

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022 - 2025

Henkilöstöjaosto 24.2.2022

Yhteistyötoimikunta 9.2.2022



SISÄLLYS

1. JOHDANTO
2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSLAKIEN VELVOITTEET
3. NYKYTILAN ARVIOINTI
 - 3.1 lin kunnan henkilöstö
 - 3.2 Henkilöstökysely
 - 3.2.1 Palkkaus
 - 3.2.2 Koulutus ja urakehitys
 - 3.2.3 Häirintä ja syrjintä
 - 3.3 Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutuminen
 - 3.3.1 Rekrytointi
 - 3.3.2 Palkkaus
 - 3.3.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
 - 3.3.4 Koulutus ja urakehitys
 - 3.3.5 Häirintä ja syrjintä
 - 3.3.6 Työolosuhteet ja työilmapiiri
4. TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI
 - 4.1 Rekrytointi
 - 4.2 Palkkaus
 - 4.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
 - 4.4 Koulutus ja urakehitys
 - 4.5 Häirintä ja syrjintä
 - 4.6 Työolosuhteet ja työilmapiiri
5. TIEDOTUS JA SEURANTA



1. JOHDANTO

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on sen jälkeen tehty useita muutoksia. Viimeksi lakia uudistettiin uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vuoden 2015 alussa. Tällöin tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmavelvollisuus ulotettiin peruskouluihin, täsmennettiin työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säädöksiä, vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa koskevia säädöksiä sekä perustettiin uusi yhden- vertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka valvoo tasa-arvolain noudattamista. Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa naisten ja miesten tasapuolista ja syrjimätöntä kohtelua työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset ja yhden- vertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuolisyryntää tai sukupuolten tasa-arvoa. Niistä säädetään edelleen tasa-arvolaissa.

Myös muut lait, kuten työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki sisältävät häirintään, tasapuoliseen kohteluun ja syrjintäkieltoon liittyviä pykälä. Laki työsopimuslain muuttamisesta (1331/2014) 2 luvun 2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto: ”Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.”

2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSLAKIEN VELVOITTEET

Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat,

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja

6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain osittaisuudistus tuli voimaan 1.1.2015. Uudistuksen keskeiset muutokset koskevat tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen laatimisen ajankohtia ja sisältöä. Tasa-arvolaki edellyttää, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Lisäksi lakiuudistuksessa säädetään työnantajan tiedotusvelvollisuudesta.

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Uuden lain taustalla on muun muassa työsyryntädirektiivin säädökset. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Iin kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää sukupuolten välisen tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössä. Tasa-arvoisessa työyhteisössä kaikilla on mahdollisuus työskennellä ilman syrjintää sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn, kuten iän, syntyperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella.

3. NYKYTILAN ARVIOINTI

3.1 Iin kunnan henkilöstö

Iin kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 545 henkilöä (v. 2013: 485 ja v. 2017: 466). Luvussa ovat mukana päätoimisten virka- tai työsuhteisten lisäksi työllistetyt ja oppisopimuksella palkatut henkilöt sekä kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat. Kokonaismäärästä miesten osuus oli 20 % (2013: 22 %, 2017: 22,3 %). Vakinaisen henkilöstön määrä oli vuoden 2021 lopussa 362 henkilöä, josta miehiä 74. Miesten osuus on 20,4 % (2013: 20,6 %, 2017: 20,9 %). Iin kunta edustaa henkilökunnan sukupuolijakauman osalta valtakunnallista keskiarvoa, jossa naisten osuus henkilöstöstä on 80 %.

Esimiesasemassa olevien lukumäärä on 30 (2013: 19, 2017: 29), mikä on 8 % vakinaisen henkilöstön määrästä. Miehiä tästä määrästä on hieman alle puolet eli 14 henkilöä (2013: 11, 2017: 16).

lin kunnan henkilöstön keski-ikä on korkea. Vakinaisessa virka- tai työsuhteessa olevista hieman yli 50 % on täyttänyt 50 vuotta ja yli 60-vuotiaita on yli 11,3 %. Korkeasta keski-ikästä kertoo myös se, että määrällisesti eniten henkilöstöä on ikäryhmässä 55-59 vuotta.

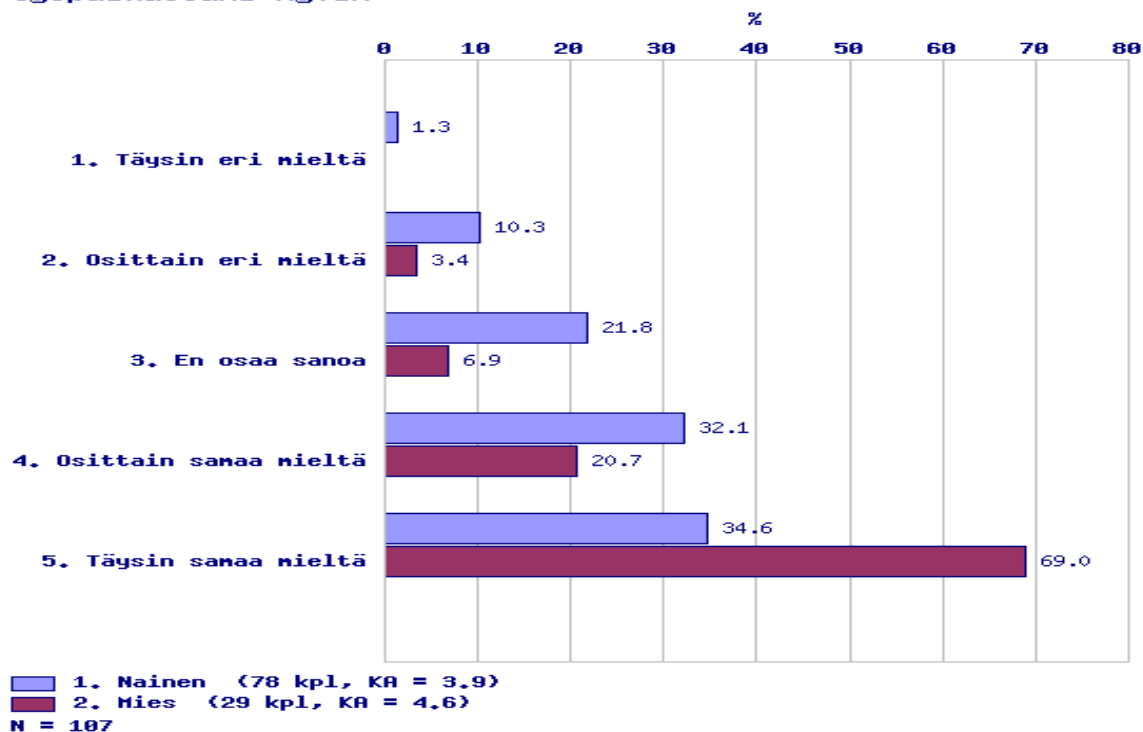
Lähivuosina henkilöstön vaihtuvuus lähteen kasvuun ja seuraavan reilun 10 vuoden kuluttua kolmasosa vakituisesta henkilöstöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle. lin kunnan tarve palkata uutta henkilöstöä lisääntyy merkittävästi 2020 luvulla. Vaikka toimintojen uudelleenjärjestelyillä osa nykyisistä viroista tai työsuhteista jätetään täyttämättä ja työt hoidetaan muilla tavoin, on uuden henkilöstön tarve silti erittäin suuri.

3.2 Henkilöstökysely

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittymisen seuraamiseksi lin kunnan henkilöstölle tehtiin 29.12.2021 kysely osittain eri kysymyksillä, kuin vuonna 2013 ja 2017. Sähköinen tasa-arvokysely lähetettiin kaikille kunnassa vakinaisessa ja määräaikaaisessa työ-/virkasuhteessa oleville henkilöille ryhmälähetyksenä. Vastaukset tulivat nimettöminä raportointijärjestelmään, joka muokkasi vastaukset tulosmuotoon ilman manuaalista käsittelyä.

Kysely lähetettiin sähköisenä 545 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 107 henkilöä ja vastausprosentiksi tuli 19,6 %. Vastaajista naisia oli 73 % ja miehiä 27 %. Miesten osuus vastaajista oli suhteellisesti suurempi, kuin miesten osuus koko henkilöstömäärästä. Koska vastausprosentti jäi melko alhaiseksi, voidaan tuloksia pitää ainoastaan suuntaa antavina. Kyselyn mukaan sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu lin kunnan työpaikoilla 69 % miesten mielestä ja naisten mielestä 34,6 %. Osittain samaa mieltä sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta on 20,7 % miehistä ja 32,1 % naisista. Osittain eri mieltä tasa-arvon toteutumisesta oli 3,4 % miehistä ja 10,3 % naisista. Täysin eri mieltä tasa-arvon toteutumisesta hyvin oli 1,3 % naisista. Miehet pitävät tasa-arvotilannetta työpaikoilla parempana kuin naiset.

H1.1. Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin



Kuva 1. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen kunnan työpaikoissa

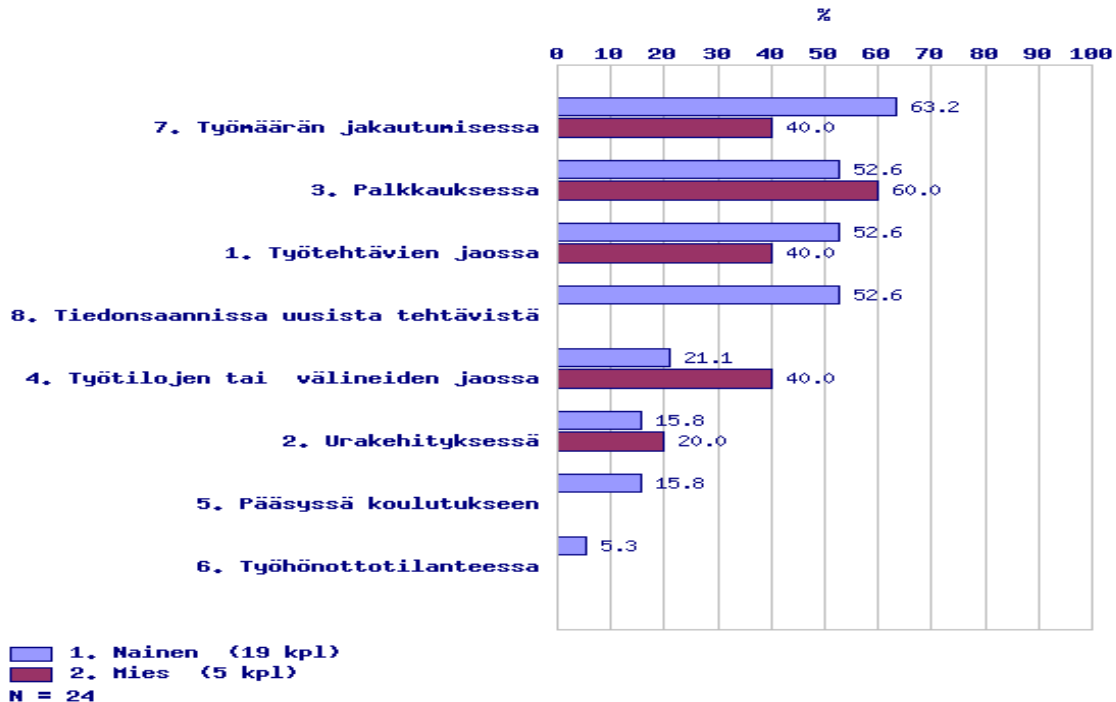
Vastaajista 77,6 % (2013: 85 %, 2017: 69 %) ei ollut kokenut tulleen kohdelluksi eriarvoisesti tai syrjityksi nykyisessä työpaikassaan. Syrjinnän ja eriarvoisuuden kokemuksia on kyselyssä raportoitu vuotta 2017 vähemmän.

	Kyllä (%)		naiset	miehet	naiset	miehet
	2013 vastauksia 69	2017 vastauksia 115	2017 vastauksia 84	2017 vastauksia 31	2021 vastauksia 19	2021 vastauksia 5
Työtehtävien jako	22	40,4	28,6	29	52,6	40
Urakehitys	13	15,7	16,6	12,9	15,8	20
Palkkaus	17	24,3	25	22,6	52,6	60
Työtilojen tai -välineiden jako	16	17,4	16,6	19,4	21,1	40
Pääsy sisäiseen koulutukseen	9	8,7	10,7	3,2	18,8 (pääsy koulutukseen)	0
Pääsy ulkoiseen koulutukseen	13	10,4	13,1	3,2		
Työhönottotilanne	9	7	7,1	6,4	5,3	0
Työmäärän jakautuminen	19	33,9	26,9	25,8	63,2	40
Tiedonsaanti uusista tehtävistä	17	27,8	30,6	19,4	52,6	0

Taulukko 1. Eri työtilanteissa syrjintää tai eriarvoisuutta kokeneet (%) vuosina 2013, 2017 ja 2021

Vaikka yleisesti ottaen syrjintää tai eriarvoisuutta kokeiden määrä vastaajista on pieni, on esimiesten syytä kiinnittää erityisesti kyselyssä yleisimpiin syrjintä/eriarvoisuuskokemuksiin, joita ovat työtehtävien jako, työmäärän jakautuminen ja tiedonsaanti uusista tehtävistä. Näiden jo vuonna 2013 esiin nousseiden kokemusten lisäksi vastaajat ovat 2017 kokeneet eriarvoisuutta erityisesti palkkauksessa. Ilmiö on mielenkiintoinen, koska vuoden 2016 aikana saatettiin loppuun KVTES:n ja TS:n alaisten tehtävien työn vaativuuden arvioiti (TVA). Onko tietoisuus arvioinnista ja palkkahinnoittelujen avoin tiedottamisen lisännyt eriarvoisuuden kokemusta, vaikka arvioinnin tarkoituksena on ollut pyrkimys objektiivisuuteen? Toisaalta on todettava, että järjestelmässä on yhä kehitettävää.

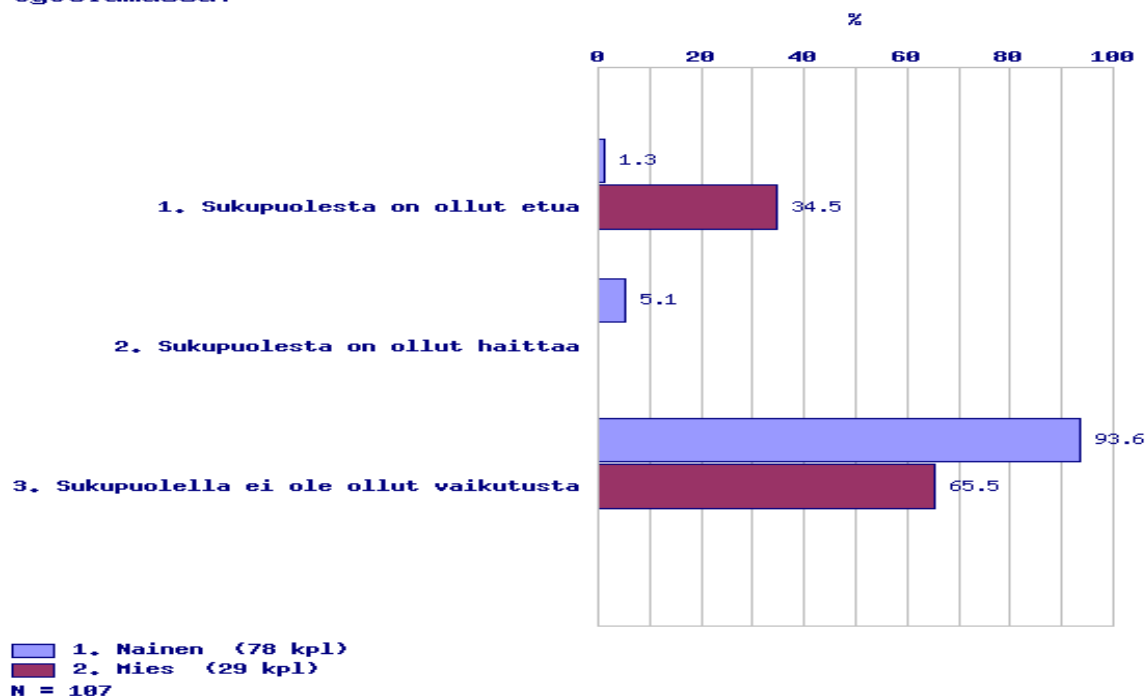
C4. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, koetko että sinua olisi nykyisessä työpaikassasi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?



Kuva 2. Eri työtilanteissa syrjintää tai eriarvoisuutta kokeneet

Kysyttäessä sukupuolen merkityksestä nykyisessä työssä miehistä 65,5 % (2013: 89 %, 2017: 84%) ja naisista 93,6 % (2013: 78 %, 2017: 93 %) oli sitä mieltä, ettei sukupuolella ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemisessä. Noin 5,1 % (2013: 16 %, 2017: 6 %) vastanneista naisista katsoi, että sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä. Kyselyyn vastanneet miehet eivät ole sitä omalla kohdallaan havainneet. Miehistä 34,5% (2013: 11 %, 2017: 19 %) oli sitä mieltä, että sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä. Samaa mieltä oli 1,3 % (2013: 6 %, 2017: 2 %) naisvastaajista.

C9. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

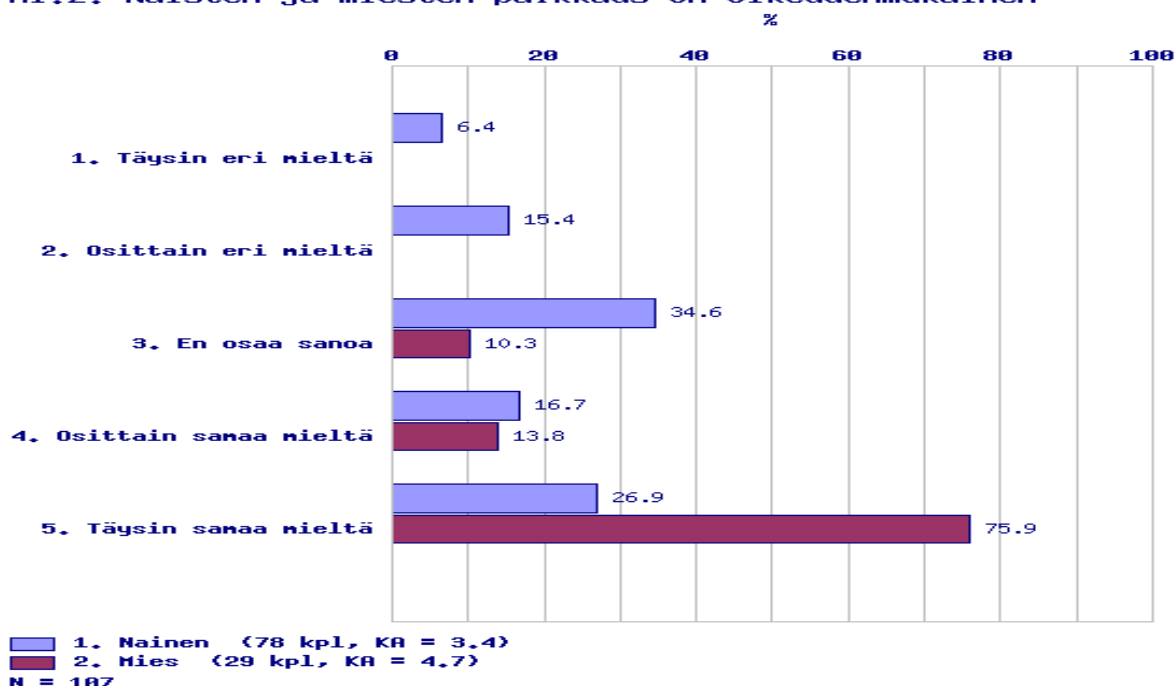


Kuva 3. Sukupuolen merkitys uralla etenemisessä

3.2.1 Palkkaus

Kyselyn mukaan palkkaustaan täysin tai osittain epäoikeudenmukaisena piti 15,9 %, joista kaikki olivat naisia. Vuonna 2013 palkkaustaan piti epäoikeudenmukaisena 30 % vastaajista ja v. 2017 36,5 %.

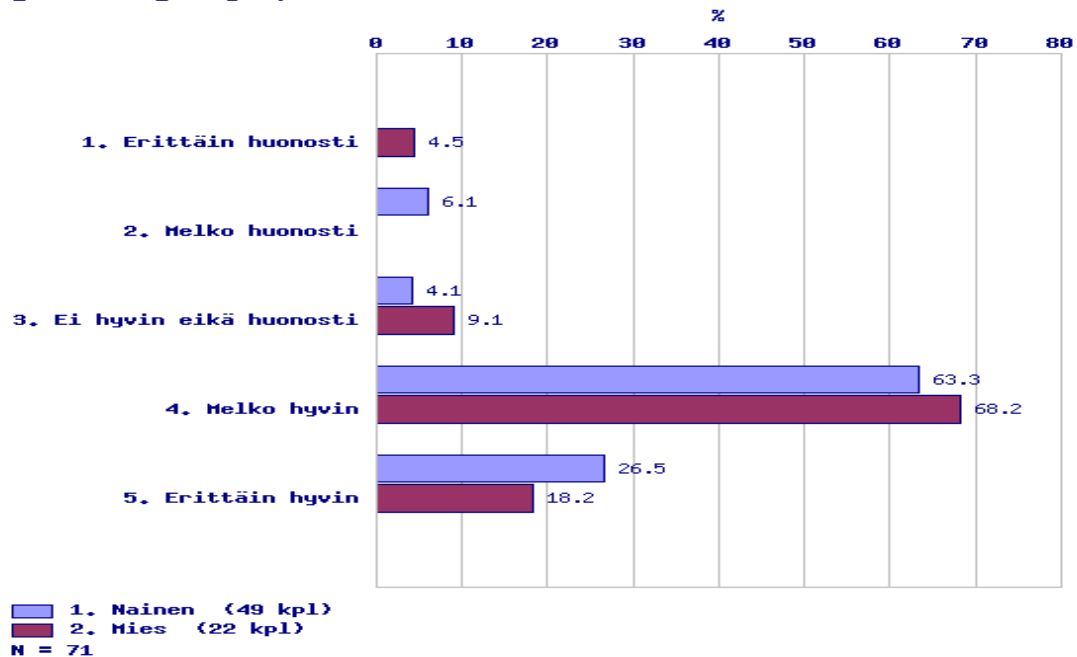
H1.2. Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen



Kuva 4. Palkkauksen oikeudenmukaisuus

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

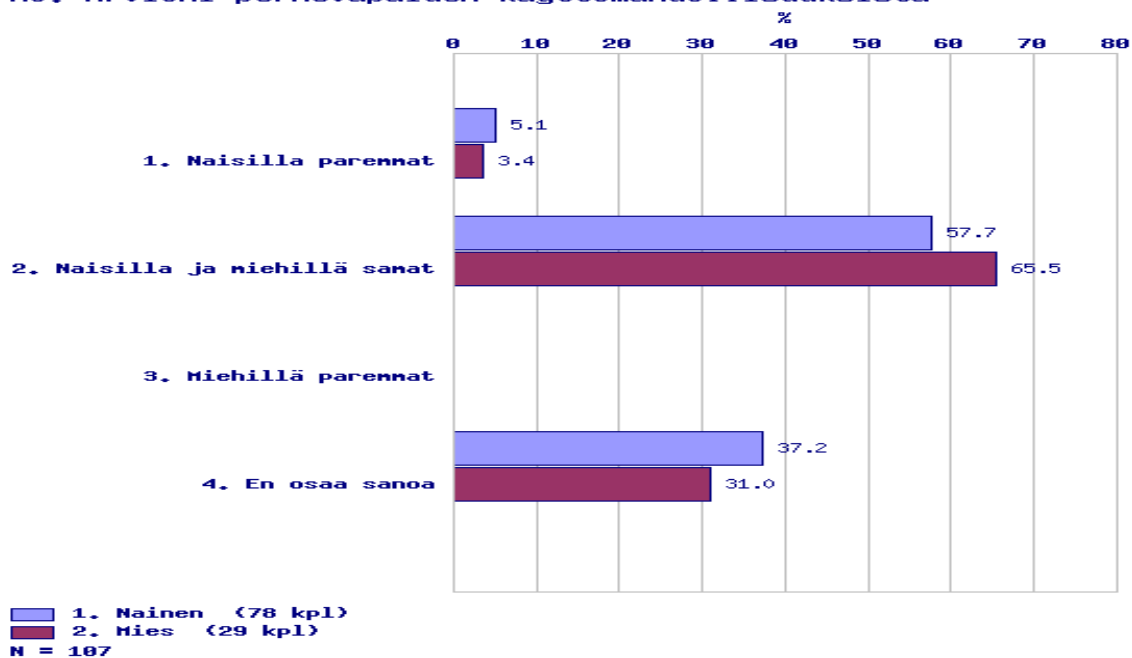
G4. Jos olet perheellinen (huollettavia lapsia/omaisia): miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja perheen?



Kuva 5. Työn jousto perhetilanteen vaatiessa

Kyselyyn osallistuneista 88,7 % (2013: 52 %, 2017 73 %) vastasi työn joustavan melko hyvin tai erittäin hyvin tarvittaessa perhetilanteen vaatiessa. Noin joka kymmenes vastaaja on nyt ja oli edellisissä kyselyissä sitä miltä, ettei työ jousta perhetilanteen niin vaatiessa.

H6. Arvioni perhevapaiden käyttömahdollisuuksista



Kuva 6. Suhtautuminen perhevapaiden käyttöön 2021

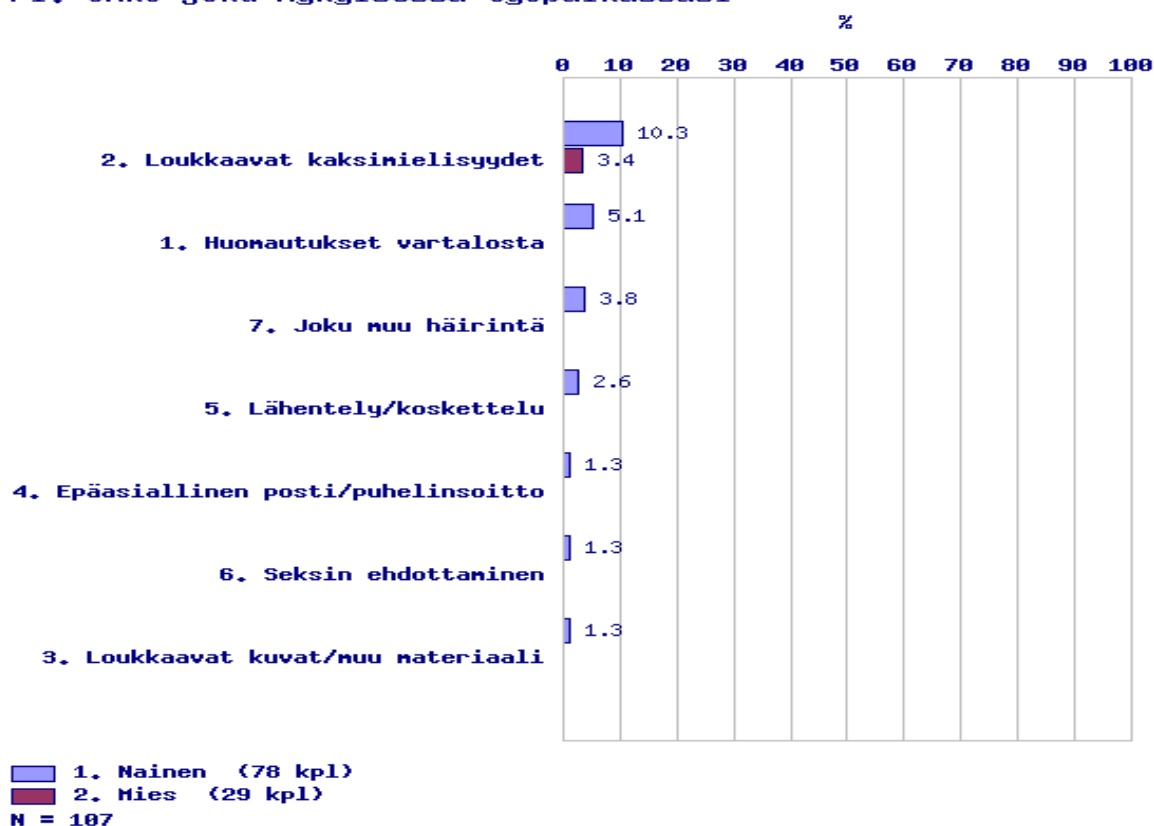
3.2.2 Koulutus ja urakehitys

lin kunnassa esimiesasemassa olevien lukumäärä on 30 (2013: 19, 2017: 29). Miehiä tästä joukosta hieman yli puolet eli 14 henkilöä. Naisten osuudeksi esimiehistä tulee 53,3 %. lin kunnan vakinaisesta henkilöstöstä 80 % on naisia, joten naisesimiesten määrä suhteessa naisten kokonaismäärään on alhaisella tasolla.

3.2.3 Häirintä ja syrjintä

Häirintää ja ahdistelua on ilmennyt jonkin verran lin kunnan työpaikoilla. Ilmenemismuotoina olivat yleisimmin loukkaavat kaksimieliset ja härskit jutut sekä vartaloon kohdistuvat huomautukset. Naiset olivat kokeneet myös epämiellyttävää fyysistä lähentelyä. Häirintä vaikuttaa kyselyn mukaan pääosin loppuneen, sillä vain muutama henkilö kertoi häirinnän edelleen jatkuvan. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan on ohje, jonka toimintamallin mukaisesti asiaan puututaan ja tilannetta hoidetaan.

F1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi



Kuva 7. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ilmenemismuodot

3.3 Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutuminen

3.3.1 Rekrytointi

- Työpaikkailmoituksissa ei ole korostettu vain toiselle sukupuolelle tyypillisiä pidettyjä ominaisuuksia.
- Naisia on hakeutunut johtotehtäviin, vaikka henkilöstövalintojen yhteydessä ei ole kiinnitetty erityisesti huomiota naisten osuuteen johtotehtävissä.
- Henkilöstön valintakriteereinä ovat koulutus, kokemus ja pätevyys. Hakijoita ei ole asetettu eriarvoiseen asemaan hakutilanteessa henkilöön kohdistuvien ominaisuuksien perusteella.
- Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei ole johtanut syrjintään työhönotossa. □ Avoimiin tehtäviin on valittu tasapuolisesti päteviä eri-ikäisiä henkilöitä.
- Vähemmistönä työpaikalla olevaa sukupuolta ei ole suosittu hakumenettelyssä, kun hakijat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset, vaikka se on laillisesti mahdollista.

3.3.2 Palkkaus

- Palkkausjärjestelmää on kehitetty sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi siten, että työstä maksettava tehtäväkohtainen palkka määritellään tehtävän vaativuuden perusteella (KVTES:n ja TS:n TVA).
- Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvaa henkilökohtaisen lisän määräytymisjärjestelmää ei ole laadittu.
- Harkinnanvaraisista palkankorotuksista päätettäessä ei ole aina kuultu palkka-asiamiestä, eikä henkilöstöjärjestöjen edustajia.
- Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto ei ole erikseen seurannut palkkarakenteen kehitystä.

3.3.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

- Esimiehet huolehtivat siitä, että työntekijät voivat käyttää lain suomia perhevapaita (äitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaata, kotihoidon tukea liittyvää hoitovapaata sekä sairaan lapsen hoitovapaata) ilman että työ- tai koulutusura vaarantuu tai että kyseiset tehtävät jäävät vapaiden aikana hoitamatta.
- Varahenkilöjärjestelmän kehittäminen etenee hitaasti.
- Tilapäisesti poissaolevan työntekijän tiedottamisessa on ongelmia.
- Etätyöntekoon ei ole laadittu ohjeistusta.

3.3.4 Koulutus ja urakehitys

- Henkilöstön koulutussuunnitelmaa ei ole laadittu.
- Kehityskeskusteluita ei käydä kaikissa yksiköissä säännöllisesti, eikä keskustelun sisältö ole ohjeistettu.
- Työ- ja sijaisjärjestelyt eivät aina mahdollista koulutukseen osallistumista.

3.3.5 Häirintä ja syrjintä

- lin kunnassa on hyväksytty vuonna 2011 toimintamalli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaa varten. Malliin perehdyttäminen ei ole tapahtunut suunnitellusti, eikä mallia ole käsitelty säännöllisesti kerran vuodessa työpaikkakokouksissa.

3.3.6 Työolosuhteet ja työilmapiiri

- Varhaisen tuen toimintamalli on käytössä ja päivitetty 2019.
- Henkilöstön hyvinvoinnin tilaa seurataan keräämällä tietoja poissaolojen määristä henkilöstötilinpäätöstä varten.
- lin kunnan henkilöstön työhyvinvointikysely on tehty vuosittain.

4. TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

4.1. Rekrytointi

lin kunnan vakinaisesta henkilöstöstä siirtyy noin kolmannes eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden kuluessa ja uuden henkilöstön rekrytointitarve lisääntyy nykyisestä jo lähivuosina merkittävästi. Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii vain estämään sen, että työntekijä valittaisiin perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Työnantaja voi, syylistymättä syrjintään, valita tehtävään nimenomaan naisen tai miehen, jos siihen on painava ja hyväksyttävä syy. Mikäli työpaikan sukupuolijakauma on epätasapainossa, työpaikkailmoituksessa voidaan jopa kehottaa erityisesti toista sukupuolta olevia hakemaan työpaikkaa, mikäli ilmoitus perustuu tasa-arvosuunnitelmaan ja kyseinen menettely koetaan tasa-arvon edistämisen kannalta tärkeäksi. Työpaikkaa ei kuitenkaan pääsäännön mukaan saa suoranaisesti ilmoittaa vain naisten tai miesten haettavaksi, vaan työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi molemman sukupuolen edustajia. lin kunnan henkilöstöä rekrytoitaessa ei ole aktiivisesti kiinnitetty huomiota hakijoiden sukupuoleen. Tavoitteena on ollut saada tehtävään paras mahdollinen työntekijä.

Tavoite:

Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali rekrytointi.

Toimenpiteet:

- Laaditaan rekrytointiohje, jossa kiinnitetään huomiota tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen
- Työpaikkailmoituksissa vältetään korostamasta vain toiselle sukupuolelle tyypillisinä pidettyjä ominaisuuksia.
- Henkilöstövalintojen yhteydessä kiinnitetään suunnitelmallisesti huomiota naisten osuuteen johtotehtävissä.
- Henkilöstön valintakriteereinä ovat koulutus, kokemus ja pätevyys. Hakijaa ei aseteta eriarvoiseen asemaan hakutilanteessa minkään henkilön kohdistuvan ominaisuuden perusteella.
- Huolehditaan, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa.
- Ikätasa-arvoa toteutetaan valitsemalla avoimiin tehtäviin tasapuolisesti päteviä eri-ikäisiä henkilöitä.
- Vähemmistönä työpaikalla olevaa sukupuolta voidaan suosia hakumenettelyssä, jos hakijat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset.

4.2 Palkkaus

Samapalkkaisuus on keskeinen periaate lin kunnassa. Samapalkkaisuuden toteutumiseksi on määritelty KVTES:n ja TS:n työn vaativuuden arvioinnin periaatteet.

Tavoite:

Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama peruspalkka henkilöstä riippumatta. Jokaisella työntekijällä on voimassa oleva, nykyiseen tehtävään laadittu tehtäväkuva ja tva-kriteeristön mukaisesti määritelty tehtäväkohtainen palkka. Tehtäväkuvien pohjana voidaan käyttää mallitehtäväkuvia, joihin lisätään kyseiseen tehtävään oleellisesti liittyvät muut työtehtävät.

Toimenpiteet:

- Palkkausjärjestelmää kehitetään yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden lisäksi henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella.
- Laaditaan tehtäväkuvat myös opetusalan töihin ja kehitetään OVTES:n TVA-järjestelmää.
- Laaditaan tehtäväkuvat myös johtaville virkamiehille sekä määritellään lisätehtävät, joista maksetaan erilliskorvauksia.
- Harkinnanvaraisista palkankorotuksista päätettäessä palkka-asiamies kuulee ennen päätöksentekoa esimiesten lisäksi henkilöstöjärjestöjen luottamusmiehiä, jotta saavutettaisiin mahdollisimman tasapuolinen ratkaisu.
- Palkkojen ja palkkarakenteen kehitystä seurataan joka kolmas vuosi tehtävällä kartoituksella. Syyt mahdollisiin eroihin samasta tai samanarvoisesta työstä saamien maksettuihin palkkojen selvitetään.

4.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee toimia siten, että lain takaamat mahdollisuudet sairaan lapsen hoitoon, vanhempainlomaan ja hoitovapaaseen toteutuvat käytännössä.

Tavoite:

Lain takaamat mahdollisuudet sairaan lapsen hoitoon, vanhempainlomaan ja hoitovapaaseen toteutuvat. Työajat joustavat perhesyiden vuoksi työntekijää syylistämättä.

Toimenpiteet:

- Kehitetään varahenkilöjärjestelmää.
- Kohdellaan tilapäisesti poissaolevaa työntekijää tiedon välittämisessä samanarvoisesti muiden työntekijöiden kanssa.
- Mahdollistetaan etätyö ja laaditaan etätyöohjeistus.

4.4 Koulutus ja urakehitys

Tasa-arvolain mukaan naisille ja miehille on järjestettävä samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä urakehitykseen.

Tavoite:

Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia. Myös omaehtoista kouluttautumista tuetaan. Kehityskeskustelut ovat vuosittaisia ja sisällöltään ohjeistettuja kaikissa työyksiköissä.

Toimenpiteet:

- Laaditaan vuosittain koulutussuunnitelma, jossa otetaan huomioon tasa-arvon edistäminen.
- Säännölliset ja sisällöltään ohjeistetut kehityskeskustelut otetaan joka yksikössä osaksi johtamisjärjestelmää.
- Työ- ja sijaisjärjestelyt hoidetaan siten, ettei henkilön osallistuminen koulutukseen lisää työtovereiden työtaakkaa kohtuuttomasti ja koulutukseen osallistuminen on mahdollista.

4.5 Häirintä ja syrjintä

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu vaikuttaa työilmapiiriin ja yksilöiden työsuorituksiin. Työpaikoilla voi olla erilaisia epävirallisia käytäntöjä, jotka asettavat naiset ja miehet eriarvoiseen asemaan. Syrjintä, ahdistelu tai häirintä ei aina ole näkyvää ja helposti tunnistettavaa, vaan se voi olla myös hienovaraista ja huomaamatonta.

Syrjintä on henkilön saattamista muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Tavoite:

Kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi. Kaikki tiedostavat kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän käsitteet sekä ohjeet häirintätilanteessa toimimisesta. Ohjeet ovat kaikkien helposti saatavilla. Työyhteisöissä toimitaan ennalta ehkäisevästi ja häirintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan välittömästi.

Toimenpiteet:

- Lin kunnassa on hyväksytty vuonna 2011 toimintamalli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaa varten. Esimiehet saattavat toimintamallin kaikkien uusien työntekijöiden tietoon ja mallia käsitellään työpaikkakokouksissa kerran vuodessa.
- Esimiehille, työsuojeluvaltuutetuille ja luottamusmiehille tarjotaan tarvittava tuki häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteiden hoitamiseen.

4.6 Työolosuhteet ja työilmapiiri

Avoimella ja tasa-arvoa edistävällä toimintatavoilla on myönteinen vaikutus työilmapiiriin, henkilöstön hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kun henkilöstö kokee, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja heidän työtään arvostetaan, lisää se viihtyvyyttä ja motivaatiota työyhteisössä. Tasa-arvoisella työyhteisöllä on hyvät edellytykset asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ja tulokselliseen toimintaan. Työyhteisön ongelmat sen sijaan ilmenevät huonona työilmapiirinä, jonka seurausta ovat epätyytyttävät työtulokset, työntekijöiden lisääntyneet poissaolot ja sairauslomat. Kunnan Varhaisen tuen malli, jonka tarkoituksena on auttaa tunnistamaan työhyvinvoinnin riskitekijät ajoissa ja ohjata ratkaisujen löytämiseen, on päivitetty 2019.

Tavoite:

lin kunnassa on toimiva yhteistoiminta- ja työsuojelujärjestelmä. Jokaisella on turvalliset ja terveelliset työolot sekä asianmukaiset työvälineet. Työntekijät viihtyvät työssään, ovat motivoituneita ja sairauspoissaolot pysyvät vähäisinä. Työskentely on tuloksellista.

Toimenpiteet:

- Varhaisen tuen toimintamalli on käytössä lin kunnan jokaisella työpaikalla.
- Seurataan henkilöstön hyvinvoinnin tilaa keräämällä tietoja poissaolojen määristä henkilöstötilinpäätöstä varten.
- Tehdään joka toinen vuosi henkilöstön työhyvinvointikysely.
- Määritellään yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikuntien toimintatavat ja päivitetään työsuojelun toimintasuunnitelma.

5. TIEDOTUS JA SEURANTA

Tehokas tiedottaminen on onnistuneen henkilöstöpolitiikan peruslähtökohta. Tasa-arvoasioista tiedottaminen sekä esimiesten ja kunnan johdon sitoutuminen tasa-arvotyöhön ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen edellytyksiä. Esimiehet vastaavat siitä, että lin kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään sen hyväksymisen jälkeen jokaisella työpaikalla työpaikkakokouksessa. Lisäksi tasa-arvosuunnitelma tulee saattaa jokaisen työntekijän tietoon.

Palkkakartoitus laaditaan joka vuosi ja sitä on tarkoitus laajentaa vuosittain kuvaamaan paremmin eri palkanosin jakautumista miesten ja naisten kesken. Yhteistyötoimikunta ja henkilöstöjaosto vastaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä. Tiedottaminen sekä suunnitelman toimenpiteiden toteutumisen seuranta kuuluvat hallintojohtajan ohella työsuojelupäällikölle sekä yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnille. Esimiehet ovat ratkaisevassa asemassa toimenpiteiden toteuttamisessa.