



Luumäen kunnan henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024 – 2025

YHTEISTYÖTOIMIKUNTA 13.5.2024 § 9

KUNNANHALLITUS 27.5.2024 § 87

SISÄLLYS

1.	Johdanto	2
2.	Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat nyt?	3
	Henkilöstön rakenne	3
	Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin	5
	Palkkakartoitus.....	5
	Työhyvinvoinnin kokeminen	7
	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	7
3.	Miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään 2020 – 2021?	7
4.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta viestiminen ja toteutumisen seuranta	9

1. JOHDANTO

Jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä 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. Tähän velvoittavat Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvolaki) sekä Yhdenvertaisuuslaki. Suunnitelma on päivitettävä vähintään joka toinen vuosi.

Tasa-arvolain päämäärä on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tavoitteena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi lain tarkoitus on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (Tasa-arvolaki 1-3 §)

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. (Yhdenvertaisuuslaki 1 §)

Tasa-arvolain ja Yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnitelmat voidaan yhdistää. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa.

Tämä suunnitelma koskee Luumäen kuntaa työnantajana, kunnan viranhaltijoita ja työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. Oppilaitosten opiskelijoita koskeva suunnitelma on laadittu erikseen. Kuntalaisten yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu ei sisälly tähän suunnitelmaan.

Tasa-arvolaissa määritellään tasa-arvosuunnitelmien vähimmäissisältö:

- 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.

Yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä ei ole täsmällisiä määräyksiä, mutta laista on pääteltävissä, että siinä on:

- arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla; ja
- määriteltävä, miten kehitetään työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Luumäen kunnassa on laadittu tasa-arvosuunnitelma vuodesta 2017 alkaen säännöllisesti. Henkilöstö on osallistunut suunnitelman valmisteluun Yhteistyötoimikunnassa ja toimikunnan asettamassa valmisteluryhmässä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi tilinpäätöksen yhteydessä laaditaan vuosittain henkilöstöraportti, jossa kuvataan henkilöstön rakenne mm. sukupuolen, iän, palvelussuhteen luonteen ja työajan mukaan.

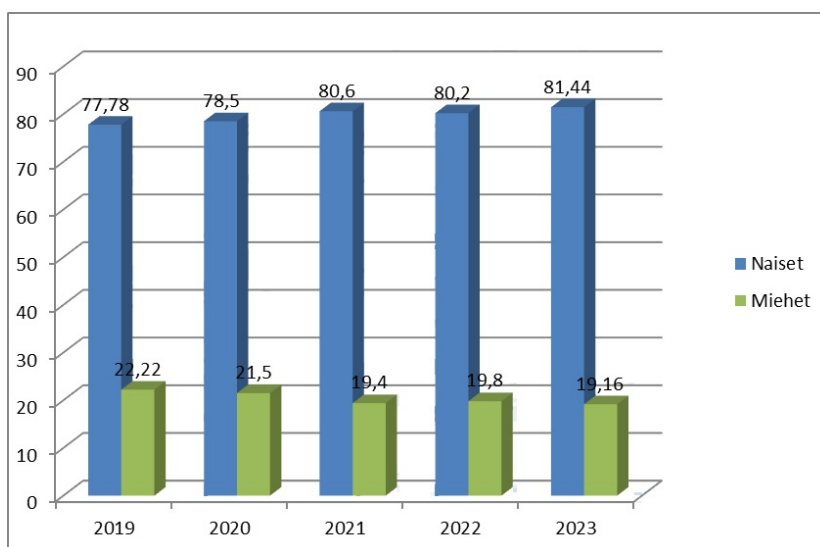
2. MITEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TOTEUTUVAT NYT?

HENKILÖSTÖN RAKENNE

Vuoden 2023 lopussa naisten osuus koko henkilöstöstä oli noin 81 %. Kunnan tiedossa ei ole, onko kunnassa työssä muun sukupuolisia henkilöitä.

Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt samanlaisena eikä se poikkea kuntasektorin sukupuolijakaumasta. Myös toimialojen sukupuolijakauma on kuntasektorille tyypillinen. Kunnan kyky kilpailla työvoimasta ei luo edellytyksiä sukupuolijakauman muuttamiseen positiivisen syrjinnän keinoin.

Taulukko 1, henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2023



Sekä naisista että miehistä n. 30 % on määräaikaissessa palvelussuhteessa. Tilanne on ollut 2019–2021 samankaltainen. Määräaikaisten suureen määrään vaikuttaa se, että luvuissa on mukana työllistetyt, oppisopimusopiskelijat ja pitkien poissaolojen sijaiset.

Taulukko 2, määräaikaiset palvelussuhteet 31.12.2023

Palvelussuhde 31.12.2023	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edellinen vuosi	Muutos % edellinen vuosi.
Vakinaiset	26	99	124	5	4,17
Määräaikaiset	6	37	43	-4	-8,51
Yhteensä	32	136	167	1	-4,34

Henkilöstön keski-ikä on ollut yli 45 vuotta jo vuosikymmenen ajan. Vuoden 2021 lopussa keski-ikä ylitti 50 vuotta. (Taulukko 3) Suurin ikäryhmä ovat 50–59 -vuotiaat. 60-vuotta täyttäneitä on yli 20 % ja yli 40-vuotiaiden määrä on lähes 80 % henkilöstöstä. (Taulukko 4) Ikärakenne haastaa työnantajan pohtimaan työssä jaksamisen ja jatkamisen tukemista. Osaavan henkilöstön rekrytoinnissa on jo ollut haasteita.

Taulukko 3 Henkilöstön keski-ikä 31.12.2023



Taulukko 4, Henkilöstö ikäryhmittäin ja toimialoittain 31.12.2023

Ikä vuosina	Hallinto	Sivistys-toimi	Tekninen toimi	Työllistämisyksikkö	Yhteensä
alle 30	-	8	1	-	9
30-34	-	13	1	-	14
35-39	1	9	-	1	11
40-44	-	12	1	-	13
45-49	1	23	-	-	24
50-54	2	20	6	3	31
55-59	3	21	9	1	34
60-64	2	19	9	-	30
yli 65	-	-	1	-	1
Yhteensä	9	125	28	5	167

NAISTEN JA MIESTEN SIOJITTUMINEN ERI TEHTÄVIIN

Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin noudattaa Suomen työmarkkinoille tyypillistä jakautumista eri tehtäviin.

Kunnanhallituksen alaisten toimialojen henkilötyövuosista naiset tuottivat 90 % ja miehet 10 % vuonna 2023. Naisista 65 % sijoittuu talous-, henkilöstö- ja yleishallinnon asiantuntijatehtäviin.

Teknisellä toimialalla naiset tuottivat 46 % ja miehet 54 % henkilötyövuosista. Kaikki siistijät ovat naisia, koko toimistohenkilökunta on naisia ja kaikki maankäytön, rakentamisen, vesihuollon ja kiinteistöhuollon työntekijät ovat miehiä.

Sivistystoimialalla naisten osuus henkilötyövuosista oli 88 % ja miesten 12 %: sivistystoimen henkilöstöstä suurin osa on opetushenkilöstöä. Opetusala on Suomessa hyvin naisvaltainen ala, eikä Luumäen kunnan opettajien sukupuolijakauma ole poikkeuksellinen.

Johtajista ja esihenkilöistä oli naisia 55 % ja miehiä 45 %. Kunnan johtoryhmään kuuluu 1 nainen ja 3 miestä. Naiset ja miehet ovat osallistuneet esihenkilöille tarkoitettuun lisäkoulutukseen ja sisäisiin koulutuksiin yhdenveroisesti.

Taulukko 5, henkilötyövuodet

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Työllistämisyksikkö	Yhteensä
Naiset	8,65	103,56	12,05	1,98	126,24
Miehet	1	13,73	14,19	4,44	33,36
Yhteensä	9,65	117,29	26,24	6,42	159,6

HENKILÖSTÖN MONIMUOTOISUUS

Kunnan henkilöstö on hyvin yhdenmukaista. Kenelläkään ei ole maahanmuuttajataustaa. Alkuvuodesta 2024 työkokeilussa on aloittanut henkilö, jonka äidinkieli on viittomakieli. Muuten koko henkilöstön äidinkieli on suomi. Myöskään rekrytointeihin ei ole osallistunut uussuomalaisia. Luumäen kunnan asukkaat ja yrittäjät koostuvat huomattavasti monimuotoisemmin eri kansallisuuksista ja kieliryhmistä kuin kunnan henkilökunta.

Henkilöstön ja työnhakijoiden yhdenmukaisuudesta johtuu, että välitöntä syrjintää ei esiinny. Toisaalta monimuotoisuuden ja monikulttuurisuuden lisäämiseksi ei ole tehty aktiivisia toimenpiteitä. Rakenteellisen tai välillisen syrjinnän esiintymistä ei ole tarkasteltu.

PALKKAKARTOITUS

Palkat määräytyvät kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaan. Tehtäväkohtainen palkka perustuu ao. virka- ja työehtosopimuksen määrittelemään vähimmäistasoon ja tehtävän vaativuuteen. Henkilökohtainen lisä/palkanosa perustuu osaamisen ja suorituksen arviointiin.

Tehtäväkohtaiset palkat

Palkkakartoituksen tarkoitus on tuoda esiin perusteettomat palkkaerot sukupuolten välillä. Sen vuoksi on verrattu toisiinsa miesvaltaista ja naisvaltaista ryhmää, joiden koulutusvaatimukset ovat samankaltaisia. Vertailuun ei saada palkkaryhmiä, joilla olisi täsmälleen samantasoiset koulutusvaatimukset, koska kunnassa ei ole tällaisia ryhmiä. Vertailuun on valittu aineenopettajat (peruskoulu, lukio), luokanopettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat sekä

teknisen alan esimies-, suunnittelu-, tarkastus- ja valvontatehtävät (palkkaryhmä II). Näiden tehtävien vaativuuden ja koulutusvaatimusten voi katsoa olevan hyvin lähellä toisiaan.

Taulukko 6: Tehtäväkohtaiset palkat, ”Miesalan” vertailu ”naisalaan”

Nimike	Palkka			Koulutusvaatimus	Miehiä %
	Alin	Ylin	Mediaani		
Aineenopettaja	2 572	3 490	3 183	Ylempi korkeakoulututkinto ja opettajan kelpoisuus	19 %
Luokanopettaja	2 148	3 192	2 975	Varhaiskasvatuksen opettajankelpoisuus	14 %
Varhaiskasvatuksen opettaja	2 700	3 016	2 856	Korkeakoulututkinto ja riittävä kokemus	0 %
Tekniikan alan suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävä	2 998	3 239	3 118		100 %

Vuosien 2022 ja 2023 paikallisten palkankorotuserien kohdentamisella pyrittiin parantamaan kunnan palkkakilpailukykyä varhaiskasvatuksessa, siivouksessa ja toimistotyössä. Näissä tehtävissä työskentelee käytännössä vain naisia. Vaikka ensisijaisena tavoitteena ei ollut palkkauksellisen tasa-arvon edistäminen, ratkaisulla myös kavennettiin miesten ja naisten palkkaeroja koko kunnan tasolla.

Henkilökohtaiset lisät

Henkilökohtainen lisä/palkanosia maksetaan työsuorituksen perusteella. Vaikuttavia tekijöitä ovat mm. ammatinhallinta, monitaitoisuus, erityistiedot/-taidot, vastuunotto ja työsuoritus. Henkilökohtaisten lisien/palkanosien vertailua vaikeuttaa se, että niitä on käytetty myös esimerkiksi korvauksena erityistehtävästä ja rekrytointilisänä. Tämän vuoksi vertailua ei ole tehty.

TYÖHYVINVOINNIN KOKEMINEN

Vuoden 2023 henkilöstökyselynä toteutettiin Terveystalon Työoptimi-voimavarakysely. Kyselyn vastausaste jäi 46 prosenttiin. Kyselyn tulokset esitettiin ns. Työoptimi-indeksinä työyksiköittäin. Tekniikan alan alhaisen vastausmäärän vuoksi erillisiä tuloksia ei tältä ainoalta miesvaltaiselta alalta saatu lainkaan.

Aiemmissa Paras Työyhteisö -työhyvinvointikyselyissä on vastausten perusteella havaittu eroja työhyvinvoinnin kokemisessa:

- Naiset kokevat enemmän stressiä kuin miehet, mutta ovat tyytyväisempiä
- Nuoret ovat tyytyväisempiä kuin yli 40-vuotiaat
- Määräaikaiset työntekijät ovat yhtä tyytyväisiä tai tyytyväisempiä kuin vakituiset

Tarkastusten pohjalta suunnitellaan terveyttä ja työkykyä edistävät toimet.

Ikäryhmätarkastukset:

Työssäjaksamisen ja -jatkamisen tueksi on otettu käyttöön yli 50-vuotiaiden työterveystarkastukset, jotka toteutetaan kun henkilö täyttää 50, 53, 56, 59, 62, 64, 66 ja 68 vuotta.

TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

Koska työntekijöiden perhetilanteet eivät ole työnantajan tiedossa, ei voida päätellä, käyttävätkö perhevapaaseen oikeutetut miehet perhevapaita samassa suhteessa kuin naiset. Alle 40-vuotiaiden voidaan kuitenkin arvioida

käyttävän lähes kaikki perhevapaat. Alle 40- vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä on n. 20 %. Heistä miehiä on alle 10 %. Kaikkiaan perhevapaita käytettiin 957 kalenteripäivää, josta miesten osuus oli 23 kalenteripäivää eli n. 1,8 %.

Kunta kuuluu MLL:n perhemyönteinen työyhteisö -kampanjaan. Kampanjan tavoitteena on edistää perhemyönteisen toimintakulttuurin leviämistä työelämässä mm. panostamalla perheet huomioiviin käytännön toimenpiteisiin. Tavoitteena on ensisijaisesti lisätä työhyvinvointia etsimällä ratkaisuja haasteisiin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, mutta samalla pyritään lisäämään kunnan houkuttelevuutta työnantajana.

3. MITEN TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA EDISTETÄÄN 2024–2025?

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiskohteet on valittu edellä olevan nykytilan tarkastelun perusteella. Koska aiemmin asetettuja tavoitteita on saavutettu huonosti resurssipulan vuoksi, alkavalle kaudelle on pyritty asettamaan tavoitteita, joiden toteuttaminen on realistista ja seuraaminen mahdollista. (alla alustavia ehdotuksia)

1. Toteutetaan yhdessä MLL:n kanssa henkilöstölle kysely, miten työnantaja voisi parhaiten tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista?
2. Työhyvinvointi ?
3. Työnantaja pyrkii siihen, että paikallisten palkankorotusten kohdentamisessa otetaan edelleen huomioon naisvaltaisten tehtävien palkkakilpailukyky?

Jokainen meistä on vastuussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Vastuun sisältöön ja siitä seuraavaan toimintatapaan vaikuttaa asema organisaatiossa:

Jokainen meistä

- Opettelee tunnistamaan syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen
- Ei syrji, häiritse tai käyttydy epäasiallisesti
- Puuttuu epäkohtiin ilmoittamalla niistä esimiehelle, johdolle tai työsuojeluorganisaatiolle

Jokainen esihenkilö:

- Selostaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä toimintaohjeen henkilöstölleen
- Arvioi säännöllisesti oman työyhteisönsä tilannetta ja kerää aktiivisesti palautetta
- Puuttuu epäkohtiin oman toimivaltansa puitteissa ja ilmoittaa niistä johdolle ja työsuojeluorganisaatiolle

Työsuojeluorganisaatio:

- Puuttuu epäasialliseen käytökseen ja häirintään
- Kerää palautetta ja välittää sitä esimiehille
- Osallistuu tarvittaessa asioiden käsittelyyn työpaikoilla

Yhteistyötoimikunta:

- Ottaa kantaa suunnitelmiin, ohjeisiin ja kyselyihin
- Käsittelee palautetta ja seurannan tuloksia säännöllisesti

Kunnan johto ja päättäjät:

- Päättää tarvittavat suunnitelmat, ohjeet ja kyselyt
- Käsittelee palautetta ja seurannan tuloksia säännöllisesti
- Osoittaa työsuojelutoiminnalle riittävät resurssit

4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMASTA VIESTIMINEN JA TOTEUTUMISEN SEURANTA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, siihen sisältyvistä toimenpiteistä ja tulosten seurannasta tiedotetaan intrassa, henkilöstöinfoissa ja työpaikkakokouksissa. Jokaisen esihenkilön tehtäviin kuuluu suunnitelmasta kertominen ja sen tavoitteiden edistäminen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan näillä välineillä:

- Työsuojelun toimintakertomus
- Työterveyshuollon havainnot
- Tilinpäätökseen liitettävä henkilöstöraportti.