

Kaustisen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Kunnan johtoryhmä 26.10.2023

Kunnanhallitus 15.1.2024

Esimiesfoorum 11.10.2023

Esimiesfoorum ja työpaikkojen
henkilöedustajat 12.10.2023

Henkilökuntaneuvosto 18.12.2023

Sisällys

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Kunnalla on lakisääteinen velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta | 3 |
| 2. | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet | 4 |
| 3. | Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi ja toimenpidesuunnitelma | 5 |
| 3.1. | Nykytilan arviointi ja tasa-arvosuunnitelman valmistelun prosessi | 5 |
| 3.2. | Henkilöstö | 6 |
| 3.2.1. | Johtaminen ja tasa-arvoinen kohtelu työelämässä | 6 |
| 3.2.2. | Työyhteisötaidot ja viestintä | 8 |
| 3.2.2. | Rekrytointi: | 9 |
| 3.2.3. | Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot | 10 |
| 3.2.4. | Osaamisen kehittäminen | 12 |
| 3.2.5. | Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen | 12 |
| 3.3. | Kunta viranomaisena ja palvelujen järjestäjänä | 13 |
| 3.3.1. | Syrjinnän kokemukset Kaustisen kunnan palveluissa ja niiden saatavuudessa .. | 14 |
| 3.3.2. | Epäasiallisen kohtelun kokemukset Kaustisen kunnan palveluissa | 14 |
| 3.3.3. | Kunnan toiminnan kehittäminen ja tulevaisuus | 15 |

1. Kunnalla on lakisääteinen velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Kunnalla on velvollisuus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen viranomaisena, työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä. Tämä suunnitelma koskee kunnan toimintaa viranomaisena ja työnantajana. Sivistystoimi laatii oman suunnitelmansa koulutuksen järjestäjänä.

Oikeus yhdenvertaisuuteen on yksi perusoikeuksistamme. Perustuslain 6. pykälä säätelee syrjäkiiellosta. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslaki viittaa sukupuolten tasa-arvon edistämiseen yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (tasa-arvolaki) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjäkii ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Viranomaisen tulee edistää tasa-arvoa erityisesti muuttamalla tasa-arvon toteutumisen esteenä olevia olosuhteita. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Lainsäädäntö edellyttää viranomaiselta suunnitelmallisuutta ja seurattavuutta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä. Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on tasa-arvolain mukaan laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma. Myös yhdenvertaisuuslaki edellyttää tässä tilanteessa suunnitelmaa tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tämä suunnitelma on näiden lakien edellyttämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Myös työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki asettavat työnantajalle velvoitteita yhdenvertaisten työolojen turvaamiseen ja työturvallisuuspuutteiden poistamiseen.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. 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.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet

Työnantajan velvollisuudesta tasa-arvon edistämiseen säädetään tasa-arvolain pykälässä 6. 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 avoimena 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 työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Viranomaisen ja työnantajan tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan vähintään joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Viranomaisen velvollisuudesta tasa-arvon edistämiseen säädetään tasa-arvolain 4 § :ssä. 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.

Erytesityt tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Yhdenvertaisuuden edistämisestä säädetään yhdenvertaisuuslain luvussa 2.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

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

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalltuutetulla.

3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi ja toimenpidesuunnitelma

3.1. Nykytilan arviointi ja tasa-arvosuunnitelman valmistelun prosessi

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys tasa-arvon nykytilasta. Tietopohjana on käytetty viimeisimmän tilinpäätöksen tietoja sekä 20.-30.9.2023 henkilöstölle tehtyä kyselyä sekä keskusteluja esimiesfoorumissa 11.10.2023 ja esimiesfoorumissa ja henkilöstöedustajien työpajassa 12.10. 2023.

Kaustisen kuntaan on 1.9.2023 voimassa 226 palvelussuhdetta. Näistä naisia on 186 työntekijää ja miehiä 40 työntekijää. Vakituksia palvelussuhteita on 149 ja määräaikaisia 77 kappaletta. Vakituksista palvelussuhteista naisia on 123 ja miehiä 26. Määräaikaisista palvelussuhteista naisia on 63 ja miehiä 14. Kokoaikaisia palvelussuhteita on 168 kappaletta, osa-aikaisia 39 ja sivuvirkoja tai -toimia 19 kappaletta. Kaikilla kolmella toimialalla (hallinto, sivistys ja tekninen) työskentelee sekä miehiä ja naisia.

Palkkakartoituksessa muodostettiin 15 ammattikohtaista ryhmää. Näistä kahdeksassa (kokki, laitoshuoltaja, kiinteistöhoitaja, luokanopettaja, erityisopetus, varhaiskasvatuksen opetus, lastenhoitaja ja perhepäivähoitaja) oli vain toista sukupuolta. Ainoastaan lukion lehtoreiden ja päätoimisten tuntiopettajien joukossa oli yhtä paljon naisia ja miehiä.

Kunnassa tehtiin tasa-arvo- ja henkilöstökysely kaikille 4.9.2023 palvelussuhteessa oleville työntekijöille. Kyselyyn vastasi ensin 10 työntekijän testiryhmä, jonka

palautteen perusteella kehitettiin kyselyssä esitettyjen kysymysten muotoilua ja vastaamisen selkeyttä. Varsinaiseen kyselyyn saatiin 89 vastausta. Vastaajista 66 olivat naisia ja 18 miehiä. Vastaajista 5 ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Kyselyn vastausprosentti oli 44 %. Sivutoimisille tuntiopettajille tehtyyn kyselyyn saatiin 2 vastausta.

Kyselyssä pyydettiin vastaajaa arvioimaan väitteitä asteikolla 1 (ei lainkaan samaa mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Kyselyssä korkein annettu pistemäärä 4,43 annettiin väittämälle ”minuun ei kohdistu häirintää tai epäasiallista käytöstä työkavereiden taholta” ja pienin annettu pistemäärä 2,27 väittämälle ”Tunnen työnantajani kuntastrategiassa nimeämät henkilöstötavoitteet.” Yhteenveto kyselyn väittämien saamista pistemääristä on tämän suunnitelman liitteenä.

Henkilöstökyselyn tuloksia on käsitelty vuonna 2023 seuraavasti:

- kunnanhallitus 2.10.
- johtoryhmä 4.10.
- esimiesforum 11.10.
- valtuuston iltakoulu 11.10.
- työyksiköiden edustajat ja työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu tasa-arvotyöpajassa 12.10.
- kyselyn vastaukset henkilöstölle tiedoksi 13.10.
- henkilökuntaneuvosto (yhteistoimintalain tarkoittama yt-elin) keskusteluasiana 17.10.
- tulosten esittely ja arviointi työterveyshoitajan kanssa 27.10.
- työterveyshoitajan esittämän palautteen käsittely kunnan johtoryhmässä 1.11.
- suunnitelman käsittely työyksiköissä esihenkilön johdolla 6.11.-1.12.
- henkilökuntaneuvosto tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 18.12.

3.2. Henkilöstö

3.2.1. Johtaminen ja tasa-arvoinen kohtelu työelämässä

Nykytila:

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat julkisen palveluorganisaation perusarvoja sen kaikissa rooleissa (työnantaja, viranomainen, koulutuksen järjestäjä). Ihmiset kohdataan yksilöinä eikä oletettuina sukupuolensa tai taustaryhmänsä edustajina. Ylimmän johdon ja lähiesimiesten esimerkki tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tärkeydestä rakentavat organisaatiokulttuuria. Erityisesti johdon tulee huolehtia, ettei toiminnoissa ole syrjiviä käytäntöjä.

Johtamisella edistetään henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Jokainen toimiala vastaa henkilöstönsä ammatillisesta täydennyskouluttamisesta.

Henkilöstökyselyssä kyselyn korkeimpia arvosanoja saivat henkilöstön kokemukset tasa-arvon toteutumisesta. Näitä esitellään seuraavassa taulukossa:

| Väite | M | N | Yht |
|--|------|------|------|
| Työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta | 4,00 | 4,05 | 4,01 |
| Työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti iästä riippumatta | 4,00 | 4,00 | 3,98 |
| Työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti terveydentilasta tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta riippumatta | 3,89 | 3,88 | 3,85 |
| Työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti palvelussuhteen muodosta (vakituinen, määräaikainen, osa-aikainen, kokoaikainen) riippumatta | 3,94 | 3,97 | 3,94 |
| Minuun ei kohdistu häirintää tai epäasiallista käytöstä työkavereiden taholta | 4,28 | 4,48 | 4,43 |
| Minuun ei kohdistu häirintää tai epäasiallista käytöstä johdon tai esihenkilön taholta | 4,06 | 4,39 | 4,34 |
| Minuun ei kohdistu häirintää ja epäasiallista käytöstä asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden taholta | 3,78 | 4,02 | 3,94 |

Henkilöstökyselyssä väittämä ”Minuun ei kohdistu häirintää tai epäasiallista käytöstä alaisteni taholta” sai pistemäärän 4,27 ja väittämä ”Työskentely alaisteni kanssa sujuu hyvin” sai 4,25 (asteikko 1 - 5, jossa 1 tarkoittaa ei lainkaan samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä). Väite ”Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni sisältöön ja työskentelytapoihin” sai pistemäärän 3,79.

Kehittämistarvetta on uusien työntekijöiden alkuperähdytyksessä (2,49), henkilöstön kokemuksessa heidän mielipiteensä selvittämisessä ennen heitä koskevaa päätöksentekoa (2,75) sekä kokemuksessa siitä, että henkilöstön työssä viihtyminen on tärkeää kunnan johdolle ja päättäjille (2,78). Myös työskentelykokemus kunnan eri työyksiköiden ja toimialojen välillä (2,89) oli selvästi omaa työyksikköä heikompi.

Henkilöstökyselyssä 14 vastaajaa kertoi kokeneensa syrjintää työtehtävien jaossa.

Havainnot:

Organisaatiotasolla tarkasteltuna johdon eräs isoimmista haasteista on edistää työyksiköiden ja toimialojen välisen yhteistyön sujumista.

Henkilöstön kuulemista ja osallistamista sekä osallistumisen taitoja päätöksentekoon on edelleen syytä vahvistaa.

Henkilöstön kokemus siitä, että henkilöstön työssä viihtyminen on tärkeää kunnan johdolle ja päättäjille, on vähäinen (arvosana 2,78). Samoin halukkuus suositella kuntaa työnantajana (2,87). Nämä olivat kyselyn eräitä heikoimpia arvosanoja.

Työpaikalla annettujen sääntöjen noudattaminen on myös henkilöstölle tärkeä asia tasapuolisuuden edistämiseksi.

Toimenpiteet:

Uudistuvassa kuntastrategiassa laaditaan myös henkilöstöstrategia.

Yhteistyön lisääminen tiimien ja toimialojen välillä. Tietämyksen lisääminen toimialojen nykypäivän ydintehtävistä ja kunkin ammattialan työn arjen haasteista.

Johto ja esihenkilöstö osallistuvat yhteiseen johtamiskoulutukseen vuoden 2024 aikana.

Henkilöstön vuosittaisessa huomioimisessa vuorottelevat esinelahja ja yhteinen henkilöstöjuhla.

Tyky-päivien järjestämisessä suositellaan yksiköiden yhteisen tyky-päivän järjestämistä.

Työnantajan työnjohto-oikeuden käyttö tulee noudattaa yleisiä harkintavallan käytön periaatteita (tasapuolisuus, tarkoituksenmukaisuus). Työnjohto-oikeuden käyttö ei voi sisältää perusteettomia tai oikeudettomia käskyjä. Mahdollisiin alisuoriutumistilanteisiin tulee puuttua muutoin kuin työtehtäviä muille työntekijöille siirtäen.

Epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ehkäisemiseksi annetun toimintaohjeen päivittämistarpeen arviointi. Ohjeen läpikäyminen henkilöstön kanssa.

Muun työsuojeluohjeistuksen päivitystarpeen arviointi. Ohjeistuksen läpikäyminen henkilöstön kanssa. Kuntaan on hankittu työsuojelun asiakirjojen laatimista helpottava ohjelma, josta työsuojelupäällikkö on ilmoittanut pitävänsä perehdytyksen 25.1.2024.

3.2.2. Työyhteisötaidot ja viestintä

Nykytila:

Vastuu hyvästä työilmapiiristä on jokaisella. Käyttäytyminen ja puhetapamme asiakkaitamme ja työtovereitamme kohtaan on ystävällistä, asiallista ja kunnioittavaa. Työyhteisössämme on nollatoleranssi epäasialliselle käyttäytymiselle, kaikille häirinnän muodoille ja työpaikkakiusaamiselle. Otamme nopeasti työn sujumisen hankaluutena olevat asiat puheeksi ja kehitämme taitoamme palautteen antajina ja vastaanottajina.

Henkilöstökyselyssä väite ”Työpaikallani lasketaan leikkiä tavalla, joka ei loukkaa ketään” sai pistemääräksi 3,79 ja väite ”työpaikallani käytetään asiallista puhetapaa” 3,73 (asteikko 1-5, jossa 1 tarkoittaa ei lainkaan samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä).

Väitteeseen toimintataidoista ristiriitatilanteissa vastattiin näin:

- Minulla on keinoja toimia ristiriitatilanteessa rakentavasti ja oikeudenmukaisesti 3,80

- Alaisillani on keinoja toimia ristiriitatilanteissa rakentavasti ja oikeudenmukaisesti 3,45
- Esihenkilölläni on keinoja toimia ristiriitatilanteissa rakentavasti ja oikeudenmukaisesti 3,16
- Työyhteisössäni osataan ratkaista ongelmia rakentavasti 2,97

Havainnot:

Vaikka kyselyn arvosanat olivat melko korkeat, sanallisessa palautteessa oli mainintoja joistakin epäasiallisen kohtelun tilanteista. Yhteistyön puute tai hankaluus työyksiköiden tai toimialojen välillä tuotiin esiin sanallisessa palautteessa.

Henkilöstöpalautteesta käy ilmi, että asiallinen ja ammattiroolin mukainen puhetapa on henkilöstön keskuudessa arvostettu asia.

Toimenpiteet:

Vastuu asiallisesta käytöksestä työelämässä on jokaisella. Työyksiköissä sovitaan keskustelun perusteella, miten asiallista puhetapaa toteutetaan yksikössä.

Työyksiköiden säännölliset palaverit edelleen tärkeitä tiedonkulun ja johtamisen lisäksi myös yhteisen keskustelun ja kuulluksi tulemisen mahdollistajia.

Vahvistetaan hyvää eri mieltä olemisen kulttuuria.

3.2.2. Rekrytointi:

Nykytila:

Rekrytoinnin eli työhönoton tarkoituksena on solmia palvelussuhde tehtävää hakeneista tehtävän valintakriteerit parhaiten täyttävän eli ansioituneimman hakijan kanssa. Ansioituneisuus koostuu yleisimmin hakijan koulutuksesta ja työkokemuksesta. Tavoitteena on, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi taustatekijöiltään (kuten ikä, sukupuoli, asuinpaikka, äidinkieli) mahdollisimman monenlaisia ihmisiä Työpaikkailmoitusten, tehtävien ja pätevyysvaatimusten sekä nimikkeiden on oltava sukupuolineutraaleja. Tehtävän kelpoisuusvaatimuksista ja työpaikkailmoituksen julkaisupaikoista päättää valitseva viranomainen. Tehtävään valittaessa tehdään hakijoista ansiovertailu, jossa verrataan tehtävän valintakriteerejä ja hakijoiden koulutuksen ja kokemuksen kautta syntyviä ansioita. Tehtävään tulee valita ansioitunein hakija.

Palvelussuhteeseen ottamisesta määrätään hallintosäännössä. Vakinaiset palvelussuhteet julistetaan avoimeen hakuun, määräaikaiset aina kun se rekrytoinnin kiireellisyyden vuoksi on mahdollista. Työntekijöiden valintaan osallistuvien on oltava tietoisia ja perehtyneitä tasa-arvokysymyksiin, tasa-arvolakiin ja kunnan tasa-arvosuunnitelmaan. Jos valinnan suorittaa jokin ryhmä, tulee siinä olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Työpaikan luottamusmiehille selvitetään tarvittaessa työntekijöiden valintaan vaikuttavat kriteerit.

Rekrytoinnissa käytetään Kuntarekry.fi-palvelua, jossa on mahdollista myös anonyymi rekrytointi. Anonyymiin rekrytointiin siirtymisestä on tehty valtuustoaloite. Hakijoiden henkilötiedoista nimeä, ikää, sukupuolta, osoitetta ja äidinkieltä käsitellään vasta kun päätös haastatteluun kutsuttavista on tehty. Kaikkia näitä henkilötietoja ei ole rekrytoinnin yhteydessä edes tarpeen kerätä. Hakijat tuovat toisinaan hakemuskirjeessään ilmi joitakin näistä henkilötiedoista. Anonyymien rekrytoinnin ollessa käytössä ohjelma ohjeistaan hakijoita laatimaan hakemusasiakirjan Avoimiin työpaikkoihin hakemuksia saapuu sekä miehiltä että naisilta, samoin avoimiin tehtäviin valitaan sekä miehiä että naisia. Hakemuksia ei ole tilastoitu hakijan sukupuolen perusteella.

Henkilöstökyselyssä väite "Suosittelisin Kaustisen kuntaa työnantajana" sai pistemäärän 2,87 (asteikko 1 - 5, jossa 1 tarkoittaa ei lainkaan samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä).

Havainnot:

Ammatit ovat sukupuolittuneita. Ainoastaan lukion opettajissa oli naisia ja miehiä suunnilleen yhtä monta. Useassa ammattiryhmässä oli vain yhtä sukupuolta. Kunnan työntekijöistä yli 80 % on naisia.

Henkilöstökyselyssä 4 vastaajaa kertoi kokeneensa syrjintää rekrytoinnissa.

Toimeenpiteet:

Anonyymi rekrytointi otetaan käyttöön kaikissa kunnan rekrytoinneissa ja siitä järjestetään rekrytoiville henkilöille tarpeellista koulutusta. Haastattelijan valmistauduttava vastaamaan hyvin työnhakijan kysymyksiin työstä ja työpaikasta. Palkkaus ilmoitetaan työpaikkailmoituksessa, jolloin työpaikkailmoitusta tarkempi tehtäväkuvaus tulee olla laadittuna ennen tehtäväkohtaisen palkkauksen määrittelyä henkilöstöjaostossa.

Työpaikkailmoitukseen muotoillaan käyttöön mallilause, joka ilmaisee työnantajan toivovan hakemuksia taustaltaan kaikenlaisten hakijoiden keskuudesta.

3.2.3. Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot

Nykytila:

Tasa-arvoinen palkkaus tarkoittaa, että samaa tai samanarvoista työtä tekeville maksetaan samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Tilastokeskuksen Ansiotasoindeksin 2020 mukaan naisten keskiansio on noin 84 % miesten keskiansiosta. Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus on yksi väline perusteettomien palkkaerojen havaitsemiseksi ja korjaamiseksi.

Tehtäväkohtainen palkkaus perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin. Vakituisten henkilöstön tehtäväkohtaisesta palkasta päättää henkilöstöjaosto ja määräaikaisen henkilöstön palkasta päättää valitseva viranomais. Tehtävän palkkaa määriteltäessä on tärkeää verrata sitä muuhun kunnan palkkatason ja lähimpiin verrokkitehtäviin.

Palvelussuhteen muut ehdot määräytyvät ensisijaisesti työ- ja virkaehtosopimusten ja niistä johdettujen kunnassa olevien yleisten käytäntöjen mukaisesti. Vuosilomien määrittämisessä tai sopimisessa esihenkilöt huomioivat esimerkiksi palvelutarpeen vaihtelun, henkilöstön toiveet ja tasapuolisuuden ja sijaistusjärjestelyjen tarpeen ja mahdollisuuden. Työpaikkaetuksista päätetään vuosittain talousarvon osana. Henkilöstön muistamisesta on erillinen ohjeensa.

Palkkakartoituksessa muodostettiin 15 ammattikohtaista ryhmää. Näistä kahdeksassa oli vain toista sukupuolta. Ainoastaan lukion lehtoreiden ja päätoimisten tuntiopettajien joukossa oli yhtä paljon naisia ja miehiä. Naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo oli 3365,14 ja miesten 3253,19. Naisten varsinaisen palkan keskiarvo oli 4069,56 ja miesten 3685,45. Varsinainen palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemusvuosiin perustusta lisästä ja henkilökohtaisesta lisästä.

Henkilöstökyselyssä väittämä ”Mielestäni työn palkkaus vastaa sen vaatavuutta” sai yleisarvosanaksi 2,58. Miesvastaajat antoivat väitteelle arvosanaksi 2,44 ja naisvastaajat 2,64. Naiset olivat siis hieman tyytyväisempiä palkkaansa kuin miehet.

Henkilöstökyselyssä 8 vastaajaa kertoi kokeneensa syrjintää palkkauksessa ja 3 palvelussuhteen muissa ehdoissa.

Havainnot:

Naisten ja miesten palkkojen vertailua on voitu tehdä vain yhdessä ammattiryhmässä, lukion opettajissa. Naisten tehtäväkohtainen palkka oli 3,4 % miesten tehtäväkohtaista palkkaa korkeampi. Naisten varsinainen palkka oli 10,4 % miesten varsinaista palkkaa korkeampi. Varsinaisessa palkassa on yhtenä palkkatekijänä työkokemusvuosiin perustuva palkanosa.

Ammateissa, joissa on useita samalla nimikkeellä ja tehtäväkuvalla toimivia, tehtäväkohtainen palkka on kaikilla sama. Kaikissa ammateissa ei ole kuin yksi viran- tai toimenhaltija, jolloin saman ammatin palkkaverrokkeja ei ole. Verrokkia tulee etsiä seuraavaksi lähimmästä ammattikunnasta.

Toimenpiteet:

Esihenkilö palvelussuhteen ehdoista päättäessään tai palkkausta esittäessään on tietoinen palkkauksen perusteista ja palkkaverrokeista. Avoinna olevan tehtävän tehtäväkuvaus ja tehtäväkohtainen palkka tulee olla päätettynä rekrytoinnin avaamiseen mennessä. Rekrytoivaa esihenkilöä kuullaan asiassa silloin kuin toimivalta kuuluu henkilöstöjaostolle (vakinainen palvelussuhde).

Tehtävän palkkauksesta ja palkkaan vaikuttavista tekijöistä keskustellaan jo rekrytointivaiheessa.

Tehtäväkohtaisen palkan vahvistaminen perustuu työehtosopimuksen mukaisesti tehtävän vaatavuuteen, kunnan palkkatasoon ja alueelliseen tai kunta-alan valtakunnalliseen palkkatasoon. Henkilöstön tehtävänkuvausten ajantasaisuus varmistetaan.

Henkilöstöjaosto julkaisee ohjeen palvelusvuosiin ja muulla työnantajalla hankittuun työkokemukseen perustuvan lisän määrittelyn perusteista ja menettelystä.

Paikalliseristä neuvoteltaessa tarkastellaan ensisijaisesti mahdolliset palkkausepäkohdat. Paikallisneuvottelut nähdään paikalliserän käytöstä päättämisen lisäksi työnantajan ja henkilöstön tiedonkulun ja keskinäisen ymmärryksen ja tavoitteellisen palkitsemispolitiikan välineenä.

3.2.4 Osaamisen kehittäminen

Hyvä ammatinhallinta on työn tuloksellisuuden ja työn kehittämisen edellytys. Hyvä ammattitaito lisää myös työn mielekkyyden kokemusta ja työssä viihtymistä.

Toimialat arvioivat ja budjetoivat määrärahat henkilöstölleen tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain toimialojen johdon kanssa yhteistyössä. Suunnitelmassa on mahdollista suunnitella vuositeemoja koko henkilöstön kouluttamiseen (esim. digitaidot).

Kehittämistarvetta on uusien työntekijöiden alkuperehdytyksessä (2,49), Kyselyn mukaan henkilöstö tuntee hyvin ammattitehtäväänsä koskevat ohjeet ja määräykset (4,16), heillä on pääsy työnsä kannalta tarpeellisiin tietoihin (4,02) ja työyhteisö ottaa uudet työntekijät ystävällisesti vastaan (4,11). Väittämä ”Pääsen työni kannalta tärkeimpiin koulutuksiin” sai pistemääräksi 3,09.

Palautekulttuuria koskevista väittämistä ”Annan itse työhön liittyvää palautetta” sai arvosanaksi 3,76 ja ”Saan työstäni riittävästi palautetta” 3,00.

Havainnot:

Hyvän osaamisen saavuttamisessa sekä alkuperehdytyksellä että ammatillisella täydennyskoulutuksella on osansa.

Sanallisessa palautteessa koulutukseen pääsy koettiin joissakin tilanteissa riittämättömäksi mm määrärahojen vähyyden vuoksi.

Toimenpiteet:

Alkuperehdytystä varten työyksiköihin laaditaan yhdenmukainen perehdytyskansio työpaikan yleisistä asioista. Työyksiköt voivat täydentää kansiota työyksikön omin ohjeistuksin.

Maksuttomia koulutuksia ja infotilaisuuksia (esim aluehallintovirasto, Keva, Kuntatyönantajat) tulee hyödyntää maksullisen koulutuksen lisäksi.

Budjetoinnissa kiinnitetään aiempaan enemmän huomiota koulutuksellisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen määrärahojen varaamisessa. Toimialajohtajat selventävät henkilöstölleen varaamiensa koulutusmäärärahojen käytön periaatteet.

3.2.5 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee pyrkiä kehittämään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja helpottaa niin naisten kuin miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantaja kannustaa koko henkilöstöään tasapuolisesti perhevapaiden käyttöön ja etsii tasapuolisin perustein erilaisia työn jouston mahdollisuuksia yksilöllisesti henkilöstön käyttöön.

Työajan seurannassa ja käytössä toteutetaan tasavertaisuutta ja tuetaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Henkilöstökyselyssä 1 vastaaja kertoi kokeneensa syrjintää perheeseen liittyvien vapaiden käyttämisessä.

Henkilöstökyselyssä väittämä ”Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu.” sai pistemääräksi 3,67. Miehet antoivat väittämälle arvosanan 3,78 ja naiset 3,64. Miehet arvioivat työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen hieman naisia myönteisemmäksi.

Väittämä ”Minulla on riittävästi voimavaroja työni tekemiseen” sai arvosanan 3,49 ja väittämä ”Olen vapaan tai loman jälkeen palautunut työni rasituksesta” 3,28 (asteikko 1-5, jossa 1 tarkoittaa ei lainkaan samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä).

Havainnot:

Henkilöstön kokemuksen mukaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu kohtuullisen hyvin.

Toimenpiteet:

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamistarpeista tiedustellaan kehityskeskusteluissa ja hyödynnetään edelleen käytössä olevat työaikajoukot, työn osa-aikaisuus, vuosiloman sijoittaminen, etätö ja palkattoman vapaan mahdollisuus pakottavasta perhesyystä.

3.3 Kunta viranomaisena ja palvelujen järjestäjänä

Kunnan toiminta perustuu lainsäädäntöön ja kunnan sen nojalla tekemiin päätöksiin. Hyvän hallinnon periaatteiden toteuttaminen edistää yhdenvertaisuutta.

Kuntalaisille suunnattu yhdenvertaisuuskysely oli avoinna 24.10. - 26.11.2023. Kyselyyn saattoi vastata sähköisellä tai paperisella lomakkeella.

Kunnan verkkosivuilta on saatavissa päätöksentekoon liittyvät esityslistat ja pöytäkirjat. Valtuuston kokouksia voi seurata verkossa, ja kuntalaisilla on mahdollisuus tehdä kunnan toimintaa koskevia tiedusteluja ja kehittämis ehdotuksia. Kaustisen kunnassa toimii asiointipiste, jossa kunnan työntekijä neuvoo ja opastaa muutamien muiden viranomaisten palvelujen käytössä ja mm. sähköisessä asiointissa.

Kunnan palveluja tuottavat kunnanhallitus, tekninen lautakunta, ympäristölautakunta ja sivistyslautakunta huomioivat yhdenvertaisuuden omassa suunnittelussaan ja toiminnassaan.

Kaustisen kunnan 21 kysymystä käsittävä kyselyyn tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta saapui yhteensä 72 vastausta; 3 vastausta oli annettu paperilomakkeella ja 69 vastausta verkkolomakkeella. Vastaukset annettiin anonyymisti.

Kyselyyn vastanneista 76 % oli naisia ja 24 % miehiä. Vastaajien ikäjakauma oli 39 % 20 – 40- vuotiaita; 39 % 41-60 vuotiaita ja 22 % yli 60-vuotiaita. Vastanneista 54 % ilmoitti asuvansa kunnan keskusta-alueella; 38 % kunnan keskusta-alueen ulkopuolella ja 8 % ilmoitti, ettei asu Kaustisella.

3.3.1. Syrjinnän kokemukset Kaustisen kunnan palveluissa ja niiden saatavuudessa

Kyselyyn vastanneista 78 % (56 kpl) ilmoitti, ettei ole kokenut syrjintää kunnan palveluissa tai niiden saatavuudessa. Vastanneista 22 % (16 kpl) vastasi kokeneensa syrjintää.

Teknisen toimen ja/tai ympäristötoimen lupapalveluissa; asumisen palveluissa sekä katujen, puistojen ja muiden yleisiin alueisiin liittyvissä palveluissa ilmoitettiin eniten kokemuksia syrjinnästä.

Myös perusopetuksessa, päätöksenteon ja asiakirjojen julkisuudessa sekä tiedottamisessa oli koettu syrjintää. Vastaajista 4 % ilmoitti kokeneensa syrjintää toistuvasti, 8 % melko usein tai usein ja 10 % harvoin tai melko harvoin. Syrjinnän perusteena ilmoitettiin useimmin ikä, mielipide tai terveydentila.

Vastanneista 8 % kertoi ilmoittaneensa kokemastaan syrjinnästä, 25 % ei ollut ilmoittanut.

3.3.2. Epäasiallisen kohtelun kokemukset Kaustisen kunnan palveluissa

Kyselyyn vastanneista 78 % (56 kpl) ilmoitti, ettei ole kokenut epäasiallista kohtelua kunnan palveluissa. Vastanneista 22 % (16 kpl) vastasi kokeneensa epäasiallista kohtelua.

Teknisen toimen ja/tai ympäristötoimen lupapalveluissa; asumisen palveluissa, katujen, puistojen ja muiden yleisiin alueisiin liittyvissä palveluissa sekä perusopetuksessa ja vapaa-aikapalveluissa ilmoitettiin koetun eniten epäasiallista kohtelua. Vaihtoehtoista ”Muu” vaihtoehto oli valittu kuitenkin useimmin (18 kpl) vastaukseksi. Toistuvasti epäasiallista kohtelua oli ilmoitettu koetun 6 % vastauksista; melko usein tai usein 6 %, harvoin tai melko harvoin 17 % vastauksista. Ikä, mielipide ja sukupuoli olivat vastaajien mielestä yleisimmät perusteet epäasialliselle kohtelulle.

Epäasiallinen kohtelu on vastaajien mukaan useimmin ollut vähättelevää tai loukkaavaa kohtelua (20 kpl vastauksista). Myös huutelu, nimittely sekä uhkailu (4 kpl) sekä valheellisen tiedon levittäminen (4 kpl) ilmoitettiin epäasiallisen kohtelun

muodoiksi. Epäasiallisen kohtelun lähteeksi ilmoitettiin 52 %:ssa vastauksia kunnan työntekijät, 30 % kunnan muut asukkaat ja 18 % luottamushenkilöt.

Epäasiallisen kohtelun pelko oli estänyt vastaajia käyttämästä useimmin Teknisen toimen ja/tai ympäristötoimen lupapalveluja (5 kpl vastauksia).

Vastanneista 10 % kertoi ilmoittaneensa kokemastaan epäasiallisesta kohtelusta, 31 % ei ollut ilmoittanut.

3.3.3 Kunnan toiminnan kehittäminen ja tulevaisuus

Vastausten perusteella kunnan toivotaan panostavan tulevaisuudessa asuinalueiden tasapuoliseen kehittämiseen (36 kpl vastauksia), kaikkia kuntalaisia hyödyttävään kunnan kehittämiseen päätöksenteossa (36 kpl vastauksia) sekä eri väestöryhmien yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin elää, asua ja toimia (33 kpl vastauksia). Myös aktiivista yhteistyötä ja yhdenvertaista kumppanuutta yritysten, järjestöjen ja asukkaiden kanssa (24 kpl) sekä eriarvoistumisen ehkäisemistä (24 kpl) pidettiin tärkeinä asioina kunnan tulevaisuutta ajatellen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan tällä hetkellä hyvin erityisesti kirjastopalveluissa.

Havainnot:

Kyselyyn vastasi 72 vastaajaa. Heistä 56 ilmoitti ettei ole kokenut syrjintää ja 16 kertoi kokeneensa syrjintää. Kehitysideoissa tärkeimmäksi nähtiin kunnan eri asuinalueiden tasapuolisen kehittämisen (36 kpl vastauksista), kaikkia kuntalaisia hyödyttävään kunnan kehittämiseen päätöksenteossa (36 kpl vastauksia) sekä eri väestöryhmien yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin elää, asua ja toimia (33 kpl vastauksia).

Toimenpiteet:

Kyselyn mukaan tyytyväisyys kunnan palveluihin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta on hyvä. Palvelujen laadukkuus perustuu henkilöstön hyvään osaamiseen, asiakaspalvelutaitoon ja kehitysmuotoisuuteen. Kehitysehdotusten kannatetuimmat vaihtoehdot kohdistuvat tasapuolisuuden huomioimiseen koko kunnan tasolla.

Hallintokunnat hyödyntävät kyselyn tuloksia oman palvelutuotantonsa suunnittelussa ja kehittämisestä ja raportoivat tuloksista tilinpäätöstiedoissa. Sekä kuntalais- että henkilöstökyselyn perusteella arvostettuja asioita ovat hyvä tiedonkulku, viestinnän ja keskustelun vuorovaikutteisuus ja hyvät asiakaspalvelutaidot ja yhdenvertainen kohtelu.