
PARKANO

**Parkanon kaupungin
tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma
v. 2024-2025**

Yhteistoimintaelin 25.3.2024

Henkilöstöjaosto 25.3.2024

Sisällys

Sisällys	2
1 Johdanto	3
1.1 Lainsäädännöllinen tausta	3
1.2 Yhdenvertaisuuden sääntely	3
1.3 Tasa-arvon sääntely	4
2 Nykytilan kuvaus	5
2.1 Henkilöstön rakenne	5
2.2 Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin	6
2.3 Luottamushenkilöstön rakenne.....	6
3 Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	7
3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus	7
3.2 Rekrytointi	7
3.3 Palkkaus.....	8
3.4 Koulutus ja työn kehittäminen	9
3.5 Johtaminen.....	9
3.6 Työn ja perheen yhteensovittaminen	9
3.7 Syrjintäkielto	10
4 Tiedotus, seuranta ja raportointi	11
4.1 Tiedottaminen ja seuranta	11
4.2 Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään ja kielletyt vastatoimet.....	11
4.3.Vuonna 2019 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumisen seuranta	12
5 Palkkakartoitus	13
Liitteet.....	14
Liite 1 / Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	14
Liite 2 / Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumisen seuranta	14
Liite 3 / Yhteenveto naisten ja miesten sijoittumisesta esihenkilötehtäviin	14
Liite 4 / Hakijat vuonna 2023 julkisesti haettavana olleisiin virkoihin/toimiin.....	14
KÄSITTEITÄ	14
Lisätietoa	16

1 Johdanto

1.1 Lainsäädännöllinen tausta

Perustuslain (731/1999) 6 §:n 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. Lisäksi perustuslaissa veloitetaan edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä. Tarkemmin yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja rikoslaissa (39/1889) sekä eri elämänalueita koskevassa lainsäädännössä. Sukupuolten tasa-arvosta sekä sukupuolen moninaisuudesta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait velvoittavat viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia arvioimaan ja edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia laissa mainittuja syrjintäperusteita. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n ja tasa-arvolain 6 a§:n mukaan viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä. Parkanon kaupungin palveluksessa oli 31.12.2023 tilanteen mukaan 215 työntekijää.

1.2 Yhdenvertaisuuden sääntely

Yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin, joka tuli voimaan 1.1.2015. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain mukaan viranomaisen tulee laatia etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Laki velvoittaa viranomaisia, työnantajia, koulutuksen järjestäjiä sekä oppilaitoksia edistämään yhdenvertaisuutta.

Kuntatyönantajien ohjeistuksen mukaan suunnitelman voi laatia vapaamuotoisesti huomioiden yhdenvertaisuuden edistämisen ja syrjinnän ehkäisemisen sekä syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojan tehostamisen. Suunnitelmassa määritellään ja kuvataan puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö ja laajuus määräytyvät työnantajan tekemän arvioinnin perusteella, eikä määrämuotovaatimusta ole asetettu.

1.3 Tasa-arvon sääntely

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on tehty sen jälkeen useita muutoksia. Vuoden 2015 alussa tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn, ulotettiin tasa-arvosuunnitelmavelvoite peruskouluihin, täsmennettiin työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säännöksiä, vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa koskevia säännöksiä sekä perustettiin uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolakia sovelletaan laajasti yhteiskunnallisessa toiminnassa ja eri elämänalueilla, ja sen ulkopuolelle on jätetty ainoastaan yksityiselämä ja uskonnonharjoitus.

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia arvioimaan ja edistämään tasa-arvoa omassa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia laissa mainittuja syrjintäperusteita. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma kohdistuu tasa-arvotilanteen selvittämiseen ja edistämiseen henkilöstön ja organisaation sisäisten rakenteiden osalta. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalluutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi. Työpaikoilla voidaan paikallisesti sopia, että palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi; siinä tapauksessa muu osa suunnitelmasta pitää päivittää vuosittain.

2 Nykytilan kuvaus

2.1 Henkilöstön rakenne

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista sekä toiminnan pitää luoda sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla edistetään yhdenvertaisuuden sekä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa tasa-arvon toteutumista. Organisaatiot ovat veloitettuja muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Henkilöstön määrän sekä miesten ja naisten osuuksien kehittyminen Parkanon kaupungilla:

Taulukko 1 Henkilöstön määrä sekä miesten ja naisten osuuksien kehittyminen palvelussuhteittain

Palvelussuhde	Miehet	Naiset	Yhteensä
31.12.2023			
vakinaiset	36 (23,7%)	116 (76,3%)	152
määräaikaiset	9 (14,3%)	54 (85,7%)	63
31.12.2018			
vakinaiset	48 (25,8 %)	138 (74,2 %)	186
määräaikaiset	6 (11,8 %)	45 (88,2 %)	51
31.12.2015			
vakinaiset	47 (23,4 %)	156 (76,2 %)	203
määräaikaiset	12 (24,5 %)	36 (73,5 %)	49
31.12.2011			
vakinaiset	55 (15,8 %)	293 (84,2 %)	348
määräaikaiset	12 (18,2 %)	54 (81,8 %)	66

Reilun kymmenen vuoden tarkastelujakson aikana miesten osuus vakinaisesta henkilökunnasta on kasvanut noin 16 %:sta n. 24 %:iin ja vastaavasti naisten osuus on pienentynyt n. 84 %:sta n. 76 %:iin.

Tarkempia tilastotietoja henkilöstöstä on vuosittain julkaistavassa henkilöstöraportissa, joka on löydettävissä Parkanon kaupungin verkkosivuilta. Henkilöstöraportti laaditaan antamaan tietoja henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Siinä kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

2.2 Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelmaa koskevan selvityksen osana on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Miesten ja naisten sijoittumista eri tehtäviin käsitellään tämän suunnitelman liitteissä 3–5.

2.3 Luottamushenkilöstön rakenne

Tasa-arvolain 4 a §:n mukaan kunnallisissa ja kuntien välisissä yhteistoiminnan toimielimissä on oltava sekä miehiä että naisia kumpiakkin vähintään 40 %. Tämä ei koske kunnanvaltuustoja. Kunnan johtokunnassa ja muissa luottamushenkilöistä koostuvissa johto-, hallinto- ja toimielimissä tulee olla tasapuolisesti naisia ja miehiä. Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Parkanon kaupungin keskeisimmissä hallinto- ja toimielimissä toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo. Taulukkoon on koottu kaupunginhallituksen ja lautakuntien kokoonpanojen varsinaisten jäsenten sukupuolijakauman vertailua vuonna 2023.

Taulukko 2 Luottamustoimielinten sukupuolijakaumat vaalikaudella 2021–2025

Toimielin	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Kaupunginhallitus 2021–2025	4 (40 %)	6 (60 %)	10
Perusturvalautakunta	4 (50 %)	4 (50 %)	8
Sivistyslautakunta	4 (57 %)	3 (43 %)	7
Tekninen lautakunta	3 (43 %)	4 (57 %)	7
Rakennus- ja ympäristölautakunta	3 (43 %)	4 (57 %)	7
Tarkastuslautakunta	2 (40 %)	3 (60 %)	5
Keskusvaalilautakunta	2 (40 %)	3 (60 %)	5

3 Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on antaa keinoja ja välineitä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen sekä parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta. Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa työyhteisössä ei esiinny syrjintää sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn, kuten iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Oikeudenmukaisessa organisaatiossa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät vaikuta koulutusmahdollisuuksiin tai uusien työtehtävien saamiseen.

Tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla kaupunki edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen ovat yhdenvertaisuuden lähtökohta ja edellytys. Suunnitelma kokoaa yhteen toimenpiteet naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi kunnan henkilöstöpolitiikassa, kuten rekrytoinnissa, palkkauksessa, henkilöstörakenteessa sekä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Suunnitelma ei ota kantaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen laajemmin kunnan palvelujen järjestämisessä.

Parkanon kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi on laadittu yhteistyössä henkilöstöhallinnon, järjestöjen edustajien sekä työsuojelun kanssa. Liitteessä 1 on kootusti Parkanon kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän kokoamia näkemyksiä siitä, mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Parkanon kaupungilla ovat sekä miten kyseisiä periaatteita toteutetaan ja kehitetään.

3.2 Rekrytointi

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Työpaikkailmoituksissa tehtävän vaatimukset luodaan tehtävän hoitamisen kannalta relevanteiksi, eikä rekrytoinnille aseteta vaatimuksia, jotka voisivat johtaa syrjintään.

Parkanon kaupungin henkilöstövalinnoissa huolehditaan siitä, että valintakriteerit ovat tasa-arvoisia. Lisäksi huolehditaan, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa. Avoimiin tehtäviin pyritään valitsemaan tasapuolisesti päteviä eri ikäryhmien henkilöitä. Haastatteluissa käsitellään ainoastaan haettavan tehtävän kannalta tarpeellisia tietoja eikä sellaisia kysymyksiä esitetä, jotka voisivat johtaa syrjintään. Haastattelun

ja hakemuksen perusteella tehdyllä kokonaisarviolla valitaan paras hakija. Palkkauspäätökset perustuvat hyväksyttäviin tekijöihin kuten pätevyyteen ja soveltuvuuteen.

3.3 Palkkaus

Tasa-arvoa edistetään oikeudenmukaisella työn vaativuuden perusteella määräytyvällä palkalla. Työnantajan on samapalkkaisuusperiaatteen mukaan maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista peruspalkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Samanarvoisuutta tarkastellaan työn vaativuustekijöiden, osaamisen, kuormituksen ja työolojen kannalta. Palkkakartoitus on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteenä. Palkkakartoitus perustuu lokakuun 2023 palkkatietoihin.

Parkanon kaupungilla on käytössä työn vaativuuden arviointi (TVA) virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. TVA-uudistus valmistui kesäkuussa 2018 ja tarkistettut TVA- palkat astuivat voimaan 1.5.2018 lukien.

Pätevien varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointi on ollut pitkään haasteellista. Parkanossa lukuisista rekrytoinneista huolimatta vain puolella henkilöstöstä oli keväällä 2021 varhaiskasvatuslain edellyttämä kelpoisuus. Kilpailukykyinen palkka on keskeinen tekijä rekrytoinnin onnistumisessa. Rekrytointihaasteiden vuoksi työn vaativuuden arviointijärjestelmä uudistettiin varhaiskasvatuksen opettajien osalta syksyllä. Uuden järjestelmän mukaiset palkat astuivat voimaan 1.8.2021.

Vuoden 2023 aikana KVTES:n TVA-järjestelmää tarkennettiin koulunkäynninohjaajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien osalta.

OVTES:n TVA-kriteerit tarkistettiin kesällä 2023 ja ne astuivat voimaan 1.8.2023 lukien.

Työn vaativuuden arvioinnilla arvioidaan työtehtävän vaativuutta –työntekijän ominaisuudet, sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta tulokseen. Tasa-arvolain edellytysten täyttämiseksi Parkanon kaupungilla huolehditaan, ettei sukupuolella ole merkitystä samasta ja vaativuudeltaan samanlaisesta työstä maksettavaan tehtäväkohtaiseen peruspalkkaan tai henkilökohtaisen lisän myöntämiseen.

3.4 Koulutus ja työn kehittäminen

Henkilöstökoulutuksella tuetaan kaikkien työntekijöiden tasapuolista osaamisen vahvistamista sekä uralla etenemistä. Parkanon kaupungilla ei ole olemassa koulutuskiintiöitä miehille ja naisille, vaan henkilöstöä koulutetaan tarpeen mukaan. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat tasa-arvon edistämistä sekä ottavat huomioon paitsi kunnan organisaation, myös henkilöstön tarpeet. Koulutusta pidetään henkilöstön kehittämiskeinona, joka on suunnattu myös tulevia työtehtäviä ja uralla etenemistä silmällä pitäen, mikä tarkoittaa, että koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä otetaan huomioon naisten ja miesten erilaiset koulutustarpeet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen esimerkiksi työtehtävien luonteen ja perhevelvoitteiden vuoksi.

3.5 Johtaminen

Parkanon kaupungissa tasa-arvo on pyritty jalkauttamaan luonnolliseksi osaksi johtamista, jolloin esihenkilöillä on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin asenteisiin vaikuttajina. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön sekä hyviin tuloksiin. Hyvät johtamistavat ottavat huomioon henkilöiden ja sukupuolten erot pyrkien samalla työntekijöiden oikeudenmukaiseen ja tasapuoliseen kohteluun.

Esihenkilöt huolehtivat siitä, että työpaikoilla ei esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Henkilöstöä tuetaan häirinnän ja ahdistelun ilmoittamisessa ja informoidaan konfliktin selvittämisen annetusta ohjeistuksesta. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon. Esihenkilö huolehtii myös siitä, että perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaaville henkilöille järjestetään tarvittaessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta tasapuolisesti.

3.6 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Parkanon kaupungilla kannustetaan tasapuolisesti miehiä ja naisia perhevapaiden käyttämiseen ja huomioidaan vanhempien yhtäläinen velvollisuus huolehtia sairaan lapsen hoitamisesta tilapäistä hoitovapaata käyttäen. Lisäksi huolehditaan perhevapaalta palaavan työntekijän työhön paluun tuesta. Keskeistä työn ja perheen yhteensovittamisessa on myös se, että perhevapaalla olevia työntekijöitä informoidaan tarpeen mukaan työyhteisössä tapahtuvista tärkeistä muutoksista.

3.7 Syrjintäkielto

Tasa-arvolain 7–8 §:t käsittelevät syrjinnän kieltoa sekä syrjintää työelämässä. Näiden mukaisesti syrjintä välillisesti tai välittömästi sukupuolen perusteella on kielletty. Syrjintää on naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, raskauden tai synnytyksen takia, vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän syy perusteella.

Tasa-arvolain mukaan kaikenlainen, sekä välitön että välillinen, syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus puuttua tiedoksi tulleisiin tapauksiin työnjohtovaltansa nojalla. Työntekijöitä rohkaistaan kertomaan mahdollisista häirintä- tai ahdistelutapauksista esihenkilölle ja tarvittaessa työsuojeluvaltuutetulle tai työterveyshuoltoon.

Yhdenvertaisuuslain 8§ mukaan syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat:

- ikä
- etninen tai kansallinen alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuva syrjintä
- terveydentila
- vammaisuus
- sukupuolinen suuntautuminen
- sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu
- läheissyryntä
- oletama henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta

4 Tiedotus, seuranta ja raportointi

4.1 Tiedottaminen ja seuranta

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan mm. työpaikkakokouksissa, koulutus- ja infotilaisuuksissa, sähköpostitse sekä Parkanon kaupungin intranetin Pakin välityksellä. Henkilöstöä koskevista suunnitelmista ja ohjeista tiedotetaan koko henkilöstölle intranet Pakin välityksellä. Päävastuu suunnitelmien ja ohjeiden tiedoksi saattamisessa on kuitenkin esihenkilöillä. Toimialajohtajat ja vastuualueiden esihenkilöt seuraavat omalta osaltaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista. Henkilöstöraportissa esitetään vuosittain keskeisiä tasa-arvoon liittyviä tunnuslukuja ja määräajoin tehtyjä työhyvinvointikyselyn tuloksia. Kuntalaisille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on näkyvillä Parkanon kaupungin nettisivuilla www.parkano.fi. Syrjintäepäilyt tulee saattaa työsuojeluhenkilöstölle (työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut) tiedoksi.

”Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on kaikkien työntekijöiden velvollisuus.”

Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat yleisesti tasa-arvolain noudattamista kunnissa. Tasa-arvovaltuutettu antaa muun muassa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolain soveltamisesta, kuten syrjinnän kielloista ja tasa-arvosuunnittelusta. Tasa-arvovaltuutettu toimii sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä.

Sekä työntekijöiden, että työnantajan edustajien tulee valvoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Asiaa koskevia ehdotuksia ja huomautuksia voidaan tehdä toimialajohtajille, esihenkilöille, työsuojeluvaltuutetuille ja työsuojelupäällikölle. Ilmoituksista raportoidaan tarvittaessa yhteistoimintaelimelle, työsuojelutoimikunnalle ja kaupunginjohtajalle. Myös työsuojeluviranomaiset valvovat lakien noudattamista työpaikoilla.

4.2 Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään ja kielletyt

vastatoimet

Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää koskevan asian selvittämiseen (tasa-arvolaki 8a §). Ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi (yhdenvertaisuuslaki 16 §).

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään henkilölle, joka katsoo tulleeensa sukupuolensa perusteella syrjityksi työhönotossa, tehtävään tai koulutukseen valittaessa, palkkauksessa tai muissa työsuhteen ehdoissa (tasa-arvolaki 10 §).

Työnantajan menettelyä pidetään kiellettynä syrjintänä silloin, jos työnantaja ei ryhdy käytettävissä oleviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon seksuaalisesta tai muusta sukupuoleen perustuvasta häirinnästä. Työnantajan velvoite koskee häirintää, johon työntekijä joutuu työssään. Vastaavasti työturvallisuuslain mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Tasa-arvoasioista keskustellessa tulee korostaa jokaisen työntekijän omaa vastuuta suvaitsevaisuuden lisäämiseksi, minkä lisäksi suvaitsevaisuutta edistetään henkilöstökoulutuksen ja tiedottamisen avulla.

4.3. Vuonna 2019 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumisen seuranta

Selvitys aiemmin asetettujen tavoitteiden toteutumisesta löytyy liitteestä 2.

5 Palkkakartoitus

Tasa-arvolain 6 b §:n mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Parkanon kaupungin palkkakartoitus alla. Palkkakartoituksen tiedot perustuvat lokakuun 2023 tilanteeseen. Palkkakartoitus antaa käsityksen Parkanon kaupungin viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkajakaumasta sekä naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.

MIESTEN JA NAISTEN JAKAUTUMINEN TEHTÄVÄRYHMITÄIN						PALKKAKARTOITUS		
Sopimusala	Henkilöstön määrä			Tehtäväkohtainen palkka				
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisia%	Miehiä%	Naiset.	Miehet.	Yhteensä.
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus								
Hallintotehtävien ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö (kvtes liite 1)	20	4	24	83,33	16,67			2799,99
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluiden henkilöstö (kvtes liite 2)	9	1	10	90	10			2519,59
Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät (kvtes liite 5)	53	3	56	94,64	5,54			2297,84
Ruokapalveluhenkilöstö (kvtes liite 6)	12	0	12	100	0			2143,95
Muiden alojen palveluhenkilöstö (kvtes liite 8)	8	0	8	100	0			2150,04
Perhepäivähoitajat	9	0	9	100	0			2199,24
KVTES, yhteensä	111	8	119	93,65	6,35	2347,76	2899,34	2384,84
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus								
Perusopetus ja lukio	50	16	66	75,76	24,24	3063,94	3218,01	3101,29
Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö	12	0	12	100	0			3003
OVTES, yhteensä	62	16	78	79,49	20,51	3052,15	3221,66	3086,17
TS kunnallien teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus								
Palkkaryhmä (014)	4	5	9	44,4	55,6			3254,72
Palkkaryhmä (018)	2	11	13	15,4	84,6			2439,7
TS, yhteensä	6	16	22	29,9	70,1	3030,97	2676,42	2773,12
Ylin johto ja muut palkkahinnoittelun ulkopuoliset	0	4	4	0	100			
Kaikki yhteensä	179	44	223	80,27	19,73			

Palkkatieto on esitetty ryhmistä joissa on vähintään kuusi miestä ja naista. Jos ryhmässä on vähintään kuusi henkilöä, mutta ei vähintään kuutta naista ja miestä, ilmoitetaan koko ryhmän palkkojen keskiarvo. Alle kuuden henkilön ryhmistä ei ilmoiteta palkkatietoja.

Raportista ei ole havaittavissa kunta-alan yleisestä kehityksestä ja palkkarakenteesta poikkeavia eroja. Tehtäväkohtaisissa palkoissa ei havaittu merkittäviä eroja, vaan erot johtuvat lähinnä työn vaativuuden arvioinnin kautta määritellyistä vaativuuseroista tehtävissä. Monissa hinnoittelukohdissa on pelkästään miehiä tai naisia, joten vertailua sukupuolten välillä ei voida tehdä.

Liitteet

Liite 1 / Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Liite 2 / Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumisen seuranta

Liite 3 / Yhteenveto naisten ja miesten sijoittumisesta esihenkilötehtäviin

Liite 4 / Hakijat vuonna 2023 julkisesti haettavana olleisiin virkoihin/toimiin

KÄSITTEITÄ

Tasa-arvoon liittyviä käsitteitä

Sukupuoli-identiteetti: henkilön kokemus omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määriteltyä sukupuolta.

Sukupuolen ilmaisu: sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla tavalla.

Cis-sukupuoli: henkilön sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntymässä määritellyn sukupuolen mukaisia.

Transsukupuolisuus: henkilön sukupuoli-identiteetti ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan.

Muunsukupuolisuus: henkilö ei koe olevansa nainen tai mies, vaan jotain muuta.

Sukupuolisensitiivisyys: ajattelutapa, jossa huomioidaan sukupuoli ja siihen kytkeytyvät normit sekä niiden vaikutukset yksilöön ja laajemmin yhteiskuntaan.

Saavutettavuus: palvelujen, viestinnän ja verkkopalvelujen helppoa lähestyttävyyttä jokaiselle ihmiselle. Esimerkiksi eri kielillä viestiminen, selkokielen käyttö, ruudunlukuohjelmaystävälliset verkkosivut sekä saman tiedon välittäminen digitaalisesti ja printattuna edistävät saavutettavuutta.

Esteettömyys: fyysisen ympäristön, kuten rakennusten, ulkoalueiden tai julkisten liikennevälineiden saavutettavuus. Esimerkiksi sitä, että tilassa on mahdollista liikkua pyörätuolilla.

Muodollinen yhdenvertaisuus: samanlaisessa tilanteessa ihmisiä kohdellaan samalla tavalla. Koska ihmiset tulevat erilaisista taustoista, ei muodollinen yhdenvertaisuus takaa yhdenvertaisuuden toteutumista.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus: samanlaisesta tai tasapäisestä kohtelusta poiketaan heikommassa asemassa olevan tukemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä

Syrjintään liittyviä käsitteitä

Välitön eli suora syrjintä: epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa asemassa oleviin nähden. Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä määritellään tasa-arvolaisissa naisten ja miesten asettamiseksi eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillinen eli epäsuora syrjintä: näennäistä puolueettomuutta, mutta tosiasiallista henkilön asettamista epäedullisempaan asemaan suhteessa toisiin. Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä on eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan.

Häirintä: henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista niin, että siitä syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä: tarkoituksellista sanallista, sanatonta tai fyysistä seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön koskemattomuutta.

Sukupuoleen perustuva häirintä: tarkoituksellista ei-seksuaalista sanallista, sanatonta tai fyysistä ei-toivottua käytöstä, joka perustuu henkilön sukupuoleen,

sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Vihapuhe: puhetta, kirjoituksia, symboleja, kuvia, musiikkia tai muuta viestintää, joka levittää, lietsoo, edistää tai pyrkii oikeuttamaan vihaa yksittäistä ihmistä tai ihmisryhmää kohtaan. Tarkoituksena on usein luoda kuva vähemmistöryhmän edustajista epäluotettavina tai alempiarvoisina. Vihapuhe voi liittyä esimerkiksi ihonväriin, etniseen alkuperään, uskontoon, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoleen.

Rasismiin liittyviä käsitteitä

Rasismi: ihmisryhmän tai ihmisryhmän jäsenen ihmisarvon alentamista. Se tarkoittaa oletetun ihmisryhmän arvottamista esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät.

Rakenteellinen rasismi: yhteiskunnan toimintaan, lakeihin ja palveluihin piiloutuvaa syrjintää. Esimerkiksi työelämässä, koulutuksessa ja palveluissa olevia syrjiviä toimintatapoja ja prosesseja, joissa organisaatiot, yritykset ja virastot syrjivät joko välittömästi tai välillisesti tiettyjä ihmisryhmiä.

Antirasismi: aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismien muotoja vastaan. Antirasismien avulla vähennetään etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja.

Lisätietoa

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

[Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

Yhdenvertaisuus.fi -sivusto

[Etusivu - Yhdenvertaisuus](#)

Sukupuolensaamiskeskus

[Sukupuolen moninaisuuden sanasto - Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus \(sukupuolensaamiskeskus.fi\)](#)

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos

[Tasa-arvosanasto - THL](#)

Oikeusministeriö

[Sateenkaarisanasto - Oikeusministeriö \(oikeusministerio.fi\)](#)