



# **KEMIJÄRVEN KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMA 2017-2018**

## Sisällys

LUKIJALLE.....	2
1. Johdanto.....	3
1.1. Tasa-arvosuunnitelman tavoitteet .....	3
1.2. Työkalu henkilöstön ja kaupunkilaisten käyttöön.....	3
2. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen kunnan tehtävänä .....	3
3. Erilaiset erot ja tasa-arvo .....	4
4. Kemijärven kaupungin tasa-arvotilanne .....	5
4.1. Arvio aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta.....	5
4.1.1. Henkilöstörakene .....	5
4.1.2. Tasa-arvo työhönotossa .....	7
4.1.3. Samapalkkaisuus.....	7
4.1.4. Työaika .....	8
4.1.5. Ura- ja ammattitaidon kehittämismahdollisuudet .....	8
4.1.6. Miesten ja naisten sijoittuminen tehtäviin .....	8
4.1.7. Työolot ja kohtelu työpaikalla .....	9
4.1.8. Asiakkaiden tasapuolinen kohtelu .....	9
4.1.9. Työnantajan toimenpiteet tasa-arvoa loukkaavissa toimenpiteissä .....	10
5. Kemijärven kaupungin tasa-arvosuunnitelman hyödyntäminen ja toimenpiteet.....	10
5.1. Palvelut yhdenvertaisuussuunnitelmassa.....	10
5.2. Tasa-arvo työhönotossa .....	10
5.3. Positiivinen erityiskohtelu .....	10
5.4. Palkkaus .....	12
5.5. Työn ja perheen yhteensovittaminen .....	12
5.6. Ikäohjelma .....	12
5.7. Henkilöstökoulutus.....	13
5.8. Häirintä ja kiusaaminen.....	13
5.9. työntekijöiden tasa-arvon edistäminen .....	14
6. Tiedottaminen .....	14
7. Seuranta ja suunnitelman päivittäminen .....	14

## LUKIJALLE

Kunnilla on lakisääteinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen päätöksenteossa (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986).

Tasa-arvon edistäminen sisältyy myös moniin kuntien palveluja koskeviin erityislakeihin ja sääntelyyn, kuten koulutusta koskevaan lainsäädäntöön ja opetussuunnitelmien perusteisiin. Lainsäädännön lisäksi kuntia ohjaavat kansallinen tasa-arvopolitiikka, hallituksen tasa-arvo-ohjelma ja ministeriöiden ohjaus.

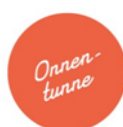
Kemijärven kaupunki toimii samanaikaisesti sekä palvelujen tuottajana kuntalaisille ja muille kaupungin asiakkaille että työnantajana. Kemijärven kaupunki edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta perustehtäviensä kaikilla tasoilla ja molemmissa rooleissa.

Kemijärven kaupungin arvoja ovat avoimuus, tasa-arvoisuus, yhteisöllisyys, luovuus ja kestävä kehitys. Tasa-arvoisuus otetaan huomioon kaupungin päätöksenteossa, toiminnoissa, palveluissa ja kehittämisessä. Kemijärven kaupunki edistää asukkaidensa hyvinvointia ja koko Itä-Lapin kilpailukykyä ja vetovoimaa panostamalla verkostoitumiseen, luovuuteen, osaamiseen ja yrittäjyyteen.

Tämä tasa-arvosuunnitelma on laadittu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisesti. Tämän käytännönläheisen suunnitelman avulla kaupungin päätöksentekojärjestelmä, organisaatiot ja henkilöstö voivat arvioida toimintatapoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Palveluyksiköiden esimiehet käyvät läpi ohjelman oman henkilöstönsä kanssa. Suunnitelma käsitellään muun muassa henkilöstökoulutuksessa ja työhyvinvoinnin ja työsuojelun tilaisuuksissa. Tämä tasa-arvosuunnitelma sisältää arvion aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi toimikaudella 2017-2018.

Tasa-arvosuunnitelmassa tarkastellaan kaupunkiorganisaatiota henkilöstön näkökulmasta, ja seuraavaksi laadittavassa yhdenvertaisuussuunnitelmassa asiaa tarkastellaan kaupunkiorganisaation päätöksenteon, palvelujen ja toiminnan näkökulmasta.

Suunnitelman laatimisesta on vastannut Kemijärven kaupungin työsuojelutoimikunta. Suunnitelma on käynyt lausunnolla kaupungin kehysryhmässä, ja kaupunginhallitus on hyväksynyt suunnitelman syyskuussa 2017.



# 1. JOHDANTO

## 1.1. TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAVOITTEET

Tämä suunnitelma on tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma sukupuolten välisen tasa-arvon, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun edistämiseksi Kemijärven kaupungin palveluissa ja työpaikoilla. Suunnitelma sisältää selvityksen tasa-arvon nykytilasta, tasa-arvotyön toteutumisen seurannan sekä tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Suunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäistä välitöntä ja välillistä syrjintää ja häirintää Kemijärven kaupungin palveluissa ja työyhteisöissä. Kaupunki seuraa suunnitelman toteutumista ja kehittää toimintaansa tämän pohjalta.

Kaupungin arvot muodostavat pohjan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle. Tasa-arvotyön tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja toimintakulttuuria. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus. Tämän toimintatavan ja -kulttuurin mukaisesti kuntalaiset saavat palveluja yhdenvertaisessa ympäristössä ja kaupungin henkilöstö voi työskennellä ja toimia tasa-arvoisessa työyhteisössä.

## 1.2. TYÖKALU HENKILÖSTÖN JA KAUPUNKILAISTEN KÄYTTÖÖN

Tässä suunnitelmassa kuvataan Kemijärven kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteita sekä sitä, miten periaatteita voidaan soveltaa käytäntöön. Kaupunkiyhteisön jäsenet voivat peilata ympäristöään ja toimintatapaansa ohjelman periaatteisiin.

Suunnitelma integroidaan Kemijärven kaupungin toimintaan seuraavien toimenpiteiden avulla:

1. Yksiköiden esimiehet käyvät ohjelman läpi henkilöstökokouksissa.
2. Suunnitelma käydään läpi kaupungin kehysryhmässä ja johtoryhmässä.
3. Suunnitelma sisällytetään henkilöstön perehdyttämisohjelmaan ja orientaatioon.
4. Henkilöstöhallinto järjestää esimiehille ja henkilöstölle valmennusta suunnitelman toimenpiteistä.

## 2. SUKUPUOLTEN TASA-ARVON EDISTÄMINEN KUNNAN TEHTÄVÄNÄ

Kuntalain mukaan kunta edistää kuntalaisten hyvinvointia ja kestävästä kehitystä alueellaan. Sukupuolten tasa-arvo ja kuntalaisten yhdenvertaisuus sekä ihmisoikeuksien toteutuminen ovat keskeisiä hyvinvoinnin ja sosiaalisesti kestävästä kehityksen kannalta. Kunnilla on tärkeä rooli naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämässä. Hyvin järjestetyt palvelut, toimiva

ja turvallinen arki sekä tasa-arvoinen päätöksenteko luovat perustan kuntalaisten tasa-arvolle.

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläistä oikeutta ja mahdollisuutta osallistua ja tehdä valintoja sukupuolesta riippumatta sekä naisten ja miesten erityispiirteiden yhtäläistä arvostamista. Pelkkä tasa-arvoisten mahdollisuuksien tarjoaminen ei ole paras keino kuntalaisten tasa-arvon edistämiseksi. Mahdollisuuksien tasa-arvon lisäksi yhtä tärkeää on käytännön lopputuloksen tasa-arvo. Se, miten tasa-arvo näkyy käytännössä palveluissa ja päätöksenteossa miesten ja naisten joskus erilaisten tarpeiden huomioimisena, ja miten miesten ja naisten tarpeisiin on onnistuttu todellisuudessa vastaamaan.

### **3. ERILAISET EROT JA TASA-ARVO**

Sukupuolen lisäksi myös muut erot kuten ikä, asuinpaikka, sosiaalinen asema, tausta, uskonto ja seksuaalinen suuntautuminen vaikuttavat kuntalaisten kokemuksiin ja mahdollisuuksiin ja tasa-arvon toteutumiseen. Usein erilaiset erot vaikuttavat kuntalaisten elämässä samanaikaisesti, ja esimerkiksi koululainen, vanhuspalveluiden asiakas tai vähemmistöryhmiin kuuluva on samanaikaisesti myös tyttö, poika, mies tai nainen. Myös esimerkiksi syrjäytyminen tai vähemmistöryhmiin kuuluminen voi vaikuttaa naisiin ja miehiin eri tavoin. Samoin kun puhutaan miehistä ja naisista, on hyvä pitää mielessä myös muita eroja, sillä niin miehet kuin naisetkaan eivät ole keskenään samanlaisia.

Tässä ohjelmassa on kuvattu Kemijärven kaupungin erilaisia rooleja ja keinoja tasa-arvon edistämiseksi.

## 4. KEMIJÄRVEN KAUPUNGIN TASA-ARVOTILANNE

### 4.1. ARVIO AIKAISEMMAN TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMISESTA

Arviota tasa-arvo-ohjelman toteutumisesta käytetään uuden suunnitelman pohjana. Kemijärven kaupunki on laatinut tasa-arvo-ohjelman vuosille 2006 – 2010. Ohjelmakautta on jatkettu vuoteen 2016 saakka.

#### 4.1.1. HENKILÖSTÖRAKENNE

Kemijärven kaupunki laatii vuosittain henkilöstötilinpäätöksen ja henkilöstökertomuksen. Henkilöstökertomuksessa tarkastellaan henkilöstörakennetta, henkilöstökuluja, terveydentilaa ja toimintakykyä, osaamisen kehittämistä ja panostusta henkilöstöön ja hyvinvointiin.

Määräaikaisen henkilöstön osuus on korkea. Määräaikaisia palvelusuhteita oli vuonna 2015 25 % kun kuntasektorilla osuus on 21 %. Määräaikaisten työntekijöiden osuus on pysynyt korkealla tasolla useiden vuosien ajan. Määräaikaisten osuutta selittää alueellisten yksiköiden, kansalaisopiston ja musiikkiopiston, sivutoimiset tuntiopettajat. Sivutoimisia palvelussuhteita oli 68 vuonna 2015.

TAULUKKO 1. Kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö vuosina 2013 – 2015.

Vuosi	2013	2014	2015
Vakinaiset	617 (73 %)	607 (73 %)	555 (75 %)
Määräaikaiset	223 (27 %)	224 (27 %)	180 (25 %)

TAULUKKO 2. Henkilöstö palvelualoittain (N=714).

Palvelualue	Henkilöstö	%-osuus
Hallinto- ja tukipalvelut	48	7 %
Hyvinvointipalvelut	567	79 %
Tekniset palvelut	99	14 %

Palkkakartoitus 30.11.2016 sisältää tiedot kaikista palvelu- ja työsuhteessa olleista työntekijöistä. Kemijärven kaupunki on naisvaltainen työpaikka. Naisia henkilöstöstä oli 82 % ja miehiä 18 % vuonna 2015. Naisten osuus henkilöstöstä on kasvanut viimeisten vuosien aikana.

TAULUKKO 3. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelussuhteen mukaisesti 31.12.2015.

Palvelussuhde	Mies	Nainen
Vakinaiset	89 (16 %)	466 (84 %)
Määräaikaiset	47 (26 %)	133 (74 %)
Yhteensä	136 (18 %)	599 (82 %)

Kemijärven kaupungin henkilöstö on ikääntynyt. Henkilöstön keski-ikä on 51 vuotta. Suurimmat ikäryhmät ovat 55 - 59 vuotta, 50 – 54 vuotta ja 60 – 64 vuotta.



TAULUKKO 4. Henkilöstö ikäryhmittäin sulkupuolen mukaan (N = 714).

Ikäryhmä	Mies	Nainen	Yhteensä	%-osuus
0 - 19	1	5	6	1 %
20 - 24	4	18	22	3 %
25 - 29	9	27	36	5 %
30 - 34	5	33	38	5 %
35 - 39	5	37	42	6 %
40 - 44	9	56	65	9 %
45 - 49	11	62	73	10 %
50 - 54	27	96	123	17 %
55 - 59	29	136	165	23 %
60 - 64	22	93	115	16 %
65 - 68	5	11	16	2 %
68 -	7	6	13	2 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>134</b>	<b>580</b>	<b>714</b>	<b>100 %</b>

Henkilöstön ikäjakauma palvelualueittain on samansuuntainen. Hallinto- ja tukipalveluissa 40 % henkilöstöstä on ikäryhmässä 55 – 59. Kokenut ja pitkän ja monipuolisen työhistorian omaava henkilöstö on työnantajalle voimavara.

TAULUKKO 5. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelualueittain 30.11.2016.

Palvelualue	Mies	Nainen
Hallinto- ja tukipalvelut	6 (13 %)	42 (88 %)
Hyvinvointipalvelut	97 (17 %)	470 (83 %)
Tekniset palvelut	31 (31 %)	68 (69 %)

Henkilöstö sukupuolen mukaan jakaantuu hallintokunnittain suhteellisen tasaisesti.

#### 4.1.2. TASA-ARVO TYÖHÖNOTOSSA

Henkilöstön rekrytoinnista on säädetty kaupungin säännöissä ja toimintaohjeissa. Kelpoisuusvaatimukset säädetään laissa ja kaupungin säädöksissä. Työsuhteeseen ottamisen perusteina ovat ansioituneisuus ja soveltuvuus tehtävään (muun muassa koulutus ja työkokemus). Tehtävän työn hakukriteerit tuodaan esille hakukuulutuksessa. Tehtävään valitaan tehtävän vaatimukset parhaiten täyttävä hakija.

#### 4.1.3. SAMAPALKKAISUUS

Kemijärven kaupunki on ottanut käyttöön työn vaativuuden arvioinnin (TVA) mukaisen palkkausjärjestelmän. TVA-palkka määräytyy työn vaativuuden perusteella. Henkilökohtainen palkanosa (HPO) määräytyy henkilökohtaisen työssä suoriutumisen perusteella. Järjestelmän johdosta samaa ja samanarvoista työtä tekevät saavat samaa palkkaa. Järjestelmä tukee sukupuolten välistä tasa-arvoa palkkauksessa.

Tehtävänimikkeiden harmonisointia on tehty noin 10 vuotta. Uudistuksen avulla yhdistettiin samaa työtä tekevien tehtävänimikkeistö.

Henkilöstön palkkakartoitus on tehty marraskuun 2016 palkkatietojen pohjalta. Palkkakartoituksessa tarkastellaan työn vaatimusten arvioinnin (TVA) mukaista palkkaa.

TAULUKKO 9. Henkilöstön palkkakartoitus 30.11.2016 (N = 631).

Palkkakartoitus Tilanne 30.11.2016	Lukumäärä		Tva-palkka keskimäärin		Naisten palkka/ miesten palkka Palkkaero-%
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	
<b>KVTES</b>					
Johtavat viranhaltijat	3	11	3538	3324	94 %
Toimisto (kirjanpito, maatalous)	1	32	2346	2194	94 %
Varhaiskasvatus (esiopetus, päiväkodit)	6	47	2101	2160	103 %
Kirjasto, vapaa-aika, kulttuuri	9	8	1860	1987	107 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut	17	298	2140	2163	101 %
Ruokapalvelu ja siistiminen	2	31	1720	1827	106 %
Muut (projekti-, maatalous- ja it-työntekijät)	1	8	3116	2435	78 %
KVTES yhteensä/keskimäärin	39	435	2159	2165	100 %
<b>OVTES</b>					
OVTES yhteensä/keskimäärin	21	51	2794	2819	101 %
<b>TEKNISET</b>					
Työnjohto	9	1	2741	2459	90 %
Muu henkilöstö	19	5	1837	1672	91 %
TEKNISET yhteensä/keskimäärin	28	6	2128	1803	85 %
<b>LÄÄKÄRIT</b>					
LÄÄKÄRIT yhteensä/keskimäärin	4	8	4686	4498	96 %
<b>YHTEENSÄ/KESKIMÄÄRIN</b>	<b>92</b>	<b>500</b>	<b>2339</b>	<b>2229</b>	<b>95 %</b>



Palkkatarkastelun perusteella KVTES- ja OVTES-palkkauksessa olevilla TVA-palkka on keskimäärin sama miehillä ja naisilla. Teknisten sopimuksen työntekijöillä naisten palkka on vain 85 % miesten palkasta, ja lääkärisopimuksen piirissä olevilla naisten palkka on 95 % miesten palkasta.

KVTES:n piirissä olevista työntekijöistä suurin osa on hoitoalan tehtävissä. Viisi suurinta tehtävänimikettä kattaa 47 % työehtosopimuksen palkkasunnasta ja 49 % henkilöstömäärästä. Viiden suurimman tehtävänimikeryhmän keskimääräinen TVA-palkka oli 2094 €/kk. Tähän ryhmään kuului 10 (4 %) miestä ja 240 (96 %) naista.

TAULUKKO 10. KVTES:n suurimmat palkkasummat tehtävänimikkeen mukaan.

Tehtävänimike	%-osuus KVTES:n palkkasummasta
Hoitaja Summa / Tva-palkka	14 %
Laitoshuoltaja Summa / Tva-palkka	14 %
Lähihoitaja Summa / Tva-palkka	44 %
Päivähoitaja Summa / Tva-palkka	9 %
Sairaanhoitaja Summa / Tva-palkka	18 %

Henkilöstön tehtäväkohtaisissa palkoissa ei ole eroja miesten ja naisten välillä, joten tasa-arvoisuus toteutuu palkkauksessa.

#### 4.1.4. TYÖAIKA

Työaikajärjestelmää on modernisoitu työehtosopimusten puitteissa. Työnantaja on ohjeistanut työaikajärjestelmien käyttöä. Työajan seurannassa on siirrytty pääosin sähköisiin järjestelmiin. Tämä tukee osaltaan tasa-arvoa työpaikoilla.

#### 4.1.5. URA- JA AMMATTIT Aidon KEHITTÄMISM AH DOLLISUUDET

Kemijärven kaupungissa on käytössä sisäinen rekrytointijärjestelmä. Avoimet työpaikat pyritään täyttämään henkilöstön sisäisillä siirroilla. Tämä mahdollistaa henkilöstön osaamisen ja työkokemuksen hyödyntämisen.

#### 4.1.6. MIESTEN JA NAISTEN S IJOITTUMINEN TEHTÄVIIN

Henkilöstö jakaantuu sukupuolen mukaisesti tehtäviin epäyhtenäisesti. Työpaikoilla on havaittavissa miesten töitä ja naisten töitä tehtävänimikkeiden perusteella.

TAULUKKO 6. Henkilöstömäärä sukupuolen mukaisesti eräissä tehtäväkokonaisuuksissa, joissa ero henkilöstömäärässä on suuri.

Tehtäväkokonaisuus	Mies	Nainen
Ruokapalvelu + siistiminen (KVTES)	2 (6 %)	31 (94 %)
Sosiaali- ja terveystalvet, ei esimiestehtäviä (KVTES)	16 (5 %)	320 (95 %)
Toimistosihteerit (KVTES)	1 (3 %)	35 (97 %)
Varhaiskasvatus + koulunkäynninohjaajat (KVTES)	6 (11 %)	48 (89 %)

TAULUKKO 7. Henkilöstömäärä sukupuolen mukaisesti eräissä tehtäväkokonaisuuksissa, joissa ero henkilöstömäärässä on lähellä kokonaisjakamaa / keskimääräistä.

Tehtäväkokonaisuus	Mies	Nainen
Kirjasato + vapaa-aika + kulttuuri (KVTES)	9 (53 %)	8 (47 %)
Lääkärit (LS)	4 (33 %)	8 (73 %)
Opettajat (OVTES)	21 (29 %)	51 (71 %)

TAULUKKO 8. Henkilöstö työehtosopimusten mukaisesti.

Työehtosopimus	Mies	Nainen
KVTES	39	435
OVTES	21	51
TS	28	6
LS	4	8

Henkilöstön sijoittuminen tehtäviin sukupuolten mukaisesti vaihtelee merkittävästi tehtäväkokonaisuuksien välillä.

#### 4.1.7. TYÖOLOJEN JA KOHTELU TYÖPAIKALLA

Kemijärven kaupungissa on toteutettu henkilöstön hyvinvointiohjelma vuosina 2012 – 2014. Hyvinvointiohjelman tavoitteena oli kaupungin henkilöstön hyvinvoinnin lisääminen muun muassa henkilöstön terveydenedistämistoimenpiteillä, johtamisen ja henkilöstöasioiden yhteisten käytäntöjen jalkauttamisella, henkilöstöhallinnon resurssien lisäämisellä, avoimemman toimintakulttuurin ja tiedottamisen lisäämisellä sekä henkilöstön kouluttamisella.

Työpaikkojen työolojen seuranta ja kehittäminen ovat työn johtamisen keskeisiä elementtejä. Sisäilmatyöryhmä seuraa ja koordinoi työpaikkojen sisäilmasto-ongelmien selvittelyä ja niiden poistamista.

#### 4.1.8. ASIAKKAIDEN TASAPUOLINEN KOHTELU

Kemijärven kaupungin asiakkaiden tasapuolista kohtelua valvotaan ja kehitetään kaupungin yhdenvertaisuusohjelman kautta.



#### **4.1.9. TYÖNANTAJAN TOIMENPITEET TASA-ARVOA LOUKKAAVISSA TOIMENPITEISSÄ**

Kemijärven kaupungissa on käytössä varhaisen tuen malli, jonka tavoitteena on aktivoida puuttumaan työhyvinvoinnin riskitekijöihin mahdollisimman varhain. Elinvoimaa työhyvinvoinnilla (ELVI) toimintamalli sisältää esimiehelle työohjeen, jonka avulla puututaan jo varhaisessa vaiheessa muun muassa työhön, työyhteisöön sekä sairauspoissaoloihin liittyviin huolitilanteisiin. ELVI-toimintamalli on kaupungin Intranet-sivuilla.

### **5. KEMIJÄRVEN KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMAN HYÖDYNTÄMINEN JA TOIMENPITEET**

Kemijärven kaupungilta puuttuu yhdenvertaisuussuunnitelma.

Kemijärven kaupunki tarvitsee ikäjohtamisen ohjelman. Ohjelmassa huomioidaan ikääntyvän henkilöstön osaamisen hyödyntäminen ja ikääntyvän henkilöstön työssä jaksaminen.

#### **5.1. PALVELUT YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMASSA**

Periaatteet Kemijärven kaupungin palvelujen yhdenvertaisuuden toteutumisesta tehdään yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

#### **5.2. TASA-ARVO TYÖHÖNOTOSSA**

Tehtävien täytössä huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain vaatimukset. Rekrytoinnin lähtökohta on, että ansioitunein henkilö valitaan tehtävään riippumatta hänen sukupuolestaan, iästään tai muusta vastaavasta tekijästä. Päämääränä on rekrytoida mahdollisimman hyvää ja tarkoituksenmukaista työvoimaa sekä antaa työntekijöille tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet edetä ansioiden, soveltuvuuden ja pätevyyden perusteella.

Työntekijän perusoikeus on tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti samanlaisissa tilanteissa.

#### **5.3. POSITIIVINEN ERITYISKOHTELU**

Työnantajalla on velvollisuuksia aktiivisesti edistää työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Sanotut velvollisuudet ovat luonteeltaan lähellä positiivista erityiskohtelua: molemmissa on kysymys keinoista edistää laissa säädettyä tavoitetta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lisäämisestä. Tasa-arvolain perusteluissa todetaankin, että positiivinen erityiskohtelu täydentää siinä säädettyjä tasa-arvon edistämismenettelyjä. Erona kuitenkin on, että positiivinen erityiskohtelu ei ole työnantajan velvollisuus, vaan sallittu poikkeus syrjinnän kiellosta.



Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan ihmisten välisen tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämisen keinoja. Miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon toteutumiseksi työelämässä tasa-arvoisen kohtelun periaate ei estä toteuttamasta sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja. *Positiivista erityiskohtelua* (tai ns. positiivista syrjintää) ovat toimenpiteet, joilla vähemmistössä olevan sukupuolen edustajat asetetaan etusijalle työhönotossa, ylennyksissä tai muissa valinnoissa.

*Positiivisten erityistoimien* tarkoituksena on auttaa ennen kaikkea naisia kilpailemaan tehokkaammin miesten kanssa. Ne tähtäävät yleensä yhtäläisten mahdollisuuksien luomiseen, esimerkiksi vain naisille tarkoitettuja koulutus-, tuki- tai rahoitusjärjestelyjä. Positiivisia erityistoimia ovat myös jonkin ammatin esiintuominen kyseisellä alalla aliedustettuna olevalle sukupuolelle, ja aliedustetun ryhmään kuuluvien rohkaiseminen hakemaan paikkaa työpaikan hakuilmoituksessa.

*Välitöntä positiivista erityiskohtelua/syrjintää* on huonomassa asemassa olevan sukupuolen edustajan asettaminen etusijalle työelämän valintatilanteissa. Kielletty syrjintäperuste, eli sukupuoli, on eri asemaan asettamisen perusteena tällöin sallittu. Työnantaja voi esimerkiksi valitessaan osallistujia esimieskoulutukseen antaa etusijan esimiestehtävässä aliedustettuna olevan sukupuolen edustajalle. *Välillisestä positiivisesta erityiskohtelusta/syrjinnästä* on kysymys, kun valintatilanteessa käytetään sinänsä sukupuolineutraalia arviointiperustetta, jota soveltamalla toisen sukupuolen edustaja tosiasiallisesti on eri asemassa.

Positiivisen erityiskohtelun on oltava miesten ja naisten välisen tasa-arvotavoitteen kannalta oikeasuhteista. Positiivinen erityiskohtelu on keino toteuttaa tavoitteellista lainsäädäntöä, joten sen hyväksyttävyyden riippuu menettelyn tarkoituksesta. Erityiskohtelun tavoitteena on oltava tosiasiallisen yhdenvertaisuuden/tasa-arvon edistäminen.

Yhdenvertaisuuslain nojalla esimerkiksi ikänsä tai vammaisuutensa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa oleva työntekijä tai työntekijäryhmä voidaan asettaa erilaiseen asemaan muihin työntekijöihin nähden, tai maahanmuuttajille voidaan suomalaisen yhteiskuntaan integroitumisen helpottamiseksi järjestää kieli- ja muuta koulutusta. Tasa-arvolain mukaan positiivinen erityiskohtelu mahdollistaa aliedustettuna tai muutoin heikommassa asemassa olevaan sukupuoleen kohdistuvan positiivisen erityiskohtelun tietyissä rajoissa.

Erityistoimien on kohdistuttava ryhmään, joka on jollakin laissa tarkoitettulla syrjintäperusteella epäedullisemmassa asemassa kuin verrokkiryhmä ja/tai jonka olosuhteet ovat epäedullisemmat kuin verrokkiryhmällä. Usein kysymys on yhteisössä vähemmistönä olevan ryhmän aseman parantamisesta.

Henkilöstöhallinto seuraa vuosittain, miten toteutuu naisten ja miesten sijoittuminen tehtäviin.

## 5.4. PALKKAUS

Palkka-arviointi tulee toteuttaa koko arviointoprosessin läpi sukupuolineutraalisti. Siten henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti. Arvioitavana tekijänä ei saa olla työntekijän sukupuoli, ikä, ammattiryhmä, kansalaisuus tai asema.

Työsuojelutoimikunta julkaisee vuosittain palkkauksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilaston.

## 5.5. TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

Kemijärven kaupunki on naistyövaltainen työyhteisö. Työelämän rytmin sovittamisella helpotetaan arjen sujumista. Työajoissa, kokousaikatauluissa ja työmatkoissa huomioidaan mahdollisuuksien mukaan eri elämänvaiheessa elävien henkilöiden tarpeet. Perheellisten ja perheettömien vastakkainasettelua on vältettävä. Tietyissä elämänvaiheessa olevia työntekijöitä saattavat kuormittaa esimerkiksi pienten lasten hoitovastuut, koulutuksen tarpeet, perheenjäsenen sairastuminen tai huoli iäkkäistä vanhemmista.

Esimiehet edistävät joustavia työaikajärjestelyjä, joilla parannetaan mahdollisuuksia huolehtia perhevastuista eri elämäntilanteissa.

Esimiehet noudattavat rekrytointeja ja työsopimuksia tehdessään periaatetta, jonka mukaan perhevapaista huolimatta määräaikainen työsuhde tehdään sille ajalle kuin se olisi tehty ilman perhevapaatakin.

## 5.6. IKÄOHJELMA

Ikäjohtaminen pohjautuu henkilöstövoimavarojen ja erilaisuuden johtamiseen. Sen tavoitteena on luoda keinot mahdollistaa mielekäs työura työsuhteen eri elämänkaaren vaiheissa.

Ikäjohtamisen periaatteita ovat

- kaikki työntekijät ovat tasa-arvoisia
- eri-ikäiset työntekijät ovat työyhteisön voimavara
- eri sukupolvien yhteistyötä parannetaan ja erityistä huomiota kiinnitetään hiljaisen tiedon siirtoon
- kaikkien työntekijöiden työkyvystä pidetään huolta

Aktiivinen ikääntyminen tähtää siihen, että työntekijät voivat ikävuosien lisääntyessä elää täyttä elämää työssä ja kotona. Sukupolvien välinen solidaarisuus mahdollistaa eri-ikäisten työntekijöiden vahvuuksien tunnistamisen ja arvostamisen.

Henkilöstöhallinto järjestää ikäjohtamisen koulutusta esimiehille joka toinen vuosi.



## 5.7. HENKILÖSTÖKOULUTUS

Henkilöstökoulutuksella varmistetaan Kemijärven kaupungin työyhteisön toiminnan edellyttämä osaaminen ja tuetaan uusien tehtävien omaksumista ja muutoksen hallintaa. Tavoitteena on, että työntekijät ovat työuransa ajan työssään osaavia ja motivoituneita.

Koulutustarpeen arvioinnin lähtökohta on työtehtävät ja niissä kehittyminen. Henkilöstöhallinto tukee esimiehiä henkilöstön kehittämisessä.

Johtamisessa painotetaan kaikkien työntekijöiden osaamisen kehittämisen tärkeyttä.

Esimiehet vastaavat siitä, että henkilöstökoulutustarpeet käydään läpi kehityskeskustelussa ja yksiköt tekevät vuosittain koulutussuunnitelmat.

Henkilöstöhallinto kehittää henkilöstökoulutuksen monimuotoisuutta (muun muassa ryhmäkoulutukset, koulutuksen järjestäminen paikkakunnalle, verkkokurssit) yhteistyössä eri tahojen kanssa.

## 5.8. HÄIRINTÄ JA KIUSAAMINEN

Työpaikalla ilmenevän häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy on henkistä työsuojelua ja osa henkilöstöpolitiikkaa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kuuluu kaupungin työpaikkojen arkeen. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan puuttumaan epäasialliseen kohteluun työpaikoilla.

Kemijärven kaupungissa on nollatoleranssi häirinnän ja kiusaamisen osalta asiakkaiden ja henkilöstön keskuudessa. Esimiesten rooli on keskeinen häirintä- ja kiusaamistapausten ehkäisemisessä ja ongelmien selvittämisessä. Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto tukevat työpaikkoja häirintä- ja kiusaamistapausten ehkäisemisessä.

Toimintamalli tulisi antaa mahdollisuuden jokaiselle työntekijälle nostaa esille työyhteisön ongelmatilanteita. Varhainen tuki on välittämistä ja toiminnan edistämistä.

Esimiehet reagoivat välittömästi häirintä- ja kiusaamisilmoituksiin ja aloittavat ohjeiden mukaisen käsittelyn.

## 5.9. TYÖNTEKIJÖIDEN TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Kemijärven kaupunki edistää kaikessa toiminnassaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luo ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Kemijärven kaupunki muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen huomioidaan palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Kemijärven kaupunki edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Kemijärven kaupunki laatii yhdenvertaisuussuunnitelman.

Kemijärven kaupunki laatii ikäjohtamisen ohjelman. Ohjelmassa huomioidaan ikääntyvän henkilöstön osaamisen hyödyntäminen ja ikääntyvän henkilöstön työssä jaksaminen.

## 6. TIEDOTTAMINEN

Henkilöstöpalvelut vastaa tämän tasa-arvosuunnitelman tiedottamisesta henkilöstölle, päätöksentekijöille ja tarvittaessa muille tahoille.

## 7. SEURANTA JA SUUNNITELMAN PÄIVITTÄMINEN

Henkilöstöpalvelut seuraa ja ohjaa tasa-arvosuunnitelman toteutumista ja raportoi kaupunginhallitukselle vuosittain suunnitelman toteutumisesta.

Henkilöstöpalvelut seuraa erityisesti tasa-arvosuunnitelman

- 1) tiedottamista työpaikoilla ja kaupungin päätöksentekojärjestelmässä sekä
- 2) tasa-arvosuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista.

Kemijärven kaupunki päivittää tämän tasa-arvosuunnitelman syksyllä 2018.





Tasa-arvo jättää jäljet. (Kuvan haltija Kemijärven kaupunki.)

  
**KEMIJÄRVI**  
LAPLAND

