

Ruoveden kunnan tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma
2020 - 2022

Sisällys

1.	MITÄ YHDENVERTAISUUSLAKI TARKOITTAAN?	3
2.	MITÄ TASA-ARVOLAIN MUUTOKSET TARKOITTAVAT?.....	4
2.1.	Tasa-arvon edistäminen	4
2.2.	Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjinnän kieltä	4
2.3.	Yhdenvertaisuussuunnitelma	6
2.4.	Syrjinnän kieltä	7
2.5.	Häirintä	7
3.	SUUNNITELMAN TAVOITTEET	8
3.1.	Rekrytointi	8
3.2.	Työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen	8
3.3.	Palkkaus, nimikkeet ja työn vaatavuuden arviointi.....	8
3.4.	Eteneminen uralla ja työn ohessa kouluttautuminen	11
3.5.	Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	11
3.6.	Syrjintä.....	11
3.7.	Positiivinen diskriminaatio	12
4.	NYKYTILANTEEN KARTOITUS RUOVEDEN KUNNAN HENKILÖSTÖN KESKUUDESSA.....	13
5.	KEHITTÄMISKOhteet ja seuranta	14
5.1.	Palkkaus	14
5.2.	Urakehitys.....	15
5.3.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelmasta tiedottaminen	15
6.	YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TOTEUTUMINEN RUOVEDEN KOULUJEN TOIMINNASSA	15
6.1	Ruoveden perusopetuksen tasa-arvo- ja yhdenmukaisuussuunnitelma	15

Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain osittaisuudistus

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vähintään joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa ja siitä tulee tiedottaa henkilöstölle. Suunnitelma sisältää erillisenä liitteenä olevan perusopetuksen tasa-arvo- ja yhdenmukaisuussuunnitelman.

Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain (1325/2014) perusteella yhdenvertaisuuden edistämisen velvoite työpaikoilla. Kuntaan on myös luotava yhdenvertaisuussuunnitelma sekä päivitettävä tasa-arvosuunnitelma. Nämä kaksi asiakirjaa yhdistetään yhdeksi asiakirjaksi Ruoveden kunnassa.

Suunnitelman tavoitteena on yhdenvertaisuuden edistäminen niin kunnan henkilöstön rekrytoinnissa, palkkauksessa, henkilöstörakenteessa sekä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Myös yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden hyväksyminen sekä edistäminen ovat näkökulmina, jotta erilaiset epätasa-arvoa aiheuttavat tekijät tulisivat huomioiduiksi laaja-alaisesti.

1. MITÄ YHDENVERTAISUUSLAKI TARKOITTA?

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (1 §). Lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää ainoastaan yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta ja uskonnonharjoitus (2 §).

Lakia sovelletaan kunnallisiin viranomaisiin, joilla tarkoitetaan kunnan ja kuntayhtymän viranomaisia. Lain säännöksiä sovelletaan myös muuhun julkista hallintotehtävää hoitavaan kuin viranomaiseen. Lain soveltamisalan kannalta julkista hallintotehtävää hoitavan organisaatiomuodolla ei ole merkitystä. Kysymys voi olla yhteisöstä, laitoksesta, säätiöstä tai yksityishenkilöitä. Lain viranomaista koskevat säännökset tulevat sovellettavaksi julkista hallintotehtävää hoitavaan vain siltä osin, kun se hoitaa tällaista tehtävää. Lakia sovelletaan myös tavaroiden ja palvelujen tarjoamisessa. Tavaroiden ja palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan laissa sitä, joka ammattimaisesti tarjoaa tavaroita ja palveluja yleisesti saataville, kyse voi olla julkisesta tai yksityisestä oikeushenkilöstä taikka luonnollisesta henkilöstä. Laissa tavaroiden ja palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan myös julkisten palvelujen tarjoajaa. Edellä mainittu tarkoittaa lain soveltamista lähtökohtaisesti koko kuntakonsernissa, myös kunnan yhtiöissä, sen mukaan kuin laissa säädetään.

Lakia sovelletaan myös koulutuksen järjestäjän toiminnassa. Koulutuksen järjestäjällä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuolisyryntää tai sukupuolten tasa-arvoa. Niistä säädetään edelleen tasa-arvolaisissa. Ehdotettua lakia voidaan kuitenkin tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin,

joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös yhdenvertaisuuslaissa kiellettävästä syrjinnästä (moniperusteinen syrjintä). Tällaisesta tilanteesta voi olla kysymys esimerkiksi silloin, kun henkilöä ilman hyväksyttävää syytä kohdellaan muihin verrattuna eri tavalla sekä hänen sukupuolensa että ikänsä perusteella. Tasa-arvolakia ei sovelleta tilanteisiin, joissa ei ole kysymys sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan kuuluvat kaikki muut erilaisen kohtelun tilanteet, mukaan luettuna sellainen moniperusteinen syrjintä, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka vain yhdessä johtavat siihen, että henkilön erilainen kohtelu on kiellettyä syrjintää (risteävä syrjintä). Näissä tilanteissa sukupuoli sinänsä voi olla yksi tällainen seikka.

2. MITÄ TASA-ARVOLAIN MUUTOKSET TARKOITTAVAT?

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (8.8.1986/609), lyhyemmin tasa-arvolaki, koskee kunnan koko toimintaa: hallintoa ja päätöksentekoa, kuntalaisia ja heidän palvelujaan sekä kuntaa työnantajana. Keskeisimmät kuntia koskevat tasa-arvolain säädökset syrjintäsäädösten lisäksi ovat:

- viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa
- sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkistaa valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa
- tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat
- työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja henkilöstön tasa-arvosuunnitelmat
- tasa-arvo tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

2.1. Tasa-arvon edistäminen

Säädöstä viranomaisten velvollisuudesta edistää tasa-arvoa ei ole muutettu (4 §). Tasa-arvolaki velvoittaa kuntia viranomaisina edistämään tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti kaikessa toiminnassaan. Tämän toteutumiseksi tasa-arvon edistämisen tulee olla osa vakiintuneita toimintatapoja ja hallintoa sekä kuntien palvelujen saatavuutta ja tarjontaa. Jotta laki toteutuisi käytännössä ja että tasa-arvo näkyisi ja toteutuisi kuntalaisten palveluissa ja kunnan päätöksissä, tasa-arvon edistämisen pitää tapahtua luontevasti osana kunnan toimintaa sekä talouden ja toiminnan ohjausta.

2.2. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjinnän kieltö

Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö on laajennettu koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa välitöntä ja välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (7 §). Tämä on lisätty lain tarkoitusta kuvaavaan pykälään (1§) ja määritelmiä on tältä osin laajennettu (3 §). Lisäksi syrjintäkieltö on yhdenmukaistettu yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon kanssa siten, että syrjintänä pidetään myös ns. olettamaan perustuvaa syrjintää ja läheissyrjintää.

Syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella esiintyy useilla elämänalueilla.

Syrjintää olisi esimerkiksi tilanne, jossa sukupuolenkorjauksen läpikäynyttä henkilöä ei hyväksytä sukupuoli-identiteettinsä mukaisesti naisena tai miehenä esimerkiksi naisille tarkoitettuun juoksupahtumaan tai miehille rajatun yhdistyksen jäseneksi. Syrjintää olisi myös tilanne, jossa oppilaitos tai työnantaja ei tiedon saatuaan puutu siihen, että opiskelijaa tai työntekijää häiritään hänen sukupuolen ilmaisunsa vuoksi. Uudet kielletyt syrjintäperusteet eivät suojaa vain sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä, vaan syrjintä olisi uusien säännösten nojalla kielletty myös silloin, kun se johtuu tavanomaisesta, odotuksia vastaavasta sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Useimpien ihmisten sukupuoli-identiteetti vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. Sukupuoli-identiteetti on kuitenkin aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli. Syntymässä miespuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa nainen tai naispuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa mies. Tästä käytetään Suomessa tavallisesti käsitettä transsukupuolisuus. Henkilö voi myös kokea olevansa esimerkiksi sukupuoleton tai osittain nainen ja osittain mies. Tällaista sukupuolten välillä olemista tai sukupuolten kahtiajaosta poikkeavaa sukupuoli-identiteettiä kuvataan toisinaan Suomessa ilmaisulla transgender tai muunsukupuolinen.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista naiselle tai miehelle tyyppisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään naiselle tai miehelle ominaisina. Myös esimerkiksi meikki, korut, asusteet ja puhetapa voivat viestittää sukupuolta. Sukupuolen ilmaisu on yksilöllistä. Useimpien ihmisten sukupuolen ilmaisu vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. On henkilöitä, jotka kokevat toisinaan tarvetta ilmaista pukeutumisellaan tai muilla tavoin eri sukupuolta. Tätä kutsutaan ristiinpukeutumiseksi. Henkilöistä käytetään käsitettä transvestiitit, ja toisinaan ilmiötä kuvataan niin, että henkilö ilmentää naisellista ja miehistä puolta itsessään vaihdellen. Jotkut henkilöt voivat kokea naisille tai miehille tyyppisenä pidetyn pukeutumisen epäluontevana itselleen ja tuoda tätä esiin pukeutumisessaan tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisulla ei tarkoitettaisi yleisesti henkilön tyylin esiintuomista, vaan sillä tarkoitettaisiin ainoastaan henkilön sukupuolen ilmentämistä pukeutumisella, käytöksellä tai muilla vastaavilla tavoilla. Transsukupuolisista henkilöistä, transgendereistä ja transvestiiteista käytetään toisinaan yleiskäsitettä transihmiset.

Syrjintä on kielletty myös silloin, kun henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisystä säädetään erikseen (6 c §). Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen ja työnantajan tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Sukupuolivähemmistöön kuuluminen on yksityisyyden piiriin kuuluva asia, eikä henkilön tavanomaisesta eroava sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu tule aina esiin viranomaistoiminnassa, työpaikalla tai opiskelupaikassa. Sukupuolivähemmistöön kuuluvien yksityisyyttä tulee kunnioittaa, eikä tasa-arvon edistäminen tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisua. Syrjintää voidaan kuitenkin ennaltaehkäistä pitämällä huolta, että ihmisten erilaisia sukupuoli-identiteettejä ja sukupuolen ilmaisun tapoja kunnioitetaan.

Konkreettiset toimet valittaisiin veloitettun tahon omista lähtökohdista, tarpeista ja käytettävissä olevista voimavaroista käsin. Olennaisinta olisi, että viranomaisilla, oppilaitoksilla ja työnantajilla on valmius ratkaista mahdollisia ongelmatilanteita. Syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi olisi hyödyllistä, että lisättäisiin tietoisuutta sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun yksilöllisyydestä, sillä tiedon puute ja siihen liittyvät ennakkoluulot voivat johtaa syrjintään. Velvoite koskisi myös julkisia palveluita. Julkisten palvelujen tarjonnassa tulisi ottaa huomioon se, että palvelu on järjestetty myös sukupuolivähemmistöön kuuluvia ajatellen.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyn tulee sisältyä uuteen tasa-arvosuunnitelmaan.

2.3. Yhdenvertaisuussuunnitelma

Viranomaisilla ja koulutuksen järjestäjillä sekä työnantajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjintäperusteita koskeva suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) yhdenvertaisuuden edistämisen toteuttamiseksi. Velvollisuus ei koske sellaista julkista palveluntehtävää hoitavaa yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä. Aiemmin viranomaisille oli säädetty velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ainoastaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. viranomaisille oli säädetty velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ainoastaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältönä voi olla muun muassa

- yhdenvertaisuuslain sisältö ja yhdenvertaisuuden määritelmät
- kuvaus viranomaisen tehtävistä ja toimintaympäristöstä yhdenvertaisuuden kannalta hyödyntäen mm. tilastotietoja
- kuvaus aikaisemmista toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista kunnan eri toimialoilla ja palveluissa
- arvioinnin tulokset ja arvioinnissa havaitut kehittämiskohteet
- tavoitteet ja niiden toteuttamiseksi vaadittavat konkreettiset toimenpiteet
- mukautusten järjestäminen
- koulutus
- viestintä

- toimenpiteiden toteutuksen organisointi ja resursointi
- toteutuksen seuranta osana muuta seurantaa mm. hyvinvointikertomusta

2.4. Syrjinnän kieltö

Syrjinnän määritelmää on täsmennetty ja määritelmää laajennettu koskemaan vammaisten ihmisten yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi tarvittavien kohtuullisten mukautusten epäämistä.

Lain mukaan 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 (8 §). Aiempaan verrattuna uusia, yhdenvertaisuuslaissa nimenomaisesti mainittuja syrjintäperusteita ovat vain ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta ja perhesuhteet.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjintään voi syyllistyä, vaikka ei olisi tarkoitus toimia syrjivästi.

2.5. Häirintä

Häirintä on yksi syrjinnän muoto. Siitä säädetään yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä. Säännös vastaa sisällöllisesti aiempaa sääntelyä. Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn (syrjintäperusteeseen) ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Säännöksessä tarkoitettu ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittämällä ihmisarvoa loukkaavia lausumia tai kiusaamalla muulla tavoin häirinnän kohdetta.

Ilmapiiri syntyy tyypillisesti jonkin organisaation, kuten esimerkiksi oppilaitoksen toiminnassa ja vaikuttaa usein ihmisten väliseen kanssakäymiseen.

Loukkaavan käyttäytymisen käsite on laaja siten, että kyse voi olla esimerkiksi puheista, sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta tai muunlaisesta viestinnästä. Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse kohdistua suoranaisesti tiettyyn ihmiseen ollakseen häneen kohdistuvaa häirintää vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään. Esimerkiksi rasistisen materiaalin esillä pitäminen tavaran tai palvelun tarjoajan julkisessa tilassa voi loukata asiakkaaksi tulevan ihmisen ihmisarvoa sillä tavalla, että tekoa voidaan pitää häirintänä.

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset (18 §).

3. SUUNNITELMAN TAVOITTEET

3.1.Rekrytointi

Rekrytoinnin tavoitteena on varmistaa Ruoveden kuntaan osaava henkilöstö. Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia.

Ruoveden kunnan rekrytointiprosessi harkitaan tapauskohtaisesti niin, että työpaikkailmoituksissa tehtävälle asetetut vaatimukset ovat tehtävän hoitamisen kannalta relevantteja.

Henkilövalinnoissa valinta haastatteluun perustuu osaamiseen ja pätevyYTEEN, jotka hakija osoittaa lähettämillään asiakirjoilla. Haastattelussa käsitellään vain tarpeellisia tietoja, eikä syrjiviä kysymyksiä esitetä. Hakijoista tehdään ansiovertailu ja palvelussuhteeseen valitaan hakemuksen ja haastattelun perusteella kokonaisarvioinnin perusteella paras hakija. Raskaus tai synnytys eivät voi johtaa syrjintään valintatilanteessa, eikä ikä ei voi olla peruste valitsematta jättämiselle.

3.2. Työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen

Työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti Ruoveden kunnassa on useita työaikajärjestelmiä. Toimistotyöaikaa tekevällä henkilöstöllä on liukuva työaika, joka helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

3.3.Palkkaus, nimikkeet ja työn vaativuuden arviointi

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan viranhaltijan / työntekijän tehtäväkohtainen palkka määritetään tehtävien vaativuuden perusteella. Tehtäväkuvaukset sekä työn vaativuuden arviointi on ohjeistettu tehtäväksi vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä tai kun tehtävät muuttuvat olennaisesti.

Työn vaativuuden arviointi suoritetaan palkkahinnoittelukohdittain, jolloin viiteryhmänä ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät. Vaativuustekijöitä käytetään hyväksi palkkaryhmän palkka-asteikon soveltamisessa ja Ruovedellä on käytössä tehtävän vaativuuden arvioinnin lomake. TVA-järjestelmä uudistetaan vuoden 2020 kuluessa (tavoite). Ruoveden vaativuustekijät ovat:

- osaaminen
- vuorovaikutus
- ohjaus
- ongelmanratkaisutaidot ja tiedonhankintataidot
- vastuu
- erityiset perusteet

Kunkin osatekijän osalta arviointiasteikko on jaettu neljään - yhdeksään tasoon, jotka perustuvat vaativuustarkasteluun. Tehtävänkuvauslomakkeessa eri osatekijöiden suoritustasoja on kuvattu sanallisilla kuvauksilla arvioinnin helpottamiseksi. Arviointijärjestelmän tarkoituksena on olla avoin ja läpinäkyvä ja siten kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Arvioinnin suorittaa esimies yhteistyössä työntekijän kanssa.

Tehtävänkuvia ja tehtävän vaativuutta arvioidaan vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä.

Tehtävän vaativuuden arvioinnin periaatteena on arvioida vaativuutta työntekijästä riippumattomana. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet jätetään tässä huomiotta. Työntekijän sukupuoli ja ikä eivät näin ollen vaikuta tehtävän vaativuuden arviointiin eivätkä sitä kautta arvioinnin perusteella määräytyvään tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkausluvun II §:n mukaan viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat viranhaltijan / työntekijän henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä mahdolliset muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot / ominaisuudet.

Palkkakartoitus vuonna 2020:

Tehtävänimike	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen keskiansio euroa/kk		Naisten keskipalkat miesten keskipalkoista, %
	N	M	N	M	
Johtavassa asemassa työskentelevät	4	3	5146,67	4820,72	107
Esimiehet	3	3	3290,34	3653,13	90
Koulun henkilöstö	40	19	3089,09	3005,13	103
Nuorisotyö, vaativa sosiaalityö, varhaiskasvatus	62	5	1954,62	2397,24	82
Tekninen: rakennus, laitos yms. Ruokapalvelut	22	23	2006,2	2242,93	89
Toimistoalan vaativat ammatit	12	3	2574,87	2717,43	95
Siivous	9	-	1952,16	-	-
Muut	9	3	2211,81	1976,81	112

Taustaa

Palkkakartoituksen tekeminen relevantisti Ruoveden kunnassa on melko haastavaa, koska työtehtävät ovat hyvin erilaisia. Kunnalla ei juurikaan ole työryhmiä, joissa kaikilla olisi yhtä vastuullinen tai samanarvoinen työtehtävä. Jos tällaisia ryhmiä on, ne ovat niin pieniä, ettei niitä voi vertailla ilman, että henkilöiden yksityisyys vaarantuu tai ryhmä sisältää pelkästään joko naisia tai miehiä, jolloin vertailua tasa-arvoisuudesta ei voi tehdä.

Vuonna 2018 Suomessa naisten ansiot olivat keskimäärin 16 prosenttia miesten ansioista (THL), joten tähän verrattuna Ruovedellä on erittäin hyvä tilanne.

Johtavassa asemassa työskentelevät: ero naisten ja miesten keskiansioissa (naisten ansiot ovat n. 7 % korkeammat) johtuu naispuolisen kunnanjohtajan sijoittumisesta tähän ryhmään. Muuten palkat ovat hyvin samansuuruisia.

Esimiehet: miesten ansiot lähes 10 % korkeampia kuin naisten. Ero selittyy eritasoisilla esimiestehtävillä. Ryhmän työtehtävät eivät ole keskenään täysin vertailukelpoisia, mutta ko. työtehtävät soveltuivat parhaiten tähän ryhmään. Muissa ryhmissä vertailu olisi ollut vielä haastavampaa ja antanut vääristyneen tuloksen.

Koulun henkilöstö: keskiansiot ovat hyvin lähellä toisiaan. Naisten hieman korkeampi keskiansio suhteessa miehiin selittyy sillä, että naisten joukossa on useampia pitkän virkasuhteen omaavia henkilöitä, joiden palkassa on kokemuksen tuomaa lisää, kun taas miesten joukossa on useampia lyhyitä sijaisuuksia tehneitä henkilöitä.

Nuorisotyö, vaativa sosiaalityö, varhaiskasvatus: ryhmä koostuu hyvin erilaisista työtehtävistä, joten suora vertailu on haastavaa. Ryhmään on yhdistetty ko. työtehtävät, jottei yksittäisen henkilön ansio voi tulla ilmi. Keskiansioiden ero johtuu hyvin erilaisista työtehtävistä sekä siitä, että varhaiskasvatuksessa on toiminut useampia naispuolisia opiskelijoita harjoittelijan alhaisemmalla palkalla.

Tekninen: rakennus, laitos yms. Ruokapalvelut: tämän ryhmän keskiansioiden vertailu on lähes mahdotonta, koska ryhmä koostuu niin erilaisista työtehtävistä. Ryhmä piti koostaa näin hajanaisista työtehtävistä, jottei yksittäisten henkilöiden ansioita pysty tästä selvittämään.

Toimistoalan vaativat ammatit: ryhmään kuuluu pitkän työkokemuksen omaavia sekä lyhemmän työkokemuksen omaavia henkilöitä, ero keskiansiossa selittyy tällä. Myöskään vastaavan vaatimustason tehtäviä ei ole, vaan yhtä tehtävää hoitaa aina yksi henkilö.

Siivous: ryhmässä on pelkästään naisia.

Muut: ryhmä sisältää kesätyöntekijöitä ja muita määräaikaissä työsuhhteessa olleita henkilöitä, sekä vakituksessa, jo pidemmän aikaa työskennelleitä henkilöitä. Ero keskiansioissa selittyy tällä.

3.4. Eteneminen uralla ja työn ohessa kouluttautuminen

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda molempien sukupuolten edustajille yhtäläiset mahdollisuudet sekä koulutukseen että uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla. Tavoitteen saavuttamiseksi on kannustettava naisia ja miehiä eteenpäin etenkin niillä aloilla, joissa kyseessä olevaa sukupuolta on vähemmän. Sekä naisten että miesten tulisi halutessaan saada koulutusta ja kokemusta johtamistehtäviä varten.

Urakehitys voi tarkoittaa työtehtävän vaihtamista organisaatiotasolla tai myös kehittymismahdollisuuksia omassa tehtävässä. Henkilöstöä kannustetaan oman työn kehittämiseen ja resurssien mukaan mahdollistetaan koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti. Perhevapaiden käyttäminen ei saa johtaa urakehityksen ulkopuolelle jättämiseen.

3.5. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Työntekijän tulee ilmoittaa sukupuolisesta häirinnästä mahdollisimman nopeasti esimiehelleen tai työnantajan edustajalle. Apua ja tukea voi kysyä myös työsuojelun edustajilta tai luottamusmieheltä. Kun sukupuolista häirintää tai ahdistelua on syytä epäillä, työnantajan on välittömästi ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Ruoveden kunnassa on laadittu ohjeistus huomautuksen tai varoituksen antamisesta ja sitä noudatetaan kaikissa yksiköissä.

3.6. Syrjintä

Yhdenvertaisuuslaissa syrjintäkieltoa selkiytetään säätämällä laissa nimenomaisesti siitä, että se pitää sisällään myös olettaaman perustuvan syrjinnän ja läheissyrynnän. Läheissyrynnässä syrjintä kohdistuu johonkuhun toiseen. Esimerkiksi henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen. Tällaisia ovat esimerkiksi perheenjäsenet ja sukulaiset sekä läheiset työkaverit ja ystävät. Olettamaan perustuva syrjintä tarkoittaa sitä, että tekijä erehtyy esim. henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta.

Työnantajan on tehtävä kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetut yksittäistapauksessa toteutettavat kohtuulliset mukautukset on erotettava yleis- ja pysyväisluonteisista esteellisyystoimenpiteistä, jotka säädetään muualla lainsäädännössä. Mukautukset voivat kohdistua esim. fyysiseen ympäristöön (liikkumisen esteet, työolosuhteet), työvälineisiin (mitoitukset, apuvälineet) tai työn järjestelyihin (työn organisointi, työmenetelmät.).

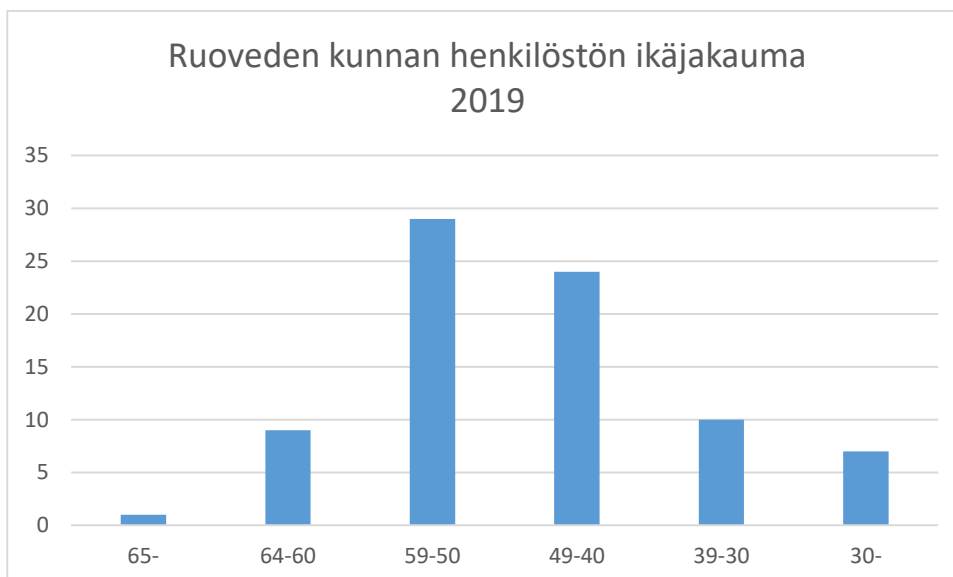
Työnantajalle on tullut myös velvollisuus antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. Muiden syrjintäperusteiden osalta työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa tällaista kirjallista selvitystä. Mukautusvelvollisuuden laiminlyönnistä voidaan tuomita hyvitystä.

3.7. Positiivinen diskriminaatio

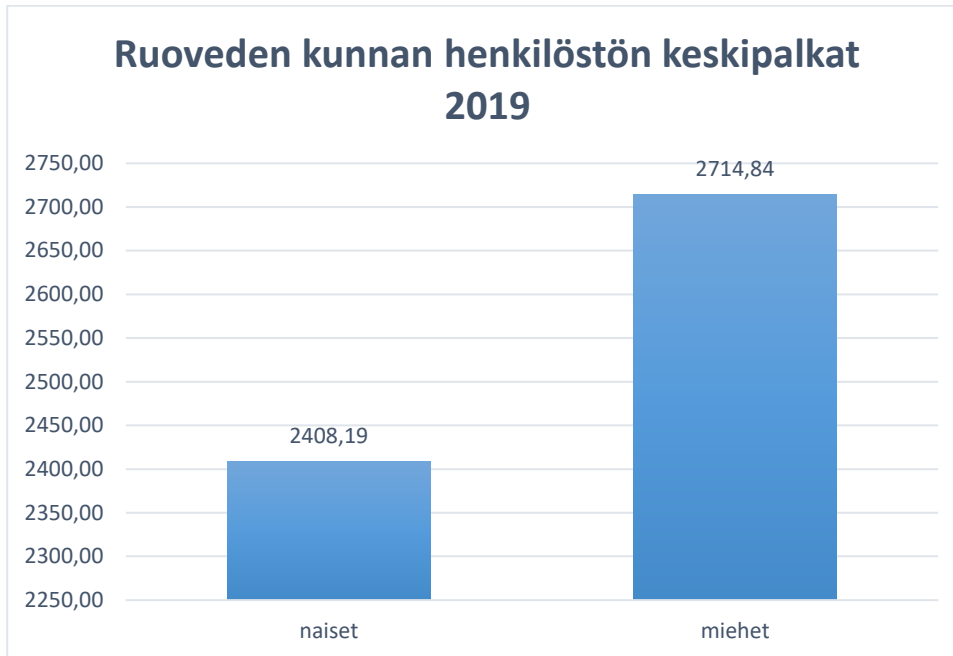
Laissa on säädös positiivisesta erityiskohtelusta. Syrjintää ei ole sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Laki mahdollistaa esimerkiksi sen, että kunta tarjoaa kesätöitä vain oman kunnan asukkaille tai käytännön, jossa työnantaja myöntää harkinnanvaraisia virka- tai työvapaita ikääntyville työkyvyn ylläpitämiseksi paremmin ehdoin kuin muille.

4. NYKYTILANTEEN KARTOITUS RUOVEDEN KUNNAN HENKILÖSTÖN KESKUUDESSA

Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset takaavat tasa-arvoiset ja oikeudenmukaiset palvelussuhteen ehdot. Kuntatyönantajan teettämän tutkimuksen mukaan miehet ja naiset kokevat olevansa tasa-arvoisessa asemassa kunnallisilla työpaikoilla. Tutkimuksen mukaan myös miesten ja naisten palkkaerot ovat kunta-alalla pienemmät kuin yksityisellä sektorilla.



Ruoveden kunnan henkilöstön keski-ikä on 49,3 vuotta. Pääosa henkilöstöstä 50 – 59 –vuotiaita.



Kunnan henkilöstön keskipalkka on 2490,43 €/kk. Naisten keskipalkka on 2408,19 €/kk ja miesten vastaavasti 2714,84 €/kk.

5. KEHITTÄMISKOHTEET JA SEURANTA

5.1. Palkkaus

Tasa-arvolain lähtökohtana on perusteettomien palkkaerojen poistaminen. Valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset sekä paikallinen tehtävän vaativuuden arviointi luovat perustan naisten ja miesten tasa-arvoiselle palkkaukselle. Ruovedellä sukupuolten välistä lievää palkkaeroa voidaan selittää naisvaltaisilla matalapalkka-aloilla. Henkilöstöstä valtaosa on juuri naisia sekä palveluammattien yleisellä matalammalla palkkatasolla.

Rekrytointi

Ruoveden kunnassa noudatetaan rekrytointiprosessin ohjeistuksen mukaisesti tasapuolista rekrytointia. Vähemmistönä työpaikalla olevaa sukupuolta saa suosia hakumenettelyssä, mutta sukupuoli ei saa koskaan valintakriteerinä ohittaa pätevyyttä. Kahden yhtä pätevän hakijan tilanteessa voidaan suosia vähemmistösukupuolta edustavaa hakijaa. On syytä huomioida myös, että tasapuolisuuden nimissä hakijan asuinpaikka ei saa ratkaista valintaprosessissa.

KUNTA-ALAN TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSET

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat päättyneet 31.3.2020 ja uusista sopimuksista neuvotellaan parhaillaan, joten niiden sisällöstä ei ole tietoa.

5.2.Urakehitys

Sukupuolesta tai iästä riippumatta henkilöstölle annetaan mahdollisuus täydennyskoulutukseen ja urakehitykseen tasapuolisesti.

5.3.Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelmasta tiedottaminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee käsitellä jokaisessa Ruoveden kunnan työyhteisössä ja siellä tulee keskustella siitä, miten voimme yhdessä edistää tasa-arvoista organisaatiota ja työyhteisöä ja tätä kautta vaikuttaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

6. YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TOTEUTUMINEN RUOVEDEN KOULUJEN TOIMINNASSA

6.1 Ruoveden perusopetuksen tasa-arvo- ja yhdenmukaisuussuunnitelma

Erillisenä liitteenä.