

Kokkolan kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2023-2025



Kokkolan kaupunki on sitoutunut edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta. Näin teemme yhdessä parempaa työelämää meille kaikille!

Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on keskeinen osa hyvää johtamista ja työelämää. Se on myös työnantajan lakisääteinen velvollisuus.



Kokkola. Meillä on laajempi horisontti.

Kokkola on kukoistava ja avarakatseinen, kaksikielinen merikaupunki, joka on henkisesti kooltaan asukasluvuaan isompi. Yhdessä nostamme esille kasvun ja elämyksellisyiden helmet, ja luomme niille rohkeasti edellytyksiä.

Yrittäjäystävällisyys

Elämyksellisyys

Lapsiystävällisyys

Tasapainoinen talous • Hyvinvoiva henkilöstö
Hiilineutraali Kokkola 2035 • Toimivat työmarkkinat

Avoimuus • Yhdessä tekeminen ja kunnioittava kohtaaminen • Vastuullisuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla tuetaan kaupungin strategian toteuttamista

Strategiassa yhtenä arvona on yhdessä tekeminen ja kunnioittava kohtaaminen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että arvostamme toisiamme, pidämme lupauksemme, toimimme kunnioittavasti ja vastuullisesti sekä luomme työyhteisöjen yhteistä palvelukulttuuria.

Monimuotoisuuden johtamisella edistämme henkilöstömme työhyvinvointia, sitoutumista ja hyvää työnantajakuva.

Toiminnan kivijalkana on osaava, vastuullinen ja hyvinvoiva henkilöstö.

Tasa-arvon käsite tarkoittaa erityisesti sukupuolten tasa-arvoa.

Yhdenvertaisuuden periaate laajentaa tasa-arvon käsitettä, pitäen sisällään esimerkiksi syrjinnän tunnistamisen ja siihen puuttumisen, toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin, yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttamisen ja osallisuuden lisäämisen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön tavoitteena on suojata meitä jokaista epäoikeudenmukaiselta kohtelulta ja meillä kaikilla on velvollisuus huolehtia suojan toteutumisesta. Lakisääteliset henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-suunnitelmat on koottu samaan suunnitelmaan.

Vastuu tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta käytöksestä ja kohtelusta kuuluu koko työyhteisölle

- Vastuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta käytöksestä ja kohtelusta kuuluu koko työyhteisölle!
- Tämä suunnitelma laaditaan ja päivitetään yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.
- Toteuttamisesta vastaavat esihenkilöt kukin omalta osaltaan kaupungin johtamisjärjestelmän ja -periaatteiden mukaisesti. Henkilöstö osallistuu toimenpiteiden toteuttamiseen yksilöinä ja työyhteisön jäseninä.

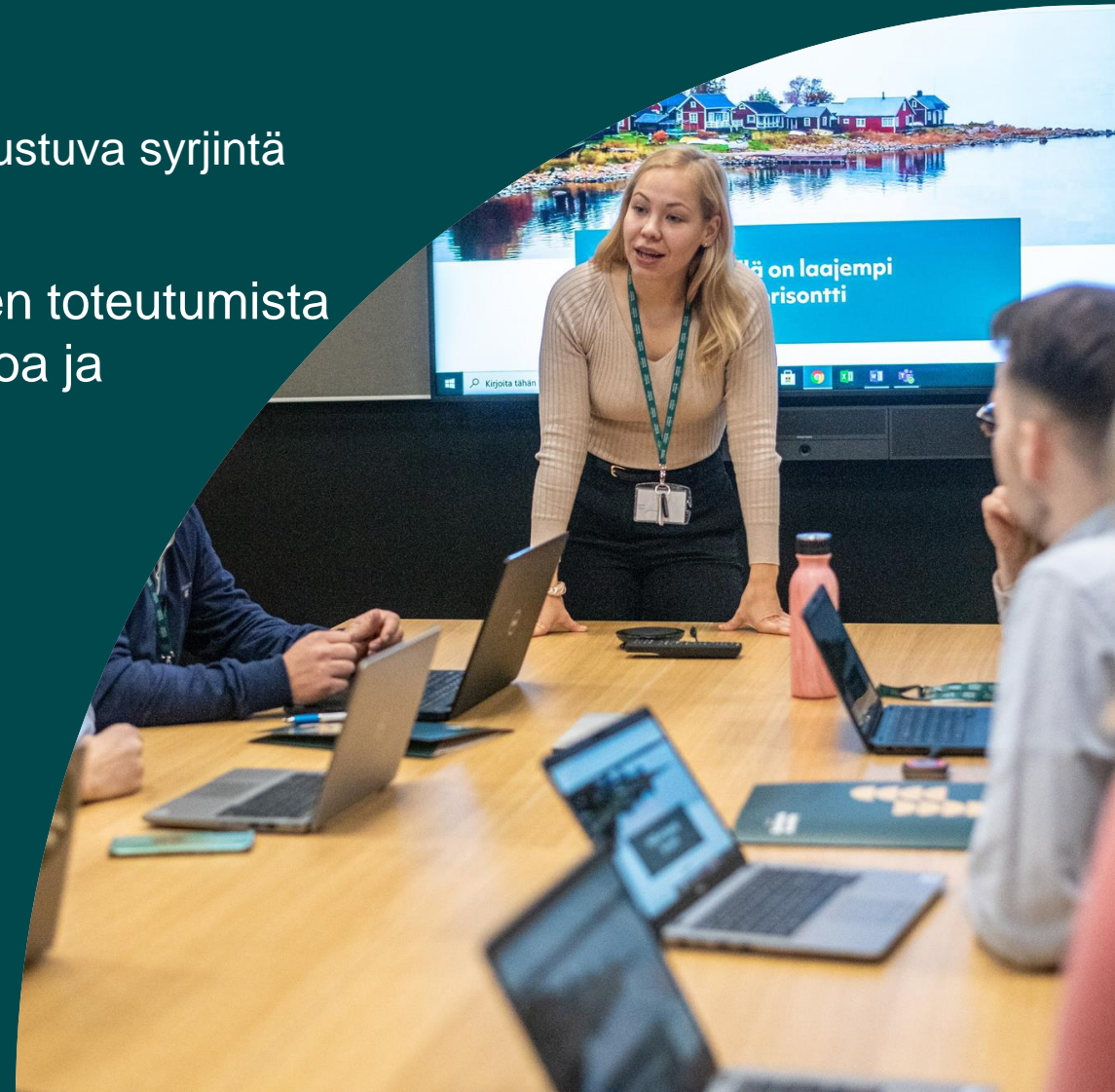


Tasa-arvolain tarkoituksena on

- estää sukupuoleen perustuva syrjintä
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
- parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä
- estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä

Työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Arviointivelvollisuus koskee myös työhönottoa ja kaikkia eri syrjintäperusteita, kuten

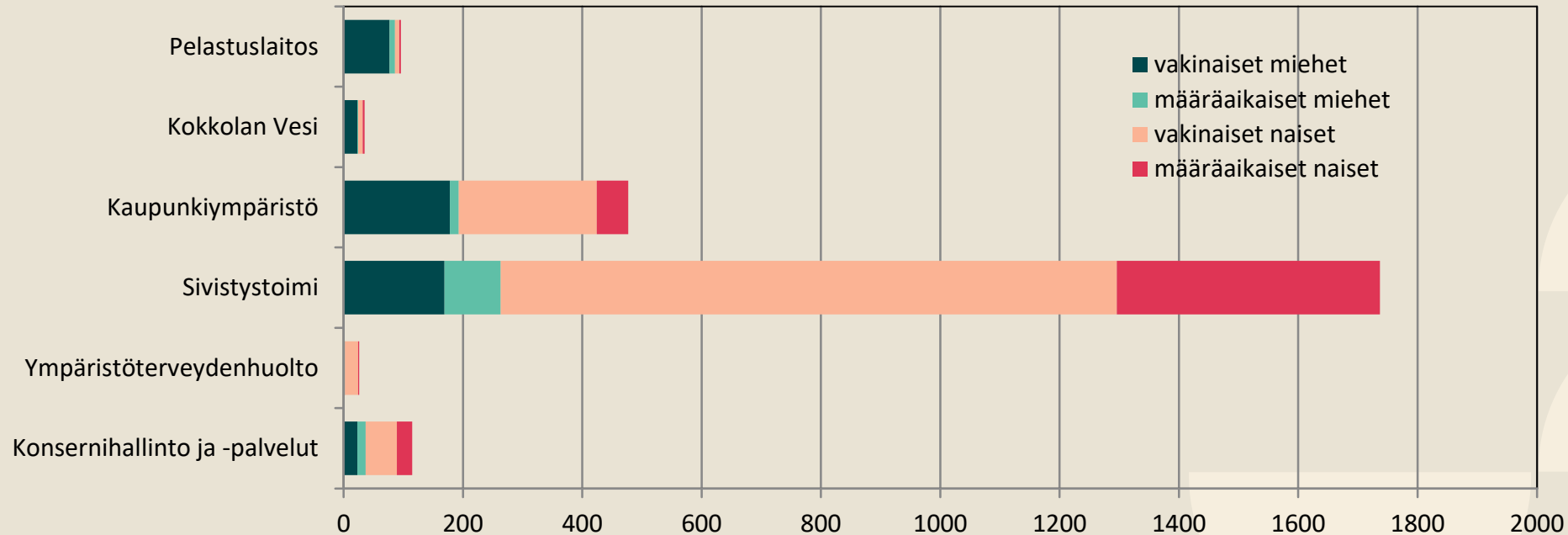
- Ikää, alkuperää, kansalaisuutta, kieltä
- uskontoa, vakaumusta, mielipidettä, poliittista toimintaa ammattiyhdistystoimintaa
- perhesuhteita, terveydentilaa, vammaisuutta
- seksuaalista suuntautumista ja muuta henkilöön liittyvää syytä



Tasa-arvoinen palkkaus, palkitseminen ja palvelussuhteen ehdot sekä luonne

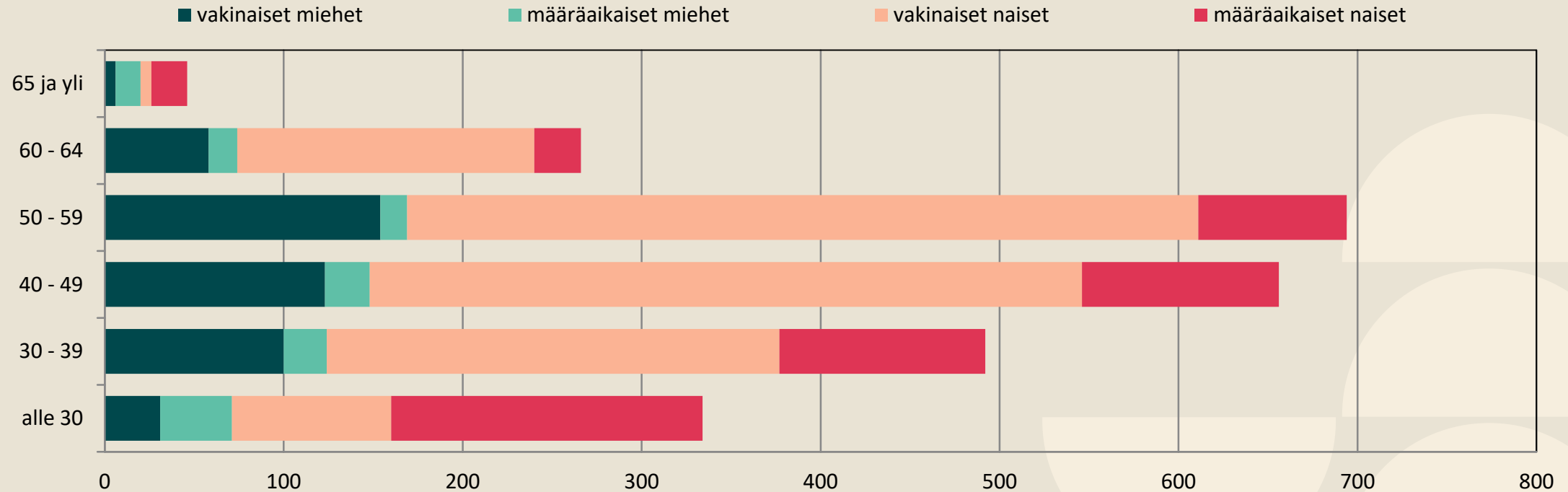
- Edistämme läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkka- ja palkitsemispolitiikkaa sekä palkitsemisjärjestelmän tunnettuutta kaupungin työntekijöille. Vahvistamme esihenkilöiden palkitsemisosaamista sekä palkitsemisviestintää.
- Palkitsemisjärjestelmän tunnettuuden edistäminen lisää työntekijöiden palkka- ja palkitsemistietämystä palkitsemisen kokonaisuuden ja eri keinojen määräytymisperusteista, ja sitä kautta palkkatyytyväisyyttä.
- Tehtäväkohtainen palkka perustuu työn vaativuuden arviointiin, arviointikriteerit ovat kaikille sopimusaloilla sukupuolineutraaleja. Tehtävien vaativuus arvioidaan kullekin sopimusalalle valtakunnallisesti sovitulla kriteereillä. Tämän vuoksi tehtävien vaativuuden vertailu sopimusalojen välillä on paikallistasolla mahdotonta virka- ja työehtosopimuksiin perustuvilla menettelyillä.
- Henkilökohtainen palkanosa perustuu työn tuloksien ja ammatinhallinnan ja muihin paikallisesti sovittujen kriteerien arviointiin.
- Kunnassa palkkaus on vahvasti ohjeistettu ja ohjattu työ- ja virkaehtosopimusten kautta. Havaintoja sukupuolipainotetusta palkkauksesta ei ole.

Kokkolan kaupungin henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2022



- Vakinaisessa palvelussuhteessa olevista 74,1 % oli naisia ja 25,9 % miehiä. Jakauma on hyvin tyypillinen kunta-alalle, jossa työ on voimakkaasti eriytynyt sukupuolen mukaisesti. Tilanne ei ole juuri muuttunut vuosien aikana. Tilastokeskuksen mukaan kunta-alan henkilöstöstä naisia on n. 80%. Lukumääräisesti suurimpia naisvaltaisia ammattiryhmiä ovat varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat, siivoajat ja koulunkäynnin ohjaajat. Naisia näissä ammateissa on yli 90 %.
- Kaupungin henkilöstöstä 31.12.2022 oli 27 % määräaikaisissa palvelussuhteissa (21 % v. 2021). Palvelussuhteen määräaikaisuuden perusteena on useimmiten sairausloman tai perhevapaan sijaisuus, määräaikaista henkilöstöä käytetään myös työruuhkan purkamiseen.

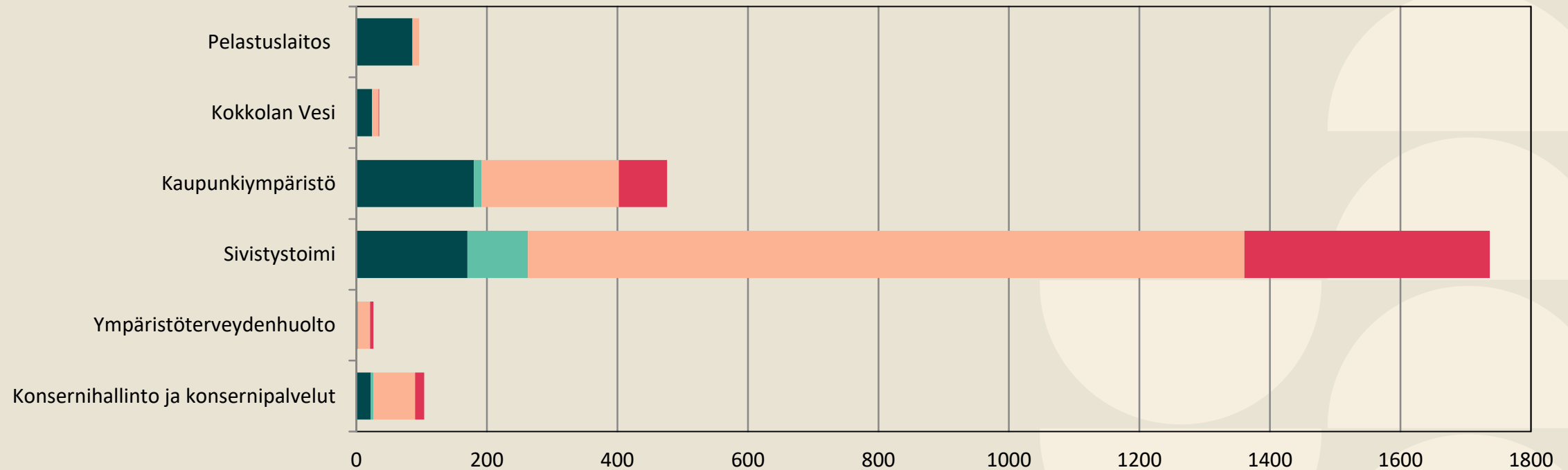
Kokkolan kaupungin henkilöstön ikäjakauma 31.12.2022



➤ Eniten määräaikaisissa palvelussuhteissa oli alle 30-vuotiaita naisia 174 (33 % määräaikaisista naisista) ja 30–39-vuotiaita naisia 115 (21,7 %). Alle 30-vuotiaita miehiä oli määräaikaisissa palvelussuhteissa 40 (29,9 % määräaikaisista miehistä) ja 30–39-vuotiaita 24 (21,6 %).

Kokkolan kaupungin henkilöstön palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus 31.12.2022

■ kokoaikaiset miehet ■ osa-aikaiset miehet ■ kokoaikaiset naiset ■ osa-aikaiset naiset



Viestintä

- Käyttämämme kieli ja sanat muokkaavat asenteitamme ja maailmankuvaamme ja niiden pohjalta me toimimme tosielämässä. Kielen, kuten myös kuvien, on hyvä olla sisällöltään mahdollisimman monimuotoista ja syrjimätöntä.
- Kokkolan kaupunki siirtyi käyttämään esihenkilö-termiä edellisen strategiakauden aikana. Kaupunki jatkaa sisäistä viestintää tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden teemoissa.
- Edistämme monimuotoisuuden huomioimista rekrytointi-ilmoituksissa, jotka osaltaan kannustavat eri sukupuolien edustajia hakemaan avoimna olevia tehtäviä. Normitietoisien kielen käyttö muokkaa myös osaltaan mielikuvaa Kokkolan kaupungista monimuotoisena työnantajana.

Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet, seuranta ja arviointi

Kokkola edistää
tasa-arvoista ja
yhdenvertaista
työelämää

Rekrytointi ja tehtävien tasapuolinen jakaantuminen

Toimitaan siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuvia ei määrittele sukupuoli

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seuranta
Tavoitteena on mahdollisimman tasa-arvoinen rakenne eri tehtävissä ja työyhteisöissä, kaikki ammattikunnat huomioiden.	<ul style="list-style-type: none">• Työnhakuilmoitukset laaditaan niin, että niillä voidaan vedota kaikkiin potentiaalisiin hakijoita. Laaditaan mallipohja.• Valintaperusteet ovat sukupuolineutraaleja• Haastattelutilanteessa esitetyt kysymykset ovat kaikille samat ja niillä kartoitetaan vain työtehtävän kannalta oleellisia asioita. Laaditaan haastattelurungon mallipohja.• Anonyymin rekrytoinnin laajentaminen	<ul style="list-style-type: none">• Kaikki rekrytointiprosessiin osallistuvat, rekrytointikäytäntöjä kehittävä työryhmä	<ul style="list-style-type: none">• Seurataan työssä olevien ja työtä hakevien sukupuolijakaumaa

- Avoinna oleviin tehtäviin on hakenut vuoden 2022 aikana KuntaRekryn kautta 666 naista ja 228 miestä, 753 ei ole ilmaissut sukupuoltaan, se on ollut muu tai kyseessä on ollut anonyymi rekrytointi.
- Vuonna 2022 laadittiin rekrytointiohje, jonka tavoitteena on vakiinnuttaa anonyymi rekrytointi osaksi rekrytointia. Anonyymin rekrytoinnin käyttöä suositellaan aina silloin kuin se on tarkoituksenmukaista. Anonyymin rekrytoinnin kautta on valittu reilut 10 henkilöä kaupungin eri tehtäviin, mm. toimistosihtereitä, nuoriso-ohjaajia, projektityöntekijöitä ja muutamia henkilöitä asiantuntijatehtäviin.
- Tavoitteena on vahvistaa anonyymin rekrytoinnin käyttöä. Rekrytoinneista vasta reilusti alle 10 % tehdään anonyymisti. Työnhakijalle anonyymi rekrytointi viestii tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta ja tukee näin mielikuvaa monimuotoisesta ja modernista työnantajasta.

Uralla eteneminen ja työssä kehittyminen

Edistetään tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja mahdollisuutta koulutukseen ja työssä kehittymiseen

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seuranta
Henkilöstölle tarjotaan koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia kaikilla toimialoilla ja organisaatiotasoilla. Koulutukseen ja muuhun kehittämiseen osallistumisen ehtojen tulee olla tasapuolisia ja koulutukseen osallistumista tulee seurata.	<ul style="list-style-type: none">• Ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistumista on suunniteltava ja seurattava kaikilla toimialoilla/liikelaitoksissa ja koko henkilöstölle on pyrittävä järjestämään mahdollisuus ammatissa kehittymiseen.• Perhevapaiden pitäminen ei vaikuta uralla etenemiseen.• Esihenkilökoulutuksessa edistetään monimuotoisuuden johtamisen, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osaamista.• Kehityskeskustelujen käyminen henkilöstön kanssa	<ul style="list-style-type: none">• Päättäjät ja esihenkilöt, jotka vastaavat henkilöstönsä kehittämisestä sekä uralla etenemistä koskevista päätöksistä	<ul style="list-style-type: none">• Toteutuneiden kehityskeskustelujen seuranta• Koulutuspäivien seuranta toimialoittain/ammattiryhmittäin.

- Korona vaikutti vuoden 2022 koulutukseen. Kokonaisia päiviä on vähemmän kuin aiempina vuosina ja osapäiväisiä etäkoulutuksia on toteutettu runsaasti. Vertailtavuus koulutuspäivien mukaan ei anna todenmukaista kuvaa.
- Naisista 24 % osallistui koulutukseen, miesten vastaavan luku oli 21,77 %.
- Työhyvinvointikyselyn mukaan kehityskeskustelujen toteutusaste oli 85 %. Luku on parempi kuin koskaan aikaisempina vuosina, mutta työtä kehityskeskustelujen toteuttamiseksi 100 %:sti on tehtävä edelleen.

Palkkaus, palkitseminen ja palvelussuhteen ehdot sekä luonne

Edistetään tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seuranta
Palkkaus on oikeudenmukaista ja kannustavaa siten, että se perustuu tehtävien vaativuuteen, jolloin samasta työstä maksetaan sama palkka. Henkilökohtainen palkanosa perustuu työssä saavutettuihin tuloksiin ja siinä osoitettuun ammatinhallintaan ja muihin paikallisesti sovittuihin henkilökohtaisiin taitoihin. Sopimuksissa määritellyt palvelussuhteiden ehtoja noudatetaan tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti kaikilla työpaikoilla.	<ul style="list-style-type: none">• Tehtäväkohtaisten palkkojen muutosten tulee perustua tehtävien vaativuuden muutoksiin, ei viranhaltijan/työntekijän sukupuoleen. Ellei paikallisten järjestelyerien jakamisen perusteista ole sovittu muuta valtakunnan tasolla, jakamisessa on aina kiinnitettävä huomiota myös sukupuolten välisiin, perusteettomiin palkkaeroihin.• Henkilökohtaisen palkanosan maksamisen tulee perustua yhteisesti sovittuihin kriteereihin. Jokaisella tulee olla mahdollisuus henkilökohtaisen lisän saamiseen, joten esihenkilön on kerrottava perusteet sekä henkilökohtaisen lisän maksamiselle että maksamatta jättämiselle.• Otetaan käyttöön laajemmin varahenkilöjärjestelmä, jolloin määräaikaisia palvelussuhteita tarvitaan vähemmän.• Uudistetaan palkitsemisen kokonaisuus	<ul style="list-style-type: none">• Työehtojen soveltamisesta ovat vastuussa henkilöstöpalvelut, toimialojen johto ja esihenkilöt.• Palkkauksen tasapuolisuudesta oma vastuunsa on kaikilla palkkauksen kanssa tekemisissä olevilla tahoilla: johto ja esihenkilöt, henkilöstöpalvelut ja ammattijärjestöjen luottamusmiehet.• Palkitsemisen kehittämisen työryhmä	<p>Vuosittain tehtävä palkkakartoitus sekä henkilöstön edustajien ja henkilöstön esiin tuomat epäkohdat palkkauksessa.</p> <p>Palkitsemisohjeen uudistamisen toteuttaminen</p>

Sukupuolesta johtuvia palkkaeroja ei ole todettavissa palkkakartoituksessa. Määräaikaisissa työsuhteissa ei naisten osuus kokonaismäärästä poikkea merkittävästi vakituisten keskinäiseen suhteeseen. Osa-aikaisia palvelussuhteita on naisilla enemmän kuin miehillä. Statiistikasta ei voida päätellä, onko kyse työelämän joustoista työntekijän pyynnöstä vai työnantajälhtöisestä osa-aikaisuudesta.

Työolot

Kehitetään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sukupuolesta riippumatta kaikille.

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seuranta
Työpaikkojen fyysisten ja henkisten olosuhteiden tulee olla sellaisia, että ne edistävät kaikkien työhyvinvointia sukupuolesta riippumatta. Työtilojen ja -välineiden tulee olla sellaisia, että ne mahdollistavat tehokkaan, terveellisen ja turvallisen työskentelyn. Sukupuolesta riippumatta kaikille sopivat työolosuhteet ovat yhtenä edellytyksenä työpaikkojen sukupuolirakenteen tasapainottamiselle.	<ul style="list-style-type: none">Jatkuva henkilöstön ja esihenkilöiden tekemä työolosuhteiden arviointi sekä työsuojelu- ja työterveyshenkilöstön tekemät työpaikkaselvitykset, joiden perusteella suunnitellaan kehittämistoimenpiteet.Huomioidaan tilasuunnitelmissa	Henkilöstö, esihenkilöt, työsuojeluorganisaatio, henkilöstöpalvelut	Työpaikkakokoukset, kehityskeskustelut ja työpaikkatarkastukset

Tilasuunnitelmissa otetaan huomioon työolosuhteiden soveltuvuus kaikille sukupuolille. Vanhoissa tiloissa on huomattu joitain epäkohtia asian suhteen tilojen ollessa suunniteltu vain yhden sukupuolen käyttöön. Tilanteet on kuitenkin onnistuttu ratkaisemaan tyydyttävästi erilaisin järjestelyin.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Helpotetaan työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seuranta
Perhevapaiden tarkoituksenmukainen jakaantuminen Mahdollisuus joustavaan työaikaan työn ja perheen yhteensovittamiseksi eri elämäntilanteissa	<ul style="list-style-type: none">• Työaikasunnittelussa otetaan huomioon ennen muita tekijöitä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät tekijät, joita ovat lähinnä perheen lasten ja omien ikääntyneiden/sairaiden vanhempien hoitoon perustuvat työaikatoivomukset.• Pyritään mahdollistamaan vuosiloman viettäminen perheen kanssa niin, että lomien suunnittelussa/ vuorottelussa otetaan henkilöstön toiveet loman ajankohdasta mahdollisimman tasapuolisesti huomioon.• Perhevapailta olevia informoidaan työpaikan asioista/ muutoksista.• Kokeillaan joustavia työaikamuotoja.• Etätyömahdollisuuden käyttö työtehtävien niin salliessa• Esihenkilöille koulutusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa	Johto ja esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, ammattijärjestöjen ja työsuojeluorganisaation edustajat	Perhevapaiden käytön tilastollinen seuranta Henkilöstökyselyt

Kokkolan kaupungin henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää kaikkia lakien ja sopimusten mukaisia perhevapaita palvelussuhteen vaarantumatta. Vuonna 2022 naiset käyttivät perhevapaita 97,6 % (99,8 % vuonna 2021) ja lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi pidetyistä vapaista (tilapäinen hoitovapaa) naiset pitivät 91,2 % (99,2 % vuonna 2021) Työhyvinvointikyselyssä vuonna 2022 vastaajista 341 valitsi työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen viiden merkityksellisimmän asian joukkoon oman työhyvinvoinnin kannalta. Näistä 341:sta vastaajasta työhyvinvointikyselyssä 77 % vastasi työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen olevan pääosin kunnossa.

Sukupuoleen perustuva syrjintä ja häirintä ja seksuaalinen häirintä työpaikalla

Toimitaan siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seuranta
Tavoitteena on kaikenlaisen syrjinnän ja häirinnän nollatoleranssi.	<ul style="list-style-type: none">Sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän osalta noudatetaan ohjetta Polku vastuulliseen työkäyttämiseen -mallia. Henkilöstöä rohkaistaan toimimaan ohjeen mukaisesti. Malli päivitetään vuoden 2024 aikana.Seksuaalisesti värittyneitä aineistoja (esim. kuvat, kalenterit, viestit, sähköpostit ja puhelut) ei hyväksytä.Koulutusta henkilöstölle moninaisuudesta ja vastuullisesta työkäyttämisestä.	<ul style="list-style-type: none">Johto ja esihenkilöt, työsuojeluorganisaatio sekä henkilöstöpalvelut	<ul style="list-style-type: none">HenkilöstökyselytTietoon tulleiden syrjintä- ja häirintätapausten määrä

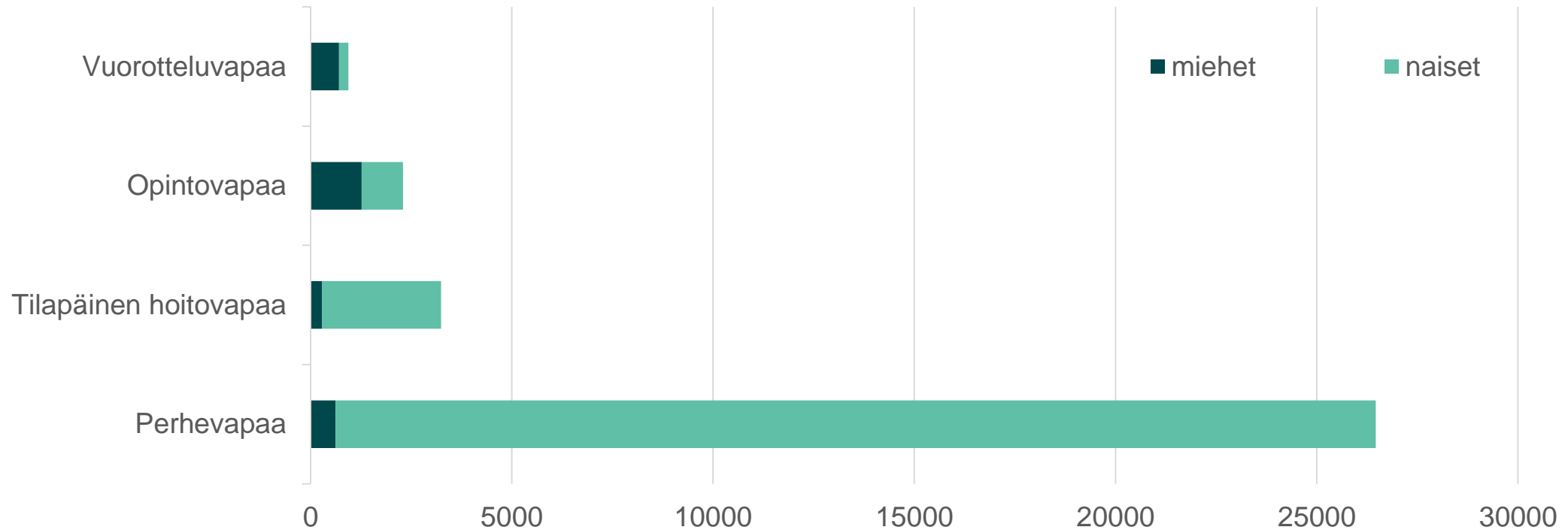
Sukupuolisen tai seksuaalisen häirinnän kohteeksi kokee joutuneensa 2,9 % henkilöstöstä muutaman kerran viimeisen vuoden aikana (työhyvinvointikysely 2022). Sukupuolisen syrjinnän kohteeksi kokee joutuneen 6,8 % muutaman kerran viimeisen vuoden aikana. Luottamusmiesten, työsuojeluorganisaation tai henkilöstöpalveluiden tietoon ei ole kuitenkaan tuotu yhtään tapausta sukupuolisesta häirinnästä tai syrjinnästä. Vuoden 2021 työhyvinvointikyselyn tulosten mukaan sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän kohteeksi kokee joutuneensa 1 % henkilöstöstä muutaman kerran viimeisen vuoden aikana ja sukupuolisen syrjinnän kohteeksi kokee joutuneen 3 % muutaman kerran viimeisen vuoden aikana.

Koulutuspäivät vuonna 2022

	Koulutuksiin osallistuneiden miesten osuus prosentteina kaikista miesten palvelussuhteista	Koulutuksiin osallistuneiden naisten osuus prosentteina kaikista naisten palvelussuhteista	Koulutus-päivät miehet	Koulutus-päivät naiset
Konsernihallinto ja -palvelut	8,11	11,54	4	31
Ympäristöterveydenhuolto	200,00*	91,67	9	85
Sivistystoimi	20,53	26,32	189	1058
Kaupunkiympäristö	19,27	10,56	58	110
Liikelaitos Kokkolan Vesi	60,00	45,45	21	15
Yhteensä	21,77	24,27	281	1299

- Koulutuspäivät on laskettu ajalta 1.1.-31.12.2022 ja palvelussuhteiden määrä on 31.12.2022.
- * Ympäristöterveydessä yhteensä 4 miestä osallistui koulutuksiin vuoden 2022 aikana, mutta 31.12.2022 miehiä oli palvelussuhteessa vain 2.

Työelämän joustot kalenteripäivinä vuonna 2022



Perhevapaisiin on laskettu mukaan äitiysvapaa, erityisäitiysvapaa, isyysvapaa, raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa.

Palkkataulukko

Palkkakartoitus on tehty sopimusaloittain ja palkkahinnoitteluryhmittäin. Kartoitus on tehty vertaamalla sekä tehtäväkohtaisten että kokonaisansioiden keskiarvoja. Tiedot esitetään Kuntatyönantajien ohjeen mukaisesti yksilön tietoturvaa vaarantamatta eli ryhmässä tulee olla vähintään kuusi henkilöä.

KVTES									
Hinnoittelutunnus	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet	Palkkaero %
01ASI040	Hallinnon asiantuntijatehtävä	14	8	2975,74	4347,41	-31,55	3198,72	4462,25	-28,32
01TOI060	Toimistoala, vaativa ammattiteh	164	22	2560,20	2539,38	0,82	2788,17	2728,85	2,17
02VAP060	Vapaa-aika- ja kultt. ammattit	41	27	2266,09	2239,05	1,21	2312,95	2283,16	1,30
02VAP070	Vapaa-aika- ja kultt.peruspalv	36	32	2393,29	1879,51	27,34	2433,77	1902,94	27,90
05KOU060	Koulun hoito/ohjaustyön amm.te	1142	181	2024,72	2019,99	0,23	2040,97	2019,37	1,07
05VKA054	Varh.kasv. hoito/huolenpitoteh	3777	101	2148,16	2141,38	0,32	2184,11	2148,25	1,67
05VKA070	Varh.kasv. peruspalvelutehtävä	144	7	1971,04	2000,99	-1,50	2022,26	2000,99	1,06
06RUO05B	Ruokapalv/ammattitehtävät	147	15	1972,57	1986,50	-0,70	2106,61	2029,84	3,78
06RUO060	Ruokapalv.hlöstö/peruspalv.t eh	190	97	1897,18	1898,96	-0,09	1982,81	1961,01	1,11
08PER070	Muun alan peruspalvelutehtävä	13	13	1915,09	2121,52	-9,73	1933,33	2151,61	-10,15
08SII070	Siivousalan tehtävä	308	12	1995,75	1992,79	0,15	2093,49	2032,24	3,01

Palkkataulukko

Palkkakartoitus on tehty sopimusaloittain ja palkkahinnoitteluryhmittäin. Kartoitus on tehty vertaamalla sekä tehtäväkohtaisten että kokonaisansioiden keskiarvoja. Tiedot esitetään Kuntatyönantajien ohjeen mukaisesti yksilön tietoturvaa vaarantamatta eli ryhmässä tulee olla vähintään kuusi henkilöä.

OVTES										
Hinnoittelutunnus	Selitys	Naiset Ikm	Miehet Ikm	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet	Palkkaero %	
40304005	Perusk.lehtori/yl.kktut.+perus	77	38	3119,75	3099,24	0,66	3915,05	4067,46	-3,75	
40304012	Perusk.:erit.op./yl.kork.k.	77	6	3279,54	3307,17	-0,84	4123,90	4539,89	-9,16	
40304028	Perusk:luokanop./kelp,yl.kk-tu	64	16	3155,53	3193,63	-1,19	3674,62	3718,67	-1,18	
40304030	Perusk:luokanopett./yl.kork.t	140	31	2955,35	3040,06	-2,79	3593,20	3827,31	-6,12	
40307038	Vuosilk 7-9 tuntiop/yl.kk+op k	95	19	3115,78	3224,04	-3,36	3348,19	3508,37	-4,57	
40307041	Vuosilk 7-9 tuntiop/yl.korkeak	24	13	2439,34	2506,44	-2,68	2478,58	2671,66	-7,23	
40307042	Vuosilk 7-9 tuntiop/korkeakoul	56	26	2524,37	2338,62	7,94	2385,91	2348,09	1,61	
40307043	Vuosilk 7-9 tuntiop/muu kelp.	277	137	2229,40	2270,67	-1,82	2238,98	2227,02	0,54	
40307049	Erityisop:n tuntiopettaja/muu	92	15	2406,20	2358,38	2,03	2360,95	2393,44	-1,36	
40307054	Vuosilk 1-6 tuntiop/lk.op.kel/	11	17	3574,78	2986,03	19,72	3117,72	3041,14	2,52	
40307056	Vuosilk 1-6 tuntiop/yl.kk.tutk	164	109	2931,38	2809,68	4,33	2880,24	2939,16	-2,00	
40307057	Vuosilk 1-6 tuntiopettaja/	29	11	2695,70	2682,62	0,49	2696,70	2752,16	-2,01	
40307059	Vuosilk 1-6 tuntiopettaja/ muu	572	131	2104,29	2095,42	0,42	2099,38	2097,32	0,10	
40307099	Vuosilk 1-6 tuntiop/kk-tutk/l	291	31	2236,01	2295,60	-2,60	2213,91	2234,19	-0,91	
40404017	Lukio:lehtori/yl.kktutk+op.kel	38	13	3282,83	3300,97	-0,55	4677,38	4963,70	-5,77	
40407037	Lukio:tuntiop/yl.kkt+l.op.k/ai	14	6	3506,87	3216,63	9,02	4085,83	4210,96	-2,97	

Palkkataulukko

Palkkakartoitus on tehty sopimusaloittain ja palkkahinnoitteluryhmittäin. Kartoitus on tehty vertaamalla sekä tehtäväkohtaisten että kokonaisansioiden keskiarvoja. Tiedot esitetään Kuntatyönantajien ohjeen mukaisesti yksilön tietoturvaa vaarantamatta eli ryhmässä tulee olla vähintään kuusi henkilöä.

Tekniset									
Hinnoittelutunnus	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet	Palkkaero %
50102014	TS Tehtäväkoht. palkka/palkka	43	80	3308,33	3201,08	3,35	3703,94	3683,17	0,56
50104018	TS Tehtäväkoht. palkka/palkka	40	320	1709,90	2104,58	-18,75	1832,54	2273,97	-19,41
Lääkärisopimus									
Hinnoittelutunnus	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet	Palkkaero %
L5EL5010	Muu praktikkoeläinlääkäri,erik	77	27	2504,50	2499,88	0,18	2569,54	2505,40	2,56

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet ohjaavat henkilöstöpoliittista työtä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistämisessä.

