

Pyhäjoen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
ja tasa-arvosuunnitelma

Sisällys

Johdanto, suunnitelmien lähtökohdat ja tavoitteet.....	3
Henkilöstörakenne.....	4
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	4
Työsuhdemuotojen käyttö	4
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	5
Henkilöstökoulutuksen periaatteet.....	5
Henkilöstön osaaminen	6
Arviot tämänhetkisestä ammatillisesta osaamisesta	6
Osaamistarpeiden ennakoitavissa olevat muutokset.....	7
Toteutettava koulutus	9
Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet	9
Tasa-arvosuunnitelma	9
Aiemman tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutuminen.....	9
Tasa-arvotilanne	10
Palkkauksellinen tasa-arvo	10
Tasa-arvokyselyn yhteenveto	11
Toimenpiteet	11
Päivittäminen.....	11

Johdanto, suunnitelmien lähtökohdat ja tavoitteet

Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa sekä tasa-arvosuunnitelmaa ohjaavat:

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007)

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013)

Laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Työttömyysvakuutusrahaston ohjeita työnantajille 1.1.2014 alkaen / Koulutuskorvaus

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa edellyttää, että Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, josta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
- 5) 1—4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Edellä mainitun suunnitelman toteutus ja päivittäminen ovat myös ammatillisen koulutuksen korvaamisen edellytys.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta edellyttää, että vähintään joka toinen vuosi on laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää seuraavat asiat::

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvoilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

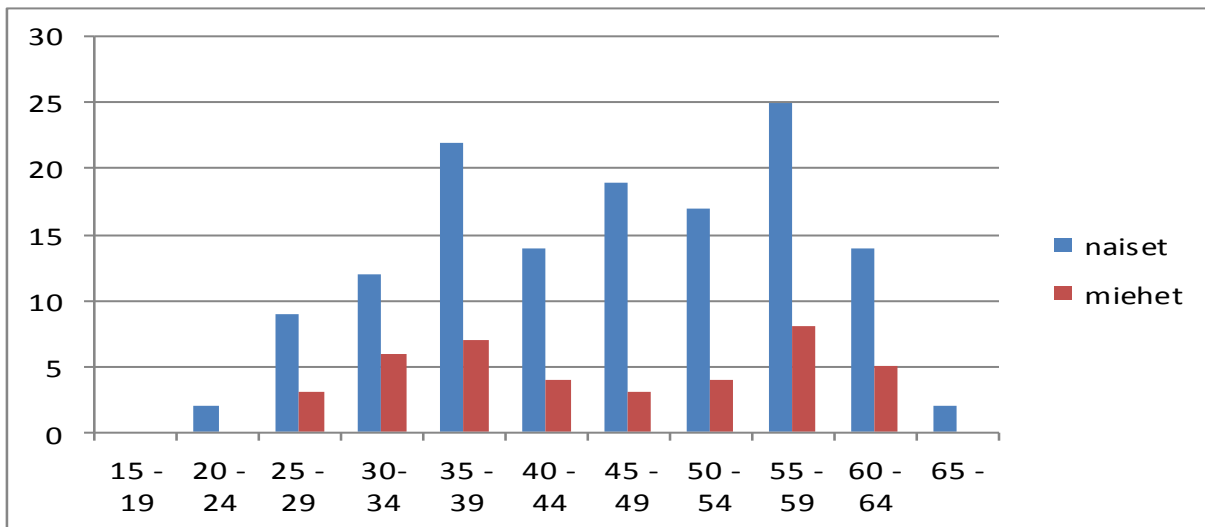
Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Henkilöstörakenne

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Pyhäjoen kunnan palveluksessa työskenteli päivämäärällä 1.1.2016 yhteensä 173 henkilöä. Työntekijöistä oli naisia 136 ja miehiä 37. Naisten keskiarvoikä oli vajaa 47 vuotta ja miesten runsaat 46 vuotta.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakennetta on kuvattu alla olevassa kaaviossa.



Työsuhtemuotojen käyttö

Alla olevassa taulukossa on kuvattu eri työsuhtemuotojen käyttöä.

Päävastuualue	vakinaiset	määräaikaiset (sis. sijaiset)	työllistetyt	oppisopimussuhteiset
Hallinto	10	6		
Sivistystoimi	78	38		1
Tekninen toimi	29	13	1	

Henkilöstöstä 142 toimii koko-aikatyössä ja 28 osa-aikatyössä. Tulevaisuudessa pidemmällä aikajänteellä palvelussuhteiden määrä tulee todennäköisesti kasvamaan. Vuoden aikajänteellä se pysyy jokseenkin ennallaan.

Määräaikaisesta henkilöstöstä huomattava osa sekä absoluuttisesti että suhteessa koko toimialan henkilöstöön oli on sivistystoimissa, noin puolet. Myös hallinnossa määräaikaisia oli huomattava osa henkilöstöstä noin kolmannes. Hallinnossa kaikki määräaikaiset toimivat kuitenkin hanketehtävissä. Teknisessä toimessa olla määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä on noin kolmannes. Tulevan vuoden 2017 talousarvion suunnittelun yhteydessä on määrä päivittää vakanssiluettelo ja samassa yhteydessä tulee arvioitavaksi vakainaiten vakanssien määrän tarve ja mahdolliset palvelussuhteiden vakainaistamiset ja vakainaistamisveloitteet.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Henkilöstökoulutuksen periaatteet

Pyhäjoen kunnan koulutusperiaatteet nojautuvat pääsopijajärjestöjen 2008 laatimaan suositukseen. Kunta tukee henkilöstön ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä. Myös henkilöstön omaehtoista ammattitaidon kehittämistä tuetaan ja kannustetaan ja erilaisista koulutusmahdollisuuksista ja tuista (opintovapaa, aikuiskoulutusraha jne.) tiedotetaan aktiivisesti.

Hallintokunnat varaavat talousarviossaan riittävät resurssit henkilöstökoulutukseen.

Täydenniskoulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja lisätä viranhaltijan ja työntekijän ammattitaitoa. Täydenniskoulutus liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen. Täydenniskoulutustarvetta arvioitaessa ovat määräävänä kunnan tavoitteet. Lisäksi on otettava huomioon erityislainsäädännön määräykset ammattihenkilön omasta velvollisuudesta ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan sekä työnantajan velvollisuudesta luoda edellytykset ammattihenkilön osallistumiselle täydenniskoulutukseen.

Mikäli työnantaja pitää koulutukseen osallistumista virka- tai työtehtävien hoidon kannalta välttämättömänä, voi työnantaja määrätä viranhaltijan tai työntekijän osallistumaan koulutukseen virkamatkana.

Mikäli työnantaja ei pidä koulutukseen osallistumista välttämättömänä, voi työnantaja siitä huolimatta oikeuttaa viranhaltijan tai työntekijän osallistumaan koulutukseen ja osallistua harkintansa mukaan palkan ja matkakustannusten korvauksiin sekä muihin koulutuskustannuksiin. Kunnanhallitus on hyväksynyt erikseen periaatteet mahdollisuudesta käyttää palkallista työaika täydenniskoulutukseen. Kunnanhallituksen päätös on tämän suunnitelman liitteenä.

Jos koko päivän kestänyt opiskelu ylittää päivittäisen säännöllisen työajan, ei tämä muodosta perustetta ylityö-, lisätyö- tai muihin vastaaviin korvausvaatimuksiin.

Uudelleen koulutus mahdollistaa viranhaltijan tai työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin kunnassa, kun siirtyminen on tullut ajankohtaiseksi esim. muuttuneiden olosuhteiden vuoksi. Mainittu muutos on esimerkiksi viranhaltijan tai työntekijän muuttunut työkyky, jolloin uudelleen koulutuksella voidaan ehkäistä viranhaltijan tai työntekijän työkyvyn alenemista tai edistää työkyvyn palautumista.

Mikäli viranhaltijan tai työntekijän uudelleen koulutus on kunnan toiminnan kannalta välttämätöntä, maksetaan hänelle koulutukseen osallistumisen ajalta virka- ja työehtosopimusten mukainen palkka ja matkakustannusten korvaukset. Muussa tapauksessa kunta osallistuu palkan ja korvausten maksamiseen harkintansa mukaan.

Uudelleen koulutusta voi olla myös työeläkejärjestelmän ylläpitämä ammatillinen kuntoutus.

Jatkokoulutuksella hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin vaativampiin tehtäviin. Pääsääntönä jatkokoulutuksen osalta on, että se tapahtuu palkattoman virkavapaan tai työloman aikana eikä työnantaja osallistu muihinkaan koulutuskustannuksiin. Virkavapaan tai työloman myöntämisen vähimmäisedellytyksistä on säädetty opintovapaa lailla (663/86) ja -asetuksella (812/86).

Sisäinen koulutus on paikallisesti järjestettyä ajankohtaista ja lyhytkestoista koulutusta. Kouluttajina voivat toimia ulkopuoliset kouluttajat ja koulutus voi olla verkkovälitteistä tai kouluttajina voivat toimia oman organisaation asiantuntijat. Keskitettyä sisäistä koulutusta järjestää ensisijaisesti Pohjois-Pohjanmaan kesäyliopiston Raahen toimipiste. Viranhaltijoita/työntekijöitä edellytetään jakamaan saamansa tietoa omassa organisaatiossaan.

Viranhaltija ja työntekijä tutustutetaan perehdyttämällä työyhteisönsä tavoitteisiin sekä työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla työpaikan olosuhteisiin ja työvälineisiin ja valmennetaan hänet työtehtäviinsä. Perehdyttäminen tapahtuu työtehtävien ohessa ja paikallisesti sovittavalla tavalla työajalla.

Ammattiyhdistyskoulutusta on pääsopijajärjestöjen jäsenilleen järjestämä yhteistoimintamenettelyn toteuttamiseen liittyvä yhteistoimintakoulutus, luottamusmiestoimintaan liittyvä luottamusmieskoulutus sekä työsuojeluyhteistoimintaan liittyvä työsuojelukoulutus,

Ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista varten myönnetään viranhaltijalle tai työntekijälle virkavapautta tai työlomaa, mikäli

- 1) osapuolten asettama yhteinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt kurssin,
- 2) viranhaltijan tai työntekijän osallistumista kurssille voidaan pitää tarpeellisena ja
- 3) koulutukseen osallistuminen ei aiheuta tuntuvaa haittaa kunnan tai asianomaisen hallintoyksikön toiminnalle ja virkatehtävien tai töiden hoidolle.

Mikäli viranhaltijalle tai työntekijälle on myönnetty virkavapautta tai työlomaa koulutustyöryhmän hyväksymään ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista varten, maksetaan viranhaltijalle tai työntekijälle koulutuksen ajalta virka- tai työehtosopimuksen mukainen palkka sekä muita kustannuksia siten kuin työ- ja virkaehtosopimuksessa ammattiyhdistyskoulutuksesta määrätään.

Työsuojelukoulutukseen osallistuville viranhaltijoille ja työntekijöille maksetaan sovittu kurssikustannusten korvaus kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta viranhaltijalle suoritetaan varsinainen palkka tai työntekijälle suoritetaan ansionmenetykset.

Yhteistoimintakoulutukseen ovat oikeutettuja osallistumaan yhteistoimintaelimen jäsenet ja varajäsenet, pääluottamusmies, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutettu.

Luottamusmieskoulutukseen ovat oikeutettuja osallistumaan pääluottamusmies, luottamusmies ja heidän varamiehensä sekä pääsopijajärjestön paikallisyhdistyksen, valtakunnallisen liittotason alayhdistyksen tai tällaisen alayhdistyksen paikallisyhdistyksen puheenjohtaja. Työsuojelukoulutukseen ovat oikeutettuja osallistumaan työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu, työsuojeluasiamies tai vastaavassa asemassa oleva, pääluottamusmies, luottamusmies sekä työsuojelutoimikunnan tai jos sellaista ei ole, vastaavan paikallisen yhteistoimintaelimen jäsen ja varajäsen.

Henkilöstön osaaminen

Kaikille esimiesasemassa oleville tuloalue/tulosityksikkövastaaville, on lähetetty kysely, jossa, heitä on tiedusteltu omalta osaltaan alaistensa:

- 1) ammatillisesta osaamisesta tällä hetkellä
- 2) lähitulevaisuuden osaamistarpeista
- 3) koulutustarpeista (vuoden aikajänteellä)

Alla koonti annetuista vastauksista.

Arviot tämänhetkisestä ammatillisesta osaamisesta

Hallintopalvelut

Ammatillisessa osaamisessa jossakin määrin täydentämisen ja päivittämisen tarvetta.

Tekniset palvelut

Ammatillinen osaaminen suurimmalla osalla osaaminen monipuolista ja laatu hyvää perustasoa, asioiden loppuunsaattamisessa parannettavaa. Osalla ei ole talotekniikan osaamista tarpeeksi ja myös sähköisten järjestelmien osaamisessa täydennettävää

Ruoka- ja siivouspalvelut

Ammatillinen osaaminen on hyvää; kaikilla vakituisilla työntekijöillä on oman alan ammattitutkinto.

Kirjasto

Vakituisen henkilökunnan ammatillinen osaaminen on hyvä.

Lukio

Henkilökunta pääosin kokenutta ja ammatillisesti osaavaa.

Saaren koulu

Ammatillinen osaaminen pääsääntöisesti hyvällä mallilla niin opettajilla kuin avustajilla. Nykykoulun tuomien teknisten haasteiden haltuunotto on pisimmällä aineopettajilla. Luokanopettajilla ja koulunkäyntiohjaajilla on tietotekniikan ja muiden teknisten laitteiden käytön haltuunotossa jonkin verran enemmän tekemistä. Tämä voidaan nähdä myös sukupolvikysymyksenä.

Yppärin koulu

Ammatillinen osaaminen on hyvää. Työntekijät ovat myös innokkaita kehittämään ammatillista osaamistaan, jos kokevat tarvetta jotakin asiaa kehittää. Viime vuonna esim. Tvt taitoja on kehitetty koulutusten avulla.

Parhalahden koulu

Ammatillinen osaaminen on hyvää.

Pirttikosken koulu

Ammatillinen osaaminen hyvää.

Varhaiskasvatus

Työntekijöiden ammatillinen osaaminen on yleisellä tasolla hyvä. Henkilöstön eri koulutustaustat antavat erilaisia valmiuksia ja osaamista varhaiskasvatuksen tehtävien hoitamiseen. Työntekijät ovat työhönsä sitoutuneita ja motivoituneita. Täydennyskoulutuksien kautta on syvennetty ammatillista osaamista. Osa työntekijöistä ei ole ollut kovin halukkaita käymään täydennyskoulutuksia.

Yksiköissä kaikki työntekijät laativat lapsikohtaisia varhaiskasvatussuunnitelmia ja lähes kaikki työntekijät ovat käyneet Lapset puheeksi - menetelmäkoulutuksen.

Osaamistarpeiden ennakoitavissa olevat muutokset

Hallintopalvelut

Lähitulevaisuuden osaamistarpeina uusien lakien täytäntöönpano (esim tilaajan selvitysvelvollisuudet tilaajavastuulaissa ja rakentamisilmoituksissa sekä kielitaito(venäjä, korjaantuuko toimistosihteri/tulkin rekrytoinnilla).

Tekniset palvelut

Lähitulevaisuuden osaamistarpeista:

- jos tulevaisuudessakin on tarkoitus tehdä omana työnä mahdollisimman paljon niin kiinteistönhoidon

osaaminen korostuu, etenkin talotekniikkatehtävissä.

- sähköinen huoltokirja

Koulutustarpeista (vuoden aikajänteellä):

- korjausrakentamisen syventävät kurssit, vesieristyskurssit, laatukurssit, työturvallisuuskurssit
- lait: korjausrakentamisesta, työturvallisuudesta, kunnan (ja näin myös yksittäisen kiinteistönhoitajan) vastuut ja velvollisuudet, jotka tulevat lain takaa

Ruoka- ja siivouspalvelut

Lähitulevaisuuden osaamistarpeita sekä ravitsemistyöntekijöillä että laitoshuoltajilla on oman alan perustietojen päivitys ja tarve siihen on jatkuvaa, koska asiat muuttuvat ja kehittyvät. Koska ravitsemistyöntekijöiden ja laitoshuoltajien työ on keskiraskasta, täytyy ergonomiakoulutusta pitää säännöllisesti. Molempien työssä myös hygienia ja työturvallisuusasiat ovat tärkeässä roolissa ja nämä aiheet ovat lähes vuotuisia koulutusaiheita. Koska kaikki tekevät työtä tiimeissä joko omien kollegojen tai muiden ammattiryhmien kanssa, on tiimityökentelykoulutus tärkeää.

Ravitsemistyöntekijöille on keittiön puhtaus- ja hygieniakoulutusta keittiön kriittisistä pisteistä puhtaustulosten valossa sekä siivouskäytäntöjen kehittäminen tutkimustiedon avulla. Laitoshuoltajille on siivouksen omavontakoulutusta; siivouksen laadun arviointimenetelmistä sekä siivouksen kriittisistä pisteistä eri kohteissa.

Kirjasto

Lähitulevaisuudessa vaadittava osaaminen ei poikkea nykyisestä. Vuoden aikajänteellä kirjaston henkilökunnan on pysyttävä kartalla mm. sosiaalisen median uusista sovelluksista.

Lukio

Tulevaisuuden koulutustarpeina kansainvälistyminen, kielitaito ja kulttuuriosaaminen tietotekniikan lisääntyvä rooli oppimisympäristössä sekä uuden OPS:an mukainen oppimisenäkemys

Saaren koulu

Koulutustarpeina uuteen OPS:saan liittyvät arvioinnin mallit, uusien oppimateriaalien (ekirjat, sähköiset alustat, tekninen laitteisto, ...) ja sosiaalisen median haltuunotto osana oppimista. Arviointi ehkä kiireellisimmin opettajille. Lisäksi luokanopettajille ja avustajille omien järjestelmien (Google, Wilma) kertaus (ja perehdytyskurssit).

Yppärin koulu

Uuden OPS:an käyttöönoton myötä on syntynyt tarve uudistaa opetuskäytäntöjä ja ottaa käyttöön uusia opettussisältöjä (esim. Näppäintaidot) Tämä vaatii kaikilta oman opetuksen päivittämistä, kehittämistä ja uudistamista uuden OPS:an tavoitteiden mukaiseksi. Jatkossa uuden OPS:an käyttöönotto voi tuoda tullessaan tarpeita täydennyskoulutukselle, ensiapukoulutuksen päivittäminen lähitulevaisuudessa tarpeellista.

Parhalahden koulu

Uusi opetussuunnitelma tuo mukanaan digitaalista opetusaineistoa, ohjelmointia, tv:n integrointia eri oppiaineisiin ja kymmensormijärjestelmän opettamista. Tähän tarvitaan jatkuvaa koulutusta, että kaikki opettajat uskaltavat tarttua näihin opetuksen uusiin haasteisiin. Lisäksi haastavien oppilaiden kohtaaminen työssä vaatii koulutusta. Jatkossa koulutusta tarvitaan ohjelmointiin eri luokka-asteille sekä tv-taitojen parantamista sekä tarkkaavaisuushäiriöisen oppilaan tukemiseen luokkatilanteessa.

Pirttikosken koulu

Tietoteknisiin taitoihin ja erilaisten oppilaiden kohtaamiseen liittyvää koulutusta tarvitaan.

Varhaiskasvatus

Lähitulevaisuuden osaamistarpeissa painottuvat kulttuurinen moninaisuus, lasten erityistarpeisiin vastaaminen, monipuolisten työtapojen hyödyntäminen sekä tieto- ja viestintäteknologinen osaaminen

Työntekijät ovat varhaiskasvatuksen ammattilaisia, jotka tukevat lapsen hyvinvointia, kasvua, kehitystä ja oppimista kokonaisvaltaisesti. Kentältä puuttuu koulutuksellisesti erityispedagoginen osaaminen eli erityislastentarhanopettajan ammattitaito koetaan tarpeelliseksi, jotta pystyisimme vastaamaan paremmin erityisen tuen vaatimuksiin.

Vuonna 2017 lähes kaikkien työntekijöiden on käytävä Ensiapu – koulutus kokonaisuudessaan tai vaihtoehtoisesti kertauskurssi. Tämän lisäksi henkilöstölle on suunniteltu pidettäväksi ergonomiakoulutusta ja siivouskoulutusta.

Toteutettava koulutus

On tarkoituksenmukaisinta, että työyksiköt/vastuualueet/ hallintokunnat suoritettuna kartoituksen perustella pääasiassa itse päättävät minkälainen henkilöstökoulutus on tarpeellista ja tarkoituksenmukaista ja pääasiassa myös järjestävät koulutuksen huomioiden kuitenkin mahdolliset yhteiset koulutustarpeet muiden työyksiköiden kanssa.

Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet

Ei ole mahdollista määrittellä tarkkaa rajaa sille, minkä ikäistä työntekijää on pidettävä ikääntyneenä. Ikääntyneisyydestä työkyvylle aiheutuvat seuraukset poikkeavat aloittain ja työn luonteen mukaan. On myös huomiotava, että toimet, joilla yleisesti pyritään parantamaan työkykyä ja työhyvinvointia kohdentuvat kaikkiin työntekijöiden ikäryhmiin.

Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet pyritään huomioimaan työympäristön suunnittelussa, koulutuksen ja työhyvinvointitoiminnan kohdentamisessa sekä sisältöjen suunnittelussa. Keskeisessä roolissa on tällöin työterveyshuolto ja työterveyshuollon toteuttamat ergonomiaselvitykset sekä määräaikaistarkastukset.

Tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan työtä voidaan räätälöidä työntekijälle soveltuvaksi tai ottaa käyttöön joustavia työaikajärjestelyjä esimerkiksi osa-aikatyö tai etätyö.

Tasa-arvosuunnitelma

Aiemman tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutuminen

Edellinen tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty vuonna 2012. Tuossa suunnitelmassa tavoitteet oli asetettu seuraavasti:

”Elimellinen osa tasa-arvon edistämistä on niiden säästöjen noudattaminen, jotka koskevat palkkausta, rekrytointia, koulutusta, urakehitystä ja muita vastaavia asioita. Tämä on sinänsä itsestään selvää periaatteellisella tasolla, mutta edellyttää käytännössä sitä, että asioista vastaavat ovat tietoisia asioista, mikä on puolestaan koulutuskysymys.

Keskeinen osa tasa-arvon edistämistä on tästä suunnitelmasta, sekä siihen liittyvästä tasa-arvokyselystä ja sen tuloksista tiedottaminen ja keskustelu työyhteisöissä tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä. Niin ikään työntekijöitä tulee informoida niistä sovitusta menettelytavoista, joita on käytettävissä tilanteissa, joissa työntekijä kokee joutuneensa tasa-arvoloukkauksen tai sukupuolisen häirinnän kohteeksi. Henkilöstön tulisi tietää myös keitä ovat ne henkilöt, joita lähestytään henkilökohtaisissa tilanteissa. Kunnan työntekijöille tulisi tiedottaa vuosittain selkeästi, keitä ovat heidän luottamusmiehensä ja työsuojeluvaltuutettunsa. Myös näiden henkilöiden oma aktiivisuus tiedottamisen suhteen olisi suotavaa. Tätä tulisi tehdä varsinkin henkilöstön vaihtuessa.

Vakavimpia tasa-arvoa loukkaavia tapauksia ovat seksuaalisen häirinnän tapaukset, joita ilmeni kyselyssä joitakin. Näiden määrä on kuitenkin edelliseen kyselyyn verrattuna vähentynyt. Seksuaalisen häirinnän tapausten selvittäminen kuuluu työsuojeluvaltuutettujen ja työterveyshuollon piiriin. Henkilöstöä pitäisi tässäkin suhteessa tiedottaa enemmän, jotta näiltä tapauksilta vältyttäisiin jatkossa, tai osattaisiin ainakin hakeutua oikeiden henkilöiden luo.

Vuosittain laadittavaa henkilöstöraporttia on syytä kehittää siten, että siihen lisätään tasa-arvotilannetta kuvaavia osia. Informaatio näihin osiin saadaan liittämällä työhyvinvointikyselyyn tasa-arvon kokemusta mittaavia osia. Tasa-arvosuunnitelmaa varten voidaan koota myös erikseen aineistoa esim. henkilöstökyselyn avulla.

Henkilöstön keski-ikä on tällä hetkellä melko korkea ja henkilöstön määrä näyttää vähenevän, mutta palveluiden tarpeet eivät ole vähentyneet. Joitakin työtehtäviä on näin yhdistelty. Lisääntyneet tehtävät ovat lisänneet työnteon henkistä ja fyysistä rasittavuutta. Tässä työsuojelun tulisi tukea henkilöstön jaksamista.

Tässä suunnitelmassa ei vertailtu palkkojen osalta muuta kuin opettajien palkkoja. Ehkä jatkossa olisi syytä verrata sukupuolten välisiä palkkaeroja myös hallinto – ja teknisen osaston osalta, sikäli kun se on järkevää, eli molempia sukupuolia on tarpeeksi vertailun suorittamiseksi.

Tasa-arvokyselyä voisi kehittää myös siinä suhteessa, että se ei anna tällä hetkellä suoraa tietoa henkilökunnan koulutustasosta ja siitä ovatko henkilöt osallistuneet täydennyskoulutukseen ja onko heillä halukkuutta ja tarvetta siihen. ”

Vuonna 2016 toteutetun tasa-arvokyselyn (ks. jäljempänä) tulosten nojalla voidaan todeta, ettei tasa-arvoasioista ole tiedotettu riittävästi. Kyselyn tulosten nojalla tilanne sukupuolisen häirinnän osalta on hieman parantunut suhteessa edelliseen, vuonna 2012 toteutettuun kyselyyn, mutta silti sitä esiintyy edelleen. Henkilöstöraportin kehittämisen osalta voidaan todeta, että vuonna 2013 ovat valmistuneet pääsopijajärjestöjen yhteisesti laatimat ohjeet henkilöstöraportointiin (*Henkilöstövoimavarojen arviointi*), jotka korvaavat vuoden 2004 ohjeet. Vuoden 2015 henkilöstöraportti on laadittu vielä vanhoin ohjein, mutta jatkossa on määrä noudattaa uusia ohjeita. Pakkavertailujen osalta lähemmin palkkauksellista tasa-arvoa koskevassa seuraavassa kappaleessa. Tasa-arvokyselyn keittäminen ei ole tapahtunut tavoitteen mukaisesti.

Tasa-arvotilanne

Palkkauksellinen tasa-arvo

Tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi työnantajan tulee taata naisille ja miehille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Palkkaus Pyhäjoen kunnassa kuten kunnissa yleensäkin perustuu valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin. Palkkauksen oikeudenmukaisuus on ehdottomana perustana. Kunnassa on toteutettu pääasiassa virka- ja työehtosopimuksien mukaisten järjestelyerien jakamisen yhteydessä työn vaatavuuden arviointia, jonka avulla palkkausta on pyritty kehittämään tasa-arvoisempaan suuntaan. KVTES-alalla työn vaatavuuden arvioinnin systematisointi on sovittu toteutettavaksi vuoden 2016 aikana. OVIES-alan osalta TVA -kriteeristö on päivitetty syksyllä 2012 laajemmin. TVA- kriteeristöä on tarkoitus tarkentaa tiettyjen tekijöiden osalta kevään 2017 aikana, koska kyselyn perusteella siihen on tarvetta.

Systemaattisesti ja objektiivisesti palkkauksen sukupuolista tasa-arvoisuutta on mahdollista tarkastella ainoastaan niissä tapauksissa, jolloin molempia sukupuolia on samoissa hinnoittelukohdissa tarpeeksi. Eri hinnoittelukohtien välinen palkkauksellinen tasa-arvo jää esisijaisesti työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittaviksi ylemmällä tasolla. Kuntaliiton yleiskirjeen 3/2015 ohjeen mukaan yksittäisen henkilön palkkatietoja ei esitetä palkkakartoituksessa. KT suosittelee, että palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Jos ryhmä on pienempi, voidaan tarkastelu tehdä isommissa ryhmissä (esim. KVTES liitteittäin). Jos ryhmässä on vähintään kuusi henkilöä, mutta ei vähintään kuutta naista ja miestä, voidaan ilmoittaa vain koko ryhmän palkkojen keskiarvo. Palkkatietoja ei siis voida tällöin ilmoittaa erikseen naisista ja miehistä. Tämä on tilanne Pyhäjoen kunnan osalta.

Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että samassa palkkaryhmässä/hinnoittelutunnuksessa olevia molempia sukupuolia edustavia työntekijöitä on enemmän ainoastaan OVTES-alalla, palkat kuitenkin määräytyvät suoraan sopimuksen sekä sukupuolineutraalien TVA-kriteereiden nojalla ja ne selittävät myös mahdollista palkkauksen eroa.

Tasa-arvokyselyn yhteenveto

Keväällä 2016 Pyhäjoen kunnassa toteutettiin henkilöstön hyvinvointikyselyn yhteydessä tasa-arvokysely, jonka yhteenveto liitteenä.

Toimenpiteet

Toimenpide	Aikataulu	Vastuhenkilö/ -taho
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja tasa-arvosuunnitelman tiedoksianto ja käsittely työyksiköissä	tammikuu 2017	työyksikön esimies
Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen yhteystietojen ilmoittaminen työyksikön ilmoitustaululla	välittömästi, ellei ole kunnossa	työyksikön esimies
Henkilöstöraportin laadinta uuden suosituksen mukaisesti	kevät 2017	raportin laadinnasta vastaavat
Henkilöstöpolitiikan kehittäminen	jatkuva	johtoryhmä, henkilöstötoimikunta, kunnanhallitus
Palautejärjestelmien kehittäminen	jatkuva	työyksikön esimies, arvioinneista vastaavat

Päivittäminen

Tasa-arvosuunnitelma päivitetään vuoden 2018 lopulla.