



KITTILÄN KUNTA

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA 2025-2026

Yhteistoimintaelimen kokous 10.10.2024 § 26

Kunnanhallitus 29.10.2024 § 387

KITTILÄ

Sisällys

JOHDANTO	1
1 SELVITYS TYÖPAIKAN TASA-ARVOTILANTEESTA	3
1.1 Koko henkilöstöä koskeva kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista	3
1.2 Henkilöstösuunnittelu	3
1.2 Palkkaus ja muut palvelusuhteen ehdot	4
1.3 Tasa-arvon toteutumista mitataan säännöllisesti	4
1.4 Henkilöstön osallistuminen	4
1.5 Työsuojelu	5
1.6 Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen	5
1.6 Perhe-elämä ja hoitovastuut	6
1.8 Käynnistettäväksi ja toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi	6
2 HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUS KITTILÄN KUNNASSA	8
2.1 Yhdenvertaisuustilanteen selvittäminen ja kehittämistarpeiden määrittely	8
2.2 Suunnitelman laatiminen	9
2.3 Edistämistoimenpiteiden toteuttaminen	9
2.4 Säännöllinen seuranta	9
4 KITTILÄN KUNTA ON TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA EDISTÄVÄ TYÖNANTAJA ..	10
5 TURVALLISEMMAN TILAN OHJEISTUS	10
LIITTEET	12

JOHDANTO

Yhdenvertaisuutta, sukupuolten tasa-arvoa ja syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla käsittelevät laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki, perustuslaki, rikoslaki, hallintolaki, sekä muu työlainsäädäntö. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma voivat olla erilliset tai ne voidaan laatia yhdessä. On työnantajan vastuulla käynnistää suunnitelmien teko ja vastata niiden lainmukaisuudesta.

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tavoitteena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi lain tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja häirintää. Lain tarkoituksena on myös ehkäistä raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuteen perustuvaa syrjintää. Laki velvoittaa työnantajaa edistämään kaikessa toiminnassa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tämä velvoite ulottuu hallintoon ja muuhun toimintaan asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Tasa-arvolain vastainen toiminta on rangaistavaa ja synnyttää vahingonkorvausperusteen.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Lain tarkoituksena on lisäksi parantaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan kaikessa julkisessa toiminnassa. Lain rikkominen on rangaistavaa ja se aiheuttaa syrjinnän kohteeksi joutuneelle hyvityspäätöksen. Työnantajan on aktiivisesti edistettävä yhdenvertaisuutta ja ehkäistävä työpaikalla tapahtuvaa syrjintää.

Yhdenvertaisuuslain 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 (välitön syrjintä) vai jotakuta toista (välillinen syrjintä) koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen vammaiselta henkilöltä, syrjivä työpaikkailmoittelu sekä ohje tai käsky syrjiä. Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei lain mukaan ole syrjintää vaan positiivista erityiskohtelua.

Positiivista erityiskohtelua työssä voidaan toteuttaa esimerkiksi yksilöllisellä ergonomian ja esteettömyyden huomioimisella, joilla edesautetaan työntekijän työn tekemistä ja

työkyvyn ylläpitoa. Lain mukaan erityiskohtelu on sallittavaa henkilöille, jotka ovat esimerkiksi ikänsä, työkykynsä, hoivavelvollisuutensa tai sosiaalisen asemansa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa.

Tämä Kittilän kunnan henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on ollut tosiasiallinen ja riittävä mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman sisältöön ja tehdä työnantajan laatimaan suunnitelmaluonnokseen muutoksia ja lisäyksiä. Suunnitelma on hyväksytty yhteistoimintaelimessä ja kunnanhallituksessa. Tämä suunnitelma on siten työnantajan ja henkilöstön yhdessä hyväksymä toimintamalli henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.



KITTILÄ

1 SELVITYS TYÖPAIKAN TASA-ARVOTILANTEESTA

Työnantajan tulee tehdä tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi, kun työpaikalla on vähintään 30 säännöllisesti työllistettyä. Paikallisesti voidaan sopia, että tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi, jolloin muu osa suunnitelmasta tulee kuitenkin päivittää vuosittain.

Kittilän kunnassa on yhteistoiminnassa sovittu, että tasa-arvosuunnitelma tarkistetaan ja palkkakartoitus tehdään kahden vuoden välein.

1.1 Koko henkilöstöä koskeva kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista

Palkkakartoitus on työnantajan selvitys naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, että saman työnantajan palveluksessa olevien ja samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välisissä palkoissa ei ole sukupuoleen perustuvia palkkaeroja. Kartoituksen piiriin kuuluu työnantajan koko henkilöstö.

Tarkasteltaessa kuukausipalkkoja, otetaan osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla huomioon tehty työaika. Palkkakartoitus on tehtävä niin, että palkkoja ei voida yhdistää tiettyihin työntekijöihin. Mikäli kartoituksessa tulee ilmi selkeitä palkkaeroja, ne arvioidaan henkilöstön edustajien kanssa. Työnantajan on korjattava perusteettomat palkkaerot, jos niille ei ole hyväksyttävää syytä.

Vuoden 2023 lokakuun palkkojen perusteella tehdyssä palkkakartoituksessa (liite 1) ei tullut esiin perusteettomia palkkaeroja. Kaikki erot johtuivat palvelussuhteiden pituuteen perustuvista syistä, ansaituista kokemuslisistä ja/tai tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkkahinnoittelusta.

1.2 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelulla ja –hankinnalla edistetään organisaation henkilörakenteen kehittymistä tasa-arvoiseen suuntaan.

Henkilöstölle tulee taata sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin. Henkilöstökoulutuksella tuetaan uralla etenemistä. Henkilön koulutukseen pääsy mahdollistetaan yhdenvertaisesti.

Uudelleenorganisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka perhepoliittisten oikeuksien käytön vuoksi ovat tilapäisesti poissa työelämästä.

Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää molempien sukupuolten

tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksissa tulee välttää korostamasta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään vain toiselle sukupuolelle tyypillisinä.

Henkilöstövalinnoissa ei saa asettaa virkaan tai toimeen hakijaa epäedulliseen asemaan minkään henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Hakijat arvioidaan pätevyyden ja ansioituneisuuden mukaan.

1.2 Palkkaus ja muut palvelusuhteen ehdot

Tasa-arvoa toteutetaan palkkauksessa ja muissa palvelusuhteen ehdoissa sekä työolojen kehittämisessä.

Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella.

Kannustavaa palkkapolitiikkaa toteutetaan yhdenvertaisesti kaikissa hallintokunnissa. Palkkapäätöksiä tehtäessä tulee äitiys- tai vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muulla virkavapaalla tai työlomalla olevia kohdella samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

Ottamalla työajan sekä erilaisten vapaiden sijoittelussa huomioon myös henkilöstön tarpeet parannetaan sekä naisten että miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Myös joustavat vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyt helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

1.3 Tasa-arvon toteutumista mitataan säännöllisesti

Kunta kartoittaa työnantajana säännöllisesti kyselyin ja muussa hyvässä vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa tasa-arvon toteutumista ja ryhtyy tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin, mikäli tasa-arvoa loukkaavaa toimintaa havaitaan.

1.4 Henkilöstön osallistuminen

Tasa-arvo on osa yhteistoimintaa ja se kuuluu luontevana osana kaikkeen työyhteisön toimintaan.

Henkilöstön tasavertaisen osallistumisen turvaaminen on edellytys tasa-arvon edistymiselle työelämässä.

Kunnallishallinnossa sovittuja osallistumismenetelmiä ovat kunnan yhteistoimintasopimuksen mukainen yhteistoimintajärjestelmä, luottamusmiesjärjestelmä ja työsuojelujärjestelmä. Tavoitteena on, että näitä järjestelmiä toteuttamaan valitaan sekä naisia että miehiä.

Naisilla ja miehillä tulee olla organisaation kaikilla tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa ja päätöksenteossa. Suunnittelu- ja valmistelutyöryhmiin ja muihin vastaaviin työryhmiin tulee valita sekä miehiä että naisia tasa-arvolain hengen mukaisesti.

1.5 Työsuojelu

Työoloja tulee kehittää siten, että ne turvaavat kaikinpuolisen tasa-arvon toteuttamisen.

Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijät kokevat tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Työntekijöiden väheneminen, keski-ikänsä nousu ja lisääntyneet tehtävät ovat lisänneet työnteon henkistä ja fyysistä rasittavuutta. Työsuojelun tulee tukea työntekijöiden jaksamista erityisesti siellä, missä työpaineiden vuoksi henkisen ja fyysisen työsuojelun tarve on suurin.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Raskaana oleva ei saa tehdä työtä, joka aiheuttaa vaaraa sikiön tai äidin terveydelle.

Fyysistä kuormitusta edellyttävissä tehtävissä tulee hyödyntää entistä enemmän teknisiä ratkaisuja työolosuhteiden parantamiseksi.

1.6 Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen

Tasa-arvo on luonnollinen osa johtamista. Erityisesti ylimmän johdon tulee sitoutua tasa-arvon edistämiseen. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laajalaiseen käyttöön ja hyviin tuloksiin.

Johtamisella edistetään henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun ja valmisteluun.

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuva hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Kunta edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia uralla etenemiselle ja sijoittumista erilaisiin tehtäviin.



KITTI LÄ

Työntekijöille tulee taata sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin. Henkilöstökoulutuksella tuetaan uralla etenemistä. Henkilöstökoulutukseen pääsy mahdollistetaan yhdenvertaisesti sekä naisille että miehille.

1.6 Perhe-elämä ja hoitovastuut

Naisten ja miesten perhe-elämän ja hoivavastuiden yhteensovittamista helpotetaan erilaisin työjärjestelyin ja joustoin. On tärkeää, että työn joustoja edistetään sellaisena kokonaisuutena, että työntekijöillä on yhdenvertainen mahdollisuus käyttää niitä huomioiden kunkin työntekijän työnkuva ja vallitseva työtilanne. Uudelleenorganisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka perhepoliittisten oikeuksien käytön vuoksi ovat tilapäisesti poissa työelämästä.

Kittilän kunta kannustaa perhepoliittisten oikeuksien käytössä naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista.

1.8 Käynnistettäväksi ja toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi

Kittilän kunta edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ennaltaehkäisevästi, tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Nämä periaatteet ulottuvat rekrytointiprosesseihin niin, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä.

Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää molempien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksissa tulee välttää korostamasta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään vain toiselle sukupuolelle tyypillisinä

Henkilöstövalinnoissa ei saa asettaa virkaan tai toimeen hakijaa epäedulliseen asemaan minkään henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Hakijat arvioidaan pätevyyden ja ansioituneisuuden mukaan.

Kittilän kunta ei hyväksy tasa-arvolain tarkoittamaa syrjintää, seksuaalista häirintää tai sukupuoleen perustuvaa häirintää tai niihin yllyttämistä. Niitä torjutaan aktiivisesti ja häirintätapauksiin puututaan välittömästi.

Häirintään syyllistyneen esihenkilö on ensisijaisesti vastuussa siitä, että häirintään syyllistynyttä puhutetaan ja että tapaus tulee työsuojelupäällikön tietoon, minkä jälkeen ryhdytään korjaaviin toimenpiteisiin. Häirinnän tai syrjinnän kohteeksi joutuneelle luodaan turvallinen tila, hänelle tarjotaan tukea ja hänet ohjataan

työterveyshuollon palveluiden piiriin.

Työntekijöiden kokemusta tasa-arvon toteutumisesta seurataan vuosittain työhyvinvointikyselyn yhteydessä. Tasa-arvon toteutumista seurataan yhteistoimintaelimessä, työsuojelutoimikunnassa ja kunnan muussa hallinnossa vuosittain.

Mahdollisiin tasa-arvoa rikkoviin toimiin puututaan välittömästi, kun niitä havaitaan ja tehdään korjaavat toimenpiteet. Tarvittaessa lisätään koulutusta, ohjeita tarkennetaan ja suunnitelmaa päivitetään sovitusti kahden vuoden välein. Arviota aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista ei ole saatavilla.

Näillä toimenpiteillä Kittilän kunta edistää vetovoimaista työnantajakuvaa ja edistää parhaiden osaajien saamista avoimiin tehtäviin ja heidän pysymistään kunnan palveluksessa. Positiivinen työntekijäkokemus toteutuu ennen työsuhdetta, sen aikana ja sen jälkeen.



KITTI LÄ

2 HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUS KITTELÄN KUNNASSA

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Kittilän kunta ei edellytä työhönotossa ja tehtäviä jaettaessa työntekijältä sellaisia henkilökohtaisia seikkoja tai ominaisuuksia joilla ei ole vaikutusta itse työn tekemiseen. Kittilän kunta sitoutuu työnantajana osoittamaan positiivista erityiskohtelua tekemällä kohtuullisia mukautuksia niitä tarvitsevalle työntekijälle. Tehtyjen toimenpiteiden tehokkuutta, tarkoituksenmukaisuutta ja oikeasuhtaisuutta arvioidaan yhteistoimintaelimessä.

2.1 Yhdenvertaisuustilanteen selvittäminen ja kehittämistarpeiden määrittely

Tässä suunnitelmassa yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehittämistarpeita on kartoitettu henkilöstötilastoja ja työpaikan menettelytapoja tarkastelemalla ja työhyvinvointikyselyllä. Yhdenvertaisuuden toteutumista on arvioitu kaikkien eri kiellettyjen syrjintäperusteiden näkökulmasta yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Yhdenvertaisuustilanteen selvittäminen kattaa kaikki työolot ja toimintatavat, joita noudatetaan työhönotossa ja henkilöstöratkaisuisissa. Selvityksessä tulee ilmetä, ovatko työolot ja menettelytavat yhdenvertaisia erilaisten syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkökulmasta.

Yhdenvertaisuutta arvioitaessa on käyty läpi menettelytavat työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutuksen pääsystä päätettäessä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä ja työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä.

Kunta kartoittaa työnantajana säännöllisesti kyselyin ja muussa hyvässä vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa yhdenvertaisuuden toteutumista ja ryhtyy tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin, mikäli yhdenvertaisuutta loukkaavaa toimintaa havaitaan.

Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan yhteistoimintaelimessä ja kunnan muussa hallinnossa jatkuvasti. Mahdollisiin yhdenvertaisuutta rikkoviin toimiin puututaan välittömästi, kun niitä havaitaan ja tehdään korjaavat toimenpiteet. Tarvittaessa lisätään koulutusta, jolla edistetään häirinnän tunnistamista ja ehkäisyä, ohjeita tarkennetaan ja suunnitelmaa päivitetään sovitusti kahden vuoden välein.

2.2 Suunnitelman laatiminen

Kittilän kunta on työnantajana käynnistänyt tämän suunnitelman laatimisen. Suunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja se on hyväksytty yhteistoimintaelimessä. Henkilöstön edustajilla on siten ollut mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman sisältöön ja tehdä työnantajan laatimaan suunnitelmaluonnokseen muutoksia ja lisäyksiä.

Suunnitelma on työnantajan ja henkilöstön yhdessä hyväksymä toimintamalli yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

2.3 Edistämistoimenpiteiden toteuttaminen

Johtaminen ja esihenkilötyö ovat avainasemassa yhdenvertaisen ja syrjimättömän toimintatavan, sekä kaikkia osallistavaa ja mukaan ottavaa toimintatapaa, jolloin henkilöstön monimuotoisuudesta muodostuu Kittilän kunnan voimavara. Tämä edistää laadukkaiden ja kaikkien kuntalaisten kohtaamista edistävien palvelujen tuottamista. Samalla edistetään työntekijöiden hyvinvointia, yhteenkuuluvuutta ja osaamisen hyödyntämistä yhteisten päämäärien saavuttamiseksi.

Mikäli syrjintää todetaan tapahtuneen, niin ryhdytään välittömästi tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin, joita voivat olla koulutus, neuvonta, työpaikan sääntöjen päivittäminen ja mahdolliset seuraamukset syrjintään syyllistyneelle. Syrjintään syyllistyneen esihenkilö on vastuussa siitä, että asia otetaan mahdollisimman pikaisesti käsittelyyn ja että tapahtunut tulee työsuojelupäällikön tietoon. Syrjinnän kohteeksi joutuneelle luodaan turvallinen tila, hänelle tarjotaan tukea ja hänet ohjataan työterveyshuollon palveluiden piiriin.

Työnantajan tulee edistää yhdenvertaisuutta toimilla, joihin arvioinnissa havaitut kehittämiskohteet ja mahdolliset ongelmat antavat aihetta. Toimien laatuun ja laajuuteen vaikuttavat työpaikan tarpeet ja käytettävissä olevat voimavarat.

Edistämistoimilla tarkoitetaan sellaisia konkreettisia keinoja, joilla vaikutetaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen. Esimerkiksi työ pyritään järjestämään siten, että syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden tarpeet huomioidaan paremmin. Kyse voi myös olla heikommassa asemassa olevien tukemisesta: erityistukea (positiivista erityiskohtelua) voidaan tarjota esimerkiksi ikääntyneille tai vajaakuntoisille.

Edistämistoimenpiteitä ovat myös syrjintää ja häirintää ehkäisevät toimenpiteet. Tällaisia ovat esimerkiksi työpaikalle laadittavat menettelytavat syrjintäepäilyjen käsittelyyn sekä työntekijöiden ja esimiesten yhdenvertaisuuskoulutus.

2.4 Säännöllinen seuranta



KITTI LÄ

Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan yhteistoimintaelimessä ja kunnan muussa hallinnossa jatkuvasti. Mahdollisiin yhdenvertaisuutta rikkoviin toimiin puututaan välittömästi, kun niitä havaitaan ja tehdään korjaavat toimenpiteet. Tarvittaessa lisätään koulutusta, jolla edistetään häirinnän tunnistamista ja ehkäisyä, ohjeita tarkennetaan ja suunnitelmaa päivitetään sovituskauden kahden vuoden välein.

4 KITTILÄN KUNTA ON TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA EDISTÄVÄ TYÖNANTAJA

Kittilän kunta on työnantajana sitoutunut kaikessa toiminnassaan edistämään kaikkien sukupuolten ja kaikkia sukupuoli-identiteettejä ilmaisevien välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Kunnan toimintaa ohjaa kuntastrategian ohella vastuullisuusajattelu, joka toteutuu ihmisten tasa-arvoisena kohteluna sekä vähemmistöryhmiä edustavien työntekijöiden tosiasiallisena yhdenvertaisuuden edistämisenä ja syrjinnän ehkäisynä. Kunta edistää työnantajana kaikessa toiminnassaan ihmisoikeuksien toteutumista.

Kittilän kunta toimii työnantajana yhdenvertaisesti, syrjimättömästi, kaikkia osallistavasti ja mukaan ottavasti. Yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan kaikessa henkilöstöön ja työyhteisön liittyvässä toiminnassa, erityisesti johtamisessa ja esihenkilötyössä.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteutetaan

- johtamisessa ja esihenkilötyössä
- palkkauksessa ja palkitsemisessa
- rekrytoinnissa
- työn ja muun elämän yhteensovittamisessa
- tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevalla työyhteisöllä
- työympäristön viestinnällä
- positiivisella erityiskohtelulla
- työssä kehittämisessä ja uralla etenemisessä
- tehtävänimikkeissä
- teettämällä esteettömyyskartoitus

5 TURVALLISEMMAN TILAN OHJEISTUS

Kittilän kunnan tavoitteita ovat tasa-arvoisuus, syrjinnän vastustaminen ja kaikille turvallisen työntekijä- ja muun kokemuksen varmistaminen. Kittilän kunta ei hyväksy palvelussuhteissa, toimielimissä, kouluissa, järjestämässään tapahtumissa tai missään muussa toiminnassaan minkäänlaista häirintää tai huonoa kohtelua esimerkiksi sukupuolen, etnisen taustan, ulkonäön tai seksuaalisen suuntautumisen tai muun syyn vuoksi. Kittilän kunta ei hyväksy toisten koskemattomuuden loukkaamista millään tavoin.



KITTILÄ

Edellytämme kaikilta sitoutumista turvallisemman tilan periaatteisiin. Turvallisemmassa tilassa on kannustava ja rohkaiseva ilmapiiri:



Lähde: Väestöliitto 2024.

Mikäli kohtaat työpaikalla, toimielimissä, muussa kunnan toiminnassa tai tapahtumissa ahdistavaa, epäasiallista tai muuten epäilyttävää käytöstä, kerrothan siitä esihenkilöllesi, työsuojeluvaltuutetulle, luottamusmiehellesi, työsuojelupäällikölle tai muulle henkilölle, joka voi ottaa ilmoituksesi vastaan. Ilmoita myös verkossa tapahtuvista häirintätilanteista.

KITTI LÄ

LIITTEET

Liite 1 Palkkakartoitus vuoden 2023 lokakuun palkoista

Hinnoittelutunnus/ammattiryhmä	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin		Palkkaero %	Kokonaisansio keskimäärin €/kk		Palkkaero %
	naiset	miehet	naiset	miehet		naiset	miehet	
KVTES Hinnoittelutunnus 02VAP050	10	11	2726,48 €	2983,54 €	- 8,62 %	2819,85 €	3111,11 €	- 9,36 %
OVTES Hinnoittelutunnus 40304005 40304030	14 11	6 8	3129,05 € 2887,34 €	3122,95 € 2887,34 €	+0,20 % -0,00 %	4230,05 € 4073,34 €	4332,32 € 4750,62 €	-2,36 % -14,26 %

Vertailuun on otettu kokoaikaisten palkat lokakuulta 2023 sellaisista palkkaryhmistä, joissa sekä naisia että miehiä on vähintään kuusi.

Osa-aikaisia ei voi vertailla, sillä vähimmäismäärä enemmän kuin viisi molempia sukupuolia ei täyty.

Tiedot on haettu Populus-järjestelmästä.