



Aivan sama mulle?

CASE SALLA

Lakisääteisen tasa-arvosuunnitelman päivittäminen



Tiedoksi

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) edellyttää, että kaikkien säännöllisesti yli 30 henkeä työllistävien työpaikkojen tulee laatia sukupuolten tasa-arvoa edistävä tasa-arvosuunnitelma, joka päivitetään vuosittain. Suunnitelman tulee sisältää

- selvitys tasa-arvotilanteesta (erittely naisten ja miesten tehtäviin sijoittumisesta sekä palkkakartoitus),
- toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja
- arvio aikaisemman suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta.

Tässä vihkosessa kuvataan Sallan kunnan toimintatapaa päivittää lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma. Sallan toimintapa tasa-arvosuunnitelman päivittämiseksi on osoittautunut hyväksi käytännöksi laatia tasa-arvosuunnitelma ja edistää sitä kautta tasa-arvoa. Ohjetta voivat hyödyntää erityisesti kunnat ja muut työpaikat.

Kannen kuva: Kuntalehti 7/2008, muut kuvat: Lapin Letka -hanke (ESR)

Kirjoittaja: Anna Sorro



Sisältö

Toiminnan koordinointi Sallassa

Tasa-arvotilanteen selvittäminen Sallassa

Sallan kunnan tasa-arvoa edistävät tavoitteet

Suunnitelman arviointi ja päivittäminen Sallassa

Lisätietoa tasa-arvosuunnittelusta



Hyvän käytännön kuvaus

Toiminnan koordinointi Sallassa

Sallassa kunnanhallitus nimesi toistaiseksi voimassa olevaksi ajaksi erillisen työryhmän päivittämään tasa-arvosuunnitelmaa. Koska työryhmä on kunnanhallituksen nimeämä, on tasa-arvotyöllä virallisen tahon hyväksyntä ja valtuutus. Johtoryhmän jäsenten mukana olo tuo tasa-arvotyöryhmälle päätäntävaltaa ja varmistaa asioiden eteenpäin viemisen sujuvuuden. Kokoonpanoon kuuluu:

- johtoryhmän jäsenet; sivistystoimenjohtaja Marja Myllykangas (pj.) ja hallinto- ja kehittämisjohtaja Pekka Huhtala
- hallinto-osaston suunnittelija Joonas Hänninen (sihteeri, asioiden valmistelija ja suunnitelman kirjoittaja)
- ammattijärjestöjen edustajat; KTK:n edustaja Kyösti Kangas ja Superin edustaja Mirja Aatsinki
- kunnanhallituksen edustaja Sinikka Kangas

Työryhmä kokoontui viidesti keskustellakseen päivitettävän suunnitelman sisällöstä. Työryhmä asetti suunnitelman päivittämisen aikatauluksi puolisen vuotta, mistä pidettiin kiinni. Tulevina vuosina työryhmän on tarkoitus kokoontua kaksi kertaa vuodessa. Laajempi päivitys tehdään seuraavan kerran lain hengen mukaisesti kolmen vuoden kuluttua vuonna 2015, mikä taas edellyttää aktiivisempaa työskentelyä.



Sallan kunnassa tasa-arvotyöryhmä on moniammatillinen ja moniportainen.

Sallassa tasa-arvosuunnitelman päivittämisessä hyödynnettiin ulkopuolisen asiantuntijan apua. Sukupuolten tasa-arvoa työssä ja koulutuksessa edistävä Lapin Letka -hanke (ESR) on järjestänyt kunnassa tasa-arvokoulutusta ja hankkeen työntekijä on ollut mukana työryhmän kokouksissa. Lapin Letka -hanke voi järjestää kunnissa tasa-arvokoulutusta vuoden 2013 loppuun asti ja olla mukana konsultoimassa tasa-arvosuunnittelun eri vaiheissa. Hankkeen päätyttyä kunnat voivat hyödyntää hankkeessa tuotettua koulutusmateriaalia.

Tasa-arvotilanteen selvittäminen Sallassa

Suunnitelman päivittäminen käynnistyi Sallassa *tasa-arvotilanteen selvittämisellä*. Tasa-arvolain mukaan tulee tehdä erittely naisten ja miesten tehtäviin sijoittumisesta sekä palkkakartoitus. Tehtäväerittelyn ja palkkakartoituksen tekemiseksi on olemassa valmiita sähköisiä pohjia. Sallan työryhmän oli helppo muokata sähköinen pohja vastaamaan oman kunnan organisaatorakennetta ja toimialoja.

Sallassa eri palvelusektorien alle ryhmiteltiin tehtävät pienempiin joukkoihin sukupuolen mukaan (esim. koululautakunta: koulutoimi, esi- ja perusopetus sekä aamu- ja iltapäivätoimi, varhaiskasvatus, lukio-opetus ja kansalaisopisto). Toinen vaihtoehto olisi ollut jaotella kunnan eri palvelusektorien alle kaikki tehtävänimikkeet erikseen sukupuolittain jakautuneina.



Sallan kunnan hoiva-alan työntekijöistä peräti 96 % on naisia.

Palkkakartoituksessa vertailtiin Sallassa naisten ja miesten tehtäväkohtaisia palkkoja eri työehtosopimusten sisällä tehtäväryhmittäin. Tasa-arvoaltuutettu lähestyi vuoden 2012 alussa yhtä Lapin kuntaa lausunnolla, jossa viitataan palkkakartoitussäännöksen perusteluihin, joiden mukaan palkkoja tulisi vertailla myös eri työehtosopimusten välillä. Lausunnon mukaan perusteettomat palkkaerot eri työehtosopimusten välillä tulisi pyrkiä korjaamaan kiinnittämällä huomiota erityisesti työpaikkakohtaisten palkankorotusten kohdentamiseen.

Sallassa suunnitelman toimenpiteiden taustaksi haluttiin saada muutakin tutkimustietoa, joten työntekijöiden kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta kartoitettiin www.tasa-arvokysely.fi -sivuston kyselytyökalun avulla. Kunnat ja muut työpaikat voivat veloituksetta hyödyntää kyseistä sähköistä kyselyä. Vastausajan päätyttyä kunta saa sähköisen raportin kyselyn tuloksista.

Myös Lapin Letka -hanke on listannut 10 keskeistä tasa-arvon kokemusta mittaavaa kysymystä. Työpaikat voivat poimia niistä itselleen sopivimpia ja tehdä erillisen tasa-arvokyselyn tai liittää niitä vaikkapa työhyvinvointikyselyn yhteyteen. Kokemusten lisäksi on hyödyllistä kerätä tietoja esimerkiksi perhevapaiden, sairaspöissaolojen ja koulutuspäivien jakautumisesta sukupuolen mukaan.

Sallan kunnan tasa-arvoa edistävät tavoitteet

Tasa-arvoselvitys paljasti keskeisimpien kehittämiskohteiden liittyvän Sallassa etupäässä erilaisiin toimintatapoihin eri henkilöstöryhmien välillä. Koska eri henkilöstöryhmät ovat jakaantuneet voimakkaasti sukupuolen mukaan, yhdistyvät kehittämiskohteet keskeisesti sukupuolten tasa-arvoon. Sallassa kehittämiskohteet ovat

- Tasa-arvoinen palkkaus ja tieto palkkauksen perusteista
- Tasa-arvoiset työajat
- tasa-arvoinen työympäristö
- tasa-arvoinen työn kuormitus
- tiedonkulun kehittäminen
- häirinnän ehkäisy

Kehittämiskohteet vietiin riittävän konkreettiselle tasolle, jotta ne voidaan myös toteuttaa. Työryhmä asetti jokaisen kehittämiskohteen eteenpäinviemiseksi tarkemman tavoitteen tai tavoitteet. Lisäksi työryhmä mietti sitä, kuka on vastuussa tavoitteiden käytäntöön viemisestä sekä keskusteli näiden tahojen kanssa. (koko suunnitelma luettavissa http://www.salla.fi/Kunnan_strategiat).

Toimenpiteitä asetettaessa on syytä ottaa huomioon Lapin kuntien ominaispiirteet. Esimerkiksi työntekijöiden korkeasta keski-ikästä johtuen ei ole järkevää asettaa tavoitteeksi perhevapaiden tasapuolista jakautumista, jos kunnassa ei ole töissä kuin muutama perheenperustamisiässä oleva työntekijä. On myös hyvä huomioida, että vaikka tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia purkamaan tehtävien sukupuolen mukaista jakautumista, ovat kuntien mahdollisuudet

vaikuttaa tähän asiaan rajalliset. Tehtävien sukupuolen mukaisen jakautumisen osalta voidaan vaikuttaa lähinnä työntekijöiden asennemaailmaan esimerkiksi pyrkimällä purkamaan stereotyyppistä ajattelua naisten ja miesten töistä. Kunnan on lähes mahdoton saada hoitoalan tehtäviin miehiä tai vastaavasti tekniselle puolelle naisia, jos heitä ei ole avoimen työpaikkaan hakeneiden joukossa. On myös lain vastaista valita henkilö johonkin tehtävään sukupuolensa perusteella.

Kunnanhallitus hyväksyi tasa-arvosuunnitelman 28.2.2012. Kokouksessa käsiteltiin suunnitelmaa yhden pykälän alla kolmessa eri osassa, joista päätettiin erikseen. Luottamushenkilöt siis perehtyivät tarkemmin tasa-arvo suunnitelman sisältöön sen sijaan, että se olisi hyväksytty kokonaisuutena keskustelematta sen sisällöstä tarkemmin.



Tasa-arvosuunnitelman yhtenä tavoitteena on yhtenäistää tiedonvälityskäytäntöjä eri työyksiköissä.

Suunnitelman arviointi ja päivittäminen Sallassa

Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattiin, miten lakisääteinen toimenpiteiden arviointi suoritetaan jatkossa. Sallassa tasa-arvotyöryhmä arvioi vuosittain ja raportoi edelleen kunnanhallitukselle, ovatko toimenpiteet olleet riittävän tehokkaita ja mistä johtuu, jos tuloksia ei ole saavutettu. Tasa-arvosuunnittelusta tulee kunnassa jatkuva prosessi, kun suunnitelmaa päivitetään vuosittain saatujen tulosten ja arvioiden perusteella.

Sallassa arvioinnin tukena käytetään laadunarvioinnin järjestelmää (laatutasot), jolla kehittämiskohteiden toteutumista voidaan arvioida eri näkökulmista. Arviointi voidaan tehdä esimerkiksi henkilöstöryhmien näkökulmasta, jolloin laatutasot käydään läpi lähityöntekijöiden, esimiesten sekä johdon kanssa. Näin saadaan hyvä kokonaiskuva kunkin kehityskohteen toteutumisesta.



Laatutasojen periaate (esimerkki)

	Taso 0	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Mitattavan kohteen määritelmä:	•Asian kehittämistä ei koeta tärkeäksi.	•Asia on olemassa ja ääneen todettu.	•Asian kehittäminen on otettu esille keskusteluissa, sekä mahdollisissa suunnitelmissa.	•Toimenpiteet asian kehittämiseksi on käynnistetty ja asioista on sovittu yhteisesti.	•Toimenpiteet tuottavat tuloksia ja näkyy ulospäin.
Esimerkiksi: Terveet työajat	•Asian kehittämiseksi ei tehdä mitään toimenpiteitä.		•Asian kehittäminen koetaan tärkeäksi.	•Joku on vastuutettu hoitamaan asiaa •Asiaa kehitetään työyhteisössä henkilöstön ja työnjohdon kesken.	•Asian kehittäminen on johtanut kehittämiskohteen kehittymiseen •Asiakkaat ovat aiempaa tyytyväisempiä palveluun •Jotain tulee valmiiksi



Sallan kunta, Tasa-arvotyöryhmä

Lisätietoa tasa-arvosuunnittelusta

Lapin kuntien tasa-arvotyöryhmien yhteyshenkilöitä

Posion kunnan tasa-arvotyöryhmä:
Heli Knutars,
heli.knutars@posio.fi

Rovaniemen kaupungin tasa-arvotyöryhmä:
Johanna Gynther,
johanna.gynther@rovaniemi.fi

Sallan kunnan tasa-arvotyöryhmä:
Marja Myllykangas,
marja.myllykangas@salla.fi

Savukosken kunnan tasa-arvotyöryhmä:
Merja Tuutijärvi,
merja.tuutijarvi@savukoski.fi

Sodankylän kunnan tasa-arvotyöryhmä:
Paula Alatalo,
paula.alatalo@sodankyla.fi

Ylitornion kunnan tasa-arvotyöryhmä:
Marjaana Liikala,
marjaana.liikala@ylitornio.fi

Materiaalia tasa-arvosuunnitelman tekoon

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma -
koulutuspaketti,
www.aivansamamulle.fi
→ Materiaalipankki
→ Tasa-arvosuunnitelma

Materiaalia tasa-arvoselvityksen
tekemiseen,
www.aivansamamulle.fi
→ Materiaalipankki
→ Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvokysely,
www.tasa-arvokysely.fi

Tietoa oppilaitosten tasa-arvosuunnittelusta

KTAMK, Päivi Muranen,
paivi.muranen@tokem.fi

RAMK, Sirkka Havela,
sirkka.havela@ramk.fi