



Liperi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
2018-2019

Yt-toimikunta
22.10.2018 § 21

Sisällysluettelo

Sisällys

1.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoite	3
2	Tasa-arvosuunnitelman sisältö:	3
3	Tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi	4
4	Palkkakartoitus.....	7
5	Sukupuolijakauma	7
6	Arvio aikaisemman suunnitelman toteutumisesta	8
7	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen, seuranta ja valvonta	8
	Liite 1: Palkkakartoitus	9

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoite

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jälj. tasa-arvolaki) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Työnantajan tulee edistää tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja huolehtia sukupuolten välisestä tasa-arvosta esimerkiksi rekrytoinnin, palkkauksen, työ- ja etenemismahdollisuuksien sekä työolojen suhteen. 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 ja yhdenvertaisuuden kehittämisalueet, tavoitteet sekä konkreettiset toimenpiteet, joilla eri alueita kehitetään. Vastuu eri alueiden toteutumisesta kuuluu paitsi työnantajalle myös koko työyhteisölle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelman laadinnassa ovat olleet mukana kaikki pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutettu. Liperin kunnan koulutuksessa ja opetuksessa toteutettava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan erillisenä omana suunnitelmanaan.

2 Tasa-arvosuunnitelman sisältö:

- Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista
- Käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

3 Tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi

Teemat	Tavoitteet	Toimenpiteet
Yhdenvertaisuus	Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisina	Yhteisistä käytännöistä ja ohjeista tiedottaminen ja niiden noudattaminen. Esi- miesten perehdyttäminen toimintatavoista.
Ikätasa-arvo	Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja huomioidaan eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet sekä odotukset	Varhaisen tuen malli, avoin tiedotus, tarjotaan mahdollisuus esim. työajanjoustoihin elämäntilanteen vaatiessa, mikäli se on mahdollista työtilanne ja työyksikön tarpeet huomioiden.
Rekrytointi	Eri sukupuolta edustavien, erilaisten etnisten alkuperää olevien ja eri-ikäisten ihmisten sijoittuminen eri tehtäviin	Rekrytointi ilmoitusten laadintaan kiinnitetään huomiota etteivät ne syrji eri sukupuolta edustavien, erilaisten etnisten alkuperää olevien ja eri-ikäisiä henkilöitä hakemasta työtehtävään. Työhönoton valintaperusteena valitaan hakijoista pätevin, mutta mikäli työhönotossa on kaksi eri sukupuolta, jotka ovat yhtä päteviä henkilöitä, niin valintaperusteena voidaan valita sukupuolellisesti henkilö, joka on aliedustettuna kyseisessä työtehtävässä. Ikä /etninen alkuperä/sukupuoli-identiteetti/sukupuolen ilmaisu ei saa vaikuttaa valintaan

Palkkaus	Sama palkka samasta työstä	Huolehditaan, että tva- ja henkilökohtaisen lisän kriteerit ovat ajantasaiset ja niitä noudatetaan. Yhdenmukaistetaan työajanseurantakäytäntöjä .
Työn organisointi ja johtaminen	Tasa-arvoinen toimintakulttuuri ja riittävät resurssit sekä omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus	Työkuorman tasainen jakaminen. Dialogiset kehityskeskustelut toteutetaan vähintään kerran vuodessa. Mahdollistetaan urakierto. Tiedotetaan asioista hyvin ja laajasti. Kouluttautumisen mahdollisuutta tuetaan koulutussuunnitelman mukaisesti. Varhaisen tuen malli toimintamallina. Työtehtävien uudelleen järjestely mahdollisuuksien mukaan esim. työkyvyn alenemistilanteissa
Sukupuolinen häirintä/työpaikkakiusaaminen	Kukaan työntekijä ei joudu häirinnän/ kiusaamisen kohteeksi	Huolehditaan tehokkaasta tiedottamisesta ja huolehditaan, että ohjeet häirintätilanteisiin ovat ajan tasalla ja saatavilla. Huolehditaan tasa-arvoisesta johtamisesta ja käytetään varhaisen tuen mallia. Kiusaamisen ja häirinnän osalta kunnassa otettu käyttöön nollatoleranssi. Mahdollisiin tilanteisiin puututaan välittömästi ja asiasta pidetään neuvottelu, josta laaditaan muistio.
Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun	Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan,	Työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen il-

perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy	sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.	maisuuun perustuva syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti
Työolosuhteet	Jokaisella työntekijällä tulee olla kohtuulliset työtilat ja fyysisesti/henkisesti rasakassa työssä jaksamista tuetaan	Jatkuva riskien ja vaarojen arviointi, huolehditaan jatkuvasti riskien poistamisesta ja arvioinnista. Työtilojen tarkastaminen säännöllisesti. Työterveyshuollon arvio ja tuki helposti saatavilla. Huolehditaan ajantasaisista työpaikkaselvityksistä. Sisäilma-asioita seurataan säännöllisesti ja tehdään tarvittavia toimenpiteitä ongelmatilanteissa
Tiedottaminen	Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja käytännöistä	Esimiehillä on ensisijainen vastuu uusien asioiden tiedottamisesta. >Intra ja henkilöstökirje kaikkien työntekijöiden saatavilla. Henkilöstökirje julkaistaan kuukausittain ja intraa päivitetään jatkuvasti, intran uusiminen suunnitteilla vuoden 2018 aikana. Lisäksi tiedotetaan sähköpostilla ja erillisillä tiedotustilaisuuksilla tarvittaessa. Jokaisella työntekijällä myös vastuu tiedonhankinnasta

Kunnassa laaditut ohjeistukset ovat jokaisen työntekijän saatavilla kunnan sisäisessä intranetissä.

4 Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaatavuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, on selvittävät palkkaerojen perusteita. Jos työpäikällä on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisesti korjaaviin toimenpiteisiin.

Palkkakartoitus on tehty 3.7.2018 tilanteen mukaan (Liite 1). Palkkakartoituksessa on yhdistelty eri kunnan työntekijäryhmiä mahdollisimman samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien kanssa. Tämä on tehty siksi, koska tietyissä työntekijäryhmissä on vähemmän kuin kuusi työntekijää, jonka myötä yksittäisen henkilön palkkatiedot voivat tulla esille. Samanarvoisella työllä on tarkoitettu palkkakartoituksessa työtä, jota on pidettävänä yhtä vaativana kuin jotakin toista työtä. Vaativuutta arvioitaessa on kiinnitetty huomiota muun muassa työn edellyttämään osaamiseen, työn vastuullisuuteen ja kuormitukseen sekä työoloihin ja ympäristöön.

Yhdistelystä johtuen työtehtävien luokittelut pitävät sisällään eri sopimusryhmiä ja erilaisia lisäsiä, jonka myötä eroja syntyy työtehtäväkohtaisissa ja kokonaisansioissa. KVTESin piirissä olevat työntekijät saavat muun muassa työkokemuslisää, henkilökohtaista lisää, erillislisää lisätehtävistä, rekrytointilisää sekä määrävuosilisää. TS-sopimuksen alla olevat työntekijät saavat ammattilisää, henkilökohtaista lisää ja erillislisää lisätehtävistä.

Lisäksi eroja palkkakartoituksen työtehtävien luokituksessa tulee myös, että luokittelun sisällä on kuitenkin vaatavuudeltaan ja laajuudeltaan erilaisia työtehtäviä- ja nimikkeitä, mutta yhdistävänä tekijänä on kuitenkin enemmän työympäristö, missä työntekijät työskentelevät. Näillä osilla palkkakartoituksen luokittelu pitää sisällään erilaisia työtehtäviä, jotka ovat laajuudeltaan ja vastuulisuuudeltaan erilaisia eivätkä nämä työtehtäviä voida luokitella muihinkaan luokkiin, johtuen työtehtävän erillisolosuhteista.

Palkkakartoitus on käsitelty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyn yhteydessä yt-toimikunnassa ja käsittelyn yhteydessä on todettu, että johtoryhmän palkkaerojen osalta on syytä tehdä tarkempi selvitys tehtävien vaatavuuksien vaikutuksesta. Sosiaalityöntekijöihin rinnastettavissa tehtävissä esiin nouseva palkkaero selittyy tehtävän vaatavuuksilla. Muilla aloilla selkeitä sukupuolten välisiä selvittämättömiä palkkaeroja ei ole havaittavissa.

5 Sukupuolijakauma

Sukupuolijakauman tilanne on 5.10.2018 mukainen. Liperin kunnan sukupuolijakauma on kuntaorganisaatiolle tyypillisesti naisvaltainen, naisia kunnan työntekijöistä on lähes 78 % ja miehiä noin 22 %. Palvelualueista hyvinvointipalveluissa on suhteellisesti eniten naisia ja tasaisiin sukupuolijakauma on hallintopalveluissa.

Palvelualue	Naisia kpl	Naisia %	Miehiä kpl	Miehiä %	Yhteensä
Hallintopalvelut	73	55,3	59	44,7	132
Hyvinvointipalvelut	269	88,2	36	11,8	305
Elinympäristöpalvelut	82	75,9	26	24,1	108
Yhteensä	424	77,8	121	22,2	545

6 Arvio aikaisemman suunnitelman toteutumisesta

Liperin kunnan aikaisempi tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2013–2016. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista on seurattu säännöllisesti mm. henkilöstökertomuksessa, tyhy-työryhmässä sekä henkilöstöhallinnon toimesta. Aikaisemmassa suunnitelmassa on ollut tavoitteena tva- ja henkilökohtaisen lisän kriteerien tarkastaminen sekä tiedotuksen lisääminen. Molemmat asiat ovat toteutuneet. Lisäksi kunnassa on otettu käyttöön kiusaamisen ja häirinnän osalta nollatoleranssi, ja siihen liittyviä ohjeistuksia on kehitetty ja tarkennettu. Rekrytoinnissa on laadittu ohjeistus ja otettu käyttöön uusi rekrytointijärjestelmä, joka mahdollistaa osaltaan henkilötietojen käsittelyn tasa-arvosäädösten ohjeiden mukaisesti entistä paremmin.

7 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen, seuranta ja valvonta

Liperin kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarkastetaan vuosittain yhteistoiminnassa. Seuraava tarkastus ja samalla suurempi päivitys tehdään vuoden 2019 loppuun mennessä. Yhteistoiminnassa on sovittu, että palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pidetään nähtävillä kunnan sisäisessä intranetissä ja siitä tiedotetaan henkilöstölle yksiköiden palaverissa, intrassa sekä henkilöstökirjeessä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurataan esimiesten, henkilöstöhallinnon sekä johtoryhmän toimesta. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain noudattamista.

Liite 1: Palkkakartoitus

Työtehtävien luokitus	Tehtäväkoh- tainen palkka Naiset	Tehtäväkoh- tainen palkka Miehet	Palkka- ero %	Koko- naisansio Naiset	Kokonais- ansio Miehet	Palk- kaer o %
Kunnan johtoryhmä	4934,52	4505,76	9,5 %	5425,73	5183,83	4,7
Erityistä asiantunti- juutta vaativat työ- tehtävät	2850,53	2849,48	0,0 %	3138,75	3368,77	-6,8 %
Varhaiskasvatuksen työntekijät	2142,14	2123,94	0,9	2335,96	2246,42	4,0
Perusopetuksen työntekijät	2791,66	2664,91	4,8	3586,90	3582,84	0,1
Sosiaalitoimen työn- tekijät	2037,14	2224,38	-8,4	2125,48	2402,33	-11,5
Toimistotyöntekijät	2044,60	2164,73	-5,5	2267,49	2398,88	-5,5
Lomatoimen työntekijät	2091,57	2074,92	0,8	2276,93	2286,94	-0,4
Liikunta-, kulttuuri-, nuorisotyöntekijät	1913,15	1951,52	-2,0	2046,20	1984,70	3,1
Ruokapalvelutyön- tekijät	1924,64	1932,46	-0,4	2092,98	1982,85	5,6
Opetuksen ja päivä- hoidon muut työn- tekijät	1964,12	1998,17	-1,7	2064,13	2108,07	-2,1
Siivous-, kiinteistön- huolto ym. työnteki- jät	1826,69	1827,74	-0,1	1974,79	2046,26	-3,5