

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2023

Vesilahden kunta

Kunnanhallitus 28.11.2022

Sisällysluettelo

1	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus.....	1
2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus.....	2
2.1	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait.....	2
2.2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	4
3	Tasa-arvotilanne Vesilahden kunnassa.....	5
3.1	Henkilöstörakenne ja tehtäviin sijoittuminen.....	6
3.2	Palkkakartoitus.....	9
3.3	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.....	13
3.4	Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	16
4	Toimenpiteet vuosille 2022–2023.....	18
4.1	Rekrytointi.....	18
4.2	Palkkaus.....	19
4.3	Sijoittuminen eri tehtäviin, henkilöstön ammatillinen kehittäminen ja uralla eteneminen.....	19
4.4	Työolot.....	20
4.5	Työajan joustot ja työn ja perheen yhteensovittaminen.....	21
4.6	Häirintä ja syrjintä.....	22
4.7	Viestintä.....	23
4.8	Palvelut kunnassa.....	23
4.9	Työhyvinvointi.....	23
5	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta.....	24
5.1	Tasa-arvokyselyn pohjalta annetut tavoitteet.....	26
5.2	Suunnitelmakauden 2022–2023 seuranta.....	27
5.3	Tiedotus.....	27
6	Lähteet.....	28

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana ovat laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) sekä yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Tasa-arvolaki velvoittaa sekä työnantajaa että viranomaista edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lisäksi laki velvoittaa estämään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kohdistuvaa syrjintää. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehittää työpaikan työoloja ja toimintatapoja tarpeen mukaan yhdenvertaisuuden toteutumisen varmistamiseksi, jonka lisäksi viranomaisella on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee laatia tasa-arvosuunnitelma, jonka tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisemmassa suunnitelmassa asetettujen toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista. Lisäksi yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajaa ja viranomaista laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. Vesilahden kunnassa tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yhdistetty yhdeksi asiakirjaksi.

Julkisen vallan tulee aktiivisesti toimillaan turvata ja samalla olla estämättä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mahdollisimman täysimääräinen toteutuminen yhteiskunnassa. Kuntien tulee toiminnallaan edistää sekä tasa-arvoa että yhdenvertaisuutta ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuusperiaatteiden tulee sisältyä kunnan kaikkeen toimintaan.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä on sekä työntekijän että työnantajan etujen mukaista. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin toteutumiseksi, ja kokemus yhdenvertaisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta on omiaan vaikuttamaan työntekijän motivaatioon ja työhyvinvointiin.

Sosiaali- ja terveystalouden uudistuksen myötä 1.1.2023 toimintansa aloittavat uudet hyvinvointialueet ja sen myötä etenkin tukipalveluiden henkilöstöä ja kunnan kuntouttava työtoiminta tulee siirtymään kunnalta hyvinvointialueen alaisuuteen. Vesilahden kunnalle on tehty lisäksi talouden tasapainottamisohjelma vuosille 2020–2022, jonka lopettamista kuitenkin suunnitellaan parhaillaan. Yhä epävarmat talousnäkymät, koronapandemia ja sosiaali- ja terveystalouden uudistus lisäävät toimintaympäristön epävarmuutta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelmallisen kehittämisen tärkeyttä.

Vesilahden kunnalle on tehty vuosille 2017–2021 tasa-arvo- ja työhyvinvointisuunnitelma, joka vuosille 2022–2023 toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman muodossa. Suunnitelman tarkoituksena on toimia työkaluna tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän vastustamisessa. Lisäksi tavoitteena on nostaa esiin ja näin vaikuttaa esimerkiksi sukupuolten mukaiseen töiden eriytymiseen, yhdenvertaiseen ammatilliseen kehitykseen, työilmapiiriin ja yhteistyöhön, oikeudenmukaiseen palkkaukseen sekä sukupuoliseen että muuhun häirintään tai syrjintään. Tämän lisäksi myös naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on otettu suunnitelmassa huomioon.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pohjaa Vesilahden kunnan vuosien 2022–2025 kuntastrategiaan. Tässä suunnitelmassa käydään ensin läpi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laillinen perusta ja tarkoitus. Tämän jälkeen esitellään Vesilahden kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne työpaikkana henkilöstörakenteen ja tehtäviin sijoittumisen esittelyn, palkkakartoituksen sekä henkilöstölle toteutetun kyselyn tulosten avulla. Lisäksi suunnitelmassa arvioidaan toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kunnassa. Tämän jälkeen esitellään toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitelmakaudelle 2022–2023. Suunnitelmassa lisäksi arvioidaan edellisen suunnitelmakauden toimenpiteiden toteutumista ja lopuksi kerrotaan suunnitelman seurannan ja siitä tiedottamisen tavat.

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvolla viitataan sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin, kun taas yhdenvertaisuudella viitataan muihin henkilöön liittyviin tekijöihin, kuten ikään, alkuperään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vakaumukseen (Kuntaliitto 2019, 8). Kunnilla on keskeinen asema kuntalaisten yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistämisen vastuu onkin jokaisella viranomaisella ja viranhaltijalla.

2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait

Tasa-arvolaki (609/1986) on laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, johon on tehty useita muutoksia sen voimaantulon jälkeen. Lakia on viimeksi uudistettu vuonna 2015

koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa välillistä ja välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (7 §).

Lain tarkoituksena on estää sukupuolesta johtuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa etenkin työelämässä. Lain tarkoituksena on lisäksi estää syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolaisissa sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen esiin tuomista pukeutumisella, käytöksellä tai jollain muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää perustuen siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät yksiselitteisesti ole naisen tai miehen.

Tasa -arvolain 6 § velvoittaa työnantajaa edistämään tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi:

- kehittää työoloja molemmille sukupuolille sopiviksi
- luoda yhtäläiset puitteet urakehityksille
- pyrkiä ennakolta ehkäisemään sukupuoleen perustuva syrjintä
- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi tasapuolisesti kumpaakin sukupuolta olevia henkilöitä
- edistää miesten ja naisten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin
- edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksen osalta
- helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota erityisesti työjärjestelyihin

Lisäksi laki velvoittaa viranomaista edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (TasL 4 §).

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) astui voimaan 1.1.2015 ja sen tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää sekä vahvistaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (1 §). Yhdenvertaisuuslain 8§:n mukaan ketään ei ilman hyväksyttävää perustetta saa asettaa eri asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, kielen, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, perhesuhteiden, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajan arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehittämään sekä työoloja työpaikan tarpeet huomioiden, että työpaikan toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstön valinnassa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja

tehdessä. Edistämistoimenpiteiden tulee olla toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioiden tarkoituksenmukaisia, tehokkaita ja oikeasuhteisia. Lisäksi laki velvoittaa viranomaista edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan (5 §).

2.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa valtion ja kuntien viranomaisia ja vähintään 30 henkilöä työllistäviä työnantajia yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen, jonka lisäksi tasa-arvolain mukaan kaikkien vähintään 30 työntekijän työllistävien työpaikkojen on laadittava tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvolain 6 a § mukaisesti suunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta erittelemällä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin sekä tekemällä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus. Lisäksi suunnitelmaan kirjataan tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio aikaisemman suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvosuunnitelmasta tulee lisäksi tiedottaa henkilöstölle.

Tasa-arvosuunnitelma on keskeisin väline tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Vesilahden kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa keskitytään kunnan rooliin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisena, palvelun tarjoajana sekä työnantajana. Perusopetuksen tasa-arvosuunnitelma on laadittu omana suunnitelmana ja se on päivitetty vuonna 2022. Tämän suunnitelman tarkoituksena on edistää sekä kuntalaisten että henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kuin myös ennaltaehkäistä sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kuin myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Vesilahden kunnassa lainsäädännön edellyttämä tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yhdistetty vuosille 2022–2023 yhdeksi asiakirjaksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa esitetään ne toimenpiteet, joilla on mahdollista edistää sekä kunnan että työyhteisön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Suunnitelmassa lisäksi arvioidaan edellisen suunnitelmakauden toimenpiteiden toteutuminen.

3 Tasa-arvotilanne Vesilahden kunnassa

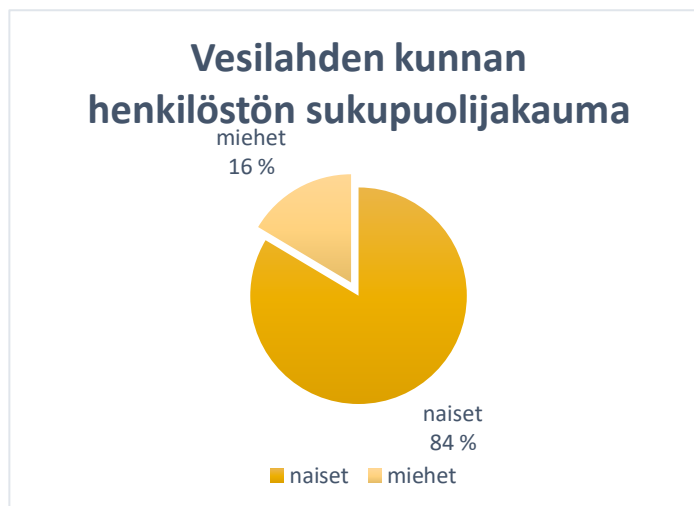
Työpaikan tasa-arvotilanteesta tehtävässä selvityksessä tulee tarkastella naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin sekä kartoittaa sukupuolten välistä tehtävien luokitusta. Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää myös kohdistamalla huomio hakumenettelyyn, sukupuolten työnjakoon, työolosuhteisiin, uralla etenemiseen, henkilöstökoulutukseen, osallistumiseen työryhmätyöskentelyyn, mahdollisuuksiin työn- ja perheen yhteensovittamisessa kuin myös perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin, työilmapiiriin, seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymiseen, tasa-arvoa koskeviin asenteisiin, työsuojeluun ja johtamiseen.

Vesilahden kunnalle on tehty säännöllisin väliajoin tasa-arvo- ja työhyvinvointisuunnitelma, joista viimeisin on tehty suunnitelmakaudelle 2017–2021. Lisäksi vuodesta 2008 lähtien kunnassa on laadittu henkilöstöraportti, jossa on tarkasteltu henkilöstön määrää, rakennetta, henkilöstökustannuksia, henkilöstön ikääntymistä, poissaoloja ja työhyvinvointia mahdollisuuksien mukaisesti erikseen miesten ja naisten osalta tasa-arvolainsäädännön mukaisesti. Kunnassa myös toteutetaan kolme kertaa vuodessa työhyvinvointikysely, jonka avulla kartoitetaan työntekijöiden kokemuksia työoloista, työtyytyväisyydestä, työyhteisön ilmapiiristä ja viestinnästä sekä työstä palautumisesta. Kunnan henkilöstön kokemuksia työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta kartoitettiin vuonna 2022 toteutetulla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä, joka toimii jatkossa yhtenä seurannan välineenä suunnitelman toimenpiteiden toteutumiseksi.

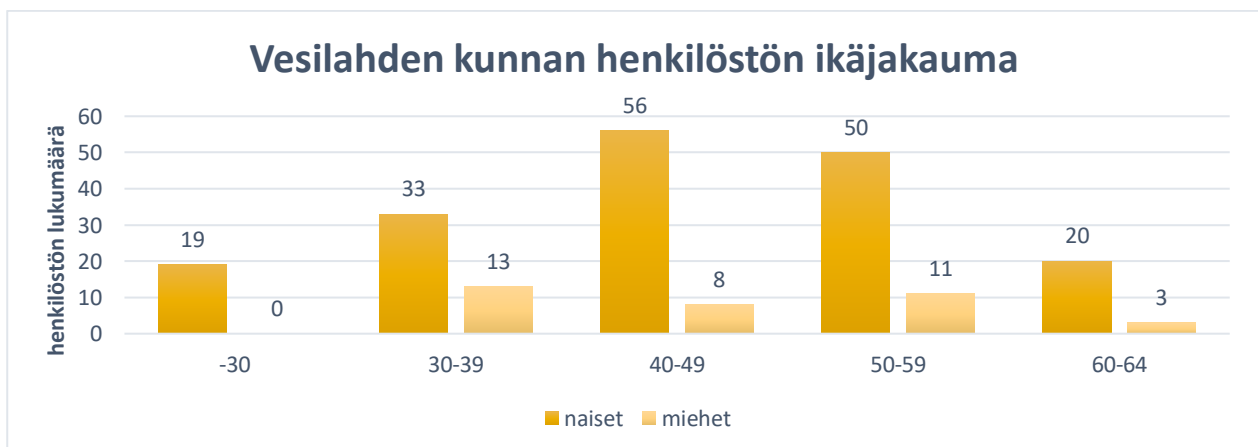
Vuosien 2020-2022 työhyvinvointikyselyiden mukaan ilmapiiri työyksiköissä on koettu vastausajankohtina hyväksi (asteikolla 1-5, 1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä) (ks. Liite 1). Väitteen ”Esimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista” oltiin keskimääräisesti melko samaa mieltä (ka 3,72 ja 3,63 vuonna 2021) ja työntekijät tiesivät hyvin, mitä heidän tehtäviinsä kuuluu ja mitä heiltä odotetaan (4,11 ja 4,28). Työvälineet koettiin kohtuullisen tarkoituksen mukaisiksi, turvallisiksi ja riittäviksi (ka 4,01 ja 3,86 vuonna 2021). Kyselyyn vastanneet kokivat lisäksi olonsa turvallisiksi töissä (ka 4,39 ja 4,22 vuonna 2021). Työn ja vapaa-ajan tasapainon ja työstä palautumisen vapaa-ajalla ei koettu toteutuvan kovin usein (ka 3,55 ja 3,42 vuonna 2021), jonka voidaan nähdä heijastuvan negatiivisesti myös työn ja perheen yhteensovittamiseen. Vuonna 2022 keväällä kyselyyn vastaamisprosentit jäivät hyvin alhaisiksi, jonka vuoksi vastaamisajankohtien tulokset yhdistettiin.

3.1 Henkilöstörakenne ja tehtäviin sijoittuminen

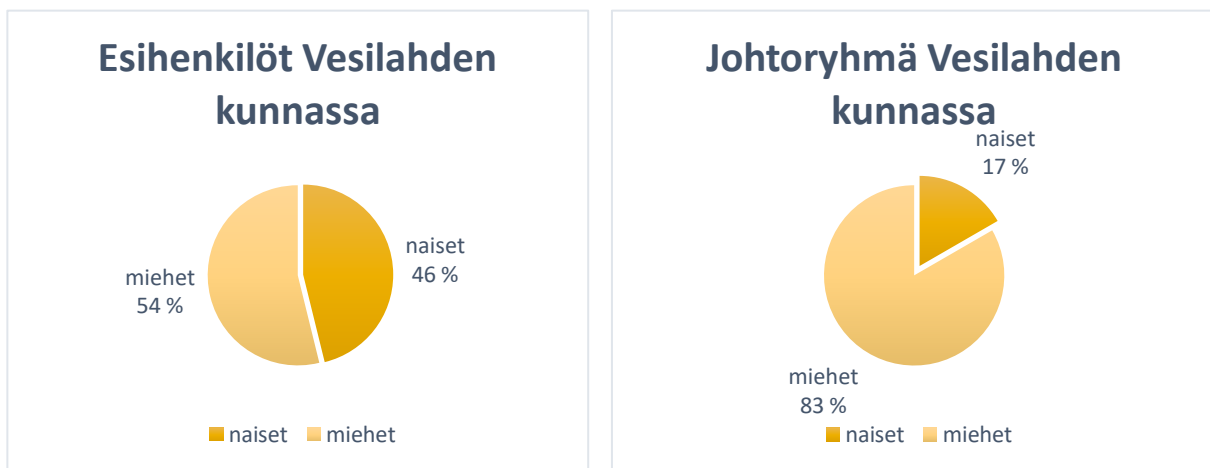
Vesilahden kunnan henkilöstöstä 14.6.2022 84 % oli rekisteritietojen mukaan naisia ja 16 % miehiä, eli henkilöstöstä suuri enemmistö on naisia. Jakauma noudattaa Suomessa kunta-alalla työskentelevien sukupuolijakaumaa, jonka mukaisesti kunta-alalla 80 % työskentelevistä on naisia (KT 2021). Vesilahden kunnassa kaikessa rekrytoinnissa pyritään siihen, että avoimiin tehtäviin hakeutuu tasapuolisesti sekä miehiä että naisia. Kunnan työolot pyritään lisäksi kehittämään kaikille sopiviksi, jotta Vesilahden kunta olisi yhtä houkutteleva työpaikka kaikille sukupuoleen katsomatta.



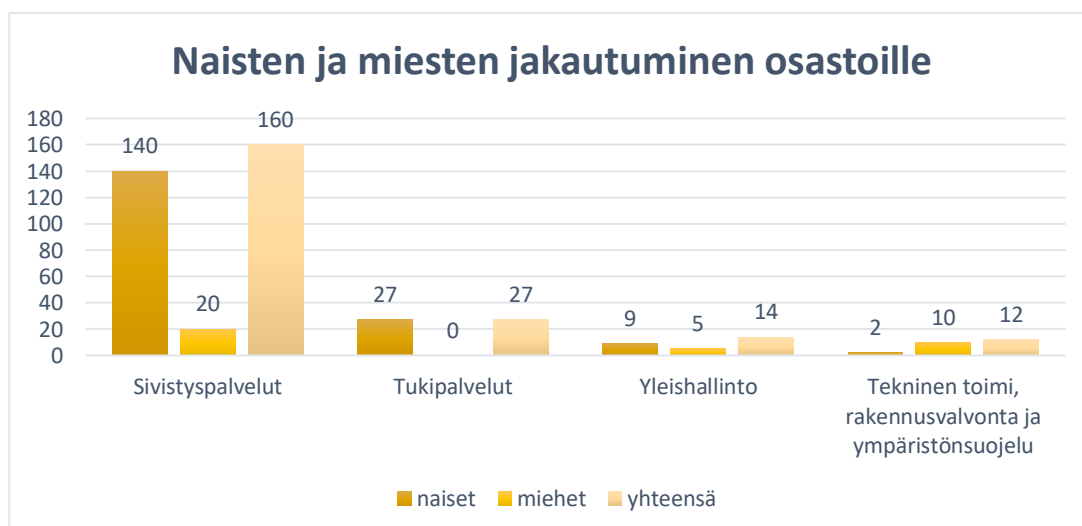
Vesilahden kunnassa naisia on kaikissa ikäryhmissä huomattavasti enemmän kuin miehiä. Suurin ikäryhmä naisten osalta on 40–49-vuotiaat, kun taas miesten osalta henkilöstöä on eniten 30–39-vuotiaiden ikäluokassa.



Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen (TasL 6.2 § kohta 2). Naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin ja eritasoisiin tehtäviin on keskeistä huomioida töiden organisoinnissa ja uralla etenemisessä. Rekrytoinneissa oleellisinta on hakijan osaaminen, työkokemus ja koulutus. Kunnan esihenkilöistä naisia on 46 % ja miehiä 54 %. Johtoryhmässä naisia on yksi ja miehiä viisi, eli siellä naisten osuus on vähäinen miehiin verrattuna.



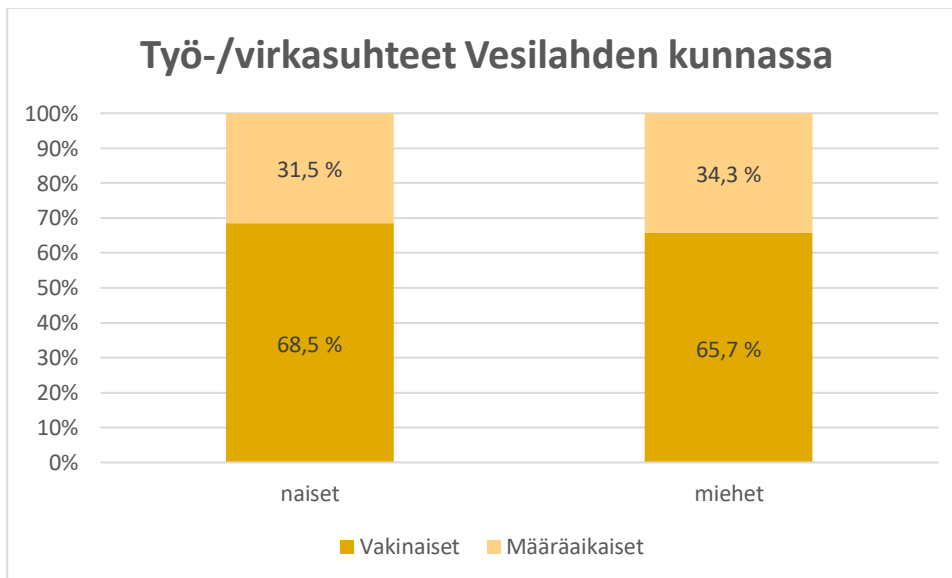
Naisten ja miesten jakautuminen eri osastoille on melko epätasaista lukuun ottamatta sivistyspalveluita, joihin kuuluu enemmistö sekä miehistä että naisista. Tukipalveluissa henkilöstö koostuu täysin naisista ja tekninen toimi, rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu ovat hyvin miesvaltaisia. Sivistyspalveluissa lisäksi vaka-henkilöstöstä suuri enemmistö on naisia.



Hyvinvointialueiden aloittaessa toimintansa 1.1.2023 tulee kunnalta siirtymään tukipalveluiden, sivistyksen ja yleishallinnon osastoilta työntekijöitä hyvinvointialueiden alaisuuteen. Hyvinvointialueille siirtyvistä työntekijöistä seitsemän tulee olemaan naisia ja kaksi miehiä, joten uudistus tulee vaikuttamaan työntekijöiden sukupuolijakaumaan Vesilahden kunnassa.

Vesilahden kunnassa naiset ja miehet tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin. Naisilla ja miehillä on samat oikeudet sukupuolesta riippumatta työn, palvelussuhteen ehtojen ja muiden työehtojen suhteen. Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet työssä kehittymiseen ja etenemiseen. Naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista tehtäviin pyritään edesauttamaan kunnan kaikessa toiminnassa.

Kunnassa vakinainen työ-/virkasuhde on yhteensä 145 henkilöllä, kun taas määräaikaisella työ-/ virkasuhteella työskenteleviä on 68 henkilöä. Naisten työ-/virkasuhde on miehiä useammin vakinainen (naiset 68,5 %, miehet 65,7 %) ja vastaavasti naiset työskentelevät miehiä harvemmin määräaikaisessa työ-/ virkasuhteessa (naiset 31,5 %, miehet 34,3 %).



Vesilahden kunnassa jokaiseen henkilöön sovelletaan yhteneväisiä työhön liittyviä käytäntöjä. Jokaisella Vesilahden kunnan palvelussuhteessa olevalla henkilöllä on samat työyhteisölliset oikeudet ja velvollisuudet palvelussuhteen laadusta ja kestosta riippumatta ottaen kuitenkin huomioon sen, mitä työ- ja virkaehtosopimuksissa tai lainsäädännössä olevissa normeissa on säädetty.

3.2 Palkkakartoitus

Tasa-arvolain mukaisesti tasa-arvotilanteen selvittämisen osana selvityksessä tulee käsitellä palkkausta. Suunnitelman tulee sisältää kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, että samaa tai samanarvoista työstä tekevillä miehillä ja naisilla ei ilmene perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät ja työntekijät ja siinä palkkoja tarkastellaan kokonaisuudessaan.

Kartoitukseen kirjataan tarkasteluryhmiin kuuluvien miesten ja naisten palkkojen keskiarvo. Tehtävien vaativuuserojen lisäksi palkkaerojen perusteena saattavat olla tasa-arvolain perusteluiden mukaisesti esimerkiksi henkilökohtaiseen suoritukseen, työkokemuksen pituuteen, erityisvastuuseen, työaikoihin, työntekijän monikäyttöisyyteen tai työolosuhteisiin liittyviä syitä.

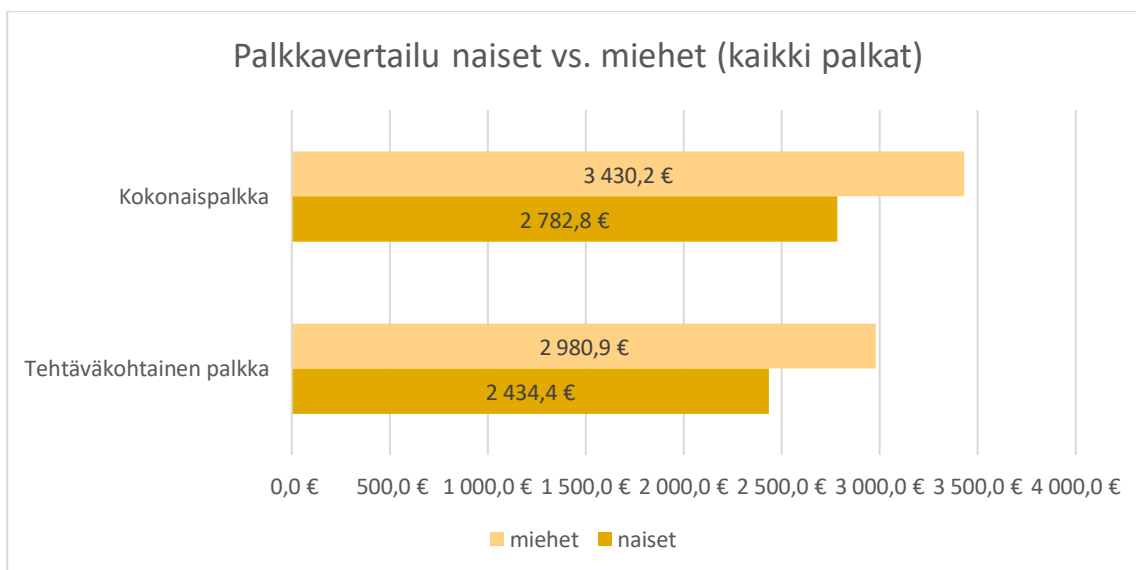
Tasa-arvolaissa lähtökohtana on perusteettomien palkkaerojen poistaminen. Palkkaperusteet ovat avoimesti tiedossa kaikilla ja ne ovat selkeät ja tasapuoliset. Työnantaja kohtelee tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti vakituisissa ja määräaikaisissa palvelussuhteissa olevia työntekijöitä. Samapalkkaisuusperiaate koskee kaikkia palkanosia erikseen, sekä toistaiseksi voimassa olevia kuin myös määräaikaista ja osa-aikatyötä tekeviä, jonka lisäksi palkkausjärjestelmien kehittämisessä huomioidaan tasa-arvon toteutuminen.

Kunta-alan käytäntöjen mukaisesti Vesilahden kunnassa on käytössä työn vaativuuden arviointi eli TVA. Sen avulla voidaan varmistaa, että samaa työtä tekeville maksetaan työstä samansuuruisista tehtäväkohtaista palkkaa. Tehtäväkohtaiset palkat luokitellaan kunta-alalla hinnoittelutunnuksen avulla, jonka avulla voidaan tunnistaa ko. tehtävän ja ammattiryhmän valtakunnallinen vähimmäispalkka. Saman tehtävänimikkeen alla on mahdollista olla vaativuustasoja ja tasoille on määritelty työn vaativuuden mukaan määräytyvä tehtäväkohtainen palkka. Palkkauksessa noudatetaan alakohtaisten virka- ja työehtosopimuksen palkkataulukkoita.

Viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtainen palkka määritetään kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan tehtävän vaativuuden perusteella. Tehtävän vaativuuden muuttuessa oleellisesti palkkausta tarkistetaan virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Periaatteena on arvioida vaativuutta työntekijästä riippumattomana ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet jätetään huomiotta. Tehtävän vaativuuden arviointiin eivät

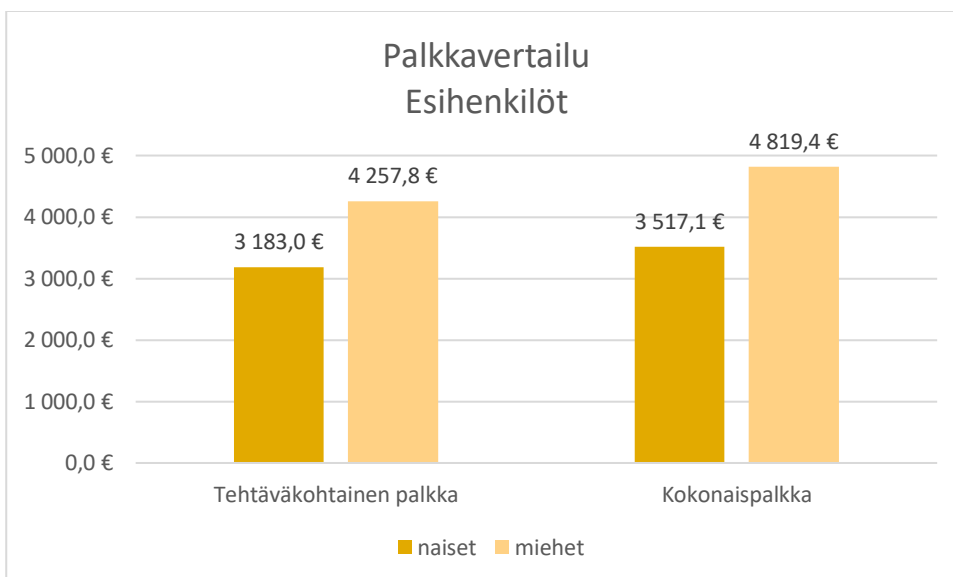
vaikuta työntekijän ikä tai sukupuoli eivätkä ne näin ollen vaikuta arvioinnin pohjalta määräytyvään tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Palkkakartoitus on tehty 20.5.2022 ilmoitettujen palkkatietojen pohjalta. KT:n ohjeen mukaisesti palkkatiedot esitellään ryhmistä niin, ettei yksittäisen työntekijän tai viranhaltijan palkkatietoja voi päätellä palkkakartoituksesta ja kartoitus suositellaan esitettävän vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Palkkavertailun esittäminen hinnoitteluryhmittäin ei ole henkilöstön vähäisyyden vuoksi mahdollista. Työntekijäryhmän voi tarvittaessa yhdistää toisen, mahdollisimman samaa tai samanarvoista työtä tekevän ryhmän kanssa palkkakartoituksen laatimista varten. Tehtävien sijoittelu on suoritettu Vesilahden kunnassa Työehtosopimusten ohjeiden mukaisesti, eikä samojen vaativuusryhmien välillä ilmennyt perusteettomia palkkaeroja.

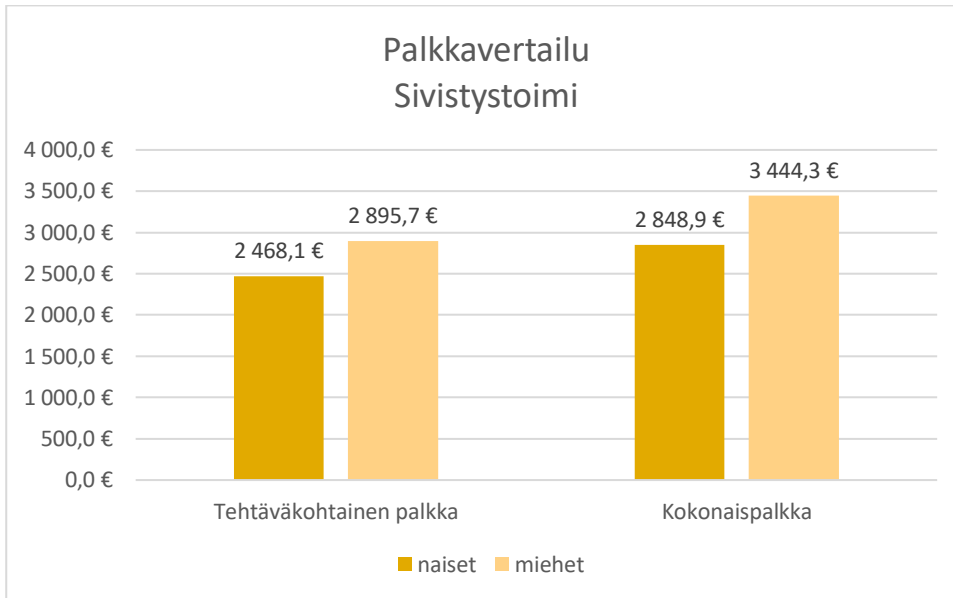


Vesilahden kunnassa kaikkien työntekijäryhmien yhteenlaskettu keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka on miehillä 2980,9 € ja naisilla 2434,4 €. Naisten tehtäväkohtainen palkka on 546,5 € matalampi miesten keskimääräiseen palkkaan verrattuna. Vastaavasti kokonaispalkoissa miesten keskiarvoinen palkka on 3430,2 €, joka on 647,4 € naisten keskimääräistä palkkaa suurempi. Sukupuolten välisiä palkkojen eroja selittää naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin ja osastoille kunnassa. Tämän lisäksi naisten ja miesten välisiä palkkaeroja selittävät työtehtävät ja niiden vaativuus, henkilökohtaiset lisät sekä palvelusaika, eikä perusteettomia palkkaeroja ilmennyt palkkakartoituksessa.

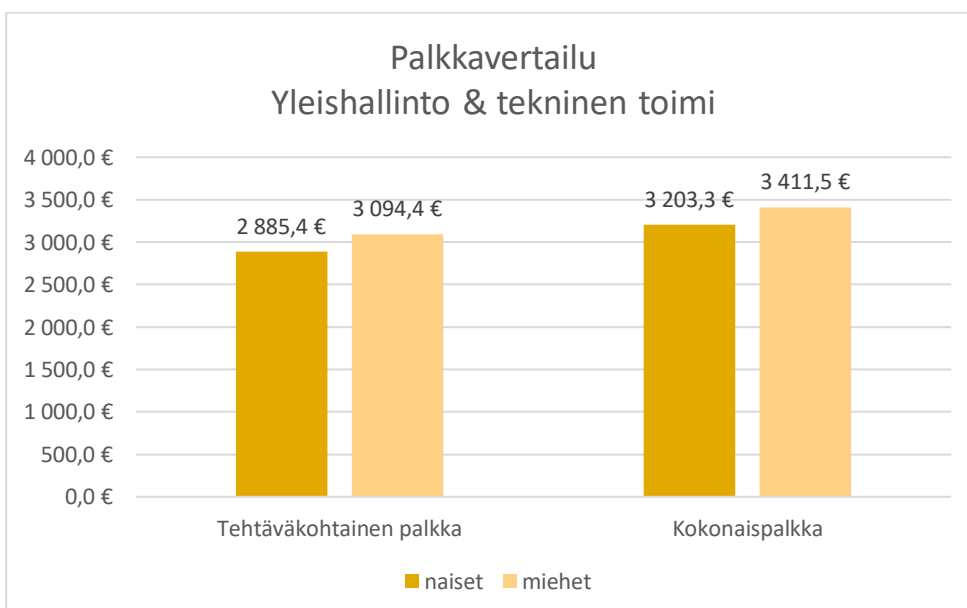
Vesilahden kunnassa suuri osa työntekijäryhmistä sisältää selkeän enemmistön toisen sukupuolen edustajia ja palkkavertailu on siksi tehty toimialoittain ja lisäksi esihenkilöasemassa olevien palkoista. Palkkavertailu on tehty sekä tehtäväkohtaisista että varsinaisista palkoista. Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan tai työntekijän työtehtävien vaativuus. Palkan lisät vaihtelevat samoissa tehtävänimikkeissä mm. työn sisällöstä, työn vaativuudesta sekä vastuusta ja velvollisuuksista johtuen. Kokonaispalkkaan vaikuttavat sen sijaan henkilökohtainen lisä, työkokemuslisä, tulospalkkiot ja muut lisät ja palkkiot.



Esihenkilöiden palkkavertailussa miesten keskiarvoinen tehtäväkohtainen palkka on 1074,8 € suurempi naisten keskiarvoiseen tehtäväkohtaiseen palkkaan verrattuna. Lisäksi miesten keskimääräinen kokonaispalkka on 1302,3 € suurempi, kuin naisten keskimääräinen kokonaispalkka. Palkkaeroa tehtäväkohtaisessa palkassa selittää TVA, eikä perusteettomia palkkaeroja ilmennyt palkkakartoituksessa.



Sivistyspalveluiden palkkavertailuun kuuluvat opettajat, varhaiskasvatuksen henkilöstö ja vapaa-ajan palveluiden henkilöstö. Palkkaero tehtäväkohtaisessa palkassa on 427,6 € euroa miesten hyväksi. Kokonaispalkassa miesten palkka on 595,4 € suurempi, kuin naisten keskimääräinen kokonaispalkka. Palkkaeroa selittävät niin osastoille sijoittuminen kuin myös työntekijöiden eri työtehtävät.



Yleishallintoon ja tekniseen toimeen kuuluvat hallinnon työntekijät, jonka lisäksi ryhmään sisältyvät tekniset työntekijät, rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu. Siellä palkkaeroa on keskimääräisessä tehtäväkohtaisessa palkassa 209 € ja kokonaispalkassa 208,2 € miesten hyväksi. Yleishallinnossa vuosittaisen kehityskeskustelujen yhteydessä tehtävänkuvat päivitetään vuosittain ajantasaisiksi ja palkat määräytyvät TVA:n mukaisesti.

Tukipalveluissa, joihin sisällytettiin mm. laitoshuollon ja ruokapalvelun henkilöstö, ei työskennellyt yhtään miestä, joten palkkavertailu ei ollut mahdollinen. Siellä naisten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka on 2075,8 € ja kokonaispalkka 2269,1 €. Kokonaisuudessaan palkkavertailussa ei ilmennyt perusteettomia palkkaeroja.

3.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

Vesilahden kunnan henkilöstölle toteutettiin kesällä 2022 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka tavoitteena oli selvittää kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta. Kyselyssä kartoitettiin henkilöstön kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Vesilahden kunnassa työpaikkana sekä työyhteisössä ilmenevää syrjintää, häirintää, työpaikkakiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä.

Kyselyyn vastasi 62 henkilöä eli 29,1 % kunnan henkilöstöstä. Miehistä kyselyyn vastasi noin 26 % ja naisista noin 29 %. Miehet edustavat 14,5 % kyselyyn vastanneista, joka on melko hyvin suhteessa kunnan henkilöstön sukupuolijakaumaan (16 % miehiä). Muu -sukupuolen ilmoittaneita oli 3,2 % kyselyyn vastanneista.

Kyselyn alussa selvitettiin työntekijöiden mielikuvia ja kokemuksia työpaikkansa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Kysymykset antavat tietoa siitä, millainen työnantajamielikuva työntekijöillä on Vesilahden kunnasta työnantajana.

Vesilahden kunnassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koettiin toteutuvan työpaikalla keskimääräisesti melko hyvin. Asteikolla 1=erittäin heikosti 5=erittäin hyvin parhaiten työpaikalla koettiin toteutuvan naisten ja miesten tasa-arvo (4,21), jonka jälkeen vähemmistöjen yhdenvertainen kohtelu (4,16), eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus (4,15) ja erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien tasapuolinen kohtelu (3,99).

Määräaikaisessa työsuhteessa olleet olivat arvioineet erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien tasapuolisen kohtelun toteutuvan erittäin hyvin (KA 4,74). Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioitiin kysymyksillä johdon ja esihenkilöiden

rekrytoinnista, henkilöstön rekrytoinnista, palkkauksesta, uralla etenemisestä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksista, sosiaalisesta kanssakäymisestä ja työoloista. Miehet arvioivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan työpaikallaan keskiarvoisesti hieman paremmin (4,33), kuin naiset (4,11). Vastauksien perusteella kunnan henkilöstö kokee Vesilahden kunnan olevan tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka (kokonaiskeskiarvo 4,13).

Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa ei kyselyn perusteella ole kunnassa suuria ongelmia. Lastenhoidon ja vanhempana olemisen nähtiin tuottavan vaikeuksia työn kanssa yhteensovittamiseen keskimäärin kerran tai pari vuodessa samoin, kuin harrastusten kohdalla. 7,5 % kaikista perheellisistä vastaajista kertoi lastenhoidon tai vanhempana olemisen aiheuttavan ongelmia päivittäin työn yhteensovittamisen kanssa. 7,5 % kertoi ongelmia olevan kerran tai pari viikossa ja 15 % kerran tai pari kuukaudessa. Naiset kokivat miehiä enemmän päivittäin vaikeuksia sovittaa vanhemmuutta ja työtä keskenään (8,8 % perheellisistä naisista, 0% miehistä). Muuten vastauksissa ei ollut nähtävissä merkittäviä eroja naisten ja miesten välillä ja suurin osa (yhteensä 70%) kertoi vanhempana olemisen tuottavan ongelmia työn kanssa vain kerran tai pari vuodessa tai ei koskaan. Suuri työmäärä, kiire ja resurssien puute mainittiin yleisimmin syinä työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisen ongelmiin. Ratkaisuksi ongelmiin ehdotettiin mm. resurssien lisäämistä, joustavaa työaikaa, ennakoivaa työvuorosunnittelua ja riittävää henkilöstömäärää.

Vastaajista 27,5 % ilmoitti viime aikoina havainneensa tai kokeneensa työyhteisössään syrjintää. Syrjinnän syyksi koettiin pääosin terveydentila tai vammaisuus (7,2 %), sukupuoli (2,9 %), poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta tai muu yhdistystoiminta (2,9 %) tai perhesuhteet (2,9%). Eniten syrjintää oli havaittu tai koettu tiedonsaannissa (38 %), mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön (21%) ja palkkauksessa (17%). Lisäksi pieni osa vastaajista ilmoitti kokeneensa tai havainneensa syrjintää mm. työpaikan fyysisessä ympäristössä, sijoittumisessa erilaisiin tehtäviin ja uralla etenemisessä sekä koulutusmahdollisuuksissa, että lomauttamisissa ja irtisanomisissa (kaikissa 4,2%). Syrjintää havainneista tai kokeneista 3 henkilöä kertoi itse joutuneensa työyhteisössään viime aikoina syrjinnän kohteeksi, useimmiten työtoverin tai esihenkilön toimesta. Esihenkilölleen syrjinnästä oli ilmoittanut joka kolmas (36,4%) syrjintää havainneista tai kokeneista. Kysymykseen siitä, onko syrjintään puututtu työpaikalla, neljäsosa vastasi "Ei" ja loput "En osaa sanoa". Kokemukset syrjinnän loppumisesta olivat samansuuntaisia, "Ei" (16,7%) ja "En osaa sanoa" (83,3%). Kyselyn vastauksien perusteella työyhteisössä esiintyy yhä syrjintää,

jonka lisäksi sekä syrjinnästä ilmoittaminen että siihen puuttuminen on ollut työpaikalla osin puutteellista.

Vastaajista noin 5 % kertoi havainneensa tai kokeneensa viime aikoina häirintää työpaikallaan. Kaikki häirinnän kohteena olleet henkilöt olivat naisia ja häirintä oli ollut luonteeltaan seksuaalista häirintää. Neljäsosasta häirintätapauksista oli ilmoitettu esihenkilölle ja häirintään oli myös puututtu. Suurinta osaa häirintätapauksista ei kuitenkaan oltu ilmoitettu esihenkilöille, jonka vuoksi häirintään ei ole ollut mahdollista puuttua. Vastaajat eivät osanneet kommentoida häirinnän nykytilaa työpaikallaan.

Vastaajista noin 8 % ilmoitti havainneensa työpaikallaan työpaikkakiusaamista, jonka lisäksi noin 10 % ilmoitti sekä havainneensa että joutuneen työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Kaikki työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet olivat olleet naisia. Muuta epäasiallista käytöstä tai kielenkäyttöä oli havainnut melkein kolmasosa (30,6 %) vastaajista. Avoimien vastauksien perusteella epäasiallinen käytös on pääosin ollut epäasiallista kielenkäyttöä, kuten kiroilua, nimittelyä, toisten arvostelua tai muuta sopimatonta tai epäkunnioittavaa kielenkäyttöä. Yleisimmin epäasiallista kielenkäyttöä oli havaittu työtoverin (52,4%) toimesta.

Työpaikkakiusaamisesta tai muusta epäasiallisesta käytöksestä 2/3 oli ilmoittanut asiasta esihenkilölleen ja 36,8% vastaajista kertoo, että käytökseen on puututtu työpaikalla. Noin viidesosa vastaajista kertoo, ettei käytökseen ole puututtu ja loput vastaajista eivät osanneet kommentoida asiaa. Noin viidesosa vastaajista kertoo, että työpaikkakiusaamista tai muuta epäasiallista käytöstä esiintyy yhä työpaikalla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeista kysyttäessä ainoastaan eri-ikäisten yhdenvertaisuuden kehittäminen koettiin keskiarvoisesti melko tarpeelliseksi. Naiset kokivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet miehiä suurempina. Kyselyn vastauksien perusteella työpaikalla tulee kiinnittää huomiota syrjinnän ehkäisyyn, syrjinnästä ilmoittamisen lisäämiseen ja siihen puuttumiseen. Häirinnän osalta on kiinnitettävä huomiota siihen, että häirintää kokeneet tai havainneet henkilöt ilmoittaisivat häirinnästä esihenkilölleen. Työpaikkakiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen käytökseen oli puututtu työpaikalla melko aktiivisesti ja epäasiallista käytöstä oli saatu lopetettua, mutta yhä esiintyvään työpaikkakiusaamiseen ja muun epäasiallisen käytökseen on syytä puuttua kunnassa.

Kyselyn avoimien vastauksien perusteella osa vastaajista koki kysymykset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikallaan haastaviksi vastata. Syyksi vastaamisen

haastavuuteen nousi asioiden konkreettisen havaitsemisen haastavuus ja tiedon puute aiheista. Lisäksi vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioiminen koettiin haastavaksi homogeenisessä työyhteisössä. Avoimien vastausten perusteella viestintää tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ja sen edistämisestä tulee lisätä kunnassa, jonka lisäksi kyselyä tullaan kehittämään jatkossa osana kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen arvioimista. Lisäksi tiedon puutteeseen työyhteisön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta pyritään vastaamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla ja siihen sisällytettyjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoitusten avulla.

Tulokset kootusti

Koko henkilöstölle suunnatun kyselyn perusteella seuraaviin asioihin oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä:

- sukupuolten tasa-arvo ja eri ryhmien yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan hyvin
- työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa ei ollut suuria ongelmia
- valtaosa ei ole kokenut tai havainnut häirintää tai työpaikkakiusaamista

Seuraavissa teemoissa on haasteita:

- yhdenvertaisuus tiedonsaannissa, mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön ja palkkauksessa
- syrjintään, työpaikkakiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen käytökseen puuttuminen
- epäasiallisen kielenkäytön esiintyminen
- syrjinnästä ja häirinnästä ilmoittaminen esihenkilölle

3.4 Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kunnassa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on edistettävä sekä henkilöstöpolitiikassa että palveluiden tuottamisessa ja organisaation toiminnassa. Toiminnallinen tasa-arvo kohdistuu organisaation palvelujen käyttäjiin eli kunnassa kohderyhmänä ovat kuntalaiset ja muut kunnan palveluita käyttävät ryhmät, kuten vapaa-ajan asukkaat ja yrittäjät. Toiminnallinen tasa-arvo on julkisen sektorin organisaation toiminnassa ja palveluissa toteutuvaa tasa-arvoa ja sukupuolten tasa-arvoa edistetään kunnassa palvelujen ja päätöksenteon avulla. Kunnalla on velvoite edistää toiminnallista tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan, joten se on luontevaa sisällyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Kunnan palvelut on suunnattu kaikille kunnan väestöryhmille. Kunnan palveluista, toiminnasta, suunnitelmista ja päämääristä tiedotetaan kuntalaisille ja kunnassa toimiville sidosryhmille pääsääntöisesti kunnan nettisivulla vesilahti.fi, jonka lisäksi sosiaalisen median kautta tavoitetaan laajasti kuntalaisia. Viestinnän avulla kuntalaisille luodaan edellytyksiä osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan ja viestinnän periaatteina ovat avoimuus, ajankohtaisuus ja tasavertaisuus. Tietoa jaetaan kunnassa eri viestintäalustoja hyödyntäen ja alusta päätetään kohderyhmän ja tiedotettavan asian mukaisesti. Sähköisten viestintäkanavien lisäksi kuntalaiset saavat tiedon kunnan palveluista ja päätöksenteosta paikallislehden, Lempäälän-Vesilahden Sanomien, kautta. Vesilahden kunnan viestintää kehitetään aktiivisesti ja monipuolisesti kunnan eri toimialoilla.

Vesilahden kunnan kuntastrategian mukaisesti kunnan toiminnassa on tavoitteena panostaa laadukkaaseen asiakaspalveluun ja kehittää asiakasymmärrystä jatkuvasti. Tämän lisäksi palveluita pyritään kehittämään helposti saavutettaviksi ja asiakaslähtöisiksi perheitä varten, jonka lisäksi digitalisaation avulla pyritään parantamaan asiakaskohtauksia. Kuntalaiset ja palvelut pyritään pitämään lähellä toisiaan ja kuntalaiset voivat antaa palautetta kunnan toiminnasta palautekyselyn kautta. Kunnan julkisissa hankinnoissa toimitaan KuHa OY:n valmistelemien kunnan hankintaohjeiden mukaisesti ja hankintapolitiikassa noudatetaan lainsäädännön mukaisesti syrjimättömyyden ja tasapuolisuuden periaatteita (1397/2016).

Vesilahden kunnassa toimivat vanhus- ja vammaisneuvosto sekä nuorisovaltuusto, jotka edistävät toiminnallisen tasa-arvon toteutumista Vesilahden kunnassa. Nuorisovaltuusto sekä vanhus- ja vammaisneuvosto toimivat aktiivisesti kunnassa ja sähköiset esityslistat ja pöytäkirjat tapaamisista on mahdollista löytää kunnan nettisivuilta www.vesilahti.fi.

Vanhusneuvosto toimii kunnassa ikääntyneen väestön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien takaajana ja se varmistaa kunnan ikääntyneiden väestön selviytymistä, osallistumista ja äänen kuulumista kunnassa, seuraa kunnallista päätöksentekoa ikääntyneen väestön näkökulmasta ja antaa lausuntoja sekä tekee esityksiä ja aloitteita ikääntyneitä koskevissa asioissa. Vammaisneuvosto varmistaa kunnassa vammaisten henkilöiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Neuvostolla on mahdollisuus vaikuttaa kunnassa eri toimialojen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja seurantaan vammaisia henkilöitä koskevissa asioissa.

Vesilahden nuorisovaltuusto on poliittisesti sitoutumaton nuorten vaikuttajaryhmä, joka ajaa oman kuntansa paikallisten nuorten etua. Nuorisovaltuuston avulla varmistetaan kunnan

nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien toteutuminen. Valtuustolla on edustus lautakunnissa, työryhmissä ja kunnanvaltuustossa sekä puhe- ja läsnäolo-oikeus kokouksissa, joten kunnassa myös nuorten mielipiteet ja toiveet otetaan huomioon toimintojen suunnittelussa, valmistelussa, toteuttamisessa ja seurannassa.

Nuorisovaltuusto sekä vanhus- ja vammaisneuvosto ovat antaneet omat kommenttinsa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen Vesilahden kunnassa ja kommentit on otettu huomioon tulevien toimenpiteiden asettamisessa. (*kommentteja ei vielä saatu*)

4 Toimenpiteet vuosille 2022–2023

Tässä luvussa esitellään suunnitelmakauden 2022–2023 tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Vesilahden kunnassa. Toimenpiteiden muotoilussa on kuultu TYHY-toimikuntaa, kunnan nuorisovaltuustoa sekä vanhus- ja vammaisneuvostoja. Tämän lisäksi toimenpiteiden asettamista ovat ohjanneet Vesilahden kunnan henkilöstölle toteutetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset sekä aikaisempien tasa-arvo- ja työhyvinvointisuunnitelmien toimenpiteiden toteutuminen. TYHY-ryhmä on henkilöstön edustajana asettanut suunnitelmakauden toimenpiteet.

4.1 Rekrytointi

Nykytila: Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia niin, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia (6.2 § kohta 1).

Avoimia tehtäviä täytettäessä valintaperusteet määritellään täsmällisesti etukäteen. Työpaikkailmoitusten osalta varmistetaan edelleen, että ne eivät ole syrjiviä ja mikäli mahdollista, valintaperusteiden ja työtehtävien vaatimusten on sovelluttava yhtä hyvin miehille kuin naisille. Työpaikoista ilmoitettaessa ei esitetä sellaisia vaatimuksia, joilla ei ole merkitystä tehtävän hoitamisessa (esim. täydellinen suomen kielen taito). Tehtävänimikkeissä ja työnhakuilmoitusten tehtävänkuvauksissa ei ohjata hakemaan erityisesti naisia tai miehiä.

Lähtökohtaisesti työhön valitaan perustellusti ansioituneempi ja soveltuvin henkilö alkuperästä, sukupuolesta tai sukupuoli-identiteetistä riippumatta. Ansiovertailussa otetaan

huomioon koulutus, työkokemus sekä sellaiset tiedot ja taidot, jotka ovat objektiivisesti osoitettavissa. Arvioinneissa arvioidaan tietoja ja taitoja, joilla on merkitystä tehtävän kannalta sekä yleistä soveltuvuutta tehtävään. Rekrytoinneissa toimitaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti.

Toimenpide: Rekrytointiprosessin koulutus esimiehille (tasa-arvokysymysten huomiointi rekrytoitaessa), anonyymien rekrytoinnin kokeileminen kunnassa.

4.2 Palkkaus

Nykytila: Palkkakartoituksen perusteella Vesilahden kunnassa naisten ja miesten välillä ei esiinny perusteettomia palkkaeroja ja kunnassa noudatetaan oikeudenmukaista ja tasa-arvoista palkkausta. Palkkaus perustuu työn vaativuuden arviointiin, henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin sekä työehtosopimukseen. Kaikkien tehtävien palkoista päätetään julkisesti viranhaltijapäätöksinä tai kunnanhallituksessa, jonka lisäksi päätökset kertapalkkioista ovat julkisia viranhaltijapäätöksiä.

Toimenpide: Tehtävänkuvien päivittäminen ajantasaisesti kaikilla toimialoilla kehityskeskustelujen yhteydessä. Palkkakartoituksen uusiminen joka toinen vuosi. Henkilökohtaisten lisien myöntämisen prosessin uudistaminen.

4.3 Sijoittuminen eri tehtäviin, henkilöstön ammatillinen kehittäminen ja uralla eteneminen

Nykytila: Vesilahden kunta tarjoaa oikeudenmukaiset mahdollisuudet koulutukseen osallistumiseen ja tasavertaiset urakehitysmahdollisuudet sekä naisille että miehille. Osaamisen kehittämiseen panostetaan huomioiden tulevaisuuden osaamisvaateet ja osaamisen kehittämisen menetelmiä käytetään monipuolisesti hyödyksi. Henkilöstöä kannustetaan omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen sekä sisäiseen liikkuvuuteen ja työkiertoon. Henkilöstölle taataan sukupuolesta, iästä tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin.

Työntekijöillä on oikeus vuosittaiseen kehityskeskusteluun esihenkilön kanssa, jonka lisäksi kaikilla työntekijöillä on yhdenvertainen oikeus työpaikkaetuihin, työhyvinvointia edistäviin

tekijöihin ja työterveyshuoltoon, kouluttamiseen ja tasavertaiseen kohteluun kaikessa toiminnassa työhön liittyen.

Perehdyttämisellä on tärkeä rooli siinä, miten uusi työntekijä oppii työtehtävänsä ja miten hänet otetaan vastaan osaksi työyhteisöä. Perehdyttämisen helpottamiseksi on laadittu perehdytyksen muistilista, jossa on kaikille työntekijöille perehdytettävät yleiset periaatteet. Yhteisen listan lisäksi työyksiköissä on omia perehdyttämislistoja.

Henkilöstökoulutusta toteutetaan vuosittain laadittavan koulutussuunnitelman mukaisesti. Koulutussuunnitelmassa koulutustavoitteita tarkastellaan myös pidemmän tähtäimen osaamisvaatimusten perusteella. Palvelualueittaisessa suunnitelmassa koulutus perustuu työn vaatimukseen ja henkilöstöstä nouseviin tarpeisiin. Eri ammattiryhmille kohdistetaan koulutusta tarve huomioon ottaen tasapuolisesti ja samoin ehdoin. Esihenkilöillä on keskeinen rooli tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämässä. Esihenkilöitä kannustetaan osallistumaan erilaisiin esihenkilöille tarkoitettuihin koulutusohjelmiin ja esihenkilöiden koulutuksen avulla pyritään arvojen, asenteiden ja käytäntöjen tasa-arvoistamiseen.

Koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä otetaan huomioon erilaiset koulutustarpeet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen esimerkiksi työtehtävien luonteen ja perheveloitteen vuoksi. Perhevapailta tai muulta pitkältä virka- tai työvapaalta palaavalle henkilölle järjestetään tarpeen mukaan työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta.

Toimenpide: Varmistetaan tasapuoliset mahdollisuudet täydennyskoulutukseen ja urakehitykseen henkilöstölle sukupuolesta tai iästä riippumatta. Työnantaja pyrkii aktiivisesti madaltamaan työn- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä ristiriitoja.

4.4 Työolot

Nykytila: Tasa-arvolain mukaan työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työskentelyä haittaavat ympäristö- ja työolosuhdetekijät kartoitetaan työsuojelu- ja työterveyshuoltotyönä sekä korjataan mahdollisuuksien mukaan. Vesilahden kunnan tavoitteena on taata kaikille mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin.

Työolosuhteiden suunnittelussa huomioidaan, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille. Yhdenvertaisuuslaki (§ 15) velvoittaa työnantajan tekemään kulloisessakin tilanteessa tarvittavat asianmukaiset kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi

yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä sekä suoriutua työtehtävistä ja edetä tyourallaan. Mukautukset voivat kohdistua fyysiseen ympäristöön, työvälineisiin sekä työn järjestelyihin. Työpaikoille tehdään lisäksi säännöllisin väliajoin työsuojelun riskiarviointi.

Työhyvinvointikyselyn vastausten mukaan työvälineiden koettiin melko usein olevan tarkoituksenmukaiset, turvalliset ja riittävät (ka 4,01 ja 3,86 vuonna 2021). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn mukaan tasa-arvon koettiin toteutuvan työolojen suhteen melko hyvin sekä naisten ja miesten tasa-arvon (4,18), eri-ikäisten työntekijöiden (4,19), erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien (3,97) ja vähemmistöjen (4,2) suhteen (1=erittäin heikosti; 5=erittäin hyvin).

Toimenpide: Toimipaikkojen esteettömyyttä tavoiteltava (henkilöstön yhdenvertaisuus ja vammaisten henkilöiden mahdollisuus hakea mitä tahansa tehtävää kunnassa).

4.5 Työajan joustot ja työn ja perheen yhteensovittaminen

Nykytila: Työ- ja virkaehtosopimukseen nojaten Vesilahden kunnassa on käytössä useita työaikajärjestelmiä. Monella toimialalla on käytössä liukuva työaika sekä työaikapankki, joiden tavoitteena on helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Perhevapaita ja osa-aikaratkaisuja tuetaan työssä jaksamisen mahdollistamiseksi. Etätyössä noudatetaan etätyötä koskevia periaatteita.

Perhevapaat ja muut virka- ja työlomat ovat lain edellyttämällä tavalla niin miesten kuin naistenkin käytettävissä. Naiset käyttävät vanhempainvapaita selvästi enemmän kuin miehet, jonka vuoksi miehiä kannustetaan käyttämään enemmän vanhempainvapaita ja sairaan lapsen hoitomahdollisuuksia. Tavoitteena on, että vanhempainvapaita käytetään tasapuolisesti ja perhevapaaudistuksen myötä uudistuneiden vanhempainvapaiden tasa-arvoiseen hyödyntämiseen kannustetaan.

Työn ja perheen yhteensovittamisen paine ei ole yksinomaan pienten lasten vanhempien haaste, sillä keski-iässä moni huolehtii ikääntyvistä vanhemmistaan tai muista apua tarvitsevista omaisistaan oman työnsä ohella. Myös tämän ryhmän tarpeet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan. Työntekijän paluuta pitkältä perhevapaalta helpotetaan perehdyttämällä ja koulutuksella. Tarvittaessa osa-aikatyötä voi tehdä perhesyistä (osittainen hoitovapaa).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn mukaan työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet ovat Vesilahden kunnassa hyvät, eikä sukupuolten välillä esiinny suurta eroa mahdollisuuksissa lastenhoidon ja vanhemmuuden sekä työn yhteensovittamisessa.

Toimenpide: Etätöiden kehittäminen. Perheen ja työelämän yhdistävän kulttuurin painottaminen.

4.6 Häirintä ja syrjintä

Nykytila: Vesilahden kunnan työpaikoilla ei hyväksytä epäasiallista käytöstä, työssä häirintää tai työpaikkakiusaamista. Kunta työnantajana edellyttää, että esihenkilöt puuttuvat tilanteisiin nopeasti ja vakavasti suhtautuen. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan välillisen ja välittömän syrjinnän ja yhdenvertaisuuslaki puolestaan kieltää muun syrjinnän. Syrjintä tarkoittaa esim. asiatonta kohtelua tai työpaikan jokapäiväisiä valintoja ja päätöksiä, joissa työnantaja tai hänen edustajansa ei kohtele henkilöstöä tasa-arvoisesti. Välillinen syrjintä on toimintaa, jonka tarkoituksena ei ole syrjiä ketään, mutta jonka vaikutuksesta esimerkiksi eri sukupuolten edustajat joutuvat eriarvoiseen asemaan.

Vesilahden kunnalle on kirjattu työssä häirinnän ehkäisevät toimenpiteet osana varhaisen välittämisen mallia. Siihen on kirjattu toimintaohjeet häirintätilanteessa esihenkilölle, häirintää kokeneelle sekä kirjattu ylös koko työyhteisön velvollisuudet häirintätilanteiden ehkäisemiseksi.

Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän, syrjinnän tai sukupuolisen vallankäytön kohteeksi. Häirintä on kiellettyä syrjintää (YVL 14 §). Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy ikään, alkuperään, vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä tarkoitettuun syyhyn ja jos käyttäytymisellä luodaan mainitun syyyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ryhtymään toimenpiteisiin heti häirinnästä tiedon saatuaan.

Lisäksi jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa omalla käyttäytymisellään työilmapiiriin ja sitä kautta kiusaamisen ja häirinnän kokemiseen. Fiiliskyselyyn vastanneet kokivat lisäksi olonsa

turvalliseksi töissä (ka 4,39 ja 4,22) vuonna 2021. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn mukaan häirintää ja syrjintää koettiin tai havaittiin työpaikalla jonkun verran, ja siihen puuttumista ja ehkäisemistä tulee kunnassa tehostaa.

Toimenpide: Kannustetaan kulttuurin, jossa häirinnästä tai syrjinnästä puhutaan avoimesti matalalla kynnyksellä. Esimiehet koulutetaan käsittelemään syrjintäasioita.

4.7 Viestintä

Nykytila: Strategia: Viestimme aktiivisesti ja rohkeasti sekä rakennamme vuorovaikutusta aktiivisesti. Vesilahden kunnalle on laadittu viestinnän periaatteet, joiden mukaan kunta viestii sekä organisaation sisäisesti että kuntalaisille kunnan asioista. Viestinnän periaatteena Vesilahden kunnassa on avoimuus, ajankohtaisuus ja tasavertaisuus.

Fiiliskyselyn väitteen ”Esimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista” oltiin keskimääräisesti melko samaa mieltä (ka 3,72 ja 3,63 vuonna 2021) ja työntekijät tiesivät hyvin, mitä heidän tehtäviinsä kuuluu ja mitä heiltä odotetaan (4,11 ja 4,28).

Toimenpide: Asukkaiden monimuotoisuuden esilletuominen kunnan viestinnässä esim. Pride- viikko. Sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöönotto organisaatioviestinnässä.

4.8 Palvelut kunnassa

Nykytila: Kunnan palveluiden kehittämisessä huomioidaan useat eri sidosryhmät. Tämän mahdollistavat nuorisovaltuusto sekä vanhus- ja vammaisneuvostot.

Toimenpide: Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi, yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen kaikissa palveluissa.

4.9 Työhyvinvointi

Nykytila: Kunnassa toteutetaan työhyvinvointikysely 3 kertaa vuodessa. TYHY-ryhmä seuraa työhyvinvoinnin kehittymistä, jonka lisäksi kunnassa laaditaan vuosittainen henkilöstöraportti, jossa kartoitetaan henkilöstö määrä ja rakenne, henkilöstökustannukset, henkilöstön ikääntyminen, poissaolot ja työhyvinvointi.

Työssä jaksamista edistetään varhaisen välittämisen mallin mukaisesti. Terveydellisistä syistä johtuvissa työkyvyn alentumistilanteissa työtä voidaan muokata henkilön jäljellä olevan työkyvyn mukaiseksi. Mukautukset voivat olla joko väliaikaisia tai pysyviä. Tarvittaessa voidaan etsiä kokonaan muunlaista työtä, jotta työntekijä pystyisi jatkamaan työelämässä.

Työsuojelu ja työterveyshuolto kuin myös työsuojelutarkastukset toteutetaan kunnassa työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Vuosien 2020–2022 työhyvinvointikyselyiden mukaan ilmapiiri työyksiköissä on koettu vastausajankohtina hyväksi.

Toimenpide: Henkilöstöpolitiikan käyttöönotto

5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta

Suunnitelmakauden 2017–2021 arviointi. Vesilahden kunnan TYHY-ryhmä on laatinut edellisten suunnitelmakausien tasa-arvo- ja työhyvinvointisuunnitelmat ja lisäksi se on seurannut tasa-arvo- ja työhyvinvointisuunnitelman toteutumista. TYHY-ryhmässä on edustettuina yhteistyötoimikunta ja eri hallintokunnan edustajia.

Vesilahden kunnan tasa-arvo- ja työhyvinvointisuunnitelman (2017–2021) toimenpiteet on koottu neljän teeman alle. Teemat ovat: 1) Työssä jaksaminen ja sen tukeminen, 2) Henkilöstön ammatillinen kehittäminen 3) Työturvallisuuden suunnittelu, seuranta ja ylläpito sekä 4) Palkkauksellinen tasa-arvo.

”Toimenpide 1. Työssä jaksaminen ja sen tukeminen

- Työhyvinvointia tukevan toiminnan kokonaisvaltainen kehittäminen ja vuosittaisen suunnittelun tekeminen TYHY-ryhmän sekä muiden sidosryhmien avulla.
- Työselvitysten, -ilmapiirikyselyjen tai muiden työyhteisöä koskevien kyselyjen tekeminen sekä suositusten toteuttamisen seuranta ko. työyhteisössä ja TYHY-ryhmässä.
- Työssä jaksamiseen liittyvien käytäntöjen kehittäminen ja hyvien käytäntöjen jakaminen oman työyksikön kanssa ja eri hallintokuntien kesken.
- Varhaisen välittämisen mallin mukaisen toiminnan kehittäminen.
- Työn joustavuuden lisääminen (mm. liukuva työaika, etätyö, työnkierto).
- Nollatoleranssi työpaikkakiusaamiseen: ohjeet kuinka toimia häirintätilanteessa.

- TYKY-toimintaan panostaminen.

Toteutuminen:

TYHY-ryhmän arvio oli, että toimenpiteet tehty suurimmaksi osin, tosin joitakin kehitettäviä on jäänyt vielä seuraavalle kaudelle, esim. varhaisen välittämisen mallin kehittäminen. Tyhy-toimintaa uudistettu kaudella paljon ja yhteisöllisyyden parantamiseen on panostettu. Covid 19-pandemia muutti työoloja eri tavalla kuin mihin kukaan olisi voinut varautua ja osa toimenpiteistä toteutui pandemian takia ja osa jäi toteutumatta siitä johtuen.

Toimenpide 2. Henkilöstön ammatillinen kehittäminen

- Alais- ja esimiestaitojen kehittäminen koko kunnan tasolla ja toimialakohtaisesti mm. sisäisten palaverien yhteydessä ja mahdollisesti ulkopuolista työnohjausta hyödyntäen.
- Kehityskeskustelujen käyminen ja tehtäväkuvien päivittäminen sähköisiä lomakkeita hyödyntäen; tehtäväkuvan päivitys, kehityskeskustelulomakkeen läpikäynti, aiempien suunnitelmien toteutuksen seuraaminen ja uusien yhdessä pohdittujen tavoitteiden asettaminen.
- Koulutusyhteistyön vahvistaminen yli toimialojen ja seutukunnallisesti.
- Omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen.
- Ideamyönteisyyden vahvistaminen.

Toteutuminen:

Tavoitteet ovat toteutuneet pääosin. Kehityskeskusteluprosessi on uudistettu ja koulutusmahdollisuudet ovat online-koulutusten vuoksi parantuneet kaikkien osalta. Ideamyönteisyyden vahvistuminen on toteutunut organisaatiokulttuurin rentoutumisen myötä, kulttuuri koetaan sallivammaksi kuin ennen.

Toimenpide 3. Työturvallisuuden suunnittelu, seuranta ja ylläpito

- Perehdyttämiskäytäntöjen ajantasaisuudesta huolehtiminen.
- Hallintokuntien yksikköjen ensiapuvalmiuden ja paloturvallisuussuunnitelmien ylläpito.
- Turvallisuuskatselmusten systemaattinen tekeminen eri hallinnon tarpeiden mukaisesti.
- Riskiarviointien tekeminen jokaiselle hallinnon alalle toimialan tarpeiden mukaisesti.

- Turvallisuussuunnitelman tekemiseen hallintokunnat voivat käyttää esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen sähköistä www.arkiarvi.fi -sivustoa. Lisätietoja toimialakohtaisista riskien/turvallisuuden arviointiin liittyvistä tarkastuksista saa kunnan työsuojelupäälliköltä.

Toteutuminen:

Kauden tavoitteita on saavutettu hyvin. Perehdytykseen on satsattu paljon, ensiapuvalmennukset aloitettu uudelleen. Työsuojeluun on otettu käyttöön Granite-ohjelmisto ja työsuojelukatselmukset on tehty ajanmukaisesti. Kunta on siirtynyt kahden työsuojeluvaltuutetun malliin.

Toimenpide 4. Palkkauksellinen tasa-arvo

- Työn vaativuuden arvioinnin päivittäminen.”

Toteutuminen:

Työn vaativuuden arvioinnin päivittäminen on tehty, joten tavoitteet saavutettu. Kaudella on myös tehty koulunkäynninohjaajien TVA-tarkastelu, järjestelyvaraerällä korjattu henkilökohtaisten lisien epätasa-arvoista jakautumista henkilöstölle.

5.1 Tasa-arvokyselyn pohjalta annetut tavoitteet

Vuosien 2017–2021 Tasa-arvo- ja työhyvinvointisuunnitelmassa raportoidun henkilöstölle vuosina 2016–2017 toteutetun tasa-arvokyselyn tuloksien perusteella noin puolet vastaajista oli ilmoittanut kokeneensa Vesilahden kunnan työntekijänä eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Syrjinnän kokemukset olivat ilmenneet palkkauksen, työmäärän jakautumisen ja uusista tehtävistä tiedonsaannin yhteydessä. Tavoitteeksi asetettiin huomion kiinnittäminen entistä enemmän työyhteisön sisäiseen viestintään organisaatiomuutosten yhteydessä. Samoin tavoitteena on häirinnän ja syrjinnän tunnistaminen ja ehkäisy koko organisaatiossa.

Puolet johtajista ja ylimmistä virkamiehistä koki joutuvansa tekemään liikaa ylitöitä ja vastaajista kaksi kolmannelta arvioi, ettei nykyisessä työssä juurikaan ole mahdollisia etenemiselle. Koulutukseen osallistumisen taso nähtiin kyselyn perusteella varsin hyväksi. Tavoitteeksi suunnitelmassa asetettiin työntekijöiden kannustaminen koulutukseen osallistumiseen yhä korkeamman osallistumisasteen saavuttamiseksi ja oman ammatillisen

osaaminen kehittämisen varmistamiseksi, mikä takaisi henkilöstön kehittymisen ammatillisesti vaikka eteneminen kunnan tehtävissä ei olisikaan niin todennäköistä.

Vastausten perusteella suunnitelmassa todettiin, että yhteishengen parantamiseen on kiinnitettävä huomiota. Kiire on lisääntynyt ja toisaalta muutamat edelliset vuodet ovat olleet hyvin pitkälti erikoistilanteiden vuosia pandemiatilanteesta johtuen. Työpaikkaa koskevista asioista saatava tieto ongelma, joka nousi jo aiemmin esille kuntaorganisaatiossa. Intranetin käyttö ei ole niin laajaa kuin organisaatiossa toivotaan ja sen uudistaminen onkin tavoitteena tulevina vuosina.

5.2 Suunnitelmakauden 2022–2023 seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ne periaatteet, joihin Vesilahden kunta työnantajana sitoutuu ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat edistääkseen tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Asiakirjassa mainittujen toimenpiteiden toteutus on jatkuvaa toimintaa ja toteutumista seurataan säännöllisesti. TYHY-ryhmä seuraa toimenpiteiden toteutumista vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma on päivitettävä vähintään joka toinen vuosi, jonka lisäksi palkkakartoitus on tehtävä vähintään joka toinen vuosi. Kuitenkin, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi, voidaan palkkakartoitus tehdä joka kolmas vuosi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään kaikissa Vesilahden kunnan työyhteisöissä, jonka lisäksi suunnitelma julkaistaan kunnan intrassa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toimii suunnitelman seurannan välineenä ja kysely toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen yhteydessä eli joka toinen vuosi.

5.3 Tiedotus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksestä tiedotetaan henkilöstölle kunnan intranetissä sekä esihenkilöiden välityksellä. Päivitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään kunnan intraan. Tavoitteena on, että henkilöstö on tietoinen organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen.

6 Lähteet

KT (2021). Naiset kunta-alalla. Haettu osoitteesta [Naiset kunta-alalla | Kunta- ja hyvinvointialuetyöntajat KT](#). Viitattu 22.8.2022.

Kuntaliitto (2019). Kaikkien kasvojen kunta, Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa.

Tasa-arvolaki (609/1986)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

