

Iisalmen kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2020 - 2022

Käsittely

Kaupungin yhteistyöryhmä 23.10.2020 §
Kaupunginhallitus

Sisällys

1	Johdanto.....	3
2	Tasa-arvolain sisältö.....	3
2.1	Tasa-arvolain tarkoitus	3
2.2	Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa	5
2.3	Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä	5
3	Tasa-arvosuunnitelman tavoitteet	6
3.1	Työhönotto	6
3.2	Työolot ja työilmapiiri	6
3.3	Työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen.....	7
3.4	Palkkaus, nimikkeet ja työn vaativuuden arviointi.....	7
3.5	Urakehitys ja henkilöstön osaaminen	8
3.6	Johtaminen.....	8
3.7	Syrjinnän kieltä ja syrjintä työelämässä	9
3.8	Häirintä työpaikoilla ja sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy	10
4	Henkilöstö- ja palkkakartoitus.....	10
4.1	Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä.....	10
4.2	Naisten ja miesten osuus vakinaisissa ja muissa palvelussuhteissa	11
4.3	Naisten ja miesten osuus koko- ja osa-aikaisuuden mukaan	11
4.4	Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin	12
4.5	Naisten ja miesten palkat ja palkkaerot	13
4.5.1	Palkkavertailut sopimusaloittain	14
4.5.2	KVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö	15
4.5.3	Teknisen sopimuksen (TS) piiriin kuuluva henkilöstö	16
4.5.4	OVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö	17
4.5.5	Henkilökohtainen harkinnanvarainen lisä	18
4.5.6	Yhteenveto palkkakartoituksesta ja palkkaeroista	20
5	Tasa-arvosuunnitelman johtopäätökset/toimenpiteet ja seuranta.....	20

1 Johdanto

Perustuslain 6 §:n 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. Perustuslaissa veloitetaan edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä.

Tasa-arvolaki estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolaki vaatii tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytetään toimenpiteitä, jotka työpaikan tilanteen ja olosuhteiden kannalta ovat tasa-arvon edistämiseksi tärkeitä. Siksi tasa-arvosuunnitelman tulee perustua työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämiseen. Selvitys on osa tasa-arvosuunnittelun tietopohjan kokoamista. Tasa-arvosuunnitelma kattaa työnantajan koko henkilöstön ja suunnitelmaan tulee sisällyttää koko henkilöstöä koskevia toimenpiteitä.

Osana tasa-arvotilanteen selvittämistä tehdään erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Työpaikan selvityksessä on käsiteltävä palkkausta. Tasa-arvotilanteen selvittäminen voi kohdistua myös hakumenettelyyn, sukupuolten työnjakoon, uralla etenemiseen, työolosuhteisiin, henkilöstökoulutukseen, osallistumiseen työryhmätyöskentelyyn, työn- ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksiin, kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin, työilmapiiriin, seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymiseen, tasa-arvoa koskeviin asenteisiin, johtamiseen ja työsuojeluun. Näitä osa-alueita käsitellään Iisalmen kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa.¹

Tasa-arvotavoitteen saavuttaminen edellyttää järjestelmien ja toimintatapojen kehittämistä siten, että etuoikeudet ja velvoitteet tulevat jaetuiksi tasaisemmin sukupuolten välillä. Tasa-arvotyö on oleellinen osa koko työyhteisön kehittämistä ja se koskee jokaista työyhteisön jäsentä. Työyhteisö, jossa vallitsee tasa-arvo naisten ja miesten kesken on toimiva ja kykenee tuottamaan paremman palvelutason.

2 Tasa-arvolain sisältö

2.1 Tasa-arvolain tarkoitus

Tasa-arvolaki estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. La estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla. Lakia ei sovelleta perheenjäsenten välisiin tai

¹ <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/selvitys-tasa-arvotilanteesta>

muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin eikä uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan.

Tasa-arvolaisissa on kolmenlaisia säännöksiä eli tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kiellot sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset.

1. Tasa-arvon edistämissäännökset koskevat viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Viranomaisten tulee arvioida kaikkea toimintaansa eri sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvoa edistetään myös kiintiöillä. Oppilaitoksissa ja työelämässä tasa-arvoa edistetään muun muassa tasa-arvosuunnitelmilla.
2. Syrjinnän yleiskielloissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Syrjintää on myös seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä. Vastatoimet eli syrjityn aseman heikentäminen oikeuksiin vetoamisen vuoksi on syrjintää. Syrjintäperuste voi myös liittyä läheiseen henkilöön tai syrjintä voi perustua oletukseen.

Syrjinnän erityiskielloissa määritellään syrjivä menettely työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Näiden kieltojen rikkomisesta voi vaatia hyvitystä. Työnantajalla ja oppilaitoksella on velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelystään tällaista syrjintää epäilevälle.

3. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutettu antaa muun muassa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolain soveltamisesta, kuten syrjinnän kielloista ja tasa-arvosuunnittelusta. Lautakunta voi sakon uhalla kieltää syrjivän menettelyn ja tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman määräajassa.

Viime kädessä syrjintää epäilevä voi nostaa hyvityskanteen käräjäoikeudessa. Jaetun todistustaakan periaatteen mukaisesti syrjintää epäilevän näyttövelvollisuutta on kevennetty. Rikoslaisissa säädetään syrjintärikoksesta, työrikoksista ja seksuaalirikoksista.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987. Viimeksi lakia uudistettiin uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vuoden 2015 alusta. Tällöin tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn, ulotettiin tasa-arvosuunnitelmavelvoite peruskouluihin, täsmennettiin työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säännöksiä, vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa koskevia säännöksiä sekä perustettiin uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.²

² <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>

2.2 Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat

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

2.3 Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

Tasa-arvolain 6a §:n mukaan työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrän ollessa säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Iisalmen kaupunki on laatinut tasa-arvosuunnitelman erillisenä muista suunnitelmista. Tasa-arvosuunnitelman erillisenä laatimista puoltavat mm. tasa-arvovaltuutetun teettämät selvitykset ja tasa-arvovaltuutetun kokemukset työpaikoilla tehdystä tasa-arvotyöstä. Erilliset tasa-arvosuunnitelmat sisältävät enemmän konkreettisia toimia tasa-arvon edistämiseksi kuin suunnitelmat, jotka ovat pelkästään osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa³.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää

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

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

³ <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/tasa-arvosuunnitelman-laatiminen>

Paikallisesti on sovittu, että tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus tehdään Iisalmen kaupungin osalta joka kolmas vuosi. Työpaikan tasa-arvotilanteen järjestelmällinen seuranta tukee organisaation yleistä henkilöstön kehittämistyötä. Seurannan tuloksia hyödyntäen voidaan parantaa henkilöstön työtyytyväisyyttä, pidentää työuria ja lisätä organisaation houkuttelevuutta työnantajana.

3 Tasa-arvosuunnitelman tavoitteet

3.1 Työhönotto

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työhönotossa tavoitteena on varmistaa Iisalmen kaupungille osaavat henkilöstöresurssit. Lähivuosina eläkepoistuma tulee viemään kaupunkiorganisaatiosta eläkkeelle merkittävän määrän henkilökuntaa ja kaupungin on työnantajana kyettävä hallitsemaan tämä muutos. Kaupungin haluttavuutta työnantajana on vahvistettava ja pyrittävä vaikuttamaan myös siihen, etteivät osaajat siirry pois kaupungin palveluksesta.

Joidenkin tahojen mielestä toisen sukupuolen suosiminen voidaan työhönotto-tilanteissa perustella juuri tasa-arvosuunnitelmalla sekä tasa-arvoilla. Tällainen tilanne voisi tulla kyseeseen esim. hyvin naisvaltaisella alalla, missä miesten osuus työvoimasta on häviävän pieni tai päinvastoin. Suosiminen sukupuolen perusteella ei kuitenkaan ole tasa-arvolain mukaan suotavaa ja lisäksi se antaa syrjityn sukupuolen edustajalle mahdollisuuden vedota tasa-arvolain säännöksiin syrjinnän perusteella.

Iisalmen kaupungin avoimena oleviin paikkoihin on hakenut sekä miehiä että naisia. Tilastointia sukupuolijakaumasta hakeneiden kesken ei kuitenkaan ole olemassa. Mikäli jatkossa katsotaan, että jollekin alalle tulisi saada hakeutumaan enemmän miehiä tai naisia, mietitään erikseen keinoja tavoitteen saavuttamiseksi.

3.2 Työolot ja työilmapiiri

Tasa-arvolain mukaan työoloja tulee kehittää sellaiseksi, että ne soveltuvat sekä nais- että miestyöntekijälle. Työoloilla tarkoitetaan mm. työvälineitä, työympäristöä sekä työilmapiiriä.

Iisalmen kaupungilla työolosuhteet ja työvälineet ovat tasa-arvolain mukaisesti asialliset. Määrärahojen puitteissa työtiloja uusitaan vuosittain tasapuolisesti miehille ja naisille ergonomisesti oikeanlaisiksi. Iisalmen kaupungilla tehtyjen henkilöstökyselyiden mukaan työolosuhteet ja työvälineet ovat olleet hyvässä kunnossa. Eroja eri sukupuolten välillä ei ole havaittu.

Iisalmen kaupunki työnantajana seuraa työyhteisöjen toimivuutta vuosittain tehtävällä henkilöstökyselyllä. Työyhteisöjen toimivuutta mitataan sosiaalisella pääomalla, mikä kertoo työyhteisöjen toimivuudesta, keskinäisestä luottamuksesta ja esimiestoiminnasta. Iisalmen kaupungin sosiaalisen pääoman arvo oli vuonna 2019 4,02 (asteikko 1 – 5). Vuoden 2015 henkilöstökyselyssä 89 % vastanneista koki työilmapiirin hyväksi tai melko hyväksi, joten tilanne on pysynyt ennallaan.

3.3 Työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen

Kaupunkiin palvelussuhteessa olevat tekevät työtä monen eri työaikajärjestelmän mukaan. Toimistotyössä liukumat helpottavat työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Perhepoliittisia vapaita tulisi markkinoida etenkin miehille sillä suurelta osin niitä käyttävät vain naiset. Viime vuosina isyysvapaiden pitäminen on kuitenkin yleistynyt etenkin lapsen syntymän yhteydessä. Osasyynä tähän on isyysvapaan palkallisuuden lisääntyminen 12 arkipäivään ja yleisen asenteen muuttuminen tasa-arvoa korostavaksi. Sairaalan lapsen hoito, vanhempainlomat ja hoitovapaat toteutuvat käytännössä hyvin. Koska edellä mainitut vapaat ovat lakisääteisiä ja työehtosopimukseen pohjautuvia, epätasa-arvoa ei kyseessä olevien vapaiden myöntämisessä voi olla.

Myös osa-aikatyön ja vuorotteluvapaan mahdollisuutta käyttävät enimmäkseen naiset. Työnantajan on pidettävä huolta siitä, ettei edellä mainittujen vapaiden pitäminen vaikuta työntekijän etenemismahdollisuuksiin tai asemaan. Vuorotteluvapaiden pitäminen on kuitenkin vähentynyt koko ajan.

3.4 Palkkaus, nimikkeet ja työn vaativuuden arviointi

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi työnantajan tulee taata naisille ja miehille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Tehtävänimikkeillä ei tulisi olla mitään merkitystä palkkauksen perusteena. Samanarvoinen ja vaativuudeltaan samanlainen työ tulee korvata yhtä suurella palkalla. Nimikkeet eivät myöskään aina anna oikeaa kuvaa työtehtävistä ja niiden sisällöstä.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on tehtävä tasa-arvosuunnitelman osana palkkakartoitus. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Palkkakartoitus on toteutettu suunnitelmassa luvussa neljä.

Työn vaativuuden arvioinnin periaatteena on arvioida työn vaativuutta työntekijästä riippumattomana. Työntekijän sukupuoli ja ikä eivät näin ollen vaikuta työn vaativuuden arviointiin eivätkä sitä kautta arvioinnin perusteella määräytyvään tehtäväkohtaiseen palkkaan. Arvioinnilla pyritään tasa-arvoiseen palkkaukseen. Työn vaativuuden arviointi on Iisalmen kaupungilla toteutettu kaikilla sopimusaloilla. Myös kaupungin johtoryhmän osalta on käytössä työnvaativuuden arviointijärjestelmä.

Tasa-arvolaki ei sinällään estä yksilöllisiä palkkaetuja kuten esimerkiksi henkilökohtaista harkinnanvaraista palkan osaa, mutta työnantajan on pystyttävä

kuitenkin osoittamaan palkkaerojen syyt. Tasa-arvo ja samapalkkaisuuden periaate on muistettava myös henkilökohtaisia palkkoja määrättäessä. Tasa-arvon kannalta on tärkeää, että palkkausten arviointijärjestelmät ovat kunnossa ja niitä päivitetään koko ajan.

3.5 Urakehitys ja henkilöstön osaaminen

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Tavoitteen saavuttamiseksi on kannustettava miehiä ja naisia eteenpäin etenkin niillä aloilla, joissa kyseessä olevaa sukupuolta on vähemmän. Sekä naisten että miesten tulisi saada myös koulutusta ja kokemusta johtamistehtäviä varten. Urakehitys ei aina tarkoita ”ylöspäin” etenemistä, vaan myös tehtävässään tulee olla mahdollista kehittyä.

Iisalmen kaupungin strategisten tavoitteiden mukaan kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön osaamista kehitetään ja seurataan koko ajan. Vuonna 2019 otettiin käyttöön Kuntarekryn osaamisen hallintaosio, josta löytyy kaikki Iisalmen kaupungin tarvitsemat osaamiset ja niiden tavoitteet. Henkilöstö on arvioinut omat osaamisensa vuoden 2019 aikana ja vuoden 2020 kehityskeskusteluissa esimiehet käyvät osaamiset läpi henkilöstön kanssa ja sopivat tarvittavista osaamisen kehittämistoimenpiteistä.

Kaupunkistrategian 2030 mukaan yksi keskeinen tavoite on, että ”henkilöstön osaaminen on huipputasoa”. Kun henkilöstöltä kysyttiin vuonna 2019, vastaako osaaminen tehtäväkuvaasi arvosanaksi tuli 4,32 (asteikko 1-5). Syynä näin korkeaan arvioon on varmasti työyksikkökohtaiset vuosittain laadittavat koulutussuunnitelmat ja riittävät koulutusmäärärahat. Hyvä osaaminen parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja lisää motivaatiota.

3.6 Johtaminen

Vuonna 2015 toteutetun henkilöstökyselyn mukaan 83,5 % vastaajista koki, että esimiehen toiminnan puolueettomuus ja oikeudenmukaisuus toteutuvat hyvin tai melko hyvin ja 70,9 % koki, että henkilöstöä kuunnellaan heitä koskevissa asioissa myös hyvin tai melko hyvin.

Vuodesta 2016 alkaen johtamista on arvioitu vuosittaisessa henkilöstökyselyssä henkilöstön sosiaalisen pääoman kehittymistä seuraamalla. Sosiaalisen pääoman arvo kertoo henkilöstön näkemyksen siitä, miten hyvin Iisalmen kaupunki on onnistunut esimiestoiminnassa. Sosiaalisen pääoman arvo oli vuonna 2019 4,02 (asteikko 1-5), lukua voidaan pitää hyvänä. Erityisen hyvät arvosanat esimiehet saivat henkilöstön ystävällisestä ja huomaavaisesta kohtelusta, työntekijöiden oikeuksien kunnioittamisesta ja luottamuksesta.

Tietoja henkilöstökyselyn tuloksista erikseen naisten ja miesten osalta ei ole saatavilla, joten vertailua sukupuolien kokemusten välillä ei voida toteuttaa.

3.7 Syrjinnän kieltö ja syrjintä työelämässä

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa

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

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa

- 1) 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
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa 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.

Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä

- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen tai siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Jos henkilö epäilee tullessa syrjityksi työhönotossa tai muuten työelämässä, on hänellä tasa-arvolain mukaan oikeus saada työnantajalta viipymättä kirjallinen selvitys tämän menettelyn perusteista. Näin henkilö voi arvioida onko aiheellista viedä asia tasa-arvovaltuutetun tai tuomioistuimen käsittelyyn. Työntekijällä on myös oikeus saada työnantajalta hyvitys, jos häntä syrjitään työelämässä. Iisalmen kaupungille ei ole tullut viimeisen kolmen vuoden aikana valituksia sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä edellä mainituissa tapauksissa.

3.8 Häirintä työpaikoilla ja sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Tasa-arvolain mukaan viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä ei joudu työelämässä häirinnän tai ahdistelun kohteeksi sukupuolen, sen ilmaisun tai sukupuoli-identiteetin vuoksi. Työntekijän tulee reagoida häirintään heti kertomalla siitä työnantajan edustajalle, luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai työtoverille. Jos häirintää tai ahdistelua on aiheutta epäillä, tulee työnantaja ryhtyä heti tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Vain työnantajalla on riittävän tehokkaat keinot ja valtuudet ryhtyä toimiin häirintään syyllistyneen osalta: häiritsijälle on annettava huomautus, varoitus tai lomautus. Viimesijaisena keinona työnantajalle on käytettävissään jopa työsuhteen irtisanominen tai sen purkaminen.

Iisalmen kaupungilla on olemassa ohjeistus epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. Epäasiallisen kohtelun syitä ei ole henkilöstökyselyissä selvitetty, syyt ovat tiedossa vain siltä osin kuin tilanteista on tehty ilmoitus työsuojelulle. Esimiehiä on koulutettu epäasiallisen kohtelun tunnistamisessa ja henkilöstöä ohjeistettu, miten heidän tulee toimia joutuessaan epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Työsuojeluun ei ole tullut ilmoituksia sukupuoleen kohdistuvasta häirinnästä viimeisen kahden vuoden aikana.

4 Henkilöstö- ja palkkakartoitus

4.1 Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä

Koko henkilöstöstä naisten osuus on 70 % ja miesten osuus 30 %. Vuonna 2015 luvut olivat 67 % / 33 %. Tilanne on siis pysynyt suunnilleen samana edellisen tasa-arvoraportin laatimishetkeen verrattuna. Naisten määrä on kuitenkin hieman kasvanut.

Henkilöstön määrä	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Koko henkilöstö	679	297	976	70	30

Merkillepantavaa on edelleen naisten suuri osuus henkilöstön määrästä. Naisten suuri osuus selittyy ainakin osittain kaupungin tarjoamien palveluiden luonteella ja naisten sijoittumisesta yleisesti ottaen juuri niihin tehtäviin.

4.2 Naisten ja miesten osuus vakinaisissa ja muissa palvelussuhdelajeissa

Naisten osuus kaikissa palvelussuhteissa on huomattavasti korkeampi kuin miesten. Vakinaisten naisten osuus on kasvanut vuodesta 2015 2 %-yksikköä. Erityisesti sijaisina on henkilöstöstä huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä, peräti 83 % (aik. 78 %).

Palvelussuhde	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Vakinainen	507	236	743	68	32
Määräaikainen	99	41	140	71	29
Sijainen	52	11	63	83	17
Muut	21	9	30	70	30
Kaikki yhteensä	679	297	976	70	30

Vakinaisen henkilöstön määrä on laskenut vuoteen 2015 verrattuna 69 henkilöllä. Naisten määrä on laskenut 30 henkilöä ja miesten 39 henkilöllä.

4.3 Naisten ja miesten osuus koko- ja osa-aikaisuuden mukaan

Alla on naisten ja miesten osuus henkilöstöstä koko- ja eri osa-aikaisuustyyppin mukaan jaoteltuna.

Koko-osa-aika	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Kokoaikainen virka tai toimi	512	221	733	70	30
Osakuntoutustuki, keva	2	1	3	67	33
Osa-aikainen virka tai toimi	118	57	175	67	33
Sivuvirka tai sivutoimi	30	15	45	67	33
Osittainen hoitovapaa	4	0	4	100	0
Osatyökyvyttömyyseläke	9	3	12	75	25
Osittainen sairausloma	3	0	3	100	0
Muu	1	0	1	100	0
Kaikki yhteensä	679	297	976	70	30

Suurin ero naisten ja miesten välillä on osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien määrässä (75 % / 25 %). Vuonna 2015 luvut olivat 73 %/27 %. Mikäli henkilön työkyky on alentunut ja hänelle on myönnetty osatyökyvyttömyyseläke, henkilö voi itse päättää tietyn aikarajan puitteissa ottaako hän sen vastaan.

Vuonna 2015 osa-aikaeläkkeellä olevien naisten ja miesten määrät olivat 54 %/46 %. Osa-aikaeläke poistui vuoden 2017 alusta alkaen. Joten uusia osa-aikaeläkkeitä ei ole enää tuon jälkeen myönnetty. Uudet eläkelait tulivat voimaan 1.1.2017 alkaen ja osa-aikaeläkkeen tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke, jota voi hakea 61-vuotiaana. Tässä eläkemudossa henkilö nostaa omaa vanhuuseläkettään etukäteen joko 50 % tai 25 %. Työntekijä voi jatkaa työskentelyä joko kokoaikaisena tai osa-aikaisena.

4.4 Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Alla olevassa taulukossa on esitetty naisten ja miesten (koko henkilöstön osalta) sijoittuminen kaupungin organisaatiossa eri tehtäviin.

Ammattiryhmä	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Toimialajohtajat	1	2	3	33	67
Vastuualueen päälliköt	6	3	9	67	33
Toimintayksikön esimiehet	13	8	21	62	38
Toimistotyöntekijät	49	7	56	88	13
Tiiminvetäjät/työnjohtajat	17	7	24	71	29
Rehtorit ja koulunjohtajat	4	9	13	31	69
Opettajat (Ovtes ja kans.opisto)	177	70	247	72	28
Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tt	108	1	109	99	1
Perhepäivähoitajat	27	1	28	96	4
Opetuksen ja varhaiskasvatuksen avust.	74	1	75	99	1
Kirjaston työntekijät	9	5	14	64	36
Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri työntekijät	24	6	30	80	20
Sos- ja terveh. Asiantuntijat ja avustavat tt	1	1	2	50	50
Terveys- ja sosiaalihuollon avustavat tt	1	0	1	100	0
Tekniset erityis- ja asiantuntijat	5	12	17	29	71
Tietotekniset ja tekniset työntekijät	5	54	59	8	92
Ravitsemustyöntekijät	41	2	43	95	5
Siivous- ja puhtaanapitohenkilöstö	14	1	15	93	7
Maatalouslomittajat	70	88	158	44	56
Työllistetyt	17	9	26	65	35
Muu henkilöstö	16	10	26	62	38
Kaikki yhteensä	679	297	976	70	30

Edellisen tasa-arvosuunnitelman laatimisen aikaan oli voimassa organisaatio, jossa oli 4 palvelukeskusta ja niissä palvelualueiden päälliköt (naisia 53 % ja miehiä 47 %) ja palvelualueilla yksiköiden esimiehet/koulujen rehtorit (naisia 54 % ja miehiä 46 %).

Uudessa organisaatiossa on 3 toimialaa ja 11 vastuualuetta (naisia 58 % ja miehiä 42 %) eli naisten osuus ylemmässä johdossa on kasvanut 5 %-yksikköä. Toimintayksiköiden esimiehistä/rehtoreista vuonna 2020 on 50 % naisia ja 50 % miehiä, joten keskijohdossa on sukupuolten välinen tasa-arvo täysin toteutunut (keskijohdossa aik. naisia 54 % ja miehiä 46 %).

Muun henkilöstön osalta prosentit näkyvät yllä olevasta taulukosta.

Johtopäätökset muun henkilöstön osalta verrattuna edelliseen tasa-arvosuunnitelmaan:

Toimistotyöntekijöiden osalta miesten osuus on hieman kasvanut vuoteen 2015 verrattuna. Miesten osuus toimistotyöntekijöistä on nyt 7 %, aikaisemmin 4 %. Syy miesten pieneen määrään on sama kuin aiempinakin vuosina, eli tehtävään sopivia mieshakijoita on vähän.

Opetushenkilöstön osalta tilanne on pysynyt lähes ennallaan. Vuonna 2015 naisten osuus oli 69 %, nyt 72 %. Opettajien kohdalla naisenemmistö johtuu samasta syystä kuin toimistopuolella.

Varhaiskasvatus- ja esiopetuksen henkilöstössä, mukaan lukien avustava henkilöstö, naisten osuus on edelleen erittäin suuri. Em. henkilöstö koostuu lähes kokonaan naisista eikä muutosta ole alan naisvaltaisuuksessa tapahtunut. Ko. tehtävissä toimivista 212 henkilöstä vain 3 on miehiä. Sama tilanne on ravitsemis- ja siivous- ja puhtaanapito henkilöstön kohdalla, alalle ei juuri hakeudu miehiä.

Teknisen puolen tehtävissä ei ole tapahtunut suurta muutosta. Ala on edelleen miesvaltainen. Naisten osuus teknisten erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden kohdalla on kasvanut 2 %-yksikköä, mutta vastaavasti naisten osuus tietoteknisten ja teknisten muiden työntekijöiden henkilöstöstä on laskenut 2015 vuodesta 5 %-yksikköä.

Maatalouslomittajien kohdalla naisten ja miesten määrä on työtehtävien fyysinen rasitus huomioiden melko hyvin tasapainossa naisia nyt 44 % ja miehiä 56 % (aik. 39 %/61 %).

Yleisesti voidaan todeta, että naisten ja miesten osuuksissa ei ole mitään poikkeavaa verrattuna muihin vastaaviin kaupunkeihin. Kunta-alalla näyttää edelleen olevan sekä naisten että miesten tehtäviä.

4.5 Naisten ja miesten palkat ja palkkaerot

Palkkakartoitus tulee tasa-arvolain mukaan tehdä samanlaisesta tai samanarvoisesta työstä ja arvioida siinä, maksetaanko naisille ja miehille em. työstä samaa palkkaa. Edellä mainitusta johtuen tulisi palkkavertailu tehdä hinnoittelutunnuksittain ja sielläkin vaativuusryhmittäin. Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksessa yksittäisen työntekijän palkka ei saa tulla esille. Hinnoittelutunnuksittain vertailussa voi ongelmaksi muodostua se, että monen hinnoittelutunnuksen alla ei työskentele yli viittä henkilöä, jolloin vertailua ei suositella tehtäväksi, koska yksittäiset palkat tulevat vertailussa esille. Ongelmaksi

muodostuvat myös ne alat, joilla ei ole miehiä tai naisia ollenkaan. Tällöin aitoa vertailua palkkaeroista on mahdoton suorittaa.

Palkkakartoitus on suoritettu hinnoittelutunnuksittain, vaikka vertailussa yksittäiset palkat tulevat esille. Koska vertailu kuitenkin suoritetaan tehtäväkohtaisista palkoista, jotka ovat julkisia, ei po. vertailun suorittamiselle ole estettä. Palkkavertailu on suoritettu tehtäväkohtaisista palkoista/kk.

Tehtäväkohtainen palkka perustuu työn vaativuuden arviointiin. Arvioinnissa otetaan vaativuustekijöinä huomioon seuraavat osatekijät: 1. Osaaminen (tiedot, taidot ja harkinta), 2. Työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin), 3. Työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus ja ihmissuhdevaatimukset) sekä 4. Työolosuhteet.

Iisalmen kaupungilla on uudistettu työnvaativuuden arviointijärjestelmiä järjestelmällisesti vuodesta 2011 alkaen. Arviointijärjestelmiä päivitetään tarpeen mukaan. Järjestelmien uusimisen tarkoituksena on ollut oikeudenmukainen työnvaativuuteen perustuva palkkaus sukupuolesta riippumatta.

Taulukossa on esitetty henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain ja sukupuolittain.

Sopimuskoodi		Naiset	Miehet	Yhteensä
*10	Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	385	50	435
*12	Maatalouslomittajat KVTES	70	88	158
*29	Perhepäivähoitajat KVTES	25	0	25
*50	Peruskoulu OVTES	127	49	176
*51	Lukio OVTES	15	13	28
*62	Musiikkioppilaitos, OVTES	14	7	21
*63	Kansalais- ja kansanopisto OVTES	25	10	35
*70	Teknisten sopimus TS	16	61	77
*80	Tuntipalkkaiset TTS	0	18	18
*99	Sopimuksettomat	2	1	3
Kaikki yhteensä		679	297	976

Yllä olevasta taulukosta voidaan nähdä, mitkä ovat ns. nais- ja miesvaltaiset alat.

4.5.1 Palkkavertailut sopimusaloittain

Alla oleviin palkkavertailutaulukoihin on otettu mukaan vain se henkilöstö, joilla on palkkajärjestelmässä tallennettuna kuukausipalkkatiedot. Tarkastelun ulkopuolelle ovat siten jääneet kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat ja muutamia muita pieniä ryhmiä, joille on maksettu vain sovittu palkkio esim. luentopalkkio tai muu vastaava.

Taulukoissa on vertailtu eri sopimusten piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja palkkahinnoitteluryhmittäin. Mikäli jonkun ryhmän kohdalla ei ole merkintää keskipalkasta joko miehille tai naisille, ei kyseisen palkkaryhmän alla työskentele

ko. sukupuolta. Palkkaero kertoo sen prosentin paljonko palkat poikkeavat toisistaan. Jos prosentti on miinusmerkkinen, on miesten keskipalkka sen verran suurempi kuin naisten palkka.

Jos prosentti on plusmerkkinen, on naisten keskipalkka sen verran suurempi kuin miesten palkka. Jos prosentti on nolla, niin palkoissa ei ole eroja. Jos prosenttikohta on tyhjä, ko. ryhmässä työskentelee vain toisen sukupuolen edustajia.

Taulukoista on jätetty pois naisten ja miesten lukumäärät, koska lukumäärillä ei ole merkitystä palkkatasa-arvoa tarkasteltaessa ja näin alle viiden henkilön ryhmät eivät tule niin korostetusti esille.

Tuntipalkkaisten (TTES) osalta vertailua ei ole tehty, koska kaikki ko. sopimuksen piiriin kuuluvat henkilöt ovat tällä hetkellä miehiä.

4.5.2 KVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö

Hinnoittelutunnukset ovat hieman muuttuneet vuoteen 2015 verrattuna, joten tehtäväkohtaisia palkkoja ei aivan kaikissa ryhmissä voi suoraan verrata edelliseen suunnitelmaan.

Hinnoittelu-tunnus	Selitys	Teht.koht. palkka naiset	Teht.koht. palkka miehet	Palkkaero %
1999999	Liite1 palkk.hinn. ulkopuol.te	3641,81	3449,56	5,57
01ASI040	Eräät hallinnon asiantunt.teht	2851,34	2939,82	-3,01
01TOI060	Tstoalan vaativat amm.tehtävät	2298,36		
2999999	Liite2 palkk.hinn.ulkop.tehtäv	3449,56	3891,89	-11,37
02KIR020	Kirjastopalv. johto- ja esimiesteht	3120,84		
02KIR042	Kirjastopalv. asiantuntijatehtävät	2441,48	2561,61	-4,69
02KIR050	Kirjastopalv. vaativat ammattiteh	2201,22		
02KIR060	Kirjastopalv. ammattitehtävät	2098,73		
02MUS040	Museopalv. asiantuntijatehtävät		2397,29	
02VAP020	Kulttuuri-, ym.palvelujen esimiestehtävät	2726,11		
02VAP060	Kulttuuri-, ym.palvelujen ammattitehtävät	2138,87	2163,28	-1,13
02VAP070	Kulttuuri-, ym.palvelujen perustehtävät	1975,68	1785,42	10,66
4999999	Liite 4 palkk.hinn.ulkop.tehtä	2674,75		
04PER010	Sosiaali- ja terv.huollon perustehtävät	1796,73		
04SOS050	Sos.huollon vaativat ammattitehtävät		2394,09	
04SOS06A	Sosiaalihuollon ammattitehtävät	2043,41		
5999999	Liite 5 palkk.hinn.ulkop.tehtä	2744,34		
05KOU060	Koulun hoito- ja ohj.työn amm.t	2095,89		
05KOU070	Koulun peruspalvelutehtävät	1970,61		

05VKA020	Varhaiskasv.johto-ja esimieste	3120,13		
05VKA042	Varhaiskasv. asiantuntijateht	2758,46		
05VKA044	Varhaiskasv. opetus-ja kasv.te	2504,91		
05VKA054	Varhaiskasv.hoito-ja huolenp.t	2244,58	2272,35	-1,22
05VKA064	Varhaiskasv.yks. työsk. pphoit	1949,35	1963,15	-0,70
05VKA070	Varhaiskasv. peruspalveluteht.	2010,83		
6999999	Liite 6 palkk.hinn.ulkop.tehtä	3449,56		
06RUO040	Ruokapalv.hlöstö/välitön työnj	2350,23	2436,11	-3,53
06RUO05A	Ruokapalv.hlöstö, vaativat amm	2110,91		
06RUO05B	Ruokapalveluhlöstö, ammattiteh	1961,00	1991,74	-1,54
06RUO060	Ruokapalv.hlöstö/peruspalv.teh	1934,18		
7999999	Liite 7 palkkahinn.ulkop. teht	3726,02		
07LOM050	Lomituspalvelujen työnjohtoteh	2525,06	2525,06	0
07LOM060	Lomituspalv. vaativat amm.teht	2204,27	2241,25	-1,65
08PER070	Muiden alojen peruspalveluteht	2065,03	1765,22	16,98
08SII070	Siivousalan tehtävät	1927,04	1866,42	3,25
08TAR070	Liikennealan tarkastustehtävät		1955,10	
12PPH001	Perhepäivähoitaja, amm.tutkint	1795,54		
12PPH002	Perhepäivähoitaja, ei tutkinto	1773,34		
99999998	Ei hitua, lasketaan palv.aika	3012,67	2896,92	4,00
99TAE010	17§:n muk ta edust. ei kok.pal	4109,10		
99TAE020	17§:n muk ta edust. kokonaispal	5935,96	7406,56	-19,86

Ylimmän johdon osalta (hinnoittelutunnus 99TAE020) miesten 19,86 % suurempi palkka aiheutuu siitä, että kyseiseen ryhmään kuuluu myös kaupunginjohtaja, joka on mies ja hänen palkkansa on korkeampi kuin muiden johtoryhmään kuuluvien. Mikäli kaupunginjohtaja jätetään tarkastelun ulkopuolelle, tilanne muuttuu niin, että miesten palkka on vain 0,58 %-yksikköä naisten palkkaa suurempi ja ero selittyy työnvaativuuden erolla.

Erot miesten ja naisten välisissä tehtäväkohtaisissa palkoissa johtuvat kaikki erilaisista tehtäväkuvista ja työnvaativuudesta. Iisalmen kaupungin kaikille viroille ja tehtäville on määritelty henkilöstä riippumaton työnvaativuuden mukainen tehtäväkohtainen palkka. Sukupuolella ei ole merkitystä.

Muiden alojen perustehtävien hinnoittelukohdassa sukupuolten välinen ero on suurin 16,98 % ja ero johtuu ko. ryhmän tehtäväkuvien erilaisuudesta.

4.5.3 Teknisen sopimuksen (TS) piiriin kuuluva henkilöstö

Taulukossa on vertailtu teknisten sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja.

Teknisten sopimuksen piiriin kuuluvien virkojen ja tehtävien tehtäväkohtaisten palkkojen määrittelyssä on käytössä analyttinen työnvaativuuden arviointijärjestelmä. Sopimuksessa on vain kolme eri palkkaryhmää.

Hinnoittelutunnus	Selitys	Naiset	Miehet	Palkkaero %
50101011	Tehtäväkohtainen palkka/palkkaryhmä III (Johto, vastuualueen esimiehet, vaativat asiantuntijatehtävät)	3845,88	3752,02	2,50
50102014	Tehtäväkohtainen palkka/palkkaryhmä II (Välitön ja välillinen esimies tai suunnittelu-, tarkastus- ja valvontatehtävät)	2624,53	2921,97	-10,18
50104018	Tehtäväkohtainen palkka/palkkaryhmä I (Ammattimies, joka toimii vaativissa ja erittäin vaativissa ammattimiestehtävissä)	2410,03	2096,69	8,49

Teknisellä toimialalla naisten ja miesten keskipalkat ovat tasa-arvon näkökulmasta kunnossa palkkaryhmän 50101011 osalta. Naisten palkat ovat 2,5 % suuremmat kuin miesten palkat. Edellisessä tarkastelussa ero naisten hyväksi oli 0,53 %

Palkkaryhmässä 50102014 miesten palkat ovat naisten palkkoja 10,18 % suuremmat (aik. naisten palkat olivat 4,75 % suuremmat). Muutos johtuu siitä, että ko. palkkaryhmään kuuluu hyvin erilaisia tehtäviä, joissa työnvaativuus vaihtelee paljon. Ko. tehtäviin rekrytoidaan aina henkilöstöä koulutus, ammattitaito ja muu soveltuvuus huomioiden.

Palkkaryhmässä 50104018 sukupuolen välinen ero keskipalkassa on kaventunut vuoden 2015 18,2 %:sta 8,49 %:iin, mikä kertoo siitä, että tasa-arvo palkoissa on myös ammattitehtävissä kehittynyt hyvään suuntaan.

Naiset ovat alkaneet kouluttautua yhä enemmän teknisen toimialan tehtäviin ja saaneet myös alalta koulutusta vastaavaa työtä.

4.5.4 OVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö

Taulukossa on vertailtu opetusalan virkaehtosopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön peruspalkkoja. Tehtäväkohtainen palkka muodostuu peruspalkasta, työnvaativuuteen perustuvasta tva-lisästä ja tuloksellisuuserästä. Uusia tuloksellisuuseriä ei ole jaettu 1.9.2010 jälkeen, joten tästä ei voi vertailua tehdä.

Hinnoittelu-tunnus	Selitys	Peruspalkka naiset	Peruspalkka miehet	Palkkaero %
Eri hituja	Virkarehtorit	4513,97	4542,95	-0,64
40304005	Peruskoulu/lehtori vanh. ym.	2898,97	2898,97	0
40304012	Peruskoulu/erit.op. yl.kork.k.	2919,11	2919,11	0
40304013	Peruskoulu/erit.op. yl.kork.k.	2726,71		
40304028	Peruskoulun rehtori ja opettaj	2898,97	2898,97	0
40304030	Peruskoulu/luokanopett. yl.kor	2698,74	2698,74	0
40304031	Peruskoulu/luokanopett. al.kor			
40304066	Peruskoulu/oppilaanohj.lehtori	3172,14	3330,00	-4,74
40307038	Peruskoulun tuntiopett/yläaste	2898,97	2898,97	0
40307043	Peruskoulun tuntiopett/yläaste		2143,21	
40307044	Peruskoulun tuntiopett/erit.op	2919,11		
40307047	Peruskoulu yl.kork.k.t/perusk	2684,24		
40307049	Peruskoulun tuntiopett/erit.op		2248,52	
40307054	Peruskoulun tuntiop/ylempi kkt	2898,97	2898,97	0
40307056	Peruskoulun tuntiop/ala-aste	2698,74		
40307059	Peruskoulun tuntiop/ala-aste		2022,01	
40401005	Lukio/rehtori, apulaisrehtori		5352,76	
40404017	Lukio/vanh. lehtori vanh.leht.	3124,13	3143,42	-0,61
40404066	Lukion opon kelpoisuuden omaav	4058,34		
40604006	Kansalaisopisto/opettaja ykkt	2590,15		
40801002	Musiikkioppilaitos/mus.opiston		4817,58	
40804012	Musiikkioppil./mus. perusop. I	2506,53	2578,64	-2,80
40804013	Musiikkioppil./mus. perusop. o	2259,55		
40804014	Musiikkioppil./mus. perusop. sä	2511,18	2511,18	0

Opetushenkilöstön osalta palkkatasa-arvo toteutuu sopimusaloista parhaiten. Peruspalkka tulee suoraan virkaehtosopimuksesta.

Työnvaativuuden arviontiin perustuvan tva-lisän jakautuminen sukupuolittain.

Sukupuoli	Henkilöitä yhteensä	Tva-lisän saajia	Tva-lisän suuruus keskimäärin €	Tva-lisän suuruus € keskimäärin, kun koulunjohtajan tva-lisät poistettu
Naiset	142	142	186,76	101,97
Miehet	55	55	99,23	99,23

Koulunjohtajarehtorit ovat kaikki miehiä. Kun koulunjohtajan tva-lisät poistetaan, niin tva-lisät ovat sukupuolen kesken lähes samansuuruiset.

4.5.5 Henkilökohtainen harkinnanvarainen lisä

Henkilökohtainen harkinnanvarainen palkan lisä perustuu henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Arvioinneissa kriteereinä käytetään seuraavia

osatekijöitä: 1. Ammatinhallinta/osaaminen, 2. Yhteistyökyky/vuorovaikutustaidot, 3. Vastuuntunto, 4. Kehityskyky/kouluttautuminen, 5. Joustavuus, 6. Luovuus ja 7. Aikaansaannoskyky/tehokkuus.

Taulukoissa on esitetty kunnallisten virka- ja työehtosopimusten harkinnanvaraisen henkilökohtaisen palkanosan palkan jakaantuminen naisten ja miesten kesken.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen **(KVTES)** harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät.

Sukupuoli	Henkilökohtaisen lisän saajia	Hlö-lisän suuruus keskimäärin €	Osuus lisien saajista %
Naiset	207	104,79	73,67
Miehet	74	115,00	26,33
YHTEENSÄ	281		100,00

Kvtes:n piirissä naisten osuus lisien saajista on 73,67 % (aik. 72 %) ja miesten 26,33 % (aik. 28 %). Keskimääräinen lisä on miehillä suurempi kuin naisilla. Lisien jakautumisessa naisten ja miesten välillä ei ole tapahtunut suuria muutoksia vuoteen 2015 verrattuna.

Teknisten sopimuksen **(TS)** harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät.

Sukupuoli	Henkilökohtaisen lisän saajia	Hlö-lisän suuruus keskimäärin €	Osuus lisien saajista %
Naiset	14	199,13	20,59
Miehet	54	170,09	79,41
YHTEENSÄ	68		100,00

Teknisten sopimusten piirissä on naisten osuus lisien saajista on 20,59 % (aik. 20 %). Miehiä on 79,22 % ja miesten osuus lisien saajista on 79,41 % (aik. 80,00 %). Lisien saajia on lähes saman verran molempien sukupuolien edustajista, mutta naisten keskimääräisen lisän suuruus on 14,58 %-yks. suurempi.

Teknisen sopimuksen piirissä henkilökohtaiset lisät ovat kaikkein suurimmat, mikä johtuu siitä, että henkilökohtainen lisä on ollut heidän sopimuksessaan kaikkein pisimpään ja osittain myös vuoden 1995 palkkarakennemuutoksesta.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sopimuksen **(OVTES)** harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät.

Sukupuoli	Henkilökohtaisen lisän saajia	Hlö-lisän suuruus keskimäärin €	Osuus lisien saajista %
Naiset	67	49,72	69,07
Miehet	30	48,41	30,93
YHTEENSÄ	97	49,32	100,00

Opetushenkilöstön henkilökohtaiset lisät ovat euromääräisesti pieniä, koska henkilökohtainen lisä on otettu opetuslalla käyttöön vasta 1.9.2010 alkaen ja henkilökohtaisiin lisiin ei ole käytetty juurikaan paikallisia järjestelyeriä. Henkilökohtaisen lisän saajista 69,07 % (aik. 72,6 %) on naisia ja 30,93 % (aik. 27,4 %) miehiä. Eri sukupuolten välinen ero on kaventunut edellisestä tarkastelusta.

4.5.6 Yhteenveto palkkakartoituksesta ja palkkaeroista

Kun tarkastellaan Iisalmen kaupungin palkkaeroja sopimusaloittain, niille löytyy yleensä luonnollinen selitys. Työnvaativuuden arviointijärjestelmien ajan tasalla pitäminen on merkinnyt myös oikeudenmukaista palkkausta sukupuolesta riippumatta, koska arvioinneissa tarkastellaan pelkästään tehtäväkuvaa ja sen tuomaa työnvaativuutta.

Mietittäessä nykyisten palkkaerojen syitä, huomataan, että erot johtuvat lähinnä siitä, miten eri sukupuolet hakeutuvat eri tehtäviin. Viime vuosina on ollut havaittavissa, että naisten hakeutuminen vaativiin tehtäviin on lisääntynyt. Tämä on seurausta naisten korkeasta koulutustasosta ja yhteiskunnan asenteiden muuttumisesta tasa-arvoa korostavaksi. Etenkin tekniselle puolelle on tullut koulutettuja naisia vaativiin tehtäviin.

Ovtes:n osalta pienet palkkaerot johtuvat muista syistä kuin tasa-arvo epäkohdista. Opetuslalla samapalkkaisuus toteutuu parhaiten johtuen palkan määrittämistavasta (tutkinto ja kelpoisuus vaikuttavat peruspalkan määräytymiseen) ja siksi palkkaerot ovat pienimmät, vaikka palkat keskimäärin ovat korkeampia kuin muilla sopimusaloilla.

Henkilökohtaisten harkinnanvaraisten palkan lisien jakaantuminen noudattelee verrattain hyvin samaa sukupuolijakaumaa, mikä ko. sopimuslalla muutenkin on.

Kokonaisuutena katsoen Iisalmen kaupungin palveluksessa olevien naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat verrattain pieniä. Ilmeistä sukupuolisyrjintää palkkakartoituksessa ei ole havaittavissa. Tilanne on pysynyt edelliseen vuonna 2015 tehtyyn tarkasteluun verrattuna palkkatasa-arvon näkökulmasta suurin piirtein samana.

5 Tasa-arvosuunnitelman johtopäätökset/toimenpiteet ja seuranta

Tasa-arvosuunnitelma on laadittu 1.8.2020 voimaan tulleiden palkkaustietojen mukaan. Tekemisessä on hyödynnetty myös henkilöstökyselyiden tuloksia ja muita sisältöön liittyviä selvityksiä.

Tehdyn kartoituksen mukaan Iisalmen kaupunkiin palvelussuhteessa olevan naispuolisen henkilöstön lukumääräinen enemmistö ei ole tasa-arvolain vastainen. Kyse on enemmänkin sukupuolten erilaisesta halusta hakeutua tiettyntyyppisiin tehtäviin sekä ammatillisesta osaamisesta ja sopivuudesta ao. tehtäviin. Sellaisille aloille, missä naisia tai miehiä ei ole edustettuna tai jompikumpi sukupuolesta on vähemmistönä, asetetaan jatkossakin tavoitteeksi lisätä alan kiinnostavuutta vähemmistösukupuolen näkökulmasta.

Toimivat palkkausjärjestelmät ovat avainasemassa, kun pyritään tasa-arvoiseen palkkaukseen. Arviointijärjestelmiä päivitetään säännöllisesti. Kriteereistä on pyritty tekemään ymmärrettävät ja selkeät. Kunkin tehtävän työnvaativuus pitää pystyä perustelevaan henkilöstölle. Työnvaativuuden arviointi tehdään aina yhteistyössä esimiesten kanssa arvioimalla saman palkkahinnoitteluryhmän tehtäviä toisiinsa.

Vaikka työnvaativuuden/henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmistä päättää työnantaja, on tärkeää, että henkilöstöä edustavat ammattijärjestöt ovat mukana kaikkien palkkausjärjestelmien kehitystyössä.

Seksuaalista häirintää sukupuolen tai sukupuoli-identiteetin perusteella ei ole tullut työsuojelun tietoon. Seksuaalisesta häirinnästä on annettu henkilöstölle erillinen toimintaohje.

Iisalmen kaupungissa on otettu käyttöön vuonna 2011 Aktiivisen tuen toimintamalli, joka tähtää myös kaikenlaisten työyhteisöjen epäkohtien ja ongelmien ratkaisemiseen. Heikentynyt työkyky voi olla seurausta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta tai muusta vastaavasta seikasta kuten syrjinnästä ja huonoista työvälineistä tai huonosta työilmapiiristä.

Päätettäessä eri työpaikkojen toimintaedellytyksistä esim. investoinneista, tulee tasa-arvonäkökulma ottaa huomioon. Esimiehillä on vastuu tarvittavista työvälineistä ja henkilöstökyselyiden mukaan työvälineet ovat hyvässä kunnossa ja ajanmukaiset.

Tasa-arvon kokonaisvaltainen edistäminen edellyttää jatkuvaa seurantaa ja tasa-arvoasian tiedostamista koko henkilöstön keskuudessa. Tasa-arvosuunnitelma saatetaan jokaisen yksikön tietoon ja näin vaikutetaan yleiseen ilmapiiriin tasa-arvoasioissa. Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyviä periaatteita noudatetaan koko ajan ja suunnitelmaa päivitetään jatkossa joka kolmas vuosi. Päivityksessä tarkastellaan edelliseen suunnitelmaan sisältyneet huomiot/toimenpiteet ja arvioidaan niiden toteutuminen.

Henkilöstön tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua varten on laadittu lukuisa määrä erilaisia ohjeistuksia esimiehille ja henkilöstölle ja ne ovat kaikkien saatavilla kaupungin henkilöstöoppaassa.

Tasa-arvon toteutumiseksi Iisalmen kaupungin henkilöstön osalta ei tarvita tällä hetkellä erityisiä toimenpiteitä, mutta tilannetta tulee kuitenkin seurata. Tasa-arvon toteutuminen pitää huomioida kaikessa henkilöstöä koskevassa päätöksenteossa.