



KIHNIÖN KUNNAN TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2024–2025

1	JOHDANTO	4
2	TILASTOJA VUODELTA 2023	5
3	SELVITYS TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN NYKYTILASTA JA ARVIO AIKAISEMPIEN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISESTA.....	6
4	SUUNNITELMAT, TAVOITTEET JA TOIMENPITEET MONIMUOTOISUUDEN JA INKLUSIIVISUUDEN EDISTÄMISEEN	7
4.1	Suunnitelmat ja tavoitteet.....	7
4.2	Toimenpiteet	7
4.2.1	Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi.....	7
4.2.2	Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukeminen	8
4.2.3	Inklusiivinen organisaatiokulttuuri	8
4.2.4	Johtajuus ja sitoutuminen.....	8
4.2.5	Tasa-arvoinen palkkaus ja urakehitysmahdollisuudet.....	9
4.2.6	Palaute ja seuranta	9
4.2.7	Sisäinen ja ulkoinen viestintä.....	9

LIITTEET

1 JOHDANTO

Kihniön kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on tuoda tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä monimuotoisuuden lisääminen osaksi organisaation säännöllistä kehittämistoimintaa ja täten lisätä työhyvinvointia, työssä viihtymistä sekä parantaa työnantajakuva. Tarkoituksena on tunnistaa mahdollinen syrjintä ja puuttua siihen, arvioida työpaikan toiminnan ja käytäntöjen vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä toteuttaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan käyttää myös osana uuden työntekijän perehdytystä muiden dokumenttien ohella.

Tasa-arvolain (1329/2014) mukaan työnantajan tulee ehkäistä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnittelulla tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta tehdä selvityksiä työpaikan tasa-arvotilanteesta, selvittää miesten ja naisten sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja kartoittaa naisten ja miesten palkkoja ja mahdollisia palkkaeroja.

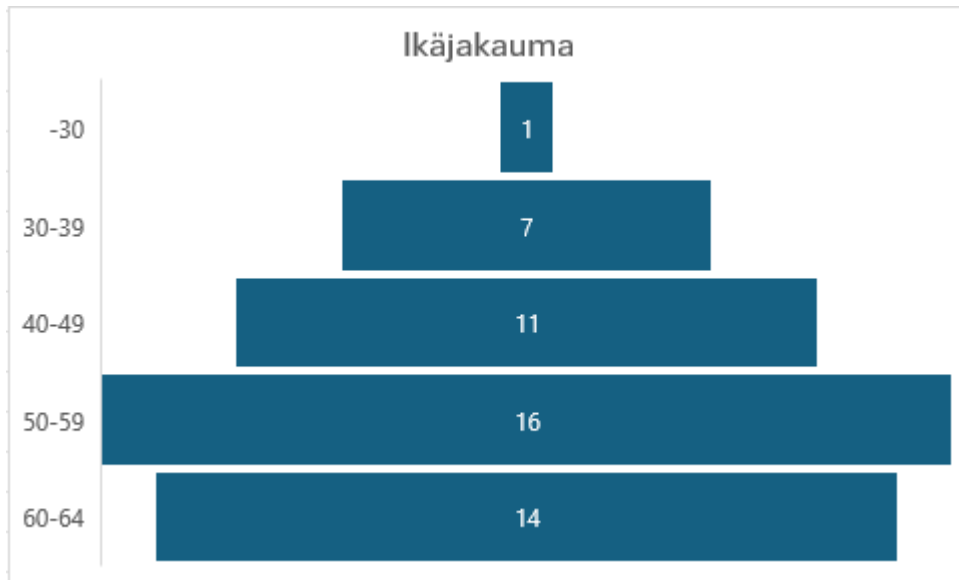
Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7§ mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren, ja työnantajan on huolehdittava, että kaikki toiminnot palvelussuhteen elinkaaren aikana ovat syrjimättömiä.

Syrjinnän kieltö koskee syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintää on sekä välitön että välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen ja ohje tai käsky syrjiä. Lisäksi syrjinnäksi katsotaan läheissyrjintä ja olettamaan perustuva syrjintä. Näiden lisäksi laeissa on syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö, vastatoimien kieltö ja määriteltynä positiivisen erityiskohtelun perusteet.

Kihniön kunnassa yhdenvertaisuus otetaan huomioon palveluiden suunnittelussa, strategioiden laadinnassa ja toiminnan arvioinnissa. Kunta myös sitoutuu jokaisella osastolla edistämään mm. maahanmuuttajien yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

2 TILASTOJA VUODELTA 2023

Kihniön kunnan vuoden 2023 tilinpäätöstietojen mukaan kunnassa työskentelevistä vakinaisesta henkilöstöstä 87 % on naisia ja 13 % miehiä. Teknisten henkilöstöstä on 50 % miehiä. Sivistyspalveluiden henkilöstöstä, jossa on mukana varhaiskasvatus, 8 % on miehiä.



Kuva 1 Ikäjakauma

Vuonna 2023 vanhempainvapaalla oli 2 henkilöä, jotka olivat naisia. Isyysvapaa-oikeutta ei käytetty. Myöskään hoitovapaa-oikeuttaan vanhempainvapaan ei käyttänyt yksikään vanhempi. Alle 12-vuotiaasta lasta hoidettiin vuoden aikana 21 päivää. Näistä miesten osuus oli 8 päivää ja 13 päivää sairasta lasta hoiti nainen.

Palkkakartoitus vuodelta 2023 on tämän suunnitelmanliitteenä. Hinnoittelutunnuksittain tehtäväkohtaisessa palkassa ei naisten ja miesten välillä ole eroa kuin hinnoittelutunnuksella 999999, johon kuuluu kunnan johtoryhmän jäsenet pois lukien koulun rehtori.

3 SELVITYS TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN NYKYTILASTA JA ARVIO AIKAISEMPIEN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISESTA

Kihniön kunnan työntekijöille tehtiin henkilöstökysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Kysely toteutettiin nimettömästi Microsoft Forms-toiminnolla. Kysely oli avoinna 3.-12.4.2024. Vastauksia tuli 24 kappaletta. Vastausprosentti oli 35 %. Vastaaajista 83 % oli naisia ja 17 % miehiä.

Kyselyn perusteella voidaan sanoa, että Kihniön kunta on pääosin tasa-arvoinen ja yhdenvertainen henkilöstön mielestä. Naisia ja miehiä kohdellaan yleisesti tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti-väittämä keräsi eniten hajontaa, täysin ja jokseenkin eri mieltä oli 25 % vastaajista. Työntekijärooleihin valitaan henkilöt tehtävänkuvaan sopivuuden, ei esimerkiksi sukupuolen perusteella-väittämään enemmistö vastasi olevan täysin tai jokseenkin samaa mieltä, samoin Naisia ja miehiä kohdellaan yleisesti tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti-väittämään. Työyhteisössä ei kyselyn mukaan esiinny kannustusta tai kehotusta ihmisten syrjintään, vain 8,4 % vastaajista oli väittämästä täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Henkilöstökysely ja sen vastaukset kokonaisuudessaan ovat suunnitelman liitteenä.

Kihniön kunta on alkuvuodesta tehnyt laajan työhyvinvointikyselyn, joka osaltaan pienensi vastausten määrää. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli 74,2 %. Työhyvinvointikyselyssä kysyttiin seksuaalisen häirinnän kokemisesta, johon myöntävästi vastasi 4,3 % vastaajista. Häirinnästä ilmoittamiseen tulee kehittää jokin kanava tai tehdä selkeä ohjeistus, jonka avulla siitä voidaan myös silloin, kun lähiesihenkilölle ei voida ilmoittaa. Kunnan tulee myös viestiä selkeästi sisäisessä viestinnässään nollatoleranssista häirinnän ja syrjinnän suhteen.

Aikaisemmat toimenpiteet ovat toteutuneet kohtalaisesti. Toimenpiteet ovat olleet kuitenkin varsin yleisluonteisia eikä selkeitä seurantatapoja tai mittareita ole asetettu. Tiedossa ei myöskään ole tarkkaa dokumentaatiota seurannan määrästä tai laadusta. Jatkossa toimenpiteiden seuranta ja kehitys kannattaa selkeästi vastuuttaa joko tietylle viranhaltijalle tai toimielimelle. Tällä saadaan aikaan myös parempaa tavoitteisiin sitoutumista.

4 SUUNNITELMAT, TAVOITTEET JA TOIMENPITEET MONIMUOTOISUUDEN JA INKLUSIIVISUUDEN EDISTÄMISEEN

4.1 Suunnitelmat ja tavoitteet

Kihniön kunnan tavoitteena on saada moninaisempia työnhakijoita avoimiin työpaikkoihin. Tavoitteena on kasvattaa miesten määrää organisaatiossa, koska työyhteisö on varsin naisvoittainen. Tavoitteena on myös jakaa enemmän tietoa johtaville viranhaltijoille ja luottamushenkilöille inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden hyödyistä organisaatiolle. Tasa-arvoisuuden, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden kehittymisen seurannan selkeä vastuuttaminen on tärkeää, jotta sitä voidaan seurata ja kehittää.

4.2 Toimenpiteet

4.2.1 Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi

Monimuotoisuuden tuomat hyödyt ovat moninaiset aina tuotekehityksestä taloudelliseen kasvuun ja työnantajamielikuvan parantumiseen, myös työhyvinvointi lisääntyy. Monimuotoisen rekrytoinnin ohella tulee huomioida myös työskentely- ja asiointitilojen esteettömyys. Tiedottamiseen tarkoitetut materiaalit on hyvä löytyä myös englanninkielisinä.

Monimuotoisuutta edistäviä keinoja, joita rekrytoinnissa voi käyttää:

Monimuotoisuuslausekkeen käyttö työpaikkailmoituksissa

- Työpaikkailmoituksista viestiminen erilaisissa verkostoissa
- Hakijaviestintään panostaminen
- Anonyymi rekrytointi
- Tehtävässä edellytettävän suomen kielen taidon kriittinen arviointi
- Tehtävään vaadittavien taitojen ja osaamisen riittävä arviointi ja selkeä määrittely
- Rekrytoinnissa käytettävät arviointikriteerit määritetään etukäteen mahdollisimman selkeästi

4.2.2 Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukeminen

Sujuva perheen ja työn yhteensovittaminen lisää työhyvinvointia ja parantaa työnantajakuvaakin sekä imagoa.

Konkreettisia keinoja tämän saavuttamiseen ovat Monimuotoiset perheet työelämässä – Oppaan mukaan seuraavat

- Kannustetaan sekä naisia että miehiä perhevapaiden hyödyntämiseen
- Tarjotaan mahdollisuutta lyhennettyyn työaikaan perhevapailta palattaessa
- Joustetaan työvuorosunnittelussa
- Tarjotaan työnkuvan salliessa hybridityöskentelyä
- Ymmärretään monimuotoisten perheiden erilaisia elämäntilanteita

4.2.3 Inklusiivinen organisaatiokulttuuri

- Luodaan organisaatiokulttuuri, joka arvostaa erilaisuutta ja kannustaa avoimeen kommunikointiin ja näkemysten vaihtoon
- Konkreettinen keino on tietoisuuden lisääminen esimerkiksi koulutusten tai työpajojen muodossa koko henkilöstölle
- Kihniön kunnassa yhdenvertaisuus otetaan huomioon palveluiden suunnittelussa, strategioiden laadinnassa ja toiminnan arvioinnissa. Kunta myös sitoutuu jokaisella osastolla edistämään mm. maahanmuuttajien yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

4.2.4 Johtajuus ja sitoutuminen

- Sitoutetaan johtavat viranhaltijat ja luottamushenkilöt monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen
- Konkreettinen keino on asettaa selkeät tavoitteet esimerkiksi rekrytointien suhteen ja näyttämällä esimerkkiä omalla toiminnalla

4.2.5 Tasa-arvoinen palkkaus ja urakehitysmahdollisuudet

Samapalkkaisuusperiaatteen mukaan naisille ja miehille tulee maksaa samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Samalla työllä tarkoitetaan toisiaan vastaavia tai lähes vastaavia töitä. Kihniön kunnassa noudatettavat palkkausperusteet ovat samat naisille ja miehille sopimusalaista riippumatta. Palkkausperusteena on joka sopimusallalla työnvaativuuden arviointi ja henkilökohtainen työstä suoriutuminen.

Konkreettisia keinoja tämän saavuttamiseen

- Säännöllisellä seurannalla varmistetaan, että palkkaus- ja urakehitysmahdollisuudet ovat tasa-arvoisia ja perustuvat ansioihin eivätkä syrji ketään
- Konkreettisia keinoja ovat esimerkiksi kyselyt henkilöstölle ja kehityskeskustelut työntekijöiden ja esihenkilön välillä

4.2.6 Palaute ja seuranta

- Kerätään henkilöstöltä säännöllisesti palautetta esimerkiksi ”Miten voit? –työhyvinvointitestin avulla (ttl.fi) tai Työturvallisuuskeskuksen kuormitusvaaka-testillä (ttk.fi)
- Seurataan monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden kehittymistä organisaatiossa saatujen tietojen valossa ja tehdään tarpeen niin vaatiessa konkreettisia toimenpiteitä
- Konkreettisia keinoja ovat esimerkiksi kyselyt henkilöstölle ja kehityskeskustelut työntekijöiden ja esihenkilön välillä

4.2.7 Sisäinen ja ulkoinen viestintä

Jotta kaikki asetetut tavoitteet, suunnitelmat ja toimenpiteet saadaan vietyä koko henkilöstön tietoisuuteen, on merkittävää, että sisäinen viestintä toimii ja on aktiivista. Vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta on jokaisella organisaation jäsenellä. Myös ulkoinen viestintä tehdyistä toimenpiteistä on tärkeää työantajamielikuvan parantamiseksi ja ylläpitämiseksi.

LIITTEET

Henkilöstökysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta Kihniön kunnan henkilöstölle

1. Ikä

[Lisätietoja](#)

 Oivallukset

	alle 35.v	3
	35–44v.	6
	45–54v.	3
	55v. tai yli	12



2. Sukupuoli

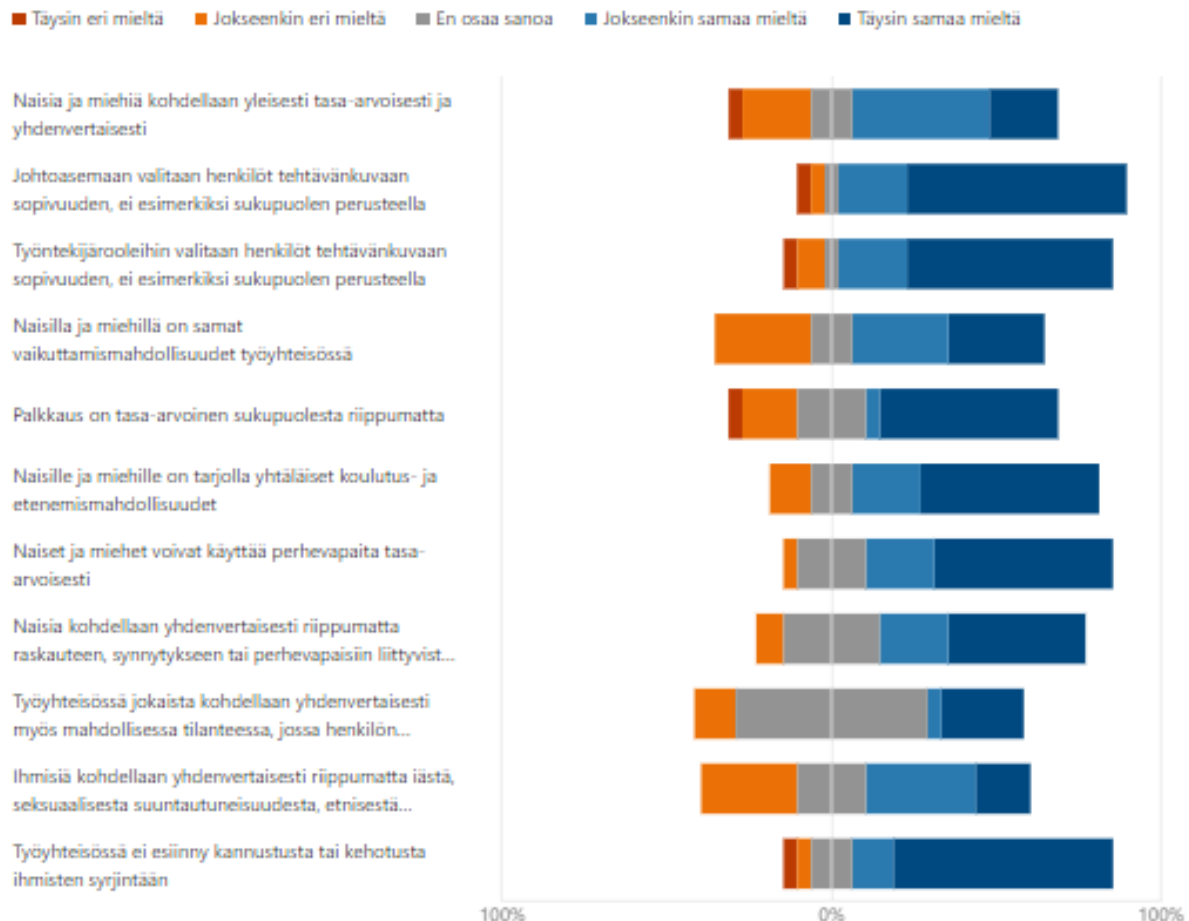
[Lisätietoja](#)

	Nainen	20
	Mies	4
	Muu	0



3. Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla oletko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä

[Lisätietoja](#)



4. Vapaa palaute omista havainnoistasi tai ideoistasi tasa-arvoon liittyen työyhteisössämme

4 Vastaukset

ID ↑	Nimi	Vastaukset
1	anonymous	Kunnan johdossa on henkilöitä, jotka eivät tunnu arvostavan naisia, naisvaltaisia aloja ja naisten näkemyksiä / osaamista. Arvostuksen puute näkyy vähättelynä ja työttömyytenä ja toisinaan "isällisinä" puhutteluina, joiden ainoa agenda on päästä osoittamaan, että on "parempi" ja tietää asioita paremmin (tieto = ei näyttöön perustuva mielipide). Toki kaikki kollektiivisesti pitävät tätä vitsinä, mutta ei anna hyvää kuvaa johdon näkemyksestä tasa-arvoa kohtaan. Johto kun edustaa koko kuntaa.
2	anonymous	Kehitettävää ennemminkin ammatillisella puolella kuin sukupuoli asiassa. Että kaikkia ammatteja arvostettaisiin tasapuolisesti
3	anonymous	Kun muistettaisiin, että asemasta/ammattista riippumatta kaikilla on ihmisarvo, niin sillä päästäisiin eteenpäin.
4	anonymous	Olen huomannut että miehiä/nuoria miehiä tarvitaan koulutyöskentelyssä, pojat tykkäävät.

Palkkavertailu hinnoittelutunnuksittain

P21/TASA-ARVORAPORTTI
KIHNIÖN KUNTA

09-04-24 Sivu 1
12:56:08 tasaar

Ajalta: 31.12.2023 - 31.12.2023

Lukumäärä Naiset Miehet	Tehtäväkohtainen palkka keskim. eur/k		Palkkaero %	Kokonaisansio keskim. eur/kk		Palkkaero %
	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Hinnoittelutunnus: 45000020						
1 0		3258,12		3537,05		
Hinnoittelutunnus: 45000044						
1 0		2791,71		3033,33		

P21/TASA-ARVORAPORTTI
KIHNIÖN KUNTA

09-04-24 Sivu 2
12:56:08 tasaar

Ajalta: 31.12.2023 - 31.12.2023

Lukumäärä Naiset Miehet	Tehtäväkohtainen palkka keskim. eur/k		Palkkaero %	Kokonaisansio keskim. eur/kk		Palkkaero %
	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Hinnoittelutunnus: 01999999						
1 0		4270,15		4506,43		
Hinnoittelutunnus: 01ASI040						
1 0		3216,51		3696,49		
Hinnoittelutunnus: 01TOI060						
5 0		2530,85		2750,84		
Hinnoittelutunnus: 02KIR042						
1 0		2592,44		2592,44		
Hinnoittelutunnus: 05KOU060						
4 0		2222,36		2496,39		
Hinnoittelutunnus: 05VKA054						
3 0		2294,52		2606,71		
Hinnoittelutunnus: 06RUO05A						
1 0		2193,53		2482,64		
Hinnoittelutunnus: 06RUO060						
1 0		2035,54		2224,49		
Hinnoittelutunnus: 08SII070						
4 0		2050,74		2302,33		
Hinnoittelutunnus: 999999						
2 1	4270,15	6447,85	-33,77	4719,94	7026,42	-32,83

Ajalta: 31.12.2023 - 31.12.2023

KVTES

Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskim. eur/k		Palkkaero %	Kokonaisansio keskim. eur/kk		Palkkaero %
Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Hinnoittelutunnus: 403012022							
1	0			4816,08		6036,41	
Hinnoittelutunnus: 40304005							
3	1	3072,25	3072,25	0,00	3586,50	5287,55	-32,17
Hinnoittelutunnus: 40304012							
2	0			3093,59		4374,50	
Hinnoittelutunnus: 40304028							
3	0			3072,25		3909,62	
Hinnoittelutunnus: 40304030							
1	0			2860,05		4432,18	
Hinnoittelutunnus: 40304067							
0	1		3065,95			4548,08	

Ajalta: 31.12.2023 - 31.12.2023

OVTES

Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskim. eur/k		Palkkaero %	Kokonaisansio keskim. eur/kk		Palkkaero %
Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Hinnoittelutunnus: 50104018							
0	2		2146,65			2379,55	

Ajalta: 31.12.2023 - 31.12.2023

Käynnistysvalinnat	
Raportointiväli	: 31.12.23 - 31.12.23
Excel-tiedostoon tulostus	:
Tulostetaan henkilötiedot	:
Tulostetaan myös alle 6 ryhmät: *	:
Koko/Osa-aikaiset/Kaikki	: 1
Palkanlaskentaryhmä(t)	: 10,20
Sopimuskoodit	:
Ammattiryhmät	:
Hinnoittelutunnukset	:
Työsuhteen luonne	:
Henkilöt	:
Maksuryhmät	: 10
Tulosyksiköt	:
Kustannuspaikat	:
Esimiehet	:
Toimintayksiköt	:
Lajittelu	: 1
1 Sopimuskoodi/Hinnoittelutunnus:	:
2 Sopimuskoodi/Ammattiryhmä	:
3 Sopimuskoodi	:
4 Ammattiryhmä	:
5 Hinnoittelutunnus	:
6 Toimintayksikkö	:
7 Työala/Nimikeluokka	:
Alkoi:	12:56:08
Päätyi:	12:56:08
Kesto:	00:00:00