



pvm 25.11.2022

Tasa-arvosuunnitelma 2023 - 2025

tasa-arvoiseen työelämään lisälmen kaupungilla

Laatija: Henkilöstöhallinto

Kaupungin yhteistyöryhmä 2.12.2022 § 19

Kaupunginhallitus 16.1.2023 § 13

Sisällys

1.	Iisalmi kaupunki edistää tasa-arvoista työelämää.....	2
2.	Henkilöstön tasa-arvon tila henkilöstöhallinnon tilastoissa.....	4
2.1	Henkilöstön sukupuolijakauma.....	4
2.2	Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin.....	5
3.	Palkkakartoitus.....	7
3.1	Naisten ja miesten palkat ja palkkaerot.....	7
3.1.1	Palkkavertailut sopimusaloittain.....	8
3.1.2	KVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö.....	9
3.1.3	Teknisen sopimuksen (TS) piiriin kuuluva henkilöstö.....	11
3.1.4	OVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö.....	12
3.1.5	Henkilökohtainen harkinnanvarainen lisä.....	14
3.1.6	Yhteenveto palkkakartoituksesta ja palkkaeroista	16
4.	Tavoitteet.....	17
4.1	Rekrytointi.....	17
4.2	Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen.....	18
4.3	Palkkaus ja palkitseminen.....	18
4.4	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.....	19
4.5	Työyhteisöt.....	20
4.6	Johtaminen ja esihenkilötyö.....	21
5.	Johtopäätökset.....	21



1. Iisalmi kaupunki edistää tasa-arvoista työelämää

Iisalmen kaupunki edistää kaikessa toiminnassaan tasa-arvoa. Tahtotilana on olla houkutteleva työnantaja ja sellainen työpaikka, jossa kaikkien on hyvä työskennellä.

- kaupunki edistää ja kehittää aktiivisesti toimintakulttuuria, jonka perustana on tasa-arvo
- työnantajana kaupunki edellyttää asiallista ja arvostavaa suhtautumista kaikkia työyhteisön jäseniä ja asiakkaita kohtaan
- jokainen tulee kohdelluksi, kohdatuksi ja johdetuksi hyvin ja reilusti
- sukupuoleen, sen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää ei ilmene
- työpaikoilla ei ilmene seksuaalista häirintää
- tasa-arvoon liittyvät mahdolliset ongelmat otetaan välittömästi puheeksi, niihin puututaan ja toimitaan.

Esihenkilöt seuraavat tasa-arvon toteutumista ja varmistavat työyhteisön kehittymisen yhdessä henkilöstön kanssa. Kaupunki edistää tasa-arvoista rekrytointia ja urasuunnittelua. Palkkaus ja palkitseminen on tasa-arvoista.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain mukaan tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Iisalmen kaupungilla on henkilöstön tasa-arvosuunnitelman lisäksi yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa korostuu henkilöstön suojeleminen syrjinnältä muihin ominaisuuksiin kuten alkuperään, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen. Molemmat suunnitelmat ohjaavat yhdessä Iisalmen kaupungin henkilöstöpoliittista



työtä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistämisessä.

Vastuu tämän suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta on kaupungin kaikilla organisaatioyksiköillä. Ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma luotiin yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen, työsuojeluorganisaation ja johdon kanssa. Henkilöstöhallinnon päivittämä tasa-arvosuunnitelma käsitellään kaupungin yhteistyöryhmässä.

Paikallisesti on sovittu, että tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus tehdään Iisalmen kaupungin osalta joka kolmas vuosi. Työpaikan tasa-arvotilanteen järjestelmällinen seuranta tukee organisaation yleistä henkilöstön kehittämistyötä. Seurannan tuloksia hyödyntäen voidaan parantaa henkilöstön työtyytyväisyyttä, pidentää työuria ja lisätä organisaation houkuttelevuutta työnantajana.

Iisalmen kaupungin visiona on olla Suomen houkuttelevin seutukaupunki vuoteen 2030 mennessä. Kaupungin henkilöstön osalta tavoite on hyvinvoiva henkilöstö: Pääöksenteko, johtaminen ja henkilöstön osallistaminen kehittämiseen ovat erinomaisella tasolla, henkilöstö tietää, mitä heiltä odotetaan ja työtä tehdään innostuneesti, kehitämme työhyvinvointia aktiivisesti ja pitkäjänteisesti. Iisalmen kaupungin strategiassa tasa-arvo läpileikkaa henkilöstöpoliittisen suunnittelun ja toiminnan.

Tasa-arvolain mukaan viranomaisten on kaikessa toiminnassaan edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.



2. Henkilöstön tasa-arvon tila henkilöstöhallinnon tilastoissa

Sukupuolten tasa-arvon tilaa arvioidaan tässä asiakirjassa henkilöstöhallinnon tilastojen pohjalta. Nämä tilastot on tehty 1.11.2022 tilanteen mukaan ja niissä sukupuoliksi on määritelty nainen tai mies. Tämän asiakirjan laadinnassa hyödynnetty myös vuoden 2021 henkilöstökyselyiden tuloksia ja muita sisältöön liittyviä selvityksiä.

2.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

Kunta-alalle tyypilliseen tapaan henkilöstömme on naisvaltaista. Miesten osuus henkilöstöstä on 30 % vuonna 2022. Toimialojen kesken on kuitenkin suuria eroja naisten ja miesten osuudessa. Suurilla kasvatuksen ja koulutuksen toimialoilla naisia on selvästi enemmistö.

Henkilöstön määrä	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Koko henkilöstö	669	285	954	70	30

Vakituisessa ja määräaikaaisessa henkilöstössä naisten ja miesten osuus on sama kuin koko henkilöstössä. Naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä. Naisia on miehiä enemmän myös osa-aikaista työtä tekevissä.

Palvelussuhde	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Vakinainen	465	208	673	69	31
Määräaikainen	124	55	179	69	31
Sijainen	63	10	73	86	14
Muut	17	12	29	59	41
Kaikki yhteensä	669	285	954	70	30



Koko-/osa-aikaisuus	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Kokoaikainen virka tai toimi	516	208	724	71	29
Osa-aikainen virka tai toimi	153	77	230	67	33

2.2 Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Alla olevassa taulukossa on esitetty naisten ja miesten (koko henkilöstön osalta) sijoittuminen kaupungin organisaatiossa eri tehtäviin.

Ammattiryhmä	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Toimialajohtajat	1	2	3	33	67
Vastuualueen päälliköt	6	3	9	67	33
Toimintayksikön esihenkilöt	9	8	17	53	47
Toimistotyöntekijät	54	7	61	89	11
Tiiminvetäjät/työnjohtajat	18	5	23	78	22
Rehtorit ja koulunjohtajat	4	9	13	31	69
Opettajat (OVTES ja kans.opisto)	191	74	265	72	28
Varhaiskasvatuksen ja esiop. työntek.	116	4	120	97	3
Perhepäivähoitajat	24	1	25	96	4
Opetuksen ja varhaiskasvatuk. avust.	72	4	76	95	5
Kirjaston työntekijät	12	4	16	75	25
Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri työntek.	22	4	26	85	15
Sos- ja tervh. asiantuntijat	3	0	3	100	0
Tekniset asiantuntijat	10	20	30	33	67
Tekniset työntekijät	4	48	52	8	92
Ravitsemustyöntekijät	39	3	42	93	7
Siivous- ja puhtaanapitohenkilöstö	9	1	10	90	10
Maatalouslomittajat	50	71	121	41	59
Työllistetyt	19	14	33	58	42
Muu henkilöstö	7	3	10	70	30
Kaikki yhteensä	670	285	955	70	30

Kaupungin organisaatiossa on 3 toimialaa ja 11 vastuualuetta, joissa toimialajohtajia ja vastuualueen päälliköitä on yhteensä 12 (12 v. 2020). Heistä naisten osuus on 58 % (58 % v.



2020) ja miesten 42 % (42 % v. 2020). Toimintayksiköiden esihenkilöistä ja rehtoreista on naisia 43 % (50 % v. 2020) ja miehiä 57 % (50 % v. 2020). Naisten prosenttiosuus on pudonnut sekä ylimmässä että keskijohdossa. Henkilömäärässä miesten osuus on pysynyt samana, mutta naisten määrä pienentynyt. Muun henkilöstön osalta prosentit näkyvät yllä olevasta taulukosta.

Johtopäätökset muun henkilöstön osalta verrattuna edelliseen tasa-arvosuunnitelmaan

Toimistotyöntekijöiden osalta miesten osuus on hieman kasvanut vuoteen 2020 verrattuna. Miesten osuus toimistotyöntekijöistä on nyt 11 %, aikaisemmin 7 %. Henkilömääränä miesten osuus on pysynyt samana ja naisten määrä puolestaan pienentynyt. Syy miesten pieneen määrään on sama kuin aiempinakin vuosina, eli tehtäviin soveltuvia mieshakijoita on vähän.

Opetushenkilöstön osalta tilanne on pysynyt ennallaan. Vuonna 2020 naisten osuus oli sama kuin nyt, eli 72 %. Opettajien kohdalla naisenemmistö johtuu samasta syystä kuin toimistehtävissä.

Varhaiskasvatus- ja esiopetuksen henkilöstössä, mukaan lukien avustava henkilöstö, naisten osuus on edelleen erittäin suuri, 212 henkilöä. Miesten osuus on kuitenkin hieman noussut ja on nyt yhdeksän henkilöä (kolme v. 2020). Sama tilanne on ravitsemis-, siivous- ja puhtaanapito henkilöstön kohdalla. Näille aloille ei juuri hakeudu miehiä.

Tekninen ala on edelleen miesvaltainen. Naisten osuus teknisten asiantuntijoiden kohdalla on kuitenkin kasvanut 3 %-yksikköä. Naisten osuus tietoteknisten ja teknisten työntekijöiden henkilöstöstä on pysynyt samana 8 %.

Fyysisesti raskaassa maatalouslomittajan tehtävässä on naisten osuus henkilöstöstä 41 % (44



% v. 2020) ja miesten osuus 59 % (56 % v. 2020). Miesten osuus on hieman kasvanut.

Yleisesti voidaan todeta, että naisten ja miesten osuuksissa sijoittumisessa eri tehtäviin ei ole mitään poikkeavaa verrattuna muihin vastaaviin kaupunkeihin. Kunta-alalla näyttää edelleen olevan sekä naisten että miesten tehtäviä.

3. Palkkakartoitus

3.1 Naisten ja miesten palkat ja palkkaerot

Palkkakartoitus tulee tasa-arvolain mukaan tehdä samanlaisesta tai samanarvoisesta työstä ja arvioida siinä, maksetaanko naisille ja miehille em. työstä samaa palkkaa. Tästä syystä tulisi palkkavertailu tehdä hinnoittelutunnuksittain ja vaativuusryhmittäin. Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksessa yksittäisen työntekijän palkka ei saa tulla esille. Hinnoittelutunnuksittain vertailussa voi ongelmaksi muodostua se, että monen hinnoittelutunnuksen alla ei työskentele yli viittä henkilöä, jolloin vertailua ei suositella tehtäväksi, koska yksittäiset palkat tulevat vertailussa esille. Ongelmaksi muodostuvat myös ne alat, joilla ei ole miehiä tai naisia ollenkaan. Tällöin aitoa vertailua palkkaeroista on mahdoton suorittaa.

Palkkakartoitus on suoritettu hinnoittelutunnuksittain ja yksittäiset palkat tulevat vertailussa esille. Vertailu suoritetaan kuitenkin julkisista tehtäväkohtaisista palkoista, jolloin vertailun suorittamiselle ei ole estettä. Vertailu on tehty 1.11.2022 tilanteen mukaan.

Tehtäväkohtaiset palkat perustuvat työn vaativuuden arviointiin. Arvioinnissa otetaan vaativuustekijöinä huomioon seuraavat KVTES:n mukaiset osatekijät: 1. Osaaminen (tiedot, taidot ja harkinta), 2. Työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset



toimintaedellytyksiin), 3. Työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus ja ihmissuhdevaatimukset) sekä 4. Työolosuhteet.

Iisalmen kaupungilla on uudistettu työnvaativuuden arviointijärjestelmiä järjestelmällisesti vuodesta 2011 alkaen. Arviointijärjestelmiä päivitetään tarpeen mukaan. Järjestelmien uusimisen yhtenä tarkoituksena on ollut oikeudenmukainen työnvaativuuteen perustuva palkkaus sukupuolesta riippumatta.

Taulukossa on esitetty henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain ja sukupuolittain.

Sopimuskoodi		Naiset	Miehet	Yhteensä
10	Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	323	48	371
11	SOTE-TES	5	3	8
12	Maatalouslomittajat KVTES	50	71	121
29	Perhepäivähoitajat KVTES	22	1	23
50	Peruskoulu OVTES	135	47	182
51	Lukio OVTES	18	11	29
60	Varhaiskasvatuksen opettajat OVTES	56	0	56
62	Musiikkioppilaitos, OVTES	14	9	23
63	Kansalais- ja kansanopisto OVTES	28	17	45
70	Teknisten sopimus TS	18	66	84
80	Tuntipalkkaiset TTS	12	0	12
99	Sopimuksettomat	0	0	0
Kaikki yhteensä		681	273	954

Yllä olevasta taulukosta voidaan nähdä, mitkä ovat ns. nais- ja miesvaltaiset alat.

3.1.1 Palkkavertailut sopimusaloittain

Alla oleviin palkkavertailutaulukoihin on otettu mukaan vain se henkilöstö, joilla on palkkajärjestelmässä tallennettuna kuukausipalkkatiedot. Tarkastelun ulkopuolelle ovat siten



jääneet kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat ja muutamia muita pieniä ryhmiä, joille on maksettu vain sovittu palkkio esim. luentopalkkio tai muu vastaava.

Taulukoissa on vertailtu eri sopimusten piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisia keskipalkkoja palkkahinnoitteluryhmittäin. Mikäli jonkun ryhmän kohdalla ei ole merkintää keskipalkasta joko naisille tai miehille, ei kyseisen palkkaryhmän alla työskentele ko. sukupuolta. Palkkaero kertoo sen prosentin, paljonko palkat poikkeavat toisistaan. Jos prosentti on miinusmerkkinen, on miesten keskipalkka sen verran suurempi kuin naisten palkka.

Jos prosentti on plusmerkkinen, on naisten keskipalkka sen verran suurempi kuin miesten palkka. Jos prosentti on nolla, palkoissa ei ole eroja. Jos prosenttikohta on tyhjä, ko. ryhmässä työskentelee vain toisen sukupuolen edustajia.

Tuntipalkkaisten (TTES) osalta vertailua ei ole tehty, koska kaikki ko. sopimuksen piiriin kuuluvat henkilöt ovat tällä hetkellä miehiä.

3.1.2 KVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö

Hinnoittelutunnukset ovat hieman muuttuneet vuoteen 2020 verrattuna, joten tehtäväkohtaisia palkkoja ei aivan kaikissa ryhmissä voi suoraan verrata edelliseen suunnitelmaan. 1.9.2021 KVTES:stä erkaantunut oma SOTE-sopimus on mukana tässä taulukossa.

Hinnoittelutunnus	Selitys	Teht.koht. keskipalkka naiset	Teht.koht. keskipalkka miehet	Palkkaero %
1999999	Liite1 palkk.hinn. ulkopuol.tehtävät	3573,13	3596,25	-0,64
01ASLO40	Eräät hallinnon asiantunt.tehtävät	2988,78	3007,91	-0,64
01TOLO60	Tstoalan vaativat amm.tehtävät	2360,34	2366,89	-0,28
2999999	Liite2 palkk.hinn.ulkop.tehtävät	3596,25	4057,40	-11,37
02KIRO20	Kirjastopalv. johto- ja esihenkilötehtävät	3067,57	2709,86	13,20



02KIRO42	Kirjastopalv. asiantuntijatehtävät	2514,45	2632,93	-4,50
02KIRO50	Kirjastopalv. vaativat ammattitehtävät	2330,83		
02KIRO60	Kirjastopalv. ammattitehtävät	2226,80		
20KIRO70	Kirjastopalv. peruspalvelutehtävät	1867,45		
02MUSO40	Museopalv. asiantuntijatehtävät		2502,19	
02VAP020	Kulttuuri-, ym.palvel. esihenkilötehtävät	3081,17		
02VAP050	Kulttuuri-, ym.palvelujen vaativat tehtävät	2287,51		
02VAP060	Kulttuuri-, ym.palvelujen ammattitehtävät	2265,13	2254,46	0,47
02VAP070	Kulttuuri-, ym.palvelujen perustehtävät	2177,04	1945,38	11,91
5999999	Liite 5 palkk.hinn.ulkop.tehtävät	2630,25		
05KOU060	Koulun hoito- ja ohj.työn amm.tehtävät	2161,55	2164,70	-0,15
05KOU070	Koulun peruspalvelutehtävät	1904,06	1880,32	1,26
05VKA045	Varhaiskasv.opettaja (ei pätevyyttä)	2628,84		
05VKBO45	Varhaiskasv.erityisopettaja (ei pätevyyttä)	2838,89		
05VKA054	Varhaiskasv.hoito- ja huolenp.tehtävät	2320,93	2352,78	-1,35
05VKA064	Varhaiskasv.yks. työsk. pphoito	2024,89		
05VKA070	Varhaiskasv. peruspalvelutehtävät	2036,64	2127,48	-4,27
6999999	Liite 6 palkk.hinn.ulkop.tehtävät	3596,25		
06RUO040	Ruokapalv.hlöstö/välitön työnj	2458,95	2547,86	-3,49
06RUO05A	Ruokapalv.hlöst vaativat ammattitehtävät	2216,21		
06RUO05B	Ruokapalveluhlöstö, ammattitehtävät	2064,10	2081,96	-0,86
06RUO060	Ruokapalv.hlöstö/peruspalv.tehtävät	2022,75	1944,94	4,00
7999999	Liite 7 palkkahinn.ulkop. tehtävät	3939,75		
07LOMO50	Lomituspalvelujen työnjohtotehtävät	2635,55	2635,55	0,00
07LOMO60	Lomituspalv. vaativat amm.tehtävät	2293,70	2327,35	-1,45
08PER070	Muiden alojen peruspalvelutehtävät	1963,49	1838,01	6,83
08SII070	Siivousalan tehtävät	2009,89	1960,84	2,50
08TARO70	Liikennealan tarkastustehtävät	2030,75	2030,75	0,00
12PPH100	Perhepäivähoitajat	1978,75	2028,78	-2,47
99999998	Hinnoittelun ulkopuoliset tehtävät	3386,83	3339,59	1,41
99TAE010	17§:n muk ta edust. ei kok.pal	4488,86		
99TAE020	17§:n muk ta edust. kokonaispalkatut	6135,23	7731,70	-20,65
02PER010	Sos- ja terv.hoidon peruspalvelutehtävät		1870,00	
02SOSO50	Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät	2478,72		
02SOTE99	SOTE-sopimuksen hinn.ulkop.tehtävät	2788,50		

Ylimmän johdon osalta (hinnoittelutunnus 99TAE020) miesten 20,65 % suurempi palkka aiheutuu siitä, että kyseiseen ryhmään kuuluu myös kaupunginjohtaja, joka on mies ja hänen palkkansa on korkeampi kuin muiden johtoryhmään kuuluvien. Mikäli kaupunginjohtaja

jätetään tarkastelun ulkopuolelle, tilanne muuttuu niin, että miesten palkka on 1,59 %-yksikköä naisten palkkaa suurempi ja ero selittyy työnvaativuuden erolla.

Erot miesten ja naisten välisissä tehtäväkohtaisissa palkoissa johtuvat kaikki erilaisista tehtäväkuvista ja työnvaativuudesta. Iisalmen kaupungin kaikille viroille ja tehtäville on määritetty henkilöstä riippumaton työnvaativuuden mukainen tehtäväkohtainen palkka. Sukupuolella ei ole merkitystä.

3.1.3 Teknisen sopimuksen (TS) piiriin kuuluva henkilöstö

Taulukossa on vertailtu teknisten sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja. Teknisten sopimuksen piiriin kuuluvien virkojen ja tehtävien tehtäväkohtaisten palkkojen määrittelyssä on käytössä analyyttinen työnvaativuuden arviointijärjestelmä. Sopimuksessa on vain kolme eri palkkaryhmää.

Hinnoittelutunnus	Selitys	Naiset	Miehet	Palkkaero %
50101011	Tehtäväkohtainen palkka/palkkaryhmä III (Johto, vastuualueen esihenkilöt, vaativat asiantuntijatehtävät)	3914,70	3908,93	0,15
50102014	Tehtäväkohtainen palkka/palkkaryhmä II (Välitön ja välillinen esihenkilö tai suunnittelu-, tarkastus- ja valvontatehtävät)	2874,06	3093,71	-7,10
50104018	Tehtäväkohtainen palkka/palkkaryhmä I (Ammattimies, joka toimii vaativissa ja erittäin vaativissa ammattimiestehtävissä)	2371,37	2202,78	7,65



Teknisellä toimialalla naisten ja miesten keskipalkat ovat tasa-arvon näkökulmasta kunnossa palkkaryhmän 50101011 osalta. Ero naisten hyväksi on 0,15 % (2,5 % v. 2020).

Palkkaryhmässä 50102014 miesten palkat ovat naisten palkkoja 7,10 % suuremmat. Edellisessä vertailussa ero miesten hyväksi oli 10,18 %. Palkkaryhmään kuuluu hyvin erilaisia tehtäviä, joissa työnvaativuus vaihtelee paljon. Ko. tehtäviin rekrytoidaan aina henkilöstöä koulutus, ammattitaito ja muu soveltuvuus huomioiden.

Palkkaryhmässä 50104018 sukupuolen välinen ero keskipalkassa on kaventunut 7,65 %:iin. Palkkaero oli 8,49 % vuonna 2020 ja vuonna 2015 se oli 18,2 %. Eli palkkatasa-arvo on myös ammattitehtävissä kehittynyt hyvään suuntaan. Naiset ovat alkaneet kouluttautua yhä enemmän teknisen toimialan tehtäviin ja saaneet myös alalta koulutusta vastaavaa työtä.

3.1.4 OVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö

Taulukossa on vertailtu opetusalan virkaehtosopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön peruspalkkoja. Vuoden 2021 jälkeen varhaiskasvatuksen opettajat ja päiväkodin johtajat siirtyivät KVTES:stä OVTES:n piiriin. Tehtäväkohtainen palkka muodostuu peruspalkasta, työnvaativuuteen perustuvasta tva-lisästä.

Hinnoittelutunnus	Selitys	Peruspalkka naiset	Peruspalkka miehet	Palkkaero %
Eri hituja	Virkarehtorit	4642,97	4756,04	-2,38
40304005	Peruskoulu/lehtori vanh. ym.	3011,42	3011,42	0,00
40304008	Peruskoulu/lehtori yl.korkek	2460,84		
40304009	Peruskoulu/lehtori al.korkeak	2355,5		
40304010	Peruskoulu/lehtori muu	2228,74	2228,74	0,00
40304012	Peruskoulu/erit.op. yl.kork.k.	3032,34	3032,34	0,00
40304013	Peruskoulu/erit.op. yl.kork.k.	2832,47		
40304015	Peruskoulu/yl.kork.k. lukio pätev.	2788,36		



40304017	Peruskoulu/erityisopetus muu	2335,99		
40304023	Eryityluokanopettaja yl.kork.k	2385,39		
40304028	Peruskoulun rehtori ja opettaj	3011,42	3011,42	0,00
40304030	Peruskoulu/luokanopett. yl.kor	2803,42	2803,42	0,00
40304033	Peruskoulu/luokanopett. muu	2105,31		
40304066	Peruskoulu/oppilaanohj.lehtori	3163,42	3163,42	0,00
40307038	Peruskoulu/ tuntiop. vanh. leht.	3011,42	3011,42	0,00
40307041	Peruskoulu/ tuntiop. yl.kork.k	2460,84		
40307044	Peruskoulun tuntiopett/erit.op	3032,34		
40307056	Peruskoulun tuntiop/ala-aste	2803,42	2803,42	0,00
40307059	Peruskoulun tuntiop/ala-aste	3011,42		
40404017	Lukio/vanh. lehtori vanh.leht.	3206,43	3150,87	1,76
40407037	Lukion opon kelpoisuuden omaav	3161,98		
40804012	Musiikkioppil./mus. perusop. I	2679,46		
40804014	Musiikkioppil./mus. perusop. sä	2607,79	2609,36	-0,06
40807027	Musiikkioppil/ tuntiopet. opistot.		2240,75	
40807028	Musiikkioppil/ tuntiopet. amk	2405,78		
40807030	Musiikkioppil/ sivut.tuntiopet.	2405,77		
45000020	Vaka johto- ja esihenkilötehtävät	3586,3		
45000030	Vaka yksikön apulaisjohtajat	3451		
45000042	Vaka asiantuntijatehtävät	2924,08		
45000044	Vaka opetus- ja kasvatustehtävät	2673,71		
45001044	Vaka opet. kasv.tiet.maisteri	2687,06		

Opetushenkilöstön osalta palkkatasa-arvo toteutuu sopimusaloista parhaiten. Peruspalkka tulee suoraan virkaehtosopimuksesta.

Työnvaativuuden arviointiin perustuvan tva-lisän jakautuminen sukupuolittain

Sukupuoli	Henkilöitä yhteensä	Tva-lisän suuruus keskimäärin €	Tva-lisän suuruus keskimäärin €, kun koulunjohtajan tva-lisät poistettu
Naiset	216	92,88	92,88
Miehet	61	190,25	130,53



Koulunjohtajarehitorit ovat kaikki miehiä. Kun koulunjohtajan tva-lisät poistetaan, niin tva-lisät ovat sukupuolten kesken tasaisemmin jakautuneita.

3.1.5 Henkilökohtainen harkinnanvarainen lisä

Henkilökohtainen harkinnanvarainen palkan lisä perustuu henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Arvioinneissa kriteereinä käytetään seuraavia osatekijöitä: 1.

Ammatinhallinta/osaaminen, 2. Yhteistyökyky/vuorovaikutustaidot, 3. Vastuuntunto, 4. Kehityskyky/kouluttautuminen, 5. Joustavuus, 6. Luovuus ja 7.

Aikaansaannoskyky/tehokkuus.

Taulukoissa on esitetty kunnallisten virka- ja työehtosopimusten harkinnanvaraisen henkilökohtaisen palkanosan palkan jakaantuminen naisten ja miesten kesken.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät

Sukupuoli	Henkilökohtaisen lisän saajia	Hlö-lisän suuruus keskimäärin €	Osuus lisien saajista %	Kokonaismäärä	Osuus lisien saajista % suhteutettuna kokonaismäärään
Naiset	134	136,94	74,03	395	33,92
Miehet	47	139,82	25,97	120	39,17
YHTEENSÄ	181		100	515	35,15

KVTES:n piirissä naisten osuus lisien saajista on 74,03 % (73,67 % v. 2020) ja miesten 25,97 % (26,33 % v. 2020). Naisten korkeampi osuus johtuu siitä, että KVTES:n piiriin kuuluu enemmän naisia. Suhteutettuna naisten kokonaismäärään naisten osuus lisien saajista on 33,9 % ja miesten osuus 39,17 % lisien saajista suhteutettuna miesten kokonaismäärään. Keskimääräinen lisä on miehillä ja naisilla lähes samansuuruinen. Jakautumisessa naisten ja miesten välillä ei ole tapahtunut suuria muutoksia vuoteen 2020 verrattuna.



Teknisten sopimuksen (TS) harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät

Sukupuoli	Henkilökohtaisen lisän saajia	Hlö-lisän suuruus keskimäärin €	Osuus lisien saajista %	Kokonaismäärä	Osuus lisien saajista % suhteutettuna kokonaismäärään
Naiset	12	180,10	19,35	18	66,67
Miehet	50	176,80	80,65	66	75,76
YHTEENSÄ	62		100	84	73,81

Teknisten sopimusten piirissä naisten osuus lisien saajista on 19,35 % (20,59 % v. 2020) ja miesten 80,65 % (79,41 % v. 2020). Miesten korkeampi osuus johtuu siitä, että teknisten sopimuksen piiriin kuuluu enemmän miehiä. Suhteutettuna naisten kokonaismäärään naisten osuus lisien saajista on 66,67 % ja miesten osuus 75,76 % lisien saajista suhteutettuna miesten kokonaismäärään. Naisten keskimääräisen lisän suuruus on 1,83 % suurempi kuin miesten. Naisten aiempi lisän keskimääräinen suuruus oli 14,58 % suurempi kuin miehillä, joten naisten ja miesten lisän suuruus on nyt paremmin tasapainossa. Teknisen sopimuksen piirissä henkilökohtaiset lisät ovat kaikkein suurimmat ja niiden saajien suhteellinen määrä on suurin, mikä johtuu siitä, että henkilökohtainen lisä on ollut heidän sopimuksessaan kaikkein pisimpään.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät

Sukupuoli	Henkilökohtaisen lisän saajia	Hlö-lisän suuruus keskimäärin €	Osuus lisien saajista %	Kokonaismäärä	Osuus lisien saajista % suhteutettuna kokonaismäärään
Naiset	97	69,19	77,6	251	38,65
Miehet	28	48,93	22,4	84	33,33
YHTEENSÄ	125		100	335	37,31



Opetushenkilöstön henkilökohtaiset lisät ovat euromääräisesti pieniä, koska henkilökohtainen lisä on otettu opetuslalla käyttöön vasta 1.9.2010 alkaen eikä henkilökohtaisiin lisiin ole käytetty juurikaan paikallisia järjestelyeriä. Henkilökohtaisen lisän saajista 77,6 % (69,07 % v. 2020) on naisia ja 22,4 % (30,93 % v. 2020) miehiä. Sukupuolten välinen ero on kasvanut naisten hyväksi edellisestä tarkastelusta varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön siirtymisestä OVTES:n piiriin. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstössä kaikki ovat naisia. Naisten korkeampi osuus johtuu siitä, että OVTES:n piiriin kuuluu enemmän naisia. Suhteutettuna naisten kokonaismäärään naisten osuus lisien saajista on 38,65 % ja miesten osuus 33,33 % lisien saajista suhteutettuna miesten kokonaismäärään.

3.1.6 Yhteenveto palkkakartoituksesta ja palkkaeroista

Kun tarkastellaan Iisalmen kaupungin palkkaeroja sopimusaloittain, niille löytyy yleensä luonnollinen selitys. Työnvaativuuden arviointijärjestelmien ajan tasalla pitäminen on merkinnyt myös oikeudenmukaista palkkausta sukupuolesta riippumatta, koska arvioinneissa tarkastellaan pelkästään tehtäväkuva ja sen tuomaa työnvaativuutta.

Nykyiset palkkaerot johtuvat lähinnä siitä, että eri sukupuolet hakeutuvat eri tehtäviin. Viime vuosina on ollut havaittavissa, että naisten hakeutuminen vaativiin tehtäviin on lisääntynyt. Tämä on seurausta naisten korkeasta koulutustasosta ja yhteiskunnan asenteiden muuttumisesta tasa-arvoisemmaksi. Etenkin tekniselle puolelle on tullut koulutettuja naisia vaativiin tehtäviin myös edellisen tarkastelun jälkeen.

OVTES:n osalta pienet palkkaerot johtuvat muista syistä kuin tasa-arvon epäkohdista. Opetuslalla samapalkkaisuus toteutuu parhaiten johtuen palkan määrittämistavasta: tutkinto ja kelpoisuus vaikuttavat peruspalkan määrytymiseen. Siksi palkkaerot ovat pienimmät, vaikka palkat keskimäärin ovat korkeampia kuin muilla sopimusaloilla.



Henkilökohtaisten harkinnanvaraisten palkan lisien jakaantuminen noudattelee verrattain hyvin samaa sukupuolijakaumaa, mikä ko. sopimusallalla muutenkin on.

Kokonaisuutena katsoen Iisalmen kaupungin palveluksessa olevien naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat verrattain pieniä. Ilmeistä sukupuolisyryntää palkkakartoituksessa ei ole havaittavissa. Tilanne on pysynyt edelliseen vuonna 2020 tehtyyn tarkasteluun verrattuna palkkatasa-arvon näkökulmasta suurin piirtein samana.

4. Tavoitteet

Tasa-arvo kaupungin henkilöstöjohtamisessa tarkoittaa sitä, että henkilöstöjohtamisen käytännöt, prosessit ja päätöksenteko toteuttavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteita. Tämän suunnitelman tavoitteet on laadittu kaupunkistrategian pohjalta.

4.1 Rekrytointi

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Lähivuosina kaupunkiorganisaatiosta jää eläkkeelle merkittävän määrän henkilökuntaa ja kaupungin on työnantajana kyettävä hallitsemaan tämä muutos. Kaupungin haluttavuutta työnantajana on vahvistettava ja pyrittävä vaikuttamaan myös siihen, etteivät osaajat siirry pois kaupungin palveluksesta.

Iisalmissa rekrytointiprosessi toteutuu tasa-arvoisesti ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Osassa rekrytoinneissa käytetään anonyymirekrytointia.



Johto- ja asiantuntijatehtäviin saadaan yleensä hyvin sekä mies- että naishakijoita. Iisalmen kaupungilla on kuitenkin selkeästi mies- ja naisvaltaisia aloja. Tilastointia sukupuolijakaumasta hakeneiden kesken ei kuitenkaan ole olemassa. Mikäli jatkossa katsotaan, että jollekin alalle tulisi saada hakeutumaan enemmän miehiä tai naisia, mietitään erikseen keinoja tavoitteen saavuttamiseksi.

4.2 Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen

Kaikkia työntekijöitä rohkaistaan kehittymään ja pitämään osaamistaan yllä. Tämä on ensiarvoisen tärkeää muuttuvassa työelämässä kaikille. Kaupunkistrategian 2030 mukaan yksi keskeinen tavoite on, että ”henkilöstön osaaminen on huipputasoa”. Kun henkilöstöltä kysyttiin vuonna 2021, vastaako osaaminen tehtäväkuvaasi arvosanaksi tuli 4,4 (asteikko 1–5). Syynä näin korkeaan arvioon on varmasti työyksikkökohtaiset vuosittain laadittavat koulutussuunnitelmat ja riittävät koulutusmäärärahat. Osaaminen on yksi tärkeä työkyvyn kokonaisuuden osatekijä. Hyvä osaaminen on perusta työn hallinnan tunteelle, työhyvinvoinnille ja motivaatiolle. Tavoitteena on mahdollistaa kehittyminen ja uralla eteneminen. Jokaisen kanssa käydään kehityskeskustelu ja pyritään tunnistamaan osaamis- ja kehittämispotentiaalit. Tavoitteena on, että henkilöstön osallistaminen kehittämiseen on erinomaisella tasolla, henkilöstö tietää, mitä heiltä odotetaan ja työtä tehdään innostuneesti, kehitämme hyvinvointia aktiivisesti ja pitkäjänteisesti. Näiden tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain henkilöstökyselyllä.

4.3 Palkkaus ja palkitseminen

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi työnantajan tulee taata naisille ja miehille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Pelkät nimikkeet eivät aina anna oikeaa kuvaa työtehtävistä ja niiden sisällöstä.



Tasa-arvolain mukaan työnantajan on tehtävä tasa-arvosuunnitelman osana palkkakartoitus. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen tai muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvittettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Palkkakartoitus on toteutettu suunnitelmassa luvussa kolme.

Työn vaativuuden arvioinnin periaatteena on arvioida työn vaativuutta työntekijästä riippumattomana. Työntekijän sukupuoli ja ikä eivät näin ollen vaikuta työn vaativuuden arviointiin eivätkä sitä kautta arvioinnin perusteella määräytyvään tehtäväkohtaiseen palkkaan. Arvioinnilla pyritään tasa-arvoiseen palkkaukseen. Työn vaativuuden arviointi on Iisalmen kaupungilla toteutettu kaikilla sopimusaloilla. Myös kaupungin johtoryhmän osalta on käytössä työnvaativuuden arviointijärjestelmä.

Tasa-arvolaki ei sinällään estä yksilöllisiä palkkaetuja, kuten henkilökohtaista harkinnanvaraista palkan osaa, mutta työnantajan on pystyttävä kuitenkin osoittamaan palkkaerojen syyt. Tasa-arvo ja samapalkkaisuuden periaate on muistettava myös henkilökohtaisia palkkoja määrittäessä. Tasa-arvon kannalta on tärkeää, että palkkausten arviointijärjestelmät ovat kunnossa ja niitä päivitetään koko ajan.

4.4 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Parhaillaan työ ja muu elämä tukevat toisiaan. Iisalmen kaupunki tavoittelee koko työuran



kattavaa sukupuolesta riippumatonta hyvää työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistumista. Hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä näkyy työtyytyväisyydessä, työn tuloksissa ja asiakastyytyväisyydessä. Iisalmen kaupunki työntäjänä suhtautuu myönteisesti työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeisiin ja joustojen käyttöön silloin, kun yksilöillä on siihen tarvetta.

Kaupunkiin palvelussuhteessa olevat tekevät työtä monen eri työaikajärjestelmän mukaan. Toimistotyössä liukumat helpottavat työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Viime vuosina miesten pitämät perhevapaat ovat yleistyneet etenkin lapsen syntymän yhteydessä. Osasyynä tähän on vapaan palkallisuuden lisääntyminen. Sairaalan lapsen hoito, vanhempainlomat ja hoitovapaat toteutuvat käytännössä hyvin. Koska edellä mainitut vapaat ovat lakisääteisiä ja työehtosopimukseen pohjautuvia, epätasa-arvoa ei kyseessä olevien vapaiden myöntämisessä voi olla. Osa-aikatyön ja vuorotteluvapaan mahdollisuutta käyttävät enimmäkseen naiset. Vuorotteluvapaiden pitäminen on vähentynyt koko ajan. Työnantajan on pidettävä huolta siitä, ettei edellä mainittujen vapaiden pitäminen vaikuta työntekijän etenemismahdollisuuksiin tai asemaan.

4.5 Työyhteisöt

Työyhteisöllä on tärkeä merkitys työn sujumiselle ja työhyvinvoinnille. Kaikkien kaupungilla työskentelevien täytyy sisäistää kaupungin eettiset periaatteet siinä, miten työkavereita, yhteistyökumppaneita ja asiakkaita kohdellaan. Minkäänlainen syrjintä, häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen ei kuulu työelämään. Jokaisen täytyy tietää, miten toimia ja mistä saada apua, jos ongelmia ilmenee. Seksuaalista häirintää sukupuolen tai sukupuoli-identiteetin perusteella ei ole tullut työsuojelun tietoon. Seksuaalisesta häirinnästä on annettu henkilöstölle erillinen toimintaohje. Kaupungilla edistetään toimintakulttuuria, jossa puututaan, kun havaitaan ongelmia ja haetaan välittömästi ratkaisuja epäkohtien korjaamiseksi. Tavoitteena on, että työyhteisöjen jäsenet toimivat muita arvostavasti riippumatta kenenkään henkilökohtaisista ominaisuuksista (mm. ikä, sukupuoli, sukupuoli-



identiteettiä tai sukupuolen ilmaisu).

Iisalmen kaupunki työnantajana seuraa työyhteisöjen toimivuutta vuosittain tehtävällä henkilöstökyselyllä. Työyhteisöjen toimivuutta mitataan sosiaalisella pääomalla, mikä kertoo työyhteisöjen toimivuudesta, keskinäisestä luottamuksesta ja esihenkilötoiminnasta. Iisalmen kaupungin sosiaalisen pääoman arvo oli vuonna 2021 4,04 (asteikko 1-5) ja 76 % henkilöstökyselyyn vastanneista koki työilmapiirin hyväksi tai melko hyväksi.

4.6 Johtaminen ja esihenkilötyö

Johdon toiminnalla ja asenteella on tärkeä merkitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumiselle. Johto näyttää sanoin, puhein ja omin teoin sekä asentein esimerkkiä. Linjajohto sitoutuu tasa-arvoa edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä. Johtamista arvioidaan vuosittaisessa henkilöstökyselyssä. Esihenkilöiltä odotetaan henkilöstön ystävällistä ja huomaavaisesta kohtelua, työntekijöiden oikeuksien kunnioittamista ja luottamusta. Tietoja henkilöstökyselyn tuloksista erikseen naisten ja miesten osalta ei ole saatavilla, joten vertailua sukupuolien kokemusten välillä ei voida toteuttaa.

5. Johtopäätökset

Tehdyn kartoituksen mukaan Iisalmen kaupunkiin palvelussuhteessa olevan naispuolisen henkilöstön lukumääräinen enemmistö ei ole tasa-arvolain vastainen. Kyse on enemmänkin sukupuolten erilaisesta halusta hakeutua tiettyntyyppisiin tehtäviin sekä ammatillisesta osaamisesta ja sopivuudesta ao. tehtäviin. Sellaisille aloille, missä naisia tai miehiä ei ole edustettuna tai jompikumpi sukupuolesta on vähemmistönä, asetetaan jatkossakin tavoitteeksi lisätä alan kiinnostavuutta vähemmistösukupuolen näkökulmasta.



Toimivat palkkausjärjestelmät ovat avainasemassa, kun pyritään tasa-arvoiseen palkkaukseen. Arviointijärjestelmiä päivitetään säännöllisesti. Kriteereistä on pyritty tekemään ymmärrettävät ja selkeät. Kunkin tehtävän työnvaativuus pitää pystyä perustelemaan henkilöstölle. Työnvaativuuden arviointi tehdään aina yhteistyössä esihenkilöiden kanssa arvioimalla saman palkkahinnoitteluryhmän tehtäviä toisiinsa.

Vaikka työnvaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmistä päättää työnantaja, on tärkeää, että henkilöstöä edustavat ammattijärjestöt ovat mukana kaikkien palkkausjärjestelmien kehitystyössä.

Iisalmen kaupungissa on otettu käyttöön vuonna 2011 Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli, joka tähtää myös kaikenlaisten työyhteisöjen epäkohtien ja ongelmien ratkaisemiseen. Heikentynyt työkyky voi olla seurausta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta tai muusta vastaavasta seikasta, kuten syrjinnästä ja huonoista työvälineistä tai huonosta työilmapiiristä.

Päätettäessä eri työpaikkojen toimintaedellytyksistä, esim. investoinneista, tulee tasa-arvonäkökulma ottaa huomioon. Esihenkilöillä on vastuu tarvittavista työvälineistä ja henkilöstökyselyiden mukaan työvälineet ovat hyvässä kunnossa ja ajanmukaiset.

Tasa-arvon kokonaisvaltainen edistäminen edellyttää jatkuvaa seuranta ja tasa-arvoasian tiedostamista koko henkilöstön keskuudessa. Tasa-arvosuunnitelma saatetaan jokaisen yksikön tietoon ja näin vaikutetaan yleiseen ilmapiiiriin tasa-arvoasioissa. Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyviä periaatteita noudatetaan koko ajan ja suunnitelmaa päivitetään joka kolmas vuosi.



Henkilöstön tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua varten on laadittu kattavasti ohjeistuksia esihenkilöille ja henkilöstölle. Ne ovat kaikkien saatavilla kaupungin sähköisessä henkilöstöoppaassa.

Iisalmen kaupungin henkilöstön osalta tasa-arvo toteutuu hyvin eikä tällä hetkellä tarvitse tehdä erityisiä toimenpiteitä. Tilannetta tulee kuitenkin seurata. Tasa-arvon toteutuminen pitää huomioida kaikessa henkilöstöä koskevassa päätöksenteossa.