

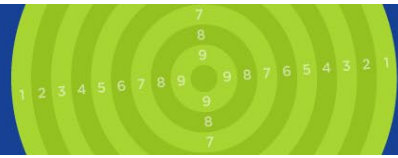
LEMPÄÄLÄN KUNTA

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2022–2024



LEMPÄÄLÄ

Lempäälän kunta Manttaalitie 15, PL 36, 37500 Lempäälä



Johdanto

Yhdenvertaisuuslain 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.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuolto-velvollisuuden perusteella.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta käytetään jatkossa käsitettä suunnitelma. Suunnitelmaa oli projektipäällikön johdolla laatimassa kunnanjohtajan nimeämänä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jossa oli esihenkilöiden edustus ja henkilöstön edustajina työsuojeluvaltuutettu sekä henkilöstön edustajien valitsema pääluottamusmies. Lisäksi nimettiin ohjausryhmä, johon osallistuivat kaikki pääsopijajärjestöjen edustajat sekä työsuojeluvaltuutettu, hyvinvoinnin palvelualueen johdon edustus sekä henkilöstöjohtaja prosessin omistajan roolissa. Suunnitelma on käsitelty myös kunnan johtoryhmässä. Työryhmä pyysi lisäksi henkilöstöltä osallistumista ja yhteydenottoja käsillä olevan suunnitelman valmisteluvaiheessa kunnan intrassa.

Lempäälän kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarkoitettu koko henkilöstön käyttöön. Kunnan sisäisissä henkilöstöohjeistuksissa otetaan huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat ja keskeisistä käsitteistä ylläpidetään keskustelua päivittäisessä työarjessa.

Suunnitelman rajaaminen

Suunnitelma keskittyy pääosin tasa-arvolain suuntaamaan tarkasteluun työnantajan ja henkilöstön näkökulmasta. Yhdenvertaisuuslaki on pyritty ottamaan huomioon myös laajemmin. Suunnitelmaan ei sisälly viranomaistoimintaa ja palvelujen tuottamista koskevaa sisältöä suhteessa kuntalaisiin ja palveluja käyttäviin asiakkaisiin. Lempäälässä on kaikkia kouluja koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on voimassa vuoden 2023 loppuun saakka. Lisäksi oppilaitoksissa tulee laatia erikseen palvelujen tuottamista ja viranomaistoimintaa koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka tulee olla saatavilla kunnan nettisivuilla.

Käsitteet

Syrjintää on monenlaista. **Välitön syrjintä** on kyseessä, jos henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin vertailukelpoisessa tilanteessa henkilöön liittyvän syyn perusteella. **Välillistä syrjintää** tapahtuu tilanteessa, jossa näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että henkilö joutuu henkilöön liittyvän syyn vuoksi epäedullisempaan asemaan. **Läheissyrjinnässä** henkilö asetetaan epäedullisempaan asemaan hänen läheiseensä liittyvän syyn vuoksi. **Moniperusteinen syrjintä** tarkoittaa, että henkilöä syrjitään yhtä aikaa useamman syyn perusteella. Toiminta lasketaan syrjinnäksi myös silloin, kun se perustuu virheelliseen oletukseen henkilöstä tai tämän läheisestä. **Häirintä** on tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön tai ihmisryhmän i



Ihmisarvon tai koskemattomuuden loukkaamista. Työnantajan osalta syrjinnäksi katsotaan puuttumatta jättäminen tiedossa olevaan häirintään. Vammaisten henkilöiden osalta kohtuullisten mukautusten toteuttamatta jättäminen katsotaan syrjinnäksi. Syrjinnäksi tulkitaan myös ohje tai käsky syrjiä.

Työsyrjinnällä tarkoitetaan syrjintää työelämässä, työnhaussa, työhön otettaessa tai työsuhdetta päätettäessä. **Positiivisen erityiskohtelun** (diskriminaatio) käsite on mahdollisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tietyin edellytyksin erilainen kohtelu on suotavaa henkilöön liittyvien ominaisuuksien perusteella, kuten iän, alkuperän tai vammaisuuden perusteella. Työnantajat ovat yhdenvertaisuuslain mukaan velvollisia järjestämään kohtuullisia mukautuksia, jotka ovat sallittuja vain, jos tarkoituksena on edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta tai ehkäistä ja poistaa syrjinnästä johtuvia haittoja. Esimerkkinä positiivisesta erityiskohtelusta on tilanne, jossa pyritään lisäämään vammaisten tai maahanmuuttajataustaisten tai yli 55-vuotiaiden työllistymismahdollisuuksia kunnassa. Laissa on määritelty erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa. Kohtelun tulee perustua työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Lisäksi kohtelun tulee olla oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Työnantaja voi edellyttää työhön valittavalta työssä tarvittavaa suomen kielen taitoa, mutta ei suomen puhumista äidinkielenään. Erikseen on säädetty, että ikään ja asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelulla on työmarkkinoita koskeva tai työllisyyspoliittinen tavoite, kuten esimerkiksi nuorten syrjäytymistä ehkäisevä työllistämiskampanja.

Tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksen mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvoite tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelman valmistelussa ja tasa-arvoa edistävistä tavoitteista ja toimenpiteistä päätettäessä. Vuodesta 2015 alkaen tasa-arvolaissa on tarkennettu sukupuolen moninaisuutta: **sukupuoli-identiteetillä** tarkoitetaan henkilön kokemusta sukupuolestaan, kun taas **sukupuolen ilmaisulla** tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin muille esim. pukeutumisella tai muulla tavalla. Henkilön fyysiset sukupuoliä määrittävät ominaisuudet eivät aina ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolain vaatimukset ovat siis paljon enemmän kuin vain näkökulma kahdesta oletusta sukupuolesta - miehet ja naiset. Työnantajalla ei ole kuitenkaan tietosuojasyistä lupa kysyä ja säilyttää sellaista arkaluontoista tietoa, joka ei ole palvelussuhteen näkökulmasta tarpeellista ja rekisteriselosteessa sellaiseksi määriteltyä. Esimerkiksi sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun, raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen sekä perheenhuoltovelvollisuuteen liittyvät tiedot, kuten myös valtaosa yhdenvertaisuuslaissa mainituista syrjintäperusteista, ovat arkaluontoisia ja yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia, henkilökohtaisia asioita.

Edellä mainituista syistä selvitys tasa-arvon nykytilasta jää väistämättä kapeammaksi, ainoastaan oletetuksi naiset-miehet tarkasteluksi. Tavoitteena voisi olla kuitenkin laajempi tarkastelu, kuten esimerkiksi miten voitaisiin edistää erilaisten vähemmistöjen tasapuolisempaa kohtelua Lempäälän kunnan henkilöstön ja esimiesten päivittäisessä toiminnassa. Seurannan toteutumisen osalta on hyvä tiedostaa, että toteutumista voi olla

haastavaa ja osittain jopa mahdotonta mitata. Keskustelun ylläpitäminen ja tiedostamisen herättäminen voisi olla myös yksi tavoite ja toimenpide.

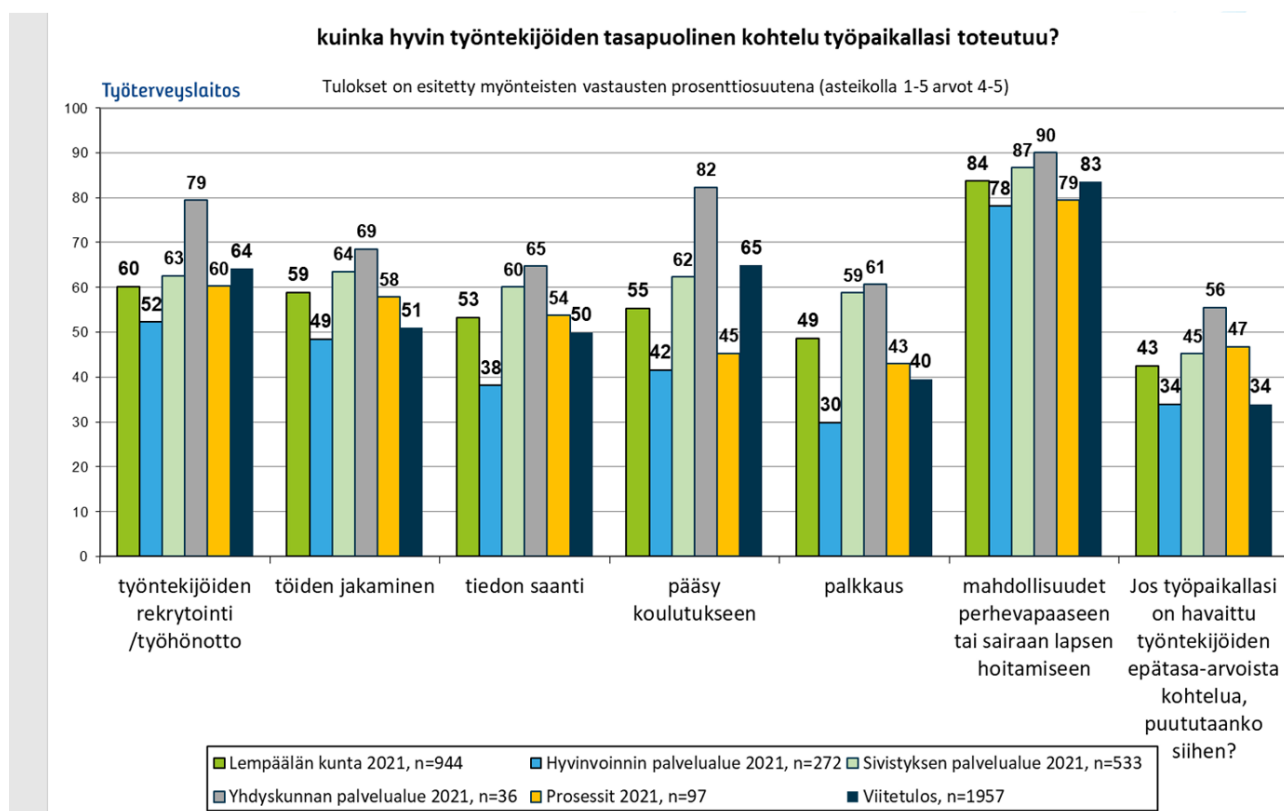
Tavoitteet

Suunnitelman vähimmäisvaatimuksena on

- 1.) selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila, kartoittaa naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin sekä toteuttaa palkkakartoitus
- 2.) arvioida aikaisemman suunnitelman tarpeellisten toimenpiteiden toteutumista
- 3.) asettaa käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Tasa-arvoselvitys

Tasa-arvoselvityksessä hyödynnetään Lempäälän kunnan henkilöstöstä valmiiksi kerättyä tietoa: työhyvinvointikyselyä ja henkilöstökertomuksia vuosilta 2017-2020. Erillistä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää kyselyä ei nähty tarpeelliseksi tehdä erikseen tasa-arvoon ja syrjinnän kokemukseen liittyen, kuten tehtiin edellisen suunnitelman yhteydessä.



Party-töhyvinvointitulokset 2021 tasapuolisen kohtelun näkökulmasta Taulukko 1



Party® -työhyvinvointikysely (TTL, Parempi Työyhteisö) on ollut Lempäälässä käytössä vuodesta 2018 alkaen. Kysely toteutetaan joka toinen vuosi ja suunnitelman työstön aikaan saatiin vuoden 2021 tuloksia tasa-arvotyöryhmän käyttöön. Kyselyssä on taustakysymyksiä, joissa kysytään työyksikköä, asemaa, sukupuolta, ikäryhmää, työsuhdetta ja tehtävänimikettä tai ammattiryhmää. Kaiken kaikkiaan kyselyssä on 39 kysymystä ja kysymyksiä hyvän työyhteisön osatekijöistä. Lisäksi on kaksi avointa kysymystä liittyen kuormitukseen ja työyhteisön kehittämiseen. Tulokset eivät sinänsä kerro suoraan siitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat kussakin yksikössä vaan ainoastaan tuon hetkisen kokemuksen siitä, miten tasa-arvotema soveltuva vastaukset on koettu vastaamishetkellä.

Taulukossa 1 on selvitetty myönteisten vastausten osuutta palvelualueittain siitä, miten tasapuolinen kohtelu koetaan toteutuneen Lempäälän kunnassa. Kyselyssä oli erilaisia teemoja, jotka liittyvät palkkaukseen, havaittuun epätasa-arvoiseen kohteluun sekä koulutukseen pääsyyn. Heikoimmat myönteisten vastausten osuudet olivat hyvinvoinnin palvelualueella palkkauksen teemasta (30 %) kun taas korkein myönteisten vastausten osuus oli yhdyskunnan palvelualueella (60 %). Havaittu ja koettu epätasa-arvoiseen kohteluun puuttuminen painottui myös niin, että hyvinvoinnin palvelualueella oli heikoimmat myönteisten vastausten osuudet (30 %) ja yhdyskunnan palvelualueella korkeimmat osuudet (60 %). Myös koulutukseen pääsyn osalta myönteisten vastausten osuus on yhdyskunnan palvelualueella korkein (82 %) ja hyvinvoinnin palvelualueella matalin (42 %). Yhteenvetona todetaan, että hyvinvoinnin palvelualueen myönteisten vastausten osuus tasapuolisen kohtelun teemoissa jää kaikilta osin suhteessa heikoimmaksi ja yhdyskunnan palvelualueen osuus on korkeampi kuin muualla organisaatiossa.

Palkkakartoitus

Aikaisemman suunnitelman palkkakartoitus on tehty lokakuussa 2016. Lempäälässä on sovittu paikallisesti palkkakartoituksen tekemisestä vähintään kolmen vuoden välein, joten tässä suunnitelmassa on kartoitettu vuoden 2019 tilanne ja seuraavan kerran palkkakartoitus tehdään lokakuussa 2022. Tasa-arvovaltuutetun määritelmän mukaan palkkakartoitus tarkoittaa **erittelyä naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista**.

Kunta-alalla palkkaus perustuu tehtäväkuvauksiin ja niiden pohjalta tehtyihin työn vaativuuden arviointeihin (TVA). Lempäälän kunnalla on käytössä neljä työehtosopimusala, joissa on asetettu ns. vähimmäispalkkarajat: KVTES, TS, LS ja OVTES. Kunnallissalan työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piirissä on eniten henkilöstöä ja lääkärisopimuksessa (LS) vähiten. Tekninen sopimus (TS) on ainoa, jossa on lukumäärällisesti enemmän edustettuna miehiä kuin naisia.

Taulukko 2. Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta sopimusaloittain v. 2019



	Naisia	Miehiä	Yhteensä
KVTES	1 009	93	1 102
TS	20	35	55
LS	31	6	37
OVTES	241	78	319
Kaikki	1 301	212	1 513

Taulukossa 2 lukumäärissä on sekä määrääkainen että vakituinen henkilöstö. Kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES) sisältyy hallintotehtävien ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö, kulttuuri- ja vapaa-aika palvelujen henkilöstö, terveyden- ja sosiaalihuollon henkilöstö, varhaiskasvatuksen ja koulujen peruspalvelutehtävien henkilöstö, ruokapalveluhenkilöstö sekä lomituspalveluhenkilöstö.

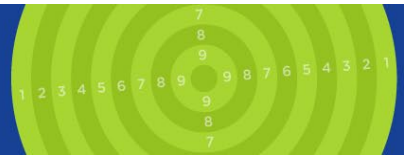
Teknisen sopimuksen (TS) piiriin kuuluu arkkitehtejä, insinöörejä, putkiasentajia, kartoittajia, varastonhoitajia sekä kiinteistöalan huolto-, johto-, päällikkö- ja suunnitteluhenkilöstöä.

Lääkärisopimuksen (LS) piiriin kuuluvat Lempäälässä terveyskeskuslääkärit, hammaslääkärit ja psykiatrit. Ylilääkärin sekä apulaisylilääkärin tehtävät ovat ns. hinnoittelelmattomia eli luokittelemattomia tehtäviä.

Opettajien virkaehtosopimusta (OVTES) sovelletaan Lempäälässä perusopettajiin, tuntiopettajiin, rehtoreihin, esiopettajiin sekä lukion opettajiin. OVTES:iä on sovellettu 1.9.2021 alkaen myös varhaiskasvatuksen opettajiin, asiantuntijoihin ja varhaiskasvatussyksiköiden johtajiin. Taulukon 2 mukaan naisia työskenteli eniten vuonna 2019 KVTES -sopimusalan piirissä ja vähiten Teknisen sopimuksen (TS) piirissä. Miehiä työskenteli eniten KVTES:n ja OVTES:n piirissä.

Koronan vuoksi palkkatasa-arvoselvitys viivästyi. Se olisi pitänyt tehdä vuoden 2020 aikana. Selvitys toteutettiin takautuvasti syksyllä 2021 vuoden 2019 materiaalilla. HR-järjestelmässä on erikseen tasa-arvoraportti, jonka avulla saadaan tarkasteltua sopimusaloittain ja sukupuolittain henkilölukumääriä, tehtäväkohtaisen palkan keskimääräisiä summia kuukaudessa sekä palkaneroja prosentteina ammattiryhmittäin. Raportti ottaa huomioon vain ammattiryhmät, joissa on joko miehiä tai naisia ja henkilöstömäärän tulee olla vähintään kuusi (6). Raportti toimitettiin sellaisenaan työryhmän pääluottamusmiehelle tarkastettavaksi.

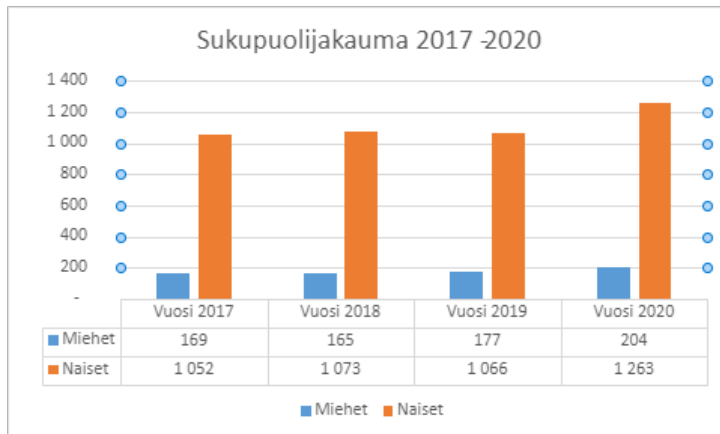
Kunnassa palkka muodostuu työnvaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta peruspalkasta. Tehtäväkohtaisella palkalla tarkoitetaan tehtävän vaativuuden mukaista palkkaa ilman erilaisia palkanlisä. Tehtäväkohtaisesta palkasta puhuttaessa kunta-alalla käytetään luokittelussa hinnoittelutunnusta, jonka avulla tunnistetaan, mikä on ko. tehtävän ja ammattiryhmän valtakunnallinen vähimmäispalkka. Esimerkiksi järjestelmäasiantuntijan hinnoittelutunnus on 01ICT060, fysioterapeutin 03HOI030 jne. Tehtäväkohtaisia palkkaeroja on kuvattu taulukossa 3 oranssilla merkittyinä. Mukana ovat ainoastaan ammattiryhmät, joista löytyy sekä miehiä että naisia. Tehtäväkohtaisia palkkaeroja löytyi psykologien, päivähoitoavustajien, varhaiskasvatussyksikön johtajien, terveyskeskushammaslääkärien, peruskoulun tuntiopettajien ja peruskoulun apulaisrehtorien palkoissa. Tehdyn selvityksen mukaan erot johtuvat erilaisista tehtäväkohtaisista vastuista, kuten opettajilla erikokoisista opetusryhmistä. Selvityksen perusteella ei ollut havaittavissa sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja.



KVTES	Nimike	Hinnoittelu
	Järjestelmä-asiantuntija	01TOI0600/01ICT060
	Fysioterapeutti	03HOI030
	kirjastovirkailija	02KIR050
	kokki	06RUO05B
	koulunkäynninohjaaja	05KOU06
	koulupsykologi	99999990/hinnoittelematon
	kuljetustyöntekijä	väärin järjestelmässä
	laitoshuoltaja	04PER010
	lastenhoitaja	05VKA054
	lähihoitaja	04SOS06A
	maatalouslomittaja	07LOM060
	ohjaaja	04SOS06A
	psykologi	99999999
	päivähoitoavustaja	05VKA054
	ruokapalvelutyöntekijä	06RUO060
	sairaanhoitaja	03HOI030
	toimistosihteer	01TOI060
	työvalmentaja	04SOS06A
	varhaiskasvatuksen opettaja	05VKA044
	varhaiskasvatusyksikön johtaja	05VKA020
	vastaava nuorisotoiminnan ohjaaja	02VAP050
TS	Suunnitteluavustaja	50102014
LS	Terveyskeskushammaslääkäri	L2TH5200
	Terveyskeskuslääkäri (ei väestövastuuta)	L1TK5100
	Terveyskeskuslääkäri (väestövastuulla)	L1VV3002
	Terveyskeskuslääkäri (väestövastuulla)	L1VV4000
OVTES	Peruskoulun apulaisrehtori	40302000
	Peruskoulu/erit.op. yl.kork.k.	40304012
	Lukio/vanh. lehtori vanh.leht.	40404017
	Peruskoulun opett/kaksoiskelpo	40304028
	Peruskoulu/luokanopett. yl.kor	40304030
	Peruskoulu/lehtori vanh. ym.	40304005
	Peruskoulun tuntiopett/yläaste	40307038
	Peruskoulun tuntiop/ala-aste	40307099
	Lukion tuntiop/vanh.leht.kelp.	40407037

Taulukko 3. Selvitys tehtäväkohtaisten palkkojen eroista sukupuolittain ja ammattiryhmittäin v. 2019.

Miesten ja naisten määrä on taulukon 4 mukaan pysynyt neljän vuoden tarkastelujaksolla lähes samana eli naisia on kunnassa kaikissa ammattiryhmissä huomattavasti enemmän kuin miehiä.

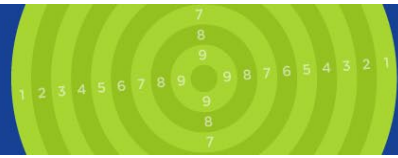


Taulukko 4. Koko henkilöstön sukupuolijakauma 2017 - 2019

Taulukon 5 mukaan miesten suhteellinen osuus koko henkilöstömäärästä oli vain 14 %. Miehiä työskenteli eniten yhdyskuntasuunnittelussa ja kunnossapidossa (73 %), maankäytön suunnittelussa (29 %) ja sivistyksen hallintopalveluissa (27 %). Vähiten miehiä työskenteli vanhushpalveluissa (2 %.). Naisia työskenteli eniten vanhushpalveluissa (98 %), varhaiskasvatuspalveluissa (97 %) ja psykososiaalisissa palveluissa (94 %). Vähiten naisia työskenteli yhdyskuntasuunnittelun ja kunnossapidon palveluissa (27 %).

	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Hallintoprosessi	77 %	23 %
Henkilöstöprosessi	77 %	23 %
Taloussprosessi	74 %	26 %
Hyvinvoinnin palvelualueen hallinto- ja keh	85 %	15 %
Terveyspalvelut	88 %	12 %
Vanhushpalvelut	98 %	2 %
Psykososiaaliset palvelut	94 %	6 %
Vammaispalvelut	91 %	9 %
Sivistyksen hallintopalvelut	73 %	27 %
Opetuspalvelut	80 %	20 %
Varhaiskasvatuspalvelut	97 %	3 %
Yhteisöpalvelut	93 %	7 %
Yhdyskunnan palvelualueen Hallinto ja sei	67 %	33 %
Tilat ja rakennuttaminen	56 %	44 %
Yhdyskuntasuunnittelu ja kunnossapito	27 %	73 %
Maankäytön suunnittelu	71 %	29 %
Rakennus- ja ympäristövalvonta	82 %	18 %
Kaikki yhteensä	86 %	14 %
Kaikki yhteensä (lukumäärä)	1 263	204

Taulukko 5. Miesten ja naisten suhteellinen osuus yksiköittäin v. 2020



Arvio aikaisemmasta suunnitelmasta

Suunnitelmassa tulee arvioida edellistä suunnitelmaa ja sitä, miten asetetut tavoitteet on saavutettu ja miten toimenpiteet ovat toteutuneet. Samalla arvioidaan, mitkä tavoitteet ja toimenpiteet ovat edelleen ajankohtaisia käsillä olevassa suunnitelmassa. Vuosien 2017-2019 suunnitelmassa oli yhteensä seitsemän tavoitetta, joille oli asetettu useita toimenpiteitä ja seuraavissa kappaleissa arvioidaan näiden toteutumista.

Rekrytoinnin- ja työhönoton käytännöt

Määräaikaisuuksien perusteiden oikea ja tarkka kirjaaminen toimenpiteenä ei ole kaikilta osin toteutunut. Keväällä 2021 on laadittu ohjeistus esihenkilöiden käyttöön HR-järjestelmässä olevista vaihtoehdoista ja niiden tarkoituksesta eri tilanteissa. Toisaalta tässä toimenpiteessä ei ole suoraan nähtävissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmaa. Kunnassa tulee ylipäätään kiinnittää huomiota siihen, että jokaiselle määräaikaiselle tarjotaan vakituista työpaikkaa tasapuolisesti yksiköstä riippumatta silloin, kun vakituisia tehtäviä vapautuu.

Anonyymien rekrytoinnin mahdollisuuksien selvittäminen toimenpiteenä ei ollut toteutunut, mutta alkuvuodesta 2022 tutustuttiin kunnan rekrytointijärjestelmään anonyymien rekrytoinnin työkaluna ja saatiin arvio käyttöönoton kustannuksista. Työryhmä suosittelee anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoa mahdollisimman pikaisesti.

Urakehitys ja tehtäväkierto

Tavoitteella tarkoitetaan sitä, että henkilöstölle tulisi tarjota mahdollisuuksia henkilökohtaiseen tehtäväkiertoon. Tavoite liittyy kuitenkin laajemmin henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja osaamisen johtamiseen eikä sellaisenaan ole tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä tavoite.

Palkkaus- ja palkkausrakenneuudistus

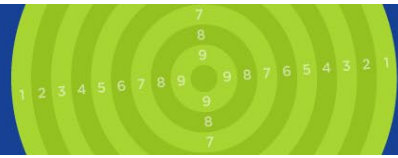
Palkkausrakenneuudistus on toteutunut tavoitteen mukaisesti Teknisen sopimuksen (TS) osalta vuosien 2017-2019 aikana.

Henkilökohtaisten lisien kokonaisarviointi

Henkilökohtaisten lisien kokonaisarviointi ei suoranaisesti ole tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä tavoite, paitsi siitä näkökulmasta, että jokaista ammattiryhmää ja sukupuolen edustajaa on kohdeltava tasapuolisesti henkilökohtaisia lisiä arvioitaessa.

Palkkaus

Opettajien ylityötuntien jakautumisen seuranta toimenpiteenä ei ole toteutettu vuosien 2017-2019 aikana. Keväällä 2022 tarkasteltiin HR-järjestelmästä saatavaa kuukausittaista raporttia opettajien ylityötuntien jakautumisesta sukupuolittain vuoden 2021 tiedoilla. Sen pohjalta todetaan, että vuositasolla miehillä on ylitunteja 0,12 h eli noin 5 minuuttia enemmän kuin naisilla. Raportin tietojen mukaan ero ei ole merkittävä. Kuukausitasolla miehillä oli enemmän tunteja yhdeksänä kuukautena ja naisilla kolmena. Elokuussa naisilla oli 0.66 ylituntia enemmän kuin miehillä. Elokuun palkat maksetaan edellisen



Lukuvuoden ylituntien perusteella, joten tämä viittaisi siihen, että miehiä on suhteellisesti enemmän määräaikaaisina opettajina. Toukokuussa miehillä on puolestaan 0,72 ylituntia naisia enemmän.

Palkkaukseen ja ammatilliseen kehittymiseen liittyvä tavoite

Palkitsemisjärjestelmän kehittämisen yksilötasolla todetaan toteutuneen yksilöllisten kertapalkitsemisten osalta, mutta tavoite ei suoranaisesti liity tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Syrjinnän estäminen ja matalan kynnyksen avun tarjoaminen syrjintää kokeneille

Vuosien 2017-2019 aikana saatiin valmiiksi Sopuisa työyhteisö -opas, joka sisältää ohjeistuksen epäasialliseen käyttäytymiseen ja kiusaamisen puuttumiseen. Tavoite jätetään käsillä olevaan suunnitelmaan, koska se on erittäin tärkeä aiheeseen liittyvä tavoite.

Tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2022 – 2024

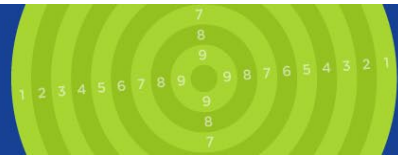
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulee asettaa tavoitteita ja toimenpiteitä

b) palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseksi

Tavoite	Toimenpide	Tavoitteen toteutuminen	Toteutuneita/aloitettuja toimenpiteitä	Aikataulu ja vastuu
Rekrytointi- ja työhönotto käytännöt	1.)Määräaikaaisuuksien perusteiden oikea kirjaaminen 2.) Anonyymin rekrytointin mahdollisuuden selvittäminen	Koulutuksia aiheesta järjestetty Tarjous ja esittely toteutunut	Populusohjeistus yhteistyössä Sarastian kanssa käynnissä Anonyymin rekrytointin hinta ja käyttöönoton aikataulu selvitetty. Päätetään anonyymin rekrytointin käyttöönottoaikataulusta suunnitelman aikana	2022:Henkilöstöpalvelut 2022-2024: Johtoryhmä
Palkkaus: opettajien ylityöntuntien jakautuminen sukupuolittain	Selvitetty opettajien ylityöntuntimäärien jakautuminen miehet/naiset	Toteutunut 2022 vuoden alusta v. 2021 palkkatiedoilla	Raportoidaan opettajien ylityöntuntien jakautuminen sukupuolittain v. 2022 , 2023 ja 2024 tiedoilla.	2023 ja 2024 Henkilöstöpalvelut
Syrjinnän ennaltaehkäisy ja estäminen: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman esittely koko organisaatiolle.	1.) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus suunnitelman jalkauttaminen esihenkilöille ja henkilöstölle. 2.) Hyvän työkäytännön tukeminen, arvot (strategia): arvostava työyhteisö (ILOA III). Syrjintää kokeneille matalan kynnyksen apua.	Sopuisen työyhteisön opas 2019: Sisältää ohjeistuksen epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumiseen ja kiusaamiseen: päivitetään syrjinnän kokemuksen näkökulmasta. Huomioidaan ohjeistuksissa eri ryhmät (nuoret, kokeneet, perheystävällisen kunnan periaatteet mi. myös ikääntyvät vanhemmat) Koulutetaan henkilöstöä ja esihenkilöitä säännöllisesti ko. teemaan	Nostetaan sopuisan työyhteisön sekä elämäntilannejohtamisen oppaat uudestaan esille. Tarkennetaan ohjeistusta myös syrjintätilanteisiin ja epätasa-arvoiseen kohteluun soveltuvaksi oppaan päivittämisen yhteydessä. ILOA III Arvostavassa työyhteisössä tavoitteena on viedä eteenpäin mm. tasa-arvoista ja oikeudenmukaista ajattelua. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutus on kirjattu koulutussuunnitelmaan 2022.	2022-2024 Johtoryhmä ja esihenkilöt
Suunnitelman kokonaisuuden seuranta	Tasa-arvotyöryhmä kokoontuu 2 kertaa vuodessa	Seurataan toteutumista suunnitelman ajan 2022-2024	Tasa-arvotyöryhmä kokoontuu keväällä ja syksyllä 2022, 2023 ja 2024	2022- 2024 projektipäällikkö ja työryhmä

Kuvio 2 tavoitteet ja toimenpiteet 2022 - 2024

Tavoitteet, toimenpiteet, aikataulut ja vastuutahot vuosille 2022-2024 on kuvattu kuviossa 2:



- **Rekrytoinnin ja työhönoton käytännöt**
 - o Määräaikaisuuden perusteiden kirjaamisesta laaditaan ohje, joka julkaistaan Lempäälän kunnan Intraassa.
 - o Anonyymin rekrytoinnin mahdollisuudet, kustannukset ja käyttöönotto on selvitetty kevään 2022 aikana ja anonyymi rekrytointi suositellaan otettavaksi käyttöön mahdollisimman pian.
- **Syrjinnän ennaltaehkäisy ja estäminen**
 - o Pyritään vaikuttamaan asiaan kouluttamalla henkilöstöä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemaan säännöllisesti.
 - Kouluttajien kartoittaminen ja selvittäminen tehdään henkilöstöpalveluissa niin, että yleistä teemaan liittyvää koulutusta olisi tarjolla koko henkilöstölle vuoden 2022 aikana.
 - Esihenkilöille on mahdollista järjestää tarvittaessa koulutusta erikseen.
 - o Huomioimme ohjeistuksissamme eri työtekijäryhmät ja perheystävälliset käytännöt monipuolisesti (nuoret / kokeneet, erilaiset elämäntilanteet, perheelliset, ikääntyviä vanhempiaan tukevat työntekijät)
- **Palkkatasa-arvo**
 - o Opettajien ylityötuntien jakautumista sukupuolittain seurataan jatkossa vuosittain.
- **Suunnitelman kokonaisuuden seuranta**
 - o työryhmä kokoontuu vähintään kaksi kertaa vuodessa sekä raportoi tavoitteiden toteutumisesta johtoryhmälle.

Pohdintaa ja suosituksia

Henkilöstöpalvelut ottaa huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman jokaisessa sisäisessä henkilöstöä ja esihenkilöitä koskevassa ohjeistuksessa. Suunnitelma käsitellään lisäksi kunnan johtoryhmässä sekä yhteistoimintaryhmässä ja sen valmistumisesta tiedotetaan luottamusmiesten ja Intranetin kautta henkilöstöä. Kunnan henkilöstökertomukseen kirjoitetaan lyhyt tiivistelmä suunnitelman toteutuneista tavoitteista.

Työryhmä seuraa suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista säännöllisesti ja projektipäällikkö aikatauluttaa tapaamiset etukäteen vuoden 2022 alussa. Esimerkiksi palkkakartoitus vuoden 2021 palkkatiedoilla voidaan toteuttaa jo kevään 2022 aikana. Palkkakartoitus tehdään lokakuun 2021 tiedoilla tilaamalla se Tilastokeskukselta kesäkuussa 2022. Sitä seuraava palkkakartoitus tehdään vuonna 2025 vuoden 2024 lokakuun palkkatiedoilla.

Suunnitelman kokonaispäivitys olisi hyvä aloittaa viimeistään vuoden 2025 alussa katsauksella asetettuihin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin. Erityisesti on hyvä kiinnittää huomiota käytettävissä oleviin resursseihin ja tehdä realistinen arvio siitä, miten kukin työryhmän ja ohjausryhmän jäsen voi tosiasiallisesti käyttää työaikaa oman toimen ohessa tehtävään työhön. Työryhmän kokoonpano kannattaa miettiä tulevaisuuden organisaation mukaisesti. Henkilöstön osallistamiseen on suositeltavaa kiinnittää huomiota ja miettiä uusia luovia ratkaisuja aitoon vaikuttamiseen.



Lopuksi

Kuntaliiton havainnot kuntien yhdenvertaisuustyöstä on hyvä pitää mielessä tasa-arvosuunnittelutyötä tehdessä. Suunnitelman tekeminen ei tarkoita sitä, että kaikki haasteet ratkaistaan yhdellä kertaa, vaan kehitys tapahtuu askel askeleelta. Tärkeintä on asettaa muutama selkeä ja helposti ymmärrettävä sekä toteutettava tavoite ja edetä sitä kautta pikkuhiljaa. Keskeistä on Kuntaliiton havaintojen mukaan, että yhdenvertaisuutta estävät haasteet on tiedostettu ja niihin pyritään vaikuttamaan. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät käsitteet ja ajattelutavat muuttuvat yhteiskunnassa jatkuvasti.

Siitä johtuen työnantajan tarjoama jatkuva kouluttaminen on todella keskeistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusajattelun sisäistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Yhteiskunnallinen tasa-arvosanasto (wom.fi) avaa tarkemmin mm. seuraavia käsitteitä: sukupuolisokeus, segregatio, sukupuolivaikutusten arviointi (Suvaus), valtavirtaistaminen, intersektionaalisuus. Voidaksemme saavuttaa yhteistä käsitystä ja sitä kautta toimia Lempäälän kunnan yksiköissä niin, että otamme toiminnassamme aidosti huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat, meidän pitää voida ensin keskustella asioista yhteisillä käsitteillä ja tiedostaa erilaisia tapoja katsoa asioita.

Liitteet

Liite 1 Tasa-arvon Tikkataulu henkilöstölle

Lähteet

Tasa-arvolaki (609/1986)

Tasa-arvovaltuutetun sivusto (tasa-arvo.fi)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Lempäälän kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 – 2019 (Intranet)

Lempäälän kunnan esi- ja perusopetuksen tasa-arvosuunnitelma 2020 -2023 (peda.net)

Positiivisen erityiskohtelun opas (syrjinta.fi)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004/Finlex ja muutokset 347/2019)

Yhdenvertaisuusvaltuutetun internet-sivut (syrjinta.fi)

Uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain osittaisuudistus (Kuntaliitto.fi)

”Samalle viivalle” Havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä (Kuntaliitto.fi)

Tasa-arvosanasto (wom.fi)