

# **Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma**

Liperin kunta

2013 - 2016

Tyhy-toimikunta 18.12.2012

Henkilöstöjaosto 14.1.2013 § 3

Kunnanhallitus 21.1.2013 § 42

## sisältö

1. Miksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma? .....	1
2 Johdon sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen .....	2
3 Tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi .....	2
3.1. Yhdenvertaisuus .....	2
3.2. Ikätasa-arvo .....	2
3.3. Rekrytointi .....	3
3.4. Palkkaus .....	3
3.5. Työn organisointi ja johtaminen .....	3
3.6. Sukupuolinen häirintä/työpaikkakiusaaminen .....	3
3.7. Työolosuhteet .....	4
3.8. Tiedottaminen .....	4
4. Arvio aikaisemman suunnitelman toteumasta .....	4
5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen sekä seuranta .....	6

## 1. Miksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma?

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on tullut voimaan Suomessa vuonna 1986. Tämän jälkeen lakia on uudistettu ja tarkastettu. Laki velvoittaa kaikki työnantajat toimimaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä tavoitteena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvoa edistäviä ja syrjinnän kieltäviä lakeja tasa-arvolain lisäksi suomessa ovat Suomen perustuslaki, jonka 6 §:ssä kielletään kenenkään asettaminen eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Vuoden 1999 uudistuksessa pykälää on täydennetty palkkauksellista tasa-arvoa korostaen. Työsopimuslaki (55/2001, § 1 ja 2) sisältää työnantajan veloitteen työntekijöiden tasapuolisesti kohtelusta ja syrjinnän kiellon ja vuonna 2004 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki (21/2004) säätää yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjinnän kiellosta. Yhdenvertaisuuslain 6 § kieltää syrjinnän iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Liperin kunnalla on tasa-arvolain mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa työnantajana ja vähentää sukupuoleen liittyvää syrjintää sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Työnantajan tulee edistää tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja huolehtia sukupuolten välisestä tasa-arvosta esimerkiksi rekrytoinnin, palkkauksen, työ- ja etenemismahdollisuuksien sekä työolojen suhteen. Yli 30 työntekijän työpaikoilla on laadittava ja tarkistettava säännöllisesti tasa-arvosuunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa työyhteisön oikeudenmukaisuutta, edistää tasa-arvoa miesten ja naisten välillä sekä parantaa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Suunnitelmaan on koottu keskeiset tasa-arvon kehittämisalueet vuoden 2012 selvityksen perusteella, tavoitteet sekä konkreettiset toimenpiteet, joilla eri alueita kehitetään. Vastuu eri alueiden toteutumisesta kuuluu paitsi työnantajalle myös koko työyhteisölle. Suunnitelmaan on sisällytetty yhdenvertaisuuden edistämiseen ja turvaamiseen tähtäviä toimenpiteitä kehittämisalueittain.

Tasa-arvosuunnitelma henkilöstöpoliittisena on osa Liperin kunnan henkilöstöstrategiaa ja toteuttaa lain vaatiman työnantajan veloitteen edistää tasa-arvoa suunnitelmallisesti. Suunnitelma sisältää (luku 3) vuoden 2012 selvityksen perusteella tärkeimmiksi valitut osa-alueet, tavoitteet ja toimenpiteet joilla tasa-arvoa ja siten oikeudenmukaisuutta työelämässä edistetään. Liitteenä on selvitys palkoista ja palkkaeroista sukupuolen mukaan. Yhdenvertaisuuslain vaatima suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja etnisen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi on liitetty osaksi tätä tasa-arvosuunnitelmaa.

## **2 Johdon sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen**

Liperin kunnan työhyvinvointitoimikunta, joka toimii Liperin kunnan tasa-arvotyöryhmänä, vastaa tasa-arvosuunnitelman toteutuksesta ja seurannasta. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen perustuu paitsi lakiin myös kunnanvaltuuston lokakuussa 2004 hyväksymään henkilöstöstrategiaan. Yhdenvertaisuuslain noudattamista seuraa ja valvoo työsuojelun lisäksi tyhy-toimikunta sekä etnisen syrjinnän osalta vähemmistövaltuutettu sekä syrjintälautakunta. Tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty tyhy-toimikunnassa 18.12.2012, jonka jälkeen se on viety tiedoksi yt-toimikunnalle. Liperin kunnan henkilöstöjaosto on hyväksynyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 14.1.2013 ja sitoutunut omalta osaltaan sen toteuttamiseen. Tasa-arvosuunnitelma on viety Liperin kunnanhallitukselle tiedoksi \_\_/\_\_2013.

## **3 Tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa työyhteisön oikeudenmukaisuutta, edistää tasa-arvoa miesten ja naisten välillä sekä parantaa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Suunnitelmaan on koottu keskeiset tasa-arvon kehittämisalueet vuoden 2012 selvityksen perusteella, tavoitteet sekä konkreettiset toimenpiteet, joilla eri alueita kehitetään. Vastuu eri alueiden toteutumisesta kuuluu paitsi työnantajalle myös koko työyhteisölle. Suunnitelmaan on sisällytetty yhdenvertaisuuden edistämiseen ja turvaamiseen tärkeitä toimenpiteitä kehittämisalueittain. Liitteessä 1 on kirjattuna taulukkomuodossa tavoitteet, toimenpiteet, vastuutahot ja seuranta.

### **3.1. Yhdenvertaisuus**

Tavoitteena on, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisina. Konkreettisesti tästä huolehditaan tiedottamalla Liperin kunnan sisäisistä pelisäännöistä, joilla luodaan suuntaviivat tasa-arvoiselle kohtelulle sekä ohjeistetaan toimimaan samalla tavoin kaikissa yksiköissä ja valvomalla, että pelisääntöjä noudatetaan kaikissa yksiköissä. Vastuuhenkilöinä ovat ensisijaisesti esimiehet. Yhdenvertaisuuden seuranta tapahtuu vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa.

### **3.2. Ikätasa-arvo**

Tavoitteena on, että eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti eikä Liperin kunnassa esiinny ikärasismia. Ikätasa-arvon toteutumisesta huolehditaan varhaisen tuen mallia noudattamalla, tiedottamalla asioista avoimesti ja tukevana toimenpiteenä myös + 55 - ohjelmalla. 55 - ohjelma on Liperin kunnan yli 55 -vuotiaiden työntekijöiden ohjelma, jonka tavoitteena on tukea työssä jaksamista viimeisinä työvuosina erilaisin toimenpitein.

Vastuutahona ikätasa-arvon toteutumisen seuraamisessa ovat tyhy-toimikunta sekä esimiehet. Seuranta tapahtuu vuosittain tehtävässä henkilöstökertomuksessa.

### **3.3. Rekrytointi**

Rekrytoinnissa tavoitteena on huomioida tasa-arvon toteutuminen siten, että Liperin kunnassa pyritään tukemaan eri-ikäisten, eri sukupuolta olevien sekä eri etnistä alkuperää olevien henkilöiden sijoittuminen tasapuolisesti eri tehtäviin. Tästä huolehditaan siten, että rekrytointi ilmoitukset laaditaan neutraalisti ja rekrytointi tilanteessa voidaan suosia vähemmistö sukupuolen edustajaa, mikäli vertailussa on kaksi yhtä ansioitunutta hakijaa. Myöskään ikä tai etninen alkuperä ei saa vaikuttaa rekrytointiperusteena. Vastuu asian toteuttamisesta on esimiehillä.

### **3.4. Palkkaus**

Liperin kunnan periaate on, että samasta työstä maksetaan samaa peruspalkkaa. Tehtävänkuvaukset on tehty kaikista kunnan työtehtävistä ja henkilöstöhallinto sekä palkanlaskijat valvovat tva-palkkauksen noudattamista. Esimiesten osalta on päivitetty vuoden 2012 lopussa ylityökorvauskäytännöt ja on yhdenmukaistettu työnajanseurantakäytäntöjä myös muulla henkilöstöllä. Henkilökohtaisen lisän ja tva-kriteeristön päivitykset ovat työn alla. Tavoitteena on yhdenmukaistaa ja tasa-arvoistaa palkkauksen samanlaisuutta kaikille työntekijöille. Esimiehet ja henkilöstöhallinto vastaavat palkkaukseen liittyvistä asioista ja seuranta tehdään palkkakartoituksella kolmen vuoden välein.

### **3.5. Työn organisointi ja johtaminen**

Tavoitteena on luoda tasa-arvoinen toimintakulttuuri ja luoda riittävät resurssit työn suorittamiseen sekä lisätä mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn tekemiseen. Toimenpiteinä tavoitteiden saamiseksi on varhaisen tuen mallin noudattaminen ja siitä avoin tiedottaminen. Työkuorman jakamiseen tulee pyrkiä ja mm. kehityskeskustelut ovat tärkeä väylä käydä esimiehen ja työntekijän välistä vuoropuhelua työhön liittyvistä asioista. Asioiden tiedottaminen, urakierron tukeminen ja mahdollisuus kouluttautua ovat tukevia toimenpiteitä, joilla työn organisointiin ja johtamisen tukemiseen voidaan vaikuttaa. Vastuutahona ovat esimiehet ja asiaa seurataan kahden vuoden välein tehtävällä työhyvinvointikyselyllä sekä vuosittain tehtävällä henkilöstökertomuksella.

### **3.6. Sukupuolinen häirintä/työpaikkakiusaaminen**

Liperin kunnassa on periaate, jonka mukaan kukaan työntekijä ei saa joutua häirinnän tai kiusaamisen kohteeksi. Häirintä- tai kiusaamistilanteisiin puututaan välittömästi. Ohjeet häirintätilanteista ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla ja tiedottamista pyritään

tehostamaan entisestään. Tasa-arvoinen johtaminen ja varhaisen tuen malli ovat tukemassa tavoitteen saavuttamista. Vastuu asiassa on jokaisen työntekijän lisäksi työyhteisöillä, esimiehillä sekä tyhy-työryhmällä. Työsuojeluhenkilöt ovat mukana asioiden käsittelyssä heti niiden ilmaannuttua. Asiaa seurataan tyhy-työryhmässä kuukausittain.

### **3.7. Työolosuhteet**

Jokaisella työntekijällä tulee olla asianmukaiset työtilat ja fyysisesti tai henkisesti raskaassa työssä jaksamista tuetaan. Toimenpiteinä ovat jatkuva riskien ja vaarojen arviointi, työtilojen tarkastaminen sekä sisäilma-asioiden säännöllinen seuranta ja korjaaminen. Vastuu asiasta on työterveyshuollolla, joka tekee asiasta arvion ja seuraa asian etenemistä, esimiehillä sekä jokaisella työntekijällä. Epäkohtiin puuttumisen ensisijainen vastuu on esimiehillä. Korjauksista huolehtii kunnan tekninen toimi ja tyhy-työryhmä seuraa asioita kuukausittain.

### **3.8. Tiedottaminen**

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä itsellään on myös velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan työpaikkakokouksissa sekä erilaisissa koulutustilaisuuksissa. Tavoitteena on tehostaa uusien ohjeiden tiedottamista ja koulutusta. Vuoden 2013 alkupuolella kunnassa on suunnitteilla ottaa käyttöön uusi sähköinen sisäinen tiedotusverkko, jonka uskotaan parantavan tiedottamista. Päävastuu ohjeiden tiedoksi saattamisesta on esimiehillä ja henkilöstöhallinnolla. Tiedottamisen toteutumista seurataan vuosittain tehtävässä henkilöstökertomuksessa.

## **4. Arvio aikaisemman suunnitelman toteumasta**

Vuonna 2006 tehdyssä suunnitelmassa on nostettu tärkeimmiksi kehitettäviksi asioiksi työhönotto, samapalkkaisuus ja palvelussuhteen ehdot, johtaminen ja työtehtävien jakaminen, työolosuhteet sekä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ja työpaikkakiusaamisen poistaminen/ehkäisy.

Kaikissa aikaisemman suunnitelman tavoitteissa on menty eteenpäin ja Liperin kunnassa on luotu selkeästi ko. asioita parantavia käytäntöjä. Mm. samapalkkaisuuteen on kiinnitetty huomiota ja tehtäväkohtaiset palkat on tarkistettu ja päivitetty koko kunnan osalta jokaisen järjestelyvaraerän toteutuksen yhteydessä. Työhönottoa varten on laadittu rekrytointiohjeistus ja siitä on pidetty esimiehille koulutukset. Työolosuhteiden seuranta on tehostettu ja sitä käsitellään tarpeen mukaan tyhy-toimikunnassa, sisäilma-asioiden osalta käsittelyä suoritetaan kuukausittain.

Sukupuolisen häirinnän ja työpaikkakiusaamisen osalta kunnassa on otettu käyttöön nollatoleranssi ja työntekijöitä on ohjeistettu kuinka tällaisissa tilanteissa tulee toimia. Uusien työntekijöiden perehdytykseen on kiinnitetty huomiota ja toimintamallit tuodaan jo perehdytyksessä uudelle työntekijälle tiedoksi. Työsuojeluorganisaatio puuttuu kiusaamis- ja häirintätapauksiin välittömästi. Johtamiseen ja työtehtävien jakamiseen on kiinnitetty huomiota ja kolmikantayhteistyö varhaisen tuen mallin mukaisesti on osoittautunut toimivaksi malliksi työtehtävien keventämisen tarpeen esiintyessä. Esimiehiä koulutetaan kaksi kertaa vuodessa ja varhaisen tuen mallin tiedottamista ja jalkauttamista on tehty aktiivisesti. Henkilöstön koulutustilaisuuksia järjestetään kaksi kertaa vuodessa.

### Sukupuolijakauma Liperin kunnassa 31.10.2012

Osasto	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Hallinto-osasto	144	68	212
Sivistysosasto	293	47	340
Sosiaali- ja terveystoimi	526	30	556
Tekninen osasto	35	20	55

Liperin kunnassa on henkilöstöä lokakuussa 2012 yhteensä 1163 henkilöä, joista naisia 998 ja miehiä 165 henkilöä.

### Palkkatasa-arvo Liperin kunnassa 2012

Koko kunta	Naiset	Miehet	Erotus /€
Keskipalkka (tehtäväkohtainen)	2348,67 €	2397,43 €	48,76 €

Edellinen palkkakartoitus on tehty vuonna 2006 ja tilanne Liperin kunnassa on parantunut selkeästi. Vuonna 2006 naisten ja miesten tehtäväkohtaisen palkan ero oli miesten hyväksi 343,51 €. Tilanne vuonna 2012 on enää 48,76 €.

### Palkkatasa-arvo Liperin kunnassa osastoittain 2012

Osasto	Naiset	Miehet	Erotus /€
Tekninen osasto	1995,66	2872,67€	877,01€
Hallinto-osasto	2078,22€	2216,23€	135,01€
Sosiaali- ja terveystoimi	3458,60€	3506,16€	47,56€
Sivistysosasto	2332,14€	2607,80€	275,66€

Teknisen osaston keskipalkan erotus miesten hyväksi selittyy sillä, että teknisellä osastolla miehet työskentelevät naisia useammin esimies- ja erityisosaamista vaativissa tehtävissä kuin naiset.

Sivistysosastolla keskipalkan ero johtunee koulunkäynnin ohjaajien/avustajien sekä päivähoitajien alhaisemmalla palkkatasolla. Miehiä ei työskentele näissä tehtävissä juuri lainkaan.

Hallinto-osaston keskipalkan ero miesten hyväksi selittyy miesten suuremmalla osuudella esimies- tai erityisosaamista vaativissa tehtävissä.

Sosiaali- ja terveystieteiden osastolla ero on saatu kurottua melkein umpeen. Vuonna 2006 erotus on ollut 793,45 euroa, joten tilanne on kohentunut huomattavasti.

### **Palkkatasa-arvo Liperin kunnassa sopimusaloittain 2012 (tehtäväkohtainen palkka)**

<b>Sopimuskoodi</b>	<b>Naiset lkm</b>	<b>Miehet lkm</b>	<b>Kokonaisansio naiset</b>	<b>Kokonaisansio miehet</b>	<b>Palkkaero /€</b>
Kvtes	718	82	2066,58€	2137,13€	70,55€
Ovtes	79	26	2722,61€	2676,86€	45,75€
Tekniset	4	19	2263,26€	2107,14€	156,12€
Lääkärit	9	7	4668,91€	4800,83€	-131,92€

Tehtäväkohtaisia palkkoja vertaillen sopimusaloittain tilanne näyttää melko tasaiselta, erot eivät ole kovin suuria. Lääkärit ovat ainoa sopimusala, jossa naisten tehtäväkohtainen palkka ylittää miesten palkan. Kokonaisansioita vertaillen erot pysyvät jotakuinkin samoina lukuun ottamatta teknistä osastoa, jossa naisten kokonaisansio on noin 5,5 % miehiä isompi.

### **5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen sekä seuranta**

Ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma Liperin kunnassa on tehty vuonna 2006. Tämä suunnitelma on päivitetty versio ja tähän on kirjattu asiat, joiden katsotaan vaikuttavan tasa-arvoiseen ja yhdenmukaiseen kohteluun. Yhdenvertaisuuden varmistamiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi toimintoja voidaan tarvittaessa tarkastella vähemmistönäkökulmasta sekä kehittää yhteistyötä asian edistämiseksi muiden paikallisten viranomaisten kuten työvoimatoimiston kanssa. Päävastuun tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun seuraamisesta kantaa johdon lisäksi tyhy-työryhmä, joka seuraa tilannetta jatkuvasti.

Tämä suunnitelma on voimassa vuodet 2013 -2016 ja se tarkastetaan viimeistään 31.3.2017 mennessä kokonaisuudessaan. Tasa-arvolain tarkoittama palkkakartoitus sekä henkilöstörakenneselvitys tehdään kerran kolmessa vuodessa, seuraavan kerran vuonna 2015.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tallennetaan kunnan sisäiseen intraan ja siitä tiedotetaan henkilöstölle.



## Liite 1: taulukko tavoitteista, toimenpiteistä ja seurannasta

Teemat	Tavoitteet	Toimen- Piteet	Vastuu- Henkilöt	Seuran- Ta
<b>Yhdenvertai- suus</b>	Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelisäännöistä tiedottaminen ja niiden noudattaminen</li> <li>• Esimiehiä ohjeistetaan pelisäännöistä</li> </ul>	Esimiehet	Henkilöstökertomus vuosittain
<b>Ikätasa-arvo</b>	Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varhaisen tuen malli</li> <li>• Avoin tiedotus</li> <li>• +55 -ohjelma</li> </ul>	Tyhy ja esimiehet	Henkilöstökertomus vuosittain
<b>Rekrytointi</b>	Eri sukupuolta edustavien, erilaisten etnisten alkuperää olevien ja eri-ikäisten ihmisten sijoittuminen eri tehtäviin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrytointi ilmoitusten laadintaan kiinnitetään huomiota</li> <li>• Voidaan suosia vähemmistö sukupuolen edustajaa valinnassa kahdesta yhtä ansiotuneesta hakijasta</li> <li>• Ikä /etninen alkuperä ei saa vaikuttaa valintaan</li> </ul>	Esimiehet	
<b>Palkkaus</b>	Sama palkka samasta työstä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Päivitetään tva- ja henkilökohtaisen lisän kriteerit</li> <li>• Päivitetään esimiesten ylityökorvauskäytännöt</li> <li>• Yhdenmukaistetaan työajanseurantakäytäntöjä</li> </ul>	Henkilöstöhallinto ja esimiehet	Palkkakartoitus kolmen vuoden välein
<b>Työn organisointi ja johtaminen</b>	Tasa-arvoinen toimintakulttuuri ja riittävät resurssit sekä omaan työhön vaikuttaminen mahdollisuus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työkuorman jakaminen</li> <li>• Kehityskeskustelut</li> <li>• Urakierron tukeminen</li> <li>• Asioista tiedottaminen</li> <li>• Kouluttautumisen mahdollisuutta tuetaan</li> <li>• Varhaisen tuen malli</li> </ul>	Esimiehet	Työhyvinvointikysely kahden vuoden välein ja henkilöstökertomus vuosittain

<b>Sukupuolinen häirintä/ Työpaikkakiusaaminen</b>	Kukaan työntekijä ei joudu häirinnän/kiusaaminen kohteeksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehostetaan tiedottamista</li> <li>• Ohjeet häirintätilanteisiin</li> <li>• Tasa-arvoinen johtaminen</li> <li>• Varhainen tuki</li> </ul>	Jokainen työntekijä ja työyhteisö sekä esimiehet ja tyhy	Työsuojelu käsittelee välittömästi, kuukausittain seurataan tyhyssä
<b>Työolosuhteet</b>	Jokaisella työntekijällä tulee olla kohtuulliset työtilat ja fyysisesti/henkisesti raskaassa työssä jaksamista tuetaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jatkuva riskien ja vaarojen arviointi</li> <li>• Työtilojen tarkastaminen (sisäilmaongelmat tyhy)</li> <li>• Työterveyshuollon arvio ja tuki</li> </ul>	Työsuojelu, työterveyshuolto, Esimiehet ja tekninen osasto	Tyhyssä seurataan kuukausittain
<b>Tiedottaminen</b>	Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja käytännöistä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esimiehillä ensisijainen vastuu uusien asioiden tiedottamisesta</li> <li>• Uusi intra käyttöön 2013 alkuvuodesta</li> <li>• Tehostetaan koulutuksia uusien ohjeiden/ käytäntöjen voimaantulosta</li> <li>• Jokaisella työntekijällä myös vastuu tiedonhankinnasta</li> </ul>	Esimiehet, jokainen työntekijä ja henkilöstöhallinto	Henkilöstökertomus vuosittain