

PUNKALAITUMEN KUNNAN

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-

SUUNNITELMA

SISÄLLYSLUETTELO	sivu	2
1. JOHDANTO	sivu	3
2. TAVOITTEET JA ARVOT TYÖPAIKKOJEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI	sivu	3
3. HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS	sivu	4
3.1. Henkilöstösuunnittelu ja - hankinta	sivu	4
3.2. Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen	sivu	4
3.3. Työelämän joustavuuden huomioonottaminen	sivu	4
3.4. Samapalkkaisuus tasa-arvon toteutumisen edellytyksenä	sivu	5
3.5. Selvitys Punkalaitumen kunnan yleisestä tasa-arvotilanteesta ja naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin	sivu	5
3.6. Palkkakartoitus	sivu	5
3.7. Henkilöstön osallistuminen	sivu	5
3.8. Työsuojelu	sivu	5
4. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN VARMISTAMINEN PALVELUISSA	sivu	6
5. TOIMENPITEET TASA-ARVON PARANTAMISEKSI	sivu	6
6. SEURANTA JA TIEDOTUS	sivu	6
6.1. Seuranta	sivu	6
6.2. Arviointi	sivu	7
6.3. Tiedotus	sivu	7
LIITE 1	Henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2006	
LIITE 2	Henkilöstömäärä sopimusaloittain 31.12.2006	
LIITE 3	Henkilöstön ikärakenne toimialoittain 31.12.2006	

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

1. JOHDANTO

Uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) tuli voimaan kesäkuun 1 päivänä 2005. Laki velvoittaa suunnitelman laatimiseen kaikki sellaiset työnantajat, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu kunnalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko yhteisölle.

Työnantajan tulee edistää kaikessa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Kunnan tulee julkisena organisaationa ottaa huomioon tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen ja edistäminen myös kuntalaisten elinympäristössä ja heille tarjottavissa palveluissa. Tasa-arvon edistämiseen työnantajaa sitoo perustuslaki, työsopimuslaki, laki naisten ja miesten tasa-arvosta (tasa-arvolaki) sekä yhdenvertaisuuslaki.

Tämä suunnitelma sisältää lisäksi yhdenvertaisuuslain edellyttämän yhdenvertaisuussuunnitelman. Laissa on säädetty viranomaisten velvollisuudesta edistää kaikessa toiminnassaan ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielihiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen sekä sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvää yhdenvertaisuutta.

2. TAVOITTEET JA ARVOT TYÖPAIKKOJEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Tasa-arvon edistämiseksi Punkalaitumen kunnan tavoitteena on

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä,
- huolehtia tasa-arvon toteutumisesta työehdoissa ja palkkauksessa sekä ehkäistä ja poistaa naisten ja miesten välisiä perusteettomia palkkaeroja saman tyyppisten työtehtävien osalta,
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä antaa heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen,
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista,
- huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi Punkalaitumen kunnan tulee

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin voisi hakeutua sekä eri-ikäisiä että etnisiin ja muihin vähemmistöryhmiin kuuluvia henkilöitä,
- toimia siten, ettei ketään mm. ikään, terveydentilaan, kieleen, etniseen alkuperään, uskontoon tai muuhun vastaavaan seikkaan nojaten kohdella eriarvoisesti kun kyse on työhönnotoperusteista, työoloista ja työehdoista, henkilöstökoulutuksesta tai uralla etenemisestä
- edistää työilmapiiriä sellaiseksi, ettei työpaikoilla esiinny ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää ja että kaikenpuolista suvaitsevuuutta pidetään kunniaassa.

3. HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

3.1.

Henkilöstösuunnittelu ja -hankinta

Henkilöstösuunnittelulla ja –hankinnalla kunta edistää organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoisempaan suuntaan.

- Uralla eteneminen ja henkilöstökoulutukseen pääsy mahdollistetaan yhdenvertaisesti kaikille riippumatta sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, kielestä, etnisestä taustasta tai muusta vastaavasta syystä.
- Mahdollistetaan ja tuetaan perhepoliittisten vapaiden käyttöä kummankin sukupuolen osalta.
- Huolehditaan myös henkilöstösuunnittelussa ja –hankinnassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

3.2.

Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen

- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioonottamista pidetään luonnollisena osana johtamista.
- Myös ylin johto sitoutuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.
- Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön ja hyviin tuloksiin. Edistetään henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.
- Organisaatiota kehitetään asiantuntemusta korostavaksi ja siten, että koko henkilöstöllä on tasapuolisesti mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työn kehittämiseen ja uralla etenemiseen.
- Henkilöstön koulutuksen ja kehittämisen tulee tukea tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä suunnitelmallisesti. Koulutus tulee nähdä henkilöstön kehittämiskeinona, joka on suunnattu myös tulevia työtehtäviä ja uralla etenemistä silmällä pitäen. Sijaisjärjestelyt eivät saa olla esteenä koulutukseen hakeutumisessa. Perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaavalle henkilölle järjestetään tarvittaessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta.
- Esimiehet huolehtivat siitä, että työpaikoilla ei esiinny sukupuoleen tai muuhun seikkaan liittyvää häirintää tai ahdistelua. Henkilöstöä tuetaan häirinnän ja ahdistelun ilmoittamisessa.

3.3.

Työelämän joustavuuden huomioonottaminen

Työelämän joustavuuden lisääntyessä kiinnitetään huomiota työjärjestelyjen vaikutuksiin myös tasa-arvon kannalta. Ottamalla työajan sijoittelussa huomioon myös henkilöstön tarpeet parannetaan sekä naisten että miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

3.4.

Samapalkkaisuus tasa-arvon toteutumisen edellytyksenä

Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Samasta ja keskeisiltä osiltaan samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka. Kunnassa on otettu käyttöön tehtävän vaativuuden mukainen palkkajärjestelmä, jossa palkkaus rakentuu tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisten työsuoritusten perusteella. Työstä maksettava palkka maksetaan tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten mukaan. Kannustavaa palkkapolitiikkaa toteutetaan yhdenvertaisesti kaikissa hallintokunnissa.

3.5.

Selvitys Punkalaitumen kunnan yleisestä tasa-arvotilanteesta ja naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin

Punkalaitumen kunnalla on ollut v. 2006 lopussa yhteensä 173 vakinaista ja 55 määräaikaista työntekijää. Naisia on ollut 186 ja miehiä 42 henkeä. Naistenmäärä oli 81,6 % koko kunnan henkilöstön määrästä.

Sijaisia ja määräaikaisia oli 31.12.2006 yhteensä 47 henkeä, joista naisia oli 41 henkeä. Työllistettyjä oli 3 miestä ja 5 naista eli yhteensä 8 henkeä.

Esimiesasemassa tai itsenäisessä asemassa toimivia henkilöitä oli 18 henkeä. Naisten osuus oli 10 henkeä eli 55,5 %.

Liitteinä 1-3 olevissa taulukoissa on esitetty vakinainen henkilöstö, määräaikainen henkilöstö sekä koko henkilöstö 31.12.2006 toimialoittain, vakinainen henkilöstö sopimusaloittain sekä koko henkilöstön ikärakenne.

3.6.

Palkkakartoitus

Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla kartoitus miesten ja naisten palkoista ja palkkaeroista. Työmarkkinalaitoksen ohjeiden mukaan palkkakartoitus on tehtävä siten, että yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkka ei siinä ilmene. Ansioita ei tule myöskään esittää ryhmistä, joissa työskentelee alle 6 henkilöä.

Punkalaitumen kunnassa ei ole yhtään sellaista ryhmää, josta voisi tehdä palkkavertailun. Jos ryhmässä on enemmän kuin 6 henkilöä, niin kaikki ovat naisia. Palkkavertailun esittäminen hinnoitteluryhmittäin ei henkilöstön vähäisyyden vuoksi ole mahdollista.

3.7.

Henkilöstön osallistuminen

Henkilöstön tasavertaisen osallistumisen turvaaminen on edellytys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymiselle työelämässä.

Kaikilla työntekijöillä sukupuolesta tai muusta seikasta riippumatta tulee olla organisaation kaikilla tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa ja päätöksenteossa. Suunnittelu- ja muihin vastaaviin työryhmiin tulee valita sekä naisia että miehiä tasa-arvolain hengen mukaisesti.

3.8.

Työsuojelu

Työoloja kehitetään siten, että ne turvaavat kaikinpuolisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisen työpaikoilla. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeitä, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Henkilöstön keski-ikänsä nousu ja henkilöstön väheneminen sekä palvelujen tarpeen kasvaessa lisääntyneet tehtävät ovat lisänneet työnteon henkistä ja fyysistä rasittavuutta. Työsuojelun tulee tukea henkilöstön jaksamista erityisesti siellä, missä työpaineiden vuoksi henkisen ja fyysisen työsuojelun tarve on suurin.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Raskaana oleva ei saa tehdä työtä, joka aiheuttaa vaaraa sikiön ja äidin terveydelle. Raskauden aiheuttamat vaatimukset otetaan huomioon myös työvuorojärjestelyissä.

Fyysistä kuormitusta edellyttävissä tehtävissä tulee hyödyntää erilaisia teknisiä ratkaisuja työolosuhteiden parantamiseksi. Mahdollisuuksien mukaan työskentelyä työpareissa ja tiimeissä lisätään. Työolosuhteita ja hälytysjärjestelmiä kehitetään väkivallan uhan vähentämiseksi ja koulutuksen avulla annetaan henkilöstölle valmiuksia uhkatilanteen käsittelyyn. Vaaratilanteen jälkihoidosta tulee aina huolehtia.

Työyhteisössä tulee esimiehen huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Lisäksi tulee huolehtia, ettei tarkoituksellista etnisestä alkuperästä, vammaisuudesta, mielipiteestä, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta johtuvaa häirintää pääse syntymään. Esimerkkeinä tällaisesta ovat mm. loukkaustarkoituksessa esitetyt rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan työkaverin nimittely. Näissä tapauksissa vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon.

4. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN VARMISTAMINEN PALVELUISSA

Henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon takaamisen ohella kunta varmistaa sen, että kaikki sen tuottamat ja tarjoamat palvelut ovat sukupuoleen, ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen tai sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta kaikkien tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti saatavilla.

5. TOIMENPITEET TASA-ARVON PARANTAMISEKSI

- Kunta pyrkii edistämään molempien sukupuolten nykyistä tasapuolisempaa hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin työtehtävien kautta ja työpaikkailmoitusten avulla.
- Työpaikkailmoituksissa vältetään korostamasta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään jommallekummalle sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina.
- Henkilöstövalinnoissa kunta ei saa asettaa viranhakijaa epäedulliseen asemaan minkään henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi.
- Henkilöstölle tulee taata sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin.
- Uudelleenorganisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka perhepoliittisten oikeuksien käytön vuoksi ovat tilapäisesti poissa työelämästä.

6. SEURANTA JA TIEDOTUS

6.1.

Seuranta

Ensisijainen vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kuuluu toimialojen johdolle ja muulla esimieskunnalle.

Yhteistyötoimikunta seuraa kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista vuosittain laadittavien tilastojen ja selvitysten (mm. henkilöstötilinpäätöksen) avulla.

6.2.

Arviointi

Koko henkilöstölle osoitetun kyselylomakkeen avulla voidaan arvioida tasa-arvon toteutumista kunnan työpaikoilla valtuustokausittain.

Tasa-arvosuunnitelma tarkistetaan vähintään kerran kolmessa vuodessa, ellei nähdä erityistä tarvetta vuosittaiseen käsittelyyn.

6.3.

Tiedotus

Tasa-arvosuunnitelma on luettavissa kunnan kotisivulla ja palvelimella yhteisissä tiedostoissa ja siitä lähetetään koko henkilöstölle tiedote liitteenä.