

Kempeleen kunnan tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma
2023



KEMPELE

Sisällys

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohdat	3
2. Yhdenvertaisuuslaki	3
3. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	4
4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Kempeleen kunnan toiminnassa	5
4.1. Rekrytointipolitiikka ja työhönotto	5
4.2. Koulutus ja urakehitys	6
4.3. Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot	7
4.4. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	8
4.5. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	9
4.6. Työolot ja työilmapiiri	9
5. Henkilöstö ja palkkarakenne	10
5.1. Palkkakartoitus	11
6. Toimenpiteiden seuranta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys	14
Taulukko 1. Rekrytoinnit 1.8.2021 – 30.6.2023	6
Taulukko 2. Esihenkilöt xx.xx.2023 sukupuolijakauman mukaisesti	6
Taulukko 3. Palvelussuhteet palvelussuhteen laadun ja sukupuolen mukaan 2021	10
Taulukko 4. Henkilöstö ikä- ja sukupuolijakauma 2021	11
Taulukko 5. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ammattiluokan mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021	12
Taulukko 6. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja toimialaluokituksen (tol2008) mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021	12
Taulukko 7. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot (keskiarvo) sukupuolen ja koulutusasteen mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021	13
Taulukko 8. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ikäryhmän mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021	13
Taulukko 9. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja sopimusalan mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021	13
Taulukko 10. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja hinnoittelutunnuksen mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021 (mukana ne hinnoittelutunnukset, joissa molempia sukupuolia >3)	14



1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohdat

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet ovat yhteiskuntamme peruspilareita, ja syrjintä sekä epäasiallinen ja epätasa-arvoinen kohtelu työelämässä on kielletty. Lainsäädäntö asettaa työnantajalle velvollisuuden edistää suunnitelmallisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä. Suomen perustuslain (731/1999) toisessa luvussa määritellään ihmisten perusoikeudet, joista ensimmäisenä on yhdenvertaisuus. Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten välistä tasa-arvoa on edistettävä yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Syrjinnän kieltoa tarkennetaan Suomen lainsäädännössä yhdenvertaisuuslailla (1325/2014) sekä lailla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön noudattamista työ- ja palvelussuhteissa Suomessa valvovat työsuojeluviranomaiset, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetut sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnat. Viime kädessä syrjintää koskevat yksittäiset riita- ja rikosasiat ratkaistaan yleisessä tuomioistuimessa. Paikallistasolla työsuojelun valvonnasta vastaavat aluehallintovirastojen työsuojeluviranomaiset, joiden tehtävänä on antaa neuvontaa, ohjeita ja lausuntoja työsuojelusäännösten ja -määräysten soveltamisesta.

2. Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuuden, ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuden edistäminen

Viranomaisen, työnantajan ja koulutuksen järjestäjän on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella ja työnantajalla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Syrjinnän ehkäiseminen

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettu syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä, jotka ovat myös kiellettyjä.



Syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvan tehostaminen

Syrjinnän ja vastatoimen kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työntajalta tai koulutuksen järjestäjältä, joka on lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvityksen tulee olla oikeudenmukainen suhteessa teon vakavuuteen, jota arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Lisäksi syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen ja säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen määräys on mitätön.

3. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) on tarkoitus estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoitus on myös estää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan ja sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäiseminen

Välillinen ja välitön syrjintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun tai henkilön fyysisiin sukupuolta ilmentävien ominaisuuksien perusteella on kielletty. Tässä laissa kiellettyinä syrjintänä on pidettävä myös sitä, jos työnantaja ei ryhdy vaadittaviin ja käytössä oleviin toimiin työntekijän joutuessa seksuaalisen tai muun häirinnän kohteeksi tai, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen.

Tasa-arvon edistäminen

Viranomaisten, työnantajan ja koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan. Viranomaisella ja työnantajalla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Naisten aseman parantaminen työelämässä

Työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa mahdollistamalla eri sukupuolten hakeutumista ja sijoittumista avoinna oleviin erilaisiin tehtäviin sekä näin luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa sekä kehittämällä työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille. Työnantajan on myös helpotettava naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät



tasa-arvon toteutumista. Julkisessa hallinnossa ja julkista valtaa käyttävissä toimielimissä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Kempeleen kunnan toiminnassa

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävät toimintatavat ovat tärkeä osa Kempeleen kunnan jokapäiväistä arkea ja työyhteisössä ei sallita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden loukkaamista. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävien toimintamallien rakentuminen edellyttää johdon ja koko henkilöstön sitoutumista yhteisesti sovittuihin tavoitteisiin ja toimintamalleihin. Kunnanhallitus ja henkilöstötoimikunta ovat käsitelleet Kempeleen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja sitoutuneet sen toteuttamiseen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa esitetyt toimintamallit ja toimenpiteet koskevat jokaista Kempeleen kunnan prosessia ja alaprosessia sekä niihin kuuluvaa henkilöstöä.

Kempeleen kunnassa on tehty erilliset tasa-arvosuunnitelmat perusopetuksen, lukion ja varhaiskasvatuksen osalta.

4.1. Rekrytointipolitiikka ja työhönotto

Tasa-arvolaki edellyttää työnantajaa toimimaan siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Lisäksi työnantajan tulee edistää naisten ja miesten sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Valintaperusteiden tulee soveltua yhtä hyvin naisille kuin miehille, eivätkä työtehtävän vaatimukset saa suosia toista sukupuolta. Yhdenvertaisuuslain 17 §:n mukaan työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Kempeleen kunnassa rekrytointi toteutetaan yhdenvertaisesti riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta tai muusta henkilöön liittyvistä tekijöistä.

Jos henkilö epäilee tulleen syrjityksi työhönotossa tai muuten työelämässä, työnantajan on työntekijän pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelyn perusteista. On tärkeää, että syrjintää epäilevä henkilö saa selvityksen työnantajan ratkaisun perusteista.

Kun kyseessä on työhönottotilanne, selvityksestä on ilmentävä valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet seikat.

Toimenpiteet

- Rekrytointeissa huomioidaan tasa-arvoa edistävät valintakriteerit
- Henkilöstövalinnoissa huolehditaan, että sukupuoleen liittyvät syyt eivät johda syrjintään työhönotossa, esim. raskaus
- Rekrytointeissa annetaan tasavertainen mahdollisuus hakijoille ja avoimiin tehtäviin pyritään valitsemaan päteviä henkilöitä iästä tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä riippumatta



- Kempeleen kunnassa on yhteinen rekrytointiohje, joka ohjaa esihenkilöitä toimimaan oikein rekrytointitilanteissa

Seuranta

- Rekrytoinnit tehdään tasa-arvon periaatteita ja rekrytointiohjeita noudattaen
- Esihenkilöt perehdytetään Kempeleen kunnan rekrytoinnin periaatteisiin ja ohjeisiin
- Rekrytointitilastojen seuranta

Taulukossa 1. on esitetty rekrytoinnit ja hakijamäärät aikavälillä 1.8.2021 – 30.6.2023 sekä palvelukseen valitut sukupuolen mukaan toimialajakoilla. Kaikista hakijoista 79 % (edellinen seurantajakso 82 %) oli naisia ja 21 % (18 %) miehiä. Tähän vaikuttaa se, että työpaikkoja on ollut eniten avoimena naisvaltaisilla aloilla. Valituista henkilöistä 86 % (80 %) oli naisia ja 14 % (20 %) miehiä.

Taulukko 1. Rekrytoinnit 1.8.2021 – 30.6.2023

Toimiala	täytetyt paikat	hakeneet, naiset	hakeneet, miehet	hakeneet, sukupuolta ei määritelty	hakijat yht.	valitut, nainen	valitut, mies
Opetus, varhaiskasvatus ja kulttuuri	188	1398	330	3	1731	166	22
Sosiaali- ja terveydenhuoltoala	44	614	42		656	43	1
Tekninen ala (sis. tietohallinnon)	23	261	234		495	11	12
Hallinto- ja toimistotyö	35	301	67	1	369	29	6
Yhteensä	290	2574	673	4	3251	249	41

Taulukossa 2. on esitetty kunnan esihenkilöstö xx.xx.2023 sukupuolijakauman mukaisesti. Esihenkilöistä 57 % (edellinen seurantajakso 60 %) on naisia ja 43 % (40 %) miehiä.

Taulukko 2. Esihenkilöt 1.9.2023 sukupuolijakauman mukaisesti

Organisaatio	naisten lkm.	miesten lkm.	yhteensä
Kunnanjohto	2	5	7
Hallintopalvelut	4	2	6
Varhaiskasvatus	17	2	19
Sivistys- ja kulttuuri	8	11	19
Tekniset palvelut	8	8	16
yhteensä	39	28	67

4.2. Koulutus ja urakehitys

Tasa-arvolain 6 § edellyttää, että työnantaja luo naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Kempeleen kunnassa henkilöstöllä on sukupuolesta tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet sekä kouluttautumiseen että uralla etenemiseen.



4.3. Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot

Tasa-arvolaki edellyttää, että työnantaja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työeidoissa ja palkkauksessa. Kempeleen kunnassa noudatetaan palkkauksessa sekä palvelussuhteiden eidoissa työehtosopimuksia. Samoista ja samanarvoisista töistä tulee maksaa palkkaa samojen vaativuustekijöiden, työssä menestymisen sekä työssä saavutettujen tulosten perusteella. Tämä periaate koskee niin toistaiseksi voimassa olevia kuin myös määrä- ja osa-aikaisia työ- ja virkasuhteita.

Tämän takia tulee arvioida sitä, onko yhtä vaativat työt sijoitettu palkkauksessa samalle tasolle. Työn vaativuuden arvioinnilla arvioidaan mm. työn edellyttämää osaamista, vastuuta, kuormitusta ja työoloja. Vaativuuden arviointiin eivät saa vaikuttaa tekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Tehtävien vertailussa tulee ottaa huomioon se, että kunnallisella puolella on useita eri työehtosopimusta. Vertailu tulee pää-sääntöisesti tehdä saman työehtosopimuksen piirissä olevien kesken, saman hinnoittelutunnuksen sisällä. Tehtävänimike ei määritä palkkausta, palkkauksen määrittää työn sisältö.

Lain mukaan osana tasa-arvotilanteen selvittämistä on tehtävä kartoitus naisten ja miesten palkoista (palkkakartoitus). Sitä varten käydään läpi käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja niiden soveltamiskäytännöt. Palkkakartoituksessa eritellään naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin ja naisten ja miesten tehtävien luokitus. Tämän jälkeen selvitetään naisten ja miesten palkat ja naisten ja miesten väliset palkkaerot. Tämän tarkoituksena on selvittää, kohdellaanko naisia ja miehiä palkkauksessa tasa-arvoisesti ja kohdellaanko naisten ja miesten yhtä vaativia töitä yhdenvertaisella tavalla. Yksittäisten henkilöiden asioita ei kuitenkaan esitetä.

Palkkasyrjinnästä on kysymys vain, jos työnantaja maksaa huonompaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Viranhaltijan / työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan / työntekijän tehtävien vaativuus. Työnantajan on tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon. Tavoitteena on, että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Vertailun kohteena ovat saman työnantajan palveluksessa olevien samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävät.

Viranhaltijalle / työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat viranhaltijan / työntekijän henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä mahdolliset muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot. Henkilökohtaisen lisän yleiset maksamisperusteet selvitetään yhteisesti henkilöstön tai sen edustajien kanssa, jotta varmistetaan yhdenvertaisuus myöntämisperiaatteissa. Työntekijöiden henkilökohtainen kyky selvittää töistään on kuitenkin hyväksyttävä peruste sille, miksi työnantaja voi maksaa erisuuruista henkilökohtaista lisää. Työehtosopimuksissa esille tulevat työkokemuksilisät ja määrävuosilisät määräytyvät kokemuksvuosien perusteella.

Toimenpiteet

- Vaativuudeltaan samanlaisesta työstä maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa
- Henkilökohtaisen lisän myöntämisen periaatteet ovat kaikille yhtäläiset



- Työnvaativuudenarviointijärjestelmät ovat ajan tasalla ja järjestelmällä päivitetään muuttuneet ja uudet tehtävät
- Kempeleen kunnassa on käytössä työnvaativuudenarviointijärjestelmät KVTES:n, OVTES:n ja TS:n osalta.
- Tuntipalkkaisten osalta on laadittu paikallisesti työehtosopimukseen perustuva palkkataulukko, jossa on määritelty palkkaluokkien vaativuustekijät.

Seuranta

- Palkkausmuutokset edellyttävät toimintasäännön mukaan henkilöstöpäällikön lausuntoa, tällä varmistetaan, että palkat määritellään sovittujen järjestelmien mukaisesti.
- Varmistetaan, että työnvaativuuden arviointijärjestelmät ovat ajan tasalla
- Tasa-arvosuunnitelmassa esitetään palkkakartoitus

4.4. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Kempeleen kunnassa häirintää ja epäasiallista kohtelua ei hyväksytä missään muodossa. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun estäminen on koko työyhteisön niin työnantajan kuin henkilöstön yhteinen asia.

Työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n mukaan työnantajan on ryhdyttävä toimiin terveyttä haittaavan tai vaarantavan häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi.

Epäasiallinen kohtelu on lain, yleisen hyvän tavan tai omien työvelvollisuuksien vastaista käyttäytymistä tai toimintaa toista kohtaan työssä. Se on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa mutta kyse voi olla myös yksittäisestä tapahtumasta.

Häirinnästä on kyse silloin, kun henkilö on järjestelmällisen, toistuvan ja pitkäkestoisen painostavan, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteena ja tästä aiheutuu hänelle terveydellistä haittaa. Epäasiallista kohtelua ja häirintää ovat esimerkiksi seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä ja ahdistelu, työyhteisön ulkopuolelle jättäminen, uhkailu ja fyysinen väkivalta, henkilön ominaisuuksien, ulkoasun, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaus tai panettelu, väärin tietojen levittäminen, epäasiallinen työnjohto-oikeuden käyttäminen.

Epäasiallista kohtelua ei ole työnantajan työnjohto-oikeuden soveltaminen. Työnantajalla on oikeus valvoa ja johtaa työtä. Työnantaja päättää miten, missä, milloin ja millä välineillä työtä tehdään. Työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä.

Syrjinnän kielto kattaa myös seksuaalisen häirinnän ja häirinnän sukupuolen perusteella. Häirintä loukkaa yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Sukupuolinen häirintä johtaa työn määrän ja laadun heikentymiseen - niin häiritsijän kuin kohteenkin osalta. Usein se voi lisäksi kärjistää työpaikan yleistä työilmapiiriä ja heikentää kaikkien työssä viihtyvyyttä. Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi.



Toimenpiteet

- Työnantajalla on ajantasainen ohjeistus häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseen ja käsittelyyn
- Häirintätapaukset saatetaan aina esihenkilön ja henkilöstöpäällikön tietoon ja jokainen tapaus käsitellään aina Kempeleen kunnan olemassa olevan toimintamallin mukaisesti

Seuranta

- Mahdollisia häirintätapauksia seurataan työsuojelun toimesta

4.5. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työntekijän oikeudesta perhevapaisiin on säädetty työsopimuslaissa (55/2001). Työnantajan toimii siten, että lain takaamat mahdollisuudet perhevapaisiin ja sairaan lapsen hoitoon toteutuvat tasapuolisesti ja käytännössä sukupuolesta riippumatta.

Toimenpiteet

- huomioidaan molempien vanhempien yhtäläinen oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen sairaan lapsen hoitamisesta
- huolehditaan perhevapaalta palaavan työntekijän työhön paluun tuesta
- tiedotetaan tärkeistä työyhteisön muutoksista myös perhevapailla olevia, tiedottamisvastuu on ensisijaisesti esihenkilöillä. Esihenkilö sopii työntekijän kanssa ennen perhevapaan alkua tiedottamistavasta ja kanavasta.
- mahdollistetaan erilaisia työaikajärjestelyjä mahdollisuuksien mukaan

Seuranta

- henkilöstökertomus

4.6. Työolot ja työilmapiiri

Tasa-arvolain mukaan työoloja tulee kehittää siten, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Fyysisesti kuormittavissa töissä hyödynnetään jaksamista edistäviä teknisiä ratkaisuja ja apuvälineitä. Väkivallan uhkaa minimoidaan mahdollisuuksien mukaan mm. hälytysjärjestelmillä ja tilaratkaisuilla. Erityistarpeiselle työntekijälle pyritään luomaan työn ja toiminnan mahdollistavat työolot ja/tai järjestämään mahdollisuuksien mukaan uudelleen koulutusta työkykyä vastaaviin tehtäviin.



Toimenpiteet

- työilmapiirikysely toteutetaan joka toinen vuosi, tulokset käsitellään työyksiköissä
- työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työpaikkakäynnit toteutetaan suunnitelman mukaisesti, työpaikkakäynneille kutsutaan mukaan työsuojeluvaltuutettu ja tarpeen mukaan työsuojelupäällikkö
- kiinteistökierrokset toteutetaan vuosittain suunnitelman mukaisesti, kiinteistökierroksille kutsutaan mukaan työsuojeluvaltuutettu
- työpaikan vaarojen ja riskien arviointi pidetään ajan tasalla ja käsitellään henkilöstön kanssa säännöllisesti (päivitysväli kaksi vuotta)
- osatyökyisiä henkilöitä tuetaan mm. toimipaikkakohtaisen työn muutoksilla, uudelleen sijoituksilla, työkokeiluilla ja kuntoutuksilla

Seuranta

- työhyvinvointikysely järjestetään kahden vuoden välein
- työpaikkakäyntejä suunnitellaan ja seurataan työterveydentoimintasuunnitelman päivityksen yhteydessä
- vaarojen ja riskien arvioinnit päivitetään kahden vuoden välein
- osatyökyisille järjestetään tarvittaessa verkostoneuvotteluja työterveyshuollossa, ensisijainen tavoite on tukea henkilöä omassa työssä suoriutumisesta

5. Henkilöstö ja palkkarakenne

Vuonna 2021 Kempeleen kunnan henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 873 henkilöä, joista naisten osuus oli 82 %. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 285 henkilöä, joista naisten osuus oli 86 %.

Lokakuussa 2021 KT:n henkilöstötilaston mukaan kunta-alalla työskenteli 434 000 henkilöä. Naisten osuus koko kunta-alan henkilöstöstä oli 80 %. Kempeleen kunnassa naisten osuus henkilöstöstä vuonna 2021 oli 82 %.

Taulukko 3. Palvelussuhteet palvelussuhteen laadun ja sukupuolen mukaan 2021

Palvelussuhteen laatu	Naiset	Miehet	Yhteensä, hlöä	Naisten osuus, %
Vakinainen	714	159	873	82
Määräaikainen	246	39	285	86
Työllistämistuella	24	16	40	60
Oppilas tai oppisopimus	2	1	3	67
Yhteensä	986	215	1 201	82



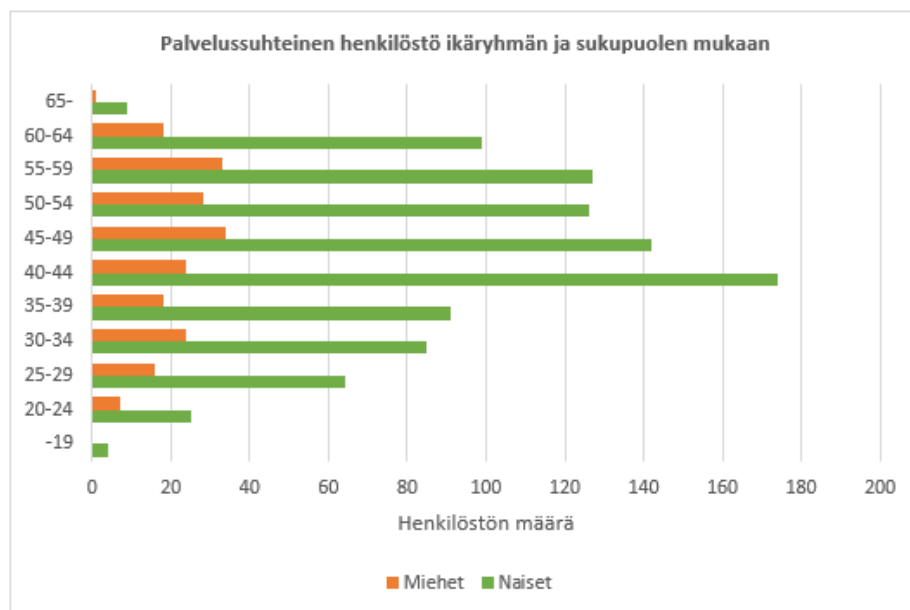
Kunta-alalla henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 45,1 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisen ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. Yleisesti keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla sektoreilla.

Kempeleen kunnassa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2021 46,8 vuotta (2021: 47,4 vuotta).

Taulukko 4. Henkilöstö ikä- ja sukupuolijakauma 2021

Ikäryhmä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
-19	4	0	4	100
20-24	25	7	32	78
25-29	64	16	80	80
30-34	85	24	109	78
35-39	91	18	109	83
40-44	174	24	198	88
45-49	142	34	176	81
50-54	126	28	154	82
55-59	127	33	160	79
60-64	99	18	117	85
65-	9	1	10	90
Yhteensä	946	203	1 149	82

Kuva 1. Palvelussuhteinen henkilöstö ikäryhmän ja sukupuolen mukaan



5.1. Palkkakartaotus

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on tehtävä palkkakartaotus tasa-arvosuunnitelman yhteydessä. Palkkakartaotuksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartaotuksen vaatavuus- 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.

Kempeleen kunnan palkkatiedot on saatu Tilastokeskuksen kunnan tasa-arvoraportista vuodelta 2021. Palkkatietoihin sisältyy tiedot naisten ja miesten välisistä palkoista ja palkkaeroista ammattiluokan, toimialan, koulutusasteen, ikäryhmän sekä sopimusalan mukaan. Kempeleen kunnassa palkkaukset kohtelevat tasa-arvoisesti sekä naisia että miehiä. Palkkatiedot esitetään, mikäli kyseisessä ryhmässä on vähintään viisi henkilöä ja samaa sukupuolta olevia vähintään kolme. Kokonaispalkkojen eroon vaikuttavat työkokemus- tai ammattialalisät, määrävuosilisät ja henkilökohtaiset lisät.

Taulukko 5. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ammattiluokan mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021

Ammattiluokka	Naiset lkm.	Miehet lkm.	Tehtäväkohtainen palkka naiset, EUR	Tehtäväkohtainen palkka miehet, EUR	Palkkaero %	Kokonaisansio naiset, EUR	Kokonaisansio miehet, EUR	Palkkaero %
Johtajat	20	15	4152,00	5527,00	33,10	4498,00	6276,00	39,50
Erityisasiantuntijat	354	105	3109,00	3102,00	-0,20	3794,00	4070	7,30
Asiantuntijat	128	21	2554,00	2535,00	-0,70	2934,00	2895	-1,30
Palvelu- ja myyntityöntekijät	334	42	2196,00	2083,00	-5,20	2529,00	2415,00	-4,50

Taulukko 6. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja toimialaluokituksen (tol2008) mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021

Toimiala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	2 028	1 989	-39	-1,9	2316	2139	-177	-7,6	2317	2141	-175	-7,6
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	2 860	3 390	530	18,5	3196	3736	540	16,9	3196	3736	540	16,9
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	3 325	4 039	714	21,5	3572	4427	855	23,9	3573	4427	853	23,9
Koulutus	2 980	3 142	162	5,4	3652	4061	409	11,2	3769	4151	382	10,1
Terveys- ja sosiaalipalvelut	2 610	2 922	311	11,9	2995	3561	565	18,9	3007	3566	559	18,6
Taiteet, viihde ja virkistys	2 438	2 143	-295	-12,1	2683	2410	-272	-10,2	2692	2463	-229	-8,5
Yhteensä	2 733	3 052	319	11,7	3187	3729	542	17	3231	3798	568	17,6



Taulukko 7. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot (keskiarvo) sukupuolen ja koulutusasteen mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021

Koulutusaste	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %
Perusaste	2 090	2 005	-85	-4,1	2 268	2 254	-14	-0,6	2 268	2 254	-14	-0,6
Toinen aste	2 169	2 131	-39	-1,8	2 497	2 367	-130	-5,2	2 504	2 464	-40	-1,6
Erikoisammattikoulutusaste
Alin korkea-aste
Alempi korkeakouluaste	2 654	3 143	488	18,4	2 952	3 411	458	15,5	2 972	3 427	456	15,3
Ylempi korkeakouluaste	3 262	3 341	80	2,4	3 922	4 292	370	9,4	4 015	4 370	354	8,8
Tutkijakoulutusaste
Yhteensä	2 733	3 052	319	11,7	3 187	3 729	542	17	3 231	3 798	568	17,6

Taulukko 8. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ikäryhmän mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021

Ikäryhmä	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %
-19
20-24
25-29	2 733	2 770	37	1,4	2 907	2 949	42	1,4	2 998	3 011	12	0,4
30-34	2 796	3 054	258	9,2	2 977	3 426	448	15,1	3 107	3 471	364	11,7
35-39	2 870	3 381	511	17,8	3 383	3 789	406	12	3 450	3 933	483	14
40-44	2 865	3 686	822	28,7	3 355	4 421	1 066	31,8	3 413	4 484	1 072	31,4
45-49	2 693	2 793	100	3,7	3 236	3 704	468	14,5	3 253	3 776	523	16,1
50-54	2 715	2 829	115	4,2	3 195	3 515	319	10	3 212	3 527	315	9,8
55-59	2 612	2 927	315	12	3 124	3 764	640	20,5	3 131	3 871	741	23,7
60-64	2 674	2 919	245	9,2	3 212	3 593	381	11,9	3 218	3 653	435	13,5
65-
Yhteensä	2 733	3 052	319	11,7	3 187	3 729	542	17	3 231	3 798	568	17,6

Taulukko 9. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja sopimusalan mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021

Sopimusala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	2 315	2 994	678	29,3	2 566	3 194	627	24,4	2 569	3 200	632	24,6
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	2 973	3 213	240	8,1	3 551	4 179	628	17,7	3 646	4 272	626	17,2
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	2 748	2 508	-240	-8,7	3 090	2 820	-270	-8,7	3 090	2 925	-164	-5,3
TTES kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus					12,86	14,86	1,99	15,5	12,86	14,86	1,99	15,5
LS, kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus	5 153	4 565	-588	-11,4	6 948	6 137	-811	-11,7	6 948	6 137	-811	-11,7
SOTE, <u>kunnall.</u> sosiaali- ja terveydenhuollon virka- ja työehtosopimus	2 662	2 337	-325	-12,2	3 061	2 543	-518	-16,9	3 082	2 543	-539	-17,5
Yhteensä	2 733	3 052	319	11,7	3 187	3 729	542	17,0	3 231	3 798	568	17,6



Taulukko 10. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja hinnoittelutunnuksen mukaan sekä palkkaero naiset - miehet 2021 (mukana ne hinnoittelutunnukset, joissa molempia sukupuolia >3)

Hinnoittelutunnus	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, EUR	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
02SOS06A	2278	2229	-49	-2,2	2911	2431	-481	-16,5	2943	2431	-512	-17,4
06RUO05B	1978	1969	-9	-0,5	2278	2093	-185	-8,1	2278	2097	-181	-8
40304005	3045	3053	7	0,2	3811	3809	-2	0	3926	3987	61	1,5
40304012	3036	3054	18	0,6	3818	4561	743	19,5	3997	4575	578	14,5
40304028	3078	3065	-13	-0,4	3746	3891	145	3,9	3936	4027	92	2,3
40304030	2863	2787	-76	-2,7	3521	3758	237	6,7	3609	3802	193	5,4
40404017	3152	3157	5	0,2	4577	4790	214	4,7	4672	4890	218	4,7
50102014	3008	3049	42	1,4	3344	3422	77	2,3	3344	3422	77	2,3
50104018	2424	2106	-318	-13,1	2772	2355	-417	-15	2772	2513	-259	-9,3
99999999	3703	6240	2537	68,5	3967	6611	2644	66,7	3967	6611	2644	66,7
Yhteensä	2733	3052	319	11,7	3187	3729	542	17	3231	3798	568	17,6

6. Toimenpiteiden seuranta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys

Kempeleen kunnan prosessien ja alaprosessien esihenkilöt vastaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta jatkuvasti päivittäisessä toiminnassaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa sovittujen toimenpiteiden toteutumista seurataan suunnitelman mukaisesti vuosittain. Sisältöä tarkistetaan ja päivitetään tarvittaessa, kuitenkin vähintään kahden vuoden välein.



KEMPELE

