

ALAVIESKAN KUNNAN TASA-ARVOSUUNNITELMA

1. Tavoitteet

Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja yhteistoimintaa.

2. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

2.1. Henkilöstörakenteen kartoitus liitteenä.

2.2. Rekrytointi, koulutus, työolot ja uralla eteneminen

Henkilökuntaa rekrytoitaessa noudatetaan voimassa olevia sääntöjä ja määräyksiä pätevyysvaatimuksista ja kelpoisuusehdoista.

Henkilökunnan koulutustasosta ja täydennyskoulutukseen osallistumisesta ei nykyisillä seurantajärjestelmillä ole saatavissa suoraa tietoa.

2.3. Palkat, palkkaerot ja tehtäväryhmät

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohjeen mukaisesti ansioita ei tule esittää ryhmistä, joissa työskentelee alle 6 henkilöä toista sukupuolta. Palkkavertailun esittäminen hinnoitteluryhmittäin ei henkilöstön vähäisyyden vuoksi ole mahdollista.

3. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi

3.1. Työhönotto ja tehtäväsiirrot

Taulukko vanhuuseläkkeelle jäävistä henkilökohtaisen eläkeiän mukaan liitteenä. Eläkkeelle siirtyminen on mahdollista joustavasti 62-68 vuoden iässä, joten määrät ovat vain suuntaa antavia.

Eläkkeelle siirtyvien tehtävien hoitamisessa tarkastellaan tilannetta ensin oman kunnan sisällä ja sen jälkeen Sievin kunnan ja Ylivieskan kaupungin kanssa. Virkojen ja toimien täyttämistä on sovittu Alavieskan ja Sievin kuntien ja Ylivieskan kaupungin henkilöstöhallinnan kehittämisyksikön toimintasäännössä.

Henkilöstösuunnittelulla ja –hankinnalla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoiseen suuntaan.

Molempien sukupuolten nykyistä tasapuolisempaa hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin pyritään edistämään työtehtävien kautta ja työpaikkailmoitusten avulla. Työpaikkailmoituksissa tulee välttää korostamasta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään jommallekummalle sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina.

Henkilöstövalinnoissa kunta ei saa asettaa viranhakijaa epäedulliseen asemaan minkään henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi.

Henkilöstölle tulee taata sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin. Uudelleenorganisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesta myös ne henkilöt, jotka perhepoliittisten oikeuksien käytön vuoksi ovat tilapäisesti poissa työelämästä.

3.2. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Ottamalla työajan sekä erilaisten vapaiden sijoittelussa huomioon myös henkilöstön tarpeet parannetaan sekä naisten että miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Myös joustavat vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyt helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

3.3. Koulutus ja ammatillinen kehittäminen

Henkilöstökoulutuksella tuetaan uralla etenemistä. Henkilöstö-koulutukseen pääsy mahdollistetaan yhdenvertaisesti sekä miehille että naisille. Täydennyskoulutuksen seuranta kehitetään.

Johtamisella edistetään henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

3.4. Palkkaus

Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Samasta ja työn keskeisiltä osiltaan samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka. Palkkausjärjestelmiä kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella.

Palkkapäätöksiä tehtäessä tulee äitiys- ja vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muulla virkavapaalla tai työlomalla olevia kohdella samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

3.5. Työympäristö (työolot) ja hyvinvointi

Työoloja selvitetään henkilöstölle laadittavalla kyselyllä.

Työoloja kehitetään siten, että ne turvaavat kaikinpuolisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisen. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Henkilöstön keski-ikänsä nousu ja väheneminen sekä palvelujen tarpeen kasvaessa lisääntyneet tehtävät ovat lisänneet työnteon henkistä ja fyysistä rasittavuutta. Työsuojelun tulee tukea henkilöstön jaksamista erityisesti siellä, missä työpaineiden vuoksi henkisen ja fyysisen työsuojelun tarve on suurin.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Raskaana oleva ei saa tehdä työtä, joka aiheuttaa vaaraa sikiön ja äidin terveydelle. Raskauden aiheuttamat vaatimukset otetaan huomioon myös työvuorojärjestelyissä.

Fyysistä kuormitusta edellyttävissä tehtävissä tulee hyödyntää erilaisia teknisiä ratkaisuja työolosuhteiden parantamiseksi. Mahdollisuuksien mukaan työskentelyä työpareissa ja tiimeissä lisätään.

4. Seuranta ja tiedotus

4.1. Seuranta

Henkilöstöjaosto ja yhteistoimintaryhmä seuraavat kunnan tasa-arvosuunnitelman toteutumista vuosittain laadittavien tilastojen ja selvitysten (mm. henkilöstötilinpäätöksen) avulla.

4.2. Arviointi

Koko henkilöstölle osoitetun kyselylomakkeen avulla arvioidaan tasa-arvon toteutumista kunnan työpaikoilla valtuustokausittain.

4.3. Tiedotus

Tasa-arvosuunnitelma on luettavissa kunnan kotisivulla, palvelimella yhteisissä tiedostoissa ja siitä tiedotetaan henkilöstölle viikkotiedotteen liitteessä.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.2005

Vakinainen henkilöstö palvelualueittain 31.12.2005	Virkasuhde			Työsuhde			Vakinaiset yht.		
	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.
Hallinto- ja elinkeinopalvelut	2	9	11		2	2	2	11	13
Perusturvapalvelut	2	9	11		53	53	2	62	64
Sivistyspalvelut	9	22	31		12	12	9	34	43
Tekniset palvelut	2		2	8	6	14	10	6	16
Yhteensä	15	40	55	8	73	81	23	113	136

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 16,91 % ja naisia 83,09 %.

Tilapäinen henkilöstö palvelualueittain 31.12.2005	Työllistetyt			Sijaiset			Määrä-aikaiset			Tilapäiset yht.		
	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.
Hallinto- ja elinkeinopalvelut					2	2					2	2
Perusturvapalvelut		3	3		16	16		8	8		27	27
Sivistyspalvelut					2	2	3	6	9	3	8	11
Tekniset palvelut					2	2		3	3		5	5
Yhteensä		3	3		22	22	3	17	20	3	42	45

Henkilöstö palvelualueittain 31.12.2005	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Hallinto- ja elinkeinopalvelut	2	13	15
Perusturvapalvelut	2	89	91
Sivistyspalvelut	12	42	54
Tekniset palvelut	10	11	21
Yhteensä	26	155	181

Vakinainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2005	Miehiä	Naisia	Yhteensä
KVTES			
- Kunnan johto ja hallinto	3	14	17
- Sivistystoimen henkilöstö		4	4
- Terveydenhuollon hoitohenkilöstö		20	20
- Sosiaalihuollon henkilöstö	1	19	20
- Päivähoidon henkilöstö		12	12
- Ruokapalveluhenkilöstö		10	10
- Muu henkilöstö	2	6	8
- Perhepäivähoitajat		8	8
Opetusalan henkilöstö	9	19	28
Tekniset	2	1	3
Tuntipalkkaiset	6		6
Yhteensä	23	113	136

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2005

	alle 20 v.	20-29 v.	30-39 v.	40-49 v.	50-59 v.	yli 60 v.	Yhteensä
Hallinto- ja elinkeinopalv.			1	5	6	1	13
Perusturva- palvelut		4	11	27	22		64
Sivistys- palvelut	1		10	15	14	3	43
Tekniset palvelut			2	2	11	1	16
Yhteensä	1	4	24	49	53	5	136
	0,7 %	2,9 %	17,7 %	36,0 %	39,0 %	3,7 %	100 %

Vanhuuseläkkeelle jäävät henkilökohtaisen eläkeiän mukaan v. 2006-2020

Vuosi Henkilöä

2006	3
2007	1
2008	4
2009	2
2010	6
2011	2
2012	4
2013	6
2014	5
2015	6
2016	5
2017	4
2018	9
2019	2
2020	5

2006-2020 64

