

Lapin liitto

Lapin liiton tasa-arvosuunnitelma

Selvitys sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta Lapin liiton virastossa työpaikkana

Sisällys:

1. Taustaa
2. Tasa-arvoselvitys:
 - 2.1. Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta – kyselytuloksia
 - 2.2. Tehtävien vaativuuden arviointi – mitä se paljastaa sukupuolten näkökulmasta
 - 2.3. Palkkakartoitus
3. Yhteenveto ja toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi

1. Taustaa

Lapin liitto on yhtenä yhteistyökumppanina mukana Lapin Letka-hankkeessa, jonka tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa koulutuksessa ja työelämässä. Lapin Letka-hankkeen pää toteuttajana on Lapin ammattiopisto ja rahoitus tulee Euroopan Sosiaalirahastosta. Lapin Letka on osa työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallista Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja valtavirtaistaminen Valtava – kehittämisohjelmaa.

Lapin liiton osuutena hankkeessa on edistää sukupuolten tasa-arvoisuuden toteutumista työpaikalla – Lapin liiton virastossa. Lapin liitto tekee hankkeen puitteissa ja tuella tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelman tekeminen on myös Lapin liiton lakisääteinen velvollisuus.

Lapin liitto asetti hankkeen alussa työryhmän johon kuuluivat hallintojohtajan sijainen Raimo Holster, JYTY:n pääluottamusmies, tietohuoltosihteeri Johanna Matinlompola, JUKO:n varapääluottamusmies, taloussihteeri Leena Mantere, ja aluekehitysasiantuntija Samu Rötönen. Työryhmän tehtävänä oli antaa näkemyksensä ja asiantuntemuksensa käyttöön prosessissa, jonka aikana erikoissuunnittelija Marjaana Lahdenranta kokoaa Lapin liitolle tasa-arvosuunnitelman.

Tasa-arvosuunnitelmaa tehtäessä ensimmäinen ja keskeinen vaihe on tasa-arvoselvityksen tekeminen. Sitä on tehty Lapin liitossa vuosien 2010 ja 2011 aikana hitaasti, muiden töiden ohella. Selvitys koostuu

- taustatiedoista
- henkilöstölle tehdystä kyselystä jonka tarkoituksena on selvittää miten henkilöstö kokee tasa-arvon toteutuvan Lapin liitossa työpaikkana.

- Lapin liitossa samaan aikaan tapahtuvan tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) tarkastelusta sukupuolinäkökulmasta
- Palkkakartoituksesta, jossa tarkastellaan palkkojen (sekä tehtäväkohtaisten että kokonaispalkkojen) suuruutta sukupuolittain.

Taustatietoa Lapin liiton henkilöstöstä:

Lapin liitossa työskenteli vuoden 2011 lokakuussa 50 henkeä. Henkilöstömäärä on kasvanut kolmen viime vuoden aikana, vuonna 2008 Lapin liitossa työskenteli 34 henkeä (tieto on henkilöstökertomuksesta 2008). Lapin liiton tehtävien luonteeseen kuuluu että henkilöstömäärä vaihtelee melko paljon.

Kaikkiaan 50 viraston työntekijästä yhdeksän on miehiä ja 41 naisia. (Tilanne 1.10.2011)

Aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toteutuminen

Lapin liitossa on laadittu tasa-arvosuunnitelma vuonna 1998. Se koostui toimenpiteistä jotka koskivat seuraavia osa-alueita:

- **Hakumenettely ja kuntayhtymän virkojen työsuhteiden täyttö**
- **Sisäinen haku ja uralla eteneminen**
- **Henkilöstön koulutus**
- **Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot**
- **Työolosuhteet**
- **Perhepoliittisten oikeuksien käyttö**

Nopean arvioinnin ja jäljempänä esitettävän tasa-arvoselvityksen perusteella voi sanoa että tuo aikaisempi tasa-arvosuunnitelma on toteutettu ja toteutunut erittäin hyvin. Tosin aikaa sen laatimisesta on kulunut 13 vuotta, ja niin pitkänä aikana tuloksia voi hyvällä syyllä edellyttääkin syntyvän.

2. Tasa-arvoselvitys

2.1. Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta – kyselytuloksia

Lapin liiton henkilöstölle tehtiin helmi-maaliskuun 2011 aikana kysely, jossa kartoitettiin henkilöstön käsityksiä siitä, miten tasa-arvo toteutuu Lapin liiton virastossa työpaikkana. Kysely toteutettiin Webropolilla, ja siihen vastasi 24 henkilöä, kun Lapin liitossa on ko. aikana ollut työssä hieman alle 50 henkeä – epämääräinen ilmaus johtuu siitä että työntekijämäärä on kyseisinä viikkoina ”elänyt” voimakkaasti, kun uusia työsuhteita on ollut alkamassa.

Monet työntekijät toivatkin esille että eivät halua vastata kyselyyn oltuaan töissä Lapin liitossa niin vähän aikaa. Tätä voinee pitää ymmärrettävänä ja saatujen vastausten määrää hyvänä.

24 vastaajasta 19 on naisia ja 5 miehiä. Suuri osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä, melko yleisesti kysymyksissä on vastausvaihtoehtoina ”toteutuu hyvin – toteutuu huonosti”, erilaisina variaatioina. Jälkeenpäin arvioituna jossakin kysymyksissä olisi mielellään saanut olla toisena osana selventävä kysymys, jossa vastaaja olisi saanut perustella kantansa.

Seuraavassa nostetaan esille joitakin keskeisiä tai tarkempia tuloksia.

Ylityöt

Kysymys 3: Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, josta olet saanut korvauksen?

Kysymys 4: oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, josta et ole saanut korvausta?

19 naisvastaajasta 13, eli reilu kolmannes, oli tehnyt viimeisen kuukauden aikana ylityötä, joista ei ole saanut korvausta. Viidestä miesvastaajasta neljä vastasi myöntävästi kyseiseen kysymykseen, siis suurempi osuus kuin naisvastaajista. Kukaan vastaaja ei ollut tehnyt ko. aikana ylityötä josta olisi saanut korvauksen. Ylityön tekeminen (sen kokeminen) ei kohdistu eri tavoin naisiin ja miehiin Lapin liitossa.

(Kokemukset ylityön tekemisestä, teettämisestä ja tarpeellisuudesta ovat ristiriitaisia Lapin liitossa. Virallisesti ylityötä ei kovin usein teetetä kenelläkään, ja jos sellaiseen velvoitetaan, siitä saa aina korvauksen. Asia on mielenkiintoinen ja henkilöstö kokee sen tärkeäksi, mutta ylityöongelmien käsittely ei kuitenkaan kuulu tähän selvitykseen sen enemmälti)

Tiimin työskentelytavat

Kysymys 9: Ovatko tiiminne työskentelytavat oikeudenmukaisia naisille ja miehille?

Neljän vastaajan mielestä oman tiimin työskentelytavat suosivat miehiä. Allekirjoittanut arvioi, että luku ei ole suuren suuri, mutta ei myöskään täysin satunnaisuuteen perustuva.

Palkkaus

Kysymys 10: Toteutuuko mielestäsi palkkaus oikeudenmukaisesti naisten ja miesten välillä?

12 vastaajan mielestä palkkaus ei Lapin liitossa toteudu oikeudenmukaisesti naisten ja miesten välillä, vaan palkkauksessa suositaan miehiä. Ko. vastaajat ovat kaikki naisia.

Kiusaaminen

Kysymys 15: Oletko kokenut itse tai nähnyt kiusaamista työpaikalla?

Kysymys 16: Jos olet kokenut tai nähnyt kiusaamista työpaikalla, kohdistuiko se – naiseen, vai – mieheen

10 vastaajaa on kokenut tai nähnyt kiusaamista työpaikalla. Yhdeksän vastaajan mukaan se kohdistui naiseen. Valitettavasti tämän kyselyn lipsahduksista yksi on se, että ei kysytty, onko kiusaamista tällä hetkellä vai onko sitä ollut joskus menneisyydessä. On tärkeää, että työsuojelusta vastaavat harkitsevat, onko asiaa selvitettävä tarkemmin – kohdistuipa kiusaaminen kumpaa sukupuolta edustavaan henkilöön tahansa.

Syrjintä sukupuolen perusteella

Kysymys 19: Koetko työpaikallamme tapahtuneen syrjintää sukupuolen perusteella?

Kysymys 20: Jos koet työpaikallamme tapahtuneen syrjintää sukupuolen perusteella, kohdistuiko se – mieheen vai –naiseen

Kuusi vastaajaa koki työpaikalla tapahtuneen syrjintää sukupuolen perusteella. Yksi vastaaja oli kokenut mieheen kohdistuvaa syrjintää, loput naiseen kohdistuvaa syrjintää.

Sukupuolinen häirintä

Kysymys 17: Oletko itse kokenut sukupuolista häirintää työpaikallamme?

Kukaan vastaajista ei ollut kokenut sukupuolista häirintää työpaikallamme Lapin liitossa.

3.1. Tehtävien vaativuuden arviointi – mitä se paljastaa sukupuolten näkökulmasta

Lapin liitossa on vuoden 2011 aikana ollut käynnissä KVTES:n edellyttämä työn vaativuuden arviointi, TVA, jota tehdään Lapin liitossa tässä muodossa ensimmäistä kertaa. Tasa-arvokartoitusta tehtäessä on hyvä katsoa TVA:n tuloksia JA TVA:n tekoprosessia: ilmeneekö prosessissa tai sen tuloksissa eroja sukupuolten välillä?

Asiassa olisi tilaa syvälliseenkin analyysiin mutta sellaiseen ei Lapin liiton tasa-arvotyössä tai Lapin liiton osuudessa Lapin Letka-hankkeessa ole resursseja. Tämän kirjoittaja – TVA-työryhmän jäsen – tyytyy analysoimaan TVA:n dokumentteja melko pinnallisesti, sukupuolinäkökulmasta.

Lapin liitossa on 30.9.2011 työssä 9 miestä ja 42 naista. Työn vaativuuden arvioinnissa arvioidaan – ainakin tällä ensimmäisellä kerralla - muut kuin johtoryhmän jäsenten tehtävät. **Lapin liitossa työskentelevistä miehistä kolmannes on mukana johtoryhmässä** eikä kuulu tällä kertaa tehtävän TVA:n piiriin. (Lapin liitossa työskentelevistä naisista alle 10 prosenttia kuuluu johtoryhmään.)

Tehtävien vaativuus ilmaistaan luonnollisesti numeroina. TVA on 25.10. sikäli kesken, että työntekijät eivät vielä ole saaneet kommentoitavakseen omien tehtäviensä arviointeja ja niistä esitettyjä ”pisteitä”. 25.10.2011 on sellaisten tehtävien vaativuus, joita ko. hetkellä hoitaa nainen, keskimäärin 20,33. Miesten ko. ajankohtana hoitamien tehtävien vaativuus on keskimäärin 19,66.

Niissä tehtävissä, joihin TVA tehdään, naiset ja miehet jakautuvat melko tasaisesti vaativuudeltaan eriasteisiin tehtäviin – tai pikemminkin voi sanoa, että työpaikan harvat miehet ovat vaativuudeltaan melko vaihtelevissa tehtävissä.

2.2. Palkkakartoitus

	Miehet, keskiarvo €	Naiset, keskiarvo €	Miehet (pl jory), keskiarvo €	Naiset (pl jory) keskiarvo €
Tehtäväkohtainen palkka	3508	3027	2737	2866
Kokonaispalkka	3819	3269	2945	3081

Taulukossa on esitetty tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvo sukupuolittain ja kokonaispalkkojen keskiarvo sukupuolittain, sekä koko henkilöstön osalta että johtoryhmän ulkopuolisen henkilöstön osalta.

Lapin liiton virastossa työskenteleville 1.10. 2011 maksetuista palkoista on laskettu keskiarvot sukupuolittain. Olisi mielekästä verrata TVA:n tuloksia ja palkkakartoitusta rinnakkain. Johtoryhmään kuuluvat eivät ole TVA:n piirissä. Siksi on laskettu keskiarvot sekä *koko* viraston henkilöstön palkoista sukupuolittain, että muiden kuin johtoryhmään kuuluvien palkoista sukupuolittain.

Muiden kuin johtoryhmään kuuluvien palkat (ts. TVA:n 2011 piiriin kuuluvien palkat)

Johtoryhmän ulkopuolella naisten kokonaispalkkojen keskiarvo on 3081 euroa ja miesten kokonaispalkkojen keskiarvo 2945 euroa. Tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot ovat: naisilla 2866 euroa ja miehillä 2737 euroa.

Kaikkien työntekijöiden palkat, ml. johtoryhmän jäsenet

Kun kaikki työntekijät otetaan mukaan laskuihin, on naisten kokonaispalkkojen keskiarvo 3269 euroa ja miesten 3819 euroa. Tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot ovat naisilla 3027 ja miehillä 3508 euroa.

Johtoryhmään kuuluvien miesten keskipalkka on huomattavasti korkeampi kuin johtoryhmän naisten keskimääräinen palkka. Ero johtuu yksinomaan yhden tehtävän (maakuntajohtaja) muita korkeammasta palkasta. Jos maakuntajohtajan palkka jätetään pois laskuista, johtoryhmän naiset ansaitsevat keskimäärin enemmän kuin johtoryhmän miehet.

Samaa työtä tekevillä miehillä ja naisilla on Lapin liitossa lähtökohtaisesti sama palkka. Aluehallinnon uudistus pari vuotta sitten aiheutti poikkeuksen tähän. Tosin Lapin liitossa on, vastuualuepäälliköt poisluettuna, vain harvoja tehtäviä tai tehtävänimikkeitä joissa nainen ja mies tekevät samaa työtä.

Palkkakartoituksen perusteella voi tehdä vain rajoitetusti johtopäätöksiä näin pienessä perusjoukossa. On tyydyttävä siihen tulokseen että palkkakartoituksesta ei ilmene suuria ongelmia sukupuolinäkökulmasta. Miesten vähäinen lukumäärä tuo miesten palkoista laskettuun keskiarvoon sattumanvaraisuutta ja yksittäiset palkat vaikuttavat melko vahvasti miesten keskipalkkaan.

3. Yhteenveto ja toimenpiteitä

Miesten ja naisten sijoittuminen palkkatasoltaan ja vaativuudeltaan eritasoiisiin tehtäviin on Lapin liitossa sen olemassaoloaikana, vuoden 1995 jälkeen, muuttunut radikaalisti. Sellaisissa tehtävissä, joista maksetaan korkeampaa palkkaa, on palkkakartoituksen perusteella entistä useammin naisia. Kehitys on ollut vuonna 1998 laaditun tasa-arvosuunnitelman mukaista. Tulos ja tilanteen pysyvyys on kaukana itsestäänselvydestä, minkä osoittavat esimerkiksi suomalaisesta työelämästä, myös kunta-alasta tehdyt tutkimukset ja selvitykset.

Naisten tällä hetkellä hoitamat tehtävät ovat keskimäärin aavistuksen verran vaativampia miesten hoitamiin tehtäviin verrattuna. Miesten pieni lukumäärä työpaikalla tuo sattumanvaraisuutta tällaisiin lukuihin ja niiden perusteella tehtäviin vertailuihin.

Se, että naisten keskipalkka on korkeampi kuin miesten (jos maakuntajohtajan palkka jätetään pois laskuista), ei välttämättä tarkoita sitä että työn vaativuus tulee oikeudenmukaisesti otetuksi huomioon palkassa – tehtävän haltijan sukupuolesta riippumatta. Asiaan on kiinnitettävä huomiota aina työn vaativuuden arviointia päivitettäessä.

Tasa-arvon toteutumista koskevia *kokemuksia* tarkasteltaessa käy ilmi että naiset kokevat jonkin verran miehiä suosittavan palkkauksessa. Palkkakartoitus ei vahvista että kokemus olisi aiheellinen. Kuitenkin on muistettava että naisten kokemukset ovat Lapin liitossa työskentelyn ajalta, jopa monien vuosien varrelta, kun palkkakartoitus 1.10. 2011 on vain yhden hetken tilanne.

Sen perusteella mitä henkilöstö on kyselyssä ja muutoinkin tuonut esille, tasa-arvoepäkohdat Lapin liitossa eivät yksinomaan eivätkä edes pääasiassa liity sukupuoleen, vaan muihin ominaisuuksiin tai ryhmiin kuulumisiin.

Suosituksia:

Vuoden 2011-2013 aikana tasa-arvon toteutumista Lapin liitossa edistetään seuraavasti:

Ehkäistään ammattien eriytymistä sukupuolittain:

Kannustetaan sekä miehiä että naisia kaikkiin avoimina oleviin tehtäviin. Rekrytoinnin yhteydessä suhtaudutaan avoimesti kumman tahansa sukupuolen edustajan valintaan, oli kysymyksessä minkä vaatavuustason tehtävä hyvänsä. Paikkaa auki julistettaessa kiinnitetään huomiota siihen että tehtävänimikkeen ei pitäisi herättää mielikuvaa tehtävän sukupuolisidonnaisuudesta. Hakuilmoituksessa voi joissakin tapauksissa olla hyvä mainita, että tehtävä sopii sekä naisille että miehille.

Edistetään tehtävien oikeudenmukaista jakautumista sukupuolittain

Joskus Lapin liitto saa hoidettavakseen uusia tehtäviä, suurempia tai pienempiä vastuita. On pidettävä huoli siitä että tehtävät jaetaan tasapuolisesti. Ne eivät saa jakautua sukupuolen mukaan niin, että *vaativat =kuormittavat* osatehtävät kasautuvat toiselle sukupuolelle, kuten joskus

työelämässä tapahtuu, ja *vaativat =mielenkiintoiset* haasteet ja mahdollisuudet toiselle sukupuolelle, kuten joskus tapahtuu.

Tehtävien vaativuus arvioidaan ja tehtäväkuvaukset tehdään sukupuolineutraalisti

Kun laaditaan tehtäväkuvauksia, erityisesti uusiin tehtäviin, ja kun arvioidaan tehtävien vaativuutta, noudatetaan sukupuolineutraaliutta. Tarvittaessa tehdään esimerkiksi parivertailu sellaisen tehtävän kanssa, jota hoitaa toisen sukupuolen edustaja.

Ehkäistään sukupuolisen häirinnän ja kiusaamisen esiintymistä työpaikalla

Lapin liitossa on syytä vaalia sitä vallitsevaa tilannetta että sukupuolinen häirintä ei kuulu työpaikallemme. Kiusaamisen kokemuksiin, joita on, pitää työsuojelutoimikunnan kiinnittää huomiota ja ryhtyä tarvittaessa toimenpiteisiin. Lapin liitossa on ohjeistus siitä miten toimitaan kiusaamis- ja häirintätilanteissa.

Edistetään perhevapaiden käyttöä tasapuolisesti molemmilla sukupuolilla

Lapin liitossa on viime vuosina totuttu siihen, että myös miehet pitävät perhevapaita. Pidetään huolta siitä että tämä kulttuuri vallitsee jatkossakin.

Seurataan tasa-arvon toteutumista työpaikalla

Tasa-arvotilannetta seurataan säännöllisesti:

- Palkkakartoitus tehdään vähintään 3 vuoden välein
- Henkilöstökertomuksessa ainakin joitakin keskeisiä muuttujia tarkastellaan sukupuolittain. Jos jotkut ilmiöt näyttävät kasautuvan jommallekummalle sukupuolelle, asiaan kiinnitetään huomiota ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.
- Tasa-arvokysely tehdään vähintään 3 vuoden välein, ellei ilmene tarvetta tehdä sitä aikaisemmin / useammin. Sen toteuttamisesta vastaa työsuojelutoimikunta

Tiedotetaan tasa-arvosuunnitelmasta henkilöstölle

Tiedottamisesta henkilöstölle vastaa hallintojohtaja / työsuojelutoimikunta.