

FORSSAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖPOLIITTINEN

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2005-2010

Yhteistoimintaryhmä 28.11.2005
Kaupunginhallitus 7.12.2005
Kaupunginvaltuusto 12.12.2005

SISÄLLYSLUETTELO:

1.	JOHDANTO	3
1.1.	Kaupunkistrategia 2017.....	3
1.2.	Henkilöstöstrategia 2010.....	3
1.3.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tausta	3
1.4.	Yhdenvertaisuussuunnitelma osana tasa-arvosuunnitelmaa.....	3
1.5.	Lainsäädännöllinen perusta	4
2.	KÄYNNISTÄMINEN	4
2.1.	Yleisiä periaatteita.....	4
2.2.	Yhteistoimintaryhmä (YTR)	5
2.3.	Kaupunginhallitus ja valtuusto.....	5
3.	PERUSKARTOITUS.....	5
3.1.	Yleistä	5
3.2.	Sukupuolijakauma.....	6
3.3.	Sukupuolijakauma ammattiluokittain.....	6
3.4.	Miesten ja naisten keski-ikä	6
3.5.	Henkilöstö ikäryhmittäin.....	7
3.6.	Työpaikan organisaatio ja tehtävä rakenne	7
3.7.	Etninen rakenne.....	7
3.8.	Palkkaus ja palkkarakenne	7
3.9.	Koulutus ja julkiset tehtävät.....	9
3.10.	Perhepoliittisten vapaiden käyttö	9
4.	TAVOITTEET JA TOIMENPITEET	10
4.1.	Tavoitteet	11
4.2.	Toimenpiteet	11
4.3.	Vastuhenkilö	11
4.4.	Aikataulu	11
5.	SEURANTA JA TIEDOTTAMINEN	13
5.1.	Seuranta.....	13
5.2.	Tiedottaminen	13

1. JOHDANTO

1.1. Kaupunkistrategia 2017

Forssan kaupungin strategiassa 2017 ensimmäiseksi arvoksi on määritelty:

Tasa-arvo- ja oikeudenmukaisuus:

"Päätöksenteossa ja muussa toiminnassa otetaan huomioon tasa-arvo. Samanlaisessa tilanteessa olevia kohdellaan yhdenvertaisesti."

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulee toteuttaa sekä sisäisessä (henkilöstö) että ulkoisessa (kuntalaiset) toiminnassa.

1.2. Henkilöstöstrategia 2010

Forssan kaupungin henkilöstöstrategian vision 2010 sisältyy tavoite oikeudenmukaisesta henkilöstöpolitiikasta. Tämä tavoite pitää sisällään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden ajatuksen kaikessa toiminnassa.

1.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tausta

Forssan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa ovat mukana Forssan kaupunki liikelaitoksineen. Liikelaitok-

sia ovat Forssan vesihuoltolaitos ja Forssan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus ja 1.1.2006 toimintansa aloittava Forssan ruokapalvelulaitos.

Forssan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolista tasa-arvoa, ammatillista tasa-arvoa ja ikääntymisen huomioimista tasa-arvossa. Tasa-arvossa ei ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasa-puolisten mahdollisuuksien luomisesta miehille ja naisille ja työyhteisön erikäisten välille.

Tavoitteena voidaan pitää tasa-arvoista, kehittyvää ja yhteistyökykyistä työyhteisöä, jossa tasa-arvo on luonnollinen osa henkilöstöpolitiikkaa.

Tasa-arvon edistäminen on myös työnantajan edun mukaista. Tasa-arvosuunnittelun avulla pyritään oikeudenmukaisuuden toteuttamisen lisäksi henkilöstön voimavarojen parempaan käyttöön. Tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyödyntämistä. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa myönteisen työnantajakuvan syntymiseen, ja tasa-arvoista sekä toimivaa työyhteisöä voidaan pitää jopa kilpailuvalttina.

Tasa-arvosuunnitelman kautta Forssan kaupunki pyrkii edistämään kaikessa toiminnassaan tasa-arvoa. Parhaisiin tuloksiin päästään tasa-arvosuunnittelun pitkäjänteisyyden ja läpinäkyvyyden avulla. Seurannan myötä voidaan arvioida tasa-arvon toteutumista ja mahdollisia kehittämistarpeita pidemmällä aikajänteellä, ja ottamalla tasa-arvo läpäisyperiaatteen muodossa mukaan esimerkiksi kaikkeen suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon, voidaan Forssan kaupungin osalta vahvistaa edelleen tasa-arvon merkitystä luonnollisena osana kaupungin toimintaa.

1.4. Yhdenvertaisuussuunnitelma osana tasa-arvosuunnitelmaa

Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytetty henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuussuunnitelma tuo mukanaan erilaisuuden hyväksymisen ja huomioon ottamisen henkilöstötyön tasolla, ja edistää etnistä yhdenvertaisuutta. Tätä kautta monimuotoisuus onkin nähtävissä voimavarana viranomaisen toiminnassa. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on turvata ja edistää yhdenvertaisuutta yhteiskunnan eri lohkoilla. Tässä tasa-arvosuunnitelmassa pyritään yhdenvertaisuuden edistämiseen työelämässä. Helmi-

kuun alussa 2004 voimaan tulleessa yhdenvertaisuuslaissa kielletään ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen sekä sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä.

Etnisen alkuperän perusteella syrjinnän vaarassa ovat erityisesti etniset vähemmistöt, joita Suomessa ovat mm. romanit, juutalaiset, tataarit, vanhan venäläisyhteisön edustajat ja maahanmuuttajataustaiset henkilöt sekä Suomen alkuperäiskansa saamelaiset.

Yhdistettäessä henkilöstöä koskeva tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma vältetään päällekkäiseltä henkilöstöpoliittiselta suunnittelulta, seurannalta ja tilanteen kehittymisen arvioinnilta. Yhdenvertaisuus työelämässä ja tasa-arvo ovatkin toisiaan tukevia ja eteenpäin vieviä periaatteita.

1.5. Lainsäädännöllinen perusta

Perustuslainvoiman tasa-arvoon tuo perustuslain (731/1999) 6 §, jonka mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta

asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi kyseisessä pykälässä todetaan, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustalla ovat erityisesti tasa-arvolaki (laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986) ja yhdenvertaisuuslaki (21/2004). Tasa-arvoa käsitteleviä säädöksiä on myös työsopimuslaissa, palvelussuhdeturvalaissa ja yhteistoimintamenettelyn yleissopimuksessa. Kansallinen lainsäädäntö perustuu merkittävältä osin useisiin kansainvälisiin sopimuksiin ja Euroopan unionin lainsäädäntöön.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä (1 §). Viranomaisten tulee lain 4 §:n mukaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti erityisesti muuttamal-

la niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Käytännön tasolla työnantajan yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti konkretisoituu tasa-arvolain 6a §:ssä, jonka mukaan työnantajan on sisällytettävä joko henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet siitä, miten naisten ja miesten tasa-arvoa työpaikalla joudutetaan, jos työpaikan henkilöstön määrä on vähintään 30 työntekijää.

Yhdenvertaisuuslain 4 §:ssä on säädetty viranomaisten velvollisuudesta edistää kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta. Tämän lisäksi viranomaisten tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Velvoite koskee kaikkia kuntia ja suurta osaa kuntayhtymistä ottaen huomioon kunnan väestö- ja hallintorakenne ja toiminnan luonne.

2. KÄYNNISTÄMINEN

2.1. Yleisiä periaatteita

Forssan kaupungin tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma muodostavat toiminnallisen ja henkilöstöpoliittisen kokonaisuuden. Tällä tarkoitetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden sisällyt-

tämistä niin kaupungin henkilöstöpoliittisiin ohjelmiin ja suunnitelmiin, kuin toisaalta kaupungin toimintaa em. periaatteiden edistämiseksi.

Sinänsä tasa-arvosuunnitelma ei ole itse tarkoitus, vaan perimmäisenä tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden sisällyttäminen kaikkeen suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Jotta läpäisyperiaate toteutuisi, ja periaatteet vaikuttaisivat mukana kaikessa kaupungin toiminnassa ja päätöksenteossa, vaatii se johdon mukana oloa ja sitoutumista. Lisäksi tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman vaikuttavuus konkretisoituu riittävän tiedottamisen kautta. Sen vuoksi tiedottamisesta huolehditaan mm. työpaikkakokouksissa, henkilöstötiedotteessa, palveluyksiköihin lähetettävillä tiedotuskirjeillä, kaupungin kotisivuilla www.forssa.fi ja kehityskeskusteluissa ja henkilöstölle järjestettävissä infotilaisuuksissa.

Toiminnallisten tavoitteiden ja tasa-arvolain sekä yhdenvertaisuuslain suhde otetaan huomioon kaupungin henkilöstöstrategiassa, ja toisaalta Forssan kaupungin henkilöstökertomus antaa apuvälineitä sekä mittareita henkilöstöpoliittisen tasa-

arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seurantaan.

2.2. Yhteistoimintaryhmä (YTR)

Henkilöstöedustajista ja työnantajaedustajista (ml. kaupunginhallituksen luottamushenkilöt) sekä työsuojeluhenkilöstöstä koostuva yhteistoimintaryhmä (YTR) huolehtii osaltaan tasa-arvosuunnitelman toimeenpanon seurannasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perustietojen, tilastojen, arviointien ja selvitysten tekeminen kuuluu erityisesti keskushallinnon henkilöstöpalveluyksikön tehtäviin.

2.3. Kaupunginhallitus ja valtuusto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja siinä esitetyt toimenpiteet hyväksyy kaupunginhallitus. Kaupunginhallitus kuten myös kaupunginvaltuusto seuraavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vuosittain laadittavan henkilöstökertomuksen kautta. Kaupunginhallitus voi tarvittaessa ryhtyä erityisiin toimenpiteisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi kaupunkiorganisaatiossa.

3. PERUSKARTOITUS

3.1. Yleistä

Peruskartoituksessa on käyty lävitse tasa-arvon kannalta keskeisiä tunnuslukuja. Tällaisia ovat paitsi sukupuolen mukaan tehdyt jaottelut, niin myös vertailutieto eri ikäryhmistä. Forssan henkilöstökertomus tarjoaa hyvän työvälineen pitkäjänteisen vertailutiedon saavuttamiseksi, ja huolellisen peruskartoituksen avulla voidaan paremmin nähdä tasa-arvon nykyinen tila. Edellä mainittu antaa mahdollisuuden laatia ne tavoitteet, joiden pohjalta tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä ryhdytään toteuttamaan.

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus perustuu paljolti käytännön toimenpiteisiin, ja yhdenvertaisuussuunnitelman osalta peruskartoitus tapahtuukin käytännön kokemusten kautta. Työryhmässä on pyritty selvittämään, miten voidaan parantaa erityisryhmien yhdenvertaisuutta. Samalla on pyritty löytämään ne ongelmakohdat sekä toisaalta ne painopistealueet, joihin panostamalla saavutetaan kaikille tasapuoliset ja yhdenvertaiset palvelussuhteen ehdot ja henkilöstöpoliittiset mahdollisuudet olla ja toimia Forssan kaupungin palveluksessa.

Tasa-arvosuunnitelman peruskartoituksen tiedot on kerätty pääsääntöisesti Forssan kaupungin käytössä olevasta WM-Data Oy:n Prima- ja eHRM Info henkilöstötietojärjestelmä sekä työterveyshuollon ja työsuojeluhenkilöstön tietokannoista

3.2. Sukupuolijakauma

Eniten naisia on perusturvan toimialalla. Vähiten naisia on vesihuoltolaitoksessa.

Eniten miehiä on sivistystoimen ja teknisen toimen toimialoilla.

Aikuiskoulutuksessa miehiä ja naisia on lähes yhtä paljon.

Sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2004					
	Mies	%:a 1106	Nainen	%:a 1106	Yht.
Keskushallinto	6	0,5	35	3,2	41
Sivistystoimi	102	9,2	312	28,2	414
Perusturva	28	2,5	365	33,0	393
Tekninen	56	5,1	68	6,1	124
Ympäristö	3	0,3	4	0,4	7
Vesihuolto	22	2,0	4	0,4	26
Aikuiskoulutus	49	4,4	52	4,7	101
Yht.	266	24,1	840	75,9	1106

Naisten suhteellinen osuus koko henkilöstöstä on vuonna 2004 noin 76 % ja miesten osuus noin 24 %.

Henkilöstön sukupuolijakauma 2004						
	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Vakinaiset	193	23,8	619	76,2	812,0	100
Sijaiset	10	10,0	90	90,0	100,0	100
Muut määräaikaiset	63	32,5	131	67,5	194,0	100
Yhteensä	266	24,1	840	75,9	1 106	100

3.3. Sukupuolijakauma ammattiluokittain

Perhepäivähoitohenkilöstön, kotipalveluhenkilöstön ja ruokahuoltohenkilöstön ammattiluokissa ei ole lainkaan miehiä palveluksessa.

Vesihuoltohenkilöstössä ei puolestaan ole lainkaan naisia edustettuna. Lisäksi tuntipalkkaisissa työntekijöissä on vain muutama nainen.

Toimistohenkilöstöstä, päiväkotihenkilöstöstä, kirjastohenkilöstöstä ja opetustoimen avustavasta henkilöstöstä lähes kaikki ovat naisia.

Ammattiluokka	Koko henkilöstö sukupuolen mukaan		31.12.2004	
	Mies	Nainen	Yht.	Lkm
ESIMIESHENKILÖSTÖ	20	30	50	
TOIMISTOHENKILÖSTÖ	8	60	68	
RUOKAHOITOHENKILÖSTÖ		48	48	
PERUSK. JA LUKION OPEIUSHENK.	44	126	170	
MU OPEIUSHENKILÖSTÖ	20	55	75	
OPEIUSTOIMEN AVUSTAVA HENKILÖS	2	30	32	
SOSIAALIHENKILÖSTÖ	11	56	67	
PÄIVÄKOTIHENKILÖSTÖ	2	71	73	
PERHEPÄIVÄHENKILÖSTÖ		64	64	
KOTIPALVELUHENKILÖSTÖ		64	64	
VAHVAINKOTIHENKILÖSTÖ	2	73	75	
POVEKON TUNTI-PALKKAISET	11	11	22	
VAPAA-AIKAHENKILÖSTÖ	8	14	22	
KIRJASTOHENKILÖSTÖ	2	14	16	
TEKNINEN HENKILÖSTÖ	11	12	23	
TEVIN TUNTI-PALKKAINEN HENKIL.	49	6	55	
KLINIIKISTÖ- JA SIIVOUSHENK.	14	49	63	
VESIHOITOHENKILÖSTÖ	9		9	
MU HENKILÖSTÖ	4	5	9	
AIKUISKOULUTUS	49	52	101	
Yhteensä	266	840	1106	

3.4. Miesten ja naisten keski-ikä

Keski-ikä vuonna 2004 oli naisilla ja miehillä lähes sama. Naisten keski-ikä oli noin 45 vuotta ja miehillä noin 46 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä 31.12.2004				
Laji	Miehet	Naiset	Yht.	Lkm
Vakinaiset	48,0	46,8	47,4	812,0
Määräaikaiset	40,9	39,0	39,9	294,0
Yhteensä	46,2	44,7	47,4	1106,0

3.5. Henkilöstö ikäryhmittäin

Henkilöstön ikäryhmätaulukosta huomataan, että alle 35 -vuotiaita on Forssan kaupungin palveluksessa melko vähän. Erityisesti miesten lukumäärät ovat vähäisiä.

Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2004			
Ikäryhmä	Mies	Nainen	Yht.
15-19	2	5	7
20-24	7	29	36
25-29	13	48	61
30-34	21	63	84
35-39	22	91	113
40-44	41	142	183
45-49	53	146	199
50-54	42	154	196
55-59	51	135	186
60-64	12	26	38
65-69	2	1	3
Yhteensä	266	840	1106

3.6. Työpaikan organisaatio ja tehtävä-rakenne

Sukupuolijako johtotehtävissä taulukon mukaan Forssan kaupungin johtotehtävissä on enemmän naisia kuin miehiä.

Ero on 6 henkilön verran. **Miehiä on johtotehtävissä 29 ja naisia 35.**

Sukupuolijako, johtotehtävät

TOIMIALAT, PALVELUALUEET JA/TAI -YKSIKÖT JA NIIDEN		Ylin johto	Mies	Nainen
KESKUSHALLINT	KAUPUNGINJOHTA		1	
KAUPUNGINKANSLI	KANSLIAPÄÄLLIK			1
NEUVONTA- JA TUKIPALVELU	KAUPUNGINSIHTEE		1	
TALOUS- JA HENKILÖSTÖPALVEL	TIETOHALLINTOPÄÄLLIK			1
	TALOUSJOHTAJ		1	
	HENKILÖSTÖPÄÄLLIK		1	
			3	1
SIVISTYS- ja VAPAA-AIKUISOPIST	SIVISTYSTOIMENJOHTA		1	
TALOUS- JA KUVATAIDEKOU	AIKUISOPISTON		1	
LIIKUNTAPALVEL	HALLINTOPÄÄLLIK			1
KIRJASTOPALVEL	JOHTAVA			1
PERUSKOUL	KENTTÄMESTA		1	
KULTTUURIPALVEL	KIRJASTOIMENJOHT			1
LIIKUNTAPALVEL	KOULUN		3	1
LUKIO	KULTTUURISIHTEE		1	
MUSIIKKIOPIST	LIIKUNTASIHTEE			1
NUORISOPALVEL	LUKION		1	
VESIHET	MUSIIKKIOPISTON			1
PERUSKOUL	NUORISOSIHTEE		1	
RUOKAPALVEL	PALVELUVASTAA			1
	PERUSKOULUN		3	1
	RUOKAPALVELUPÄÄLLIK			1
			12	9
PERUSTURVAN	PERUSTURVAJOHTA		1	
PALVELUALUE	OSASTOPÄÄLLIK		1	3
HALLINTO- JA PÄIVÄKODI	TOIMISTOPÄÄLLIKKÖ		1	
PERHEPÄIVÄHOI	PÄIVÄKODIN			5
KOTIHOIT	PERHEPÄIVÄHOIDON			2
VANHAINKO	KOTIHOIDON			2
LASTENKOTI	VANHAINKODIN			1
ERITYISPÄIVÄHOI	LASTENKODIN			1
POMEK	KIERTÄVÄ			1
	POMEKON			1
			2	15
TEKNINEN JA RAKENNUSTARKASTA	TEKNINEN		1	
YMPÄRISTÖNSUOJE	RAKENNUSTARKASTA		1	
MAANKÄYTTÖPALVE	YMPÄRISTÖSIHTEE			1
KATU- JA VIHHERLAITO	KAUPUNGINARKKITE			1
TILAPALVEL	KAUPUNGINGEODEE		1	
KIINTEISTÖNHOIT	KATUPÄÄLLIK		1	
SIIVOUSPALVEL	KAUPUNGINPUUTARUH			1
	KIINTEISTÖPÄÄLLIK		1	
	KÄYTTÖTEKNIKK		1	
	SIIVOUSTYÖNJOHTA			1
VESIHUOLTOLAIT	VESIHUOLTOJOHTA		1	
AIKUISKOULUTUSKESK	TOIMITUSJOHTA		1	
	TOIMIALAJOHTAJ		4	2
			12	6
	Ylinjohto		3	3
	Palvelualue/yksik		26	32
YHTEENSÄ			29	35

Taulukossa ei ole huomioitu työnjohtotehtävissä olevia miehiä tai naisia vaan aino-

astaan toimialojen, palvelualueiden ja palveluyksiköiden vetäjät ja heidän sukupuolensa.

Perusturvan yksiköiden johtajat ovat kahta lukuun ottamatta kaikkia naisia.

Organisaation **ylimmäksi johdoksi** on tässä katsottu keskushallinnon kahden palvelualueen johtajat sekä neljän toimialan johtajat. Tästä kuuden johtavan viranhaltijan ryhmästä **3 on naista ja 3 miestä**. Ylimmät johtotehtävät näyttävät olevan hyvin tasavertaisesti "miehitetty".

3.7. Etninen rakenne

Forssan kaupungin henkilöstöhallinnon järjestelmissä ei ole tietoa työntekijän etnistä tai kansallisesta alkuperästä. Etnisiä vähemmistöjä edustavia työntekijöitä Forssan kaupungin palveluksessa on arvon mukaan kuitenkin erittäin vähän. Etnisen monimuotoisuuden lisääminen ja hyödyntäminen voimavarana palvelutoiminnassa soveltuu sen vuoksi hyvin myös Forssan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteeksi.

3.8. Palkkaus ja palkkarakenne

Taulukkoihin on laskettu vakinaisen henkilöstön palkkojen lisäksi myös määräaikaisen henkilöstön palkat.

Kun tarkastellaan peruspalkkoja (tehtäväkohtaisia palkkoja) sopimusaloittain havaitaan seuraavaa:

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES):

KVTES HENKILÖSTÖ 30.9.2005, peruspalkat keskimäärin, hinnoitteluliitteittäin, sukupuolen mukaan, kokoaikaiset				
Hinnoitt.	sukup.	lkm	€/kk	ero
Johto	Miehet	3	3 397	-66
	Naiset	4	3 463	
Hallinto, toimisto, Atk	Miehet	5	1 934	165
	Naiset	57	1 770	
Kirjasto, Kulttuuri	Miehet	6	1 697	66
	Naiset	24	1 631	
Terv.huolto, esimiehet, työntek.	Miehet	3	1 596	-30
	Naiset	131	1 626	
Sosiaalihuolto, esimiehet, työntek.	Miehet	2	1 846	118
	Naiset	35	1 728	
Päivähoito, esimiehet, työntek.	Miehet	2	1 682	70
	Naiset	97	1 611	
Ruokapalvelu, esimiehet, työntek.	Miehet	0	0	
	Naiset	32	1 516	
Siivouspalvelu	Miehet	1	1 449	-34
	Naiset	44	1 483	

Taulukon johtotehtävistä on poistettu kaupunginjohtajan sopimuspalkka. Mikäli

palkka sinne lisättäisiin se suurentaisi sukupuolten välisiä palkkaeroja miesten hyväksi

Havaittuja peruspalkkojen keskimääräisiä eroa selittää työn vaativuuden arvioinnin kautta määritellyt vaativuuserot tehtävissä ei sukupuoli. Esimerkiksi KVTES liitteen 1 piirissä ovat sekä toimistotyöntekijät että kunnan johto ja hallintotehtävissä olevat viranhaltijat. Tällöin liitteessä 1 on esim. osastopäällikkö nimikkeellä ja toimistosihtööri nimikkeellä työskenteleviä työntekijöitä. Samalla tavalla liitteeseen 4 sisältyy sosiaalihuollon johtotehtävissä toimivat viranhaltijat sekä peruspalvelutehtävissä toimivat työntekijät.

Teknisten sopimus (TS):

Sopimuksen piirissä on yhteensä 62 työntekijää, joista naisia on 14.

Teknisten sopimus (TS)						
Tehtäväkohtainen palkka keskim. €/kk						
Palkkaryhmät	lkm	Mies		Nainen		Ero
		lkm	€	lkm	€	
Ammattimies	23	1 538	4	1 476	62	
Esimies, asiantuntija	20	2 037	8	1 919	118	
Johtaja, erityisasiantuntija	5	3 154	2	2 882	272	

Kuten taulukosta huomataan eroja keskimääräisten peruspalkkojen osalta teknisten sopimuksen piirissä on jonkin verran. Työn vaativuuden arviointi selittää kuitenkin havaittavat keskimääräiset erot. Työn edellyttämät keskeiset vaativuustekijät kuten tiedot, taidot ja osaaminen, vastuu, harkintavalta, ratkaisujen merkittävyys, vuorovaihtus ja työolosuhteet ovat usein samassa palkkaryhmässä olevilla eri nimikkeillä ja usein myös samoilla nimikkeillä toimivilla työntekijöillä erilaiset.

Opetusalan sopimus (OVTES):

Perusopetuksen opetushenkilöstöstä vain rehtorit, opinto-ohjaajat ja suunnittelija-opettajat ovat palkkavälyksessä, joiden puitteissa kunnalla on harkintavaltaa tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään. Muut opettajat ovat ns. kiinteissä palkkaluokissa.

Peruskoulujen rehtorit, kaksi miestä ja kaksi naista, saavat kaikki yhtä suurta tehtäväkohtaista (perus)palkkaa.

Opinto-ohjaajien osalta ei ole miesten ja naisten välillä peruspalkkaeroja, koska molemmat kaksi opinto-ohjaajaa ovat naisia.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen (FAK) opetushenkilöstön osalta palkkaharkintaa voidaan käyttää laajemmin, koska OVTES

osio E antaa mahdollisuuden palkkavälyksen käyttöön myös opettajien osalta.

OVTES, FAK opetushenkilöstö, peruspalkkavertailu 31.12.2004, prosenttiosuus hinnoittelun alarajasta				
Hinnoittelu	Miehet	Miehet	Naiset	Naiset
Kelpoiset	€	%	€	%
4 30 04 004	3109	7,7	3030	4,9
4 30 04 005	2985	9,9	2746	1,1
4 30 04 006	2690	14,0	2484	5,3
Ei kelpoiset				
4 30 04 004	2 699	2,8	2 626	0,0
4 30 04 005	2 496	1,1	2 471	0,0
4 30 04 006	2 232	4,1	2 277	6,2
4 30 04 007	2 146	11,3	2 441	26,6

Aikuiskoulutuskeskuksen kelpoisuudet täyttävien opettajien osalta havaitaan suurimmat erot miesten ja naisten peruspalkkojen välillä hinnoittelukohdassa 43004006, jossa miesten palkat ylittävät alarajan 14 %:lla ja naisten palkat ylittävät alarajan 5.3 %:lla. Eroa on keskimäärin 206 euroa miesten hyväksi. Toisaalta ei kelpoisten osalta (43004007) tilanne on päinvastainen eli peruspalkat ovat keskimäärin 295 euroa korkeammat naisten hyväksi.

Tuntipalkkaisten sopimus (TTES)

Miesten ja naisten keskimääräisten tuntipalkkojen välillä ei ole merkittäviä eroja.

Naisia tuntipalkkaisissa tehtävissä kuten liikuntapaikkatyöntekijöinä, puistotyöntekijöinä, koneenkuljettajina tai mittamiehinä on kuitenkin kaiken kaikkiaan erittäin vähän.

Tuntipalkkaiset (TTES)				
Pr	Miehet		Naiset	
	lkm	€/tunti	lkm	€/tunti
I B	43	9,82	3	9,63
I C	0		3	8,61
II A	8	8,17	1	8,00
III	0		1	7,75

3.9. Koulutus ja julkiset tehtävät

Naiset ovat osallistuneet vuoden 2004 aikana koulutukseen/julkisiin tehtäviin keskimäärin 2,53 päivä/henkilö.

Miesten osallistumisaktiivisuus on ollut keskimäärin 1,35 päivää/henkilö.

Osallistuminen koulutukseen ja julkisiin tehtäviin			
Poissaolo syy		Palkat	Päivät
MIES	keskim. 1,35 pvä/hlö	16.155	358
OIKEUTETTAAN OSALL.PALK. KOULU		15.250	181
YHTEISTOIMINTAKOUL., PALKALL.		406	4
AMMATTIHISTÄSKOULUTUS		395	4
JULKINEN TEHTÄVÄ, PALKALL.		103	1
FAK		22.958	168
NAINEN	keskim. 2,53 pvä/hlö	59.551	1763
OIKEUTETTAAN OSALL.PALK. KOULU		54.422	719
TÄYDENNYSKOULUTUS, PALKALL.		1.483	20
YHTEISTOIMINTAKOUL., PALKALL.		255	4
PÄÄSOPIJAJÄRJ.KOK.OSAL.PALKALL		1.643	26
AMMATTIHISTÄSKOULUTUS		1.389	24
JULKINEN TEHTÄVÄ, PALKALL.		358	5
LAIN M.K. OPINIOVAPAA,PALKATON		0	405
OPISKELU,PALKATON		0	12
VALT. LLOIT.TOIMI, PALKATON		0	363
FAK		24.799	185
Yhteensä		123.463	2.121
+ Laskennalliset sivukulut 31.6%		99.629	
FAK		15.091	

3.10.Perhepoliittisten vapaiden käyttö

Forssan kaupungin palveluksessa olevat miehet käyttävät perhepoliittisia vapaita erittäin vähän. Vuonna 2004 poissaoloja perhevapaiden vuoksi miehillä oli ainoastaan 100 kalenteripäivää, kun naisten poissaolopäiviä kertyi vastaavasti 6024 kalenteripäivää.

Miehet olivat perhevapailta vuoden 2004 aikana keskimäärin 0,4 päivää/henkilö.

Naiset puolestaan olivat perhevapailta keskimäärin 7,1 päivää/henkilö.

Perhevapaiden käyttö 1.1.-31.12.2004		
Poissaolo syy		Päivät
MIES	keskim. 0,4 pv/hlö	100
TI LAPÄINEN HOI TOVAPAA, PALKALL		4
OMA IIM./TI LAPÄI. HOI TOV., PAL		12
ISYYSLOMA, PALKATON		65
VANHEMEAINLOMA, PALKATON		19
NAINEN	keskim. 7,1 pv/hlö	6024
ÄITTYYSLOMA, PALKALLINEN		1162
TI LAPÄINEN HOI TOVAPAA, PALKALL		232
OMA IIM./TI LAPÄI. HOI TOV., PAL		163
ÄITTYYSLOMA, PALKATON		269
VANHEMEAINLOMA, PALKATON		1783
HOI TOVAPAA, PALKATON		2347
TI LAPÄINEN HOI TOVAP., PALKATON		16
OSITTAINEN HOI TOVAPAA		52

Yhteensä **6124**

4. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Seuraavassa taulukossa on esitetty tavoitteet ja toimenpiteet, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Forssan kaupunkiorganisaatiossa pyritään lisäämään.

Taulukossa on myös lueteltu toimenpiteiden toteuttamisesta vastaavat henkilöt sekä aikataulut toimenpiteiden toteuttamiseksi.

Toimenpiteet ovat sellaisia, että niitä var-ten ei tarvitse erikseen budjetoida määrärahaa.

4.1. Tavoitteet	4.2. Toimenpiteet	4.3. Vastuhenkilö	4.4. Aikataulu
<p>Monimuotoisuuden, tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden lisääminen ja hyödyntäminen voimavarana palvelutoiminnassa.</p>	<p>Muutetaan sisäistä ja ulkoista rekryointikäytäntöä siten, että sukupuolinen, ikäryhmittäinen, etninen tms. monimuotoisuus lisääntyy..</p> <p>Korjataan työtehtävien pätevyysvaatimuksia sekä valintakriteereitä niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä miehille että naisille.</p>	<p>Työhön ottajat.</p> <p>Esimiehet, henkilöstöpäällikkö.</p>	<p>Valintapäätöstä tehtäessä.</p> <p>Täyttölupaa haettaessa pysyvää täyttöä varten</p>
<p>Aliedustettuna olevaa sukupuolta, ikäryhmää tai etnistä alkuperää olevaa suositaan, työntekijää tehtävään valittaessa silloin, kun työnhakijat ovat muutoin pätevyydeltään samantasoisia. (Ns. positiivinen erityiskohtelu työhönotossa).</p> <p>Naisten tai miesten lukumäärän (sen sukupuolen, joka on selvästi aliedustettuna) lisääminen tietyissä tehtävissä, asemissa tai tietyllä organisaation hierarkiatasolla (alempi, keski ja ylin johto)..</p>	<p>Silloin, kun työnhakijat ovat muutoin pätevyydeltään samantasoisia niin miehiä pyritään suosimaan erityisesti:</p> <p>Päivähoidossa ja perhepäivähoidossa Kotihoidossa ja vanhustenhuollossa Sosiaalihuollossa ja ruokapalveluissa Toimistotyössä ja opetushenkilöstössä</p> <p>Silloin, kun työnhakijat ovat muutoin pätevyydeltään samantasoisia niin naisia pyritään suosimaan erityisesti vesihuollon ja eräiden teknisen toimen ja tuntipalkkaisten työntekijöiden tehtävissä.</p>	<p>Työhönottajat.</p> <p>Työhönottajat</p>	<p>Valintapäätöstä tehtäessä.</p> <p>Valintapäätöstä tehtäessä.</p>
<p>Työpaikkailmoittelussa voidaan kannustaa miehiä hakeutumaan perinteisesti naisvaltaisiin tehtäviin ja vastaavasti naisia miesvaltaisiin tehtäviin</p>	<p>Työpaikkailmoittelukäytäntöä muutetaan. Tällöin työpaikkailmoitukseen voidaan laittaa esim. seuraavanlainen kehoitus: Tasa-arvoinen Forssan kaupunki toivoo hakemuksia sekä naisilta että miehiltä.</p>	<p>Työhönottajat</p>	<p>Ilmoitusta laadittaessa.</p>
<p>Naisten tai miesten lukumäärän lisääminen sisäisessä ja / tai ulkoisessa koulutuksessa.</p>	<p>Mikäli ilmenee, että toinen sukupuoli on aliedustettu ryhmä työpaikan sisäiseen tai ulkoiseen koulutukseen valituista, sille annetaan enemmän mahdollisuuksia päästä koulutukseen.</p> <p>Myös esimieskoulutusta ja johdon koulutusta suunnataan erityisesti pätevyysvaatimukset täyttävälle aliedustetulle sukupuolelle.</p> <p>Lisäksi tällaisessa tilanteessa voidaan päättää aliedustetun sukupuolen suosimisesta koulutusvalinnoissa.</p>	<p>Esimiehet</p> <p>Keskushallinto</p>	<p>Koulutus päätöksiä tehtäessä</p> <p>Koulutusta suunniteltaessa</p>

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	VASTUUHENKIÖ	AIKATAULU
Miesten osuuden lisääminen perhepoliittisia vapaiden käytössä ja sairaan lapsen hoidossa.	Miehiä kannustetaan käyttämään enemmän perhepoliittisia vapaita ja osallistumaan sairaan lapsen hoitamiseen. Mahdollistetaan näiden käyttäminen myös käytännössä varahenkilöjärjestelmää ja työaikajoustoja kehittämällä. Naisia kannustetaan sopimaan perheessään tasa-arvoisesta perhevapaiden käytöstä..	Esimiehet, johto, pääluottamusmiehet, työsuojelu, työnteekijät	Erilaisissa info tilaisuuksissa, kehityskeskusteluissa ja työpaikkakokouksissa tiedottaminen ja kannustaminen
Nais- ja miestyöntekijöiden ammattitaidon ylläpitäminen sekä tietojen saanti työpaikan keskeisistä asioista perhepoliittisten ja muiden vapaiden aikana	Järjestetään tiedon välittäminen siten, että työntekijä pysyy työtehtäviensä ja työpaikan kehityksen tasalla poissaolojensa aikana.	Esimiehet	Pidempiaikaisissa poissaoloissa.
Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työilmapiiri ja työyhteisö. Nykyaikaisen ja kehittyvän kuntakuvan luominen tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden avulla.	Työpaikalla järjestetään koulutusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä sen merkityksestä niin työyhteisön työilmapiiriin kuin ulkoisen yrityskuvan kannalta.	Henkilöstöpäällikkö Esimiehet	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käyttöönoton yhteydessä, työpaikkakokousten ja perehdyttämisen yhteydessä.
Palkkaerojen tasoittaminen samasta tai samanarvoisesta työstä.	Jos on todettu nais- ja miestyöntekijöiden välillä palkkaeroja samasta tai samanarvoisesta työstä, samapalkkaisuutta toteutetaan järjestelyvaraerien jakamisen yhteydessä sekä huolehditaan työn vaatavuuden arvioinnista oikeudenmukaisen palkkauksen perustaksi.	KH:n palkkajaosto, henkilöstöpäällikkö, esimiehet	Järjestelyvaraerien jakamisen yhteydessä, tehtävien muuttuessa olennaisesti
Työolojen kehittäminen sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille, että miehille.	Naisten ja miesten työskentelyä haittaavat ympäristö- ja työolosuhdetekijät kartoitetaan sekä korjataan mahdollisuuksien mukaan.	Työ tehdään normaalina työsuojelu- ja työterveyshuolto-työnä yhdessä esimiesten kanssa	Työpaikkakäyntien yhteydessä.
Henkilöstön kehittäminen niin, että erilaisuutta hyväksytään ja osataan huomioida paremmin.	Arvioidaan nykyisten toiminnan, työkäytänteiden ja ohjeistuksen yhdenvertaisuus ja varmistetaan, ettei henkilöstöpoliittisissa toimintaohjeissa, erilaisissa henkilöstöä koskevissa suunnitelmissa tai ohjelmissa ole aineksia, jotka asettavat ihmisiä eriarvoiseen asemaan .	Esimiehet, henkilöstöpäällikkö, pääluottamusmiehet.	Ohjeistuksia ja toimintaohjeita valmisteltaessa ja annettaessa.
Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun torjuminen työpaikalla jo ennalta. Toimintamallin kehittäminen mahdollisia tilanteita varten.	Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun torjumiseksi työpaikan johto tuo selkeästi julki kielteisen kantansa ja antaa selkeät ohjeet häirintätilanteiden varalta.	Esimiehet, johto, työsuojeluhenkilöstö	Ohjeet työssä häirinnän estämiseksi syksy 2005

5. SEURANTA JA TIEDOTTAMINEN

5.1. Seuranta

Peruskartoituksen tulosten perusteella ehdotettavien toimenpiteiden toteutumista tulee seurata ja mitata.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta osaltaan kuvaavia tekijöitä, kuten perhepoliittisten vapaiden käyttöä, naisten ja miesten palkkoja, sukupuoli-, ja ikärakennetta, etnistä rakennetta, tehtävärakennetta, monimuotoisuutta, organisaatorakennetta, koulutusta ja rekrytointia seurataan vuosittain osana henkilöstökertomusta.

Yhteistoimintaryhmä perehtyy säännöllisissä kokouksissaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tilanteeseen Forssan kaupungin henkilöstön osalta ja antaa tarvittaessa kannanottoja ja toimenpide-ehdotuksia toimivaltaisille viranomaisille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi organisaatiossa

Lisäksi säännöllisesti laadittaviin henkilöstökyselyihin lisätään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä.

5.2. Tiedottaminen

Henkilöstölle tiedotetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta palveluyksiköihin lähetettävällä henkilöstötiedotteella sekä julkaisemalla suunnitelma kaupungin kotisivuilla www.forssa.fi/pdf

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laitetaan myös kaupungin sisäiseen verkkoon osoitteeseen: K:\tekstit\ henkilöstöpalvelut\ohjelmat ja suunnitelmat. Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsiteltävä työpaikkakokouksissa ja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta voidaan puhua myös kehityskeskusteluissa ja perehdyttämisen yhteydessä.

Tasa-arvolain mukaan tilannetta on seurattava vuosittain, vaikka tasa-arvoon liittyviä ongelmia ei olisikaan.

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat yleisesti tasa-arvolain noudattamista kunnissa.

LÄHDELUETTELO:

Kirjallisuus:

Mauri Saarinen: Työsuhdeasioiden käsikirja, Jyväskylä 2003.

KT yleiskirje 23/2004: Suositus yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi.

Lainsäädäntö:

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 osauudistuksineen

Perustuslaki 11.6.1999/731

Yhdenvertaisuuslaki 2004/21

Internet:

www.tasa-arvo.fi

www.tasa-arvotietopankki.fi

<http://www.join.fi/suomi/index.html>