

**TERVOLAN KUNNAN  
TASA-ARVOSUUNNITELMA 2006**

# TERVOLAN KUNNAN TASA-ARVOSUUNNITELMA

## Sisältö

1 Saatteeksi	3
2 Henkilöstö	4
3 Työolot, rekrytointi ja henkilöstösuunnittelu	4
4 Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen	6
5 Palkkaus	7
6 Tiedottaminen ja seuranta	8
7 Tehtävuokitus ja palkkavertailu	9

## 1 Saatteeksi

Tervolan kunnan henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma sisältää periaatteet ja toimenpiteet, joihin Tervolan kunta työnantajana sitoutuu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisesti edistääkseen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvotyön tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa normaalia henkilöstöpolitiikkaa ja asiakaspalvelua.

Tasa-arvoiseen työyhteisöön kuuluu oikeudenmukaisuutta vahvistava ja tasa-arvoisuutta edistävä toiminta, työilmapiiri, arvomaailma, viestintä sekä erilaisuuden näkeminen rikkautena. Tasa-arvoisessa työyhteisössä naisia ja miehiä esiintyy kaikilla hierarkiatasoilla samoissa tai samanarvoisissa tehtävissä. Olennaista on tasa-arvon tavoitteellinen edistäminen ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon perustuva suunnittelu, konkreettinen tasa-arvosuunnitelma sekä sen noudattaminen ja toteutumisen seuraaminen sekä henkilöstön mahdollisuus osallistua päätöksentekoon.

Tervolan kunnassa työelämän tasa-arvo ymmärretään laajasti, ei vain miesten ja naisten väliseksi tasa-arvoksi, vaan myös eri ikäisten, erilaisia koulutustaustoja ja osaamista edustavien henkilöiden, erilaisia apuvälineitä ja tukitoimia tarvitsevien tasa-arvoksi niin työyhteisössä kuin asiakaspalvelussakin. Tasa-arvolla tässä laajuudessa tarkoitetaan oikeudenmukaista, työn vaatavuuteen perustuvaa palkkausta, yhdenvertaista kohtelua päätettäessä muista työsuhteen ehdoista, tasa-arvoa työhönotossa, tasavertaisia uralla etenemismahdollisuuksia, oikeutta työnantajan kustantamiin koulutuksiin yhtäläisin perustein, työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä sellaisia työskentelyolosuhteita, joissa henkilö ei joudu sukupuolisen tai muun häirinnän kohteeksi. Tasa-arvon edistämässä on kyse oikeudenmukaisuuden toteuttamisen lisäksi henkilöstön voimavarojen paremmasta käytöstä tasa-arvoisissa työyhteisöissä, joissa toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen, syrjimättömyys ja tasa-arvo kaikilla työelämän osa-alueilla.

Tasa-arvon edistämisen tulee olla osa koko kuntatyöyhteisön toimintaa, valmistelua ja päätöksentekoa. Ensisijainen vastuu tasa-arvon toteutumisesta kuuluu kunnan johdolle ja muulle esimieskunnalle

## **2 Henkilöstö**

Tervolan kunnassa on noin 270 vakinaista työntekijää. Kunnan viranhaltijaorganisaatiossa on kolme päävastuualueisiin perustuvaa osastoa, joiden osastopäälliköistä kaksi on naisia. Henkilöstöstä naisia on 72 % ja miehiä 28 %. Kunnan johtoryhmässä sukupuolijakauma on 50 % ja 50 %. Naisten suuri osuus selittyy kunnan palvelurakenteesta, joka painottuu naisvaltaiseen sosiaali- ja terveystoimeen (n. 93 % naisia) ja opetustoimeen (n. 79 % naisia). Kaikista lähiesimiehistä miehiä on n. 43 % ja naisia 57%.

Kunnan luottamushenkilöorganisaatioon kuuluu kunnanvaltuusto, kunnanhallitus ja kahdeksan lautakuntaa sekä peruskoulujen ja lukion johtokunnat. Valtuuston kokoonpanoa laki tasa-arvosta ei koske, koska se valitaan vaaleilla. Kunnanhallituksen, lautakuntien ja koulujen johtokunnissa jäsenten osalta tasa-arvolaki toteutuu; heistä vähintään 40 % on naisia tai miehiä.

## **3 Työolot, rekrytointi ja henkilöstösuunnittelu**

Tervolan kunta kehittää työnantajana työoloja sellaisiksi, että eri ikäisten naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri työtehtäviin ja eri asemiin on mahdollista, työyhteisöissä vallitsee tasa-arvoinen työilmapiiri ja työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen helpottuu. Tervolan kunnassa työolojen tasa-arvoiseen kehittämiseen on kiinnitetty huomiota työsuojelussa ja tyhytoiminnassa. Sukupuolten tasa-arvoisuus toteutuu työhön sijoittumisen, arvostuksen ja palkkauksen osalta kohtuullisen hyvin. Työolosuhteissa ei ole havaittu eroja kummankaan sukupuolen hyväksi.

Työolosuhteita tulee kehittää siten, että ne varmistavat täyden tasa-arvon toteuttamisen. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeitä, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Työkykyä ja -hyvinvointia ylläpitävässä toiminnassa otetaan huomioon myös ikääntyminen.

Työ- ja sijaisjärjestelyin huolehditaan siitä, että esim. perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot eivät aiheuta työssä olevan henkilöstön työn rasittavuuden lisääntymistä. Työ- ja sosiaalililat, työvälineet, työpuvut ja varustelu järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle.

Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää molempien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksessa ei pidä korostaa sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään jommalle kummalle sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina. Työnhakijoiden mahdolliset kyselylomakkeet laaditaan sellaisiksi, että ne kohtelevat naisia ja miehiä kaikilta osin samalla tavoin.

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki estää vain sen, että työntekijä valitaan perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Henkilöstövalinnoissa voidaan suosia tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, jos hakijat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset. Kun päämäärä on saavutettu, erityiskohtelusta on luovuttava. Henkilöiden palkkauksessa ei kuitenkaan saa esiintyä syrjintää tai eriarvoistamista sukupuolen vuoksi.

Henkilöstövalintojen yhteydessä pyritään edistämään tasa-arvoa erityisesti niillä sopimusaloilla, jotka ovat joko nais- tai miesvaltaisia.

Työjärjestelyjen vaikutuksiin on kiinnitettävä huomiota tasa-arvon kannalta ottamalla työajan sijoittelussa huomioon myös henkilöstön tarpeet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta. Myös joustavat vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyt helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei saa johtaa syrjintään työhönotossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Tällaisten syiden perusteella ei saa myöskään rajoittaa palvelussuhteen kestoja tai sen jatkumista.

Henkilöstösuunnittelussa otetaan huomioon, että naisvaltaisilla aloilla runsaampi perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaatii enemmän sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Sijaisjärjestelmien kehittämisessä noudatetaan palvelussuhdeturvalain ja työsopimuslain periaatteita Tasa-arvon edistämistoimilla pyritään lisäämään miesten osuutta perhevapaiden käytössä ja sairaan lapsen hoidossa.

Uudelleen organisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka perhepoliittisten oikeuksien käytön ja muiden vapaiden vuoksi ovat

tilapäisesti poissa työelämästä. Pyritään mahdollisuuksien mukaan ylläpitämään heidän ammattitaitoaan ja saattamaan heidän tietoonsa keskeiset seikat työpaikan asioista.

#### **4 Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen**

Tasa-arvo on Tervolan kunnassa luonnollinen osa johtamista, jolloin esimiehillä on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön sekä hyviin tuloksiin.

Työilmapiirin laadun selvittämiseksi suoritetaan kerran valtuustokaudessa työilmapiirikysely. Organisaatiota kehitetään siten, että koko henkilöstöllä on tasapuolisesti mahdollisuus osallistua sekä vaikuttaa työn ja työyhteisön kehittämiseen ja päätöksentekoon. Tasapainoisen onnistumisen strategian mukainen esimies- ja johtamistyö tulee ottaa aidosti johtamisen välineeksi.

Perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaavalle henkilölle esimies järjestää tarvittaessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta.

Esimiehet huolehtivat siitä, että työpaikoilla ei esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Henkilöstöä tuetaan häirinnän ja ahdistelun ilmoittamisessa ja informoidaan konfliktin selvittämiseen annetusta ohjeistuksesta. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon.

Henkilöstökoulutuksella tuetaan kaikkien tasapuolista osaamisen vahvistumista sekä uralla etenemistä. Kunnassa ei ole olemassa koulutuskiintiöitä miehille ja naisille, vaan henkilöstöä koulutetaan tarpeen mukaan. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat tasa-arvon edistämistä sekä ottavat huomioon paitsi kunnan organisaation myös henkilöstön tarpeet.

Koulutusta pidetään henkilöstön kehittämiskeinona, joka on suunnattu myös tulevia työtehtäviä ja uralla etenemistä silmällä pitäen, mikä tarkoittaa, että koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä otetaan huomioon naisten ja miesten erilaiset koulutustarpeet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen esimerkiksi työtehtävien luonteen ja perhevelvoitteiden vuoksi

## 5 Palkkaus

Samasta ja yhtä vaativasta työstä on maksettava kaikille sama palkka. Palkkausjärjestelmiä kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Samapalkkaisuusperiaate koskee kaikkia palkanosia erikseen. Henkilökohtaisten palkanlisien ja tulospalkkioiden perusteet eivät saa olla käytännössä sukupuolen mukaan syrjiviä.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) piiriin ei Tervolan kunnassa kuulu yhtään naista.

Opettajien palkka muodostuu OVTES:n palkkausluvun sopimusmääräysten mukaan. Palkka määräytyy koulutuksen, pätevyuden, kelpoisuuden ja tehtävien mukaan.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaan palkkaus perustuu työn vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työstä suoriutumiseen.

Maatalouslomittajista on naisia 40 %. Myös lomittajien palkka perustuu tehtävien vaativuuteen eikä naisten ja miesten työtunneissa ole merkitseviä eroja kummankaan sukupuolen hyväksi. Jossain määrin lomituspalvelua käyttävät tilat haluavat joihinkin tehtäviin jommankumman sukupuolen edustajan.

Lääkärisopimuksen (LS) piiriin kuuluu kolme mieslääkäriä, joista kaksi terveyskeskuslääkäriä ja yksi eläinlääkäri sekä kolme naishammaslääkäriä. Palkat ovat lääkärisopimuksen mukaiset.

## 6 Tiedottaminen ja seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tiedottaminen henkilöstölle ja johdon sitoutuminen yhdenvertaisuustyöhön ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisedellytyksiä. Esimiehet tiedottavat yksiköittensä henkilöstölle yhdenvertaisuusasioista ja huolehtivat, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee työntekijöille tutuksi.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnattuja toimenpiteitä seurataan vuosittain. Seurantatietoja sisällytetään työsuojeluohjelmaan ja myös henkilöstötilinpäätökseen tehdään katsaus tasa-arvotyöstä ja tasa-arvon kehityksestä.

Tiedottaminen työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä tasa-arvon edistämiseen liittyvistä toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista on tärkeä osa organisaation sisäistä tiedotustoimintaa. Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumista seuraa henkilöstötoimikunta. Tasa-arvon edistäminen on sen sijaan kaikkien viranhaltijoiden lakisääteinen velvollisuus.

## 7 Tehtäväluokitus ja palkkavertailu

### Tehtäväluokitus vakinaisen henkilöstön suhteen

	hallinto- ja kehittämisp. selä lomatoiminta		sosiaali- ja terveys- toimi		sivistystoimi		tekninen toimi	
	naisia	miehiä	naisia	miehiä	naisia	miehiä	naisia	miehiä
kunnanjohtaja	0	1						
hallintojohtaja	1	0						
osastopäällikkö johtava esimies	0	1	1	0	1			1
lähiesimies	2	1	6	0	3	6		1
työntekijä	33	42	108	7	49	17	4	6

esimiehet	naisia	miehiä
KVTES	7	1
OVTES	2	6
TS	0	2
LS	1	1

### Palkkavertailu

Tervolan kunnassa ei palkkavertailua voi tehdä kovin yksityiskohtaisella ryhmittelyllä, koska se ei takaisi yksityisyyden suojaa kaikille. Esimiesasemassa olevien palkkavertailua ei voi tehdä, koska yksityisyyden suojaa ei voi taata. KVTES:n piiriin kuuluu vain yksi miesesimies ja seitsemän naisiesimiestä. OVTES:n piirissä on kuusi miesesimiestä ja yksi naisiesimies. Teknisen sopimuksen piirissä on kaksi miesesimiestä. Lääkärisopimuksen piirissä on yksi mies- ja yksi naisiesimies.

KVTES:n piiriin kuuluvissa tehtävissä ainoastaan maatalouslomittajien liitteessä on niin paljon molempien sukupuolten edustajia, että liitekohtainen palkkavertailu olisi mahdollinen. Siksi on syytä verrata koko sopimusalan palkkoja kuitenkin niin, että johtavassa asemassa olevat henkilöt eivät ole mukana vertailussa.

KVTES:n mukaan tehtäväkohtainen palkka määräytyy työn vaativuuden mukaan. Lisäksi tulee palkan henkilökohtainen osa, joka jakautuu vuosisidonnaiseen ja harkinnanvaraiseen osaan. Vertailussa ovat mukana vain tehtäväkohtaiset palkat.

KVTES:n piiriin kuuluvien naisten keskipalkka (tehtäväkohtainen) on 1526,05 €/kk ja miesten 1710,73 €/kk. Keskiansion suuri ero selittyy, kun tiedetään miesten toimivan tehtävissä, joissa vaatimuksena on amk- tai opistotasoinen koulutus naisten toimiessa vähemmän koulutusta edellyttävissä tehtävissä. Samalla on huomattava miesten vähäinen osuus KVTES:n piirissä ( 51 172:sta)

OVTES:n mukaan opettajien palkkaus määräytyy koulutuksen, pätevyyden, kelpoisuuden ja tehtävän mukaan. Naisopettajien keskipalkka on 2109,67 €/kk ja miesopettajien 2105,67 €/kk. Opettajakunta on naisvaltainen (29 46:stä).

Teknisen henkilöstön sopimuksen piiriin ei kuulu yhtään naista. Teknisen sopimusalan palkkavertailua sukupuolten välillä ei siten voi tehdä.

Lääkäreiden sopimuksen piiriin kuuluu kaikkiaan kuusi henkilöä. Ryhmä on liian pieni palkkavertailun tekemiseksi niin, että yksityisyyden suoja säilyisi.

Tuntipalkkaisia henkilöitä Tervolan kunnassa on viisi, ja he kaikki ovat miehiä. Palkkavertailua sukupuolten välillä ei voi tehdä.