



TAIVALKOSKEN KUNTA

**TASA-ARVO- JA YHDEN-
VERTAISUUSSUUNNITELMA
VUOSILLE 2013 – 2016**



TAIVALKOSKI
Tuhansien tarinoiden pitäjä

Työyhteisötoimikunta 24.1.2013 § 8
Työyhteisötoimikunta 31.10.2013 § 19
Kunnanhallitus 2.12.2013 § 426
Valtuusto 18.12.2013 § 92

TAIVALKOSKEN KUNTA

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

1. YLEISTÄ

Lainsäädännön edellyttämä Taivalkosken kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013 on laadittu siten, että suunnitelmaluonnos on tehty virkamiestyönä ja luonnosta käsitellään kunnan johtoryhmässä ja kunnan työyhteisötoimikunnassa, jossa henkilöstön edustajat voivat ilmaista muutosesityksensä ja mielipiteensä luonnoksesta. Henkilöstön edustajien mielipiteet ja esitykset huomioidaan suunnitelmassa kokouksissa sovitun mukaisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyy kunnanhallitus. Suunnitelman toteutumista arvioidaan vuosittain työyhteisötoimikunnassa talousarvion ja tilinpäätöksen yhteydessä. Tasa-arvosuunnitelmaan kuuluva selvitys organisaation tasa-arvotilanteesta (ml. palkkakartoitus) tehdään kolmen vuoden välein

2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITTELUN TAUSTAA

Tämä on Taivalkosken kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma muodostaa ohjeistuksen moninaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseksi kunnan toiminnassa.

Uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tuli voimaan 1.6.2005. Nykyisen tasa-arvolain mukaan yli 30 hengen työpaikoilla on oltava säännöllisesti arvioitava ja päivitettävä tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta, palkkakartoituksen sekä konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolailla pyritään tosiasialliseen tasa-arvoon, tasa-arvon toteutumiseen käytännössä.

Kunnilta edellytetään myös 1.2.2004 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslakiin perustuen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista. Kunnilla on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma vähintään etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi. Suunnitelman tarkoituksena on toimia perustana etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi kunnan kaikessa toiminnassa. Etnisyydessä korostetaan ryhmän jäsenten itsensä kokemaa, subjektiivista etnistä identiteettiä. Etnisyys tarkoittaa sitä, että syntyperä, kieli, nimet, sukulaisuus, asuinalue, tapakulttuuri, taloudelliset siteet, uskonto ja taide toimivat etnisen identiteetin tunnusmerkkeinä. Suomessa esimerkkeinä ovat romaaniheimo, maahanmuuttajat ja pakolaiset.

3. OIKEUDELLINEN PERUSTA

Sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty Suomessa perustuslain 6 §:ssä. Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään myös yhdenvertaisuuslaissa. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa (1§). Viranomaisilla on velvollisuus kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja tarvittaessa muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuoli-suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) velvoittaa valtion ja kuntien viranomaisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi (4§).

Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on myös, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtäviin tasoille ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Tasa-arvo on huomioitava kaikenlaisessa toiminnassa, kuten tutkimus- ja selvitystoiminnassa, asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, tilastoinnissa, seurannassa ja arvioinnissa. Tasa-arvon edistäminen on muutakin kuin lakisääteinen velvoite, sen pitää olla osana koko organisaatiokulttuuria ja näin ollen toteutua arjen työssä ja kaikilla Taivalkosken kunnan organisaatiotasoilla.

Työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee:

1. toimia siten, että avoinna 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 palkkuksessa;
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteen sovittamista kiinnittämällä huomioita etenkin työjärjestelyihin
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi (2 luku 2 §). Vastaavanlainen syrjintäkielto on kirjattu kunnallisesta viranhaltijasta annetusta laista (12§).

4. KÄSITTEISTÖÄ

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmisille mahdollistetaan yhdenvertaiset lähtökohdat koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja.

Naisten ja miesten välisellä **tasa-arvolla** tarkoitetaan yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia. Tasa-arvoon kuuluu myös se, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivat erilaisia.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tarkoittavat samaa asiaa: tasavertaisuuden mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Yleisessä kielenkäytössä ja lainsäädännössä tasa-arvo on kuitenkin vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasavertaisuutta. Muihin mahdollisiin syrjintäperusteisiin viitattaessa lainsäädännössä käytetään nykyisin yhdenvertaisuuskäsitettä.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan **välittömällä syrjinnällä** tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa. Välitön syrjintä on sitä, että henkilöä kohdellaan avoimen eriarvoisesti. **Välillinen syrjintä** tarkoittaa tilannetta, jossa henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä tavoite.

5. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN TAIVALCOSKEN KUNNAN NÄKÖKULMASTA

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan sitoa osaksi muuta kehittämistyötä tai liittää se muihin olemassa oleviin suunnitelmiin tai ohjelmiin. Taivalkosken kunnan ensimmäinen varsinainen yhdenvertaisuussuunnitelma on osa kunnan tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyy tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yksi keino toteuttaa ja kiinnittää huomiota tasa-arvoon sekä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Tasa-arvoinen työyhteisö on hyvä työyhteisö, jossa jokainen voi käyttää osaamistaan ja omia kykyjään hyödyntämään kaikkien työyhteisön jäsenten osaamista, ja joka tarjoaa mahdollisuuden kehittyä yhdessä ja yksilönä.

Tasa-arvosuunnitelmaa voi luonnehtia yhteisesti kirjoitetuksi sopimukseksi siitä, miten työpaikalla suhtaudutaan sukupuolten tasa-arvoon ja miten sitä edistetään henkilöstöpolitiikassa, johtamisessa sekä työpaikan sisäisessä vuorovaikutuksessa ja toimintakäytännöissä.

Tasa-arvon edistämisen selkärangan muodostaa strateginen ja käytännöllinen tasa-arvosuunnitelma. Sukupuolten tasa-arvo ei kuitenkaan parane itseksensä; tasa-arvotyössä on pitkälti kysymys asenteiden muuttamisesta.

6. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TARKOITUS

Tämän tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista Taivalkosken kunnan työpaikoilla ja luoda kummallekin sukupuolelle samanlaiset oikeudet ja velvollisuudet sekä yhtäläiset mahdollisuudet päästä virkoihin tai toimiin, edetä urallaan, kehittää itseään sekä vaikuttaa ja osallistua päätöksentekoon. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon lisäksi tämän suunnitelman tarkoitus on tukea ja edistää etnistä tasa-arvoisuutta.

Tasa-arvovaatimusten velvoittavuuden ymmärtäminen organisaation kaikilla tasoilla ja erityisesti johtamisessa on tärkeää. Johdon sitoutuneisuus on tärkein edellytys tasa-arvon toteutumiselle.

Tasa-arvon saavuttamisessa ei ole kyse vain oikeudenmukaisuudesta, vaan myös henkilöstövoimavarojen käytön tehostamisesta. Tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee tietojen, ymmärryksen sekä kokemuksen laajenemista. Aktiivinen ja tuloksellinen tasa-arvotyö myötävaikuttaa myönteisen työnantajakuvan syntymiseen.

Tämän suunnitelman tarkoituksena on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusajatus ja -tavoite saadaan luontevasti sisällytettyä kaikkeen Taivalkosken kunnan toimintaan. Tasa-arvon edistämisen on oltava osa kaikkea päätöksentekoa ja valmistelua. Tasa-arvo pitää kytkeä selkeästi organisaatioiden toiminta-ajatukseen, päämääriin ja tulostavoitteisiin. Hyviin tuloksiin päästään arvojen, asenteiden ja työpaikan arkikäytäntöjen muutoksilla.

Keinoja henkilöstön sitouttamiseen tasa-arvotyöhön ovat esimerkiksi keskustelun ja päätöksenteon pitäminen avoimena sekä tiedottaminen tasa-arvotyöstä.

7. SUUNNITTELUSTA TOSITOIMIIN

Tasa-arvon edistämiseksi on asetettava tavoitteet ja tavoitteiden saavuttamiseksi on laadittava toimenpiteet millä tavoitteet voidaan saavuttaa.

7.1 TAIVALKOSKEN KUNNAN TAVOITTEET JA TOIMENPITEET YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Kunnalla on yhdenmukaiset toimintatavat ja -periaatteet, joita noudatetaan kaikessa kunnan toiminnassa suhteessa kuntalaisiin, asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Etninen yhdenvertaisuusnäkökulma sisällytetään kaikkiin tavanomaisiin käytäntöihin kaikilla hallinnon eri osa-alueilla. Yhdenvertaisuussuunnitelma kattaa myös kunnan toiminnan työnantajana, ja koskee etnisen syrjinnän lisäksi myös muita kiellettyjä syrjintäperusteita, kuten erityisesti uskonnollista tai vakaumuksellista, ikää, vammaisuutta ja seksuaalista suuntautumista syrjijistä.

Syrjintä on kielletty Suomessa sekä perustuslailla että erityislainsäädännöllä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää muun muassa ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen sekä seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän ja ohjeen tai käskyn syrjiä. Yhdenvertaisuuslaki myös velvoittaa viranomaisia edistämään yhdenvertaisuutta kaikilla em. perusteilla, ja muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Samat henkilöt tai henkilöryhmät voivat tulla syrjityksi usean syrjintäperusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa eri syrjintäperustein. Tätä kutsutaan moniperustaiseksi tai risteäväksi syrjinnäksi. Lisäksi on tilanteita, joissa syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan läheinen voi joutua syrjinnän kohteeksi; tuolloin on kyseessä läheissyrjintä. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan henkilön kohtelua epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta, ja välillisellä syrjinnällä näennäisesti puolueettomia säädöksiä ja määräyksiä, jotka asettavat henkilön erityisen epäedulliseen asemaan muihin verrattuna. Häirintä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista niin, että siitä syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Myös ohjeen tai käskyn antaminen syrjivään toimintaan on yksi syrjinnän muoto.

Taivalkosken kunnassa otetaan huomioon lain tavoitteet yhdenvertaisuuden turvaamiseksi kaikessa toiminnassa. Kunnan työyhteisön sisällä jokaisella työntekijällä on oikeus puuttua syrjintään ja esimiehen velvollisuus on selvittää työntekijän esittämää tai tietoon tullutta syrjintäepäilyä. Lisäksi henkilöstön edustajat toimivat työpaikoilla syrjintää kokeneiden tukena ja edunvalvojina. Syrjintään ja häirintään on puututtava tasavertaisesti, tapahtuipa sitä millä perusteella tahansa.

Monesti koettu syrjintä, häirintä tai kiusaaminen on tahatonta ja johtuu tietämättömydestä, mutta on huomattava, ettei se siinäkään tapauksessa ole sallittua. Koetusta ja havaitusta syrjinnästä ilmoitetaan ensimmäiseksi esimiehelle, mikäli hän itse ei liity syrjintäkokemuksen syntymiseen.

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan jonkin syrjinnälle alttiin ja kyseisellä elämänalueella muita huonommassa asemassa olevan henkilöryhmän tukemista sellaisilla toimilla, jotka saattavat heidät tasavertaisempaan asemaan muiden kanssa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että määräaikaisin toimenpitein vähennetään jonkin henkilöstöryhmän ali-edustusta ja/tai lievennetään heihin kohdistuvasta syrjinnästä johtuvia haittoja. Positiivinen erityiskohtelu ei siis ole mihinkään toiseen ryhmään kohdistuvaa syrjintää, sillä sellaisen henkilön tai henkilöryhmän, johon sitä kohdennetaan, katsotaan olevan esimerkiksi etnisen alkuperän, ikänsä, työkyvyttömyytensä, perheenhuoltovelvollisuuksiensa tai sosiaalisen asemansa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa.

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Mukauttamistoimet eivät ole sellaisia, jotka aiheuttaisivat suhteeton rasitetta työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon esimerkiksi työnantajan voimavarat sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta. Kohtuullisesta mukauttamisesta säädetään yhdenvertaisuuslaissa ja se sisältyy YK:n yleissopimukseen vammaisten henkilöiden oikeuksista. Yleissopimuksessa mukautusten laiminlyönti on määritelty yhdeksi syrjinnän muodoksi.

Taivalkosken kunta ottaa yhdenvertaisuuslain ja -säännösten velvoitteet huomioon toiminnassaan. Kuten toimintojen kehittämistoimenpiteissä, jotka koskevat muun muassa kaikille suunnattuja palveluja ja mahdollisia erityispalveluja, palvelu- ja asiakastilanteita, neuvontaa, ohjausta ja tiedottamista, yhteistyötä eri väestöryhmien kanssa, toiminnassa ja toimintaympäristössä havaittuun syrjintään puuttumista, esteettömyyttä ja saavutettavuutta, hankintapolitiikkaa, ohjeistuksen valmistelua jne. Tarvittaessa otetaan käyttöön eri ryhmien ja syrjintäperusteiden osalta erikseen kohdennettuja toimenpiteitä sekä tarvittaessa kohtuullisen mukautuksen ja positiivisen erityiskohtelun muotoja.

Palveluiden kehittämisen osalta toimenpiteet voivat liittyä palvelustrategian kehittämiseen, eri asiakasryhmien tarpeiden tunnistamiseen, yhdenvertaiseen kohteluun, sähköiseen ja fyysiseen esteettömyyteen, eri ryhmät tavoittavaan palveluohjaukseen, tiedottamiseen ja vuorovaikutustilanteisiin (mm. tulkkipalvelut ja kommunikaation tekniset apuvälineet), ostopalveluiden hankintamenettelyyn jne.

Yleistavoitteena on syrjimättömyyden valtavirtaistaminen niin, että esimerkiksi julkisten hankintojen ja strategia-asiakirjojen valmistelun yhteydessä arvioidaan niiden yhdenvertaisuusvaikutukset. Yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnassa otetaan huomioon muissa asiakirjoissa ja ohjelmissa olevat tavoitteet ja toimenpiteet (esim. vanhuspoliittinen ja vammaispoliittinen ohjelma sekä kotouttamisohjelma).

Taivalkosken kunta työnantajana sisällyttää yhdenvertaisuuden vaatimukset myös johtamiseen, rekrytointiin, työjärjestelyihin, uralla etenemiseen, palkkaukseen ja työehtoihin sekä työhyvinvointiin ja työolojen kehittämiseen.

Johtamisella on keskeinen asema yhdenvertaisuuden ja hyvän työilmapiirin edistämässä työyhteisössä. Haasteita monimuotoisuuden johtamiselle julkisen sektorin organisaatioissa asettavat työntekijöiden ikärakenteen muutos ja kasvavat ikäerot, tarpeet etnisen monimuotoisuuden kasvattamiselle, jotta viranomaisen henkilöstörakenne vastaisi paremmin väestörakennetta, vammaisten henkilöiden rekrytointiin liittyvät kysymykset sekä seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät syrjintäkokemukset. Esimiehen ja johdon tuella sekä työnohjauksellisilla keskusteluilla rakennetaan työyhteisön normistoa, vaikutetaan asenteisiin, työntekijöiden jaksamiseen ja toiminnan laatuun.

Henkilöstökoulutus on keskeinen väline kasvattaa henkilöstön osaamista yhdenvertaisuus- ja syrjäytäkysymyksissä sekä purkaa kielteisiä asenteita ja ennakkoluuloja eri vähemmistöjä kohtaan. Yhdenvertaisuus, työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen liittyvät kiinteästi yhteen: syrjimätön työyhteisö voi paremmin, työskentelee tehokkaammin ja tunnustaa kaikkien osaamista ja vahvuuksia. Työsuojelu toimii osana yhdenvertaisuuspolitiikan toimeenpanoa muun muassa edistämällä syrjäytätapausten tunnistamista ja puuttamalla työpaikalla tapahtuvaan syrjintään ja kiusaamiseen..

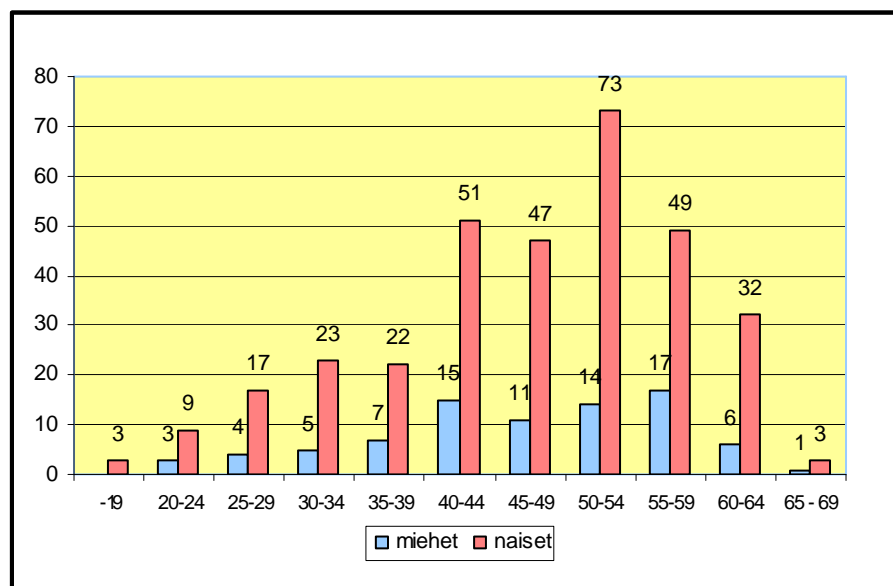
7.2 TAIVALKOSKEN KUNNAN TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

1) Henkilöstörakenne

Taivalkosken kunnassa oli 31.12.2011 kaikkia työntekijöitä yhteensä 345, joista vakinaisia 232,3, määräaikaisia 110 ja työllistettyjä 2,7. Vuoden 2011 lopussa naisia oli 79,9 prosenttia kunnan työntekijöistä ja miesten osuus oli 20,1 prosenttia.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2011 oli 48,9 vuotta, ja muiden kuin vakinaisten keski-ikä oli 43,8 vuotta. Henkilöstön ikäjakauma sukupuolen mukaan on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Taivalkosken kunnan henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2011.



Taivalkosken kunnan henkilöstöorganisaation muodostavat yleisjohto sekä elinkeino- ja maaseutuasiat, hallinto- ja talouspalvelut, sivistyspalvelut, sosiaali- ja terveystoimet sekä tekniset palvelut toimialat.

Taulukko 2. Taivalkosken kunnan henkilöstö toimialoittain sukupuolen mukaan lokakuussa vuonna 2011

Henkilöstö toimialoittain	Naisia lkm	Miehiä lkm	Yhteensä lkm	Naisia %	Miehiä %
Yleisjohto sekä elinkeino- ja maaseutuasiat	0,5	2	2,5	20	80
Hallinto- ja talouspalvelut	8	0	8	100	0
Sosiaali- ja terveyspalvelut	152	11	163	93,3	6,7
Sivistyspalvelut	100	23	123	81,3	18,7
Tekniset palvelut	22	32	54	40,7	59,3
Yhteensä	282,5	68	350,5	80,6	19,4

Taivalkosken kunnan on suunnitelmallisesti pyrittävä tasoittamaan henkilöstörakennettaan. Tavoitteena on, että yhtä paljon naisia kuin miehiä hakisi avoimena oleviin tehtäviin.

- Virkojen valintakriteerit laaditaan siten, että ne antavat sekä naisille, että miehille mahdollisuuden tulla valituksi
- Virkoja tai toimia täytettäessä pyritään siihen, että työhönottohaastattelijoina on sekä miehiä että naisia.

2) Koulutus ja urakehitys

Taivalkosken kunnan tavoitteena on taata naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen. Työtehtävät pyritään jakamaan tasapuolisesti ja edistämään naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin. Esimiehet kannustavat ja tukevat tasapuolisesti uralla etenemistä ja koulutukseen osallistumista.

- Parannetaan työkiertoa erilaisissa työtehtävissä
- Kartoitetaan koko henkilöstön koulutustiedot
- Kehityskeskustelujen yhteydessä tehdään kaikille osaamiskartoitus ja laaditaan henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat
- Huolehditaan siitä, että koko henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua itsensä kehittämiseen
- Pitkiltä vapailta tai työlomilta palaaville järjestetään tarpeen vaatiessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta
- Henkilökierrolla ja sijaisuuksien järjeistämällä tuetaan itsensä kehittämistä ja uralla etenemistä.

3) Palkkaus

Työmarkkinalaitoksen ohjeen mukaan palkkakartoitus on tehtävä siten, että yksittäisen työntekijän palkka ei siitä ilmene. Ansioita ei tule myöskään esittää ryhmistä, joissa työskentelee alle 6 henkilöä.

Taulukko 3. Taivalkosken kunta palkkakartoitus lokakuussa 2011

Hinnoittelutunnus/ ammattiryhmä	Lukumäärä		Yhteenveto Tehtäväkohtainen			Yhteenveto Kokonaisansio		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Palkkaero %	Naiset	Miehet	Palkkaero %
KVTES								
Toimistotyö, johto, kirjasto, vapaa-aika-, nuoriso, kulttuuri	27	7	2230	2447,2	-9,7	2574,6	2585,1	-0,4
Terveystyö	127	4	1891			2069,9		
Sosiaalipalvelut	41	5	1701,4			1883		
Ruokahuolto	18	1	1706,9			1977,9		
Kiinteistö- ja siivouspalvelut	18	7	1726,3	1440,9	16,5	1941,1	1631,4	16,0
TTES	2	20		10,24			11,84	
Lääkärit	2	5		4260,5			5419,2	
OVTES	52	16	2510,9	2795,6	-11,3	3690,1	3781,8	-2,5
Tekniset	2	9		2179,7			2718,8	

Ammattiryhmittäin ja hinnoittelutunnuksen mukaan ryhmässä toimistotyö, johtotehtävät, kirjasto, vapaa-aika, nuorisotyö ja kulttuuri, palkkaero on tehtäväkohtaisissa palkoissa miesten eduksi 9,7 prosenttia ja kokonaisansioiden mukaan 0,4 prosenttia. Tulokseen vaikuttaa mm. se, että miesten osuuteen sisältyy tehtävän perusteella eniten ansaitsevia miehiä. Kokonaisansion vähäiseen erotukseen vaikuttavat mm. palveluvuosien määrä, koska pitkään kunnan palveluksella olevilla on enemmän lisiä, kuin vasta työhön tulleilla.

Terveystyön ja sosiaalitoimen palkkaeroja ei voida tarkemmin arvioida, koska molemmat alat ovat naisvaltaisia, eikä alle 6 henkilön ryhmistä voida esittää palkkatietoja. Yleisesti voidaan todeta, etteivät suurimpien ryhmien palkkaerot sukupuolten välillä ole merkittäviä, vaan johtuvat tehtävien vaativuudesta.

Ruokahuolto on täysin naisvaltainen ammattiryhmä, vain yksi mies oli kartoitusajankohtana ruokahuoltotehtävissä. Kiinteistö- ja siivouspalveluissa naisten tehtäväkohtaiset palkat olivat 16,5 prosenttia korkeammat kuin miesten ja kokonaisansioissakin 16,0 prosenttia. Kiinteistö- ja siivouspalveluiden tehtävät ovat erityyppisiä, ja siivoustyö on mitoitettu. Siivouspalveluissa ei ole yhtään miestyöntekijää.

Tuntipalkkaisista työntekijöistä valtaosa on miehiä, naisia ryhmään kuuluu vain kaksi. Lääkäreiden palkkauksessa on suurta vaihtelua, mikä johtuu mm. lääkäripulasta. Vakinaisia lääkäreitä on yksi ja yksi hammaslääkäri, lisäksi määräaikaisten lääkäreiden palkkauksessa on suuria eroja. Sukupuolen mukaan ei palkkaeroja voi määrittää.

Opetusalan tehtäväkohtaisissa palkoissa on palkkaero miesten eduksi 11,3 prosenttia ja kokonaisansioiden mukaankin vielä 2,5 prosenttia. OVTES:n ryhmään sisältyvät myös tuntipalkkaiset opettajat tässä taulukossa.

Teknisten ryhmässä enemmistö miehistä on vaativimmissa tehtävissä kuin ryhmän naiset ja se vaikuttaa myös palkkaukseen.

Palkkauksessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta, eli samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Samapalkkaisuutta arvioitaessa oleellista on se miten työ todellisuudessa tehdään ja kuinka vaativia tehtäviä kukin työntekijä tekee, eikä se mikä ammattinimike kullakin työntekijällä on.

- Kartoitetaan paikallisesti sopien palkkoja ja niiden jakautumista miesten ja naisten kesken
- Palkkauksessa ja palvelussuhde-eduissa naisten ja miesten välillä ei esiinny syrjintää
- Työvuoro- ja vuosilomajärjestelyistä päätettäessä noudatetaan tasapuolisuutta

4) Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Taivalkosken kunta helpottaa niin naisten kuin miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja pitää huolen siitä, että molemmilla sukupuolilla on tasavertainen mahdollisuus käyttää erilaisia perheeseen, opiskeluun yms. liittyviä etuuksia.

- Tiedotetaan kaikille oikeuksista lakisääteisiin perhevapaisiin
- Kannustetaan miehiä käyttämään enemmän perhepoliittisia vapaita
- Työajan sijoittelussa otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan henkilöstön tarpeet
- Työyhteisössä huolehditaan siitä, että henkilö säilyttää osaamisensa perhevapaan aikana ja hänet perehdytetään tehtävissä tapahtuneisiin muutoksiin hänen palattuaan vapaalta

5) Sukupuoleen perustuva häirintä ja ahdistelu

Taivalkosken kunnan on työnantajana huolehdittava siitä, että työpaikalla ei esiinny epäasiallista, loukkaavaa kohtelua, sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä työpaikkakiusaamista. Havaittuun epäasiallisuuteen, häirintään, ahdisteluun tai työpaikkakiusaamiseen puututaan heti ja mahdollisista seuraamuksista päätetään viipymättä.

- Työyhteisössä huolehditaan siitä, ettei esiinny kiusaamista eikä sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä myöskään muusta syystä johtuvaa häirintää tai syrjintää
- Jos tällaista häirintää tai ahdistelua on aihetta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin ottamalla asia esiin esimiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Taivalkosken kunnassa on voimassa työssä kiusaamisen ennakolta ehkäisyä koskevat ohjeet.

6) Työolot ja työilmapiiri

Taivalkosken kunnan tavoitteena on kehittää tasa-arvoista johtamiskulttuuria ja työtehtävien tasapuolista jakamista naisten ja miesten välillä. Kunta pyrkii luomaan sellaiset tuottannolliset työolosuhteet, että kaikilla on mahdollisuus työskennellä kaikissa työkohteissa.

- Työolosuhteet ja -välineet sopivat molemmille sukupuolille
- Työn tuottama henkinen ja fyysinen rasitus otetaan huomioon
- Työilmapiirin kehittymistä seurataan

7) Asennoituminen sukupuolten väliseen tasa-arvoon

Taivalkosken kunnan tavoitteena on tuoda tasa-arvokysymykset julki koko organisaation tasolla ja luoda käytännöt ja tavat tasa-arvonäkökulmasta.

- Tasa-arvoisuutta edistävän työnantajaimagon luominen
- Annetaan kaikille yhtäläinen mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työyhteisössä omana itsenään sekä luoda työympäristö keskustelevaksi ja tasa-arvoa rakentavaksi.

8. SEURANTA

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmaa seurataan vuosittain: arvioidaan tavoitteiden toteutumista sekä asetetaan tarvittaessa uudet kehittämistavoitteet. Vastuu suunnitelman toteuttamisesta kuuluu toimialojen ja toimintayksiköiden esimiehille sekä henkilöstöhallinnolle. Suunnitelman seuranta ja päivittäminen ovat henkilöstöhallinnon ja työyhteisötoimikunnan vastuulla.

Seurannan avulla valvotaan suunnitelman toteutumista sekä pidetään sitä ajan tasalla suhteessa todelliseen tilanteeseen. Samalla voidaan tarkistaa miten valitut toimenpiteet onnistuvat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämässä. Toimenpiteiden muokkaaminen sekä uusien toimenpiteiden tarve tulee näin myös arvioitua. Palkkakehitystä tullaan seuraamaan.

Lähdeluettelo:

Tasa-arvolaki 2005 (232/2005)

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

Perustuslaki (731/1999)

Sosiaali- ja terveysministeriö: Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? Esitteitä 2005:6

Sisäasiainministeriö: Yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöksi. (SM 003:00/2009)

Sisäasiainministeriö: Yhdenvertaisuussuunnittelun opas (10/2010)

Tasa-arvovaltuutettu: Tasa-arvosuunnitelman laatiminen

Taivalkosken kunta: Työsuojelun toimintaohjelma 2009 – 2013

Taivalkosken kunta: Talousarvio 2012 ja taloussuunnitelma 2012- 2014

Taivalkosken kunta: Toiminta- ja tilinpäätöskertomus 2011

Taivalkosken kunta: Työhyvinvointi Taivalkosken kunnassa

Taivalkosken kunta: Palvelustrategia 2010 – 2015

Taivalkosken kunta: Henkilöstöstrategia 2011 - 2015

Taivalkosken kunta: Työssä kiusaamisen ennakolta ehkäisyä koskevat ohjeet (Kh. 20.10.2003 357 §)

Taivalkosken kunta: Taivalkosken kunnan vanhuspoliittinen strategia vuoteen 2020

Taivalkosken kunta: Kotouttamishjelma

www.tasa-arvo.fi

www.tasa-arvotietopankki.fi

www.yhdenvertaisuus.fi

www.kunnat.fi

www.stm.fi

www.finlex.fi