

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2025–2026

Siilinjärven kunta



Johtoryhmä 24.3.2025

Yhteistyötoimikunta 28.3.2025

Kunnanhallitus 22.4.2025

Sisällys

1	Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus	3
2	Lainsäädännöllinen perusta	3
2.1	Tasa-arvolaki	4
2.2	Yhdenvertaisuuslaki.....	4
3	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Siilinjärven kunnassa	5
3.1	Rekrytointi.....	7
3.2	Urakehitys ja koulutus	7
3.3	Palkkaus, nimikkeet ja työn vaativuuden arviointi	8
3.4	Työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen...	12
3.5	Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja häirinnän tunnistaminen	13
3.6	Henkilöön liittyvän syrjinnän tunnistaminen.....	14
4	Henkilöstö- ja palkkarakenne	15
4.1	Henkilöstön sukupuolijakauma	15
4.2	Henkilöstön ikärakenne	15
4.3	Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin.....	16
4.4	Palkkakartoitus	17
5	Seuranta ja arviointi.....	18
6	Tavoitteet ja toteutumisen seuranta vuosilta 2023–2024	19
7	Tavoitteet 2025–2026	20
8	Viitteet	21

1 Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

Kunnan velvollisuutena on sekä viranomaisena että työnantajana edistää toiminnassaan ihmisten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää työntekijöiden yhdenvertaisuutta, sekä ehkäistä ja poistaa syrjintää. Suunnitelma on paitsi osa työnantajan yleistä yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta, myös keino lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän työyhteisön rakentuminen edellyttää sekä johdon että koko työyhteisön sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin.

Yhdenvertaisuussuunnittelulla lisätään organisaation kykyä tunnistaa ja kehittää oman toiminnan yhdenvertaisuusvaikutuksia. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat: syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen.

Siilinjärven kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yksi työnantajan henkilöstöpolitiikkaan liittyvistä ohjeista ja täydentää henkilöstöstrategiaa. Suunnitelmassa linjataan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat työnantajan tehtävän näkökulmasta. Siilinjärven kunnan työyhteisössä ei sallita tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta rikkovia toimintatapoja. Työyhteisön kaikkien jäsenten odotetaan toimivan ja käyttäytyvän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kunnioittavalla tavalla kaikkia työyhteisön jäseniä, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita kohtaan.

Tämä suunnitelma kokoaa yhteen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen Siilinjärven kunnan henkilöstöpolitiikassa. Suunnitelma ei koske tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmaa laajemmin kunnan palvelujen järjestämisessä. Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa käytettävissä tilastoissa tarkastellaan henkilöstöä 31.12.2024 tilanteen mukaan.

2 Lainsäädännöllinen perusta

Suomen perustuslain¹ 6 § mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain ohella työsopimuslaissa ja laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta säädetään siitä, että työnantajan on

kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Yhdenvertaisuuslaki määrittelee myös sallitun erilaisen kohtelun. Yhdenvertaisuuslain mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin, sillä on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

2.1 Tasa-arvolaki

Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Vuonna 2015 voimaan tulleen tasa-arvolain² (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1329/2014) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää 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.

Tasa-arvolain 6 § mukaan työnantajan tulee käytettävät voimavarat huomioiden

- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin, sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työn ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin
- toimia siten, että estetään ennalta sukupuoleen perustuva syrjintä

Laissa tunnetaan vielä tällä hetkellä vain kaksi sukupuolta. Tämän vuoksi tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään vain miesten ja naisten välistä tasa-arvoa.

2.2 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain³ (1325/2014) 1 § mukaan lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain 7 § mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki työntekijät ovat lain edessä samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan,

vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuu silloin, kun poiketaan samanlaisesta kohtelusta, ja tuetaan heikommassa asemassa olevia henkilöitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi, sallii toiminnan tai ei ryhdy käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi (14 §).

Syrjintää kuitenkin ei ole sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä aiheutuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Jos erilainen kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite, ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia, kyse ei ole syrjinnästä. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen, eivätkä muodostu toisia syrjiviksi.

3 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Siilinjärven kunnassa

Siilinjärven kunta takaa työnantajana henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun työoloissa, palkkauksessa ja koulutuksessa. Kunnan henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolen ilmaisusta tai muuhun henkilöön liittyvän syystä.

Siilinjärven kunta työnantajana ottaa huomioon tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät näkökohdat päätöksenteossa sekä prosesseja, taloutta ja toimenpiteitä suunniteltaessa ja toteutettaessa. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät näkökohdat huomioidaan myös seurannassa ja raportoinnissa, kuten esimerkiksi henkilöstökertomuksessa.

Henkilöstön yhdenvertainen kohtelu kulkee läpi koko palvelussuhteen elinkaaren alkaen rekrytoinnista ja ulottuen virka- ja työsuhteen päättymiseen.

Työnantajan toiminnassa voidaan huomioida eri virka- ja työtehtävien sekä eri työyksiköiden erityistarpeet. Näin ollen kahden henkilön asettaminen erilaiseen asemaan tilanteissa, jotka eivät ole keskenään vertailukelpoisia, ei ole syrjintää. Myöskään sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Siilinjärven kunnan henkilöstölle toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 28.10.-11.11.2024. Kyselyyn vastasi 206 työntekijää (397 työntekijää v. 2023). Vastausprosentin ollessa 24 % (44 % v. 2023), tuloksista ei voida tehdä kattavaa päätelmää eikä yleistystä. Voidaan siis pohtia, miksi vastausprosentti on jäänyt näinkin alhaiseksi verrattuna edelliseen vuoteen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa käytetään osittain edellä mainitun kyseisen kyselyn tuloksia sekä henkilöstökertomuksesta saatavia tietoja ja palkkakartoitusta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koettiin edellisen kyselyn mukaan toteutuvan pääasiassa hyvin. Vastaajista 17 % (36 vastaajaa) kuitenkin koki, että on kohdannut / havainnut eriarvoista tai syrjivää kohtelua nykyisessä työssä. Eriarvoisen kohtelun arveltiin johtuvan enimmäkseen mielipiteestä, henkilökohtaisista ominaisuuksista, asemasta tai iästä. Näistä 36 vastaajasta 61 % (22 vastaajaa) koki, ettei syrjintään ole puututtu. Koetusta syrjinnästä vain 28 % (10 vastaajaa) oli ilmoittanut eteenpäin.

Jotta työnantaja pystyy puuttumaan eriarvoiseksi tai syrjiväksi koettuun kohteluun, on ensiarvoisen tärkeää, että asia tuodaan työnantajan tietoon.

3.1 Rekrytointi

Rekrytinnin tavoitteena on varmistaa Siilinjärven kunnalle osaava henkilöstö. Siilinjärven kunnan rekrytointiprosessi on kuvattu ja ohjeistettu kirjallisesti mm. hallintosäännössä⁴ ja rekrytointiprosessin ohjeistuksessa esihenkilöille. Työpaikkailmoituksissa ilmoitetut tehtävälle asetetut vaatimukset on oltava tehtävän hoitamisen kannalta relevantteja. Hakijoiden valinta haastatteluun perustuu osaamiseen ja pätevyyteen. Haastattelussa käsitellään vain tarpeellisia tietoja, eikä syrjiviä kysymyksiä saa esittää. Hakijoista tehdään lopuksi ansiovertailu ja palvelussuhteeseen valitaan vertailun perusteella ansioitunein.

Siilinjärven kunta on kunta-alalle tyypillisesti naisvaltainen työyhteisö. Työhönottotilanteessa on noudatettava tasa-arvolain lisäksi yhdenvertaisuus- ja työsopimuslakia tai lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta. Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Vähemmistönä työpaikalla olevaa sukupuolta saa suosia hakumenettelyssä, mutta sukupuoli ei saa koskaan valintakriteerinä ohittaa pätevyyttä. Kahden yhtä pätevän hakijan tilanteessa voidaan suosia vähemmistösukupuolta edustavaa hakijaa. Raskaus ja synnytys eivät saa johtaa syrjintään työhönottotilanteessa. Henkilöstövalinnoissa toteutetaan tasa-arvoa myös eri-ikäisten hakijoiden osalta. Avoimiin tehtäviin valitaan tasapuolisesti päteviä eri-ikäisiä henkilöitä.

Vuosien 2025–2026 aikana on tarkoitus kokeilla anonyymia rekrytointia tavoitteissa asetettujen kriteereiden mukaisesti.

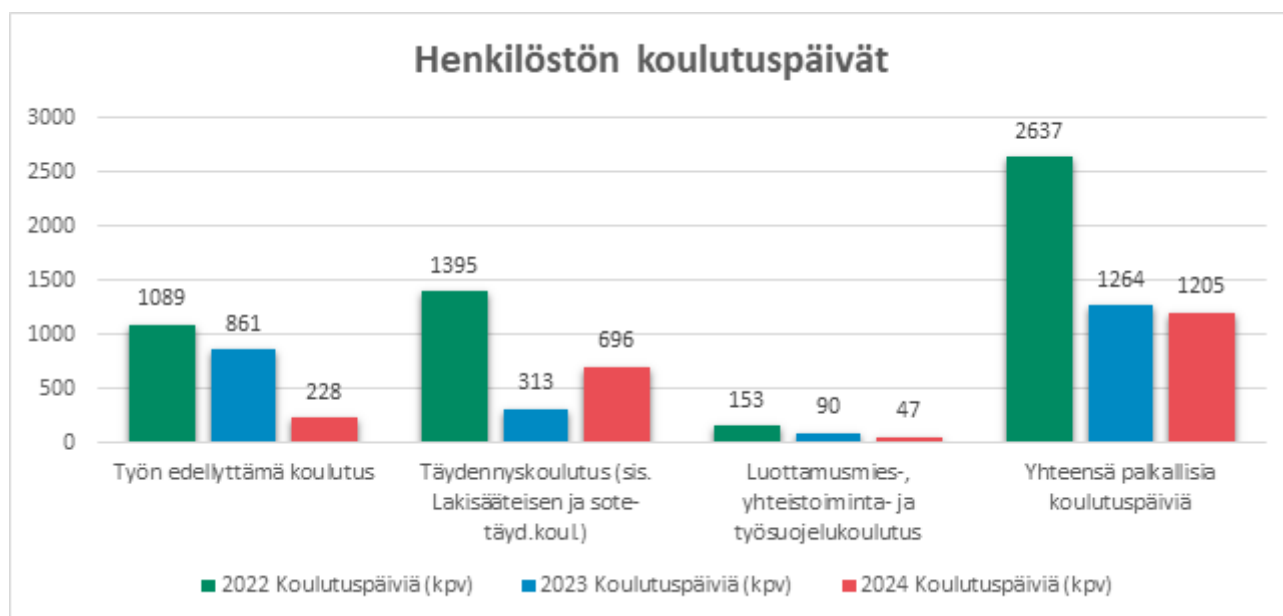
3.2 Urakehitys ja koulutus

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda molempien sukupuolten edustajille yhtäläiset mahdollisuudet niin koulutukseen kuin uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla. Tavoitteen saavuttamiseksi on kannustettava naisia ja miehiä eteenpäin etenkin niillä aloilla, joissa kyseessä olevaa sukupuolta on vähemmän. Sekä naisten että miesten tulisi halutessaan saada koulutusta ja kokemusta johtamistehtäviä varten.

Urakehitys voi tarkoittaa työtehtävän vaihtamista organisaatiotasolla tai kehittymismahdollisuuksia omassa tehtävässä. Henkilöstöä kannustetaan oman

työn kehittämiseen ja resurssien mukaan mahdollistetaan koulutukseen pääseminen tasapuolisesti. Perhevapaiden käyttäminen ei saa johtaa urakehityksen ulkopuolelle jättämiseen.

Palkallisia koulutuspäiviä käytettiin vuonna 2024 yhteensä 1205 kalenteripäivää.



Kuvio 1. Henkilöstön koulutuspäivät 2022–2024

3.3 Palkkaus, nimikkeet ja työn vaativuuden arviointi

Tasa-arvolain lähtökohtana on perusteettomien palkkaerojen poistaminen sukupuolten välillä. Valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset sekä paikallinen tehtävän vaativuuden arviointi luovat perustan naisten ja miesten tasa-arvoiselle palkkaukselle. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen⁵ (KVTES) mukaan viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtainen palkka määritetään tehtävien vaativuuden perusteella, jota Siilinjärven kunnassa on tehty vuodesta 2002 alkaen.

Työn vaativuuden arviointiryhmät käsittelevät tehtävien vaativuutta ja päättävät palkkaryhmän sisällä tapahtuvista tehtäväkohtaisten palkkojen vaativuustasomuutoksista (tasomuutos voi tapahtua joko ylös- tai alaspäin) sekä uusien tehtävien sijoittumisesta vaativuustasoille. Työn vaativuuden arviointi suoritetaan sopimuksen mukaan palkkahinnoittelukohdittain, jolloin viiteryhmänä ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät. KVTES:n mukainen arviointijärjestelmä on uudistettu vuonna 2020 yhteistoiminnassa henkilöstön ja työnantajan edustajien kanssa.

Työn vaativuuden arvioinnin periaatteena on arvioida työn vaativuutta työntekijästä riippumattomana. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet jätetään tässä huomiotta. Työntekijän sukupuoli ja ikä eivät näin ollen vaikuta työn vaativuuden arviointiin eivätkä sitä kautta arvioinnin perusteella määräytyvään tehtäväkohtaiseen palkkaan.

KVTES:n mukaan yleiset vaativuustekijät ovat:

- työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta)
- työn vaikutukset ja vastuu (johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin)
- työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus ja ihmissuhdetaidot)
- työolosuhteet

OVTES:n osioiden B ja F osalta on käytössä oma tehtävän vaativuuden arvioinnin järjestelmä.

Vuoden 2025 aikana siirrytään KVTES:in ja OVTES G-osion osalta tasopalkkajärjestelmään. Tällä uudistuksella luodaan palkkauksen rakenne, joka on läpinäkyvä, oikeudenmukainen ja kannustava.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet tasopalkkauudistuksessa ovat:

Vahvistetaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemusta: Pyritään varmistamaan, että kaikki työntekijät kokevat olevansa tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia työpaikalla.

Edistetään työn ja yksityiselämän yhteensovittamista: Tuetaan työntekijöitä löytämään tasapaino työn ja henkilökohtaisen elämän välillä.

Vahvistetaan työhyvinvointia ja ehkäistään epäasiallista kohtelua ja häirintää: Pyritään luomaan turvallinen ja hyvinvoiva työympäristö kaikille työntekijöille.

Edistetään työyhteisöjen monimuotoisuutta ja tuetaan monimuotoisuuden johtamista: Kannustetaan monimuotoisuutta ja sen tehokasta johtamista työpaikoilla.

Uudistus koskee KVTESin palkkauslukua, palkkahinnoitteluliitteitä ja eräitä muita määräyksiä. Paikallisen toimeenpanovaiheen suunnittelu ja aikatauluttaminen on aloitettu helmikuussa 2025 perustamalla paikallinen palkkaustyöryhmä ja seitsemän alatyöryhmää.

Siirtymäaikana 31.1.2025 voimassa ollutta palkkauslukua ja liitteitä noudatetaan kuitenkin 30.9.2025 saakka.

KVTESin tasopalkkajärjestelmässä osaamisen ja vastuun arviointi perustuu selkeisiin tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Tässä on yleiskatsaus arviointiprosessista:

Tasokriteerit: Jokaiselle palkkaryhmälle on määritelty kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka.

Paikalliset tasokuvaukset: Valtakunnallisten tasokriteerien lisäksi luodaan paikalliset tasokuvaukset, jotka tarkentavat kriteerejä ja auttavat arvioimaan työntekijöiden osaamista ja vastuuta paikallisella tasolla.

Tasolisät: Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää tietyistä lisätehtävistä ja vastuista. Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi: opiskelijan ohjaus ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvä lisä.

Arviointiprosessi: Arviointi tapahtuu säännöllisesti ja perustuu työntekijän suoriutumiseen ja vastuun tasoon. Tämä auttaa varmistamaan, että palkkaus on oikeudenmukaista ja vastaa työn vaativuutta.

Paikallisten tasokuvausten laadinta KVTESin tasopalkkajärjestelmässä tapahtuu seuraavasti:

Paikalliset tasokuvaukset valmistellaan yhteistyössä luottamusmiesten kanssa. Tämä varmistaa, että kaikki osapuolet ovat mukana prosessissa ja että tasokuvaukset ovat oikeudenmukaisia ja kattavia. Paikallisessa palkkausryhmässä käsitellään yhdessä esille tulleet soveltamisen ongelmat, selvitetään eri ratkaisuvaihtoehdot ja pyritään yksimieliseen ratkaisuun. Valtakunnallisten tasokriteerien lisäksi voidaan paikallisesti päättää muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä, jotka tarkentavat ja täydentävät valtakunnallisia kriteerejä. Kun paikalliset tasokuvaukset on laadittu, ne dokumentoidaan ja tiedotetaan henkilöstölle. Tämä auttaa varmistamaan, että kaikki ymmärtävät uudet kriteerit ja niiden vaikutukset palkkaukseen.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvun 11 §:n mukaan viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat viranhaltijan/työntekijän henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä mahdolliset muut paikallisesti määritellyt

henkilökohtaiset taidot ja ominaisuudet. Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä maksetaan työsuorituksen arvioinnin perusteella.

Arviointiperusteisiin kuuluvat KVTES:ssa mainittujen henkilökohtaisten työtulosten ja ammatinhallinnan lisäksi yhteistyökyky, vuorovaikutustaidot, vastuuntunto, kehityskyky, kouluttautuminen ja luovuus. Kunkin osatekijän osalta arviointiasteikko on jaettu neljään tasoon: kehitystarvetta, normaali, hyvä, erittäin hyvä. Arviointikriteeristö -lomakkeessa eri osatekijöiden suoritustasoja on kuvattu sanallisesti arvioinnin helpottamiseksi. Arviointijärjestelmän tarkoituksena on olla avoin ja läpinäkyvä, ja siten kohdella työntekijöitä tasapuolisesti.

3.4 Työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen

Työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti Siilinjärven kunnassa on useita työaikajärjestelmiä. Yleistyoaikaa ja toimistotyöaikaa tekevällä henkilöstöllä työaika voi olla liukuva, joka helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Siilinjärven kunnan ohjeistus liukuvasta työajasta⁶ on uudistettu 1.1.2020.

Etätyöstä on paikallinen sopimus. Etätyöohje⁷ on päivitetty viimeksi 5.2.2024. Mahdollisuus etätyön tekemisestä perustuu vapaaehtoisuuteen ja esihenkilön harkintaan. Etätyön tekemisestä päätetään ja sovitaan aina tapauskohtaisesti, mutta yhdenvertaisesti työyksikön työtehtävät huomioiden.

Työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu kyselyn tulosten mukaan pääasiassa hyvin tai melko hyvin. Vastaajista 70 % (144 vastaajaa) koki, että työaika joustaa perhetilanteen niin vaatiessa. Vastaajista 6 % (13 vastaajaa) koki, ettei työaika joustaa perhetilanteen vaatiessa ja 23 % vastaajista (48 vastaajaa) ei osannut sanoa. Yhteensovittamisessa hankaluutena koettiin, ettei työyksikössä ole käytössä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä tai muut syyt. Myös lain suomat oikeudet tunnetaan hieman huonosti tai esihenkilö ei tue työn ja perheen yhteensovittamista. Perhevapaiden osalta naisilla ja miehillä koetaan olevan tasa-arvoiset käyttömahdollisuudet, vaikkakin miehet käyttävät esim. tilapäistä hoitovapaa naisia vähemmän.

Taulukko 1. Perhevapaat 2024

	kpv
Raskausvapaa, palkallinen	580
Vanhempainvapaa, synnyttäjä, palkallinen	499
Vanhempainvapaa, synnyttäjä, palkaton	2668
Vanhempainvapaa, ei-synnyttäjä, palkallinen	123
Vanhempainvapaa, ei-synnyttäjä, palkaton	398
Isyysvapaa, palkallinen	19
Isyysvapaa, palkaton	65
Hoitovapaa, palkaton	2653
Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen	677
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	5
Erityisraskausvapaa, palkaton	91
Omaishoitovapaa, palkaton	13
Pakottavat perhesyyt, palkaton	21

3.5 Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja häirinnän tunnistaminen

Siilinjärven kunnan tavoitteena on olla työpaikka, jossa kaikki voivat kokea tulleen kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti, ja jossa syrjintää ja häirintää ennalta ehkäistään ja siihen puututaan tehokkaasti ja järjestelmällisesti.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Lisäksi välillistä syrjintää on eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tosiasialliseen toteutumiseen ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Työntekijän tulee ilmoittaa sukupuolisesta häirinnästä mahdollisimman nopeasti esihenkilölleen tai työnantajan edustajalle. Ilmoitus tehdään sähköisen työturvallisuusjärjestelmä WPron kautta. Apua ja tukea voi kysyä myös työsuojelun edustajilta tai luottamusmieheltä. Laki naisten ja miesten tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki sekä työturvallisuuslaki velvoittavat työnantajaa puuttumaan välittömästi tietoonsa tulleeseen kiusaamis- tai häirintätapaukseen.

2024 toteutetussa kyselyssä häirintää ja epäasiallista kohtelua oli kokenut 6 % vastaajista (13 vastaajaa). Valtaosa häirintää kokeneista ei kuitenkaan ole ilmoittanut siitä esihenkilölle tai muulle taholle. Tämä johtaa siihen, että koettuun häirintään ei ole voitu puuttua.

3.6 Henkilöön liittyvän syrjinnän tunnistaminen

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 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.

Siilinjärven kunnalla työnantajana on 0-toleranssi kaikenlaiseen epäasialliseen kohteluun ja häirintään. Kenenkään ei tarvitse sietää, eikä esihenkilöiden tule sallia epäasiallista käytöstä. Siilinjärven kunnassa on tehty opas, Hyvän käytöksen pelisäännöt⁸, epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyyn ja käsittelyyn.

Henkilöön liittyvä syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä syrjintää tai häirintää, kohtuullisten mukautusten epäämistä sekä ohje tai käsky syrjiä.

Välittömänä syrjintänä voidaan pitää tilannetta, jossa jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

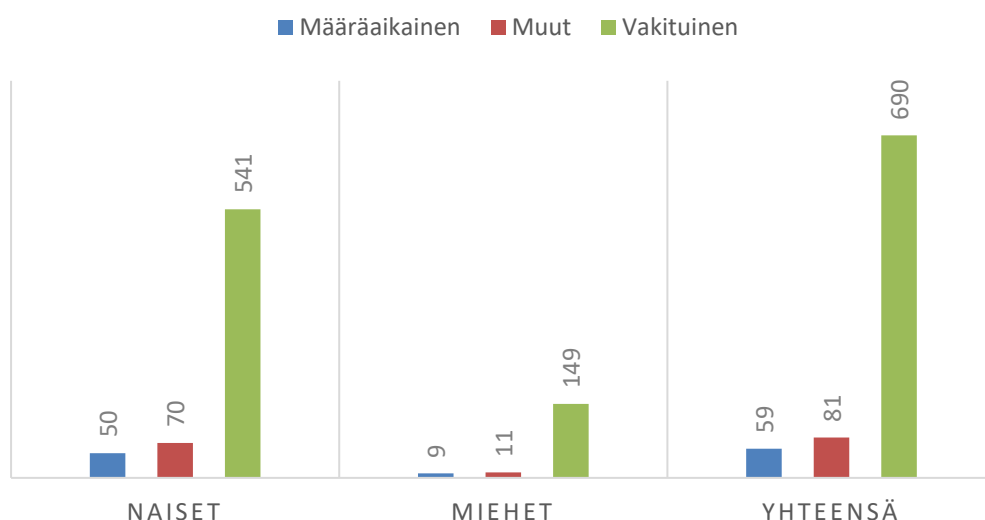
Välillisenä syrjintänä voidaan pitää tilannetta, jossa näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tosiasialliseen toteutumiseen ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Häirintänä voidaan pitää henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yllä kuvattuun henkilöön liittyvään syyhyn (ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus jne.) ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

4 Henkilöstö- ja palkkarakenne

4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

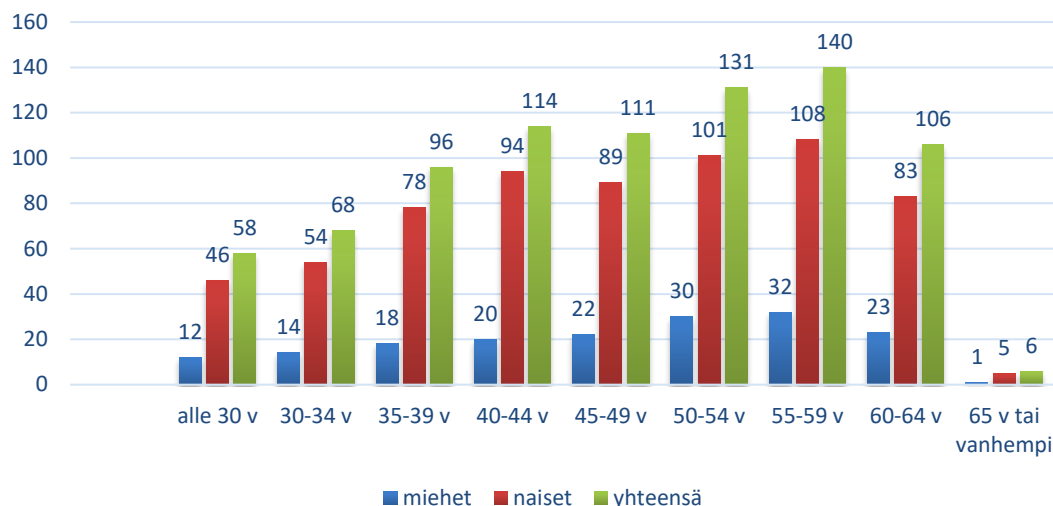
Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset takaavat tasa-arvoiset ja oikeudenmukaiset palvelussuhteen ehdot. Koko kunnan henkilöstömäärästä 830 henkilöä, naisia on 79,6 %, eli 661 henkilöä. (v. 2023 78,2 %). Kuntatyönantajan vuoden 2023 tilaston⁹ mukaan koko Suomen kunta-alan henkilöstöstä 76 % on naisia.



Kuvio 2. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2024

4.2 Henkilöstön ikärakenne

Siilinjärven kunnan koko henkilöstön keski-ikä on 46 vuotta, kun vuoden 2023 tilastojen⁹ mukaan koko kuntasektorin valtakunnallinen keski-ikä on 45,3 vuotta. Yli 50-vuotiaita on 383 henkilöä, eli 46 % koko henkilöstöstä.

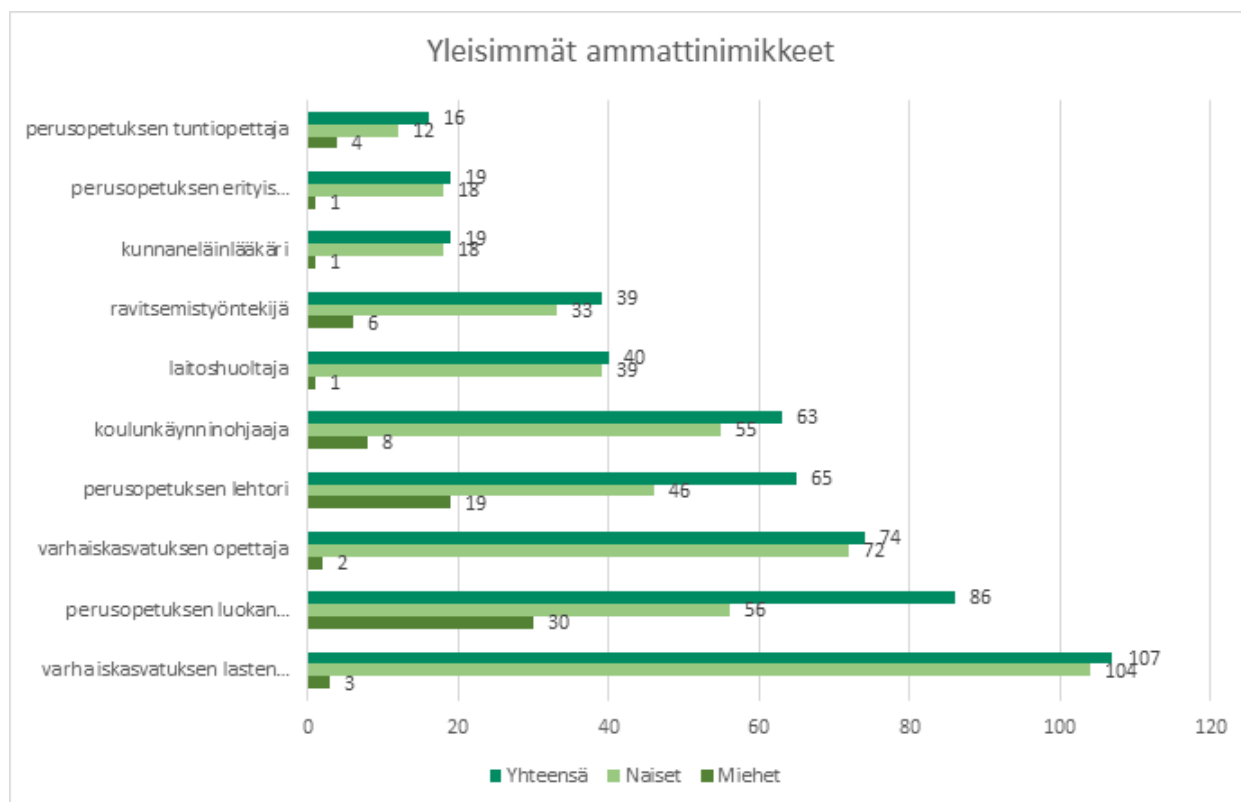


Kuvio 3. Henkilöstön lukumäärä ikäryhmittäin 31.12.2024

4.3 Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Suurimmat ammattiryhmät löytyvät opetuspalveluista ja varhaiskasvatuksesta. Nämä ovat tyypillisesti hyvin naisvaltaisia aloja.

Ammattinimikkeinä käytetään vakiintuneita ammattinimikkeitä Kevan ja Kuntatyönantajien luokituksen mukaisesti.



Kuvio 4. Yleisimmät ammattinimikkeet, vakinainen henkilöstö 31.12.2024

4.4 Palkkakartoitus

Tilastokeskuksen valtakunnallisesti keräämät palkkatiedot⁹ vuodelta 2023 kertovat, että keskimääräinen kokonaisansio kunta-alalla lisineen kuukaudessa oli 3610 €.

Palkkakartoitus toteutetaan parillisina vuosina henkilöstökertomuksen yhteydessä. Viimeisin palkkakartoitus on tehty joulukuun 2024 palkoista. Taulukossa 2. on vakinaisen, kokoaikaisen henkilöstön palkat ja Taulukossa 3. koko henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat sekä kokonaisansiot. Kokonaisansio sisältää tehtäväkohtaisen palkan lisäksi palvelusaikaan sidotut palkanlisät ja muut henkilökohtaiset lisät sekä säännölliseltä työajalta maksettavat työaikakorvaukset (ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai- ja arkipyhälisät sekä lisä- ja ylityön korvaukset).

Taulukko 2. Palkkakartoitus sopimusaloittain 2024, vakinainen, kokoaikainen henkilöstö

Sopimus	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio naiset	Kokonaisansio miehet	Palkkaero %
KVTES	257	38	2472,19	3346,41	-26,1	2730,43	3608,00	-24,3
OVTES	219	62	3123,09	3132,59	-0,3	3884,80	4101,74	-5,3
TS	18	34	3436,37	3045,82	12,8	3832,58	3490,27	9,8
LS	8	0	3414,78	0,00		3606,46	0,00	

Taulukko 3. Palkkakartoitus sopimusaloittain 2024, koko henkilöstö

Sopimus	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio naiset	Kokonaisansio miehet	Palkkaero %
KVTES	385	52	2447,47	3110,78	-21,3	2657,00	3322,21	-20,0
OVTES	277	77	3089,49	3105,68	-0,5	3783,47	3968,86	-4,7
TS	21	37	3398,23	3043,35	11,7	3779,32	3484,27	8,5
LS	23	2	3295,75	4137,18	-20,3	3460,38	4382,92	-21,0

Palkkavertailussa tulee huomioida, että sopimusaloista erityisesti KVTES sisältää työn vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisia tehtäviä, jolloin myös tehtäväkohtainen palkkaus vaihtelee. Koko henkilöstöstä noin 53 % kuuluu KVTES-sopimuksen piiriin. KVTES-ryhmään kuuluvat suuret naisvaltaiset alat, kuten varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, koulunkäynninohjaajat sekä ruoka- ja puhtauspalveluiden työntekijät. Vastaavasti miesten palkkoja nostavat ylemmissä johtotehtävissä olevien miesten palkat.

Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimukseen kuuluvien (TTES) henkilöstön osalta naisten ja miesten palkkojen vertailua ei ole voitu suorittaa naisten vähäisen määrän vuoksi.

5 Seuranta ja arviointi

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioimisen tarkoituksena on tunnistaa syrjintää sekä samalla löytää keinoja, joiden avulla työpaikan ja toiminnan yhdenvertaisuutta voidaan parantaa. Arvioinnin pohjalta työnantajan on mahdollista toteuttaa toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi, siihen puuttumiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain muun muassa henkilöstökertomuksen avulla. Tietoa työntekijöiden kokemasta tasa-arvoisesta kohtelusta sekä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta kerätään jatkuvasti mm. työntekijöiden ilmoitusten perusteella sekä säännöllisesti toteutettavalla henkilöstökyselyllä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan joka toinen vuosi suunnitelman päivittämisen yhteydessä. Palkkakartoitus tehdään lain vaatimalla tavalla joka toinen vuosi, parillisen vuoden henkilöstökertomuksen yhteydessä. Palvelualueiden ja yksiköiden johto vastaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta normaalin toimintansa puitteissa. Mikäli toimenpiteiden vaikuttavuus todetaan heikoksi, tai toimintaympäristössä on tapahtunut merkittäviä muutoksia, on suunnitelmaa syytä korjata ja päivittää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseen sekä tavoitteiden ja toimenpiteiden laatimiseen osallistui henkilöstön ja työnantajan edustajista koostuva työryhmä (henkilöstöjohtaja Saija Rahkonen, sivistysjohtaja Antti Jokikokko, pääluottamusmies Pekka Sutinen ja työsuojeluvaltuutettu Jani Piironen). Työryhmässä päädyttiin siihen, että tavoitteissa keskitytään puheeksiottoon, tehokkaaseen asioihin puuttumiseen sekä anonyymin rekrytoinnin pilotoimiseen.

6 Tavoitteet ja toteutumisen seuranta vuosilta 2023–2024

Strategiset tavoitteet	Tavoitetaso	Toimenpiteet	Vastuutaho	Toteutumisen mittarit	Arviointi / toteuma v. 2024 lopussa
PUHUTAAN ENEMMÄN Lisätään koko henkilöstön tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	Tietoisuuden ja ymmärryksen lisääminen	Yhdenvertaisuuden ja tasa- arvon nostaminen avoimeen keskusteluun Tietoiskut, tiedottaminen	Henkilöstöpalvelut Työsuojelu Esihenkilöt	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset	Ei ole toteutunut tai ei voida vetää johtopäätöksiä tasa- arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten perusteella
ENNAKOIDAAN ja TUNNISTETAAN Häirinnän tai ahdistelun sekä muun epäasiallisen tai eriarvoisen kohtelun tunnistaminen ja ennaltaehkäiseminen.	Kaikkia kohdellaan tasa- arvoisesti ja yhdenvertaisesti.	Tietoisuuden lisääminen	Koko henkilöstö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset	Tulosten perusteella ei aivan ole onnistunut, sillä 17 % vastaajista, eli 36 henkilöä oli kokenut eriarvoista tai syrjivää käyttäytymistä ja häirintää tai epäasiallista kohtelua 6 % vastaajista, eli 13 henkilöä.
PUUTUTAAN TEHOKKAASTI Eriarvoiseen kohteluun puututaan herkästi	Eriarvoista kohtelua tai syrjintää ei esiinny ja/tai koettu eriarvoinen tai epäasiallinen kohtelu loppuu	Ilmoitus esihenkilölle/ työnantajalle havaitusta tai koetusta syrjinnästä Johdon sitoutuminen asian nopeaan hoitamiseen ja välitön puuttuminen	Työntekijän vastuu ilmoittaa kokemastaan syrjinnästä Esihenkilön lakisääteinen vastuu puuttua ilmoitettuun eriarvoiseen käyttäytymiseen	WPro-ilmoitukset epäasiallisesta kohtelusta tai syrjinnästä	WPro-ilmoituksia epäasiallisesta kohtelusta tai syrjinnästä on tehty 1 kpl. Kaikkia tapauksia ei ole tuotu työnantajan tietoon
ARVIOIDAAN JA KEHITETÄÄN Työnantajan toimintaa ja toimintaohjeita arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti	Kaikissa työnantajan toimintaohjeissa huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	Toimintatavat tarkistetaan ja korjataan tarvittaessa Huolehditaan siitä, että kaikki toimivat työnantajan ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti, tasa- arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäen	Henkilöstöpalvelut Palvelualuejohto Esihenkilöt	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset Arjessa tehdyt havainnot	Kaikissa työnantajan tekemissä toimintaohjeissa on pyritty huomioimaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

7 Tavoitteet 2025–2026

Strategiset tavoitteet	Tavoitetaso	Toimenpiteet	Vastuutaho	Toteutumisen mittarit	Arviointi/toteuma v. 2026 lopussa
OTETAAN PUHEEKSI	Tietoisuuden ja ymmärryksen lisääminen	Avoin keskustelu ja erilaiset tietoisuus- ja tietoisuus- ja tietoisuus-	Henkilöstöpalvelut Työsuojelu Esihenkilöt	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset	
PUUTUTAAN TEHOKKAASTI	Eriarvoista/epäasiallista kohtelua, häirintää tai syrjintää ei esiinny	Eriarvoisesta/epäasiallisesta kohtelusta, häirinnästä tai syrjinnästä ilmoitetaan aina eteenpäin Kehitetään ilmoitusprosessia	Työntekijän vastuu ilmoittaa kokemastaan eriarvoisesta/epäasiallisesta kohtelusta, häirinnästä tai syrjinnästä eteenpäin Esihenkilön lakisääteinen vastuu puuttua (ilmoitettuun) eriarvoiseen/epäasialliseen kohteluun, häirintään tai syrjintään	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset WPro-ilmoitukset	
ANONYYMIN REKRYTOINNIN PILOTOINTI	Pilotoidaan jollain palvelualueella	Työntekijän rekrytoinnissa käytetään anonymia rekrytointia	Rekrytoiva esihenkilö Henkilöstöpalvelut	Palautekysely rekrytoinnista	

8 Viitteet

1. Suomen perustuslaki (731/1999). Finlex.fi. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Viitattu 24.2.2025.
2. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014). Finlex.fi. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>. Viitattu 24.2.2025
3. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Finlex.fi. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>. Viitattu 24.2.2025.
4. Siilinjärven kunnan hallintosäätö. <https://siilinjarvi.fi/wp-content/uploads/2025/02/SIILINJARVEN-KUNNAN-HALLINTOSAANTO-1.1.2025.pdf>. Viitattu 24.2.2025.
5. Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2022-2025. <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2022>. Viitattu 24.2.2025.
6. Siilinjärven kunnan Liukuvan työajan ohje. [Henkilöstö - Liukuva työaika 2020 muutokset.pdf - Kaikki asiakirjat](#). Viitattu 24.2.2025.
7. Siilinjärven kunnan etätyöohje. [Henkilöstö - Etätyöohje 2024.pdf - Kaikki asiakirjat](#). Viitattu 24.2.2025.
8. Siilinjärven kunnan Hyvän käytöksen pelisäännöt. siilinjarvi.sharepoint.com/sites/Tyohyvinvointijatyyosuojelu/SiteAssets/Forms/AllItems.aspx?id=/sites/Tyohyvinvointijatyyosuojelu/SiteAssets/SitePages/HC3A4irintC3A4-ja-epC3A4asiallinen-kohtelu/Hyvän-käytöksen-pelisäännöt-2021.pdf&parent=/sites/Tyohyvinvointijatyyosuojelu/SiteAssets/SitePages/HC3A4irintC3A4-ja-epC3A4asiallinen-kohtelu. Viitattu 24.2.2025.
9. Kuntatyönantajat KT. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>. Viitattu 24.2.2025.



SIILINJÄRVI