

LAPUAN KAUPUNKI

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025 - 2027

Hyväksytty: Kh

Voimaantulo: 1.1.2025

LAPUA

Sisällys

1	Johdanto	2
2	Lainsäädäntö	2
2.1	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	2
2.2	Yhdenvertaisuuslaki	2
2.3	Työsopimuslaki sekä laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta	2
3	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	2
4	Nykytilanne / tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle	3
4.1	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen	3
4.2	Syrjintä	4
4.3	Seksuaalinen häirintä	4
4.4	Epäasiallinen kielenkäyttö	4
4.5	Työpaikkakiusaaminen	4
4.6	Työn ja muun toiminnan yhteensovittaminen	5
4.7	Kehittämistarpeet	5
5	Nykytilanne / Palkkakartoitus	5
5.1	Tarkoitus	5
5.2	Palkkakartoitus 2024	6
5.3	Selvitys mahdollisista palkkaeroista palkkakartoituksen perusteella	7
6	Arvio aikaisemmista toimenpiteistä ja tuloksista	8
7	Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	8
7.1	Rekrytointi	8
7.2	Eri tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen	9
7.3	Työolot ja ilmapiiri	9
7.4	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	10
7.5	Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot	10
7.6	Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu	11
7.7	Johtaminen	12
8	Suunnitelmasta tiedottaminen ja suunnitelman seuranta	12
9	Suunnitelman voimaantulo	12

1 Johdanto

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) sekä laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, osittaisuudistus 1329/72014) edellytetään, että työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä tasa-arvosuunnitelma.

Tässä suunnitelmassa yhdistetään em. lakien edellyttämät henkilöstöhallintoa koskevat suunnitelmat yhdeksi henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa lähtökohtana on kaupunginvaltuuston kesällä 2023 hyväksymä Lapuan kaupungin strategia, jossa lupauksena on kaikkia ja kaikkea kunnioittaen.

Suunnitelma käsitellään henkilöstön edustajien kanssa työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa. Henkilöstöjaoston valmistelun pohjalta suunnitelman hyväksyy kaupunginhallitus.

2 Lainsäädäntö

2.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

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

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

2.2 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki velvoittaa työnantajan arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuneisuus tai muu henkilöön liittyvä syy.

2.3 Työsopimuslaki sekä laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

Työnantajalta edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kielletään työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Vastaava säännös sisältyy viranhaltijoiden osalta lakiin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta.

3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma 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.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajan arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on antaa keinoja ja välineitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen Lapuan kaupungissa. Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa työyhteisössä kaikilla on mahdollisuus työskennellä ilman syrjintää sukupuolen tai muunkaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Suunnitelman avulla edistetään henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoisuutta, yhdenvertaisuutta ja hyvän kohtelun mahdollisuutta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä on kyse myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi. Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja tulokas organisaatio, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko toimintakulttuuria. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus.

4 Nykytilanne / tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle

Syksyllä 2024 toteutettiin koko henkilöstölle suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyyn vastasi 135 kaupungin työntekijää tai viranhaltijaa. Vastaajista naisia oli 82 %, miehiä 16 % ja muun sukupuolisia 2 %. Vakituudessa palvelussuhteessa oli vastaajista 84 % ja esihenkilöasemassa 21 %. Vastaajista hallinnon toimialalla oli 11 %, kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla 70 % ja teknisellä toimialalla 19 %.

4.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen

Kyselyssä kartoitettiin työntekijöiden mielipiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikoilla erikseen johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa, henkilöstön valitsemisessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä.

	toteutuu erittäin heikosti	toteutuu heikosti	toteutuu keskinkertaisesti	toteutuu hyvin	toteutuu erittäin hyvin
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikalla	3,4 %	3,5 %	14,1 %	41,0 %	38,0 %
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikalla	1,9 %	1,8 %	17,1 %	47,8 %	31,5 %
Erilaisissa työ-/virkasuhteissa olevat (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) kohdellaan mielestäni tasapuolisesti työpaikallani	2,2 %	3,7 %	22,3 %	43,5 %	28,3 %
Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä					

tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani	1,7 %	3,9 %	15,9 %	46,9 %	31,7 %
--	-------	-------	--------	--------	--------

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon osalta vastaajista 6,9 % totesi sen toteutuvan erittäin heikosti tai heikosti. Näiden osalta tarkennetuissa vastauksissa useammassa tuli esiin, että yksikössä työskentelee vain vähän tai ei lainkaan miehiä.

Erilaisissa työ-/virkasuhteissa tasa-arvoisessa kohtelussa sanallisissa vastauksissa tuli esiin, että määräaikaista työsuhteita on vastaajien mielestä liikaa.

Yleisesti ottaen vastaajat olivat sitä mieltä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kaupungin työpaikoilla toteutuu hyvin tai erittäin hyvin.

4.2 Syrjintä

Kyselyssä kartoitettiin työntekijöiden havaintoja tai kokemuksia syrjinnästä työyhteisössä viimeisen kahden vuoden aikana.

Vastaajista 71 % ei ole havainnut syrjintää tai joutunut sen kohteeksi. Syrjintää on havainnut 20 % vastaajista, 1 % on joutunut kohteeksi ja 8 % havainnut ja joutunut kohteeksi.

Henkilöt, jotka ilmoittivat havainneensa ja/tai joutuneensa syrjinnän kohteeksi, ilmoittivat syrjinnän tapahtuneen työtoverin tai esihenkilön toimesta. Näiden lisäksi syrjintää oli koettu tai havaittu asiakkaan tai yhteistyökumppanin taholta.

4.3 Seksuaalinen häirintä

Kysyttäessä havaintoja seksuaalisesta häirinnästä, vastaajista 92 % ei ollut havainnut tai joutunut seksuaalisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Seksuaalista häirintää tai ahdistelua työyhteisössä oli havainnut 5 % ja havainnut ja/tai joutunut kohteeksi 2 %. Valtaosa havaitusta tai koetusta seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta oli kaksimielisyyksien tai härskeyksien puhumista, seuraavaksi yleisintä oli fyysinen lähentely sekä vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei-toivottuja huomautuksia. Seksuaalinen häirintä tai ahdistelu on tapahtunut pääosin työyhteisön sisäلتä (70 %).

4.4 Epäasiallinen kielenkäyttö

Kyselyssä kartoitettiin myös havaintoja tai kokemuksia epäasiallisesta kielenkäytöstä työyhteisössä (esim. halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan) kahden viimeisen vuoden aikana.

Vastaajista 79 % ei ole havainnut eikä kokenut epäasiallista kielenkäyttöä työyhteisössä. Tällaista kielenkäyttöä on havainnut 15 % sekä itse kokenut ja/tai havainnut 6 %. Epäasiallinen kielenkäyttö on kohdistunut pääasiassa asemaan työyhteisössä, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, ikään sekä sukupuoleen. Jonkin verran on havaittu ja koettu epäasiallista kielenkäyttöä liittyen terveydentilaan tai vammaan, seksuaaliseen suuntautumiseen sekä syntyperään.

4.5 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamista (työyhteisön jäsenen kohdistuva pitkään jatkuva ja toistuva sortaminen, mitätöinti tai muu kielteinen käyttäytyminen, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi) työyhteisössä viimeisen kahden vuoden aikana on havainnut 14 % vastaajista. Kohteeksi on joutunut 5 % ja havainnut sekä kohteeksi on joutunut 9 %. Vastaajista 72 % ei ole havainnut tai joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi.

Vastausten mukaan työpaikkakiusaaminen tapahtuu lähinnä työtoverin tai esihenkilön toimesta.

4.6 Työn ja muun toiminnan yhteensovittaminen

Asiaa kartoitettiin kysymällä työntekijöiltä, kuinka usein viimeisen vuoden aikana on kohdannut vaikeuksia oman työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa. Kyselyssä mukana olivat lastenhoito ja vanhempana oleminen, parisuhde, omaiset, ystävät, opiskelu, harrastukset sekä sivutyö.

	ei koske minua	en koskaan	kerran tai pari vuodessa	kerran tai pari kuukaudessa	kerran tai pari viikossa	päivittäin
Kuinka usein olet kohdannut vaikeuksia oman työsi ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa	25,7 %	49,0 %	14,6 %	6,4 %	2,7 %	1,6 %

Pääasiallisina syinä työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisen ongelmiksi muodostuivat hankalat työajat, esim. vuorotyö sekä tärkeät/vaativat työtehtävät.

4.7 Kehittämistarpeet

Kyselyssä selvitettiin, mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikalla kehittää.

	ei tarvitse kehittää	jonkin verran kehitettävää	paljon kehitettävää
Sukupuolten tasa-arvo	63,4 %	31,3 %	5,3 %
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	66,4 %	29,8 %	3,8 %
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	65,6 %	29,8 %	4,6 %
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus	53,4 %	37,4 %	9,2 %

Sukupuolten tasa-arvon, eri-ikäisten yhdenvertaisuuden ja vähemmistöjen yhdenvertaisuuden osalta vastaajista yli 60 % oli sillä kannalla, että tasa-arvon osa-alueita ei tarvitse kehittää. Noin kolmanneksen mielestä näissä asioissa olisi jonkin verran kehitettävää. Paljon kehitettävää oli vastaajista noin 5 %:n mielestä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen kohdassa lähes puolet vastasivat, että osa-alueessa on jonkin verran tai paljon kehitettävää.

5 Nykytilanne / Palkkakartoitus

5.1 Tarkoitus

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

Palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkoja kokonaisuudessaan. Jos palkkakartoituksen vaatavuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella

muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, on työnantajan selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita.

5.2 Palkkakartoitus 2024

Palkkakartoituksessa on huomioitu sekä kokoaikainen että osa-aikainen henkilöstö, kartoitus kattaa pääsääntöisesti sekä vakinaiset että määräaikaiset viranhaltijat ja työntekijät. Palkkakartoituksessa on huomioitu tehtäväkohtaiset palkat, kokemusvuosiin perustuvat palkanlisät, henkilökohtaiset lisät sekä muut varsinaiseen palkkaan sisältyvät lisät. Sunnuntai- tai lauantaityökorvausten taikka ilta- ja yötyökorvausten ja vastaavien erien osuutta palkkaukseen ei ole huomioitu.

Palkkakartoituksessa on ryhmät pyritty muodostamaan riittävän suuriksi kokonaisuuksiksi siten, että palkkaerot naisten ja miesten välillä pystytään saamaan esiin.

Palkkatiedot esitetään ryhmistä, joissa työskentelee vähintään 6 henkilöä. Palkkatiedot esitetään erikseen miehistä ja naisista, mikäli ryhmässä on vähintään 6 naista ja 6 miestä.

Palkkakartoituksessa tulee huomioida, että samankin ryhmän sisällä voidaan työskennellä vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisissa tehtävissä.

Naispalkkaprosentilla tarkoitetaan sitä, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta.

KT Kuntatyönantajien palkkakartoituksen mallin pohjalta on laadittu palkkakartoitus tilanteessa 31.10.2024.

Palkkakartoitus 10/2024

Sopimusala/ palkkahinnoittelukohta/ tehtävä-/ammattiryhmä	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk				Kokonaisansio keskimäärin €/kk			
	Naiset	Miehet	Yht.	Naisia %	Naiset	Miehet	Yht.	Nais- palkka %	Naiset	Miehet	Yht.	Nais- palkka %
KVTES												
01-hinnoitteluryhmä	23	7	30	76,67	2 664,32	2 804,42	2 697,01	95,00	2 982,17	2 968,00	2 978,86	100,48
02-hinnoitteluryhmä	24	8	32	75,00	2 546,94	2 422,59	2 515,85	105,13	2 707,30	2 516,39	2 659,57	107,59
05KOU060	27	6	33	81,82	2 351,55	2 351,84	2 351,60	99,99	2 479,59	2 472,03	2 478,22	100,31
05VKA	82	1	83	98,80			2 430,68				2 620,19	
06RUO	26	1	27	96,30			2 274,01				2 462,78	
08SII070	43	1	44	97,76			2 200,95				2 357,47	
12PPH	15	0	15	100,00			2 120,54				2 318,64	
Hinnoittelun ulkopuoliset												
johto- ja asiantuntijateht.	18	4	22	81,82			4 287,57				4 603,56	
ammatti- ja peruspalveluteht.	5	0	5	100,00								
OVTES												
rehtorit	5	1	6	83,33			4 443,25				5 984,34	
lehtorit peruskoulu (ml tuntiop.)	38	11	49	77,55	3 102,45	3 068,10	3 094,74	101,12	4 449,65	4 511,27	4 463,48	98,63
erityisopetus	32	1	33	96,97			3 057,58				4 161,33	
luokanopettajat	47	15	62	75,81	2 980,72	2 934,62	2 969,57	101,57	4 310,04	4 305,16	4 308,86	100,11
lehtorit lukio	14	5	19	73,68			3 265,66				5 299,84	
musiikkiopisto ja kansalaisopisto	13	6	19	68,42	2 679,37	2 661,67	2 673,78	100,66	3 347,93	3 267,35	3 322,48	102,47
varhaiskasvatus	45	1	46	97,83			2 876,94				3 117,77	
TS												
50101011	4	4	8	50,00			4 359,67				4 738,26	
50102014	10	10	20	50,00	3 139,94	2 977,88	3 058,91	105,44	3 591,50	3 417,08	3 504,29	105,10
50104018	1	13	14	7,14			2 389,90				2 678,57	
Palkkaryhmä/ tehtävä-/ammattiryhmä												
	Lukumäärä				Perustuntipalkka keskimäärin €/kk				Keskituntiansio (35 §) keskimäärin €/kk			
	Naiset	Miehet	Yht.	Naisia %	Naiset	Miehet	Yht.	Nais- palkka %	Naiset	Miehet	Yht.	Nais- palkka %
Tuntipalkkaiset	5	19	24	20,83			13,43				15,44	

5.3 Selvitys mahdollisista palkkaeroista palkkakartoituksen perusteella

Palkkakartoituksesta käy selville, että naisten ja miesten välisten palkkaerojen selvittäminen on usealla ammattialalla mahdotonta, koska työtehtävät ovat niin eriytyneitä naisten ja miesten työtehtäviin.

Palkkakartoituksen perusteella jatkossa panostusta vaaditaan siihen, että eri tehtävissä sukupuolijakautuma olisi tasaisempi.

Palkkaero KVTES:n 01-hinnoitteluryhmässä selittyy sillä, että hinnoitteluryhmään sisältyy eri hinnoittelutunnuksia, joissa peruspalkat lähtökohtaisesti ovat eri suuruiset. Hinnoitteluryhmään sisältyvät mm. toimistoalan tehtävät sekä ict-alan asiantuntijatehtävä.

Hinnoitteluryhmään 02 sisältyy kulttuuri- ja vapaa-aikatehtävien henkilöstö, jossa ero selittyy erilaisilla tehtävillä, koulutusvaatimuksilla sekä henkilöstön sijoittumisella eri hinnoittelutunnuksiin.

Hinnoitteluun 05KOU060 sijoittuvat koulunkäynninohjaajat, joiden osalta naisten ja miesten palkoissa ei ole eroja.

Varhaiskasvatuksen (KVTES), ruoka- ja puhtauspalvelujen, perhepäivähoidon sekä hinnoittelun ulkopuolisten tehtävien osalta palkkojen vertailua naisten ja miesten välillä ei pystytä tekemään.

OVTES:n soveltamisalalla palkkaeroja niissä tehtäväkohtaisissa palkoissa, joiden osalta palkkavertailu on pystytty tekemään, ei juuri naisten ja miesten välillä ole.

Teknisen sopimuksen soveltamisalalla palkkavertailu on pystytty tekemään palkkaryhmässä II, jossa ero naisten ja miesten palkkauksessa on siten, että naisten palkkataso on korkeampi. Palkkaryhmään kuuluu kuitenkin hyvin erilaisia tehtäviä, joten ero on selitettävissä tätä kautta.

Tuntipalkkaisten osalta palkkaerot vertailua naisten ja miesten välillä ei pystytä esittämään.

Kunnallisen alan sopimuksissa (KVTES, TS) palkkaus perustuu tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään, jossa arvioidaan eri tekijöiden avulla tehtävän vaativuutta. Tehtävän vaativuuden perusteella määräytyvä tehtäväkohtainen palkka on riippumaton siitä, kuka tehtävää tekee. Samassa hinnoittelukohdassa olevien tehtävien tehtäväkohtaisissa palkoissa mahdollisesti oleva ero selittyy näin tehtävien erilaisilla vaativuustasoilla. Kokonaispalkkaukseen vaikuttavat lisäksi työkokemukseen perustuvat lisät, jotka määräytyvät samoin sopimuksessa määritellyin perustein sekä henkilökohtaiset lisät ja mahdolliset muut erillislisät. Henkilökohtaisen lisän määrittelyä varten on hyväksytty ohjeistukset.

OVTES:ssä on sopimukseen perustuvat määräykset peruspalkasta ja muista palkkaukseen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi erikseen määritellyistä tehtävistä ja vastuista maksetaan tehtävien vaativuuteen perustuvia lisää (ns. tva-eriä).

6 Arvio aikaisemmista toimenpiteistä ja tuloksista

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen on kiinnitetty huomiota seuraavissa kaupungin suunnitelmissa ja ohjeissa:

- rekrytointiohjeet, päivitetty 2022
- esimiesopas
- henkilöstöopas
- työhyvinvointiohjelma, päivitetty 2023
- työsuojelun toimintaohjelma 2022-2025.

7 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

7.1 Rekrytointi

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu kaikkia sukupuolia olevia henkilöitä. Lähtökohta on, että työntekijäksi valitaan perustellusti ansioitunein henkilö.

Tavoite	Toimenpiteet
Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi	- työpaikkailmoitukset edistävät kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin - ansiovertailu tehdään tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti - valintakriteerit ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia - henkilöstövalinnoissa raskaus, synnytys tai muut sukupuoleen liittyvä ei johda syrjintään - toteutetaan tasa-arvoa myös erikikäisten työnhakijoiden osalta

7.2 Eri tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen

Työnantajan tulee edistää eri sukupuolta olevien tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla.

Tavoite	Toimenpiteet
Eri sukupuolta olevien tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin tehtäviin	- työolosuhteiden kehittämisessä otetaan huomioon yhtäläillä kaikki sukupuolet ja taataan kaikille sukupuolille mahdollisuus sijoittua kaikkiin tehtäviin ja asemiin
Oikeudenmukainen koulutukseen osallistumisen mahdollisuus	- kehityskeskustelujen yhteydessä käydään läpi henkilöstön koulutustarpeet - henkilöstökoulutus perustuu henkilöstön omiin ja samalla työn vaatimiin tarpeisiin - koulutuksen kohdentaminen eri ammattiryhmille tarve huomioon ottaen tasapuolisesti
Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen urakehitys	- kehityskeskustelujen yhteydessä käydään läpi henkilöstön toiveet uralla etenemisen suhteen ja mahdollistetaan uralla eteneminen sukupuolesta riippumatta - huolehditaan, ettei perhepoliittisten vapaiden käyttäminen vaikuta uralla etenemiseen

7.3 Työolot ja ilmapiiri

Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden työoloista. Työoloja tulee kehittää niin, että ne soveltuvat kaikille. Kullekin yksittäiselle työntekijälle sopivat hyvät työolot ja toimivat työvälineet muodostavat turvallisen, terveellisen ja tehokkaan työn tekemisen edellytykset. Fyysisesti kuormittavissa tehtävissä hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan työolosuhteita ja työssä jaksamista edesauttavia apuvälineitä ja teknisiä ratkaisuja.

Tavoite	Toimenpiteet
Taataan jokaiselle mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin	- kehitetään työolosuhteita niin, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua kaikkiin tehtäviin ja asemiin - huomioidaan sukupuolten väliset erot turvajärjestelyissä ja kiinnitetään huomiota työturvallisuuteen ja väkivallan uhkaan - kartoitetaan työoloja ja toteutetaan työpaikan vaarojen ja riskien arviointi säännöllisesti - raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota

7.4 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomioita erityisesti työjärjestelyihin. Työnantajan tulee taata kaikkien yhtäläinen mahdollisuus työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Työn ja perhe-elämän yhdistämisen osalta huomioidaan lasten hoitamisen lisäksi myös muiden lähiomaisten kuten apua tarvitsevien vanhempien hoitaminen.

Tavoite	Toimenpiteet
Käytännöt, jotka tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista	- helpotetaan henkilöstön työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työ- ja työaikajärjestelyin - kannustetaan tasapuolisuuteen perhevapaiden käyttämisessä ja huomioidaan vanhempien yhtäläinen velvollisuus huolehtia sairaan lapsen hoitamisesta tilapäistä hoitovapaata käyttäen - huomioidaan erilaiset elämäntilanteet työaikajärjestelyistä sovit- taessa
Eri-ikäisten työssä jaksaminen ja työssä pysyminen	- työkyvyn tuen toimintamalli käytössä - huolehditaan perhevapaalta tai muulta pitkältä vapaalta palaavan työntekijän työhön paluun tu- esta - huomioidaan erilaiset elämäntilanteet työaikajärjestelyistä sovit- taessa

7.5 Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot

Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate on yksi keskeisimpiä tasa-arvon toteutumisen edellytyksiä. Työnantajan on maksettava kaikille palveluksessaan oleville samantasoista tehtäväkohtaista peruspalkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Samanarvoisuutta tarkastellaan työn vaativuustekijöiden, osaamisen, kuormituksen ja työolojen kannalta.

Tavoite	Toimenpiteet
Samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta	- huolehditaan, ettei sukupuolella ole merkitystä samasta ja vaatimuudeltaan samanlaisesta työstä maksettavaan tehtäväkohtaiseen peruspalkkaan - henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi suoritetaan tasapuolisesti - naisten ja miesten palkkoja tarkastellaan palkkakartoituksessa - selvitetään syyt naisten ja miesten samasta tai samanarvoisesta työstä saamien palkkojen mahdollisiin eroihin ja korjataan tarvittaessa

7.6 Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu

Tasa-arvolain mukaan kaikenlainen, sekä välitön että välillinen, syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Epäasiallisesta kohtelua, häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä myöskään muusta kuin sukupuolesta johtuvasta syystä.

Seksuaalista häirintää tai häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tasa-arvolaissa tarkoitettuna syrjintänä. Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käytös liittyy yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuihin syihin ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Myöskään muusta syystä tapahtuvaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä.

Tavoite	Toimenpiteet
Nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen ja syrjintään	- epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisyä ja käsittelyä koskevat menettelytapaohjeet on hyväksytty 28.6.2021 - sähköinen ilmoituskanava (sähköposti ilmoitukset@lapua.fi) on käyttöön otettu - tasa-arvoasioista keskustellessa tulee korostaa jokaisen työntekijän omaa vastuuta suvaitsevuu-den lisäämiseksi
Häirintä-, kiusaamis- ja syrjintätilanteisiin puututaan välittömästi	- jos häirintää tai syrjintää esiintyy tai sitä on aihetta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin esihenkilön, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimesta em. toimintaohjeen mukaisesti

7.7 Johtaminen

Kaupungin johdon ja esihenkilöiden toiminnalla ja asenteella on ensiarvoisen tärkeä merkitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumiselle. Sen johtaminen osana muuta hyvää johtamista vaatii onnistuakseen tietoa.

Tavoite	Toimenpiteet
Johto ja esihenkilöt sitoutuvat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävään johtamiseen	- johdon ja esihenkilöiden osaamista vahvistetaan sisällyttämällä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat kaupungin esihenkilökoulutuksiin - esihenkilöt käsittelevät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita työpaikalla mm. perehdytyksessä

8 Suunnitelmasta tiedottaminen ja suunnitelman seuranta

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa. Organisaatiossa tehtävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tarvitsee lähtökohtaisesti johdon tuen ja esimerkin. Myös yhdenvertaisuuden rakenteellisten esteiden poistaminen kuuluu kaupungin johdon päätäntävaltaan.

Henkilöstöpalvelut tiedottavat esihenkilöille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta sekä mahdollisista uusista säännöistä ja määräyksistä. Esihenkilöt huolehtivat tiedon välittämisestä henkilöstölleen. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta huolehditaan normaalin toiminnan puitteissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyvissä ongelmatilanteissa työntekijä voi ottaa yhteyttä esihenkilöön, pääluottamusmiehiin, työsuojeluvaltuutettuun, henkilöstöhallintoon tai työterveyshuoltoon.

Tasa-arvotilannetta kuvaavia tekijöitä sekä toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain osana henkilöstöraporttia.

Vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Lapuan kaupungissa on organisaation kaikilla jäsenillä. Jokainen voi toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä työpaikalla.

9 Suunnitelman voimaantulo

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee voimaan, kun kaupunginhallitus on suunnitelman hyväksynyt.

Tämä suunnitelma korvaa kaupunginhallituksen 7.12.2020 § 16 hyväksymän henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2020 - 2022.