



VIRTAIN KAUPUNKI

Tasa-arvo- ja yhdenvertai- suussuunnitelma työpaikoille 2016–2017

Kaupunginhallitus 11.4.2016

(6.4.2016)
Kaupunginkanslia

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|---|-----------|
| 1. JOHDANTO | 2 |
| 2. LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN TAUSTA | 2 |
| 3. ARVIO AIKAISEMPAAN TASA-ARVOSUUNNITELMAAN SISÄLTYNEIDEN TOIMENPITEIDEN TOTEUTTAMISESTA JA TULOKSISTA..... | 3 |
| 4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TAVOITTEET JA SISÄLTÖ..... | 5 |
| 5. KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAKENNE | 6 |
| 6. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN OSA-ALUEET | 10 |
| 6.1. ASENTEET | 10 |
| 6.2. REKRYTOINTI | 10 |
| 6.3. PALKKAUS | 11 |
| 6.4. KOULUTUS JA URALLA ETENEMINEN | 11 |
| 6.5. TYÖOLOSUHTEET | 12 |
| 6.6. TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN | 12 |
| 6.7. SEKSUAALINEN JA SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ JA MUU HÄIRINTÄ | 13 |
| 6.8. TASA-ARVO JA PÄÄTÖKSENTEKO | 13 |
| 7. SUUNNITELMA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEN TOIMENPITEISTÄ..... | 14 |
| 8. TIEDOTUS JA SEURANTA..... | 14 |

1. JOHDANTO

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo ja kaikkien ihmisten keskuudessa vallitseva yhdenvertaisuus on pyritty turvaamaan lainsäädännön avulla. Viranomaisten on näitä käsittelevien lakien perusteella tehtävä tasa-arvosuunnitelma, sekä siihen tai muuhun osaksi liitettävä tai itsenäinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Näillä suunnitelmilla pyritään turvaamaan kaikille tasapuolinen kohtelu ja tekemään syrjinnästä ja tasa-arvon ongelmista läpinäkyvämpiä.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu esimerkiksi sukupuoleen, ikään tai etniseen taustaan katsomatta on itsestään selvyyttä nykypäivän Suomessa, mutta se ei silti toteudu vielä kaikkialla. Käytännössä ihmiset kokevat työyhteisöissään ja palveluita hankkiessa erilaista ja eri tavalla ilmenevää syrjintää. Tämä näkyy muun muassa edelleen eri työelämän osa-alueilla naisten huonommilla palkoilla ja heikommalla ammattiasemalla. Työt jakautuvat edelleen nais- ja miesvaltaisille aloille myös Virroilla. Nämä erot ovat pysyneet lähes samana, vaikka yhteiskunnassa on tapahtunut vuosien saatossa suuriakin muutoksia. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lainsäädännöllä ei pyritä samanlaisuuteen, vaan tasavertaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen oikeuksiin ja mahdollisuuksiin, jotka ovat koko yhteiskunnan etu.

Tässä suunnitelmassa olevissa henkilöstökatsauksissa ja palkkakartoituksessa henkilöstö on jaettu hallintokuntiin. Kyseisten hallintokuntien johtavat virkamiehet on niin ikään laskettu mukaan omien hallintokuntiansa lukuihin.

2. LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN TAUSTA

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609, myöhemmin tasa-arvolaki) on velvoittanut kuntatyönantajia vuodesta 1995 alkaen laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain myötä tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajien, joiden palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, tulee tehdä henkilöstön kanssa yhteistyössä tasa-arvosuunnitelma vuosittain.

Myös perustuslain mukaan yhdenvertaisuus on perusoikeus. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, terveydentilan, vammaisuuden tai muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Ensimmäinen tammikuuta 2015 voimaan tullut uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittaa niin ikään työnantajan tekemään yhdenvertaisuussuunnitelman, kun sen palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Lain tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on lain mukaan arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Heidän on myös tehtävä tarvittaessa asianmukaiset kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Lain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteen, 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. Syrjintää on myös välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

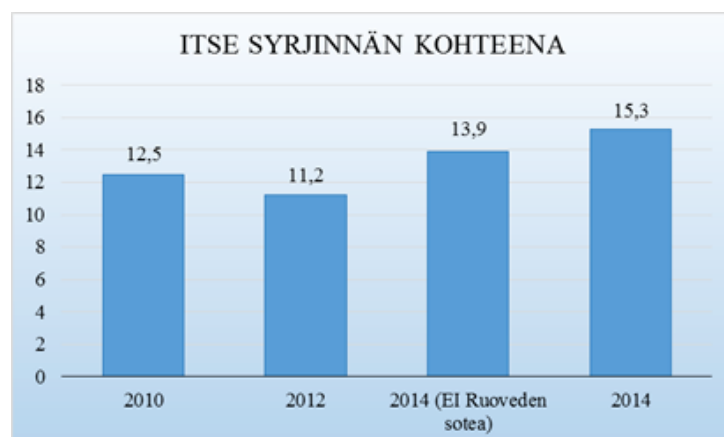
Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin tai sillä on muutoin hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite. Syrjintää ei myöskään ole, kun kyseessä on niin sanottu positiivinen erityiskohtelu eli tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

Euroopan unionin jäsenenä Suomea sitovat myös EU:n perustamissopimukset, tasa-arvodirektiivit ja yhteisön oikeuskäytäntö.

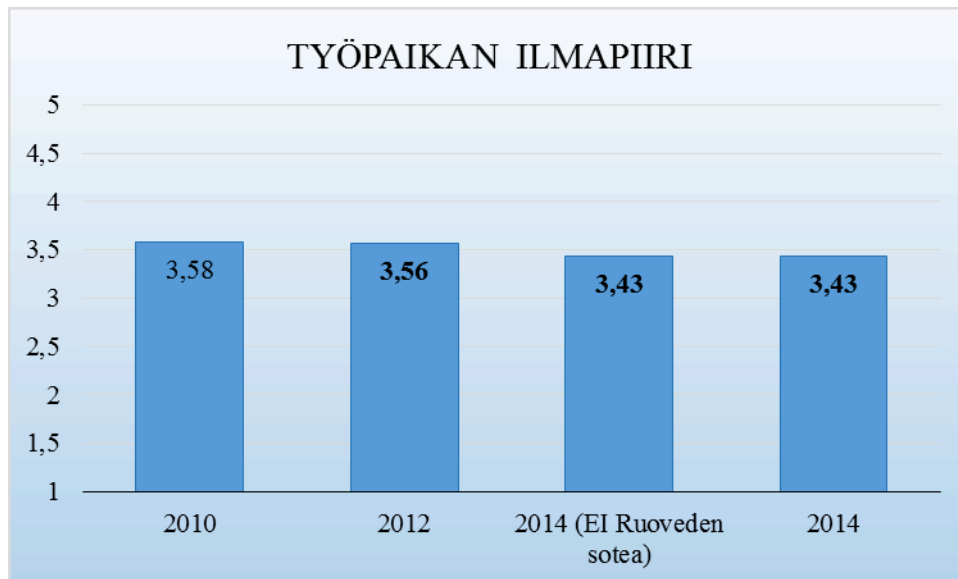
3. ARVIO AIKAISEMPAAN TASA-ARVOSUUNNITELMAAN SISÄLTyneiden Toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Yhdenvertaisuuden toteutumista Virtain kaupungissa on arvioitu Kunta 10 – kyselyjen vastausten perusteella, jonka materiaalia on käytössä vuodelta 2008 asti. Kunta 10 – tutkimuksen tuloksista yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointiin sopii kysymykset syrjinnästä, työpaikan ilmapiiristä sekä kohtelun ja päätöksen teon oikeudenmukaisuudesta. Edellisessä suunnitelmassa oli hyödynnetty vuoden 2010 vastauksia, joten uusimpia vuoden 2014 tuloksia on luonnollista verrata niihin mahdollisen muutoksen havaitsemiseksi. Lisäksi mukana on vuoden 2012 vastaukset, sekä vuodelta 2014 koko Virtain kaupungin henkilöstön tulokset ja Virtain kaupungin henkilöstön tulokset ilman Ruoveden sosiaali- ja terveystalvelujen henkilöstöä, jotta tuloksia voi verrata 2010 tuloksiin.

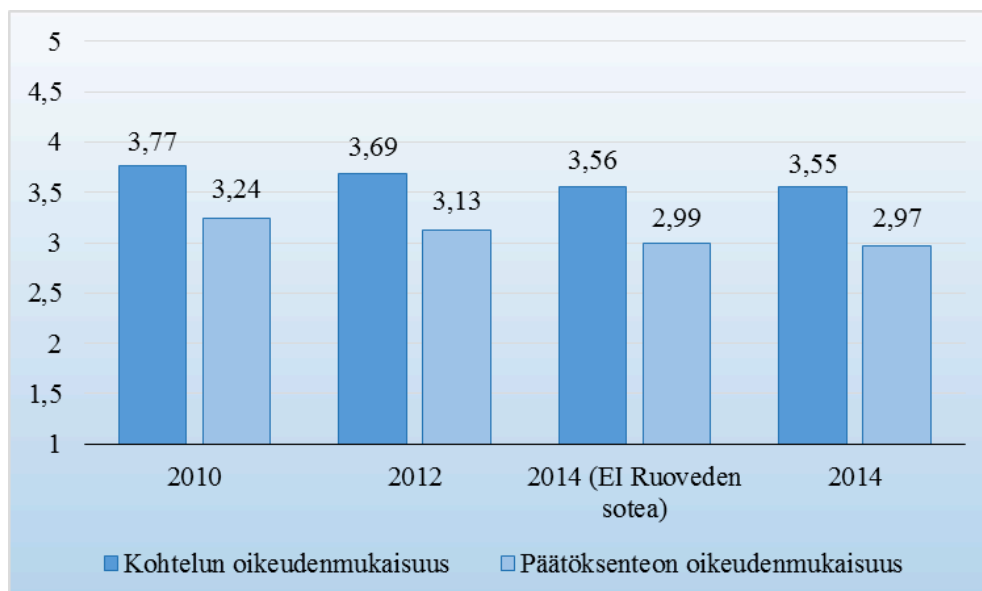
Itse syrjinnän kohteena – kaavion luvut ovat syrjintää kokeneiden prosenttimäärä kaikista vastanneista. Kaavio osoittaa, että vuodesta 2010 syrjinnän määrä on lisääntynyt Virtain kaupungin henkilöstön keskuudessa. Ruoveden sosiaali- ja terveystalveluiden työntekijöiden ollessa mukana tuloksissa syrjinnän määrä on reilusti suurempaa verrattaessa pelkästään Virtain kaupungin henkilöstöön vuonna 2014.



Seuraavan taulukon luvut ovat työpaikan ilmapiiriä käsitelleiden kysymysten keskiarvot. Paras tulos on 5. Huomattavaa muutosta työpaikan ilmapiirissä ei ole tapahtunut, sillä 0,15 pisteen lasku on pientä Virtain kaupungin kokoisessa työyhteisössä. Muutos on kuitenkin jatkuvasti laskusuuntainen, toisin kuin Kunta 10 – tutkimuksessa olevien kuntien keskiarvo, joka taas on noussut joka vuosi vähän.



Kohtelun ja päätöksenteon oikeudenmukaisuudessa niin ikään on ollut pientä laskua vuodesta 2010, mutta myöskään tässä muutos ei ole huomattavan suuri. Samoin kuin edellisessä, paras luku on 5, joten Virtain kaupungin osalta kohtelun oikeudenmukaisuus on suhteellisen hyvällä tasolla. Tässäkin Kunta 10 – tutkimuksessa mukana olevien kuntien keskiarvo on ollut jatkuvasti pienessä nousussa, toisin kuin Virtain kaupungin kohdalla. Kaikkien kuntien keskiarvo päätöksenteon oikeudenmukaisuudessa on taas pysynyt suurin piirtein samassa, kun samalla Virtain luvut ovat laskeneet voimakkaammin.



Kokonaisuudessaan Kunta 10 – tutkimuksen tuloksiin pohjatessa tasa-arvoisuus Virtain kaupungin henkilöstön keskuudessa on ollut pienessä laskussa ja se on tiedostettu. Tiilannetta pyritään korjaamaan tämän suunnitelman avulla. Liitteessä 2 olevan Kunta 10 tutkimuksen tuloksien vertailun perusteella kuitenkin tasa-arvon voidaan katsoa parantuneen Virtain kaupungin henkilöstön joukossa, sillä sukupuoleen perustuva syrjintä on vähentynyt yli puoleen vuoden 2012 luvusta vain kahdessa vuodessa. Samalla aikaa Kunta 10 – kuntien keskiarvo on pysynyt sukupuoleen perustuvassa syrjinnässä suunnitteen samalla, selvästi korkeammalla tasolla kuin Virroilla.

Palkkavertailun perusteella tasa-arvoisuus Virtain kaupungin henkilöstön keskuudessa ei ole juurikaan muuttunut vuodesta 2010. Miesten keskimääräisesti korkeampaa palkkaa selittää henkilöiden työtehtävät. Hallintokuntien sisällä tapahtuneet muutokset johtuvat pääosin organisaatiomuutoksista.

4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TAVOITTEET JA SISÄLTÖ

Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti:

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia;
- edistää molempien sukupuolen sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan;
- palkkauksen tulisi olla tasavertainen sukupuolten välillä;
- tarjota sellaiset työolot, että ne soveltuvat niin naisille kuin miehillekin;
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista;
- pyrkiä ennaltaehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää; ja
- pyrkiä ennaltaehkäisemään ihmisen sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaista ja työnantajaa edistämään yhdenvertaisuutta toiminnassaan. Virtain kaupungin tavoitteet yhdenvertaisuussuunnittelussa ovat:

- Virtain kaupungin henkilöstöpolitiikassa noudatetaan yhdenvertaisuutta rekrytoinneista työsuhteen päättämisiin
- Virtain kaupungin työilmapiiri on syrjimätön, suvaitsevainen ja yhdenvertainen
- Esimiehet noudattavat yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan
- Virtain kaupungin työolot ja työjärjestys sopivat mahdollisuuksien mukaan ja kaupungin tarpeet huomioon ottaen kaikille työntekijöille

Virtain kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää selvityksen työpäivän tasa-arvotilanteesta, jonka osana on myös eritelty naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin. Myös kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta sekä palkoista ja palkkaeroista sisältyy tasa-arvosuunnitelmaan. Lain mukaan palkkakartoituksen avulla on selvitettävä, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Tasa-arvosuunnitelman muiden osa-alueiden osalta ei ole seurantaä ollut. Kunta 10 - tutkimukseen osallistuneena, Virtain kaupungilta on kuitenkin saatavilla tietoa syrjintää koskevista mielipiteistä. Kyselyssä on kartoitettu sitä, kokevatko työntekijät syrjintää iän, sukupuolen, koulutuksen, mielipiteen tai aseman perusteella. Tulokset on ilmoitettu prosentteina kaikkien vastanneiden kesken Virtain kaupungin ja kaikkien tutkimukseen osallistuneiden kaupunkien vastausten keskiarvona. Tulokset ovat liitteessä 2.

Virtain kaupunki pyrkii laatimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassaan ne toimenpiteet, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta pystytään entistä paremmin edistämään sekä saavuttamaan palkkauksellinen tasa-arvo kaupungin voimavarat huomioon ottaen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on kehittää kokonaisuudessaan työyhteisöä, johon tasa-arvo ja yhdenvertaisuus oleellisina osina kuuluvat. Tasa-arvoisesta, yhdenvertaisesta, avoimesta, kannustavasta ja oikeudenmukaisesta työyhteisöstä hyötyvät niin työnantajat kuin työntekijätkin. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen lisää työntekijöiden hyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden kokemista sekä näin ollen myös työmotivaatiota. Tasa-arvoinen ilmapiiri vahvistaa myös parempien ja laadukkaampien palvelujen tuottamisen.

Työvoimapulan pelätään tulevaisuudessa kasvavan Virroilla. Mitä tasa-arvoisempi, yhdenvertaisempi ja vetovoimaisempi kaupunki Virrat on, sitä helpompi sen on houkutella osaavia työntekijöitä kaupunkiin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten huomioiminen on olennainen ja luonnollinen osa kaupungin henkilöstöpolitiikkaa. Tästä johtuen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma olisi hyvä pitää kaupungin muiden suunnitelmien rinnalla. Virtain kaupunki seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun liittyviä kysymyksiä säännöllisesti. Erilaiset kyselyt ovat oiva tapa selvittää työntekijöiden hyvinvointia, työyhteisön ilmapiiriä ja tasa-arvoisuutta. Virtain kaupunki on myös osallisena Kunta 10 - tutkimuksessa.

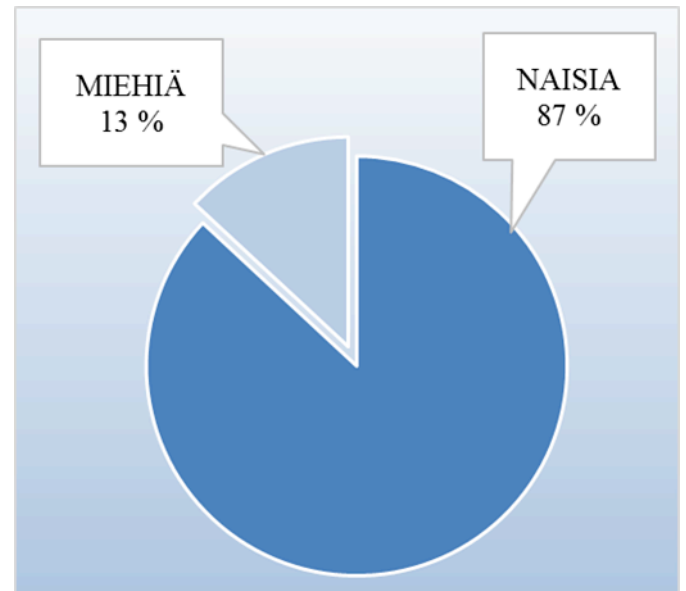
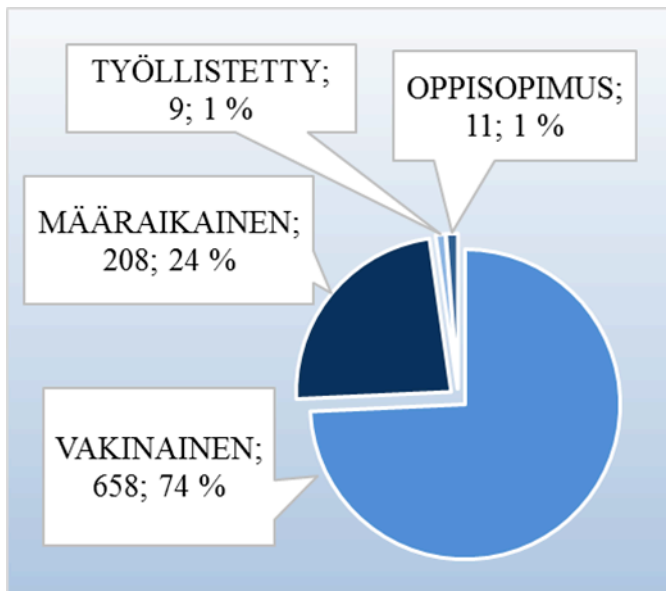
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa noudatetaan erityisesti kunnan sisäisessä toiminnassa eli henkilöstön keskuudessa, mutta myös ulkoisessa eli kuntalaisia koskevassa toiminnassa toteutetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita. Kaupungin elinympäristön tulee olla tasapuolinen ja yhdenvertainen kaikkia kohtaan. Kaikilla ihmisillä ikään, sukupuoleen, vammaisuuteen tai etniseen taustaan katsomatta on oikeus tuntea olonsa viihtyisäksi ja turvalliseksi Virroilla.

5. KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAKENNE

Virtain kaupungin henkilöstö määrä oli 31.12.2014 886, joista naisia oli 769 ja miehiä 117. Kaikkiaan 13 henkilöllä oli useampi työsuhde kaupungilla, joten kaikkiaan Virtain kaupungilla oli 873 henkilöä töissä vuoden 2014 lopussa.

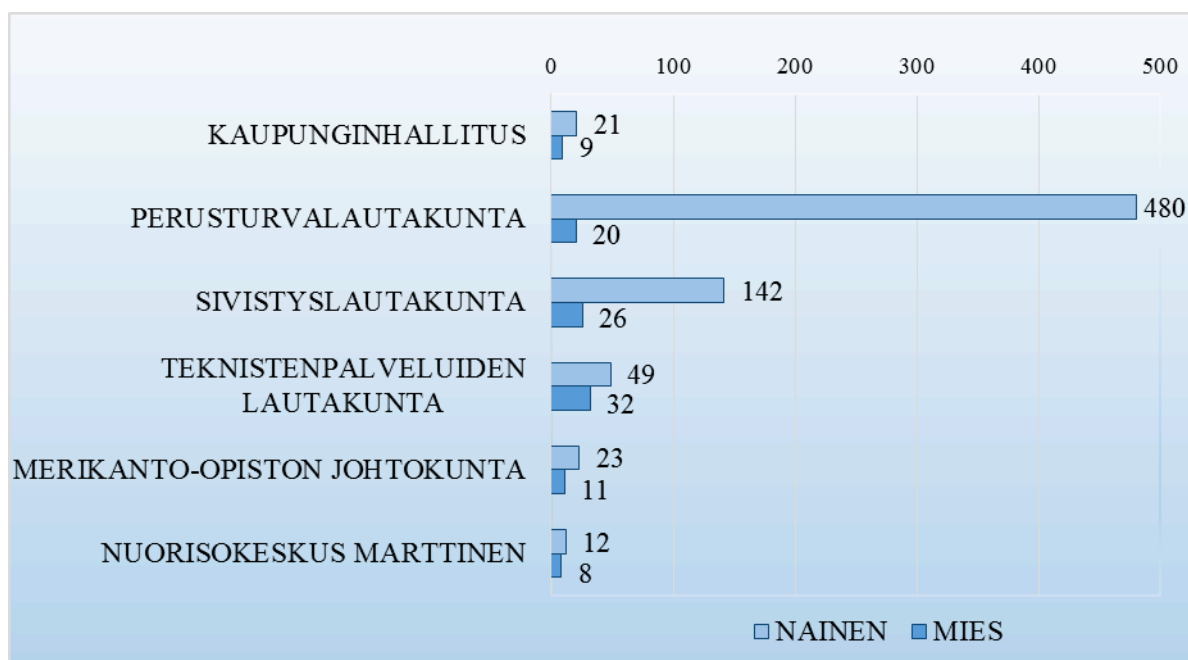
Kunta-alan vinoutunut sukupuolijakauma johtuu niin Virroilla, kuin koko maassa pitkälti sosiaali- ja terveystalveluiden sekä koulutustalveluiden perinteisestä naisvaltaisuudesta. Nämä ovat tällä hetkellä kaksi suurinta työllistäjää kunnassa ja niiden 568 työntekijästä jopa 93 % on naisia.

Vakituisia työntekijöitä Virtain kaupungin henkilöstöstä oli vuoden 2014 lopussa 74 % eli yhteensä 658 henkeä ja määräaikaista 24 % eli 208. Työllistettyjen ja oppisopimuksella olijoiden osuus oli hyvin vähäinen, vain 1 % molempia. Vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli 48,5 vuotta ja määräaikaisten 40,9 vuotta. Verrattuna vuoteen 2010 molemmat keski-iat ovat laskeneet yli vuodella, kun silloin vakituisten keski-ikä oli 49,7 ja määräaikaisten 43,3.



Seuraavassa taulukossa on Virtain kaupungin sukupuolijakauma hallintokunnittain 31.12.2014. (Kansalaisopisto ja työllistetyt ei ole mukana)

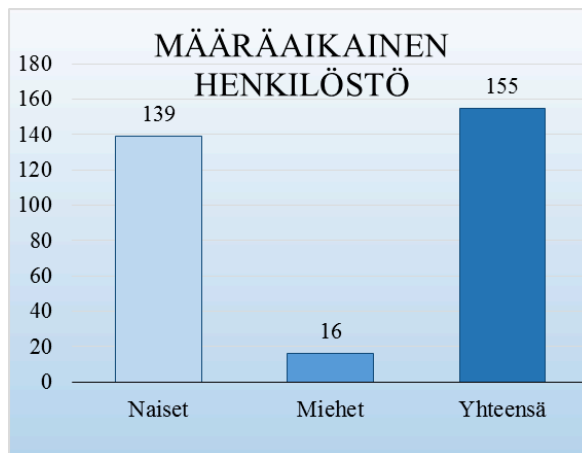
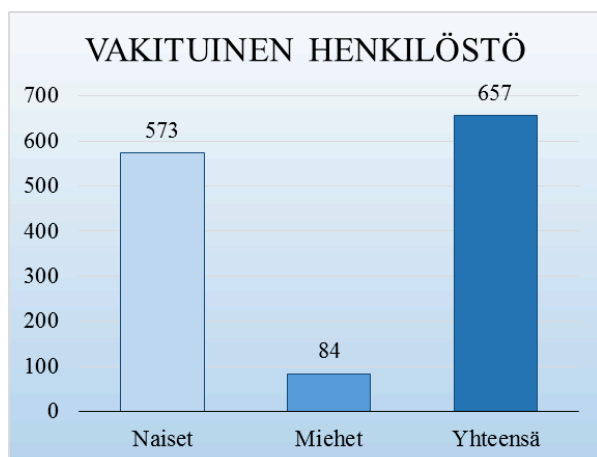
| HALLINTOKUNTA | NAINEN | MIES | YHTEENSÄ |
|---------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Kaupunginhallitus | 21 | 9 | 30 |
| Perusturvalautakunta | 480 | 20 | 500 |
| Sivistyslautakunta | 142 | 26 | 168 |
| Teknistenpalveluiden lautakunta | 49 | 32 | 81 |
| Merikanto-opiston johtokunta | 23 | 11 | 34 |
| Nuorisokeskus Marttinen | 12 | 8 | 20 |
| Yhteensä | 727 (82 %) | 106 (12 %) | 833 (94 %) |



Kaaviosta huomaa, että naisia on enemmän kuin miehiä jokaisessa hallintokunnassa. Erittäin suuri ero on perusturvalautakunnan alla, jossa miehiä on vain 4 % kaikista työntekijöistä.

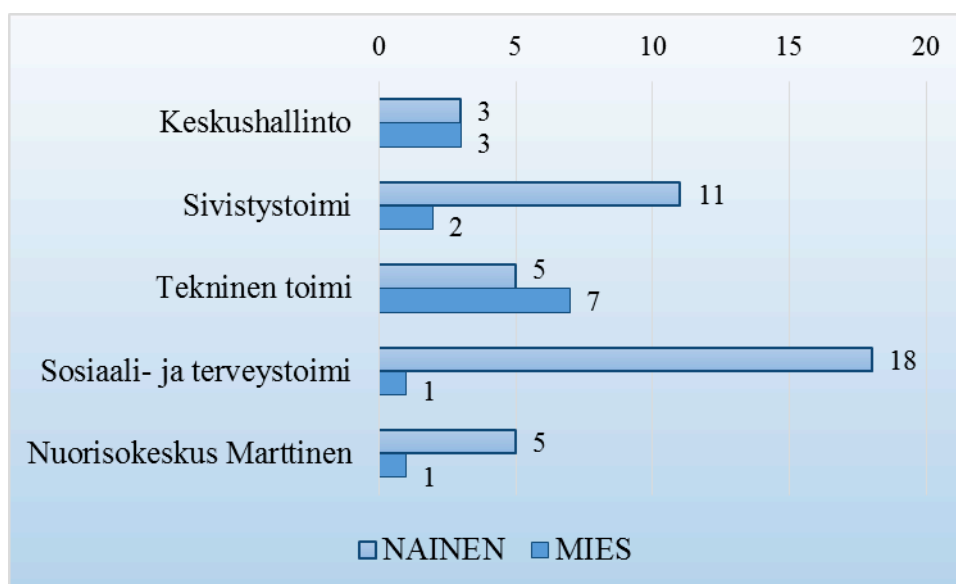
Kaupungin henkilöstöstä yli 70 % on vakituisia työntekijöitä. Alla olevassa taulukossa ei ole mukana oppisopimuksella olijat, työllistetyt ja sivuviralliset. (Osa-aikaisiin on laskettu mukaan omasta tahdosta ei-kokoaikaiset sekä ne joiden työaika on osittainen.)

| | Naiset | Miehet | Yhteensä | Prosenttia |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|---------------|
| Vakituisen henkilöstö | | | | |
| -Kokoaikaiset | 508 | 75 | 583 | 65,8 % |
| -Osa-aikaiset | 65 | 9 | 74 | 8,4 % |
| Määräaikainen henki- löstö | | | | |
| -Kokoaikaiset | 124 | 10 | 134 | 15,1 % |
| - Osa-aikaiset | 15 | 6 | 21 | 2,2 % |
| Yhteensä | 712 | 100 | 812 | 91,7 % |



Sijoittuminen esimiestehtäviin Virtain kaupungin henkilöstössä (kesäkuu 2015).

| TOIMIALA | NAINEN | MIES |
|---------------------------|------------------|------------------|
| Keskushallinto | 3 | 3 |
| Sivistystoimi | 11 | 2 |
| Tekninen toimi | 5 | 7 |
| Sosiaali- ja terveystoimi | 18 | 1 |
| Nuorisokeskus Marttinen | 5 | 1 |
| YHTEENSÄ | 42 (75 %) | 14 (25 %) |



6. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN OSA-ALUEET

6.1. Asenteet

Tasa-arvosuunnitelman lähtökohtana on ensisijaisesti asenteiden muuttaminen. Syrjivät asenteet voivat johtaa juurensa kauaksikin menneisyyteen, mutta niistä tulisi päästä eroon. Ihmisten täytyy ensin tiedostaa omat asenteensa ja ennakkoluulonsa, ja vasta sen jälkeen pyrkiä pääsemään niistä eroon. Jo perustuslaki kieltää syrjimisen ihmisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Kansainvälistyvässä maailmassa eri kulttuurin edustajat ovat entistä yleisempi näky niin kaupungin katukuvassa kuin henkilöstössäänkin. Kansainvälistymiskehityksen myötä kuntien kansainväliset yhteydet ovat lisääntyneet ja osa henkilöstöstä tulee ulkomailta. Kuntien työnantajina tulee huolehtia, että eri kulttuureja edustavia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja että he eivät joudu syrjinnän kohteeksi. Työntekijät vastaavat itse omasta käytöksestään, mutta työnantajan tulee puuttua työpaikalla todettuun syrjintään ja pyrkiä luomaan suvaitsevainen ilmapiiri.

Virtain kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet:

Tasa-arvoinen työyhteisö on kaikkien työntekijöiden etu. Virtain kaupunki uskoo positiiviseen ja tasa-arvoiseen ajatteluun työyhteisössään. Syrjivistä asenteista tulee päästä eroon. Jos työpaikalla havaitaan syrjintää tai syrjiviä asenteita, niihin on puututtava välittömästi. Suvaitsevainen ajattelutapa kuuluu nykyaikaan!

6.2. Rekrytointi

Työnantajalla on oikeus valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö sukupuolesta riippumatta. Tasa-arvolain mukaisesti työnantaja ei kuitenkaan voi valita työntekijää puolettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttäen ansioituneemman henkilön. Työnantajalla pitää olla painava ja perusteltu syy, jotta hän voi valita toista sukupuolta olevan.

Virtain kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet:

Virtain kaupungin tavoitteena on lisätä naisten ja miesten määrää niillä toimialoilla ja tehtävissä, joissa jompikumpi sukupuoli on aliedustettuna. Tasa-arvolaki mahdollistaa väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttamiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi voi olla mahdollista hakea työtehtävään aliedustetun sukupuolen edustajaa, jos siitä mainitaan tasa-arvosuunnitelmassa.

Seuraavilla toiminnoilla kaupunki pyrkii edistämään tasa-arvoa palkkauksessa

- Kaupunki pyrkii toimimaan niin, että avoimiin työtehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä.
- Työtehtävien sisältö, pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit tulee määritellä siten, että ne sopivat niin naisille kuin miehillekin.
- Työpaikkailmoitus tulee laatia neutraalisti, jotta siitä ei synny mielikuvia, että se olisi tarkoitettu vain toiselle sukupuolelle.
- Työnantaja ei saa työhönottotilanteessa syrjäyttää henkilöä raskauden, synnytyksen tai perhevapaan vuoksi.

- Henkilöstövalinnoissa voidaan suosia vähemmistönä olevan sukupuolen edustajaa, jos hakijoiden pätevyys- ja sopivuusvaatimukset ovat tasavertaiset. Silloin, kun hakijat ovat pätevyydeltään samantasoisia, niin miehiä pyritään suosimaan erityisesti sosiaali- ja terveystoimen työtehtävissä ja naisia teknisen toimen työtehtävissä.

Kun työnhakijoina on sekä naisia että miehiä, tehdään ansiovertailu, jossa kiinnitetään huomiota mm. työnhakijoiden koulutukseen ja aikaisempaan työkokemukseen sekä muihin erityisominaisuuksiin.

6.3. Palkkaus

Lain mukaan osana tasa-arvotilanteen selvittämistä on tehtävä kartoitus naisten ja miesten palkoista (liite 1). Tasa-arvolainsäädännössä vallitsee samapalkkaisuusperiaate, jonka mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka sukupuolesta riippumatta. Palkkauksessa huomioidaan myös työn vaativuus sekä valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset. Myös eri henkilöstöryhmien välillä tulee olla tasa-arvoinen palkkaus.

Virtain kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet:

Virtain kaupunki noudattaa samanpalkkaisuuden periaatetta eli samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Kaupunki pyrkii entistä enemmän arvioimaan työn vaativuutta sekä sen suhdetta palkkaan. Niin sukupuolten väliseen kuin eri hallintoryhmien palkkoihin kiinnitetään jatkossa entistä enemmän huomiota. Eri ammattiryhmien välillä noudatetaan myös tasa-arvoista palkkausta. Toiselle ei makseta vähimmäisperuspalkkaa ja toiselle huomattavasti sen ylittävää palkkaa.

Äitiys- tai vanhempainlomalla tai muulla vapaalla olevat eivät saa joutua epätasa-arvoiseen asemaan palkkauksista päätettäessä.

Todetut perusteettomat palkkaerot naisten ja miesten välillä huomioidaan jatkossa järjestyseriä jaettaessa.

6.4.Koulutus ja uralla eteneminen

Lain mukaan naisille ja miehille on järjestettävä samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Samoin urakehitysmahdollisuuksien tulee olla tasapuoliset naisten ja miesten kesken.

Virtain kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet:

Henkilöstön mahdollisuuksia edetä urallaan kaupungin organisaatiossa tuetaan. Henkilöstön kehittäminen ja kouluttaminen on tärkeä arvo Virtain kaupungille. Kaupunki järjestää koulutusta tasapuolisesti koko henkilöstölle. Työntekijän sukupuoli, tehtävä tai ikä eivät saa vaikuttaa koulutuksen laatuun tai määrään. Esimiehet tukevat kaikkia tasapuolisesti koulutukseen osallistumisessa. Koulutusmahdollisuuksista tulee tiedottaa mahdollisimman avoimesti ja laajasti, jotta kaikilla työntekijöillä on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua koulutuksiin. Jokaisella työntekijällä on velvollisuus osallistua työajalla tapah-

tuviin koulutuksiin ylläpitääkseen ammattitaitoaan. Koulutuksen tarve kartoitetaan kehityskeskustelujen yhteydessä.

6.5. Työolosuhteet

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan sellaiset työolosuhteet, jotka soveltuvat niin naisille kuin miehillekin ja takaavat kaikenlaisen tasa-arvon toteuttamisen. Hyvät työolot ja sopivat työvälitteet mahdollistavat turvallisen ja tehokkaan työyhteisön. Niin fyysiset kuin psyykkisetkin edellytykset tulee ottaa huomioon työolosuhteita kehittäessä. Työnantajan on myös tehtävä tilanteesta riippuen kohtuulliset vaadittavat muutokset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa suoriutua työtehtävistä ja edetä uralla.

Tasa-arvon edistämisen myötä työntekijöiden hyvinvointi ja työilmapiiri paranevat. Työntekijöiden kunnioittaminen motivoi työntekijöitä sekä lisää työyhteisön viihtyvyyttä. Tasa-arvoisella työyhteisöllä on edellytykset tulokselliseen toimintaan. Työyhteisön ongelmat sen sijaan näkyvät useasti työntekijöiden lisääntyneinä sairauslomina ja poissaoloina. Työtehtävien jakaminen niin, että yksitoikkoisimmat ja ikävimmät työtehtävät annetaan vain toista sukupuolta oleville, on syrjintää.

Virtain kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet:

Virtain kaupunki kehittää työolosuhteita sellaisiksi, että ne mahdollistavat naisten ja miesten sijoittumisen eri työtehtäviin ja eri asemiin. Työilmapiirin seuranta korostetaan entisestään ja toimenpiteisiin ryhdytään tarvittaessa. Työskentelyä haittaavat ympäristö- ja työolosuhdetekijät tulee kartoittaa ja korjata tarpeen vaatiessa. Nämä asiat sisältyvät normaaliin työsuojelu- ja työterveyshuoltoon.

Tavoitteena on kehittää tasa-arvoista johtamiskulttuuria ja tasapuolista tehtävien jakamista. Ylin johto sitoutuu tasa-arvon kehittämiseen. Tasa-arvoinen johtaminen kannustaa henkilöstöä tasapuoliseen vastuunottoon sekä tietojen ja taitojen oikeanlaiseen hyödyntämiseen, jolloin syntyy myös hyviä työtuloksia.

Kaupunki kiinnittää erityishuomiota raskaana oleviin työntekijöihin. Syrjintää ei ole naisten erityinen suojeleminen raskauden tai synnytyksen vuoksi. Työtä, josta voi aiheutua vaaraa sikiön tai äidin terveydelle, ei saa teettää.

6.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista niin miesten kuin naistenkin osalta. Työnantajan tulee toimia siten, että lain takaamat mahdollisuudet perheellisille naisille ja miehille sairaan lapsen hoitoon, vanhempainlomaan ja hoitopaaseen toteutuvat käytännössä. Lisäksi erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä tai etätyömahdollisuuksilla voidaan helpottaa pienten lasten vanhempien asemaa.

Virtain kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet:

Virtain kaupunki ottaa huomioon työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Yhteensovittamisen tärkeimpänä tavoitteena on naisten ja miesten tasapuolinen mahdollisuus perhepoliittisten vapaiden käyttöön. Liukuvalla työajalla voidaan helpottaa työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Kaupunki yrittää vaikuttaa myös asenteisiin ja

kannustaa miehiä käyttämään enemmän perhepoliittisia vapaita ja osallistumaan sairaan lapsen hoitoon. Miesten kannustaminen perhevapaiden käyttöön jakaisi työn- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat tasaisemmin naisten ja miesten välille. Kaupunki voi tarvittaessa tarjota etätöiden mahdollisuutta, jos työtehtävä on siihen soveltuva.

Jos työntekijä on ollut perhevapaalla tai muulla pitkäaikaisella vapaalla, hänelle järjestetään tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä tai täydennyskoulutusta, jos tehtävät ovat hänen poissaoloaikanaan muuttuneet merkittävästi.

6.7. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ja muu häirintä

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Sukupuolinen häirintä loukkaa naisten ja miesten oikeuksia ja on aina vastentahtoista ja ei-toivottua. Työnantajan on puuttava asiaan välittömästi, jos työyhteisössä havaitaan seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää. Työnantajan lisäksi luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshuolto voivat olla mukana asian selvittämisessä.

Tasa-arvolain mukaan naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi on kiellettyä. Niin ikään raskaudesta, synnytyksestä, vanhemmuudesta, perheenhuoltovelvollisuudesta tai muusta sukupuoleen liittyvästä syystä henkilöiden asettaminen eri asemaan on kiellettyä. Myöskään muusta syystä tapahtuvaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä. Työnantajalla on lisäksi velvollisuus puuttua asiaan muun muassa työnjohtovaltansa nojalla

Virtain kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet:

Virtain kaupungin tavoitteena on, ettei työyhteisössä esiinny minkäänlaista sukupuolista tai muuta häirintää. Esimiehillä on velvollisuus huolehtia siitä, että tämä tavoite täyttyy. Sukupuolinen tai muu häirintä ovat vakavia asioita, ja niihin on puututtava välittömästi, jos on aihetta epäillä. Kaupunki kunnioittaa tasa-arvolakia eikä aseta miehiä ja naisia eriarvoiseen asemaan. Virtain kaupunki pyrkii myös ennaltaehkäisemään henkilön sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää edistämällä myönteistä ilmapiiriä niin sukupuoli- kuin seksuaalivähemmistöjäkin kohtaan.

Sukupuolisen syrjinnän lisäksi kaupunki huomioi yhdenvertaisuuslaissa mainitun syrjinnän. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (esim. raskaus, perhesuhteet) perusteella (liite 2).

Virtain kaupungin työyhteisössä ei suvaita minkään tyyppistä häirintää. Kaupunki antaa selkeät ohjeet häirinnän ja työpaikkakiusaamisen varalta, jotka ovat koko henkilöstön käytettävissä.

6.8. Tasa-arvo ja päätöksenteko

Naisilla ja miehillä tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon ja sen valmisteluun sekä vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen. Tasa-arvoinen työyhteisö

omaa paremmat edellytykset tuloksellisempaan toimintaan. Tasa-arvoa edistää kiintiösäännös, jonka mukaan kunnallisissa toimielimissä, kaupunginvaltuustoja lukuun ottamatta, tulee olla sekä naisia että miehiä vähintään 40 %. Päätöksenteon ja sen valmistelun läpinäkyvyyden ja avoimuuden lisääminen on tärkeää tasa-arvokehityksen kannalta.

Virtain kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet:

Virtain kaupungin toimielimissä toteutuu sukupuolten tasa-arvon periaate (liite 3).

Henkilöstölle on pyrittävä takaamaan yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet työpaikan asioissa sukupuolesta riippumatta. Naisilla ja miehillä on oltava tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa ja päätöksenteossa kaikilla organisaation tasoilla.

7. SUUNNITELMA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEN TOIMENPITEISTÄ

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Virtain kaupungin toimenpiteet ovat:

- Lisätään yhdenvertaisuusasioiden käsittelyä uusien työntekijöiden perehdytyksessä ja esimiesten koulutuksessa
- Valvotaan yhdenvertaisuutta koskevien lakien noudattamista
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan esimiehille, jotka puolestaan informoivat henkilöstöään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeista sekä tästä suunnitelmasta.
- Kaikkien Virtain kaupungin työntekijöiden velvollisuutena on viivytyksettä puuttua havaitsemiinsa tai tiedoksi saamiinsa työsuojelullisiin ja epätasa-arvoa merkitseviin epäkohtiin. Varmistetaan, että jokainen työntekijä on tietoinen miten toimia, jos kokee tulleen syrjityksi.

8. TIEDOTUS JA SEURANTA

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen valtavirtaistaminen tarkoittaa, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisyrittäminen otetaan huomioon esim. asioiden valmistelussa, toimeenpanossa, seurannassa ja arvioinnissa, lainvalmistelussa, tulosohejauksessa ja talousarviossa. Virtain kaupungin yhteistyötoimikunta ja kaupunginhallitus vastaavat tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seurannasta. Tasa-arvosuunnitelma tulee huomioida kaikessa kunnan toiminnassa ja se tuleekin ”nitoutua” yhteen muiden asiakirjojen kanssa.

Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tiedottaminen on tärkeää. Koko henkilöstöllä on oikeus tietää kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteista sekä – tavoitteista. Myös johdon on sitouduttava tasa-arvotyöhön ja sen edistämiseen. Esimiehet ovat vastuussa, että heidän oma osastonsa on perillä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista sekä huolehtia siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee heille tutuksi. Tasa-arvosta tiedottamisen päävastuu on yhteistyötoimikunnalla sekä työsuojelupäälliköllä. Yleisesti tiedottamisesta vastaa hallintojohtaja. On kuitenkin muistettava, että kaikilla viranomaisilla on lakisääteinen velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toiminnassaan. Myös julkisessa tiedotuksessa on viestitettävä kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä ja sen toteutumista Virtain kaupungissa.

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattaminen työpaikalla on työnantajan vastuulla, mutta vastuu tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. Tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset valvovat yleisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien noudattamista työyhteisöissä.

Virtain kaupunki on laatinut tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuonna 2010 tehdyn tasa-arvosuunnitelman pohjalta päivittäen kyseisen suunnitelman ja lisäten yhdenvertaisuuslain vaatiman yhdenvertaisuussuunnitelman tämän yhteyteen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa ajalla 1.11.2015 – 31.12.2017. Tämän jälkeen suunnitelman toteutumista arvioidaan ja päivitetään vuosittain lukuun ottamatta palkkakartoitusta, joka tehdään vähintään joka kolmas vuosi. On kuitenkin tärkeää, että epätasa-arvoisiin asioihin puututaan välittömästi niitä huomattaessa. Tasa-arvo- yhdenvertaisuussuunnitelman avulla Virtain kaupunki tavoittelee entistä tasa-arvoisempaa ja yhdenvertaisempaa imagoa sekä työyhteisöä.

LIITE 1 PALKKAKARTOITUS, VIRTAIN KAUPUNKI

Palkkakartoitus hallintokunnittain

| HALLINTOKUNTA | LUKUMÄÄRÄ | | Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk | | Palkkaero (naisten palkka vrt. miesten palkat) % | Kokonaisansio keskimäärin €/kk | | Palkkaero (naisten palkka vrt. miesten palkka) % |
|---|-----------|--------|--|--------|--|--------------------------------|--------|--|
| | NAISET | MIEHET | NAISET | MIEHET | | NAISET | MIEHET | |
| Kaupunginhallitus | 21 (3) | 9 | 2493 | 3136 | - 21 % | 2814 | 3438 | -18 % |
| Perusturvalautakunta | 480 (53) | 20 (1) | 2122 | 2982 | -29 % | 2287 | 3033 | -25 % |
| Sivistyslautakunta | 142 (22) | 26 (4) | 2193 | 2544 | -14 % | 2643 | 3518 | -25 % |
| Merikanto-opiston johtokunta | 23 (6) | 11(7) | 2528 | 2281 | +11 % | 3143 | 2728 | +15 % |
| Teknisten palveluiden lautakunta | 49 (9) | 32 (7) | 1786 | 2255 | -21 % | 1945 | 2470 | -21 % |
| Nuorisokeskus Marttinen | 12 | 8 (1) | 2262 | 1990 | +14 % | 2502 | 2177 | +15 % |

Naisten ja miesten lukumäärissä on suluissa olevissa luvuissa huomioitu kaikkien muiden kuin kokoaikaisten lukumäärä. Suluissa olevia lukuja on käytetty laskettaessa keskipalkkaa, jotta tulokset ovat vertailukelpoisia. Palkkatiedot ovat vuodelta 2010.

Keskipalkat ovat nousseet melkein kaikissa hallintokunnissa miesten ja naisten osalta vuoden 2010 palkkavertailusta. Kuitenkin sivistyslautakunnassa miesten ja teknisten palveluiden lautakunnassa naisten keskipalkka on laskenut. Tätä selittävät pääosin organisaatiomuutokset ja henkilöstön vaihtuminen.

Kaupunginhallituksen alaisuudessa palkkaero on suhteellisen suuri, mutta miesten keskipalkkaa nostaa mm. miespuolisen kaupunginjohtajan, kehittämisspäällikön ja tietohallintopäällikön virat. Vaikka muun muassa hallintojohtajan ja talousjohtajan viroissa on naisia, laskee naisten keskipalkkaa naisten suuri määrä muissa tehtävissä. Miehiä on paljon vähemmän perinteisissä toimistotehtävissä kuin naispuolisia henkilöitä.

Perusturvalautakunnassa miesten ja naisten palkkaero on myös suhteellisen huomattava. Miehiä tässä hallintokunnassa on kuitenkin niin vähän, että vertailu ei ole aivan todennukaista. Miespuolisen lääkärien palkat nostavat miesten keskipalkkaa suhteessa enemmän kuin naisissa, sillä miesten osuus on niin pieni kaikista työntekijöistä.

Sivistyslautakunnassa naisten ja miesten välinen palkkaero on myös vielä suhteellisen pieni. Miesten keskipalkkaa nostaa varmasti se, että miehiä on tässäkin ryhmässä vähän. Muuten opettajien peruspalkkaus on aina sama, oli kyseessä sitten nainen tai mies, jos riittävä koulutus löytyy.

Teknisten palveluiden lautakunnan alla miesten korkeampaa keskipalkkaa miesten suurempi määrä esimiestehtävissä ja naisten keskipalkkaa laskee naisten suurempi osuus koko henkilöstöstä.

Nuorisokeskus Marttisen ja Merikanto-opiston osalta naisten ja miesten palkkaero on käänteinen, eli naiset saavat hieman enemmän palkkaa kuin miehet. Tätä selittää naisten suurempi osuus koko henkilöstöstä ja suurempi sijoittuminen esimies- ja johtotehtäviin.

Kunta-alalla palkkausjärjestelmät siis perustuvat tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, henkilökohtaisesta palkanosasta, työaikakorvauksista ja mahdollisista tulospalkkioista. Palkat määräytyvät kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaan. Sopimuksissa on määritelty tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytettävät yleiset vaativuustekijät.

Palkkausta voitaisiin verrata myös esimerkiksi osastoittain tai vaikkapa ammateittain, mutta Virtain kaupungin kokoisessa kaupungissa tämä ei ole mahdollista suhteellisen pienen henkilöstömäärän vuoksi.

Miesten ja naisten palkkaero (kaikki hallintokunnat)

| | Miesten keskipalkka | Naisten keskipalkka | Palkkaero € |
|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| Tehtäväkohtainen palkka €/kk | 2508€ | 2116€ | 392€ |
| Kokonaisansiot €/kk | 2936€ | 2332€ | 604€ |

Keskeisenä tekijänä naisten ja miesten palkkaeroissa on työmarkkinat. Kuntasektorilla naiset ja miehet työskentelevät suhteellisen erilaisissa tehtävissä ja eri aloilla. Esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhoitoalalla työskentelee suhteellisen vähän miehiä, mutta joista moni toimii hyvin palkatuissa tehtävissä. Suurin haaste onkin saada sekä miehet että naiset hakeutumaan tasaisemmin toimialueen kaikkiin tehtäviin.

LIITE 2. VIRTAIN KAUPUNGIN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMA SYRJINTÄ JA TYÖ- PAIKKAKIUSAAMINEN

Taulukossa on ilmoitettu Kunta 10- tutkimuksesta saatujen tietojen mukaan, kuinka paljon henkilöstö kokee erilaista syrjintää ja kuinka moni on ollut itse työpaikka kiusaamisen kohteena. Tutkimukseen osallistui vuonna 2014 Virtain kaupungin työntekijöistä 69 %. Luvut esitetään itse syrjintää kokeneiden ja alla olevien perusteiden takia syrjityksi tulleiden prosenttiosuutena kaikista vastauksista. Virtain kaupunki järjestää 1.1.2013 lähtien myös Ruoveden kunnalle sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut, joten vuoden 2012 tuloksia ei voi suoraan verrata vuoden 2014 tuloksiin. Tämän vuoksi vuodelta 2014 on kaksi tulosta, joista toisesta on jätetty pois Ruoveden sosiaali- ja terveyspuolen työntekijöiden vastaukset, jotta tuloksia voidaan verrata vuoden 2012 vastauksiin. Taulukossa on vertailun mahdollistamiseksi ilmoitettu myös Kuntatyö 10 – tutkimukseen osallistuneiden kuntien vastausten keskiarvo. Vuonna 2012 ei kysytty työpaikkakiusaamisesta.

| | 2012 (%) | 2014 (%) |
|--|-------------|-------------|
| Syrjintä: ikä | | |
| Virrat | 3,8 | 3,5 |
| Virrat ilman Ruoveden sotea | | 3,1 |
| Kunta 10 – keskiarvo | 3,5 | 3,1 |
| Syrjintä: sukupuoli | | |
| Virrat | 1,5 | 0,4 |
| Virrat ilman Ruoveden sotea | | 0,7 |
| Kunta 10 – keskiarvo | 1,4 | 1,4 |
| Syrjintä: koulutus | | |
| Virrat | 3,0 | 5,5 |
| Virrat ilman Ruoveden sotea | | 5,2 |
| Kunta 10 – keskiarvo | 4,0 | 3,7 |
| Syrjintä: mielipide | | |
| Virrat | 8,1 | 9,7 |
| Virrat ilman Ruoveden sotea | | 9,9 |
| Kunta 10 – keskiarvo | 6,1 | 5,8 |
| Syrjintä: asema | | |
| Virrat | 4,2 | 5,9 |
| Virrat ilman Ruoveden sotea | | 4,8 |
| Kunta 10 – keskiarvo | 3,8 | 3,5 |
| Itse työpaikka kiusaamisen kohteena | | |
| Virrat | | 22,9 |
| Virrat ilman Ruoveden sotea | | 22,6 |
| Kunta 10 – keskiarvo | | 15,0 |

LIITE 3 LUOTTAMUSHENKILÖT

Tasa-arvolain 4§:n mukaan kunnallisissa toimielimissä, kaupunginvaltuustoja lukuun ottamatta, tulee olla sekä naisia että miehiä vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Vuonna 2015 Virtain kaupunginvaltuustossa on 27 jäsentä, joista naisia on 9 ja miehiä 18. Valtuuston puheenjohtaja on mies ja varapuheenjohtajina ovat nainen ja mies. Kaupunginhallituksen on 10 jäsentä, joista naisia on 4 ja miehiä 6. Hallituksen puheenjohtaja on mies, varapuheenjohtajina on nainen ja mies. Kaupunginhallituksessa sekä muissa lautakunnissa on vähintään 40 % jäsenistä miehiä ja naisia. Luottamustoimissa toteutuu tasa-arvoisuus.

