

Parikkalan kunta
Henkilöstöhallinto

**Henkilöstön tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma
2022 – 2023**

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. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella ja velvoittaa edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Lakia sovelletaan myös sukupuolivähemmistöihin. Tasa-arvolaki ulottuu kaikille yhteiskuntaelämän alueille, joita ei ole erikseen rajattu lain soveltamisalan ulkopuolelle. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on hyväksytty laajasti yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi.

Työelämän tasa-arvokysymykset ovat suomalaisen tasa-arvopolitiikan ydinaluetta. Tasa-arvoa edistetään etenkin palkkauksessa, työsuhteen ehtoissa, urakehityksessä sekä työolosuhteissa. Työmarkkinoiden jyrkkää jakautumista naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin pyritään lieventämään.

Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. Tasa-arvosuunnittelu liittyy henkilöstösuunnittelun lisäksi useisiin henkilöstöjohtamisen käytäntöihin, kuten koulutussuunnitteluun, rekrytointiin ja työsuojeluun.

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. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuoli-syrjintää tai sukupuolten tasa-arvoa. Niistä säädetään edelleen tasa-arvolaissa.

Yhdenvertaisuuslain (7 §) mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Myös muut lait, esimerkiksi työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki sisältävät häirintään, tasapuoliseen kohteluun ja syrjintäkieltoon liittyviä pykälä.

Sekä tasa-arvo että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat vähintään 30 henkilöä työllistävää työnantajaa laatimaan suunnitelmat, joiden tarkoituksena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Suunnitelmat voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvitys

Henkilöstöhallinnon yhtenä toiminnan tarkoituksena on vastata työnantajan tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta henkilöstöpolitiikasta. Se tarkoittaa tasapuolisia ja yhdenvertaisia toimenpiteitä henkilöstöjohtamisessa, työyhteisöjen toiminnassa sekä yhteistoiminnassa. Kaikenlainen syrjintä pyritään tunnistamaan sekä ennaltaehkäisemään ja siihen puututaan aktiivisesti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun liittyviä kysymyksiä seurataan säännöllisesti. Tietoja saadaan mm. henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä sekä työhyvinvointikyselyn tuloksista. Yksilötasolla tietoa saadaan esihenkilö-alaiskeskustelujen sekä esihenkilöpalautteiden yhteydessä. Tasa-arvotilannetta seurataan lisäksi vuosittain henkilöstöraportissa.

Liite Selvitys naisten ja miesten jakautumisesta tehtäväryhmittäin sekä palkkakartoitus 1.1.2022

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta henkilöstöpolitiikan avulla

Tasa-arvo työhönotossa

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä.

Pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit asetetaan niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä miehille että naisille. Avoimista työpaikoista tiedotetaan laajasti ja tasapuolisesti. Ansiovertailussa ei kiinnitetä huomiota sukupuoleen. Sukupuoli ja ikä eivät vaikuta työhön otettaessa, vaan ratkaisevaa on hakijan koulutus, kokemus ja pätevyys kyseessä olevaan työhön. Työhönottoon osallistuvien tulee olla selvillä tasa-arvolain ja tämän suunnitelman periaatteista.

Tasavertaisista työnhakijoista valitaan tehtävään aina sen sukupuolen edustaja, joka on siinä työpisteessä tai tehtävässä vähemmistönä.

Tasa-arvoiset mahdollisuudet urakehitykseen ja ammattitaidon kehittämiseen

Urakehitys tulee tapahtua sukupuolesta riippumattomista syistä. Työpaikoilla pyritään henkilöstökoulutuksen, työn opastuksen ja kehityskeskustelujen avulla tukemaan urakehitystä. Henkilökiertoa ja sijaisuuksia käytetään mahdollisuuksien mukaan uralla etenemisen ja tuleviin työtehtäviin pätevöitymisen keinona.

Henkilöstökoulutuksen suunnittelun tulee olla pitkäjänteistä ja sen tulee tapahtua kiinteästi toiminnan suunnittelun yhteydessä esihenkilö-alaiskeskusteluun tai osaamiskartoitukseen perustuen. Esihenkilöt vastaavat oman henkilöstönsä koulutuksen suunnittelusta vuositasolla ja pitkällä aikavälillä. Henkilöstökoulutus kohdennetaan tasapuolisesti eri ammattiryhmiin siten, että sukupuoli tai ikä ei vaikuta koulutuksen määrään tai laatuun. Koulutukseen osallistumista seurataan ja koulutukseen hakeutumista tuetaan kunnan omien koulutusohjeiden mukaisesti.

Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan. Työnantaja jakaa tietoa perhevapaista sekä osa-aikatyöstä ja vapaat ovat lain edellyttämällä tavalla niin miesten kuin naistenkin käytettävissä.

Työaikajärjestelmiä kehitetään yhdessä joustaviksi siten, että työn ja perheen yhteensovittaminen on mahdollista. Työvuoro- tai vuosilomajärjestystä vahvistettaessa on noudatettava tasapuolisuutta.

Työhön paluuta helpotetaan perhepoliittisilla vapailla oleville siten, että esihenkilöt toimittavat heille riittävästi informaatiota työpaikalla tapahtuneista muutoksista ja tietoa henkilöstökoulutuksesta. Kunnan perehdyttämisohjeissa on todettu, että perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan työhön palattaessa pitkien poissaolojen jälkeen. Perehdyttämisestä vastaa esihenkilö.

Tasa-arvoisten työskentelymahdollisuuksien luominen

Työtehtävät järjestetään siten, että ne sopivat sekä miehille että naisille. Ergonomiaan tulee kiinnittää erityistä huomiota. Työolosuhteita seurataan ja kehitetään yhteistyössä henkilöstön kanssa siten, että naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri työtehtäviin ja eri asemiin on mahdollista.

Samapalkkaisuuden toteuttaminen

Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta. Tehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia.

Työn vaativuuden arviointia käytettäessä tehtäväkohtaiset palkat eivät eroa sukupuolen takia toisistaan. Henkilökohtaisten palkanlisien määrätymisperusteet ohjaavat henkilöstön tasapuoliseen kohteluun. Harkinnanvaraisen henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmä on rakennettu siten, että sillä pyritään varmistamaan palkanosan oikeudenmukainen myöntäminen.

Häirintä

Esihenkilöt huolehtivat työpaikoilla siitä, etteivät työntekijät ja viranhaltijat joudu sukupuolisen ahdistelun tai muunkaan häirinnän kohteeksi. Myös työpaikkakiusaaminen, silloin kun se perustuu kiusatun sukupuoleen, on häirintää sukupuolen perusteella.

Mikäli häirintää tapahtuu, noudatetaan toimintaohjetta terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimenpiteistä.

Tasa-arvoisten vaikutusmahdollisuuksien takaaminen

Naisia ja miehiä valitaan yhteistyötoimikuntaan tasapuolisesti. Valittaessa edustajia muihin kunnan sisäisiin toimikuntiin sekä henkilöstön edustajiksi otetaan valinnassa huomioon alan asiantuntemus ja lisäksi tasapuolisuus.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Taloussuunnittelussa otetaan huomioon tarvittavat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet.

Henkilöstöhallinnon tarkoituksena on vastata työnantajan tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta henkilöstöpolitiikasta ja siten turvata palveluhenkilinen ja motivoitunut henkilöstö tuottamaan hallintokuntien yhteistyöllä kunnan palvelut tehokkaasti ja taloudellisesti. Henkilöstöhallinnossa on henkilöstöä koskevia menettelytapaohjeita ja suunnitelmia, joiden tarkoituksena on vaikuttaa henkilöstöstrategian yleisiin osa-alueisiin ja luoda johdonmukaista, oikeudenmukaista ja kannustavaa henkilöstöpolitiikkaa. Henkilöstöhallinnon ohjeista informoidaan esihenkilöitä ja henkilöstöä.

Henkilöstökyselyjen ja esihenkilöiden toimeenpanemien esihenkilöpalautekyselyjen tulokset otetaan huomioon toiminnan suunnittelussa.

Tiedotus ja seuranta

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan mm. työpaikkakokouksissa, erilaisissa koulutus- ja infotilaisuuksissa sekä sähköpostitse.

Henkilöstöä koskevista suunnitelmista ja ohjeista tiedotetaan koko henkilöstölle. Vastuu suunnitelmien ja ohjeiden tiedoksi saattamisessa on esihenkilöillä.

Yhteistyötoimikunta ja esihenkilöt seuraavat omalta osaltaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista. Henkilöstökertomuksessa esitetään vuosittain keskeisiä tasa-arvoon liittyviä tunnuslukuja ja määräajoin tehtyjä työhyvinvointikyselyn tuloksia.

Miesten ja naisten jakautuminen tehtäväryhmittäin 1.1.2022						Palkkakartoitus 1.1.2022 *)		
Sopimusala / ammattiryhmä	Henkilöstön määrä Sisältää myös työ- tai virkavapaalla olevat.					Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk TTES: perustuntipalkka €/tunti OVTES/kans.opisto: tuntipalkkio		
	miehet	naiset	yhteensä	miehiä %	naisia %	miehet	naiset	yhteensä
KVTES Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus Tiedot ilmoitettu palkkahinnoitteluliitteittäin sisältäen ao. liitteen mukaiset hinnoittelun ulkopuoliset								
Hallintotehtävien ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö (palkkaliite 1)	1	13	14	7,1 %	92,9 %			2501,34
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelujen henkilöstö (palkkaliite 2)	2	4	6	33,3 %	66,7 %			2280,97
Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät (palkkaliite 5)	0	38	38	0,0 %	100,0 %			2145,49
Ruokapalveluhenkilöstö (palkkaliite 6)	1	16	17	5,9 %	94,1 %			2007,70
Muiden alojen palveluhenkilöstö (palkkaliite 8); mm. siivoojat	0	10	10	0,0 %	100,0 %			1988,50
Ylin johto ja muut palkkahinnoittelun ulkopuoliset	4	4	8	50,0 %	50,0 %			4326,76
KVTES yhteensä	8	85	93	8,6 %	91,4 %	3623,27	2233,84	2353,36
OVTES Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus								
Perusopetus ja lukio	14	39	53	26,4 %	73,6 %	3040,45	2925,97	2956,21
Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö	0	10	10	0,0 %	100,0 %			2631,10
Kansalaisopisto	5	21	26	19,2 %	80,8 %			27,88
OVTES yhteensä	19	70	89	21,3 %	78,7 %			
TS Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus								
5 01 04 01 8 Palkkaryhmä I: Ammattimies, joka toimii tavallisissa, vaativissa ja erittäin vaativissa ammattimiestehtävissä	13	0	13	100,0 %	0,0 %			2021,44
5 01 01 01 1 Palkkaryhmä III: Johtaja, vastualueen esimies tai erityisosaamista edellyttävissä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimiva	4	0	4	100,0 %	0,0 %			
TS yhteensä	17	0	17	100,0 %	0,0 %			
TTES Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus	2	0	2	100,0 %	0,0 %			
Kaikki yhteensä	46	155	201	22,9 %	77,1 %			

*) Palkkatieto esitetään vain ryhmistä, joissa on vähintään kuusi miestä ja naista. Jos ryhmässä on vähintään kuusi henkilöä, mutta ei vähintään kuutta miestä ja naista, ilmoitetaan koko ryhmän palkkojen keskiarvo. Alle kuuden henkilön ryhmistä ei ilmoiteta palkkatietoja. Palkkakartoitus kattaa koko henkilöstön. Osa-aikaisten kohdalla tietona on käytetty osa-aikatyön palkan perusteena olevaa kokoaikatyön tehtäväkohtaista palkkaa.