

PYHÄRANNAN KUNNAN TASA-ARVOSUUNNITELMA VUOSILLE 2014-2017

Yleistä

Uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) tuli voimaan kesäkuun 1 päivänä 2005. Lain merkittävimpiä muutoksia on tasa-arvosuunnitelmalle asetettu vähimmäissisältö. Laki velvoittaa suunnitelman laatimiseen kaikki sellaiset työnantajat, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. Tasa-arvonäkökulman tulee linkittyä normaaliksi osaksi kunnan jokapäiväistä toimintaa. Tasa-arvolain 6 §:ssä määritellään työnantajan velvollisuudeksi tasa-arvon edistäminen.

6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa (232/2005)

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja

6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvosuunnitelma (6 a §) on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
2. käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
3. arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista

Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Sukupuolijakautuma

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2013 vakinaisessa virka- ja työsuhteessa yhteensä 54 hlö, joista 48 naista ja 6 miestä. Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta oli 88,9 %.

Sijaisia ja määräaikaisia oli 31.12.2013 oli yhteensä 24 henkeä, joista naisia oli 22 eli 91,7 %.

Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Johtavassa asemassa (johtoryhmä) toimii naisia neljä ja miehiä kaksi.

Esimiesasemassa tai itsenäisessä asemassa, johon ei kaikissa tapauksissa liity merkittävästi päätösvaltaa, toimivista henkilöistä on naisia kuusi ja miehiä kaksi.

Naisia on kaikissa kunnassa toimivissa ammattiryhmissä lukuun ottamatta kunnan teknistä henkilöstöä. Tyypillisiä naisten ammatteja ovat sosiaalihuollon ammatit, päivähoiton ammatit, toimistotyöt ja ravintohuolto sekä opetusala.

Määräaikaisista henkilöistä on kaksi henkilöä ollut miehiä.

Palkat ja palkkaerot

KVTES:n sopimusalueella (sikäli kuin eri sukupuolta on samassa ammattiryhmissä) naisten ja miesten välillä ei ole eroja peruspalkoissa.

Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla kartoitus miesten ja naisten tehtävien palkoista ja

palkkaeroista. Palkkakartoitus on tehtävä siten, että yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkka ei siitä ilmene. Ansiota ei tule esittää myöskään ryhmistä, joissa työskentelee alle 6 henkilöä. Jos ryhmä on niin pieni, että tietosuojaraja ei täyty, voidaan tarkastelu tehdä isommissa ryhmissä (esim. KVTES liitteittäin tai tekniset palkkaryhmittäin).

Pyhärannan kunnassa ei ole yhtään sellaista ryhmää, josta voisi tehdä palkkavertailun. Jos ryhmässä on enemmän kuin 6 henkilöä, niin kaikki ovat naisia. Opettajien sopimuksen piirissä opettajat ovat naisia ja kolmessa alakoulussa on koulunjohtajan tehtävissä kaksi miestä ja yksi nainen. Teknisen ja tuntipalkkaisen henkilöstön sopimuksissa on vain miehiä, mutta teknisessä toimessa on talonmies-siivoojina myös naisia.

Tasa-arvotilanteen seuraaminen ja henkilökunnan käsitykset tasa-arvotilanteesta

Henkilöstökyselyjä ei Pyhärannan kunnassa ole viime vuosina tehty. Voittaisiin kysyä esim. mielipidettä mm. arvostuksista (sukupuolinen tasa-arvo ja ikäperusteinen tasa-arvo). Selvitettäisiin onko kunnassa epätasa-arvoisuutta miesten ja naisten kohtelussa työpaikalla. Tulisi suunnitella systemaattinen seuranta, kartoitus esim. laajemman kyselyn muodossa. Esim. koulutus- ja poissaolotilastoissa ei ole olemassa tällaista näkökulmaa.

Kunnallisella alalla on totuttu siihen, että pääosa työvoimasta on naisia ainakin hoitoalalla (päivähoito, opetus ja vanhustenhoito), eikä kunnassa ole tilanteeseen erikoisemmin reagoitu. Palkkauksen epäkohdat, joihin henkilöstön taholta on puututtu, eivät ole koskeneet naisten ja miesten tasa-arvoisuutta. Sukupuoleen liittyviä häirintä- tai syrjintätapauksia ei myöskään ole raportoitu.

Tarpeellisiksi katsottavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

1. Henkilöstön rekrytointi

Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää molempien sukupuolen tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksessa vältetään korostamasta sellaisia ominaisuuksia, jota pidetään tyypillisinä vain toiselle sukupuolelle.

Henkilöstövalinnoissa hakijat arvioidaan koulutuksen, kokemuksen ja soveltuvuuden mukaan. Hakijoita ei saa asettaa epäedulliseen asemaan sukupuolen, iän, etnisen taustan tai muun vastaavan henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi.

Huolehditaan siitä, ettei raskaus tai synnytys johda syrjintään työhönotossa.

Uudelleen organisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan tasapuolisesti huomioon perhevapailla olevat työntekijät.

Sukupuolijakauman tasoittaminen siten, että edistetään miesten palkkaamista avoimeksi tuleviin työpaikkoihin päivähoidossa ja opetuspuolella on edellä esitetyn

selvityksen mukaisesti perusteltua. Hyväksyttävänä toimenpiteenä pidetään sitä, että valintatilanteessa naisenemmistöisiin tehtäviin asetetaan etusijalle mies, jos hän täyttää muodolliset kelpoisuusehdot, eikä muutoinkaan ole ansioituneimpaan naishakijaan verrattuna oleellisesti heikompi.

2. Koulutus ja urakehitys

Pyritään tasapuolisesti tarjoamaan kaikille mahdollisuudet oman alansa seuraamiseen ja tarvittavaan kouluttamiseen.

Tuetaan naisten ja miesten yhtäläisiä urakehitysmahdollisuuksia ja otetaan naiset tasavertaisina huomioon myös johtotehtävissä.

3. Palkkaus

Sama palkka samanarvoisesta työstä on Pyhärannan kunnan palkkapolitiikan pääperiaate ja tätä periaatetta noudatetaan edelleen. Kunnassa on suoritettu työn vaatavuuden arviointi ja palkkaus perustuu paitsi valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen mainittuun arviointiin. Arviointia tarkistetaan 1 – 2 vuoden välein, jotta voidaan ottaa huomioon organisaatiossa tapahtuneet muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstön työn vaatavuuteen ja edelleen palkkaukseen.

Harkinnanvaraiset, työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista maksettavat palkankorotukset perustuvat aina arviointiin ja sen tuloksiin. Ratkaisut tapahtuvat palkka-asiamiehen ja muiden osastonjohtajien yhteisellä päätöksellä, jolloin otetaan huomioon kaikki henkilöstöryhmät tasapuolisuuskohdat huomioiden.

Palkkapäätöksiä tehtäessä perhevapailla, muulla virkavapaalla tai työlomalla olevia kohdellaan samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

4. Perhepolitiikka

Helpotetaan naisten ja miesten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantaja toimii siten, että lakiin/työ- ja virkaehtosopimukseen sisällytetyt perhepoliittiset oikeudet kuten esim. vanhempainloma, hoitovapaa ja sairaan lapsen hoito toteutuvat myös käytännössä.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan pienten lasten vanhempien kohdalla pyrkien joustaviin työjärjestelyihin (työaika, vuosiloma, virka- ja työloma).

Perhepoliittisten oikeuksien käytössä kannustetaan naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamista.

Perhevapailla oleville työntekijöille tiedotetaan työyhteisössä tapahtuvista muutoksista ja lomalta palaaville järjestetään riittävä työopastus.

5. Sukupuolinen ja muu häirintä

Työyhteisössä ei sallita sukupuolista häirintää, ahdistelua tai työpaikkakiusaamista.

Esimiehellä on velvollisuus ryhtyä välittömästi toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi, mikäli häirintä tulee heidän tietoonsa.

Työntekijöillä on mahdollisuus häiriköintitapauksissa kääntyä oman luottamusmiehensä tai työsuojeluvaltuutetun puoleen, joiden tulee välittömästi ryhtyä asian vaatimiin toimenpiteisiin yhdessä työyksikön johdon kanssa.

6. Syrjintä

Syrjintä sukupuolen, raskauden tai synnytyksen, vanhemmuuden, kansallisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen johdosta ei ole sallittua.

Toimintaohjeet syrjintätapauksissa ovat samat kuin edellä 5.- kohdassa.

Seuranta

Tasa-arvon edistämiseksi hyväksytyjen toimenpiteiden toteuttamista seurataan vuosittain. Seurantatietoja sisällytetään vuosittain henkilöstöraporttiin. Palkkakartoitus tehdään kuitenkin kolmen vuoden välein.

Seurannan vastuu on kunnanhallituksella ja YT – toimikunnalla.

Tiedottaminen

Tasa-arvoon liittyvät asiat otetaan huomioon koulutuksessa ja uusien henkilöiden perehdyttämisessä.