

KUOPIO



HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Yhteistyötoimikunta 14.3.2019

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet	2
3. Selvitys tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanteesta.....	3
3.1 Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen	3
3.2 Työilmapiiri ja johtaminen	5
3.3 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen	8
3.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	9
3.5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	11
3.6 Rekrytointikäytännöt	11
3.7 Perehdyttäminen	12
4. Palkkakartoitus	13
4.1 Tasa-arvolain vaatimukset	13
4.2 Palkkakartoituksen laatiminen	14
4.3 Kokonaistarkastelu	14
4.4 Palkkakartoitus sopimusaloittain	16
5. Arvio aikaisemmista toimenpiteistä ja tuloksista	21
6. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	22
7. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen ja seuranta	24
8. Lainsäädäntöä ja keskeiset käsitteet	25

LIITTEET	Palkkakartoitus sopimusaloittainen ja hallinnollisen aseman perusteella, liite 1
	Palkkakartoitus ammattiryhmittäin, liite 2

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA

1. Johdanto

Kuopion kaupunki on työyhteisö, jossa kaikkia kohdellaan kunnioittavasti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkea toimintaa työnantajana ja kaikkia Kuopion kaupungin työyhteisöjen jäseniä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla tuetaan kaupungin strategian toteuttamista. Kuopion kaupungin strategian vuoteen 2030 yhtenä näkökulmana, päätavoitteena on uudistuva Kuopio. Ko. näkökulmaan sisältyy kyvykäs ja innostunut henkilöstö ja uudistuva johtaminen. Pidämme huolta henkilöstömme työhyvinvoinnista, osaamisesta, hyvästä työnantajakuvasta sekä yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta toiminnasta.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisesta vastaavat johtajat ja esimiehet kukin omalta osaltaan kaupungin johtamisjärjestelmän mukaisesti. Johtajien ja esimiesten vastuu perustuu johtamisjärjestelmään ja sitä tukeviin päätöksenteko- ja toimivaltuuksiin. Keskeinen toimivalta on esimiehelle kuuluva työnjohtovalta.

Henkilöstö osallistuu toimenpiteiden toteuttamiseen yksilöinä ja työyhteisön jäseninä.

Kuopion kaupunginvaltuusto hyväksyi 6.2.2017 § 3 Kuopion kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 1.3.2017 alkaen. Edellä oleva suunnitelma sisältää mm. henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden.

Tasa-arvovaltuutettu on antanut 23.1.2018 lausunnon Kuopion kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu on todennut mm., että kaupungin tasa-arvo-suunnitelma ei nykyisellään täytä kaikilta osin tasa-arvolain vaatimuksia ja antanut ohjeita seuraavaa tasa-arvosuunnitelmaa varten. Tasa-arvolain säännökset edellyttävät, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa.

Henkilöstöjohtaja nimesi 22.2.2018 henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnittelun työryhmän. Työryhmässä ovat jäseninä työsuojelupäällikkö Anu Tiikasalo (puheenjohtaja), HR-asiantuntija Raimo Savolainen (sihteeri), HR-asiantuntija Seija Pärnänen, henkilökuntaneuvoston nimeämät edustajat: työsuojeluvaltuutettu Isto Karjalainen (varalla työsuojeluvaltuutettu Anu Saastamoinen) ja pääluottamusmies Merja Ohvo (varalla pääluottamusmies Juha Hujanen).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ehdotukset toimenpiteiksi kohdistuvat pääosin yhdenvertaisuutta käsitteleviin asioihin, koska miesten ja naisten välisessä tasa-arvossa ei ole työryhmän selvityksen mukaan oleellista huomautettavaa.

2. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaissa on kuitenkin otettu huomioon, että tasa-arvon lisäämiseksi voidaan tarvita erityistoimia, jotka on suunnattu pelkästään miehille tai naisille. Tasa-arvolaissa tarkoitettua *syrjintää ei ole* esimerkiksi (9§):

- naisten erityinen suojelu raskauden tai synnytyksen vuoksi
- vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen
 - o jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen
- tasa-arvosuunnitelmaan perustuva väliaikainen erityistoimia, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia edistämään yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassa, viranomaisina, palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina. Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäisy koskee koko kuntakonsernia - kuntaa, kuntayhtymiä ja myös kunnan yhtiöitä.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA

Yhdenvertaisuuslakia voidaan tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös yhdenvertaisuuslaissa kiellettävästä syrjinnästä, moniperusteisesta syrjinnästä.

3. Selvitys tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanteesta

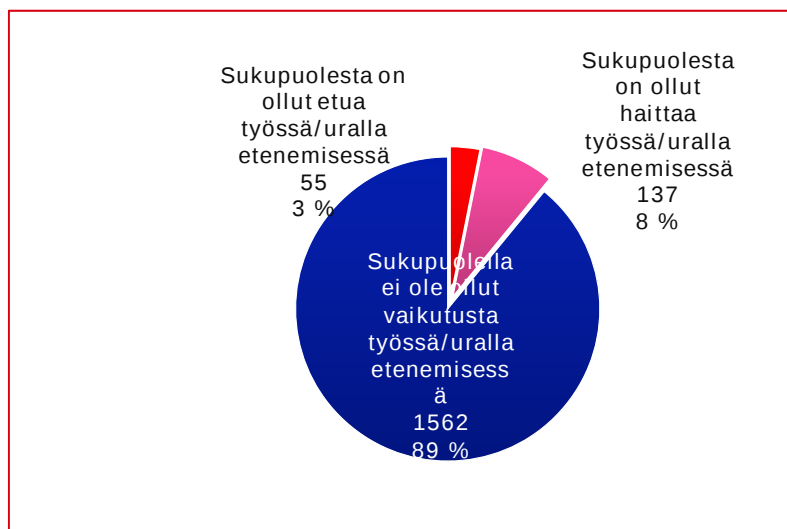
Kuopion kaupunki työnantajana aloitti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen kartoittamalla nykytilanteen henkilöstökyselyn avulla. Kysely toteutettiin syyskuussa 2018. Kyselyn näki 2383 henkilöä ja 1768 henkilöä vastasi kyselyyn. Kyselyssä oli yksi kysymys, johon oli mahdollisuus antaa avovastaus. Kysymyksenä oli ehdotuksia tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa. Avovastauksia annettiin yhteensä 246 kappaletta.

3.1 Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen

Kyselyn perusteella henkilöstö kokee, että heillä on mahdollisuuksia kehittää itseään. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneista (n=1768) 40 % (699) kokee, että voi kehittää itseään ja osaamistaan työssään hyvin. 51 % (894) vastaajista kokee, että itsensä kehittämismahdollisuudet ovat kohtalaiset. Vastaajista 9 % (164) kokee itsensä kehittämismahdollisuudet heikoksi.

60% (1044) vastaajista ilmoittaa, että heillä ei ole Kuopion kaupungilla uralla etenemismahdollisuuksia.

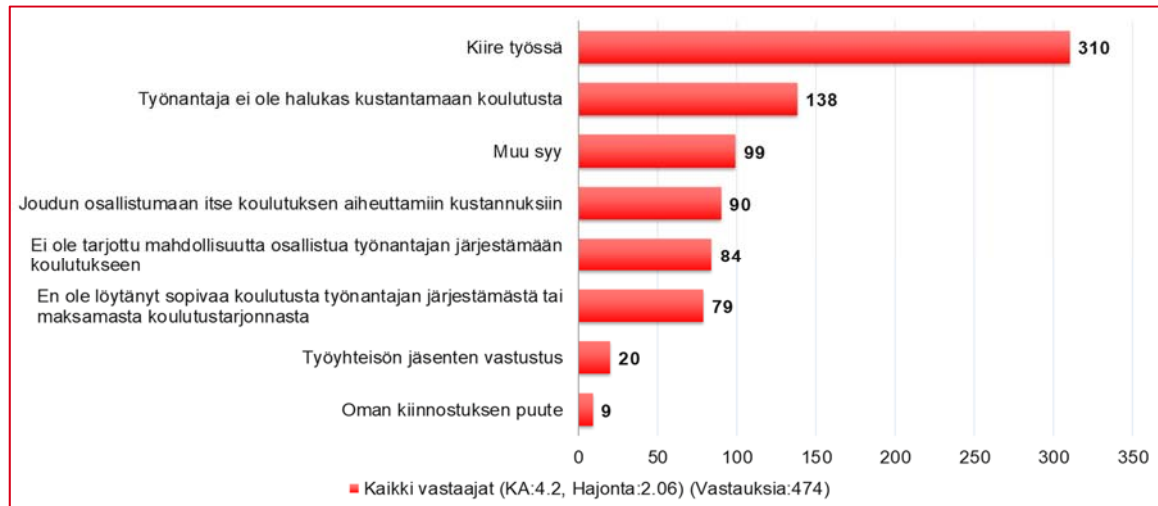
89 % vastaajista ilmoittaa, että sukupuolella ei ole ollut merkitystä työssä/uralla etenemisessä. 8 % (137) vastaajista kokee, että sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä. 3 % (55) ilmoittaa, että sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä.



Kuvio 1. Miten olet kokenut sukupuolesi merkityksen työelämässä?

79 % vastaajista on osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen viimeisen vuoden aikana. 21 % vastaajista ei ole osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen. Kyselyn avulla saatiin selville syitä, miksi henkilöstöllä ei ole ollut mahdollisuutta osallistua koulutuksiin:

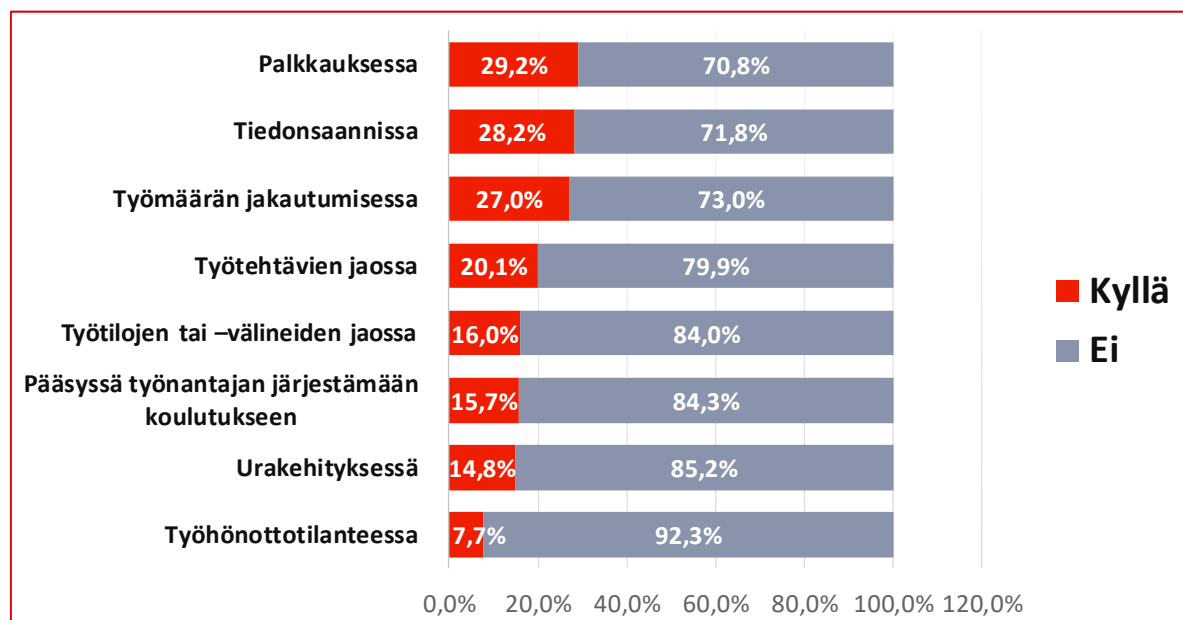
HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUNNITELMA



Kuvio 2. Mitkä seuraavista tekijöistä estävät tai haittaavat työnantajan järjestämään koulutukseen (kurssit, seminaarit, koulutukset, luennot, itseopiskelu) osallistumista?

Kyselyyn vastanneilla on eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokemuksia eniten palkkauksen suhteen. 29,2 % vastaajista ilmoittaa palkkauksen eriarvoisuudesta. Eriarvoisuuden kokemukset tulevat ilmi myös annetuissa avovastauksissa.

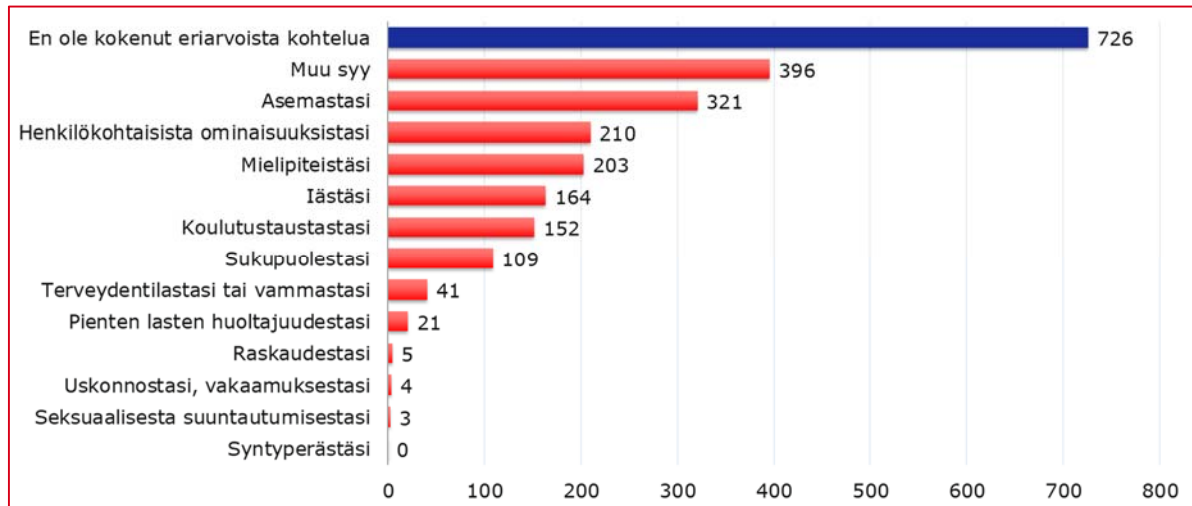
Eriarvoista kohtelua tai syrjintää on seuraavaksi eniten koettu tiedonsaannissa (28,2 %) ja työmäärän jakautumisessa (27 %). Muita eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokemuksia vastaajilla on seuraavasti:



Kuvio 3. Koetko, että sinua olisi nykyisessä työpaikassasi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

726 vastaajaa (41 %) ilmoittaa, että ei ole kokenut eriarvoista kohtelua. Kyselyn perusteella suurimaksi eriarvoisen kohtelun syyksi ilmoitettiin muu syy. Kyselyssä on käytetty yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteita. Näin ollen on vaikea arvioida, mitä vastaajat ovat tarkoittaneet kohdalla muu syy eli mitä sellaista henkilökohtaista ominaisuutta kyselyyn vastanneet ovat pitäneet syrjintäperusteena, jota yhdenvertaisuuslaki ei tunnista. Kysymyksen vastausvaihtoehdot eivät olleet tältä osin onnistuneet ja vastausten analysointi on hankalaa.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUNNITELMA



Kuvio 4. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

Tavoitteet

Työtekijän osaaminen kohdistetaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti tehtäviin, joihin hänellä on paras osaaminen, motivaatio ja työkyky.

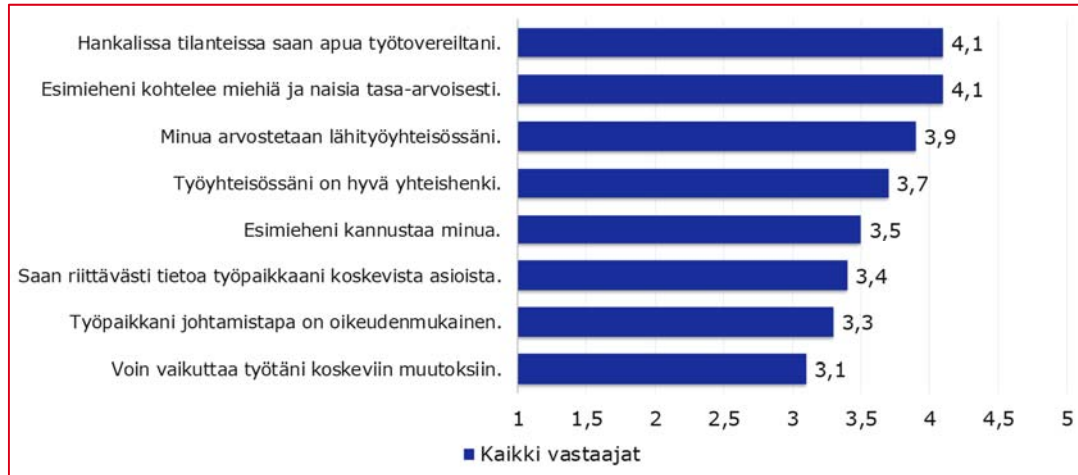
Toimenpiteet

- Henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi suositellaan kehityskeskustelut käytäväksi henkilökohtaisina keskusteluina vuosittain.
- Esimiehet huolehtivat, että kaikissa tehtävissä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua osaamista vahvistavaan henkilöstökoulutukseen.
- Esimies vastaa henkilöstön työtehtävien oikeudenmukaisesti jakautumisesta.
- Viestintä on avointa, oikea-aikaista ja kattavaa
- Samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka

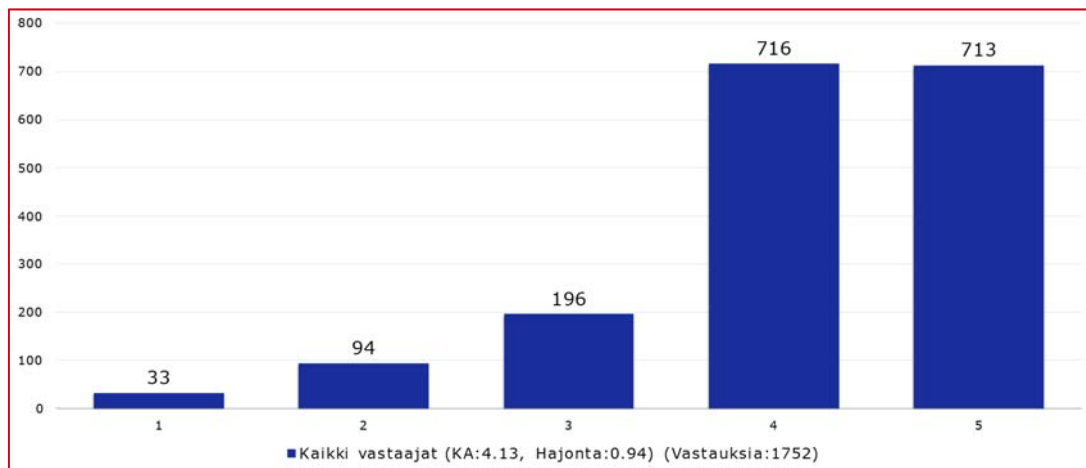
3.2 Työilmapiiri ja johtaminen

Tarkasteltaessa kyselyn tulosten perusteella työilmapiiriä ja johtamista, saadaan myönteinen käsitys siitä, että hankalissa tilanteissa työkaverit auttavat ja arvostavat toisiaan. Kyselyn perusteella esimiehet kohtelevat miehiä ja naisia tasa-arvoisesti. Hajontaa tarkasteltaessa on kuitenkin todettava, että vastaajien joukossa on kuitenkin myös heitä, jotka kokevat, että eivät saa työyhteisöstään tukea (7,2%, 127 vastaajaa). Lienee selvää on, että työyhteisöissä, joissa autetaan ja tuetaan työkaveria tarvittaessa ja arvostetaan toinen toistaan, esiintyy vähemmän uupumusta.

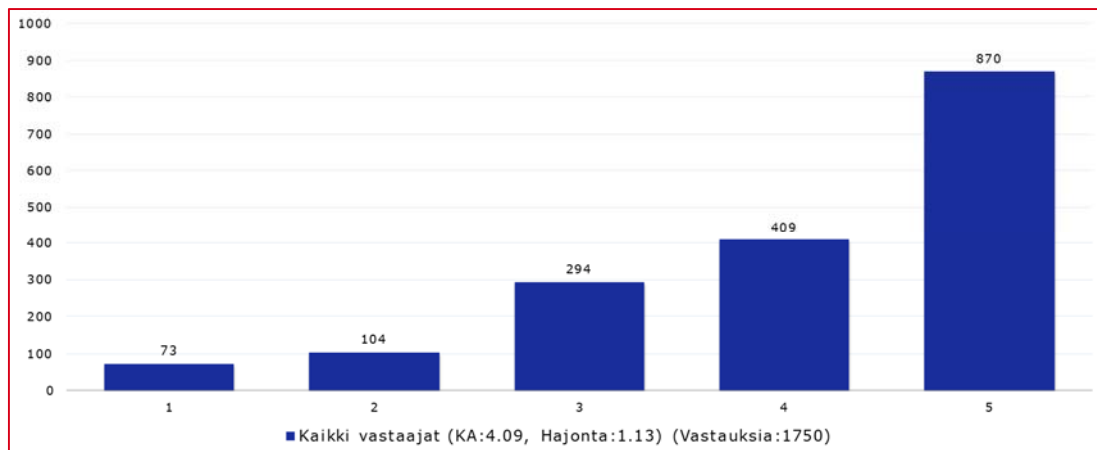
HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUNNITELMA



Kuvio 5. Työilmapiiri ja johtaminen: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä



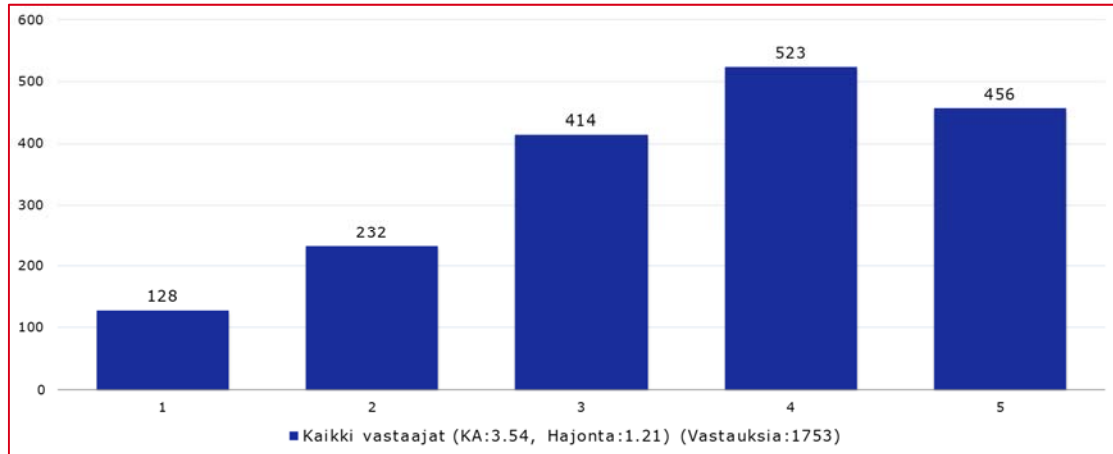
Kuvio 6. Hankalissa tilanteissa saan apua työtovereiltani 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä



Kuvio 7. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä

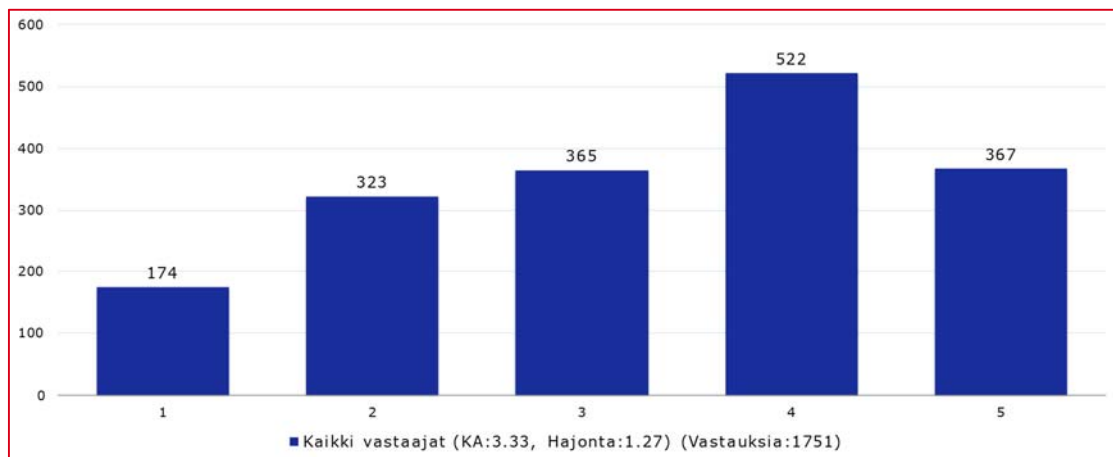
HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA

Kokemuksessa esimiehen kannustamisessa on vastaajien kesken hajontaa, sillä yhteensä 360 vastaajaa (20,5 %) ilmoittaa, että esimies ei kannusta.



Kuvio 8. Esimieheni kannustaa minua 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä

Työpaikan johtamistavan oikeudenmukaisuuden kokemuksessa on myös hajontaa.



Kuvio 9. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä

Vastaajilla on myös kokemusta siitä, että he eivät saa riittävästi tietoa työpaikan asioista eivätkä voi vaikuttaa työtään koskeviin muutoksiin.

Tavoitteet

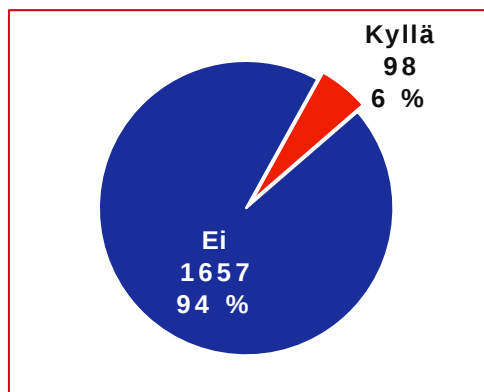
Kuopion kaupungissa johtaminen on oikeudenmukaista, vuorovaikutteista ja ammattitaitoista. Kaikissa työyksiköissä on hyvä työilmapiiri.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA**Toimenpiteet**

- esimiesten tehtävien määrän oikea suhde (mm. työtehtävien määrä, työntekijöiden määrä)
- esimieskoulutukset
- kehityskeskustelut
- ryhmäkehityskeskustelut
- säännölliset työyhteisön tapaamiset (tiimikokoukset, osastokokoukset, viikkopalaverit, työpaikkakokoukset)
- kannustavan työkuultuurin luominen
- perehdyttämislustan käyttöönottaminen
- työyhteisövalmennusten hyödyntäminen

3.3 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen

Vastaajista 94 % ilmoittaa, että työpaikalla ei ole ollut sukupuolista häirintää tai ahdistelua siten, että vartalosta tai seksuaalisuudesta olisi huomautettu. 98 henkilöä (6 %) ilmoittaa kokeneensa kuvattua häirintää. Kuva kyselystä:



Kuvio 10. Sanonut vartaloosi tai seksuaalisuutesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia

Tarkennetuissa kysymyksissä käy ilmi, että 52 henkilöä ilmoittaa kiusaamisen tai häirinnän jatkuvan edelleen. Häirintää koetaan työyhteisön sisällä esimieheltä, alaiselta tai muilta työtovereilta. Työyhteisön ulkopuolelta häirintä tulee asiakkailta ja potilailta. Häirintä on tarkennettujen kysymysten perusteella pääosin ollut loukkaavaa puhetta.

Kysyttäessä pelkkää työpaikkakiusaamista, jokaiselta palvelualueelta löytyy vastaajia, jotka ilmoittavat olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena tällä hetkellä (yhteensä 21 henkilöä). Vuonna 2018 työsuojeluvaltuutetuille tehtiin 15 kirjallista ilmoitusta häirinnästä tai työpaikkakiusaamisesta.

Kuopion kaupunki työnantajana edellyttää hyvää käytöstä. Ohje "Hyvä käytös kuuluu kaikille" on hyväksytty keuhällä 2018. Ohje sisältää toimintatavat häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Ohje on tehty esimiesten avuksi ristiriitatilanteiden ehkäisemiseksi, selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Ohjeesta myös työntekijät saavat tietoa, mitä heiltä edellytetään ja miten työnantajan tulee lähteä epäasialliseen käyttäytymiseen selvittämään. Ohjetta sovelletaan työyhteisön jäsenten keskinäisten ristiriitatilanteiden selvittelyyn.

Vuonna 2015 on hyväksytty ohje työpaikkaväkivallan uhkaan varautumisesta. Yksiköitä on myös pyydetty laatimaan erillisiä ohjeita uhkatilanteita ja psykososiaalista kuormittumista varten.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA**Tavoitteet**

Kuopion kaupungissa noudatetaan 14.5.2018 voimaan tullutta Hyvä käytös kuuluu kaikille –ohjetta häirinnän ja muun epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikoilla.

0-toleranssi häirinnässä, työpaikkakiusaamisessa ja syrjinnässä.

Toimenpiteet

Kuopion kaupunki toimii määrätietoisesti häirinnän, työpaikkakiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi ja poistamiseksi.

Kuopion kaupunki työnantajana edellyttää työpaikoilla hyvää käytöstä. Huono ja epäasiallinen käyttäytyminen ei ole hyväksyttävää. Työkäyttäytymisen tulee tavoitella asiallisuutta, vastuullisuutta ja hyvää vuorovaikutusta.

3.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen

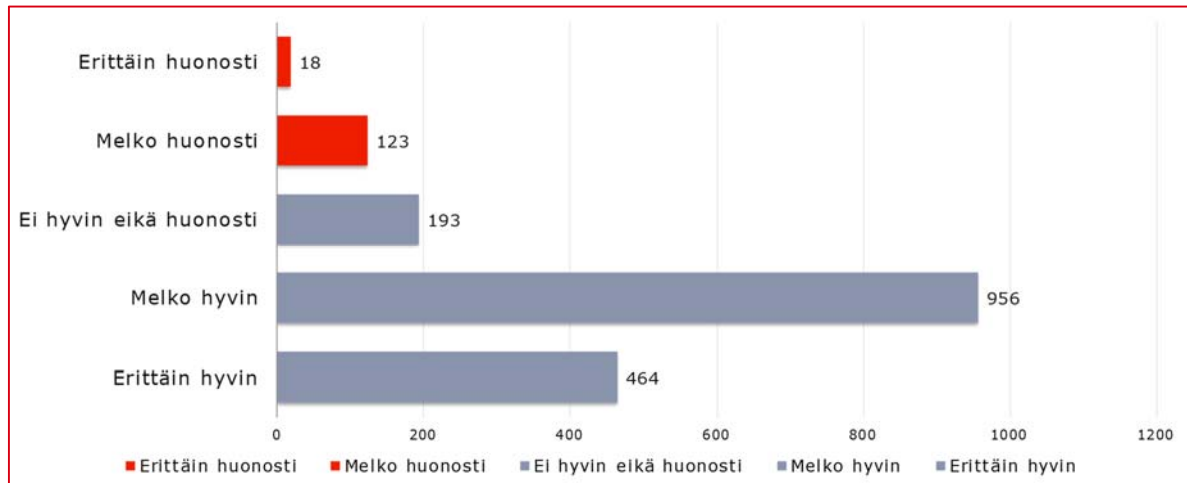
Vastaajista 71 % (1244) ilmoittaa olevansa perheellinen. 55% (966) vastaajista ilmoittaa työajan joustavan perhetilanteen niin vaatiessa. 60 % ilmoittaa (1046 vastaajaa), että perheen ja työn yhteensovittamisessa ei ole ongelmaa. Hankalat työajat esimerkiksi vuorotyö on ilmoitettu suurimmaksi haasteeksi työn ja perheen yhteensovittamiselle (281 vastausta). Muita yleisimmin ilmoitettuja syitä ovat, että esimies ei tue työn ja perheen yhteensovittamista (67) sekä työyhteisössämme ei ole käytössä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä (175).



Kuvio 11. Mitkä tekijät aiheuttavat ongelmia työn ja perheen yhteensovittamiselle?

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista kysyttiin erikseen.



Kuvio 12. Miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja yksityiselämän?

Tavoitteet

Työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan riippumatta sukupuolesta ja perhemuodosta. Työajan joustoihin suhtaudutaan myönteisesti.

Kaupungissa noudatetaan 1.4.2018 voimaan tullutta Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämiseen -ohjetta. Palkattomia virka- tai työvapaita voidaan myöntää lakiin, asetukseen tai työnantajan harkintaa perustuen.

Toimenpiteet

Esimiehet pyrkivät mahdollisuuksien mukaan huolehtimaan, että työntekijöillä on mahdollisuus tarpeen mukaan joustaviin työaikajärjestelyihin.

Kaupunki mahdollistaa henkilöstölle työ- ja muun elämän yhteensovittamisen toimimalla siten, että lainsäädännön takaamat mahdollisuudet perhevapaisiin toteutuvat käytännössä.

Työnantaja mahdollistaa toimivat sijaisjärjestelyt.

Työhyvinvointikyselyssä otetaan yhdeksi osa-alueeksi työn ja muun elämän yhteensovittaminen.

Kaupunki suhtautuu myönteisesti henkilöstön etätönn tekemiseen. Etätönn avulla voidaan lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta, edistää työssä jaksamista sekä helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista.

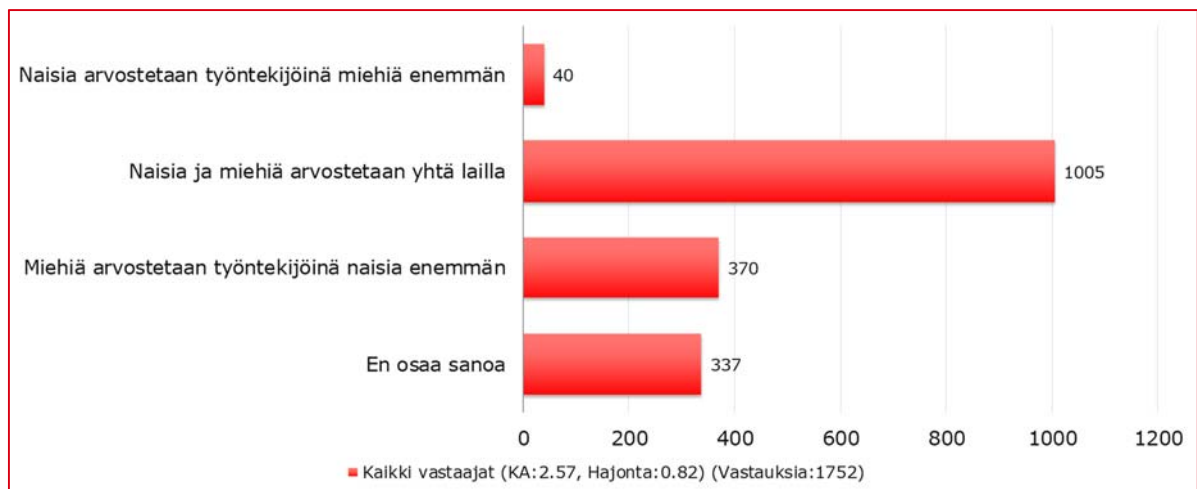
Koko kaupungin tasolla esimiehiä kannustetaan osallistumaan koulutuksiin, joissa käsitellään ko. aihealueita.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUNNITELMA

3.5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Vastaajat kokevat pääosin naisten ja miesten olevan tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa asemassa. Naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla, heillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet kehittyä uralla ja osallistua päätöksentekoon. Naisiin ja miehiin oletetaan kyselyn perusteella kohdistuvan kuitenkin erilaisia odotuksia.

Avovastauksissa on haluttu tuoda esille, että miehet tulevat naisvaltaisilla aloilla valituiksi naisia helpommin vastuutehtäviin. Vastaajilla on myös kokemusta palkkaeriarvoisuudesta. Miesten on avovastauksen perusteella ajateltu päätyvän isompaan palkkaan muun muassa siitä syystä, että he ovat saaneet sukupuolensa perusteella vastuutehtäviä tai henkilökohtaisia lisiä.



Kuvio 13. Arvioni työntekijöiden arvostuksesta

Tavoitteet

Kuopion kaupungissa kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Toimenpiteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet toteutetaan ja niiden toteutumista seurataan henkilöstöjohtajan johdolla.

3.6 Rekrytointikäytännöt

Toteutetun kyselyn lisäksi työryhmä on selvittänyt rekrytointi- ja perehdyttämiskäytänteitä.

Kuopion kaupungin avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu naisia ja miehiä. Miesten ja naisten lukumäärää hakijoina on mahdollista seurata rekrytointijärjestelmän avulla. Vuonna 2017 naisia hakijoina oli 4715 ja miehiä 1877. Muu/en halua vastata tai ei määriteltä ollut 3 henkilöä. Vuonna 2018 naisia hakijoina oli 5155 ja miehiä 1939. Muu/en halua vastata tai ei määriteltä ollut 2 henkilöä.

Rekrytoinneissa ei pyritä edistämään jommankumman sukupuolen hakeutumista tehtävään. Kuopion kaupungilla ei ole ollut sellaisia rekrytointeja, joissa johonkin tehtävään haettaisiin pelkästään miestä tai naista.

Rekrytointijärjestelmässä ei kysytä hakijoiden kansalaisuutta. Hakijoilta kysytään äidinkieli. Jos tehtävässä edellytetään jotakin kielitaitoa, se mainitaan erikseen hakuilmoituksessa.

Vuonna 2017 hakijoiden äidinkielenä on hakemuksissa mainittu 6443 kertaa suomi. Muut mainitut äidinkielet ovat: venäjä 43 kertaa, englanti 13 kertaa, viro 10 kertaa, ruotsi 7 kertaa ja saksa 2 kertaa.

**HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA**

Vuonna 2018 hakijoiden äidinkielenä on hakemuksissa mainittu 6936 kertaa suomi. Muut mainitut äidinkielet ovat: venäjä 52 kertaa, ruotsi 11 kertaa, viro 8 kertaa, englanti 6 kertaa, saksa 4 kertaa ja muu 79 kertaa.

Kuopion kaupungin vakituiset avoimet virat ovat pääsääntöisesti aina avoimessa haussa. Tehtävät ovat aina ensin vähintään 7 päivää sisäisessä haussa. Sisäisen haun jälkeen tarkastellaan, onko tarvetta laittaa tehtävä ulkoiseen hakuun. Kuopion kaupungin henkilöstöllä on oikeus hakea tehtäviä myös ulkoisen haun aikana.

Pääsääntöisesti suositetaan sähköistä hakemista, mutta tarvittaessa huomioidaan postitse tai sähköpostilla määräaikana tulleet hakemukset. Jos joitakin pakolliseksi määriteltyjä tietoja puuttuu, rekrytointista ollaan yhteydessä hakijaan ja hakija saa mahdollisuuden täydentää hakemustaan.

Täyttölupamenettely ja sisäisen liikkuvuuden periaatteet on hyväksytty 15.11.2018. Tavoitteena on kehittää kaupungin sisäisiä työmarkkinoita, toteuttaa kaupungin työnantajavelvoitteita, edistää työuralla etenemistä ja työhyvinvointia sekä hallita uuden henkilöstön hankintaa hyödyntämällä luonnollista poistumaa huomioiden lähitulevaisuuden muutokset ja osaamistarpeet.

Tavoitteet

Tavoitteena on, että kaupungissa on yhtenäiset rekrytointikäytännöt.

Toimenpiteet

Rekrytointioppaan laatiminen ja sen käyttöönotto.

3.7 Perehdyttäminen

Perehdytyksellä tarkoitetaan toimia, joiden avulla uusi työntekijä ohjataan työtehtäviinsä ja tutustutetaan työympäristöönsä. Perehdyttämistä edellyttävät mm. työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Vastuu perehdyttämisestä kuuluu esimiehelle. Työntekijät taustasta riippumatta tarvitsevat huolellisen perehdytyksen; monimuotoisessa työyhteisössä perehdytyksen merkitys korostuu. Huolellisen perehdytyksen merkitys korostuu työntekijöiden toisistaan poikkeavien kulttuurin, koulutuksen tai aiemman työkokemuksen johdosta. Tavoitteena on, että erilaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus ovat tehokasta, monipuolista ja joustavaa.

Kuopion kaupungin perehdytysprosessi koostuu kolmesta osasta, joista jokaisesta on erillinen ohjeistus (muistilista) esimiehelle: 1) muistilista ennen kuin työntekijän työsuhde alkaa, 2) muistilista, kun työntekijän työsuhde alkaa ja 3) muistilista, kun työntekijän työsuhde päättyy. Työn alkamiseen ja perehdyttämiseen liittyvä ohjeistus ja esimiesten avuksi laaditut muistilistat ovat Santrassa (Intra) kohdassa "Henkilöstöasiat".

Kaupungilla käytössä oleva perehdytyksen muistilista työsuhteen alkaessa on laaja listaus työntekijän kanssa läpi käytävistä asioista. Lista on jaettu kahteen eri osioon: 1) tehtävät ensimmäisenä työpäivänä ja 2) tehtävä ensimmäisen viikon (ensimmäisten viikkojen) aikana. Muistilista sisältää runsaasti linkkejä perehdytyksen kohteena olevaan asiaan toisaalle Santran (intra) sivustoon. Perehdytysohjeistuksesta tai muistilistasta ei ilmene, miten henkilöstön monimuotoisuus (ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen) otetaan huomioon uutta henkilöä perehdytettäessä.

Työelämän käytännöt vaihtelevat eri maiden välillä. Tämän vuoksi suomalaiseen työelämään liittyvät oikeudet ja velvollisuudet voivat olla muualta tulleille vieraita. Työsuhteen alussa on syytä painottaa suomalaisissa työyhteisöissä arvostettuja periaatteita, kuten esim. täsmällisyys, oma-aloitteisuus, matala hierarkia ja välitön viestintä.

**HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA****Tavoitteet**

Perehdytysohjelmassa otetaan huomioon erilaisten työntekijöiden tarpeet ja monimuotoisuus. Uuden työntekijän perehdyttämiseen nimetään vastuuhenkilö. Uusi sähköinen perehdyttämishjelma otetaan käyttöön.

Toimenpiteet

Työntekijän perehdyttämiseen on 1) varattava riittävästi aikaa, 2) varmistuttava erityisesti, että työntekijä ymmärtää työturvallisuuteen liittyvät ohjeet, 3) tarvittaessa käännettävä työturvallisuuteen liittyvä oleellinen materiaali työntekijöiden äidinkielelle, 4) käytettävä tarvittaessa tulkkia. Sähköisen perehdyttämishjärjestelmän käyttöönotto.

4. Palkkakartoitus

Pääluottamusmiesspalaverissa 21.2.2019 sovittiin henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa, että Kuopion kaupungin palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi. Tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

4.1 Tasa-arvolain vaatimukset

Mikäli työnantaja laatii tasa-arvosuunnitelman joka toinen vuosi, myös palkkakartoitus tulee laatia joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvo suunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole välillisesti tai välittömästi sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja.

Tasa-arvolain mukaan palkkatiedot voidaan palkkakartoitusta varten luokitella joko vaativuus- tai tehtäväryhmittäin tai luokittelu voidaan perustaa jollain muulla palkkauksen kannalta relevantilla perusteella muodostettuihin ryhmiin.

Palkkakartoituksessa on tarkasteltava palkkoja yleisimmissä tehtävänimikkeissä. Myös vähemmän yleisissä nimikkeissä työskentelevät työntekijät tulisi sisällyttää palkkakartoitukseen ja muodostaa heistä sitä varten vertailuryhmiä. Palkkakartoituksessa eivät saa käydä ilmi yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot. Tasa-arvolain esitöiden mukaan palkkakartoitusta varten kustakin tarkasteluryhmästä tulee laskea ryhmään kuuluvien naisten palkkojen keskiarvo ja vastaavasti miesten palkkojen keskiarvo.

KT Kuntatyönantaja on yleiskirjeellään 11.3.2015 (3/2015) ohjeistanut kuntia tasa-arvosuunnitelman laatimisessa ja siihen sisältyvän palkkakartoituksen laatimisessa. Kartoituksessa tarkastellaan palkkoja kokonaisuudessaan. Työnantaja määrittelee itse paikallisia tarpeita vastaavan palkkakartoituksessa käytettävän taulukon ryhmittelyineen ja palkkakäsitteineen. Palkkakartoitukseen on otettava mukaan kokoaikaiset, osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. KT Kuntatyönantaja suosittelee, että palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi (6) naista ja kuusi (6) miestä. Palkkakartoituksessa tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Luokittelut voidaan tehdä esimerkiksi sopimusaloitain ja sen sisällä palkkahinnoittelukohdittain ja/tai ammatti-/tehtäväryhmittäin. Naispalkkaprosentilla tarkoitetaan, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUNNITELMA

Jos palkkakartoitus tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos palkkaeroilla ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

4.2 Palkkakartoituksen laatiminen

Personec F-palkkajärjestelmästä saatiin laaja aineisto palkkakartoituksen laatimiseksi. Palkkakartoitus tehtiin 30.11.2018 palkoista. Palkkakartoituksessa verrattiin naisten ja miesten keskiarvopalkkoja kuu-kaudessa. Vertailussa olivat mukana kokoaikaiset, osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät.

Palkkakartoitus tehtiin siten, että ensin verrattiin sopimusaloittain sekä yleisellä tasolla että hallinnollisen aseman perusteella naisten ja miesten tehtäväkohtaisia palkkoja, henkilökohtaisia lisiä, työkoekemuslisiä, määrävuosilisiä, kielilisiä, rekrytointilisiä sekä luottamusmieskorvauksia ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia keskenään. Näistä palkanosista muodostuu ns. varsinainen palkka.

Muita palkanosia, kuten työaikakorvauksia sekä toimenpide- ja käyntipalkkioita ei sisällytetty tarkasteluun. Ne vaihtelevat sen mukaan, kuinka paljon työntekijä tekee erilaisia työvuoroja ja kuinka paljon terveyskeskuslääkärit ja hammaslääkärit ottavat potilaita vastaan.

Varsinainen tarkempi palkkakartoitus tehtiin KT Kuntatyönantajan ohjeen mukaisesti sopimusaloittain, hinnoittelutunnusittain ja ammattiryhmittäin. Tarkastelussa olivat mukana ne ammattiryhmät, joissa on vähintään kuusi (6) naista ja kuusi (6) miestä.

KVTES:n sopimusallalla on käytössä kolmiportainen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä (TVA). Tarkasteluun otettiin poikkeuksellisesti mukaan ne ammattiryhmät, joissa oli vähintään kaksi (2) naista ja kaksi (2) miestä, jotta kartoitus saatiin tehtyä.

Palkkakartoitus tehtiin myös hallinnollisen aseman perusteella. Tarkasteluun otettiin mukaan vain ne ryhmät, joissa oli sekä miehiä että naisia kumpaakin vähintään kuusi (6). Kartoitukseen ei otettu mukaan esimerkiksi kaupunginjohtajaa, koska kaupungissa on vain yksi kaupunginjohtaja. Apulaiskaupunginjohtajat eivät ole mukana kartoituksessa, koska kaikki kolme apulaiskaupunginjohtajaa ovat miehiä. Lääkisopimuksen piiriin kuuluvien palvelupäälliköiden palkkoja ei voitu verrata, koska ryhmään kuului kuusi naista ja vain yksi mies, eikä myöskään asiakkuusjohtajien palkkoja, koska ryhmään kuului vain kaksi miestä.

Kaupunki on hyväksynyt yhteistyötoimikunnassa vuonna 2015 kannustavan palkkausjärjestelmän. Keskeisenä periaatteena on oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu. Jokaisella on oltava mahdollisuus ponnistella palkkion tai henkilökohtaisen lisän saamiseksi. Myös kriteerien avoimuus on tärkeä näkökulma. Kannustavan palkkauksen periaatteet koskevat myös esimiehiä.

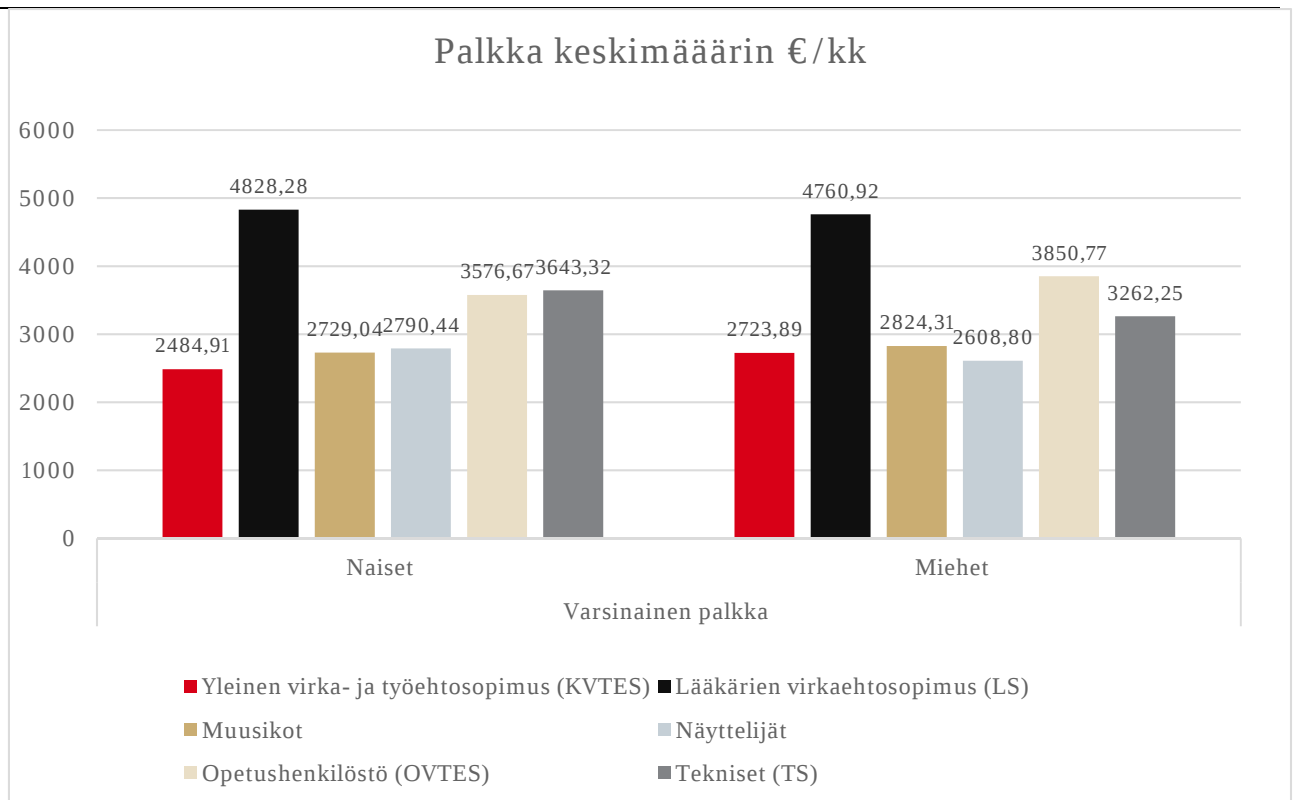
Palkat määräytyvät valtakunnallisten sopimusten ja paikallisten tehtävien vaativuuden sekä henkilökoh- taisen työsuorituksen arviointijärjestelmien mukaan. Paikalliset arviointijärjestelmät vaihtelevat eri so- pimusaloittain.

4.3 Kokonaistarkastelu

Varsinaiset palkat

Palkkakartoituksessa selvitettiin ensin palkkausta yleisellä tasolla sopimusaloittain ja hallinnollisen ase- man perusteella. Suunnitelman liitteenä on tarkempi erittely.

Tuntipalkkainen henkilöstö (TTES) ei ole mukana tässä tarkastelussa, koska tuntipalkkaisten työnteki- jöiden palkkarakenne poikkeaa merkittävästi muiden sopimusalojen palkkarakenteesta.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA**Kuvio14. Varsinainen palkka sopimusaloitain**

Marraskuun lopun 2018 tilanteen mukaan Kuopion kaupungissa oli työssä 7453 työntekijää, joista naisia oli 76 % ja miehiä 24 %.

Erityisesti Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) sopimusallalla työskentelee erittäin paljon naisia, peräti 86,3 % ja miehiä vain 13,7 %. Lääkäreistä naisia on 72,7 % ja miehiä 27,3 %. Myös opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu 71,3 % naisia ja 28,7 % miehiä. Vastaavasti teknisellä alalla teknisen sopimuksen piiriin kuuluu naisia vain 19,1 % ja miehiä 80,9 %. Tuntipalkkaisista naisia on vain 10,3 % ja miehiä 89,8 %.

Tehtäväkohtaisissa palkoissa oli pieniä eroja naisten ja miesten välillä lukuun ottamatta teknistä toimialaa. KVTES:n sopimusallalla naisia työskentelee paljon matalapalkkaisilla aloilla ja miehet työskentelevät useimmiten korkeammin palkatuissa ammateissa, esimiehinä, johtajina ja asiantuntijatehtävissä. Teknisen sopimusallalla oli suurimmat erot naisten ja miesten tehtäväkohtaisissa palkoissa. Naisten tehtäväkohtaiset palkat olivat selvästi korkeammat kuin miesten. Palkkaero johtuu siitä, että tekniselle alalla työskentelee jonkun verran naisia erilaisissa vaativissa asiantuntijatehtävissä, joiden palkat ovat korkeammat kuin esimerkiksi miesvaltaisissa ammattimiestehtävissä.

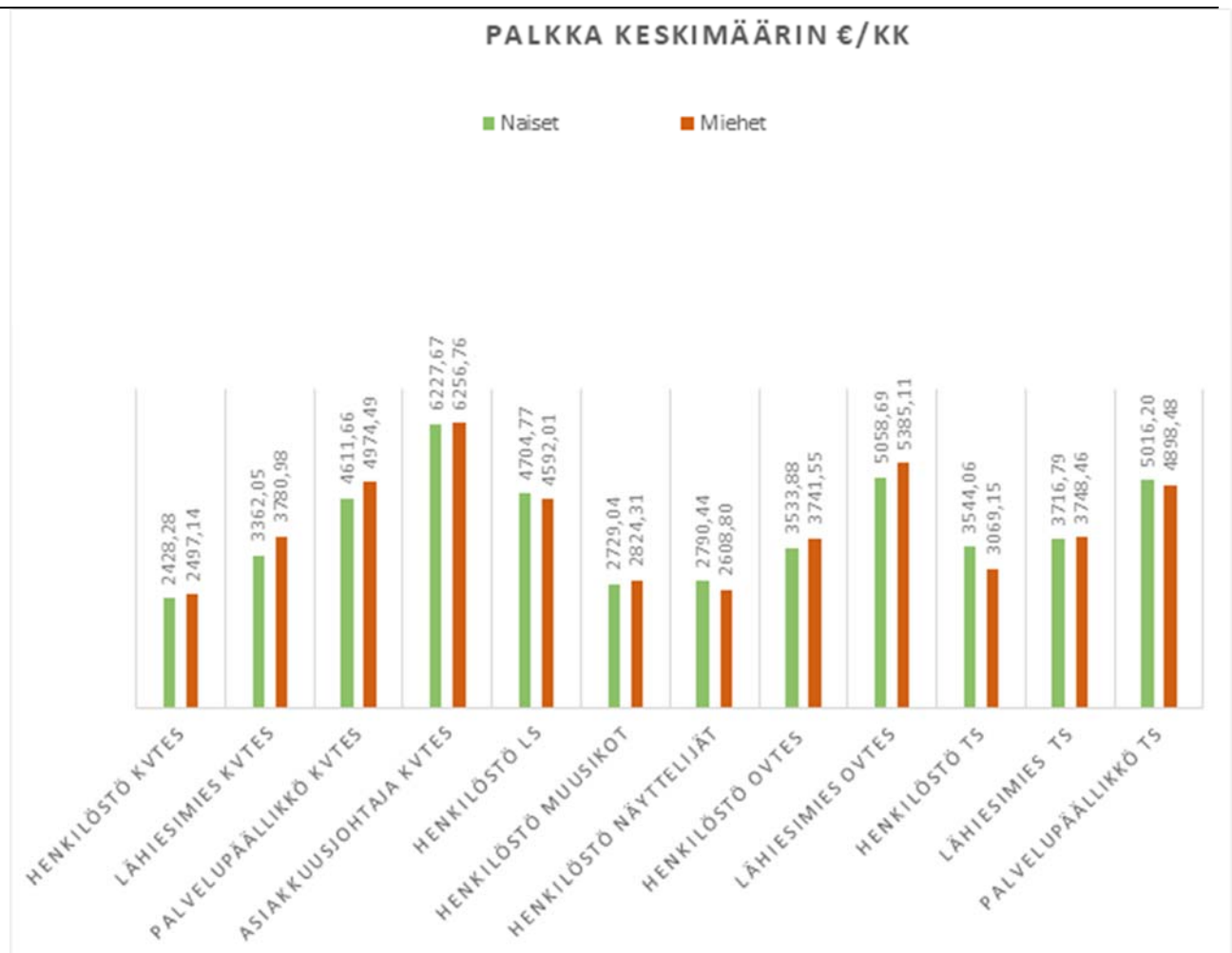
Henkilökohtaisissa lisissä ei ollut merkittäviä palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Opetushenkilöstö ottaa käyttöön henkilökohtaisen lisän syksyllä 2019.

Varsinaiset palkat vaihtelivat naisten ja miesten välillä sopimusaloitain. Varsinaisissa palkoissa vähiten palkkaeroa oli naisten ja miesten välillä lääkärisopimuksen alalla naisten eduksi 67 €/kk. Eniten palkkaeroa oli naisten ja miesten välillä teknisellä alalla naisten eduksi 381 €/kk.

Hallinnollinen asema

Suunnitelman liitteenä on tarkempi erittely keskeisimmistä palkanosista sopimusaloitain hallinnollisen aseman perusteella.

Kuopion kaupungissa on käytössä hallintosääntö, jossa on määräykset henkilöstön hallinnollisesta asemasta. Kaupungin henkilöstö on jaettu seuraaviin ryhmiin: kaupunginjohtaja, apulaiskaupunginjohtajat, asiakkuusjohtajat, palvelupäälliköt, lähiesimiehet ja henkilöstö.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA

Kuvio 15. Varsinaiset palkat hallinnollisen aseman perusteella

Hallinnollisen aseman perusteella voidaan todeta, että tehtäväkohtaisissa palkoissa ei ole merkittävää eroa naisten ja miesten välillä eri sopimusaloilla lukuun ottamatta KVTES:n sopimusallalla verrattaessa palvelupäälliköiden ja Teknisen sopimusalan henkilöstön ja lähiesimiesten palkoja keskenään.

Varsinaiset palkat vaihtelevat enemmän eri sopimusaloilla hallinnollisen aseman perusteella. Palkkaeroihin vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi mm. työntekijöiden kokemuslisät ja henkilökohtaiset lisät. Asiakkuusjohtajille ei makseta henkilökohtaisia lisiä. Palvelupäälliköiden ja asiakkuusjohtajien palkkatasoon ja palkkaeroihin vaikuttavat keskeisesti mm. talousvastuut ja henkilökunnan lukumäärä.

4.4 Palkkakartoitus sopimusaloittain

Palkkakartoitus laadittiin sopimusaloittain ja ammattiryhmittäin vertaamalla naisten ja miesten tehtäväkohtaisia palkkoja, henkilökohtaisia lisiä ja varsinaisia palkkoja keskenään. Tasa-arvolain esitöiden mukaisesti verrattiin naisten palkkoja miesten palkoista laskemalla naisprosentti (N %) miesten palkoista.

Suunnitelman liitteenä on taulukko palkkakartoituksesta sopimusaloittain ja ammattiryhmittäin.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) sisältää määräykset tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvasta palkkausjärjestelmästä. Tämän vuoksi palkkatarkastelu on tehty KVTES:n sopimusalla hinnoitteluttain ja ammattiryhmittäin sekä myös tehtävien vaativuuden arvioinnin näkökulmasta.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUNNITELMA

Kaupungissa on käytössä KVTES:n sopimusalla kolmiportainen työn vaativuuden arviointiin perustuva tehtäväkohtaisten palkkojen arviointijärjestelmä. Arviointijärjestelmässä on yhdeksän vaativuustekijää: osaaminen (tieto, taito, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (vaikutukset, vastuu), yhteistyötaidot (vuorovaikutustaidot, ihmissuhdetaidot) ja työolosuhteet (fyysiset olosuhteet, psyykkiset olosuhteet). TVA 1 tasolle sijoittuvat ne työntekijät, jotka tekevät perustehtävää, TVA 2 tasolle vaativaa työtä ja TVA 3 tasolle erittäin vaativaa työtä tekevät työntekijät.

KVTES:n sopimusallalla työskentelee erittäin paljon naisia. Kaupungilla on paljon sellaisia ammattiryhmiä, joissa on vain naisia tai ryhmässä oli miehiä vähemmän kuin kuusi. Tämän vuoksi ei voitu verrata naisten ja miesten palkkoja keskenään. Kaupungilla on esimerkiksi 36 hallintosihteeriä ja 28 perushoitajaa, mutta ei yhtään miestä. Vastaavasti esimerkiksi terveydenhoitajia on 105, mutta vain 1 mies. Perhepäivähoitajia on yhteensä 65, joista naisia on 64 ja 1 mies. Psykologeja on 28, joista 27 on naista ja 1 mies.

Kaupungissa on käytössä henkilökohtainen lisä. Tällä hetkellä lisää maksetaan 40-250 euroa. Arviointiin on laadittu erillinen ohje. Työkokemuksissa määräytyy KVTES:n mukaan työkokemuksen perusteella ollen tehtäväkohtaisesta palkasta joko 3 % (5 v) tai 8 % (10v). Lisävastuusta voidaan maksaa enintään 10 % tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna. Kertapalkkio maksetaan hyvästä työsuorituksesta joko yksittäiselle työntekijälle tai ryhmälle, ollen 150 -1000 euroa.

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Kaupunki on tehnyt vuodesta 2005 lähtien viisi kuntaliitosta. Viimeisin kuntaliitos on tehty Juankosken kaupungin kanssa vuonna 2017 alusta lukien. Kuntaliitoksien johdosta palkkoja on jouduttu harmonisoida useina vuosina.

Tarkastelu osoitti, että naisten ja miesten välillä ei ole tehtäväkohtaisissa palkoissa perusteettomia palkkaeroja. Marginaaliset tehtäväkohtaisten palkkojen palkkaerot johtuvat kuntaliitoksiin liittyvistä palkkaeroista sekä vaativuustasoltaan erilaisista tehtävistä.

Henkilökohtaisissa lisissä on naisten ja miesten välillä palkkaeroja. Henkilökohtaisen lisän saaminen perustuu henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Arvioinnissa ei oteta huomioon sukupuolta. Tarkastelu antaisi kuitenkin viitteitä siitä, että koska naisia on ammattiryhmissä paljon, henkilökohtaiset lisät ovat ohjautuneet enemmän naisille.

Varsinaisissa palkoissa ei ole perusteettomia palkkaeroja.

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Juankosken kaupungin kuntaliitoksesta johtuva palkkojen harmonisointi tehdään 1.8.2019.
- Tehtäväkohtaisen palkkaukseen liittyvä tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän kehittäminen tulee olla jatkuva prosessi.
- Henkilökohtaisia lisä tulee suunnata tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA**Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus (LS)**

Kunnallinen lääkärin virkasopimus (LS) sisältää määräykset terveyskeskusten lääkäreistä, terveyskeskusten hammaslääkäreistä ja sairaalalääkäreistä. Kuopion kaupungilla on käytössä 1.2.2015 voimaan tullut paikallinen virkaehtosopimus, jossa on määritelty terveyskeskuslääkäreiden palkkaus. Sopimus ei koske hammaslääkäreitä eikä sairaalalääkäreitä. Kallaveden Työterveysliikelaitoksen työterveyslääkäreiden palkkarakenne poikkeaa muiden lääkäreiden palkoista. Työterveyslääkärit ovat kokonaispalkkauksessa, mutta tässä selvityksessä kokonaispalkka on pilkottu tehtäväkohtaiseen- ja henkilökohtaiseen palkanosaan.

LS:n sopimusallalla työskentelee enemmän naisia (73 %) kuin miehiä (27 %).

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Lääkäreiden varsinaisissa palkoissa on pieniä eroja, mutta ei perusteettomia palkkaeroja. Pienet palkkaerot johtuvat mm. työkokemus- ja määrävuosisististä. Henkilökohtaisia lisiä on jaettu naisille vähemmän kuin miehille.

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Henkilökohtaisia lisiä tulee suunnata tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

Kunnalliset muusikkojen virka- ja työehtosopimukset

Muusikoiden palkkaus määräytyy Kunnalliset muusikkojen virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy hinnoitteluihin tehtävänimikkeiden mukaan. Tehtäväkohtaisissa palkoissa ei ole eroja naisten ja miesten välillä.

Sen sijaan naisten saamat henkilökohtaiset lisät ovat 33 %:a miesten henkilökohtaisista lisistä.

Naisten varsinaiset palkat ovat 95 %:a miesten varsinaisista palkoista.

Viimeisten vuosien aikana muusikoiksi on hakeutunut ja valittu myös naisia enenevässä määrin.

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Henkilökohtaisia lisiä on arviointijärjestelmän kautta jaettu pääsääntöisesti miehille.

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Henkilökohtaisia lisiä tulee suunnata tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUNNITELMA**Kunnallinen näyttelijöiden työehtosopimus**

Tehtäväkohtaisissa palkoissa ei ole perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä.

Sen sijaan henkilökohtaista lisää on arviointijärjestelmän kautta jaettu vain miehille.

Tämä vaikuttaa myös varsinaiseen palkkaan siten, että naisten palkka on jonkin verran pienempi kuin miesten palkka.

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Henkilökohtaisia lisiä on kohdistettu miehille.

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Henkilökohtaista lisää tulee suunnata tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus

Opettajien palkkaus määräytyy Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) mukaan. Kuopion kaupungilla on käytössä paikallinen työnvaativuuden arviointijärjestelmä: toistaiseksi voimassa olevat tva-lisät ja lukuvuosittain kohdennettavat koulukohtaiset lisät.

Opetushenkilöstön osalta on havaittavissa, että missään ammattiryhmässä ei ole perusteettomia palkkaeroja. Henkilökohtainen lisä ei ole vielä varsinaisesti käytössä. Myöskään kokonaispalkoissa ei ole merkittäviä perusteettomia palkkaeroja lukuun ottamatta päätoimisia tuntiopettajia, jonka mukaan naisten kokonaisansio on 88,5 % miesten kokonaisansioista.

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Henkilökohtaista lisää maksetaan ainoastaan Juankoskelta kuntaliitoksella siirtyneelle henkilöstölle. Juankosken henkilöstön palkkojen harmonisointi toteutetaan 1.8.2019.

Päätoimisilla tuntiopettajilla naisten matalampi kokonaisansio selittyy mm. sillä, että naisilla on valmius tehdä vähemmän opetustunteja.

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Koko opetushenkilöstöä koskeva henkilökohtainen lisä otetaan käyttöön syyslukukauden 2019 alusta lukien, jolloin tulee henkilökohtaisia lisiä ja-kaa tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

**HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA****Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus**

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sisältää määräyksen teknisen alan henkilöstön palkkauksesta. Kuopion kaupungilla on käytössä analyttinen pisteytykseen perustuva tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä.

TS:n soveltamisalalla palkkavertailu tehtiin myös palkkaryhmittäin (I, II ja III –palkkaryhmät), koska ammattiryhmätasoinen palkkavertailu voitiin tehdä ainoastaan suunnitteluinsinöörin ammattiryhmässä.

Suunnitteluinsinöörin ammattiryhmässä, jossa oli 11 naista ja 8 miestä. Muita ammattiryhmiä ei voitu ottaa palkkavertailuun, koska kaupungilla on käytössä laaja tehtävänimikkeistö ja paljon yksittäisiä tehtävänimikkeitä, joissa kussakin oli vain muutama nainen tai mies.

Tehtäväkohtaisissa ja varsinaisissa palkoissa ei ole perusteettomia palkkaeroja, vaikka naisten ansiot ovat hiukan korkeammat kuin miesten ansiot. Sen sijaan henkilökohtaisia lisiä on jaettu naisille hiukan enemmän kuin miehille.

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Ammattimiesten palkkaryhmässä (I) ja suunnitteluinsinöörin ammattiryhmässä henkilökohtaisia lisiä on jaettu enemmän naisille kuin miehille.

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Henkilökohtaista lisää tulee kohdistaa myös miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES) sisältää määräykset perustuntipalkoista. Perustuntipalkka ja kokonaisansio ovat samat naisilla ja miehillä. Henkilökohtaista lisää naiset saavat hiukan vähemmän kuin miehet, ollen 71,4 %:a miesten henkilökohtaisesta lisästä.

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Henkilökohtaisia lisiä on jaettu miehille enemmän kuin naisille.

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Henkilökohtaista lisää tulee jakaa tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

5. Arvio aikaisemmista toimenpiteistä ja tuloksista

Maaliskuussa 2017 voimaan tullut Kuopion kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu sekä henkilöstö että kuntalaiset huomioiden. Henkilöstöä koskevalta osalta suunnitelma ei ole kokonaisuudessaan edennyt täytäntöönpanovaiheeseen, mutta työryhmä arvioi seuraavien osa-alueiden toteutuneen:

1. Tavoitteeksi on asetettu työnantajan sähköposti ja Gallia-tunnusten käyttöönotto sekä henkilöstön mahdollisuus käyttää tietokonetta. Asia on edennyt suunnitellusti.
2. Tavoitteeksi on asetettu tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulman huomioiminen rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä. Asia on edennyt suunnitellusti, koska on hankittu sähköinen perehdytysohjelma sekä on annettu ohje täyttölupamenettelystä ja sisäisen liikkuvuuden periaatteista.
3. Tavoitteeksi on asetettu häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän välttäminen. Asia on edennyt suunnitellusti, koska asiasta on annettu ohje "Hyvä käytös kuuluu kaikille".

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA**6. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi**

Teemat	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuu / koordinointi
Rekrytointi	Oikea henkilöstömäärä	Ajantasainen henkilöstösuunnitelma	Henkilöstöjohtaja Henkilöstöasioista vastaava Asiakkuusjohtaja
	Yhtenäiset rekrytointikäytännöt	Rekrytointioppaan laatiminen Rekrytointikoulutus	Henkilöstöjohtaja Koulutus- ja rekrytointipäällikkö
	Työuralla eteneminen ja sisäinen liikkuvuus	Työsuhteisilla sisäinen haku ennen ulkoista hakua. Täyttölupamenettely ja sisäisen liikkuvuuden periaatteet.	Henkilöstöjohtaja Henkilöstöasioista vastaava Koulutus- ja rekrytointipäällikkö Palvelupäällikkö Lähiesimies
	Miehiä / naisia lisää työyhteisöön	Kahdesta samanarvoisesta hakijasta pyritään valitsemaan virkaan/tehtävään henkilö, joka edustaa vähemmistönä olevaa sukupuolta. Hakuilmoitukset pyritään tekemään sellaisiksi, että ne houkuttelevat molempia sukupuolia hakemaan virkaan/tehtävään. Tehtäväkuvausten tarkistaminen siten, että ne sopivat molemmille sukupuolille.	Valinnan tekevä virkamies tai valitsijaryhmä Henkilöstöasioista vastaava Palvelupäällikkö
	Monipuolinen ikärakenne	Valintakriteereiden tarkistaminen	Koulutus- ja rekrytointipäällikkö
Perehdytys	Kaikki uudet työntekijät ohjataan käyttämään sähköistä järjestelmää osana perehdytystä	Uuden sähköisen perehdyttämisohjelman käyttöönotto	Henkilöstöasioista vastaava Palvelupäällikkö Lähiesimies Työntekijä
Työssä kehittyminen, uralla eteneminen ja työuran turvaaminen	Kohdistaa työntekijän osaaminen tehtäviin, joihin hänellä on paras osaaminen, motivaatio ja työkyky	Kehityskeskustelut. Monipuolinen koulutustarjonta. Koulutukseen pääsyn mahdollistaminen. Sisäinen liikkuvuus. Työtehtävien oikeudenmukainen jakautuminen Ohje: Työkyvyn tuen toimintamalli.	Henkilöstöasioista vastaava Palvelupäällikkö Lähiesimies Työntekijä
Työtehtävien laatu ja jakautuminen	Työtehtävät ovat monipuolisia ja jakautuvat oikeudenmukaisesti. Työtehtävien järjestelyt työntekijän poissa ollessa.	Oikeudenmukainen johtaminen. Kehityskeskustelut Työnjaon perusteet tiedossa Oikea henkilöstömitoitus Työvuorosuunnittelu	Palvelupäällikkö Lähiesimies Työntekijä
Palkkaus	Samasta ja samanarvoisesta työstä sama palkka	Palkkakartoitus Tehtävänkuvat Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi Kannustavan palkkauksen käyttöön ottaminen Palkkausjärjestelmän kehittäminen	Henkilöstöjohtaja Henkilöstöasioista vastaava Palvelupäällikkö Lähiesimies

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA

Teemat	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuu / koordinointi
Työsuhteiden pituus	Vakituisen henkilöstön oikea määrä	Ajantasainen ja ennakoiva henkilöstösuunnitelma. Varahenkilöstö Sijaisten tasavertainen koh- telu	Henkilöstöjohtaja Henkilöstöasioista vastaava Palvelupäällikkö Lähiesimies
Työolot	Työolosuhteet sopivat sekä miehille että naisille	Terveelliset ja turvalliset työtilat Pehdyttämisen Ergonomia	Kaupunginjohtaja Apulaiskaupunginjohtaja Asiakkuusjohtaja Palvelupäällikkö Työsuojelupäällikkö Työsuojeluvaltuutettu Lähiesimies Työntekijä
Johtaminen ja työil- mapiiri	Oikeudenmukainen ja am- mattitaitoinen johtaminen. Hyvä työilmapiiri	Esimieskoulutukset Esimiesten oikea määrä Työyhteisötaidot Kehityskeskustelut Pehdytys Muutosvalmennus Vuorovaikutus Työpaikkakokoukset Tiedottaminen	Kaupunginjohtaja Apulaiskaupunginjohtaja Asiakkuusjohtaja Palvelupäällikkö Lähiesimies Työntekijät
Tiedonkulku	Tiedonkulun parantaminen	Sähköpostit kaikille työntekijöille. Työpaikkakokoukset TPD-kokoukset	Kaupunginjohtaja Apulaiskaupunginjohtaja Asiakkuusjohtaja Henkilöstöjohtaja Palvelupäällikkö Lähiesimies Työntekijät
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Työn ja muun elämän yh- teensovittaminen	Työelämän joustojen käyt- töön otto esim. isyysvapaa, vanhempainva- paa, hoitovapaa, vuorottelu- vapaa, etätö, joustavat työaikatarkistukset eri elämän- vaiheissa. Liukuva työaika Työvuorosuunnittelu Etuuksista tiedottaminen Ohje: Harkinnan-varaisten virka- ja työvapaiden myön- tämiseen	Henkilöstöjohtaja Palvelupäällikkö Lähiesimies Työntekijät
Sukupuolinen häi- rintä, ahdistelu, epä- asiallinen kohtelu, syrjintä	0-toleranssi	Tiedottaminen Sukupuolta vähättelevä tai mitätöivä puhe ei ole sallit- tua. Seksuaalissävyt- teiset kommentit, ehdotuk- set jne. eivät ole sallittuja Ohje "Hyvä käytös kuuluu kaikille"	Henkilöstöjohtaja Palvelupäällikkö Lähiesimies Työntekijät
Ikäjohtaminen	Ennenaikaisen eläköitymisen ehkäiseminen	Työaikajärjestelyt Työn sisällön muokkaaminen Osaamisen varmistaminen Terveystarkastukset	Henkilöstöjohtaja Palvelupäällikkö Lähiesimies Työntekijät

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA

7. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen ja seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tiedotetaan henkilöstölle sähköpostitse ja sisäisessä intrassa. Suunnitelma käsitellään palvelu- ja vastuualueiden johtoryhmissä, työpaikkakokouksissa ja vastaavissa kokouksissa. Henkilöstön kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä kehittämisestä käsitellään vuosittain esimiehen ja työntekijän kanssa pidettävässä kehitys- tai hyvinvointikeskusteluissa (KuntaHR).

Pääluottamusmiespalaverissa 21.2.2019 sovittiin henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan vuosittain ja palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan osittain myös henkilöstökertomuksen avulla. Työhyvinvointikyselyssä otetaan yhdeksi teemaksi myös henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään seuraavan kerran vuonna 2020. Suunnitelma pyritään käsittelemään kaupungin yhteistyötoimikunnassa samassa yhteydessä henkilöstökertomuksen kanssa. Palkkakartoitus tehdään seuraavan kerran 30.11.2021 palkoista ja kartoitus käsitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyn yhteydessä keväällä 2022.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistyötoimikunnassa. Kaupunginhalituksen ja kaupunginvaltuuston käsittelyyn suunnitelma tulee keväällä 2022.

8. Lainsäädäntöä ja keskeiset käsitteet

SUOMEN PERUSTUSLAKI (731/1999)

Suomen perustuslain yhdenvertaisuuspykälä (6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

TYÖSOPIMUSLAKI (55/2001)

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan hyvästä ilmapiiristä työpaikalla. Työnantajalta edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kielletään työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.

LAKI KUNNALLISESTA VIRANHALTIJASTA (304/2003)

Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

TYÖTURVALLISUUSLAKI (738/2002)

Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työturvallisuuden toteuttamiseksi sekä työsuojelun yhteistoiminnan perusteet ja käsittelee työpaikoilla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niiden ennakointia. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioita niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon mm. työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito, ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille riittävän opastuksen työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen.

LAKI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA (609/1986) JA YHDENVERTAISUUSLAKI (1325/2014)

Keskeisimmät kuntia koskevat tasa-arvolain säädökset ovat syrjintäsäädösten lisäksi:

- viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (4§)
- sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkistaa valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa (4a§)
- tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu (5§, 5a§)
- tasa-arvo tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa (8e§)
- työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnittelu (6§, 6a§)

Tasa-arvolaissa määritellään sukupuoleen perustuvan syrjinnän muodot ja kielletään ne. Kielto koskee lain koko soveltamisaluetta eli pääsääntöisesti kaikkia yhteiskuntaelämän alueita ja kaikkia tilanteita, joissa syrjintää voi esiintyä.

Näin ollen sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. (7§)

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA

<i>Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta</i>	
<i>Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä</i> tarkoitetaan tässä laissa:	1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä; 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Edellä 3 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.
<i>Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä</i> tarkoitetaan tässä laissa:	1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.
<i>Seksuaalisella häirinnällä</i> tarkoitetaan tässä laissa	sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.
<i>Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä</i> tarkoitetaan tässä laissa	henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.
<i>Muodollisen yhdenvertaisuuden</i>	toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin ilman syrjintää.
<i>Yhdenvertaisuuslaki</i>	
<i>Välitön syrjintä (10§)</i>	Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa. Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA

		tai eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Esimerkiksi jos naista ei valita työtehtävään, vaikka hän on ansioituneempi kuin tehtävään valittu mies.
Välillinen syrjintä (13 §)		Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välilliseen syrjintään perustuva syrjintäolettaama syntyy, jos henkilöt asetetaan eri asemaan sellaisen säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, joka vaikuttaa sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta, mutta jonka vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Syrjintäolettaama syntyy myös, jos henkilö asetetaan eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tällöin myös samaa sukupuolta olevien henkilöiden kohtelua voidaan verrata toisiinsa.
Häirintä (14 §)		Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jolla luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.
Ohje tai käsky syrjiä (8 §)		Syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite.
Kohtuullisten mukautusten epääminen (15 §)		Viranomainen, koulutuksen järjestäjä, työnantaja sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoaja, joka jättää tekemättä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, joilla vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus turvataan, syöllistyy syrjintään.
Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö (17 §)		Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.
Vastatoimen kieltö (16 §)		Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUNNITELMA

<i>Mikä on sallittua erilaista kohtelua?</i>	
<i>Tosiasiallinen yhdenvertaisuus:</i>	Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tämä edellyttää niiden olosuhteiden muuttamista, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Näin ollen kaikki erilainen kohtelu, joka perustuu henkilöön liittyvään syyhyn, kuten terveydentilaan, ikään, kansalaisuuteen jne., ei ole syrjintää. Yhdenvertaisuuslain 11 §:n mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin, sillä on muutoin hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Esimerkiksi tupakka-, alkoholi- ja liikennelainsäädännössä on säädetty erilaisista ikärajoista ja vaatimuksista. Myös muulla kuin lakiin perustuvalla erilaisella kohtelulla voi olla perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite. Esimerkiksi nuorten syrjäytymistä ehkäisevät toimenpiteet, kieliryhmien yhdenvertaisuuden edistäminen tai uskonnollisille vähemmistöille annettavat avustukset eivät ole syrjintää, sillä ne pyrkivät perusoikeusnäkökulmasta hyväksyttävään päämäärään. Tällaisia päämääriä ovat esimerkiksi kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien, syrjimättömyyden ja tasa-arvon sekä lasten ja vähemmistöjen oikeuksien edistäminen.
<i>Positiivinen erityiskohtelu,</i>	jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan ole syrjintää. Positiivisella erityiskohtelulla on oltava perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja sen tulee olla suunniteltua, oikeasuhtaista ja tilapäistä. Positiivista erityiskohtelua ovat esimerkiksi sellaiset oikeasuhteiset rekrytointitoimenpiteet, joilla pyritään lisäämään aliedustettuun ryhmään kuuluvien henkilöiden (esimerkiksi maahanmuuttajien) osuutta henkilöstössä.
<i>Erilainen kohtelu työssä ja työtehtävään valittaessa</i>	on yhdenvertaisuuslain 12 §:n mukaan oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Esimerkiksi papin virkaa täytettäessä voidaan edellyttää tiettyyn kirkkokuntaan kuulumista tai kiinalaiseen ravintolaan voidaan hakea kiinalaistaustaisia työntekijöitä.
<i>Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu</i>	on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.