

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhteistyökomitea 24.1.2022

Kaupunginhallitus 31.1.2022



Sisällys

1. JOHDANTO	2
1.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmä	2
1.2 Lainsäädäntöä.....	3
1.3 Ylöjärven kaupungin toimintaa ohjaavat suunnitelmat ja ohjeet	5
2. SUUNNITELMAN LAATIMINEN	6
2.1 Valmistelu ja päätöksenteko.....	7
3. PERUSKARTOITUS	8
3.1 Sukupuoli- ja ikäjakauma	8
3.2 Palkkakartoitus	9
3.3 Monikulttuurisuus ja -muotoisuus työyhteisössä	11
3.4 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu	11
3.5 Henkilöstön kuuleminen	11
3.6 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen.....	12
3.7 Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä	12
3.8 Häirintä tai epäasiallinen kohtelu.....	13
3.9 Kiusaaminen	13
4. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET	15
5. AIEMMAN SUUNNITELMAN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMINEN	16
6. SUUNNITELMAN VIESTINTÄ JA SEURANTA	24

1. JOHDANTO

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla toteutetaan Ylöjärven kaupunkistrategiaa ja sitä tukevaa henkilöstöohjelmaa.

Kaupunkistrategia 2028

Visio: Ylöjärvi - rohkea edelläkävijä

Arvot:

- vastuullisuus
- kehitysrohkeus
- oikeudenmukaisuus
- turvallisuus

Henkilöstöohjelma 2019-2024: Rohkeaa edelläkävijää tukemassa

Henkilöstöohjelma määrittelee kaupungin henkilöstöpolitiikan periaatteet. Sen tarkoituksena on johtaa kaupunkistrategia henkilöstöä koskeviksi tavoitteiksi ja toimenpiteiksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla toteutetaan erityisesti kaupungin arvoa *oikeudenmukaisuus*, joka on avattu henkilöstöohjelmaan seuraavasti:

Kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti. Emme hyväksy häirintää tai syrjintää. Päätöksentekoprosessimme ovat avoimia ja läpinäkyviä ja rekrytointimme oikeudenmukaista. Aktiivinen ja oikea-aikainen viestintä henkilöstöasioista turvaa osaltaan oikeudenmukaisuutta.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on sisällyttää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen läpileikkaavana toimintatapana kaikessa suunnittelussa ja toiminnassa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää johdon ja esihenkilöiden sitoutumista varmistamalla tarvittavat resurssit ja toimintaedellytykset.

1.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmä

Suomen lain mukaan miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia. Miehiä ja naisia täytyy kohdella tasa-arvoisesti työhönotossa, työoloissa ja palkkauksessa. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki kieltää myös syrjinnän perustuen sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kunkin omaa kokemusta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Ihmisten yhdenvertainen kohtelu on taattu Suomen perustuslaissa. Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan,

iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuudesta työelämässä säädetään yhdenvertaisuuslaissa ja työ sopimuslaissa. Niiden mukaan työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työhönoton, työolojen, työehtojen, henkilöstökoulutuksen ja uralla etenemisen suhteen.

1.2 Lainsäädäntöä

Perustuslaki 6 § Yhdenvertaisuus

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Rikoslaki 3 § (13.11.2009/885)

Työ syrjintä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työ syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Tasa-arvolaki (609/1986)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on sen jälkeen tehty useita muutoksia. Viimeisimmät muutokset on tulleet voimaan 1.7.2021. Muutokset koskevat julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanojen sukupuolijakaumaa. Tasa-arvolaisissa on tasa-arvon edistämistä, syrjinnän kieltoja ja oikeussuojaa koskevia säännöksiä. Tasa-arvon edistämissäännökset koskevat viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia. Sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty kaikissa muodoissaan. Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuolen, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

7 §

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

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

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalluutetulla.

8 §

Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (1 §). Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös yhdenvertaisuuden edistämisestä.

Työsopimuslaki (55/2001)

2 §

Syrjintäkieltö ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

Viranhaltijalaki

12 § (30.12.2014/1333)

Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

1.3 Ylöjärven kaupungin toimintaa ohjaavat suunnitelmat ja ohjeet

Ylöjärven kaupungin henkilöstötyötä ohjaavat monet suunnitelmat ja ohjelmat. Niissä on huomioitu myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset, esim.:

Henkilöstöohjelma määrittelee kaupungin henkilöstöpolitiikan periaatteet. Sen tarkoituksena on johtaa kaupunkistrategia henkilöstöä koskeviksi tavoitteiksi ja toimenpiteiksi.

Henkilöstön muistaminen ja henkilöstöetujen kokonaisuus -ohjeistus on päivitetty ja yhdenmukaistettu vuonna 2020.

Etätyö-ohje on päivitetty vuonna 2021. Ohjeessa käsitellään etätyön luonnetta ja etätyöstä sopimista, palvelussuhteen ehtoja etätyössä sekä työvälineitä ja tietoturvallisuutta.

Varhaisen välittämisen malli on luotu tukemaan työssä jaksamista ja varmistamaan, että työkykyä uhkaavat ongelmat huomataan mahdollisimman varhain.

Uudelleensijoitusprosessin tavoitteena on henkilön pysyvä sijoitus uuteen tehtävään kaupungin sisällä ja ehkäisemään varhaista eläköitymistä.

ESKO-esihenkilökoulutusohjelma pyrkii yhdenmukaistamaan lähijohtamistyötä kaupunkitasolla ja tällä tavoin turvaamaan henkilöstön yhdenvertaista kohtelua. Lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja sivutaan koulutusohjelman kaikissa osioissa.

Päihdeohjelma koskee jokaista kaupungin työntekijää.

Ikäohjelma on laadittu tukemaan ikääntyvien työhyvinvointia.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain toimialoittain osaamisen kehittämisen perustaksi ja vuosittainen henkilöstön resurssisuunnitelma tehdään talousarvion yhteydessä.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmillä pyritään oikeudenmukaiseen, kannustavaan ja tulokselliseen toimintaan.

Rekrytointiohjetta noudatetaan henkilöstön rekrytoinnissa. Ohjeessa käydään läpi koko rekrytointiprosessi täyttöluvasta perehdytykseen asti

Työsuojelun toimintaohjelma on kaupungin pysyväisluonteinen toimintaohjelma työsuojelun toteuttamiseksi. Se on laadittu henkilöstön työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin toteuttamiseksi ja edistämiseksi. Työyksiköissä laaditaan lisäksi työpaikkakohtainen työsuojelun toimintaohjelma.

Viestinnän tueksi on laadittu useita ohjeita. Näitä ovat mm. sosiaalisen median ohje, sähköpostiohje sekä vuosittain laadittava viestintäsuunnitelma. Viestinnässä noudatetaan yhdenvertaisuuden periaatetta.

Työssä häirinnän ehkäisevät toimenpiteet -toimintaohje sisältää yhteiset pelisäännöt; häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu ei ole hyväksyttävää, vaan kaikkien työpaikalla on tunnettava vastuunsa häirinnän estämisestä.

Suullisen huomautuksen ja kirjallisen varoituksen antaminen -ohjeistus on laadittu yhteneväisen toimintatavan turvaamiseksi.

Tuunatun työn malli on valmisteilla, sen avulla pyritään vähentämään sairauspoissaoloja ja nopeuttamaan työhön paluuta.

2. SUUNNITELMAN LAATIMINEN

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnittelulla tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta tehdä selvityksiä työpaikan tasa-arvotilanteesta, selvittää miesten ja naisten sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja kartoittaa naisten ja miesten palkkoja ja mahdollisia palkkaeroja.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

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 luokituksista, 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.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsittää perusteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisesta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kaiken päätöksenteon perustana. Syrjinnän tunnistaminen on haasteellista ja edellyttää jatkuvaa viestintää sekä osaamisen kehittämistä. Syrjinnän aktiivinen ehkäisy vaatii esihenkilöiltä jatkuvaa havainnointia.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee käytettävissä olevat voimavarat huomioiden:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

2.1 Valmistelu ja päätöksenteko

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on valmisteltu työryhmässä, jonka kokoonpano on: pääluottamusmies Johanna Talasmäki (JHL), pääluottamusmies Hannu Kujanpää (JUKO), pääluottamusmies Heli Alava (Tehy), työsuojeluvaltuutettu Liisa Tiikkaja ja työsuojelupäällikkö Marjo Soutolahti (puheenjohtaja ja sihteeri).

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään Yhteistyökomiteassa ja sen hyväksyy kaupunginhallitus. Kaupunginhallitus ja kaupunginvaltuusto seuraavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vuosittain laadittavan henkilöstökertomuksen sekä henkilöstöohjelman tavoitteiden toteutumisen kautta. Yhteistyökomitea huolehtii osaltaan suunnitelman käsittelystä ja seurannasta.

3. PERUSKARTOITUS

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää vuonna 2021 laaditun palkkakartoituksen.

Suunnitelmaa valmisteleva työryhmä toteutti henkilöstölle sähköisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kesällä 2021. Kysely perustuu tasa-arvokysely.fi -kyselyyn ja sen tuloksia on käytetty suunnitelman valmistelussa. Uusin henkilöstön työhyvinvointikysely on toteutettu syyskuussa 2021. Aikaisemmassa työtyytyväisyyskyselyssä (vuoteen 2018 asti) on sisällytetty kysymykset syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta sekä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta.

3.1 Sukupuoli- ja ikäjakauma

Sukupuolijakauma osastoittain 31.12.2020:

Osasto	Naiset 2020 (84,6 %)	Miehet 2020 (15,4 %)
Hallinto- ja talousosasto	52	29
Perusturvaosasto	604	57
Sivistysosasto	906	147
Tekniikka- ja ympäristöosasto	201	89
Yhteensä	1763	322

Viiden vuoden takaiseen tilanteeseen nähden ei ole tapahtunut juurikaan muutosta. Vuonna 2015 naisten osuus oli 84,7 % ja miesten osuus 15,3 %.

Naisten osuus valtakunnallisesti koko kunnallisesta henkilöstöstä on noin 80 %.

Koko henkilöstön ikäjakauma vuosina 2015 ja 2020

Ikä vuosina	2015 %	2020 %
alle 30	11,1	11,3
30–39	23,9	23,5
40–49	25,7	26,7
50–59	31,9	27,8
60–64	7,4	10,4
65 ja yli	0	0,3
Keski-ikä, vuotta	45	44,7

3.2 Palkkakartoitus

Ylöjärven kaupungin palkkakartoituksessa palkkoja on tarkasteltu palkkahinnoittelukohdittain. Kartoitus on tehty syyskuun 2021 viimeisen päivän palkkatiedoista. Tarkastelu on tehty täyttä työaikaa tekevistä sekä vakinaisista että määräaikaisista viranhaltijoista ja työntekijöistä. Palkkavertailussa raportoidaan vain palkkahinnoittelukohdat, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Palkkakartoituksessa vertaillaan naisten ja miesten sopimusaloista tehtäväkohtaista palkkaa sekä kokonaisansioita. Kokonaisansio sisältää mahdolliset kokemukseen perustuvat lisät, henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvat palkan lisät ja muita kokonaisansioon kuuluvia palkan lisiä.

Palkkakartoitusmallissa tehtäväkohtainen palkkaero ja kokonaisansion palkkaero tarkoittavat niin sanottua naispalkkaprosenttia eli kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta.

Perusturvan eli sote-alan tehtäväkohtaisissa palkoissa ei ole juurikaan eroja naisten ja miesten välillä. Tehtäväkohtaisten palkkojen pienet erot johtuvat siitä, että naisia on hinnoittelukohtien sisällä olevien vaatuvuustasojen vaativimmissa tehtävissä enemmän kuin miehiä. Kokonaisansion eroihin vaikuttaa naisten pidemmät työkokemusvuodet ja siitä maksettavat työkokemuslisät sekä henkilökohtaiset lisät. Henkilökohtaisia lisiä maksetaan henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella. Henkilökohtaiseen suoriutumiseen vaikuttavat esimerkiksi työn tulokset, ammattitaito, oman työn hallinta ja monitaitoisuus, jotka usein kehittyvät kokemusvuosien myötä. Pitkien työurien vaikutus näkyy erityisesti sosiaalihuollon ammattitehtävien kohdalla, jossa naisilla on yli viisi prosenttia miehiä korkeammat kokonaisansiot.

Opetustehtävissä naisten ja miesten tehtäväkohtaisissa palkoissa ei ole juurikaan eroja. Opettajien tehtäväkohtaiset palkat määräytyvät hinnoittelutunnuksittain Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Miehillä on kaikissa hinnoittelukohdissa naisia suuremmat kokonaisansiot. Kokonaisansioiden erot johtuvat siitä, että miehillä on enemmän yli viran opetusvelvollisuuden meneviä tunteja. Sekä naisilla että miehillä on mahdollisuus tehdä yli viran opetusvelvollisuuden meneviä tunteja, mutta miehet ovat olleet halukkaampi tekemään näitä tunteja kuin naiset. Jonkin verran vaikuttaa myös se, että miehille kertyy aikaisemmin vuosisidonnaiset lisät, koska miehet ovat olleet vähemmän hoitovapailla.

Teknisten sopimuksessa on kolme palkkaryhmää, joista vain palkkaryhmä II:ssä eli välittömässä ja välillisessä esihenkilö tai suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä on sekä naisia että miehiä vähintään kuusi. Naisten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvo on lähes kaksi prosenttia miehiä korkeampi. Palkkaryhmän sisällä on teknisten sopimuksen pisteytystasoja. Ammattinimikkeiden pisteytys perustuu tehtävän vaativuuteen. Tehtäväkohtaisten palkkojen ero johtuu siitä, että naisia on enemmän vaativimmissa tehtävissä, joissa teknisten sopimuksen pisteytysjärjestelmän mukaan on korkeampi tehtäväkohtainen palkka. Kokonaisansioissa naisten palkkojen keskiarvo on reilu kolme prosenttia pienempi kuin miesten. Kokonaispalkkojen ero johtuu työkokemuksen myötä kertyvän ammattialalisän määrästä sekä henkilökohtaisen työsuoriutumisen perusteella myönnettävistä henkilökohtaisista lisistä. Näiden lisien keskiarvo on miehillä jonkin verran suurempi kuin naisilla. Palkkakartoitus ja sen esiin nostamat havainnot on käsitelty yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Hinnoittelutunnus	Selitys	Nimikkeet	Naiset lkm	Miehet lkm	Teht.koht. Palkka Naiset €/kk	Teht.koht. palkka Miehet €/kk	Teht.koht. palkkaero %	Kokonais-ansio Naiset €/kk	Kokonais-ansio Miehet €/kk	Kokonais-ansion palkkaero %
01HOI030	Sote vaativat hoitoalan ammattitehtävät	Apulaisosastonhoitaja, Apulaisosastonhoitaja muu, Apulaisosastonhoitaja sairaalassa, Asiakasohjaaja, Erikoissairaanhoitaja, Fysioterapeutti, Kotiutuskoordinaattori, Kuntoutuksen ohjaaja, Muistikoordinaattori, Perheterapeutti, Psykiatrisen erikoissairaanhoitaja, Psykiatrisen sairaanhoitaja, Röntgenhoitaja, Sairaanhoitaja, Sairaanhoitaja-terveydenhoitaja, Suuhygienisti, Terveystieteidenhoitaja, Terveystieteidenhoitaja/sairaanhoitaja, Toimintaterapeutti, Vastaava röntgenhoitaja	150	9	2 574	2 564	0,38	2 753	2 707	1,71
01HOI040	Sote hoitoalan ammattitehtävät	Hammashoitaja, Kuntohoitaja, Lähihoitaja, Lääkintävahvistimestari, Terveyskeskusavustaja	97	7	2 247	2 240	0,30	2 406	2 391	0,63
02SOS06A	Sote sosiaalihuollon ammattitehtävät	Kodinhoitaja, Lähihoitaja, Ohjaaja, Ohjaaja kehitysvammalaitoksessa, Perhetyöntekijä, Tekninen työvalmentaja	86	9	2 240	2 241	-0,06	2 411	2 292	5,22
40304005	Peruskoulu/lehtori, ylempi korkeakoulututkinto ja perus-/lukio-opetusta antavan opettajan kelpoisuus taikka aiempi vanhemman lehtorin kelpoisuus	Biologian ja maantieteen lehtori, Biologian maantiedon ja terveystieteiden lehtori, Englannin- ja ruotsinkielien lehtori, Englannin ja saksan kielen lehtori, Englannin- ja ranskankielien lehtori, Englanninkielien lehtori, Englanninkielien opettaja, Fysiikan ja kemian lehtori, Historian ja yhteiskuntaopin lehtori, Historian lehtori, Kotitalouden lehtori, Kuvaamataidon lehtori, Käsityön lehtori, Käsityönopettaja, Lehtori, Liikunnan ja terveystiedon lehtori, Liikunnan lehtori, Liikunta ja terveysopin lehtori, Maantiedon ja luonnonhistorianlehtori, Matemaattisten aineiden opettaja, Matematiikan ja fysiikan lehtori, Matematiikan lehtori, Matematiikan opettaja, Matematiikan fysiikan ja kemian lehtori, Musiikin lehtori, Opettaja, Peruskoulun lehtori, Ruotsin- ja englanninkielien lehtori, Ruotsinkielien opettaja, Saksan- ja ranskankielien opettaja, Teknisen työn lehtori, Teknisenkäsityönopettaja, Tekstiilityön lehtori, Uskonnon lehtori, Äidinkielen lehtori, Äidinkielen opettaja, Äidinkielen- ja kirjall. lehtori	66	34	2 959	2 963	-0,16	3 860	4 049	-4,68
40304012	Peruskoulu/Ylempi korkeakoulututkinto ja erityisopetusta antavan opettajan kelpoisuus	Erytysluokanopettaja, Erytysluokanopettaja/erityisopettaja, Erytisopettaja peruskoulussa	38	9	2 975	2 978	-0,08	3 732	3 826	-2,46
40304028	Peruskoulu/Luokanopettajan kelpoisuus, ylempi korkeakoulututkinto ja aineenopettajan kelpoisuus jossakin ao. kunnan peruskoulussa	Luokanopettaja, Peruskoulun luokanopettaja	55	24	2 953	2 959	-0,20	3 376	3 694	-8,60
40304030	Peruskoulu/luokanopettaja, ylempi korkeakoulututkinto ja perus-/lukio-opetusta antavan opettajan kelpoisuus	Luokanopettaja, Opettaja, Peruskoulun luokanopettaja	75	22	2 759	2 763	-0,15	3 452	3 638	-5,11
50102014	Teknisten sopimus Palkkaryhmä II: Välitön ja välillinen esimies tai suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä toimiva	Rakennusmestari, Vanhempi kartoittaja, Metsävastaava, Kartoittaja, Suunnitteluinsinööri, Rakennuttaja, Lvi-insinööri, Rakennustarkastaja, Kaava-arkkitehti, Varastonhoitaja, Maanrakennusmestari, Vihertyönjohtaja, Kaavoitusarkkitehti, Ympäristösuunnittelija, Suunnitteluassistentti, Kunnossapitopaällikkö, Tarkastusinsinööri, Siivouspalvelupaällikkö, Maanmittausinsinööri, Ympäristöpaällikkö, Työmaapaällikkö, Lupainsinööri, Rakennuspaällikkö, Työnjohtaja, Ympäristötarkastaja, Suunnittelija, Kaavasuunnittelija, Tarkastusteknikko, Viheraluehoitaja, Sähköinsinööri, Maankäyttöinsinööri, Tekninen isännöitsijä	20	24	3 028	2 970	1,94	3 443	3 564	-3,38

3.3 Monikulttuurisuus ja -muotoisuus työyhteisössä

Tulevaisuudessa työpaikoilla lisääntyy monikulttuurisuus ja -muotoisuus. Ylöjärvellä on etnisellä taustalla olevia työntekijöitä vielä hyvin vähän, mutta on tärkeää huomioida, että etnisten vähemmistöjen edustajia kohdellaan samalla tavalla kuin valtaväestöön kuuluvia työntekijöitä. Johtamisella ja työyhteisövalmennuksella edistetään erilaisten työntekijöiden kohtelun oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa.

3.4 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemisen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi työnantajan tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan työntekijän kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin esim. pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Työntekijää ei saa syrjiä tai kohdella epäasiallisesti sen mukaan, kuinka työntekijä sukupuoli-identiteettinsä kokee.

3.5 Henkilöstön kuuleminen

Työntekijöiden kuuleminen on toteutettu kyselytutkimuksella. Kysely on toteutettu aiempina vuosina osana työtyytyväisyyskyselyä, viimeksi vuonna 2018. Vuodesta 2020 alkaen työtyytyväisyyskyselyn sijasta on toteutettu työhyvinvointikysely, johon ei ole sisällytetty kysymyksiä syrjintään ja eriarvoiseen kohteluun sekä häirintään tai epäasialliseen kohteluun liittyen. Tämän vuoksi näiden asioiden selvittämiseksi tehtiin oma erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toukokuussa 2021. Kyselyyn vastasi 522 työntekijää. Vastaajamäärän vähäisyyden vuoksi tulokset eivät siten ole vertailukelpoisia aikaisempien työtyytyväisyyskyselyiden tulosten kanssa. Niissä vastaajien määrä on ollut noin 1300 (vuosina 2016-2018).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2021

Vastaajien ikäjakauma:

	n	Prosentti
25 vuotta tai nuorempi	25	4,8 %
26–35	124	23,8 %
36–45	107	20,5 %
46–55	149	28,5 %
56 tai vanhempi	117	22,4 %

Sukupuolijakauma:

	n	Prosentti
Nainen	428	82,2 %
Mies	74	14,2 %
Muu/en halua kertoa	19	3,6 %

Työsuhteen luonne:

	n	Prosentti
Vakituisen	437	84,0 %
Määräaikainen	83	16,0 %

Vastaajien työ on:

	n	Prosentti
Kokoaikatyö	472	90,6 %
Osa-aikatyö	49	9,4 %

3.6 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Ylöjärvellä on pyritty erilaisin työaikajärjestelmin ja joustoin mahdollistamaan työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Perheettömistä 80,5 % kokee niiden yhteensovittamisen melko tai erittäin hyvin onnistuvan, perheellisistä jopa 82,2 %. Perheellisistä vastaajista vain yksi oli kokenut yhteensovittamisen onnistuvan erittäin huonosti, perheettömistä kaksi vastaaja koki näin.

3.7 Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä

Vuoden 2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä ei tullut yhtään vastausta, jossa olisi kerrottu eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän johtuvan syntyperästä.

Vuoden 2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä 5 % vastanneista ilmoitti kokeneensa eriarvoista kohtelua tai syrjintää sukupuolensa tai seksuaalisen suuntautumisensa vuoksi. Raskaussyrjintä ei Ylöjärvellä ole aikaisemmissakaan kyselyissä noussut esille laajasti, eikä nytkään. Vain kaksi vastaajaa ilmoitti kokeneensa syrjintää raskauden vuoksi. Syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun syyt olivat hyvin samankaltaiset kuin aiemmissakin kyselyissä, suurimmiksi syiksi esitettiin mielipiteet, asema, henkilökohtaiset ominaisuudet tai muu syy. Vastaajista noin 76 % ei koe, että heitä olisi syrjitty tai kohdeltu eriarvoisesti.

Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti ja syrjitty?

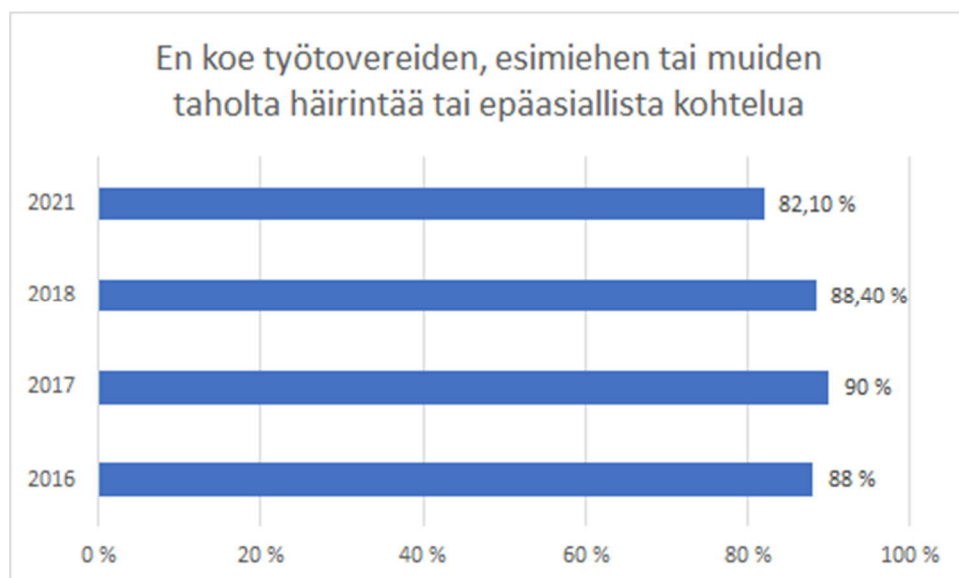


3.8 Häirintä tai epäasiallinen kohtelu

Vastaajista 18 % ilmoitti kokeneensa häirintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen 12 kuukauden aikana ja 2,4 % ilmoitti, että häirintä jatkuu yhä. Yleisin teko on ollut kaksimieliset ja härskit puheet, jotka vastaanottaja on kokenut loukkaavaksi ja seuraavaksi yleisin teko esittää vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ikäviä huomautuksia. Fyysinen lähentely tai koskettelu oli hyvin harvinaista, mutta 2,7 % vastaajista oli joutunut kokemaan sitäkin.

Häirintää ja epäasiallista kohtelua koetaan sekä työyhteisön sisältä että ulkopuolelta. Puolet tapauksista pelkästään työtoverin, esihenkilön tai alaisen taholta ja noin 37 % asiakkaan tai yhteistyökumppanin taholta.

Kuten aiemmin on mainittu, tulokset vuosilta 2016–2018 eivät ole vertailukelpoiset vuoden 2021 kyselyn tuloksiin.



3.9 Kiusaaminen

Työturvallisuuskeskuksen määritelmän mukaan työpaikkakiusaaminen voi ilmetä eri muodoissa: ilmeinä, eleinä, sanoina tai tekoina. Se on huonoa työkäyttämistä: mykkäkoulua, ivallisia kommentteja, eristämistä, mustamaalaamista, mielenterveyden kyseenalaistamista, piikittelyä, hyökkäämistä, nöyryyttämistä ja muuta käyttämistä, joka haittaa työn tekemistä. Työpaikkakiusaamisen kohteena oleva henkilö voi joutua puolustuskyvyttömään tilaan.

Vastaajista noin 90 % vastasi, että ei ole itse ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassa. Vastaajista 3,5 % eli 18 työntekijää ilmoitti vastaushetkellä kokevansa kiusaamista. Ylöjärvellä on kiusaamisen suhteen nollalinja, joten yksikin kiusaamistapaus on liikaa.

	n	Prosentti
En ole ollut kiusaamisen kohteena	461	89,7 %
Kyllä tällä hetkellä	18	3,5 %
Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, en enää	35	6,8 %

Esihenkilön tehtävä on puuttua työntekijöiden välillä tapahtuvaan työpaikkakiusaamiseen. Hän ryhtyy selvittämään asiaa kaikilta osapuolilta sekä etsii ratkaisuja häiriötilanteen lopettamiseksi. Esihenkilön tehtävä on myös varmistaa toimenpiteiden riittävyys. Mikäli lähimmän esihenkilön toiminta koetaan kiusaamisena, tulee asiasta kertoa ylemmälle esihenkilölle. Puuttumista helpottaa, kun työpaikalla on sovittu toimintamalli näihin tilanteisiin puuttumiseen.

4. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Tavoitteet ja toimenpiteet, joiden avulla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään 2022-2023:

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seuranta
1. Oikeudenmukainen palkkaus	Kehitetään edelleen työn vaativuuden arviointia ja pidetään tehtäväkuvaukset jatkuvasti ajan tasalla yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Palkitsemisen ja henkilökohtaisen ym. lisien kriteerit ovat oikeudenmukaiset ja kohtelevat yhdenvertaisesti kaikkia työntekijöitä.	Johto, henkilöstöjohtaja	Arviointi suunnitelman ja palkkakartoituksen päivityksen yhteydessä.
2. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	Erilaiset elämäntilanteet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan työaikajärjestelyissä (liukuva työaika, etätö- ja osa-aikatyömahdollisuudet, perhevapaat ja palkattomat vapaat).	Johto, esihenkilöt	Arviointi suunnitelman päivityksen yhteydessä.
3. Kohtelun oikeudenmukaisuus	Kaikkia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti	Johto, esihenkilöt	Työhyvinvointikyselyssä vuosittain.
4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osaamisen kehittäminen	Suunnitelma käsitellään työpaikkakokouksissa ja pohditaan yhdessä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omalla työpaikalla sekä sitä, miten työpaikoilla voidaan ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.	Esihenkilöt	Arviointi suunnitelman päivityksen yhteydessä.
5. Monikulttuurisuuden ja -muotoisuuden huomioiminen työyhteisöissä	Rekrytoinnissa tulee noudattaa yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua mm. sukupuolesta tai etnisestä taustasta riippumatta.	Rekrytoinneista vastaavat	Arviointi suunnitelman päivityksen yhteydessä.
6. Kiusaamisen, epäasiallisen tai syrjivän kohtelun estäminen	Kiusaamiseen ja epäasialliseen tai syrjivään kohteluun on puututtava heti kun se havaitaan. Työssä häirinnän ehkäisevät toimenpiteet -ohje päivitetään	Esihenkilöt, henkilöstö Henkilöstöjohtaja	Arviointi suunnitelman päivityksen yhteydessä.

5. AIEMMAN SUUNNITELMAN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMINEN

Aikaisemman henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman (kaupunginhallitus 2.12.2018) toteutumisen arviointi on toteutettu osastoittain taulukoituna:

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Aikataulu, seuranta	Toteuma / PERUSTURVAOSASTO
1. Oikeudenmukainen palkkaus	<p>Kehitetään edelleen työn vaativuuden arviointia ja pidetään tehtäväkuvaukset jatkuvasti ajan tasalla.</p> <p>Palkitsemisen ja henkilökohtaisen ym. lisien kriteerit ovat oikeudenmukaiset ja kohtelevat yhdenvertaisesti kaikkia työntekijöitä.</p>	Osastopäälliköt, henkilöstöpäällikkö	<p>Jatkuvaa toimintaa</p> <p>Tasa-arvosuunnitelma ja palkkaraportti päivitetään kahden vuoden välein.</p>	<p>Työn vaativuuden mukaisia palkkataulukkoita on muokattu järjestelyvaraerän jaon yhteydessä. Henkilökohtaiset lisät jaetaan yhteisten arviointikriteerien pohjalta.</p> <p>Edellinen 12/2018 > toimenpiteet vuosille 2019-2020. Palkkakartoitus on päivitetty syksyllä 2021.</p>
2. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Erilaiset elämäntilanteet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan työaikajärjestelyissä (liukuva työaika, etätyö- ja osa-aikatyömahdollisuudet).	Osastopäälliköt, esihenkilöt	Jatkuvaa toimintaa.	Työaikajärjestelyissä on käytössä yksilöllisiä ratkaisuja tarpeen mukaisesti. Liukuva työaika ei ole käytössä hoitohenkilökunnalla.
3. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen päätöksenteko	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan toimintatapana kaikessa suunnittelussa ja toiminnassa.	Valmistelijat, päätöksentekijät	Jatkuvaa toimintaa.	Kaikkia työntekijöitä/ viranhaltijoita koskee samat periaatteet ja säännöt. Laajamittainen ostopalvelun käyttö voi aiheuttaa epätasa-arvoisuutta työvuoroissa.
4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden	Suunnitelma käsitellään työpaikkakokouksissa ja pohditaan yhdessä tasa-arvon	Esihenkilöt	2019	Ei toteutunut 2019

osaamisen kehittäminen	ja yhdenvertaisuuden toteutumista omalla työpaikalla.												
5. Monikulttuurisuuden ja -muotoisuuden huomioiminen työyhteisöissä	Huomioidaan tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus rekrytointiprosesseissa. Rekrytoinnissa tulee noudattaa yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua sukupuolesta tai etnisestä taustasta riippumatta.	Rekrytoinneista vastaavat	Jatkuvaa toimintaa.	Rekrytointiprosessissa noudatetaan tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta.									
6. Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun estäminen	Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen ja hyvä työkäyttäytyminen. Työyhteisötaitojen käsittely yhdessä työyhteisöissä.	Esihenkilöt, henkilöstö		<p>Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun arviointi on osa työpaikan riskien arvioinnin psykososiaalisia kuormitustekijöitä.</p> <p>Työhyvinvointikysely 2020: Perusturvaosasto, osio: Koettu oikeudenmukaisuus asteikolla 1-5. Kohtelun oikeudenmukaisuus 4,0 ja päätöksenteon (organisaation) oikeudenmukaisuus 3,4. Työhyvinvointikysely 2021: Kohtelun oikeudenmukaisuus 4,1 ja päätöksenteon (organisaation) oikeudenmukaisuus 3,4.</p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2021: Kysymys: Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty? Koko kaupunki, vastaajia 518</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>n</th> <th>Prosentti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kyllä</td> <td>127</td> <td>24,5 %</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>391</td> <td>75,5 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Perusturvaosastolla laadittiin työpaikan pelisäännöt 2019 ja ne on käsitelty työpaikkakokouksissa. Käytössä kaikissa yksiköissä.</p>		n	Prosentti	Kyllä	127	24,5 %	En	391	75,5 %
	n	Prosentti											
Kyllä	127	24,5 %											
En	391	75,5 %											
7. Syrjivän kohtelun estäminen	Puututaan välittömästi esille tuleviin syrjintäpäilyihin.	Esihenkilöt, henkilöstö	Järjestetään koulutusta esihenkilöille syrjinnän	Syrjivän kohtelun arviointi on osa työpaikan riskien arvioinnin psykososiaalisia kuormitustekijöitä.									

	Kehitetään osaamista erilaisten syrjinnän muotojen kuten sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi.		tunnistamisesta ja ennaltaehkäisemisestä työyhteisössä.	ESKO-esimieskoulutusohjelma pyrkii yhdenmukaistamaan esimiestyötä kaupunkitasolla ja tällä tavoin turvaamaan henkilöstön yhdenvertaista kohtelua. Lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja sivutaan koulutusohjelman kaikissa osioissa.
--	---	--	---	--

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Aikataulu, seuranta	Toteuma / TEKNIikka- JA YMPÄRISTÖOSASTO
1. Oikeudenmukainen palkkaus	Kehitetään edelleen työn vaativuuden arviointia ja pidetään tehtäväkuvaukset jatkuvasti ajan tasalla. Palkitsemisen ja henkilökohtaisen ym. lisien kriteerit ovat oikeudenmukaiset ja kohtelevat yhdenvertaisesti kaikkia työntekijöitä.	Osastopäälliköt, henkilöstöpäällikkö	Jatkuvaa toimintaa Tasa-arvosuunnitelma ja palkkaraportti päivitetään kahden vuoden välein.	TS-pisteytystaulukkoa on yhtenäistetty viimeisimmän (alkuvuosi 2021) järjestelyvaraerän jaon yhteydessä ja kehitystyö jatkuu edelleen. Tehtäväkuvien päivitys jatkuvana työnä. Edellinen 12/2018 > toimenpiteet vuosille 2019-2020. Palkkakartoitus on päivitetty syksyllä 2021.
2. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Erilaiset elämäntilanteet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan työaikajärjestelyissä (liukuva työaika, etätö- ja osa-aikatyömahdollisuudet).	Osastopäälliköt, esihenkilöt	Jatkuvaa toimintaa.	Tehtävien mahdollistaessa on mm. tehty etätöjärjestelyjä ja hyödynnetty liukuvaa työaika.
3. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen päätöksenteko	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan toimintatapana kaikessa suunnittelussa ja toiminnassa.	Valmistelijat, päätöksentekijät	Jatkuvaa toimintaa.	Päätöksenteossa ja valmistelussa on toimittu lakien ja määräysten mukaisesti, lisäksi varmistettu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kaikessa päätöksenteossa.
4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osaamisen kehittäminen	Suunnitelma käsitellään työpaikkakokouksissa ja pohditaan yhdessä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden	Esihenkilöt	Toteutui osittain.	Aihe on ollut esillä, käsitellään päivitetty suunnitelma v. 2021-2022.

	toteutumista omalla työpaikalla.												
5. Monikulttuurisuuden ja -muotoisuuden huomioiminen työyhteisöissä	Huomioidaan tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus rekrytointiprosesseissa. Rekrytoinnissa tulee noudattaa yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua sukupuolesta tai etnisestä taustasta riippumatta.	Rekrytoinneista vastaavat	Jatkuvaa toimintaa.	Rekrytoinneissa ja muissa henkilöstöjärjestelyissä pyritään valitsemaan henkilöt mahdollisimman sopiviin tehtäviin sukupuoleen tai etniseen taustaan katsomatta.									
6. Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun estäminen	Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen ja hyvä työkäyttäytyminen. Työyhteisötaitojen käsittely yhdessä työyhteisöissä.	Esihenkilöt, henkilöstö		<p>Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun arviointi on osa työpaikan riskien arvioinnin psykososiaalisia kuormitustekijöitä.</p> <p>Työhyvinvointikysely 2020: Tekniikka- ja ympäristöosasto, osio: Koettu oikeudenmukaisuus asteikolla 1-5. Kohtelun oikeudenmukaisuus 3,9 ja päätöksenteon (organisaation) oikeudenmukaisuus 3,4.</p> <p>Työhyvinvointikysely 2021: Kohtelun oikeudenmukaisuus 3,8 ja päätöksenteon (organisaation) oikeudenmukaisuus 3,5.</p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2021: Kysymys: Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty? Koko kaupunki, vastaajia 518</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>n</th> <th>Prosentti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kyllä</td> <td>127</td> <td>24,5 %</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>391</td> <td>75,5 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Aihetta on käsitelty ja käsitellään osittain, esim. ryhmätöiden muodossa.</p>		n	Prosentti	Kyllä	127	24,5 %	En	391	75,5 %
	n	Prosentti											
Kyllä	127	24,5 %											
En	391	75,5 %											
7. Syrjivän kohtelun estäminen	Puututaan välittömästi esille tuleviin syrjintäepäilyihin.	Esihenkilöt, henkilöstö	Järjestetään koulutusta esihenkilöille syrjinnän tunnistamisesta ja	<p>Syrjivän kohtelun arviointi on osa työpaikan riskien arvioinnin psykososiaalisia kuormitustekijöitä.</p> <p>ESKO-esihenkilökoulutusohjelma pyrkii yhdenmukaistamaan lähijohtamista kaupunkitasolla ja tällä tavoin turvaamaan</p>									

	Kehitetään osaamista erilaisten syrjinnän muotojen kuten sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi.		ennaltaehkäisemisestä työyhteisössä.	henkilöstön yhdenvertaista kohtelua. Lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja sivutaan koulutusohjelman kaikissa osioissa.
--	---	--	--------------------------------------	---

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Aikataulu, seuranta	Toteuma / HALLINTO- JA TALOUSOSASTO
1. Oikeudenmukainen palkkaus	Kehitetään edelleen työn vaativuuden arviointia ja pidetään tehtäväkuvaukset jatkuvasti ajan tasalla. Palkitsemisen ja henkilökohtaisen ym. lisien kriteerit ovat oikeudenmukaiset ja kohtelevat yhdenvertaisesti kaikkia työntekijöitä.	Osastopäälliköt, henkilöstöpäällikkö	Jatkuvaa toimintaa Tasa-arvosuunnitelma ja palkkaraportti päivitetään kahden vuoden välein.	KVTES:n hinnoittelun ulkopuolisten työn vaativuuden arviointijärjestelmä on luotu. Edellinen 12/2018 > toimenpiteet vuosille 2019-2020. Palkkakartoitus on päivitetty syksyllä 2021.
2. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Eriaiset elämäntilanteet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan työaikajärjestelyissä (liukuva työaika, etätö- ja osa-aikatyömahdollisuudet).	Osastopäälliköt, esihenkilöt	Jatkuvaa toimintaa.	Hyödynnetään mahd. mukaan etätömahdollisuutta sekä liukuvaa työaikaa.
3. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen päätöksenteko	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan toimintatapana kaikessa suunnittelussa ja toiminnassa.	Valmistelijat, päätöksentekijät	Jatkuvaa toimintaa.	Kaikkia työntekijöitä koskevat samat periaatteet ja säännöt. Esihenkilö-foorumissa käsitellään säännöllisesti yhteisesti näitä asioita.
4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osaamisen kehittäminen	Suunnitelma käsitellään työpaikkakokouksissa ja pohditaan yhdessä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden	Esihenkilöt	2019	Aihe on ollut esillä. Suunnitelmasta on informoitu eri yhteyksissä ja esim. Ylönetissä.

	toteutumista omalla työpaikalla.															
5. Monikulttuurisuuden ja -muotoisuuden huomioiminen työyhteisöissä	Huomioidaan tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus rekrytointiprosesseissa. Rekrytoinnissa tulee noudattaa yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua sukupuolesta tai etnisestä taustasta riippumatta.	Rekrytoinneista vastaavat	Jatkuvaa toimintaa.	Rekrytoinneissa noudatetaan yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua. Rekrytointi perustuu aina kelpoisuuteen, osaamiseen ja työkokemukseen.												
6. Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun estäminen	Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen ja hyvä työkäyttäytyminen. Työyhteisötaitojen käsittely yhdessä työyhteisöissä.	Esihenkilöt henkilöstö		<p>Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun arviointi on osa työpaikan riskien arvioinnin psykososiaalisia kuormitustekijöitä.</p> <p>Työhyvinvointikysely 2020: Hallinto- ja talousosasto, osio: Koettu oikeudenmukaisuus asteikolla 1-5. Kohtelun oikeudenmukaisuus 4,4 ja päätöksenteon (organisaation) oikeudenmukaisuus 4,0. Työhyvinvointikysely 2021: Kohtelun oikeudenmukaisuus 4,4 ja päätöksenteon (organisaation) oikeudenmukaisuus 3,8.</p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2021: Kysymys: Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty? Koko kaupunki, vastaajia 518</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>n</th> <th>Prosentti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kyllä</td> <td>127</td> <td>24,5 %</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>391</td> <td>75,5 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Ei sellaisenaan, mutta osana työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyä on ollut esillä eri tavoin. Myös mahd. osana kehittämistoimenpiteitä.</p>		n	Prosentti	Kyllä	127	24,5 %	En	391	75,5 %			
	n	Prosentti														
Kyllä	127	24,5 %														
En	391	75,5 %														
7. Syrjivän kohtelun estäminen	Puututaan välittömästi esille tuleviin syrjintäepäilyihin.	Esihenkilöt henkilöstö	Järjestetään koulutusta esihenkilöille	Syrjivän kohtelun arviointi on osa työpaikan riskien arvioinnin psykososiaalisia kuormitustekijöitä.												

	Kehitetään osaamista erilaisten syrjinnän muotojen kuten sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi.		syrjinnän tunnistamisesta ja ennaltaehkäisemisestä työyhteisössä.	ESKO-esihenkilökoulutusohjelma pyrkii yhdenmukaistamaan lähijohtamista kaupunkitasolla ja tällä tavoin turvaamaan henkilöstön yhdenvertaista kohtelua. Lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja sivutaan koulutusohjelman kaikissa osioissa.
--	---	--	---	---

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Aikataulu, seuranta	Toteuma / SIVISTYSOSASTO
1. Oikeudenmukainen palkkaus	Kehitetään edelleen työn vaativuuden arviointia ja pidetään tehtäväkuvaukset jatkuvasti ajan tasalla. Palkitsemisen ja henkilökohtaisen ym. lisien kriteerit ovat oikeudenmukaiset ja kohtelevat yhdenvertaisesti kaikkia työntekijöitä.	Osastopäälliköt, henkilöstöpäällikkö	Jatkuvaa toimintaa Tasa-arvosuunnitelma ja palkkaraportti päivitetään kahden vuoden välein.	Toteuman tarkastelussa tuli esille, että joissakin kohdin esihenkilöllä on pienempi palkka kuin alaisella ja näin ei saisi olla. Hyvää on, että hinnoittelemattomille saatiin taulukko. Tarkastelussa todettiin, että seuraava tva-neuvottelu, jossa palkkoja voidaan tarkastella, on keväällä 2022 Edellinen 12/2018 > toimenpiteet vuosille 2019-2020. Palkkakartoitus on päivitetty syksyllä 2021.
2. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Erilaiset elämäntilanteet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan työaikajärjestelyissä (liukuva työaika, etätyö- ja osa-aikatyömahdollisuudet).	Osastopäälliköt, esimiehet	Jatkuvaa toimintaa.	Huomioitu pääsääntöisesti työntekijälähtöisesti Etätyömahdollisuus lisääntynyt (sis. mobiilijohjanseuranta)
3. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen päätöksenteko	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan toimintatapana kaikessa	Valmistelijat, päätöksentekijät	Jatkuvaa toimintaa.	Tavoite tunnistaa tilanteet, joissa nämä asiat on erityisesti otettava huomioon. On vaikea arvioida, voidaanko tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ottaa huomioon KAIKESSA suunnittelussa ja toiminnassa.

	suunnittelussa ja toiminnassa.												
4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osaamisen kehittäminen	Suunnitelma käsitellään työpaikkakokouksissa ja pohditaan yhdessä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omalla työpaikalla.	Esimiehet	2019	Ao. koulutusta on järjestetty vähän.									
5. Monikulttuurisuuden ja -muotoisuuden huomioiminen työyhteisöissä	Huomioidaan tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus rekrytointiprosesseissa. Rekrytoinnissa tulee noudattaa yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua sukupuolesta tai etnisestä taustasta riippumatta.	Rekrytoinneista vastaavat	Jatkuvaa toimintaa.	Toteutuu pääsääntöisesti hyvin.									
6. Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun estäminen	Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen ja hyvä työikäytyminen.	Esimiehet, henkilöstö		<p>Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun arviointi on osa työpaikan riskien arvioinnin psykososiaalisia kuormitustekijöitä.</p> <p>Työhyvinvointikysely 2020: Sivistysosasto, osio: Koettu oikeudenmukaisuus asteikolla 1-5. Kohtelun oikeudenmukaisuus 3,9 ja päätöksenteon (organisaation) oikeudenmukaisuus 3,4.</p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2021: Kysymys: Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty?</p> <p>Koko kaupunki, vastaajia 518</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>n</th> <th>Prosentti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kyllä</td> <td>127</td> <td>24,5 %</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>391</td> <td>75,5 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Vuosittaisen työhyvinvointikyselyn tuloksia pitää käsitellä työyhteisöissä. Mutta kukaan ei tarkkaan tiedä, kuinka moni kiusaamistilanne johtaa asian käsittelyyn. Häirintäilmoitus</p>		n	Prosentti	Kyllä	127	24,5 %	En	391	75,5 %
	n	Prosentti											
Kyllä	127	24,5 %											
En	391	75,5 %											
	Työyhteisötaitojen käsittely yhdessä työyhteisöissä.												

				on/olisi konkreettinen keino puuttua kiusaamiseen. Kiusaamisen ehkäiseminen vaatii osaamisen vahvistamista, esim. miten kiusaamiseen voidaan puuttua.
7. Syrjivän kohtelun estäminen	Puututaan välittömästi esille tuleviin syrjintäpäilyihin. Kehitetään osaamista erilaisten syrjinnän muotojen kuten sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi.	Esimiehet, henkilöstö	Järjestetään koulutusta esimiehille syrjinnän tunnistamisesta ja ennaltaehkäisemisestä työyhteisössä.	Syrjivän kohtelun arviointi on osa työpaikan riskien arvioinnin psykososiaalisia kuormitustekijöitä. ESKO-esimieskoulutusohjelma pyrkii yhdenmukaistamaan esimiestyötä kaupunkitasolla ja tällä tavoin turvaamaan henkilöstön yhdenvertaista kohtelua. Lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja sivutaan koulutusohjelman kaikissa osioissa Tässä asiaa vievät eteenpäin samat keinot kuin kohdassa 6.

6. SUUNNITELMAN VIESTINTÄ JA SEURANTA

Suunnitelmasta tiedotetaan ja se on henkilöstön luettavana Ylönetissä. Esihenkilöt veloitetaan käymään suunnitelma läpi työpaikkakokouksissa. Aihe on hyvä nostaa esille myös vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

Osastojen ja yksiköiden johto vastaa tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta toimintansa puitteissa. Osastoilta pyydetään yhteenveto suunnitelman toteutumisesta seuraavan päivituksen yhteydessä.

Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn avulla.

Valtakunnan tasolla tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, joka valvoo naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on valtioneuvoston nimittämä itsenäinen ja riippumaton oikeusturvaelin. Se valvoo yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa.