

Parikkalan kunta
Henkilöstöhallinto

**Henkilöstön tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma
2024 – 2026**

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. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. 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 ehdoissa, 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.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Laissa kielletään syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, 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.

Säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävän työnantajan tulee laatia palkkaus- ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma sekä eri syrjintäperusteita koskeva henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Parikkalan kunnassa edellä mainitut henkilöstöä koskevat suunnitelmat on yhdistetty henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Tavoitteena on syrjimätön, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.

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, työhyvinvointikyselyn tuloksista ja vuosittain laadittavasta henkilöstöraportista. Yksilötasolla tietoa saadaan mm. esihenkilö-alaiskeskustelujen (kehityskeskustelut) sekä esihenkilöpalautteiden yhteydessä.

Liite Selvitys naisten ja miesten jakautumisesta tehtäväryhmittäin sekä palkkakartoitus 1.1.2024

Laadittu selvitys naisten ja miesten jakautumisesta tehtäväryhmittäin osoittaa, että Parikkalan kunnan henkilöstö on kunta-alan tapaan hyvin naisvaltaista. Henkilöstöstä naisten osuus on 80 % ja miesten 20 %. Naisten ja miesten välillä ei ole sukupuoleen perustuvia tai muitakaan perusteettomia palkkaeroja.

Johto- tai esihenkilötehtävissä toimivien sukupuolijakauma poikkeaa koko henkilöstön sukupuolijakaumasta. 1.1.2024 johto- tai esihenkilötehtävissä toimivista 54 % oli naisia ja 46 % miehiä (7 naista, 6 miestä).

Parikkalan kunnassa toteutetuissa laajoissa työhyvinvointitutkimuksissa on kartoitettu työntekijöiden kokemusta sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta. Viimeisimmässä v. 2021 toteutetussa kyselyssä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen oli kokonaisarvosanaltaan parhaiten onnistunut työtyytyväisyyteen vaikuttava osatekijä. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen oli hyvällä tasolla kautta koko organisaation.

Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tasa-arvoinen ja syrjimätön rekrytointiprosessi

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit asetetaan niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sukupuolesta riippumatta. Tasavertaisista työnhakijoista pyritään valitsemaan tehtävään sen sukupuolen edustaja, joka on siinä työpisteessä tai tehtävässä vähemmistönä.

Syrjintä iän, sukupuolen taikka muun hakijaan tai hänen läheiseensä liittyvän ominaisuuden perusteella on kiellettyä rekrytoinnissa. Kunta työnantajana edellyttää, että esihenkilöt toimivat tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti rekrytoidessaan. Työhön otettaessa on ratkaisevaa hakijan koulutus, kokemus ja pätevyys kyseessä olevaan työhön.

Toimenpiteet:

- Laaditaan selkeä ja syrjimätön hakuilmoitus.
- Haastattelutilanteessa haastateltavia kohdellaan tasa-arvoisesti ja syrjimättömästi.
- Valinta tehdään asetettuja valintakriteereitä kunnioittaen ja syrjimättömästi.

Tasa-arvoiset mahdollisuudet urakehitykseen ja ammattitaidon kehittämiseen

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat huomioidaan kaikessa osaamisen kehittämisessä ja työurien johtamisessa.

Työpaikoilla pyritään tukemaan kaikkien työntekijöiden urakehitystä tasapuolisesti ja syrjimättä. Urakehitystä tuetaan mm. henkilöstökoulutuksen, työn opastuksen, työnkierron ja kehityskeskustelujen avulla. Kehityskeskusteluissa ja sitä koskevassa ohjeistuksessa noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.

Henkilöstökoulutuksen suunnittelun tulee olla pitkäjänteistä ja sen tulee tapahtua kiinteästi toiminnan suunnittelun yhteydessä esihenkilö-alaiskeskusteluun tai osaamiskartoitukseen perustuen.

Toimenpiteet:

- Vuosittaisen kehityskeskustelun yhteydessä käydään läpi työntekijän vahvuuksia, toiveita uralla etenemiseen sekä kehittymistarpeita.
- Sisäistä rekrytointia käytettäessä hakuilmoitus saatetaan koko henkilöstölle tiedoksi.
- Sisäisissä rekrytoinneissa ja tehtävien uudelleen järjestelyissä huomioidaan henkilöstön tasapuolinen ja syrjimätön kohtelu.
- Vuosittainen koulutussuunnitelma laaditaan työntekijöiden omien ja samalla työn vaatimien tarpeiden pohjalta. Koulutussuunnitelma on suositeltavaa laatia esihenkilön ja alaisten välisessä yhteistyössä.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin (TasL 6.2 § kohta 5). Perhepoliittiset vapaat ovat niin miesten kuin naistenkin käytössä työntekijän oman valinnan mukaisesti.

On huomioitava, että työn ja perhe-elämän yhdistämisen osalta huomioidaan lasten hoitamisen lisäksi myös muiden lähiomaisten kuten apua tarvitsevien vanhempien hoitaminen.

Toimenpiteet:

- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan ja kehitetään hyödyntäen olemassa olevia joustoja ja keinoja (esim. liukuva työaika, perhevapaat, joustava työvuorosuunnittelu, etä-/hybridityö, osa-aikatyö, tehtäväjärjestelyt, virka- ja työvapaat).
- Pitkältä vapaalta palaaville henkilöille järjestetään työhön perehdytys sekä tarvittava täydennyskoulutus.

Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten työskentelymahdollisuuksien luominen

Työolosuhteita seurataan ja kehitetään yhteistyössä henkilöstön kanssa siten, että naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri työtehtäviin ja eri asemiin on mahdollista.

Kunnan palvelukseen tulevalle tai kunnan palveluksessa jo olevalle vammaiselle henkilölle järjestetään asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta hän voi yhdenvertaisesti muiden kanssa suoriutua työtehtävistään ja edetä työrallaan.

Toimenpiteet:

- Työolosuhteiden seuranta ja kehittäminen miesten ja naisten välistä tasa-arvoa tukevaksi
- Huolehditaan vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työn ja työolojen kohtuullisesta mukauttamisesta sekä esteettömyydestä.

Samapalkkaisuuden toteuttaminen

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

Henkilökohtaisten palkanlisien määräytymisperusteet ohjaavat henkilöstön tasapuoliseen kohteluun. Harkinnanvaraisen henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmä on rakennettu siten, että sillä pyritään varmistamaan palkanosan oikeudenmukainen myöntäminen.

Toimenpiteet:

- Pidetään huolta siitä, että palkkaus on tasapuolista koko henkilöstölle sukupuolesta, iästä tai muusta niihin rinnastettavasta tekijästä riippumatta.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liitetään selvitys naisten ja miesten jakautumisesta tehtäväryhmittäin sekä palkkakartoitus. Palkkakartoituksessa mahdollisesti havaitut perusteettomat sukupuolten väliset palkkaerot korjataan.

Häirintä

Häirinnästä on kyse silloin, kun henkilö on järjestelmällisesti, toistuvasti ja pitkäkestoisesti painostavan, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteena ja tästä aiheutuu hänelle terveyshaittaa. Toimijana voi olla työtoveri, alainen tai ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi asiakas. Tilanteeseen voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Kyseessä on tapahumaketju, jonka kuluessa henkilö ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen tai häneen kohdistuu muita kielteisiä seuraamuksia. Häirintä on yksi epäasiallisen kohtelun muoto mutta ei ainoa. Häirintää kutsutaan yleiskielessä usein työpaikkakiusaamiseksi. (Lähde: ttk.fi)

Kaikenlainen häirintä on kiellettyä työpaikalla. Jokaisella työntekijällä on oikeus tehdä työnsä kohtaamatta minkäänlaista epäasiallista kommentointia, häirintää tai syrjintää.

Toimenpiteet:

- Havaittuun tai muutoin tiedoksi saatuun häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun puututaan välittömästi noudattaen Parikkalan kunnan toimintaohjetta terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun työpaikkakohtaisesta hallitsemisesta.

Toimenpiteiden seuranta

Parikkalan kunnassa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä siihen liittyvä palkkakartoitus tehdään kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Tasa-arvotilannetta kuvaavia tekijöitä, kuten naisten ja miesten palkkoja samoissa tehtävissä, sukupuolirakennetta sekä muita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjattuja toimenpiteitä ja niiden toteutumista tarkastellaan ja arvioidaan suunnitelman päivittämisen yhteydessä.

Edellisen lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kartoitetaan mm. työhyvinvointitutkimusten yhteydessä sekä mm. ikä- ja sukupuolirakenteen osalta vuosittaisessa henkilöstökertomuksessa.

Työntekijöiden kuunteleminen sekä avoin ja vuorovaikutteinen kommunikointi työyhteisössä antaa arvokasta tietoa yksilön ja työyhteisön tilasta sekä edistää osaltaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

Tiedotus ja seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen päivittämisestä tiedotetaan koko henkilöstölle. Suunnitelma viedään henkilöstön luettavaksi Intraan.

Miesten ja naisten jakautuminen tehtäväryhmittäin 1.1.2024						Palkkakartoitus 1.1.2024 *)		
Sopimusala / ammattiryhmä	Henkilöstön määrä					Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		
	Sisältää myös työ- tai virkavapaalla olevat.					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	12	13	7,7 %	92,3 %			2809,97
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelujen henkilöstö (palkkaliite 2)	2	7	9	22,2 %	77,8 %			2356,65
Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät (palkkaliite 5)	1	44	45	2,2 %	97,8 %			2372,69
Ruokapalveluhenkilöstö (palkkaliite 6)	1	6	7	14,3 %	85,7 %			2213,01
Muiden alojen palveluhenkilöstö (palkkaliite 8); mm. siivoajat		10	10	0,0 %	100,0 %			2129,66
Ylin johto ja muut palkkahinnoittelun ulkopuoliset	1	3	4	25,0 %	75,0 %			
KVTES yhteensä	6	82	88	6,8 %	93,2 %	2925,57	2490,47	2520,14
OVTES Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus								
Perusopetus ja lukio	11	41	52	21,2 %	78,8 %	3235,01	3135,33	3156,42
Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö		9	9	0,0 %	100,0 %			3127,90
Kansalaisopisto	5	22	27	18,5 %	81,5 %			29,34
OVTES yhteensä	16	72	88	18,2 %	81,8 %			
TS Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus								
5 01 04 01 8 Palkkaryhmä I: Ammattimies, joka toimii tavallisissa, vaativissa ja erittäin vaativissa ammattimiestehtävissä	12		12	100,0 %	0,0 %			2188,13
5 01 02 01 4 Palkkaryhmä II: Välitön ja välillinen esimies tai suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä toimiva		1	1	0,0 %	100,0 %			
5 01 01 01 1 Palkkaryhmä III: Johtaja, vastuualueen esimies tai erityisosaamista edellyttävissä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimiva	3		3	100,0 %	0,0 %			
TS yhteensä	15	1	16	93,8 %	6,2 %			2631,69
TTES Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus	1	0	1	100,0 %	0,0 %			
Kaikki yhteensä	38	155	193	19,7 %	80,3 %			

*) 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 koko-aikatyön tehtäväkohtaista palkkaa.