

Tervolan  
kunta



Myönteisiä  
mahdollisuuksia

Tervolan kunta

# Tasa-arvosuunnitelma

2017

Henkilöstötoimikunta 17.11.2016 § 37  
Kunnanhallitus 28.11.2016 § 330

## Sisällys

Tervolan kunnan tasa-arvosuunnitelma v. 2017 .....	2
1. Saatteeksi .....	2
2. Tervolan kunta toteuttaa tasa-arvoa viranomaisena ja julkisyhteisönä .....	3
3. Tervolan kunta toteuttaa tasa-arvoa työnantajana .....	4
3.1 Rekrytointi .....	4
3.2 Henkilöstösuunnittelu .....	5
3.3 Selvitys Tervolan kunnan työntekijöiden tasa-arvotilanteesta .....	6
3.4 Selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin .....	7
3.5 Henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta .....	7
3.6 Käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseksi .....	7
3.7 Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.....	8
4 Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen.....	8
LÄHTEET.....	9
LIITTEET.....	9

## Tervolan kunnan tasa-arvosuunnitelma v. 2017

### 1. Saatteeksi

Tasa-arvosuunnitelma perustuu lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 (myöhemmin tasa-arvolaki, Tasa-arvoL.). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Lain tavoitteena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Työnantajan, jonka palveluksessa on yli 30 työntekijää, on laadittava tasa-arvosuunnitelma, joka koskee palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia, viranomaisia, julkisyhteisöjä ja koulutuksen järjestäjiä.

Tervolan kunnan tasa-arvosuunnitelma sisältää periaatteet ja toimenpiteet, joihin Tervolan kunta sitoutuu työnantajana ja viranomaisena tasa-arvolain mukaisesti edistääkseen tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvotyön tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa normaalia henkilöstöpolitiikkaa, viranomaistyötä ja asiakaspalvelua.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvolain 7 § sisältää syrjinnän ja häirinnän yleiskiellon. Syrjintä ja häirintä ovat kiellettyä riippumatta siitä, perustuvatko ne henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai olemukseen. Myös käsky tai ohje syrjiä tai häiritä sukupuolen perusteella, on laissa kiellettyä.

*Välitön syrjintä* = naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, syrjintä raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä

*Välillinen syrjintä* = eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, mikäli menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen, sukupuoli-

identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella, eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella

*Seksuaalinen häirintä* = sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri

*Sukupuoleen perustuva häirintä* = henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri

(Tasa-arvoL.)

## 2. Tervolan kunta toteuttaa tasa-arvoa viranomaisena ja julkisyhteisönä

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia edistämään tasa-arvoa. Tämän tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista ja toiminnan pitää luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat joilla edistetään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa tasa-arvon toteutumista. Laki velvoittaa muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista ja sen toteutumisen edistäminen otetaan huomioon palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Kunnallisissa ja kuntien välisissä yhteistoiminnan toimielimissä on oltava sekä miehiä että naisia kumpiakkin vähintään 40 %. Tämä ei koske vaalilla valittavia kunnanvaltuustoja. Kunnan johtokunnassa ja muissa luottamushenkilöistä koostuvissa johto-, hallinto- ja toimielimissä tulee olla tasapuolisesti naisia ja miehiä.

Tasa-arvon periaatteita noudatetaan myös niiden tahojen kohdalla, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita toimielimiin. Mahdollisuuksien mukaan jokaista jäsenpaikkaa kohden pyydetään nimeämään sekä naista että miestä. Tästä voidaan poiketa ainoastaan erityisistä syistä.

Tervolan kunnan hallinto- ja toimielimissä toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo. Taulukkoon 1. on koottu kunnanhallituksen ja lautakuntien kokoonpanojen sukupuolijakauman vertailu. Kunta on myös nimennyt edustuksia erilaisiin yhteisöihin. Näiden yhteisöjen edustusten yhteenlaskettu sukupuolijakauma on naisia 50 % ja miehiä 50 %. Lisäksi kunnalla on nuoriso- ja vanhusneuvosto. Nuoriso- ja vanhusneuvoston yhteenlaskettu sukupuolijakauma on naisia 78 % ja miehiä 22 %.

Tervolan koulujen ja lukion johtokunnissa on yhteensä 40 varsinaista jäsentä, joista naisia on 25 henkeä (62,5 %) ja miehiä 15 henkeä (37,5 %). Varajäseniä on 32, joista naisia on 19 henkeä (60 %) ja miehiä 13 henkeä (40 %).

Sukupuolijakauma Tervolan kunnan kunnanhallituksessa ja lautakunnissa (varsinaiset jäsenet) v. 2016:

Taulukko 1.

Toimielin	Naisia	Miehiä
Kunnanhallitus 2015 – 2016	4 (57 %)	3 (43 %)
Keskusvaalilautakunta	2 (40 %)	3 (60 %)
Maaseutulautakunta	3 (43 %)	4 (57 %)
Sivistyslautakunta	4 (45 %)	5 (55 %)
Sosiaali- ja terveyslautakunta	5 (55 %)	4 (45 %)
Tarkastuslautakunta	2 (40 %)	3 (60 %)
Tekninen lautakunta	4 (45 %)	5 (55 %)

### 3. Tervolan kunta toteuttaa tasa-arvoa työnantajana

Työnantajan tulee toimia niin, että se toimii tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi käytettävissä olevien voimavarojen ja muiden asiaan vaikuttavien seikkojen puitteissa. Työnantajan tulee toimia niin, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä ja toimillaan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa luomalla työntekijöille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseksi.

#### 3.1 Rekrytointi

Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksissa ei pidä korostaa sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina. Työhaastattelussa ja työhönotossa kaikkia kohdellaan samalla tavoin.

Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei saa johtaa syrjintään työhönotossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Tällaisten syiden perusteella ei saa myöskään rajoittaa palvelukseen ottamista, palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista.

Työnantajalla on oikeus valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki estää sen, että työntekijän valintaan vaikuttaisi perusteettomasti sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Henkilöstövalinnoissa voidaan suosia tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, jos hakijat ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan yhdenvertaisia, muuta erityiskohtelua ei sallita. Työntekijöiden palkkauksessa ei saa esiintyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää tai eriarvoistamista.

Henkilöstövalintojen yhteydessä pyritään edistämään tasa-arvoa erityisesti niillä sopimusaloilla, jotka ovat joko nais- tai miesvaltaisia.

### 3.2 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelussa otetaan huomioon, että naisvaltaisilla aloilla runsaampi perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaatii enemmän sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Tasa-arvon edistämistoimilla pyritään lisäämään miesten osuutta perhevapaiden käytössä ja sairaan lapsen hoidossa. Sijaisjärjestelmien kehittämisessä noudatetaan vallitsevaa lainsäädäntöä.

Uudelleen organisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka ovat perhepoliittisten oikeuksien käytön ja muiden vapaiden vuoksi tilapäisesti pois työelämästä. Mahdollisuuksien mukaan pyritään ylläpitämään sellaisten henkilöiden ammattitaitoa ja heidät pyritään pitämään ajan tasalla työpaikan keskeisistä asioista.

*”Työehtojen, erityisesti palkkauksen tulee olla tasa-arvoa edistäviä. Työoloja tulee kehittää kaikille sopiviksi ja helpottaa työn, muun elämän ja perhe-elämän yhteensovittamista erilaisilla työjärjestelyillä. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää tulee ennaltaehkäistä. (Tasa-arvoL.)*

Tasa-arvoiseen työyhteisöön kuuluu oikeudenmukaisuutta vahvistava ja tasa-arvoisuutta edistävä toiminta, työilmapiiri, arvomaailma, viestintä sekä erilaisuuden näkeminen rikkautena. Tasa-arvoisessa työyhteisössä naisia ja miehiä esiintyy kaikilla hierarkiatasoilla samoissa tai samanarvoisissa tehtävissä.

Oleennaista on tasa-arvon tavoitteellinen edistäminen ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon perustuva suunnittelu, konkreettinen tasa-arvosuunnitelma sekä sen noudattaminen ja toteutumisen seuranta sekä henkilöstön mahdollisuus osallistua päätöksentekoon.

*”Tasa-arvon edistämässä on kyse oikeudenmukaisuuden toteuttamisen lisäksi henkilöstövoimavarojen paremmasta käytöstä tasa-arvoisissa työyhteisöissä, joissa toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen, syrjimättömyys ja tasa-arvo kaikilla työelämän osa-alueilla.*

Tervolassa tasa-arvoa työssä toteutetaan siten, että syrjivä toiminta ehkäistään ennakolta. Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ei hyväksytä ja

siihen puututaan ja se korjataan. Tervolan kunta kehittää työnantajana työoloja sellaisiksi, että erikäisten naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri työtehtäviin ja eri asemiin on mahdollista.

Työyhteisöissä vallitsee tasa-arvoinen ilmapiiri ja työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen on helppoa. Tervolan kunnassa työolojen tasa-arvoiseen kehittämiseen on kiinnitetty huomiota työsuojelussa ja tyhy-toiminnassa. Tasa-arvo toteutuu työhön sijoittumisen, arvostuksen ja palkkauksen osalta hyvin.

Työolosuhteita tulee kehittää siten, että ne varmistavat täyden tasa-arvon toteutumisen. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Työ- ja sijaisjärjestelyistä huolehditaan siten, että esim. perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot eivät aiheuta työssä olevan työn rasittavuuden lisääntymistä. Työ- ja sosiaalililat, työvälineet, työpuvut ja varustelu järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle.

### 3.3 Selvitys Tervolan kunnan työntekijöiden tasa-arvotilanteesta

Henkilöstötilinpäätöksen 2015 mukaan Tervolan kunnassa on 374 työntekijää. Heistä 290 on vakinaista viranhaltijaa tai työntekijää (78 %) ja määräaikaista 84 henkeä (22 %). Määräaikaisessa palvelussuhteessa olleista sijaisuutta hoiti 41 henkeä ja työllistettyjä oli 5 henkeä. Lisäksi 38 henkeä toimi muulla perusteella määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 287 henkeä (76,7 %) ja miesten osuus 87 henkeä (23,3 %). Naisten osuus on kasvanut hieman viime vuosina. Henkilöstön sukupuoleen perustuva suhteellinen jakauma hallintokunnittain:

Taulukko 2.

Hallintokunta	Naisia	Miehiä
Sosiaali- ja terveystoimi	96 %	4 %
Hallintopalvelut ja kehittämistoimi	61 %	39 %
<sup>a)</sup> Maatalouslomitus	36 %	64 %
Tekninen toimi	85 %	15 %
Sivistystoimi	83 %	17 %
Yhteensä:	287 henkeä (76,7 %)	87 henkeä (23,3 %)

a) Maatalouslomitus kuuluu osaksi hallintopalveluja ja kehittämistoimea

Tervolan kunnassa työelämän tasa-arvo ymmärretään ja sitä toteutetaan läpi organisaation. Palkkaus on työn vaativuuteen perustuvaa, työhönotossa noudatetaan tasa-arvon periaatteita, uralla etenemisen mahdollisuudet ovat tasa-arvoiset, työntekijöillä on oikeus työnantajan kustantamiin koulutuksiin yhtäläisin perustein sekä oikeus sellaisiin työskentelyolosuhteisiin, joissa henkilö ei joudu sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan häirinnän kohteeksi. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan erilaisilla työaikaratkaisuilla ja hyvällä esimiestyöllä.

### **3.4 Selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin**

Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin Tervolan kunnassa on tasa-arvon periaatteiden mukaista. Työntekijöiden asema ja mahdollisuudet edetä uralla perustuvat pätevyyteen ja tehtävistä suoriutumiseen. Esimiesasemassa työskentelevien työhön sijoittumisessa ei ilmene sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

### **3.5 Henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta**

Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Palkkakartoituksen tarkoitus on selvittää, että saman työnantajan palveluksessa olevilla on sama palkka samasta ja yhtä vaativasta työstä.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Samapalkkaisuusperiaate koskee kaikkia palkanosia erikseen. Henkilökohtaisten palkanlisien ja tulospalkkioiden perusteet eivät saa olla käytännössä sukupuolen mukaan syrjiviä.

Palkkakartoitus on tehty kokoaikaisista täyttä palkkaa saavista 30.9.2016 tilanteesta. Yksittäisen henkilön palkkatietoja ei esitetä. Palkkatietoja esitetään ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Joiltakin osin on voitu laskea koko ryhmän palkkojen keskiarvo, kun ryhmässä on ollut vähintään kuusi henkeä, mutta ei vähintään kuutta naista ja miestä. Yksittäisen tehtävän vaativuus ja henkilökohtainen osaaminen ei käy ilmi palkkakartoituksesta. Palkkakartoituksessa naispalkkaprozentilla tarkoitetaan sitä, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta. Kartoitus on tehty Kuntatyönantajien mallia mukaillen.

Palkkakartoitustaulukko on liitteenä 1.

### **3.6 Käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseksi**

Mikäli palkkakartoituksen kokonaistarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syyt ja perusteet ja korjattava palkkaa tarvittaessa. Tasa-arvosuunnitelman toteutumista seuraa henkilöstötoimikunta.



### **3.7 Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista**

Tervolan kunnan aiempi tasa-arvosuunnitelma on vuodelta 2010. Tasa-arvosuunnitelman toteuttamista Tervolan kunnassa seuraa henkilöstötoimikunta. Vuonna 2013 alkaneen valtuustokauden kuluessa ei ole käsitelty tasa-arvoa loukkaavia tai syrjintään perustuvia asioita.

## **4 Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen**

Tervolan kunnassa tasa-arvo on luonnollinen osa johtamista, jolloin esimiehillä on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiirin asenteisiin vaikuttajina. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön sekä hyviin tuloksiin.

Työilmapiirin laadun selvittämiseksi suoritetaan työilmapiirikysely vähintään kerran valtuustokaudessa. Organisaatiota kehitetään siten, että koko henkilöstöllä on tasapuolisesti mahdollisuus osallistua sekä vaikuttaa työn ja työyhteisön kehittämiseen ja päätöksentekoon. Tasapainoisen onnistumisen strategian mukainen esimies- ja johtamistyö tulee ottaa aidosti johtamisen välineeksi.

Esimies järjestää perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaavalle henkilölle tarvittaessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta.

Esimiehet huolehtivat siitä, että työpaikoilla ei esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Henkilöstöä tuetaan häirinnän ja ahdistelun ilmoittamisessa ja informoidaan konfliktin selvittämisen annetusta ohjeistuksesta. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon.

Henkilöstökoulutuksella tuetaan kaikkien työntekijöiden tasapuolista osaamisen vahvistamista sekä uralla etenemistä. Kunnassa ei ole olemassa koulutuskiintiöitä miehille ja naisille, vaan henkilöstöä koulutetaan tarpeen mukaan. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat tasa-arvon edistämistä sekä ottavat huomioon paitsi kunnan organisaation myös henkilöstön tarpeet.

Koulutusta pidetään henkilöstön kehittämiskeinona, joka on suunnattu myös tulevia työtehtäviä ja uralla etenemistä silmällä pitäen, mikä tarkoittaa että koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä otetaan huomioon naisten ja miesten erilaiset koulutustarpeet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen esimerkiksi työtehtävien luonteen ja perhevelvoitteiden vuoksi.

## LÄHTEET

Kuntatyöntajat 2015. Yleiskirje 3/2015

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, tasa-arvolaki.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Tervolan kunnan henkilöstötilinpäätös 2015

Tervolan kunnan tasa-arvosuunnitelma 2006

## LIITTEET

Liite 1. Palkkakartaotustaulukko