

**SAVUKOSKEN KUNNAN  
TASA-ARVOSUUNNITELMA  
VUOSILLE 2012 – 2014**

**1 JOHDANTO**

**2 TASA-ARVOSELVITYS**

2.1 Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin

2.2 Palkkakartoitus

2.3 Tasa-arvokysely ja tasa-arvokoulutus

**3 TASA-ARVOA EDISTÄVÄT TAVOITTEET JA TOIMENPITEET**

**4 TIEDOTUS JA TOIMENPITEIDEN SEURANTA**

**5 SUUNNITELMAN PÄIVITTÄMINEN**

## TASA-ARVOSUUNNITELMA

### 1 JOHDANTO

Savukosken kunta on laatinut tämän henkilöstöpoliittisen eli työpaikan tasa-arvosuunnitelman tasa-arvolain asettaman velvoitteen mukaisesti.

Naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain 1 §:ssä määritellään lain tarkoitus seuraavasti:

”Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.”

Jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan työpaikan tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta sisältäen erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden tuloksista.

Työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee ottaen huomioon käytävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolla tarkoitetaan tässä suunnitelmassa naisten ja miesten välistä tilaa, jossa vallitsee oikeudenmukaisuus, tasapuolinen kohtelu ja jossa molemmilla sukupuolilla on yhtäläiset mahdollisuudet työelämässä. Tasa-arvoisessa työyhteisössä samanarvoisesta työstä, samanarvoisesta pätevyydestä ja samanarvoisesta suorittamisesta maksetaan samanlainen palkka.

Kaikkien työyhteisön jäsenten työtä ja osaamista arvostetaan ja näin edistetään henkilöstön työhyvinvointia ja työyhteisön toimivuutta.

Tasa-arvotyöryhmään kuuluvat puheenjohtaja Mauri Aarrevaara (varalla Outi Kantia), Sinikka Savukoski (varalla Ulla Lakela, 30.1.2012 alkaen Tomi Moilanen), Raimo Haapakoski (varalla Marketta Marjala), Irene Erkkilä (varalla Ulla Ingervo) ja sihteeri Merja Tuutijärvi (varalla Katja Karjalainen).

## **2 TASA-ARVOSELVITYS**

### **2.1 Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin**

1.11.2011 kunnan henkilöstömäärä oli 83, joista naisia oli 63 (n. 76 %) ja miehiä 20 (n. 24 %). Lukuun sisältyvät vakinainen henkilöstö sekä palkkatuella palkatut, oppisopimussuhteiset ja projektityöntekijät. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 1.11.2011 oli 52,9 vuotta. Naisten keski-ikä oli 52,06 vuotta ja miesten 52,19 vuotta. Palvelussuhteessa oli 1.11.2011 kaikkiaan 101 henkilöä, joista naisia 78 ja miehiä 23. Nämä luvut sisältävät vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset.

Naiset ovat enemmistönä esimiestehtävissä, toimistohenkilöstössä, hoitotehtävissä, ruokapalveluissa, siivoushenkilöstössä ja opetustoimessa. Johtoryhmässä sekä kiinteistöjen hoito- ja huoltotehtävissä miehet ovat enemmistönä.

Liitteenä 1 taulukko naisten ja miesten jakautumisesta tehtäväryhmittäin.

### **2.2 Palkkakartoitus**

Palkkauseroja ei samanlaisissa tehtävissä olevien naisten ja miesten välillä juurikaan ole. Työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Samanarvoisuutta tarkastellaan työn vaativuustekijöiden, osaamisen, kuormituksen ja työolojen kannalta.

Liitteenä 2 palkkakartoitus tehtäväluokittain.

### 2.3 Tasa-arvokysely ja tasa-arvokoulutus

Savukosken kunnan henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua työpaikan tasa-arvokyselyyn toukokuussa 2011. Kyselyyn vastasi 30 naista ja 9 miestä.

Henkilöstölle ja luottamushenkilöille on järjestetty 8.6.2011 tasa-arvokoulutustilaisuus, jossa on mm. käyty läpi tehdyn tasa-arvokyselyn tuloksia. Tilaisuuteen osallistuivat myös tasa-arvokouluttaja Liisa Huhta Tampereen yhteiskoulun lukiosta ja koulutussuunnittelija Anna Sorro Lapin kesäyliopiston Lapin Letka-hankkeesta.

Työryhmä on kiinnittänyt erityisesti huomiota seuraaviin kyselyssä ja koulutuksessa esiin tulleisiin kohtiin:

- tietokoneiden hankkiminen kaikkiin toimipisteisiin (ryhmäperhepäiväkodilta puuttuu tietokone) → esitetään hankittavaksi
- koulutukseen osallistumisen tasapuolisuus → koulutusmenoja seurataan kirjanpidossa tunnisteilla
- työpaikalla esiintyvä kiusaaminen ja häirintä → puututaan heti
- oman puhelimen käyttö työaikana → laaditaan ohjeistus
- työnantajan kustantamat tietoliikenneyhteydet kahdelle palkansaajalle → poikkeaa yleisestä linjasta.

## 3 TASA-ARVOA EDISTÄVÄT TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Esille nousseet kehittämiskohteet:

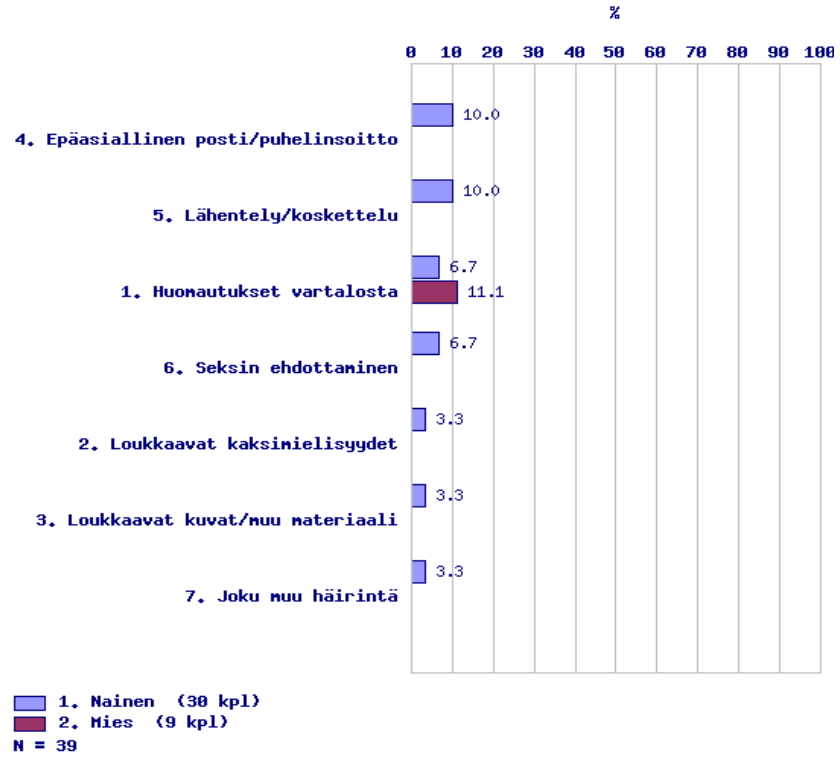
### 1. Kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Osa tasa-arvokyselyyn vastaajista on kokenut häirintää nykyisessä työpaikassaan. Häirintää on tullut sekä työyhteisön sisältä että työyhteisön ulkopuolelta. Hyvän työilmapiirin kehittäminen ja ylläpito on keskeinen tavoite työyhteisössä.

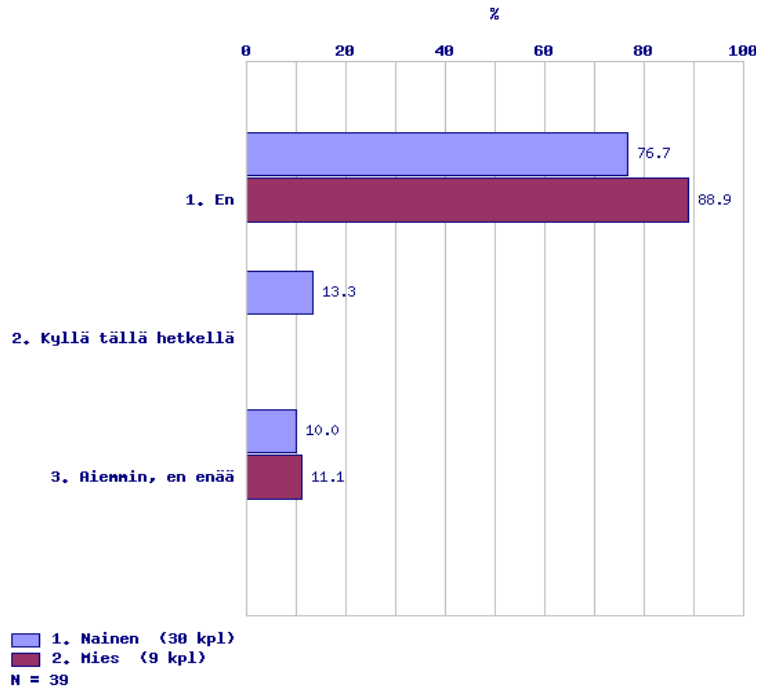
Tavoite: Nollatoleranssi. Häirinnästä ja kiusaamisesta tulee ilmoittaa välittömästi häirinnän aiheuttajalle, lähimmälle esimiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojelutoimikunnalle.

Vastuu: Esimiehet, työsuojelutoimikunta, yhteistyötoimikunta sekä jokainen työyhteisön jäsen ja luottamushenkilöt.

## F1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi



## F4. Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassasi?



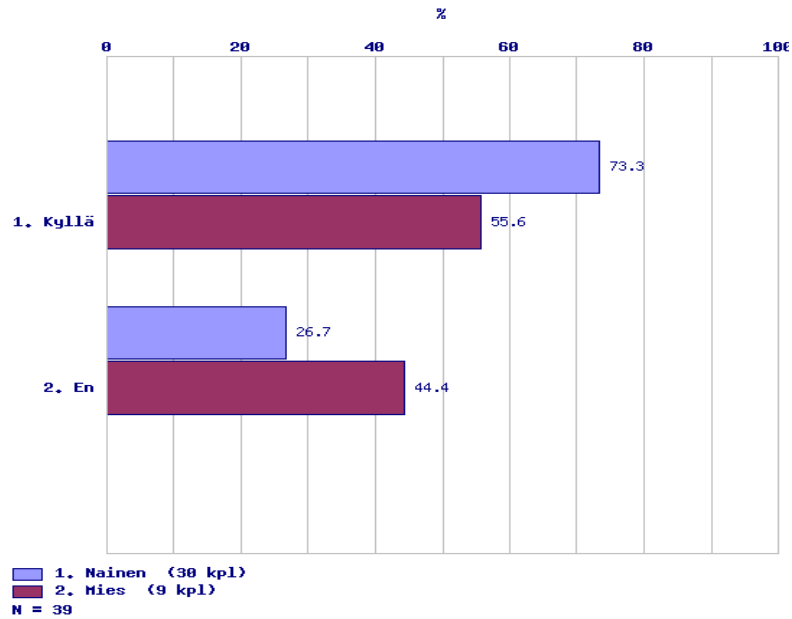
## 2. Koulutukseen osallistuminen

Osa tasa-arvokyselyyn vastanneista on kokenut työnantajan järjestämän koulutuksen kohtelevan henkilöstöä eri arvoisesti.

Tavoite: Tasapuolinen koulutukseen osallistumismahdollisuus taataan kaikille ammattiryhmille.

Vastuu: Esimiehet ja hallintokunnat.

C6. Oletko osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen?



## 3. Ammattinimikkeiden muuttaminen nykyaikaisemmiksi ja sukupuolineutraaleiksi (rekrytointi)

Kunnassamme on joitakin vanhentuneita ammattinimikkeitä. Yksi tällaisista on apulaiskanslisti. Vanhentuneet nimikkeet tulee muuttaa nykyaikaisiksi. Samoin sellaiset nimikkeet, jotka viittaavat sukupuoleen tulee muuttaa sukupuolineutraaleiksi.

Tavoite: Apulaiskanslisti nimike muutetaan toimistosihteeriksi. Talonmies-nimike ja laitospäivähoitaja muutetaan kiinteistöhoitajaksi. Elinkeinoasiamies-maaseutussihteeri nimike muutetaan elinkeino-maaseutussihteeriksi.

Vastuu: Kunnanhallitus.

#### 4. Tasa-arvoisten asenteiden kehittäminen

Savukosken kunnan henkilöstöstä miehiä on noin neljäsosa ja naiset ovat henkilöstöstä enemmistönä. Asenneilmaston kehittämisessä tulee vähentää kaavamaisia käsityksiä koskien sitä mitkä ja minkä tasoiset työt kuuluvat miehille ja mitkä naisille.

Jokaisen työyhteisössä toimivan asenteet ovat tärkein lähtökohta tasa-arvon edistämisessä. Tasa-arvoisen toimintakulttuurin hyväksyminen ja noudattaminen kuuluu kunnassa kaikille. Asenteita on jo kehitetty tasa-arvokoulutuksella. Lukiolla on olemassa lakisääteinen oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma.

Tavoite: Tasa-arvotyötä jatketaan eri muodoissa (valtavirtaistaminen) siten, että tasa-arvo otetaan huomioon palveluissa. Lisäksi asenteita kehitetään hankkimalla asiaan liittyviä julisteita ja rekrytointiohjeita eri toimipisteisiin. Rekrytoinnissa kiinnitetään huomiota mahdollisimman tasapuoliseen sukupuolijakaumaan. Tasa-arvotyö otetaan automaattisesti huomioon eri hallinnonalojen tehtävissä.

Vastuu: Hallintokunnat ja toimielimet.

#### 4 TIEDOTUS JA TOIMENPITEIDEN SEURANTA

Jokaisessa työyhteisön toimipisteessä esimies käy henkilöstön kanssa läpi tasa-arvosuunnitelman. Lisäksi suunnitelma asetetaan luettavaksi toimipisteiden ilmoitustauluille ja kunnan www-sivuille.

#### 5 SUUNNITELMAN PÄIVITTÄMINEN

Suunnitelma on voimassa vuosina 2012 – 2014.

Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä tasa-arvoselvitys (palkkakartoitus ja tehtävienjako) tulee tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa. Savukosken kunnassa tasa-arvoselvitys tehdään seuraavan kerran vuonna 2015.

Tasa-arvon edistämiseksi suunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden toteutumista seurataan ja tehdään tarvittavat muutokset vuosittain tasa-arvotyöryhmässä.



TEHTÄVÄRYHMÄ SAVUKOSKEN KUNNASSA	NAISIA	MIEHIÄ	YHTEENSÄ	NAISIA %	MIEHIÄ %
<b>Ylin johto</b>	2	3	5	40	60
<b>Hallinto- ja toimistohenkilöstö</b>					
toimistos sihteeri	1		1	100	
taloussihteeri	1		1	100	
palkkasihteeri	1		1	100	
toimistovirkailija	1		1	100	
kanslisti	1		1	100	
apulaiskanslisti	2		2	100	
järjestelmäasiantuntija		1	1		100
<b>Opetushenkilöstö</b>	11	3	14	79	21
<b>Kulttuuri- ja vapaa-aika</b>					
kulttuurisihteeri	1		1	100	
nuoriso-liikuntasihteeri		1	1		100
<b>Sosiaalihuollon henkilöstö</b>					
Vastaava sairaanhoitaja	1		1	100	
Perushoitaja/lähihoitaja	10	2	12	83	17
Kodinhoitaja	4		4	100	
Laitosapulainen	2		2	100	
<b>Päivähoidon henkilöstö</b>					
Lastentarhanopettaja-ph ohjaaja	1		1	100	
Perhepäivähoitaja	4		4	100	
<b>Ruokapalveluhenkilöstö</b>					
Ravitsemispäällikkö	1		1	100	
Ravitsemistyöntekijä	5		5	100	
<b>Siivoushenkilöstö</b>					
Siivooja	4		4	100	
<b>Tekninen henkilöstö</b>					
Laitosmies		1	1		100
Kiinteistönhoitaja/talonmies		7	7		100
<b>Palkkatuetut henkilöt</b>	9		9	100	
<b>Oppisopimussuhteiset</b>	1	1	2	50	50
<b>Projektityöntekijät</b>		1	1		100
<b>YHTEENSÄ</b>	63	20	83	75,90	24,10
Tilanne 1.11.2011					

## PALKKAKARTOITUS TEHTÄVÄLUOKITTAIN SAVUKOSKEN KUNNASSA 1.11.2011

	LUKUMÄÄRÄ		TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKKA		PALKKAERO %	KOKONAISANSIO		PALKKAERO %
	NAISET	MIEHET	KESKIMÄÄRIN €/KK			NAISET	MIEHET	
			NAISET	MIEHET				
Ylin johto	2	3	2625,00	4267,73	38	3152,80	5183,82	39
Esimiestehtävät	3	1	2133,93			2516,94		
Toimistotyöntekijät	7	1	1946,85			2475,68		
Hoitotehtävät	18	2	1859,70	1870,79	1	2123,05	1882,96	11
Kiinteistöjen hoito ja huolto	6	7	1705,60	1622,36	5	1921,65	1969,27	2
Vapaa-aikatyöntekijät	1	1						
Ruokapalvelu	6		1701,19			1853,15		
Opetustoimi	11	3	2649,36	2732,72	3	3318,35	3821,33	13