

PALTA MO

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA VUOSILLE 2024 JA 2025

LUONNOS

Hyväksytty TYTMK **xx.xx.2023**

Hyväksytty KH **19.12.2023**

Sisällys

1. JOHDANTO.....	3
1.1 Tasa-arvon määritelmä.....	3
1.2 Yhdenvertaisuus.....	3
1.3 Suunnitelman tarkoitus ja tavoitteet	4
1.4 Paltamon kunnan strategia	4
2. PALTAMON KUNNAN TASA-ARVOSELVITYS	5
2.1 Henkilöstöselvitys	5
2.2 Palkkakartoitus	7
2.3 Paltamon kunnan tasa-arvokysely 2023	9
3. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI.....	11
3.1 Palkkauksellinen tasa-arvo ja tieto palkkauksen perusteista.....	11
3.2 Tasa-arvoinen työyhteisö eri henkilöstöryhmille	11
3.3 Kouluttautuminen ja omassa työssä kehittyminen.....	13
3.4 Johtamisen oikeudenmukaisuus tasa-arvoisen työyhteisön kehityksenä.....	15
3.5 Kiusaaminen.....	16
4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN SEURANTA JA TOIMEENPANO	18
4.1 Seuranta	18
4.2 Suunnitelman toimeenpano.....	18
4.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen	19

1. JOHDANTO

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolakia uudistettiin vuonna 2015 yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

1.1 Tasa-arvon määritelmä

Suomen perustuslaki (731/1999) määrittelee ihmiset yhdenvertaisiksi lain edessä. Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä. Laissa miehen ja naisen tasa-arvosta eli tasa-arvolain 1. §:ssä määritelty tarkoitus on estää sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolaki ulottuu kaikille yhteiskuntaelämän alueille, joita ei ole erikseen rajattu lain soveltamisalan ulkopuolelle. Tasa-arvolain keskeisimmät tavoitteet ovat yleinen syrjinnän kieltäminen, viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan sekä valtion ja kuntien toimielinten kiintiösääntö. Tasa-arvolaissa säädetään myös tasa-arvon toteuttamisesta koulutuksessa ja opetuksessa sekä syrjinnän kielloista oppilaitoksissa ja etujärjestöissä.

1.2 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään eri toimijoiden velvollisuudesta arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista henkilöstöpolitiikassa ja muussa toiminnassa. Yhdenvertaisuuden arvioimisen tarkoituksena on tunnistaa syrjintää ja löytää keinoja, joiden avulla työpaikan ja toiminnan yhdenvertaisuutta voidaan parantaa. Arvioinnin pohjalta viranomaisen, koulutuksen järjestäjän tai työnantajan on mahdollista toteuttaa tehokkaita toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi, siihen puuttumiseksi ja eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

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

1.3 Suunnitelman tarkoitus ja tavoitteet

Työnantajan on edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolain 6a §:ssä säädetään tasa-arvosuunnitelmasta: jos palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voi olla erillinen tai se voidaan sisällyttää osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikutusta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Tämä suunnitelma on Paltamon kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka tavoitteena on parantaa työyhteisön oikeudenmukaisuutta, edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Suunnitelman tavoitteena on, että Paltamon kunta on työpaikka, jossa jokainen työntekijä on arvostettu omana itsenään ja toimii omalla osaamisalueellaan tavoitteellisesti tasa-arvoisessa työyhteisössä.

Paltamon kunnan henkilöstöpolitiikassa noudatetaan yhdenvertaisuutta rekrytoinneista työsuhteen päättämisiin. Paltamon kunnan työilmapiiri on syrjimätön, suvaitsevainen ja yhdenvertainen. Naiset ja miehet tekevät töitä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin. Työjärjestelyt sopivat mahdollisuuksien mukaan ja organisaation tarpeet huomioon ottaen jokaiselle työyhteisön jäsenelle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää selvityksen tasa-arvon nykytilanteesta, tasa-arvotyön toteutumisen seurannan sekä tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Paltamon kunnassa. Paltamon kunnan oppilaitosten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 1.1.2017 on laadittu erillisenä suunnitelmana.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan yhteistoiminnassa ja hyväksytään työyhteisötoimikunnassa sekä kunnanhallituksessa. Suunnitelman valmistelua koordinoi työyhteisötoimikunnan nimeämä tasa-arvotyöryhmä, jossa ovat jäseninä työsuojeluvaltuutettu, JUKO ry:n pääluottamusmies, hallintojohtaja, tekninen johtaja/ sivistysjohtaja ja palvelusihteeri (henkilöstö- ja taloushallinto). Suunnitelma jalkautetaan hyväksymisen jälkeen esimiesten kautta kunnan henkilöstölle. Suunnitelma ohjaa kaikkia Paltamon kunnassa työskenteleviä edistämään työssään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

1.4 Paltamon kunnan strategia

Paltamon kunnan strategian 2022–2030 mukaan Paltamon kunnassa on osaava ja oikein resursoitu henkilöstö. Kunnassa on käytössä useita henkilöstöä koskevia ohjeita ja määräyksiä. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kulmakivenä on yhdessä tekeminen ja omasta ammattitaidosta huolehtiminen. Työhyvinvointia ohjaa ja kehittää työyhteisötoimikunta, jossa ovat mukana henkilökunnan ja ammattijärjestöjen edustajat.

2. PALTAMON KUNNAN TASA-ARVOSELVITYS

2.1 Henkilöstöselvitys

PALTAMON KUNNAN HENKILÖSTÖ (1.9.2023 tilanne)

HALLINTOPALVELUT	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus	Miesten osuus
Vakituiset virat	1	1	2	50 %	50 %
Vakituiset työsuhteet	6	1	7	86 %	14 %
Osa-aikaiset	0	0	0	0 %	0 %
Vakituiset yhteensä	7	2	9	78 %	22 %
Määräaikaiset	0	0	0	0 %	0 %
Palkkatukityöllistetyt	0	0	0	0 %	0 %
Oppisopimustyösuhteet	0	0	0	0 %	0 %
Määräaikaiset ja työllistetyt yhteensä	0	0	0	0 %	0 %
YHTEENSÄ	7	2	9	78 %	22 %
YHTEENSÄ (31.12.2017 tilanne)	5	2	7	71 %	29 %

ELINVOIMAPALVELUT	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus	Miesten osuus
Vakituiset virat	1	0	1	100 %	0 %
Vakituiset työsuhteet	3	0	3	100 %	0 %
Osa-aikaiset	0	0	0	0 %	0 %
Vakituiset yhteensä	4	0	4	100 %	0 %
Määräaikaiset	1	0	1	100 %	0 %
Palkkatukityöllistetyt	1	0	1	100 %	0 %
Oppisopimustyösuhteet	0	0	0	0 %	0 %
Määräaikaiset ja työllistetyt yhteensä	2	0	2	100 %	0 %
YHTEENSÄ	6	0	6	100 %	0 %
YHTEENSÄ (31.12.2017 tilanne)	0	0	0	0 %	0 %

SIVISTYSPALVELUT	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus	Miesten osuus
Vakituiset virat	25	9	34	74 %	26 %
Vakituiset työsuhteet	24	3	27	89 %	11 %
Osa-aikaiset	1	0	1	100 %	0 %
Vakituiset yhteensä	50	12	62	81 %	19 %
Määräaikaiset	21	5	26	81 %	19 %
Palkkatukityöllistetyt	2	0	2	100 %	0 %
Oppisopimustyösuhteet	0	0	0	0 %	0 %
Määräaikaiset ja työllistetyt yhteensä	23	5	28	82 %	19 %
YHTEENSÄ	73	17	90	81 %	19 %
YHTEENSÄ (31.12.2017 tilanne)	89	17	106	84 %	16 %

TEKNISET PALVELUT	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus	Miesten osuus
Vakituiset virat	1	1	2	50 %	50 %
Vakituiset työsuhteet	11	8	19	58 %	42 %
Osa-aikaiset	0	0	0	0 %	0 %
Vakituiset yhteensä	12	9	21	57 %	43 %
Määräaikaiset	2	2	4	50 %	50 %
Palkkatukityöllistetyt	0	1	1	0 %	100 %
Oppisopimustyösuhteet	0	0	0	0 %	0 %
Määräaikaiset ja työllistetyt yhteensä	2	3	5	40 %	60 %
YHTEENSÄ	14	12	26	54 %	46 %
YHTEENSÄ (31.12.2017 tilanne)	13	17	30	43 %	57 %

PALTAMON KUNTA	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus	Miesten osuus
YHTEENSÄ (1.9.2023 tilanne)	100	31	131	76 %	24 %
YHTEENSÄ (31.12.2017 tilanne)	107	36	143	75 %	25 %

Selvitys henkilöstön palvelussuhteista sekä naisten ja miesten lukumäärästä on tehty 1.9.2023 olleen henkilöstötilanteen mukaisesti. Mukana selvityksessä olivat sekä vakituiset että määräaikaiset viranhaltijat ja työntekijät. Selvityksessä ei ole huomioitu kansalaisopiston tuntiopettajia. Paltamon kunnan henkilöstömäärä 1.9.2023 oli 131 henkilöä, joka on 12 henkilöä vähemmän kuin edellisen kerran tehdyssä henkilöstöselvityksessä 31.12.2017. Henkilöstömäärän muutoksesta huolimatta naisten ja miesten prosentuaalinen osuus henkilöstöstä on pysynyt lähestulkoon samana. 1.9.2023 tehdyn selvityksen mukaan henkilöstöstä naisia oli 100 henkilöä (76 %) ja miehiä 31 henkilöä (24 %). Naisten osuus on miehiä suurempi jokaisella palvelualueella. Tarkasteluhetkellä elinvoimapalvelut olivat ainoa palvelualue, jonka henkilöstö koostui ainoastaan naisista.

2.2 Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen tarkoituksena on varmistaa, että palkkaus ei ole ristiriidassa laissa olevien palkkausta koskevien syrjintäkieltojen kanssa. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609).

Palkkakartoitus laadittiin 1.9.2023 henkilöstöhallinnon tilastoissa olleista tiedoista ja se laadittiin tasa-arvovaltuutetun ohjeiden mukaisesti. Kartoituksessa on huomioitu kaikki Paltamon kuntaan palvelussuhteessa 1.9.2023 olleet henkilöt, lukuun ottamatta KVTES:n 17 §:n mukaisia työnantajan edustajia. Henkilöstö on kartoituksessa jaettu sopimusalojen mukaisiin ryhmiin, joiden sisällä palkkoja on vertailtu hinnoittelutunnusten mukaisissa ryhmissä. Osa hinnoittelutunnusten mukaisista henkilöstöryhmistä yhdistettiin, jotta ryhmän palkka voidaan ilmoittaa paljastamatta samalla yksittäisten työntekijöiden palkkoja. Hinnoittelutunnusten mukaisia henkilöstöryhmiä yhdistettäessä otettiin huomioon, että ryhmiin sisällytetään mahdollisimman samaa tai samanarvoista työtä tekevät työntekijät. Henkilöstöryhmien yhdistelystä ja ryhmien henkilöstömäärästä johtuen on huomioitava, että samaan vertailuryhmään voi kuulua vaativuudeltaan hyvin erilaista työtä tekeviä henkilöitä ja yksittäisen henkilön palkka voi vaikuttaa koko ryhmän keskiarvoon.

Palkkakartoituksessa vertailtiin naisten ja miesten välisiä keskimääräisiä tehtäväkohtaisia palkkoja sekä keskimääräisiä kokonaisansioita. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy virka- ja työehtosopimusten mukaisten hinnoittelutunnusten mukaan ja se sisältää mahdollisen TVA-lisän (työn vaativuuden arviointi). Kokonaisansiossa on tehtäväkohtaisen palkan lisäksi huomioitu myös mahdolliset henkilökohtaiset lisät.

Palkkakartoitus osoittaa, että keskimääräisesti palkkatasa-arvo tehtäväkohtaisen palkan osalta toteutuu parhaiten kunta-alan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen kuuluvassa ryhmässä, jossa kirjasto-, vapaa-aika- ja nuorisotyöntekijät sekä koulunkäynninohjaajat ovat tasa-arvoisimmassa asemassa. Tehtäväkohtaiset palkkaerot naisten ja miesten välillä ovat suurimmillaan kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen kuuluvassa ryhmässä. Vuoden 2017 palkkakartoituksessa tasa-arvo tehtäväkohtaisen palkan osalta toteutui parhaiten kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen alaisten opettajien ryhmässä. Vuonna 2017 tehtäväkohtaiset palkkaerot olivat suurimmillaan kunnalliseen virka- ja työehtosopimusryhmään kuuluvilla henkilöstöryhmillä.

Keskimääräisiä kokonaisansioita koko kunnan tasolla tarkasteltaessa naisten ja miesten välinen palkkaero tasoittuu hieman (-7 %). Suurin muutos näkyy kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen kuuluvassa ryhmässä, jossa naisten ja miesten kokonaisansion välinen ero pieneni yhdeksän prosenttia. Hinnoittelutunnusten mukaisia henkilöstöryhmiä tarkasteltaessa suurin ero oli kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen alaisen varhaiskasvatuksen ja perhepäivähoidon henkilöstön kesken, jossa palkkaero pieneni 43 prosenttia vastaavaan keskimääräiseen tehtäväkohtaiseen palkkaan verrattuna. Palkkaeron pienenemisen myötä varhaiskasvatuksen ja perhepäivähoidon henkilöstöryhmä oli 1.9.2023 palkkakartoituksen mukaan Paltamon kunnan ainoa henkilöstöryhmä, jossa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ei ollut.

PALTAMON KUNNAN PALKKAKARTOITUS (1.9.2023 tilanne)

KVTES Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus	Lukumäärä (hlöä)				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin (€/kk)			Kokonaisansio keskimäärin (€/kk)		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus	Naiset	Miehet	Naispalkka	Naiset	Miehet	Naispalkka
Hinnoittelematomat	3	2	5	60 %	xxxx,xx	xxxx,xx	140 %	xxxx,xx	xxxx,xx	150 %
Toimisto- ja ICT-henkilöt	8	1	9	89 %	xxxx,xx	xxxx,xx	80 %	xxxx,xx	xxxx,xx	80 %
Kirjasto, vapaa-aika, nuorisotyö	6	3	9	67 %	xxxx,xx	xxxx,xx	101 %	xxxx,xx	xxxx,xx	93 %
Koulunkäynninohjaajat	9	1	10	90 %	xxxx,xx	xxxx,xx	101 %	xxxx,xx	xxxx,xx	94 %
Varhaiskasvatus ja perhepäivähoito	26	1	27	96 %	xxxx,xx	xxxx,xx	143 %	xxxx,xx	xxxx,xx	100 %
Ruokapalvelut	7	0	7	100 %	xxxx,xx	-	-	xxxx,xx	-	-
Siivouspalvelut	6	0	6	100 %	xxxx,xx	-	-	xxxx,xx	-	-
YHTEENSÄ	65	8	73	89 %	2495,71	2431,98	103 %	2464,82	2585,89	95 %
YHTEENSÄ (31.12.2017 tilanne)	72	8	80	90 %	2154,81	2599,35	83 %	2321,88	2834,11	82 %

OVTES Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	Lukumäärä (hlöä)				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin (€/kk)			Kokonaisansio keskimäärin (€/kk)		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus	Naiset	Miehet	Naispalkka	Naiset	Miehet	Naispalkka
Rehtorit	1	1	2	50 %	xxxx,xx	xxxx,xx	xxx %	xxxx,xx	xxxx,xx	xxx %
Opettajat (koulu ja varhaiskasvatus)	30	10	40	75 %	xxxx,xx	xxxx,xx	104 %	xxxx,xx	xxxx,xx	99 %
YHTEENSÄ	31	11	42	74 %	3865,47	2946,74	131 %	4751,69	3904,26	122 %
YHTEENSÄ (31.12.2017 tilanne)	24	9	33	73 %	3856,44	2654,30	145 %	4595,82	3609,65	127 %

TS Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	Lukumäärä (hlöä)				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin (€/kk)			Kokonaisansio keskimäärin (€/kk)		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus	Naiset	Miehet	Naispalkka	Naiset	Miehet	Naispalkka
Kaikki palkkaryhmät	1	9	10	10 %	xxxx,xx	xxxx,xx	154 %	xxxx,xx	xxxx,xx	147 %
YHTEENSÄ	1	9	10	10 %	xxxx,xx	xxxx,xx	154 %	xxxx,xx	xxxx,xx	147 %
YHTEENSÄ (31.12.2017 tilanne)	1	11	12	8 %	-	-	116 %	-	-	114 %

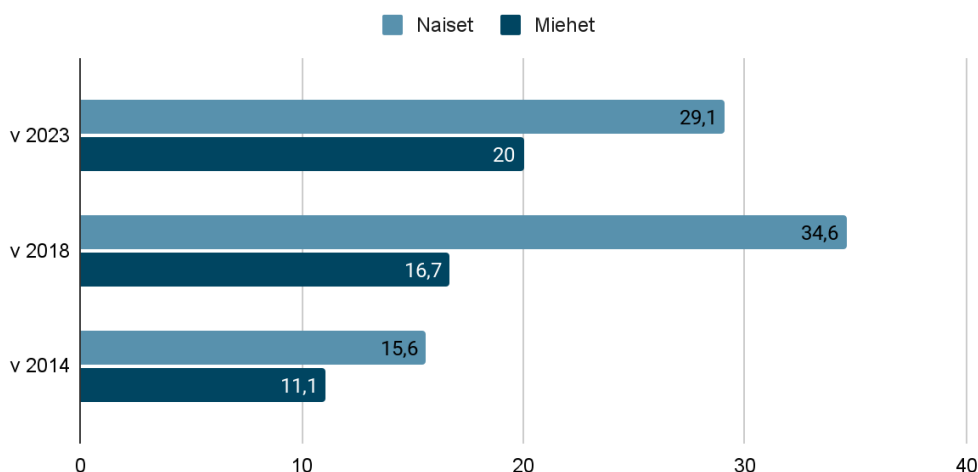
PALTAMON KUNTA	Lukumäärä (hlöä)				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin (€/kk)			Kokonaisansio keskimäärin (€/kk)		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus	Naiset	Miehet	Naispalkka	Naiset	Miehet	Naispalkka
YHTEENSÄ (1.9.2023 tilanne)	97	28	125	78 %	3374,05	2608,87	129 %	3807,62	3115,95	122 %
YHTEENSÄ (31.12.2017 tilanne)	97	28	125	78 %	2885,13	2511,40	115 %	3298,37	3016,47	109 %

2.3 Paltamon kunnan tasa-arvokysely 2023

Tasa-arvokysely tuo esiin eri toimijoiden eli johdon, esihenkilöiden ja työntekijöiden roolin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä sekä kokemukset mahdollisesta syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Tasa-arvokysely toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjana. Paltamon kunnassa tasa-arvokysely toteutettiin koko kunnan henkilöstölle ajalla 2.-15.10.2023. Kysely toteutettiin Tampereen yliopiston Työelämän kehittämiskeskuksen kyselytyökalulla. Linkin kyselyyn sisältävä kutsu jaettiin henkilöstölle sähköpostitse. Kyselyyn vastattiin nimettömänä, eivätkä yksittäiset vastaukset tule esiin tutkimustuloksissa. Kyselyyn vastasi 65 vastaajaa, joista 55 oli naisia ja 10 miehiä.

Tasa-arvokyselyn tuloksia tarkastellessa huomataan, että naisten kokema syrjivä ja eriarvoistava kohtelu on vähentynyt vuodesta 2018 vuoteen 2023. Miesten kohdalla syrjivä ja eriarvoistava kohtelu on lisääntynyt vuodesta 2018 vuoteen 2023. Syrjintää ja eriarvoistavaa kohtelua kokeneiden määrä Paltamon kunnassa on suuri tasa-arvokyselyn 2023 perusteella.

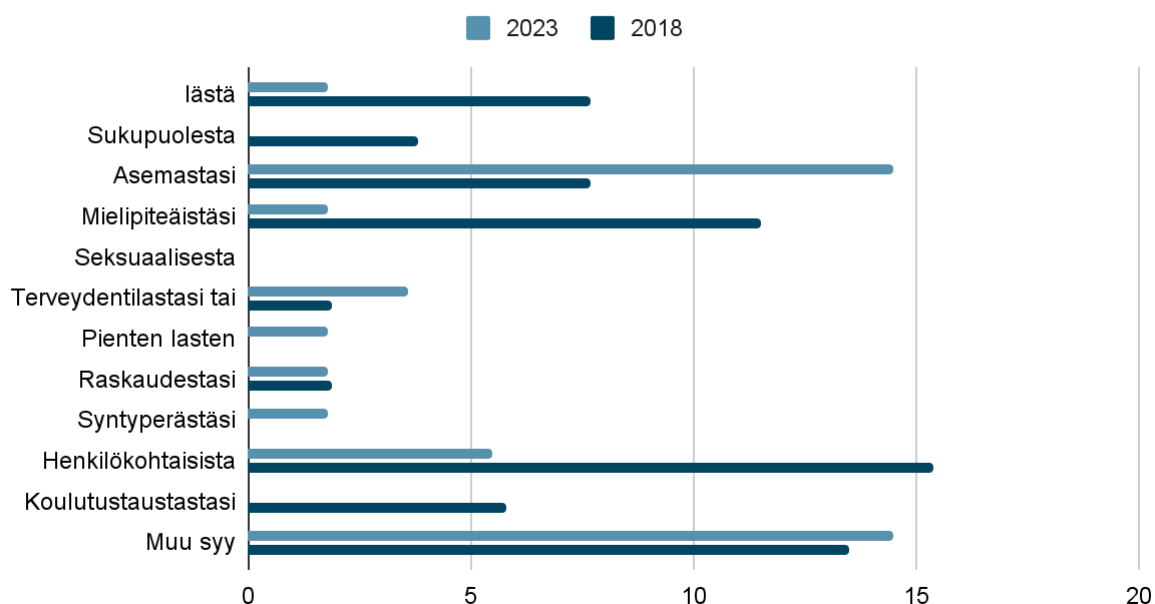
Syrjintää ja eriarvoista kohtelua kokeneet, % vastanneista, n
2023 = 65 n 2018 = 64, n 2014 = 82



Eriarvoistavan kohtelun syyt työntekijöiden näkemysten mukaan olivat muuttuneet vuosien 2018 ja 2023 välisenä aikana. Vuonna 2023 parannusta oli tapahtunut seuraavilla osa-alueilla: ikä, sukupuoli, mielipide, henkilökohtaiset ominaisuudet ja koulutustausta. Muutosta huonompaan oli tapahtunut seuraavilla osa-alueilla: asema, terveydentila tai vamma, syntyperä ja muut syyt. Suurimmiksi eriarvoistavan kohtelun syiksi koettiin asema sekä muut syyt.

Tasa-arvokyselyn tuloksia esitellään tarkemmin luvuissa 3.2–3.5. Samassa yhteydessä nostetaan esiin tavoitteet ja toimenpiteet tuloksissa ilmenneiden epätasa-arvokohtien korjaamiseksi.

Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan? %



3. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista yksilöiden ja henkilöstöryhmien välillä. Tasa-arvosuunnitelman tulee tasa-arvolain 6 a §:n mukaan sisältää arvio edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Näitä arvioita käytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjana.

Paltamon kunnan tasa-arvosuunnitelmassa vuosille 2024–2025 asetettiin viisi kehittämistavoitetta tasa-arvon edistämiseksi. Tavoitteet ovat (1) palkkaus, (2) tasa-arvoinen työyhteisö, (3) kouluttaminen ja omassa työssä kehittyminen, (4) johtamisen oikeudenmukaisuus ja (5) kiusaaminen.

Tavoitteet ovat asetettu tasa-arvokyselyssä esille nousseiden henkilöstön kokemien epäkohtien korjaamiseksi. Valintaan on vaikuttanut ilmiön suuri esiintyvyys ja/tai ilmiön merkittävä muutos edelliseen mittaukseen nähden. Tarkastelussa on vertailtu osassa kohtaa vuosien 2014, 2018 sekä 2023 kyselyn tuloksia.

Jokaisen tavoitteen alkuun on arvioitu toteutumista, jonka jälkeen on esitetty täsmennetty tavoite toimenpide-esityksineen.

3.1 Palkkauksellinen tasa-arvo ja tieto palkkauksen perusteista

Samasta työstä maksetaan sama tehtäväkohtainen peruspalkka. Palkan kokonaismäärään vaikuttavat henkilökohtaiset lisät ja työn vaativuuden arviointiin liittyvät lisät. Tasa-arvokyselyssä nousi esille oikeudenmukaisen korvauksen merkitys ja tasapuolinen tehtävänjako työntekijöiden välillä.

Tavoite ja toimenpide 2024–2025

Palkkatasa-arvo - Työnvaativuuden arviointi, kehityskeskustelut

Arvio toteutumisesta

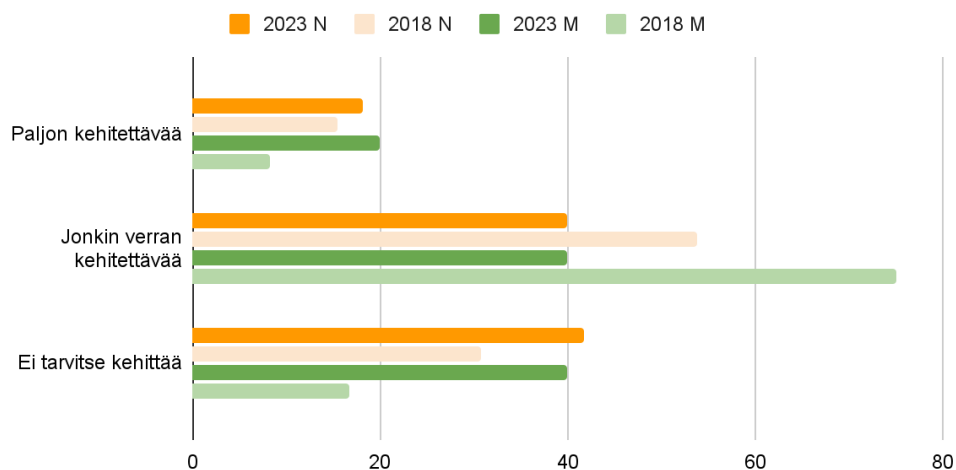
Palkkatasa-arvo toteutuu palvelualoittain päivitettyjen TVA-järjestelmien pohjalta.

3.2 Tasa-arvoinen työyhteisö eri henkilöstöryhmille

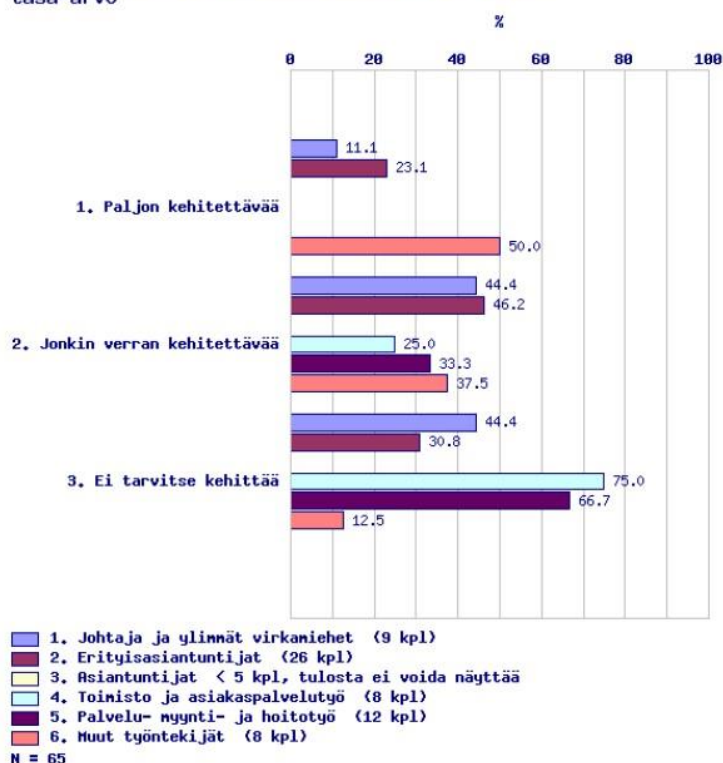
Työntekijöiden vastauksista nousi esille, että henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa tulisi kehittää. Suurta kehittämisen tarvetta kokivat johtajat ja ylimmät virkamiehet (11,1 %), erityisasiantuntijat (23,1 %) sekä muut työntekijät (50,0 %). Suurimmat ryhmät, jotka eivät kokeneet tarpeelliseksi kehittää henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa olivat toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (75,0 %),

palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät (66,7 %), johtajat ja ylimmät virkamiehet (44,4 %) ja erityisasiantuntijat (30,8 %). Avoimissa vastauksissa nousi esille, että luokkajakoa oli havaittavissa. Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo on esiintynyt tasa-arvokyselyssä myös vuosina 2014 ja 2018 tärkeänä kehityskohteena.

Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää? Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo



H8. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää? Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo



Tavoite ja toimenpide 2024–2025

Kunnan esihenkilöillä on koko henkilöstölle yhtenäiset toimintaohjeet, joista tiedotetaan intranetin kautta. Viestinnässä pyritään avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen sekä työnkuvien selkeyteen.

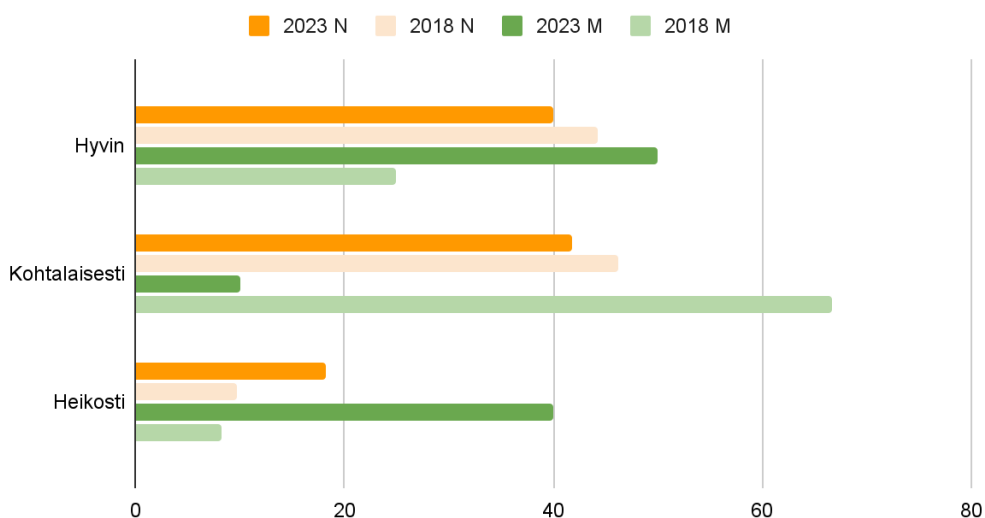
3.3 Kouluttautuminen ja omassa työssä kehittyminen

Yksi kyselyssä esille noussut haaste oli itsensä kehittämisen ja osaamisen mahdollisuudet työpaikassa.

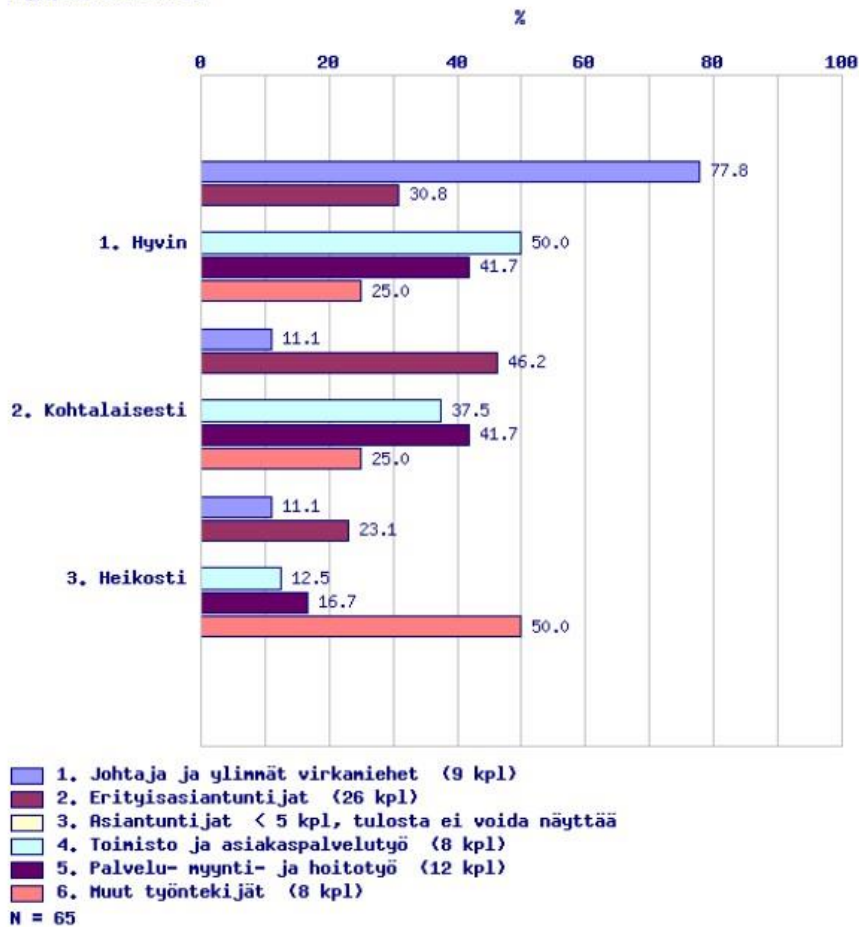
Naisista 80 prosenttia ja miehistä 90 prosenttia oli osallistunut vuonna 2023 työnantajan järjestämään koulutukseen. Valtaosa vastaajista (naisista 70,9 % ja miehistä 70,0 %) koki, että työnantajan järjestämään koulutukseen osallistumiseen ei ollut esteitä. Tuloksista huolimatta, suuri osa vastaajista koki heillä olevan huonot tai kohtalaiset mahdollisuudet kehittää itseään ja osaamistaan työpaikassaan: 40,0 prosenttia miehistä ja 18,2 prosenttia naisista koki heillä olevan heikot mahdollisuudet kehittää itseään ja osaamistaan työssään. 10,0 prosenttia miehistä ja 41,8 prosenttia naisista koki mahdollisuudet kohtalaisiksi. On kuitenkin syytä huomioida, että lähes puolet sekä miehistä (50 %) että naisista (40,0 %) koki itsensä kehittämis- ja osaamismahdollisuudet hyviksi.

Johtajat ja ylimmät virkamiehet olivat tyytyväisimpiä itsensä kehittämis- ja osaamismahdollisuuksiin. Haasteita ilmeni erityisesti muiden työntekijöiden, palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijöiden sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden keskuudessa.

Miten hyvin voit kehittää itseäsi ja osaamistasi työpaikassasi? %



C1. Miten hyvin voit kehittää itseäsi ja osaamistasi työpaikassasi?



Tavoite ja toimenpide 2024–2025

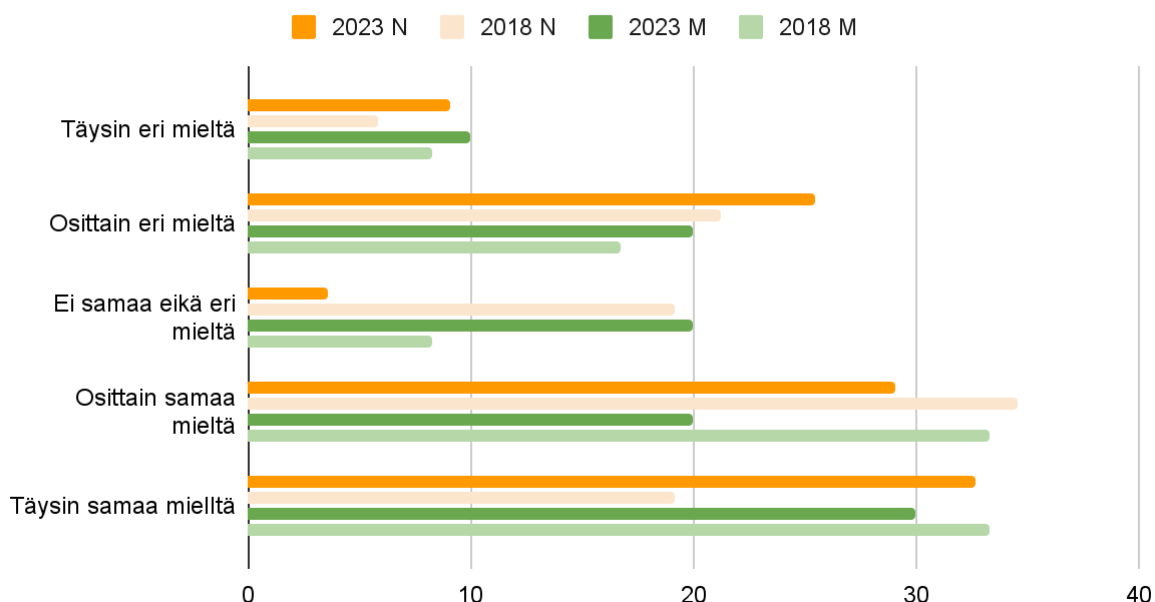
Tarjotaan kaikille henkilöstön jäsenille yhdenvertaiset mahdollisuudet hankkia uusia taitoja, valmiuksia ja kehittää omaa osaamistaan. Henkilöstöopas antaa työntekijöille tietoa kouluttautumisesta ja se pidetään ajantasaisena.

Esihenkilöt käyvät kehityskeskustelut työntekijöiden kanssa vuosittain, ja niissä sovitaan, mitä taitoja tarvitaan lisää ja miten ne hankitaan. Kehityskeskustelut kuuluvat työntekijöiden ja esihenkilöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Ne tulee käydä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioiden. Esihenkilö ja työntekijä sopivat toimenpiteistä. Mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen tulee olla kaikilla tasapuolisesti.

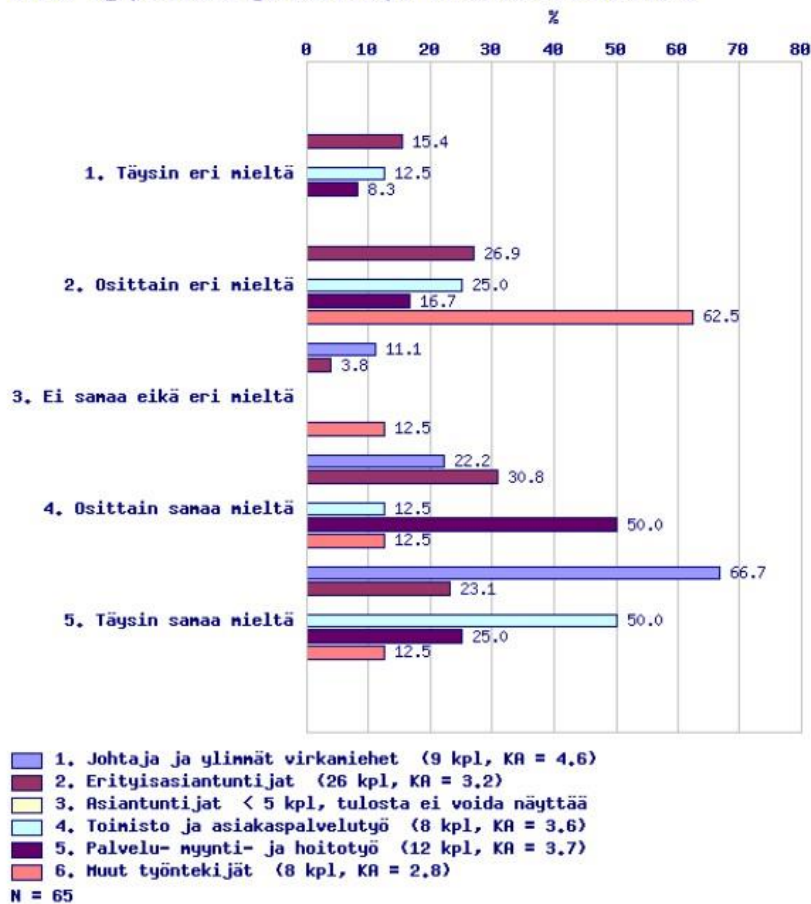
3.4 Johtamisen oikeudenmukaisuus tasa-arvoisen työyhteisön kehityksenä

Kokemus työpaikan johtamistavan oikeudenmukaisuudesta oli laskussa vuoteen 2018 verrattuna sekä miesten että naisten osalta. Täysin eri mieltä johtamistavan oikeudenmukaisuudesta olivat erityisasiantuntijat (15,4 %), toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (12,5 %), palvelu-, myynti- ja hoitotyötä tekevät (8,3 %). Tyytymättömyyttä esiintyi sekä miesten että naisten keskuudessa lähes yhtä paljon. On kuitenkin syytä huomata, että yli puolet kyselyyn vastanneista olivat tyytyväisiä johtamistavan oikeudenmukaisuuteen, keskiarvo oli naisilla 3,5/5 ja miehillä 3,4/5. Avoimissa vastauksissa nousi esille, että esimiehen koetaan johtavan “norsunluutornista”, lähiesihenkilötyö koettiin tärkeäksi.

Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen



D1.5. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen.



Tavoite ja toimenpide 2024–2025

Esihenkilöt tutustuvat alaisten toimintaan ja madaltavat yhteydenpitokynnystä.

3.5 Kiusaaminen

Kyselyn mukaan kiusaaminen Paltamon kunnassa on marginaali-ilmiö. Kiusaaminen kuitenkin nousi kyselyssä esille ja siihen puututaan.

Naisista 7,3 prosenttia koki tällä hetkellä kiusaamista ja miehistä nolla prosenttia. Merkittävää kuitenkin on se, että 57,1 prosenttia kiusatuista kokee, että työpaikkakiusaaminen jatkuu edelleen. Vuonna 2018 työpaikkakiusattujen määrä oli pienempi (naiset 3,8 %, miehet 0 %) ja vain 20 prosenttia kiusatuista koki työpaikkakiusaamisen jatkuvan. Vaikka ilmiö ei ole suuri, se on huolestuttavaa ja siihen tulee puuttua. Kiusatut olivat erityisasiantuntijoita sekä palvelu-, myynti- ja hoitotyössä olevia henkilöitä.

Työyhteisön ulkopuolinen kiusaaminen on kasvanut. Vuonna 2018 tällaista ilmiötä ei esiintynyt, kun taas vuonna 2023 28,6 prosenttia vastanneista koki kiusaajan oleva työyhteisön ulkopuolelta.

40 prosenttia koki kiusaamisen tulevan sekä työyhteisön sisä- että ulkopuolelta. Kysymykseen vastanneet olivat erityisasiantuntijoita.

Tavoite ja toimenpide 2024–2025

Henkilöstöä tiedotetaan kunnan toimintatavoista kiusaamis- ja häirintätapauksissa. Toimintaohjeet löytyvät Talas-intranetistä.

4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN SEURANTA JA TOIMEENPANO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on paitsi työpaikan toimintapolitiikkaa, myös käytännön toimenpiteitä. Tavoitteena on tulla osaksi työpaikan käytäntöjä. Suunnitelmassa on määriteltävä, miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyötä seurataan sekä miten tasa-arvotilanteen kehitystä ja suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumista arvioidaan. Koko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei laadita vuosittain uudelleen, vaan suunnittelu on jatkuva prosessi ja suunnitelmaa arvioidaan vuosittain saatujen tulosten ja arvioiden perusteella.

4.1 Seuranta

Palkkauksen tasa-arvoa seuraa työyhteisötoimikunta, esihenkilöt ja luottamushenkilöt. Määräajoin toteutetaan palkkakartoitukset ja lisäksi tehdään jatkuvaa arviota ja palkkauksesta keskustellaan esimerkiksi kehityskeskusteluissa.

Henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa arvioidaan jatkuvasti. Arviointi on esihenkilöiden ja työyhteisötoimikunnan vastuulla.

Kouluttautumista ja omassa työssä kehittymistä seurataan kehityskeskusteluiden ja OSS-järjestelmään kirjattujen koulutusten avulla. Kouluttautumisen seurannassa sekä työntekijät, että esihenkilöt ovat keskeisessä asemassa.

Johtamisen oikeudenmukaisuuden seurannasta on vastuussa työyhteisötoimikunta ja johtoryhmä. Seuranta tapahtuu tulevien tasa-arvokyselyiden ja työhyvinvointikyselyiden pohjalta.

Kiusaamisen seuranta tapahtuu esihenkilöiden, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön toimesta. Apuna käytetään toimintaohjetta kiusaamisen, työsyynnän ja sukupuolisen häirinnän ehkäisystä työpaikoilla, joka löytyy Paltamon kunnan intranetistä. Seuranta on jatkuvaa.

Kaikkien tavoitteiden toteutumista seurataan tulevissa tasa-arvokyselyissä.

4.2 Suunnitelman toimeenpano

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on koko organisaatiossa toimivien yhteinen tehtävä. Poliittista päätäntävaltaa käyttävien tulee ottaa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vaatimukset sekä tasa-arvonäkökulmat huomioon päätöksenteossa.

Tasa-arvotyöryhmän tavoitteena on tehdä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta osa kunnan käytäntöjä ja henkilöstöjohtamista. Käytännön työ on kunnan kaikkien palvelualojen työtä. Jokainen palveluala ja työntekijä vastaa osaltaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumisesta. Jokaisella toimialalla on sen luonteesta johtuvia erityispiirteitä, jotka vaikuttavat siihen, miten käytännön tasa-arvotyötä tehdään.

4.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen

Työyhteisötoimikunta seuraa tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden toteutumista. Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus päivitetään yhtä aikaa vähintään kerran kahdessa vuodessa, jolloin kunnanhallitus hyväksyy tasa-arvosuunnitelman työyhteisötoimikunnan esityksestä.