



TASA-ARVOSUUNNITELMA

Sisältö

	sivu
1. Tasa-arvosuunnitelman tarkoitus ja valmistelu	1
2. Selvitys Peruspalvelukuntayhtymä Selänteen tasa-arvotilanteesta	1
3. Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin	2
4. Toimet tasa-arvon edistämiseksi	2

1. TASA-ARVOSUUNNITELMAN TARKOITUS JA VALMISTELU

Työnantajalla on yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, ottaen kuitenkin huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Tasa-arvolaki velvoittaa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen kaikki sellaiset työnantajat, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvolain uudistamisen lähtökohtana on EU:n lainsäädännön edellyttämä ja EY –tuomioistuimen ratkaisuihin liittyvät muutokset. Hallituksen esitys tasa-arvolain muuttamiseksi (HE 195/2004) annettiin eduskunnalle syksyllä 2004 ja laki hyväksyttiin 14.4.2005. Lakiuudistus tulee voimaan 1.6.2005.

Tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi tasa-arvosuunnitelma sisältää käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja tulevaisuudessa myös arvion tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Peruspalvelukuntayhtymä Selänteen tasa-arvosuunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön ja työnantajan edustajien kanssa.

Paikallisesti on sovittu, että selvitys tasa-arvotilanteesta ja palkkakartoitus tehdään kerran kolmessa vuodessa.

2. SELVITYS PERUSPALVELUKUNTAYHTYMÄ SELÄNTEEN TASA-ARVOTILANTEESTA

Peruspalvelukuntayhtymä Selänteen tasa-arvotilanne on varsin hyvä. Tasa-arvon toteutumista edistetään mm. seuraavilla toimilla.

Peruspalvelukuntayhtymä Selänne toimii siten, että avoinna oleviin tehtäviin haikutuiksi sekä miehiä että naisia. Valintaperusteet ja työtehtävän vaatimukset eivät saa suosia toista sukupuolta. Miesten ja naisten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin pyritään edistämään. Tasa-arvon saavuttamisessa ei ole kyse vain oikeudenmukaisuudesta, vaan myös henkilöstövoimavarojen käytön tehostamisesta. Tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee tietojen, ymmärryksen sekä kokemuksen laajenemista.

Työnantaja huolehtii siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Erityisesti työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet ovat henkilöitä, joihin tulee ensitilassa ottaa yhteyttä mikäli työntekijä tuntee joutuneensa sukupuolisen häirinnän kohteeksi. Vastuu asiasta siirtyy työnantajalle kun sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutunut siitä ilmoittaa. Työnantajalla on velvollisuus puuttua asiaan työnjohtovaltansa perusteella.

Työpaikoilla huolehditaan siitä, että syrjimistä sukupuolen perusteella ei esiinny työhönotossa, valittaessa työntekijöitä eri tehtäviin, koulutuksessa, työolosuhteissa, palkkauksessa, irtisanomisissa, lomautuksissa ja muissa työhön liittyvissä ratkaisuissa. Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi arvioimansa henkilö.

Peruspalvelukuntayhtymä Selänne maksaa palveluksessaan oleville mies- ja naistyöntekijöille samaa tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Henkilökohtaisessa palkanosassa sukupuoli ei voi olla mitään merkitystä palkan määrittämiseen.

3. ERITTELY NAISTEN JA MIESTEN SJOITTUMISESTA ERI TEHTÄVIIN

Peruspalvelukuntayhtymä Selänteen miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin noudattelee pääpiirteittäin valtakunnallista linjaa. Palkkakartoitukset työehtosopimusten mukaisesti liitteittäin tehdään kolmen vuoden välein.

Tasa-arvolaki ei määrittele yksityiskohtaisesti, miten palkkakartoitukset käytännössä tehdään. Kartoitusten toteutus voi vaihdella ala- ja työnantajakohtaisesti. Kartoitukset on laadittava siten, että yksittäisten henkilöiden palkat eivät siitä ilmene.

Peruspalvelukuntayhtymä Selänteen palkkakartoitukset tehdään siten, että TS:n, LS:n, ja KVTES:n ja hinnoittelun ulkopuolinen henkilökunta on kartoituksessa yhtenä ryhmänä.

4. TOIMET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

Työnantaja käsittelee yhdessä henkilöstön edustajien kanssa, mihin tarpeellisiin toimiin tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi on ryhdyttävä. Viimekädessä työnantaja päättää mahdollisista toimenpiteistä.

Yhdessä henkilöstön edustajien kanssa on kuitenkin sovittu seuraavista toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi.

1. Tasa-arvotilanteesta olisi hyvä saada henkilöstöltä suoraa palautetta. Koko kuntayhtymän henkilöstölle suunnattavaan työilmapiirikyselyyn sisällytetään kysymys tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla.
2. Palkkasyrjäntäepäilyt selvitetään nopeasti luottamusmiehen ja palkkasiameiehen toimesta.
3. Tuetaan naisten ja miesten yhtäläisiä urakehitysmahdollisuuksia. Henkilöstökoulutuksessa noudatetaan tasapuolisuutta.
4. Helpotetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työaikajoustoilla.
5. Työyhteisöissä huolehditaan siitä, ettei työyhteisöissä esiinny kiusaamista eikä sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä myöskään muusta syystä johtuvaa häirintää tai syrjintää. Peruspalvelukuntayhtymä Selänteellä on toimintaohje työpaikkahäirinnästä, epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisystä ja sen lopettamisesta.