

POSION KUNNAN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA VUOSILLE 2017-2019



Toimielin	pvm/§
Yhteistyötoimikunta	05.06.2017/§ 4
Kunnanhallitus	12.6.2017, § 97

Sisällys

JOHDANTO	3
1 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMATYÖN LÄHTÖKOHDAT	4
1.1 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä lainsäädäntö	4
1.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Posion kunnassa.....	5
2 NYKYTILAN ANALYYSI	7
2.1 Henkilöstötilastotietoa	7
2.2 Palkkakartoitus.....	10
2.3 Yhteenveto tasa-arvokyselyn 2016 tuloksista.....	11
2.4 Tasa-arvosuunnitelman 2011-2013 toimenpiteiden toteutuminen.....	14
3 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI VUOSILLE 2017-2019.....	15
3.1 Toimenpidetaulukko	19
4 SUUNNITELMAN TIEDOTTAMINEN JA PÄIVITTÄMINEN	20
LIITTEET.....	21
Liite 1 Posion kunnan tasa-arvokyselyn tulokset 2016	21
Liite 2 Yleinen käsiteluettelo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa	46

JOHDANTO

Tasa-arvolaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan 1.1.1987. Tämän jälkeen siihen on tehty useita muutoksia, viimeisin uudistus tehtiin yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä v. 2015. Laki velvoittaa työnantajaa toimimiaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi ja parantamaan erityisesti naisten asemaa työelämässä. Vuonna 2015 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuutta sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjätilanteissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

Tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittyvä palkkakartoitus on lain 6a §:n nojalla laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Vastaavasti on yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan otettava mukaan suunnitteluun henkilöstö tai sen edustajat.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman 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 luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) Käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla sekä työpaikan tarpeet huomioon ottaen työolojen ja niiden toimintatapojen kehittäminen, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä (yhdenvertaisuuslain 7 § 1 mom.).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen käynnistyi marraskuussa 2016. Yhteistoimikunta nimesi 14.11.2016 työryhmän, johon kuuluivat hallintojohtaja/työsuojelupäällikkö Eija Ahola, työsuojeluvaltuutettu/lukion lehtori Mauri Hiltunen ja JHL:n pääluottamusmies/toimistosihteeri Sinikka Soudunsaari. Nykytilanteen kuvaaminen päätettiin tehdä joulukuun 2016 tilanteen mukaisesti. Tasa-arvokysely toteutettiin 14.12.2016-13.1.2017 ja henkilöstö- ja palkkakartoitus 31.12.2016 tilanteesta. Suunnitelma on käsitelty kunnan johtoryhmässä 29.5.2017 ja yhteistyötoimikunnassa 5.6.2017.

Tähän Posion kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan vuosille 2017-2019 on koottu keskeiset kehittämisalueet, tavoitteet sekä konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Vastuu suunnitelman toteuttamisesta kuuluu paitsi työnantajalle myös koko työyhteisölle.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma toteuttaa myös Posion kuntastrategiaa. Kunnan toimintaa ohjaavat arvot avoimuus, yhteisöllisyys, luonnonläheisyys ja turvallisuus ilmenevät kunnan henkilöstöpolitiikassa. Luotettava ja turvallinen työnantaja huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta sekä toteuttaa vakaata ja johdonmukaista henkilöstöpolitiikkaa. Hyvinvoiva, osaava ja sitoutunut henkilöstö tuottaa laadukkaita palveluja.

1 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMATYÖN LÄHTÖKOHDAT

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja heillä on tasavertaiset mahdollisuudet riippumatta heidän sukupuolestaan, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kielestään, iästään, terveydentilastaan, vammastaan, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yleisessä kielenkäytössä ja lainsäädännössä tasa-arvo on vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasavertaisuutta. Työelämässä tasa-arvo voidaan käsittää sukupuolten tasa-arvon lisäksi eri-ikäisten, eri työntekijäryhmien ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien tasa-arvoisena ja oikeudenmukaisena kohteluna.

Tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua edistävät lait lähtevät siitä, että henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan erilaisia työntekijöitä tulee kohdella samalla tavoin niin suuressa määrin kuin käytännössä on mahdollista. Palkkatasa-arvon peruseriaate on, että samasta tai samanarvoiseksi määritellystä työstä tulee maksaa sama palkka.

1.1 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä lainsäädäntö

Perustuslaki 6 § Yhdenvertaisuus

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

Rikoslaki 47:3 § Työsyryntä

Työnantaja ei saa asettaa työnhakijaa tai työntekijää epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella.

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat

tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. 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.

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.

Työturvallisuuslaki (738/2002) Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Työsopimuslaki (55/2001) 2:2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. 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.

Viranhaltijalaki (304/2003) 3:12 § 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.

Suomen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevassa lainsäädännössä huomioidaan YK:n ihmisoikeuksien julistus sekä Euroopan Unionin perustamissopimus ja direktiivit.

1.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Posion kunnassa

Tavoite

Tavoitteenamme on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko organisaation toimintakulttuuria. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää kaikkien sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön sekä pitkäjänteistä ja tulosorientoitunutta toimintaa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus. Erityisesti johdon sitoutuminen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin on tärkeää.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisessä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, edistää se

henkilöstön hyvinvointia ja työntekijät ovat valmiimpia panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko yhteisön työn laatua ja tuloksellisuutta. Lisäksi tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee työyhteisön erilaisten ja moninaisten valmiuksien intensiivisempää hyödyntämistä. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa myös myönteisen työnantajakuvan syntymiseen.

Posion kunnassa naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Heillä on samanlaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Tasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia. Tasa-arvossa ei siis ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa esitetään ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla edistetään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, työhyvinvointia sekä työhön ja työnantajaan sitoutumista. Tasa-arvoisessa työyhteisössä kaikilla on mahdollisuus työskennellä ilman syrjintää sukupuolen tai muunkaan henkilöön liittyvän syyn, kuten iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella.

Kunnalla on käytössä muita ohjeistuksia ja suunnitelmia, jotka ovat yhteydessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan. Näitä ovat muun muassa henkilöstöhallinnon ohje, työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, varhaisen tuen ja välittämisen toimintamalli, toimintaohjeet työpaikkahäirintä- ja kiusaamistilanteissa, päihdeongelman hoitoonohjaus. Palkkauksessa noudatetaan virka- ja työehtosopimusten pohjalta laadittuja tehtävien vaativuustasojen mukaisia kriteeristöjä.

Toteutus

Yhteistoimikunnan nimeämä työryhmä valmistelee vuosien 2011-2013 tasa-arvosuunnitelman pohjalta uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa huomioidaan sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslain vaatimukset. Suunnitelma jalkautetaan johtoryhmän ja esimiesten välityksellä koko henkilöstölle tiedoksi ja noudatettavaksi. Suunnitelma julkaistaan x-asetalla ja se jaetaan tiedoksi henkilöstölle sähköpostin liitetiedostona.

Seuranta ja päivitys

Suunnitelma päivitetään kokonaisuudessaan joka kolmas vuosi, seuraava päivitys valmistuu alkuvuodesta 2020. Päivityksen pohjatyö tehdään henkilöstöhallinnossa. Suunnitelman toteutumista arvioidaan asetettujen tavoitteiden valossa. Päivitetty suunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja kunnan johtoryhmässä ja viedään kunnanhallitukseen hyväksyttäväksi.

2 NYKYTILAN ANALYYSI

Luvussa 2.1 kuvataan miesten ja naisten sijoittumista eri tehtäviin ja tehtäväryhmiin vakinaisen sekä osa- ja määräaikaisen henkilöstön osalta, toimialueittaista sukupuolijakaumaa, määräaikaisen henkilöstön määrää ja sairauspoissaolotilastoa. Luvussa 2.2 esitetään palkkakartoitus 31.10.2016 tilanteesta. Yhteenvedo vuoden 2016 tasa-arvokyselyn tuloksista kuvataan luvussa 2.3 ja luvussa 2.4 arvioidaan tasa-arvosuunnitelman 2011-2013 kehittämistoimenpiteiden toteutumista.

2.1 Henkilöstötilastotietoa

Taulukko 1. Posion kunnan henkilöstö 31.12.2016

TEHTÄVÄRYHMÄ KUNNASSA	NAISIA LKM.	MIEHIÄ LKM.	YHT. LKM	NAISIA %	MIEHIÄ %
Kunnan johtoryhmä (kunnanjohtaja, palvelujohtajat, hallintojohtaja)	3	1	4	75,0	25,0
Johtohenkilöstö yhteensä	3	1	4	75,0	25,0
Hallinto-, it- ja talouspalvelut	2	3	5	40,0	60,0
Nuorten työpaja	1	2	3	33,3	66,7
Työllistäminen/palkkatuettu	3	10	13	23,1	76,9
Lomitus, hallinto	2,5	1	3,5	71,4	28,6
Lomituspalvelut	28	35	63	44,4	55,6
Hallinto- ja lomituspalvelut yhteensä	36,5	51	87,5	41,7	58,3
Hyvinvointipalvelujen hallinto- ja toimistopalvelut	2	0	2	100	0
Kansalaisopiston hallinto ja opetus	18	8	26	69,2	30,8
Kirjastotoimi	3	1	4	75,0	25,0
Liikunta-nuoriso-kulttuuritoimi	1,1	1	2,1	55,0	45,0
Opetushenkilöstö ja opetuksen hallintopalvelut	38	10	48	79,1	20,9
Päivähoito	11	1	12	91,6	8,4
Sosiaalityö	2	0	2	100	0
Hyvinvointipalvelut yhteensä	75,1	21	96,1	78,1	21,9
Tekninen henkilöstö	2	8	10	20,0	80,0
Ravintokeskus	12	1	13	92,3	7,7
Siivouspalvelut	20	0	20	100	0
Toimintaympäristöpalvelut yhteensä	34	9	43	77,2	22,8
YHTEENSÄ	148,6	82	230,6	64,4	35,6

Kunnassa työskentelee naisia 149 henkilöä (279 v. 2010), joka on 64,4 %:a kunnan työntekijöistä (74 % v. 2010). Vastaavasti miehiä työskentelee 82 henkilöä (98 v. 2010), joka on 35,6 %:a kunnan työntekijöistä (26 % v. 2010).

Hyvinvointipalvelujen hallinto- ja talouspalveluissa, sosiaalityössä ja siivouspalveluissa työskentelevät ovat kaikki naisia.

Miesten osuus korostuu hallinto- ja talouspalveluissa, lomituspalveluissa, teknisessä henkilöstössä sekä palkkatuetussa henkilöstössä.

Kesäkuussa 2016 henkilöstömäärä väheni merkittävästi kunnan ulkoistettua sosiaali- ja terveystalouden tuotannon Coronaria ryhmittymälle. Liikkeenluovutuksessa siirtyi 133 sosiaali- ja terveystalouden ammattilaista Coronaria ryhmittymän palvelukseen. Siirtävästä henkilöstöstä enin osa oli naisia.

Taulukko 2. Työntekijöiden sukupuolijakauma toimialueittain 31.10.2016

TEHTÄVÄRYHMÄ KUNNASSA	NAISIA	MIEHIÄ	YHTEENSÄ	NAISIA %	MIEHIÄ %
Johtohenkilöstö yhteensä	3	1	4	75,0	25,0
Hallinto- ja lomituspalvelut yhteensä	36,5	51	87,5	41,7	58,3
Hyvinvointipalvelut yhteensä	75,1	21	96,1	78,1	21,9
Toimintaympäristöpalvelut yhteensä	34	9	43	77,2	22,8
YHTEENSÄ	148,6	82	230,6	64,4	35,6

Edellisistä

Osa-aikaisia	66	43	109	60,6	39,4
Lähiesimiehiä	10,5	5	15,5	67,7	32,3

Suurin ero on hyvinvointipalveluissa, jossa 78,1 % työntekijöistä on naisia, miehiä on 21,9 %.

Lähiesimiehistä naisia on 67,7 % ja miehiä 32,3 %. Vuonna 2010 lähiesimiehistä naisia oli huomattavasti korkeampi määrä 84 %, mitä selitti perusturvaosaston useat tehtäväyksiköt, joissa esimiehinä oli pääasiassa naisia.

Taulukko 3. Määräaikaisen henkilöstön osuus 31.12.2016 toimialueittain

TOIMIALUE	VAKINAINEN, kokoaikainen		VAKINAINEN, osa-aikainen		Yht. vakinaiset		MÄÄRÄAIK, kokoaikainen		MÄÄRÄAIK, osa-aikainen		Yht. määräaikaiset		Toimialueen hlöstö yht	Määrä aikaiset %-osuus
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N		
HYVINVOINTI PALVELUT	8	33	1	11	9	44	1	13	11	19	12	32	97	45,36
KUNNAN-HALLITUS	11	7	25	24	36	31	9	4	6	4	15	8	90	25,56
TOIMINTAYMPÄRISTÖ-PALVELUT	10	19	0	7	10	26	0	7	0	1	0	8	44	18,18

Toimialueittain tarkasteltuna määräaikaista henkilöstöä oli eniten hyvinvointipalvelujen alueella, 45 % henkilöstön määrästä. Tätä selittää etenkin kansalaisopiston määräaikaisten tuntiopettajien määrä.

Kunnanhallituksen alaisessa toiminnassa on paljon vakinaisia osa-aikaisia. Lomituspalveluissa työskentelevästä henkilöstöstä vakinaisia osa-aikaisia on vajaa 40 % sekä miehistä että naisista. Myös kansalaisopistolla on paljon osa-aikaisia tuntiopettajia (N 16, M 8).

Taulukko 4. Sairauspoissaolotilasto 2016

Toimialue	Naiset, sairaus- poissaolot	Miehet, sairaus- poissaolot	Sairaus- poissaolot yhteensä
Hyvinvointilautakunta	2905	143	3048
Kunnanhallitus	1200	1716	2916
Toimintaympäristölautakunta	599	271	870
Yhteensä	4704	1806	6834

Sairauspoissaolotilastoissa on mukana vakinaiset, määräaikaiset, osa-aikaiset ja palkkatuella työllistetyt. Tilastossa on myös mukana Coronarian palvelukseen 1.6.2016 siirtyneen sosiaali- ja terveyspalveluhenkilöstön sairauspoissaolot ajalta 1.1.-31.5.2016.

2.2 Palkkakartoitus

Posion kunta

Palkkakartoitus joulukuu 2016

Työehtosopimus/ ammattiryhmä	Lukumäärä		Yhteenveto Tehtäväkohtainen		Palkkaero %	Yhteenveto Kokonaisansio		Palkkaero %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
KVTES								
Keskushallinto (toimisto-, talous-, it-, työllisyys, edun- valvonta, joht. lomittajat)	8	2	2346,60			2584,44		
Hyvinvointipalvelut (hallinto, kirjasto-, nuoriso- ja sosiaalipalvelut)	8	0	2257,82			2510,83		
Päivähoito, koulunkäyntiohjaajat	20	1	2060,57			2234,40		
Lomittajat	23	32	2015,63	2063,01	-2,3 %	2190,93	2247,42	-2,5 %
Ruokapalvelu	13	1	1917,54			2041,87		
Siivous	22	0	1879,43			2011,91		
OVTES								
Koulut ja kansalaisopisto	26	8	2787,06	2771,28	0,6 %	3515,51	3690,23	-4,7 %
TS, tekniset								
Tilapalvelut, rakennusvalvonta	0	5		2176,81			2537,65	
TTES								
Tuntipalkkaiset	1	3		11,84			11,84	
KVTES, OVTES, TS								
Johto- ja esimies- tehtävät	9	4	3948,18	3100,81	27,30 %	4472,24	3242,27	37,90 %

Palkkojen tarkastelu on tehty KT:n suositusten mukaisesti. Palkkatiedot esitetään sopimusaloittain ryhmissä (lukuun ottamatta johto- ja esimiestehtäviä), joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Ryhmän ollessa tätä pienempi on tarkastelu tehty yhdistämällä pienempiä ryhmiä. Mikäli ryhmässä ei ole yhtään tai on vain yksi toisen sukupuolen edustaja, esitetään tämän ryhmän osalta vahvimmin edustetun sukupuolen keskimääräiset palkat.

Johtoryhmän kokoonpano jää reilusti alle KT:n suositukseen. Lisäksi on toimialueita, joissa on vain yksi tai kaksi miespuolista esimiestä. Tästä johtuen on johtoryhmä ja esimiehet on yhdistetty yhdeksi ryhmäksi, jonka jäsenet sijoittuvat eri työehtosopimusten piiriin KVTES, OVTES ja TS.

Vertailusta näkyy, että KVTES:n piiriin kuuluvista ryhmistä lomittajien palkoissa on ero naisten ja miesten välillä miesten eduksi, tehtäväkohtaisessa palkassa 2,3 % ja kokonaisansiossa 2,5 %.

OVTES:n puolella miesten kokonaisansiotaso on 4,7 % korkeampi kuin naisten. Lähemmin tarkasteltuna tätä selittää miesten ryhmään kuuluvien työkokemuksen perusteella kertyvät vuosisidonnaiset lisät. Naisten vuosisidonnaisten lisien keskimääräinen osuus on 20,1 % pienempi kuin miehillä.

Naisten eduksi merkittävimmät erot ovat johto- ja esimiestehtävissä. Naisten tehtäväkohtaiset palkat ovat 27,3 % korkeammat kuin miesten ja kokonaisansiotaso 37,9 % korkeampi kuin miehillä. Tarkemmassa tarkastelussa on todettavissa, että tehtäväyksikön esimiehenä työskentelevillä miehillä on 4,2 % korkeampi tehtäväkohtainen palkka kuin naisilla. Naisten kokonaisansiotaso on tässä ryhmässä kuitenkin 11,6 % korkeampi kuin miehillä johtuen naisten työkokemuslisistä.

Kokonaistarkastelun osalta voidaan vielä todeta, että kokonaisansioiden ero selittyy myös sillä, että aikaisemmin maksettiin syrjäseutulisiä ja määrävuosilisä.

2.3 Yhteenveto tasa-arvokyselyn 2016 tuloksista

Tasa-arvokysely toteutettiin 14.12.2016-13.1.2017 Tasa-arvokysely.fi:n verkkokyselypalvelulla (<https://www.tasa-arvokysely.fi/w4u.asp?sid=1&sivu=1&o=1#>). Kyselyn ajankohtana kunnan palveluksessa oli 229 henkilöä (miehiä 80, naisia 149). Työryhmällä oli käytettävissä vuoden 2010 tasa-arvokyselyn tulokset, joita peilataan nyt toteutettuun kyselyyn. Tasa-arvokyselyn 2016 tulokset on liitteenä (Liite 1).

Kyselyyn vastasi 74 henkilöä, vastausprosentiksi muodostui 32 % (18 % v. 2010). Vastaaajista suurin osa sijoittui ikäryhmään 50 vuotta ja yli (naisista 61,1 %, miehistä 50 %). Alle 30-vuotiaat ikäryhmään sijoittui naisista 5,2 % ja miehistä 12,5 %.

Ylityöt

Viimeisen kuukauden aikana ylityötä oli tehnyt naisista 39,7 % (43,8 % v. 2010) ja miehistä 50 % (40 % v. 2010). Reilu puolet naisista 56,5 % koki ylitoiden määrän sopivaksi. Naisista 34,8 % ja miehistä 37,5 % kokee joutuvansa tekemään liikaa ylityötä. Ylitoiden määrän sopivaksi kokee miehistä 50 %. Naisista 8,7 % tekisi mielellään enemmänkin ylityötä.

Ylityötä, jota ei korvata rahana eikä vapaana tekevät sekä miehet että naiset. Naisista 13 % (14,3 % v. 2010) tekee korvauksetta ylityötä 11-20 tuntia tai yli 20 tuntia kuukaudessa. Miehistä 12,5 % (0 % v. 2010) tekee korvauksetta ylityötä yli 20 tuntia/kuukausi. Vuoden 2010 kyselyssä miehistä 67 % teki korvauksetta ylityötä 1-10 tuntia kuukaudessa.

Vuoden 2010 tilanteeseen verrattuna naisten ylitoiden tekeminen on vähentynyt ja miesten lisääntynyt.

Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen

Itsensä kehittämismahdollisuudet nähdään hyviksi tai vähintään kohtuullisiksi. Enin osa vastanneista naisista 82,8 % (97,9 % v. 2010) ja miehistä 81,3 % (93,3 % v. 2010) osallistuu työnantajan järjestämiin koulutuksiin. Vastanneista 1/5 osa ei ole osallistunut koulutuksiin, esteenä/haittana tälle nähdään työnantajan haluttomuus kouluttaa.

Miehistä 70 % (93 % v. 2010) ja naisista 80 % (60 % v. 2010) kokee, ettei omassa työssä ole etenemismahdollisuuksia.

Naisista 31 % (27 % v. 2010) ja miehistä 19 % (27 % v. 2010) kokee, että häntä on syrjitty tai kohdeltu eriarvoisesti työssä. Naiset katsovat syrjinnän merkittävimäksi syyksi työtehtävien jaon ja seuraavaksi merkittävimäksi palkkauksen.

Miehistä 88 % (80 % v. 2010) ja naisista 90 % (81,3 % v. 2010) kokee, ettei sukupuolella ole ollut merkitystä työelämässä.

Työilmapiiri ja johtaminen

Mittausvälineenä on käytetty Likertin asteikkoa 1-5, missä keskiarvo 1 on matalin ja 5 paras mahdollinen.

Naisten ja miesten välillä eniten eroa oli kokemuksessa työyhteisön hyvästä yhteishengestä ja lähityöyhteisön arvostuksen kokemisessa. Naiset kokevat työyhteisön yhteishengen miehiä heikompana, naisten keskiarvo 3,2 ja miesten 3,8. Tulos on ollut lähes sama vuonna 2010 (ka naiset 3,4, miehet 3,7). Miehet kokevat saavansa enemmän arvostusta (ka 4,2 sekä 2016 että 2010) työyhteisössä kuin naiset (ka 3,7 v. 2016 ja 2010).

Hankalissa työtilanteissa sekä miehet että naiset kokevat saavansa kohtuullisen hyvin apua työtovereilta (ka naiset 3,8 ja miehet 4,1). Vuonna 2010 miesten keskiarvo oli 3,7 ja naisten 3,4.

Miesten ja naisten kokemuksessa esimiehen kannustuksesta ei ole eroa (ka miehet ja naiset 3,8). Vuonna 2010 miehet kokivat saavansa vähemmän kannustusta esimieheltä kuin naiset (miesten ka 3,6 ja naisten 3,9).

Johtamistavan oikeudenmukaisuudessa ei ollut merkittävää eroa (ka naiset 3,3 ja miehet 3,5). Naisista 6,9 % kokee johtamisen epäoikeudenmukaiseksi. Vuonna 2010 johtamisen oikeudenmukaisuus koettiin lähes samalla tavalla (ka 3,5 sekä miehet että naiset).

Suhtautumisessa tiedon saamiseen työpaikkaa koskevista asioista ei ilmennyt merkittävää eroa miesten ja naisten välillä (ka naiset 3,5 ja miehet 3,6). Tulos oli vastaava vuoden 2010 kyselyssä.

Naisten ja miesten välillä ei ilmennyt eroa suhtautumisessa omiin vaikutusmahdollisuuksiin työtä koskevista muutoksista (ka naiset 3,4 ja miehet 3,3). Vastaava tilanne oli vuonna 2010 (ka naiset 3,6 ja miehet 3,7).

Sekä miehet että naiset kokivat esimiehen kohtelevan miehiä ja naisia tasa-arvoisesti (ka miehet 4,3 ja naiset 4,2). Tulos oli vastaava vuoden 2010 kyselyssä (ka molemmilla 3,9).

Jaksaminen

Etenkin naiset kokevat kiireen lisääntyneen (naiset 72 %, miehet 50 %) ja työn muuttuneen fyysisesti raskaammaksi (naiset 35 %, miehet 18,8 %). Vuoden 2010 kyselyssä miehistä 60 % ja naisista 62,5 % koki kiireen lisääntyneen, ja naisista 22,9 % ja miehistä 40 % koki työn muuttuneen fyysisesti raskaammaksi.

Työ on muuttunut henkisesti raskaammaksi miehistä 69 %:n (53 % v. 2010) ja naisista 72 %:n (71 % v. 2010) mielestä.

Suurimmaksi huoleksi naisilla nousi omassa työssä jaksaminen (74,1 %). Naiset ovat huolissaan myös muutoksista työn organisoinnissa (62,1 %) ja omien taitojen riittämisessä (50

%). Miehillä suurimpana huolena on muutokset työn organisoinnissa (62,5 %), minkä jälkeen tulevat huoli omassa työssä jaksamisesta (50 %) ja työn jatkuvuudesta (50 %). Vähiten huolta kannettiin muutoksista palkkauksessa.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen

Enin osa vastaajista (naiset 91,4 % ja miehet 93,8 %) ei ole kokenut häirintää. Häirintäkokemuksia työyhteisön sisältä on hieman enemmän miehillä kuin naisilla. Naisista 5,2 %:a (12,5 % ja miehet 6,7 % v. 2010) on kokenut, että joku työpaikalla on puhunut loukkaavia kaksimielisyyksiä. Miehistä 6 % (0 % v. 2010) ja naisista 3 % (12,5 % v. 2010) on kuullut omaan vartaloon kohdistuvia huomautuksia. Miehistä 6,3 % kokee häirinnän jatkuvan edelleen ja tulevan sen työyhteisön sisältä. Naisista 3,4 % kokee häirinnän tulevan työyhteisön sisältä ja ulkopuolelta.

Naisista 81 % ja miehistä 87,5 % ei koe olleensa kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassa. Kiusaamisen kohteina olleiden miesten (6,3 %) osalta ei ilmene, jatkuuko kiusaaminen edelleen. Kiusaamisen kohteena olleista naisista (5,2 %) kokee kiusaamisen jatkuvan edelleen ja se tulee työyhteisön sisältä.

Vuoden 2010 kyselyssä esiintyi sekä naisiin että miehiin kohdistuvaa työyhteisön ulkopuolelta tulevaa häirintää hieman enemmän kuin nyt toteutetussa kyselyssä. Kiusaamiskokemuksia on ollut 15 %:lla vastaajista (n=74): naisista 19 %:lla ja miehistä 12 %:lla. Vuoden 2010 kyselyssä kiusaamiskokemuksia oli ollut 19 %:lla vastaajista (n=63): naisista 19 %:lla ja miehistä 20 %:lla.

Työn ja perheen yhteensovittaminen

Miehet kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeampana kuin naiset. Vastaava tulos oli vuoden 2010 kyselyssä. Perhevapaiden käyttö on miehistä 13 %:n mukaan helpompaa naisilla. Vuonna 2010 40 % miehistä koki perhevapaiden käytön olevan helpompaa naisilla.

Tasa-arvo

Miehet ja naiset kokevat tasa-arvon toteutuvan hyvin omalla työpaikallaan, molemmilla keskiarvo 4,1 (v. 2010 ka naiset 3,6 ja miehet 3,9). Naiset suhtautuvat kuitenkin miehiä kriittisemmin tasa-arvon toteutumiseen palkkauksen, uralla etenemisen, työssä kehittymisen ja päätöksentekoon osallistumisen näkökulmista.

Valtaosa kokee naisia ja miehiä arvostettavan yhtä lailla ja heillä olevan samat mahdollisuudet sekä uralla etenemiseen, että työssä kehittymiseen. Osa naisista koki miehet ja osa miehistä naiset tasa-arvoisemmiksi.

Naisista 81 % ja miehistä 75 % on sitä mieltä, että henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa on kehitettävää. Sukupuolten välisessä tasa-arvossa on naisista 35 %:n ja miehistä 44 %:n mielestä kehitettävää.

2.4 Tasa-arvosuunnitelman 2011-2013 toimenpiteiden toteutuminen

Tasa-arvosuunnitelman 2011-2013 toimenpiteiden toteutumisen arviointi ulottuu vuoteen 2016. Todettiin seuraavaa:

Rekrytointi: Avoimet virat ja toimet ovat olleet julkisessa tai vähintään sisäisessä haussa. Tilastoitua tietoa ei ole koottu mies- ja naishakijoiden määrästä. Virkaa tai toimeen on valittu kokonaisarvion perusteella ansioitunein hakija. Vuoden 2016 alusta käyttöön otettuun henkilöstöhallinnon ohjeeseen on sisällytetty yhtenäiset rekrytointiohjeet.

Työaika: Henkilöstömäärä on vähentynyt vuosien 2011-2015 kuluessa. Vuonna 2016 rahana korvattavan lisä- ja ylityön määrä oli miehillä 1,42 % ja naisilla 1,5 % kokonaistyöajasta. Työajan seurantajärjestelmiä kuten kellokortti ja Titania on otettu laajasti käyttöön työyksiköissä.

Sukupuolten työnjaon lieventäminen: Kunnassa on johdonmukaisesti pyritty toteutettaman tasa-arvon etenemistä edistävää johtamiskäytäntöä.

Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen: Koulutusta ei ole kyetty lisäämään tavoitteen mukaisesti mm. kunnan taloudellisen tilanteen vuoksi. Vuonna 2016 koulutukseen käytetty työaika oli miesten kokonaistyöajasta 0,5 % ja naisten kokonaistyöajasta 1 %. Tavoitteeksi on asetettu, että koko kunnan henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma valmistellaan vuoteen 2018 mennessä.

Työilmapiiri ja johtaminen: Tavoitteeksi on asetettu tiedonkulun tehostaminen. Kunnan vakinaisella henkilöstöllä on käytössään sähköposti ja myös pidempiaikaisilla sijaisilla. Tiedottaminen toteutuu pääsääntöisesti sähköpostitse, mutta myös mm. työpaikka-/osastokokouksissa ja henkilöstö-/esimiesinfoissa. Henkilöstöllä on käytettävissään työasema, joko yleinen tai oma.

Esimiehillä on mahdollista suorittaa Johtamisen erikoisammattitutkinto ja suurin osa esimiehistä on tutkinnon suorittanut.

Jaksaminen: Työhyvinvoinnin kehittämishankkeita eri laajuisina on toteutettu vuodesta 2010 alkaen. Henkilöstölle järjestetään ja tarjotaan erilaisia hyvinvointia tukevia etuuksia mm. kuntosalin käyttö henkilökuntahintaan, virkistysiltapäivät, jouluateria vuodesta 2014 alkaen. Syksyllä 2016 käynnistynyt Hyvinvointijohtamisen toimintamalli Posion kuntaan hankkeessa kehitetään henkilöstöä osallistamalla uusia työhyvinvointia tukevia toimintamalleja.

Kiusaaminen ja häirintä: Kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintaohje on päivitetty v. 2012 ja se on jalkautettu esimiestyöhön.

Työn ja perheen yhteensovittaminen: Perhevapaiden käyttö toteutuu työehtosopimusten mukaan. Vuonna 2016 perhevapaiden osuus miesten kokonaistyöajasta oli 0,35 % ja naisten 0,51 %. Sijaisjärjestelmiä kuten varahenkilöstöä tms. ei ole otettu käyttöön.

Palkkaus: Työnvaativuuden arviointi on toteutettu v. 2013. Järjestelyvaraeriä on käytetty epäkohtien tasoittamiseen. Tehtäväkohtaiset palkat ovat selkeästi yli työehtosopimusten alarajojen. Samasta työstä maksetaan sama palkka sukupuoleen katsomatta.

3 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI VUOSILLE 2017-2019

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi. Tasa-arvokyselyn 2016 mukaan naiset kokevat työyhteisön yhteishengen miehiä heikompana.

Rekrytointi

Suomen työmarkkinat ovat jakautuneet voimakkaasti sukupuolen mukaan, miesten ja naisten työmarkkinoihin, tyypillinen naisvaltainen ala on kunta-ala. Posion kunnan tavoitteena on avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali rekrytointi. Rekrytoinneissa pyritään siihen, että sekä naiset että miehet hakevat avoimia työpaikkoja ja että valituksi tulee kummankin sukupuolen edustajia.

Tasa-arvoisuutta rekrytoinnissa voidaan lisätä mm. seuraavasti: Työpaikkailmoituksissa vältetään korostamasta sellaisia hakijalta edellytettäviä ominaisuuksia, joita pidetään mies- tai naissukupuolelle tyypillisinä. Pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit asetetaan niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä miehille että naisille, välttäen sukupuoliriippuvaisia ilmaisuja. Avoimista työpaikoista tiedotetaan laajasti ja tasapuolisesti. Valintapäätöstä tehtäessä ratkaisevaa on hakijan koulutus, kokemus ja pätevyys, ei sukupuoli ja ikä. Henkilöstövalinnoissa tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä etusijalle voidaan asettaa vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja valittaessa kahdesta yhtä ansioituneesta ja tehtävään soveltuvasta hakijasta.

- Seurataan hakijoiden määrä, sukupuolijakauma hakeneet ja rekrytoidut, alle 25-vuotiaiden ja 55-62-vuotiaiden osuus rekrytoinneista.

Palkkaus

Palkkatasa-arvon toteuttaminen perustuu työn vaativuuden arviointiin, joka mahdollistaa palkkausperusteen oikeudenmukaisen toteuttamisen. Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta. Tehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Työn vaativuuden arviointia käytettäessä tehtäväkohtaiset palkat eivät eroa sukupuolen takia toisistaan.

- palkkatasa-arvotarkastelu toteutetaan tehtäväkohtaisen palkan osalta ja se tehdään kun työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiset järjestelyvaraerät ovat käytettävissä.
- palkkakartoitus tehdään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivityksen yhteydessä

Työaika

Työ- ja henkilöjärjestelyt suunnitellaan siten, että työntekijöiden sekä myös esimiesten ylitöitä tehdään vain poikkeuksellisesti ja esimiehen luvalla.

- Ylitöiden määrää seurataan jatkuvasti, raportoidaan henkilöstötilinpäätökseen.

Työolot ja työssä jaksaminen

Tasa-arvokyselyyn 2016 vastanneista miehistä ja naisista enin osa kokee työn muuttuneen henkisesti raskaammaksi. Etenkin naiset kokevat myös kiireen lisääntyneen ja työn muuttuneen fyysisesti raskaammaksi.

Työkyvyssä ja työnhyvinvoinnissa on kyse työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta, joka voi vaihdella paljonkin työelämän eri vaiheissa esim. ikääntymisestä tai muista elämäntilanteisiin liittyvistä syistä. Myös työn asettamat vaatimukset vaihtelevat työuran aikana. Tasapainon löytämiseksi tarvitaan työn ja työntekijän voimavarojen jatkuvaa yhteensovittamista. Tämä edellyttää hyvää yhteistyötä työntekijän ja esimiehen kesken. Myös työyhteisöllä on tärkeä rooli yksilön työkyvyn ja jaksamisen tukemisessa.

Kuntasektorilla eletään muutoksessa. Tuleva sote- ja maakuntauudistus muuttaa kuntien toimintakenttää, vaikutukset kuntien henkilöstöön ovat merkittäviä. Muutosten keskellä Posion kunta tukee henkilöstön työssä jaksamista ja edistää työhyvinvointia:

- Henkilöstölle taataan mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin ja asianmukaisiin työvälineisiin.
- Työtehtävät järjestetään siten, että ne sopivat sekä miehille että naisille. Työolosuhteita seurataan ja kehitetään yhteistyössä henkilöstön kanssa siten, että naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri työtehtäviin ja eri asemiin on mahdollista.
- Työntekijän fyysiset ja psyykkiset tekijät otetaan huomioon työaikoja ja tehtäviä suunniteltaessa.
- Henkilöstömitoitus suunnitellaan joustavasti vastaamaan työyksikön tarpeita. Henkilöstön sisäistä liikkuvuutta tehostamalla voidaan työvoiman sijoittumista ohjata yksiköiden muuttuvien tarpeiden mukaisesti
- Posion kuntaan laaditaan strateginen hyvinvointijohtamisen toimintamalli yhteistyössä johdon, esimiesten ja henkilöstön kanssa.
- Työntekijöiden virkistystoiminnasta vastaa virkistystoimikunta (suunnitteilla oma budjetti vuodelle 2018).
- Henkilöstöä kuullaan uusia toimintoja suunniteltaessa.

Työilmapiiri ja johtaminen

Työilmapiirin on osoitettu olevan yhteydessä henkilöstön hyvinvointiin, organisaation tuloksellisuuteen sekä henkilöstön ja asiakkaiden kokemaan palvelun laatuun. Työyhteisön ilmapiiri syntyy osana jokapäiväistä toimintaa.

Hyvä työilmapiiri rakentuu hyvästä ja oikeudenmukaisesta johtamis- ja lähiesimiestyöstä, toimivasta työn organisoinnista, osaamisesta, luottamuksesta, avoimesta vuorovaikutuksesta ja työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä. Hyvä tiedonkulku on perusedellytys työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin. Tieto valmisteltavista asioista antaa työntekijälle mahdollisuuden ottaa kantaa asioihin.

Arkijohtaminen on läsnäoloa, välittämistä ja luottamusta. Sitä kautta työntekijän tyytyväisyys ja hyödyllisyyden tunne lisääntyy, työntekijän sitoutuminen vahvistuu, työmotivaatio lisääntyy ja kokemus vaikutusmahdollisuudesta omaan työhön parantuu. Toiminnassa korostuu:

- Johtamisessa sitoudutaan yhtenäisiin johtamiskäytäntöihin, linjauksiin ja toimintamalleihin.
- Tiedottamisessa ja viestinnässä käytetään sähköpostia, www-sivuja, tiedotteita, sosiaalista mediaa, henkilöstö- ja esimiesinfoja. Kehitetään uusia viestintämuotoja.

- Edistetään työpaikan tiedonkulkua sekä avointa ja rakentavaa keskustelua siten, että niistä tulee luonteva osa jokaisen omaa työtä. Keskusteluja voidaan käydä työn lomassa tai palavereissa.
- Säännölliset työpaikkakokoukset/-palaverit antavat työntekijöille mahdollisuuden käsitellä työpaikan asioita ja ottaa kantaa valmisteilla oleviin asioihin.
- Posion kunnassa vahvistetaan jo luotuja hyviä esimiestyökäytäntöjä ja kehitetään osana tätä esimiesten arviointimenetelmiä.
- Hyvinvointijohtamisen toimintamalli Posion kuntaan –hankkeen aikana (2016-2018) kehitetään ja otetaan käyttöön henkilöstön hyvinvointia edistäviä toimintamalleja.

Kiusaaminen, häirintä ja syrjintä

Lähtökohta on, että kiusaamista, epäasiallista kohtelua ja häirintää ei tule esiintyä. Kunnassa on otettu v. 2012 käyttöön Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen toimintamalli. Tavoite on, että kiusaamis-, syrjintä- ja häirintätapaukset osataan tunnistaa ja niihin puututaan tehokkaasti. Työnantajan tulee kohdella kaikkia työntekijöitään yhdenvertaisesti. Työnantaja myös viime kädessä vastaa siitä, ettei työntekijöitä kiusata:

- Johdon selkeä kielteinen kanta sekä sukupuoliseen että muunlaiseen häirintään, ahdisteluun ja työpaikkakiusaamiseen.
- Kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän toimintamalli tunnetaan esimiesten ja henkilöstön keskuudessa.
- Työtehtäviä jaettaessa, koulutukseen ohjaamisessa ja työsuhteeseen liittyvien etujen kohdentamisessa eri työntekijöiden kesken ei tapahdu syrjintää.
- Henkilöstön palkitsemisessa ei ole palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Kaikki palkanosat ovat syrjimättömiä ja vaatavuudeltaan samanarvoisista töistä maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa.
- Työpaikalla sovellettava käytäntö on johdonmukainen, yhtäläinen ja henkilöstön taustasta riippumaton.
- Johto ja esimiehet sitoutuvat havaittujen tilanteiden nopeaan käsittelyyn.
- Seurataan/tilastoidaan ilmenneet kiusaamis-/häirintä-/syrjintätapaukset.

Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen

Kunnan tehtävät ovat pääsääntöisesti koulutussidonnaisia, jolloin työssä etenemismahdollisuudet edellyttävät työkokemuksen lisäksi lisä- tai uudelleenkoulutusta. Posion kunnassa tavoitteena on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys:

- Työyksiköissä pyritään henkilöstökoulutuksen, työn opastuksen/perehdytyksen ja kehityskeskustelujen avulla tukemaan urakehitystä.
- Henkilökiertoa ja sijaisuuksia käytetään mahdollisuuksien mukaan uralla etenemiseen ja tuleviin työtehtäviin pätevoitymisen keinona.
- Esimiehet vastaavat oman henkilöstönsä koulutuksen suunnittelusta vuositason ja pitkällä aikavälillä. Koulutus tulee kohdentaa tasapuolisesti eri ammattiryhmiin siten, että sukupuoli tai ikä ei vaikuta koulutuksen määrään tai laatuun. Koulutukseen osallistumista seurataan ja raportoidaan vuosittain tehtäväyksikön toimintakertomuksessa.
- Kunnan toiminnan suunnitteluun ja todettuihin henkilöstön osaamis-/kehittämistarpeisiin perustuva Henkilöstön koulutussuunnitelma laaditaan v. 2018.
- Henkilöstön koulutuksen toteutumisesta raportoidaan henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä.

Työn ja perheen yhteensovittaminen

- Miesten perhevapaiden käyttöä kannustetaan ja varsinkin lapsiperheiden vanhempien työjärjestelyissä otetaan huomioon perhetilanne suunniteltaessa työvuoroja, vuosilomia tai myönnettäessä esim. palkattomia työ-/virkavapaita.

Sukupuolten työnjaon lieventäminen

Sukupuolen mukaisen työnjaon muuttumiseen tarvitaan niin kotien, lastentarhojen, koulujen, oppilaitosten kuin työyhteisöjenkin panostusta. Tavoitteena on laajentaa yksilön koulutus- ja ammatinvalinnan mahdollisuuksia purkamalla stereotyyppisiä käsityksiä miesten töistä ja naisten töistä. Vain tätä kautta päästään ajan kanssa eroon perinteisistä roolimalleista ja erilaisiin töihin liittyvistä ennakkoluuloista kohti sukupuolijoustavia työmarkkinoita.

Posion kunnassa toteutetaan tasa-arvon etenemistä edistävää johtamiskäytäntöä ja pidetään selvyytenä, että ei ole kahta erilaista ja eriarvoista sukupuolta, koska se estää tehokkaasti tasa-arvon toteutumisen.

3.1 Toimenpidetaulukko

Teemat	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Aikataulu	Seurannan mittarit
Rekrytointi	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvolain mukainen rekrytointiprosessi	Julkinen hakumenettely Noudetaan hallintosääntöä ja henkilöstöhallinnon ohjetta	Johto Esimiehet	Jatkuva	Tilastot: hakijoiden sukupuoli, < 25-v., 56-62-v. valituista
Palkkaus	Sama palkka samasta työstä	Palkkaus tva:n mukaan Tehtäväkuvat ajan tasalle	Esimiehet Hallintojohtaja	Jatkuva	Palkka-kartoitus 2019 Tehtäväkuvat on tehty/ei ole
Työaika	Ylitöiden tekemiseen puuttuminen	Työjärjestelyt	Johtoryhmä Esimiehet	Jatkuva	Ylityötilastot
Työolot, jaksaminen	työssä Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen	Hyvä perehdytys Tasapuolinen töiden suunnittelu, työnjako Kehityskeskustelut	Johto Esimiehet Henkilöstö	Jatkuva	Tyhy-kysely 2018 Tasa-arvokysely 2019
Työilmapiiri johtaminen	ja Oikeudenmukainen johtaminen Hyvä työilmapiiri	Päätöksenteon läpinäkyvyys, avoimuus Selkeät kokouskäytännöt Pelisääntöjen noudattaminen	Johto Esimiehet Henkilöstö	Jatkuva	Tyhy-kysely 2018 Tasa-arvokysely 2019
Kiusaaminen, häirintä ja syrjintä	Kiusaamista ja häirintää ei esiinny lainkaan	Aktiivinen ei puuttuminen Epäasiallisen kohtelun toimintamallia noudatetaan	Johto Esimiehet Henkilöstö	Jatkuva	Tilastot ilmenneet tapaukset Tasa-arvokysely 2019
Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen	Sitoutunut, osaava henkilöstö	Henkilöstön koulutus-suunnitelma Koulutuksen lisääminen	Johto Esimiehet	Jatkuva	Suunnitelma tehty/ei ole Koulutus-tilastot
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Tasa-arvoinen kohtelu Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle tuki	Perhemyönteinen työvuoro-suunnittelu Sijaisjärjestelmien kehittäminen	Esimiehet Henkilöstö	Jatkuva	Tilastot perhevapaista
Sukupuolten työnjaon lieventäminen	Sukupuoliroolien tiedostaminen	Asenteisiin vaikuttaminen	Henkilöstö	Jatkuva	Tilastot Tyhy- ja tasa-arvokyselyt

4 SUUNNITELMAN TIEDOTTAMINEN JA PÄIVITTÄMINEN

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistuttua se esitellään henkilökunnalle yleisesti. Tämän jälkeen se jalkautetaan johtoryhmän ja esimiesten kautta kaikkiin työyksiköihin tiedoksi ja noudatettavaksi. Esimiehet veloitetaan tiedottamaan suunnitelmasta osasto-/työpaikkakokouksissa. Suunnitelma jaetaan tiedoksi henkilöstölle sähköpostitse ja se tallennetaan x-asemalle HENKILÖSTÖ-kansioon, josta se on saatavissa luettavaksi tarvittaessa.

Suunnitelma päivitetään jatkossa kolmen vuoden välein. Suunnitelmaan sisällytetään arviointi toimenpiteiden toteutumisesta ja arviointi nykytilasta (tasa-arvokysely, palkkakartoitus, erittely miesten ja naisten tehtävien jaosta) sekä asetetaan seuraavalle kolmivuotiskaudelle tavoitteet ja toimenpiteet. Asetettujen tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuosittain ja keskeisimmät tulokset raportoidaan henkilöstötilinpäätökseen. Palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi.

LIITTEET

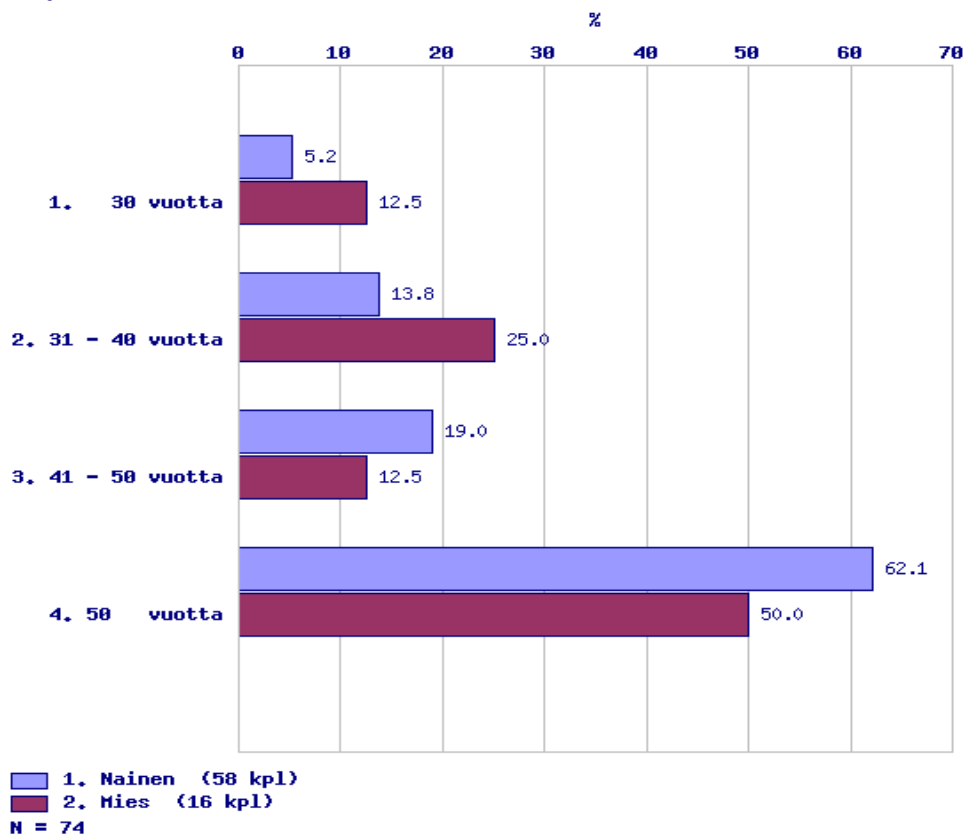
Liite 1 Posion kunnan tasa-arvokyselyn tulokset 2016

Kysely toteutettiin 14.12.2016-13.1.2017. Posion kunnan palveluksessa oli 229 henkilöä 31.12.2016. Tästä joukosta miehiä oli 80 (35 %) ja naisia 149 (65 %). Tulosten yhteydessä on esitetty edellisen vuonna 2010 tehdyn tasa-arvokyselyn tuloksia.

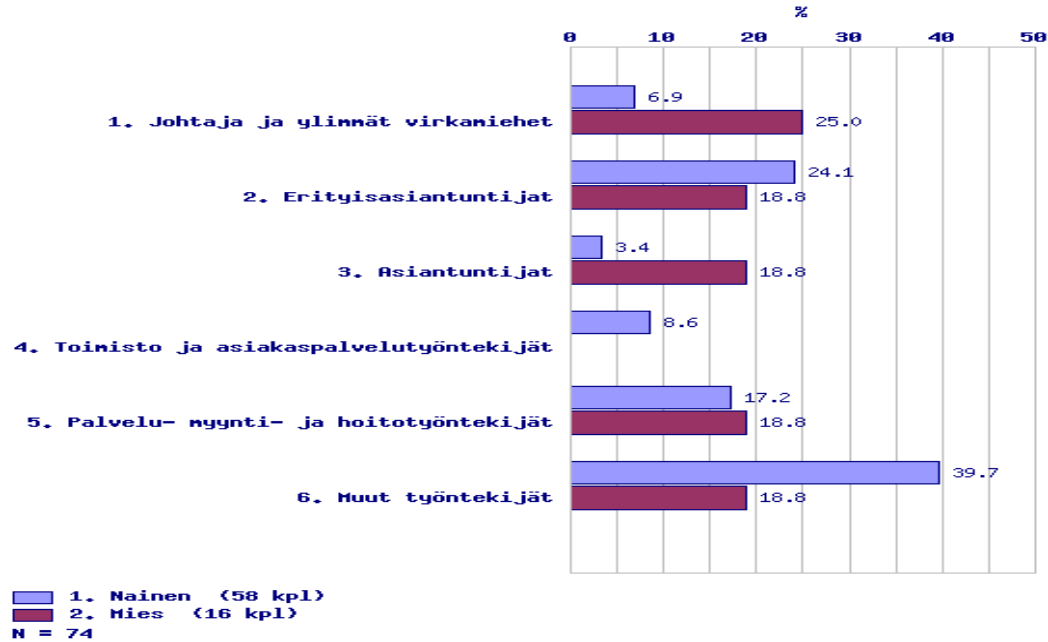
A. Taustatiedot

- Kyselyyn vastasi 58 naista ja 16 miestä, yhteensä 74 vastaajaa. Kyselyn vastausprosentti oli 32 %. Vuonna 2010 toteutetussa tasa-arvokyselyssä vastausprosentti oli 18 %.
- Ikäryhmittäisessä tarkastelussa enin osa vastaajista sijoittui ikäryhmään 50 vuotta ja yli, miehistä 62,1 % ja naisista 50 % (A2).
- Vastanneista naisista suurin osa 39,7 % kuului muut työntekijät ryhmään. Kyselyyn vastanneista miehistä neljäsosa kuului johtajiin ja ylimpiin virkamiehiin (A7).

A2. Ikä



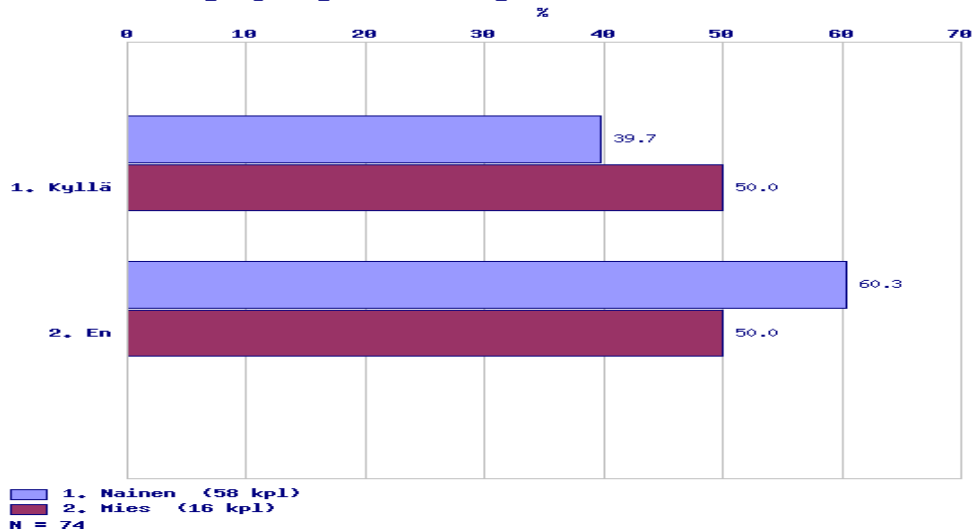
A7. Mihin henkilöstöryhmään kuulut tulosyksikössäsi?



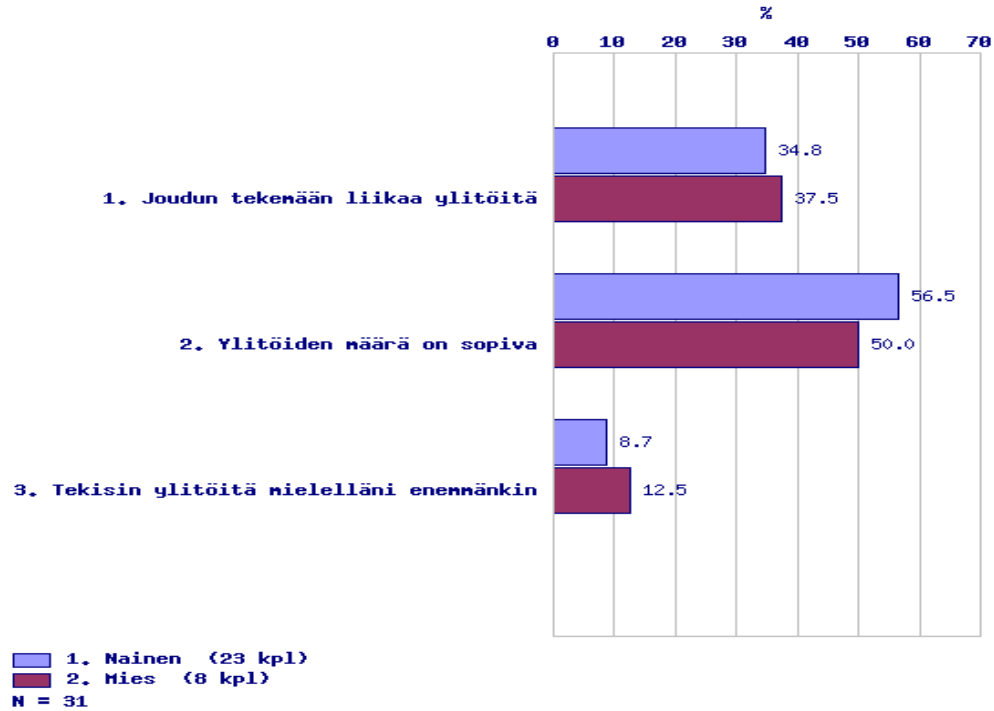
B. Ylityöt

- 39,7 % naisista ja 50 % miehistä oli tehnyt viimeisen kuukauden aikana lisä- tai ylityötä (B1).
- Ylitöitä tekevistä naisista 56,5 % kokee ylitöiden määrän sopivaksi, 34,8 % kokee joutuvansa tekemään niitä liikaa ja 8,7 % tekisi mielellään enemmänkin ylitöitä (B4).
- Ylitöitä tekevistä miehistä 37,5 % kokee joutuvansa tekemään liikaa ylitöitä ja 50 % kokee ylitöiden määrän sopivaksi (B4).
→ Verrattuna vuoden 2010 tasa-arvokyselyyn naisten ylityön tekeminen oli vähentynyt (43,8 % v. 2010) ja vastaavasti miesten noussut (40 % v. 2010).

B1. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä?

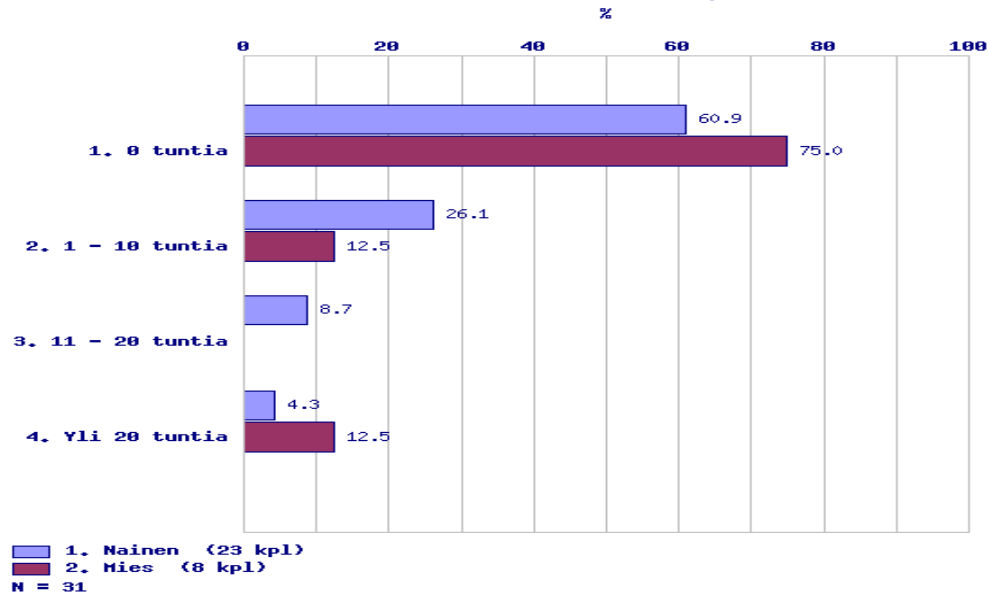


B4. Jos olet tehnyt palkallisia tai palkattomia ylitöitä; mielestäni...



- Naisista 13 %:a (15 %/v. 2010) tekee korvauksetta ylitöitä 11-20 tuntia tai yli 20 tuntia/kuukausi (B3).
- 12,5 %:a miehistä tekee korvauksetta ylitöitä yli 20 tuntia/kuukausi (B3). V. 2010 miehistä 66,7 % teki ylitöitä 1-10 tuntia/kuukausi.

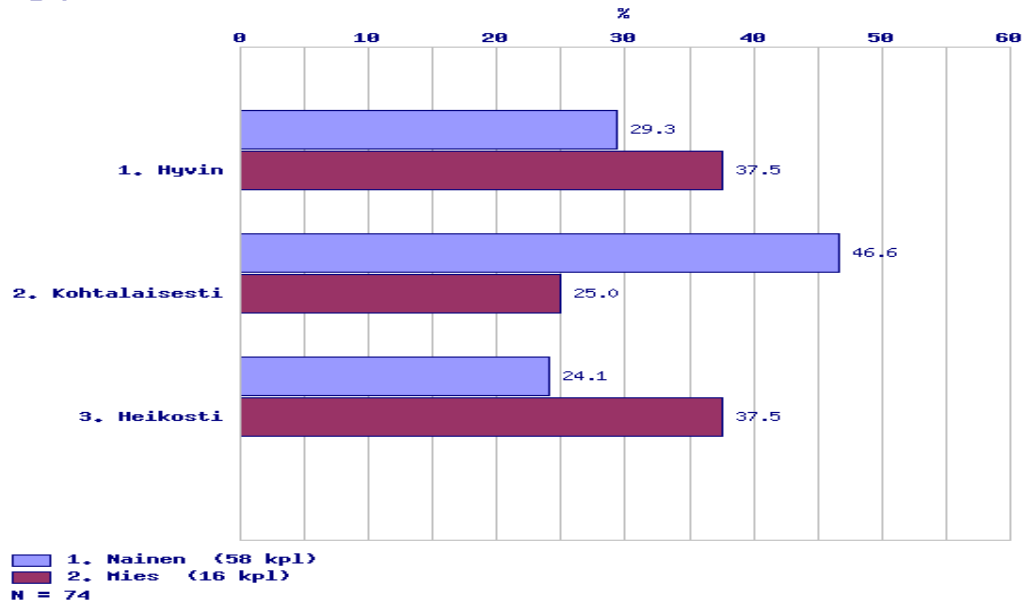
B3. Kuinka paljon olet viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, JOSTA ET OLE SAANUT KORVAUSTA rahana tai vapaana?



C. Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen

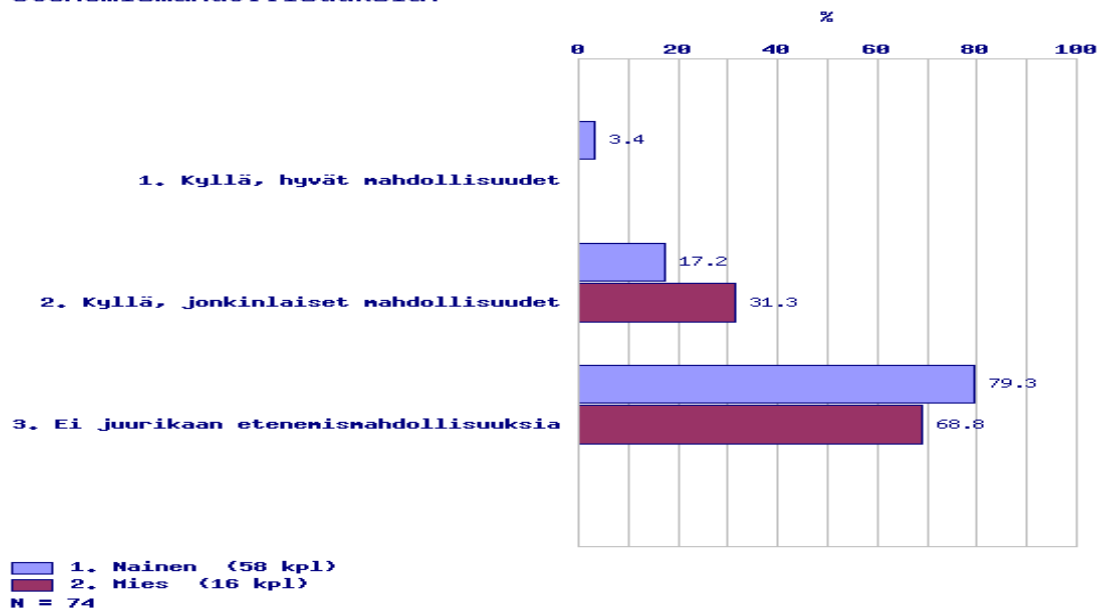
- Kaikista vastaajista 42 % näkee itsensä kehittämismahdollisuudet kohtalaisina ja 27 % heikkoina. Miehistä 37,5 % ja naisista 24,1 % näkee ne heikkoina (C1).
 → Vuoden 2010 kyselyssä itsensä kehittämismahdollisuudet nähtiin kaiken kaikkiaan kohtalaisina ja hyvinä. Miehistä 13 %:a ja naisista 10 %:a näki he heikkoina.

C1. Miten hyvin voit kehittää itseäsi ja osaamistasi työpaikassasi?



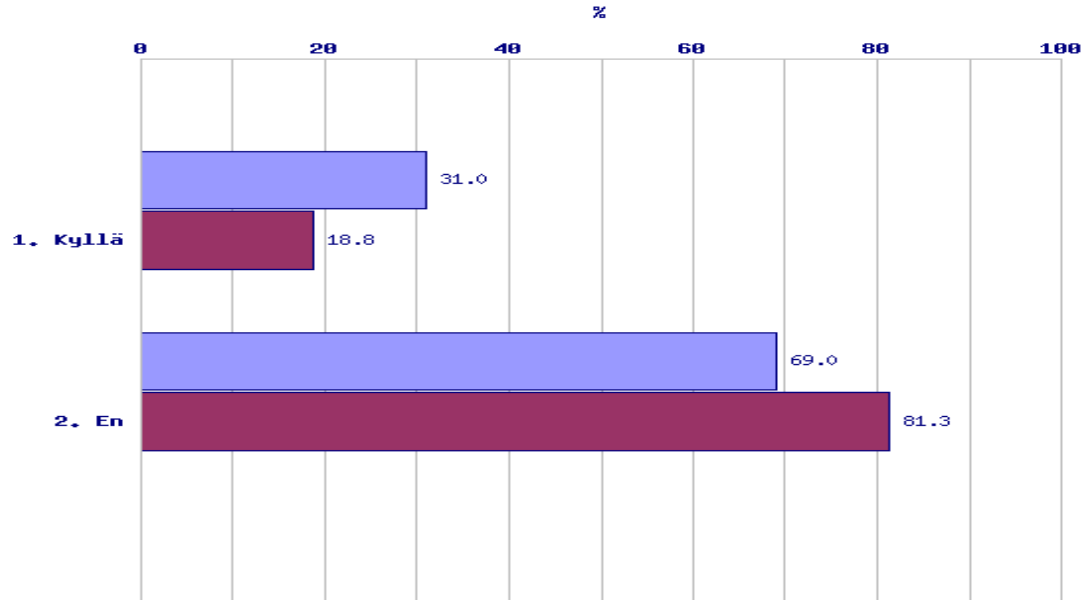
- Enin osa miehistä 68,8 % ja naisista 79,3 % kokee ettei työssä ole juurikaan etenemismahdollisuuksia (C2).
 → Vuonna 2010 miehistä 93 %:a ja naisista 60 %:a koki etenemismahdollisuudet omassa työssä heikoiksi.

C2. Onko sinulla nykyisessä työssäsi etenemismahdollisuuksia?



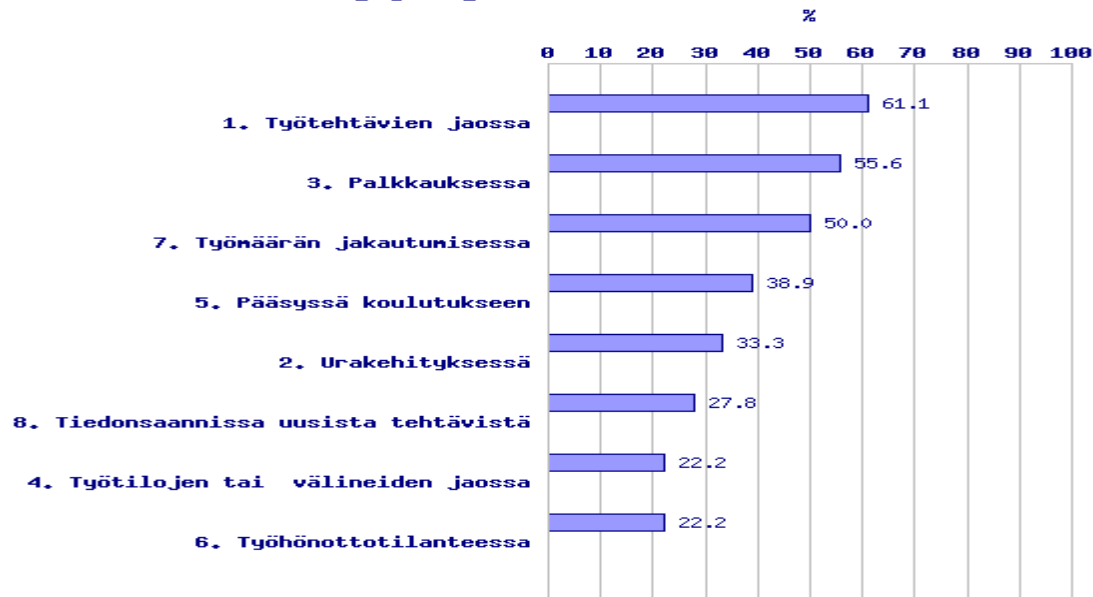
- Naisista yksikolmasosa ja miehistä 1/5 osa on kokenut eriarvoista kohtelua/syrjintää (C3). Naisilla suurin syy eriarvoiseen kohteluun oli työtehtävien jaossa (C4).
 - Vuonna 2010 neljäsosa sekä miehistä että naisista ilmoitti kokeneensa eriarvoista kohtelua/syrjintää, jonka suurimmaksi syyksi ilmoitettiin palkkaus.

C3. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty?



1. Nainen (58 kpl)
2. Mies (16 kpl)
N = 74

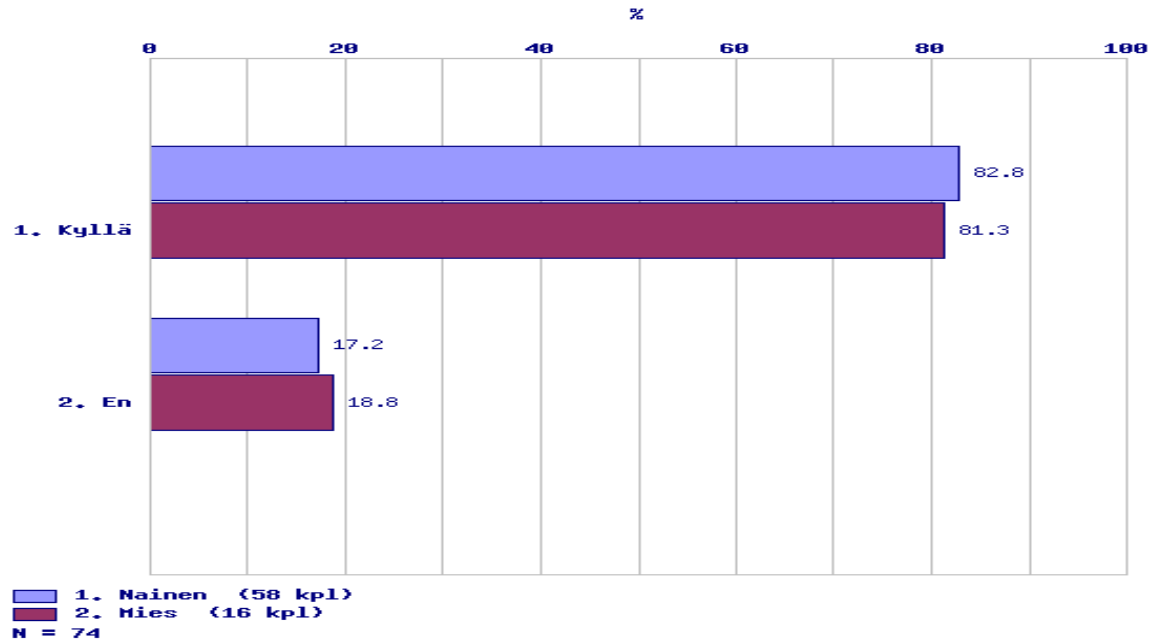
C4. Jos vastasit edellisessä kysymykseen kyllä, koetko että sinua olisi nykyisessä työpaikassasi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?



1. Nainen (18 kpl)
2. Mies < 5 kpl, tulosta ei voida näyttää
N = 21

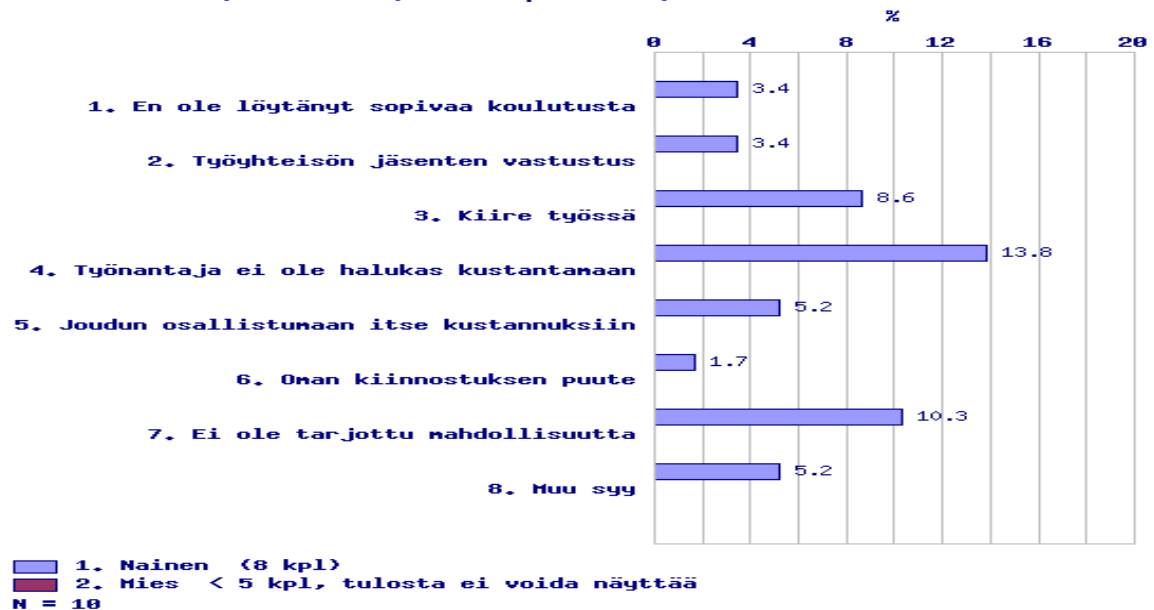
- Naisista 17 % (2 %/v. 2010) ja miehistä 19 % (7 %/v. 2010) ei ollut osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen (C6).

C6. Oletko osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen?



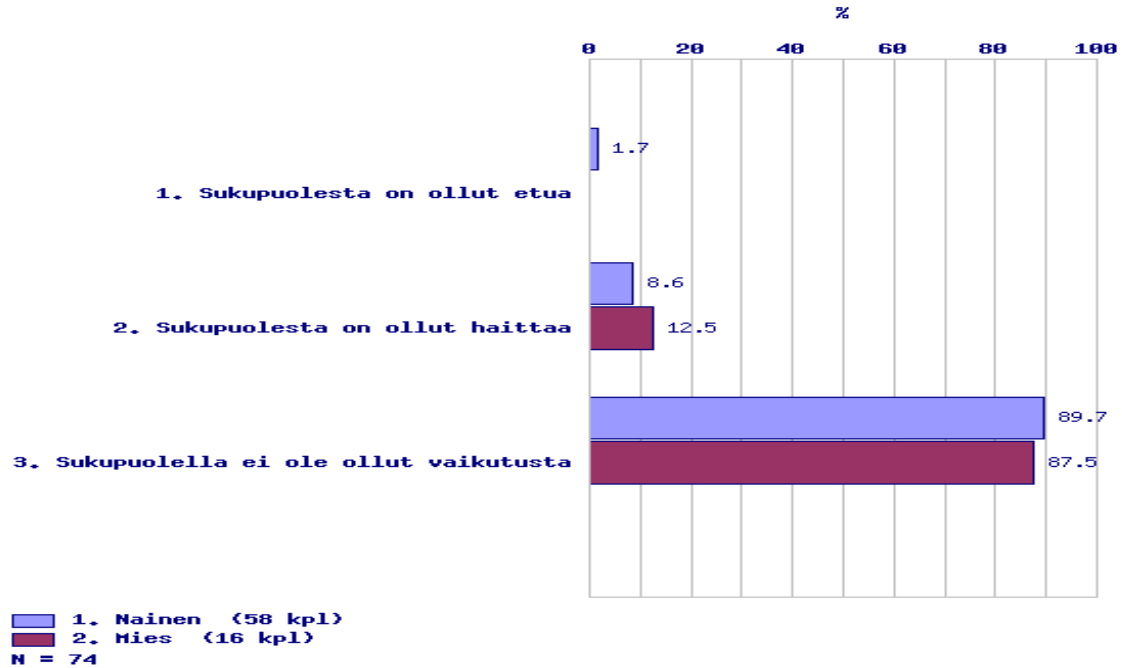
- Naisista 14 % kokee koulutukseen osallistumisen merkittävimäksi esteeksi/haitaksi työnantajan haluttomuuden kustantaa koulutus ja toiseksi merkittävimäksi sen ettei koulutukseen osallistumismahdollisuutta tarjota (C8).
 → Vuonna 2010 merkittävin este oli kiire työssä (17 %) ja toiseksi merkittävin muu syy.

C8. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä: mitkä seuraavista tekijöistä estävät tai haittaavat työnantajan järjestämään koulutukseen (kurssit, koulutukset, luennot, itseopiskelu) osallistumista?



- 90 %:a naisista ja 88 %:a miehistä kokee, ettei sukupuolella ole ollut merkitystä työelämässä. Naisista 1,7 % katsoo sukupuolesta olevan etua työelämässä ja vajaa 7 %:a kokee siitä olevan haittaa työelämässä (C9).
 → Vuonna 2010 naisista 18,8 % koki sukupuolesta olevan enemmän haittaa työelämässä, eikä kukaan nainen kokenut siitä olevan etua.

C9. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?



Itsensä kehittämismahdollisuudet nähdään hyviksi tai vähintään kohtalaisiksi. Enin osa vastanneista osallistuu työnantajan järjestämiin koulutuksiin. Viidesosa vastanneista ei ole osallistunut koulutuksiin, ja esteenä/haittana tälle nähdään työnantajan haluttomuus kouluttaa.

Miehistä 70 % (93 % v. 2010) ja naisista 80 % (60 % v. 2010) kokee, ettei omassa työssä ole etenemismahdollisuuksia.

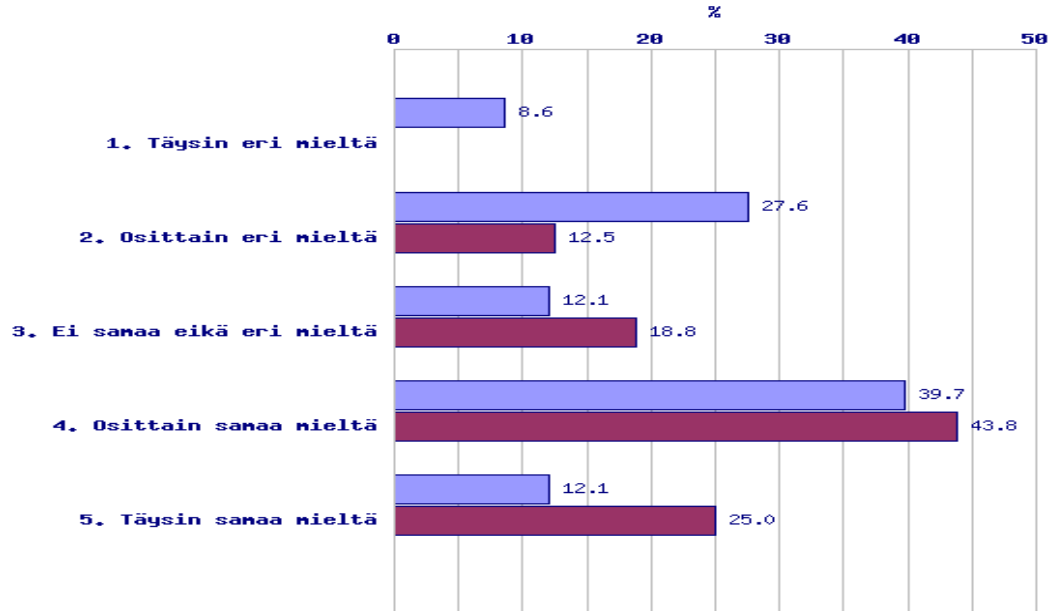
Naisista 31 % (27 % v. 2010) ja miehistä 19 % (27 % v. 2010) kokee, että häntä on syrjitty tai kohdeltu eriarvoisesti työssä. Naiset katsovat syrjinnän merkittävimmäksi syyksi työtehtävien jaon ja seuraavaksi merkittävimmäksi palkkauksen.

Sukupuolella ei koeta olevan merkitystä työelämässä.

D. Työilmapiiri ja johtaminen

- Naiset kokevat työyhteisön yhteishengen miehiä heikompana (N 3,2 ja M 3,8) (D1.1).
 → Vuonna 2010 tilanne on ollut lähes sama (N 3,4 ja M 3,7).

D1.1. Työyhteisössänni on hyvä yhteishenki.



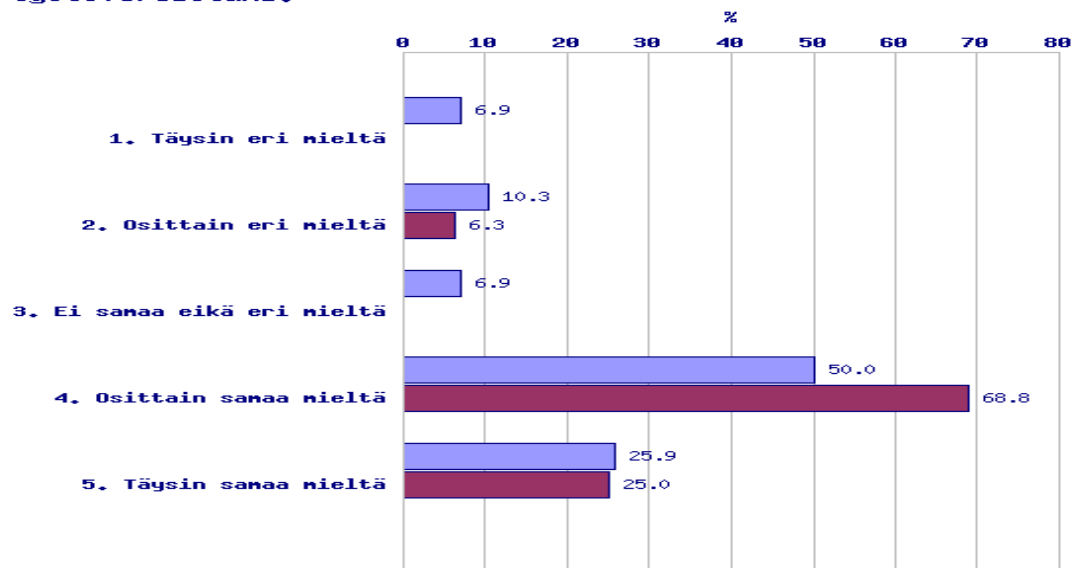
1. Nainen (58 kpl, KA = 3,2)

2. Mies (16 kpl, KA = 3,8)

N = 74

- Hankalissa työtilanteissa saadaan kohtuullisen hyvin apua työtovereilta (N 3,8 ja M 4,1) (D1.2).
 → Myös vuonna 2010 saatiin kohtuullisen hyvin apua työtovereilta (N 4,0 ja M 4,2).

D1.2. Hankalissa tilanteissa saan apua työtovereiltani.



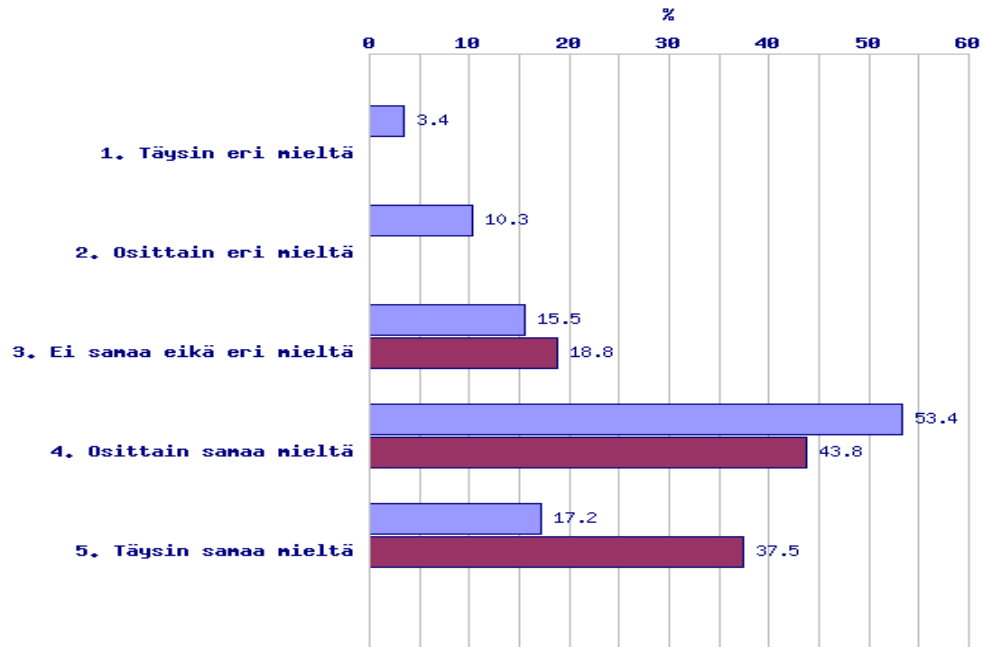
1. Nainen (58 kpl, KA = 3,8)

2. Mies (16 kpl, KA = 4,1)

N = 74

- Miehet kokevat (4,2) saavansa enemmän arvostusta työyhteisössä kuin naiset (3,7) (D1.3).
 → Lähityöyhteisön arvostus koettiin vastaavana v. 2010 (M 4,2 ja N 3,7).

D1.3. Minua arvostetaan lähityöyhteisössäni.



1. Nainen (58 kpl, KA = 3,7)
 2. Mies (16 kpl, KA = 4,2)
 N = 74

- Miehet ja naiset kokevat saavansa kannustusta esimieheltä (N 3,8 ja M 3,8) (D1.4).
 → V. 2010 miehet kokivat saavansa vähemmän kannustusta esimiehiltä (N 3,9 ja M 3,8).

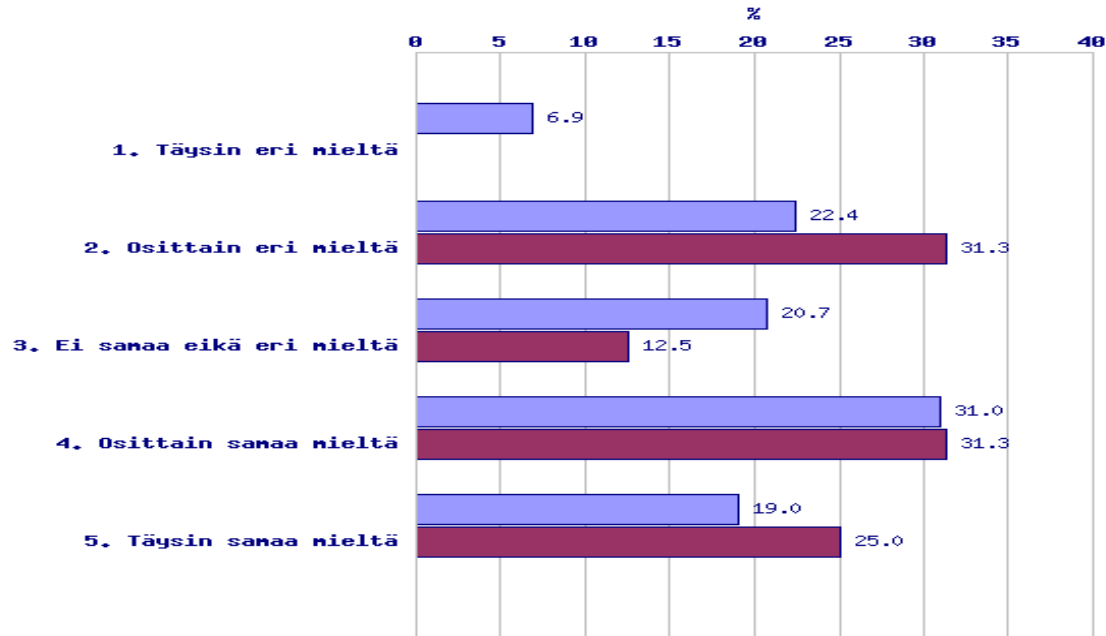
D1.4. Esimieheni kannustaa minua.



1. Nainen (58 kpl, KA = 3,8)
 2. Mies (16 kpl, KA = 3,8)
 N = 74

- Johtamistavan oikeudenmukaisuuteen suhtautuminen (N 3,3 ja M 3,5). "Ei samaa eikä eri mieltä" on naisista 21 %:a ja miehistä 13 %:a. Naisista vajaa 7 % kokee johtamisen epäoikeudenmukaiseksi. (D1.5)
 - ➔ V. 2010 johtamisen oikeudenmukaisuus nähtiin lähes samalla tavalla (M ja N 3,5). Naisista 6,3 % koki johtamisen epäoikeudenmukaiseksi.

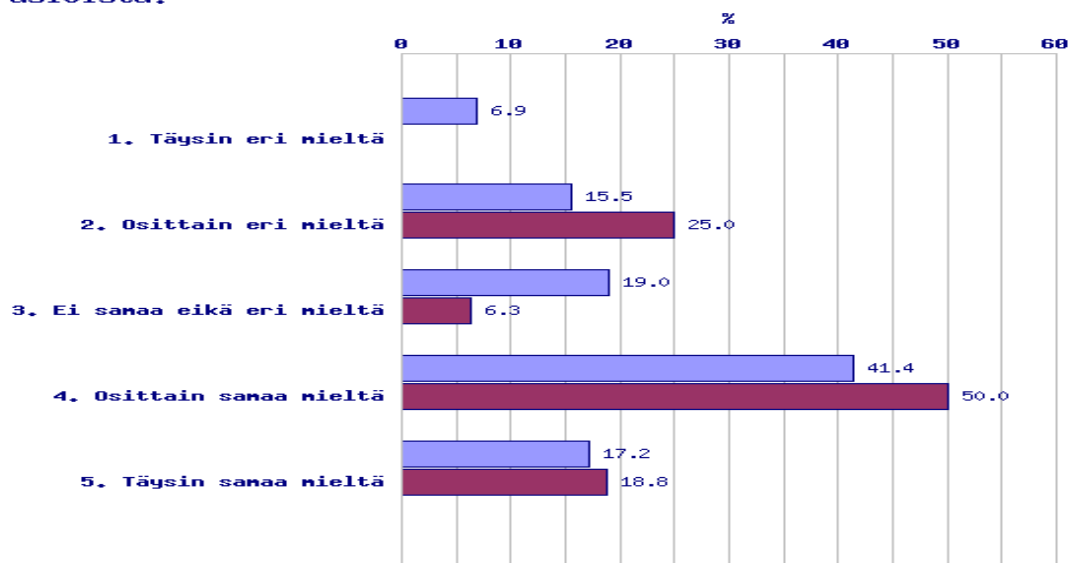
D1.5. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen.



1. Nainen (58 kpl, KA = 3,3)
 2. Mies (16 kpl, KA = 3,5)
 N = 74

- Suhtautumisessa tiedon saamisessa työpaikkaa koskevista asioista ei eroa (N 3,5 ja M 3,6) (D1.6).
 - ➔ Vuoden 2010 kyselyssä tulos oli vastaava (N 3,5 ja M 3,6).

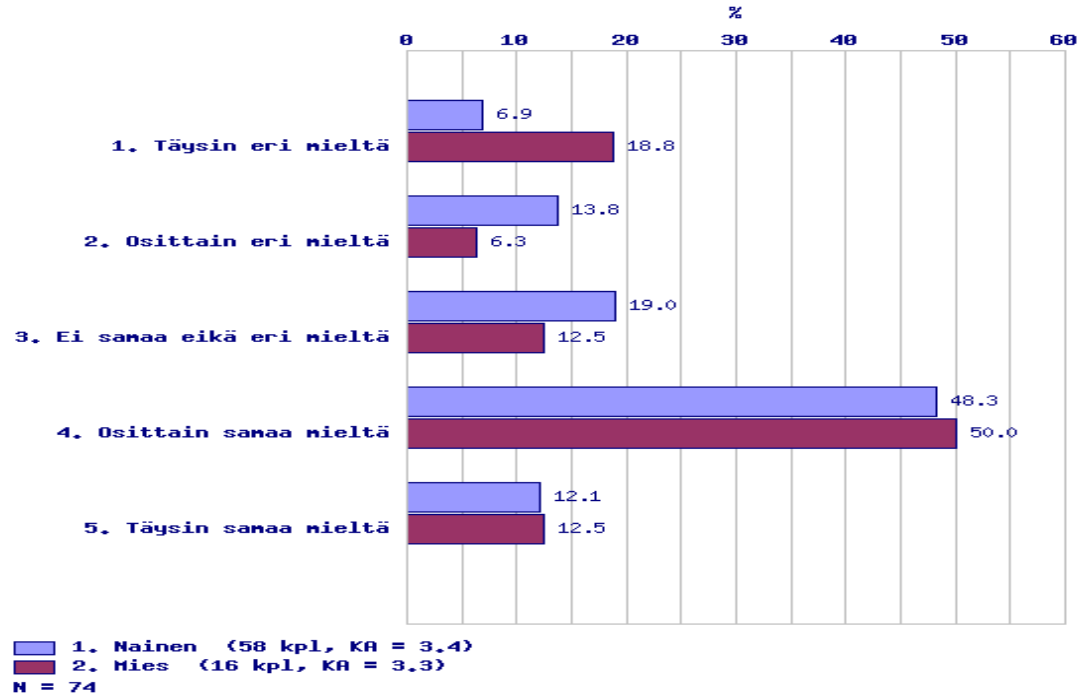
D1.6. Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista.



1. Nainen (58 kpl, KA = 3,5)
 2. Mies (16 kpl, KA = 3,6)
 N = 74

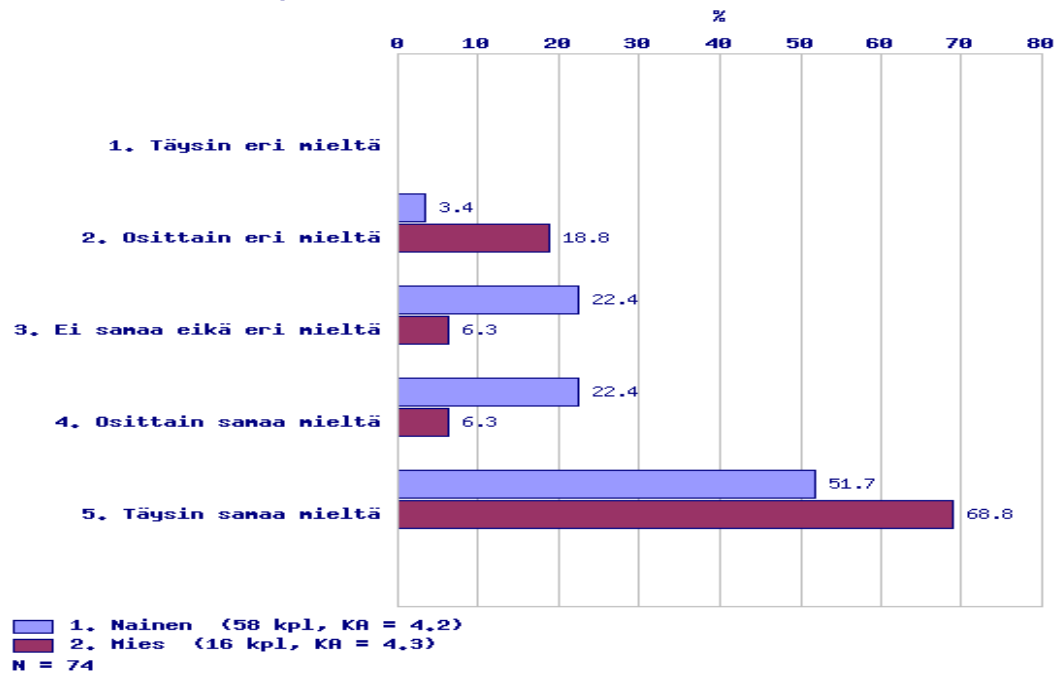
- Suhtautumisessa omiin vaikutusmahdollisuuksiin työtä koskevissa muutoksissa (N 3,4 ja M 3,3) ei ilmene eroa miesten ja naisten välillä (D1.7).
→ V. 2010 miesten ja naisten välillä ei ilmennyt eroja (N 3,6 ja M 3,7).

D1.7. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin muutoksiin.



- Esimiehen koetaan kohtelevan miehiä ja naisia tasa-arvoisesti (N 4,2 ja M 4,3) (D1.8).
→ V. 2010 miesten ja naisten suhtautumisessa ei ollut eroa (ka molemmilla 3,9).

D1.8. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti.

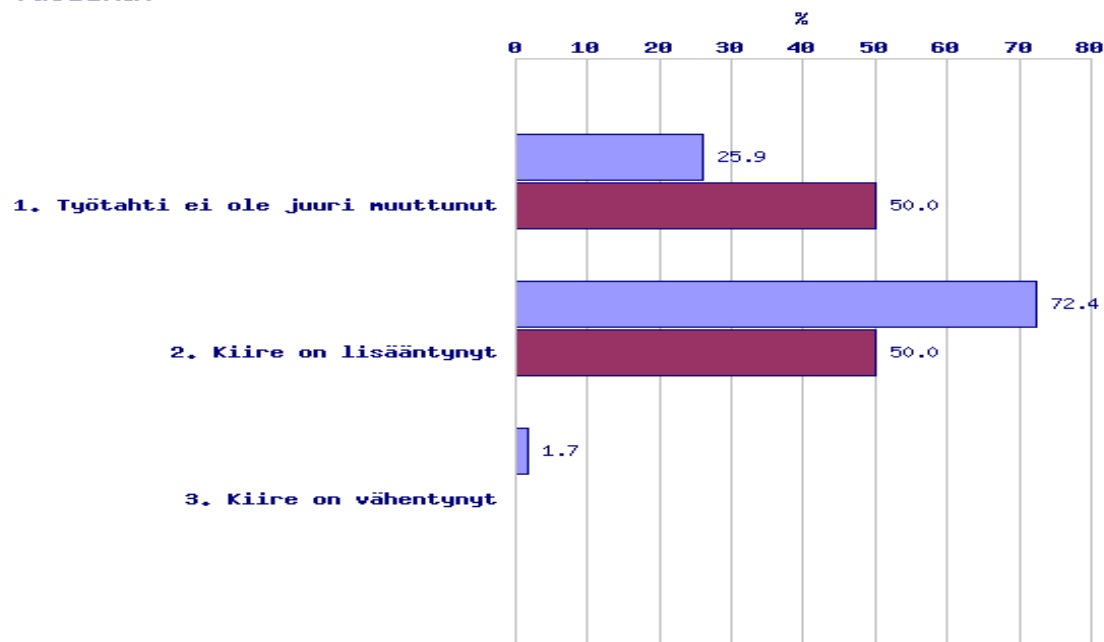


Eniten eroa naisten ja miesten välillä on eroa kokemuksessa työyhteisön hyvästä yhteishengestä (KA M 3,8 ja N 3,2) ja lähityöyhteisön arvostuksen kokemisessa (KA M 4,2 ja N 3,7). Vuoden 2010 tasa-arvokyselyssä eniten eroa oli lähityöyhteisön arvostuksen kokemisessa (KA N 3,7 ja M 4,2).

E. Jaksaminen

- Naisista 72 %:a (63 %/v. 2010) ja miehistä 50 %:a (60 %/v. 2010) kokee kiireen lisääntyneen työssä (E1).

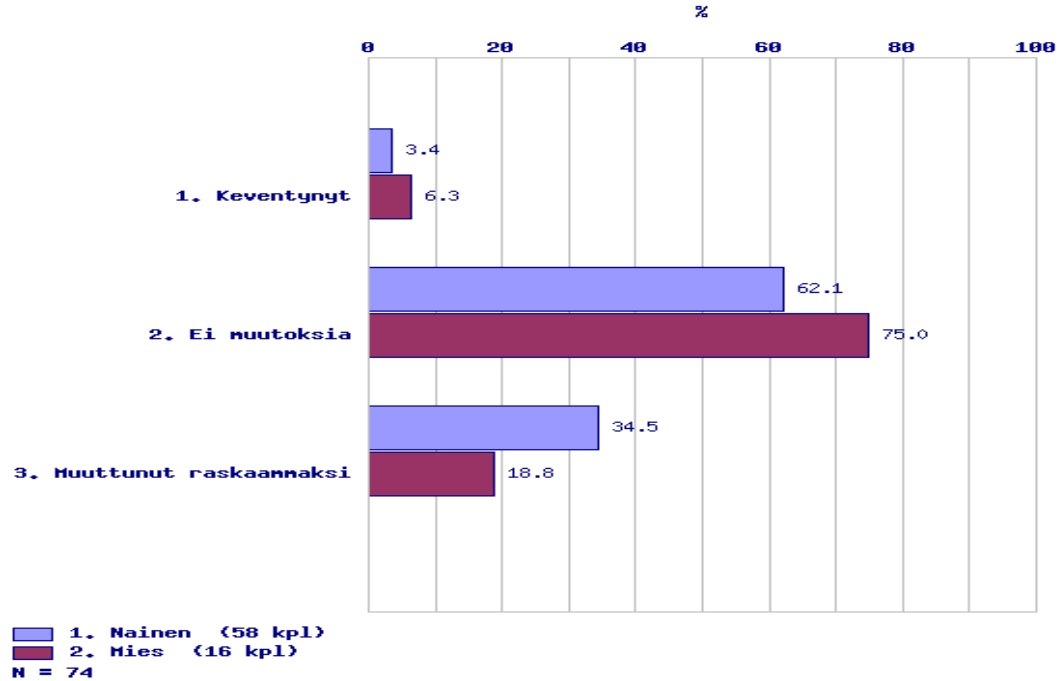
E1. Miten arvioit työssä kokemaasi kiirettä viime vuosina?



1. Nainen (58 kpl)
2. Mies (16 kpl)
N = 74

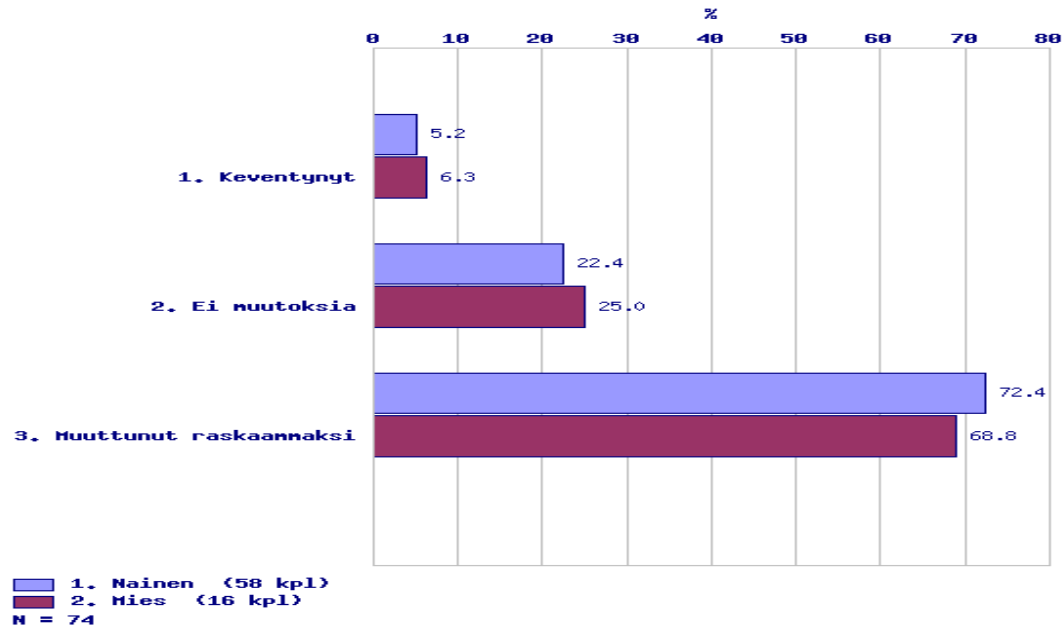
- Naisista 35 %:n mukaan työ on muuttunut fyysisesti raskaammaksi. Miehistä 75 %:a ja naisista 62 % kokee ettei työn fyysisessä rasittavuudessa ole tapahtunut muutoksia (E2).
 - V. 2010 kyselyssä miehistä 40 %:a ja naisista 23 %:a koki työn muuttuneen fyysisesti raskaammaksi.

E2. Arvioi kokemaasi fyysistä räsitusia viime vuosina.



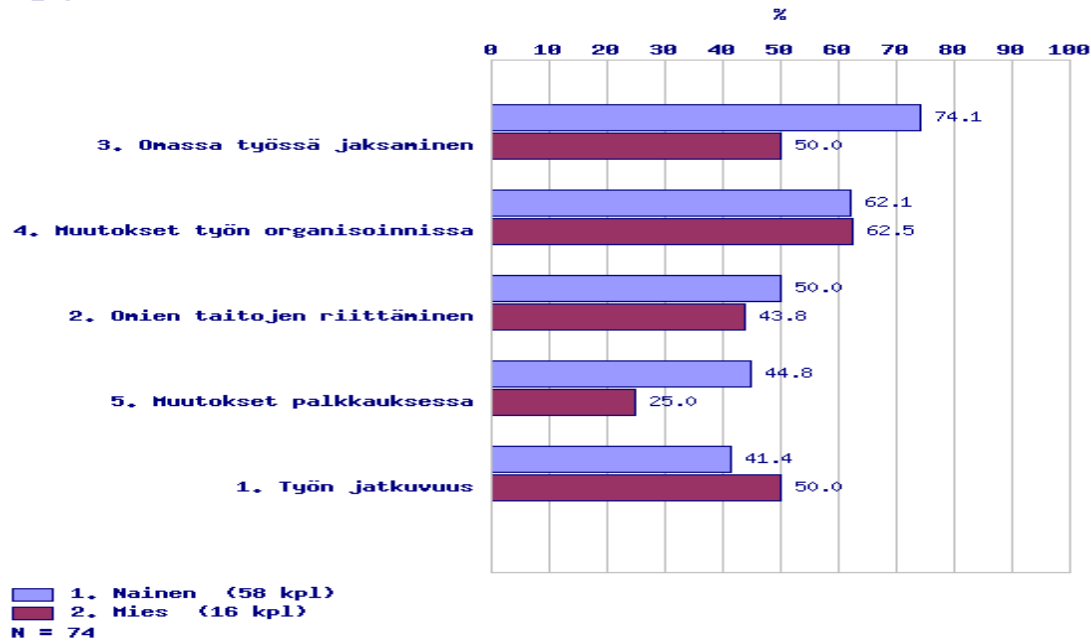
- Naisista 72 %:n (71 %/v. 2010) ja miehistä 69 %:n (53 %/v. 2010) mukaan työ on muuttunut henkisesti raskaammaksi (E3).

E3. Arvioi kokemaasi henkistä räsitusia viime vuosina.



- Naisista 74 % ja miehistä 50 % on ollut huolissaan omassa työssä jaksamisesta. Reilu 62 % sekä miehistä että naisista on ollut huolestunut muutoksista työn organisoinnissa. (E4)
 - V. 2010 73 %:a miehistä ja naisista oli huolissaan muutoksista työn organisoinnissa ja noin 60 %:a omassa työssä jaksamisesta.

E4. Oletko ollut huolissasi seuraavien asioiden suhteen viimeisen parin vuoden aikana nykyisessä työpaikassasi?



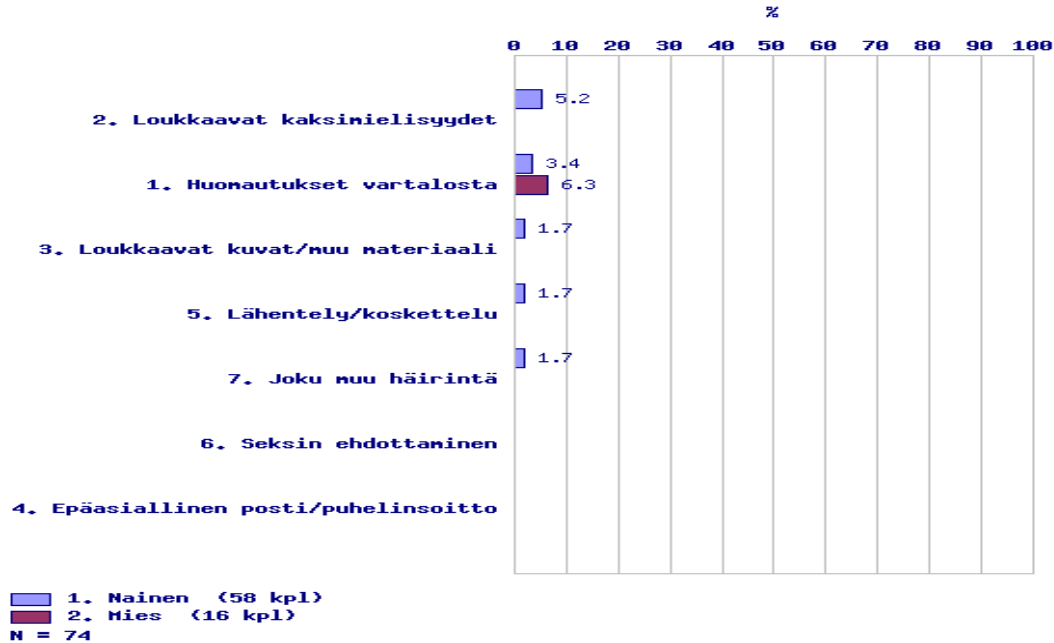
Etenkin naiset kokevat kiireen lisääntyneen ja työn muuttuneen fyysisesti raskaammaksi. Sekä naiset että miehet kokevat työn henkisen kuormittavuuden lisääntyneen. Vuoden 2010 tasa-arvokyselyssä naiset kokivat kiireen ja henkisen kuormittavuuden lisääntyneen työssä.

Naiset kokevat huolta omassa työssä jaksamisestaan. Noin 60 %:a sekä miehistä että naisista on ollut huolissaan muutoksista työn organisoinnissa. Vuonna 2010 huolta koettiin muutoksista työn organisoinnissa ja omassa työssä jaksamisesta.

F. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen

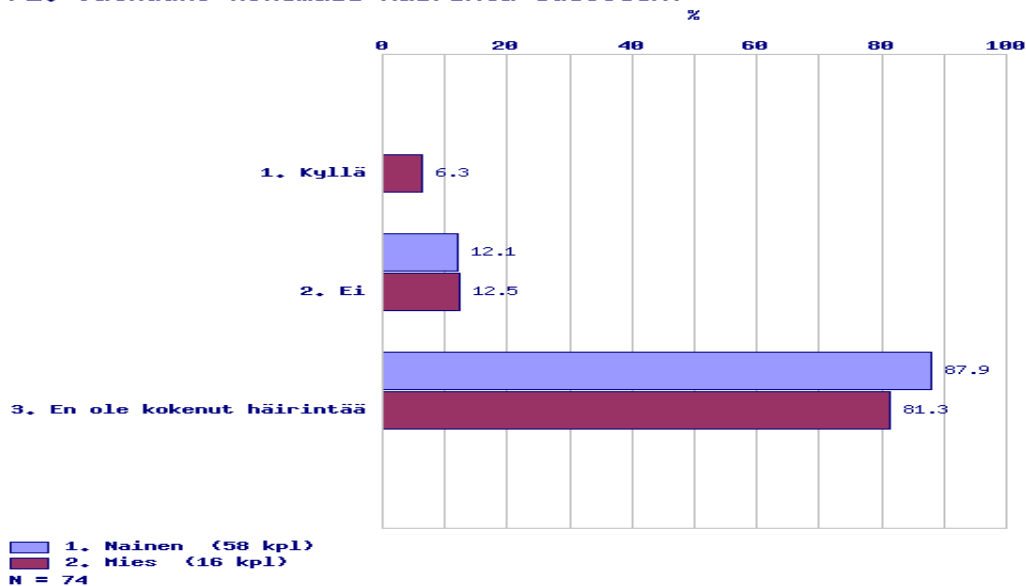
- 5,2 %:a naisista on kokenut, että joku työpaikalla on puhunut loukkaavia kaksimielisyyksiä. Naisista 3 % ja miehistä 6 % on kuullut omaan vartaloon kohdistuvia huomautuksia. (F1) -> Vuonna 2010 12,5 %:a naisista oli kuullut omaan vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ikäviä huomautuksia ja 12,5 %:lla naisista ja 7 %:lla miehistä oli kokemuksia loukkaavista kaksimielisyyksistä tai härskiyksistä.

F1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi



- Miehistä 6,3 % kokee häirinnän jatkuvan edelleen (F2).
 ➔ V. 2010 10 %:a naisista ja 7 %:a miehistä koki häirinnän jatkuvan edelleen.

F2. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

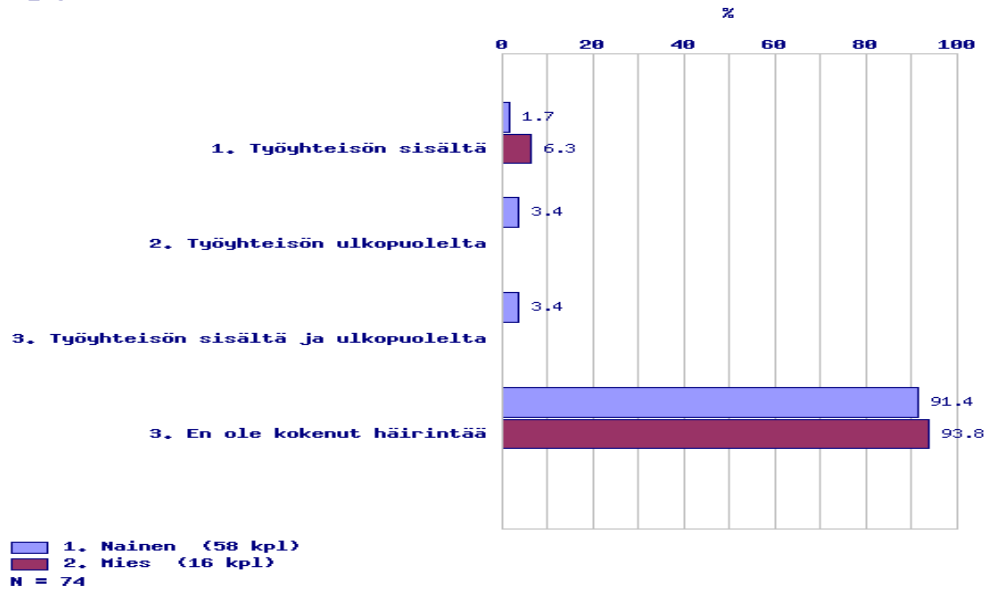


- Miehet ovat kokeneet häirintää vain työyhteisön sisältä ja naiset niin työyhteisön sisältä

kuin ulkopuolelta (F3).

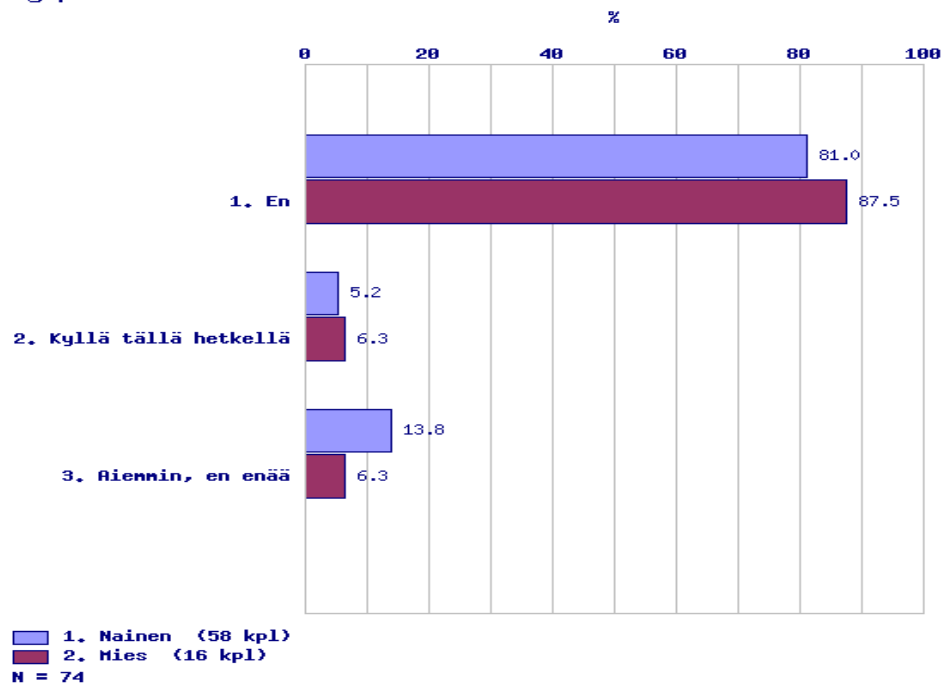
→ V. 2010 häirintäkokemukset oli koettu etupäässä työyhteisön ulkopuolelta.

F3. Kenen taholta olet kokenut häirintää nykyisessä työpaikassasi?



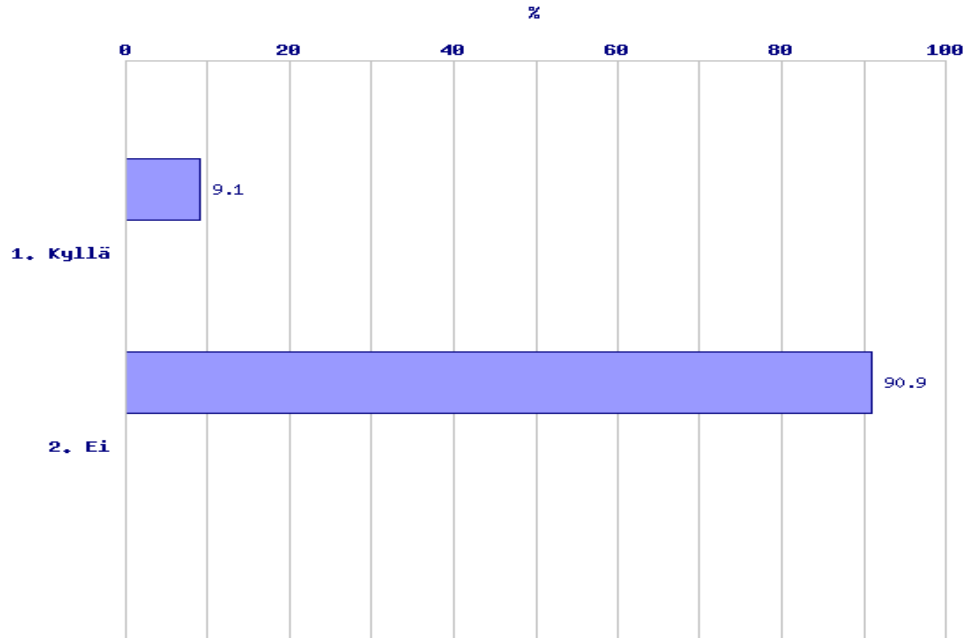
- Miehistä 6 % ja naisista 5 % kokee olevansa kiusaamisen kohteena. 14 % naisista ja 6 % miehistä kokevat olleensa aiemmin kiusaamisen kohteena aiemmin (F4).
 → V. 2010 naisista 6 %:a ja miehistä 13 %:a koki olevansa kiusaamisen kohteena ja 12,5 %:a naisista ja 7 %:a miehistä oli ollut aikaisemmin kiusaamisen kohteena.

F4. Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassasi?



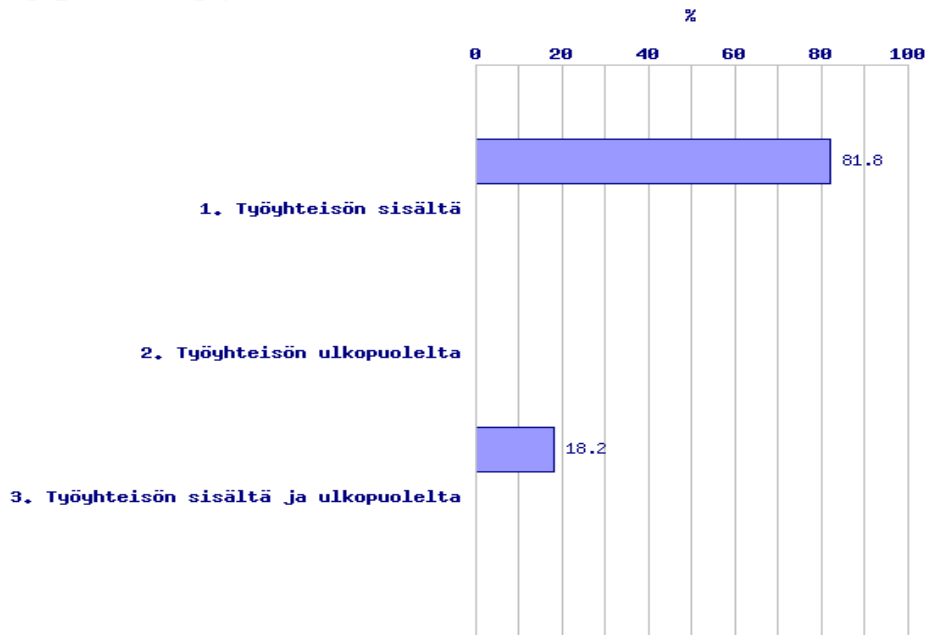
- Naisista 9 % kokee kiusaamisen jatkuvan edelleen (F5), ja se tulee naisista 82 %:n mukaan työyhteisön sisältä ja 18 %:n mukaan työyhteisön ulkopuolelta (F6).
 → V. 2010 naisista 33 %:n mukaan kiusaaminen jatkui edelleen ja se tuli työyhteisön sisältä naisista 78 %:n mukaan.

F5. Jatkuuko kokemasi työpaikkakiusaaminen edelleen?



1. Nainen (11 kpl)
 2. Mies < 5 kpl, tulosta ei voida näyttää
 N = 13

F6. Kenen taholta olet kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassasi?



1. Nainen (11 kpl)
 2. Mies < 5 kpl, tulosta ei voida näyttää
 N = 13

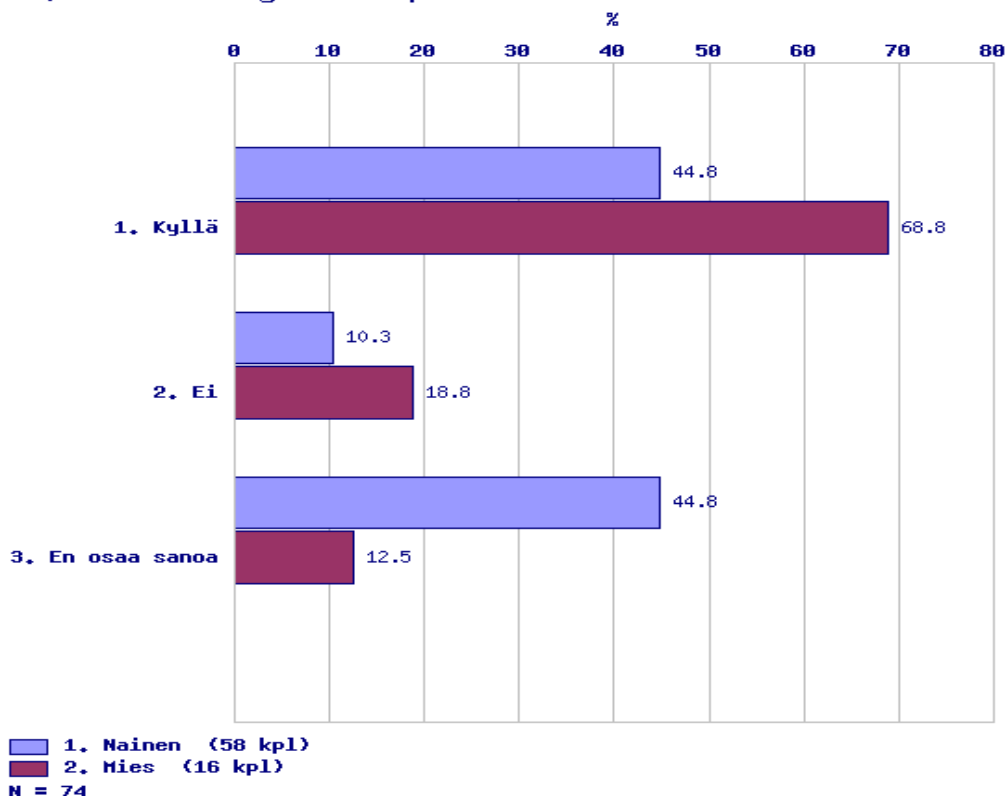
91 % naisista ja 94 % miehistä ei ole kokenut häirintää nykyisessä työpaikassaan. Miehet ovat kokeneet työyhteisön sisältä tulevaa häirintää hieman enemmän kuin naiset. Naisiin kohdistunut häirintä on tullut niin työyhteisön sisältä kuin ulkopuolelta. Vuonna 2010 esiintyi sekä naisiin että miehiin kohdistuvaa häirintää työyhteisön ulkopuolelta hieman enemmän kuin nyt toteutetussa kyselyssä.

Kiusaamiskokemuksia on ollut 15 %:lla vastaajista (n=74): naisista 19 %:lla ja miehistä 12 %:lla. Vuoden 2010 kyselyssä kiusaamiskokemuksia oli ollut 19 %:lla vastaajista (n=63): naisista 19 %:lla ja miehistä 20 %:lla.

G. Työn ja perheen yhteensovittaminen

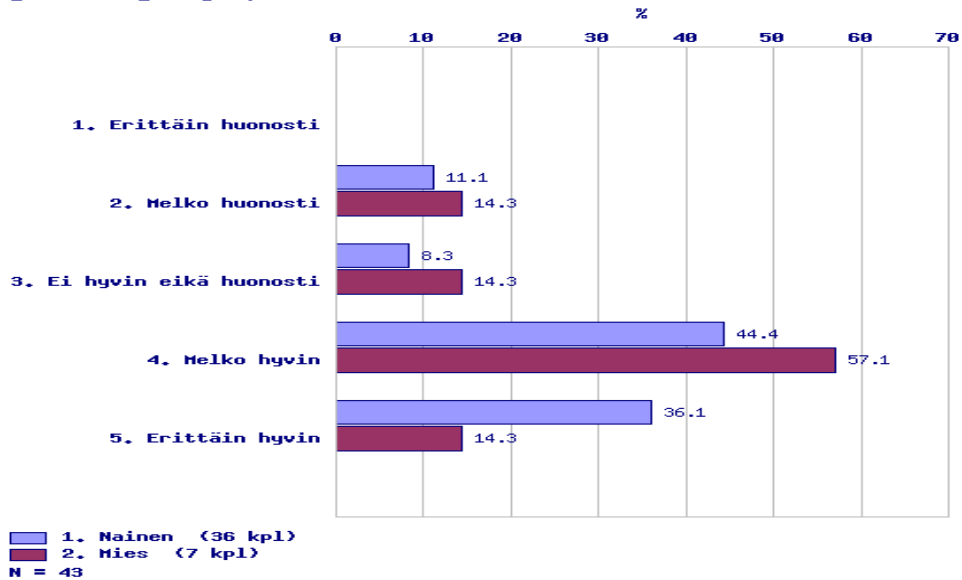
- 44 %:a naisista (8 %/v. 2010) ja 12,5 % miehistä (27 %/v. 2010) ei osannut sanoa, joutaako työaika perhetilanteen vaatiessa. Miehistä viidesosan ja naisista 10 %:n mielestä työaika ei jousta. (G2)

G2. Joutaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?



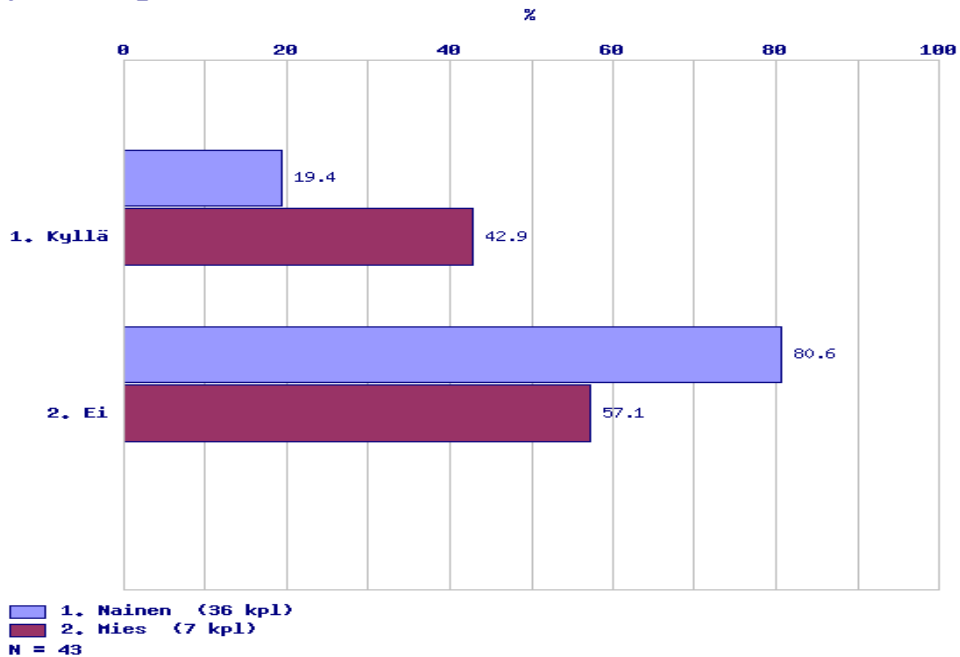
- Miehistä 71 % (60 %/v. 2010) ja naisista 81 % (83 %/v. 2010) kokee onnistuvansa sovittamaan työn ja perheen yhteen hyvin. Miehistä 14 % (20 %/v. 2010) ja naisista 11 % (12 %/v. 2010) kokee yhteensovittamisessa olevan jonkin verran ongelmia. (G4)

G4. Jos olet perheellinen (huollettavia lapsia/omaisia): miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja perheen?



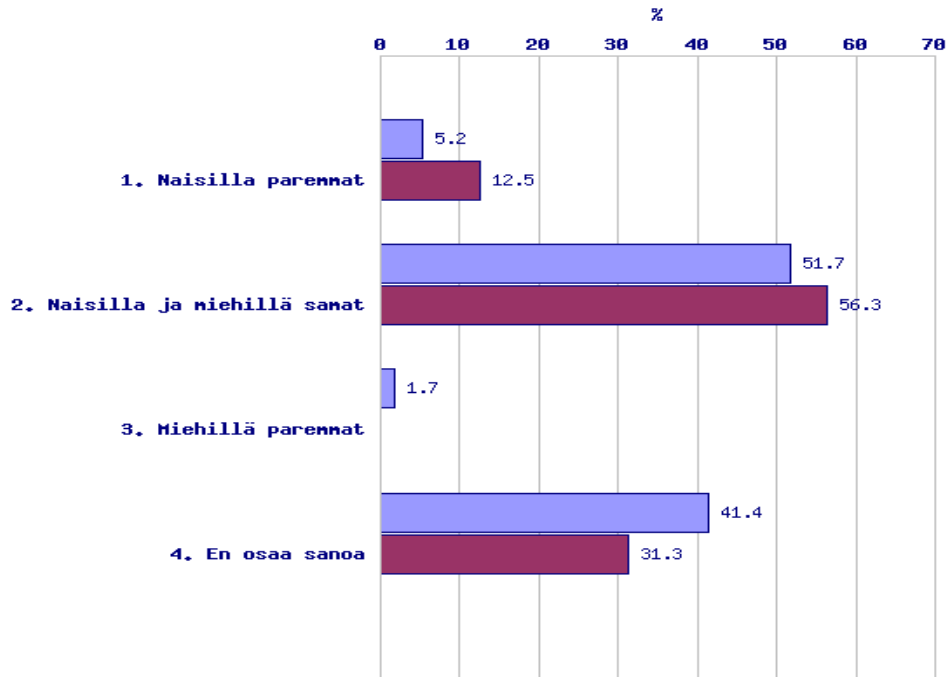
- Naisista 19 %:a (17 %/v. 2010) ja miehistä 42 %:a (40 %/v. 2010) kokee jonkin asian haitanneen työn ja perheen yhteensovittamista (G5).

G5. Onko jokin asia estänyt tai haitannut työn ja perheen yhteensovittamista kohdallasi?



- Miehistä 56 % (47 %/v. 2010) ja naisista 52 % (48 %/v. 2010) näkee perhevapaiden käyttömahdollisuudet samanlaisiksi miehillä ja naisilla.

H6. Arvioni perhevapaiden käyttömahdollisuuksista



1. Nainen (58 kpl)

2. Mies (16 kpl)

N = 74

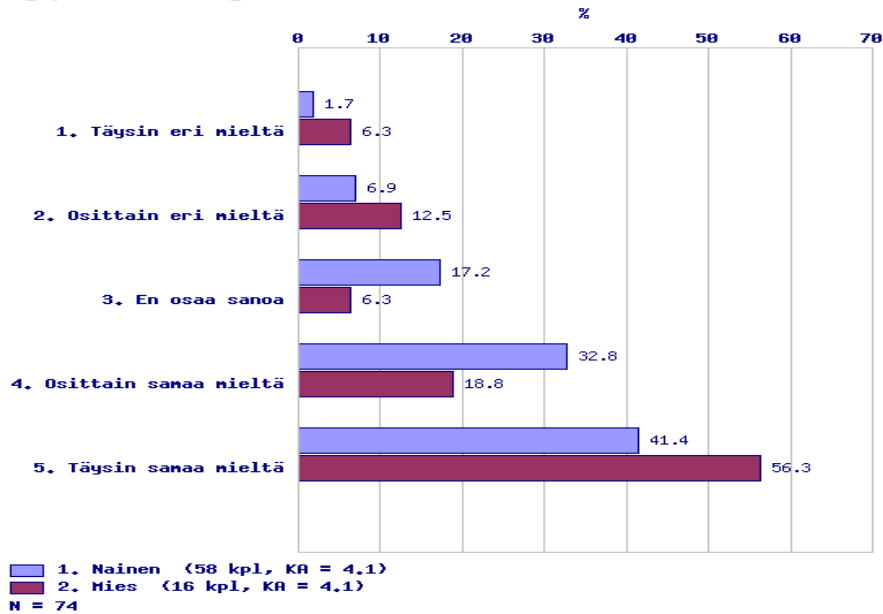
Miehet kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeampana kuin naiset. Vastaava tulos oli vuoden 2010 kyselyssä.

Perhevapaiden käyttö on miehistä 13 %:n mukaan helpompaa naisilla. Vuonna 2010 40 % miehistä koki perhevapaiden käytön olevan helpompaa naisilla.

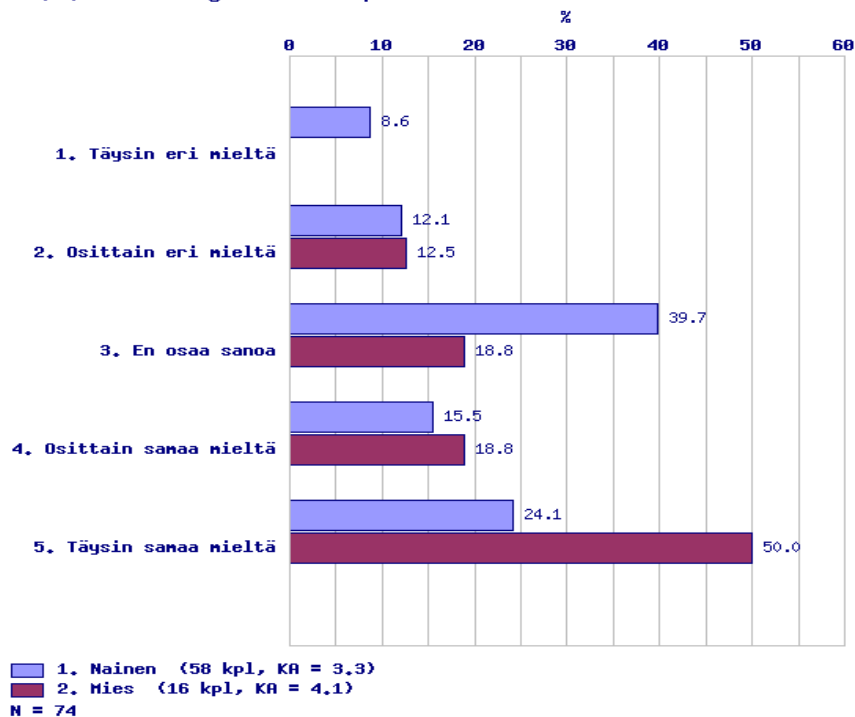
H. Tasa-arvo

- Miehet ja naiset kokevat tasa-arvon toteutuvan hyvin omalla työpaikallaan (M ja N 4,1 molemmilla. V. 2010 keskiarvo oli M 3,9 ja N 3,6). Naisista 40 % ei osaa sanoa onko miesten ja naisten palkkaus oikeudenmukainen, miehet kokevat palkkauksen olevan oikeudenmukaisempi kuin naiset (N 3,3 ja M 4,1. V. 2010 keskiarvo oli N 3,2 ja M 3,5). (H1.1 ja H1.2)

H1.1. Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin

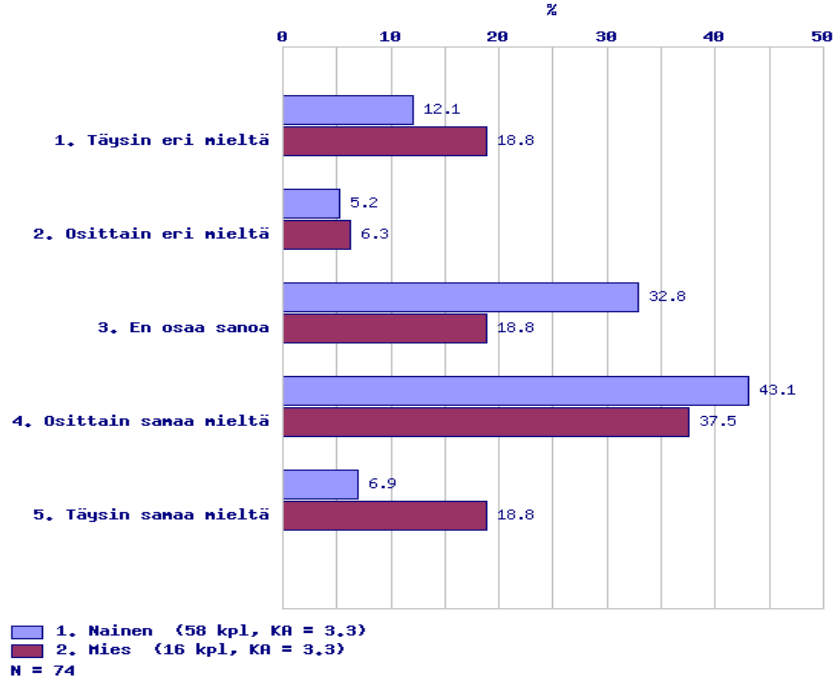


H1.2. Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen



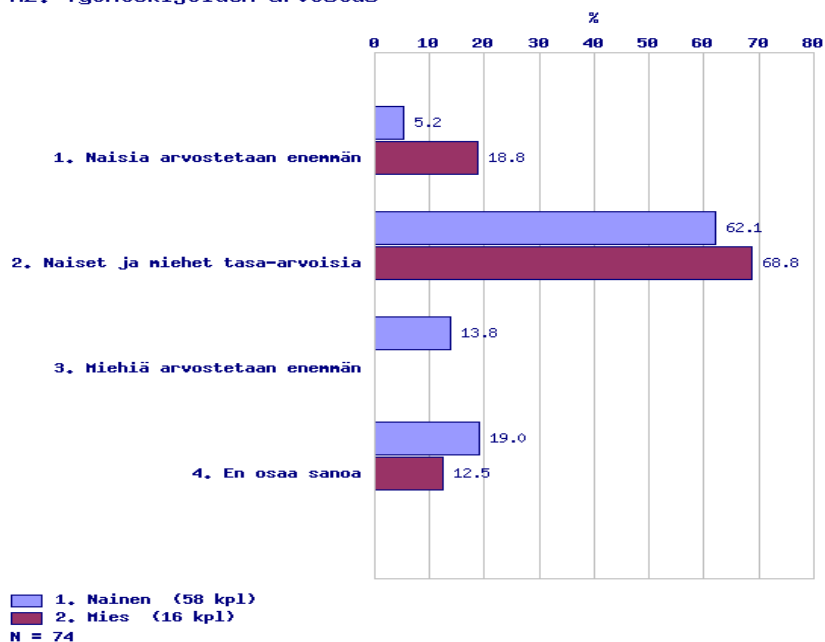
- Naisista 50 %:a (60 %/v. 2010) ja miehistä 56 %:a (47 %/v. 2010) kokee naisiin ja miehiin kohdistuvan erilaisia odotuksia (H1.3).

H1.3. Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia



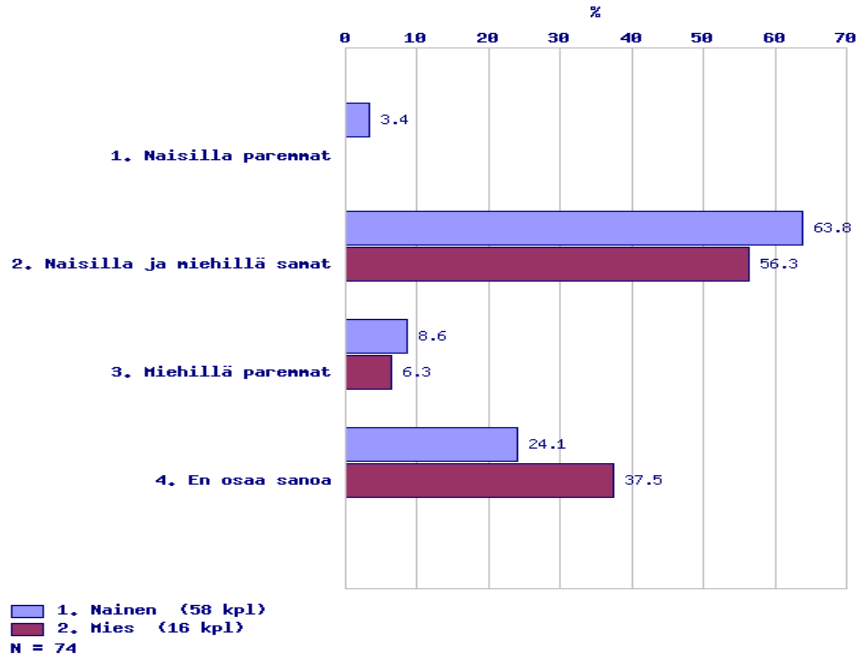
- Miehistä 67 % (60 %/v. 2010) ja naisista 62 % (46 %/v. 2010) kokee, että molempia sukupuolia arvostetaan yhtä lailla. Naisista 14 %:a (31 %/v. 2010) kokee miehiä arvostettavan enemmän ja miehistä 19 %:a (20 %/v. 2010) kokee, että naisia arvostetaan enemmän (H2).

H2. Työntekijöiden arvostus

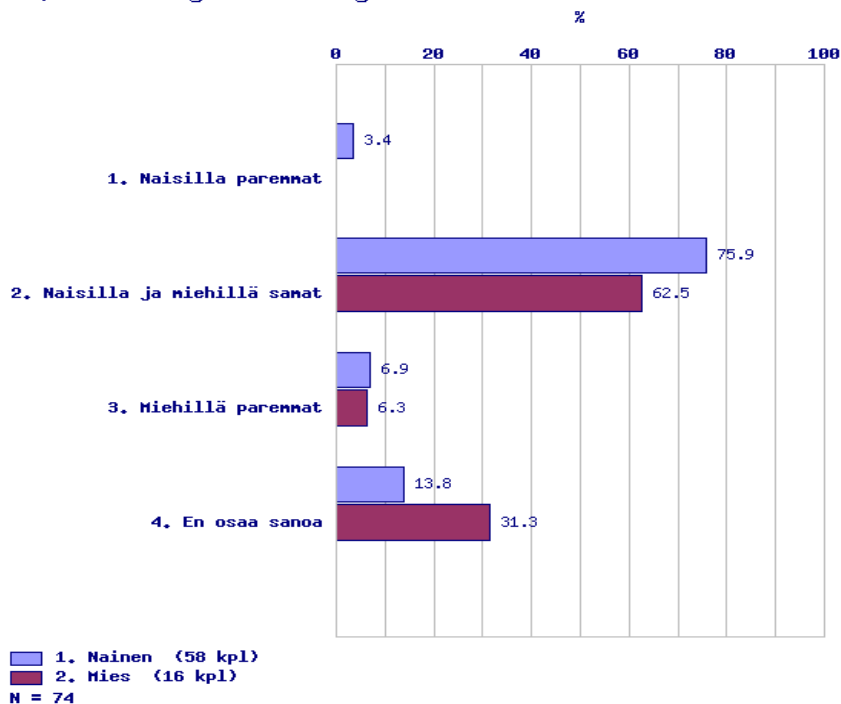


- Naisista 64 %:a (50 %/v. 2010) ja miehistä 56 %:a (60 %/v. 2010) kokee naisilla ja miehillä olevan samat mahdollisuudet uralla etenemiseen. 76 % naisista (67 %/v. 2010) ja 63 % miehistä (87 %/v. 2010) arvioi työssä kehittymismahdollisuudet samoina. Naiset arvioivat miesten mahdollisuuksien uralla etenemiseen ja työssä kehittymiseen olevan paremmat kuin naisilla. (H3 ja H4.)

H3. Uralla etenemisen mahdollisuudet

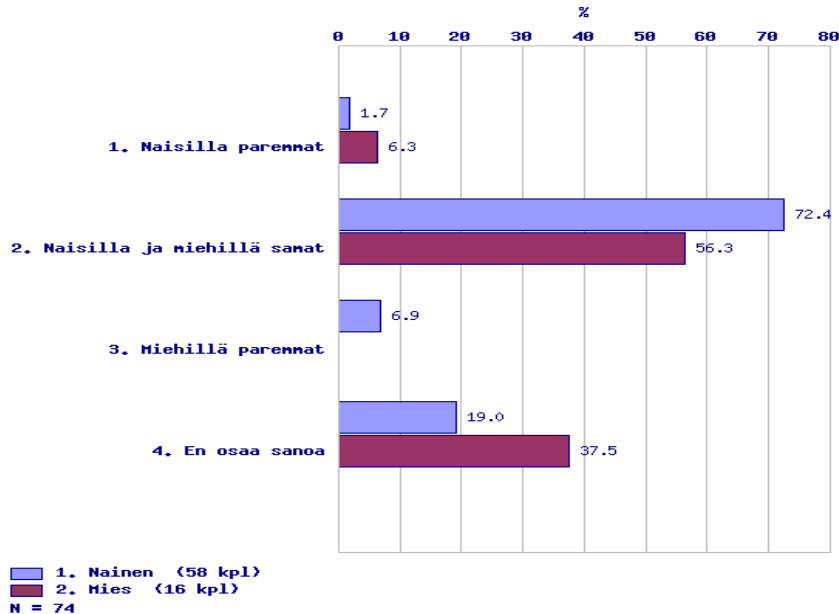


H4. Arvioni työssä kehittymisen mahdollisuuksista



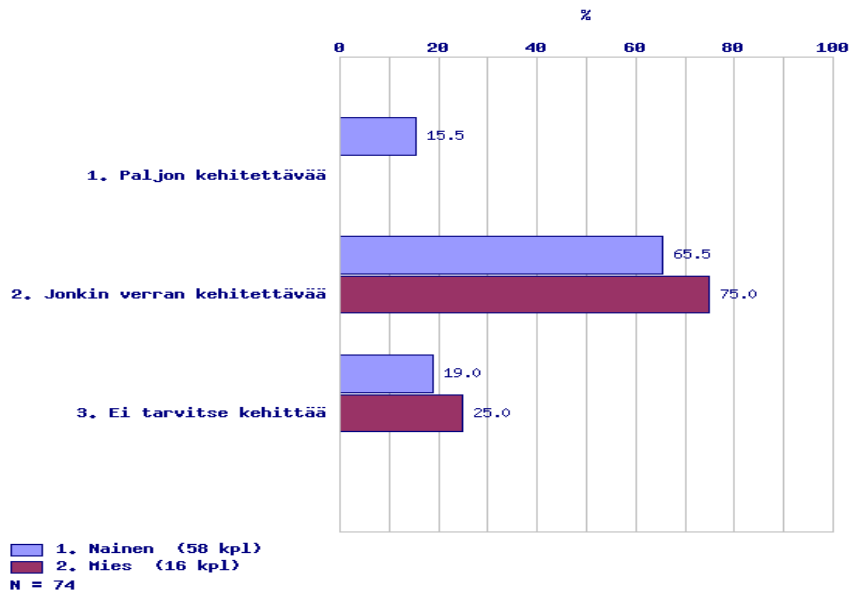
- Naisista 72 %:a (63 %/v. 2010) ja miehistä 56 %:a (87 %/v. 2010) kokee naisilla ja miehillä olevan samanlaiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon. Naisista 7 %:a (19 %/v. 2010) kokee miehillä olevan paremmat mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon, ja miehistä 6 % kokee naisten mahdollisuudet paremmiksi. (H7)

H7. Arvioni päätöksentekoon osallistumisesta

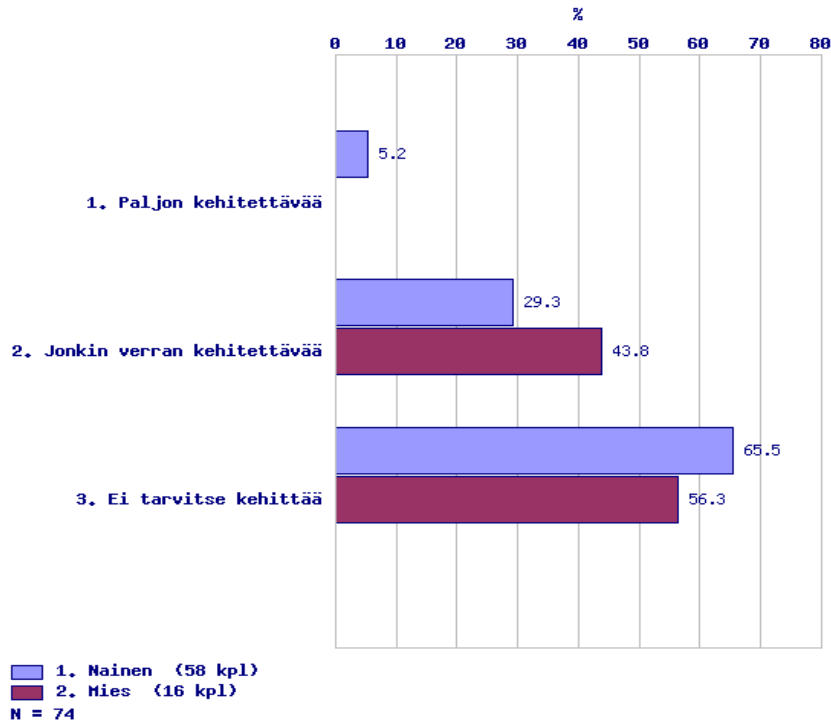


- Naisista 81 %:a (90 %/v. 2010) ja miehistä 75 %:a (60 %/v. 2010) koki henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa olevan kehitettävää, vertaa suhtautuminen sukupuolten tasa-arvon kehittämiseen: naisista 35 %:a (48 %/v. 2010) ja miehistä 44 % (27 %/v. 2010) oli sitä mieltä, että tarvitsee kehittää. (H8)

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



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



Miehet ja naiset kokevat tasa-arvon toteutuvan hyvin omalla työpaikallaan (KA 4,1 molemmilla). Naiset suhtautuvat kuitenkin miehiä kriittisemmin tasa-arvon toteutumiseen palkkauksen, uralla etenemisen, työssä kehittymisen ja päätöksentekoon osallistumisen näkökulmista.

Valtaosa koki naisia ja miehiä arvostettavan yhtä lailla ja heillä olevan samat mahdollisuudet sekä uralla etenemiseen että työssä kehittymiseen. Osa naisista koki miehet ja osa miehistä naiset tasa-arvoisemmiksi (H2, H3, H4).

Naisista 81 %:a ja miehistä 75 %:a oli sitä mieltä, että henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa on kehitettävää. Sukupuolten välisessä tasa-arvossa naisista 35 % ja miehistä 44 % katsoo olevan kehitettävää.

Liite 2 Yleinen käsiteluettelo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tätä säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on:

- julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta;
- itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;
- jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;
- erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitettua häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Käskeytys tai ohje syrjiä

Ohje tai käskeytys voi olla syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Kysymys voi olla syrjinnästä, vaikka määräyksen saanut ei noudata annettua ohjetta tai käskeytystä.

Läheissyrjintä

Henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan perustuvaa syrjintää.

Moniperusteinen syrjintä

Henkilö joutuu syrjityksi eri perusteilla eri tilanteessa tai samassa tilanteessa eri syrjintäperusteella. Välttämättä yksi tekijä ei yksinään selitä syrjinnän olemassaoloa.

Olettamasyrjintä

Henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan oletettavaan perustuvaa syrjintää. Syrjinnän poistamiseksi tarvitaan siten sukupuolen ohella myös muiden henkilöön liittyvien tekijöiden tarkastelua.

Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Seksuaalinen häirintä

Sanallinen, sanaton tai fyysinen, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaavaa, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä

Henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Syrjinnän kielto

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.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Vastatoimien kielto

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä

Eri asemaan asettamista sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen

perusteella. Eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä

Naisten tai miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella. Eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

