



Kannuksen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023 - 2025



 **KANNUS**
JUURET ELÄMÄLLE

Johtoryhmä 17.11.2022
Yt-toimikunta 23.11.2022
Kaupunginhallitus 13.12.2022

1 Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	2
1.1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon määritelmä.....	2
1.2. Lainsäädännöllinen perusta	3
1.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen	4
2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne sekä SWOT-analyysi	5
3. Tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset.....	6
3.1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja päätöksenteossa	6
3.2. Oikeudenmukainen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot	6
3.3. Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi	7
3.4. Työolosuhteet	7
3.5. Henkilöstön kehittäminen ja koulutus.....	8
3.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	8
3.7. Häirinnän ja ahdistelun estäminen.....	9
4. Tiedottaminen ja seuranta	9
Taulukko 1. Syrjintäperusteet.....	11
Käsiteluettelo	12
Lähteet.....	14
Liite 1, selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	15
Miehet ja naiset	15
Palkkakartoitus	17
Henkilökohtaisten palkanlisien vertailu	18
Miesten ja naisten perhevapaiden käyttö	19
Tasa-arvon toteutuminen 2022 tasa-arvokyselyn tiedoista.....	19
Kannuksen kaupunki, tasa-arvokysely 2022, tulokset	19
Kannuksen kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely (Keva) 2022	33

1. Johdanto

Tasa-arvossa ei ole kyse samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta miehille ja naisille sekä työyhteisön eri-ikäisten välille. Tavoitteena voidaan pitää tasa-arvoista, kehittyvää ja yhteistyökykyistä työyhteisöä, jossa tasa-arvo on luonnollinen osa henkilöstöpolitiikkaa ja yhteistoimintaa, ja jonka avulla toteutetaan Kannuksen kaupunkistrategiaa. Kannuksen kaupungin henkilöstöjohtamisen tavoitetilä on kuvattu kaupungistrategiassa 2022-2026. Tavoitetilä on, että Kannuksen kaupunki on arvostettu työnantaja, joka osaavalla johtamisella huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista. Tavoitetilä pitää sisällään tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden ajatuksen kaikessa toiminnassa. Tämän suunnitelman tarkoituksena on toimia työkaluna tasa-arvon edistämässä ja syrjinnän vastustamisessa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat sekä työnantajan että työntekijöiden edun mukaista. Samalla, kun toteutetaan oikeudenmukaisuutta, käytetään myös henkilöstön voimavaroja entistä paremmin. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu luo lisäksi hyvän työskentelyilmapiirin ja parantaa työmotivaatiota. Myönteinen ja välittävä työnantajakuva puolestaan houkuttelee osaavia työntekijöitä hakeutumaan kaupungin palvelukseen.

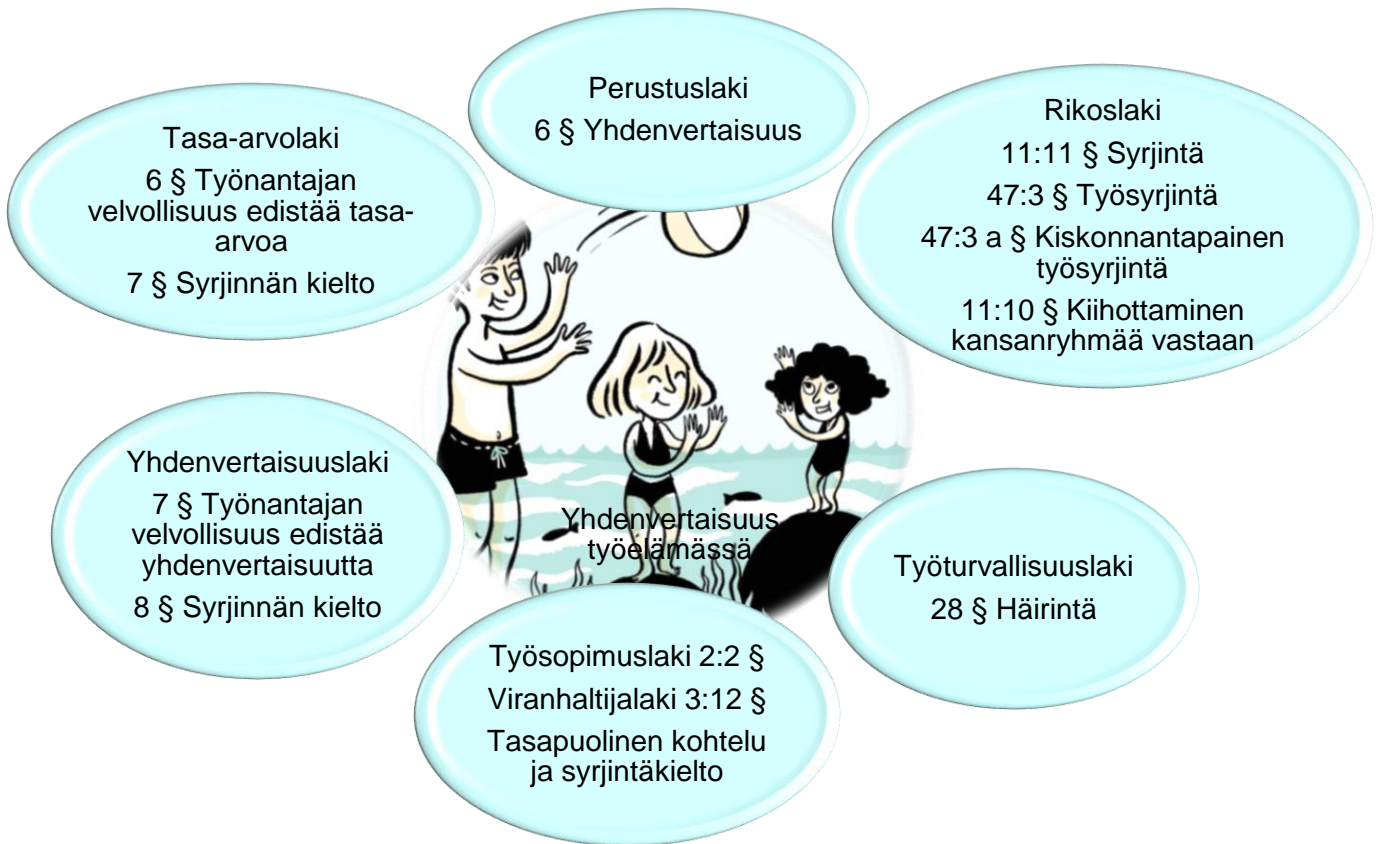
Kannuksen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa ovat mukana Kannuksen kaupunki, Kannuksen Vuokra-asunnot Oy ja YritysKannus Oy.

1.1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon määritelmä

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

Yleisessä kielenkäytössä ja lainsäädännössä tasa-arvo on vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasavertaisuutta. Työelämässä tasa-arvo käsittää sukupuolen lisäksi eri-ikäisten, eri työntekijäryhmien ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

1.2. Lainsäädännöllinen perusta



Perustuslaki 6 § Yhdenvertaisuus: Perustuslainvoiman tasa-arvoon tuo perustuslain (731/1999) 6 §, jonka mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäsi § 6 todetaan, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksessa ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Rikoslaki 47:3 § Työsyrjintä: 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 taikka 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 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 sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. 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 oleukseen. 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, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. 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.

1.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

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

Tasa-arvolaki: Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne sekä SWOT-analyysi

Tasa-arvon tilaa ja eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokemuksia on selvitetty tasa-arvotutkimuksella maaliskuussa 2022 ja työhyvinvointikyselyllä lokakuussa 2022. Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta on liitteenä 1.

SWOT-analyysissä on tarkasteltu Kannuksen kaupungin sisäisiä heikkouksia. Mahdollisuuksien ja uhkien taustalla on ulkoinen toimintaympäristö ja kehitys.

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> • Yhteiset henkilöstöjohtamisen mallit • Kyselyiden tulosten käsittely tuo muutostarpeet esille • Yhteistoimintamenettely • Esimieskoulutukset • Syrjintää esiintyy vähän • Henkilöstön ikärakenne 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöjohtamisen toimintamalleja ei noudateta kaikissa työyksiköissä • Viestintä ei tavoita kaikkia eikä ole avointa kaikilla tasoilla. • Osatyökykyisten uudelleensijoittaminen on haasteellista • Puutteista toista arvostavassa ja kunnioittavassa vuorovaikutuksessa
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisaation hyödyntäminen • Monikulttuurisuus lisääntyy • Mahdollisuus työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisessa (lapset ja omat vanhemmat) • Työurien pidentyminen • Etätyö/työnteon joustavuus • Pienen organisaation ketteryys 	<ul style="list-style-type: none"> • Taloudellisten resurssien väheneminen lisää tehokkuusvaatimuksia • Palkkausjärjestelmien joustamattomuus • Nuorten pääsy työelämään heikkenee pidentyvien työurien takia • Kulttuurierot ja kielimuuri • Joidenkin ammattiryhmien rekrytointivaikeus • Esteettömyyden haasteet • Työnantajan sopeutumiskyvyttömyys työelämän muutoksiin

3. Tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset

3.1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja päätöksenteossa

Tavoite: Johtaminen on oikeudenmukaista, tasa-arvoista, avointa, osaavaa ja osallistavaa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kaiken päätöksenteon perusteena. Syrjinnän tunnistaminen on haasteellista ja edellyttää jatkuvaa tiedottamista sekä päättäjiä ja henkilöstön kouluttamista. Syrjinnän aktiivinen ehkäisy vaatii esimiehiltä jatkuvaa havainnointia. Työelämässä ja organisaatiossa normaalilta vaikuttava asia tai vakiintunut toimintatapa voi johtaa siihen, että naisia ja miehiä tai yhdenvertaisuuslaissa mainittuja ryhmiä kohdellaan työyhteisössä tosiasiallisesti eri tavoin.

Toimenpiteet:

- Henkilöstön ja päättäjiä perehdyttämisen tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta.
- Työpaikkakokouksissa käsitellään johtoryhmässä ja muissa työryhmissä käsitellyt henkilöstöä koskevat asiat.
- Puututaan välittömästi esiin tuleviin syrjintäepäilyihin.
- Vahvistamme esihenkilöiden taitoja johtamiskoulutuksella.
- Ristiriitoihin, epäasialliseen käytökseen ja päihdeongelmiin puututaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.
- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu turvataan toimintaohjeilla ja niihin sitoutumisella.

3.2. Oikeudenmukainen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot

Tavoite: Työnantaja edistää sukupuolten tasa-arvoa palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa. Palkkauksen tulee perustua työn vaativuustekijöihin ja saman vaativuuden tehtävistä maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa. Henkilökohtainen palkanosa ei saa kohdella eriarvoisesti eri henkilöstöryhmiä tai sukupuolia. Työstä maksettavan palkan tulee perustua tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaiseen osaamiseen ja saavutettuihin työtuloksiin*. Työnantaja kohtelee tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti vakituisissa ja määräaikaisissa palvelussuhteissa olevia eri sukupuolisia työntekijöitä.

* Silloin kun käytössä on tulospalkkiojärjestelmä.

Toimenpiteet:

- Tehtävänkuvat käydään läpi työntekijäkohtaisesti osana kehityskeskustelua.
- Työn vaatimustason noustessa avataan tehtävänkuvat ja päivitetään työn ja palkkauksen vastaavuus.
- Kehitetään työn vaativuuden arviointia ja huolehditaan, että palkitsemisen kriteerit ovat oikeudenmukaiset ja kohtelevat yhdenvertaisesti kaikkia työntekijöitä.
- Työaikajärjestelyiden osalta huolehditaan henkilöstön yhdenvertaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta.
- Kolmen vuoden välein tehtävällä palkkakartoituksella selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten tai miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

3.3. Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Tavoite: Henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinnilla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittämistä tasa-arvoisempaan suuntaan. Henkilöstövalinnoissa suositetaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistössä olevan sukupuolen valintaa, mikäli hakijat ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan yhdenvertaisia. Työtehtävillä ja hakuilmoituksilla edistetään moolimpien sukupuolten tasapuolisempaa hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin.

Henkilöstö palkataan Kannuksen kaupungin palvelukseen pääsääntöisesti vakituisiin palvelussuhteisiin. Määräaikaista henkilöstöä otetaan tarpeen mukaan. Määräaikaisuuksille tulee olla laissa säädetty peruste.

Lähivuosina ikärakenteesta johtuen organisaatiosta poistuu merkittävä määrä henkilöstöä. Kaupungin on työnantajana kyettävä hallitsemaan tämä muutos hyvällä henkilöstösuunnittelulla ja palvelutuotannon uudistamisella. Kaupungin imagoa modernina ja houkuttelevana työnantajana vahvistetaan, jolloin estetään osaavan henkilöstön siirtymistä pois kaupungin palveluksesta sekä houkutellaan uusia osaajia.

Toimenpiteet:

- Rekrytointijärjestelmän kokonaisvaltaisella hyödyntämisellä varmistetaan hakijoiden yhdenvertainen kohtelu.
- Osatyökykyisten uudelleensijoitusmahdollisuuksien hyödyntäminen.
- Työhönottotilanteissa työntekijöiltä ei kysytä perhetilanteesta tai perhesuunnitelmista.
- Raskaus tai perhevapaa ei ole peruste tehdä palvelussuhteesta määräaikaista tai lyhentää sen kesto.

3.4. Työolosuhteet

Tavoite: Kaikilla kaupungin työntekijöillä tulee olla turvalliset ja terveelliset työolosuhteet. Ne tulee suunnitella siten, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille. Sekä fyysiset että psyykkiset edellytykset tulee ottaa huomioon. Turvallisuusjärjestelyillä tulee huomioida myös erityisryhmät. Työpaikkojen työn riskien arviointia kehitetään jatkuvana prosessina.

Vaikka kaikki kaupungin kiinteistöt eivät ole esteettömiä, liikuntarajoitteiselle on usein mahdollista löytää esteetön työpaikka. Huomioitavaa on myös tiedon esteetön kulku, joka kuuluu tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuteen. Tiedon tulee liikkua yksiköissä tehokkaasti kaikille, eikä ketään voi pitää pimennossa.

Tuoksuttomien toimitilojen tavoitteena on vähentää terveysriskejä, joita koituu voimakkaista tuoksuista yliherkille ja allergisille henkilöille.

Toimenpiteet:

- Tilaratkaisuissa kuunnellaan työntekijöitä ja erilaiset työnteon esteet poistetaan.
- Teknisten ratkaisujen hyödyntäminen työolosuhteiden parantamiseksi ja apuvälineiden käyttö fyysistä kuormitusta sisältävissä töissä.

- Työsuojelun työpaikkatarkastuksissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä puututaan kattavasti työpaikkojen turvallisuusepäkohtiin.
- Työn riskien arviointi tehdään työpaikoilla säännöllisesti. Arviointiin osallistuu koko henkilöstö ja tulokset käydään yhdessä läpi.
- Vaara- ja uhkatilanteista ja läheltä piti-tilanteista ilmoitetaan esihenkilölle sekä työsuojeluun ja tilanteet käsitellään työpaikoilla esihenkilön johdolla.
- Häirintään ja epäasialliseen kohteluun puututaan välittömästi ja tilanteet käsitellään Kannuksen kaupungin toimintamallin mukaisesti.
- Tiedottamisessa noudatetaan avoimuuden, selkeyden ja monipuolisuuden periaatteista. Tietosuoja- ja salassapitomääräykset ohjeistetaan ja niitä noudatetaan.
- Tuoksuttomuudesta tiedotetaan ja siihen liittyvistä käytänteistä sovitaan työpaikoilla.

3.5. Henkilöstön kehittäminen ja koulutus

Tavoite: Henkilöstöllä on tasapuoliset koulutus- ja kehittymismahdollisuudet. Henkilöstön kehittäminen on osa kaupungin johtamista. Henkilöstön osaamisen kehittäminen lähtee perehdyttämisestä ja päättyy eläkkeelle siirtyvän henkilön osaamisen siirtämiseen muille työntekijöille.

Tavoitteena on, että Kannuksen kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajan tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla.

Työnantaja edesauttaa mahdollisuuksien mukaan työntekijän mahdollisuuksia edetä urallaan. Eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa ja osaamisen kehittämisessä huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Toimenpiteet:

- Osaamisen kehittämisessä käytetään monipuolisia toimenpiteitä.
- Kehityskeskustelut käydään vuosittain.
- Perinteisen koulutuksen lisäksi osaamisen kehittämisessä hyödynnetään esim. tehtävänkiertoa, työnohjausta, perehdyttämistä ja mentorointia.
- Omaehtoisen koulutuksen tuki myönnetään sovittujen kriteerien mukaisesti.

3.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tavoite: Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen tulee olla tasapuolista sekä naisilla että miehillä. Kannuksen kaupungissa suhtaudutaan positiivisesti työaikajoustoihin, kuten osa-aikatyöhön, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi sekä ikäänntyvien tai osatyökyisten työntekijöiden erityistarpeiden huomioimiseksi. Osa-aikatyön syitä voivat olla esim. osittain varhennettu vanhuuseläke, osittainen hoitovapaa, osatyökyvyttömyyseläke tai henkilön oma toive.

Toimenpiteet:

- Erilaiset elämäntilanteet ja perhetilanteet otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työaikajärjestelyistä sovittaessa.
- Työntekijän paluuta pitkältä perhevapaalta helpotetaan perehdyttämällä ja koulutuksella.

- Kannustetaan miehiä perhevapaiden käyttöön.

3.7. Häirinnän ja ahdistelun estäminen

Tavoite: Kannuksen kaupungin työpaikoilla ei hyväksytä minkäänlaista häirintää ja ahdistelua. Häirintää on loukkaava käytös sanoin, toimin tai asentein. Häirintä voi ilmetä asiattomina vihjailuina, jotka kohdistuvat esimerkiksi ikään, sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, ihonväriin, mieliteisiin, vakaumukseen tai kansallisuuteen. Häirintää ovat esimerkiksi loukkaava vihjailu, ilmehtiminen, elehtiminen sekä ihmisarvoa halventavat kuvat, karkea puhe ja koskettelu. Sukupuolinen häirintä voi olla fyysistä tai verbaalista. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on ryhdyttävä käytettävissä oleviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon häirinnästä.

Toimenpiteet:

- Epäasialliseen kohteluun tai häirintään puututaan aina välittömästi asian tultua esille.
- Kaupungin työpaikoilla noudatetaan kaupunginhallituksen hyväksymää toimintamallia epäasiallisen kohtelun ehkäisystä ja käsittelystä.
- Epäasiallisen kohtelun ehkäisyn ja käsittelyn toimintamalli käydään vuosittain läpi työpaikkakokouksissa.
- Edellytämme avointa ja myönteistä suhtautumista työtovereihin, vaikka toisten syntyperä, ikä, koulutustausta, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti, luonne tai vaikkapa työnteon tapa on erilainen kuin oma.

4. Tiedottaminen ja seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan intrassa ja esihenkilöpalaverissa. Esihenkilöt käyvät suunnitelman läpi perehdytyksen yhteydessä sekä työpaikkakokouksissa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen ja edistäminen on jokaisen kaupungin työntekijän ja viranhaltijan vastuulla. Omalla toiminnalla voit varmistaa tasa-arvon toteutumisen joka päivä.

Toteutumista seurataan vuosittain henkilöstöraportissa sekä kolmen vuoden välein tehtävällä kyselyllä ja palkkakartoituksella.

TYÖ ILAHDUTTAA, PIRISTÄÄ, PARHAILLAAN PARANTAA...

MUTTA!



TAI JOS

ET SAA
SAMOJA
ETUJA
KUIN
MUUT
TYÖN-
TEKIJÄT

STOP!

SE ON VAIN
OIKEILLE
TYÖNTEKIJÖILLE!

VAIN JOS PÄÄSET
TEKEMÄÄN TYÖTÄ, JOKA
ON MIELLEKÄSTÄ...!



... OLEMALLA
OSA TYÖYHTEISÖÄ



Taulukko 1. Syrjintäperusteet

Syrjintäperuste	Määrittely	Tarkennus
Ikä	Ikäsyrjinnän kieltö koskee kaikenikäisiä.	Joidenkin tutkimusten mukaan työelämässä eniten syrjinnän vaarassa ovat nuoret ja ikääntyneet työntekijät/-hakijat.
Alkuperä	Etninen, kansallinen, yhteiskunnallinen alkuperä, "rotu"	Joissain EU-jäsenmaissa käytetään sanaa rotu, Suomessa käytetään usein termiä etninen alkuperä.
Kansalaisuus	Kansalaisuuden perusteella ei saa syrjiä.	Eräissä virkatehtävissä edellytetään Suomen kansalaisuutta.
Kieli	Kansalliskielet, saamen kielet, viittomakieli, erilaiset murteet	Kts. myös kielilaki ja Saamen kielilaki.
Uskonto ja vakaumus	Uskonnon ja vakaumuksen välinen ero ei aina ole selkeä. Vakaumus liittyy yleensä elämäntarkastukseen ja sen pohjalta tehtäviin valintoihin.	Esimerkiksi vakaumuksellinen ateisti ei voine tulla syrjityksi uskonnon tai uskonnottomuuden vaan vakaumuksensa takia. Uskontoon voi liittyä työvaatetus, rukoiluhetket ja -tilat, työtehtävä-/työvuorojärjestelyt.
Mielipide, poliittinen toiminta	Ihmisiä ei saa kohdella syrjivästi mielipiteen tai poliittisen toiminnan perusteella.	
Ammattiyhdistystoiminta	Järjestäytyminen tai järjestäytymättömyys ei saa olla syrjinnän peruste.	Esimerkiksi lailliseen työtaistelutoimintateeseen osallistuminen ei ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun.
Perhesuhteet	Onko henkilö naimaton, avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, avioliitossa, eronnut tai leski?	Vanhemmukseen, perhehuoltovelvollisuuteen ja raskauteen perustuva syrjintä on kielletty tasa-arvolaissa.
Terveydentila	Fyysinen ja psyykinen terveydentila, akuutit ja krooniset sairaudet	
Vammaisuus	Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisuus voi olla syntyperäistä tai se voi johtua esimerkiksi tapaturmasta tai onnettomuudesta. Laki edellyttää kohtuullisten mukautusten tekemistä.	EU-tuomioistuimen tulkinnan mukaan sairaus voi kuulua työsyRJintädirektiivissä tarkoitetun vammaisuuden käsitteen alaan, jos parantuva tai parantumaton sairaus aiheuttaa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, on pitkäaikainen ja vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.
Seksuaalinen suuntautuminen	Hetero-, homo- ja biseksuaaliset henkilöt.	Syrjinnän vaarassa ovat seksuaalivähemmistöihin kuuluvat henkilöt.
Muu henkilöön liittyvä syy	Henkilön sisäsyntyisten ominaisuuksien lisäksi oikeudellinen ja yhteiskunnallinen asema tai sosiaalisessa kanssakäymisessä merkityksellinen ominaisuus. Varallisuus, asuinpaikka, yhdistystoimintaan osallistuminen.	Erot ihmisten tosiasiallisissa olosuhteissa, toiminnassa tai menettelytavoissa eivät ole henkilöön liittyviä syitä.

Sukupuoleen liittyvästä ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden syrjintäsuojasta ja syrjintäkiellosta on säädetty tasa-arvolaissa. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat trans- ja intersukupuoliset henkilöt, transgenderit ja transvestiitit. Tasa-arvolakiin on lisätty uusi velvoite sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseen ja sen huomioon ottamiseen tasa-arvosuunnittelussa.

Lähde: Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille

Käsiteluettelo

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:

- 1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta;
- 2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;
- 5) 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 työllä. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettua toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tullessa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Käskey tai ohje syrjiä

Ohje tai käskey voi olla syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toiminta-ohje tai velvoite. Kysymys voi olla syrjinnästä, vaikka määräyksen saanut ei noudata annettua ohjetta tai käskeyä.

Läheissyryjintä

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.

Olettamasyryjintä

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 asiamukaisia 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.

Lähteet

- Yhdenvertaisuussuunnittelun opas, sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010
- Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille, FIBS 2015
- KT yleiskirje 2/2015: Yhdenvertaisuuslain soveltaminen 1.1.2015 lukien
- KT yleiskirje 3/2015: Tasa-arvolain osittaisuudistus 1.1.2015 lukien
- www.tasa-arvo.fi
- www.yhdenvertaisuus.fi

Liite 1, selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Tarkoitus on, että tasa-arvosuunnitelmaan sisällytetään sellaisia toimenpiteitä, jotka kunkin työpaikan oman tilanteen ja olosuhteiden kannalta ovat tasa-arvon edistämiseksi tärkeitä. Siksi tasa-arvosuunnitelman tulee perustua työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämiseen. Selvityksessä hyödynnetään jo olemassa olevia henkilöstöhallinnon tilastoja, jotka on eritelty eri sukupuolen mukaan.

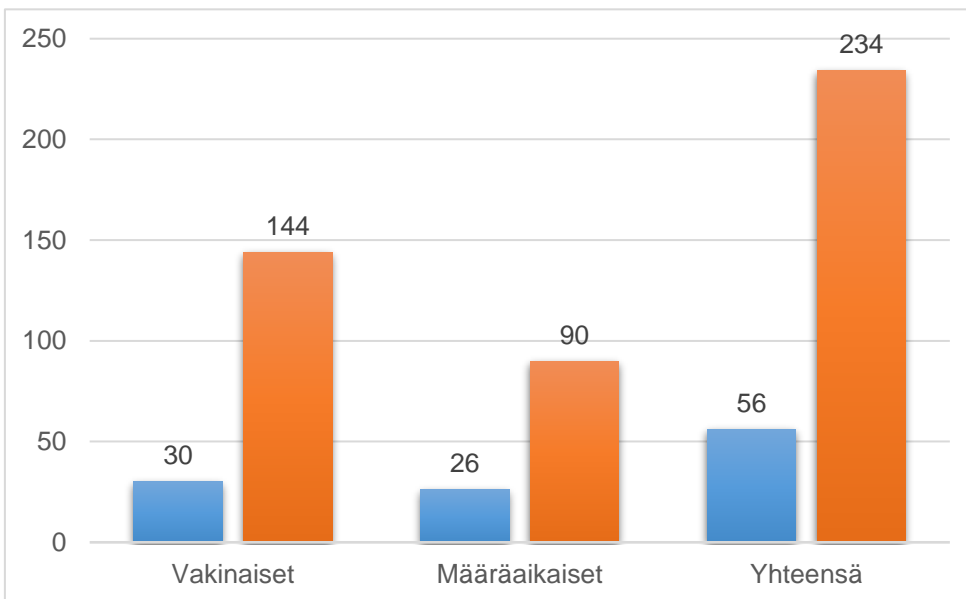
Selvitys on osa tasa-arvosuunnittelun tietopohjan kokoamista. Tasa-arvosuunnitelman ja sen pohjaksi laadittavan selvityksen tulee kattaa työnantajan koko henkilöstö ja suunnitelmaan tulee tarpeen mukaan sisällyttää koko henkilöstöä koskevia toimenpiteitä. Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi.

Tasa-arvolain mukaan osana tasa-arvotilanteen selvittämistä tulee tehdä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Laki siis edellyttää, että työpaikan tasa-arvotilannetta koskevassa selvityksessä käsitellään palkkausta.

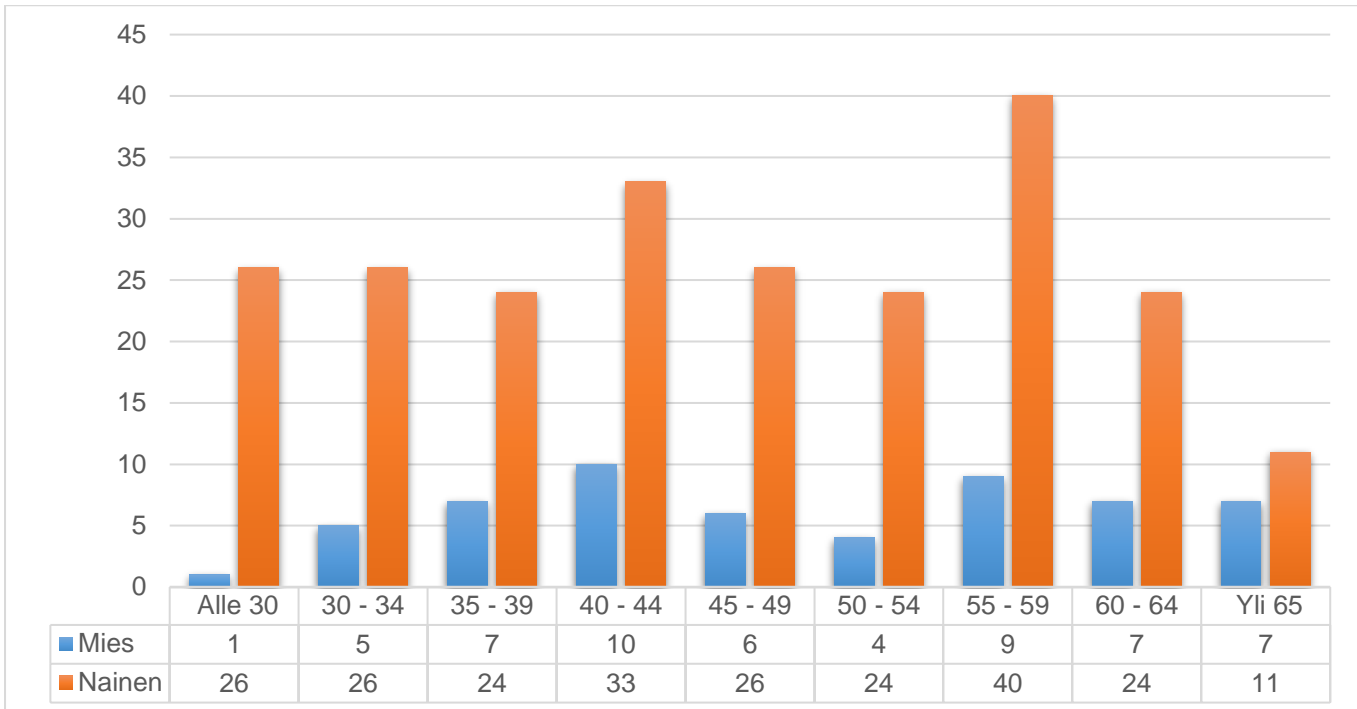
Miehet ja naiset

Kannuksen kaupungin henkilöstöstä naisia on 81 % ja miehiä 19 %. Naisvaltaisimmat ammattiryhmät ovat kasvatuksen- ja opetuksen ammattiryhmät. Miesvaltaisin ammattiryhmä on tekninen henkilöstö.

Henkilöstön ikärakenne jakautuu tasaisesti 30 - 64 vuotiaiden välillä siten, että suurin ikäryhmä on 50 - 59 vuotiaat, joita on 17 %. Alle 30 vuotiaita on 9 % ja yli 65 vuotiaita on 6 % koko henkilöstön määrästä.



*Taulukko 1
Henkilöstön määrä ja rakenne sukupuolen mukaan,
31.10.2022*



Taulukko 2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma, 31.10.2022

Tehtävänimike	Miehet	Naiset	Yhteensä
Kansalaisopiston tuntiopettaja	14	20	34
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja		30	30
Koulunkäynninohjaaja	1	24	25
Perusopetuksen luokanopettaja	4	21	25
Varhaiskasvatuksen opettaja		17	17
Siivooja		13	13
Avustaja-lastenhoitaja		9	9
Tuntiopettaja (päätoiminen)	4	5	9
Ruoanjakaja-siivooja		8	8
Perusopetuksen lehtori	3	4	7
Perusopetuksen ja lukion lehtori	2	5	7

Taulukko 3 Naisten ja miesten yleisimmät ammattinimikkeet, 31.10.2022

Palvelussuhteen luonne	Miehet		Naiset		Yht. 2021	Yht. 2020	Muutos% ed. vuodesta
	Kokoa.	Osa-aik.	Kokoa.	Osa-a.			
Vakinaiset	27	0	124	19	170	172	-1,2 %
Määräaikaiset (sis. työllistetyt)	9	17	43	27	96	85	12,9 %
Yhteensä	36	17	167	46	266	257	4 %

Taulukko 4 Miesten ja naisten sijoittuminen vakituisiin ja määräaikaisiin tehtäviin, 31.12.2021

Palkkakartoitus

Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen tarkoituksena on siis varmistaa, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjintäkieltojen kanssa.

Palkkakartoitus on tehty kokoaikaisesta (vakituiset ja määräaikaiset) täyttä palkkaa saaneesta henkilöstöstä. Yksittäisen henkilön palkkaa ei esitetä, eikä palkkoja esitetä palkkahinnoitteluryhmistä, joissa työskentelee alle 6 henkilöä. Palkkahinnoitteluryhmään tulee kuulua vähintään kolme miestä ja kolme naista, jotta ryhmän palkkoja voidaan tarkastella omana ryhmänä. Jos palkkahinnoitteluryhmä on niin pieni, että tietosuojaraja ei täyty, on tarkastelu tehty koko osittain tai kokonaan sopimusaloittain. Kun verrataan keskimääräisiä tehtäväkohtaisia palkkoja toisiinsa, on otettava huomioon, että samankin hinnoitteluryhmän sisällä voidaan työskennellä työn vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisissa tehtävissä, jolloin myös tehtäväkohtainen palkka vaihtelee. Yksittäisen työn vaativuus ei käy ilmi kartoituksesta.

Sopimusala/ hintu	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka keskim. €/kk	Naiset lkm	Tehtäväkohtainen palkka keskim. €/kk2	Naisten palkka% miesten palkasta
OVTES	12	3 053,02	56	3 072,02	100,6 %
40301101			1		
40301202			1		
40302000			1		
40304005	5	3 106,72	7	3 106,68	100,0 %
40304007					
40304012					
40304028					
40304030	4	2 869,05	15	2 934,23	102,3 %
40304066			1		
40307038	1		3		100,0 %
40404017	2		6		100,6 %
45000042			1		
45000044			10		
TS	11	2 614,90	3	3 388,51	129,6 %
50101011			1		
50102014	2		1		71,8 %
50104018	9		1		96,4 %
KVTES	11	3 018,30	98	2 380,21	78,9 %
1999999	1		3		61,6 %
2999999			1		
5999999			6		
6999999			4		
8999999			1		
01ASI040			4		

Sopimusala/ hintu	Mie- het lkm	Tehtäväkohtainen palkka keskim. €/kk	Nai- set lkm	Tehtäväkohtainen palkka keskim. €/kk2	Naisten palkka% miesten palkasta
01ICT060	2				0,0 %
01TOI060	1		7		101,6 %
02KIR042			1		
02KIR060	1		2		100,0 %
02VAP050	1		5		99,4 %
02VAP060	3	2 295,17	3	2 295,17	100,0 %
02VAP070			4		
05KOU060			8		
05VKA022			1		
05VKA045			1		
05VKA046	1		2		100,0 %
05VKA054	1		22		100,0 %
05VKA064			1		
06RUO040			1		
06RUO05A			3		
06RUO05B			2		
06RUO060			3		
08SII070			9		
12PPH001			2		
12PPH002			2		
SOTE-sopimus			2		
02SOS04A			2		
Kaikki yhteensä	34	2 900,04	159	2 652,77	91,5 %

Taulukko 5 Naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen vertailu, 25.8.2022

Henkilökohtaisten palkanlisien vertailu

Henkilökohtaisen lisän myöntämisperiaatteet ovat samat sekä KVTES:n, TS:n ja SOTE-sopimuksen piiriin kuuluvilla. OVTES:n piiriin kuuluvien osalta henkilökohtaisen lisän käyttöönotosta ei ole sovittu. OVTES:n piiriin kuuluvan varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön sovelletaan kuitenkin KVTES:n palkkausluvun henkilökohtaisen lisän määräyksiä, kun he siirtyivät 1.9.2021 OVTES:n piiriin.

Sopimusala/ hintu	Miehet lkm	Henkilökoht.lisä keskim. €/kk	Naiset lkm	Henkilökoht.lisä keskim. €/kk	Naisten hkl% miesten hkl:stä
OVTES			10	54,72	
TS	11	48,46	3	38,97	80,4 %
KVTES	11	23,87	98	31,55	132,2 %
SOTE-sopimus			2		

Taulukko 6 Naisten ja miesten henkilökohtaisten lisien vertailu, 25.8.2022

Miesten ja naisten perhevapaiden käyttö

Vuonna 2021 äitiysvapaata käytti 8 henkilöä ja isyysvapaata yksi henkilö. Vanhempainvapaata käytti 5 henkilöä, kaikki naisia. Hoitovapaalla oli 6 naista. Tilapäistä hoitovapaata käytettiin 172 kertaa, josta miehet käyttivät 9 kertaa.

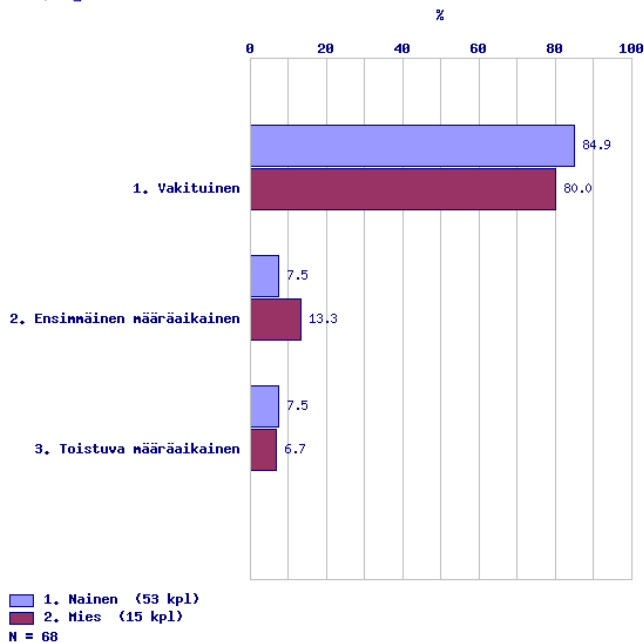
Tasa-arvon toteutuminen 2022 tasa-arvokyselyn tiedoista

Kannuksen kaupungilla toteutettiin tasa-arvovaltuutetun toimiston ja Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen kehittämä tasa-arvotutkimus. Vastausprosentti oli 28,09 %. Vastausprosentin tulisi olla vähintään 50 % tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Vastajista 22 % oli miehiä ja 78 % naisia.

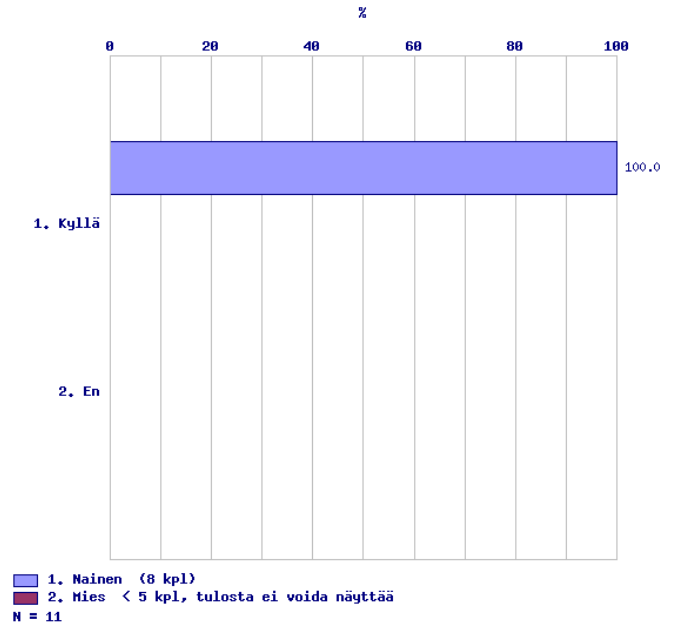
Osassa tutkimuksen vastauksia ei ole voitu raportoida, koska vastaajia vähemmän kuin 5. Vastauksissa En osaa sanoa -vastausten osuus heikentää edelleen tutkimuksen tiedon laatua.

Kannuksen kaupunki, tasa-arvokysely 2022, tulokset

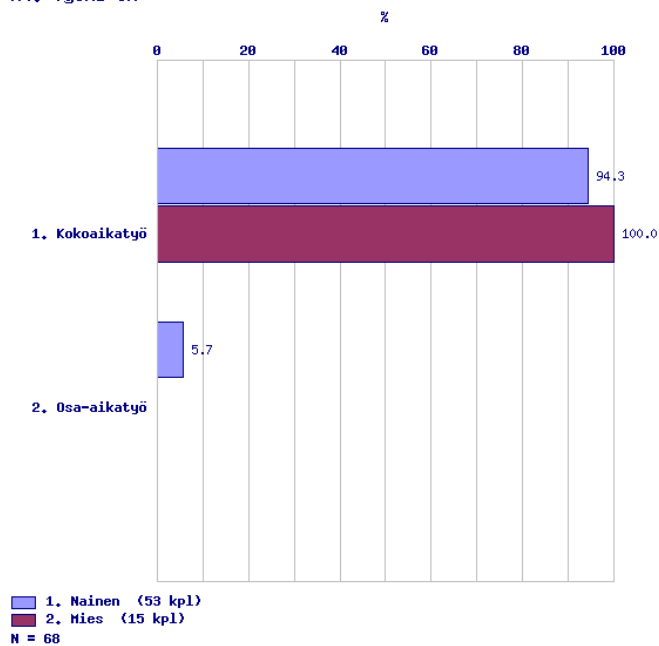
A3a. Työsuhteen luonne



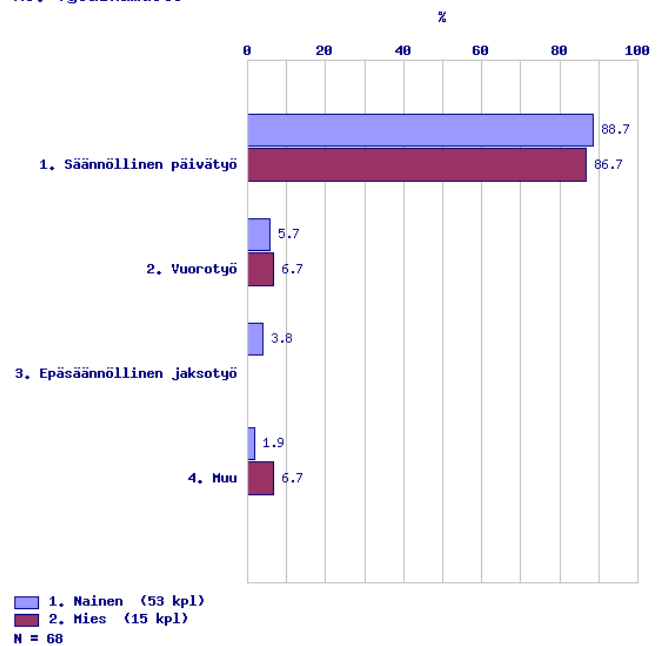
A3b. Jos työsuhteesi ei ole vakituinen, haluaisitko mieluummin vakituisen työsuhteen?



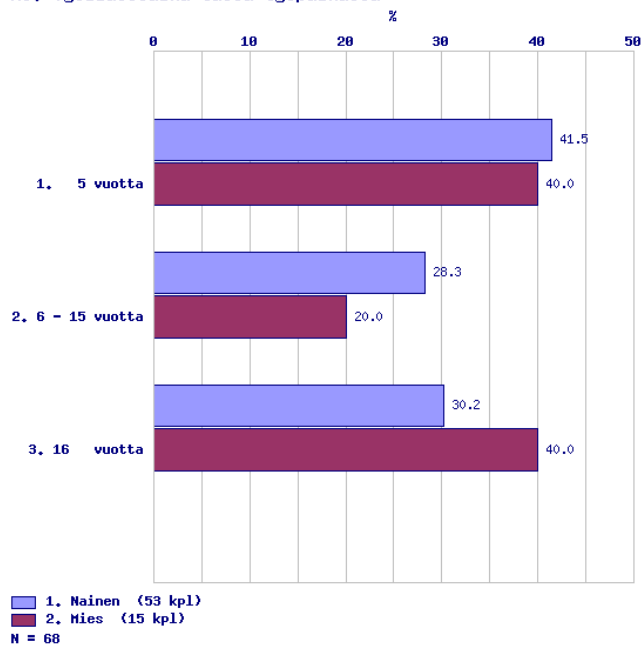
A4. Työni on



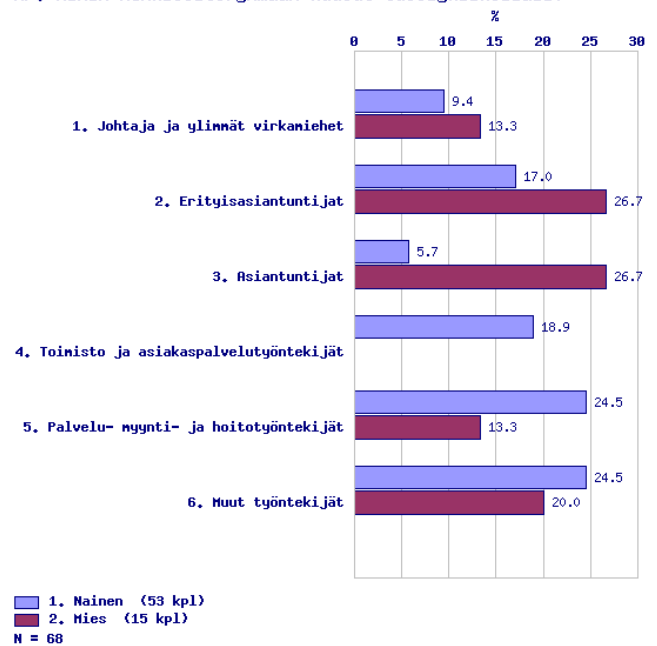
A5. Työaikamuoto



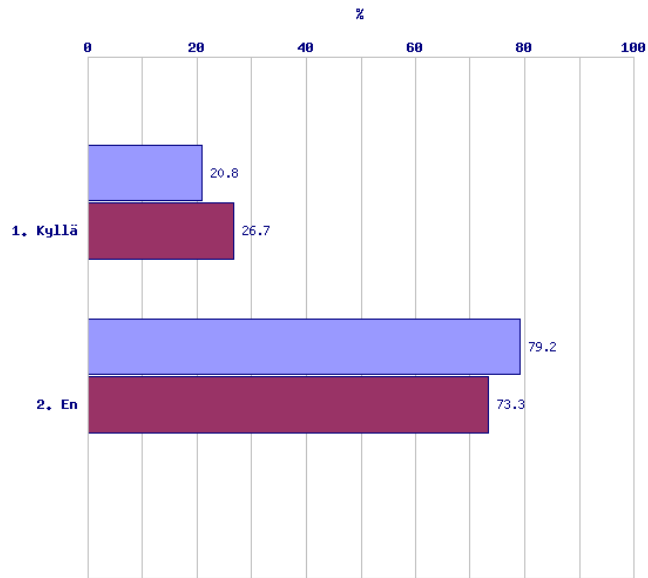
A6. Työssäoloaika tällä työpaikalla



A7. Mihin henkilöstöryhmään kuulut tulosityksikössäsi?

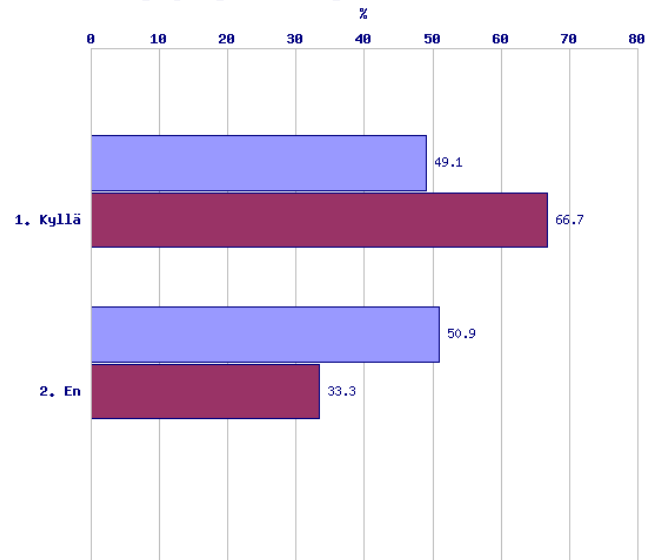


A8. Oletko esimiesasemassa?



1. Nainen (53 kpl)
2. Mies (15 kpl)
N = 68

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



1. Nainen (53 kpl)
2. Mies (15 kpl)
N = 68

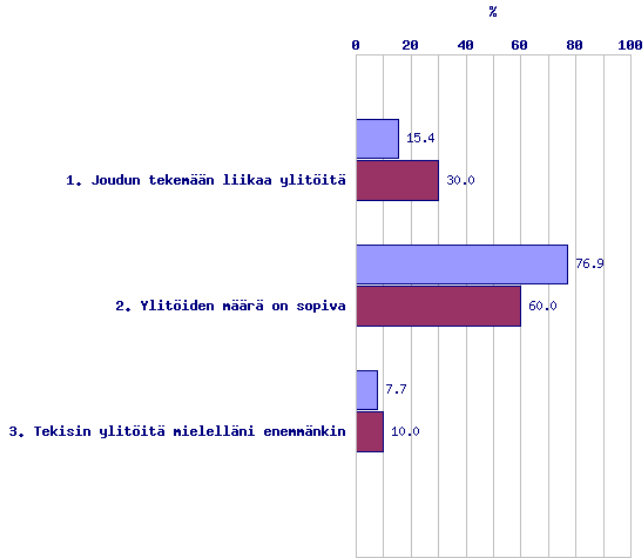
B2. Kuinka paljon olet viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, JOSTA OLET SAANUT KORVAUKSEN rahana tai vapaana?

	1. 0 tuntia	2. 1 - 10 tuntia	3. 11 - 20 tuntia	4. Yli 20 tuntia
1. Nainen	11.5%	73.1%	7.7%	7.7%
2. Mies	30.0%	50.0%	20.0%	-%

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

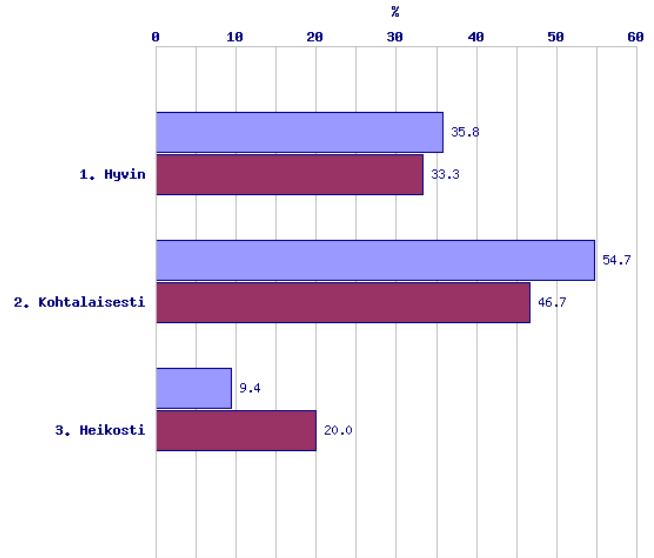
	1. 0 tuntia	2. 1 - 10 tuntia	3. 11 - 20 tuntia	4. Yli 20 tuntia
1. Nainen	65.4%	34.6%	-%	-%
2. Mies	30.0%	40.0%	20.0%	10.0%

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



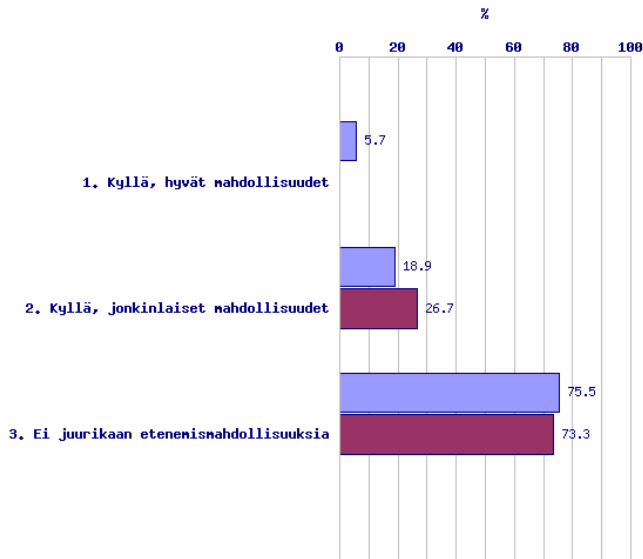
1. Nainen (26 kpl)
2. Mies (10 kpl)
N = 36

C1. Miten hyvin voit kehittää itseäsi ja osaamistasi työpaikassasi?



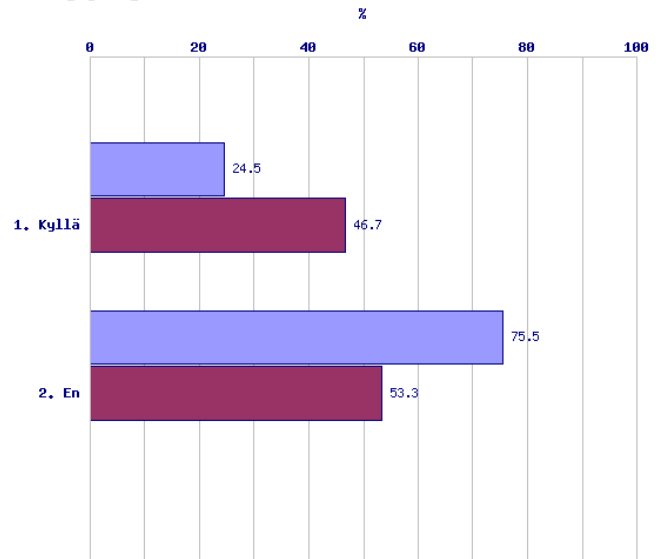
1. Nainen (53 kpl)
2. Mies (15 kpl)
N = 68

C2. Onko sinulla nykyisessä työssäsi etenemismahdollisuuksia?



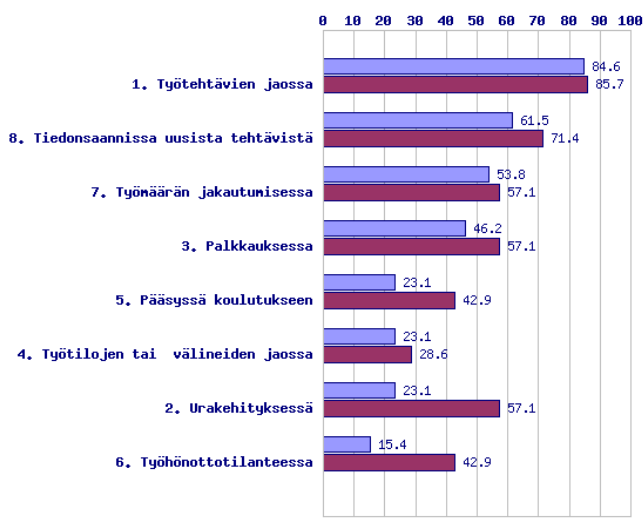
1. Nainen (53 kpl)
2. Mies (15 kpl)
N = 68

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



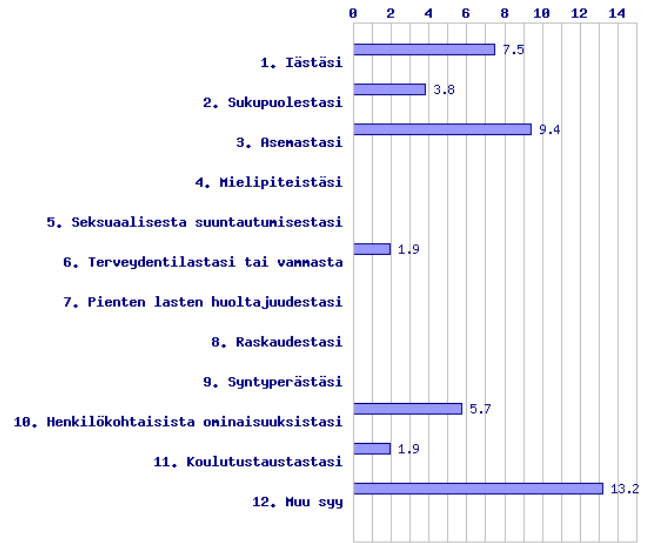
1. Nainen (53 kpl)
2. Mies (15 kpl)
N = 68

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



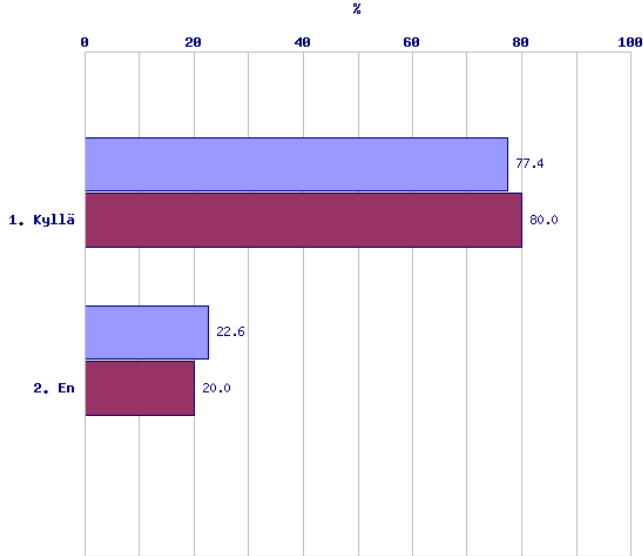
1. Nainen (13 kpl)
2. Mies (7 kpl)
N = 28

C5. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?



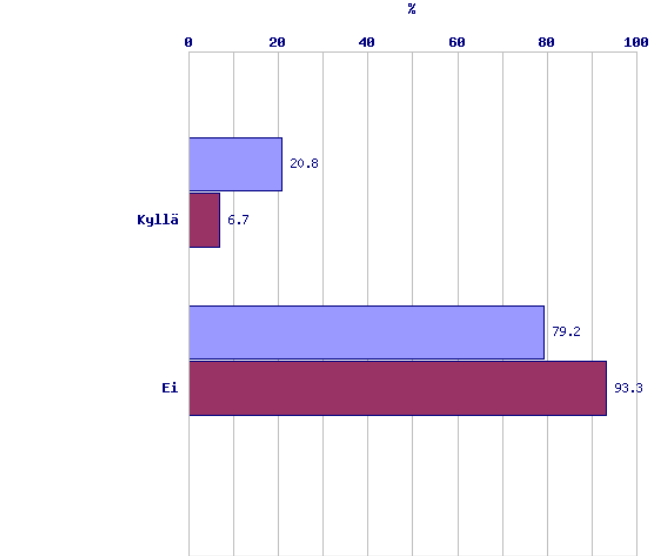
1. Nainen (7 kpl)
2. Mies < 5 kpl, tulosta ei voida näyttää
N = 11

C6. Oletko osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen?



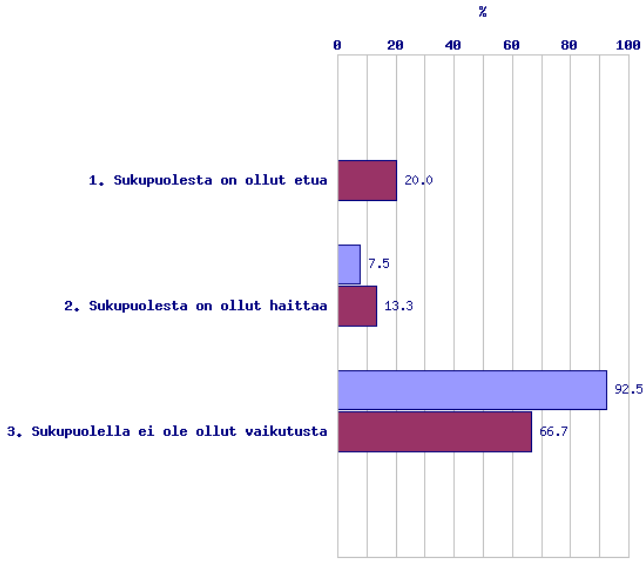
1. Nainen (53 kpl)
2. Mies (15 kpl)
N = 68

C7. Onko jokin asia estänyt tai haitannut työnantajan järjestämään koulutukseen osallistumistasi?



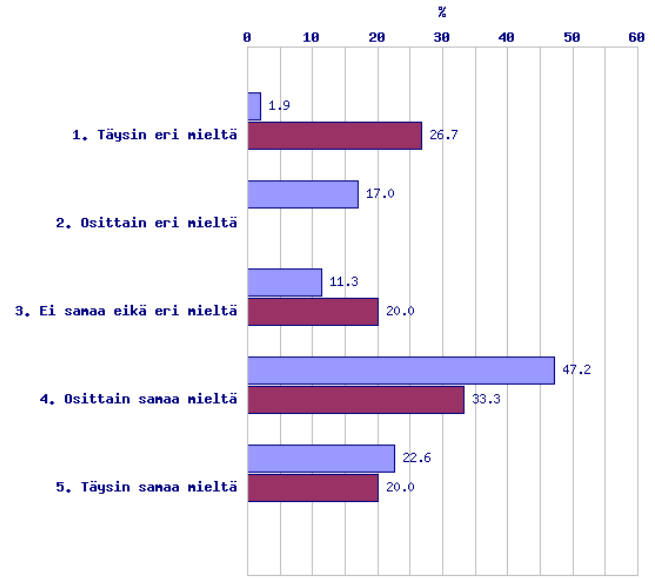
1. Nainen (53 kpl)
2. Mies (15 kpl)
N = 68

C9. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?



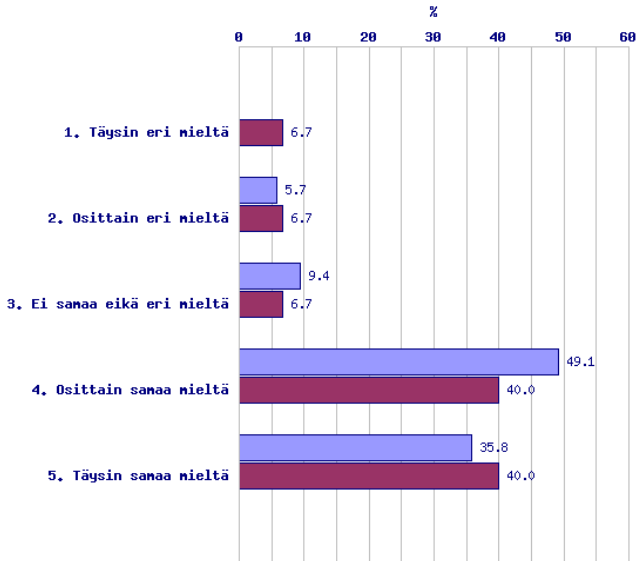
1. Nainen (53 kpl)
2. Mies (15 kpl)
N = 68

D1.1. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki.



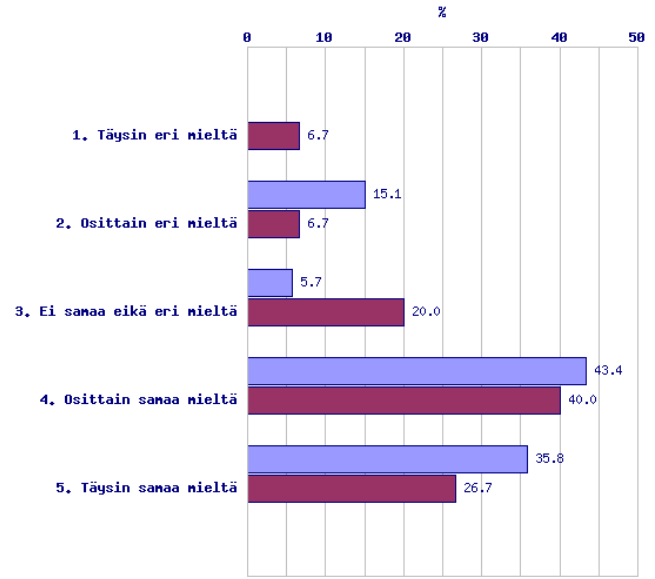
1. Nainen (53 kpl, KA = 3,7)
2. Mies (15 kpl, KA = 3,2)
N = 68

D1.2. Hankalissa tilanteissa saan apua työtovereiltani.



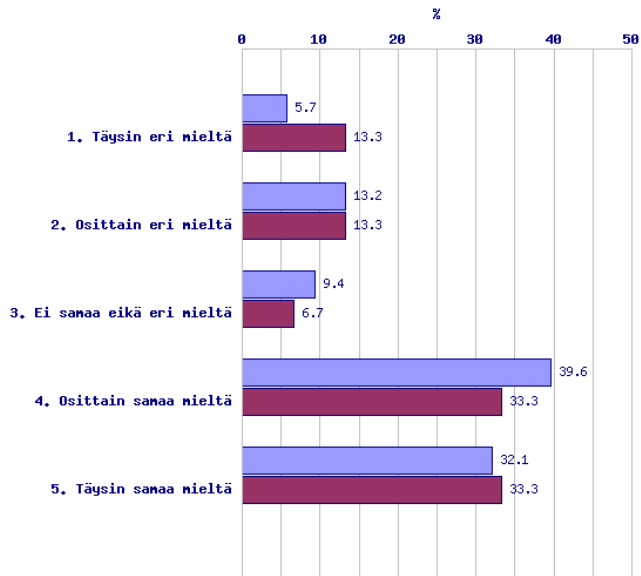
1. Nainen (53 kpl, KA = 4,2)
2. Mies (15 kpl, KA = 4,0)
N = 68

D1.3. Minua arvostetaan lähityöyhteisössäni.



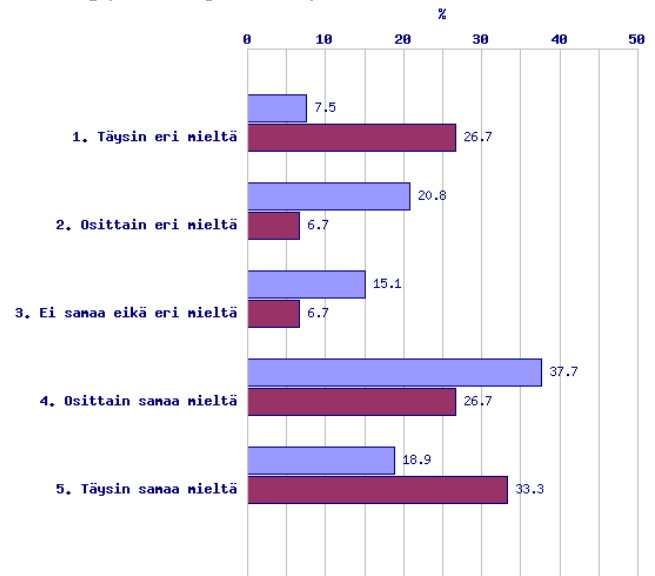
1. Nainen (53 kpl, KA = 4,0)
2. Mies (15 kpl, KA = 3,7)
N = 68

D1.4. Esimieheni kannustaa minua.



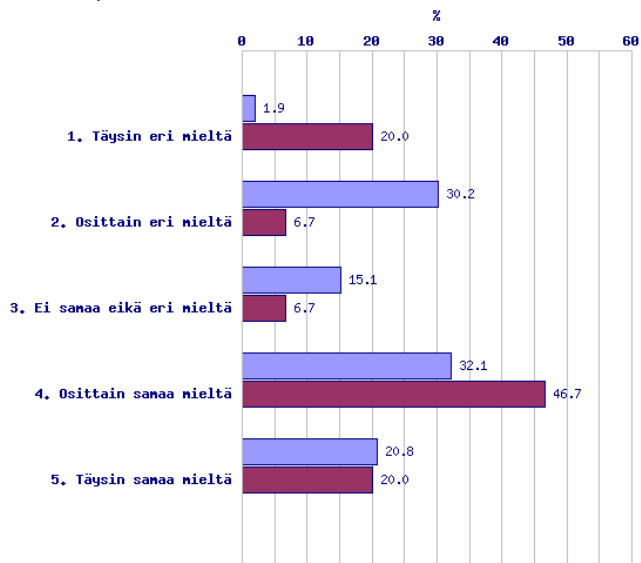
1. Nainen (53 kpl, KA = 3,8)
2. Mies (15 kpl, KA = 3,6)
N = 68

D1.5. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen.



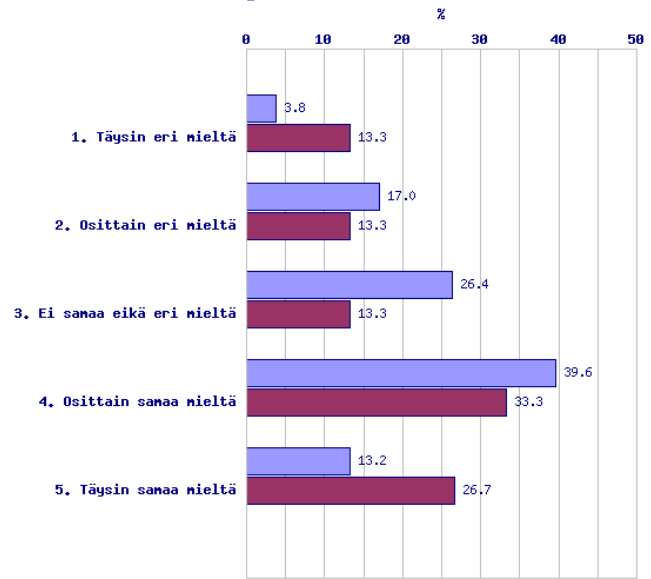
1. Nainen (53 kpl, KA = 3,4)
2. Mies (15 kpl, KA = 3,3)
N = 68

D1.6. Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista.



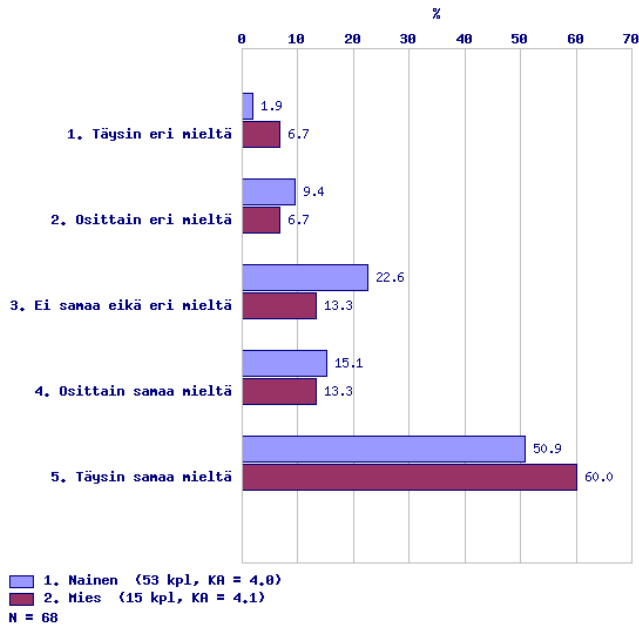
1. Nainen (53 kpl, KA = 3,4)
2. Mies (15 kpl, KA = 3,4)
N = 68

D1.7. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin muutoksiin.

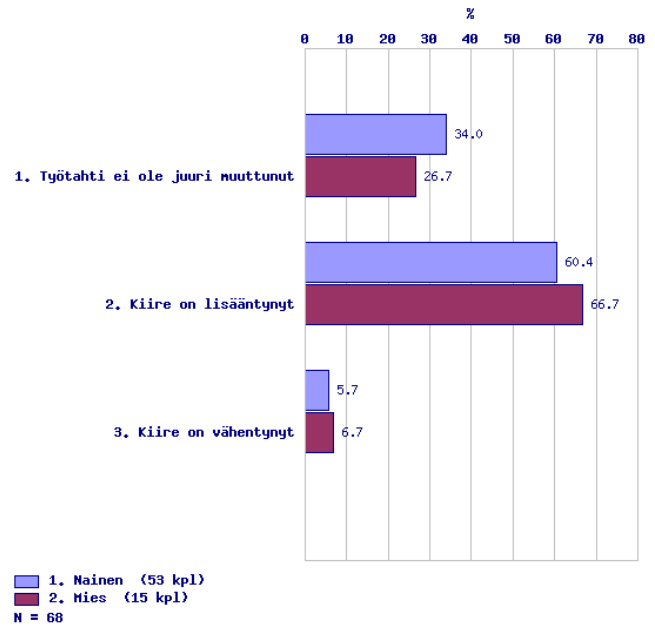


1. Nainen (53 kpl, KA = 3,4)
2. Mies (15 kpl, KA = 3,5)
N = 68

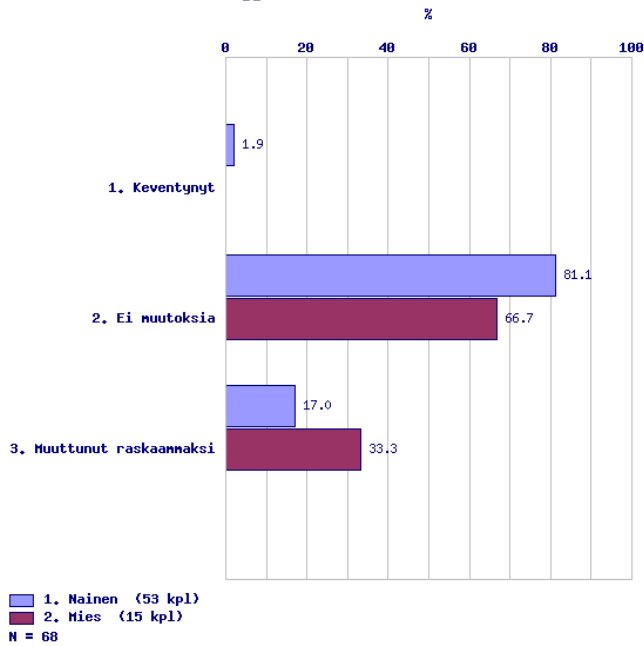
D1.8. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti.



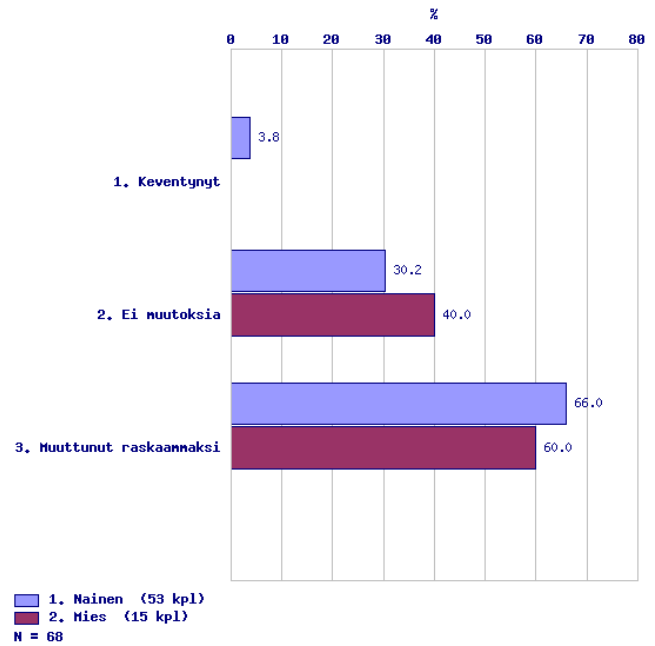
E1. Miten arvioit työssä kokemaasi kiirettä viime vuosina?



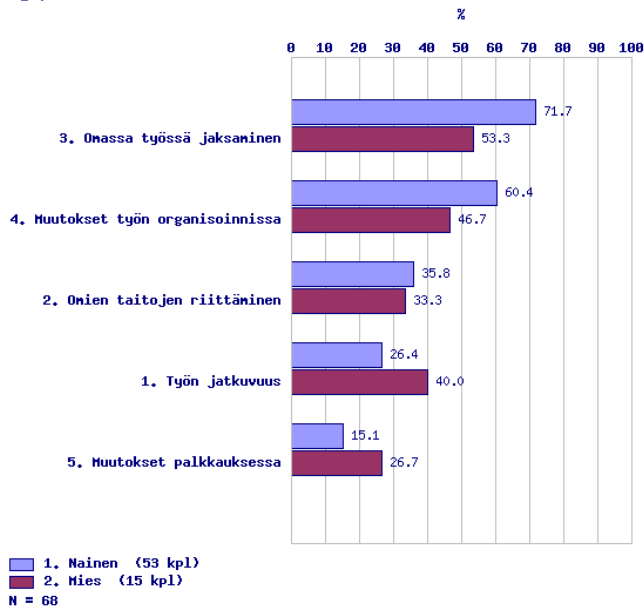
E2. Arvioi kokemaasi fyysistä räsitusta viime vuosina.



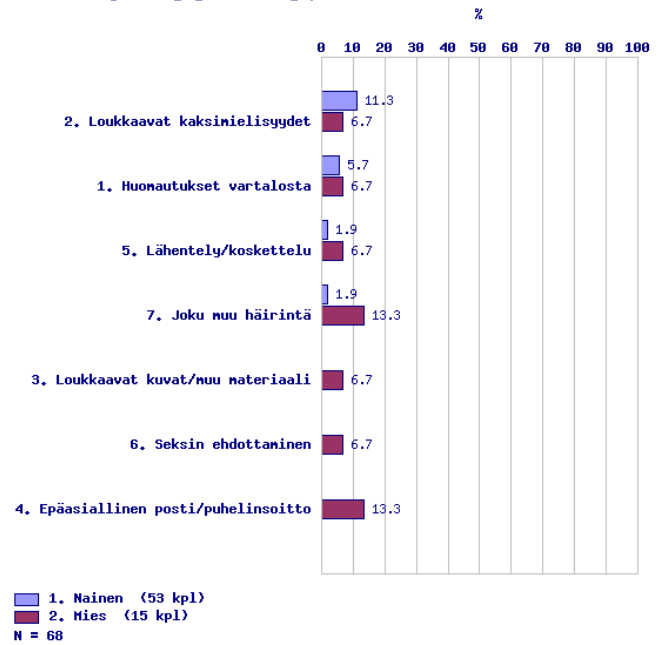
E3. Arvioi kokemaasi henkistä räsitusta viime vuosina.



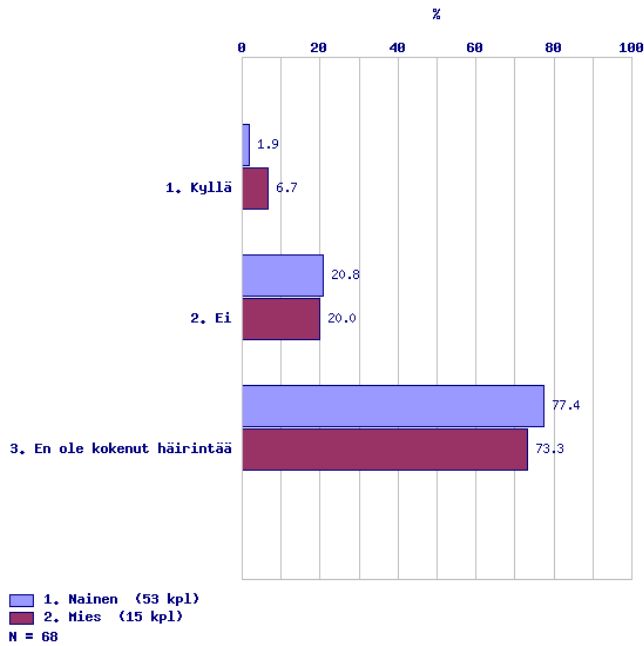
E4. Oletko ollut huolissasi seuraavien asioiden suhteen viimeisen parin vuoden aikana nykyisessä työpaikassasi?



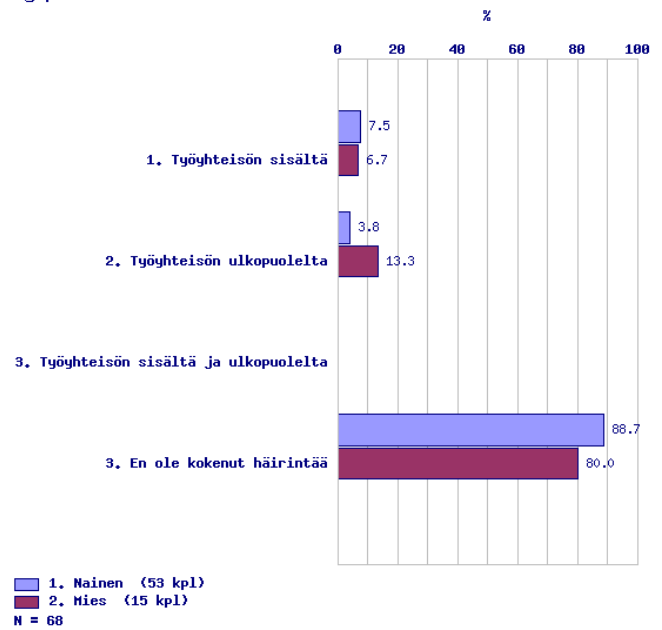
F1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi



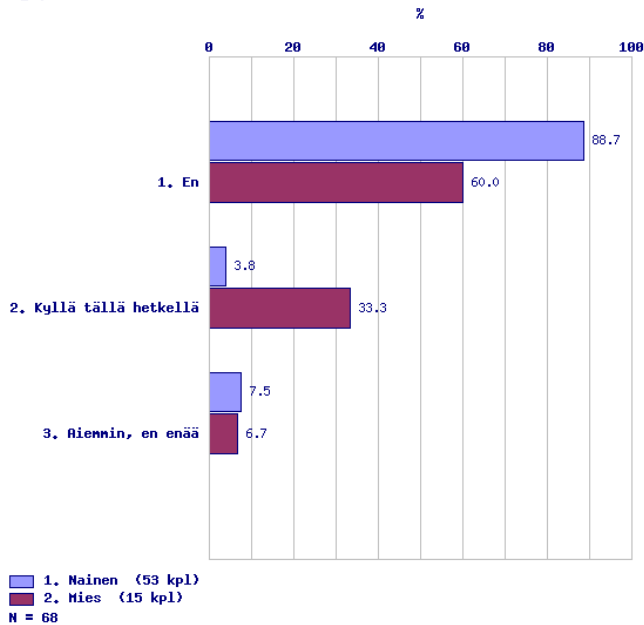
F2. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?



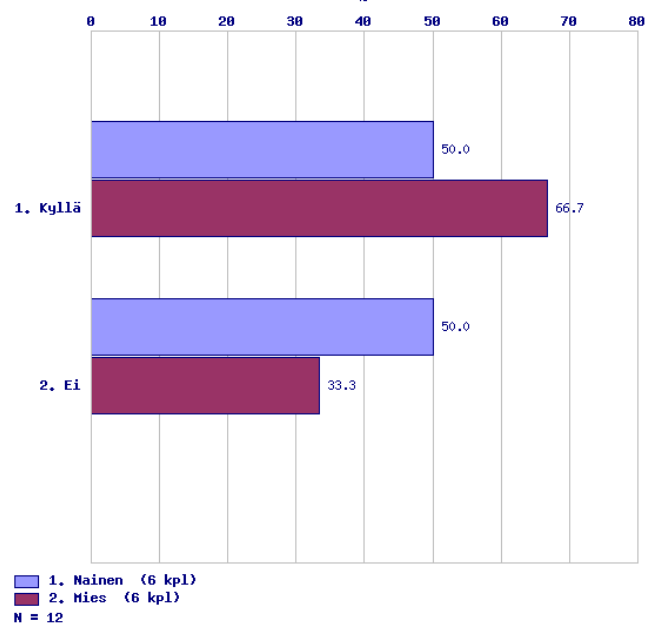
F3. Kenen taholta olet kokenut häirintää nykyisessä työpaikassasi?



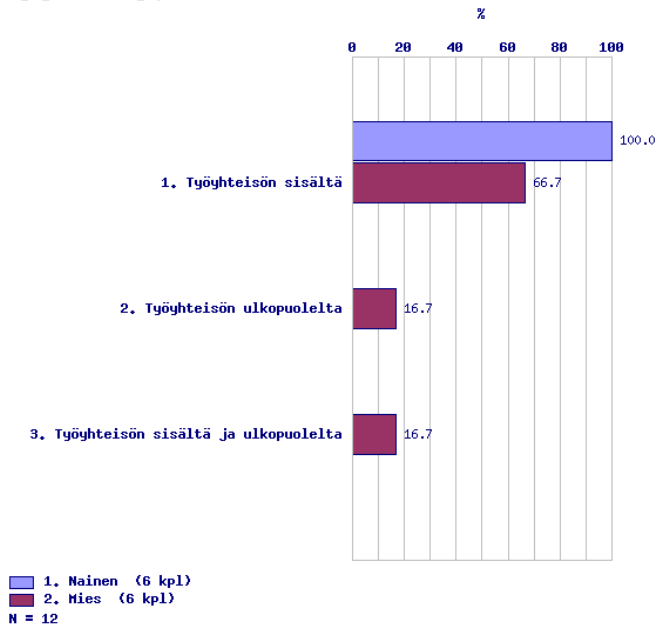
F4. Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassasi?



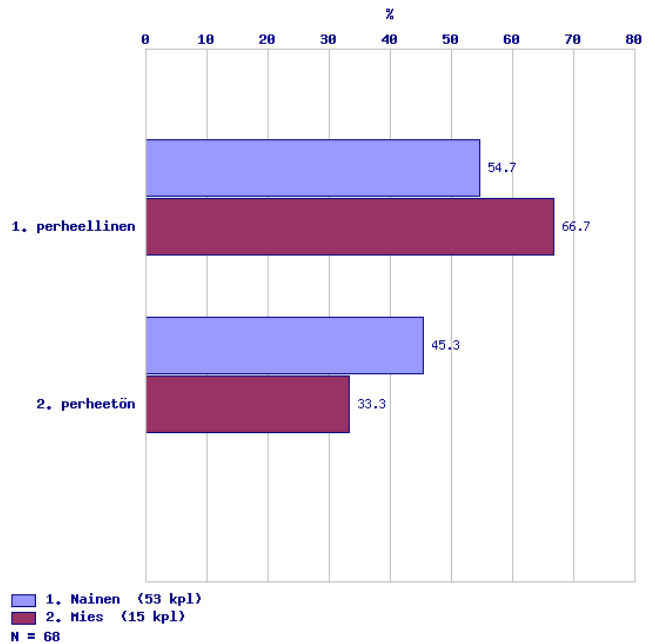
F5. Jatkuuko kokemasi työpaikkakiusaaminen edelleen?



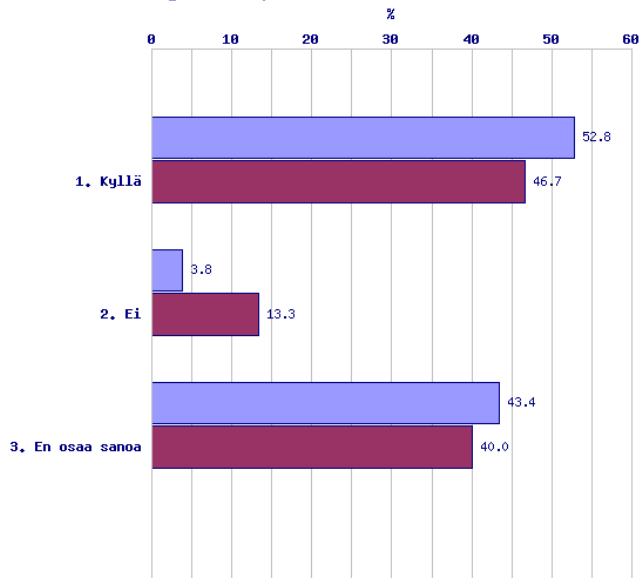
F6. Kenen taholta olet kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassasi?



G1. Olen

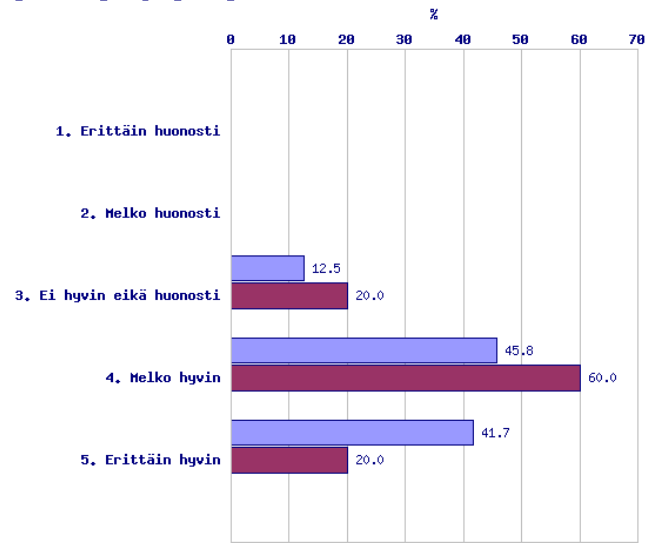


G2. Joutaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?



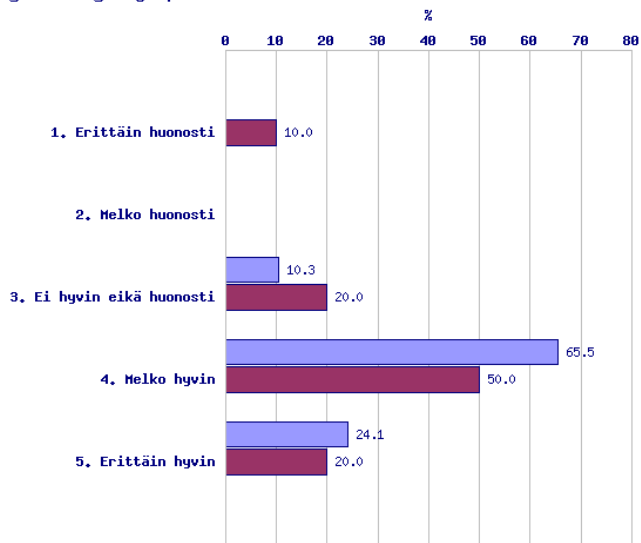
1. Nainen (53 kpl)
2. Mies (15 kpl)
N = 68

G3. Jos olet perheetön (ei huollettavia lapsia/omaisia): miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja yksityiselämän?



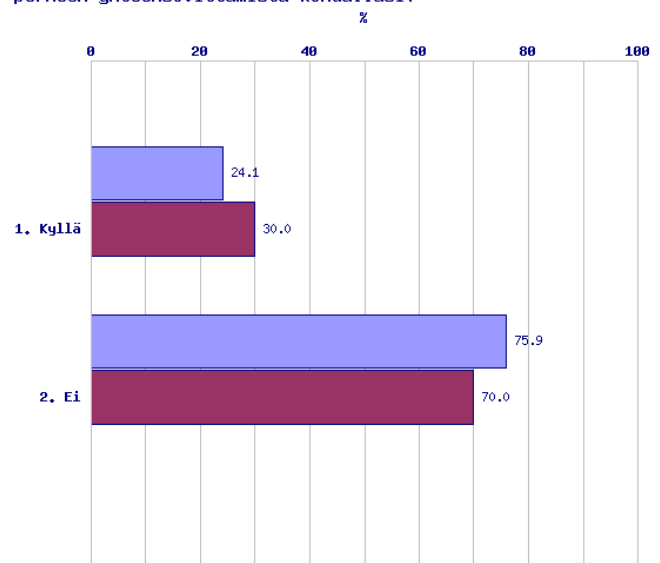
1. Nainen (24 kpl)
2. Mies (5 kpl)
N = 29

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



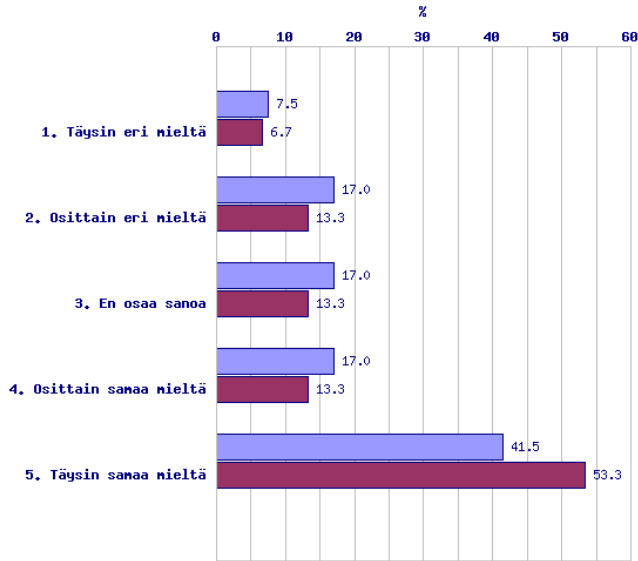
1. Nainen (29 kpl)
2. Mies (10 kpl)
N = 39

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



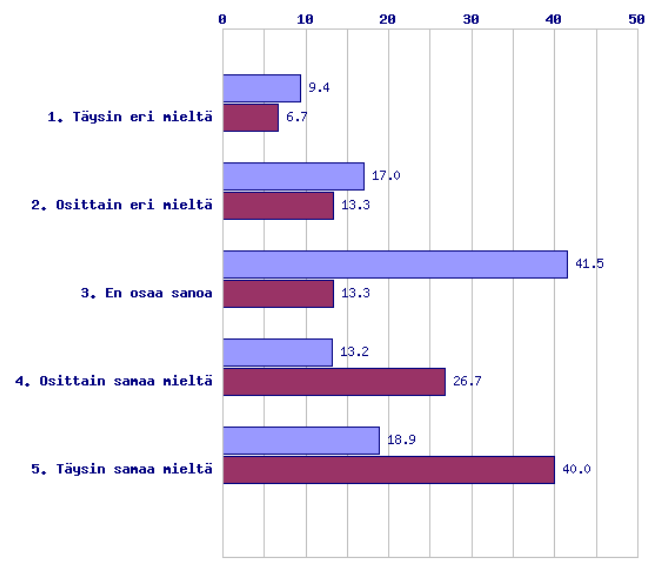
1. Nainen (29 kpl)
2. Mies (10 kpl)
N = 39

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



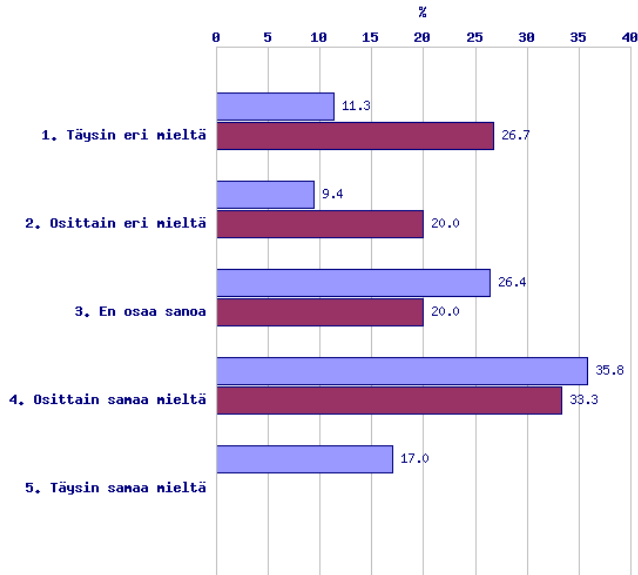
1. Nainen (53 kpl, KA = 3,7)
2. Mies (15 kpl, KA = 3,9)
N = 68

H1.2. Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen



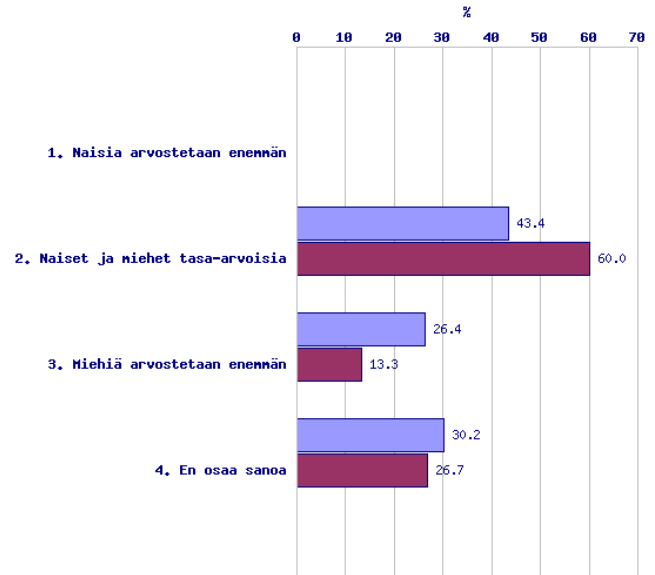
1. Nainen (53 kpl, KA = 3,2)
2. Mies (15 kpl, KA = 3,8)
N = 68

H1.3. Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia



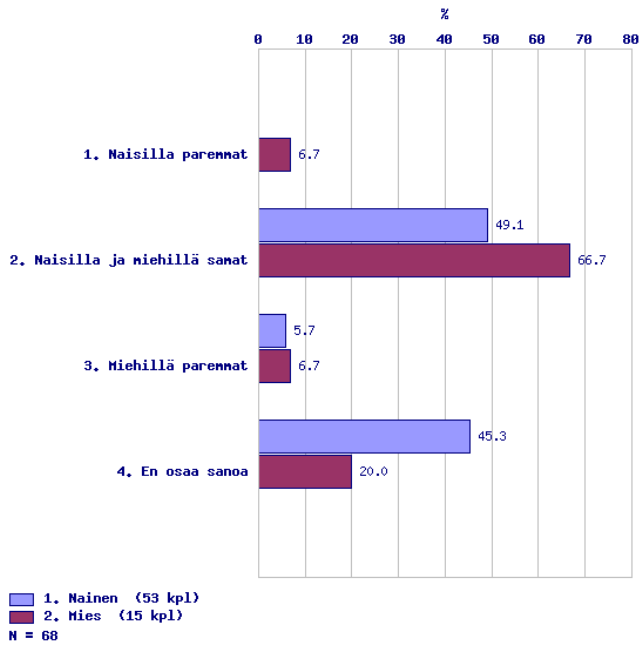
1. Nainen (53 kpl, KA = 3,4)
2. Mies (15 kpl, KA = 2,6)
N = 68

H2. Työntekijöiden arvostus

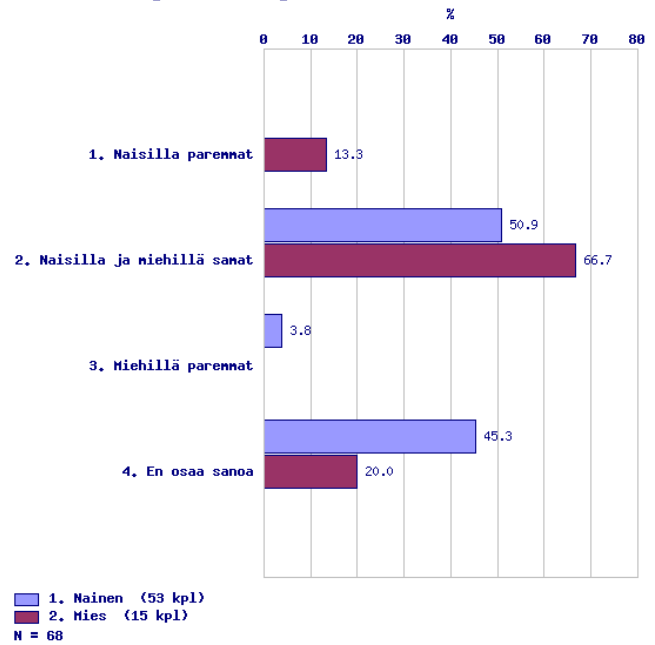


1. Nainen (53 kpl)
2. Mies (15 kpl)
N = 68

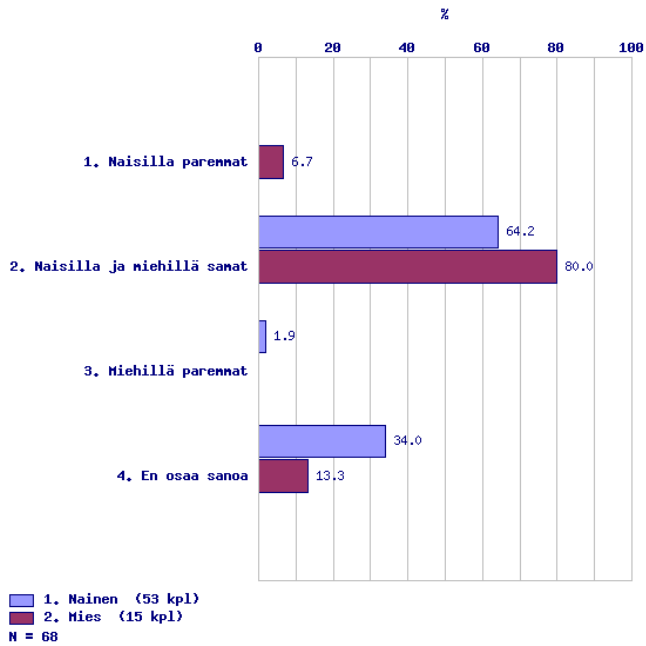
H3. Uralla etenemisen mahdollisuudet



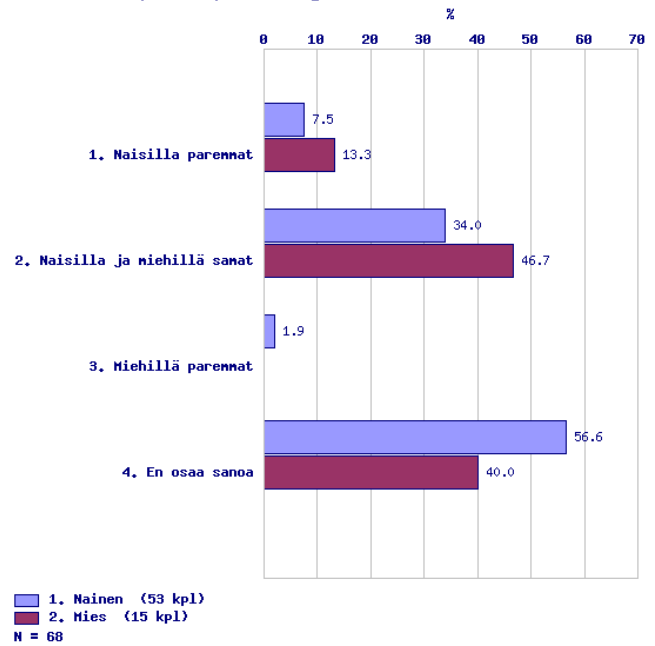
H4. Arvioni työssä kehittymisen mahdollisuuksista



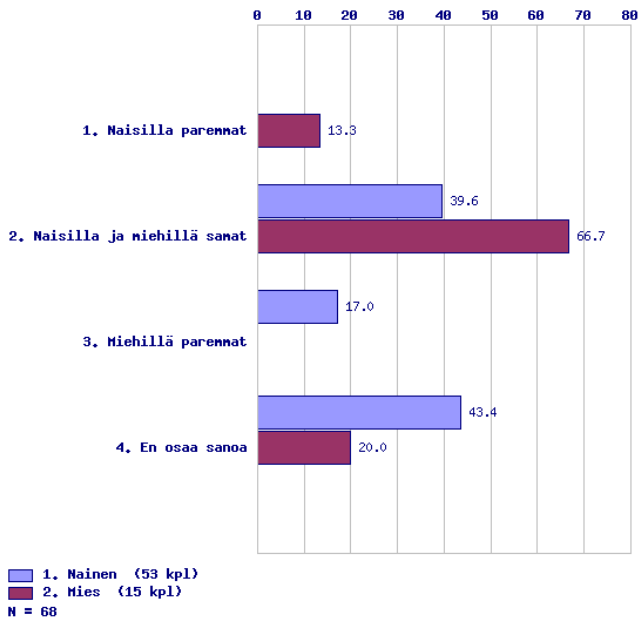
H5. Arvioni koulutautumismahdollisuuksista



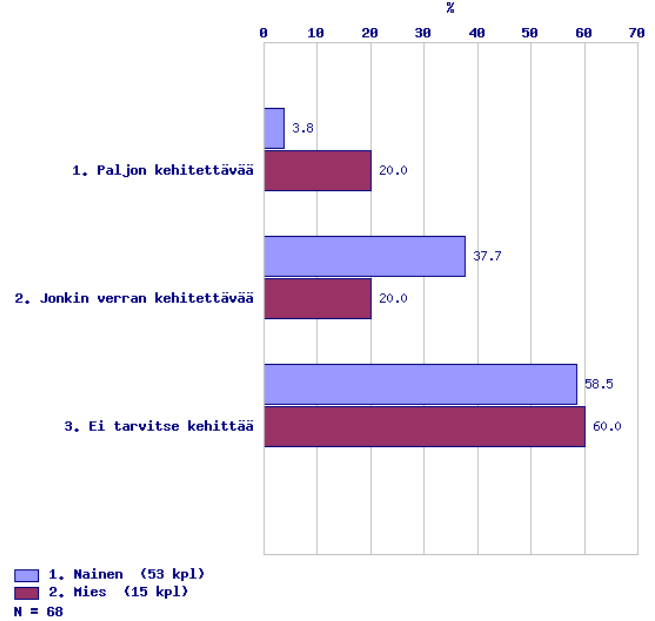
H6. Arvioni perhevapaiden käyttömahdollisuuksista



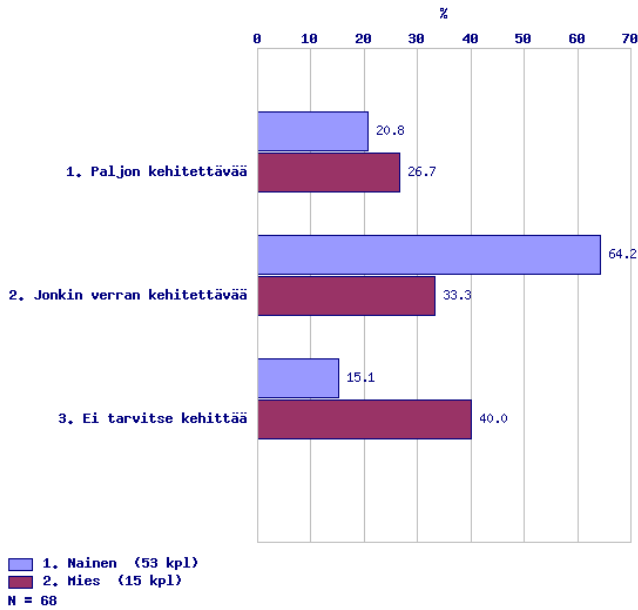
H7. Arvioni päätöksentekoon osallistumisesta %



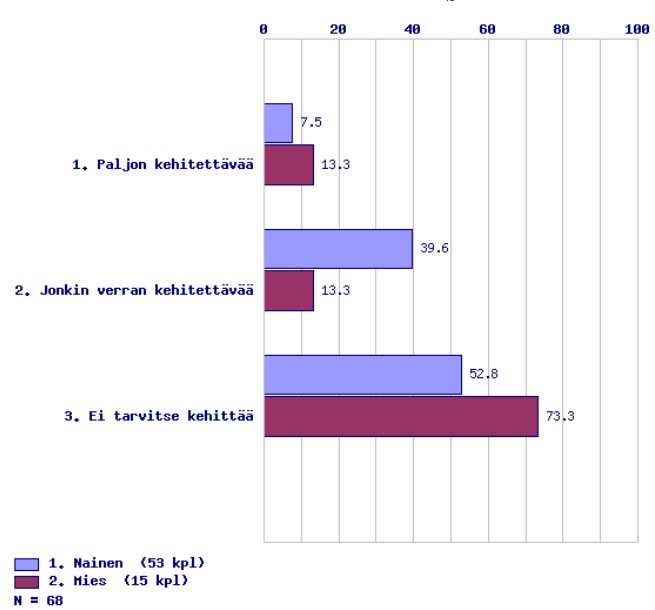
H8. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää? Ikätasa-arvo



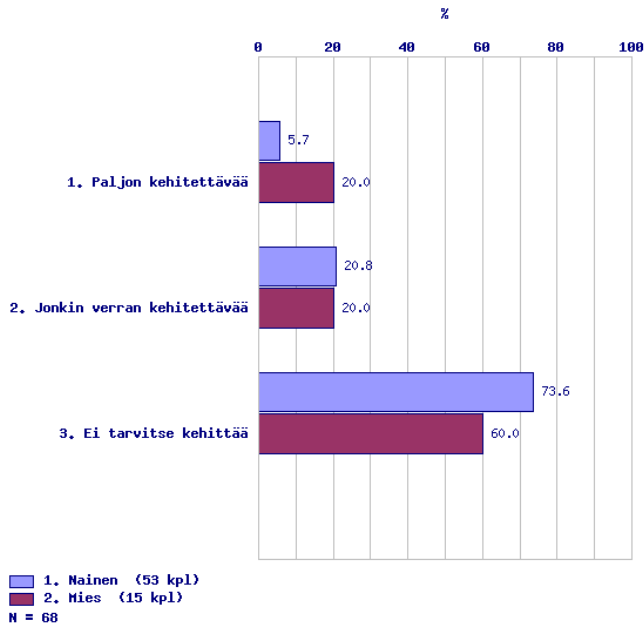
H8. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää? Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo



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



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



Kannuksen kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely (Keva) 2022

Vastaajien perustiedot

Kyselyyn vastasi 83/219 työntekijästä eli vastausprosentti oli 37,9 %. Vastausprosentin tulisi olla vähintään 50 % tutkimuksen luotettavuuden kannalta.

Yleistä raportista

Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä. Vastausten keskiarvo on sarakkeessa Tulos.

Kyselyn vastausten tulokset ovat vertailtavissa vuoden 2019 vastauksiin, jotka ovat sarakkeessa Ed. tulos.

Työn sujuminen työyhteisössä	Tulos	Ed.tulos	Kyllä %	Ei %
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,2	3,5	-	-
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,6	3,5	-	-
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,7	3,6	-	-
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4,1	4,1	-	-
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,3	3,5	-	-
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,7	3,8	-	-
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät jatoimintatavat	3,9	4,1	-	-
Työtehtävät ja omat voimavarat				
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,8	3,7	-	-
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,1	4,1	-	-
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	2,9	3	-	-
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,5	3,6	-	-
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteitatyössäni	3,5	3,6	-	-
Työhön liittyvät tuntemukset				
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	-	-	-	-
Olen innostunut työstäni	-	-	-	-
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	-	-	-	-
Lähiesihenkilötyö				
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4	3,9	-	-
Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön jatyöyhteisöön liittyvistä asioista	3,5	3,3	-	-
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunuttyössäni	3,3	3,1	-	-
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,6	3,6	-	-
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,7	3,4	-	-
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,5	3,6	-	-
Työnantajan toiminta				
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,5	3,7	-	-
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3,2	3	-	-
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	3	2,8	-	-
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyäni onheikentymässä	3,7	3,4	-	-
Käsitys työnantajasta				
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?	-	-	71	29
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaantoimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?	-	-	54	46
Asiakkaat ja yhteistyö				
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,6	3,6	-	-
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä	3,5	3,5	-	-

Kannuksen kaupungin
työhyvinvointikysely
2022