



# YLITORNION KUNNAN TASA-ARVOSUUNNITELMA VUOSILLE 2011 -2013

AIVAN  
SANA  
MULLE



# SISÄLTÖ

1	Johdanto.....	3
	1.1 Tasa-arvolaki.....	6
	1.2 Ylitornion kunnan tasa-arvotyöryhmä.....	6
2	Tasa-arvon nykytilan kartoitus ja arviointi.....	7
	2.1. Tehtävien sukupuolen mukainen jakautuminen.....	8
	2.2 Ikä.....	9
	2.3 Työaika.....	9
	2.4 Sairauspoissaolot.....	11
	2.5 Palkkakartoitus.....	11
	2.6 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	12
	2.7 Koulutukseen osallistuminen ja kehittymismahdollisuudet.....	12
3	Tasa-arvokyselyn tulokset.....	13
	3.1 Ylityöt.....	14
	3.2 Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen.....	14
	3.3 Työilmapiiri ja johtaminen.....	15
	3.4 Jaksaminen.....	16
	3.5 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen.....	17
	3.6 Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	20
	3.7 Tasa-arvo.....	21
4	Tasa-arvoa edistävät tavoitteet ja toimenpiteet	25

## LIITE 1 ERITTELY NAISTEN JA MIESTEN SJOITTUMISESTA ERI TEHTÄVIIN

# 1. JOHDANTO

## 1.1. Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain (8.8.1986/609) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä (1 §). Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 §).

Työelämän tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläistä arvostusta, samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä, tasa-arvoista urakehitystä, yhtä hyviä mahdollisuuksia yhdistää työ ja vanhemmuus sekä vapautta seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta.

Työpaikoilla keskeisimmät syyt tasa-arvosuunnittelun käynnistämiseen ovat olleet Työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen, lain vaatimus sekä tasa-arvotyöpaikan perusarvona. Muita syitä ovat henkilöstön hyvinvoinnin ja sitoutumisen tukeminen, henkilöstön aktiivisuus ja aloitteellisuus asiassa, myönteinen vaikutus rekrytoinnissa ja yleensä myönteinen julkisuuskuva yrityksestä.

Tasa-arvosuunnitelma on suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämisestä työpaikalla. Suunnitelmaa päivitetään vuosittain ja sen tulee sisältää vuosittaiset toimenpiteet syrjinnän estämiseksi sekä tasa-arvon edistämiseksi ja se koskee erityisesti palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja. Suunnitelmaan voidaan liittää myös laajasti muita yhdenvertaisuusasioita. Tasa-arvosuunnitelma on pakollinen työpaikalla, jossa henkilöstöä on säännöllisesti vähintään 30. Työnantaja vastaa suunnitelman tekemisestä (6 a §).

Lain mukaan suunnitelmassa tulee olla (6 a §)

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta eli erittely naisten miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus
2. selvitykseen pohjautuvat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
3. arvio aikaisempien tasa-arvotoimenpiteiden toteutuksesta ja niiden tuloksista



Tasa-arvosuunnitelma on väline, jonka avulla tasa-arvotoimintaa voidaan suunnitella, toteuttaa, arvioida ja seurata.

Tasa-arvosuunnitelma tehdään työpaikan omiin tarpeisiin. Tasa-arvolain osoittamat tasa-arvon kehityskohteet vastaavat hyvin arkikokemuksia siitä, mitä muutoksia työpaikoilla tarvitaan. Tarpeen ovat sekä syrjintään puuttuminen että tasa-arvon kehittämistoimet.

Tasa-arvoinen työhönotto, työtehtävien tasapuolinen jakaminen ja urakehityksen mahdollistaminen molemmille sukupuolille sekä työolojen kehittäminen purkavat parhaimmillaan jakoa ”ukkojen” ja ”akkojen” töihin.



## 1.2. Ylitornion kunnan tasa-arvotyöryhmä

Kunnanjohtaja on 19.3.2010 § 9 nimennyt Ylitornion kunnan tasa-arvotyöryhmään Maarit Honkaniemen, Tarja Juvanin, Marjaana Liikalan ja Mika Nevalan. Työryhmän tehtävänä on valmistella kunnan ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma ja tehdä vuosittain arvio sen toteutumisesta YT-ryhmälle sekä tarvittaessa tehdä esityksiä YT-ryhmälle tasa-arvosuunnitelman päivittämiseksi.

Ylitornion kunnan tasa-arvosuunnitelman valmistelemista varten toteutettiin syyskuussa 2010 koko kunnan henkilöstölle tarkoitettu tasa-arvokysely. Kyselyn tuloksia on käytetty yhdessä henkilöstöhallinnon tilastotietojen kanssa tasa-arvosuunnitelman valmistelussa. Tasa-arvosuunnitelma päivitetään vuosittain.

Sukupuolten tasa-arvoa työssä ja koulutuksessa edistävä Lapin Letka – hanke on tukenut Ylitornion kunnan tasa-arvotyöryhmän toimintaa ja järjestänyt työryhmälle ja muulle henkilöstölle tasa-arvokoulutusta. Lapin Letka – hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja rahoittajaviranomaisena toimii Lapin ELY-keskus. Suunnitelmassa esiintyvät kuvat ovat tuotettu hankkeessa.



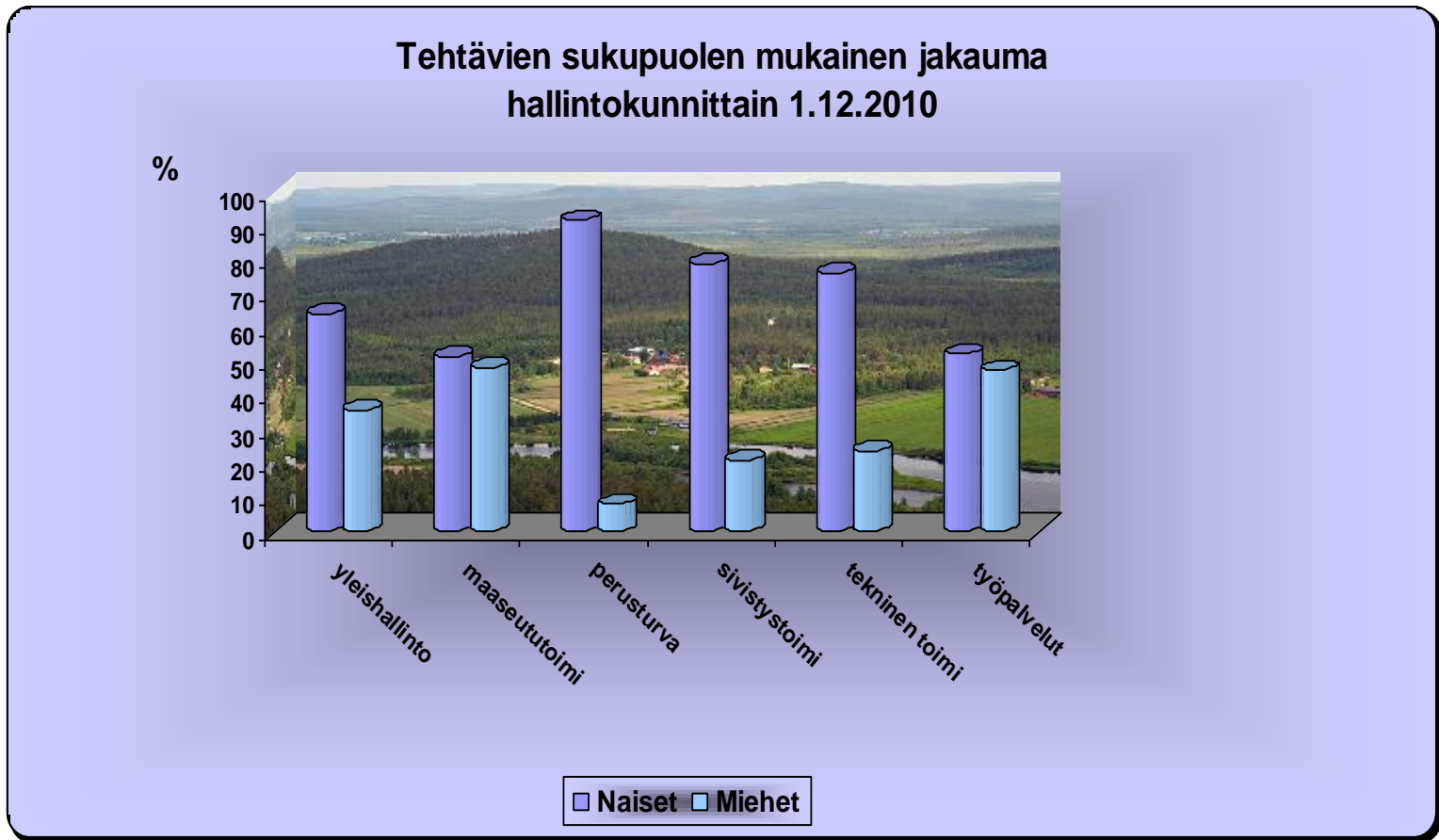
## 2. TASA-ARVON NYKYTILAN KARTOITUS JA ARVIOINTI

Tasa-arvosuunnitelman laatimista varten on tehty Ylitornion kunnan tasa-arvon peruskartoitus. Kartoitus perustuu käytettävissä oleviin tilastotietoihin, henkilöstökertomukseen, tasa-arvokyselyn tuloksiin sekä muihin työpaikkoja koskeviin tietoihin. Selvityksessä on käytetty pääosin vuoden 2009 tietoja. Mikäli kyseessä on jokin muu vuosi, siitä mainitaan erikseen.

### 2.1. Tehtävien sukupuolen mukainen jakautuminen

Kunnan henkilöstöstä on naisia 75,7 % (352) ja miehiä 24,3 % (113). Kaikista naisvaltaisista osastoista on perusturva, jonka työntekijöistä 90 % on naisia. Miehiä on eniten talonmieskeskuksessa sekä vesi- ja viemärlaitoksella. Naisvaltaisimpia ammatteja on hoito- ja toimistotyössä sekä päivähoitossa. Johtoryhmän jäsenistä kolmasosa on naisia. Esimiehistä 64 % on naisia ja miehiä 36%. Kaavio 1

# Kaavio 1. Tehtävien sukupuolen mukainen jakauma





## 2.2. Ikä

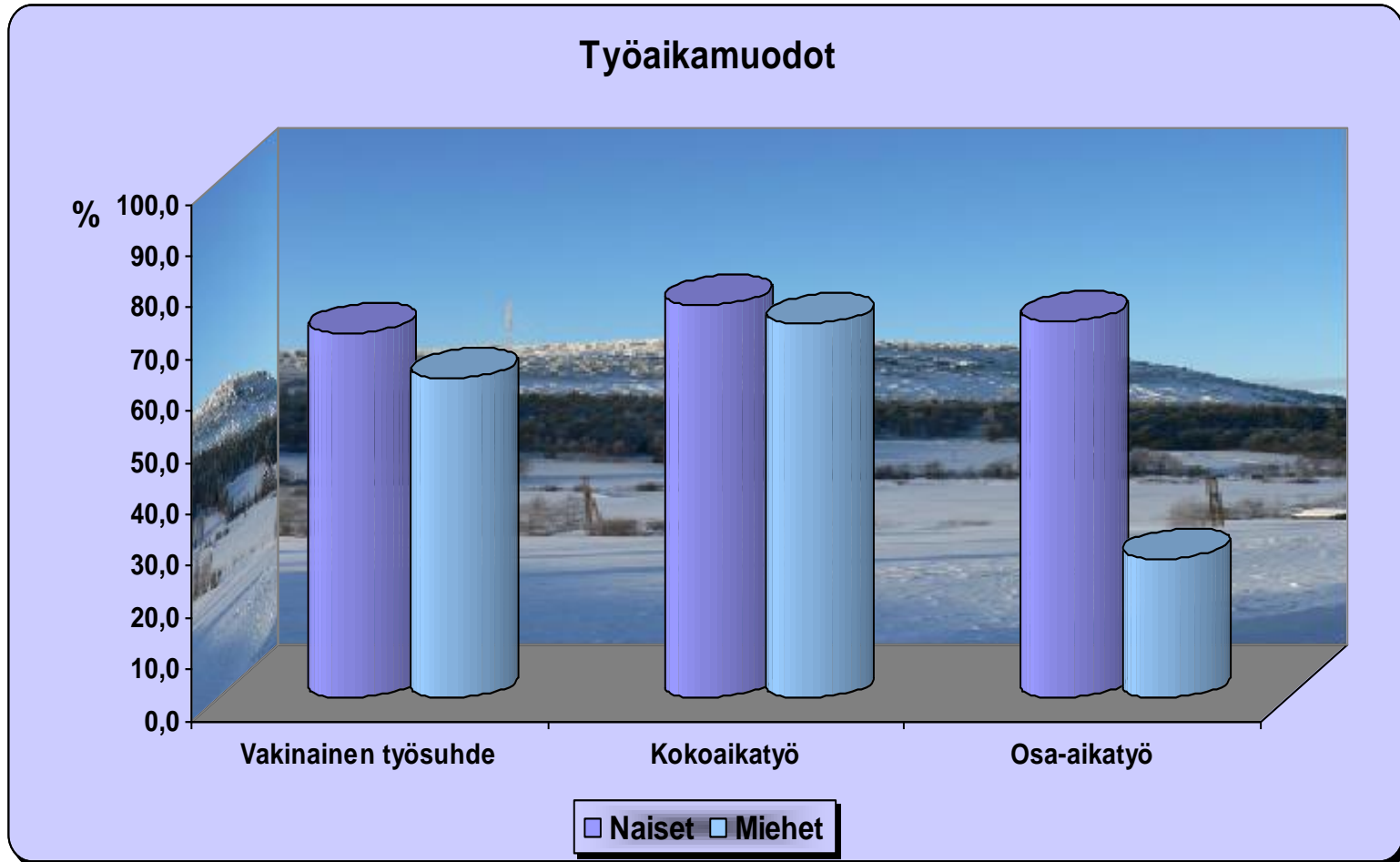
Koko henkilöstön keski-ikä on 46,6 vuotta. Miesten ja naisten keski-ikässä ei ole oleellista eroa. Vuonna 2009 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,5 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

## 2.3. Työaika

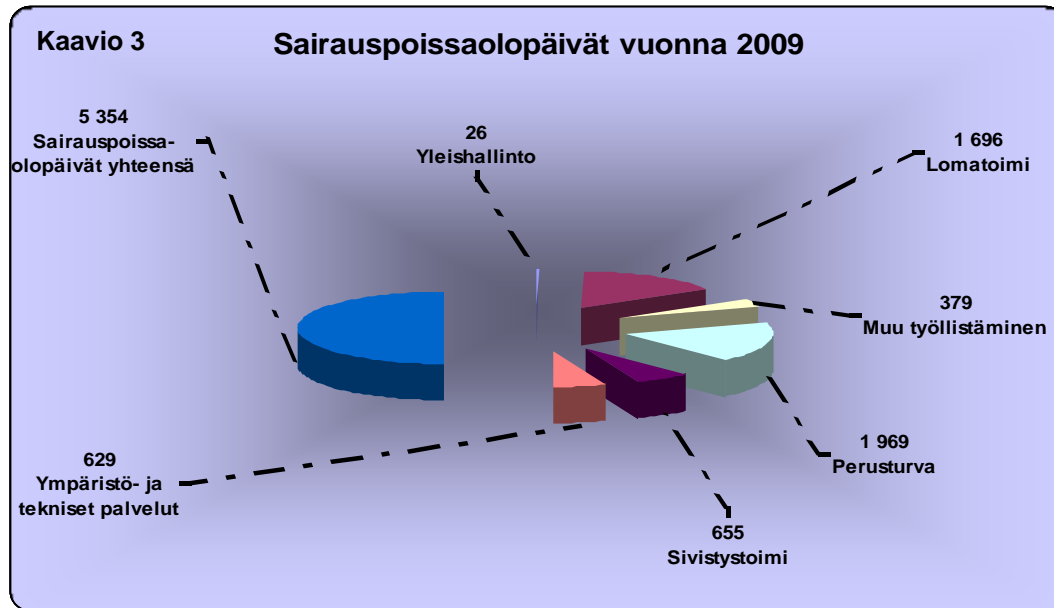
Suurin osa Ylitornion kunnan työntekijöistä noudattaa yleistyöaikaa, toimistohenkilöstö toimistotyöaikaa ja terveyskeskuksen, vanhustyön ja toimintakeskuksen ja päiväkodin henkilöstö noudattaa suurimmalta osin jaksotyöaikaa. Lisäksi on erityismääräyksiä seuraavilla ammattiryhmillä: päivähoidon kasvatushenkilöstö, perhepäivähoitajat, maatalouslomittajat. Myös lääkäreillä ja opetushenkilöstöllä ja sosiaalityöntekijöillä on omat määräyksensä.

Henkilöstöstä 68,4 % työskentelee vakinaisessa työsuhteessa: naisista 70,7 % ja miehistä 61,9 %. Kokoaikatyötä tekee 60,2 %, eikä tältä osin ole eroa naisten ja miesten osalta. Osa-aikatyössä olevien naisten osuus on huomattavasti suurempi (73,0 %) kuin miesten osuus (27,0 %). *Kaavio 2*

## Kaavio 2. Työaikamuodot



## 2.4. Sairauspoissaolot



Naisten ja miesten sairauspoissaolojen vertailu ei hallintokuntien välillä ole tarkoituksenmukaista, koska hallintokunnat ovat naisvaltaisia lomatoiminta lukuun ottamatta.

Vuonna 2009 lomatoimen sairauspoissaolot jakautuivat naisten ja miesten kesken puoleksi.

## 2.5. Palkkakartoitus

Ylitorniolla samasta työstä maksetaan työn vaativuuteen, tehtävään ja henkilön ammattitaitoon sekä muuhun osaamiseen perustuva palkka. Sukupuolten palkkaerojen varsinaisena syynä on työmarkkinoiden ja työnjaon eriytyminen sukupuolen mukaan. Sukupuolten palkkaerojen keskeiset syyt löytyvät siitä, miten naiset ja miehet valikoituvat eri aloille ja eri tehtäviin. Ylitorniolla ei samassa tehtävässä työskentelevillä ole palkkaeroja. Palkkaeroja selittää lähinnä naisalojen matalapalkkaisuus.

## 2.6. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Perhevapaat ovat edelleen valtaosin naisten asia. Ylitornion kunnan palveluksessa olevilla naisilla ja miehillä on samanlaiset mahdollisuudet pitää perhevapaita. Perhevapaiden pidossa on kyse perheen omasta valinnasta, mutta kyse on myös asenteellisista ja taloudellisista seikoista.

## 2.7. Koulutukseen osallistuminen ja kehittymismahdollisuudet

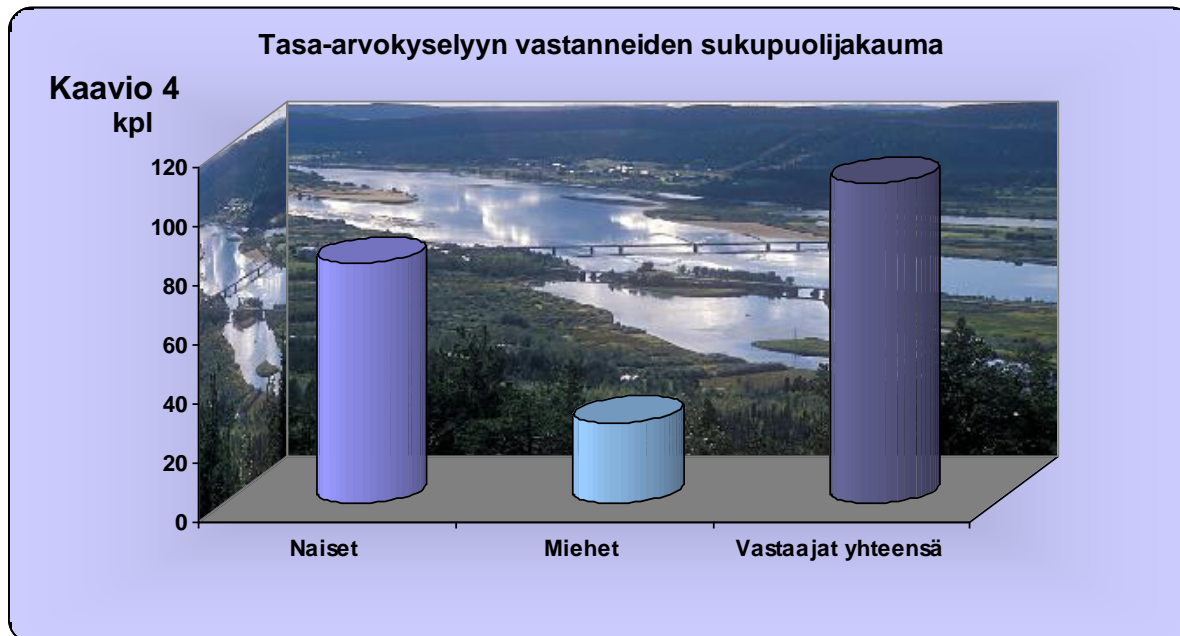
Kehittymismahdollisuuksien osalta Ylitornion kunnan henkilöstöhallinnollisista ja muista järjestelmistä ei ole ilman kohtuuttoman suurta ”käsityötä” mahdollista tehdä luotettavaa selvitystä kehittymismahdollisuuksien toteutumisesta tasa-arvonnäkökulmasta.



### 3. TASA-ARVOKYSELYN TULOKSET

Tasa-arvokysely toteutettiin syyskuussa 2010. Kyselyllä haluttiin kartoittaa Ylitornion kunnan henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnin ja tasa-arvon toteutumisesta työpaikoilla. Kysely sisälsi kysymyksiä mm. työilmapiiristä, johtamisesta sekä syrjinnästä. Nettipohjainen kyselytyökalu on kehitetty ESR-rahoituksella Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa.

Kyselyyn tuli 108 vastausta ja vastausprosentti oli 23,2%. Vastaajista oli naisia 81 kpl (75 %) ja miehiä 27 kpl (25 %). Esimiehiä vastaajista oli 18,5 %. Vastaajista 30- vuotiaita oli 6,5 %, 31– 40-vuotiaita 12 %, 41–50-vuotiaita 32,4 % ja 50-vuotiaita tai yli oli 49,1 %.



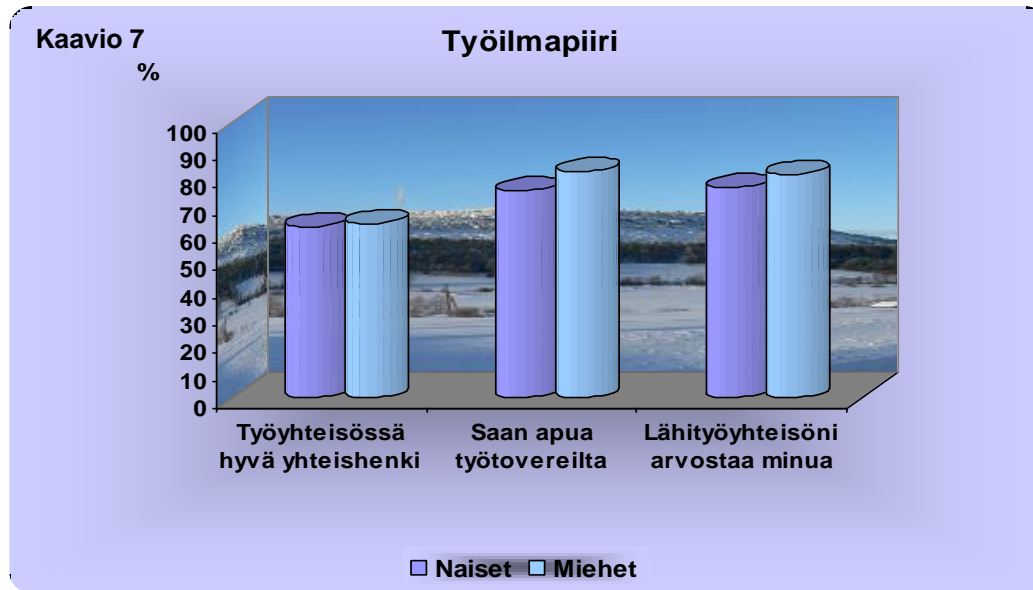
### 3.1. Ylityöt

Vastaajista 44 % oli viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä. 70 % niistä vastaajista, jotka ovat tehneet virallisen työajan ylittävää työtä, ovat sitä mieltä, että ylitöiden määrä on sopiva. Korvauksen joko rahana tai vapaana on saanut kaikki, jotka ovat tehneet vähintään tunnin ylitöitä. 47 % ylitöitä tehneistä ei ollut saanut korvausta.

### 3.2. Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen

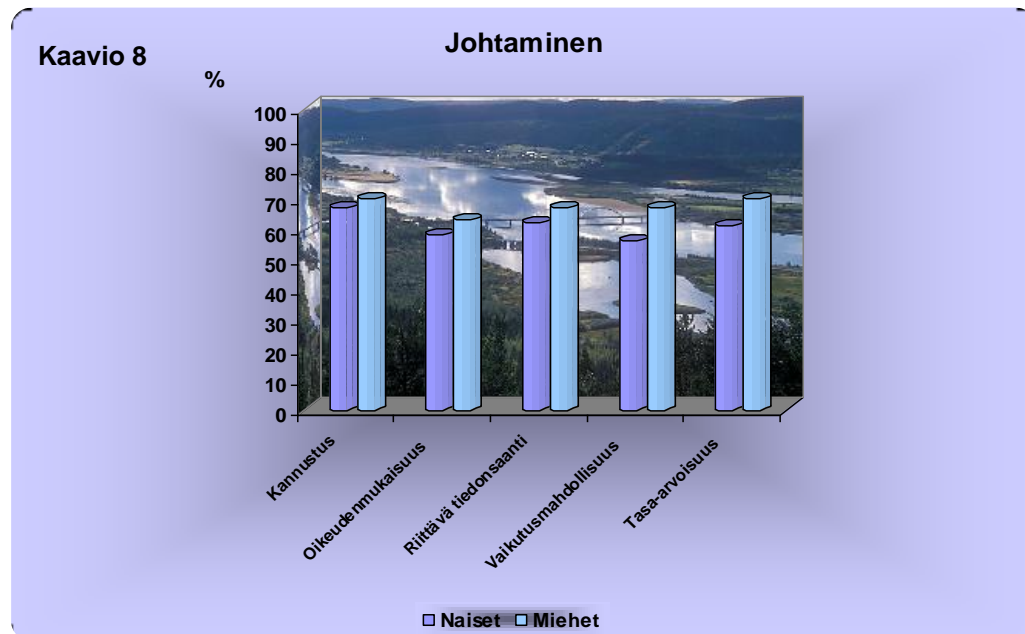
Naiset kokevat itsensä kehittämis- ja uralla etenemismahdollisuudet miehiä heikommiksi, sillä miehistä 41 % ja naisista 26 % kokee voivansa kehittää itseään ja osaamistaan työpaikassaan. Itsensä kehittämismahdollisuudet ovat kaiken kaikkiaan hyvät, mutta etenemismahdollisuuksia ei koeta niinkään olevan. Naiset (96,3%) osallistuvat enemmän koulutuksiin.

### 3.3. Työilmapiiri ja johtaminen



Vastaajat ottivat kantaa lähityöyhteisön ja koko työpaikan työilmapiiriin.

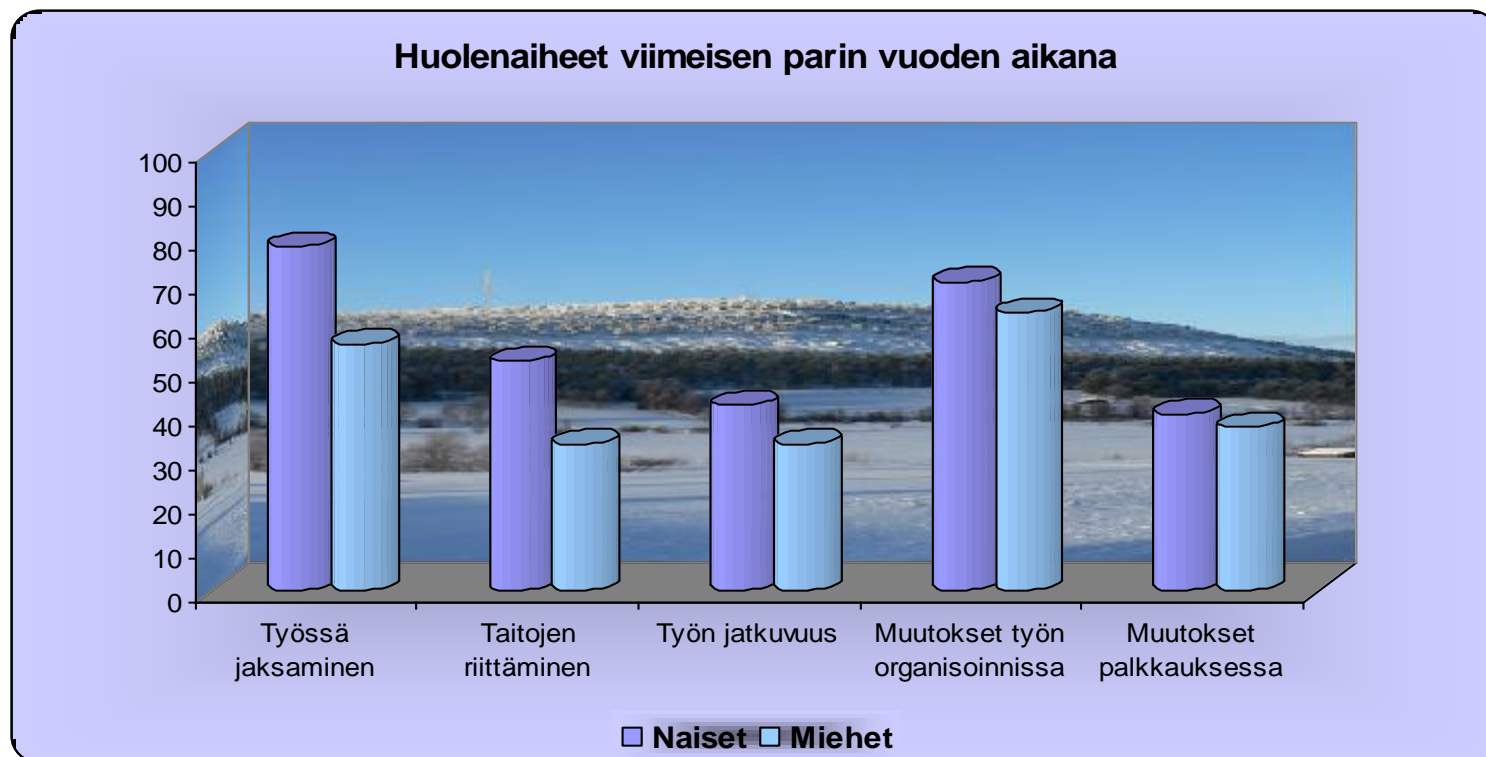
Kaavioiden prosenttijakauma koostuu osittain tai täysin samaa mieltä olevista vastauksista.



### 3.4. Jaksaminen

Kiireen lisääntymistä arvioi vastauksissaan 72% naisista ja 74% miehistä. Fyysistä rasitusta arvioi vastauksissaan 43% naisista ja 33% miehistä muuttuneen raskaammaksi. Henkistä rasitusta arvioi vastauksissaan 77% naisista ja 67% miehistä muuttuneen raskaammaksi.

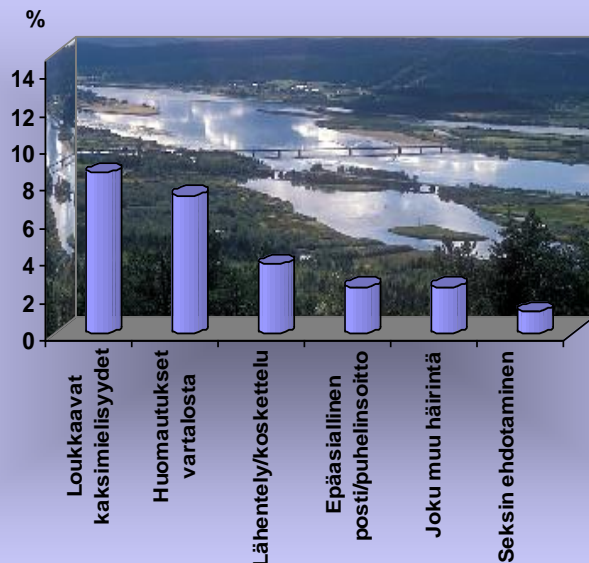
Kaavio 9. Huolenaiheet nykyisessä työpaikassa





### 3.5. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen

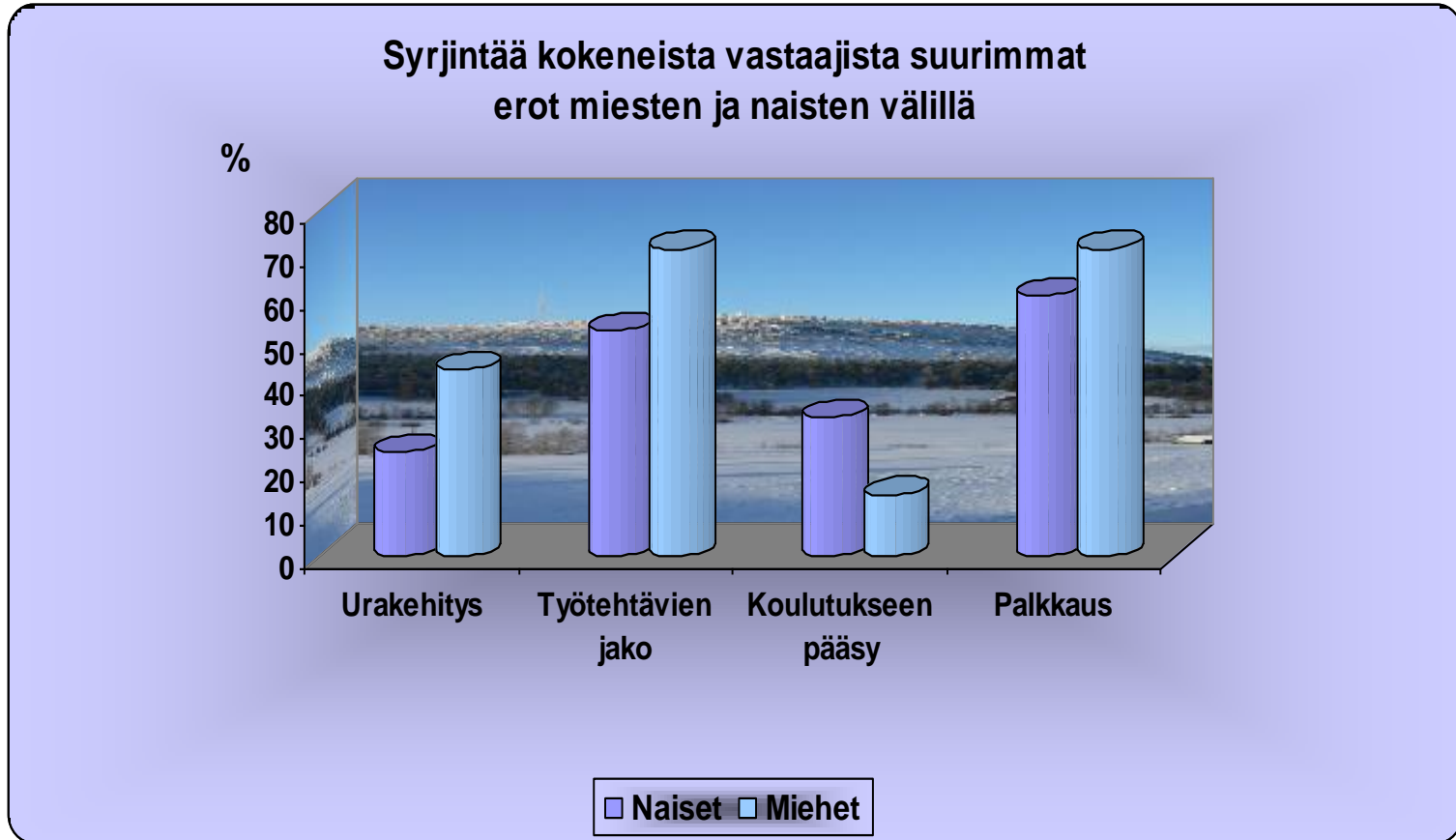
**Kaavio 10 Naisten kokema sukupuolinen häirintä ja ahdistelu**



Naisista 80 % ja miehistä 89% ei ole kokenut häirintää nykyisessä työpaikassa. Yksi häirintää kokeneista vastaajista kokee, että häirintä jatkuu edelleen. 7,4% vastaajista on kokenut häirintää työyhteisön sisältä.

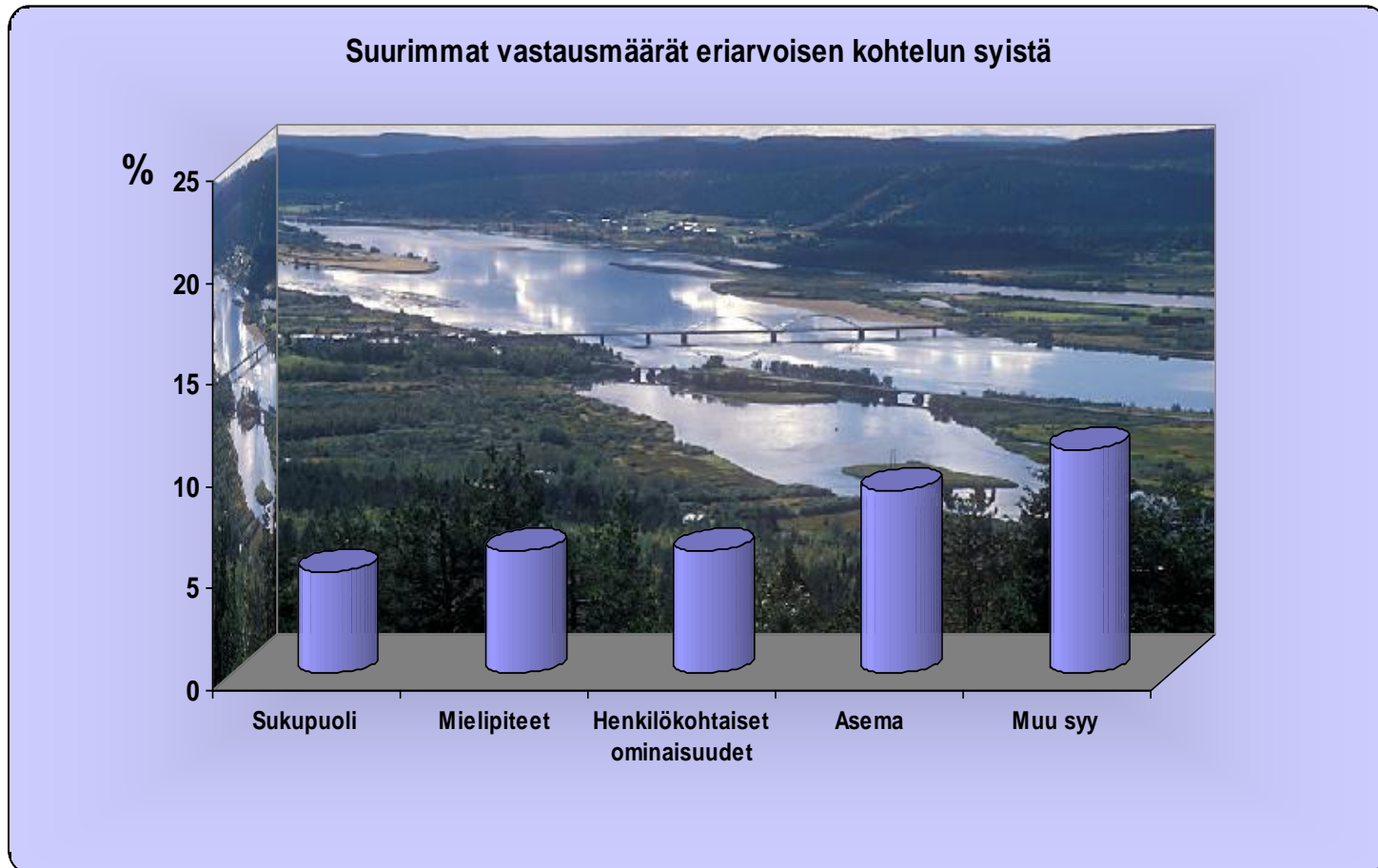
Naisista 78% ja miehistä 93% ei itse ole ollut työpaikkakiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassaan. Naisista 9% kokee myös tällä hetkellä kiusaamista työpaikallaan. Miehistä 7% ja naisista 14% on ollut aiemmin kiusaamisen kohteena, mutta kiusaamista ei esiinny enää. 88,9% naisista on kokenut työpaikkakiusaamista työyhteisön sisältä.

## Kaavio 5. Syrjintä ja eriarvoisuus



Naisista 91 % ja miehistä 89 % kokee, että sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työelämässä. Naiset (31 %) kokevat miehiä (26 %) useammin syrjintää.

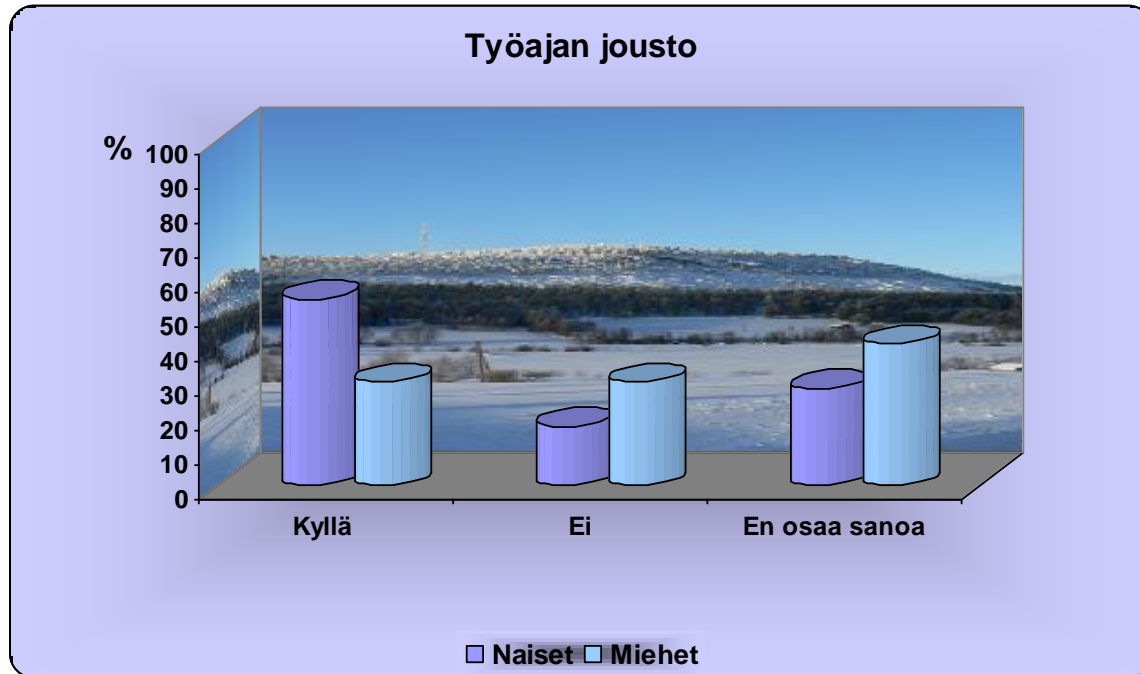
## Kaavio 6. Eriarvoisen kohtelun syyt



Vastaajat olivat naisia, miesten ryhmän otoskoko oli liian pieni tuloksen näyttämiseksi. Kohtaa muu syy ei suoraan eritelty.

### 3.6. Työn ja perheen yhteensovittaminen

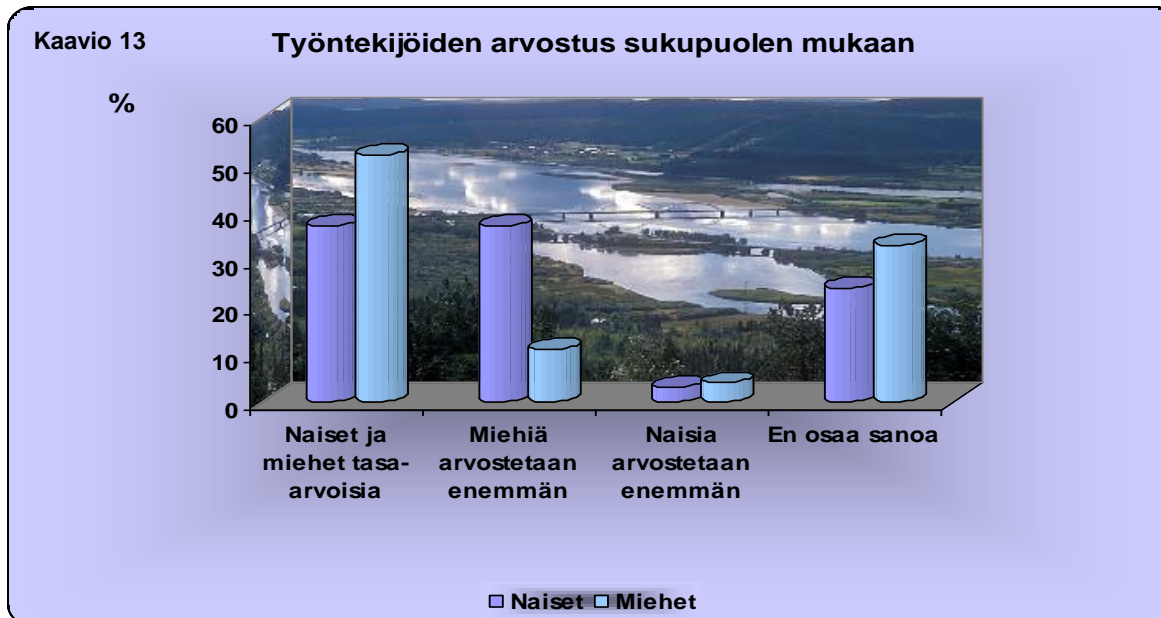
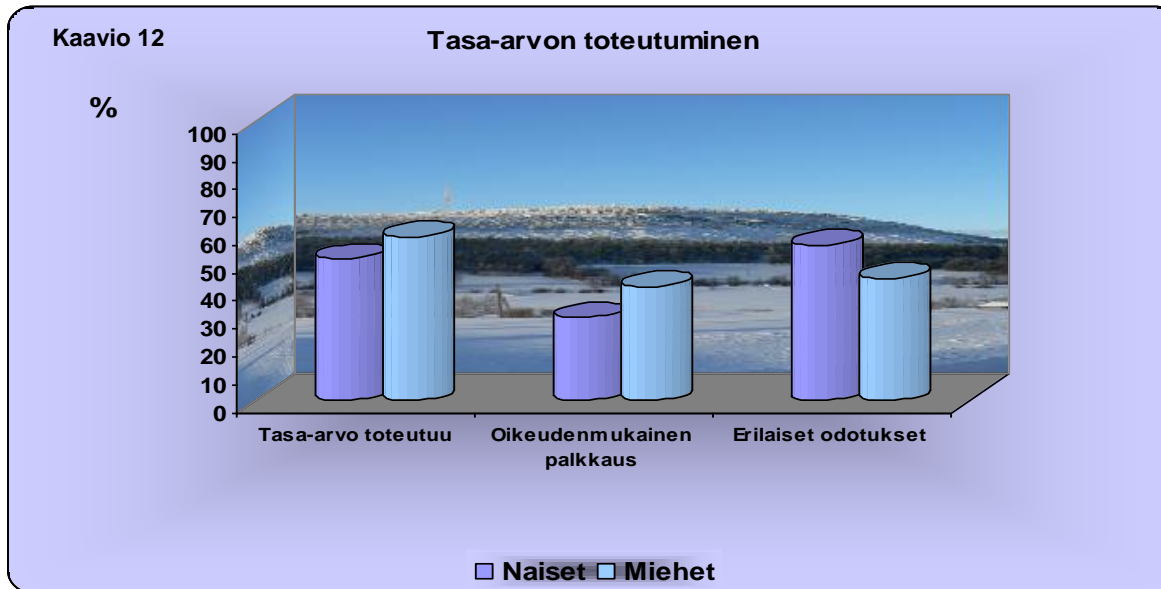
Kaavio 11. Työajan jousto perhetilanteen niin vaatiessa



Työn ja perheen yhteensovittamista koskeviin kysymyksiin vastanneista oli perheellisiä naisista 88% ja miehistä 78%

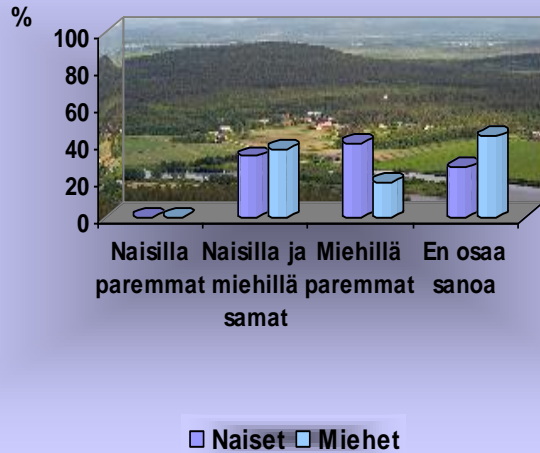
80% perheettömistä naisista ja 67% perheettömistä miehistä on onnistunut sovittamaan työn ja yksityiselämän melko hyvin tai erittäin hyvin. Vastaavasti perheellisistä naisista 83% ja 57% perheellisistä miehistä on onnistunut sovittamaan työn ja yksityiselämän melko tai erittäin hyvin.

## 3.7. Tasa-arvo

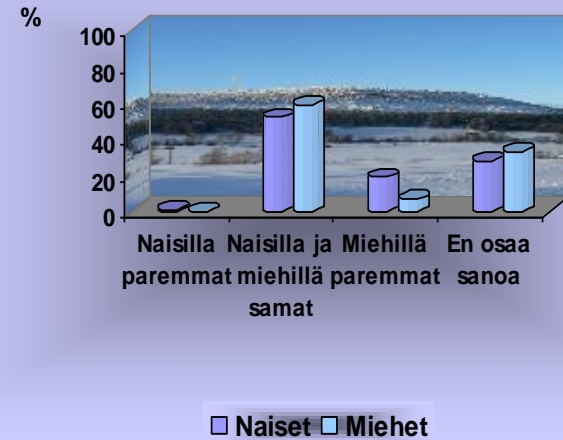


# Kaaviot 14, 15 ja 16 arviot uralla etenemisestä, työssä kehittämisestä ja kouluttautumismahdollisuuksista

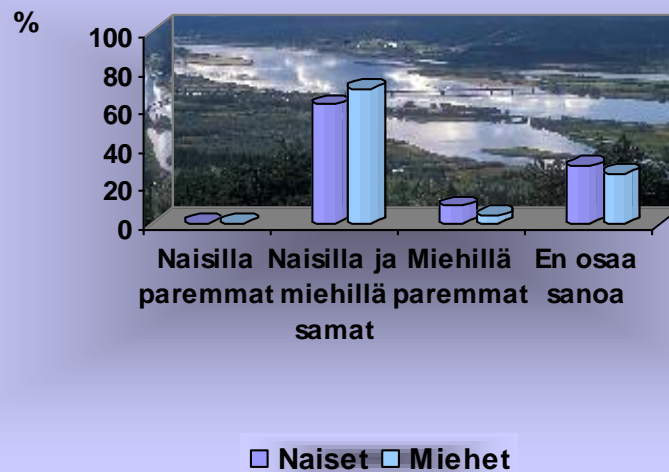
### Mahdollisuus uralla etenemiseen



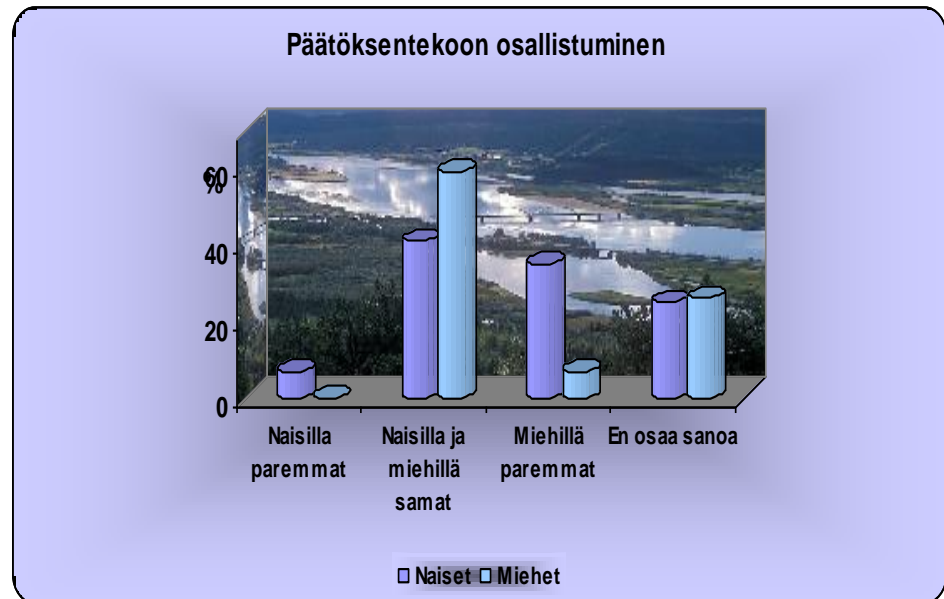
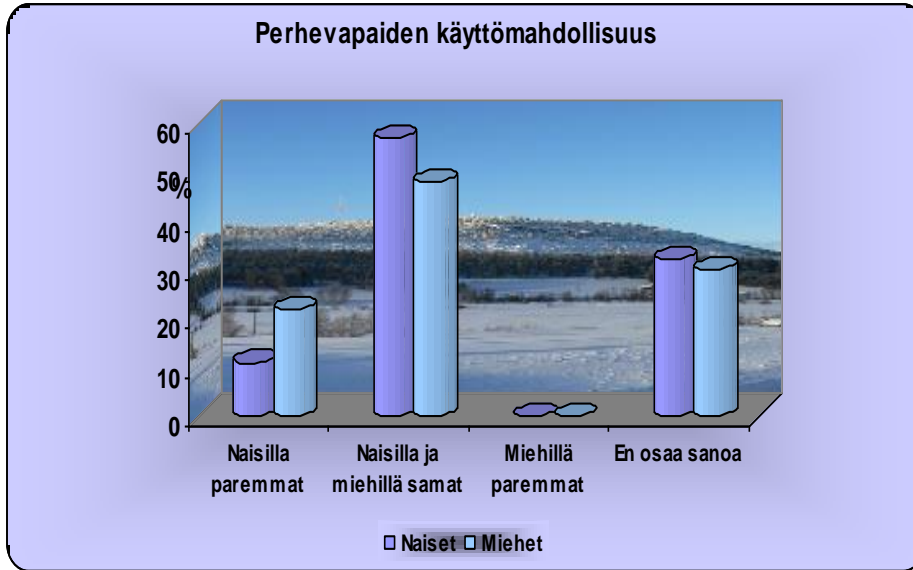
### Mahdollisuus työssä kehittämiseen



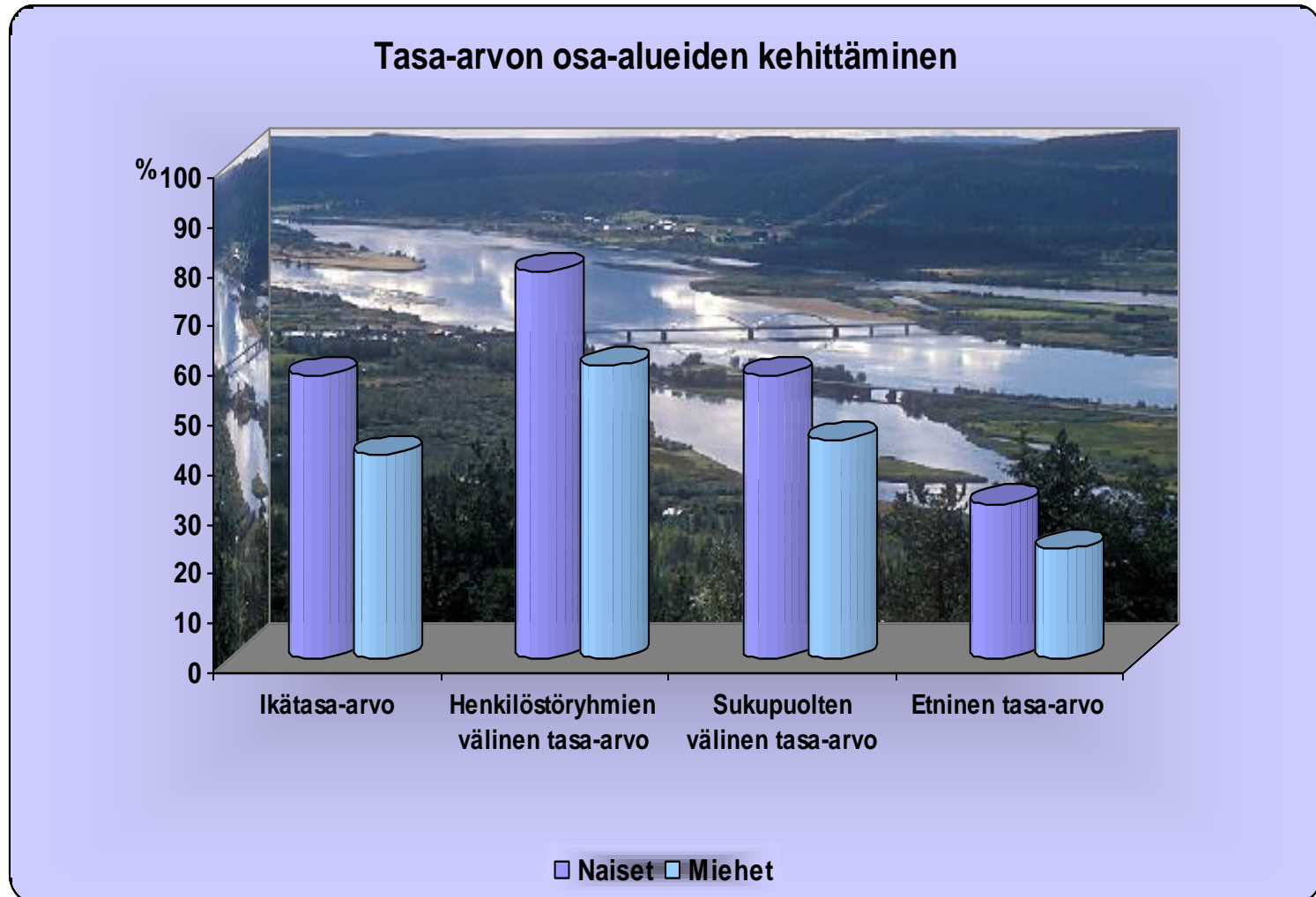
### Kouluttautumismahdollisuus



# Kaaviot 17 ja 18 arviot perhevapaiden käyttömahdollisuuksista ja päätöksentekoon osallistumisesta



Kaavio 19 vastaajien mielipide tasa-arvon kohteista, jotka tulisi kehittää paljon tai jonkin verran





## 4. TASA-ARVOA EDISTÄVÄT TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Tasa-arvosuunnittelun taustaselvityksen perusteella Ylitornion kunnalla on tasa-arvon toteuttamiseen liittyen kehittämistarpeita. Ehkäisevänä tasa-arvotyönä Ylitorniolla on tarpeen kiinnittää huomiota seuraaviin tasa-arvoa ja työhyvinvointia edistäviin asioihin:

Teemat	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Aikataulu	Seurannan mittarit
<b>Rekrytointi</b>	Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen rekrytointi	Laaditaan rekrytointiin ohjeet, joissa on huomioitu sukupuolten tasa-arvo ja tiedotetaan niistä	Osastopäälliköt ja esimiehet	Ohjeistus valmis	Onko ohjeita tehty, onko niistä tiedotettu, valitukset
<b>Sukupuolten työnjaon lieventäminen</b>	Tasa-arvoisen asenneilmapiirin kehittäminen	Lapin Letka – hankkeen julistekampanja	Tasa-arvotyöryhmä & Lapin Letka -hanke	1/2012	Onko kampanja toteutettu, kokemukset kampanjasta
<b>Työn ja perheen yhteensovittaminen</b>	Naiset ja miehet ovat yhtä lailla tietoisia lakisääteisistä oikeuksistaan käyttää perhevapaita tai hoitaa omia vanhempiaan	Hallintojohtaja kouluttaa esimiehet, jotka tiedottavat henkilöstöään ja Ay-luottamusmiehiä.	Hannes Pesonen	3/2012	Onko asiasta tiedotettu, tilastot perhevapaiden ja omien vanhempien hoitamista koskevista poissaoloista sukupuolittain
<b>Kiusaaminen ja häirintä</b>	Kiusaamista ja häirintää ei tulisi esiintyä lainkaan	Häirintäohjeiden päivittäminen	Työterveyshuolto	Päivitys valmiina 1/2012	Kysely, häirintäilmoitukset

**ERITTELY NAISTEN JA MIESTEN SJOITTUMISESTA ERI TEHTÄVÄALUEILLE**

<b>Työyksikkö</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>
Hammashoitola	8	1
Kansalaisopisto	8	5
Kirjasto	4	1
Kotipalvelu	25	0
Kotisairaanhoido	3	1
Kunnanhallinto ja taloustoimi	8	3
Maaseutu- ja lomitustoimi	48	42
Palvelutalo	32	1
Perhepäivähoito	16	0
Perusopetus	40	14
Päiväkoti	14	0
Sivistystoimen hallinto	2	1
Sosiaalitoimi	12	0
Talonmieskeskus		5
Tekninen hallinto	3	5
Tekniset työt	1	5
Terveyskeskus	62	9
Terveystarkastus- ja eläinlääkintähuolto	1	1
Toimintakeskus	7	3
Tukipalvelut	42	1
Työllistäminen	14	12
Urheilu- ja nuorisotoimi	2	3
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>352</b>	<b>113</b>

Liite 1