



*Kyyjärven kunnan
yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma
vuosille 2024–2025*



Yhteistyötoimikunta 07.02.2024

Kunnanhallitus 12.02.2024

Kunnanvaltuusto 11.03.2024



Sisällysluettelo

1. Johdanto
2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman taustalla olevaa lainsäädäntöä
3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadinta
4. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteet
 - 4.1. Toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet
 - 4.2. Henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen tavoitteet
5. Yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvo toteutumisen arviointi
 - 5.1. Toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen
 - 5.1.1. Kunnan hallinto ja päätöksenteko
 - 5.1.2. Kuntalaiset ja heidän palvelunsa
 - 5.2. Henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen
 - 5.2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne
 - 5.2.2. Palkkaus
 - 5.2.3. Rekrytointi
 - 5.2.4. Kouluttautumismahdollisuudet
 - 5.2.5. Henkilökunnan kokema yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo

1. Johdanto

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia ja tarkoittavat periaatteessa samaa asiaa: syrjimättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta, uskonnosta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Lainsäädännössä ja yleisessä kielenkäytössä tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuus –käsitettä käytetään viitattaessa muihin mahdollisiin syrjintäperusteisiin. Sisällöllisesti tasa-arvoa ja yhdenmukaisuutta voidaan käyttää synonyymeinä ja ne molemmat viittaavat siihen, että kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuina samanarvoisia yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä ominaisuuksistaan tai taustastaan riippumatta. Tässä suunnitelmassa tasa-arvolla viitataan naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon.

Suunnitelman laadinta pohjautuu uuteen yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin sen osittaisuudistukseen (yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014 sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Lakiuudistuksen keskeisenä tavoitteena on ollut uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö sellaisella tavalla, joka täyttää aikaisempaa paremmin perustuslain sisältämän yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset.



2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman taustalla oleva lainsäädäntö

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on sen jälkeen tehty useita muutoksia. Kyseistä lakia uudistettiin uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vuoden 2015 alussa. Tällöin tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn, ulotettiin tasa-arvosuunnitelmavelvollisuus peruskouluihin, täsmennettiin työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säädöksiä, vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa koskevia säädöksiä sekä perustettiin uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Työsopimislaki (1331/2014) 2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto: ”Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työ sopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.”

Työturvallisuuslaki (738/2002) 28 § Häirintä: ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”

Muutetut lait:

- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- Laki työ sopimuslain muuttamisesta (1331/2014)
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 ja 12 §:n muuttamisesta (1333/2014)
- muut lait: Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaantulosta 1347/2014
- muutetut lait ks. www.finlex.fi

3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadinta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa Kyyjärven kunnan toimintatapaa. Yhdenvertaisuutta on edistettävä kaikessa kunnan toiminnassa, asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa, strategioissa, suunnittelussa, talousarviossa, ohjeistuksessa jne. Kuntalaisille tarkoitettuja palveluita kehitettäessä huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla saumaton osa kunkin työntekijän ja esimiehen arkityötä. Vastuu yhdenvertaisuuden toteutumisesta on koko kunnan henkilöstöllä.

Tasa-arvolaki velvoittaa kuntaa monella tapaa. Laki naisten ja miesten tasa-arvosta koskee kunnan koko toimintaa. Käytännössä edellä mainitut velvoitteet tapahtuvat osana monia eri tehtäväkokonaisuuksia:

1. hallintoa ja päätöksentekoa
2. kuntalaisia ja heidän palvelujaan
3. kuntaa työnantajana

Kyyjärven kunta on laatinut tämän yhdistetyn yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vuosille 2024–2025 tukemaan Kyyjärven kunnan palvelutavoitteiden saavuttamista sekä toteuttamaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan lainsäädännön velvoitteita henkilöstöpolitiikassa, palveluissa ja muussa toiminnassa. Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä muodostuu entistä vahvempi osa kunnan arjen toimintaa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma sisältää periaatteet ja toimenpiteet, joihin Kyyjärven kunta sitoutuu edistääkseen tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Muodollinen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavalla. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain mukaan viranomaisen toimien tulee olla puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvään syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista ihmisten erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista.

Toiminnallinen tasa-arvo on organisaation toiminnoissa ja palveluissa toteutuvaa tasa-arvoa eli palvelujen, päätöksenteon ja muun toiminnan tasa-arvoa. Toiminnallisen tasa-arvon kohderyhmä ovat palveluiden käyttäjät, kuntalaiset.

Henkilöstöpoliittisella tasa-arvolla tarkoitetaan organisaation oman henkilöstön tasa-arvotilannetta. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon osa-alueita ovat mm. henkilöstön sukupuoli ja palkkaerot. Tavoitteena on tasa-arvoinen työpaikka.

4. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteet

Suunnitelma sisältää sekä toiminnallisen että henkilöpoliittisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämissuunnitelman. Perusopetuksen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma on laadittu aikaisemmin osana opetussuunnitelman laadintatyötä ja varhaiskasvatuksen tasa-arvosuunnitelma laaditaan vuonna 2024.

4.1. Toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet

Toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään Kyyjärven kuntalaisille järjestettävissä palveluissa seuraavien teemojen, tavoitteiden ja toimenpiteiden avulla:

- Tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus ovat osa kunnan viranomais- ja palvelutoimintaa. Kaikkia palvelujen saajia kohdellaan yhdenvertaisina asiakkaina. Mahdolliset yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät ongelmat tunnistetaan ja niihin reagoidaan
 - Kunnan tuottamissa palveluissa otetaan huomioon esteettömyys ja palvelujen saavutettavuus (vaihtoehtoiset asiointitavat, sähköisten palveluiden helppokäyttöisyys, yhdenvertaiset toimintaedellytykset, tiedon ymmärrettävyys)
- Tiedotamme kunnan palveluista ja toiminnasta aktiivisesti ja selkeästi, sekä sähköisessä että ei-sähköisessä muodossa
- Palvelut tavoittavat tarkoitetun kohderyhmän kokonaisuudessaan. Saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutumista arvioidaan palvelujen suunnittelussa ja tuottamisessa.
- Annamme mahdollisuuksia kuntalaisten osallisuudelle
- Vaikuttajatoimielimet kuten nuorisovaltuusto ja vanhusneuvosto osallistuvat päätöksentekoon, suunnitelmien valmisteluun ja palveluiden kehittämiseen
- Edistämme suvaitsevaisuutta ja estämme kaikenlaista syrjintää.
- Erilaisuus nähdään rikkautena.
- Päätöksenteossa huomioidaan päätösten vaikutusta

Toimenpiteen toteutuksen seurannassa ja arvioinnissa käytetään soveltuvin osin hyvinvointisuunnitelman ja kertomuksen mittareita.

Kunta saa käyttäjiltä asiakaspalautetta, esimerkiksi liikuntapaikkojen ylläpidosta ja siisteydestä. Saatua palautetta hyödynnetään yhtenä tärkeänä osana palvelutuotannon toiminnallisten tavoitteiden määrittelyssä. Mahdollisten epäkohtien korjaaminen pyritään ratkaisemaan mahdollisuuksien mukaan siinä yhteydessä, kun tavoitteita määritellään tai päivitetään.

4.2. Henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet

Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on myös, että naiset ja miehet jakautuvat eri tehtävatasoille ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan. Työsuojelu- ja luotamusmiestoimintaa edistetään kaikissa tilanteissa tukemaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista.

Henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään Kyyjärven kunnan organisaatiossa seuraavien teemojen, tavoitteiden ja toimenpiteiden avulla. Jokainen esihenkilö sitoutuu noudattamaan alla olevia tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden edistämisen ohjeita:

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- luoda miehille ja naisille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää tasa-arvoa työehdoissa, palkkauksessa, osaamisen kehittämisessä
- helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työaikajärjestelyihin mm. joustavat työajat, perhevapaat, etätyö
- edistää työhyvinvointia työn kuormittavuuden seurannalla, tasapuolisilla kuntoutusmahdollisuuksilla, varhaisen tuen ja vuosittaisten kehityskeskustelujen avulla
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään epäasiallista käyttäytymistä ja syrjintää
- edistää eri ikäisten ja vähemmistöjen yhdenvertaisuutta
- pyrkiä samapalkkaisuuteen työtehtävien vaativuuden perustella sekä palkitsemaan työsuorituksen ja -tuloksen perusteella

Toimenpiteiden toteutuksen seurannassa käytetään henkilöstötilinpäätöstä ja henkilöstökyselyitä.

5. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arviointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seuranta ja arviointi kiinnitetään osaksi kunnan johtamista, toiminnanohjausta, suunnittelua, toiminnan arviointia, tavoitteiden ja resurssien jakoa. Johtoryhmä vastaa siitä, että joka toinen vuosi arvioidaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteiden toteutumista kunnassa syntyneiden aineistojen perusteella. Toiminnallista tasa-arvoa seurataan asiakaspalautteilla ja kyselyillä. Yksikötasolla henkilöstöä koskeva tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään henkilöstösuunnitteluun. Toiminnallisen tasa-arvon seurannan tulokset ovat osa vuosittain tehtävää hyvinvointikertomusta ja henkilöstöpoliittisen tasa-arvon toteutuminen henkilöstötilinpäätöstä.

Jokainen hallintokunta on vastuussa toiminta-alueensa toiminnallisesta tasa-arvosta. Työyksiköissä työntekijät ovat vastuussa tasa-arvotyöstä ja siitä, että työpaikalla toimitaan yhteiseltä arvopohjalta. Esihenkilöitä veloitetaan ottamaan käyttöön yksiköissään kunnanvaltuustossa hyväksytyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteet.

5.1. Toiminnallisen tasa-arvon toteutuminen

Toiminallista tasa-arvon toteutumista arvioitiin vuonna 2023 hyvinvointikyselyn ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn perusteella sekä tarkastelemalla kunnan toimielinten kokoonpanoa.

5.1.1. Kunnan hallinto ja päätöksenteko

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia edistämään tasa-arvoa. Tämän tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista ja toiminnan pitää luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla edistetään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa tasa-arvon toteutumista. Laki velvoittaa muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista ja sen toteutumisen edistäminen otetaan huomioon palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Kunnallisissa ja kuntien välisissä yhteistoiminnan toimielimissä on oltava sekä miehiä että naisia kumpiakin vähintään 40 %. Tämä ei koske vaalilla valittavia kunnanvaltuustoja. Luottamushenkilöistä koostuvissa johto-, hallinto- ja toimielimissä tulee olla tasapuolisesti naisia ja miehiä. Tasa-arvon periaatteita noudatetaan myös niiden tahojen kohdalla, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita toimielimiin. Tästä voidaan poiketa ainoastaan erityisistä syistä. Kyyjärven kunnan hallinto- ja toimielimissä toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään hallinnon ja päätöksenteon lisäksi asiointipalveluissa. Hallinnon toimialalla asiakaspalvelua tarjotaan ulkoisille ja sisäisille asiakkaille. Asiakaspalvelussa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusarvoja, kaikkia asiakkaita kohdellaan samojen periaatteiden mukaisesti. Hallinnon toimialalla pyritään varmistamaan, ettei toimintaohjeissa, suunnitelmissa tai muissa toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa ole aineksia, jotka asettavat asiakkaat ja työntekijät eriarvoiseen asemaan.

Julkisuuslaki määrittelee kaikki kunnan asiakirjat lähtökohtaisesti julkisiksi ja näin ollen tarvittaessa tasapuolisesti kaikkien kuntalaisten nähtäville. Hyvä tiedonhallintatapa ja selkeä tiedonkäsittely ovat yksiselitteisiä tavoitteita yksityisyyden ja henkilöiden tietosuojan varmistamiseksi. Asiointipalvelut järjestetään pääsääntöisesti sähköiseen palvelujärjestelmään tai sähköpostiin tukeutuen. Vaihtoehtoiset palvelut turvataan kuitenkin asiakasryhmille, jotka eivät käytä digitaalisia palvelukanavia tai sähköpostia. Lisäksi turvataan sähköisten palvelujen saatavuus tarjoamalla matalan kynnyksen asiakaspisteitä, joissa on tietokone ja siten mahdollisuus käyttää sähköisiä palveluita. Asiakaspalveluajat suunnitellaan ja toteutetaan niin, että asiakkaita palvellaan tarvelähtöisesti. Palvelut suunnitellaan niin, että eri asiakasryhmien tarpeet huomioidaan, lähtökohtana on yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Kaikkia asiakkaita kohdellaan samojen periaatteiden mukaisesti.

Viranomaistoiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys on demokratian olennaisimpia edellytyksiä. Kuntalaisilla on oikeus tietää, kuinka viranomaiset toimivat ja perustelevat tekemiään ratkaisuja. Erityisen tärkeä tämä on kunnassa, jossa kunnalliset viranomaiset vaikuttavat päätöksillään kuntalaisten arkeen. Kunnan päätöksenteosta viestitään avoimesti ja aktiivisesti.

5.1.2. Kuntalaiset ja heidän palvelunsa

Kuntalaisille on tehty keväällä 2023 hyvinvointikyselyn yhteydessä kysely kunnan palveluista ja tyytyväisyydestä palveluihin. Loppuvuodesta 2023 on tehty kuntalaisille suunnattu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely. Kyselyiden perusteella kuntalaiset olivat melko tyytyväisiä useimpiin kunnan palveluihin. Tyytyväisyyttä oli eniten liikuntapaikkoihin, varhaiskasvatus- ja koulupalveluihin sekä kirjastopalveluihin. Tyytymättömyyttä oli eniten sosiaali- ja terveystalveluiden saatavuuteen ja pelkoa palveluiden siirtymisestä entistä kauemmaksi asuinkunnasta. Nämä palvelut eivät ole enää olleet vuoden 2023 alusta lukien kunnan tuottamia palveluita vaan Keski-Suomen hyvinvointialueen. Kuntalaiset toivoivat enemmän kuntalaisten kuulemista päätöksenteossa.

Kunnassa toimii nuorisovaltuusto ja vanhusneuvosto, joiden kautta voidaan lisätä kuntalaisten vaikutusmahdollisuuksia päätöksentekoon ja suunnitelmien valmisteluun. Viime vuosina on järjestetty myös asiakasraateja kuntalaisten hyvinvoinnista ja hyvinvointialueen toiminnasta. Kuntalaisilta on pyydetty esityksiä kunnan kuntoilutilaan hankittavista laitteista.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn vastasi 25 kuntalaista, joten johtopäätöksiä tuloksista ei voida kattavasti tehdä, mutta voidaan tuoda esille yksittäisten henkilöiden vastauksia. Kyselyn perusteella osa vastaajista koki syrjintää kunnan palveluissa sukupuolen, iän, terveydentilan, uskonnon tai etnisen taustan vuoksi. Muutama vastaaja oli kokenut syrjintää usein tai toistuvasti useissa kunnan palveluissa, mm. kulttuuripalveluissa, asumisessa, liikunta-, koulutus- ja työllisyyspalveluissa. Useat kunnan kulttuuritilaisuuksista on järjestetty seurakunnan kanssa yhdessä ja niissä sisältö on ollut uskonnollista. Jotkut kokivat sivukylällä asumisen eriarvoistavan kunnan palveluihin osallistumista.

Kuntalaiset toivoivat kunnan panostavan lähivuosina kuntalaisten yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin elää, asua ja toimia, peruspalveluihin pääsyyn ja laatuun, eriarvoistumisen ehkäisyyn esim. terveydessä ja hyvinvoinnissa sekä kunnan elinvoiman ja vetovoiman edistämiseen. Kunnan luottamushenkilöiltä osa vastaajista odottaa vaikuttamistoimintaa palveluiden säilymisen puolesta mm. sosiaali- ja terveystalveluiden osalta. Tasapuolisia harrastusmahdollisuuksia toivottiin myös. Asuinalueen terveydestä ja turvallisuudesta muutama vastaaja oli huolissaan tuulivoimarakentamisen vuoksi.

5.2. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon toteutumisen arviointi

Kyyjärven kunnan tavoitteena on ollut, että naiset ja miehet jakautuvat eri tehtävätasolle ja eri ammattiryhmiin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan. Naisia ja miehiä sekä eri ikäisiä ja erilaisissa palvelussuhdemuodoissa olevia kohdellaan tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti työelämän kaikissa tilanteissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kuvataan työntekijöiden henkilöstömäärillä ja -rakenteella, palkkauksella, rekrytoinneilla ja koettua tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta henkilöstökyselyllä, joka on tehty vuoden 2023 lopussa.

Työnantaja ei saa syrjiä työntekijöitä, kun hän tekee päätöksiä työtehtävien jakamisesta, etenemismahdollisuuksien tarjoamisesta tai työsuhteen päättämisestä. Toisaalta työnantajan on edistettävä vajaatyökykyisten ja ikääntyneiden selviämistä työelämässä.

5.2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kyyjärven kunnassa on 50 työntekijää, joista naisia 41 (82,0 %) ja miehiä 9 (18,0 %). Osastoittain eri sukupuoliset jakautuvat alla olevan taulukon mukaisesti (31.12.2023). Miesten osuus henkilöstöstä on hiukan pienentynyt edelliseen vuoteen verrattuna.

Naiset ja miehet

Ajankohta 31.12.	Sivistysosasto.	Tekninen osasto	Hallinto-osasto	Yhteensä
Naiset	29	7	5	41
Miehet	3	5	1	9
Yht.	32	12	6	50

Kuntasektori on perinteisesti naisvaltainen, niin myös Kyyjärven kunta. Kunnalla on paljon ammattiryhmiä, joissa kaikki työntekijät ovat naisia, kuten varhaiskasvatuksen, siivouksen ja ruokahuollon tehtävät.

Kunnan henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023, suluissa vakinaisten työntekijöiden määrä.

alle 30 vuotta	30–39 vuotta	40–49 vuotta	50–59 vuotta	60 + vuotta	yhteensä
2 (0)	10 (8)	13 (12)	18 (18)	7 (4)	50

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 48,67 vuotta. Määräaikaiset työntekijät laskevat hiukan keski-ikää, kaikkien työntekijöiden keski-ikä oli 47,86 vuotta. Vakinaisia työntekijöitä 31.12.2023 oli 42 ja määräaikaisia 8. Määräaikaisia työntekijöitä on eniten sivistysosastolla. Työntekijöiden palvelussuhteet perustuvat lukuvuosittain esiintyvään tarpeeseen ja kestävät yleensä koulun työvuoden. Hallinto-osastolla keski-ikä on 47,17, sivistysosastolla 44,81 ja teknisellä osastolla 46,83. Vuoden 2024 alussa yli 60 – vuotiaiden määrä vähenee kahdella henkilöllä. Vakinaisissa työntekijöissä ei ole yhtään alle 30-vuotiasta. Miesten keski-ikä on alempi kuin kunnan koko henkilöstön, 44,22, toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa 42,0 vuotta.

Kunnassa on paljon pitkäaikaisia työntekijöitä. 31.12.2023 työntekijöistä 12 on ollut yli 20 vuotta kunnan palveluksessa, 13 työntekijää 10–19 vuotta, 9 työntekijää 2–9 vuotta ja 8 on alle 2 vuotta. Kunnan henkilöstössä on ollut myös vaihtuvuutta, eniten teknisellä osastolla ja hallinnossa. Alle 5 vuotta virka- tai työsuhteessa olevia oli 28,6 % työntekijöistä.

5.2.2 Palkkaus

Tasa-arvolaisissa on säännös palkkakartoituksesta. Sen mukaan työnantajan on kartoitettava naisten ja miesten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot. Palkkakartoituksessa selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen tekeminen lisää kunnan toiminnan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä.

Kyyjärven kunnan työntekijöiden palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät sovelletta- van virka- ja työehtosopimuksen perusteella. Tehtävän sisältö määräytyy viranhoitomääräyksen ja työ- sopimuksen sisällön perusteella. Työntekijöiden palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen. Työntekijälle esihenkilö määrittää tehtäväkohtaisen palkan hyväksytyjen työn vaativuuden arvi- ointiperusteilla. Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi voidaan maksaa henkilökohtaista lisää henkilö- kohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin on luotu arviointiohjeet. Henkilökohtaista lisää voidaan myöntää yhden vuoden palvelussuhteen jäl- keen.

Työkokemuksen perusteella maksetaan työkokemuslisää / vuosisidonnaista lisää / ammattialali- sää. Lisäksi maksetaan mahdollista tulospalkkiota, rekrytointilisää tai muita erillisiä työ- ja virka- ehtosopimusten mukaisesti. Saman vaativuustason tehtävästä maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa sukupuolesta, iästä tms. seikasta riippumatta. Työkokemuslisät tulevat palvelusvuosien perusteella.

5.2.3. Rekrytoinnit

Kyyjärven kunnan avoimet työpaikat ovat tasapuolisesti avoimessa haussa, eikä rekrytoinneissa pyritä rajaamaan eri sukupuolta olevia. Rekrytoinnin hakumenettely on avointa ja läpinäkyvää ja yhtenäiset rekrytointikäytännöt tukevat toimintaa. Vuonna 2023 haettavana oli 5 tehtävää vakinaista täyttämistä varten ja niistä täytettiin 4 toistaiseksi. Määräaikaisia tehtäviä oli haettavana 8. Hakijoita avoimna olleisiin tehtäviin oli keskimäärin 6,2 tehtävää kohti. Hakijoista lähes kaikki ovat olleet naisia.

Työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus valita työntekijäksi parhaaksi katsomansa henkilö, joka täyttää työtehtävään asetetut vaatimukset. Työnantajan on kuitenkin otettava työntekijän valinnassa huomioon yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevat säännökset. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää työnhakijoiden tasavertaista kohtelua. Työnantajan tulee valita tehtävään ansioitunein hakija. Työnantajan pitää pystyä osoittamaan, että valinnalle on hyväksyttävät, työn laatuun liittyvät perusteet, eikä valintaa ole tehty syrjivästi. Työnhakijalta ei saa vaatia sellaisia ominaisuuksia, jotka eivät ole välttämättömiä työn suorittamiseksi.

Kunta edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen kehittämällä työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

5.2.4. Kouluttautumismahdollisuudet

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä sekä ottavat huomioon paitsi kunnan organisaation myös henkilöstön tarpeet. Kunnan tarjoamaan täydennyskoulutukseen on osallistunut sekä miehiä että naisia sekä eri ikäisiä ja työuran eri vaiheissa olevia työntekijöitä.

Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua työnhajukseen tarpeen mukaan. Uusia työntekijöitä perehdytetään tehtäviin ja toimintatapoihin. Kunta tukee myös omaehtoista koulutusta.

5.2.5. Henkilökunnan kokema yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Henkilökunnalle tehdyn kyselyn perusteella henkilöstö ei ole kokenut epätasa-arvoa sukupuolen tai iän perusteella henkilövalinnoissa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, koulutusmahdollisuuksissa eikä sosiaalisessa kanssakäymisessä. Henkilöstö koki työntekijöiden kohtelun olevan yhdenvertaista myös erilaisissa työ- ja virkasuhteen muodoissa, eikä vähemmistöön (kuten työkyky, etninen tausta, uskonto, vakaumus) kuuluvia kohdella eri tavalla kuin muita.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen koettiin hyväksi. Lasten hoidon ja vanhempana olon sekä parisuhteen ja omaisten yhteensovittamisessa ei koettu ongelmaa. Työn ja harrastusten yhteensovittaminen koettiin haastavimmaksi, mutta sitäkin hyvin harvoin. Työn ja muun elämän yhteensovittamista on haitannut eniten työkiireet.

Työntekijät eivät ole havainneet viimeisen kahden vuoden aikana syrjintää eikä seksuaalista häirintää työyhteisöissään. Yleistä epäasiallista käyttäytymistä on havainnut pari vastaajaa, suurin osa vastaajista ei ole sitä itse kokenut. Havaittu epäasiallinen käytös on katsottu johtuvan sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai ulkoisesta olemuksesta. Työyhteisössä on huumoria ja huulenheittoa, joka voidaan kokea epäasiallisena käyttäytymisenä.

Henkilöstö koki kyselyn perusteella tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kuitenkin melko tarpeelliseksi, vaikka työyhteisöissä koettiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.