

Lopen kunta



TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2014–2016



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA 2014–2016

Käsittely:

Yhteistyötoimikunta 19.5.2014 (§ 14)

Henkilöstöasiaintoimikunta 23.6.2014 (§ 4)

Lopen kunta



TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

2014–2016

Käsittely:

Yhteistyötoimikunta 28.4.2014 (§ 9)

Henkilöstöasiaintoimikunta 23.6.2014 (§ 4)

SISÄLLYSLUETTELO

1. TYÖSUOJELUTOIMINTA JA TAVOITTEET	1
2. TYÖSUOJELUORGANISAATIO	2
3. TYÖTERVEYSHUOLTO	2
Työterveyshuollon sisältö	2
4. KUNNAN SISÄISET TURVALLISUUSOHJEET	3
Menettelytapaohjeet työpaikkatasolla.....	3
Uhkaavista ja väkivaltatilanteista ilmoittaminen	3
Vaarojen ja riskien kartoitus	4
Jatkuva seuranta ja kehittäminen	4
Hyväksyminen.....	5

1. TYÖSUOJELUTOIMINTA JA TAVOITTEET

Työsuojelu on lakisääteistä toimintaa, jolla järjestetään työympäristö työyhteisölle turvallisesti ja terveelliseksi. Työsuojelulla pyritään vaikuttamaan henkilöstön työ- ja toimintakyvyn säilymiseen ja parantamiseen. Työsuojelutoiminnan tulee olla osa työyhteisöjen toimintaa ja toiminnan suunnittelua. Työnantaja ja esimiehet vastaavat työsuojelun toteutumisesta omalla tehtäväalueellaan. Lisäksi jokaisen työyhteisön jäsenen tulee käytettävissä olevin keinoin huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden työoloista, turvallisuudesta ja terveydestä. Hyvä ja turvallinen työympäristö edistää myös toiminnan tuloksellisuutta. Vuoden 2003 alusta voimaan tullessa työturvallisuuslaissa (738/2002) korostetaan erityisesti perinteisten kone- ja laiteturvallisuuden sekä tapaturmien ja ammattitautien lisäksi työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta, työergonomiaa, väkivallan uhkaa, häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua sekä yksin työskentelyyn liittyvien asioiden tärkeyttä. Yksilön kokonaishyvintöintiin vaikuttaa psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi, lisäksi yksityiselämän ja työelämän asioiden vaikutus toisiinsa.

Jokaisella työnantajalla tulee olla työturvallisuuslain edellyttämä erityinen työsuojelun toimintaohjelma. Se on asiakirja, jossa kerrotaan työnantajan harjoittaman työsuojelupolitiikan perusteet, päämäärät ja keskeiset keinot. Tämä toimintaohjelma toimii käytännön työsuojelun perustana eri työyksiköissä. Lopen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on työsuojelun toimintaohjelman liitteenä. Työsuojelun toimintaohjelmaa seurataan jatkuvasti ja kehitetään työyhteisön tarpeiden mukaisesti.

Lisäksi jokaisella työpaikalla olisi hyvä olla oma vuosittainen työsuojelun toimintasuunnitelma aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen, suunnitelman laatimista suositellaan. Suunnitelman tärkein tehtävä on työpaikan vaarojen selvittäminen ja arviointi sekä saatujen tulosten perusteella yhteistyössä toteutettavat käytännön toimenpiteet. Laissa ei edellytetä tietyn mallin mukaista menettelytapaa, vaan sopiva arviointimenetelmä voidaan valita työpaikkakohtaisesti. Vastuu vaaratekijöiden arvioinnista ja kehittämistoimenpiteiden käynnistämisestä on työpaikan esimiehillä. Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto tukevat työyksiköitä tässä tehtävässä.

Tässä toimintaohjelmassa kuvataan Lopen kunnan toimijat ja tapa toimia. Toimintaohjelma julkaistaan kunnan intranetissä (Henkilöstö/Ohjeet-osiossa), jonne on koottu myös muita työsuojeluun ja -hyvinvointiin liittyviä ohjeita ja materiaalia.

2. TYÖSUOJELUORGANISAATIO

Työsuojelupäällikkönä toimii hallintopäällikkö Katja Väistö.

Työsuojeluvaltuutettuina ja -varavaltuutettuina toimivat seuraavat:

- Tiina Vuotila (vastuualueenaan opettajat ja kouluavustajat, varhaiskasvatus ja kirjaston henkilöstö), p. 050 569 1324 tai sähköpostitse: tiina@vuotila.fi
 - Varavaltuutetut: Satu-Maria Hietala-Virtanen ja Pirkko Salmi
- Irma Leander (vastuualueenaan muu kunnan henkilöstö), p. 050 346 0558 tai sähköpostitse: irma.leander@loppi.fi
 - Varavaltuutetut: Riitta Koskela ja Tarja Mannoja

Työsuojeluasioita Lopen kunnassa käsitellään yhteistyötoimikunnassa, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana ja kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetut ja -varavaltuutetut sekä työsuojelupäällikkö pitävät kokouksia tarpeen mukaan.

3. TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollosta vastaa Riihimäen Työterveys ry, Hämeenkatu 19, Riihimäki, p. 019 716 770.

Yhteyshenkilö: työterveyshoitaja Elisa Harjunpää, vastaanotto Lopen kunnantalolla keskiviikkoisin klo 9.00–11.00.

Vuosittain päivitettävä työterveyshuollon toimintasuunnitelma on nähtävillä intranetissä.

Työterveyshuollon sisältö

Lakisääteinen

Ennaltaehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta.

Ammattitautiepäilyssä ja tarvittaessa työkyvyn arvioinnissa tehdään erikoislääkärin tutkimus työterveyslääkärin lähettämänä. Työfysioterapeutin tutkimus-, ohjaus- ja neuvontakäynnit tarvittaessa 1–3 kertaa tilannekohtaisesti. Työnantajan kustantaman työterveyshuollon piirin ei kuulu fysioterapia pois lukien lakisääteinen toiminta.

Työpsykologin palvelut yksilöille esimerkiksi työkyvynarvioihin tai työssä jaksamisen pulmiin liittyen 1–3 kertaa tilannekohtaisesti sekä tarvittaessa työyhteisön toimivuutta tukeva työyhteistyö. Työpsykologin palvelujen käytöstä sovitaan kussakin tilanteessa erikseen työnantajan ja työterveyshuollon kesken.

Sairaanhoido

Yleislääkäritasoinen tutkimus ja hoito sisältäen tavallisimmat laboratorio-tutkimukset sekä keuhko-, poskiontelo- ja luustoröntgenkuvat. Työterveyslääkärin harkinnan mukaan voidaan tehdä myös olkapään ultraäänitutkimus.

4. KUNNAN SISÄISET TURVALLISUUSOHJEET

Menettelytapaohjeet työpaikkatasolla

Ilmoita!

Yksittäisen työntekijän velvollisuus on ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä uhkaavista vaaroista aina ensin oman työpaikan esimiehelle. Ilmoitusvelvollisuuden noudattaminen on tärkeää, sillä esimiehellä on toiminnallinen ja taloudellinen vastuu työsuojeluasioissa. Paras tulos epäkohdan korjaamiseksi saavutetaan aina, jos asia pystytään hoitamaan oman työyhteisön kesken ilman ulkopuolisten puuttumista asiaan.

Pyydä apua!

Mikäli ilmoitus esimiehelle ei tuota tulosta tai asiointilaa ei saada korjattua työyksikössä, ota tarvittaessa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun, työsuojelupäällikköön tai työterveyshuoltoon. Aloitteen voi tehdä esimies tai työntekijä. Pyydetessä järjestetään yhteinen työpaikkapalaveri, johon osallistuvat esimies, työntekijä(t), työsuojeluvaltuutettu ja/tai työsuojelupäällikkö sekä tarvittaessa työterveyshuollon edustaja(t). Lisäksi tarvittaessa palaveriin voi osallistua myös toimiala- ja kunnanjohtoa.

Fyysiseen työympäristöön liittyviä ongelmia (esimerkiksi sisäilmaan tai kiinteistöön liittyvät seikat) selvitetään samalla tavalla kuin muitakin työympäristössä olevia haittoja.

Uhkaavista ja väkivaltatilanteista ilmoittaminen

Kaikista väkivalta- ja uhkaavista tilanteista tulee ilmoittaa! Intranetissä on lomake, joka täytetään ja toimitetaan esimiehelle ja tilanne puretaan ohjeistuksen mukaisesti. Esimies toimittaa lomakkeen edelleen työsuojelupäällikölle, joka raportoi ko. tilanteista (lukumäärä, yleiskuvaus, ei henkilö- ja muita yksityiskohtaisia tietoja) yhteistyötoimikunnalle. Kaikkiin uhkaaviin ja väkivaltatilanteisiin tulee suhtautua erittäin vakavasti ja ne tulee käsitellä ohjeiden mukaisesti.

Vaarojen ja riskien kartoitus

Lopen kunnassa toteutetaan vuoden 2014 aikana vaarojen ja riskien kartoitus kaikissa niissä työyksiköissä, joissa sitä ei ole lähimenneisyydessä tehty. Kartoituksen avulla löydetään kehittämiskohteita ja laaditaan toimenpide-ehdotuksia ja aikataulut asioiden kuntoon saattamiseksi. Lisäksi työyksiköihin tehtävät työpaikkaselvitykset toteutetaan työterveyshuollon kanssa vuosittaisen suunnitelman mukaisesti.

Jatkuva seuranta ja kehittäminen

Työolojen seuranta ja tarpeelliset toimenpiteet ovat suurelta osin työyksikkökohtaisia. Tämä tulisi ottaa huomioon vuosittain yksiköiden sisäisessä toimintasuunnitelmassa. Painopistealueina vuosien 2014–2016 aikana ovat vaarojen arviointi ja seuranta sekä ensiapukoulutusten järjestäminen ja ensiaputaitoisten henkilöiden riittävyys työpaikoilla. Tulevien vuosien painopistealueet määritellään yhteistyötoimikunnassa vuosittain. Hyvä henkilöstöpolitiikka, työyhteisöjen kehittäminen, henkisen työsuojelun edistäminen, työergonomian ja työolojen kehittäminen, työmenetelmien kehittäminen, työnohjaus, tehokas perehdyttäminen ja henkilöstön täydennyskoulutus sekä säännöllinen viestintä ovat hyviä keinoja edistää työturvallisuutta ja terveyttä. Kehityskeskusteluihin kytketään työolosuhteiden ja hyvinvoinnin teemat yksilötasolla. Yksilötason korjaavat toimenpiteet tapahtuvat työterveyshuollon ja esimiehen yhteistyöllä.

Kehittämiskohteet tulee priorisoida ja niitä tulee seurata työpaikan johtoryhmissä tai työpaikkakokouksissa. Esimiesten tulee ryhtyä toimenpiteisiin akuuteimpien riskien poistamiseksi ja asettaa työpaikoilla vastuuhenkilöt toimenpiteille. Työsuojeluhenkilöstön tehtävänä on huolehtia työsuojelun toimivuudesta koko organisaatiossa. Tämän vuoksi on tärkeää, että työpaikkojen esimiehet ovat säännöllisesti yhteydessä työsuojeluhenkilöstöön ja ilmoittavat esimerkiksi sähköpostitse toimenpiteistään työsuojelupäällikölle. Näin varmistetaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien toteutuminen ja työsuojelutoiminnan kehittyminen ajan haasteiden mukaisesti kunnan kaikissa työpaikoissa.

Lopen kunnan henkilöstöohjelmassa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa ja muissa asiakirjoissa käsitellään työsuojeluun läheisesti liittyviä asiakokonaisuuksia, esimerkiksi perehdytystä. Nämä asiakirjat ovat kunnan intranetissä Henkilöstö- ja Ohjeet-sivuilla.

Hyväksyminen

Työsuojelun toimintaohjelma kaudeksi 2014–2016 käsitellään ja hyväksytään yhteistyötoimikunnassa sekä henkilöstöasiainoimikunnassa. Yhteistyötoimikunta vahvistaa myös vuosittain työsuojelun toimintasuunnitelman.

Työsuojelun toimintaohjelmaan läheisesti liittyviä asiakirjoja (intranetissä):

- Lopen kunnan henkilöstöohjelma
- Lopen kunnan henkilöstöhallinnon ohjeet eli perehdyttämismateriaali esimiehille ja uusille työntekijöille
- Lopen kunnan yhteistoimintaohjelma
- Ohje työssä häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja epäasiallisen kohtelun poistamiseksi
- Lopen kunnan päihdeohjelma
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Ohjeet fyysisen työpaikkaväkivallan varalta.

Lopen kunta



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA 2014–2016

Käsittely:

Yhteistyötoimikunta 19.5.2014 (§ 14)

Henkilöstöasiaintoimikunta 23.6.2014 (§ 4)

SISÄLLYSLUETTELO

1. YLEISTÄ	1
2. TASA-ARVOSUUNNITELMA.....	2
3. YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA	3
4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS LOPEN KUNNAN HENKILÖSTÖHALLINNOSSA JA -POLITIIKASSA	4
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kauden 2011–2013 arviointia	4
Tavoitteet kaudelle 2014–2016.....	5
5. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS LOPEN KUNNAN LUOTTAMUSHENKILÖHALLINNOSSA.....	8
6. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS LOPEN KUNNAN PALVELUTUOTANNOSSA JA -TARJONNASSA	8
7. SEURANTA	10

1. YLEISTÄ

Lopen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2014–2016 sisältää ohjeistuksen sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi kunnan viranomais- ja työnantajatoiminnassa. Suunnitelmassa tuodaan esiin ne sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden toteutumista tukevat, koko kuntaorganisaatiota koskevat periaatteet, joiden mukaisesti kunnassa toimitaan. Lisäksi suunnitelmaan on kirjattu ne konkreettiset toimenpiteet, joihin kunta sitoutuu sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvolaki (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986) edellyttää, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen toteutumista tulee seurata. Suunnitelman tulee sisältää erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelmassa on lain-säädännön mukaan tuotava esiin tarpeelliset toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasapainon saavuttamiseksi. Lisäksi suunnitelmassa tulee arvioida tasa-arvon toteuttamiseksi aiemmin suunniteltujen toimenpiteiden toteuttamista ja tuloksia.

Tämä Lopen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2014–2016 päivitys on toteutettu virkamiestyönä ja luonnos on käsitelty kunnan yhteistyötoimikunnan kokouksessa, jossa henkilöstön edustajat ovat ilmaisseet muutosesityksensä ja mielipiteensä luonnoksesta. Henkilöstön edustajien esitykset ja mielipiteet on huomioitu suunnitelmassa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyy kunnan palvelualueiden johtosäännön mukaan henkilöstöasiaintoimikunta. Suunnitelman toteutumista arvioidaan jatkossa vuosittain yhteistyötoimikunnan toimesta sekä kunnan tilinpäätöksen yhteydessä ja kolmen vuoden välein itse tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, jossa arvioidaan aikaisemman suunnitelman toteutumista kokonaisuutena. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa Lopen kunnan työsuojelun toimintaohjelmaa.

Suunnitelman liitteinä ovat:

- Liite 1 Lopen kunnan henkilöstörakenne sekä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin.
- Liite 2 Palkkakartoitus sopimusaloittain.

2. TASA-ARVOSUUNNITELMA

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaista julkisen hallinnon viranomaista edistämään kaikessa toiminnassaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä vakiinnuttamaan sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa varmistetaan. Jokaisen työnantajan puolestaan tulee omilla toimillaan edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoisuutta.

Työnantajan tulee resurssiensa puitteissa toimia siten, että

- avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi kummankin sukupuolen edustajia,
- naisia ja miehiä sijoituisi tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin,
- naisilla ja miehillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen,
- naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuisi työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa,
- työolot soveltuisivat sekä naisille että miehille,
- työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen olisi mahdollista kummallekin sukupuolelle ja
- sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistäisiin jo ennakolta.

Tasa-arvolain 1.6.2005 voimaan tulleen lainmuutoksen myötä kaikki vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävät työpaikat on veloitettu laatimaan tasa-arvosuunnitelma.

Lopen kunta työnantajana sitoutuu edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Kummallakin sukupuolella on oltava yhtäläinen mahdollisuus työhön ja oikeus työtä, työsuhteen ehtoja ja työssä kehittymistä koskevissa asioissa. Tavoitteena on, että Lopen kunta on työpaikka, jossa naiset ja miehet työskentelevät samoin ehdoin, eduin ja edellytyksin.

Tasa-arvon edistäminen työpaikalla on työnantajan edun mukaista. Henkilöstö on Lopen kunnan tärkeimpiä voimavaroja. Henkilöstön voimavarojen järkevä käyttö on tuloksellisuuden ja työssä onnistumisen ehdoton edellytys. Henkilöstön sukupuoli ei saa olla määräävä tekijä rekrytoinnissa tai työtehtäviä ja vastuuta jaettaessa, vaan henkilöstön tiedot, taidot ja kyvyt. Mies- ja naistyöntekijöiden näkökulma erilaisiin työtehtäviin on usein elämäkokemuksen ja vallitsevien sukupuoliroolien johdosta erilainen. Työyhteisön toimivuuden, tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin kannalta on eduksi, että työyhteisössä on kummankin sukupuolen edustajia. Kun naisten ja miesten erilaiset näkökulmat yhdistetään henkilökohtaiseen kokemukseen ja ammattitaitoon, saa työnantaja käyttöönsä enemmän henkilöstöresursseja kuin tilanteessa, jossa työtehtävät olisivat vain toisen sukupuolen hoidossa.

Kunnan tuottamien ja tarjoamien palveluiden saatavuuteen tai tarjontaan ei vaikuta palvelun käyttäjän sukupuoli. Lopen kunnan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti sekä suunnitelmallisesti, sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen kaikessa viranomaistoiminnassaan, asioiden valmistelussa, päätöksenteossa ja palveluntuotannossa.

3. YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Yhdenvertaisuuslain (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä estää kaikkinaisen yksilöiden ja ihmisryhmien syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain mukaisesti ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilön kohtelu perustuu esim. etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen.

Syrjintä voi olla:

- Välitöntä, jolloin henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta.
- Välillistä, jolloin säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden ilman hyväksyttävää syytä.
- Häirintää, jolloin uhkaavalla, vihamielisellä, halventavalla, nöyryyttävällä tai hyökkäävällä ilmapiirillä loukataan henkilön tai ihmisryhmän arvoa tai koskemattomuutta.
- Ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia ja valtion viranomaisia laatimaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi yhdenvertaisuussuunnitelman. Suunnitelmalla pyritään estämään niin suora kuin epäsuorakin syrjintä kunnan toiminnassa, niin viranomaisena kuin työnantajana.

4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS LOPEN KUNNAN HENKILÖSTÖHALLINNOSSA JA -POLITIIKASSA

Lopen kunnan tavoitteena on olla tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja yhteistoimintaa.

Lopen kunta ei työnantajana irtisano tai aseta viranhaltijaansa/työntekijäänsä epäedulliseen asemaan sen johdosta, että henkilö on vedonnut tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiinsa. Sekä välillinen että välitön sukupuoleen tai etniseen alkuperään tai muuhun henkilöön liittyvään seikkaan perustuva syrjintä on kielletty.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kauden 2011–2013 arviointia

Lopen kunnan henkilöstölle toteutetaan henkilöstökysely joka toinen vuosi. Vuosina 2008, 2010 ja 2012 toteutettujen henkilöstökyselyjen tulokset eivät ole suoraan verrannollisia osin erilaisten vastaajajoukkojen vuoksi, mutta ovat suuntaa-antavia ja kuvaavat henkilöstön kokemusta työhyvinvoinnista ja työyhteisöjen tilasta.

Tulosten mukaan syrjinnän tai häirinnän kokemukset työpaikoillamme ovat harvinaisia. Eriasteista syrjintää ilmoittaa kokeneensa vuonna 2012 noin 6 % henkilöstöstä (18 vastaajaa). Myös aiemmissa kyselyissä syrjintää on kokenut noin 6–7 % vastanneista. Yleisimmin syrjintää tai häirintää on koettu työ-kaverin taholta. Erityisesti perusturvatoimen sekä opetustoimen tehtävissä tapahtuu myös asiakkaiden taholta koettua häirintää. Lopen kunnassa on ehdoton nollatoleranssi häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta. Esille tulleiden häirintätilanteiden käsittelyssä noudatetaan työssä häirinnän ennalta ehkäisemisen ja epäasiallisen käytöksen poistamisen toiminta-ohjetta, joka on laadittu vuonna 2008.

Henkilöstöhallinnon edustaja on ollut kauden 2011–2013 aikana tarvittaessa mukana sovittelemassa ja ratkaisemassa yksittäisiä henkilöstön välisiä risti-riita- ja konfliktitilanteita. Tavoitteena on kuitenkin ratkaista poikkeus-tilanteet omin voimin kunkin työyksikön sisällä sekä vahvistaa esimiesten osaamista tilanteiden käsittelyssä.

Lopen kunnan tasa-arvosuunnitelmassa keskeinen tavoite on henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenmukainen kohtelu. Henkilöstökyselyn 2012 mukaan 69 % vastaajista kokee esimiestoiminnan tasapuoliseksi, kun sen sijaan 14 % kokee esimiestyön olevan joko melko tai erittäin epätasapuolista. Tulokset ovat hieman heikentyneet vuoteen 2010 verrattuna, jolloin 72 % vastaajista koki esimiestoiminnan tasapuoliseksi. Tulosten valossa esimiestoimintaa ja -osaamista on edelleen tarpeen tukea ja vahvistaa säännöllisiä esimiesinfoja pitämällä, henkilöstöhallinnollista ohjeistusta kehittämällä, esimiehille suunnattua koulutusta järjestämällä ja vertaistukea kehittämällä.

Tavoitteet kaudelle 2014–2016

Rekrytointi

Tasa-arvon toteutumiseksi kunta toimii rekrytointitilanteissa niin, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työpaikka-ilmoitukset, valintaperusteet ja työtehtävien vaatimukset laaditaan niin, että ne eivät suosi tai syrji kumpaakaan sukupuolta. Työnantajana kunta edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin valitsemalla tehtäviin mahdollisimman tasapuolisesti kummankin sukupuolen edustajia sekä luomalla heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Jokaisen tehtävän sisältö pyritään luomaan sellaiseksi, ettei se suosi toisen sukupuolen menestymistä tehtävässä toista paremmin.

Henkilöstövalinnoissa Lopen kunta ei aseta hakijaa epäedulliseen asemaan minkään henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Hakijat arvioidaan aina pätevyyden ja ansioituneisuuden mukaan. Mikäli työnhakijoiden joukossa on useita yhtä päteviä ja sopivia hakijoita, asetetaan etusijalle tehtävässä ali-edustettua sukupuolta oleva hakija. Kunta pyrkii valitsemaan tasapuolisesti naisia ja miehiä kaikille organisaation tasoille.

Työhaastattelussa vältetään syrjiviä ja selkeästi sukupuoleen liittyviä kysymyksiä kuten raskaudentilaa ja perhesuunnittelua koskevia kysymyksiä. Tällaisiin asioihin liittyvät syyt eivät myöskään saa rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista.

Työjärjestelyt

Lopen kunta pyrkii kehittämään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Kunta pyrkii helpottamaan kummankin sukupuolen osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista siten, että kummankin sukupuolen edustajille annetaan todellinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön ja miehiä kannustetaan hyödyntämään aktiivisesti lakisääteisiä perhevapaita. Kunta pyrkii olemaan työpaikka, jossa sekä naisten että miesten on hyvä olla töissä.

Naisilla ja miehillä on Lopen kunnassa samanlaiset mahdollisuudet edetä urallaan. Henkilöstöä kannustetaan tasapuolisesti vastuunottoon, työkiertoon, koulutukseen sekä tietojen ja taitojen mahdollisimman monipuoliseen käyttöön.

Henkilöstöjohtaminen

Tasa-arvon edistäminen on osa henkilöstöjohtamista ja jokaisen esimies- asemassa olevan tulee sitoutua tasa-arvon edistämiseen. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti parhaisiin mahdollisiin työtuloksiin.

Jokaista työntekijää kannustetaan tasapuolisesti omien kykyjensä mukaan osallistumaan toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Tärkein edellytys todellisen tasa-arvon toteutumiselle työpaikalla on henkilöstön tasa-arvoisen osallistumisen aktiivinen mahdollistaminen.

Jokainen esimies on velvollinen huolehtimaan siitä, ettei kukaan työntekijä joudu työnantajan edustajien tai työtovereiden käytöksen johdosta sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, hänen fyysiselle tai psyykkiselle hyvinvoinnilleen tai suoranaisesti terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, esimiehen on asiasta tiedon saatuaan viivyttämättä ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Kynnys puuttua häirintään pyritään pitämään mahdollisimman matalana. Kunnassa on laadittu ohjeet epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseksi sekä niihin puuttumiseen. Esimiesten tehtävänä on tukea mahdollisen häirinnän ja ahdistelun tai työpaikkakiusaamisen ilmoittamisessa.

Palkkaus ja muut työsuhteen edut

Samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys työelämässä. Samasta ja vaativuuden arvioinnin tuloksena samanarvoiseksi katsotusta työstä maksetaan tehtävänimikkeestä riippumatta Lopen kunnassa sama palkka.

Palkkausjärjestelmää kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, työkokemuksen, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Sukupuolella ei ole palkkaa määriteltäessä merkitystä. Harkinnanvaraiset, henkilökohtaisen työsuorituksen perusteella maksettavat henkilökohtaiset lisät perustuvat aina esimiehen suorittamaan, dokumentoituun henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Päätöksen henkilökohtaisen lisän myöntämisestä tekee henkilöstöasiaintoimikunta esimiesten ja kunnan palkka-asiamiehen esityksen pohjalta.

Kannustavaa palkkapolitiikkaa pyritään toteuttamaan yhdenvertaisesti kaikilla Lopen kunnan palvelualueilla. Palkkapäätöksiä tehtäessä tulee äitiystai vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muulla virkavapaalla tai työlomalla olevia kohdella samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

Työajan sekä erilaisten vapaiden sijoittelussa pyritään huomioimaan työnantajan tarpeiden rinnalla henkilöstön tarpeet. Näin edistetään sekä naisten että miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Kaikilla työntekijöillä on sukupuolesta, organisatorisesta asemasta, työsuhteen kestosta, tehtävänimikkeestä tai henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta samanlainen ja tasapuolinen oikeus työnantajan tarjoamiin työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitäviin ja edistäviin etuihin.

Henkilöstön osallistuminen

Lopen kunnan hallinnossa henkilöstön tai heidän edustajiensa osallistumisjärjestelmiä ja -käytäntöjä ovat tulos- ja kehittämiskeskustelut, yhteistyötoimikunta, luottamusmiesjärjestelmä sekä työkykyä ja työhyvinvointia edistävä tyky-toiminta. Tavoitteena on, että näitä käytäntöjä ja järjestelmiä toteuttamaan valitaan tasapuolisesti miehiä ja naisia organisaation eri tasoilta. Kaikille viranhaltijoille ja työntekijöille taataan samanlainen oikeus ja mahdollisuus osallistua työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan.

Erilaisiin projektiluonteisiin suunnittelu-, valmistelu- ja muihin vastaaviin työryhmiin valitaan sekä miehiä että naisia tasa-arvolain hengen mukaisesti.

Työsuojelu

Työoloja kehitetään Lopen kunnassa siten, että ne turvaavat kaikinpuolisen tasa-arvon toteuttamisen. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin ja työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti sukupuoleen tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin katsomatta.

Henkilöstön keski-ikäen nousu, tehokkuus- ja tuottavuusvaatimukset, toimintaympäristön muutokset sekä jatkuvasti teknistyvät tehtävät lisäävät työnteon henkistä ja fyysistä rasittavuutta. Lopen kunnan työsuojeluorganisaatio pyrkii tukemaan henkilöstön jaksamista erityisesti siellä, missä työpaineiden vuoksi henkisen ja fyysisen työsuojelun tarve on suurin.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Raskaana olevalla ei teetetä työtä, joka aiheuttaa vaaraa sikiön tai äidin terveydelle. Tapaturmasta tai pitkäaikaisesta sairaudesta toipuneen työhön paluuseen kiinnitetään erityistä huomiota. Tavoitteena on, että työhön palaavalle annetaan riittävästi aikaa perehtyä töihin ja päivittää poissaolon aikana mahdollisesti unohtuneita tietoja ja taitoja.

Fyysistä kuormitusta edellyttävissä tehtävissä pyritään hyödyntämään entistä enemmän teknisiä ratkaisuja työolosuhteiden parantamiseksi.

5. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS LOPEN KUNNAN LUOTTAMUSHENKILÖHALLINNOSSA

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan kunnallisissa toimielimissä, lukuun ottamatta kunnanvaltuustoa, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Lain edellyttämä sukupuolen mukainen jakauma on toteutettu kaikissa Lopen kunnan toimielimissä. Valittaessa henkilöä luottamustehtävään suositaan päätöksenteossa tasa-arvon edistämiseksi vähemmistönä toimielimessä olevan sukupuolen edustajan valintaa, jos hakijat muuten pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset.

Erilaisiin työryhmiin jäseniä valittaessa kiinnitetään huomiota siihen, että tasa-arvolain edellyttämä sukupuolijakauma toteutuu.

Kunnan luottamuselimiin jäseniä valittaessa pyritään sukupuolisen tasa-arvon lisäksi kiinnittämään huomiota siihen, että luottamuselimissä olisi mahdollisimman monen ikäisiä ja mahdollisimman monipuolisesti kuntalaisia edustavia jäseniä.

6. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS LOPEN KUNNAN PALVELUTUOTANNOSSA JA -TARJONNASSA

Lainsäädäntö velvoittaa kuntaa tarjoamaan palveluja tasapuolisesti kaikille niille, joilla on oikeus palvelujen saamiseen. Lopen kunta pyrkii luomaan sellaisen elin- ja toimintaympäristön, että kaikki kunnassa asuvat ja toimivat ihmiset sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta tai erilaisesta kulttuurista riippumatta tuntevat olonsa turvalliseksi, viihtyvät ja saavat tarvitsemansa palvelut joustavasti ja ilman kohtuuttomia kustannuksia mahdollisimman läheltä asuinalueitaan tai työpaikkaansa.

Kaikissa kunnan perusturvan ja sivistystoimen palveluissa lähtökohtana on tasa-arvo. Kuntalaisille tarkoitettuja palveluja kehitettäessä huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmat. Kunnan palvelutuotannossa ja hallinnossa kiinnitetään huomiota erityisesti vähemmistönä olevien ja tukea ja apua enemmän kaipaavien asiakaspalveluun niin, että jokainen saa tarvitsemansa palvelut omasta kyseisen alan tietämyksestään riippumatta. Kunnan kaikilla hallinnonaloilla kiinnitetään huomiota neuvonnan ja ohjeistuksen laatuun ja riittävyyteen.

Tavoitteena on:

- Lapsiperheiden palveluiden osalta isät huomioidaan äitien rinnalla yhdenvertaisina vanhempina ja sukupuolten toisistaan mahdollisesti poikkeavat toiveet ja tarpeet otetaan huomioon aiempaa paremmin.
- Lasten päivähoidon järjestämisessä pyritään huomioimaan kummankin vanhemman työajat ja muut tarpeet.
- Päivähoitopalveluiden tarjonnalla pyritään vastaamaan työelämän muutosten aiheuttamiin tarpeisiin mm. siten, että päivähoitoa järjestetään myös vuorohoitoa tarvitseville lapsille.
- Päivähoidon organisaatio ja henkilöstö omalta osaltaan helpottaa lasten vanhempien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.
- Päiväkodeissa ja kouluissa lasten ja nuorten kasvatuksessa kiinnitetään huomiota tasa-arvoisten asenteiden opettamiseen ja oppimiseen.
- Sosiaali- ja vanhushuollossa miehet saadaan nykyistä nopeammin ongelmien ilmaannuttua avohoidon ja ennaltaehkäisevien palvelujen käyttäjiksi.
- Kouluissa huolehditaan siitä, että tytöillä ja pojilla on samat mahdollisuudet yleissivistävään ja toisen asteen koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Opetussisällöllä, opetusjärjestelyillä ja oppilaiden ohjauksella sekä opetusaineistolla tuetaan aktiivisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteellista ja suunnitelmallista edistämistä ja toteutumista.
- Kirjasto- ja kansalaisopiston tarjoamilla palveluilla edistetään niin naisten ja miesten kuin myös kaikkien kuntalaisten keskenään tasapuolisia mahdollisuuksia sivistykseen, kirjallisuuden ja taiteen harrastukseen, jatkuvaan tietojen, taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen, kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen. Naiset ja miehet, tytöt ja pojat sekä eri ikäryhmät otetaan tasapuolisesti huomioon kirjastoon materiaalia hankittaessa.
- Kulttuuri- ja vapaa-ajan palveluita tuotettaessa eri kohderyhmien sekä naisten ja miesten tarpeet otetaan huomioon tasapuolisesti.
- Nuorisoi- ja liikuntatoimissa korostetaan toimenpiteitä, joilla vaikutetaan perinteisten sukupuolirajojen ja syrjivien käsitysten ja toimien poistamiseen ja jo syntyneiden, vääristyneiden asenteiden korjaamiseen.

Kuntalaisten yhdenvertaisuutta tuetaan aktiivisella ja monipuolisella tiedottamisella ja kehitetään mm. sähköisiä asiointimahdollisuuksia lisäämällä.

7. SEURANTA

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi hyväksytyjen toimintaperiaatteiden ja toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain. Seurantatiedot sisällytetään kunnan tilinpäätöksen yhteydessä julkaistavaan henkilöstöraporttiin. Suunnitelma liitteineen päivitetään kolmen vuoden välein.

Suunnitelman jatkuva seurantavastuu on jaettu yhteistyötoimikunnalle ja henkilöstöasiaintoimikunnalle. Kokonaisseurannasta ja johtopäätöksistä vastaa kunnanhallitus, jolle edellä mainitut raportoivat toiminnan tuloksista, mahdollisista ongelmista ja haasteista.

LIITE 1

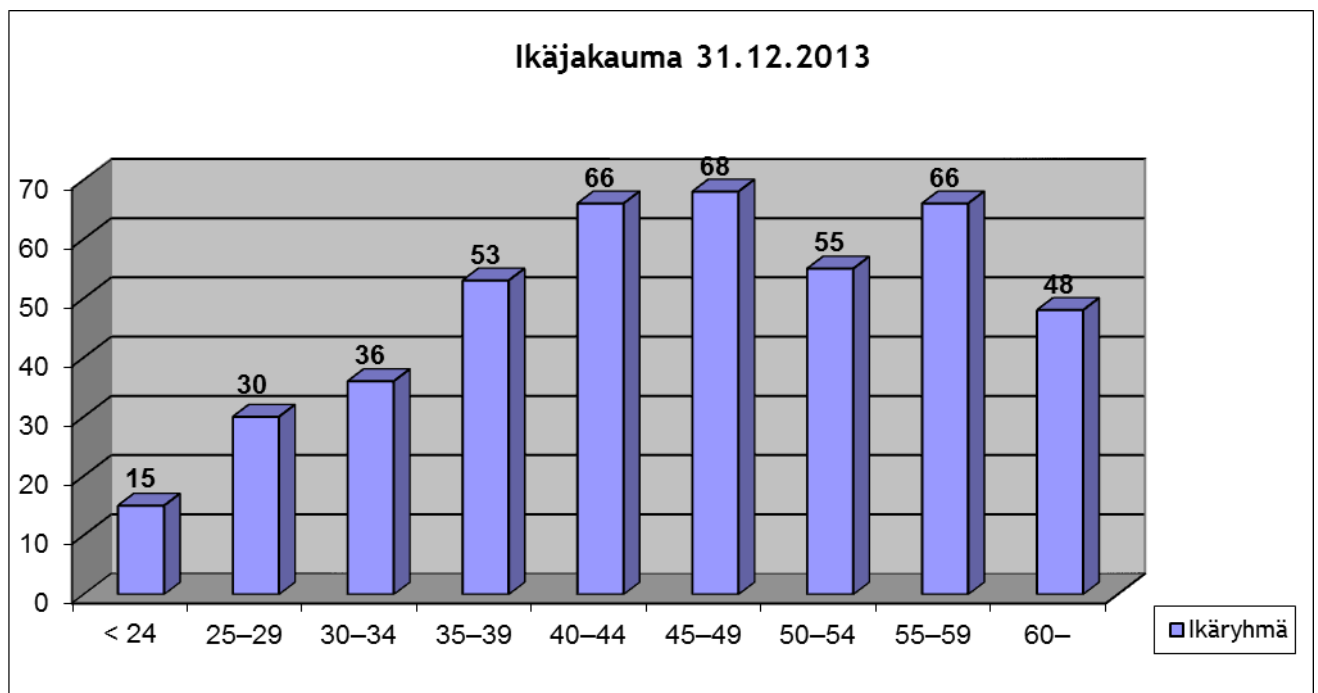
LOPEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAKENNE SEKÄ NAISTEN JA MIESTEN SIOITTUMINEN ERI TEHTÄVIIN

Lopen kunnan henkilöstökoonpanon sukupuolijakauma 31.12.2013 käy ilmi alla olevasta taulukosta. Lopen kunta on hyvin naisvaltainen työpaikka kuten kuntasektori yleensäkin. Miesten osuus kunnan henkilöstöstä vuoden 2013 lopussa oli 12,6 % (2010: 12,2 %) ja naisten osuus 87,4 % (2010: 87,7 %). Eniten miehiä on kunnan teknisen toimen alaisissa tehtävissä ja vähiten perusturvatoimen alaisissa tehtävissä.

Lopen kunnassa tehtävät ovat sukupuolten välillä jakaantuneet niin, että miehiä on suhteessa enemmän johto- ja esimiestehtävissä kuin naisia. Kunnan henkilöstöstä valtaosa, 94 %, on ns. toimeenpaneissa suoritustason tehtävissä.

HENKILÖSTÖRYHMÄ	Naiset		Miehet		% -jakauma sukupuolittain 2013	
	2010	2013	2010	2013	naiset	miehet
Johtotason työt	4	2	2	3	0,5	5,5
Esimiestyöt	13	13	4	6	3,4	10,9
Asiantuntijatyöt			2	2		3,6
Toimeenpaneivat	377	367	47	44	96,1	80,0
Yhteensä	394	382	55	55	100,0	100,0

Lopen kunnan henkilöstön ikäjakauma käy ilmi alla olevasta pylväsdiagrammista. Henkilöstön keski-ikä 31.12.2013 oli noin 46 vuotta. Se on hieman yli maan kuntien keskiarvon (45,6 vuotta). Yli 50-vuotiaita henkilöitä oli vuoden 2013 lopussa 169 (2010: 180) ja alle 50-vuotiaita 268 (2010:269).



LIITE 2

PALKKAKARTOITUS SOPIMUSALOITTAIN

Vuoden 2013 lopussa Lopen kunnassa oli Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) soveltamisalaan kuuluvia palvelusuhteita 316 (naisia 305). Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) soveltamisalaan kuuluvia palvelusuhteita oli 28 (naisia 1). Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) alaan kuuluvia palvelusuhteita oli 95 (naisia 78).

	KVTES		TEKNISET		OVTES	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
2007	2306	1768	2160	1784	3118	2858
2008	2314	1690	2041	2263	2834	2794
2009	2306	1768	2160	1784	3118	2858
2010	2233	2036	2277	2188	3626	3108
2011	3184	2070	2345	1911	3905	3206
2012	2990	2100	2399	2059	3953	3214
2013	3035	2172	2393	2688	4050	3237
Muutos %	1,51	3,43	-0,25	30,55	2,45	0,72

Palkkaeroihin sopimusaloilla vaikuttaa helposti yksittäistenkin työntekijöiden muutokset erityisesti niissä ryhmissä, joissa jompikumpi sukupuoli on vähemmistönä. Vuosien 2012 ja 2013 välistä suurta palkkaeroa TS-sopimusalan naisissa (30,55 %) selittää osa-aikatyötä tehneen henkilön siirtyminen KVTES:n alaisuuteen.

Kunnan henkilöstöjakauman johdosta kaikissa kunnallisten virka- ja työehtosopimusten hinnoittelutunnusten mukaisissa tehtävissä ei ole sekä miehiä että naisia. Lopen kunnassa on tavoitteena maksaa samasta työstä sama palkka, riippumatta henkilön sukupuolesta. Kunnassa noudatetaan tehtävään perustuvaa palkkahinnoittelua. Tämän johdosta pelkkä nimike ei ratkaise palkan suuruutta, vaan tosiasialliset tehtävät ja niiden perusteella suoritettu työn vaatavuuden arviointi.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla kartoitus miesten ja naisten tehtävien palkkaeroista. Palkkakartoituksen perustana ovat jo ennestään käytössä olevat palkkatilastointikäytännöt. Palkkakartoitus voidaan tehdä esimerkiksi palkkahinnoitteluryhmittäin tai ammattiryhmittäin. KT Kuntatyöntekijien ja tasa-arvovaltuutetun ohjeiden mukaan Palkkakartoitus on tehtävä siten, että yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkka ei siitä ilmene. Tiedot esitetään niin, että yksilön tietosuoja otetaan huomioon (ryhmässä vähintään 6 henkilöä). Pienehkön henkilöstömäärän ja naisten suhteellisen suuren osuuden vuoksi Lopen kunnassa ei ole yhtään sellaista palkkahinnoitteluryhmää, josta voisi tehdä edellä mainitun palkkavertailun.

Lopen kunnassa kunkin sopimusalan oma työnantajan ja työntekijöiden edustajista muodostuva tva-ryhmä arvioi säännöllisesti tehtävän vaativuuden arvioinnin mukaisen palkkausjärjestelmän toimivuutta, tehtävään perustuvan palkkahinnoittelun toteutumista sekä mahdollisten palkkaerojen syitä käytännössä.