



KIURUVEESI
LUOMU-SUOMEN PÄÄKAUPUNKI

**KIURUVEDEN KAUPUNGIN
TASA-ARVOSUUNNITELMA
2024-2026**

Yhteistoimintaelin	21.10.2024 § 91
Henkilöstöjaosto	29.10.2024 § 125
Kaupunginhallitus	18.11.2024 § 204
Valtuusto	9.12.2024 §

Sisällys

1.	JOHDANTO	3
2.	TASA-ARVOLAIN ASETTAMAT VELVOITTEET	5
2.1	Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa.....	5
2.2	Työnantajan velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma	6
3.	TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAVOITTEET	8
3.1	Työhönotto ja henkilöstön rekrytointi.....	8
3.2	Työolot, työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen.....	8
3.3	Palkkaus, nimikkeet ja työn vaativuuden arviointi	9
3.4	Urakehitys ja koulutus	10
3.5	Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä sekä ahdistelu	10
3.6	Syrjintä	12
4.	KIURUVEDEN KAUPUNGIN NYKYTILANTEEN KARTOITUS HENKILÖSTÖSTÄ (JOULUKUU 2023).....	15
4.1	Miesten ja naisten osuus koko henkilöstöstä	15
4.2	Naisten ja miesten osuus vakinaisissa ja muissa palvelussuhdelajeissa	15
4.3	Naisten ja miesten osuus koko- ja osa-aikaisuuden mukaan	16
4.4	Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin	17
4.5	Naisten ja miesten jakautuminen sopimusaloittain.....	18
5.	KIURUVEDEN KAUPUNGIN NYKYTILANTEEN KARTOITUS PALKOISTA (JOULUKUU 2023).....	19
5.1	KVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö	19
5.2	Teknisten (TS) sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö.....	20
5.3	OVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö	21
5.4	Henkilökohtaiset harkinnanvaraiset lisät	22
5.5	Yhteenveto palkoista.....	23
6.	TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMINEN JA KEHITTÄMISKOHTEET TULEVAISUUDESSA	24

1. JOHDANTO

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on hyväksytty laajasti yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi Suomessa. Tasa-arvon edistämisen pohjana on Suomen perustuslain 6 §, jossa kielletään muun muassa sukupuoleen perustuva syrjintä. Perustuslain yhdenvertaisuussäännöksen asettamista tavoitteista, kuten syrjinnän estämisestä säännellään konkreettisesti erityisesti tasa-arvolaissa sekä uudessa yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Viimesijaisesti tasa-arvolain säännösten toteutuminen turvataan viranomaisten valvonnalla ja asianmukaisilla toimenpiteillä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, myöhemmin tasa-arvolaki) antaa työkaluja työpaikan tasa-arvon ja hyvinvoinnin edistämiseen. Tasa-arvolain mukaisilla toimilla on myös tarkoitus ennalta ehkäistä sukupuolesta johtuvaa syrjintää. Tasa-arvolaki velvoittaa, että viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Henkilöstön tasa-arvon lisäksi tasa-arvoa tulee edistää toiminnallisen tasa-arvon näkökulmasta myös päätöksenteossa sekä palveluissa Kiuruveden kaupungissa (myöhemmin kootusti kaupunki). Tavoitteena on, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuisi käytännössä kaikilla tasoilla.

Tasa-arvoisesta, avoimesta, kannustavasta ja oikeudenmukaisesta työyhteisöstä hyötyvät niin työnantajat kuin työntekijät. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen lisää kaupungin työntekijöiden työhyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden kokemista sekä parantaa työmotivaatiota, minkä kautta tasa-arvon edistämisellä voi olla vaikutusta henkilöstön hyvinvointiin ja tuottavuuteen kaupungissa.

Tasa-arvolain 1 §:n tavoitteiden mukaan sen tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Lisäksi lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvotyö on oleellinen osa työyhteisön kehittämistä ja se koskee jokaista työyhteisön jäsentä.

Työyhteisö, jossa vallitsee tasa-arvo naisten ja miesten kesken, on toimiva ja kykenee tuottamaan paremman palvelutason. Tasa-arvotavoitteen saavuttaminen edellyttää työelämän järjestelmien ja toimintatapojen kehittämistä siten, että etuoikeudet ja velvoitteet tulevat jaetuiksi tasaisemmin sukupuolten välillä. Esimerkiksi palkkaus, työhönsijoittuminen, työssä viihtyminen ja koulutusmahdollisuudet eivät saa olla millään tavoin riippuvaisia sukupuolesta.

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen työelämän lisäksi myös asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Näin ollen tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on siten kirjata ne toimenpiteet, joilla edistetään tasa-arvolain mukaisia tavoitteita kaupungissa.

2. TASA-ARVOLAIN ASETTAMAT VELVOITTEET

Tasa-arvolain tavoitteena on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen, ja sen säännöksillä pyritään estämään kaikki sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Tasa-arvolain keskeisenä tavoitteena on myös edistää molempien sukupuolten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Lisäksi tasa-arvolaki kieltää syrjinnän työpaikka- ja koulutusilmoittelussa ja antaa työelämässä syrjitylle oikeuden hakea hyvitystä (tasa-arvolain 6–8 ja 11–12 §:t, soveltuvin osin). Tasa-arvolaki edellyttää myös, että miehille ja naisille järjestetään samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen (5 §). Viranomaiset ovat velvollisia muuttamaan sellaisia olosuhteita ja käytänteitä, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen. Tasa-arvon edistäminen on viranomaisen virkavelvollisuus.

Kaupungin luottamushenkilöiden osalta on huomioitava, että tasa-arvolain yhtenä perustavoitteena on myös tasa-arvon edistäminen päätöksenteossa. Edellä mainittu tarkoittaa, että tasa-arvolain 4a §:n mukaisesti sekä naisten että miesten on voitava tasaveroisesti osallistua yhteiskunnan eri alojen toimintaa koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Säännöksen perusteella valtion ja kunnan toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Kiintiösäännöstä sovelletaan kunnallisiin ja kuntien välisiin yhteistoiminnan toimielimiin kunnanvaltuustoja ja -hallituksia lukuun ottamatta.

2.1 Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin mukaan:

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. *toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia*

2. edistää miesten ja naisten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
3. edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille
5. helpottaa miesten ja naisten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteen sovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
6. toimia siten, että ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä

Kaupunki pyrkii toiminnassaan edistämään tasa-arvolain säännösten toteutumista jäljempänä käsitellyin tavoin.

2.2 Työnantajan velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain 6a §:n 1 momentin mukaisesti vähintään 30 henkilöä säännöllisesti työllistävän työnantajan on tehtävä tasa-arvosuunnitelma vuosittain. Työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet.

Tasa-arvolain 6a §:n 2 momentin mukaisesti tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Kaupunki on huolehtinut asianmukaisesti henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksista ja tasa-arvosuunnitelma käsitellään asianmukaisissa toimielimissä.

Tasa-arvolain 6a §:n 3 momentin mukaan

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;

2. *käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;*
3. *arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.*

Lisäksi tasa-arvolain 6a §:n 4–5 momenteissa säännellään tiedotuksesta ja palkkakartoituksesta: *Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Suunnitelman on oltava helposti henkilöstön saatavilla.*

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa- arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään edellä mainitut asiat. Tasa-arvosuunnitelma on tehtävä, vaikka koko henkilöstö tai suurin osa henkilöstöstä edustaisi samaa sukupuolta ja työpaikalla ei olisi havaittu tasa-arvoon liittyviä ongelmia.

3. TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAVOITTEET

3.1 Työhönotto ja henkilöstön rekrytointi

Tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin 1. kohdan mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Kaupungin henkilöstön palkkaamisessa tavoitteena on varmistaa kaupungille osaavat henkilöstöresurssit. Lähivuosien eläkepoistuma tulee viemään kaupunkiorganisaatiosta eläkkeelle merkittävän määrän henkilökuntaa. Kaupungin on työnantajana kyettävä hallitsemaan tämä muutos ja kaupungin houkuttelevuutta työnantajana on vahvistettava ja pyrittävä vaikuttamaan myös siihen, etteivät osaajat siirry pois kaupungin palveluksesta.

Kaupungin avoinna olleisiin paikkoihin on hakenut sekä miehiä että naisia. Tilastointia sukupuolijakaumasta hakeneiden kesken ei kuitenkaan ole olemassa. Mikäli jatkossa katsotaan, että jollekin alalle tulisi saada hakeutumaan enemmän miehiä tai naisia, kyseisen alan suhteen tullaan miettimään erikseen tarvittavia keinoja tavoitteen saavuttamiseksi.

3.2 Työolot, työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen

Tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin 4. kohdan mukaan työolosuhteet ja työvälineet tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Säännöksen 5. kohdan mukaan työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Kaupungilla työolosuhteet ja työvälineet ovat tasa-arvolain vaatimusten mukaiset. Työolosuhteita, työtiloja ja -välineitä kehitetään jatkuvasti niistä saadun palautteen pohjalta ja asioihin pyritään kiinnittämään huomiota oma-aloitteisesti jo esimiesten taholta. Määrärahojen puitteissa uusitaan tasapuolisesti miehille ja naisille esimerkiksi työtiloja ja -välineitä ergonomisesti oikeiksi.

Kaupunkiin palvelussuhteessa olevat tekevät työtä monen eri työaikajärjestelmän mukaan. Toimistotyössä työajan liukumat helpottavat työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Ylityöt korvataan KVTES:n

tai vaihtoehtoisesti alalla noudatettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Töiden kuormittavuutta ja henkilöiden työssä jaksamista seurataan esimiesten toimesta aktiivisesti. Mahdollisiin ongelmatilanteisiin pyritään puuttumaan ennaltaehkäisevästi ja työntekijöille tarjotaan tukea tarpeen mukaisesti yksittäistapauksissa.

Perhepoliittisia vapaita pyritään markkinoimaan etenkin miehille, sillä suurelta osin niitä käyttävät vain naiset. Sairaalan lapsen hoito, vanhempainlomat ja hoitovapaat toteutuvat käytännössä hyvin, koska kyseiset vapaat ovat lakisääteisiä ja työehtosopimukseen pohjautuvia, joten kyseisten vapaiden myöntämisessä ei lähtökohtaisesti ole epätasa-arvoa. Työnantajan on pidettävä huolta siitä, ettei vapaita pitäneiden työntekijöiden asema ja etenemismahdollisuudet heikkene niiden pitämisen vuoksi.

3.3 Palkkaus, nimikkeet ja työn vaativuuden arviointi

Yhteiskunnallisesti tärkeäksi koettujen tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi työnantajan tulee taata naisille ja miehille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Samanarvoinen ja vaativuudeltaan samanlainen työ tulee korvata samansuuruisella palkalla tasa-arvolain 6 § 2 momentin 3. kohdan mukaisesti. Tehtävänimikkeillä ei ole vaikutusta palkkauksen perusteena. Nimikkeet eivät aina anna oikeaa kuvaa työtehtävistä ja niiden sisällöstä, joten palkkaus määräytyy kaupungissa todellisten työtehtävien mukaan.

Työn vaativuuden arvioinnin periaatteena on arvioida työn vaativuutta työntekijästä riippumattomana. Työntekijän sukupuoli ja ikä eivät näin ollen vaikuta työn vaativuuden arviointiin, eikä sitä kautta arvioinnin perusteella määräytyvään tehtäväkohtaiseen palkkaan. Työn vaativuuden arvioinnilla pyritään tasa-arvoiseen palkkaukseen. Kaupungissa on toteutettu työn vaativuuden arvioinnin järjestelmän uudistus KVTES:n säännösten ja muun ohjeistuksen pohjalta vuodesta 2019 alkaen.

Tasa-arvolaki ei sinällään estä yksilöllisiä palkkaetuja, kuten henkilökohtaista harkinnanvaraista palkan osaa, mutta työnantajan on pystyttävä kuitenkin osoittamaan palkkaerojen syyt. Tasa-arvo ja samapalkkaisuuden periaate on

muistettava myös henkilökohtaisia palkkoja määrättäessä. Tasa-arvon kannalta on tärkeää, että palkkausten arviointijärjestelmät ovat kunnossa ja niitä päivitetään asianmukaisesti.

3.4 Urakehitys ja koulutus

Tasa-arvolain 5 §:n sekä 6 §:n 2 momentin 2. kohdan mukaisesti sekä naisille että miehille tulee luoda yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla ja molemmille sukupuolille tulee järjestää samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Tavoitteen saavuttamiseksi molempia sukupuolia on kannustettava eteenpäin erityisesti niillä aloilla, joissa kyseistä sukupuolta on vähemmän. Sekä naisten että miesten tulisi saada tasapuolisesti koulutusta ja kokemusta johtamistehtäviä varten.

Urakehitys ei aina tarkoita suoraa etenemistä ”korkeampiin” työtehtäviin, vaan myös varsinaisessa työtehtävässään tulee olla mahdollisuuksia kehittyä. Kaupungin käytännön mukaan kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön ammattitaitoa ja motivaatiota pyritään kehittämään tarkoituksenmukaisesti ja säännöllisin väliajoin. Koulutusmäärärahoja tarkastellaan säännöllisesti ja henkilöstön toiveet tarpeellisista koulutuksista huomioidaan. Osaava ja motivoitunut henkilöstö on kaikkien osapuolten tavoite, johon kaupunki pyrkii aktiivisesti.

3.5 Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä sekä ahdistelu

Tasa-arvolain 7 §:n 5–8 momenttien perusteella työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työntekijä joudu työpaikalla sukupuolisen tai seksuaalisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Sekä sukupuolinen että seksuaalinen häirintä tai ahdistelu loukkaa naisten ja miesten perustavanlaatuisia oikeuksia, kuten itsemääräämisoikeutta. Kaikki epäasiallinen käytös on aina kohteelleen vastentahtoista ja ei-toivottua ja kaikkeen eri epäasialliseen toimintaan suhtaudutaan vakavasti kaupungissa.

Tasa-arvolain 7 §:n 5–8 momentissa sukupuolista ja seksuaalista häirintää on käsitelty seuraavasti:

1. *Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.*

2. *Seksuaalista häirintää, häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.*
3. *Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.*
4. *Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.*

Työntekijän kannattaa reagoida heti sukupuoliseen tai seksuaaliseen häirintään sekä ahdisteluun kertomalla siitä työnantajan edustajalle, luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai työtoverille. Jos sukupuolista tai seksuaalista häirintää ja ahdistelua on aihetta epäillä, työnantajan on välittömästi ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Häirintä on ensisijaisesti pyrittävä selvittämään asianomaisessa yksikössä. Luontevin tapa puuttua ongelmaan on keskustelu. Esihenkilön ja häirityn sekä esihenkilön ja häiritsijän väliset keskustelut ovat aina luottamuksellisia.

Työnantajalla on käytössään kaikki asiaan liittyvän lainsäädännön mukaiset keinot ja valtuudet tapauksen vakavuuden mukaan. Tarvittaessa työnantaja voi ryhtyä toimiin häirintään syyllistyneen osalta monin eri tavoin. Häiritsijälle voidaan tarvittaessa antaa suullinen huomautus, kirjallinen varoitus tai käyttää määräaikaista lomautusta. Vakavissa tapauksissa viimesijaisena keinona työnantajalla on käytettävissään jopa työsuhteen irtisanominen tai sen purkaminen. Häirinnän uhrille työnantaja tarjoaa tukea käytettävissä olevin keinoin.

Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolain 8 d §:n perusteella kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän

poistamiseksi. Kaupungissa suhtaudutaan tasa-arvolain ja muun lainsäädännön edellytysten mukaisesti vakavasti kaikkiin mahdollisiin häirintä- ja ahdistelutapauksiin ja kyseistä toimintaa ei hyväksytä millään tasolla.

3.6 Syrjintä

Yleisellä tasolla syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella. Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämässä esille tulevat tilanteet työhön otosta ja koulutukseen valinnasta aina työsuhteen loppumiseen. Työnantajalla on tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin 6. kohdan perusteella toimittava siten, että sukupuoleen perustuva syrjintä estetään ennakolta.

Tasa-arvolain 7 §:n 1 momentin mukaan sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kiellettyä. Alla on lueteltu ne tilanteet, jotka ovat tasa-arvolain 7 §:n 2–3 momentissa määritelty välittömäksi ja välilliseksi syrjinnäksi:

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1. naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;*
- 2. eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;*
- 3. eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.*

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1. eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;*
- 2. eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.*

Työelämän syrjintäkieltoa käsitellään tarkemmin tasa-arvolain 8 §:n 1 momentissa, jonka mukaan:

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1. työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;*
- 2. työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;*
- 3. soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;*
- 4. johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;*
- 5. irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.*

Tasa-arvolaissa määritellään myös ne tilanteet, joita ei ole pidettävä syrjintänä. Tasa-arvolain 9 §:n mukaan:

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

- 1. naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi;*
- 2. asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille;*

3. *vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen; eikä*
4. *väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.*

Lisäksi mahdollisina syrjintätilanteina on huomioitava tasa-arvolain 6c §:n mukaiset tilanteet, jossa käsitellään sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvän syrjinnän ennaltaehkäisyä. Tasa-arvolain 6c §:n momentin mukaan:

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Kaupungissa ei hyväksytä minkäänlaista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja mahdollisiin syrjintätapauksiin suhtaudutaan aina vakavasti työnantajan käytettävissä olevilla keinoilla. Myös ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin kiinnitetään huomiota ja henkilökuntaa ohjeistetaan kyseisten tilanteiden varalta esimiesten taholta. Jos henkilö epäilee tulleen syrjityksi tasa-arvolain 8 §:n perusteilla työhönotossa tai työelämässä, hänellä on oikeus saada työnantajalta viipymättä tasa-arvolain 10 §:n mukainen kirjallinen selvitys tämän menettelyn perusteista. Näin hän voi arvioida, onko aiheellista viedä asia tasa-arvovaltuutetun, aluehallintoviraston tai eri tuomioistuinten käsittelyyn.

4. KIURUVEDEN KAUPUNGIN NYKYTILANTEEN KARTOITUS HENKILÖSTÖSTÄ (JOULUKUU 2023)

4.1 Miesten ja naisten osuus koko henkilöstöstä

Joulukuussa 2023 kaupungin palveluksessa 78 % oli naisia 22 % miehiä.

Miesten ja naisten osuus koko henkilöstöstä

Henkilöstön määrä	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Koko henkilöstö	255	74	329	78	22

Huomionarvoista on edelleen naisten suuri osuus henkilöstön määrästä. Naisten suuri osuus selittyy ainakin osittain kaupungin tarjoamien palveluiden luonteella ja naisten sijoittumisella kunta-alalla oleviin työtehtäviin suomalaisessa työelämässä.

4.2 Naisten ja miesten osuus vakinaisissa ja muissa palvelussuhdelajeissa

Naisten ja miesten sijoittuminen eri palvelussuhdelajeihin kaupungissa noudattelee koko henkilöstön jakautumista. Pienet erot henkilöstöön yleiseen jakautumiseen eri palvelussuhdelajien sisällä johtuvat tarjolla olevista työtehtävistä.

Naisten ja miesten osuu vakinaisissa ja muissa palvelussuhdelajeissa

Palvelussuhde	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Vakinaiset	182	50	232	78	22
Määräaikaiset	58	22	80	73	28
Sijaiset	13	1	14	93	7
Muut (työllistetyt)	2	1	3	67	33
Kaikki yhteensä	255	74	329	78	22

4.3 Naisten ja miesten osuus koko- ja osa-aikaisuuden mukaan

Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä koko- ja eri osa-aikaisuustyyppien mukaan jakautuu seuraavasti kaupungissa:

Naisten ja miesten osuus koko- ja osa-aikaisuuden mukaan

koko / osa-aikaiset	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Kokoaikainen	178	57	235	76	24
Osa-aikainen	32	5	37	86	14
Sivuvirka	33	12	45	73	27
Osa-aika eläke	0	0	0	0	0
Osittainen hoitovapaa	3	0	3	100	0
Muu osa-aikatyö, oma pyyntö	5	0	5	100	0
Osatyökyvyttömyyseläke	4	0	4	100	0
Kaikki yhteensä	255	74	329	78	22

Kokoaikaisten työntekijöiden määrä noudattelee henkilöstön yleistä jakautumista kaupungissa. Sen sijaan naisten osuus on miehiä suurempi eri osa-aikaisuusjärjestelyissä, mikä voi johtua esimerkiksi perhe-elämästä ja naisten matalammasta palkkatasosta johtuvista syistä, jolloin perheessä paremmin ansaitseva pyrkii olemaan enemmän töissä.

Kaupungin osalta henkilön itsensä haluamiin eri osa-aikajärjestelyihin on suhtauduttu myönteisesti ja mahdollisuuksia niiden käyttämiseen on selvitelty aktiivisesti tapauskohtaisesti. Yksittäistapauksia on tarkasteltu muun muassa tehtävän hoitamisen näkökulmasta.

4.4 Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin

Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin kaupungin organisaatiossa jakautuu seuraavasti:

Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Ammattiryhmä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
11 Johto	0	1	1	0	100,00
12 Palvelu- ja tulosal.päälliköt	1	4	5	20,00	80,00
13 Yksiköiden esimiehet	8	1	9	88,89	11,11
14 Toimistotyöntekijät	21	2	23	91,30	8,70
21 Rehtorit ja koulunjohtajat	4	2	6	66,67	33,33
22 Opettajat(ovtes ja kans.op)	80	31	111	72,07	27,93
23 Päivähoidon työntekijät	66	1	67	98,51	1,49
24 Perhepäivähoitajat	17	0	17	100,00	0
25 Opetuksen ja päivähoidon avustajat	25	2	27	92,59	7,41
26 Kirjaston työntekijät	4	0	4	100,00	0
27 Liikunta/Nuoriso ja Kulttuurityö	14	5	19	73,68	26,32
61 Tekn.erityistt. ja asiantunt.	0	8	8	0	100,00
72 Siivous ja puhtaanapito	13	1	14	92,86	7,14
91 Työllistetyt	2	1	3	66,67	33,33
92 Muu henkilöstö	0	15	15	0	100,00
Yhteensä	255	74	329	78	22

Kaupungin työntekijöiden sijoittuminen on linjassa yleisen kunta-alan tehtävien jakautumisen kanssa nais- ja miesvaltaisiin työtehtäviin. Mahdolliset poikkeukset yleisestä linjasta johtuvat yksittäisistä rekrytoinneista, joihin on valittu tehtävään pätevimmäksi ja soveltuvimmaksi katsottu henkilö. Tämä selittää esimerkiksi miesten suuren osuuden palvelu- ja tulosalueen päälliköissä. Sukupuolella ei ole ollut mitään vaikutusta kaupungin rekrytoinneissa, vaan tehtäviin on valittu objektiivisesti arvioiden pätevin ja soveltuvuin henkilö.

Yleisesti voidaan todeta, että naisten ja miesten osuuksissa ei ole mitään poikkeavaa verrattuna muihin kaupunkeihin ja kuntiin.

4.5 Naisten ja miesten jakautuminen sopimusaloittain

Kaupungin henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain noudattelee yleistä kunta-alan jakaumaa:

Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain ja sukupuolittain

Sopimuskoodi	Naiset	Miehet	Yhteensä
10 Kvtes yleinen virka-ja työehtosopimus	138	12	150
29 Perhepäivähoitajat KVTES	17	0	17
50 Peruskoulu OVTES	43	15	58
51 Lukio OVTES	4	6	10
60 Varhaiskasvatus opettajat OVTES	16	0	16
63 Kansalaisopisto tuntipalkkaiset OVTES	33	12	45
65 Kansalaisopisto rehtori OVTES	1	0	1
66 Kansalaisopisto kk-palkkaiset OVTES	1	0	1
70 Tekniset TS	2	21	23
80 Tuntipalkkaiset	0	8	8
Yhteensä	255	74	329

Miesten osuus korostuu perinteisesti miesvaltaisella teknisellä puolella sekä tuntipalkkaisissa työtehtävissä, jotka koostuvat pääosin teknisen puolen työtehtävistä. Naisten enemmistö kaikilla muilla sopimusaloilla johtuu pitkälti alojen yleisestä naisvaltaisuudesta.

5. KIURUVEDEN KAUPUNGIN NYKYTILANTEEN KARTOITUS PALKOISTA (JOULUKUU 2023)

5.1 KVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö

Tasa-arvolain 6b §:n 1 momentin mukaan palkkakartoitus tulee tehdä samanlaisesta tai samanarvoisesta työstä ja siinä tulee arvioida, maksetaanko naisille ja miehille työstä samaa palkkaa. Edellä mainitun takia tulisi palkkavertailu tehdä hinnoittelutunnuksittain ja sielläkin vaativuusryhmittäin. Tasa- arvolain mukaisesti yksittäisen työntekijän palkka ei saa tulla esille palkkakartoituksessa.

Alla käsiteltävät kaupungin palkkakartoitukset on suoritettu hinnoittelutunnuksien keskiarvolla. Huomionarvoisia ovat myös ne alat, millä ei ole miehiä tai naisia ollenkaan, jolloin aitoa vertailua palkkaeroista on mahdotonta suorittaa. Vertailu suoritetaan julkisista tehtäväkohtaisista kuukausipalkoista.

Palkkavertailutaulukoihin on otettu mukaan vain se henkilöstö, joilla on palkkajärjestelmässä tallennettuna kuukausipalkkatiedot. Tarkastelun ulkopuolelle ovat siten jääneet kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat ja muutamia muita pieniä ryhmiä, joille on maksettu vain sovittu palkkio kuten luentopalkkio tai muu vastaava. Tuntipalkkaisten (TTES) osalta vertailua ei ole tehty, koska kaikki ko. sopimuksen piiriin kuuluvat henkilöt ovat tällä hetkellä miehiä.

Taulukoissa on vertailtu henkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja hinnoittelutunnuksittain. Mikäli jonkun ryhmän kohdalla ei ole merkintää keskipalkasta joko miehille tai naisille, ei kyseisen palkkaryhmän alla työskentele toista sukupuolta. Palkkaero kertoo sen prosentin paljonko palkat poikkeavat toisistaan. Jos prosentti on miinusmerkkinen, on naisten keskipalkka sen verran pienempi kuin miesten palkka. Jos prosentti on plusmerkkinen, on naisten keskipalkka sen verran suurempi kuin miesten palkka. Jos prosenttikohta on tyhjä, kyseisessä ryhmässä ei ole kuin yhtä sukupuolta.

Keskimääräiset palkat jakautuivat kaupungissa hinnoittelutunnuksittain yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan seuraavasti:

Hinnoittelutunnus ja nimi	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Palkkaero %
99TAE10	3451,75	5629,49	-63,09
01ASIO40	3085,08		100,00
02KIR042	2661,65		100,00
02KIR050	2435,20		100,00
02VAP020	3152,40	3107,71	1,42
02VAP050	2390,20		100,00
02VAP060	2355,66	2303,83	2,20
05KOU060	2221,71	2183,36	1,73
05VKA022	3239,72		100,00
05VKA045	2518,77		100,00
05VKA046		2586,64	-100,00
05VKA054	2298,75		100,00
05VKA64	2080,79		100,00
05VKA070	2144,88		100,00
05VKB045	2793,81		100,00
12PPH100	2088,54		100,00
12PPH200	2244,36		100,00

Hinnoittelutunnuksen 99TAE10 merkittävät palkkaerot johtuvat siihen sisältyvistä henkilöistä. Tunnukseen lasketaan mukaan miehistä lähinnä ylintä johtoa edustavat viranhaltijat, mutta naisista siihen sisältyy eri nimikkeitä. Muiden hinnoittelutunnusten pienet erot johtuvat eroista tehtävien vaativuudessa.

5.2 Teknisten (TS) sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

Hinnoittelutunnus ja nimi	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Palkkaero %
50101011 Palkkar.III Johto, esimiehet vaativat asiantuntijatehtävä		3730,52	100,00
50102014 Palkkar.II Välitön ja välillinen esimies tai suunnittelu-, tarkastus ja valvonta	3054,24	3046,74	0,25
50104018 Palkkar.I Ammattimies, joka toimii vaativissa ja erittäin vaativissa ammattehtävissä		2258,46	100,00

Teknisellä puolella palkkavertailujen tekeminen ei ole tarkoituksenmukaista, koska naisia on työtehtävissä vain kaksi ja heidän palkkansa määräytyy oman työtehtävän mukaisesti.

5.3 OVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö

Taulukossa on vertailtu opetusalan virkaehtosopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja. Tehtäväkohtainen palkka muodostuu peruspalkasta, työnvaativuuteen perustuvasta TVA-lisästä.

Opetusalan virkaehtosopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat

Hinnoittelutunnus ja nimi	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Palkkaero %
40304005 Lehtori/ylempi korkeakoulututkinto	3222,18	3226,85	-0,14
40304012 Erityisopetuksen opettaja/ylempi korkeakoulututkinto	3249,26	3203,07	1,42
40304017 Erityisopetuksen opettaja/muu kuin edellä mainittu	2383,18		100,00
40304028 Peruskoulu/luokanopettaja ylempi korkeakoulututkinto ja kaksoiskelpoisuus	3212,43		100,00
40304030 Peruskoulu/luokanopettaja/yleimpi korkeakoulututkinto	3037,33	3182,58	-4,78
40307038 Peruskoulu/tuntiopettaja vl 7-9/ylempi korkeakoulututkinto	3258,33	3197,16	1,88
40307043 Peruskoulu/tuntiopettaja vl 7-9/muu kuin edellä mainittu	2277,02		
40404017 Lukion lehtori/ylempi korkeakoulututkinto	3361,57	3378,18	-0,49

Opetushenkilöstön osalta palkkatasa-arvo toteutuu sopimusaloista parhaiten. Peruspalkka tulee suoraan virkaehtosopimuksesta ja siinä ei ole sukupuolten välillä mitään eroja. TVA-lisää maksetaan työnvaativuuden mukaan. Suurimmat erot naisten ja miesten välisessä palkkavertailussa johtuvat nimenomaan TVA-lisän erilaisesta määrästä. Opetusala on edelleen naisvaltainen ja palkkauseroja on vähän.

5.4 Henkilökohtaiset harkinnanvaraiset lisät

Henkilökohtainen harkinnanvarainen palkan lisä perustuu henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Arvioinnissa kriteereinä käytetään seuraavia osatekijöitä:

1. Ammatinhallinta / osaaminen
2. Yhteistyökyky / vuorovaikutustaidot
3. Vastuuntunto
4. Kehityskyky / kouluttautuminen
5. Joustavuus
6. Luovuus
7. Aikaansaannoskyky / tehokkuus

Taulukoissa on käsitelty KVTES:n, teknisten sopimuksen alaisen ja opetushenkilöstön henkilökohtaisten harkinnanvaraisten palkan lisien jakaantuminen naisten ja miesten kesken.

Henkilökohtainen harkinnanvarainen lisä

KVTES

Sukupuoli	saajia kpl	Lisä kes- kim.€	Lisä yht. €
Naiset	116	47,81	5545,43
Miehet	4	53,27	213,06

Teknisten sopimus

Sukupuoli	saajia kpl	Lisä kes- kim.€	Lisä yht. €
Naiset	2	43,85	87,69
Miehet	15	60,61	909,07

OVTES

Sukupuoli	saajia kpl	Lisä kes- kim.€	Lisä yht. €
Naiset	52	73,17	3804,77
Miehet	17	86,80	1475,61

TTES

Sukupuoli	saajia kpl	Lisä keskim. €	Lisä yht. €
Naiset			
Miehet	8	0,37	2,96

5.5 Yhteenveto palkoista

Edellä käsitellyt palkkavertailut osoittavat, että palkkatasa-arvo toteutuu kaupungissa erinomaisesti. Kaupungin palkoissa ei ole selkeitä eroja, ja muutamaa hinnoittelutunnusta koskeviin eroihin löytyy asiallinen syy. Kaupungilla ei ole tarvetta käynnistää tasa-arvolain 6a §:n 3 momentin 2. kohdan ja 6b §:n 3 momentin mukaisia toimenpiteitä palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Asiaan kiinnitetään jatkuvaa huomiota ja palkkauksen kehitystä seurataan myös tulevaisuudessa.

6. TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMINEN JA KEHITTÄMISKOHTEET TULEVAISUUDESSA

Kaupungin aikaisempia tasa-arvosuunnitelmia ei ole tarkoituksenmukaista arvioida yksityiskohtaisesti, koska viimeisin suunnitelma on tehty vuosille 2016–2018. Aikaisemman suunnitelman tekemisen jälkeen kaupungin organisaatiossa tapahtuneiden muutosten takia siinä olevat tiedot ovat vanhentuneet, joten vertailua suunnitelman toteutumisesta ei voida tehdä. Tasa-arvosuunnittelua tullaan kehittämään jatkuvasti tulevaisuudessa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyvä kysely kaupungin henkilöstölle toteutettiin vuonna 2024. Tämän jälkeen kysely toteutetaan joka toinen vuosi.

Nykytilanteesta tehdyn kartoituksen mukaan kaupunkiin palvelussuhteessa olevan naispuolisen henkilöstön enemmistö ei ole tasa-arvolain vastainen. Kyseessä on enemmänkin sukupuolten erilaisesta halusta hakeutua tiettyntyyppisiin tehtäviin. Sellaisille aloille, missä naisia tai miehiä ei ole edustettuna tai jompikumpi sukupuolesta on vähemmistönä, asetetaan jatkossakin tavoitteeksi lisätä kyseisen alan kiinnostavuutta vähemmistösukupuolen näkökulmasta.

Toimivat palkkausjärjestelmät ovat avainasemassa, kun pyritään tasa-arvoiseen palkkaukseen. Arviointijärjestelmiä tulee päivittää säännöllisesti ja kriteereiden tulee olla ymmärrettävät ja riittävän selkeät. Kunkin tehtävän työnvaativuus pitää pystyä perustelemaan henkilöstölle. Vaikka työnvaativuuden/henkilökohtaisen työnsuorituksen arviointijärjestelmistä päättää työnantaja, on tärkeää, että henkilöstöä edustavat ammattijärjestöt ovat mukana kaikkien palkkausjärjestelmien kehitystyössä.

Mahdolliseen seksuaaliseen ja sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun tullaan jatkossakin puuttumaan aina, kun sellaista tulee ilmi. Heikentynyt työkyky voi olla seurausta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta tai muusta vastaavasta seikasta, kuten syrjinnästä ja huonoista työvälineistä. Päätettäessä eri työpaikkojen toimintaedellytyksistä esim. investoinneista, tulee tasa-arvonäkökulma ottaa huomioon. Esihenkilöillä on vastuu tarvittavista työvälineistä ja investointien tarkoituksenmukaisuudesta.

Tasa-arvon kokonaisvaltainen edistäminen edellyttää jatkuvaa seurantaa ja tasa-arvoasian tiedostamista koko henkilöstön keskuudessa. Tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan laajasti ja sen tärkeyttä painotetaan. Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyviä periaatteita noudatetaan ja suunnitelmaa päivitetään tasa-arvolain edellytysten mukaisesti. Päivityksissä tullaan tarkastelemaan edelliseen suunnitelmaan sisältyneet huomiot/toimenpiteet ja arvioidaan niiden toteutumista.

Tarvittaessa tasa-arvoasioista ja tasa-arvolakiin liittyvistä asioista voi pyytää lisätietoja hallinto- ja talousjohtajalta.