

Kaarinan kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2017-2020

Henkilöstösuunnitelma sekä
toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja
tasa-arvo



1	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu	3
1.1	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien suunnitteluvaihtoehdot	3
1.2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen	4
2	Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	5
2.1	Tasa-arvon edistäminen työpaikalla	5
2.2	Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla	5
3	Tasa-arvon nykytila Kaarinan kaupungilla	6
3.1	Nykytilakuvaus	6
3.2	Sukupuolten väliset palkkaerot sopimusaloittain	7
3.3	Sukupuolten väliset palkkaerot ammattinimikkeittäin	8
3.4	Kannustavien palkanosien käyttö sukupuolittain	9
3.5	Työtehtävien eriytyminen.....	10
4	Henkilöstön tasa-arvon edistäminen	11
4.1	Palkkauksen tasa-arvon edistäminen	11
4.2	Tasa-arvo-ajattelun lisääminen	11
5	Henkilöstön yhdenvertaisuuden lisääminen	12
5.1	Johtaminen	13
5.2	Palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt.....	13
5.3	Rekrytointi	13
5.4	Henkilöstökoulutus.....	13
5.5	Työntekijöiden osallisuuden lisääminen	14
5.6	Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen	14
5.7	Työsuojelu.....	14
6	Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	14
6.1	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytila	14
7	Suunnitelmakauden painopisteet	16
7.1	Henkilöstön tavoitteet ja toimenpiteet	16
7.2	Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden painopisteet.....	18
8	Tiedottaminen ja toteutuksen seuranta	18

1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu

1.1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien suunnitteluelvoitteet

Kaarinan kaupunkia koskevat tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet niin työnantajana, viranomaisena kuin koulutuksen järjestäjänäkin. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulee siis tarkastella niin henkilöstönäkökulmasta kuin toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kautta. Toiminnallisella tasa-arvolla tarkoitetaan palvelujen, päätöksenteon ja muun toiminnan tasa-arvoa.

Tasa-arvolla tarkoitetaan tässä suunnitelmassa tasa-arvolain (609/1986) mukaista naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, huomioiden lakiin tehdyt päivitykset. Tasa-arvolakia täydennettiin vuonna 2005 (232/2005) siten, että naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen suunnitelmallisesti koskee kuntia. Tasa-arvolain osittaisuudistus (1329/2014) tuli voimaan 1. tammikuuta 2015 ja sen keskeiset muutokset koskivat tasa-arvosuunnitelman laatimista ja sen osana olevaa palkkakartoitusta. Uudistuksena lakiin kirjattiin kielto syrjiä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella sekä kielto läheis- ja olettamaan perustuvasta syrjinnästä. Lisäksi tasa-arvosuunnittelu laajennettiin koskemaan myös perusopetuslaissa tarkoitettuja kouluja ja oppilaitoksia.

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista, tulee muuttaa. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Saman lainpykälän mukaan kunnallisissa toimielimissä, lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia.

Tasa-arvolain 6 § määrittää, että työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jos sen palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Tasa-arvosuunnitelma voi olla joko erillinen tai osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 §). Tasa-arvolain mukaan suunnitelman tulee sisältää:

1. 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;
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.

Samoin mukaisesti viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain tai enintään kolmeksi vuodeksi kerralla laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa.

Yhdenvertaisuuslaki on ollut voimassa vuodesta 2004. Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015 lukien (1325/2014). Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Lain 5 §:n mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Lakiuudistuksen myötä myös työnantajille on tullut velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Velvoite mukailee viranomaiselle ja koulutuksen järjestäjälle asetettua velvoitetta.

Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi (Yhdenvertaisuuslaki 9 § ja 11 §). Tällainen positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esim. vammaiset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen tai poistamiseen. Yhdenvertaisuuslain 15 § mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen järjestäjän on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon, että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla.

1.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Kaarinan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman on tarkoitus edistää toiminnallista ja henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, sekä toimia kaupunkitasoisena sekä toimijatasoisena ohjausdokumenttina tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle.

Tämä suunnitelma on laadittu lakivelvoitteiden mukaisesti ja huomioiden kaupunkiorganisaatio viranomaisena ja työnantajana. Tämä käsittää sekä palvelutuotantoon että henkilöstöhallintoon liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelman on valmistellut kaupungin johtoryhmän päätöksen 8.12.2015 mukaisesti henkilöstöjohtaja Maija Hanhiala henkilöstösuunnitelman ja kehittämispäällikkö Tuuli Salospohja toiminnallisen suunnitelman. Henkilöstösuunnitelma on toteutettu yhdessä työryhmän kanssa, johon ovat kuuluneet edellisten lisäksi työsuojeluvaltuutettu Pauliina Välivaara sekä järjestöjen edustajina Pia Lumme, Arja Nurmi ja Jarkko Saarinen. Suunnitelman työstämisessä on hyödynnetty monin soveltuvin osin Turun kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2015–2017. Kaarinan kaupungin koulutuspalveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista on tehty omat erilliset asiakirjansa.

Henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta. Selvitys sisältää erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskevan palkkakartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien ja työsuojeluvaltuutetun kanssa.

2 Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2.1 Tasa-arvon edistäminen työpaikalla

Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että estetään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistetään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tasa-arvolain mukaisesti myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle.

Tasa-arvolain suunnitteluvuorokauden ohella Kaarinan kaupunki on sitoutunut edistämään tasa-arvoa liittyessään Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan allekirjoittajiin vuonna 2008. Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja tukee kuntia ottamaan sukupuolten tasa-arvon huomioon poliittisessa päätöksenteossa ja käytännön toiminnassa. Peruskirja kokoaa tasa-arvon edistämisen periaatteita yli toimialojen.

2.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki työntekijät ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Työsopimuslaki (2 luvun 2§) velvoittaa työnantajan kohtelevaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä työntekijöiden lähtökohdat ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää työpaikalla esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioonottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yhdenvertaisuuslain luvussa 3 on määritelty syrjinnän ja vastatoimien kiellot. Lain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää (yhdenvertaisuuslaki 9 §).

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (yhdenvertaisuuslaki 10 §). Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (yhdenvertaisuuslaki 13 §).

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tilanteet, joissa em. säännöstä ei sovelleta, on todettu yhdenvertaisuuslain 11 §:ssä.

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi (yhdenvertaisuuslaki 12 §).

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu 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. Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

3 Tasa-arvon nykytila Kaarinan kaupungilla

Tasa-arvon nykytilan kuvauksessa on käytetty pitkälti Tilastokeskuksen Kaarinan kaupungille tuottamia tilastoja. Aineistoon on poimittu kuukausipalkkaisia koskevat tiedot tärkeimpien taustamuuttujien mukaan kuntasektorin palkkatilastosta 2015. Kyseessä on kokonaisaineisto kunnan henkilöstöstä lokakuussa 2015. Taulukoissa käytetään keskiarvotietoa peruspalkasta, säännöllisen työajan ansioista ja kokonaisansioista. Ansiotiedot on laskettu kokoaikaisten, täyttä palkkaa saaneiden ansioista. Mikäli ryhmässä on vähemmän kuin 4 miestä tai naista tai miesten ja naisten yhteismäärä on vähemmän kuin 11, on ansiotieto merkitty yhdellä pisteellä. Lukumäärätiedoissa käytetään kokoaikaisten, täyttä ja vähennettyä palkkaa saaneiden, sekä osa-aikaisten yhteenlaskettua lukumäärää. Sukupuolten välistä palkkaeroa on tarkastelu ainoastaan vertaamalla naisten ja miesten keskipalkkoja.

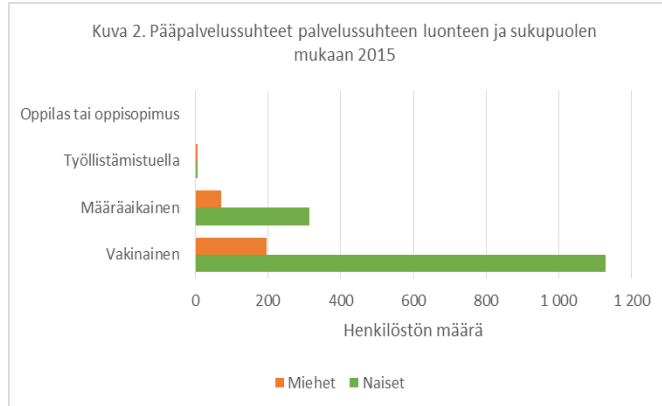
Palkkaeroa selittäviä taustatekijöitä, kuten koulutusala ja -astetta, ikää ja työkokemusta työnantajan palveluksessa, ei ole käytetty selittämään palkkaeroa. Näin ollen tulokset sinällään eivät osoita palkkadiskriminaatiota, vaan havaittavissa olevan palkkaeron. Tämän vuoksi tarvitaan työnantajan toimesta kartoitus palkkaeron syistä ennen kuin voidaan tietää, mistä sukupuolten välinen palkkaero johtuu tai palkkitaanko sukupuolia eriarvoisesti samassa tehtävässä.

3.1 Nykytilakuvaus

Kaarinan kaupungilla työskentelee 1 887 työntekijää, joista 83 % on naisia ja 17 % miehiä (tilanne 31.12.2015).

Naisten osuus jakautui niin, että vakinaisissa palvelussuhteissa oli hieman yli 1 100, joista n. 950 oli kokoaikaisia täysipalkkaisia palvelussuhteisia ja vähennetyllä palkalla palvelussuhteessa oli n. 200, osa-aikaisia hieman oli yli 150, virkavapaalla n. 100 ja sivutoimissa alle 50 henkilöä. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli v. 2015 naisia n. 300.

Miehiä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 200 henkilöä, joista täysipalkkaisena oli vajaa 200 ja vähennetyllä palkalla vain n. 20 henkeä. Miehiä oli yhteensä osa-aikaisena, sivutoimisena tai virkavapaalla kaiken kaikkiaan vain hieman yli 20 henkeä. Määräaikaisessa palvelussuhteessa miehiä oli v. 2015 lokakuussa n. 80. Työllistämistuella oli molempia sukupuolia vain muutamia.



Kuva 1 ja 2 Pääpalvelussuhteiset työsuhteen kokoaikaisuuden ja sukupuolen mukaan 2015 ja Pääpalvelussuhteet palvelussuhteen luonteen ja sukupuolen mukaan 2015 (lähde Tilastokeskus)



Kuva 3 Pääpalvelussuhteiset ikäryhmän ja sukupuolen mukaan 2015 (lähde Tilastokeskus)

Naisten suurin ikäryhmä oli 45-49-vuotiaat. Toisena oli 55-59-vuotiaat. Molemmissa ikäryhmissä oli yli 200 henkilöä. Miesten suurin ikäryhmä oli 50-54 vuotiaat sekä toisena 55-59 vuotiaat. Molemmissa ryhmissä jäätiin alle 50 henkilön. Niin miehissä kuin naisissakin henkilömäärät olivat laskevat niin iän noustessa kuin laskiessa keskiarvosta. Vähiten molemmissa ryhmissä oli alle 19 vuotiaita sekä yli 65 vuotiaita. Molempien sukupuolien kohdalla jäätiin näissä ryhmissä alle 5 henkilön.

3.2 Sukupuolten väliset palkkaerot sopimusaloittain

Peruspalkka määräytyy viranhaltijan tai työntekijän tehtävän vaativuuden perusteella. Miesten ja naisten välisissä palkoissa on kuitenkin havaittavissa eroa. Pelkistä keskiarvopalkoista ei kuitenkaan voida vetää suoraa johtopäätöksiä palkkauksellisen tasa-arvon toteutumisesta. Kun tarkastellaan tehtäväkohtaisia palkkoja ammattinimikkeittäin, ovat miesten ja naisten palkkaerot hyvin pieniä ja palkkaeroja on tarkastelussa molempiin suuntiin.

Seuraava taulukko kuvaa palkkojen sukupuolitettuja keskiarvoja sopimusaloittain. Miesten ja naisten välisissä palkoissa on eroa kaikilla sopimusaloilla.

Sopimusala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	2 227	2 415	188	8,4	2 557	2 718	162	6,3	2 570	2 719	149	5,8
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	2 803	3 077	273	9,8	3 665	4 052	387	10,6	3 689	4 092	403	10,9
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	2 511	2 560	49	2,0	2 984	3 193	209	7,0	2 984	3 298	313	10,5
LS, kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus	4 398	4 828	430	9,8	5 770	6 121	351	6,1	5 776	6 283	507	8,8
Yhteensä	2 382	2 779	396	16,6	2 831	3 431	600	21,2	2 847	3 479	633	22,2

Taulukko 1 Kokoikaisten, kuukausipalkkaisten ansiot sukupuolen ja sopimusalan mukaan sekä palkkaero miehet/naiset 2015 (lähde Tilastokeskus)

Sopimusala	Aikatyön keskituntiansio				Säännöllisen työajan keskituntiansio				Kokonaiskeskituntiansio			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
TTES	10,22	12,13	1,91	18,69	12,73	15,71	2,98	23,41	12,73	16,31	3,58	28,12

Taulukko 2 Kokoikaisten, tuntipalkkaisten keskituntiansiot sukupuolen ja sopimusalan mukaan sekä palkkaero miehet/naiset 2015 (Kaarinan kaupunki)

Sopimusalojen keskiarvopalkoissa olevat miesten ja naisten väliset palkkaerot selittynevät pääosin sillä, että miehet ja naiset työskentelevät hyvin erilaisissa työtehtävissä, joissa tehtävän vaativuuden perusteella määritelty tehtäväkohtainen palkka on erilainen. Lisäksi miehet saattavat hakeutuvat naisia aktiivisemmin esimiestehtäviin. Esimiehistä onkin suhteessa suurempi osuus miehiä kuin kaupungin henkilöstössä keskimäärin. Miesesimiehiä on naisia enemmän muun muassa rehtoreina ja teknisellä alalla.

3.3 Sukupuolten väliset palkkaerot ammattinimikkeittäin

Seuraavassa taulukossa esitetään sukupuolten väliset keskiarvopalkat ammattinimikkeittäin niiden nimikkeiden osalta, joissa on molempia sukupuolia yli viisi henkilöä.

Kevan ammattinimike	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Hoitaja	2 130	2 099	-31	-1,5	2 689	2 519	-169	-6,3	2 743	2 533	-211	-7,7
Lastentarhanopettaja	2 339	2 247	-92	-3,9	2 679	2 422	-257	-9,6	2 679	2 422	-257	-9,6
Lukion lehtori	3 033	2 947	-86	-2,8	4 262	4 274	12	0,3	4 262	4 274	12	0,3
Perusopetuksen lehtori	2 830	2 917	87	3,1	3 827	4 092	265	6,9	3 859	4 118	259	6,7
Perusopetuksen luokanopettaja	2 661	2 877	216	8,1	3 531	3 778	247	7	3 562	3 804	243	6,8
Perusopetuksen erityisluokanopettaja	2 898	2 810	-88	-3	4 179	4 457	278	6,7	4 188	4 467	279	6,7
Terveyskeskuslääkäri	4 277	4 300	23	0,5	4 753	5 048	295	6,2	4 753	5 048	295	6,2
Tuntiopettaja (päätoiminen)	2 750	2 861	111	4,1	3 199	3 429	230	7,2	3 224	3 567	343	10,6

Taulukko 3 Kokoikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ammatin mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2015 (mukana ne ammatit, joissa molempia sukupuolia > 5) (lähde Tilastokeskus)

Perusopetuksen luokanopettajien kohdalla on havaittavissa peruspalkassa 8 % miesten parempi ansiotaso. Syynä tähän on muun muassa se, että Kaarinassa koulunjohtajat ovat miehiä, joiden peruspalkka on hieman korkeampi kuin muilla perusopetuksen luokanopettajilla.

Kokonaisansioihin vaikuttaa puolestaan se, että miespuolisille luokanopettajille tulee naisopettajia helpommin ylitunteja teknisen aineen ja poikien liikunnan opetuksesta johtuen. Samaten miesopettajia on suhteessa enemmän perusopetuksen aineopettajina (7-9), jolloin tehtäväkohtainen palkka on korkeampi.

Suurissa ammattiryhmissä miesten ja naisten palkkauksella ei ole merkittävää eroa ja monissa ammateissa naisten ansiosuhde on positiivinen. Suuret ammattiryhmät ovat hyvin naisvaltaisia, joten suurin osa työntekijöistä toimii ammateissa, jossa miesten ja naisten palkkauksen välillä ei ole merkittävää eroa. Ansiosuhde-erot selittynevätkin pääosin sillä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja eri tehtävissä.

3.4 Kannustavien palkanosien käyttö sukupuolittain

Hyvä johtaminen tukee kuntapalveluiden tuloksellista toimintaa ja edistää toiminnan kehittämistä. Johtamisen yhtenä osana on palkitsemisjärjestelmä. Henkilökohtainen lisä on palkkausjärjestelmän osa, jonka myöntäminen perustuu työsuorituksen arviointiin. Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteena ovat työtulokset, ammattitaito, yhteistyökyky ja esimiestehtävissä olevilla esimiesosaaminen.

Alla oleva taulukko kertoo sukupuolittain kannustavien palkanosan käytön toimialakohtaisesti. Taulukossa ei ole eritelty henkilöstöä sopimusaloittain.

TS sopimusalueella (teknisten sopimusalueella ympäristöpalveluissa) henkilökohtaisen lisän osuus on suurempi kuin muilla kunnallisilla sopimusalueilla. Teknisten sopimuksen mukaan henkilökohtainen lisä voi olla suuruudeltaan enintään 30 % tehtäväkohtaisista palkoista laskettuna. Ympäristöpalveluissa on toimialoista eniten ns. miesvoittoisia tehtäviä ja lisäksi siellä on suhteessa enemmän miehiä esimiesasemassa. Nämä selittävät ympäristöpalvelujen miesten henkilökohtaisen lisän korkean osuuden.

Henkilökohtaisissa lisissä ei ole eritelty erillislisän osuutta, joka on Kaarinan työsuorituksen arviointijärjestelmän muutoksesta 2012 aiheutuva palkanosa ja osa siten myös henkilökohtaistalisää.

Toimiala	Tehtäväkohtainen palkka €	Henkilökohtainen lisä € (sis.erillislisän)	Lisän %-osuus kokonaispalkasta (keskiarvo)
Hallintopalvelut			
Mies	37983,03	1571,13	2,2 %
Nainen	108042,11	2253,07	1,8 %
Sivistyspalvelut			
Mies	308755,60	2001,50	0,5 %
Nainen	1956468,23	29538,12	1,3 %
Hyvinvointipalvelut			
Mies	166425,97	6792,22	3,8 %
Nainen	1394401,71	33576,00	2,3 %
Ympäristöpalvelut			
Mies	202564,24	25689,72	11,2 %
Nainen	282981,55	13629,38	4,4 %
Kaikki yhteensä	4457622,44	115051,14	2,5 %

Taulukko 4 Kannustavien palkanosien käyttö sukupuolittain

3.5 Työtehtävien eriytyminen

Seuraavassa taulukossa on esitetty Kaarinan kaupungin 15 yleisintä tehtävänimikettä ja sukupuolten jakautuminen näihin tehtäviin.

Kevan ammattikoodi	Kevan ammattinimike	Miehet M %	Naiset N %	Yhteensä
'12530	Hoitaja	10 9 %	104 91 %	114
'26110	Lastenhoitaja	2 2 %	99 98 %	101
'39454	Perusopetuksen luokanopettaja	22 22 %	79 78 %	101
'26170	Lastentarhanopettaja	5 6 %	81 94 %	86
'74546	Koulunkäynninohjaaja	9 11 %	70 89 %	79
'39407	Perhepäivähoitaja	0 0 %	69 100 %	69
'46490	Sairaanhoitaja	1 1 %	67 99 %	68
'39453	Perusopetuksen lehtori	18 29 %	45 71 %	63
'56401	Tuntiopettaja (päätoiminen)	16 29 %	40 71 %	56
'72407	Laitoshuoltaja	1 3 %	39 98 %	40
'72575	Ruokapalvelutyöntekijä	3 8 %	33 92 %	36
'52975	Terveystenhoitaja	0 0 %	33 100 %	33
'54980	Toimistosihteeri	0 0 %	32 100 %	32
'39462	Perusopetuksen erityisluokanopettaja	7 29 %	17 71 %	24
'53041	Terveyskeskuslääkäri	5 21 %	19 79 %	24
		344 14 %	2 115 86 %	2 459

Taulukko 5 Naisten ja miesten määrät ja prosentuaaliset osuudet 15 suurimman ammattiryhmän osalta (lähde Tilastokeskus)

Vahvimmin naisvaltaisiksi tehtäviksi ovat eriytyneet perhepäivähoitajat, terveydenhoitajat ja toimistosihteerit, joista 100 % on naisia. Opetuspuolella tehtävien eriytyminen on yllä olevista tehtävistä pienintä. Näissä tehtävissä miesten osuus on noin kolmannes.

Kaarinan suurimmissa ammattiryhmissä myös työnhakijatkin ovat olleet hyvin naisvoittoisia vuonna 2016:

- Sosiaalialalla rekrytointeja oli yhteensä 23. Avoimiin tehtäviin hakijoina oli 427 naista ja 30 miestä.
- Sairaanhoitajan tehtäviin rekrytointeja oli yhteensä 12. Avoimiin tehtäviin hakijoina oli 289 naista ja 13 miestä.
- Lähihoitajan tehtäviin rekrytointeja oli yhteensä 15. Avoimiin tehtäviin hakijoina oli 267 naista ja 26 miestä.
- Sivistyspuolella aineenopettajan, lehtorin ja luokanopettajan rekrytointeja oli yhteensä 25. Avoimiin tehtäviin hakijoina oli 535 naista ja 143 miestä.
- Varhaiskasvatuksessa oli yhteensä 11 rekrytointia, joihin oli 71 naishakijaa ja 3 mieshakijaa.
- Ruokapalvelutyöntekijöiden rekrytointeja oli yhteensä 7, joihin oli 127 naishakijaa ja 24 mieshakijaa.

4 Henkilöstön tasa-arvon edistäminen

Tämän henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman on tarkoitus edesauttaa toimialojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua sekä ohjata tämän mukaista toimintaa.

4.1 Palkkauksen tasa-arvon edistäminen

Kaarinan kaupungin tasa-arvoselvitys antaa hyvän kuvan miesten ja naisten palkkauksesta. Sukupuolten välillä johtuvat palkkaerot ja niiden syyt on tärkeää selvittää erikseen. Palkkaerot saman ryhmän sisällä eivät automaattisesti tarkoita palkkasyrjintää. Palkkaeroja voi syntyä muun muassa tehtävien vaativuuksien eroista, henkilökohtaisesta työsuorituksesta, tehdyistä työtunneista, työolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä tai muista palkanlisiä kerryttävistä tekijöistä.

Palkkakartoitus tehdään, jotta on mahdollisuus valvoa ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista sekä tarkistaa kartoituksen mahdollisesti esiin tuomat palkkavinoutumat ja oikaista mahdolliset lainvastaiset palkkasyrjintätilanteet.

Työnantaja määrittelee palkitsemisjärjestelmänsä ja sovittaa sen osaksi kaupungin johtamisjärjestelmää. Palkitsemisjärjestelmän yksi, ja merkittävin, osa on aineellinen palkitseminen, jonka perusta on sopimusalakohdaiset palkkausjärjestelmät. Palkkausjärjestelmien käytössä työnantaja toteuttaa oikeudenmukaista linjaa. Virka- ja työehtosopimusten määräykset huomioonottaen samassa tai samanarvoisessa työssä olevalle tulee maksaa yhtä suurta palkkaa sukupuolesta riippumatta.

Palkkauksen tasa-arvon edistäjinä toimivat muun muassa

- Neuvottelukulttuuri. Mitä parempi neuvottelukulttuuri eri osapuolten kesken vallitse, sitä parempi paikallinen palkkapolitiikka.
- Esimies. Esimiehillä on merkittävä vastuu palkkausjärjestelmän käytännön toteuttajina mm. tehtäväkuvausten laatimisessa sekä tehtävän vaativuuden ja työsuorituksen arvioinnissa.
- Luottamusmies. Luottamusmiesten on tunnettava palkkausjärjestelmä ja tiedettävä, miten sitä sovelletaan.
- Palkkausperusteiden tuntemus. Mitä paremmin henkilöstö tuntee palkkausperusteet, sitä paremmin palkkausjärjestelmä toimii.

4.2 Tasa-arvo-ajattelun lisääminen

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaisen työnantajan edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä koskee sekä julkisia että yksityisiä työnantajia työntekijöiden lukumäärästä riippumatta.

Työntekijöiden kokemus tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta vaikuttaa motivaatioon ja työhyvinvointiin. Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen:

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnantaja voi rohkaista työpaikkailmoituksessa aliedustetun sukupuolen edustajia hakemaan työpaikkaa. Eri työtehtävien osalta on katsottava, pitävätkö ne sisällään sellaisia elementtejä, jotka estävät jompaa kumpaa sukupuolta tekemästä näitä töitä.

- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työntekijöillä tulee olla yksilöllisten kykyjensä mukainen mahdollisuus uralla etenemiseen. Sukupuoli ei saa olla määrittävä tekijä esimerkiksi koulutukseen pääsyyllä.
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työnantajan tulee siis huolehtia esimerkiksi siitä, että sosiaalityö on tarpeen mukaan sekä naisille että miehille. Samoin voidaan erilaisia työkohteita, työmenetelmiä ja laitteita pyrkiä kehittämään niin, että ne soveltuisivat paremmin molemmille sukupuolille.
- helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Työnantajalla on velvollisuus ennakkoluulottomasti pyrkiä siihen, että työntekijät voivat tasavertaisesti toteuttaa vanhemmuuttaan. Tämä voi joskus vaatia yksilökohtaisia ratkaisuja, kuten erityisten vuorojen järjestämistä yksinhuoltajille tai muita työaikajärjestelyjä. Myös isät ovat oikeutettuja hoitamaan sairasta lasta kotona ja pitämään vanhempain- ja hoitovapaata. Erityisesti miehiä on syytä kannustaa käyttämään perhevapaata.
- toimia siten, että ennakolta estetään sukupuoleen perustuva syrjintä. Työnantajalla on myös velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.
- Koska työnantaja on velvollinen ennakolta ehkäisemään seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää, hänen on käytettävissään olevin toimenpitein huolehdittava siitä, ettei työntekijä joudu häirinnän kohteeksi. Työpaikalla tulisi laatia ohjeet häirinnän varalta.

Työnantaja ei voi torjua tasa-arvon edistämismenettelyjä vetoamalla kielteisiin asenteisiin. Esimerkiksi asiakkaiden odotukset tai omien työntekijöiden vastustus eivät saa estää tasa-arvoista kohtelua.

(<https://www.tasa-arvo.fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu>)

5 Henkilöstön yhdenvertaisuuden lisääminen

Yhdenvertaisuussuunnittelulla lisätään organisaation kykyä tunnistaa ja kehittää oman toiminnan yhden- vertaisuusvaikutuksia. Samalla lisätään myös koko työyhteisön yhdenvertaisuutta.

Kaarinan kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuuden lisäämiseksi kiinnitetään huomiota seuraaviin toimintoihin:

- Johtaminen
- Palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt
- Rekrytointi
- Henkilöstökoulutus
- Työntekijöiden osallisuuden lisääminen
- Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen
- Työsuojaus

5.1 Johtaminen

Tavoite on, että johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus ja yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään strategiaan tavoitteisiin ja organisaation rakenteisiin.

Esimerkkikäytäntöjä tähän ovat:

- Yhdenvertaisuusasiat otetaan huomioon budjetti- ja strategiavalmisteluissa.
- Yhdenvertaisuusasioiden koordinaatio annetaan tehtävää varten perustetulle ryhmälle tai vastuhenkilöille.
- Moninaisuusjohtamisen koulutusten järjestäminen.

5.2 Palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt

Tavoite on, että tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista ja palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia. Päämääränä on myös se, että henkilöstön uralla etenemisen ja esim. koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasapuolisia kaikille.

Esimerkkikäytäntöjä tähän ovat:

- Henkilöstötilinpäätöksen tekeminen ja tehtävien vaatimustasojen määrittely
- Kehityskeskustelut
- Töiden yksilöllinen suunnittelu (esim. työaikajärjestelyt)
- Mentorointi
- Tehtäväjärjestelyiden säännöllinen läpikäynti

5.3 Rekrytointi

Tavoite on, että eri ryhmiä edustavat työnhakijat kiinnostuvat Kaarinan kaupungin työtehtävistä, ja että vähemmistötaustaisten työnhakijoiden työnsaantimahdollisuuksia parannetaan. Kaikilla pätevillä hakijoilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. Lisäksi tavoitellaan henkilöstön osaamisen monipuolistumista.

Esimerkkikäytäntöjä tähän ovat:

- Rekrytoinnin valvonta syrjintätesteillä
- Rekrytointiprosessin esteettömyyden varmistaminen
- Eri ryhmiä kannustavat työpaikkailmoitukset
- Eri kieliä osaavan henkilökunnan rekrytoiminen

5.4 Henkilöstökoulutus

Tavoite on, että henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä paranee sekä kielteisiä asenteita puretaan. Lisäksi on tärkeää varmistaa kouluttautumismahdollisuuksien yhdenvertaisuus työntekijän taustoista ja ominaisuuksista huolimatta.

Esimerkkikäytäntöjä tähän ovat:

- Yhdenvertaisuutta ja syrjintää sekä eri ryhmiä käsittelevät teemat henkilöstökoulutuksessa
- Järjestöjen tarjoamiin koulutuksiin osallistuminen
- Yhdenvertaisuuskyselyt

5.5 Työntekijöiden osallisuuden lisääminen

Tavoite on, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa paranevat, työyhteisön avoimuus ja luottamus lisääntyvät. Lisäksi päämääränä on, että työntekijöiden koko osaamispotentialiaali on käytössä.

Esimerkkikäytäntöjä tähän ovat

- Yhteistoimintaryhmät
- Kiintiöt työryhmissä

5.6 Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen

Tavoite on, että työssä jaksaminen parantuu, avoimuus lisääntyy ja sairauspoissaolot vähenevät. Henkilöstön toimintaedellytyksiä tulee parantaa mahdollisuuksien mukaan apuvälineillä.

Esimerkkikäytäntöjä tähän ovat

- Työhyvinvointitoiminta
- Joustavat työaika- ja paikkajärjestelyt
- Erilaisten perhemuotojen ja huoltosuhteiden tasavertainen kohtelu
- Kuulolaitteet, valaistus, sähköiset työvälineet, esteettömyyskartoitukset

5.7 Työsuojelu

Tavoitteena on syrjintätapausten tunnistamisen osaaminen, tehokas puuttuminen syrjintä- ja kiusaamistapauksiin sekä työntekijöiden välisen yhteistyön paraneminen.

Esimerkkikäytäntöjä tähän ovat

- Työsuojelu- ja muut erillisohjeet syrjintätilanteiden varalta; ohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseksi
- Työsuojeluviranomaisten ja luottamusmiesten tekemä valvonta

(<http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/7eb7f152d961926f9e23b256c0d30220/1484029609/application/pdf/141973/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas%20suomi.pdf>)

6 Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

6.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytila

Kaarinan kaupungin toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen taustaksi on selvitetty nykytilannetta kaupungissa. Nykytilanteen kartoituksella on pyritty tunnistamaan toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ajankohtaisia kehittämistarpeita. Työssä on hyödynnetty väestöä kuvaavia tilastoja, sekä kartoitettu, miten olemassa olevat strategiat huomioivat yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyskysymyksiä. Turun kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015–2017 on toiminut myös toiminnallisen osion osalta muodollisena mallina.

Kaarinan väestörakenne

Kaarinan kaupunki on yli 32 000 asukkaan kunta Turun vieressä. Väestö on pääasiassa suomenkielistä (93,5% asukkaista). Ruotsinkielisiä on noin 4%. Muunkielisen väestön määrä on kasvanut tasaisesti viime vuosina. Kaarinan nettomuutto on noussut muuttovoittoiseksi vuonna 2012. Kaarinan ikärakenne osoittaa lapsia, nuoria ja työikäisiä olevan paljon ja ikääntyneitä melko vähän. Väestöennusteet kertovat lasten ja nuorten suhteellisen osuuden vähenevän ja

ikäntyneiden osuuden kasvavan voimakkaasti vuoteen 2030 mennessä. Vuonna 2012 Kaarinassa oli sataa 15–64-vuotiasta (työikäistä) kohti noin 58 alle 15-vuotiasta ja 65 vuotta täyttänyttä.

Strateginen ohjaus ja päätöksenteko

Elokuussa 2014 kaupunginvaltuusto hyväksyi koko kaupungin tulevaisuutta linjaavan Kaarina-strategian vuosille 2014–2020. Kaarina-strategian toiminta-ajatus ja arvot tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kaupungin toiminnassa.

Toiminta-ajatus: Järjestämme kaarinalaisten hyvinvointia edistävät, hyvät kunnalliset palvelut oikeudenmukaisesti ja oikea-aikaisesti. Tuemme kaarinalaisten yhteisöllisyyttä ja omatoimisuutta sekä yrittäjyyttä ketterästi toimien. Huolehdimme vehreästä ja merellisestä ympäristöstämme.

Arvot:

ASUKASLÄHTÖISYYS JA YRITYSYSTÄVÄLLISYYS

- Vastaamme nopeasti saamiimme yhteydenottoihin
- Säilytämme kohtuulliset ja kilpailukykyiset asiakasmaksut sekä verotuksen
- Toteutamme taloutta vastuullisesti
- Tarjoamme oikeita palveluita oikeaan aikaan
- Kuuntelemme aidosti asukkaita ja yrityksiä sekä heidän tarpeitaan
- Palvelemme asukkaita ja yrityksiä ymmärrettävästi
- Tarjoamme matalan kynnyksen palveluita
- Säilytämme hyvän elinympäristön yhdessä kuntalaisten kanssa

AVOIMUUS

- Tarjoamme vuorovaikutusmahdollisuuksia
- Kannustamme aloitteellisuuteen
- Kehitämme kaupungin viestintää eri sidosryhmien tarpeita vastaavaksi
- Päätöksenteko on läpinäkyvää ja tieto helposti saatavilla
- Perustelemme päätökset selkeästi
- Tarjoamme tasapuolisesti ja ajantasaisesti tietoa eri sidosryhmille

ROHKEUS

- Verkostoidumme, haemme uusia mahdollisuuksia ja olemme siellä, missä tapahtuu
- Kannustamme uusien vaihtoehtojen käyttöönottoon ja ideointiin
- Olemme edelläkävijä uuden tekniikan hyödyntämisessä ja edistämme uusia elinkeinoja
- Kannustamme eri lautakuntia yhteistyöhön

OIKEUDENMUKAISUUS

- Kohtelemme asukkaita, yrityksiä ja henkilöstöä tasavertaisesti
- Noudatamme yhteisiä pelisääntöjä
- Panostamme osaavaan ja ammatilliseen henkilöstöön ja tuemme johtajuutta
- Noudatamme oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa

Kaarina-strategian periaatteet ja toiminnalliset linjaukset täsmentyvät niin koko väestöä kuin lapsia ja nuoriakin koskevissa hyvinvointisuunnitelmissa, jotka päivitetään kevään 2017 aikana kaudelle 2017–2020. Vammaispoliittinen ohjelma ja Ikäystävällinen Kaarina -ohjelma ovat vastikään päivitettyjä ja hyväksytyjä. Ne ovat voimassa vuosina 2016–2018.

Palvelutuotanto ja muu toiminta

Oikeusministeriössä ja Sisäasiainministeriössä on selvitetty tyypillisiä esimerkkejä syrjinnästä ja yhden- vertaisuuteen liittyvistä haasteista eri väestöryhmissä (Artemjeff, Panu / Suurpää, Johanna, 205: " Syrjintä ilmiönä ja sen näyttäytyminen työelämässä". Oikeusministeriö; Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010).

Selvitysten mukaan lapset ja nuoret sekä vanhukset jätetään usein ulkopuolelle heidän omaa elämäänsä koskevien ratkaisujen tekemisestä. Haasteena tunnistetaan myös erilaisista taustoista tulevien lasten yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua erilaisiin harrastuksiin ja saada palveluita, tai ikäihmisten tarpeiden huomioiminen sähköisiä palveluita suunniteltaessa. Vammaisten osalta tyypillisiä haasteita valtakunnallisesti ovat tilojen esteellisyys ja saavutettavuus ja tiedon puutteet eri vammaisryhmien erityistarpeista. Sukupuolivähemmistöön kuuluvilla on Suomessa vaikeuksia käyttää erilaisia sukupuolittuneita tiloja kuten miesten ja naisten pukuhuoneita, wc:tä jne. Sateenkaariperhe ei välttämättä saa samoja palveluita kuin muut perheet.

Monikulttuurisuus on Kaarinassakin osa arkipäivää. Ruotsinkielisten lisäksi lähes kaikissa kaupungin palveluissa on asiakkaina erikielisiä ja monesta etnisestä ryhmästä olevia kuntalaisia. Kansallisella tasolla on tunnistettu, että etniseen alkuperään liittyy usein kielitaidon ja vuorovaikutuksen haasteita kuten jääminen kunnan tarjoamien palveluiden ulkopuolelle, koska ei saa niistä tietoa ymmärtämällään kielellä. Uskontoon ja vakaumuksen liittyviä haasteita voi esiintyä esimerkiksi uskonnollisten juhlien ja juhlapyhien viettämisessä, tai vaikkapa kouluruokailussa uskonnon asettamien vaatimusten perusteella.

Yhdenvertaisessa kohtelussa on erityisiä haasteita silloin, kun henkilö kuuluu moneen yllä mainituista ryhmistä. Moniperusteisesta syrjinnästä puhutaan silloin, kun esimerkiksi romanivanhus tulee syrjityksi niin romanina kuin vanhuksena. Tyypillisiä moniperusteiseen syrjintään liittyviä haasteita ovat myös maahanmuuttajataustaisten lasten korkeampi riski tulla kiusatuksi päivähoitossa ja koulussa, tai se, ettei seksuaalivähemmistöön kuuluvan vanhuksen kumppania tunnusteta perheenjäseneksi terveyden- tai vanhuksenhuollossa.

Kaarina-strategia luo raamit pitkän aikavälin suunnittelulle. Arvoista erityisesti asukaslähtöisyyden ja oikeudenmukaisuuden kautta syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden tulisi olla kaiken toiminnan lähtökohta. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita samaa palvelua kaikille. Universaalien, kaikille asiakkaille yhdenmukaisten palveluiden rinnalla on tarpeen mukaan huomioitava erityistarpeet ja -ryhmät, ja harkittava myös positiivista erityiskohtelua. Olennaista on tuoda tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevat käytännöt osaksi jokapäiväistä toimintaa.

7 Suunnitelmakauden painopisteet

7.1 Henkilöstön tavoitteet ja toimenpiteet

Tehdyn tasa-arvoselvityksen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perusteella päätetään yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken niistä seuraavan kauden aikana käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitelluista toimenpiteistä, jotka ovat tarpeellisia sekä sukupuolten välisen tasa-arvon että yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Kaarinan kaupungin tavoitteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmakaudelle 2017-2020 ovat:

Tavoite	Kehittämistoimenpide	Vastuutaho
Tasa-arvo on iästä, sukupuolesta, syntyperästä, uskonnosta ja seksuaalisesta suuntautuneisuudesta riippumatonta	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen <ul style="list-style-type: none"> • arjen työelämässä, • koulutuksissa, • rekrytoinneissa ja • strategiatyössä 	Koko henkilöstö, johtoryhmä, esimiehet, henkilöstöhallinto, rekrytointisuunnittelija, luottamushenkilöt
Syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun torjuminen	<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointikyselystä tilanneselvitys. Esille tuleviin poikkeamiin puututaan. • Kaarinan kaupungin ohjeistukset epäasiallisen kohtelun estämiseksi ovat kaikkien helposti saatavilla, tiedossa ja käytössä • Toimintamalleja kehitetään tarpeen mukaan. 	Henkilöstöhallinto, esimiehet, työsuojeluvaltuutetut, luottamusmiehet
Oikeudenmukainen palkitseminen	<ul style="list-style-type: none"> • Palkitsemisen kriteerit ovat oikeudenmukaiset ja kohtelevat yhdenvertaisesti kaikkia työntekijöitä. • Esimiehillä on tieto ja osaaminen kaupungin palkkauksen ja palkitsemisen toimintamalleista ja • Esimiehet toimivat ohjeistusten mukaisesti. 	Esimiehet, henkilöstöhallinto, luottamusmiehet
Tasa-arvoinen vaikuttamismahdollisuus	<ul style="list-style-type: none"> • Lakisääteiset henkilöstön osallistumisjärjestelmät (yhteistoiminta) ja luottamusmiesjärjestelmä antavat työntekijöille/edustajille mahdollisuuden tulla kuulluiksi • Vapaamuotoisten vuorovaikutustilaisuuksien järjestäminen • Palautejärjestelmä, joka mahdollistaa palautteenannon sekä nimellä että nimettömänä 	Esimiehet, henkilöstöhallinto, johtoryhmä, luottamusmiehet

7.2 Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden painopisteet

Kaarinan kaupungin tavoitteet toiminnalliselle tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle suunnitelmakaudella 2017–2020 ovat:

Tavoite	Kehittämistoimenpide	Vastuutaho
Syrjinnästä vapaa Kaarina	<ul style="list-style-type: none"> Kaikkia asukkaita ja koko henkilökuntaa kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Aktiivinen tiedottaminen syrjinnästä vapaaksi alueeksi julistautumisesta 	Kaupunkiorganisaation kaikki toimialat ja yksiköt sekä koko henkilökunta
Esteettömyyden huomioiminen palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa	<ul style="list-style-type: none"> Esteettömyyskartoitukset Koulutus, tiedotus ja viestintä Sähköisten palvelujen lisääminen 	Kaupunkiorganisaation kaikki toimialat ja yksiköt
Osallisuuden lisääminen	<ul style="list-style-type: none"> Aktiivinen yhteistyö yhdistysten ja vaikuttajaryhmien kanssa Askel-hankkeen mukainen aluetyö 	Kaupunkiorganisaation kaikki toimialat ja yksiköt
Asukkaiden kuuleminen ja kuunteleminen	<ul style="list-style-type: none"> asiakaskyselyt, asukasraadit sähköinen palautejärjestelmä ja sen kautta saadut palautteet aktiiviseen ja systemaattiseen hyötykäyttöön 	Kaupunkiorganisaation kaikki toimialat ja yksiköt

8 Tiedottaminen ja toteutuksen seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava koko henkilöstöä ja suunnitelman on oltava helposti saatavilla. Suunnitelmasta tiedotetaan Kaarinan kaupungin henkilöstölle lähettävällä henkilöstötiedotteella. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tallennetaan kaupungin sisäiseen verkkoon Kantriin. Lisäksi suunnitelmaa on mahdollista käsitellä työpaikkakokouksissa, kehityskeskusteluissa ja perehdyttämisen yhteydessä.

Lainsäädäntö velvoittaa kuntaa raportoimaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisestä sekä suunnitelman etenemisestä suunnitelman päivittämisen yhteydessä. Seuraavassa suunnitelmassa tullaan arvioimaan Kaarinan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuminen. Suunnitelma päivitetään vuonna 2019.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta osaltaan kuvaavia tekijöitä, kuten sukupuoli- ja ikärakennetta sekä koulutuksia seurataan vuosittain osana henkilöstötilinpäätöstä. Lisäksi joka toinen vuosi laadittava työhyvinvointikysely sisältää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä.