

**TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS -
SUUNNITELMA
2018 - 2020**

SALLAN KUNTA



SISÄLLYS

1. TASA – ARVO - JA YHDENVERTAISUUSLAKIEN SUUNNITTELUVELVOITTEET	2
1.1 Tasa - arvosuunnitelman tarkoitus ja tavoitteet	2
1.2 Tasa - arvotyöryhmä	3
2. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN MÄÄRITELMÄT	3
2.1 Tasa - arvolaki	3
2.2 Yhdenvertaisuuslaki	4
2.3 Kunnat tasa - arvon edistäjinä	5
3. VUODEN 2012 TASA – ARVOSUUNNITELMAN TOTEUMA	6
3.1 Tasa - arvoinen palkkaus ja tieto palkkauksen perusteista	6
3.2 Tasa - arvoiset työajat	7
3.3 Tasa - arvoinen työympäristö	8
3.4 Tasa - arvoinen työn kuormitus	9
3.5 Tiedonkulun kehittäminen	10
3.6 Häirinnän ehkäisy	11
4. TASA – ARVOSELVITYS	12
4.1 Henkilöstökartoitus: Sallan kunnan ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2017	12
4.2 Henkilöstökartoituksen analyysi	12
4.3 Työtehtävien eriytyminen	13
4.4 Sukupuolten väliset palkkaerot sopimusaloittain peruspalkan mukaan	13
4.5 Palkkakartoituksen analyysi	14
5. VUODEN 2017 TASA – ARVOKYSELYN PERUSTEET	14
5.1 Työn kiireellisyys ja huolet	14
5.2 Häirintä, ahdistelu ja kiusaaminen	16
5.3 Syrjintä	17
5.4 Työyhteisön ilmapiiri ja johtaminen	18
5.5 Tasa - arvon toteutuminen	20
6. TASA – ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISKOHTEET 2018	21
6.1 Henkilöstön fyysisen, henkisen ja sosiaalisen turvallisuuden kehittäminen	22
6.2 Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja ikäohjelma	22
6.3 Henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon edistäminen	23
6.4 Sukupuolten välinen tasa-arvo	23
7. SEURANTA JA LAADUN ARVIOINTI	23
8. TOIMEENPANO	24

1. TASA – ARVO - JA YHDENVERTAISUUSLAKIEN SUUNNITTELUVELVOITTEET

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluvat kuntien ja valtion viranomaisten virkavelvollisuuksiin. Velvoite koskee myös asiakaspalvelua. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus on kaikilla ammatti – aloilla ja koskee myös koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia.

Viranomaisten vastuulla olevan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista. Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittava, kun työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Työnantajan on vähintään joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan vaadittavat toimet (Tasa-arvolaki 6 a§).

Tasa-arvolain osittaisuudistuksen (1.1.2015) mukaan tavoitteena on ennaltaehkäistä ja estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä. Täysin uutena lakiin on kirjattu kielto syrjiä työntekijöitä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisen perusteella. Samoin lakiin on kirjattu kielto läheissyrjinnästä ja oletamaan perustuvasta syrjinnästä. Edellä mainitun lain osittaisuusimisessa uusittiin myös yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Työsopimuslakiin ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin aiemmin kirjatut syrjintäperusteet on siirretty yhdenvertaisuuslakiin.

Tasa-arvosuunnitelma sisältää:

- selvityksen tasa-arvotilanteesta: palkkakartoitus, erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin
- suunniteltujen toimenpiteiden tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.
- arvion aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvotilanne kartoitetaan joka kolmas vuosi. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen liitetään osaksi koko kunnan toimintaa, päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta, seuranta, arviointia, palveluiden järjestämistä ja tuottamista, työnantajatehtäviä ja paikallisen elinvoiman vahvistamista. Suunnitelmien avulla pyritään lisäämään työntekijöiden hyvinvointia ja työssä viihtymistä.

1.1 Tasa-arvosuunnitelman tarkoitus ja tavoitteet

Tasa- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on antaa keinoja ja välineitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen Sallan kunnan työyhteisössä. Tasa-arvoisessa työyhteisössä kaikilla on mahdollisuus työskennellä ilman syrjintää sukupuolen tai muunkaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Suunnitelman avulla edistetään henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoisuutta, yhdenvertaisuutta ja hyvän kohtelun mahdollisuutta.

Tasa-arvon edistämässä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteutumisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, edistää se henkilöstön hyvinvointia ja työntekijät ovat val-

miimpia panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko työyhteisön työn laatua ja tuloksellisuutta. Tasapuolisemman sukupuolirakenteen on todettu merkitsevän työyhteisössä erilaisten valmiuksien intensiivisempää hyödyntämistä. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa myös myönteisen työnantajakuvan syntymiseen. Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa. Tasa-arvotyön tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja tuloksekas organisaatio, jossa tasa-arvo on osa kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja koko toimintakulttuuria. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus.

1.2 Tasa-arvotyöryhmä

Sallan kunnassa toimii kunnanhallituksen nimeämä tasa-arvotyöryhmä, jonka tehtävänä on edistää tasa - arvon toteutumista Sallan kunnassa. Tasa - arvotyöryhmän jäseniä ovat kunnanhallituksen ja ammattijärjestöjen päätöksellä seuraavat henkilöt:

- Marja Myllykangas
- Pekka Huhtala
- Sinikka Kangas (kunnanhallituksen edustaja)
- Kyösti Kangas (KTL)
- Mirja Aatsinki (Super)
- Petteri Salmijärvi (kunnanhallituksen edustaja)
- Kaisa Isojärvi (kunnanhallituksen edustaja)

Työryhmän sihteerinä ja käsiteltävien asioiden valmistelijana ja tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelman kirjoittajana on Riitta Kostamo. Työryhmän puheenjohtajana toimii Pekka Huhtala. Työryhmä päätti suunnitelman nimeksi TASA – ARVO – JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA.

2. TASA – ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN MÄÄRITELMÄT

2.1 Tasa-arvolaki

Sukupuolten välisestä tasa-arvosta säädetään Suomen perustuslaissa. Perustuslain mukaan ihmis- oikeudet ja perusoikeudet on taattava kaikille tasa-arvoisesti ilman henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014) kieltää syrjinnän sukupuolen ja sukupuolivähemmistöön kuulumisen perusteella ja velvoittaa edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Tasa-arvo Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan mukaan ulottuu kaikille yhteiskuntaelämän alueille; politiikkaan, talouteen, yhteiskuntaelämään ja kulttuuriin. Suomen suurimmat kaupungit ovat tunnustaneet ja allekirjoittaneet Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan noudatettavaksi kunnallisessa toiminnassaan. Tavoitteena on valtavirtaistaa tasa-arvoa palvelutuotannossa.

Kuntia koskevat keskeisimmät tasa-arvolain säädökset syrjintäsäädösten lisäksi ovat:

- yleinen syrjinnän kieltö
- viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti

- sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanossa
- tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmien kautta
- tasa-arvo tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa
- työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnittelua

Tasa-arvoasiat kuuluvat Suomessa sosiaali- ja terveysministeriölle, jossa on kaksi sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävää viranomaista: tasa-arvovyksikkö ja tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Tasa-arvovyksikkö vastaa hallituksen tasa-arvopolitiikan valmistelusta ja koordinoinnista. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE) toimii naisten ja miesten välisen yhteiskunnallisen tasa-arvon edistämiseksi.

Oikeusministeriön alaisena toimii tasa-arvovaltuutettu, joka tehtävänä on valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista.

Yhdenvertaisuus – ja tasa-arvolautakunta on valtioneuvoston nimittämä itsenäinen ja riippumaton oikeusturvaelin, jonka tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto – ja liiketoiminnassa.

2.2. Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) koskee kuntia ja yksityisiä toimijoita, joiden tulee edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää kaikessa toiminnassa, viranomaisina, palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina. Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäisy koskee koko kuntakonsernia - kuntaa, kuntayhtymiä ja kunnan yhtiöitä. Edistämistoimenpiteiden tulee olla viranomaisen toimintaympäristön, voimavarojen ja muiden olosuhteiden huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Yhdenvertaisuuden yleisiä tekijöitä ovat demokratia, avoin päätöksenteko, osallisuus, monimuotoisuus, esteettömyys, yksityisyyden kunnioittaminen ja myönteiset asenteet. Työsopimuslaki (2luvun 2§) velvoittaa työnantajaa kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä työntekijöiden lähtökohdat ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää työpaikalla esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista.

Yhdenvertaisuuslakia voidaan tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös yhdenvertaisuuslaissa kiellettävästä syrjinnästä, moniperusteisesta syrjinnästä. Yhdenvertaisuuslain 8§:n mukaan ketään ei saa syrjiä:

- iän
- alkuperän
- kansalaisuuden
- kielen
- uskonnon
- vakaumuksen
- mielipiteen
- poliittisen toiminnan

- ammattiyhdistystoiminnan
- perhesuhteiden
- terveydentilan
- vammaisuuden
- seksuaalisen suuntautumisen
- muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (Kirsi Pimiä v 2018) edistää yhdenvertaisuutta, puuttuu syrjintään ja valvoo ulkomaalaisten maasta poistamista. Valtuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomaisena. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston yhteydessä toimii myös yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunta, jossa on 37 jäsentä. Neuvottelukunnan tehtävistä, kokoonpanosta ja toiminnasta säädetään valioneuvoston asetuksella. Eduskunnassa tasa-arvoasiat kuuluvat työelämä – ja tasa-arvovaliokunnalle. Työsuojeluviranomaisille kuuluu yhdenvertaisuuslain valvonta työpaikoilla.

2.3 Kunnat tasa-arvon edistäjinä

Kuntalain mukaan kunta edistää asukkaidensa hyvinvointia ja kestävästä kehitystä alueellaan. Sukupuolten tasa-arvo ja kuntalaisten yhdenvertaisuus sekä ihmisoikeuksien toteutuminen ovat keskeisiä hyvinvoinnin ja sosiaalisesti kestävästä kehityksen kannalta. Kunnilla on parhaimmat yhteiskunnalliset edellytykset lähellä kansalaisia vaikuttaa sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen arjessa ja lisäksi tällä tavalla asukkaidensa hyvinvointia. Hyvin järjestetyt palvelut, toimiva ja turvallinen arki sekä tasa-arvoinen päätöksenteko luovat perustan kuntalaisten tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle.

SUVAUS - sukupuolivaikutusten arviointi – on keskeinen väline tasa-arvon edistämiseksi palveluissa ja päätöksenteossa. Suvauksella tarkoitetaan päätösten ja toimenpiteiden arvioimista ennakkoon siltä näkökulmalta, millaisia vaikutuksia niillä voi olla naisiin, miehiin, tyttöihin ja poikiin. Suvauksella tunnistetaan mahdollisia eroja ja huomioidaan erot tavoitteiden asettamisessa, suunnittelussa, päätöksenteossa ja toiminnassa. Kuntaliitto on suositellut sukupuolivaikutusten arviointia osana ennakoivaa vaikutusten arviointia. Sallan kunnan viranomaiset voivat käyttää sukupuolivaikutusten arviointia harkinnan tai tarpeen mukaan.

Naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi kunnissa tarvitaan:

- poliitikkojen ja johdon sitoutumista
- resursseja ja organisointia
- tietopohjaa ja analyysia
- tasa-arvolainsäädännön tuntemista
- motivointia ja viestintää
- päättäjien ja viranhaltijoiden koulutusta
- tasa-arvon ottamista osaksi päätöksentekoa, toiminnan ohjausta ja palveluja, seuranta sekä arviointia.

Kuntaliitto tukee kuntia tasa-arvon ja yhdenvertaisuustyötä:

- toimimalla kuntien toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lainsäädännön ja politiikan edunvalvojana

- tarjoamalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkoston kuntien luottamushenkilöille ja viranhaltijoille
- koordinoimalla Eurooppalaisen naisten ja miesten paikallishallinnon tasa-arvon peruskirja – työtä Suomessa
- yhteistyöllä pohjoismaisten kuntaliittojen ja Euroopan kuntajärjestöjen kattojärjestön CEMR:n, Council for European Municipalities and Regions, tasa-arvokomiteassa
- toteuttamalla yhteisiä kehittämishankkeita kuntien ja yhteistyökumppaneiden kanssa.

3. VUODEN 2012 TASA – ARVOSUUNNITELMAN TOTEUMA

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvion edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Arvioita käytetään tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seurannassa ja uuden suunnitelman pohjana. Sallan kunnan vuoden 2012 laaditussa tasa-arvosuunnitelmassa on kuusi erillistä toimenpide – ehdotusta tasa-arvon edistämiseksi. Seuraavissa kappaleissa käsitellään taustatietoja 2012 tasa-arvosuunnitelmasta ja asetettujen toimenpide-ehdotusten toteutumista.

3.1. Tasa-arvoinen palkkaus ja tieto palkkauksen perusteita:

Samasta työstä tulee maksaa samansuuruinen tehtäväkohtainen palkka riippumatta sukupuolesta, tämä periaate toteutuu Sallan kunnan henkilöstön mielestä. Peruspalkan lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus saada erilaisia henkilökohtaisia palkanlisiä, jotka nostavat kokonaispalkan määrää. Tällaiset lisät ovat työn vaatavuuteen ja työkokemukseen liittyviä lisiä. Tosin osa henkilöstöstä ei ole koskaan puhunut tai neuvotellut e.m. lisistä esimiehen kanssa. Palkan arviointia vaikeuttaa usein seikka, ettei työyhteisössä ole samanlaista työtä tekevää henkilöä, joten vertailu on vaikeaa. Tarkennusta ja ohjeita palkan tulkinnasta kuitenkin tarvitaan epäselvyyksien poistamiseksi.

Toteutunut toimenpide: Hoitotyön henkilöstölle on järjestetty kaksi koulutustilaisuutta kahdessa työyksikössä palkkauksen perusteista ja palkan muodostumisesta vuonna 2012. Koko henkilöstölle ei ole pidetty palkkaINFOja. Kuitenkin on ilmennyt tarvetta yleiseen infoon esimerkiksi työajan käytämisestä, esimerkiksi epä tietoisuutta ilmennyt; ovatko erikoislääkärikäynnit palkallisia vai palkattomia, työaikaan kuuluvia vai kuulumattomia.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) mukainen työn vaatavuuden arviointi on suoritettu Sallan kunnassa v 2008. KVTES:n työn vaatavuuden kriteeristö on laadittu vuonna 2015 ja se on käsitelty esimiesten ja luottamusmiesten kanssa. Sivistyspalveluiden kriteeristöä ei ole käsitelty kunnanhallituksessa kokonaisvaltaiseen tarkasteluun perustuen. Hallintosäännön tultua voimaan 1.6.2017 yksittäisissä tapauksissa palkkoja on tarkistettu KVTES:n, TVA:n tai muunlaisen harkinnan mukaisesti.

Kunnallisen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) mukaisten työn vaatavuuden arviointi on aloitettu vuonna 2014 ja jatkuu edelleen eri ammattiryhmien osalta. Sosiaali – ja terveystyöpalveluiden henkilöstölle on laadittu työn vaatavuuden arviointi 80 %: sti, arviointi työ valmistuu keväällä 2018. Teknisissä palveluissa on teknisten sopimuksen (TS2014) mukaisesti määritetty tehtävä – ja henki-

lökohtainen palkka, joka perustuu pisteetykseen ja tavoitteisiin sopimuksen piirissä oleville työntekijöille.

Tavoite: Palkkausasiat kuuluvat henkilöstöjaoston päätettäväksi 1.6.2017 voimaan tulleen Sallan kunnan hallintosäännön mukaan. Tehtäväkohtaisten palkkauksen määrää valinnan suorittanut viranomaisena. Henkilöstöjaostolla ja kunnanhallituksella on yleistoimivalta palkkausasioissa.

Hallintokuntien arviointi: Laatusa 1,2,4, keskiarvo on **3,5** (taulukko: Laatusaajen periaate s. 24).

3.2. Tasa-arvoiset työajat:

Vuoden 2012 tasa-arvokyselyn mukaan työn henkinen ja fyysinen rasittavuus oli lisääntynyt ja työntekijät olivat ilmaisseet huolensa työssä jaksamisesta. Myös työterveyshuolto on ollut huolestunut Sallan kunnan hoiva- ja hoitotyön henkilöstön vuorotyön kuormittavuudesta, jonka vuoksi on pidetty neuvotteluja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa.

Kunnan henkilöstön jaksamisella on suora yhteys työtehoon ja työn laatuun. Terveet työajat edistävät tasa-arvoa. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden kokonaisvaltaista jaksamista.

Suurin osa Sallan kunnan henkilöstöstä on seuraavien yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisten työaika- ja muotojen piirissä: yleistyöaika, toimistotyöaika ja jaksotyö. Kunnan johtoryhmän jäsenet ovat työaikalainsäädännön ulkopuolella. Opettajilla, lääkäreillä ja myös maatalouslomittajilla on erityismääräyksiä työajoista. Etätöiden mahdollisuus on asiantuntijan työtehtävissä. Etätöitä voidaan käyttää, milloin se on työn luonteen vuoksi mahdollista.

Oikeus vuosilomaan, harkinnanvaraiseen lomarahaan vaihtaminen vapaaksi sekä muiden vapaiden käyttöön työehtosopimuksen puitteissa: Työntekijöiden oikeus vuosilomaan, lomarahaan vaihtaminen vapaaseen ja muihin harkinnanvaraisten vapaiden käyttöön on sovittu lainsäädännössä, kunnallisen alan virka – ja työehtosopimuksissa ja kunnan sisäisellä ohjeistuksella. Työnantaja määrää vuosiloma-ajankohdat.

Toteutunut toimenpide: Sallan kunnanhallitus päätti aloittaa terveiden työaika- ja muotojen kokeilukäytännön 17.1.2012 (§ 13) hoiva – ja hoitotyössä ja 17.9.2012 kunnanhallitus päätti jatkaa kokeilua. Työntekijöiltä saatujen palautteiden pohjalta kunnanhallitus päätti 25.3.2013 (§ 113), että terveitä työaikoja voi työntekijä tehdä vapaaehtoisesti. Arviointitutkimuksen perusteella terveiden työaika- ja muotojen noudattamisella ei todettu tuovan merkittävää hyötyä työntekijän jaksamiseen.

Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus hakea alentuneen työkykynsä vuoksi Kelan osasairauspäivärahaa / kuntoutus – ja osakuntoutusrahaa / kuntoutustukea / varhennettua vanhuuseläkettä (v 2017). ”Työajan muotoilu” työkyvyn ja valinnanvapauden myötä, on lisääntynyt varsinkin ikääntyneiden työntekijöiden ja lapsiperheiden kohdalla. Kelan sosiaaliset etuudet ja eläkejärjestelmät ovat mahdollistaneet työajan muuttamisen yksilöllisen tilanteen mukaan. Lyhennetyt työajan käyttö on lisääntynyt hoiva- ja hoitotyössä sekä sosiaalityössä. Pienten lasten vanhemmat käyttävät usein mahdollisuutta osa-aikatyöhön osittaisen hoitorahan/joustavan hoitorahan turvin. Työajan muotoilu edistää työntekijöiden osallisuutta työn tekemiseen joustavasti yksilöllisen kyvyn ja tarpeen mukaan. Tämä toiminta edistää tasa – arvon toteutumista eri sukupuolten ja eri sukupolvien kohdalla. Työnantajan taholta edellä mainittu toiminta osoittaa joustavuutta työntekijää kohtaan.

Autonominen työaika – järjestelmä on käytössä useissa hoiva – ja hoitotyön yksiköissä. Työntekijä laittaa omat ehdotuksensa työajoista työvuorotaulukkoon, tarvittaessa työntekijät voivat sopia työvuoron vaihdoista keskenään. Autonominen työaikajärjestelmä vähentää esimiehen kirjallista/ruututyöaika kun laaditaan työvuorolistoja. Työntekijä puolestaan kokee, että voi vaikuttaa työhönsä, joka lisää työtyytyväisyyttä.

Sivistyspalveluiden työajat määräytyvät virka- ja työehtosopimusten määrittelemänä. OVTES:n ja KVTES:n mukaiset työajat ovat vaikeasti vertailtavissa ja voivat aiheuttaa epätietoisuuteen perustuvaa hämmennystä. Ylityön tekemisestä on käyty keskusteluja työntekijöiden ja esimiesten välillä. Esimies päättää ylityön tekemisestä. Työajat on kuvattu sähköisessä perehdyttämiskansiossa.

Tavoite: Terveiden työaikojen ja autonomisen työaikojen käyttämisen mahdollisuudesta on tiedotettava aina uusille työntekijöille perehdytyksessä ja asiasta on tiedotettava myös kaikille työntekijöille.

Hallintokuntien arviointi: Laatuaste 3, 4, keskiarvo on 3,5.

3.3. Tasa-arvoinen työympäristö:

Turvallisuus

Kaikilla työntekijöillä tulisi olla yhtäläinen oikeus turvalliseen työympäristöön. Sallan kunnan useissa työyksiköissä on asiakkaita, jotka voivat omalla käytöksellään vaarantaa työntekijöiden, toisten asiakkaiden tai omaa turvallisuuttaan. Tällainen uhka vaaratilanteissa aiheuttaa turvattomuuden tunnetta ja henkistä pahoinvointia. Viime aikoina on tullut esille turvallisuuden uhkaan liittyviä asioita kaikissa Sallan kunnan työyksiköissä.

Tietokoneohjelmistot ja tietotekninen osaaminen

Sallan kunnassa on ollut käytössä edelleen useita keskenään erilaisia tai yhteen sopimattomia tietokone -ohjelmia. Tämä on aiheuttanut ongelmia tiedonkulussa ja tehokkaassa työn toteutuksessa. Tietotekninen tuki toteutuu Laplt:n kautta. Työntekijät ovat kokeneet, että nykyisin heiltä edellytetään hyviä tietoteknisiä taitoja ja omatoimisuutta ongelmien ratkaisemisessa.

Toteutunut toimenpide: työnsuunnittelua ja työtehtäviä on muutettu Sallan kunnan työyksiköissä huomioiden riskikartoitukset ja tehdyt toimenpiteet riskien vähentämiseksi. Omavalvontasuunnitelmat on laadittu työyksiköittäin. Työturvallisuuskoulutusta järjestetään säännöllisesti. Työympäristön turvallisuuteen ja viihtyvyyteen on kiinnitetty huomiota ja toivottavaa on, että näin tapahtuu myös jatkossa.

Valvontakameroita on asennettu myös perusopetuksen ja lukion tiloihin sekä nuorisotilaan sisätiloihin ja ulkopuolelle rakennuksia ilkeiden, kiusaamistilanteiden ja väkivaltatilanteiden vuoksi.

Työnantaja on hankkinut tarvittavat ergonomisia työskentelyvälineitä työterveyshuollon suosituksesta ennalta ehkäisten työstä aiheutuvia haittoja. Ergonominen työasento on mahdollistunut käyttämällä sähkötyöpöytiä, ergonomisia työtuoleja sekä välineitä (päätelasit, satulatuoli). Työterveyshuolto on tarkastanut työntekijöiden työhuoneet pyydettäessä ja antanut suosituksia työvälineiden hankkimiseksi. Työterveyshuolto on tehnyt vaadittavia mittauksia ja tarkastuksia työhuo-

neissa. Työnantajalla on työsuojeluvuote toimia puutteiden ja epäkohtien korjaamiseksi huomioiden työntekijöiden ja potilaiden turvallisuusasiat. Puolet hoiva- ja hoitotyöntekijöistä ovat suorittaneet ergonomiakortin, jotta oikeat työasennot, apulaitteet yms. olisivat tiedossa ja käytössä.

Sallan kunnassa on siirrytty vuonna 2012 yhtenäisiin ohjelmistokantoihin. Kunnan koko henkilöstölle on tarjottu ohjausta tietokoneohjelmistojen käyttöön kansalaisopiston kautta työaikana. Ajankohtaisena hankintana on hallinnossa Asiakirja – ja henkilöstöhallintaohjelmisto, joka otetaan käyttöön vuoden 2018 aikana.

Tavoite: Tavoitteena on luoda kaikille työntekijöille oikeus turvalliseen, terveelliseen ja tarkoituksenmukaiseen työympäristöön. Työntekijöillä on oikeus ilmoittaa työpaikan epäkohdista tai puutteellisuuksista esimiehelleen, joka on velvollinen toimimaan asiassa ja ilmoittamaan kyseessä olevalle hallintojohtajalle. Toimivat turvallisuusjärjestelmät ja riittävä henkilöstö takaavat turvallisuuden toteutumisen työyksiköissä.

Hallintokuntien arviointi: Laatuaste 2, 4, keskiarvo on 3.

3.4. Tasa-arvoinen työn kuormitus:

Työn henkinen kuormitus

Sallan kunnan työntekijöiden työn henkinen kuormittavuus oli lisääntynyt merkittäväksi suoritettujen tasa-arvokyselyjen 2011 (66,3 % naiset ja 63,6 % miehet) ja 2015 (67,8 % naiset ja 53,6 % miehet) mukaan. Työn henkistä rasitusta oli aiheuttanut erityisesti tietämättömyys työn tavoitteista, teknologian aiheuttamat muutokset työtavoissa ja oman osaamisen riittämättömyyden tunteukset.

Vuoden 2017 - 2018 kyselyn mukaan henkinen rasitus on keventynyt naisten osalta 7,4 %. Miesten osalta henkinen rasitus on muuttunut raskaammaksi 58,3 %, naisten osalta 67 %. Henkisen rasituksen kokemuksessa muutoksia ei ole kokenut 25,5 % naisista ja 41,7 % miehistä. Huolta on aiheuttanut naisten osalta; omassa työssä jaksaminen (73,4 %) ja muutokset työn organisoinnissa (71,3 %). Miesten kohdalla huolta on aiheuttanut; muutokset työn organisoinnissa, omassa työssä jaksaminen ja muutokset palkkauksessa.

Toteutunut toimenpide: Tekniset palvelut on järjestänyt kehityskeskusteluja eri työyhteisöissä ja pitänyt palaveriteita, joiden tarkoituksena on vähentää työn henkistä kuormitusta.

Sivistyspalveluissa on toteutettu henkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen kuormittuneisuuden tunnistamiseen ja tunnistamiseen liittyviä koulutuksia kaikille esimiehille ja luottamushenkilöille. Osaamisen malli- julkaisu on laadittu sivistyspalveluissa. Koulutusta on ollut aiheesta Vastuullinen ja vastuuton työkäyttäytyminen sekä yksilötutka itsearviointiin ja reflektointiin.

Sosiaali – ja terveystyöpalveluiden henkilöstön ja esimiesten välillä on ollut käytössä vuosittaiset kehityskeskustelut. Työpaikkapalaveriteita pidetään työyksiköittäin ja niistä on laadittu muistiot intraan, jotta tieto olisi kaikkien saavutettavissa. Työpaikkapalaverit toteutuvat säännöllisesti.

Henkisen tuen tarve on yksilökohtainen, työntekijään ja työtehtävään liittyvä seikka. Osa henkilöstöstä saa henkistä tukea ja apua työkavereilta. Henkisen kuormituksen vähentämiseksi on ollut

mahdollisuus työnohjaukseen työyksiköittäin tai yksilöllisesti. Koulupsykologi on auttanut sivistyspalveluiden henkilökuntaa ristiriitatilanteiden ratkaisemisessa ja oman työn jaksamisessa.

Sovittelu – toiminta on ollut käytössä ristiriitatilanteissa kunnan oman työntekijän tai ulkopuolisen sovittelijan avulla. Sovittelutoiminnalle on ollut tarvetta ja työyhteisöille on järjestetty siitä koulutuksia. Sovittelu edellyttää, että asia on soviteltavissa asianosaisten suostuttua sen käsittelyyn. Työyhteisöä koskevissa laajoissa ristiriita- asioissa on käytetty ulkopuolisen asiantuntijan apua.

Sallan kunnan työyksiköissä on ilmennyt tarvetta työelämän pelisääntöjen kertaamiselle, varsinkin esimiehen ja työntekijän välisen suhteen selkeyttämiseksi, roolien, vuorovaikutuksen sekä työnjohdollisen aseman selventämiseksi.

Tavoite: Koko henkilöstön henkistä jaksamista ja hyvinvointia tuetaan järjestämällä kehityskeskusteluja ja palaveriteita työyksiköissä, joissa työntekijän ja työyhteisön kokemuksia työolojen parantamiseksi voidaan kehittää ja toteuttaa.

Työn fyysinen kuormitus

Työn fyysinen kuormitus on vähentynyt tasa-arvokyselyn 2011 jälkeen tasaisesti miesten osalta. Naisten osalta fyysinen kuormitus on hieman vaihdellut kyselyiden mukaan. Naisten ja miesten kokema fyysinen rasitus/kuormitus osoitti (naiset 55,3 % ja miehet 75 %), ettei asiassa ole tapahtunut muutoksia raskaampaan suuntaan (kysely 2017). Fyysinen rasitus on kyselyn 2017 mukaan muuttunut raskaammaksi naisten osalta 38,3 % ja miesten osalta fyysinen rasitus on muuttunut raskaammaksi 25 %. Fyysinen rasitus on keventynyt ainoastaan naisten osalta 6,4 %.

Erilaisten apuvälineiden käyttö on lisääntynyt ja helpottanut merkittävästi työskentelyä mm. potilaiden nostamisessa ja siirtämisessä hoiva- ja hoitotyössä. Useimmilla toimistotyöntekijöillä on käytössä sähkötyöpöydät ja hiirirullat. Työntekijöillä on mahdollisuus käydä Terveystalon työfysioterapeutin vastaanotolla fyysisten ongelmien ehkäisemisessä ja ongelmissa.

Tavoite: Sallan kunta tukee taloudellisesti henkilöstön liikunta – ja virkistysmahdollisuuksia. Taukojumppaa on toteutettu henkilöstölle kerran viikossa Sallan kunnan talossa. Tavoitteena on ehkäistä fyysisten ongelmien syntymistä. Henkilöstölle hankitaan tarpeen mukaiset apuvälineet ja työvälineet työn suorittamiseen ergonomisesti.

Hallintokuntien arviointi: Laatu-aste 2, 4, keskiarvo on 3.

3.5. Tiedonkulun kehittäminen:

Tasapuoliset käytännöt tiedonvälittämisessä

Sallan kunnan kunnanhallitus vastaa kunnan viestinnästä viestintäohjelman mukaisesti. Viestintäohjelma laaditaan vuoden 2018 aikana. Kunnanhallitus on perustanut Tietosuojatiimin, jonka tehtävänä on edistää ja koordinoita tietosuoja-asioita hallintokunnissa.

Toteutunut toimenpide: Sosiaali – ja terveystalouden osalta tulosaluejohtajien ja lähiesimiesten vastuuta tiedon jakamisessa henkilöstölle on suoritettu mm. sotejoryssä, joka kokoontuu säännöl-

lisesti. Sosiaali – ja terveystalouden työntekijöillä on sähköpostiosoitteet ja heillä on velvollisuus lukea sähköposti.

Teknisten palveluiden henkilöstön mielestä yhteisten menettelytapojen kehittäminen tiedonkulusa tulisi päivittää paremman tiedonkulun aikaansaamiseksi, toisaalta ”kaikkien ei tarvitse tietää kaikkia”. Tekniset palvelut järjestävät viikkopalavereja teknisen johtajan ja lähiesimiesten kanssa. Toimistopalavereita pidetään tarvittaessa ja lähiesimiehet pitävät alaistensa kanssa omia työhön liittyviä palavereita.

Hallinto-, talous- ja elinvoimapalveluiden vastuualueiden henkilöstö toivoo enemmän avoimuutta ja tietoa esimiehiltään. Toimistopalaverit on toteutettu tarvittaessa, mutta työntekijän ja esimiehen välisiä säännöllisiä kehityskeskusteluja ei ole ollut.

Kunnanvirastossa on laadittu sähköinen kunnan henkilöstön perehdyttämiskansio. Kaikki työntekijät voivat tarvittaessa päivittää asioita sähköisestä perehdyttämiskansiosta. Positiivista on, että työntekijät saavat yhtäläistä tietoa ja se on kaikkien saatavissa.

Sivistyspalvelut järjestää ”sivijoryn” nimellä palavereita joka kolmas viikko. Henkilöstökokouksia on eri yksiköissä joka toinen viikko ja jotka kestävät kaksi tuntia. Monialaisia palavereita pidetään usein oppilas – ja konsultaatioasioiden merkeissä. Esimiehet ja työntekijät pitävät kehityskeskusteluja eri teemojen pohjalta. Työkykyneuvottelut suoritetaan LaatuKäsikirjan mukaan.

Tavoite: Sallan kunnan toimialajohtajien ja tulosaluejohtajien tulisi valmistella henkilöstöä koskevat asiat huolella ja tiedottaa niistä henkilöstölle ajallisesti ennakkoon. Suurinta osaa Sallan kunnan henkilöstöstä tulee tai mahdollisesti tulee koskettamaan sosiaali – ja terveyshuollon uudistus eli sote ja maakuntauudistus. Sosiaali – ja terveyshuollon uudistuksessa vastuu sosiaali – ja terveyshuollon kaikkien tehtävien ja palveluiden järjestämisestä siirtyy maakuntien vastuulle. Lisäksi maakuntahallinnolle siirtyy osa kuntien tehtävistä, kuten maatalousyrittäjien lomituspalvelu.

Sallan kunnan nettikotisivut uudistetaan vuoden 2018 aikana.

Hallintokuntien arviointi: LaatuTaso 1, 4, keskiarvo on 2,5.

3.6. Häirinnän ehkäisy

Häirinnän ehkäisy työyhteisöissä

Työkyvyn tukemisen mallit I ja II – oppaat oli laadittu häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen liittyen. Sallan kunnan henkilöstölle on järjestetty lakisääteiset työterveyspalvelut syksystä vuodesta 2017 alkaen Terveystalon kautta.

Toteutunut toimenpide: Työelämä pelisääntö – tiedotustilaisuuksia järjestetty säännöllisesti vuosittain työyksiköissä ja työntekijöitä on velvoitettu kantamaan vastuunsa työyhteisön jäsenenä toimimisesta. Tavoitteena on saada työntekijät miettimään omaa toimintaansa tai käyttäytymistään ennalta ehkäisevällä tavalla sekä niiden mahdollisia vaikutuksia kanssaihmiisiin. Häirinnän kokeminen on kuitenkin jokaisen ihmisen subjektiivinen kokemus, johon vaikuttavat useat seikat, kuten työntekijän persoonallisuus, luonteen piirteet, kokemukset ja asenne.

Tavoite: Saattaa työntekijät miettimään omaa toimintaansa tai käyttäytymistään ennalta ehkäisevällä tavalla sekä niiden mahdollisia vaikutuksia kanssaihmiisiin. Tavoitteena on nollatoleranssi häirintään ja kiusaamiseen.

Hallintokuntien arviointi: Laatuaste **4** on saavutettu.

4. TASA-ARVOSELVITYS

4.1 Henkilöstökartoitus: Sallan kunta ikä – ja sukupuolijakauma 31.12.2017.

Henkilöstökartoituksessa on mukana kaikki 31.12.2017 Sallan kunnassa vakituksessa tai määräaikaisessa työsuhteessa olleet henkilöt.

IKÄ	miehet lkm	miehet %	naiset lkm	naiset %	yht. lkm	%
15 - 19v	1	33,3	2	66,7	3	0,7
20 - 24v	1	8,3	11	91,7	12	2,7
25 - 29 v	8	28,6	20	71,4	28	6,3
30 - 34v	1	3,7	26	96,3	27	6,1
35 - 39v	7	21,9	25	78,1	32	7,2
40 - 44v	7	16,7	35	83,3	42	9,5
45 - 49v	7	19,4	29	80,6	36	8,1
50 - 54v	12	16,4	61	83,6	73	16,5
55 - 59v	22	19,3	92	80,7	114	25,8
60 - 64v	14	21,5	51	78,5	65	14,7
65v -	2	20,0	8	80,0	10	2,3
YHTEENSÄ	82	18,6	360	81,4	442	100
Keski-ikä	49,5		48,9			

4.2 Henkilöstökartoituksen analyysi

Sallan kunnan henkilöstön sukupuolijakauma osoittaa, että miesten osuus kunnan henkilöstön määrästä on 82 henkilöä. Miehiä on määrällisesti eniten ikäluokassa 55 – 59 vuotiaat; 22 henkilöä. Vähiten miehiä on nuorten 15 – 19 ja 20 – 24 vuotiaiden ikäluokassa; 1 henkilö. Ikääntyneiden ikäluokassa yli 65 vuotiaat on myös vähän; 2 henkilöä. Koko kunnan henkilöstömäärä on 442 henkilöä.

Naisten osuus kunnan henkilöstön määrästä on 360 henkilöä. Naisia on määrällisesti eniten ikäluokassa 55 – 59 vuotiaat; 61 henkilöä. Vähiten naisia on nuorten 15 – 19 v ikäluokassa; 2 henkilöä. Ikääntyneiden ikäluokassa yli 65 vuotiaita on 8 henkilöä.

Koko kunnan henkilöstöstä kuuluu ikäluokkiin 50 – 54 ja 55 – 59 vuotiaisiin. Henkilöstön keski - ikä on miehillä 49,5 ja naisilla 48,9 vuotta.

4.3 Työtehtävien eriytyminen

Sallan kunnan yleisimmistä tehtävänimikkeistä olevia **täysin eriytyneitä (naisia 91- 100 %) eli naisten ammattialoja** (vakituiset työsuhteet) ovat:

1) ruokapalvelu; ravitsemistyöntekijä, ruokapalvelupäällikkö; yhteensä 18 henkilöä

2) varhaiskasvatus; lastenhoitaja, päiväkotiapulainen, lastentarhanopettaja, varhaiskasvatusjohtaja, lähihoitaja; yhteensä 14 henkilöä

3) sivistyspalvelut; koulunkäynninohjaajat 10 henkilöä, 3 apulaisrehtoria, sivistystoimenjohtaja; yhteensä 14 henkilöä

4) tekniset palvelut; siivoja 9½ henkilöä

5) sosiaalipalvelut; perhetyöntekijä, sosiaaliohjaaja/lapsiperhetyöntekijä, sosiaalityöntekijä, johtava sosiaalityöntekijä, vanhus- ja vammaispalvelun sosiaalityöntekijä, päihdetyöntekijä, toimistotyöntekijät, sosiaali- ja terveysjohtaja; yhteensä 9 henkilöä

Täysin eriytyneitä eli miesten ammattialoja ovat:

1) tekniset palvelut; kiinteistötyöntekijä; yhteensä 10 henkilöä

2) tekniset palvelut; rakennustyömies, autonkuljettaja/traktorikaivurinkuljettaja, putkiasentaja; yhteensä 7 henkilöä

Ammattialoista suurin henkilöstömäärä on lähihoitajan työtehtävässä, jossa on 82 naista ja 6 miestä; yhteensä 88 henkilöä. Muita henkilöstömäärältään melko suuria työntekijäryhmiä on muun muassa maatalouslomittajat, joita on yhteensä 19 henkilöä. Miesten määrä maatalouslomittajista on 13 henkilöä, naisia on 3 henkilöä, lisäksi 3 naista on johtotehtävissä.

4.4 Sukupuolten väliset palkkaerot sopimusaloittain tehtäväkohtaisen palkan mukaan

Palkkakartoituksessa on mukana kaikki 31.12.2017 Sallan kunnassa vakituisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa olleet henkilöt. Palkkavertailu on tehty käyttäen työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja. Työntekijät on myös jaettu eri ryhmiin työehtosopimusten mukaisesti.

Sopimusala	miehet lkm	naiset lkm	keskiarvopalkka miehet €	keskiarvopalkka naiset €	naisten ansio- suhde %
KVTES	39	311	2055,16	2063,79	0,4 %
Lääkärisopimus	1	5	3742,87	5680,19	51 %
OVTES	7	29	2341,25	2846,58	21 %
Tekniset	23	2	1870,82	2228,41	10 %
Kokonaispalkka	3	3	4704,41	4953,37	5,2 %
Kaikki yhteensä	73	350			

Sopimusalojen keskiarvopalkkoissa olevien miesten ja naisten väliset palkat selittyvät sillä, että miehet ja naiset työskentelevät erilaisissa työtehtävissä, joissa tehtävän vaativuuden perusteella

on määritelty tehtäväkohtainen palkka on erisuuruinen. Kokonaispalkkauksessa olevien johtajien vertaaminen sukupuolen mukaan ei ole mahdollista henkilöiden lukumäärän vähyyden vuoksi.

4.5 Palkkakartoituksen analyysi

Kunnallisen yleisen virka – ja työehtosopimuksen osalta naisten ja miesten välinen palkkaero peruspalkassa on pienin, 0,4 %. KVTES: iin kuuluvat ammattiryhmät ovat naisvaltaisia hoito – ja hoiva-alan ammattilaisia kuin myös sosiaali-, siivous- ruokahuolto- sekä toimisto – ja taloushallinnon ammattilaisia.

Naisten peruspalkkasuhde -erot ovat suurimmat lääkärin ammatissa verrattuna mieslääkärin tuloihin. Ero on 51 %, joka selittyy alalla työskentelevien naisten pidemmällä työkokemuksen määrällä, johtajuudella ja lääkärin sopimuspalkkatasolla.

Opetusalan henkilöstön naisten ja miesten välinen peruspalkkaero on 21 % naisten hyväksi. Palkkaero selittyy alan naisvaltaisuudella ja naisten sijoittumisesta johtotehtäviin ja pidemmän työkokemuksen määrällä.

Teknisten henkilöstön osalta peruspalkkaero on melko pieni 10 %, joka on naisten hyväksi. Tekninen ala on ollut perinteisesti miesvaltainen, mutta alalle on kannustettu nuoria naisia kouluttamaan.

Kokonaispalkkauksen piirissä olevien naisten ja miesten palkkaero on pieni, 5,2 %.

Työntekijöille maksettavia kannustavia palkanlisiä ovat henkilökohtainen lisä ja kertapalkkio.

5. VUODEN 2017 TASA-ARVOKYSELYN TULOKSET

Sallan kunnan työntekijöille toteutettiin tasa-arvokysely ajalla 13.12.2017 – 11.1.2018. Kyselyn keskeiset tulokset esitellään seuraavissa kappaleissa. Kyselyyn vastasi 106 Sallan kunnan työntekijää. Suurin osa vastaajista oli naisia 94 kpl ja miehiä oli 12 kpl. Vakituudessa työsuhteessa on 442 henkilöä. Tasa-arvokyselyn vastausprosentti jäi 24 %:iin.

5.1 Työn kiireellisyys ja huolet

Tasa-arvokyselyiden 2015 ja 2017 mukaan naisten **työn kiireellisyys**:

*naisten työn kiireen lisääntymisen kokemus on hieman laskenut: 77,8 % (2015) → 68,1 % (2017)

*miesten työn kiireen kokemus on kasvanut: 57,1 % (2015) → 66,7 % (2017).

Työn kiireen lisääntymisen kokemus on naisilla laskenut, joka on muutos positiiviseen suuntaan. Miehet ovat kokeneet työn kiireen kokemuksen kasvaneen. Muutos on negatiiviseen suuntaan.

Fyysisen rasituksen kokemus on hieman vähentynyt naisten osalta, miesten osalta fyysinen rasitus on kasvanut:

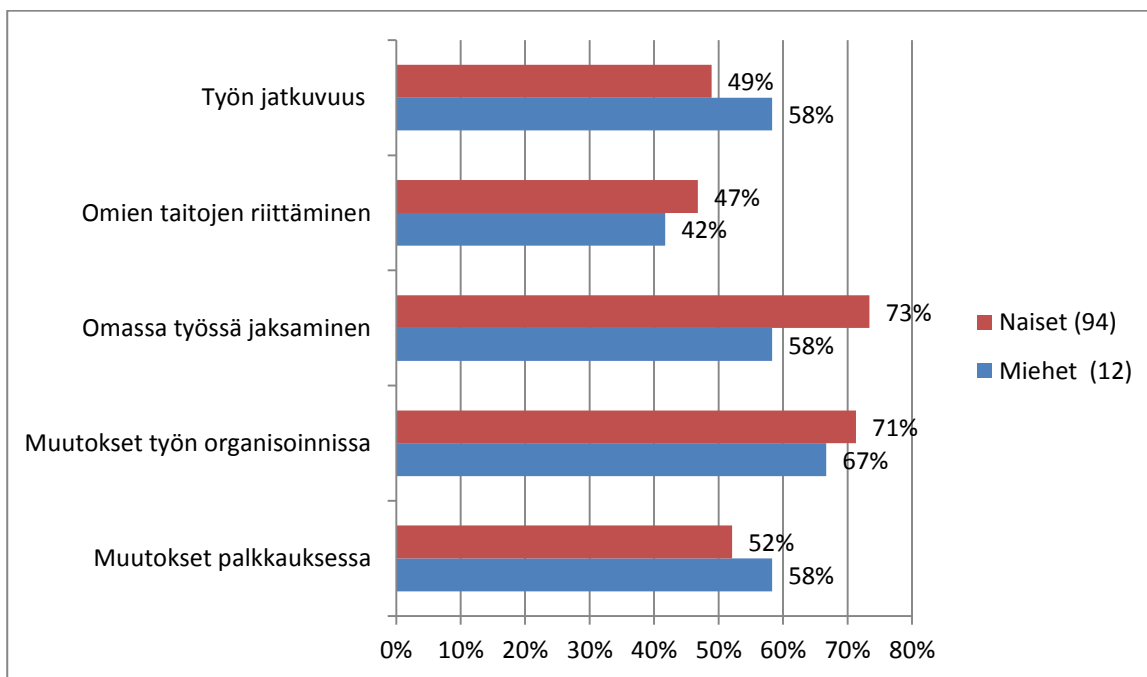
*naisten kohdalla on tapahtunut fyysisen rasituksen laskua 55,6 % (2015) → 55,3 % (2017), miesten osalta muutoksessa on tapahtunut nousua 64,3 % (2015) → 75 % (2017).

Henkisen rasituksen kokeminen raskaammaksi on naisten osalta pysynyt samansuuruisena;

*67,8 % (2015) → 67 % (2017)

*miesten osalta henkisen rasituksen kokemisen raskaammaksi on hieman noussut 53,6 % (2015) → 58,3 % (2017).

Vastaajat ovat huolissaan seuraavien asioiden suhteen viimeisen parin vuoden aikana nykyisessä työpaikassaan:



Taulukko 1. Työntekijöiden huolet. Naisia 94 kpl, miehiä 12 kpl.

Omassa työssä jaksaminen on naisten kohdalla noussut positiivisesti:

*vuoden 2015 jälkeen omassa työssä jaksaminen on kasvanut 69 % → 73,4 % (2017)

*mutta muutokset työn organisoinnissa on noussut negatiivisesti 63,2 % (2015) → 71,3 % (2017)

*myös työn jatkuvuudesta on noussut huolta naisten kohdalla 39,2 % (2015) → 48,9 % (2017).

Miesten kohdalla on **eniten huolta aiheuttanut:**

*muutokset työn organisoinnissa, joka on kasvanut negatiiviseen suuntaan 46,4 % (2015) → 66,7 % (2017)

*muutokset palkkauksessa 28,6 % (2015) → 58,3 % (2017)

*omassa työssä jaksaminen 42,9 % (2015) → 58,3 % (2017)

*myös työn jatkuvuudessa on ilmennyt huolta ja se on noussut 58,3 % verrattuna edelliseen kyselytulokseen 25 % (2015).

5.2 Häirintä, ahdistelu ja kiusaaminen

Häirinnän kokeminen on hienoisessa kasvussa 2017 kyselyn mukaan:

*naiset ovat kokeneet häirintänä huomautukset vartalosta 8,5 %, loukkaavia kaksimielisyyksiä 10,6 %, lähentelyä ja koskettelua sekä jotain muuta häirintää 5,3 %

*miehet ovat kokeneet ainoastaan loukkaavaa kaksimielisyyttä 8,3 %.

Häirintä jatkuu naisten kohdalla:

*4,1 % (2015) → 6,4 % (2017)

*naisista 12,8 % ei ole kokenut häirintää ollenkaan, joten naisten osalta häirinnän jatkumisen kokemus on hieman laskenut 19,9 % (2015).

*miehistä 25 % ei ole kokenut jatkuvaa häirintää ollenkaan. Miesten kohdalla jatkuvan häirinnän kokemattomuus on kasvanut verrattuna vuoden 2015 tulokseen 17,9 %.

* naisista 80,9 % ja miehistä 75 % ei ole kokenut jatkuvaa häirintää (2017).

Häirintää tapahtuu:

*työyhteisön sisällä naisten kohdalla 10,6 % (2017) ja työyhteisön ulkopuolelta 7,4 %, myös työyhteisön sisä- ja ulkopuolelta tapahtuu häirintää 1,1 %.

* naisista 80,9 % ja miehistä 91,7 % ei ole kokenut häirintää ollenkaan (2017).

Kiusaamisen kohteena on tällä hetkellä:

*8,5 % naisista ja 8,3 % miehistä (2017)

Kiusaaminen on noussut, varsinkin miesten kohdalla. Aiemmin kiusattuja naisia oli 15,8 % (2015) → 12,8 % (2017) ja miehiä 3,6 % (2015) → 16,7 % (2017).

Kiusaamisen jatkuminen työpaikalla on noussut edelleen:

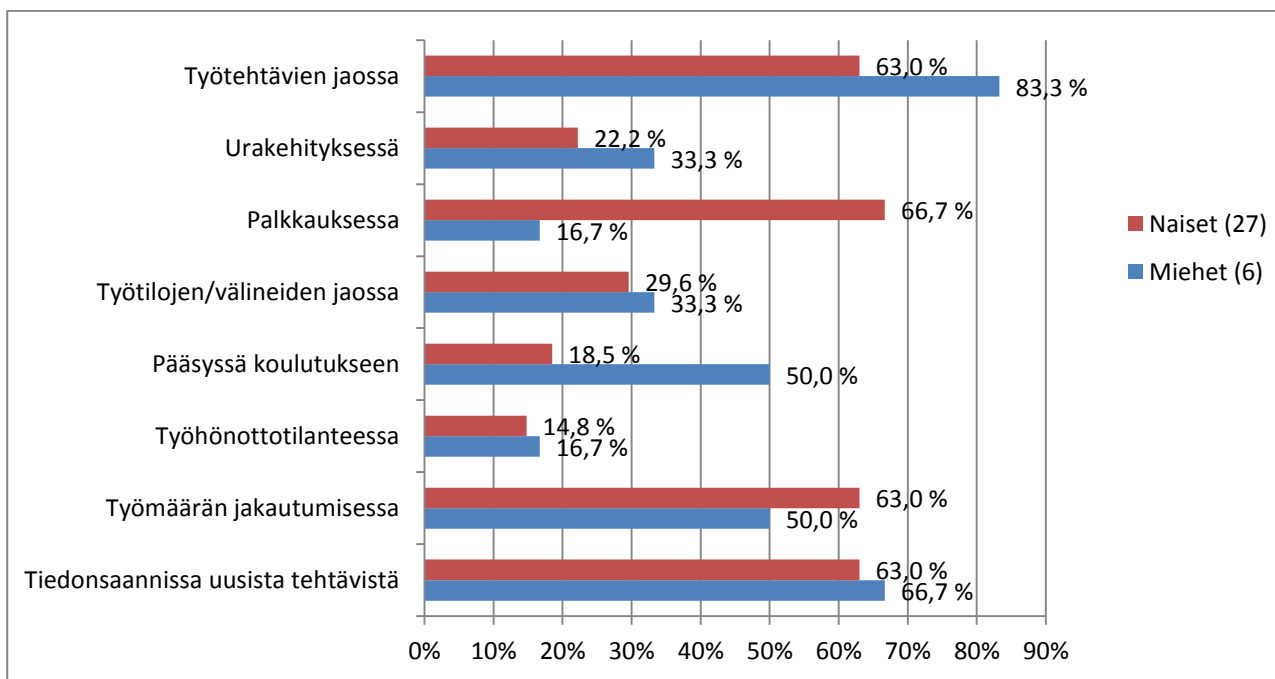
*naisten kohdalla 31,7 % (2015) → 40 % (28 kpl) (2017)

*miesten kohdalla ei ole tietoa vuosilta kiusaamisen jatkumisesta 2011, 2015 ja 2017, koska vastaajien määrä oli alle 5 kpl.

* Kiusaaminen tapahtuu työyhteisön sisältä naisten kohdalla 90 %, (20 kpl) työyhteisön ulkopuolelta 5 % ja työyhteisön sisältä ja ulkopuolelta 5 % (2017).

5.3 Syrjintä

Naisista 28,7 % ja miehistä 50 % on kokenut **eriarvoisuutta tai syrjintää** (2017). Eriarvoisuuden ja syrjinnän kokemukset ja tuntemukset ovat naisten kohdalla laskeneet tasaisesti 34,5 % (2015). Miesten osalta on huomattavissa vaihtelua kyselyiden perusteella 17,9 % (2015).



Taulukko 2. Syrjintä. Naisia 27 kpl, miehiä 6 kpl.

Naiset ovat kokeneet eniten **syrjintää palkkauksessa**:

*palkkaukseen liittyvä tyytymättömyys on hieman laskenut 67,8 % (2015) → 66,7 % (2017).

Muut syrjintään ja eriarvoisuuden kokemukseen liittyvät asiat:

*tehtävien jako, työmäärän jakautuminen ja tiedonsaannissa uusista tehtävistä 63 % (2017)

***eriarvoinen kohtelu muusta syystä** on naisten osalta laskenut edellisestä kyselystä; 19,3 % (2015) → 14,9 % (2017).

Miehet kokevat **eriarvoisuutta ja syrjintää**:

*työtehtävien jaossa 83,3 % (2017), joka on noussut 40 %:sta (2015) kyselyn mukaan

*myös työmäärän jakautumisessa, koulutukseen pääsemisessä ja tiedonsaannissa uusista tehtävistä on ilmennyt eriarvoisuutta ja syrjinnän tuntemuksia.

5.4 Työyhteisön ilmapiiri ja johtaminen

Työyhteisön ilmapiirissä on tapahtunut muutosta positiiviseen suuntaan.

Naisten osalta työyhteisön **hyvä yhteishenki** on kasvanut positiiviseen suuntaan:

* täysin samaa mieltä olevia naisten määrä on noussut 15,2 % (2015) → 23,4 % (2017)

*osittain samaa mieltä olevien naisten vastausmäärä on laskenut 42,1 % (2015) → 36,2 % (2017)

*täysin eri mieltä olevien naisten määrä on myös laskenut positiivisesti 7 % (2015) → 5,3 % (2017).

Hyvä yhteishenki on miesten osalta kasvanut positiivisesti, jotka ovat täysin samaa mieltä:

* 10,7 % (2015) → 25 % (2017)

*osittain samaa mieltä olevien miesten vastauksissa ilmenee vaihtelevuutta 71,4 % (2015) → 41,7 % (2017)

*täysin eri mieltä olevien miesten vastauksissa on havaittavissa kasvua negatiiviseen suuntaan 7,1 % (2015) → 16,7 % (2017).

Hankalissa tilanteissa naiset ja miehet ovat saaneet apua työtovereiltaan:

*osittain samaa mieltä olevia 50 % (2017) sekä naisten että miesten osalta

*myös täysin samaa mieltä olevien molempien sukupuolten määrä on yli 30 % (2017). Muutos on positiiviseen suuntaan

*täysin eri mieltä olevien naisten 2,3 % (2015) → 1,1 % (2017) ja miesten 3,6 % (2015) määrä on laskenut, joka on positiivista.

Työntekijän arvostus toista työntekijää kohtaan on kasvanut positiivisesti:

*on molempien sukupuolten osalta yli 50 %.

Esimiehen kannustus työntekijää kohtaan on naisten osalta kasvanut positiiviseen suuntaan:

*täysin samaa mieltä olevia on 22,8 % (2015) → 31,9 % (2017)

*miesten kohdalla asia on päinvastainen eli tulos on negatiiviseen suuntaan; täysin samaa mieltä olevia on laskenut 21,4 % (2015) → 16,7 % (2017)

*täysin eri mieltä olevien miesten määrä on kasvanut 7,1 % (2015) →16,7 % (2017).

Naisista ¼ koki **työpaikan johtamistavan** olevan oikeudenmukainen. Tulos on positiiviseen suuntaan:

*täysin samaa mieltä olevia naisia on 17,5 % (2015) →23,4 % (2017)

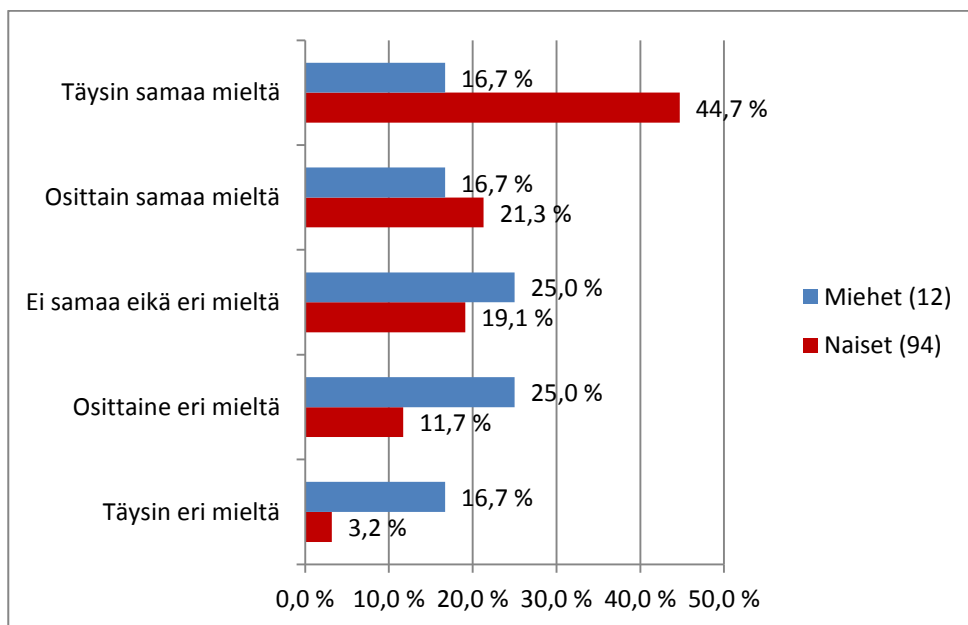
*miesten osalta täysin samaa mieltä olevia on 25 % (2017), tulos on samansuuruinen kuin edellisissä kyselyissä

*täysin eri mieltä olevien naisten määrä on laskenut positiivisesti 15,8 % (2015) →10,6 % (2017)

*miesten osalta on todettavissa täysin eri mieltä olevien määrän kasvua, joka on negatiivista muutosta 3,6 % (2015) →8,3 % (2017).

Molemmat sukupuolet saavat **työpaikkaa koskevista asioista tietoja** varsin hyvin; yli 33 % (2017). Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työn muutokseen ovat kasvaneet edellisistä kyselyistä; 40 – 41 % (2017).

Esimiehen tasa –arvoinen kohtelu miehiä ja naisia kohtaan, on miesten osalta on muuttunut negatiiviseen suuntaan:



Taulukko 3. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti. Naisia 94 kpl, KA = 3,9. Miehiä 12 kpl.

*täysin samaa mieltä olevia miehiä on 46,4 % (2015) → 16,7 % (2017)

*täysin eri mieltä olevia miehiä on 0 % (2015) →16,7 % (2017)

Naisten osalta muutos on mennyt positiiviseen suuntaan:

*täysin samaa mieltä olevia naisia on 43,3 % (2015) → 44,7 % (2017)

*täysin eri mieltä olevia naisten määrä on laskenut 5,3 % (2015) → 3,2 % (2017).

Työyhteisön ilmapiiriin vastaukset jakaantuivat molempien sukupuolten osalta hyvin hajalleen niin kuin edellisissä kyselyissä. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat sekä esimies että työyhteisön muut jäsenet. Keskeisessä osassa on työyhteisön vuorovaikutus.

5.5 Tasa – arvon toteutuminen

Tasa - arvo toteutuu Sallan kunnan työyksiköissä naisten mielestä hyvin, joka on positiivista:

*täysin samaa mieltä olevia naisia on 29,2 % (2015) → 29,8 % (2017)

*täysin eri mieltä asiasta olevia naisia on 1,1 % (2017)

Miesten mukaan tasa-arvo toteutuu melko hyvin:

* täysin samaa mieltä olevia miehiä on 32,1 % (2015) → 25 % (2017)

*täysin eri mieltä olevia miehiä on 8,3 %

Osittain samaa mieltä tasa-arvon toteutumisesta on molempien sukupuolten osalta 25 – 26 % vastaajista. Vastauksissa on myös hajontaa molempien sukupuolten osalta.

Palkkauksen oikeudenmukaisuus on naisten mukaan:

*täysin samaa mieltä 21,1 % (2015) → 20,2 % (2017), tuloksessa on hieman laskua

*naisista yli 35 % ei osannut sanoa mielipidettä palkkauksen oikeudenmukaisuudesta

*täysin eri mieltä olevien naisten määrä palkkauksen oikeudenmukaisuudesta on muuttunut negatiiviseen suuntaan naisten osalta: 5,3 % (2015) → 7,4 % (2017)

Naisten vastausten mukaan palkkausta pitäisi parantaa. Miehistä taas 16,7 % ei osannut ottaa kantaa palkkauksen oikeudenmukaisuuteen (2017).

Naisiin ja miehiin kohdistuviin erilaisiin odotuksiin miehet olivat osittain samaa mieltä 58,3 % (2017). Naisten vastausten mukaan; osittain samaa mieltä oli 35,1 % tai ei osaa sanoa 35,1 % (2017).

Työntekijöiden arvostuksesta ja uralla etenemisen mahdollisuuksista miehet eivät osanneet sanoa:

*naisista 40,4 % ja miehistä 41,7 % koki, että molemmat sukupuolet ovat tasa-arvoisia

Työssä kehittymisen mahdollisuuksista, kouluttautumismahdollisuuksista ja myös päätösten tekoon osallistumisesta pääsevät puolet molemmista sukupuolista osallisiksi.

Tasa-arvon kehittämiskohteista tärkeimmäksi koettiin ikä-tasa-arvo:

	Naiset	Miehet
1. Paljon kehitettävää	8,5 %	41,7 %
2. Jonkin verran kehitettävää	44,7 %	25 %
3. Ei tarvitse kehittää	46,8 %	33,3 %

Toiseksi tärkeimmäksi koettiin **henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo:**

	Naiset	Miehet
1. Paljon kehitettävää	28,7 %	25 %
2. Jonkin verran kehitettävää	46,8 %	50 %
3. Ei tarvitse kehittää	24,5 %	25 %

Kolmanneksi tärkeimmäksi koettiin **sukupuolten välinen tasa-arvo:**

	Naiset	Miehet
1. Paljon kehitettävää	9,6 %	16,7 %
2. Jonkin verran kehitettävää	39,4 %	33,3 %
3. Ei tarvitse kehittää	51,1 %	50 %

Vähiten tärkeäksi kehittämiskohde koettiin **etninen tasa-arvo:**

	Naiset	Miehet
1. Paljon kehitettävää	5,3 %	8,3 %
2. Jonkin verran kehitettävää	27,7 %	16,7 %
3. Ei tarvitse kehittää	67 %	75 %

Tasa – arvokyselyn tulokset on kokonaisuudessaan luettavissa osoitteessa: www.salla.fi → kunnan strategiat → tasa – arvokysely 2017

6. TASA- ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISKOHTEET 2018

Tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on edistää tasa-arvon toteutumista niin yksilöiden kuin työyhteisöjenkin välillä. Vuoden 2018 kehittämiskohteet on valittu tasa-arvokyselyn tulosten, työnantajan kokemusten ja lainsäädännön pohjalta. Kehittämiskohteiden kuvaus ja tavoitteet on asetettu tasa-arvotyöryhmän toimesta.

6.1 Henkilöstön fyysisen, henkisen ja sosiaalisen turvallisuuden kehittäminen

Kaikilla työntekijöillä tulee olla samanlainen oikeus turvalliseen työympäristöön. Kunnan eri työyksiköissä on asiakkaita, jotka voivat omalla käytöksellään vaarantaa työntekijöiden, toisten asiakkaiden, sivullisten ja oman turvallisuuden. Tällainen uhka vaaratilanteessa aiheuttaa turvattomuuden tunnetta työyksiköissä. Turvallisuusasia on edelleen tärkeä asia kaikissa työyksiköissä.

Tavoite: tavoitteena on kehittää fyysisen turvallisuuden menetelmiä, työnsuunnittelua ja työtehtäviä siten, että ne ottavat paremmin huomioon lisääntyneen turvallisuusriskin eri työtilanteissa. Erilaisten hälytysjärjestelmien, hälytysnappien ja muiden turvavälineiden hankkiminen työntekijän tueksi, on välttämätöntä. Riittävä henkilöstömäärä ja ennakolta varautuminen asiakastilanteisiin lisäävät turvallisuuden tunnetta työntekijöissä.

Henkinen ja sosiaalinen turvallisuus: tasa-arvotyöryhmän keskusteluissa ilmeni koulutustarvetta henkilöstölle aiheesta; työntekijöiden vastuullinen ja vastuuton työkäyttäytyminen. Lisäksi ehdotettiin tutustumaan Yksilötutkaan, joka on sähköinen itse arviointitesti omasta työkyvystä ja motivaatiosta sekä sitoutumisesta työhön. Kyselyssä on 23 asteikkokysymystä seuraavista työhyvinvoinnin näkökulmista; terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio, työ, työlolot ja johtaminen, perhe ja lähiyhteisö.

Tavoite: jokaisen Sallan kunnan henkilökuntaan ja johtoon kuuluvan on tiedostettava oman käyttäytymisen ja asenteen merkitys työpaikan sisällä kuin ”talon ulkopuolella”. Tavoitteena on tarjota koulutusta henkilöstölle e.m. asian esille nostamiseksi, tiedostamiseksi ja käyttäytymisen muuttamiseksi. Vastuullinen ja vastuuton työkäyttäytyminen – koulutus ostetaan Työterveyslaitokselta. Luottamusta lisäävien kohtaamisten tunnistaminen ja tunnustaminen (kohtaa, kuuntele, keskustele ja kannusta – toimintamalli) olisi otettava käyttöön.

Miten: koulutus ja yhteissuunnittelu.

Kuka: hallinto – ja henkilöstöjohtaja tekee yhteistyössä lähiesimiesten kanssa.

6.2 Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja ikäohjelma

Ikäohjelma tulisi laatia Sallan kunnan omista lähtökohdista ja tarpeista käsin huomioiden lainsäädäntö ja alalla sovellettavat työ- ja virkaehtosopimukset. Ikäohjelma voidaan kytkeä osaksi henkilöstön ja työpaikan toiminnan kehittämistä ja sitä koskevia ohjelmia. Hyvä ikäjohtaminen on sekä työnantajan että työntekijän etu, joka tuottaa henkilöstölle hyvinvointia, parempaa tuottavuutta ja vähentää sairauspoissaoloja. Ikäohjelmaan voidaan sisällyttää kehittämistoimia, joilla vahvistetaan ikänäkökulmaa johtamisessa, kehitetään esimiesten ikäjohtamista ja työntekijöiden työyhteisötaitoja ikänäkökulmasta.

Miten: ikäohjelmassa on tärkeää ottaa käyttöön ja kehittää rakenteita, jotka mahdollistavat esimiehen ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen työpaikan ja eri-ikäisten työntekijöiden tarpeisiin liittyvissä kysymyksissä. Kehityskeskusteluiden on todettu olevan käyttökelpoinen keino, jota tulisi käydä työuran eri vaiheissa. Kehityskeskustelut voivat sisältää osaamis- ja kehittymistarpeiden esille nostamista, työuraan ja hyvinvointiin sisältyviä asioita. Työuran loppuvaiheessa käytävissä kehityskeskusteluissa voidaan suunnitella viimeisiä työvuosia, valmistaudutaan eläkkeelle siirtymiseen ja suunnitellaan tiedon ja osaamisen siirtäminen.

Miten: esimies sekä henkilöstö tekevät yhdessä.

Kuka: yksikön lähiesimies vastaa.

6.3 Henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon edistäminen

Menetelmä: laaditaan Sallan kunnan henkilöstön yhtenäinen työhön perehdyttämisen ja päivitysmateriaalikansio sekä sovitaan yhtenäisestä käytännöstä. Työaikojen tasa-arvoistaminen, jonka tarkoituksena on päättää erilaisten harkinnanvaraisten vapaiden yhtenäisistä käytännöistä.

Miten ja kuka: hallintokuntien johtoryhmät tarkistavat omat käytännöt ja kunnan johtoryhmä tekee käytännöistä päätökset.

6.4 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Menetelmä: puheeksi ottaminen, häirinnän ja syrjinnän tunnistaminen ja tunnustaminen, nollatoleranssi.

Miten ja kuka: kaikkien tehtävä.

7. SEURANTA JA LAADUN ARVIOINTI

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seuraa ja päivittää vuosittain tasa-arvotyöryhmä, joka raportoi siitä kunnanhallitukselle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehityskohteiden toteutumisen seuraamiseksi ja laadun arvioimiseksi on vuoden 2012 tasa-arvosuunnitelmassa määritelty erillinen taulukko, jossa tasot ovat luokiteltu 0 – 4. Työryhmä hyödyntää taulukkoa kehittämiskohteiden arvioinnissa. Toiminnan arviointi voidaan tehdä henkilöstöryhmien näkökulmasta, jolloin laatutasot käydään läpi lähityöntekijöiden, esimiesten ja johdon kanssa. Näin saadaan hyvä kokonaiskuva kunkin kehityskohteen toteutumisesta.

Henkilöstölle ja esimiehille järjestetään tiedotusta kyselyn ja selvityksen tuloksista, arvioinnista ja mahdollisista uusista tavoitteista. Tasa-arvosuunnitelma ja tasa-arvokysely 2017 – 2018 ovat kokonaisuudessaan luettavissa Sallan kunnan nettisivuilla.

LAATUTASOJEN PERIAATETAULUKKO

	Taso 0	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
<p>Mitattavissa kohteen määrittelmä:</p> <p>Esimerkiksi: Terveyden työaika-kojen käyttäminen</p>	<p>*Asian kehittämistä ei koeta tärkeäksi.</p> <p>* Asian kehittämiseksi ei tehdä mitään toimenpiteitä.</p>	<p>*Asia on olemassa ja ääneen todettu.</p>	<p>*Asian kehittäminen on otettu esille keskusteluissa sekä mahdollisissa suunnitelmissa.</p> <p>*Asian kehittäminen koetaan tärkeäksi.</p>	<p>*Toimenpiteet asian kehittämiseksi on käynnistetty ja asioista on sovittu yhteisesti.</p> <p>*Joku on vastuutettu hoitamaan asiaa.</p> <p>*Asiaa kehitetään työyhteisössä henkilöstön ja työnjohdon kesken.</p>	<p>*Toimenpiteet tuottavat tuloksia ja näkyy ulospäin.</p> <p>*Asian kehittäminen on johtanut kehittämiskohteen kehittymiseen.</p> <p>*Asiakkaat ovat aiempaa tyytyväisempiä palveluun.</p> <p>*Jotain tulee valmiiksi.</p>

Taulukko 4. Esimerkkitaulukko seurantamittaristosta toiminnan tuloksellisuuden arviointiin.

Tasa-arvotyöryhmä voi käyttää myös muita keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden selvittämiseen kuten haastatteluja tai kyselyitä.

8. TOIMEENPANO

Tasa-arvo – ja yhdenvertaisuustyön toteuttamisesta vastaa käytännössä palvelualueiden johtajat, eri yksiköiden esimiehet ja kaikki työntekijät. Tämän lisäksi poliittista päätäntävaltaa käyttävien; Sallan kunnanvaltuuston ja kunnanhallituksen tulee huomioida tasa – arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat päätöksenteoissaan.