



LAPPAJÄRVI

LAPPAJÄRVEN KUNTA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma  
2023– 2025

Kunnanvaltuuston hyväksymä

## Sisältö

1.	Johdanto .....	2
2.	Sovellettava lainsäädäntö.....	2
2.1	Tasa-arvo .....	2
2.2	Yhdenvertaisuus .....	3
2.3	Syrjinnän kieltö .....	4
3.	Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus .....	4
3.1	Toiminnallisen suunnittelun lähtökohdat .....	4
3.2	Tavoitteet ja seuranta .....	5
4.	Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus .....	6
4.1	Tavoitteet ja toimenpiteet sekä vastuhenkilöt .....	7
5.	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen koulutuksessa, varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa.....	8
6.	Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta.....	10
6.1	Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin .....	10
6.2	Naisten ja miesten tehtävien palkkaus ja palkkaerot.....	12
7.	Arviointi ja seuranta .....	13

# 1. Johdanto

Lappajärven kunta on laatinut tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tasa-arvolain (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014) asettamien velvoitteiden mukaisesti. Tämä suunnitelma sisältää sekä toiminnallisen että henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Suunnitelma koskee kunnan koko toimintaa: hallintoa ja päätöksentekoa, kuntalaisia ja heidän palvelujaan sekä kuntaa työnantajana. Tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia sovelletaan myös koulutuksessa, opetuksessa ja varhaiskasvatuksessa.

Lappajärven kunnan tavoitteena on edistää tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti ja luontevasti osana kunnan toimintaa ja ohjausta. Vuosille 2023 – 2025 laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ne pääperiaatteet ja toimenpiteet, joihin Lappajärven kunta sitoutuu edistääkseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista, ehkäistäkseen ja torjuakseen kaikkinaista syrjintää ja edistääkseen moniarvoisuuden hyväksymistä kaikessa kunnan toiminnassa.

Tässä asiakirjassa työnantajalla tarkoitetaan Lappajärven kuntaa ja työntekijällä Lappajärven kunnan palveluksessa olevaa henkilöstöä, niin viranhaltijoita kuin työntekijöitäkin. Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta. Varhaiskasvatuksen järjestäjällä tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatuksen järjestämisestä säädetään varhaiskasvatuslaissa.

## 2. Sovellettava lainsäädäntö

### 2.1 Tasa-arvo

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

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon edellä mainitulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 12 § ja työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n 1 momentti velvoittavat työnantajan kohtelevan viranhaltijoita tai työntekijöitä tasapuolisesti, ellei poikkeamiseen ole perusteltua syytä viranhaltijan tai työntekijän asema ja tehtävät huomioon ottaen.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrän ollessa säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa

edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelmassa täytyy olla myös näkyvissä käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Lisäksi suunnitelmassa tulee olla arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Kunnan viranomaisia sitoo hallintolaki (434/2003), jonka tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa sekä oikeusturvaa hallintoasioissa. Lain tarkoituksena on myös edistää hallinnon palvelujen laatua ja tuloksellisuutta, jotka on tärkeä huomioida edistettäessä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

## 2.2 Yhdenvertaisuus

Perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielenpiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Yhdenvertaisuuden edistämällä viitataan toimenpiteisiin, joilla pyritään ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseen käytännössä ja muihin verrattuna heikommassa olevien aseman parantamiseen tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi (HE 19/2014).

Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lisäksi lain 7 §:n mukaan työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on 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 huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Viranomaisilla on perustuslakiin ja yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus edistää ihmisten yhdenvertaisuutta. 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.

## 2.3 Syrjinnän kieltö

Suomen syrjintäkieltoja koskeva lainsäädäntö pohjautuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, kuten Kansalaisyhteiskunta- ja poliittisia oikeuksia koskevaan yleissopimukseen (SopS 7-8/1976), Euroopan ihmisoikeussopimukseen (SopS 18-19/1990), Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen nro 111. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, 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.

Syrjintäkieltö pitää sisällään myös niin sanotun oletettavan syrjinnän ja läheissyrjinnän. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Näin ollen kiellettyä syrjintää voi olla henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan esimerkiksi siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen, kuten perheenjäsen, sukulainen, läheinen työtoveri tai ystävä.

Yhdenvertaisuuslain mukaisesti kiellettyä syrjintää on välitön eli suora syrjintä, välillinen eli epäsuora syrjintä, häirintä, ohje tai käsky syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epääminen. Yhdenvertaisuuslain häirinnän määritelmää on muutettu siten, että häirintä voi kohdistua henkilön ohella myös ihmisryhmään.

Laki ei kuitenkaan estä positiivista erityiskohtelua eli sellaisia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

## 3. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus

### 3.1 Toiminnallisen suunnittelun lähtökohdat

Toiminnan yhdenvertaisuusarvioinnin tulisi kohdistua mahdollisuuksien mukaan siihen, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma on otettu huomioon viranomaisen tehtäviin kuuluvien toimintojen järjestämisessä samoin kuin siihen, miten sen toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Arvioinnissa tulisi käsitellä myös niitä viranomaisesta riippumattomia olosuhteita, jotka vaikuttavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kyseisellä toimialalla. Viranomaisen tulisi toimialallaan arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista muun muassa asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulosoikeuksissa ja tulossopimuksissa, taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa. Laajoissa tai muutoin merkitykseltään tärkeissä hankkeissa tulisi arvioida, vaikuttaako hanke syrjinnän vaarassa olevien ryhmien oikeuksiin, velvollisuuksiin tai asemaan. Tarvittaessa henkilöstöä opastetaan syrjinnän tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi.

#### Kohtuulliset mukautukset

Yhdenvertaisuuslaissa (15 §) säädetään kohtuullisista mukautuksista vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Kohtuullisten mukautusten epääminen on yksi yhdenvertaisuuslain 8 §:n tunnistama syrjinnän muoto.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan: ”Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa käyttää viranomaisen palveluita sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua 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.”*

Kohtuullisia mukautuksia koskeva sääntely perustuu *tapauskohtaiseen kokonaisarviointiin*. Kohtuullisia mukautuksia koskevassa arvioinnissa ei ole tarkoitus sivuuttaa esimerkiksi myönnettävien palvelujen tai etuuksien yleisiä edellytyksiä. Kohtuullisissa mukautuksissa ei ole myöskään kyse kustannusvaikutuksiltaan merkittävämmistä yleis- ja pysyväisluonteisista esteettömyystoimenpiteistä vaan sellaisista säädetään muualla lainsäädännössä. Kohtuullisia mukautuksia koskevassa arvioinnissa otetaan huomioon vammaisen henkilön tarpeiden lisäksi muut toimijaan ja mukautuksiin liittyvät kriteerit. Kyse on siitä, miten vammaisen henkilön oikeudet toteutuvat niin, ettei mukautus ole velvoitetulle toimijalle kohtuuton. Kyse on kaksiosaisesta arviosta, jossa ensin arvioidaan, mitkä toimenpiteet ovat välttämättömiä vammaisen henkilön oikeuksien toteutumisen ja yhdenvertaisuuden turvaamiseksi, jonka jälkeen tulee arvioitavaksi se, onko toimenpide velvoitetun kannalta kohtuuton.

Kohtuullisten mukautusten arvioinnin osalta pykälän 2 momenttia on täsmennetty siten, että *mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet* ja lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

### 3.2 Tavoitteet ja seuranta

Lappajärven kunta pyrkii ottamaan huomioon tuotteiden ja palvelujen tarjonnassa ja saatavuudessa tasapuolisesti eri vähemmistöryhmien sekä kaikkien muidenkin käyttäjäryhmien tarpeet, arvostukset ja kiinnostuksen kohteet. Palvelujen saatavuudella tarkoitetaan niin tarjonnan määrää ja laatua suhteessa kysyntään kuin myös tarjottujen palvelujen ajankohtaa, sijaintiin liittyvää saavutettavuutta sekä palveluista perittäviä maksuja ja korvauksia. Lappajärven kunta pyrkii mahdollisuuksien mukaan ottamaan jokaisen asukkaan tasa-arvoisuuden sekä yhdenvertaisuuden huomioon tehdessään elinympäristöä koskevaa suunnittelua, rakentamista, liikunta- ja kulttuuripalveluissa sekä teknisissä palveluissa.

Palvelujen suunnittelussa ja arvioinnissa tavoitteena on lisätä päätösten sukupuolivaikutusten arviointia, jotta olisi mahdollista seurata tehtyjen linjausten tarjoamia yhtäläisiä mahdollisuuksia mies- ja naisasiakkaalle. Tarvittaessa tilannetta kartoitetaan myös tilastojen avulla. Lisäksi arvioinnissa huomioidaan muun muassa se, miten hyvin palvelut vastaavat eri vähemmistöryhmien tarpeita, millaisia ovat heidän todelliset mahdollisuutensa käyttää eri palvelumuotoja sekä millaisia mahdollisia esteitä palvelujen antamisessa on havaittu.

Tasa-arvolain 4 a §:n mukaan valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja

tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Viranomais-ten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita tässä pykälässä tarkoitettuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Lappajärven kunnan tavoitteena on pyrkiä huolehtimaan siitä, että tasa-arvolain tarkoittamissa toimielimissä on sekä naisia että miehiä tasa-arvolain edellyttämällä tavalla. Tämän toteutumista seurataan tilastoilla.

#### **4. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus**

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa tehdessä. Tasa-arvosuunnitelmasta sekä sen päivittämisestä tulee tiedottaa henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää 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. Suunnitelmaan tulee sisältyä myös käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Viimeisenä suunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Yhdenvertaisuuslain mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää myös yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain luvun 3 §:n 13 perusteella työnantajan tulee pyrkiä huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää tai työmenetelmiä muuttaessa taikka kehitettäessä. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan. Työnantajan on pyrittävä edistämään suhteitaan viranhaltijoihin samoin kuin viranhaltijoiden ja muiden palveluksessaan olevien keskinäisiä suhteita.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, täytyy työnantajan selvittää syitä ja perusteita tälle. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tarkistetaan vuosittain.

Lappajärven kunta pyrkii kohtelemaan palkansaajia tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti siten, ettei ketään aseteta perusteettomasti muita parempaan tai huonompaan asemaan. Tasapuolisen kohtelun periaate edellyttää kunnalta johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa palkansaajiin. Kunnan tavoitteena on työnantajana olla tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen, kehittyvä ja hyvää tulosta tekevä työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat merkittävä osa henkilöstöpolitiikkaa sekä yhteistoimintaa.

Henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti kaikessa työnantajatoiminnassa ja myös henkilöstöä rekrytoitaessa ja palvelussuhteen ehtoja määriteltäessä. Palkkausjärjestelmät perustuvat tehtävän vaativuuteen ja niissä

suoriutumiseen, joten samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta.

#### 4.1 Tavoitteet ja toimenpiteet sekä vastuhenkilöt

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Seuranta
Tasa-arvo Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti	- Olemassa olevista suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen - Suunnitelmien ja ohjeiden noudattaminen	Henkilöstöhallinto Esihenkilöt	Tasa-arvolain (1329/2014) toteutuminen
Yhdenvertaisuus Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisina	- Olemassa olevista suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen - Suunnitelmien ja ohjeiden noudattaminen	Henkilöstöhallinto Esihenkilöt	Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) toteutuminen
Rekrytointi Avoin, läpinäkyvä ja sukupuolineutraali rekrytointi	- Työpaikkailmoitusten tulee edistää sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin - Hakijoita ei aseteta eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella - Hakijoiden valinnassa noudatetaan syrjinnän kieltoa.	Esihenkilöt Henkilöstöhallinto Toimielimet	Hakeneiden sukupuoli-jakauma, joka esitetään henkilöstöraportissa
Työolot ja työilmapiiri Jokaiselle taataan mahdollisuus turvallisiin ja terveisiin työtiloihin ja asianmukaisiin työvälineisiin. Työolojen kehittäminen sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille	- Työolosuhteiden kehittäminen laitteiden ym. osalta niin, että ne ovat turvallisia ja soveltuvat käyttäjälle - Riskien ja vaarojen jatkuva arviointi - Työtilojen tarkastaminen	Esihenkilöt Työsuojelutoimikunta Työterveyshuolto	Ergonomia- ja riskienkartoitus, Työhyvinvointikysely
Palkkaus Sama tehtäväkohtainen palkka samasta tai samanarvoiseksi määrittelystä työstä.	- Toimenkuvan ja tehtäväkuvauksen arviointi ja päivitys - Henkilökohtaisen lisän maksuperusteiden ajantasainen kriteeristö	Esihenkilöt Henkilöstöhallinto	Tilastointi
Koulutus ja urakehitys Tasavertaiset mahdollisuudet päästä työhön liittyvään koulutukseen sekä yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.	- Henkilöstön tukeminen ja kannustaminen vastuunottoon, urakiertoon, työhön liittyvään koulutukseen sekä taitojen laaja-alaiseen käyttöön	Esihenkilöt Henkilöstöhallinto	Kehityskeskustelut Koulutukseen osallistumisen seuranta



	- Kehityskeskustelut		
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista.	- Huomion kiinnittäminen työjärjestelyihin - Kannustetaan naisia ja miehiä perhevapaiden käyttämiseen - Huolehditaan sijaisjärjestelyistä perhevapaiden käytön yhteydessä - Huolehditaan perhevaapaalta palaavan työhön paluun tuesta	Esihenkilöt	Perhevapaiden käytön kartoittaminen sukupuolen mukaan henkilöstöraportissa
Häirintä ja ahdistelu Tiedostetaan, mitä tarkoitetaan epäasiallisella kohtelulla, häirinnällä ja kiusaamisella. Korostetaan omaa vastuuta suvaitsevaisuuden lisäämiseksi.	- Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän ehkäisyne- nettelytapaohjeet - Henkilöstöä koskevat asiakasväkivallan hallintamenettelyt - Haitallisen henkisen kuormituksen tunnistaminen, ehkäiseminen ja hallitseminen	Työntekijät Työyhteisö Esihenkilöt Työsuojelu Työterveyshuolto	Ilmenneet tapaukset Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely
Syrjintä Kukaan ei joudu syrjinnän, häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi.	- Syrjinnän kieltoja käsitellään työpaikalla - Rohkaistaan henkilöstöä puuttumaan epäasialliseen kohteluun	Työntekijät Työyhteisö Esihenkilöt Työsuojelu Työterveyshuolto	Ilmenneet tapaukset Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

## 5. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen koulutuksessa, varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa

Tasa-arvolain 5 §:n mukaan 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.

Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla on samat mahdollisuudet varhaiskasvatukseen ja että varhaiskasvatusta tukee tämän lain tarkoituksen toteutumista.

Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa, opetuksessa ja varhaiskasvatuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Erityistä huomiota

tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perusturvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Vuosittaisen tarkastelun sijaan suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

Yhdenvertaisuuslain mukaan koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Koulutuksen järjestäjän tulee arvioida yhdenvertaisuutta ja toiminnan tosiasiallisia vaikutuksia mm. siihen, miten toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Yhdenvertaisuuden toteutumisen ja väestöryhmiin kohdistuvien vaikutusten arviointi, samoin kuin yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden suunnittelu, on tärkeää toteuttaa säännöllisin väliajoin, jotta koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen on mahdollista ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteuttamisen edistämiseksi.

Varhaiskasvatuksen järjestäjä ja palveluntuottaja vastaavat siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa laaditaan vuosittain tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön kanssa. Lapsille on varattava mahdollisuus osallistua suunnitelman laatimiseen lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi muuta toimipaikan suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys varhaiskasvatuksen toimipaikan tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

Yhdenvertaisuuslain mukaan varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että jokaisessa varhaiskasvatuksen toimipaikassa tulee laatia toimipaikkakohtainen yhdenvertaisuussuunnitelma. Sekä varhaiskasvatuksen järjestäjien että palveluntuottajien on velvollisuus laatia omat suunnitelmat.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on varattava lapsille ja heidän huoltajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä. *Kuulemisvelvoite* koskee myös yhdenvertaisuussuunnittelua. Lapset voidaan ottaa myös mukaan suunnitelman laatimiseen lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen osana päiväkodin tai muun varhaiskasvatuksen toimintamuodon toimintaa.

Kunnan alueella toimivien perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan osalta, kunta vastaa siitä, että toimijoille laaditaan toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat. Suunnitelmat laaditaan näiden toimijoiden kanssa yhteistyössä ja koska toimijat ovat hyvin erilaisia, on tarkoituksenmukaista, että yhdenvertaisuussuunnitelmat laaditaan erikseen

perhepäivähoidon toimijoille ja erikseen kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille, kuitenkin kaikille samanlaisille toimijoille yhteisesti.

Yhdenvertaisuuslain mukaan varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan velvollisuutena on arvioida, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava varhaiskasvatuksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien tulee laatia yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnitelmat **1.6.2025 mennessä**.

Esiopetuksesta säädetään perusopetuslaissa. Esiopetusta voidaan kunnan päätöksen mukaisesti järjestää päiväkodissa, koulussa tai muussa soveltuvassa opetuksen järjestämispaikassa.

Lain esitöiden (HE 148/2022 vp) mukaan yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukainen yhdenvertaisuussuunnittelu koskee esiopetusta silloin kun, kun se järjestetään koulussa ja uusi 6 a § koskee esiopetusta silloin, kun sitä järjestetään päiväkodin yhteydessä.

## 6. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

### 6.1 Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oleva henkilöstö toimialoittain

	2020 mie- het	2020 naiset	2020 yht.	2021 miehet	2021 naiset	2021 yht.	2022 miehet	2022 naiset	2022 yht.
Yleishallinto	1	4	5	1	2	3	1	2	3
Sivistystoimi	9	39	48	8	40	48	7	39	46
Muut palvelut					2	2		2	2
Tekninen toimi	12	11	23	11	12	23	12	10	22
Elinvoimapaalv								1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	<b>54</b>	<b>76</b>	<b>20</b>	<b>56</b>	<b>76</b>	<b>20</b>	<b>54</b>	<b>74</b>

Taulukosta nähdään, että vuoden 2022 lopussa Lappajärven kunnassa miehiä oli 20 ja naisia 54, eli miesten osuus oli 27 % ja naisten osuus 73 %. Henkilöstöstä 62,2 % oli sivistystoimessa, 29,7 % teknisessä toimessa, 4,1 % hallintotoimessa ja muissa palveluissa 4 %. Vakituksista henkilöistä osa-aikaisia oli 14, joista hallintotoimessa 1, sivistystoimessa 12 ja teknisessä toimessa 1.

## Määräaikainen henkilöstö toimialoittain

	2020 miehet	2020 naiset	2020 yht.	2021 miehet	2021 naiset	2021 yht.	2022 miehet	2022 naiset	2022 yht.
Yleishallinto	1	4	5		1	1	1		1
Sivistystoimi	1	5	6	2	8	10	4	6	10
Muut palvelut				2	1	3	1		1
Tekninen toimi	0	0	0	2	3	5	2	5	7
Elinvoimapaalv.									
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>

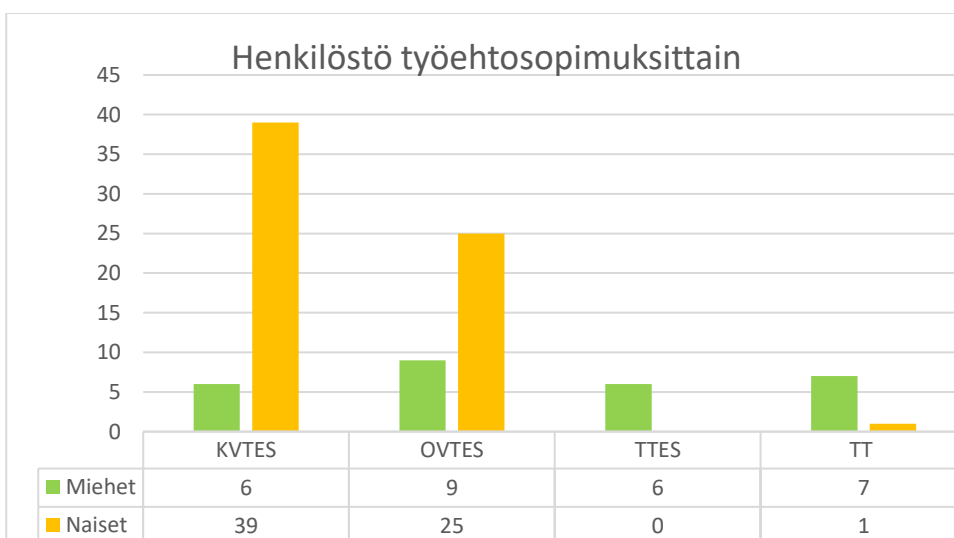
Vuoden 2022 lopussa määräaikaisia henkilöitä oli eniten sivistystoimessa ja toiseksi eniten teknisessä toimessa. Määräaikaisia henkilöitä oli yhteensä 19 ja naisten ja miesten osuus oli lähes sama.

## Yhteenveto

	Miehet		Naiset		Yhteensä
	vak	ma	vak	ma	
Yleishallinto	1	1	2		4
Sivistystoimi	7	4	39	6	56
Muut palvelut	0	1	2		3
Tekninen toimi	12	2	10	5	29
Elinvoimapaalvelut			1		1
<b>Yhteensä</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>11</b>	<b>93</b>

Työpaikkailmoitukset laaditaan siten, että niiden perusteella tehtävään voi hakea kaikki hakuehdot täyttävät täysi-ikäiset henkilöt. Tästä huolimatta tehtävät ovat edelleen eriytyneet melko voimakkaasti sukupuolen mukaan. Naiset sijoittuvat useammin naisennemistöisiin työtehtäviin. Miehet puolestaan sijoittuvat useammin miesennemistöisiin työtehtäviin.

## Koko henkilöstön määrä sopimusaloittain



TTES:n piirissä ei ole yhtään naista ja TT:n työehtosopimusten piirissä on yksi nainen ja 7 miestä. KVTES:n ja OVTES:n piirissä on sekä miehiä että naisia. Taulukossa on sekä vakituiset että määräaikaiset palkansaajat.

## 6.2 Naisten ja miesten tehtävien palkkaus ja palkkaerot

### Tuntipalkkaisten sopimuksen alaisten palkkavertailu

Koska tuntipalkkaisten työehtosopimukseen kuuluu ainoastaan kuusi miestä, eikä yhtäkään naista, palkkavertailua ei ole syytä tehdä.

### KVTES- sopimuksen alaisten palkkavertailut

Palkkavertailuun on otettu ainoastaan ne hinnoittelutunnuksen mukaiset ryhmät, joissa on vähintään kolme henkilöä. Palkat ovat kunkin ryhmän keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat. RUO- ryhmät on yhdistetty.

Hinnoittelutunnus, tilanne 31.5.2023	Naiset	Miehet
05KOU60 ja 05KOU070	2080,12	miehiä 1
01TOI060	2458,61	miehiä 1
06RUO05B – 06RUO020	1982,08	ei miehiä
08SII070	2018,83	miehiä 1
02VAP020		miehiä 1
02KIRO42 JA 02KIR060	naisia 2	ei miehiä
99999999	naisia 2	miehiä 1

Teknisten sopimuksen piirissä toistaiseksi voimassa olevassa työ-/virkasuhteessa naisia on yksi ja miehiä viisi. Taulukosta voidaan huomata, että vertailua ei voida suorittaa, sillä missään ryhmässä naisia ja miehiä ei ole riittävästi vertailun muodostamiseksi.

Hinnoittelutunnus tilanne 31.5.2023	Naiset	Miehet
50104018		miehiä 2
50102014	naisia 1	miehiä 2
50101011		miehiä 1

KVTES ja TS -sopimusten alaisten naisten ja miesten tehtäväkohtaisissa palkoissa ei ole mainittavaa eroa.

### OVTES:n sopimuksen mukaiset palkkavertailut

Hinnoittelutunnus	Naiset	Miehet
40301402		miehiä 1
40304005	3011,42	miehiä 1
40304012	naisia 2	ei miehiä
40304030	2803,42	2803,42
40304066	naisia 1	ei miehiä
40307038	naisia 2	ei miehiä
40307063	naisia 1	ei miehiä
40401005	naisia 1	ei miehiä
40404017	3161,98	miehiä 1
40407037	naisia 1	ei miehiä

Lappajärven kunnan OVTES paikallisen palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaiset palkat perustuvat hyväksytyjen tehtävänvaativuuden arvioinnin kriteerien mukaiseen järjestelmään. TVA- kriteerit päivitettiin ja otettiin käyttöön vuonna 2023. Palkka-asiatoimikunta on valmistanut kriteerit, jotka henkilöstöjaosto hyväksyi. Työnvaativuuden mukaan maksettavat lisät kuuluvat tehtäväkohtaiseen palkkaan, josta syystä tehtäväkohtaisissa palkoissa on eroja.

Kunta-alalla palkat määräytyvät kunnallisten virka- ja työehtosopimusten palkkausjärjestelmien mukaan ja perustuvat tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Sopimuksissa on määritelty tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytettävät yleiset vaativuustekijät ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin TVA- kriteerit. Kunnissa naisten ja miesten palkkaerot selittyvät pitkälti ammattien eriytymisellä ja erilaisella koulutustasolla.

## 7. Arviointi ja seuranta

Lappajärven kunta on edistänyt henkilöstösuunnittelulla ja -hankinnalla organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoisempaan suuntaan. Esimiesasemassa toimii sekä naisia että miehiä. Tilastojen pohjalta voidaan kuitenkin todeta, että osa aloista on vielä segmentoitunut naisten ja miesten töihin, esim. tuntipalkkaisissa ei ole yhtään naista ja teknisten sopimuksen piirissä on vain yksi nainen. Sen sijaan KVTES:n ja OVTES:n sopimusten piirissä on sekä miehiä että naisia, joskin suurin osa kummassakin on naisia.

Rekrytointivaiheessa hakuilmoitukset laaditaan siten, että ne ovat sukupuolineutraaleja ja yhdenvertaisia eri väestöryhmille.

Valtuustokaudella vuosina 2022-2025 kunnan toimielimissä on sekä naisia että miehiä tasapuolisesti. Toimielinten puheenjohtajissa on sekä naisia että miehiä. Valtuuston puheenjohtajistossa on kolme miestä, eikä yhtäkään naista. Hallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja ovat miehiä. Valiokuntien puheenjohtajissa on kaksi naista ja yksi mies, varapuheenjohtajat ovat miehiä.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään tasa-arvoa edistäväksi siten, että työstä maksettava palkka määräytyy tehtävän vaativuuden, henkilökohtaisen osaamisen sekä työssä saavutettujen tulosten perusteella. Työn vaativuuden arvioinnin perusajatus on arvioida työn vaativuutta, joten työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai etninen tausta eivät vaikuta arviointiin tai sen tulokseen.

Lappajärven kunnan eri hallintokunnat seuraavat tavoitteiden toteutumista ja arvioivat tuloksia. Tarvittaessa toiminnan toteutumisesta raportoidaan työsuojelutoimikunnalle. Tiedot kootaan keskitetysti.