



**PELKOSENNIEMEN
KUNNAN
HENKILÖSTÖPOLIITTINEN
TASA-ARVOSUUNNITELMA
VUOSILLE 2013 – 2015**

SISÄLLYS

Kunnanvaltuusto § 61/2012

| | |
|--|---|
| HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA | 3 |
| 1 JOHDANTO | 3 |
| 2 TASA-ARVOSELVITYS | 4 |
| 2.1 Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin..... | 4 |
| 2.2 Palkkakartoitus..... | 4 |
| 2.3 Työhyvinvointikysely 2012..... | 5 |
| 2.4 Tasa-arvokoulutus 2012 | 6 |
| 3 TASA-ARVOA EDISTÄVÄT TAVOITTEET JA TOIMENPITEET | 7 |
| 4 TIEDOTUS JA TOIMENPITEIDEN SEURANTA | 8 |
| 5 SUUNNITELMAN PÄIVITTÄMINEN..... | 8 |

Kannen kuva: Isokuru, Jaana Koskela 2012

HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

1 JOHDANTO

Pelkosenniemen 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
- käynnistettäviksi 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 käytettävissä 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-arvotyöryhmän muodostaa Pelkosenniemen kunnan työsuojelupäällikkö ja kaksi työsuojeluvaltuutettua sekä palkka-asiamies (Khall § 67 / 2012). 31.8.2012 he olivat Panu Leinonen, Mika Parviainen, Päivi Rautiainen ja Jaana Koskela. Tasa-arvotyöryhmän perusti kunnanhallitus yhteistoiminta-aelimen esityksestä.

2 TASA-ARVOSELVITYS

2.1 Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin

1.5.2012 kunnan henkilöstömäärä oli 63, joista naisia oli 49 (n. 78 %) ja miehiä 14 (n. 22 %). Lukuun sisältyy vakinainen henkilöstö. Henkilöstön keski-ikä 1.5.2012 oli 51,6 vuotta. Naisten keski-ikä oli 52,4 vuotta ja miesten 50,7 vuotta.

Naiset ovat enemmistönä kaikissa tehtäväryhmissä paitsi teknisessä toimessa. Pelkästään naisia on ruokapalvelu- ja siivoushenkilöstössä, sen sijaan teknisessä henkilöstössä on pelkästään miehiä.

[Liitteenä 1](#) taulukko naisten ja miesten jakautumisesta tehtäväryhmittäin.

2.2 Palkkakartoitus

Työryhmä on tehnyt perusteellisen palkkakartoituksen työskentelyn tueksi. Tasa-arvosuunnitelman liitteeksi on laadittu kooste, jossa on huomioitu työntekijöiden tietosuoja.

Pelkosenniemen kunnan johtoryhmässä on kolme naista ja kaksi miestä, mikä prosentteina on 60/40%. Esimiestehtävissä naisia on neljä ja miehiä on viisi eli 45/55%. Pelkosenniemen kunnassa ei ole perusteettomia palkkauseroja samanlaisissa tehtävissä

olevien naisten ja miesten välillä. Tietyn tehtäväryhmän sisällä miesten ja naisten välisiä palkkaeroja selittää tehtävän vaativuudet. Tehtäväryhmän sisällä on siis vaativuudeltaan erilaisia tehtäviä.

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 Työhyvinvointikysely 2012

Pelkosenniemen kunnan henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua työhyvinvointikyselyyn toukokuussa 2012. Kyselyyn vastasi 74% henkilöstöstä, 39 naista ja 12 miestä. Kyselyn toteutti Lapin yliopisto ja se pohjautui TTL:n työhyvinvointi-indeksiin. Kyselyssä oli yksi avokysymys, joka koski tasa-arvon kokemista työpaikalla.

Pelkosenniemen kunnan työhyvinvointi-indeksi on 63 (normaali indeksi 60-70 vaihteluväli). Yhtenä taustamuuttajana kyselyssä oli sukupuoli. Analyysissä ei tullut esiin merkittäviä eroja naisten ja miesten välillä. Mutta kokonaisindeksissä havaittiin ero naisten ja miesten välillä.

Sukupuolten välillä erot ovat selvempiä miesten eduksi (työyhteisöindeksi). Tätä selittää se, että yksittäisten kysymysten vastausten mukaan miehet:

- Saavat enemmän tukea esimieheltään
- Kokevat työilmapiirin vähemmän kireänä sekä tukevana ja kannustavana
- Käyvät enemmän kehityskeskusteluita
- Saavat vaikuttaa ja kokevat työssään kehittymismahdollisuuksia

Tulosta tulkittaessa on huomioitava nais- ja miesvastaajien lukumäärä.

Työyhteisöindeksi

| Keski-arvot | Kaikki vastajat n=51 | Hoito-henkilöstö n=24 | Muu henkilöistö n=27 | Nainen n=39 | Mies n=12 |
|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------|--------------|
| Työyhteisön toimivuus | 30,0 | 29,9 | 30,4 | 29,3 | 32,8 |
| Yksilövoimavarat | 33,0 | 32,8 | 33,1 | 32,4 | 34,9 |
| Työyhteisöindeksi | 63,0 | 62,7 | 63,5 | 61,7 | 66,7 |

Taulukko 1 Pelkosenniemen kunnan työyhteisöindeksi (05/2012)

Kysyttäessä tasa-arvon kokemista työpaikalla kysymykseen vastanneista puolet koki tasa-arvon toteutuvan hyvin työyhteisössään tai ei ainakaan nähnyt siinä isoja epäkohtia.

2.4 Tasa-arvokoulutus 2012

Johtoryhmälle ja luottamusmiehille järjestettiin 24.5.2012 tasa-arvokoulutustilaisuus, jonka kouluttajina toimivat Lapin Letka – hankkeen suunnittelijat Heli Alaräisänen ja Joni Minkkinen. Lapin Letka on tukenut tasa-arvosuunnitelman laatimista tapaamisilla sekä sähköposti- ja muulla keskustelulla.

Kunnan palkanlaskija ja palkka-asiamies osallistuivat palkkakartoituskoulutukseen 30.5.2012 Rovaniemellä.

Työryhmä on kiinnittänyt erityisesti huomiota seuraaviin työhyvinvointikyselyn tuloksissa ja tasa-arvokoulutuksissa esiin tulleisiin kohtiin:

- koulutuksiin osallistumisen seuranta
- kehityskeskustelut
- tiedonkulku

jotka on valittu tasa-arvosuunnitelman kehittämiskohteiksi.

3 TASA-ARVOA EDISTÄVÄT TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

| KEHITTÄMISKOHDE | TAVOITE | TOIMENPIDE | VASTUUTAHO |
|----------------------------------|--|--|---|
| 1. Koulutusseuranta | Tasa-arvoinen mahdollisuus osallistua koulutuksiin | Yksiköittäin kerätään koulutukseen osallistumiset, kalenterivuositain | Yksikön esimies, joka toimittaa tiedot palkanlaskijalle (vuosittain tammikuun loppuun mennessä) |
| 2. Kehityskeskustelut | Kehityskeskustelut käydään säännöllisesti | Selvitetään kehityskeskustelukäytännöt eri yksiköissä | Palkka-asiamies koordinoi, esimiehet toteuttaa |
| 3. Sisäinen tiedottaminen | Tiedonkulku on toimivaa kaikissa yksiköissä | Selvitetään sisäisen tiedottamisen hyvät käytännöt ja levitetään niitä | Johtoryhmä ja esimiehet |

4 TIEDOTUS JA TOIMENPITEIDEN SEURANTA

Kunnanjohtaja esittelee valtuuston hyväksymän tasa-arvosuunnitelman henkilöstölle. Suunnitelma on luettavissa kunnan kotisivuilla.

5 SUUNNITELMAN PÄIVITTÄMINEN

Suunnitelma on voimassa vuosina 2013 – 2015.

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

Tasa-arvon edistämiseksi suunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden toteutumista seurataan ja tehdään vuosittain tasa-arvotyöryhmässä, joka raportoi kunnanhallitukselle sekä henkilöstölle.

Liite 1 Erittely Naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin kunnassa

| TEHTÄVÄRYHMÄ KUNNASSA | NAISIA LKM. | MIEHIÄ LKM. | YHT. LKM | NAISIA % | MIEHIÄ % |
|--|-------------|-------------|-----------|------------|------------|
| Johto-, hallinto- ja toimistohenkilöstö | | | 7 | 71 | 29 |
| kanslisti | 1 | | 1 | 100 | |
| palveluneuvoja | 1 | | 1 | 100 | |
| palkanlaskija | | 1 | 1 | | 100 |
| kunnanjohtaja | | 1 | 1 | | 100 |
| kunnansihteeri | 1 | | 1 | 100 | |
| kirjanpitäjä | 1 | | 1 | 100 | |
| Mikrotukihenkilö | | 1 | 1 | | 100 |
| Opetushenkilöstö, kulttuuri ja vapaa-aika | | | 13 | 69 | 31 |
| Luokanopettaja | 1 | 2 | 3 | 33 | 67 |
| Lehtori | 2 | 1 | 3 | 67 | 33 |
| nuoriso-liikuntasihiteeri | | 1 | 1 | | 100 |
| Erityisopettaja | 1 | | 1 | 100 | |
| Tuntiopettaja | 1 | | 1 | 100 | |
| Kanslisti | 1 | | 1 | 100 | |
| Koulunkäyntiavustaja | 2 | | 2 | 100 | |
| Rehtori | 1 | | 1 | 100 | |
| Sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö | | | 31 | 94 | 6 |
| Sosiaalityöntekijä | 1 | | 1 | 100 | |
| Vastaava sairaanhoitaja | 1 | | 1 | 100 | |
| Perushoitaja/lähihoitaja | 11 | | 11 | 100 | |
| Kodinhoitaja | 2 | | 2 | 100 | |
| Laitosapulainen | 5 | | 5 | 100 | |
| Kodinhoitaja | 4 | | 4 | 100 | |
| Askartelunohjaaja | | 1 | 1 | | 100 |
| kanslisti | 1 | | 1 | 100 | |
| Lastentarhanopettaja | | 1 | 1 | | 100 |
| Lastenhoitaja | 1 | | 1 | 100 | |
| Päivähoitaja | 3 | | 3 | 100 | |
| Ruokapalveluhenkilöstö | | | 3 | 100 | |
| Keittiöapulainen | 1 | | 1 | 100 | |
| Keittäjä | 2 | | 2 | 100 | |
| Siivoushenkilöstö | | | 4 | 100 | |
| Siivoja | 4 | | 4 | 100 | |
| Tekninen henkilöstö | | | 5 | | 100 |
| Rakennusmestari | | 1 | 1 | | 100 |
| Rakennustarkastaja | | 1 | 1 | | 100 |
| Kiinteistönhoitaja/talonmies | | 2 | 2 | | 100 |
| Kanslisti | | 1 | 1 | | 100 |
| Tuntipalkkaiset | | | | | |
| Palkkatuetut henkilöt | | | | | |
| Projektityöntekijät | | | | | |
| YHTEENSÄ | 49 | 14 | 63 | 78 | 22 |

PALKKAKARTOITUS PELKOSENNIEMEN KUNNASSA 1.5.2012

| | Lukumäärä | | Tehtäväkohtainen palkka keskim e/kk | | Palkkaero % |
|--------------------|-----------|--------|-------------------------------------|--------|-------------|
| | Naiset | Miehet | naiset | miehet | |
| Ylin johto | 3 | 2 | 3496 | 4728 | 35 |
| Toimistohenkilöstö | 5 | 3 | 1977 | 1942 | 1 |
| Esimiestehtävät | 1 | 3 | 2381 | 2424 | 1 |
| Hoitotehtävät | 24 | 0 | 1982 | | |
| Kiinteistöhuolto | 4 | 2 | 1803 | 1841 | 2 |
| Ruokahuolto | 3 | | 1786 | | |
| Vapaa-aikatyönt. | 1 | 1 | 1920 | 2101 | 8 |
| Opettajat | 4 | 3 | 2690 | 2637 | 2 |
| Koulunk.avustaja | 2 | 0 | 1963 | | |
| Lehtori osa.aik | 1 | | 1136 | | |