

**Lieksan kaupungin tasa-arvo- ja yhden-
vertaisuussuunnitelma vuosille
2023-2025**

LIEKSA

Sisällysluettelo

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun taustaa	2
2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoitus	3
3 Selvitys tasa-arvotilanteesta	5
3.1 Asenteet	5
3.2 Häirintä	5
3.3 Rekrytointi.....	6
3.4. Organisaation sisällä tapahtuva työuralla eteneminen	6
3.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	7
3.6 Työolosuhteet	7
3.7 Oikeudenmukainen palkkaus	8
3.8 Päätöksenteko ja tasa-arvo.....	9
4 Toimenpiteet ja tiedottaminen.....	9
4.1 Toimenpiteet 2023-2025	9
4.2 Tiedottaminen	10
5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvää taustamateriaalia	11
6 Liitteet	12

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun taustaa

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987. Viimeksi lakia uudistettiin vuoden 2015 alusta. Vähintään 30 työntekijää työllistävän työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma tasa-arvolain 6 §:n mukaan. Suunnitelmaan on sisällytettävä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin, tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio aikaisempien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden pohjalta syntyneistä tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä luottamusmiesten, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelmaan tulee kirjata sellaiset tavoitteet ja toimenpiteet, joihin työnantaja ryhtyy tasa-arvosuunnitelman voimassaolokaudella ja joiden toteutumista kunta tulee jatkossa seuraamaan. Tasa-arvoon liittyvät asiat tulee ottaa huomioon kaikessa kunnan päivittäisessä toiminnassa ja päätöksenteossa.

Lieksan kaupungin tasa-arvosuunnitelma laadittiin ensimmäisen kerran vuonna 2007 ja päivitettiin vuosille 2017-2019. Vuoden 2017 päivityksen yhteydessä tasa-arvosuunnitelmaan liitettiin yhdenvertaisuussuunnitelma, joka perustuu 1.1.2015 voimaan tulleen, uudistetulle yhdenvertaisuuslailla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuosille 2020-2022. Lieksan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman osat alueet käsitellään yhteistyötoimikunnassa, joka kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Suunnitelma on nyt päivitetty vuosille 2023-2025. Seuraava suunnitelma vuosille 2026-2028 tullaan laatimaan vuoden 2025 aikana.

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoitus

Lieksan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koko organisaatiossa siten, että työyhteisö toimii tehokkaasti, tuottavasti ja työhyvinvointia edistävästi. Tasa-arvoon liittyvillä tekijöillä tarkoitetaan sitä, että ketään ei saa syrjiä sukupuolen, iän, äidinkielen tai etnisen taustan perusteella. Suunnitelma pyrkii osaltaan vaikuttamaan kaupungin henkilöstön asenteisiin tasa-arvokysymyksiin liittyen.

Vuoden 2015 alusta voimaan tulleessa tasa-arvolaissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä on laajennettu koskemaan myös sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua syrjintään. Työelämän osalta yhdenvertaisuuslakiin perustuvaa syrjintää valvovat edelleen työsuojeluviranomaiset.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi

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

Työnantajalla ei ole oikeutta ryhtyä minkäänlaisiin vastatoimiin henkilöä vastaan, joka on osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen tai on vedonnut tasa-arvolaissa mainittuihin oikeuksiinsa.

Välillisen syrjinnän käsite tarkoittaa

- 1) henkilön asettamista eri asemaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilö voi tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella sekä
- 2) henkilön asettamista eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuksien perusteella.

Välittömän syrjinnän käsite tarkoittaa

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella,
- 2) henkilön asettamista eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä
- 3) henkilön asettamista eri asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Tasa-arvolain 9 §:n perusteella syrjintänä ei kuitenkaan pidetä esim. naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi tai väliaikaisia, tasa-arvosuunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Kunnan tehtävänä on asettaa selkeät, arvioitavat tavoitteet ja keinot niiden toteuttamiseksi parantaakseen työyhteisön tasa-arvotilannetta. Tasa-arvosuunnitelman tuloksia tulee seurata aktiivisesti suositellun kahden vuoden välein päivitettävän tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.

3 Selvitys tasa-arvotilanteesta

3.1 Asenteet

Asenteellisuus liittyy usein yksittäisen henkilön maailmankatsomukseen, uskonnolliseen tai poliittiseen näkemykseen tai arvopohjaan, joten ne voivat olla tiedostamattomia ja tästä syystä ne ovat usein myös hankalasti muokattavia. Työnantajan on kuitenkin järjestelmällisesti edistettävä syrjivien asenteiden vähentämistä esim. tasa-arvoasioihin liittyvän koulutuksen ja laadukkaan esihenkilötyön avulla. On muistettava, että jokaisella työntekijällä on velvollisuus toimia hyvää työilmapiiriä edistävästi myös asenneilmapiirin osalta.

3.2 Häirintä

Seksuaalista häirintää tai sukupuoleen liittyvää tai perustuvaa häirintää samoin kuin sukupuoleen perustuva syrjintää on pidettävä tasa-arvolaissa tarkoitettuna syrjintänä. Työnantajalla on velvollisuus puuttua myös muista kuin em. syistä tapahtuvaan syrjintään, häirintään tai kiusaamiseen. Jos häirintää ilmenee, tulee aina ottaa yhteyttä esihenkilöön, luottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun häirinnän kohteeksi joutunut on tuonut asian työnantajan tietoon.

Työnantajan edustajan on puututtava häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun välittömästi, jotta ilmoittajan tilanne työyhteisössä paranee ja jotta yleinen työilmapiiri ei heikkene. Lieksan kaupungin henkilöstöasioiden ohjeistoon kuuluva ”Hyvän työkäyttämisen ohje” sisältää yksityiskohtaiset ohjeet häirintä- ja kiusaamistapauksissa toimimista varten.

Lieksan kaupunki työnantajana on sitoutunut sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjinnän ja häirinnän torjuntaan.

Lieksan kaupungin vuosittain toteutettava työhyvinvointikysely sisältää myös tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä. Syksyllä 2022 toteutetussa kyselyssä muuttuja ”Sukupuolista häirintää ei esiinny työpaikallani” sai keskiarvon 4,68 (asteikko 1-5, jossa 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä). Tämän perusteella tilanne työyhteisössä on hyvä.

3.3 Rekrytointi

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että täytettäviin tehtäviin hakeutuu sekä miehiä että naisia. Virkoja ja toimia täytettäessä on huolehdittava siitä, että työtehtävien vaatimusten on sovellettava yhtä hyvin miehille kuin naisillekin. Työpaikkailmoituksiin ei saa sisältyä sellaisia vaatimuksia, jotka liittyvät vain jommallekummalle sukupuolelle ominaisiin piirteisiin.

Lieksan kaupungin laatima rekrytointiohje on otettu käyttöön vuoden 2020 alkupuolella ja se on päivitetty 15.9.2022. Ohjeessa viitataan tasa-arvolakiin ja muihin syrjinnän kielttäviin säädöksiin haastateltavia henkilöitä valittaessa. Tehtävään valitaan aina sukupuolesta riippumatta ansioituneempi henkilö.

Rekrytoinneissa toimitaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti eri väestöryhmät huomioiden. Tulee myös muistaa, että raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä seikka ei voi johtaa syrjintään rekrytointitilanteessa ja että tasa-arvon vaatimus koskee myös eri-ikäisten hakijoiden huomioimista. Lieksan kaupungin rekrytointipäätöksistä ei ole tehty tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslakiin perustuvia oikaisuvaatimuksia.

3.4. Organisaation sisällä tapahtuva työuralla eteneminen

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla. Uralla eteneminen ei tarkoita pelkästään siirtymistä organisaatiossa vaativampiin tehtäviin, vaan se koskee myös mahdollisuutta työkiertoon eri tehtävissä sekä kehittymistä omassa työtehtävässä.

Erityisesti esihenkilö- ja johtotehtävien kohdalla kiinnitetään huomiota molempien sukupuolten mahdollisimman tasapuoliseen osuuteen. Lieksan kaupungissa johtavassa asemassa olevista esihenkilöistä 12 on naisia ja 7 on miehiä (liite 2).

Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa käydään läpi sekä osaamisen kehittämiseen että työkiertoon liittyvät tavoitteet, toiveet ja mahdollisuudet. Työnantajan tulee aktiivisesti selvittää työkiertoon liittyviä mahdollisuuksia ja kannustaa henkilöstöä siihen. Osaamisen kehittämiseen liittyvää koulutusta on työnantajan tarjottava tasapuolisesti kaikille työntekijöille. Esihenkilöiden on huolehdittava siitä, että perhepoliittisten vapaiden käyttäminen tai sairauslomat eivät vaikuta työntekijän etenemiseen työuralla.

Lieksan kaupungin vuonna 2022 päivitetty rekrytointiohje sisältää ohjeistuksen julkisesta ja sisäisestä hakuprosessista.

3.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin. Perhepoliittiset vapaat ovat käytössä sekä miehillä että naisilla työntekijän oman valinnan mukaisesti. Perhepoliittisista oikeuksista tiedottamisen tulee olla ajantasaista ja aktiivista, jotta mahdollisuudet eivät jäisi käyttämättä tiedon puutteen takia.

Tällä hetkellä naiset hyödyntävät erilaisia perhepoliittisia vapaita miehiä aktiivisemmin, joten miesten kannustamista runsaampaan perheeseen liittyvien oikeuksien käyttöön kannattaa lisätä.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen kuuluu lasten hoitamiseen liittyvien tilanteiden huomioimisen ohella myös muiden lähiomaisten, kuten apua tarvitsevien vanhempien avustaminen niissä tilanteissa, joissa lähiomaisten apua erityisesti tarvitaan.

Käytännön toimenpiteitä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ovat mm. osa-aikatyön hyödyntäminen ja joustavat työaikajärjestelyt. Erilaisia työ- ja sijaisjärjestelyjä hyödyntämällä varmistutaan siitä, että perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot eivät kuormita liikaa työyksiköissä työskentelevää henkilöstöä.

Esihenkilöiden tehtävänä on myös huolehtia siitä, että pitkältä perhevapaalta tai muulta virka- tai työvapaalta palaavalle henkilölle järjestetään tarvittaessa erityistä perehdyttämistä esim. työpaikalla tapahtuneiden muutosten osalta. Mahdollisista merkittävistä muutoksista on syytä tiedottaa vapaalla olevaa henkilöä jo vapaan aikana.

Erityistilanteissa kuten mahdollisen pandemian aikana Lieksan kaupunki työnantajana mahdollistaa erityisjärjestelyt työajoissa pienten lasten vanhemmille, kun varhaiskasvatuksessa suositellaan lasten kotihoitoa. Tämä koskee yhtä lailla miehiä ja naisia. Myös etätyöskentelyyn on mahdollisuus tasapuolisesti kaikilla työtehtävät huomioiden.

3.6 Työolosuhteet

Työolojen kehittämisessä tulee huomioida sekä naisten että miesten erityistarpeet. Normaaleina työsuojelu- ja työterveyshuoltotoimenpiteenä tehtävät työolosuhde- ja ympäristötekijät kartoitetaan ja havaitut puutteet korjataan mahdollisuuksien mukaan. Erityistä huomiota kiinnitetään raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin. Sellaista työtä, joka aiheuttaa vaaraa äidin tai sikiön terveydelle, ei saa teettää. Raskaus on huomioitava myös työvuorojärjestelyissä.

Väkivallan uhkaan täytyy suhtautua vakavasti, ja sitä ennakoidaan mm. poistumistie- ja hälytysjärjestelmien avulla. Kaupungilla on käytössään Riski-Arvi-ohjelman, jonka pohjalta riskien arviointia toteutetaan. Riskien arviointi suoritetaan vuosittain tai aina toimintojen muuttuessa oleellisesti. Arvioinnin kautta havaitut riskitekijät poistetaan tai niiden haitat minimoidaan.

Hyvä työilmapiiri on ensiarvoisen tärkeä työolosuhdetekijä. Työntekijöiden tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu luo pohjan hyvän työilmapiirin syntymiselle. Esihenkilöt ovat tässä tärkeässä roolissa. Lieksan kaupungin vuosittaisessa työhyvinvointikyselyssä selvitetään henkilöstön kokemuksia ja tyytyväisyyttä esihenkilöiden toimintaan. Vuoden 2022 kyselyssä saatiin seuraavia keskiarvoja (asteikko 1-5, jossa 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä):

"Esimieheni edistää hyvän työilmapiirin syntymistä": keskiarvo 3,49

"Esimieheni huolehtii työntekijöistä": keskiarvo 3,51

"Koen esimieheni johtamistavan oikeudenmukaiseksi": keskiarvo 3,72

"Olen tyytyväinen esimieheltäni saamaani tukeen ja ohjaukseen": keskiarvo 3,60

"Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan": keskiarvo 3,48

Työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta työyksiköt tekevät tarvittaessa korjaavia toimenpiteitä ja raportoivat niistä henkilöstöhallinnolle.

3.7 Oikeudenmukainen palkkaus

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kaikissa työehdoissa, mutta erityisesti palkkauksessa. Samapalkkaisuusperiaatteen keskeisin sisältö on se, että työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville työntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä. Samapalkkaisuuden vaatimus koskee kaikkia palkanosia erikseen, joten esim. henkilökohtaisten palkanlisien perusteiden tulee olla kaikille samat.

Oikeudenmukaisen palkkauksen perusta on toimiva tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä (TVA), jossa ei missään tilanteessa saa olla osa-alueita, joihin työntekijän ominaisuudet, kuten ikä, sukupuoli tai perhesuhteet vaikuttavat. Arviointijärjestelmän on toimittava avoimesti ja työntekijän osallistuminen arviointiprosessiin on välttämätöntä. Tehtävien muuttuessa on myös arviointi uusittava ja päivitettävä tehtäväkohtainen palkka vastaamaan uutta tehtävänkuvausta.

Myös harkinnanvaraisten palkanosien ja työaikakorvausten toteuttaminen tasapuolisesti kuuluu oikeudenmukaisen palkkauksen periaatteisiin. Palkkaukseen liittyviä eroja seurataan vuosittain mm. henkilöstökertomuksen käsittelyn yhteydessä.

Liitteessä 2 on kuvattu esimerkkejä naisten ja miesten keskiansioista hinnoittelutunnuksittain sekä sopimusaloittain. Erot sukupuolten välillä ovat hyvin pieniä. Palkkausjärjestelmä perustuu tehtävien vaativuuteen, joten sukupuoli ei ole merkitsevä tekijä.

3.8 Päätöksenteko ja tasa-arvo

Työelämään liittyvä syrjintäkielto koskee kaikkia työelämään liittyviä tilanteita rekrytointiprosessista virka- tai työsuhteen päättymiseen saakka. Seuraavana esitellään esimerkkejä tasa-arvolain kieltämästä syrjivästä menettelystä päätöksenteossa:

- Työhön ottaessaan tai tehtävään valitessaan työnantaja syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta tai jollei menettelyyn ole tehtävän laadusta johtuvaa hyväksyttävää syytä.
- Työhön ottaessaan tai tehtävään valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettellään niin, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.
- Sovelletaan 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.
- Työtä johdetaan, työtehtävät jaetaan tai työolot järjestetään muutoin siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella.
- Virka- tai työsuhde irtisanotaan tai puretaan tai lomautukset toteutetaan yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Avoin toimintakulttuuri ja tiedottaminen edistävät sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista. Naisille ja miehille on turvattava organisaation kaikilla tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Lieksan kaupungin hyvinvointikyselyssä syksyllä 2022 väittämä ”Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani” sai keskiarvon 4,42 (asteikko 1-5, jossa 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä). Tulos kertoo siitä, että Lieksan kaupungin henkilöstö kokee tasa-arvon toteutuvan työpaikalla hyvin.

4 Toimenpiteet ja tiedottaminen

4.1 Toimenpiteet 2023-2025

Lieksan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan joka toinen vuosi. Suunnitelma laaditaan yhteistyötoimikunnan kanssa. Palkkatasa-arvoa seurataan

vuosittain henkilöstökertomuksessa. Palkkakartoituksissa palkkoja vertaillaan sopimusaloittain ja hinnoittelutunnuksittain.

Vuosittain syksyllä toteutettavassa työhyvinvointikyselyssä selvitetään Lieksan kaupungin työntekijöiden kokemaa työilmapiiriä, työhyvinvointia ja tasa-arvoa. Kyselyn tulosten perusteella asetetaan työyksikkökohtaisia tavoitteita, joiden toteutumista seurataan ja niistä raportoidaan henkilöstöhallinnolle seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä. Raportoinnissa tuodaan esille, miten tulokset on käsitelty, mitä tavoitteita on asetettu sekä mistä toimenpiteistä ja aikatauluista on sovittu. Mikäli työhyvinvointikyselyn kautta tai palkkakartoituksessa tulee esille asioita, joihin on puututtava, ne käsitellään yhteistyötoimikunnassa. Työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään myös kaupunginhallituksessa. Palkkaukseen liittyvät asiat ja mahdolliset epäkohdat käsitellään TVA-ryhmässä.

Lieksan kaupungilla on ollut käytössä TSA (työsuorituksen arviointi) -järjestelmä vuoden 2021 alusta alkaen. Työsuorituksen arviointi tehdään vuosittain syyskuussa. Elokuussa 2023 esihenkilöille järjestetään koulutus, jossa käydään läpi työsuorituksen arviointia, tehtävän vaativuuden arviointia sekä näiden eroja.

Henkilöstöön liittyviä ohjeistuksia päivitetään aina tarpeen vaatiessa ja päivityksistä tiedotetaan esihenkilöitä ja muuta henkilöstöä.

Päivitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käydään läpi työyksiköissä. Esihenkilöt ohjeistetaan aikataulusta sekä pyydetään toimittamaan työyksiköiden keskusteluissa esiin nousseet tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat henkilöstöhallinnon tietoon. Näin toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi kehitetään eteenpäin.

4.2 Tiedottaminen

Kun kaupunginhallitus on hyväksynyt Lieksan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, se käydään läpi esihenkilötunnilla. Esihenkilöt ohjeistetaan käymään suunnitelma läpi työyksiköissään. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tallennetaan myös intraan (Woorumi), jossa se on koko henkilöstön luettavissa.

Suunnitelma sisältää päivitysaikataulun, jolloin henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman sisältöön seuraavan suunnitelman laatimisen yhteydessä.

5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvää taustamateriaalia

Lieksan kaupungin organisaatiossa toteutettiin työhyvinvointikysely ensimmäisen kerran syksyllä 2017, jonka jälkeen kysely on toteutettu vuosittain. Kysely sisältää myös tasa-arvon kokemiseen ja häirintään liittyviä kysymyksiä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä ohjeita ovat kaupungin intrasta (Woorumi) löytyvät seuraavat asiakirjat:

- Hyvän työkäyttämisen ohje
- Varhaisen puuttumisen malli
- Työsuojelun toimintasuunnitelma
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Uuden työntekijän perehdytysohje
- Tulokasopas
- Toimintaohje väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja jälkihoitoon
- Ohje liukuvan työajan käytöstä
- Lieksan kaupungin toimenpiteet savuttomana kaupunkina
- Rekrytointiohje

6 Liitteet

Liitteessä 1 kuvataan tarkemmin tasa-arvoon ja syrjintään liittyvää lainsäädäntöä. Jokaisen esihenkilötyötä tekevän ja jokaisen työntekijän on tärkeää olla perillä keskeisimmistä tasa-arvoon ja syrjintään liittyvistä kirjauksista.

Liitteeseen 2 on kerätty loppuvuoden 2022 tilastoja, joissa vertaillaan naisten ja miesten eroja mm. palkkaukseen liittyen.

Liite 1

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) lisäksi syrjintää sekä tasa-arvoa käsitellään mm. seuraavissa laeissa. Huom. Ajantasainen lainsäädäntö on nähtävillä verkkosivuilla <https://finlex.fi/fi/>.

Perustuslaki 731/1999

2 luku Perusoikeudet 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 ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

22 § Perusoikeuksien turvaaminen

Julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

3 luku Syrjinnän ja vastatoimien kiellot 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.

Työsopimuslaki 55/2001

2 luku Työnantajan velvollisuudet 1 § Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkieltö

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

Määräaikaississa ja osa-aikaississa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, 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).

Rikoslaki 39/1889

11 luku Sotarikoksista ja rikoksista ihmisyyttä vastaan 11 § Syrjintä

Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä

1) ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla,

2) kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka

3) asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan

rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä, syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

47 luku Työrikoksista 3 § Työsyryntä

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 työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003

3 luku Työnantajan velvollisuudet 12 § Tasapuolinen kohtelu ja työsyryntäkieltö

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

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

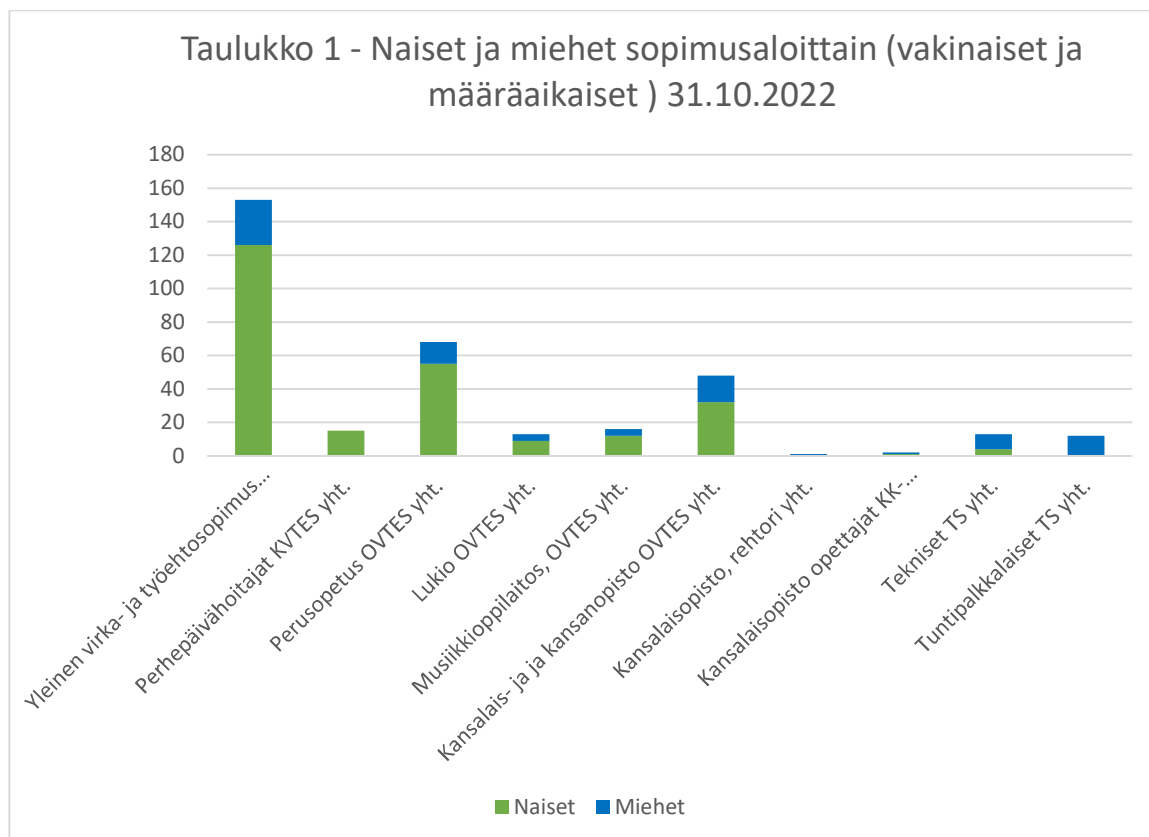
Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Liite 2

Tasa-arvotilanteen selvittämiseen liittyvät taulukot

Taulukko 1 – Naiset ja miehet sopimusaloittain (vakinaiset ja määräaikaiset) 31.10.2022

	Naiset	%	Miehet	%	Yhteensä
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES yht.	126	82	27	18	153
Perhepäivähoitajat KVTES yht.	15	100	0	0	15
Perusopetus OVTES yht.	55	81	13	19	68
Lukio OVTES yht.	9	69	4	31	13
Musiikkioppilaitos, OVTES yht.	12	75	4	25	16
Kansalais- ja ja kansanopisto OVTES yht.	32	67	16	33	48
Kansalaisopisto, rehtori yht.	0	0	1	100	1
Kansalaisopisto opettajat KK-palkkalaiset yht.	1	50	1	50	2
Tekniset TS yht.	4	31	9	69	13
Tuntipalkkalaiset TS yht.	0	0	12	100	12
Yhteensä	254	74	87	26	341



Taulukko 2 – Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2022

Ikä vuosina	Lukumäärä			% -osuus
	Miehet	Naiset	Yhteensä	
alle 30	1	1	2	1 %
30 - 39	7	26	33	14 %
40 - 49	16	31	47	20 %
50 - 59	32	64	96	41 %
60 - 64	14	42	56	24 %
65 ja yli	0	2	2	1 %
Yhteensä	70	166	236	100 %
Keski-ikä	52,4	51,8	52,0	

Taulukko 3 – Esimerkkejä naisten ja miesten keskiansioista eri hinnoittelutunnuksissa 2022

05KOU060 Koulun hoito ja/tai ohjaustyö	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2062,81
Naisten keskiansio €/kk	2079,10
05VKA054 Varhaiskasv. lastenhoitaja	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2261,24
Naisten keskiansio €/kk	2280,40
08PER070 Muiden alojen peruspalveluteht	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2024,51
Naisten keskiansio €/kk	1997,68

Taulukko 4 – Naisten ja miesten keskiansiot sopimusaloittain 2022

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Tuntipalkkaiset
Tehtäväkohtainen palkka, % kokonaispalkasta	97,80	81,49	93,19	85,70
Miesten keskiansio €/kk	2204	3348	2894	2331
Naisten keskiansio €/kk	2222	3477	2867	-

Taulukko 5 – Johtavassa asemassa olevat esihenkilöt sukupuolen mukaan

	Naiset	Miehet
Esihenkilöt yhteensä 19	12	7