



LIMINGAN KUNTA

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2021

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO.....	3
2. OIKEUDELLINEN PERUSTA	3
2.1. Tasa-arvolaki.....	4
2.2. Yhdenvertaisuuslaki	5
3. JOHDON JA ORGANISAATION SITOUTUMINEN.....	6
4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA.....	7
4.1. Työhönotto.....	7
4.2. Koulutus ja urakehitys	8
4.3. Palkkaus ja palvelusuhteen ehdot.....	8
4.4. Työolosuhteet	9
4.5. Häirinnän, ahdistelun sekä työpaikkakiusaamisen ja väkivallan estäminen	10
4.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	11
5. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS PALVELUN TARJOAJAN NÄKÖKULMASTA	11
6. HENKILÖSTÖ- JA PALKKARAKENNE	12
6.1. Palvelussuhteen luonne	12
6.2. Henkilöstö palvelualueittain	13
6.3. Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus.....	14
6.2. Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma	14
6.3. Palkkakartoitus.....	16
7. SEURANTA JA ARVIOINTI	17
Liitteet	18

1. JOHDANTO

Limingan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa työnantajan henkilöstöpolitiikkaan liittyviä ohjeita ja täydentää henkilöstöstrategiaa. Lisäksi suunnitelmassa linjataan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat työnantajan ja kunnan palveluntarjoajan tehtävän näkökulmasta.

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta tuli Suomessa voimaan 1986. Sen jälkeen sitä on päivitetty useita kertoja. Uusin laki naisten ja miesten tasa-arvosta tuli voimaan vuoden 2015 alussa. Laki kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän sekä velvoittaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolaki koskee kuntia viranomaisina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina.

Vuonna 2015 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain pykälän 1§ mukaan lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Kunnan tulee edistää yhdenvertaisuutta yhdenvertaisuussuunnittelun avulla viranomaisena, työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä. Edistämisvelvollisuus kattaa myös kuntayhtymien toiminnan. Lähtökohtana ovat arviot yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja arvioissa havaitut kehittämiskohteet.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien lisäksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät perustuslaki ja työsopimuslaki.

2. OIKEUDELLINEN PERUSTA

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

2.1. Tasa-arvolaki

Vuonna 2015 voimaan tulleen tasa-arvolain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolakiin sisältyy myös tasa-arvon edistäminen koulutuksessa ja opetuksessa.

Keskeisimmät kuntaa koskevat tasa-arvolain säädökset syrjintäsäädösten lisäksi ovat:

- viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa
- sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkistaa valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa
- tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat
- työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja henkilöstön tasa-arvosuunnitelmat
- sukupuolten moninaisuus: syrjintä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella on tasa-arvolaisissa kiellettyä ja tavoitteellisen ja suunnitelmallisen syrjinnän ehkäisyyn tulee sisältyä myös tasa-arvosuunnitelmiin
- tasa-arvo tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on 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.

Lain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- selvityksen 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
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvion aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Lisäksi tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

2.2. Yhdenvertaisuuslaki

Vuonna 2015 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain pykälän 1§ mukaan lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Lain mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi

- asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa
- johtamisessa, tulosohtauksessa ja tulossopimuksissa
- taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa.

Kunnan laajoissa tai muuten merkittävässä hankkeissa on erikseen arvioitava, vaikuttaako hanke syrjinnän vaarassa olevien ryhmien oikeuksiin, velvollisuuksiin tai asemaan.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 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. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja. Perusoikeudet kuuluvat kaikille. (Yhdenvertaisuusopas 2010.)

Yhdenvertaisuuslaissa määritellään myös välillinen ja välitön syrjintä. 10 §:n mukaan syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. 13 §:n mukaan syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn

perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

- Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- Toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen
- Osallisuuden lisääminen

3. JOHDON JA ORGANISAATION SITOUTUMINEN

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän työyhteisön rakentuminen edellyttää sekä johdon että koko työyhteisön sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat ovat tärkeitä sekä päivittäisjohtamisessa että palvelujen tuottamisessa. Kunnanhallitus ja työyhteisötoimikunta ovat käsitelleet tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja sitoutuneet sen toteuttamiseen.

Limingan kunnan työyhteisössä ei sallita tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta rikkovia toimintatapoja. Työyhteisön jokaisen jäsenen odotetaan toimivan ja käyttäytyvän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kunnioittavalla tavalla kaikkia työyhteisön jäseniä, asiakkaita, potilaita ja yhteistyökumppaneita kohtaan.

Tässä suunnitelmassa esitetyt käytännöt ja toimenpiteet koskevat jokaista Limingan kunnan osastoa, työyksikköä ja työntekijää. Suunnitelman olemassaolosta tulee tiedottaa siten, että jokainen kunnan työntekijä tietää suunnitelmasta ja mistä se on löydettävissä.

4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA

Tähän suunnitelmaan on kerätty keskeiset tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimet työnantajan näkökulmasta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan jatkuvasti henkilöstöjohtamisessa, kuten rekrytoinnit ja käytössä olevien ilmoituslomakkeiden avulla. Henkilöstökyselyn päivittämisen yhteydessä tämä osa-alue otetaan kyselyyn mukaan.

Palkkavertailun aineiston on tuottanut tilastokeskus. Aineisto on vuodelta 2020 sekä tilinpäätöstiedot.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee käytettävissä olevat voimavarat huomioiden:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Lisäksi yhdenvertaisuuslain 7 §:n säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta:

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja 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.

4.1. Työhönotto

Limingan kunta on kunta-alalle tyypillisesti naisvaltainen työyhteisö. Monissa tehtävissä työskentelee pelkästään naisia. Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että

avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Lisäksi työnantajan tulee edistää naisten ja miesten sijoittumista erilaisiin tehtäviin.

Työhönottotilanteessa on noudatettava tasa-arvolain lisäksi yhdenvertaisuus- ja työsopimuslakia. Yhdenvertaisuuslain lisäksi työsopimuslaki kieltää asettamasta työntekijää eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Yhdenvertaisuuslain 17 §:n mukaan työpaikkailmoituksen laadinta tulee tehdä niin, että työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Limingan kunnan tavoitteena on, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi niin eri-ikäisiä kuin erilaista etnistä alkuperää olevia miehiä ja naisia. Sen vuoksi työpaikkailmoitusten laadintaan tulee kiinnittää huomiota ja muotoilla ne siten, että tärkeimmät valintakriteerit ovat koulutus, pätevyys ja kokemus, eikä korosteta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään toiselle sukupuolelle tyypillisenä. Mikäli hakijat ovat yhtä ansioituneita, voidaan valinnassa suosia tehtävässä aliedustettuna olevaa sukupuolta, ei kuitenkaan pätevyyden kustannuksella.

4.2. Koulutus ja urakehitys

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee luoda naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Limingan kunnan tavoitteena on edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia koulutuksessa ja uralla etenemisessä.

4.3. Palkkaus ja palvelusuhteen ehdot

Limingan kunta noudattaa palkkauksessa ja palvelusuhteen muissa ehdoissa työehtosopimuksia. Samanarvoisesta työstä tulee maksaa palkkaa samojen tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Samapalkkaisuusperiaate koskee kaikkia palkanosia niin toistaiseksi voimassa olevissa työ- ja virkasuhteissa kuin määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa. Limingan kunnassa huolehditaan siitä, että palkkaerojen syyt ovat todettavissa objektiivisin perustein.

4.4. Työolosuhteet

Vuonna 2020 julkaistun työolobarometrin mukaan syrjintä työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi oli palkansaajien keskuudessa kysytyistä syrjintäperusteista kaikkein yleisintä (11 %). Se oli myös selvästi yleisempää kuin työsuhteen osa-aikaisuuden perustuva syrjintä (6 %) vuonna 2020. Sekä määräaikaisuuden että osa-aikaisuuden perustuva syrjintä näyttää hieman vähentyneen vuodesta 2018 lähtien.

Työnantajasektoreiden välillä on havaittu olevan joitakin erityispiirteitä syrjintäperusteisiin liittyen. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan kuntasektorilla oli havaittu syrjintää perheellistymiseen ja raskauteen sekä terveydentilaan liittyen useammin kuin muilla sektoreilla. Työsuhteen tyyppiin liittyvä syrjintä oli niin ikään julkisella sektorilla kaksi kertaa niin yleistä kuin yksityisellä sektorilla. Työolotutkimuksen mukaan syrjintä näyttäisikin olevan erityisesti julkisen sektorin ongelma. Yksityisen sektorin palkansaajista 36 prosenttia oli havainnut syrjintää työpaikallaan, julkisella sektorilla osuus oli 44–46 prosenttia. (Työolobarometri 2020.)

Vuonna 2020 Limingan henkilöstöstä vakinaisia oli 66,4 % ja määräaikaisten sekä sijaisten osuus 32,4 %. Työllistettyjen osuus koko henkilöstöstä oli 1,3 %.

Kunta-alan valtakunnalliseen tilanteeseen nähden Limingassa vakinaisen henkilöstön määrä on keskimääräistä alhaisempi ja määräaikaisten osuus jonkin verran kunta-alan keskiarvoa suurempi. Koska huomattava osuus kunnan työntekijöistä on palvelussuhteessa määräaikaisella sopimuksella, näiden työntekijöiden tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun tulee kiinnittää erityistä huomiota mm. perehdytyksen osalta.

Taulukko 1 Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan vuosina 2017 – 2020.

Palvelussuhteen laatu	2017		2018		2019		2020	
	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%
Vakinaiset	535	71,9	528	71,8 %	523	68,1 %	529	66,4 %
Määräaikaiset ja sijaiset	186	25	193	26,3 %	226	29,4 %	258	32,4 %
Työllistetyt	23	3,1	14	1,9 %	19	2,5 %	10	1,3 %
Yhteensä	744	100	735	100,0 %	768	100,0 %	797	100,0 %

4.5. Häirinnän, ahdistelun sekä työpaikkakiusaamisen ja väkivallan estäminen

Kesällä 2011 julkaistun väitöskirjatutkimuksen mukaan Suomessa työpaikkakiusaamista esiintyy jopa kaksi kertaa enemmän kuin muualla Euroopassa. Erityisen herkästi kiusaamista esiintyy julkisen sektorin, kuntien ja valtion, naisvaltaisissa työyhteisöissä. Tilanne on syytä tiedostaa ja ennaltaehkäistä kiusaamistilanteiden syntyminen mm. hyvällä johtamisella ja esimiestyöllä.

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki sekä työturvallisuuslaki velvoittavat työnantajan puuttumaan välittömästi tietoonsa tulleeseen kiusaamis- tai häirintätapaukseen. Mikäli kiusaamista tai muuta häirintää ja ahdistelua havaitaan, siihen on syytä puuttua välittömästi ja tiukasti. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee myös tietää sovitut toimintatavat kiusaamis- tai häirintätilanteissa.

Työolobarometrissa työpaikkakiusaamisen havaitsemisesta on kysytty vuodesta 2012 lähtien. Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan barometrissa ”työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista”.

Kiusaamisen havaitseminen korostuu kunta-alalla: noin puolet kunta-alan palkansaajista oli havainnut työpaikallaan työkavereiden (47 %) tai asiakkaiden taholta (54 %) tapahtuvaa kiusaamista vuonna 2020. Esimiehen taholta tapahtuva kiusaaminen oli lähes yhtä yleistä kaikilla sektoreilla. (Työolobarometri 2020.)

Taulukko 2. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen kunnissa v. 2020. (Työolobarometri 2020)

	Työtoveri	Esimiehet	Asiakkaat
Joskus	43 %	22 %	47 %
Jatkuvaa	4 %	3 %	7 %

Limingan kunnalla on ohjeistus työpaikalla tapahtuvan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseksi. Työpaikalla havaittavasta epäasiallisesta kohtelusta tulee ilmoittaa viipymättä työpaikan esihenkilölle. Kunta työnantajana edellyttää työpaikoilla hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista huonoa kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai työsyrajintää.

Vuoden 2019 aikana kunnan työpaikoilla on käyty läpi asiakasväkivaltaa koskevat ohjeistukset. Todetut väkivallan uhkatilanteet poistetaan mahdollisuuksien mukaan ennakolta ja jäljelle jäävien, hankalasti poistettavien vaarojen merkitys arvioidaan ja sovitaan selkeät toimintaohjeet yhteisesti työpaikoille.

4.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Limingan kunnassa työn ja perheen yhteensovittamisen peruspilareita ovat subjektiivinen päivähoido-oikeus ja mahdollisuus ansiosidonnaisiin perhevapaisiin sekä kotihoidon tukeen. Lisäksi pyritään mahdollistamaan joustavat työajat ja työaikajärjestelyt.

5. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS PALVELUN TARJOAJAN NÄKÖKULMASTA

Kunnan tehtävänä on edistää hyvinvointia ja taata tasa-arvoiset mahdollisuudet jokaiselle kuntalaiselle. Kuntien palvelut ovat keskeisessä osassa, kun mietitään naisten ja miesten tasa-arvon perustaa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät aina toteudu käytännössä, vaikka kunta tarjoaakin tasa-arvoiset mahdollisuudet.

Limingan kunta palveluntarjoajana pyrkii aktiivisesti edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta mm. seuraavilla toimenpiteillä:

1. Esteellisyyden poistaminen: muun muassa palveluiden ja ympäristön suunnitteleminen niin, että ne eivät ole esteellisiä käyttäjille
2. Syrjinnän ehkäiseminen

6. HENKILÖSTÖ- JA PALKKARAKENNE

6.1. Palvelussuhteen luonne

Limingan kunnan henkilöstömäärä vuoden 2020 lopussa oli 797 henkilöä. Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Lukuun sisältyvät myös sivutoimiset tuntiopettajat. Sivuvirassa tai -toimessa olevien lukumäärä 31.12.2020 oli 27 henkilöä (29 v. 2019). Lukuun eivät sisälly omais- ja perhehoitajat eivätkä tukihenkilöt.

Kokonaisuutena 31.12.2020 vakinaista henkilöstöä oli 529 ja määräaikaista 258. Työllistettyjä oli vuoden viimeinen päivä palvelussuhteessa 10 henkilöä. Henkilöstömäärä vuoden takaisesta on kasvanut merkittävästi (+ 29 henkilöä) ja erityisesti määräaikaisten ja sijaisten määrä on kasvanut. Sijaisten määrän kasvu selittyy osaltaan Covid -19 edellyttämä henkilöstön lisäys.

Taulukko 1 Henkilöstön määrä (31.12.)

Palvelussuhteet 31.12.	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020	%
Vakinaiset	525	535	528	523	529	1,1 %	
Määräaikaiset ja sijaiset	187	186	193	226	258	14,2 %	
Työllistetyt	22	23	14	19	10	-47,4 %	
Yhteensä	734	744	735	768	797	3,8 %	

Vuonna 2020 Limingan henkilöstöstä vakinaisia oli 64,4 % ja määräaikaisten sekä sijaisten osuus 32,4 %. Työllistettyjen osuus koko henkilöstöstä oli 1,3 %. Kunta-alan valtakunnalliseen tilanteeseen nähden Limingassa vakinaisen henkilöstön osuus on kunta-alan keskimääräistä alhaisempi. Määräaikaisten ja sijaisten osuus on kasvanut kolmen vuoden aikana ja viime vuoteen verrattuna 3 %. Työllistettyjen määrässä on huomattava lasku edelliseen vuoteen verrattuna. Heidän palkkaamiseen vaikuttivat Covid -19 tuomat muutokset.

6.2. Henkilöstö palvelualueittain

Palvelualueittain tarkasteltuna henkilöstömäärästä yli puolet, 51 % sijoittuu sivistyspalveluihin (opetus- ja varhaiskasvatus) ja 27 % perusturvapalveluihin. Muut palvelualueet ovat selkeästi pienempiä henkilöstömäärältään. Hyvinvointipalvelujen henkilöstömäärään sisältyvät musiikki- ja kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat.

Taulukko 2 Henkilöstömäärä palvelualueittain 31.12.2020

Palvelualue	2020	
	hlöä	%
Konsernipalvelut	24	3
Elinvoimapalvelut	17	2
Perusturvapalvelut	213	27
Sivistyspalvelut	409	51
Hyvinvointipalvelut	55	7
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöpalvelut	62	8
Kunnallistekniikka	17	2
Yhteensä	797	100

Taulukko 3 Henkilöstömäärä työyksiköittäin 31.12.2020

Henkilöstö työyksiköittäin 31.12.2020	Vakinainen	Määräaikainen	Työllistetty	Yhteensä
Konsernipalvelut	19	5	0	24
Elinvoimapalvelut	7	8	2	17
Perusturvapalvelut				
hallinto- ja sosiaalipalvelut	22	7	0	29
vanhuspalvelut	48	19	2	69
terveyspalvelut	80	35	0	115
Perusturvapalvelut yhteensä	150	61	2	213
Sivistyspalvelut				
hallinto ja perusopetus	150	73	1	224
lukio	13	4	0	17
varhaiskasvatus	108	61	1	170
Sivistyspalvelut yhteensä	271	138	2	411
Hyvinvointipalvelut				
kirjasto-, liikunta- ja nuorisopalvelut	9	3	2	14

musiikki- ja kansalaisopisto	6	34	0	40
Hyvinvointipalvelut yhteensä	15	37	2	54
Ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalvelut	52	8	2	62
Kunnallistekniikka -liikelaitos	14	2	0	16
Yhteensä	528	259	10	797

6.3. Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus

Vuoden 2020 lopussa koko henkilöstöstä yli 13 prosenttia (108 henkilöä) oli osa-aikaisessa palvelusuhteessa ja yli 4 prosenttia sivuvirassa tai –toimessa. Vuonna 2020 on edelleen käytetty paljon mm. osasairauspäivärahaa, mikä vaikuttaa osa-aikaisten määrän kasvuun. Osa-aikaisista 8 henkilöä on osa-aikaeläkkeellä, mikä on yksi vähemmän kuin edellisen vuoden vaihteessa. Limingassa osa-aikaisten ja sivutoimisten osuus on noussut 0,9% ollen yhteensä lähes 18 prosenttia.

Taulukko 4 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö 2017–2020

	2017		2018		2019		2020	
	%	%	hlöä	%	hlö	%	hlö2	%
Kokoaikainen	619	83,20	612	83,27	638	83,07	655	82,2
Osa-aikainen	87	11,69	86	11,70	101	13,15	108	13,6
Sivuvirka- tai toimi	38	5,11	37	5,03	29	3,78	34	4,3
Yhteensä	744	100	735	100	768	100	797	100

6.2. Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli kunta-alalla 80 prosenttia vuonna 2019. Limingan kunnassa naisten osuus henkilöstöstä on keskimääräistä suurempi, reilut 85 prosenttia.

Taulukko 5 Henkilöstön sukupuolijakauma palvelualueittain 31.12.2020

	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %
Konsernipalvelut	16	8	24	66,67
Elinvoimapalvelut	13	4	17	76,47
Perusturvapalvelut	199	15	214	92,99
Sivistyspalvelut	366	43	409	89,49
Hyvinvointipalvelut	36	21	57	63,16
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöpalvelut	52	10	62	83,87
Kunnallistekniikka	2	12	14	14,29
Yhteensä	684	113	797	85,82

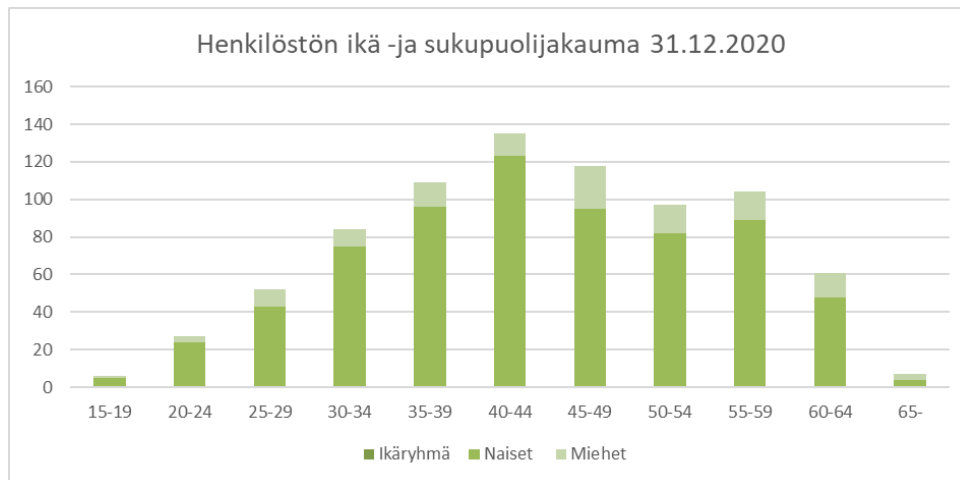
Henkilöstön keski-ikä kunta-alalla oli noin 45 vuotta vuonna 2019. Keski-ikä yleisesti on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Limingassa henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 45,3 vuotta. Vuonna 2019 kunnan henkilöstön keski-ikä oli 44,7 vuotta.

Taulukko 6 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2020

Ikäryhmä	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
15-19	6	1	7	0,88
20-24	24	3	27	3,39
25-29	41	9	50	6,27
30-34	75	9	84	10,54
35-39	96	13	109	13,68
40-44	122	12	134	16,81
45-49	95	23	118	14,81
50-54	82	15	97	12,17
55-59	88	15	103	12,92
60-64	48	13	61	7,65
65-	4	3	7	0,88
	681	116	797	100,00

Kaavio 1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2020



6.3. Palkkakartoitus

Vuonna 2015 voimaan tulleen tasa-arvolain 6 b §:ssä säädetään palkkakartoituksesta, joka on tehtävä tasa-arvosuunnitelman yhteydessä. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Limingan kunnan palkkatiedot on saatu Tilastokeskukselta kunnan tasa-arvoraportista vuodelta 2020. Palkkatietoihin sisältyy tiedot naisten ja miesten välisistä palkoista ja palkkaeroista ammattiluokan, toimialan, koulutusasteen, ikäryhmän, sekä sopimusalan mukaan.

Palkkatiedot ovat suunnitelman liitteenä 2.

7. SEURANTA JA ARVIOINTI

Limingan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain ja sisältöä tarkistetaan tarvittaessa, kuitenkin vähintään joka toinen vuosi. Toimialojen ja yksiköiden johto vastaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta normaalin toimintansa puitteissa.

Lähteet

Tasa-arvolaki

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas (2010)

Mikola, Sinikka toim. (2013). Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön.

Kuntaliitto (2019). Kaikkien kasvojen kunta: Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen toiminnassa.

Työolobarometri 2020

Sandt, Milla & Susanna Mikola, 3. painos (2020). Tasa-arvon käsikirja kuntapäätäjälle.

Liitteet

Liite 1. Tavoitteet ja seuranta vuonna 2021 - 2025

Työhönotto

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuhenkilö	Toteutuma
<ul style="list-style-type: none">Henkilöstörakenteen monipuolistaminen huomioiden ikätas-arvo ja vähemmistöt, avoin ja läpinäkyvä rekrytointi	<ul style="list-style-type: none">Työpaikkailmoitusten huolellinen laatiminen siten, että tehtävään hakeutuisi sekä miehiä että naisia erilaisista taustoista	<ul style="list-style-type: none">Rekrytoijat	<ul style="list-style-type: none">Seurataan hakijoiden määrää ja laatua
<ul style="list-style-type: none">Tehtävässä vähemmistönä olevan sukupuolen lisääminen	<ul style="list-style-type: none">Valintakriteerinä pätevyysSilloin, kun pätevyyskriteeriä ei ohiteta, voidaan valinnassa huomioida tehtävässä vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja	<ul style="list-style-type: none">Työpaikkailmoitusta ja valintapäätöstä tehtäessä.	

Koulutus ja urakehitys

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuhenkilö	Toteutuma
<ul style="list-style-type: none">Luodaan tasapuoliset mahdollisuudet työssä kehittymiseen, koulutukseen pääsyyn ja uralla etenemiseen sukupuolesta riippumatta	<ul style="list-style-type: none">Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	<ul style="list-style-type: none">Johto, esihenkilöt	<ul style="list-style-type: none">Tilastoidaan naisten ja miesten koulutukseen osallistumisesta ja vaatavuusluokkien muutoksista

Palkkaus ja palvelusuhteen ehdot

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuhenkilö	Toteutuma
<ul style="list-style-type: none"> Sama palkka vaatavuudeltaan samanarvoisesta työstä 	<ul style="list-style-type: none"> Työnvaativuuden arviointikriteerien toteuttaminen Työ- ja palvelusuhteiden seuraaminen ja yhdenmukaistaminen 	<ul style="list-style-type: none"> Rekrytoijat, palkka-asiamies 	<ul style="list-style-type: none"> Työnvaativuuden kriteerit olemassa

Työolosuhteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuhenkilö	Toteutuma
<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen 	<ul style="list-style-type: none"> Kiinnitetään huomiota johtamisen tasapuolisuuteen työtä jaettaessa ja suunniteltaessa Kehityskeskustelujen käyminen vähintään kerran vuodessa Kiinnitetään huomiota riittävään tiedottamiseen 	<ul style="list-style-type: none"> Esihenkilöt Esihenkilöt Esihenkilöt 	<ul style="list-style-type: none"> Kehityskeskustelujen seuranta työpaikka-kokoukset henkilöstökyselyn tulokset
<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön jaksaminen fyysisesti ja henkisesti raskaissa töissä 	<ul style="list-style-type: none"> Varhaisen tuen mallin käytön aktivointi Esimiesten kouluttaminen mm. työhyvinvoinnin tukemiseen 	<ul style="list-style-type: none"> henkilöstö- ja hyvinvointijohtaja, esihenkilöt, työterveyshuolto 	<ul style="list-style-type: none"> Varhaisen tuen mallin seuranta työterveyshuollon raportointi ja työkyvyn tuen sovellus
<ul style="list-style-type: none"> Tasa-arvoisuus tilojen, koneiden, laitteiden ja välineiden käytössä 	<ul style="list-style-type: none"> Ergonomian huomiointi 	<ul style="list-style-type: none"> Esihenkilöt, työntekijät, työterveyshuolto 	<ul style="list-style-type: none"> Ergonomian kartoitukset
<ul style="list-style-type: none"> Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun estäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen 		<ul style="list-style-type: none"> ilmoitusten määrän seuranta

Sukupuolisen tai muun häirinnän ja ahdistelun sekä työpaikkakiusaamisen estäminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuhenkilö	Toteutuma
<ul style="list-style-type: none">Sukupuolisen tai muun häirinnän ja ahdistelun sekä työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäiseminen	<ul style="list-style-type: none">Johdon selkeä kielteinen kanta sekä sukupuoliseen että muunlaisiin häirintään, ahdisteluun ja työpaikkakiusaamiseenJohdon ja esimiesten sitoutuminen havaittujen tilanteiden nopeaan käsittelyyn	<ul style="list-style-type: none">Kunnanhallitus, johtoryhmät, esihenkilöt	<ul style="list-style-type: none">ohjeiden päivitys tarvittaessa kuitenkin 2 vuoden välein

Työ ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuhenkilö	Toteutuma
<ul style="list-style-type: none">Joustavat työajat ja työaikajärjestelyt	<ul style="list-style-type: none">Edistetään ja mahdollistetaan työaikajärjestelyjä mahdollisuuksien mukaan	<ul style="list-style-type: none">Esihenkilöt	<ul style="list-style-type: none">Henkilöstökertomus

Liite 2. Palkkataulukot

Taulukko 1. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ammattiluokan mukaan sekä palkkaero € ja %, naiset – miehet 2020.

Ammattiluokka	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Johtajat	4 412	5 325	913	20,7	4 948	5 874	926	18,7	4 948	5 874	926	18,7
Erityisasiantuntijat	2 974	3 147	174	5,8	3 624	4 103	479	13,2	3 739	4 231	492	13,2
Asiantuntijat	2 363	2 451	88	3,7	2 649	2 606	-43	-1,6	2 665	2 606	-60	-2,2
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö
Palvelu- ja myyntityöntekijät	2 098	1 979	-120	-5,7	2 424	2 303	-121	-5,0	2 438	2 459	21	0,9
Maanviljelijät ja metsätyöntekijät
Muut työntekijät
Yhteensä	2 590	2 938	348	13,4	3 044	3 612	569	18,7	3 100	3 714	615	19,8

Taulukko 2. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja toimialaluokituksen (tol2008) mukaan sekä palkkaero € ja %, naiset – miehet 2020.

Toimiala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Rakentaminen
Majoitus- ja ravitsemustoiminta
Kiinteistöalan toiminta	2 015	2 015	0	0	2 212	2 519	307	14	2 216	2 882	666	30
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	2 999	3 491	493	16	3 291	3 738	447	14	3 291	3 738	447	14
Koulutus	2 941	2 959	17	1	3 680	3 970	290	8	3 828	4 113	285	7
Terveys- ja sosiaalipalvelut	2 399	3 009	610	25	2 733	3 514	781	29	2 749	3 553	804	29
Taiteet, viihde ja virkistys
Yhteensä	2 590	2 938	348	13,4	3 044	3 612	569	18,7	3 100	3 714	615	19,8

Taulukko 3. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot (keskiarvo) sukupuolen ja koulutusasteen mukaan sekä palkkaero € ja %, naiset – miehet 2020.

Koulutusaste	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Perusaste	2 132	1 894	-238	-11,2	2 281	2 243	-38	-1,7	2 295	2 362	67	2,9
Toinen aste	2 076	2 253	177	8,5	2 346	2 516	170	7,2	2 351	2 607	257	10,9
Erikoisammattikoulutusaste
Alin korkea-aste
Alempi korkeakouluaste	2 623	2 783	160	6,1	2 920	3 051	132	4,5	2 954	3 065	111	3,8
Ylempi korkeakouluaste	3 146	3 394	248	7,9	3 911	4 398	487	12,4	4 046	4 538	491	12,1
Tutkijakoulutusaste
Yhteensä	2 590	2 938	348	13,4	3 044	3 612	569	18,7	3 100	3 714	615	19,8

Taulukko 4. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ikäryhmän mukaan sekä palkkaero € ja %, naiset – miehet 2020.

Ikäryhmä	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
-19
20-24
25-29	2 494	2 463	-31	-1,2	2 640	2 560	-80	-3,0	2 725	2 594	-131	-4,8
30-34	2 572	3 364	792	30,8	2 806	3 603	798	28,4	2 902	3 762	860	29,6
35-39	2 570	2 591	21	0,8	2 922	2 989	68	2,3	3 002	3 170	169	5,6
40-44	2 678	3 174	496	18,5	3 131	3 786	655	20,9	3 184	3 853	669	21,0
45-49	2 475	2 912	437	17,6	2 997	3 893	896	29,9	3 046	3 923	877	28,8
50-54	2 717	3 128	411	15,1	3 236	3 998	761	23,5	3 294	4 096	802	24,3
55-59	2 670	2 957	287	10,8	3 291	3 530	239	7,3	3 316	3 618	303	9,1
60-64	2 431	3 059	628	25,8	2 969	3 944	975	32,8	2 989	4 171	1 182	39,5
Yhteensä	2 590	2 938	348	13,4	3 044	3 612	569	18,7	3 100	3 714	615	19,8

Taulukko 5. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja sopimusalan mukaan sekä palkkaero € ja %, naiset – miehet 2020.

Sopimusala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	2 347	2 828	480	20,5	2 629	3 064	435	16,6	2 639	3 064	425	16,1
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	3 043	3 023	-21	-0,7	3 846	4 035	190	4,9	4 008	4 178	169	4,2
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	3 016	2 407	-609	-20,2	3 449	2 807	-642	-18,6	3 449	2 975	-474	-13,7
LS, kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus
Yhteensä	2 590	2 938	348	13,4	3 044	3 612	569	18,7	3 100	3 714	615	19,8

Taulukko 6. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja hinnoittelutunnuksen mukaan sekä palkkaero € ja %, naiset – miehet 2020 (mukana ne hinnoittelutunnukset, joissa molempia sukupuolia > 3).

Hinnoittelutunnus	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
40304005,00	3118	3012	-106	-3,40	3979	4324	345	8,70	4206	4579	373	8,90
40304028,00	2950	3078	128	4,30	3672	4206	534	14,50	3816	4490	675	17,70
40304030,00	2810	2794	-16	-0,60	3506	3631	125	3,60	3610	3668	59	1,60
Yhteensä	2590	2938	348	13,40	3044	3612	569	18,70	3100	3714	615	19,80