

KUOPIO

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Käsittely yhteistyötoimikunta 16.3.2023, kaupunginhallitus xx.xx.xxxx, kaupunginvaltuusto
xx.xx.xxxx

Sisällys

1 Johdanto	2
2 Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet	3
3 Selvitys tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanteesta	3
3.1 Henkilöstökysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta.....	3
3.2 Jatkuva oppiminen ja uralla eteneminen	4
3.3 Työilmapiiri ja johtaminen	5
3.4 Epäasiallinen käyttäytyminen	6
3.5 Osatyökykyisten tukeminen	7
3.6 Työn ja perheen yhteensovittaminen	8
3.7 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	8
3.8 Rekrytointikäytännöt	9
3.9 Perekäyttäminen	10
4 Palkkakartoitus 2022	11
4.1 Tasa-arvolain vaatimukset	11
4.2 Palkkakartoituksen laatiminen	12
4.3 Kokonaistarkastelu	13
4.4 Palkkakartoitus sopimusaloittain	16
5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman johtopäätökset, tiedottaminen ja seuranta	21
6 Lainsäädäntö ja keskeiset käsitteet	22

1 Johdanto

Kuopion kaupunki on työyhteisö, jossa kaikkia kohdellaan kunnioittavasti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkea toimintaa työnantajana ja kaikkia Kuopion kaupungin työyhteisöjen jäseniä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla tuetaan kaupungin strategian toteuttamista. Kuopion kaupungin strategian vuoteen 2030 yhtenä näkökulmana, päätavoitteena on uudistuva Kuopio. Ko. näkökulmaan sisältyy kyvykäs ja innostunut henkilöstö ja uudistuva johtaminen. Pidämme huolta henkilöstömme työhyvinvoinnista, osaamisesta, hyvästä työnantajakuvasta sekä yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta toiminnasta.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisesta vastaavat johtajat ja esihenkilöt kukin omalta osaltaan kaupungin johtamisjärjestelmän mukaisesti. Johtajien ja esihenkilöiden vastuu perustuu johtamisjärjestelmään ja sitä tukeviin päätöksenteko- ja toimivaltuuksiin. Keskeinen toimivalta on esihenkilölle kuuluva työnjohtovalta.

Henkilöstö osallistuu toimenpiteiden toteuttamiseen yksilöinä ja työyhteisön jäseninä.

Kuopion kaupunginvaltuusto hyväksyi 6.2.2017 § 3 Kuopion kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 1.3.2017 alkaen. Edellä oleva suunnitelma sisältää mm. henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden.

Tasa-arvolain säännökset edellyttävät, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa.

Henkilöstöjohtaja nimesi henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnittelun työryhmän. Työryhmässä ovat jäseninä työsuojelupäällikkö Eemeli Ylinen (puheenjohtaja), koulutus- ja rekrytointipäällikkö Tarja Savolainen, henkilökuntaneuvoston nimeämät edustajat: työsuojeluvaltuutettu Isto Karjalainen (varalla työsuojeluvaltuutettu Anu Saastamoinen ja pääluottamusmies Juha Hujanen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ehdotukset toimenpiteiksi kohdistuvat pääosin yhdenvertaisuutta käsitteleviin asioihin, koska miesten ja naisten välisessä tasa-arvossa ei ole työryhmän selvityksen mukaan oleellista huomautettavaa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä suunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitus päivitetään säännöllisesti. Palkkakartoituksen päivitys tehdään ja tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään kolmen vuoden välein. Toimenpiteiden toteutumista raportoidaan vuosittain yhteistyötoimikunnassa samanaikaisesti henkilöstökertomuksen kanssa.

2 Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten tasa-arvoa.

Tasa-arvolaisissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä. Sukupuoleen perustuva syrjintää on esimerkiksi:

- naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella
- raskaudesta, synnytyksestä, vanhemmuudesta tai perheenhuoltovelvollisuudesta johtuva syrjintä
- sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuva syrjintä
- seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

Tasa-arvolaisissa on myös otettu huomioon, että tasa-arvon lisäämiseksi voidaan tarvita erityistoimia, jotka on suunnattu pelkästään miehille tai naisille. Tasa-arvolaisissa tarkoitettua *syrjintää ei ole* esimerkiksi (9§):

- naisten erityinen suojelu raskauden tai synnytyksen vuoksi
- vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen
 - jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen
- tasa-arvosuunnitelmaan perustuva väliaikainen erityistoimia, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Työelämässä tasa-arvosuunnittelu on keskeinen tasa-arvon edistämisen väline. Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia edistämään yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassa, viranomaisina, palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina. Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäisy koskee koko kuntakonsernia - kuntaa, kuntayhtymiä ja myös kunnan yhtiöitä.

Yhdenvertaisuuslakia voidaan tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös yhdenvertaisuuslaissa kiellettävästä syrjinnästä, moniperusteisesta syrjinnästä.

Työsopimuslaki sisältää tasapuolisen kohtelun vaatimuksen, kieltää työntekijän epäasiallisen kohtelun ja sisältää säännökset perhevapaalta paluusta.

3 Selvitys tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanteesta

3.1 Henkilöstökysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta

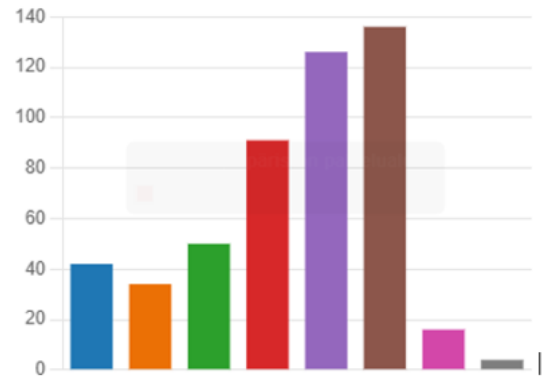
Kuopion kaupunki työnantajana aloitti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen kartoittamalla nykytilanteen henkilöstökyselyn avulla. Kysely toteutettiin syksyllä 2022. Kyselyn kysymykset olivat samat kuin vuonna 2019. Kyselyyn vastasi 499 työntekijää. Kyselyssä oli yksi kysymys, johon oli mahdollisuus antaa avovastaus. Kysymyksenä oli ehdotuksia tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa. Avovastauksia annettiin yhteensä 491 kpl.

Kyselyyn vastasi 392 naista, 82 miestä ja 25 vastaajaa vastasi, ettei halunnut kertoa sukupuolta. Vastaajista 453 ilmoitti työskentelevänsä vakituudessa työsuhhteessa ja 36 määräaikaisena.

Vastaajista 63 ilmoitti työskentelevänsä esihenkilönä ja 427 työntekijänä.

Vastauksia tuli eniten perusturvan (126) ja terveydenhuollon (136) palvelualueelta. Kasvun ja oppimisen palvelualueelta vastauksia annettiin 50 kappaletta.

• Elinvoima ja konsernipalvelujen palvelualue	42
• Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	34
• Kasvun ja oppimisen palvelualue	50
• Kaupunkiympäristön palvelualue	91
• Perusturvan palvelualue	126
• Terveydenhuollon palvelualue	136
• Tilapalvelut	16
• Muu	4



Kuva 1 Vastausten jakautuminen palvelualueittain

Kyselyn vastausprosentti koko henkilöstöstä oli n. 7,5%. Alhaisen vastausprosentin vuoksi kyselyn perusteella ei voida tehdä koko kaupungin henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta johtopäätöksiä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi annettavat toimenpideehdotukset kootaan kyselyn tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn ja Kuopion kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely 2022 vastausten sekä työryhmän ehdotusten perusteella. Toimenpideehdotukset hyväksytään yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Kun toimenpide-ehdotukset ovat hyväksytyt sovitaan kehitysehdotusten seurannan järjestämisestä ja mittareista.

3.2 Jatkuva oppiminen ja uralla eteneminen

Henkilöstöpoliittisissa linjauksessa (2021–2025) määritetään, että henkilöstön moniosaamisen kehittämiseen ja koulutuksen laatuun kiinnitetään erityistä huomiota. Digitalisaatiota hyödynnetään työelämässä entistä enemmän. Henkilöstöpoliittisessa linjauksessa korostetaan myös henkilöstön vastuuta oman osaamisen kehittamisestä.

Työnantajana Kuopion kaupunki tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen henkilöstön kehittämisen toimintaohjelman mukaisesti. Osaamista on mahdollista vahvistaa eri tavoin. Toteutustapoina ovat mm. webinaarit, seminaarit, lähi- ja verkkokoulutukset, tallenteet, valmennukset, mentorointi, projektit, työssäoppiminen ulkomailla, tutkintokoulutukset sekä erilaiset tapahtumat.

Keskitetty koulutusohjelma sisältää konsernin koko henkilöstölle ja luottamushenkilöille suunnattuja koulutus- ja kehittämismahdollisuuksia, kursseja, räätälöityjä oppimistilanteita ja valmennuksia. Niiden perustana ovat mm. vuosittaiset kehittämissuunnitelmat, joita palvelualueilla on laadittu käyttösuunnitelmien valmistelun yhteydessä, kaupungin strategia, tulleet toiveet ja OS-Sin koulutustoiveet.

Keskitetty koulutusohjelma julkaistaan kaksi kertaa vuodessa, kevät- ja syyskaudelle omansa. Koulutusohjelmaa päivitetään koko kauden ajan. Työnantajapalvelun tarjoaman koulutuksen lisäksi palvelualueilla toteutetaan substanssikoulutuksia.

Henkilöstön osaamista ylläpidetään ja uudistetaan sujuvasti osana työtehtävää sähköistä oppimisympäristöä (Priimaa) hyödyntäen. Koulutusten pääpainotuksena olivat henkilöstön digiosaamisen vahvistaminen, järjestelmien käyttökoulutukset, turvallisuus ja riskienhallinta, viestintäosaaminen ja hyvinvointiin liittyvät sisällöt.

Työntekemisen muuttuessa ja kehittyessä itseohjautuvampaan suuntaan, esihenkilötyön merkitys korostuu. Siksi esihenkilöiden valmentavan johtamisen ja ratkaisukeskeisyyden taitoja vahvistetaan. Painopisteenä sisällöissä ovat esihenkilötyön tukeminen, järjestelmien käytön osaamisen varmistaminen nk. digikyvykkyyden edelleen kasvattaminen, saavutettavuus, työturvallisuus ja työhyvinvointi sekä työelämätaidot. Vahvistamme toimintakulttuuria, joka mahdollistaa osaamisen lisäämisen joustavasti henkilön oman aikataulun mukaisesti. Omien koulutusten sisältöjä ja koulutusmuotoja uudistetaan jatkuvan kehittämisen periaattein. Kuopion kaupungilla on laadittuna Henkilöstön kehittämisen toimintamalli.

Koulutuksiin ilmoittaudutaan OSS järjestelmän kautta ja sen avulla työnantaja seuraa, miten aktiivisesti henkilöstö yllä pitää omaan osaamistaan. Koulutuksista voidaan tehdä sekä laatu- että vaikuttavuuskyselyjä. Kuopion kaupungilla jatkuva oppiminen pohjautuu vapaaehtoisuuteen.

Tavoitteet

- Työntekijän osaaminen kohdistetaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti tehtäviin, joihin hänellä on paras osaaminen, motivaatio ja työkyky.
- Priiman sisältöjä hyödynnetään osaamisen ylläpitämisessä.
- Oppisopimusmahdollisuutta käytetään osaamisen lisäämisen koulutusmuotona.
- Myös substanssikoulutukset saadaan tarjolle OSSin koulutuskalenteriin
- Palvelualueiden omissa ohjeissa palkallisten koulutuspäivien myöntämisestä noudatetaan yhdenvertaisuutta ja periaatteet kirjataan niin, että ne ovat kaikkien tiedossa.

Toimenpiteet

- Henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi hyvinvointikeskustelut käydään henkilökohtaisina tai ryhmäkohtaisina keskusteluin vuosittain.
- Esihenkilöt huolehtivat, että kaikissa tehtävissä on yhdenvertainen mahdollisuus osallistua osaamista vahvistavaan henkilöstökoulutukseen.
- Esihenkilö vastaa henkilöstön työtehtävien oikeudenmukaisesti jakautumisesta.
- Viestintä on avointa, oikea-aikaista ja kattavaa
- Päivitetään Kuopion kaupungin henkilöstön kehittämisen toimintamalli

3.3 Työilmapiiri ja johtaminen

Kuopion kaupunki on veto- ja pitovoimainen työnantaja ja uudistaa palveluja asiakaslähtöisesti. Kaupungin henkilöstö on avain asemassa monien strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Työnantajana kaupunki tarjoaa kuuntelevaa ja kannustavaa

johtamista ja esihenkilötyötä sekä tilaa henkilöstön omille valinnoille. Tasapainoinen talous mahdollistaa toimivat palvelut ja tarpeelliset investoinnit.

Kaupungin johtaminen noudattaa hyvää hallinto- ja johtamistapaa sekä perustuu kaupunkistrategiaan, taloussuunnitelmaan, talousarvioon sekä muihin valtuuston päätöksiin. Strategian mukaan kehitämme laadukasta päätöksentekoa, johtamista sekä hyvää ilmapiiriä ja varmistamme toimivat rakenteet organisaatiossa. Esihenkilötyötä tuetaan ja heidän osaamistaan uudistetaan. Esihenkilöille tarjotaan erilaisia johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyviä koulutuksia ja näistä tiedot löytyvät keskitetystä koulutusohjelmasta. Introon on tulossa vuoden 2023 erillinen perehdytys esihenkilöille.

Tavoitteet

- Strategian mukaan kehitämme laadukasta päätöksentekoa, johtamista sekä hyvää ilmapiiriä
- Kaikissa työyksiköissä on hyvä työilmapiiri.
- Esihenkilöille tarjotaan erilaisia johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyviä koulutuksia

Toimenpiteet

- Edellytetään esihenkilötehtäviin tai -virkoihin hakijoilta esihenkilö- ja/tai johtamiskokemusta ja -koulutusta.
- Esihenkilöiden tehtäväkuvaan varmistettava aikaa ja resursseja johtamiselle
- Huolehditaan suunnitelmallisesti esihenkilöiden osaamisesta
- Vuosittain tehtävän työhyvinvointikyselyn hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä
 - Pulssikyselyn käyttöönoton valmistelu
- Työtyytyväisyyden mittaamiseen, josta saadaan tulokset viikottain/kuukausittain.
- Esihenkilöille erillinen perehdytys Intro
- Työnantajan suositteluindeksi
- Johtamisen arvioinnit

3.4 Epäasiallinen käyttäytyminen

Kun työpaikalla epäillään työntekijää epäasiallisesta käyttäytymisestä, noudatetaan Kuopion kaupungin ohjetta *Hyvä käytös kuuluu kaikille*. Ohje on tehty esihenkilöiden avuksi ristiriitatilanteiden ehkäisemiseksi, selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi.

Jos epäasiallista käyttäytymistä tai häirintää esiintyy, se tulee saada loppumaan ja työyhteisön toiminta tulee saada hyväksyttävälle tasolle. Työnantajan tulee seurata, että vastaisuudessa työpaikalla toimitaan sovitusti ja ohjeiden mukaisesti. Työntekijöillä on oikeus tulla tasapuolisesti kohdelluiksi työssä. Ohje koskee kaikkia työyhteisön jäseniä ja on siksi huomioitava perehdytyksessä.

Tavoitteet

- 0-toleranssi häirinnässä, työpaikkakiusaamisessa ja syrjinnässä.
- Kuopion kaupungissa noudatetaan Hyvä käytös kuuluu kaikille -ohjetta häirinnän ja muun epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikoilla.

Toimenpiteet

- Kuopion kaupunki toimii määrätietoisesti häirinnän, työpaikkakiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi ja poistamiseksi.
- Kuopion kaupunki työnantajana edellyttää työpaikoilla vastuullista käyttäytymistä. Vastuuton tai epäasiallinen käyttäytyminen ei ole hyväksyttävää. Työkäyttäytymisen tulee tavoitella asiallisuutta, vastuullisuutta ja hyvää vuorovaikutusta.
- Päivitetyn Hyvä käytös kuuluu kaikille ohjeen perehdyttäminen koko henkilöstölle.

3.5 Osatyökykyisten tukeminen

Työkyvyn tuen toimintatapa on esihenkilön, työntekijän ja koko työyhteisön toimintamalli sujuvan työn varmistamiseksi. Hyvin toimivana se on ennakoivaa, tukevaa ja hyvinvointia synnyttävää. Ennakointi ja varhainen väittäminen ovat helpoin tapa ennalta ehkäistä ja hoitaa työkykyhaasteita. Terveiden lisäksi otetaan huomioon itse työ, eli sopivat ja motivoivat työtehtävät, osaaminen sekä töiden ja työprosessien sujuminen koko työyhteisössä. Työkykyä tuetaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Tavoitteet

- Työkykyongelmat tunnistetaan varhaisessa vaiheessa.
- Varhaisen välittämisen keskustelut on käyty.
- Työkyvyn tukeminen on yhdenvertaista ja tasa-arvoista.

Toimenpiteet

- Aino- työkykyjohtamisen käyttöönotto ja perehdytys
- Varhaisen välittämisen keskustelujen ja työkykyneuvotteluiden toteutumisen seuranta.

3.6 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Tasa-arvolain 6§ mukaan työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvon toteutumista helpottamalla naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Kaupungissa noudatetaan harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämiseen -ohjetta. Palkattomia virka- tai työvapaita voidaan myöntää lakiin, asetukseen tai työnantajan harkintaan perustuen. Perhevapaa laki uudistui elokuussa 2022.

Työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan riippumatta sukupuolesta ja perhemuodosta. Työajan joustoihin, opintovapaisiin sekä harkinnan varaisiin työlomiin ja virkavapaisiin suhtaudutaan myönteisesti. Työnantaja kannustaa henkilöstöä hyödyntämään etätöitä siellä missä se on mahdollista. Samalla tulee kiinnittää huomiota työyhteisössä yhteisten pelisääntöjen luomiseen, tasapuoliseen kohteluun ja henkilöstön kokonaishyvinvointiin.

Tavoitteet

- Työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan riippumatta sukupuolesta ja perhemuodosta. Työajan joustoihin suhtaudutaan myönteisesti.
- Kaupungissa noudatetaan Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämiseen -ohjetta. Palkattomia virka- tai työvapaita voidaan myöntää lakiin, asetukseen tai työnantajan harkintaa perustuen.

Toimenpiteet

- Esihenkilö pyrkivät mahdollisuuksien mukaan huolehtimaan, että työntekijöillä on mahdollisuus tarpeen mukaan joustaviin työaikajärjestelyihin.
- Kaupunki mahdollistaa henkilöstölle työ- ja muun elämän yhteensovittamisen toimimalla siten, että lainsäädännön takaamat mahdollisuudet perhevapaisiin toteutuvat käytännössä.
- Työnantaja mahdollistaa toimivat sijaisjärjestelyt.
- Kaupunki suhtautuu myönteisesti henkilöstön monipaikkatyöhön.

3.7 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ehdotukset toimenpiteiksi kohdistuvat pääosin yhdenvertaisuutta käsitteleviin asioihin, koska miesten ja naisten välisessä tasa-arvossa ei ole työryhmän selvityksen mukaan oleellista huomautettavaa.

Kappaleessa 4 kerrottu laajemmin toimenpiteistä ja seurannasta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn avoimien vastausten perusteella henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa tulisi lisätä. Tämä nousi esille avoimien vastausten puolelta.

Tavoitteet

- Kuopion kaupungissa kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Toimenpiteet

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet toteutetaan ja niiden toteutumista seurataan henkilöstöjohtajan johdolla.
 - Toimenpiteiden toteutumista raportoidaan vuosittain yhteistyötoimikunnassa samanaikaisesti henkilöstökertomuksen kanssa.
 - Palkkakartoitusta tehdään kahden vuoden välein.

3.8 Rekrytointikäytännöt

Kuopion kaupungilla on olemassa yhteiset periaatteet ja linjaukset rekrytointiin. Hallintosäännön mukaisesti täyttölupamenettelystä päättää kaupunginjohtaja.

Täyttölupamenettelyohje on päivitetty 1.1.2022 alkaen. Tavoitteena on kehittää kaupungin sisäisiä työmarkkinoita, toteuttaa kaupungin työnantajavelvoitteita, edistää työuralla etenemistä ja työhyvinvointia sekä hallita uuden henkilöstön hankintaa hyödyntämällä luonnollista poistumaa huomioiden lähitulevaisuuden muutokset ja osaamistarpeet

Rekrytointi tapahtuu aina tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Järjestelmän suhteen meillä on mahdollisuus käyttää anonyymiä rekrytointia. Kesäkoululaisten osalta anonyymiä rekrytointia onkin jo käytetty useamman vuoden ajan.

Kuopion kaupungin vakituiset avoimet virat ovat aina avoimessa haussa. Tehtävät ovat aina ensin vähintään 7 päivää sisäisessä haussa. Sisäisen haun jälkeen tarkastellaan, onko tarvetta laittaa tehtävä ulkoiseen hakuun. Kuopion kaupungin henkilöstöllä on oikeus hakea tehtäviä myös ulkoisen haun aikana. Pelkästään sisäisesti auki olevat tehtävät ovat 14 vrk. sisäisessä haussa.

Virkoihin ja tehtäviin hakeutuminen tapahtuu pääsääntöisesti sähköisen Kuntarekry-järjestelmän kautta. Edelleen on huomioitava yhdenvertaisesti myös postitse tai sähköpostilla määräaikaan tulleet hakemukset. Hakuajat päättyvät aina arkipäivinä klo 12. Jos joitakin pakolliseksi määriteltyjä tietoja hakijan hakemukselta puuttuu, hakijaan ollaan yhteydessä ja hän saa mahdollisuuden täydentää hakemustaan. Haastatteluun kutsutaan ansiovertailun perusteella ansioituneimmiksi katsotut hakijat. Haastattelurunko laaditaan etukäteen mietittyjen valintakriteerien pohjalta. Valinta virkaan tai tehtävään tehdään aina kokonaisarvioinnin perusteella, jossa huomioidaan hakijan hakemus, haastattelut, mahdollinen henkilöarvioinnin tulokset.

Hakijoita vertailtaessa otetaan huomioon perustuslain 125.2 §:n mukaiset julkisia virkoja koskevat yleiset nimitysperusteet: kyky, taito ja koeteltu kansalaiskunto.

Virkavalintojen ja vakituisten tehtävien osalta tehdään aina valinnasta viranhaltijapäätös D10:een. Valintapäätös tiedotetaan kaikissa rekrytoinneissa, myös määräaikaissuoksissa hakijoille.

Kuopion kaupungin avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu naisia ja miehiä. Miesten ja naisten lukumäärää hakijoina on mahdollista seurata rekrytointijärjestelmän avulla. Vuonna 2021 naisia hakijoina oli 4603 ja miehiä 1464. Muu/en halua vastata tai ei määritelty oli 35 henkilöä. Vuonna 2022 naisia hakijoina oli 4258 ja miehiä 1449. Muu/en halua vastata tai ei määritelty oli 17 henkilöä.

Rekrytoinneissa ei pyritä edistämään jommankumman sukupuolen hakeutumista tehtävään. Kuopion kaupungilla ei ole ollut sellaisia rekrytointeja, joissa johonkin tehtävään haettaisiin pelkästään miestä tai naista.

Rekrytointijärjestelmässä ei kysytä hakijoiden kansalaisuutta. Hakijoilta kysytään äidinkieli. Jos tehtävässä edellytetään jotakin kielitaitoa, se mainitaan erikseen hakuilmoituksessa.

Vuonna 2021 hakijoiden äidinkielenä on hakemuksissa mainittu 5779 kertaa suomi. Muut mainitut äidinkielet ovat: arabia 2, englantia 45, espanja 14, kiina 5, persia 5, ranska 3, ruotsi 12, saksa 10, somali 1, venäjä 57, vietnam 2, viro 9.

Vuonna 2022 hakijoiden äidinkielenä on hakemuksissa mainittu 5465 kertaa suomi. Muut mainitut äidinkielet ovat: arabia 17, englantia 39, espanja 15, kiina 4, kurdi 1, persia 4, ranska 4, ruotsi 7, saksa 2, somali 2, venäjä 86, vietnam 2, viro 9.

Tavoitteet

- Tavoitteena on, että yhteisiä rekrytointiohjeita noudatetaan.
- Kuopion kaupungin tehtävänimikkeet muutetaan sukupuolineutraaleiksi.

Toimenpiteet

- Rekrytointioppaan laatiminen
- Anonyymia rekrytointia kokeillaan sovitussa rekrytoinneissa
- Järjestetään ajantasaista koulutusta rekrytoinnista

3.9 Perehdyttäminen

Perehdytyksellä tarkoitetaan toimia, joiden avulla uusi työntekijä ohjataan työtehtäviinsä ja tutustutetaan työympäristöönsä. Perehdyttämistä edellyttävät mm. työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Vastuu perehdyttämisestä kuuluu esihenkilölle. Työntekijät taustasta riippumatta tarvitsevat huolellisen perehdytyksen; monimuotoisessa työyhteisössä perehdytyksen merkitys korostuu. Huolellisen perehdytyksen merkitys korostuu työntekijöiden toisistaan poikkeavien kulttuurin, koulutuksen tai aiemman työkokemuksen johdosta. Tavoitteena on, että erilaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus ovat tehokasta, monipuolista ja joustavaa.

Kuopion kaupungilla on käytössään sähköinen perehdytys -järjestelmä Intro. Introon on luotu kaupunkitasoiset perehdytysuunnitelmapohjat: vakinaiselle tai pidempään määräaikaiseen tehtävään/virkaan tulevalle, keikkalaiselle ja kesätyöntekijälle. Lisäksi järjestelmästä löytyvät palvelualuekohtaiset perehdytysuunnitelmat sekä tarvittaessa yksiköt ovat laatineet myös omia perehdytysuunnitelmapohjia. Introa on mahdollisuus hyödyntää ennen kuin työntekijällä on voimassa olevaa työsuhdetta kaupungille, mikä mahdollistaa sen, että henkilöllä on tietty pohjatieto varsinaisen työsuhteen alkaessa. Työsuhteen alkaessa päästään perehtymään varsinaiseen tehtävään. Kun Kuntarekry järjestelmässä on tehty virkaan/tehtävään valintaesitys, tulee esihenkilölle viesti käynnistää INTROssa perehdyttämissuunnitelma. Huomioidaan myös jo Kuopion kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön jatkuva perehdyttäminen mm. oppimisalusta Priiman avulla. Alustalta löytyy sisäisesti tuotettua materiaalia avuksi esim. HR-järjestelmien käyttöön.

Kaupunkitasoisilla perehdytysuunnitelmilla pyritään takamaan tasapuolinen perehdytys kaikille kaupungin uusille työntekijöille samaten kuin palvelualueitasoisilla perehdytysuunnitelmilla. Tätä tukee järjestelmässä olevat valmiit perehdytysuunnitelmapohjat perehdytyksessä läpikäytävistä asioista. Perehdytysuunnitelmapohjia on perehdyttäjän mahdollisuus muokata tarvittaessa perehdytettävän henkilön tarpeet huomioiden.

Intro -järjestelmässä olevalla perehdytysuunnitelman tehtävien sähköisellä kuittauksella saadaan myös varmistettua, että perehdytystehtävät on käyty lävitse sekä perehdytysuunnitelman päättämisen yhteydessä perehdyttäjän ja perehdytettävän antamalla arvioinnilla saadaan tietoa perehdytyksen sisällöllisestä, että teknisestä onnistumisesta.

Työelämän käytännöt vaihtelevat eri maiden välillä. Tämän vuoksi suomalaisen työelämään liittyvät oikeudet ja velvollisuudet voivat olla muualta tulleille vieraita. Työsuhteen alussa on syytä painottaa suomalaisissa työyhteisöissä arvostettuja periaatteita, kuten esim. täsmällisyys, oma-aloitteisuus, matala hierarkia ja välitön viestintä.

Tavoitteet

Perehdytysohjelmassa otetaan huomioon erilaisten työntekijöiden tarpeet ja monimuotoisuus. Uuden työntekijän perehdyttämiseen nimetään vastuuhenkilö. Sähköistä perehdyttämishjelmaa INTROa käytetään.

Huomioidaan jatkossa vieraskieliset työntekijät entistä paremmin. Varmistetaan ohjeistuksien ja sopimusten osalta nämä tarjolle ainakin englanninkielisinä.

Toimenpiteet

- Esihenkilöt käynnistävät perehdytysuunnitelman ajoissa
- Työntekijän perehdyttäminen tehdään suunnitelmallisesti ja perehdyttämiseen on varattava riittävästi aikaa ja resursseja
- Sähköisen perehdyttämisyjärjestelmän käyttö.
- Järjestetään uusille työntekijöille perehdytystilaisuuksia esim. Teamsillä.

4 Palkkakartoitus 2022

Palkkakartoitus tehdään Kuopion kaupungissa joka kolmas vuosi. Vuonna 2019 on päätetty, että seuraavan kerran palkkakartoitus tehdään 30.11.2021 palkoista ja kartoitus käsitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyn yhteydessä keväällä 2022.

4.1 Tasa-arvolain vaatimukset

Mikäli työnantaja laatii tasa-arvosuunnitelman joka toinen vuosi, myös palkkakartoitus tulee laatia joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvo suunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole välillisesti tai välittömästi sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja.

Tasa-arvolain mukaan palkkatiedot voidaan palkkakartoitusta varten luokitella joko vaativuus- tai tehtäväryhmittäin tai luokittelu voidaan perustaa jollain muulla palkkauksen kannalta relevantilla perusteella muodostettuihin ryhmiin.

Palkkakartoituksessa on tarkasteltava palkkoja yleisimmissä tehtävänimikkeissä. Myös vähemmän yleisissä nimikkeissä työskentelevät työntekijät tulisi sisällyttää palkkakartoitukseen ja muodostaa heistä sitä varten vertailuryhmiä. Palkkakartoituksessa eivät saa käydä ilmi yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot. Tasa-arvolain esitöiden mukaan palkkakartoitusta varten kustakin tarkasteluryhmästä tulee laskea ryhmään kuuluvien naisten palkkojen keskiarvo ja vastaavasti miesten palkkojen keskiarvo.

KT Kuntatyönantaja on yleiskirjeellään 11.3.2015 (3/2015) ohjeistanut kuntia tasa-arvosuunnitelman laatimisessa ja siihen sisältyvän palkkakartoituksen laatimisessa. Kartoituksessa tarkastellaan palkkoja kokonaisuudessaan. Työntekijä määrittelee itse paikallisia tarpeita vastaavan palkkakartoituksessa käytettävän taulukon ryhmittelyineen ja palkkakäsitteineen. Palkkakartoitukseen on otettava mukaan kokoaikaiset, osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. KT Kuntatyönantaja suosittelee, että palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi (6) naista ja kuusi (6) miestä. Palkkakartoituksessa tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Luokittelut voidaan tehdä esimerkiksi sopimusaloittain ja sen sisällä palkkahinnoittelukohdittain ja/tai ammatti-/tehtäväryhmittäin. Naispalkkaprozentilla tarkoitetaan, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta.

Jos palkkakartoitus tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos palkkaeroilla ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

4.2 Palkkakartoituksen laatiminen

Personec F-palkkajärjestelmästä saatiin laaja aineisto palkkakartoituksen laatimiseksi. Palkkakartoitus tehtiin 30.11.2021 palkoista. Palkkakartoituksessa verrattiin naisten ja miesten keskiarvopalkkoja kuukaudessa. Vertailussa olivat mukana kokoaikaiset, osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät.

Palkkakartoitus tehtiin siten, että ensin verrattiin sopimusaloittain sekä yleisellä tasolla että hallinnollisen aseman perusteella naisten ja miesten tehtäväkohtaisia palkkoja, henkilökohtaisia lisiä, työkokemuksilisiä, määrävuosilisiä, kielilisiä, rekrytointilisiä sekä luottamusmieskorvauksia ja työsuojeluvuorokorvauksia keskenään. Näistä palkanosista muodostuu ns. varsinainen palkka.

Muita palkanosia, kuten työaikakorvauksia sekä toimenpide- ja käyntipalkkioita ei sisällytetty tarkasteluun. Ne vaihtelevat sen mukaan, kuinka paljon työntekijä tekee erilaisia työvuoroja ja kuinka paljon terveyskeskuslääkärit ja hammaslääkärit ottavat potilaita vastaan. KVTES:n ja SOTE sopimuksen tehtäväkohtaisessa palkassa ei ole mukana ns. enintään 10 %:n mahdollista lisävastuupalkkiota.

Varsinainen tarkempi palkkakartoitus tehtiin KT Kuntatyönantajan ohjeen mukaisesti sopimusaloittain, hinnoittelutunnuksittain ja ammattiryhmittäin. Tarkastelussa olivat mukana ne ammattiryhmät, joissa on vähintään kuusi (6) naista ja kuusi (6) miestä.

KVTES:n ja SOTE-sopimuksen sopimusaloilla on käytössä kolmiportainen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä (TVA). Käytössä ovat tasot 1, 2 ja 3. TVA 1 – taso on perustehtävä, TVA 2-taso on vaativa tehtävä ja TVA 3-taso on erittäin vaativa tehtävä. Sopimusaloilla on käytössä ns. nolla kori, taso 0 opiskelijoilla. Epäpätevyyshalennukset kelpoisuuden puuttuessa ovat 5-10 % TVA tason 1 tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna. Tarkasteluun otettiin poikkeuksellisesti mukaan ne ammattiryhmät, joissa oli vähintään kaksi (2) naista ja kaksi (2) miestä, jotta kartoitus saatiin tehtyä.

Palkkakartoitus tehtiin myös hallinnollisen aseman perusteella. Tarkasteluun otettiin mukaan vain ne ryhmät, joissa oli sekä miehiä että naisia kumpaakin vähintään kuusi (6). Kartoitukseen ei otettu mukaan esimerkiksi kaupunginjohtajaa, koska kaupungissa on vain yksi kaupunginjohtaja. Apulaiskaupunginjohtajat eivät ole mukana kartoituksessa, koska kaikki kolme apulaiskaupunginjohtajaa ovat miehiä.

Kaupunki on hyväksynyt yhteistyötoimikunnassa vuonna 2015 kannustavan palkkausjärjestelmän. Keskeisenä periaatteena on oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu. Jokaisella on oltava mahdollisuus ponnistella palkkion tai henkilökohtaisen lisän saamiseksi. Myös kriteerien avoimuun on tärkeä näkökulma. Kannustavan palkkauksen periaatteet koskevat myös esihenkilöitä.

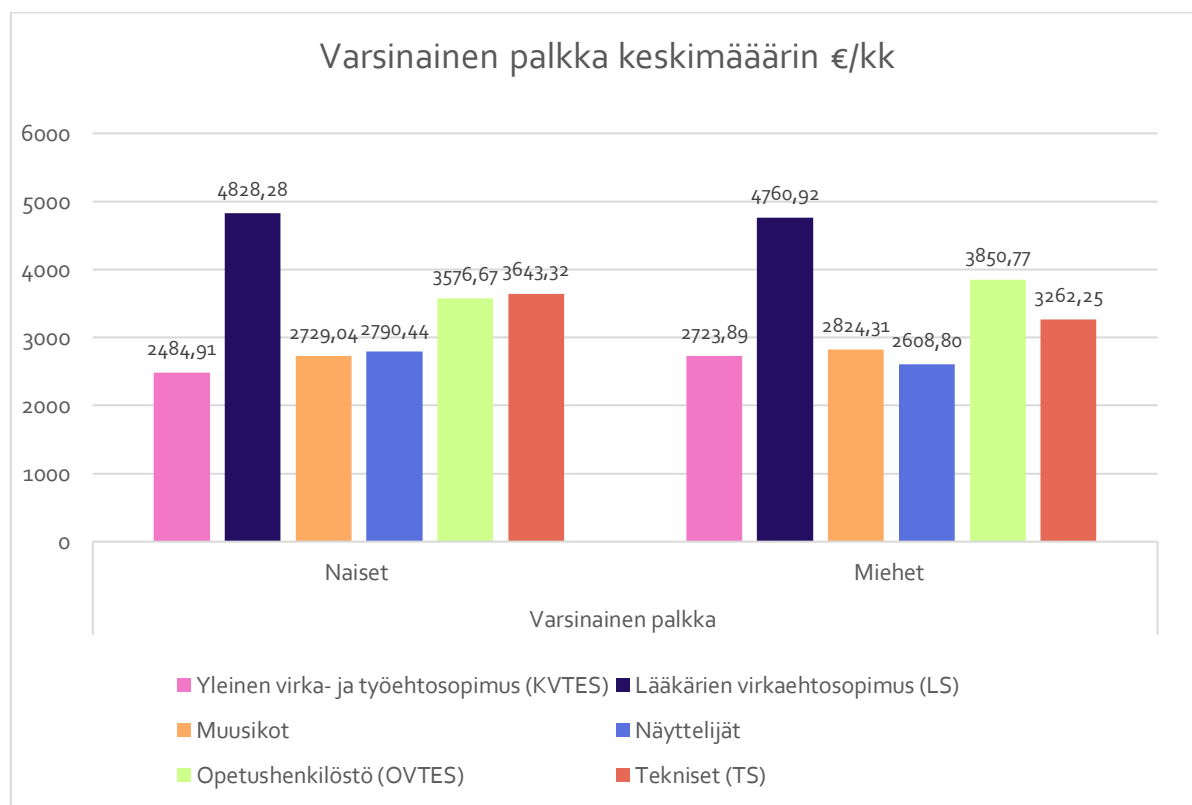
Palkat määräytyvät valtakunnallisten sopimusten ja paikallisten tehtävien vaativuuden sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmien mukaan. Paikalliset arviointijärjestelmät vaihtelevat eri sopimusaloittain.

4.3 Kokonaistarkastelu

Varsinaiset palkat

Palkkakartoituksessa selvitettiin ensin palkkausta yleisellä tasolla sopimusaloittain ja hallinnollisen aseman perusteella. Suunnitelman liitteenä on tarkempi erittely.

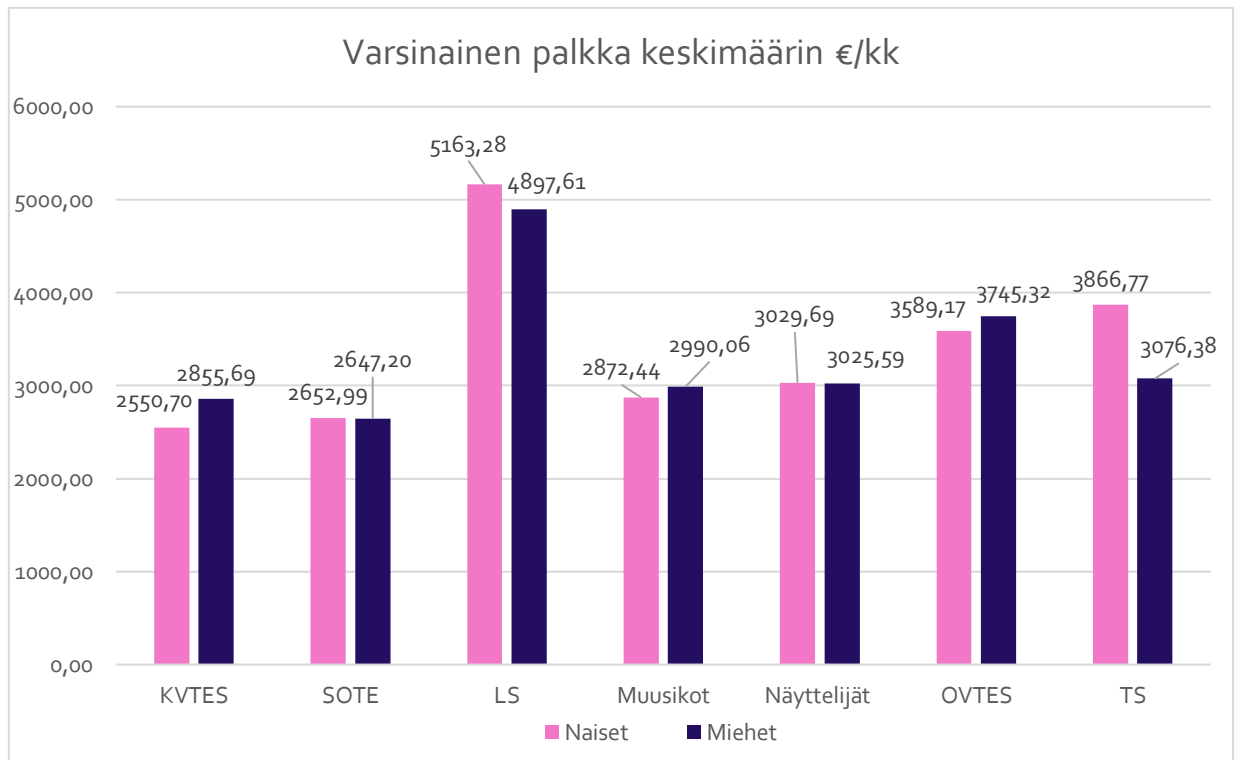
Tuntipalkkaista henkilöstöä (TTES) kaupungin palveluksessa ei enää ole.



Kuva 2. Varsinainen palkka sopimusaloittain 30.11.2018

Yleisellä tasolla tapahtuvan vertailun vuoksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisällytettiin vastaavan ajankohdan tilanne vuodelta 2018. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunta, kuten esimerkiksi sairaanhoitajat, lähihoitajat ja sosiaalityöntekijät kuuluivat vuonna 2018 KVTES:n piiriin, mutta 1.9.2021 SOTE sopimuksen piiriin.

Varsinaiset palkat ovat nousseet yleiskorotusten ja paikallisten järjestelyerien johdosta. KVTES:n sopimusallalla vertailu on ongelmallista vuoden 2018 tilanteeseen nähden, eikä anna todellista kuvaa palkkojen kehittymisestä naisten ja miesten välillä, koska SOTE sopimus tuli voimaan syyskuun alusta 2021. Kun verrataan vuoden 2021 tilannetta vuoteen 2018 havaitaan, että palkkaerot ovat naisilla miehiin nähden kasvaneet esimerkiksi muusikoilla 22,35 €, mutta vastaavasti kaventuneet OVTES:n sopimusallalla 117,95 €.



Kuva 3. Varsinainen palkka sopimusaloittain 30.11.2021

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE) sopimusallalla työskentelee erittäin paljon naisia, peräti 88,6 % ja miehiä vain 11,4 %. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) sopimusallalla työskentelee naisia 82,1 % ja miehiä 17,9 %. Lääkäreistä naisia on 74,5 % ja miehiä 25,5 %. Myös opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu 74,4 % naisia ja 25,6 % miehiä. Vastaavasti teknisellä alalla teknisen sopimuksen piiriin kuuluu naisia vain 18,1 % ja miehiä 81,9 %.

Tehtäväkohtaisissa palkoissa oli sekä pieniä eroja että vähän suurempia eroja naisten ja miesten välillä. KVTES:n sopimusallalla naisia työskentelee paljon matalapalkkaisilla aloilla ja miehet työskentelevät useimmiten korkeammin palkatuissa ammateissa, esihenkilöinä, johtajina ja asiantuntijatehtävissä. Teknisen sopimusallalla oli suurimmat erot naisten ja miesten tehtäväkohtaisissa palkoissa. Naisten tehtäväkohtaiset palkat olivat selvästi korkeammat kuin miesten. Palkkaero johtuu siitä, että tekniselle alalla työskentelee jonkun verran naisia erilaisissa vaativissa asiantuntijatehtävissä, joiden palkat ovat korkeammat kuin esimerkiksi miesvaltaisissa ammattimiestehtävissä.

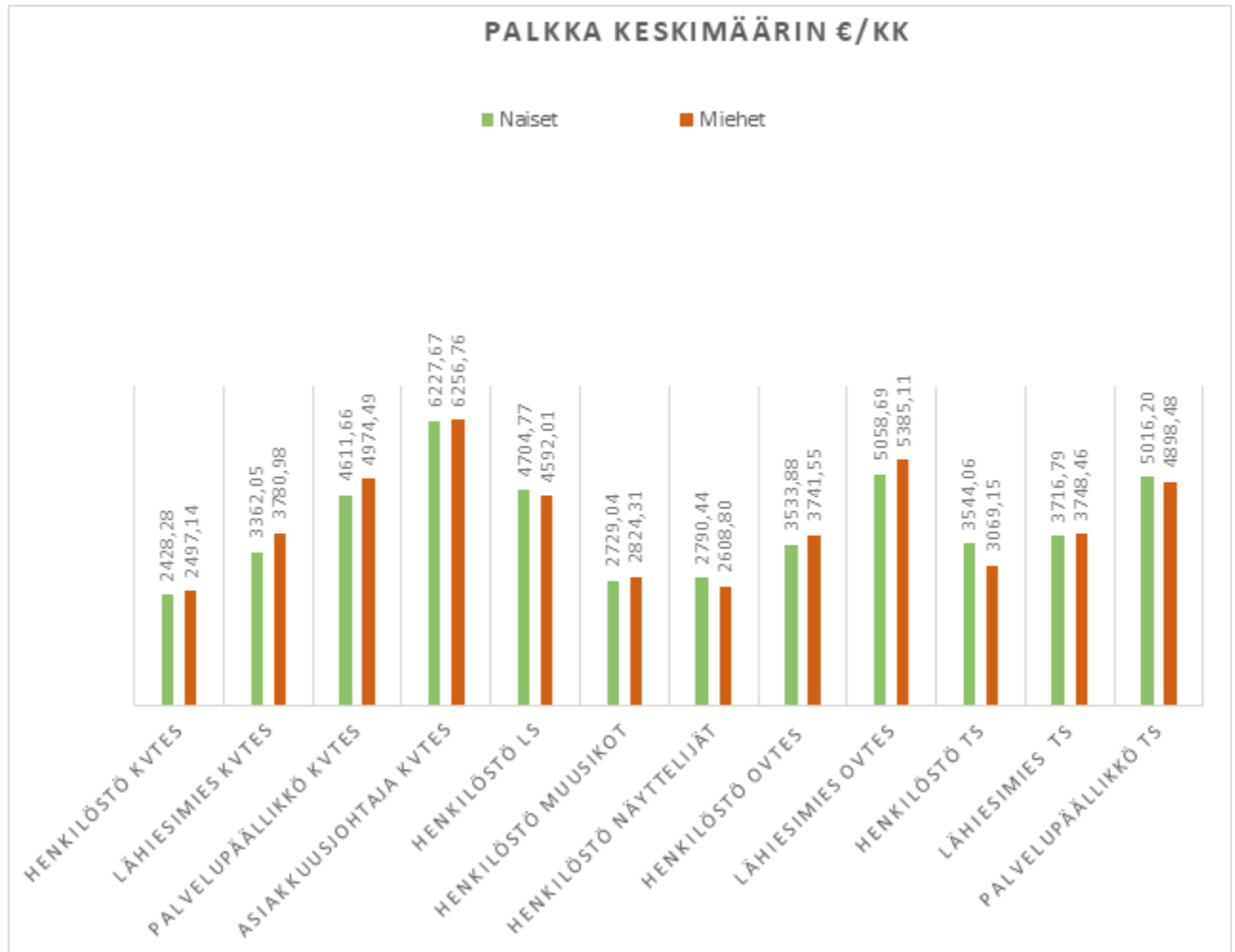
Henkilökohtaisissa lisissä ei ollut merkittäviä palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Myös opetushenkilöstö on vuoden 2018 tarkastelun jälkeen ottanut käyttöön henkilökohtaisen lisän.

Varsinaiset palkat vaihtelivat naisten ja miesten välillä sopimusaloittain. Varsinaisissa palkoissa vähiten palkkaeroa oli naisten ja miesten välillä SOTE sopimuksen alalla naisten eduksi 5,79 €/kk. Eniten palkkaeroa oli naisten ja miesten välillä teknisellä alalla naisten eduksi 790,39 €/kk. Teknisellä alalla palkkaero johtuu mm. henkilöstövaihdoista, jolloin uusilla ja nuorilla henkilöillä ei vielä ole kertynyt kaikkia kokemuslisiä eikä henkilökohtaisia lisiä. Tekniselle alalla tehtiin uusi kokonaisarviointiin perustuva työnvaativuuden arviointijärjestelmä aiemman analyttisen, pisteytykseen perustuvan arviointijärjestelmän tilalle vuonna 2020.

Hallinnollinen asema

Suunnitelman liitteenä on tarkempi erittely keskeisimmistä palkanosista sopimusaloittain hallinnollisen aseman perusteella.

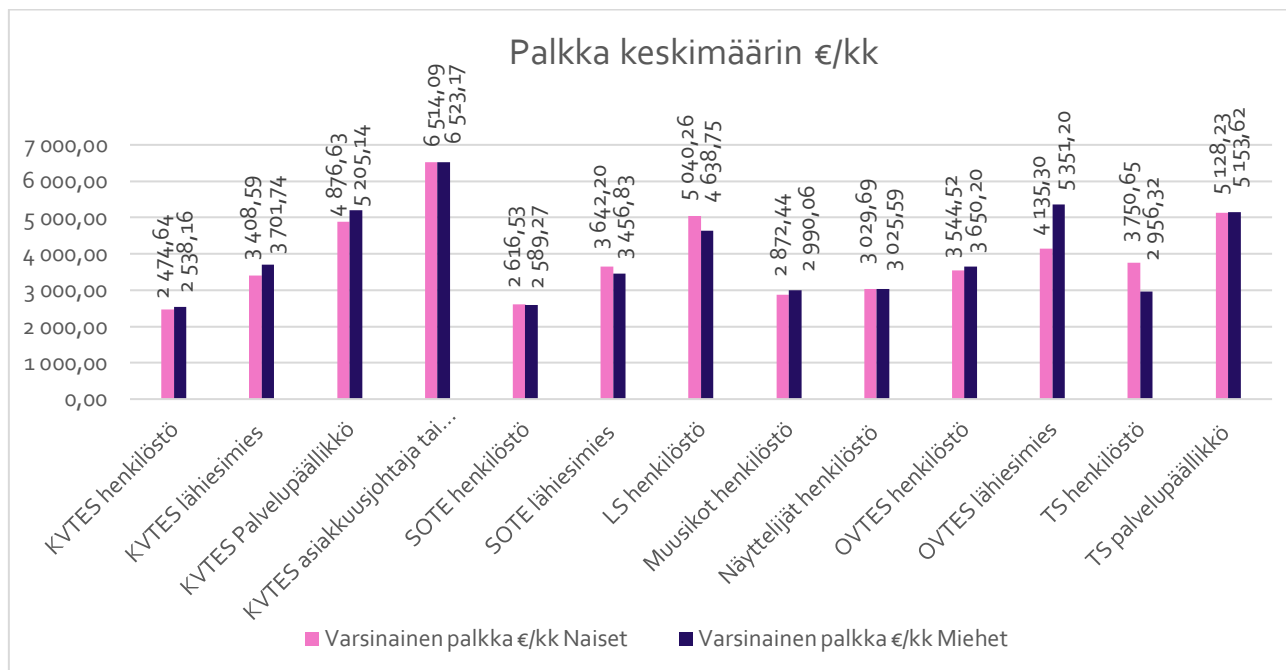
Kuopion kaupungissa on käytössä hallintosääntö, jossa on määräykset henkilöstön hallinnollisesta asemasta. Kaupungin henkilöstö on jaettu seuraaviin ryhmiin: kaupunginjohtaja, apulaiskaupunginjohtajat, asiakkuusjohtajat, palvelupäälliköt, lähiesihenkilöt ja henkilöstö.



Kuva 4. Varsinaiset palkat hallinnollisen aseman perusteella 30.11.2018

Vuonna 2018 varsinaiset palkat vaihtelivat eri sopimusalojen välillä hallinnollisen aseman perusteella. Sopimusalojen sisällä oli pieniä palkkaeroja, mutta oli myös suurempia palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Palkkaeroihin vaikuttivat tehtävien vaativuuden lisäksi mm. työntekijöiden kokemuslisät ja henkilökohtaiset lisät. Merkittävimmät erot olivat KVTES:n (lähiesihenkilö, palvelupäällikkö), OVTES:n (henkilöstö, lähiesihenkilö) ja TS:n (henkilöstö) sopimusaloilla. Kyseisillä sopimusaloilla miesten palkka oli korkeampi kuin naisten palkka lukuun ottamatta TS:n (henkilöstö), jossa naisten palkka oli korkeampi kuin miesten palkka. Palvelupäälliköiden palkkaeroihin vaikuttavat keskeisesti mm. talousvastuut, henkilökunnan lukumäärä ja oman vastualueen laajuus. Asiakkuusjohtajille ei makseta henkilökohtaisia lisiä. Kaikki asiakkuusjohtajat eivät kuulu KVTES:n sopimusalan piiriin, koska muutama henkilö kuuluu LS:n piiriin.

30.1.2023



Kuva 5. Varsinaiset palkat hallinnollisen aseman perusteella 30.11.2021

Tilannetta ei voi suoraan verrata vuoden 2018 tilanteeseen nähden, koska SOTE sopimus tuli voimaan syksyllä 2021. Yleisesti voidaan todeta, että trendi on kutakuinkin samanlainen vuoden 2018 tilanteeseen nähden. Toisaalta vaikuttaisi siltä, että palkkaerot ovat hivenen suurentuneet naisten ja miesten välillä, mutta esimerkiksi OVTES:n (henkilöstö) sopimusallalla vastaavasti pienentyneet naisten ja miesten välillä. Näyttelijöiden sopimusallalla (henkilöstö) naisilla ja miehillä on lähes sama palkka, kun vastaavasti vuonna 2018 naisilla on ollut selkeästi korkeampi palkka kuin miehillä.

4.4 Palkkakartoitus sopimusaloittain

Palkkakartoitus laadittiin sopimusaloittain ja ammattiryhmittäin vertaamalla naisten ja miesten tehtäväkohtaisia palkkoja, henkilökohtaisia lisiä ja varsinaisia palkkoja keskenään. Tasa-arvolain esitöiden mukaisesti verrattiin naisten palkkoja miesten palkoista laskemalla naisprosentti (N %) miesten palkoista.

Palkkakartoitus paljasti sen, että kaikille työntekijöille ei ole palkkajärjestelmään PersonecF merkitty TVA tasoa. Näiden kohdalle taulukkoon on merkitty tieto "Puuttuu TVA taso."

Suunnitelman liitteenä on taulukko palkkakartoituksesta sopimusaloittain ja ammattiryhmittäin.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) sisältää määräykset tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvasta palkkausjärjestelmästä. Tämän vuoksi palkkatarkastelu on tehty KVTES:n sopimusalla hinnoiteltuihin ja ammattiryhmittäin sekä myös tehtävien vaativuuden arvioinnin näkökulmasta.

Kaupungissa on käytössä KVTES:n sopimusalla kolmiportainen työn vaativuuden arviointiin perustuva tehtäväkohtaisten palkkojen arviointijärjestelmä. Arviointijärjestelmässä on yhdeksän vaativuustekijää: osaaminen (tieto, taito, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (vaikutukset, vastuu), yhteistyötaidot (vuorovaikutustaidot, ihmissuhdetaidot) ja työolosuhteet (fyysiset olosuhteet, psyykkiset olosuhteet). TVA 1 tasolle sijoittuvat ne työntekijät, jotka tekevät perustehtävää, TVA 2 tasolle vaativaa työtä ja TVA 3 tasolle erittäin vaativaa työtä tekevät työntekijät.

KVTES:n sopimusallalla työskentelee erittäin paljon naisia. Kaupungilla on paljon sellaisia ammattiryhmiä, joissa on vain naisia tai ryhmässä oli miehiä vähemmän kuin kuusi. Tämän vuoksi ei voitu verrata naisten ja miesten palkkoja keskenään. Kaupungilla on esimerkiksi 11 hallintopalvelusihteeriä, mutta ei yhtään miestä. Vastaavasti kaupungilla on esimerkiksi 9

30.1.2023

miestä vahtimestarina, mutta ei yhtään naista samassa tehtävässä. Perhepäivähoitajia on yhteensä 64, joista naisia on 63 ja 1 mies.

Kaupungissa on käytössä henkilökohtainen lisä. Tällä hetkellä lisää maksetaan 40-250 euroa. Arviointiin on laadittu erillinen ohje. Työkokemuksia määrätty KVTES:n mukaan työkokemuksen perusteella ollen tehtäväkohtaisesta palkasta joko 3 % (5 v) tai 8 % (10v). Lisävuodesta voidaan maksaa enintään 10 % tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna. Kertapalkkio maksetaan hyvästä työsuorituksesta joko yksittäiselle työntekijälle tai ryhmälle, ollen 150, 300, 500 tai 1000 euroa.

Palkkauksen osalta tilanne ei ole oleellisesti muuttunut vuoden 2018 tilanteeseen nähden.

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Kaupunki on tehnyt vuodesta 2005 lähtien viisi kuntaliitosta. Viimeisin kuntaliitos on tehty Juankosken kaupungin kanssa vuoden 2017 alusta lukien. Kuntaliitoksien johdosta palkkoja on jouduttu harmonisoimaan useina vuosina.

Naisten ja miesten välillä ei ole tehtäväkohtaisissa palkoissa perusteettomia palkkaeroja. Marginaaliset tehtäväkohtaisten palkkojen palkkaerot johtuvat ensisijaisesti vaatavuustasoltaan erilaisista tehtävistä.

Henkilökohtaisissa lisissä on naisten ja miesten välillä palkkaeroja. Henkilökohtaisen lisän saaminen perustuu henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Arvioinnissa ei oteta huomioon sukupuolta. Tarkastelu antaisi kuitenkin viitteitä siitä, että koska naisia on eri ammattiryhmissä paljon, henkilökohtaisia lisiä on ohjautunut enemmän naisille.

Varsinaisissa palkoissa ei ole perusteettomia palkkaeroja.

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Tehtäväkohtaisen palkkaukseen liittyvä tehtävien vaatavuuden arviointijärjestelmän kehittäminen tulee olla jatkuva prosessi.
- Palkkakartoitus paljasti tehtäväkohtaisten palkkojen tarkastelussa sen, että joillakin yksittäisillä työntekijöillä palkkajärjestelmässä tehtäväkohtaiseksi palkaksi on merkitty TVA taso 1, mutta maksetaan kuitenkin TVA taso 2 mukaista palkkaa. Tilanne oli myös toisin päin. Palkkajärjestelmän mukaan TVA tasoksi on merkitty TVA taso 2, mutta maksetaan TVA tason 1 mukaista palkkaa. Henkilöstöhallinnon tulee tarkistaa, että palkkajärjestelmässä PersonecF TVA taso ja tehtäväkohtainen palkka ovat oikein ja mahdolliset virheellisuudet on korjattava.
- Palkkajärjestelmään PersonecF tulee merkitä TVA taso myös niille, joilta se puuttuu (Puuttuu TVA taso).
- Henkilökohtaisia lisiä tulee suunnata tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

30.1.2023

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE)

Sosiaali- ja terveydenhuollon mm. hoitohenkilökunta, sairaanhoitajat, lähihoitajat ja sosiaalityöntekijät saivat oman valtakunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen 1.9.2021 alkaen.

Kuopion kaupungissa kyseiseen ammattiryhmään noudatetaan samaa työnvaativuuden arviointijärjestelmää kuin KVTES:n piiriin kuuluvilla työntekijöillä ja viranhaltijoilla.

Palkkaerojen syyt ja perusteet sekä toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi ovat sisällöllisesti samat, kuin mitä on todettu KVTES:n osalta.

Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus (LS)

Kunnallinen lääkärin virkasopimus (LS) sisältää määräykset terveyskeskusten lääkäreistä, terveyskeskusten hammaslääkäreistä ja sairaalalääkäreistä. Kuopion kaupungilla on käytössä 1.2.2015 voimaan tullut paikallinen virkaehtosopimus, jossa on määritelty terveyskeskuslääkäreiden palkkaus. Sopimus ei koske hammaslääkäreitä eikä sairaalalääkäreitä.

LS:n sopimusallalla työskentelee enemmän naisia (74,5 %) kuin miehiä (25,5 %).

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Lääkäreiden varsinaisissa palkoissa on pieniä eroja, mutta ei perusteettomia palkkaeroja. Pienet palkkaerot johtuvat mm. työkokemus- ja määrävuosilisistä. Henkilökohtaisia lisiä on jaettu sekä naisille että miehille.

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Henkilökohtaisia lisiä tulee suunnata tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

Kunnalliset muusikkojen virka- ja työehtosopimukset

Muusikoiden palkkaus määräytyy Kunnalliset muusikkojen virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy hinnoittelullisesti tehtävänimikkeiden mukaan. Tehtäväkohtaisissa palkoissa ei ole merkittäviä palkkaeroja naisten ja miesten välillä.

Henkilökohtaista lisää ei ole osoitettu naisille.

Naisten varsinaiset palkat ovat 92,7 %:a miesten varsinaisista palkoista. Vuonna 2018 naisten varsinaiset palkat olivat 95 %:a miesten varsinaisista palkoista. Palkkaerot ovat kaventuneet.

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Henkilökohtaisia lisiä on arviointijärjestelmän kautta jaettu miehille.

30.1.2023

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Henkilökohtaisia lisiä tulee suunnata tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

Kunnallinen näyttelijöiden työehtosopimus

Tehtäväkohtaisissa palkoissa ei ole merkittäviä, perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä, vaikka naisten tehtäväkohtainen palkka on 96,7 % miesten tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna.

Sen sijaan henkilökohtaista lisää on arviointijärjestelmän kautta jaettu enemmän naisille kuin miehille. Vuonna 2018 henkilökohtaista lisää oli jaettu vain miehille.

Varsinainen palkka on lähes sama naisilla ja miehillä.

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Tehtäväkohtaisen palkan palkkaero johtuu tehtävien vaativuudesta.

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Henkilökohtaista lisää tulee suunnata tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)

Opettajien palkkaus määräytyy Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) mukaan. Kuopion kaupungilla on käytössä paikallinen työnvaativuuden arviointijärjestelmä: toistaiseksi voimassa olevat tva-lisät ja lukuvuositain kohdennettavat koulukohtaiset lisät. Henkilökohtaiset lisät eli työsuoritusten arviointi otettiin käyttöön syysluku-kaudella 2019. Varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät 1.9.2021 alkaen KVTES:n sopimusosalta OVTES:n piiriin.

Opetushenkilöstön osalta on havaittavissa, että missään ammattiryhmässä ei ole perusteettomia, merkittäviä palkkaeroja. Yksittäisenä havaintona voi todeta, että eniten palkkaeroa oli naisten ja miesten välillä luokanopettajissa (hinnottelu 40304028), jossa naisten tehtäväkohtainen palkka oli 96,2 % miesten tehtäväkohtaisesta palkasta. Henkilökohtaista lisää jaetaan sekä naisille että miehille. Myöskään kokonaispalkoissa ei ole merkittäviä perusteettomia palkkaeroja. Vuonna 2018 päätoimisten naisten tuntiopettajien kokonaisansio oli 88,5 % miesten kokonaisansioista. Palkkaero on kaventunut, koska vuonna 2021 päätoimisten tuntiopettajien kokonaisansio oli 97,2 % miesten kokonaisansioista.

Varhaiskasvatuksen opettajista kukaan mies ei saa henkilökohtaista lisää.

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Perusteettomia, merkittäviä palkkaeroja ei ole, koska opettajien palkat ovat tarkkaan määritelty valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa.

30.1.2023

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Henkilökohtaista lisää tulee suunnata tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sisältää määräyksen teknisen alan henkilöstön palkkauksesta. Vuonna 2018 Kuopion kaupungilla oli käytössä analyyttinen pisteytykseen perustuva tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä. Vuonna 2020 otettiin käyttöön uusi kokonaisarviointiin perustuva tehtäväkohtaisten palkkojen arviointijärjestelmä.

Teknisen sopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluu saman hinnoittelun piiriin eri toimialoilta ammattihenkilöitä ja esihenkilöitä, minkä johdosta tehtävänimikkeet (laaja tehtävänimikkeistö) ja tehtäväkohtaiset palkat poikkeavat jokseenkin merkittävästi, jolloin vertailu ei ole tarkoituksenmukaista. Tämän vuoksi TS:n soveltamisalalla palkkavertailu voitiin tehdä ainoastaan suunnitteluinsinöörin ammattiryhmässä.

Suunnitteluinsinöörin ammattiryhmässä oli 6 naista ja 11 miestä. Tehtäväkohtaiset palkat ja varsinaiset palkat ovat lähes identtiset. Henkilökohtaista lisää naiset saavat enemmän kuin miehet. Tehtäväkohtaisissa ja varsinaisissa palkoissa ei ole perusteettomia palkkaeroja.

Palkkaerojen syyt ja perusteet

Perusteettomia palkkaeroja ei ole.

Toimenpiteet palkkaerojen poistamiseksi

- Henkilökohtaista lisää tulee suunnata tasapuolisesti naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

30.1.2023

5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman johtopäätökset, tiedottaminen ja seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ehdotukset toimenpiteiksi kohdistuvat pääosin yhdenvertaisuutta käsitteleviin asioihin, koska miesten ja naisten välisessä tasa-arvossa ei ole työryhmän selvityksen mukaan oleellista huomautettavaa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja toimenpiteiden vuosittainen seuranta käsitellään yhteistyötoimikunnassa. Kaupunginhallituksen ja kaupunginvaltuuston käsittelyyn suunnitelma tulee keväällä 2023.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tiedotetaan henkilöstölle sähköpostitse ja Kuhassa.

Suunnitelma käsitellään palvelu- ja vastualueiden johtoryhmissä, työpaikkakokouksissa ja vastaavissa kokouksissa. Henkilöstön kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä kehittämisestä käsitellään vuosittain esihenkilön ja työntekijän kanssa pidettävässä hyvinvointikeskustelussa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain henkilöstökertomuksen yhteydessä ja palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi.

Vuosittaisessa työhyvinvointikyselyssä otetaan yhdeksi teemaksi myös henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Kyselyyn lisätään mahdollisuuksien mukaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus teemaan liittyviä lisäkysymyksiä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään seuraavan kerran vuonna 2024. Suunnitelma käsitellään kaupungin yhteistyötoimikunnassa samassa yhteydessä henkilöstökertomuksen kanssa. Palkkakartoitus tehdään seuraavan kerran 30.11.2024 palkoista ja kartoitus käsitellään tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyn yhteydessä keväällä 2025.

6 Lainsäädäntö ja keskeiset käsitteet

SUOMEN PERUSTUSLAKI (731/1999)

Suomen perustuslain yhdenvertaisuuspykälä (6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

TYÖSOPIMUSLAKI (55/2001)

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan hyvästä ilmapiiristä työpaikalla. Työnantajalta edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kielletään työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.

LAKI KUNNALLISESTA VIRANHALTIJASTA (304/2003)

Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

TYÖTURVALLISUUSLAKI (738/2002)

Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työturvallisuuden toteuttamiseksi sekä työsuojelun yhteistoiminnan perusteet ja käsittelee työpaikoilla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niiden ennakointia. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioita niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon mm. työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito, ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille riittävän opastuksen työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen.

LAKI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA (609/1986, MUUTOKSET 1329/2014) JA YHDENVERTAISUUSLAKI (1325/2014)

Keskeisimmät kuntia koskevat tasa-arvolain säädökset ovat syrjintäsäädösten lisäksi:

- viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (4§)
- sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkistaa valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa (4a§)
- tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu (5§, 5a§)
- tasa-arvo tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa (8e§)
- työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnittelu (6§, 6a§)

Tasa-arvoissa määritellään sukupuoleen perustuvan syrjinnän muodot ja kielletään ne. Kielto koskee lain koko soveltamisaluetta eli pääsääntöisesti kaikkia yhteiskuntaelämän alueita ja kaikkia tilanteita, joissa syrjintää voi esiintyä. Näin ollen sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. (7§)

30.1.2023

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	
Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:	<ol style="list-style-type: none"> 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä; 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. <p>Edellä 3 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.</p>
Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:	<ol style="list-style-type: none"> 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.
Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa	<p>sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.</p> <p>Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.</p>
Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa	<p>henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.</p>
Muodollisen yhdenvertaisuuden	<p>toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin ilman syrjintää.</p>
Yhdenvertaisuuslaki	
Välitön syrjintä (10§)	<p>Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa.</p> <p>Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettaminen sukupuoli-</p>

30.1.2023

Mikä on sallittua erilaista kohtelua?	
Tosiasiallinen yhdenvertaisuus:	<p>Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tämä edellyttää niiden olosuhteiden muuttamista, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.</p> <p>Näin ollen kaikki erilainen kohtelu, joka perustuu henkilöön liittyvään syyhyn, kuten terveydentilaan, ikään, kansalaisuuteen jne., ei ole syrjintää. Yhdenvertaisuuslain 11 §:n mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin, sillä on muutoin hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Esimerkiksi tupakka-, alkoholi- ja liikennelainsäädännössä on säädetty erilaisista ikärajoista ja vaatimuksista.</p> <p>Myös muulla kuin lakiin perustuvalla erilaisella kohtelulla voi olla perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite. Esimerkiksi nuorten syrjäytymistä ehkäisevät toimenpiteet, kieliryhmien yhdenvertaisuuden edistäminen tai uskonnollisille vähemmistöille annettavat avustukset eivät ole syrjintää, sillä ne pyrkivät perusoikeus-näkökulmasta hyväksyttävään päämäärään. Tällaisia päämääriä ovat esimerkiksi kielisten ja kulttuuristen oikeuksien, syrjimättömyyden ja tasa-arvon sekä lasten ja vähemmistöjen oikeuksien edistäminen.</p>
Positiivinen erityiskohtelu,	<p>jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan ole syrjintää. Positiivisella erityiskohtelulla on oltava perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja sen tulee olla suunniteltua, oikeasuhtaista ja tilapäistä. Positiivista erityiskohtelua ovat esimerkiksi sellaiset oikeasuhtaiset rekrytointitoimenpiteet, joilla pyritään lisäämään aliedustettuun ryhmään kuuluvien henkilöiden (esimerkiksi maahanmuuttajien) osuutta henkilöstössä.</p>
Erilainen kohtelu työssä ja työtehtävään valittaessa	<p>on yhdenvertaisuuslain 12 §:n mukaan oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Esimerkiksi papin virkaa täytettäessä voidaan edellyttää tiettyyn kirkkokuntaan kuulumista tai kiinalaiseen ravintolaan voidaan hakea kiinalaistautaisia työntekijöitä.</p>
Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu	<p>on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.</p>

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, liite 1

PALKKAKARTOITUS 2021

Kokonaistarkastelu yleisellä tasolla

Sopimusala	Lukumäärä		Lukumäärä %		Tehtäväkohtainen palkka €/kk		Henkilökohtainen lisä €/kk		Varsinainen palkka €/kk	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	1 752	382	82,1	17,9	2 384,51	2 683,42	27,91	30,52	2 550,70	2 855,69
Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE)	2 424	312	88,6	11,4	2 479,04	2 499,92	29,55	26,66	2 652,99	2 647,20
Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus (LS)	137	47	74,5	25,5	4 575,75	4 480,77	144,18	102,03	5 163,28	4 897,61
Kunnallisten muusikkojen virka- ja työehtosopimukset	19	26	42,2	57,8	2 728,67	2 769,29	19,37	34,32	2 872,44	2 990,06
Kunnallinen näyttelijöiden työehtosopimus	11	7	61,1	38,9	2 716,24	2 808,19	53,31	16,00	3 029,69	3 025,59
Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)	885	304	74,4	25,6	3 112,52	3 176,33	24,25	31,91	3 589,17	3 745,32
Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	85	385	18,1	81,9	3 497,05	2 789,96	91,32	72,21	3 866,77	3 076,38

Hallinnollinen asema

Sopimus	Hallinnollinen asema	Lukumäärä		Lukumäärä %		Tehtäväkohtainen palkka €/kk		Henkilökohtainen lisä €/kk		Varsinainen palkka €/kk	
		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
KVTES	Henkilöstö	1 674	346	82,9	17,1	2 314,63	2 371,89	26,48	29,02	2 474,64	2 538,16
	Lähiesimies	48	8	85,7	14,3	3 127,61	3 348,88	57,80	50,92	3 408,59	3 701,74
	Palvelupäällikkö	20	14	58,8	41,2	4 443,99	4 815,70	89,86	86,39	4 876,63	5 205,14
	Asiakkuusjohtaja tai vastaava	10	10	50,0	50,0	6 396,58	6 523,17			6 514,09	6 523,17
SOTE	Henkilöstö	2 345	293	88,9	11,1	2 449,29	2 455,01	27,18	20,80	2 616,53	2 589,27
	Lähiesimies	73	18	80,2	19,8	3 278,45	3 120,07	98,62	112,74	3 642,20	3 456,83
LS	Henkilöstö	129	43	75,0	25,0	4 468,32	4 217,99	130,86	99,31	5 040,26	4 638,75
Muusikot	Henkilöstö	19	26	42,2	57,8	2 728,67	2 769,29	19,37	34,32	2 872,44	2 990,06
Näyttelijät	Henkilöstö	11	7	61,1	38,9	2 716,24	2 808,19	53,31	16,00	3 029,69	3 025,59
OVTES	Henkilöstö	821	287	74,1	25,9	3 058,15	3 094,14	20,56	29,81	3 544,52	3 650,20
	Lähiesimies	63	17	78,8	21,3	3 791,85	4 563,89	69,92	67,32	4 135,30	5 351,20
TS	Henkilöstö	75	321	18,9	81,1	3 395,06	2 685,58	82,39	65,18	3 750,65	2 956,32
	Palvelupäällikkö	7	14	33,3	66,7	4 619,82	4 715,42	138,83	93,68	5 128,23	5 153,62

PALKKAKARTOITUS 2021

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, liite 2

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Erityisavustaja											
05VKA070	68	6	1 937,52	1 926,60	100,6	5,52			1 991,26	1 952,53	102,0

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Kirjastovirkailija											
02KIR060	35	7	2 191,66	2 170,11	101,0	21,84	18,94	115,3	2 369,27	2 272,75	104,2

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Koulunkäynninohjaaja											
05KOU060	231	56	2 161,87	2 168,24	99,7	22,99	24,12	95,3	2 289,36	2 303,64	99,4

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Lomituspalvelutyöntekijä											
07LOM060	79	92	2 184,77	2 236,07	97,7	24,63	43,73	56,3	2 331,47	2 447,94	95,2

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Nuorisonohjaaja											
02VAP060	27	24	2 395,39	2 376,34	100,8	14,66	25,86	56,7	2 515,03	2 544,68	98,8

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Ryhmäavustaja											
05VKA070	46	9	1 923,38	1 908,78	100,8	5,70			1 983,69	1 915,26	103,6

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja											
05VKA054	543	23	2 185,56	2 197,07	99,5	26,22	16,13	162,6	2 322,19	2 278,88	101,9

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), TVA-tarkastelu

05VKA070	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Erityisavustaja											
KVTES taso 1	55	6	1 935,94	1 926,60	100,5	5,14			1 982,66	1 952,53	101,5

02MUS022	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Intendentti											
KVTES taso 1	4	3	2 911,45	2 911,45	100,0	39,10	47,04	83,1	3 110,68	3 113,76	99,9

02VAP070	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Kerho-ohjaaja											
KVTES taso 1	5	3	1 803,27	1 803,27	100,0				1 803,27	1 807,27	99,8

02KIR060	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Kirjastovirkailija											
KVTES taso 1	27	7	2 173,94	2 170,11	100,2	21,08	18,94	111,3	2 349,98	2 272,75	103,4

05KOU060	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Koulunkäynninohjaaja											
KVTES taso 1	109	24	2 135,25	2 131,80	100,2	19,75	20,48	96,4	2 256,56	2 257,22	100,0
KVTES taso 2	43	9	2 218,99	2 233,83	99,3	42,62	59,95	71,1	2 400,17	2 460,08	97,6
KVTES taso 3	9	4	2 340,21	2 340,21	100,0	42,05	15,90	264,5	2 507,07	2 420,46	103,6
Puuttuu tva taso	70	19	2 145,32	2 146,99	99,9	13,53	13,48	100,4	2 244,37	2 263,58	99,2

02VAP050	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Liikunnanohjaaja											
KVTES taso 1	7	2	2 509,08	2 509,08	100,0	43,36	42,10	103,0	2 659,97	2 931,91	90,7

07LOM060	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Lomituspalveluyöntekijä											
KVTES taso 1	25	8	2 107,77	2 107,77	100,0	32,98	38,68	85,3	2 255,69	2 272,92	99,2
KVTES taso 2	45	54	2 212,31	2 213,16	100,0	18,98	38,49	49,3	2 352,90	2 414,78	97,4
KVTES taso 3	7	29	2 318,55	2 318,55	100,0	38,11	56,39	67,6	2 542,15	2 569,70	98,9

Työllisyyspalvelukoordinaattori	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
KVTES taso 1	29	2	2 760,12	2 760,12	100,0	1,76			2 866,58	2 911,93	98,4

02VAP070	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Uinninvalvojaohjaaja	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
	2	2	2 226,62	2 226,62	100,0				2 315,68	2 226,62	104,0

05VKA054	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
KVTES taso 1	417	16	2 161,69	2 166,26	99,8	25,56	17,39	147,0	2 297,56	2 251,14	102,1
KVTES taso 2	112	7	2 263,25	2 267,49	99,8	28,66	13,25	216,3	2 404,25	2 342,29	102,6

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus, (SOTE) sopimus

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Ensihoitaja	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
01HOI030	15	21	2 617,16	2 627,10	99,6	5,45	20,23	26,9	2 704,61	2 803,88	96,5

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Fysioterapeutti	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
01HOI030	47	9	2 572,88	2 575,48	99,9	22,87	22,04	103,8	2 723,52	2 716,67	100,3

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Lähihoitaja	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
01HOI040	135	16	2 243,05	2 240,53	100,1	21,37	5,30	403,2	2 394,00	2 345,87	102,1
02SOS06A	903	107	2 215,83	2 225,80	99,6	23,71	19,20	123,5	2 335,02	2 296,03	101,7

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Ohjaaja	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
02SOS050	26	10	2 452,10	2 472,38	99,2	38,56			2 652,73	2 628,15	100,9
02SOS06A	58	11	2 273,78	2 277,09	99,9	31,23	11,41	273,7	2 446,80	2 436,19	100,4

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
--	-----------	--	------------------------------	--	--	----------------------------	--	--	-------------------------	--	--

SOTE taso 1	11	2	1 888,12	1 882,39	100,3				1 939,62	1 882,39	103,0
puuttuu tva taso	15	2	1 882,39	1 882,39	100,0				1 899,96	1 882,39	100,9

Koulupsykologi	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
99SOTE99											
SOTE taso 2	10	3	3 666,60	3 666,60	100,0	7,33	61,11	12,0	3 769,26	3 825,49	98,5

Kuntoutusohjaaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
02SOS06A											
SOTE taso 1	3	1									
SOTE taso 2	8	2	2 329,45	2 329,45	100,0	19,55	107,48	18,2	2 543,28	2 695,56	94,4

Lähihoitaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
01HOI040											
SOTE taso 0	2	2	2 040,98	2 047,47	99,7				2 122,36	2 047,47	103,7
SOTE taso 2	104	12	2 261,28	2 260,55	100,0	24,56	7,05	348,4	2 418,77	2 395,36	101,0

Lähihoitaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
02SOS06A											
SOTE taso 0	54	7	2 032,81	2 039,71	99,7				2 039,95	2 048,43	99,6
SOTE taso 1	552	59	2 222,42	2 234,38	99,5	27,46	14,70	186,8	2 360,30	2 309,98	102,2
SOTE taso 2	98	8	2 259,53	2 260,55	100,0	25,93	55,85	46,4	2 398,98	2 358,78	101,7
SOTE taso 3	32	5	2 366,40	2 366,40	100,0	63,65	103,40	61,6	2 558,72	2 588,12	98,9
Puuttuu tva taso	167	28	2 198,72	2 219,21	99,1	10,04	7,96	126,1	2 266,48	2 258,44	100,4

Lääkintäesimies	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
01HOI020											
Puuttuu tva taso	2	6	2 812,03	2 812,03	100,0	92,42	114,03	81,0	3 016,93	3 151,02	95,7

Ohjaaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
02SOS050											
SOTE taso 2	21	9	2 481,40	2 491,89	99,6	16,60			2 651,27	2 644,56	100,3

Ohjaaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
---------	-----------	--	------------------------------	--	--	----------------------------	--	--	-------------------------	--	--

	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
02SOS06A											
SOTE taso 1	45	7	2 275,56	2 277,09	99,9	31,56	17,92	176,1	2 453,26	2 455,54	99,9
SOTE taso 2	10	3	2 275,44	2 277,09	99,9	39,09			2 461,91	2 421,31	101,7

Osastonhoitaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
01HOI020											
SOTE taso 2	8	2	3 144,12	3 144,12	100,0	76,11	42,44	179,3	3 480,14	3 438,08	101,2

Palveluesimies	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
02SOS030											
SOTE taso 2	16	2	3 144,12	3 144,12	100,0	97,06	76,54	126,8	3 493,45	3 393,59	102,9

Palveluohjaaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
02SOS050											
SOTE taso 2	44	5	2 709,46	2 709,23	100,0	37,85	20,53	184,4	2 913,78	2 805,62	103,9

Perheohjaaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
02SOS050											
SOTE taso 1	32	3	2 582,01	2 582,01	100,0	17,54			2 723,05	2 607,83	104,4

Sairaanhoitaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
01HOI030											
SOTE taso 1	297	23	2 590,84	2 590,32	100,0	31,89	15,42	206,8	2 841,64	2 792,27	101,8
SOTE taso 2	41	6	2 698,36	2 655,08	101,6	25,86	7,50	344,8	2 976,46	2 748,74	108,3
Puuttuu tva taso	68	6	2 592,22	2 590,32	100,1	3,28			2 763,41	2 663,95	103,7

Sosiaaliohjaaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
02SOS050											
SOTE taso 2	27	3	2 709,23	2 709,23	100,0	22,61	73,10	30,9	2 879,84	3 042,69	94,6

Sosiaalityöntekijä	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
02SOS04A											
SOTE taso 2	51	7	3 450,52	3 450,52	100,0	41,77	37,01	112,9	3 641,74	3 660,06	99,5

Terveystenhoitaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
01HOI030											
SOTE taso 2	51	2	2 692,27	2 694,79	99,9	30,85	55,35	55,7	2 887,03	2 857,93	101,0

Vastaava ohjaaja	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
02SOS050											
SOTE taso 2	3	3	2 616,25	2 616,25	100,0	36,28			2 861,83	2 825,55	101,3

Kunnallinen lääkärin virkaehtospimus (LS)

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Terveyskeskushammaslääkäri											
L2TH5200	34	8	4 100,22	4 093,19	100,2	120,63	62,21	193,9	4 533,03	4 569,06	99,2

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Terveyskeskuslääkäri											
L1TK5200	18	7	4 068,86	3 954,17	102,9	170,42	229,85	74,1	4 683,36	4 691,98	99,8
L1TK6100	13	11	3 785,70	3 768,09	100,5		27,27		4 009,84	3 950,23	101,5

Kunnalliset muusikkojen virka- ja työehtosopimukset

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Soittaja											
44301338	8	8	2 511,28	2 560,48	98,1		23,02		2 571,34	2 774,45	92,7

Kunnallinen näyttelijöiden työehtosopimus

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Näyttelijä											
NÄKOU999	11	7	2 716,24	2 808,19	96,7	53,31	16,00	333,2	3 029,69	3 025,59	100,1

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)

HINNOITTELU	Lukumäärä	Tehtäväkohtainen palkka €/kk	Henkilökohtainen lisä €/kk	Varsinainen palkka €/kk

Erityisluokan opettaja	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
40304012	25	8	3 099,85	3 096,80	100,1	39,65	27,64	143,5	3 914,84	3 846,07	101,8

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Lukion lehtori	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
40404017	61	24	3 287,44	3 312,45	99,2	26,98	32,27	83,6	4 052,26	3 968,84	102,1

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Luokanopettaja	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
40304028	19	7	3 110,10	3 234,33	96,2	32,14	22,75	141,3	3 873,46	4 018,50	96,4
40304030	65	33	2 938,29	2 911,68	100,9	30,78	34,57	89,0	3 714,97	3 679,43	101,0

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Peruskoulun lehtori	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
40304005	61	22	3 134,51	3 161,28	99,2	22,05	74,74	29,5	3 894,76	4 001,49	97,3

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Perusopetuksen erityisluokanopettaja	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
40304012	40	9	3 088,66	3 088,66	100,0	20,14	36,37	55,4	3 492,57	3 639,90	96,0

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Perusopetuksen lehtori	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
40304005	80	40	3 112,16	3 159,40	98,5	14,71	35,18	41,8	3 467,79	3 666,05	94,6

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Perusopetuksen luokanopettaja	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
40304028	76	23	3 132,84	3 176,15	98,6	22,48	23,11	97,3	3 487,28	3 499,11	99,7
40304030	96	32	2 969,44	3 052,96	97,3	19,79	25,71	77,0	3 422,53	3 515,22	97,4

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
Tuntiopettaja, päätoiminen	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
40307038	32	14	3 055,00	3 078,62	99,2	8,02	11,38	70,5	3 299,06	3 353,80	98,4
40407037	14	6	3 255,81	3 237,66	100,6	4,51	0,00		3 387,70	3 486,10	97,2

30.1.2023

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Varhaiskasvatuksen opettaja											
45000044	405	13	2 567,48	2 533,09	101,4	37,58			2 761,11	2 620,58	105,4

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)

HINNOITTELU	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka €/kk			Henkilökohtainen lisä €/kk			Varsinainen palkka €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %	Naiset	Miehet	N %
Suunnitteluinsinööri											
50102014	6	11	3 653,57	3 645,80	100,2	80,40	47,60	168,9	4 093,44	4 068,61	100,6