



# **Pyhäjoen kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2021-2023**



Kuva. Kolme eri-ikäisen ihmisen erisävyistä kättä toisiinsa liittyneinä.

YT-elin 31.3.2021  
Kunnanhallitus 17.5.2021  
Valtuusto 26.5.2021

## Sisällysluettelo

Pyhäjoen kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2021-2023 .....	1
1. Tausta ja tavoitteet .....	3
2. Nykytilanne.....	3
2.1. Yhdenvertaisuus- ja syrjäntäkyselyjen tulokset.....	4
2.1. Pyhäjoen kunnan henkilöstörakenne .....	9
2.2. Palkkauksellinen tasa-arvo .....	10
2.3. Tasa-arvokyselyn tulokset .....	10
3. Aiemmin sovitut tavoitteet ja toimenpiteet sekä niiden toteutuminen.....	12
4. Tavoitteet ja toimenpiteet .....	13
5. Päivittäminen ja seuranta .....	14

## 1. Tausta ja tavoitteet

**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-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, 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.

**Yhdenvertaisuuslain** mukaan viranomaisten, julkista hallintotehtävää hoitavien yksityisten toimijoiden, koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien tulee arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Laki asettaa myös veloitteen laatia yhdenvertaisuussuunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laissa ei avata syrjinnän käsitettä, mutta asiayhteydestä käy ilmi, että syrjintäkielto viittaa perustuslain 6 § 2 mom. syrjintäkieltoon. Sen 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.*

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat linkittyvät useisiin muihin kunnan sisäisiin ja alueellisiin suunnitelmiin ja linjauksiin. Tällaisia ovat muun muassa:

- kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- alueellinen kotouttamisohjelma
- alueellinen turvallisuussuunnitelma
- Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

## 2. Nykytilanne

Nykytilanteen kartoittamiseksi toteutettiin Pyhäjoen kunnan henkilöstölle sekä kunnassa asuville, työskenteleville tai opiskeleville erilliset Yhdenvertaisuus- ja syrjintäkyselyt marras-joulukuussa 2020. Kyselyt toteutettiin pääasiassa verkkokyselyinä. Lisäksi vuoden 2019

lopulla toteutettiin henkilöstön työtyytyväisyyden arviointikysely, johon liittyi myös tasa-arvokysely.

## 2.1. Yhdenvertaisuus- ja syrjintäkyselyjen tulokset

### Henkilöstö

Kunnan henkilöstölle toteutetun yhdenvertaisuus- ja syrjintäkyselyn linkki lähetettiin 132 henkilölle. Takaisin saatiin 76 osittaista ja 65 täyttä vastausta. Vastauksia saatiin kaikista työntekijäryhmistä, joskin eniten vastaajia löytyi koulujen (39), kunnantalon (11) sekä siivous- ja ruokapalvelujen (9) henkilöstöstä. Kyselyn vastausprosentti oli 57,1%.

### Eri tekijöiden syrjivät vaikutukset

Kyselyssä kartoitettiin aluksi työntekijöiden havaintoja siitä, miten erilaiset tekijät (Y) vaikuttavat kunnan rekrytoinneissa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, kunnan työyhteisössä, asiakas- ja sidosryhmäyhteistyössä, työyhteisön työnjaossa, työmäärässä sekä työyhteisön viestinnässä.

Arvioitavina tekijöinä (X) olivat ikä, erilaisissa työsuhteissa oleminen, alkuperä, kansalaisuus tai kieli, uskonto ja vakaumus, mielipide ja poliittinen vakaumus, ammattiyhdistystoiminta, yksityiselämä sekä terveydentila tai vammaisuus. Väittämät olivat muotoa "X ei vaikuta syrjivästi Y:ssä" ja niitä oli yhteensä 48 kappaletta. Raportti vastauksista liitteenä.

**Vastaajat olivat enimmäkseen joko täysin tai osittain samaa mieltä** esitetyn väittämän kanssa. Vain 14/48 väittämän kohdalla suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Ammattiyhdistystoiminnan ei nähty vaikuttavan syrjivästi työyhteisön käytännöissä, eikä uskonnolla ja vakaumuksella nähty olevan vaikutusta kunnan palkkauksessa.

**Täysin tai jokseenkin eri mieltä** (1-15 vastaajaa) oli vastaajista 47/48 väittämän kanssa. Pienellä osalla vastanneista oli siis konkreettisia kokemuksia ja havaintoja siitä, että kunnan työyhteisössä on syrjiviä käytäntöjä. Tämä tuli esiin myös myöhemmissä kysymyksissä ja avoimissa vastauksissa. Vahvinta syrjivää vaikutusta nähtiin erilaisissa työsuhteissa olevien palkkauksessa. **Osittain samaa, osittain eri mieltä** kaikkien väittämien kanssa oli 3-15 vastaajaa. Näitä vastauksia voi tulkita niin, että tekijän X syrjivyyys vaihtelee eri tilanteissa.

Huomattavan paljon "**En osaa sanoa**" (EOS) vastauksia löytyi alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen sekä terveydentilaan tai vammaisuuteen liittyvistä vaikutuksista. Kunnan henkilöstö on liki täysin äidinkielenään suomea puhuvia suomalaisia, eikä monikaan työntekijöistä kamppaile terveydentilan tai vamman kanssa. EOS-vastauksia voi tulkita niin, että nämä teemat ovat vastaajille vieraita ja juuri näissä asioissa kunnan henkilöstöllä on eniten haasteita havaita eriarvoisia käytäntöjä. Tällä voi olla vaikutusta asiakastyöhön.

### Väestöryhmiin ja -suhteisiin liittyvät huomiot

Kyselyn toisessa osassa tarkasteltiin väestöryhmiin ja -suhteisiin liittyviä huomioita. Kunnan moninaistumisesta kertoo se, että valtaosa vastaajista kohtaa työssään eri väestöryhmien edustajia jo viikoittain tai useammin.

Työntekijöistä suurin osa kannatti väestöryhmien välisen vuorovaikutuksen lisäämistä Pyhäjoella ja omassa organisaatiossa, sekä toivoi työyhteisöön työntekijöitä eri väestö- tai kieliryhmistä ja kansallisuuksista.

Henkilöstö ei kuitenkaan osannut sanoa, onko väestösuhteisiin liittyvien haastavien tilanteiden käsitteleminen osa omaa työtä vai ei, vaikka  $\frac{2}{3}$  vastanneista kertoikin kohtaavansa työssään eri väestöryhmien välisiä jännitteitä ainakin satunnaisesti. Lisätuen saaminen henkilöstölle tässä asiassa voisi olla paikallaan.

Miltei puolet vastanneista totesi työyhteisössä esiintyvän ainakin silloin tällöin yhtä tai useampaa väestöryhmää loukkaavia kommentteja tai vitsejä. Lisäksi yli puolet vastanneista tunnisti työyhteisössään jännitteitä ja konflikteja ylläpitäviä tai tuottavia toimintamalleja ainakin harvakseltaan, muutamat jopa päivittäin. Asiassa on siis kehitettävää.

### **Toiminta tilanteissa, joissa kokee tai havaitsee syrjintää**

Lopuksi kysyttiin toiminnasta tilanteissa, joissa vastaaja itse kokee tai havaitsee syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Ylivoimainen enemmistö vastaajista totesi uskaltavansa ottaa asian puheeksi ja ilmoittaa siitä. Tämä on erinomainen lähtökohta.

Vastanneista henkilöstön edustajista kuusi ei kuitenkaan tiennyt miten, missä ja kenelle voisi asiasta ilmoittaa, eikä yhdeksän luottanut siihen, että hänen tekemänsä ilmoitus käsiteltäisiin asianmukaisesti. Liki yhtä moni ei osannut sanoa luottaako ilmoituksen asianmukaiseen käsittelyyn vai ei.

Työyhteisössä näyttää olevan epätietoisuutta ja jonkinasteista luottamuspulaa syrjintätilanteissa toimimisen suhteen.

### **Konkreettiset parannusehdotukset**

Konkreettisina parannusehdotuksina nykyisiin käytäntöihin henkilöstön vastaajat esittivät mm. yhdenvertaisuusasiamiehen tehtävää, monikielistä viestintää sekä selkeää toimintamalli, jonka kautta syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta voi ilmoittaa ja asiaa viedä eteenpäin.

Lisäksi kunnan työyhteisön yksiköiden välistä yhdenvertaisuutta pitäisi vastaajien mukaan lisätä ja palkkauksessa tulisi ottaa huomioon kunkin työn vaativuus ja työmäärä.

### **Kuntalaiset**

Pyhäjoen kunnassa asui 31.12.2020 vakituisesti yhteensä 3051 asukasta. Heistä 3% eli 95 henkilöä puhui äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. Kunnassa asuu osa-aikaisesti kunnassa työskenteleviä, jotka ovat kirjoilla muualla. Pyhäjoella on myös satoja kesäasukkaita. Lisäksi kunnan alueella asuu lyhyillä työsopimuksilla työskenteleviä ulkomaalaisia tai oleskeluaan rekisteröimättömiä EU-kansalaisia, jotka eivät näy tilastoissa.

Pyhäjoen kunnassa osa- tai kokoaikaisesti asuville, opiskeleville tai työskenteleville suunnattu kysely (jatkossa "kuntalaiskysely") toteutettiin kolmella eri kielellä: suomeksi, englanniksi ja venäjäksi. Kyselytyökalun tekniset ominaisuudet kuitenkin vaikeuttivat harmillisesti englanniksi ja venäjäksi vastaamista. Myös vanhemman väen avuksi suunniteltu

tukipiste, jossa olisi voinut vastata kyselyyn teknisen avustajan kanssa, jouduttiin perumaan tiukentuneiden koronarajoitusten takia.

Pyhäjoen kunnan kesäasukkaiden osoiterekisteristä arvottiin 20 henkilöä, joille kysely lähetettiin sähköpostiosoitteiden puuttuessa paperiversiona. Heiltä saadut vastaukset (11 kpl) vietiin samaan sähköiseen järjestelmään muiden vastausten kanssa. Vastaajat pysyivät anonymeinä, sillä arkistosihteeri postitti kyselyt ja eri henkilö vastaanotti ja siirsi vastaukset verkkokyselyyn.

Kuntalaiskyselyyn saatiin 154 osittaista ja 73 kokonaista vastausta. Osittaisten vastausten määrä vastaa n. 5% kunnan asukasmäärästä, mutta kyseessä ei ole kunnan väestöryhmien kokoon suhteutettu satunnaisotanta. Vastanneista suurin osa oli työikäisiä (30-65 -vuotiaita). Alle 18-vuotiaita vastaajia oli vain 3 ja yli 80-vuotiaita 7. Vastanneista 64% oli naisia ja 71,3% asui Pyhäjoella kokoaikaisesti. Tuloksia voidaan pitää vain suuntaa antavana.

Tämän sisältöinen kysely toteutettiin Pyhäjoella nyt ensimmäistä kertaa. Avovastausten perusteella kysely jakoi vahvasti mielipiteitä. Muutamat kuntalaisvastaajista pitivät kyselyä vaikeana ja turhanpäiväisenä, toiset taas kiittelivät, että kysely tehtiin ja harmittelivat, ettei sitä oltu markkinoitu enempää. Kysely näytti toimivan myös kanavana, jonka kautta tuotiin esille hyvinkin yksityiskohtaisia epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Osa näistä kumpusi vuosien takaa.

### **Väestöryhmien väliset suhteet**

Yhteensä 20,7% vastaajista koki kuuluvansa Pyhäjoella johonkin vähemmistöryhmään. Halutessaan vastaaja voi myös määritellä, mihin vähemmistöryhmään tai -ryhmiin hän koki Pyhäjoella kuuluvansa. Nämä itsenimetyt ryhmät eivät vastaa yhdenvertaisuuslaissa esitettyä virallista vähemmistöryhmien luokittelua, mutta ne antavat viitteitä siitä, millaisilla perusteilla ihmiset Pyhäjoella voivat kokea jäävänsä ulkopuolisiksi.

Alla olevaan taulukkoon on koottu avovastauksissa mainitut syyt sekä mainintojen määrät.

<b>Itsenimettyjä vähemmistöryhmiä, joihin vastaaja itse koki kuuluvansa</b>	<b>Vastaajaa</b>
Aikuisopiskelija	1
Huonopalkkainen	1
Kesäasukas	2
Muualta muuttanut	1
Poliittinen tai mielipidevähemmistö	3
Sivukyläläinen	3
Ulkomaalainen	3
Ulkonäöltään erilainen	1
Uskonnollinen vähemmistö	9
Vanha pyhäjokinen	2
Ydinvoiman vastustaja	1

Toisaalta vapaissa palautteissa voi nimetä myös väestöryhmiä, joihin kohdistuvaa syrjintää vastaaja oli havainnut Pyhäjoella. Mainituiksi tulivat erityisesti eri uskonnollisiin ryhmiin kuuluvat tai niihin kuulumattomat, ulkomaalaiset ja ydinvoiman vastustajat. Myös seksuaaliseen vähemmistöön kuuluminen mainittiin syrjinnän syynä.

Väittämän ”Tunnen henkilökohtaisesti kunnassa asuvia ihmisiä yhdestä tai useammasta eri väestöryhmästä kuin omani (esimerkiksi erikielisiä tai eri uskonnollisiin ryhmiin kuuluvia)” kohdalla vastaajat jakaantuivat hyvin tasaisesti: n. 23% ei tuntenut ketään muihin väestöryhmiin kuuluvaa Pyhäjoella, ja täysin samansuuruinen määrä vastaajia tunsi 1-2 tai 3-5 muihin väestöryhmiin kuuluvaa. Enemmän kuin 10 muihin väestöryhmiin kuuluvaa ihmistä paikkakunnalla kertoi tuntevensa 22% vastaajista.

Kuntalaisvastaajat suhtautuivat myönteisesti väestöryhmien välisen vuorovaikutuksen lisäämiseen. Työntekijöiden vastauksiin verrattuna kuntalaisvastauksissa myönnettiin herkemmin, ettei kaikkien väestöryhmien edustajia haluttaisi naapureiksi, työ- tai opiskelutovereiksi, ja että omassa lähipiirissä esiintyy yhtä tai useampaa väestöryhmää loukkaavia kommentteja tai vitsejä. Näitä polarisaatiosta kertovia asenteita ja toimintatapoja voi havaita myös paikkakuntalaisten omilla sosiaalisen median kanavilla.

### Vastaajien omat kokemukset

Enemmistö (noin  $\frac{2}{3}$ ) vastaajista ei kokenut koskaan joutuneensa Pyhäjoella epämiellyttävään tilanteeseen tai epämiellyttävän erityishuomion kohteeksi minkään nimetyn syyn takia. Tämä on erinomainen lähtökohta.

Kuitenkin kaikkien väittämien kohdalla löytyi myös ”harvoin” vastauksia sekä yhtä lukuun ottamatta kaikissa väittämissä vähintään yksi vastaaja koki joutuvansa kuvattun kaltaisiin tilanteisiin tai huomion kohteeksi ”usein”. Lisäksi seitsemän vastaajaa ilmoitti saavansa tällaista kohtelua jostakin muusta kuin valmiiksi nimetystä syystä. Kun yhdistetään yleisimmät ”harvoin” ja ”usein” -vastaukset, on tuloksena seuraava kaavio.

Kaavio. Yleisimmät syyt, joiden takia epämiellyttäviä tilanteita tai epämiellyttävää erityishuomiota



Alla olevassa asetelmassa on esitetty yllä olevan kaavion informaatio, eli syyt, joiden takia henkilö on joutunut epämuokaviin tilanteisiin tai epämuokavan erityishuomion kohteeksi, sekä yksittäisten vastaajien määrä kunkin syyn kohdalla.

<b>Epämuokavan tilanteen tai huomion syy</b>	<b>Vastausta</b>
poliittinen näkemys tai mielipide	36
uskonto tai maailmankatsomus	24
ikä	24
sukupuoli tai sukupuoli-identiteetti	19
alkuperä tai etninen tausta	16
muut syyt	7

Kysymykseen *“Oletko joutunut epämuokaviin tilanteisiin tai epämiellyttävän erityishuomion kohteeksi jossakin seuraavista paikoista?”* 67,1% vastaajista totesi, ettei ole joutunut moisen kohteeksi missään Pyhäjoella. Eniten myönteisiä vastauksia keräsivät Pyhäjoen kunnan varhaiskasvatuksen yksiköt tai koulut (15/78), Pyhäjoen kunnantalo (7/78) ja Jossain muualla, missä (7/78). Myös kunnan vapaa-ajan harrastustilat tai ryhmät, Pyhäjoen terveysasema ja kunnan muut julkiset tilat tai ulkoilualueet keräsivät mainintoja. Nimetyistä paikoista vain kirjasto sai *“puhtaat paperit”*. Muita paikkoja nimettiin niukasti.

### **Toiminta tilanteissa, joissa kokee tai havaitsee syrjintää**

Lopuksi kysyttiin kuntalaisiltakin, miten he toimivat tilanteissa, joissa itse kokevat tai havaitsevat syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Enemmistö vastaajista ilmoitti ottavansa asian puheeksi ja ilmoittavansa siitä.

Ero henkilöstökyselyn tuloksiin oli kuitenkin selvä. Kuntalaiskyselyn vastaajista 21,6% totesi, ettei uskalla ottaa asiaa puheeksi ja ilmoittaa siitä. Kansainvälisten vastaajien joukossa tämä korostui suhteessa enemmän, mutta myös suomenkieliset vastaajat arkailivat puheeksiottoa.

Tasan puolet vastaajista ei tiennyt miten, missä ja kenelle voisi asiasta ilmoittaa, eikä 25 luottanut siihen, että hänen tekemänsä ilmoitus käsiteltäisiin asianmukaisesti. Lisäksi kuusi vastaajaa ei osannut sanoa, luottaako ilmoituksen asianmukaiseen käsittelyyn vai ei.

Näiden vastausten valossa kuntaan on tarpeen luoda järjestelmä, jonka kautta puheeksi ottaminen tulee mahdolliseksi myös kuntalaisille. Lisäksi tarvitaan yhteiset ja avoimesti kirjatut linjaukset siitä, miten tällaisia tapauksia hoidetaan asiallisesti.

Eräs kuntalaisvastaaja tiivisti tilannetta seuraavasti: *“Pyhäjoen suurimmat yhdenvertaisuusongelmat ovat ihmisten asenteissa ja yleisessä ilmapiirissä suhteessa vähemmistöihin. Jotta se saataisiin käännettyä parempaan suuntaan, tarvitaan paljon enemmän kuin yksi paperi kunnantalon arkistokaapissa.”*

### **Konkreettiset kehittämissuositukset**

Konkreettisina kehittämissuosituksina kuntalaisvastaajat toivoivat enemmän yhteistä toimintaa, kehottivat muistamaan vanhusten tarpeet (erityisesti vuoroitomahtoisuudet



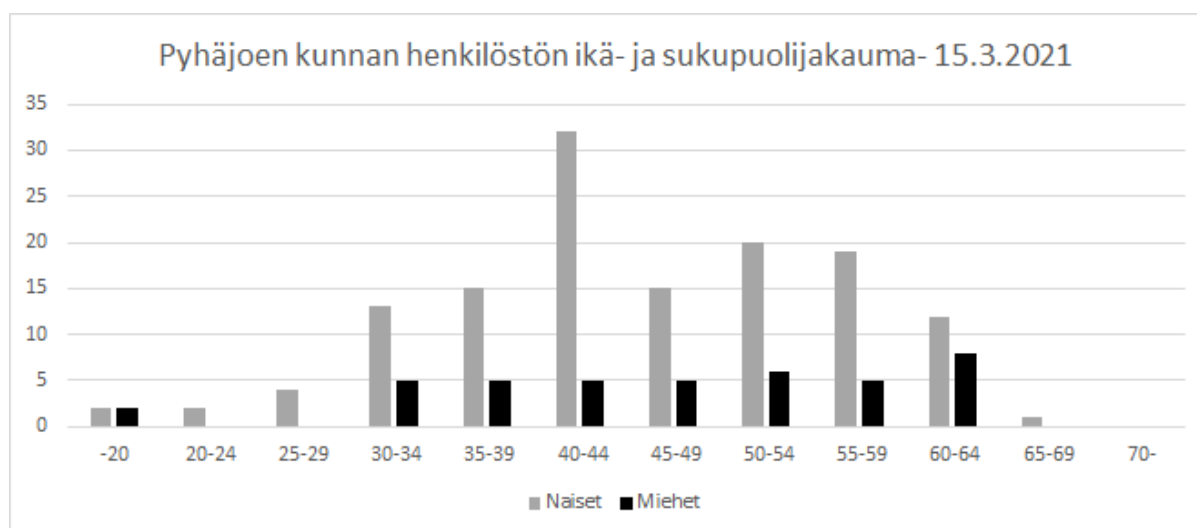
omalla paikkakunnalla ja paikat palveluasunnoissa) ja toivoivat lisää harrastusmahdollisuuksia 3-7-vuotiaille lapsille.

Lisäksi vastaajat toivoivat, että kylät pidettäisiin elävinä ja että myös monikieliseen viestintään panostettaisiin. Avovastauksissa todettiin myös, että väestöryhmien välistä ymmärrystä pitäisi lisätä sekä uskonnollisiin, poliittisiin ja että eri kansallisuuksiin kuuluviin kohdistuvaan syrjintään, rasismiin, loukkaavaan puheeseen ja käyttäytymiseen pitäisi puuttua.

## 2.1. Pyhäjoen kunnan henkilöstörakenne

Pyhäjoen kunnan palveluksessa työskenteli päivämäärällä 15.3.2021 yhteensä 176 henkilöä. Työntekijöistä oli naisia 135 ja miehiä 41. Naisten keskiarvoikä oli runsaat 45 vuotta ja miesten vajaat 47 vuotta.

*Kaavio. Pyhäjoen kunnan henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.*



*Taulukko. Pyhäjoen kunnan ikä- ja sukupuolirakenne*

Sukupuoli	Ikä (vuotta)											
	20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-
Naiset	2	2	4	13	15	32	15	20	19	12	1	0
Miehet	2	0	0	5	5	5	5	6	5	8	0	0

Henkilöstöstä toimii määräaikaisessa palvelussuhteessa noin 23 %. Lähes kaikki määräaikaiset toimivat sivistystoimessa. Henkilöstöstä toimii osa-aikatyössä noin 20 %.

## 2.2. Palkkauksellinen tasa-arvo

Tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi työnantajan tulee taata naisille ja miehille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Palkkaus Pyhäjoen kunnassa kuten kunnissa yleisesti perustuu valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin. Palkkauksen oikeudenmukaisuus on ehdottomana perustana. Kunnassa on toteutettu pääasiassa virka- ja työehtosopimusten mukaisten järjestelyerien jakamisen yhteydessä työn vaativuuden arviointia, jonka avulla palkkauksen tasa-arvoisuutta ja oikeudenmukaisuutta on pyritty kehittämään.

Systemaattisesti ja objektiivisesti palkkauksen sukupuolista tasa-arvoisuutta olisi mahdollista tarkastella ainoastaan niissä tapauksissa, jolloin molempia sukupuolia on samoissa hinnoittelutunnuksissa riittävä lukumäärä. Eri sopimusalojen ja eri hinnoittelutunnusten välinen palkkauksellinen tasa-arvo jää esisijaisesti työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittaviksi pääsopijajärjestöjen tasolla.

Kuntien työntekijöiden palkkatiedot ovat nimikirjalain 7 § nojalla julkisia. Kuntaliiton yleiskirjeen 3/2015 ohjeen mukaan yksittäisen henkilön palkkatietoja ei kuitenkaan tule esittää 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.

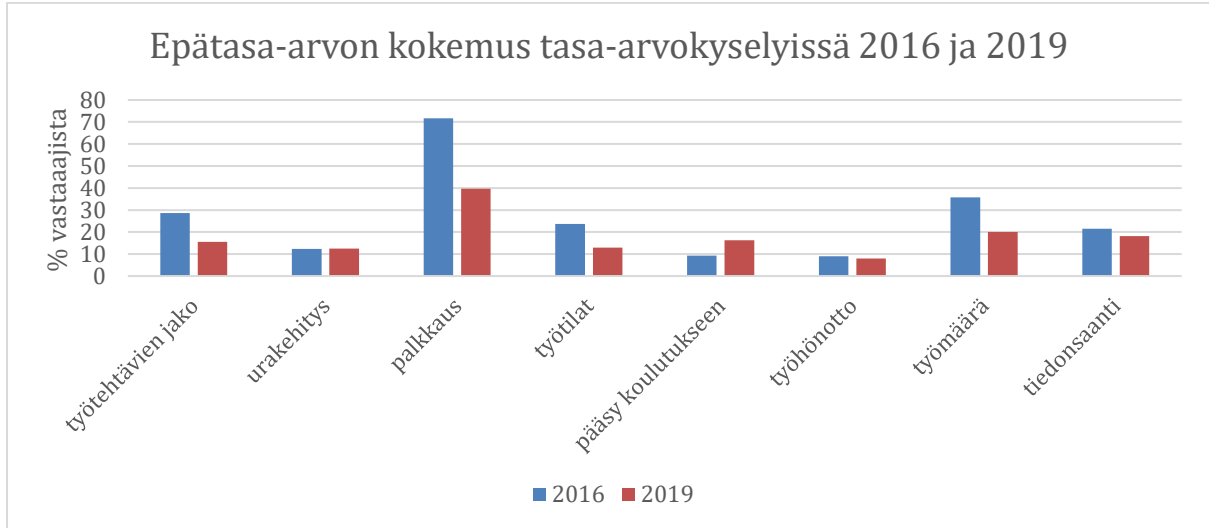
Yleisellä tasolla voidaan todeta, että on monta hinnoittelutunnusta, joissa työskentelee ainoastaan naisia, esimerkiksi kaikki varhaiskasvatuksen sekä ruokapalvelu- ja puhtaanapitopalvelujen hinnoittelutunnukset. Toisaalta TS-sopimusallalla kunnassa työskentelee yksinomaan miehiä. Näiltä osin sukupuolten välistä palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista ei ole arvioitavissa.

Laajemmassa määrin samoissa hinnoittelutunnuksissa toimii sekä miehiä että naisia ainoastaan OVTES sopimusallalla. Pyhäjoen kunnassa ei ole OVTES-sopimusalla käytössä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvaa palkanosaa. Palkka määräytyy siten suoraan OVTES-sopimuksen hinnoittelutunnusten sekä paikallisen TVA-järjestelmän nojalla, jotka molemmat ovat sukupuolineutraaleja.

## 2.3. Tasa-arvokyselyn tulokset

Vuoden 2019 lopulla toteutettiin kunnan henkilöstölle työtyytyväisyyskysely, johon liittyi myös tasa-arvokysely. Kyselyyn vastasi 160 kutsutusta 97 henkilöä. Tasa-arvoa koskevien kysymysten osalta seuraavasti vastanneet tunsivat vastusten perusteella kokeneensa epätasa-arvoa seuraavasti (prosenttiluku ilmaisee niiden henkilöiden osuuden vastanneista, jotka kokivat epätasa-arvoa kyseisessä asiassa, suluissa vastaava tulos vuonna 2016 toteutetussa samanlaisessa kyselyssä):

Kaavio. Epätasa-arvon kokemus tasa-arvokyselyissä 2016 ja 2019.



Alla olevassa asetelmassa on esitetty yllä olevan taulukon informaatio, eli niiden vastaajien prosentuaalinen määrä kaikista vastaajista, jotka kokevat epätasa-arvo kyseisten asioiden suhteen tasa-arvokyselyissä vuosina 2016 ja 2019

vuosi	2016	2019
työtehtävien jako	28,6	15,6
urakehitys	12,3	12,5
palkkaus	71,7	39,6
työtilat	23,7	12,9
pääsy koulutukseen	9,3	16,2
työhönotto	9	8
työmäärä	35,7	20
tiedonsaanti	21,5	18,2

Tasa-arvo tilanne on em. lukujen valossa pääosin parantunut huomattavasti verrattuna aiempaan kyselyyn, mutta joiltakin osin (pääsy koulutukseen ja urakehitys) tilanne on heikentynyt.

Selvimmin epätasa-arvon kokemukset liittyvät palkkaukseen ja työmäärän, joskin myös niiden osalta tilanne on aiempaan nähden parantunut.

Kyselyssä ei lähemmin avattu tasa-arvon käsitettä, eikä erityisesti tuotu julki tasa-arvolain sukupuoli-lähtökohtaa. Kun vastaajilta kysyttiin, mistä he arvioivat eriarvoisen kohtelun johtuvan, 11,5% vastanneista arveli eriarvoisen kohtelun - siis epätasa-arvon - johtuvan sukupuolesta. Yleisimpänä tekijänä epätasa-arvoiseen kohteluun arvioitiin olevan työntekijän asema (57,7% vastauksista)

Sukupuolten väliseen tasa-arvoon läheisesti liittyvä asia on sukupuolinen häirintä eri muodoissa tai sen kokemus. Myös tätä asiaa tiedusteltiin kyselyssä. Vastanneiden (102) joukossa oli kolme tapausta, joissa koettiin seksuaalista häirintää. Häirinnän ei kuitenkaan koettu enää jatkuvan kyselyn tekoajankohtana.

### 3. Aiemmin sovitut tavoitteet ja toimenpiteet sekä niiden toteutuminen

Edellisessä tasa-arvosuunnitelmassa on sovittu toimenpiteistä ja tavoitteista sekä niiden aikatauluista ja vastuutahoista. Ne on kuvattu alla olevaan taulukkoon.

Yhdenvertaisuussuunnitelmää laaditaan nyt ensimmäistä kertaa, joten sen osalta ei ole aiemmin asetettuja tavoitteita arvioitaviksi.

Toimenpide	Aikataulu	Vastuuhenkilö/ -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

Taulukko. Aiemman tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet, aikataulut ja vastuutahot

Taulukossa nimettyjen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista on arvioitu 11 esihenkilölle 17.3.2021 lähetetyllä sähköpostikyselyllä.

Saatujen vastausten perusteelta tavoite on henkilöstöraportin osalta toteutunut. Muiden tavoitteiden kohdalla tavoitteisiin on päästy pääosin, mutta ei systemaattisesti. Tavoitteisiin pääsyn arviointi on myös haastavaa ilman riittävän konkreettisia indikaattoreita.

## 4. Tavoitteet ja toimenpiteet

Yleisenä päätavoitteena Pyhäjoen kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa on 0-toleranssi sukupuoliselle häirinnälle, syrjinnälle ja rasismille.

Tämän asiakirjan valmistelussa esitettyjä ja esille tuotuja täsmällisempiä tavoite- ja toimenpide-ehdotuksia on kirjattu alla olevaan taulukkoon.

Yhdenvertaisuus- ja syrjintäkyselyistä nousevat toimenpiteet on merkitty taulukkoon koodeilla **hk** = henkilöstökysely, **kk** = kuntalaiskysely. Aiempaan tasa-arvosuunnitelmaan perustuvat jatkuvat tavoitteet on merkitty koodilla **tas** ja tehtyyn aikaisemmin tehtyyn tasa-arvokyselyyn perustuvat tavoitteet on merkitty koodilla **tak**.

Toimepide	Peruste	Aikataulu	Vastuuhenkilö/ -taho
Rekrytointiohjeen laatiminen	aiempi keskustelu, hk	vuoden 2021 aikana	henkilöstötoimikunta
Toimintaohje syrjintätilanteisiin	hk ja kk	syksy 2021	YT:n alainen työryhmä
Kanavat syrjinnästä ilmoittamiseen	kk ja hk	kevät 2022?	YT:n alainen työryhmä
Arvioidaan, onko tarve yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo asiamiehelle	hk	v. 2023 mennessä?	kunnanhallitus
Keskeisen viestinnän monikielisyys ja saavutettavuus	kk, hk ja tak	osittain alueellisen kotouttamisohjelman puitteissa	työalavastaavat
Henkilöstölle ohje tulkkauksen käytöstä	kk	laaditaan osana alueellista kotouttamisohjelmaa 2021-2024	
Henkilöstön kouluttaminen <ul style="list-style-type: none"> <li>• moninaisuus</li> <li>• haastavat tilanteet</li> </ul>	hk	laaditaan osana kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa	henkilöstötoimikunta?
Kyläkuulemiset ja kylätapahtumat (kunnan sisäinen alueellinen tasa-arvo)	kk	kuulemisten käynnistäminen kevät 2022	kunnanhallitus
Väestöryhmien yhteinen toiminta <ul style="list-style-type: none"> <li>• ml. uskonnolliset yhteisöt ja puolueet</li> </ul>	hk ja kk	jatkuva	vapaa-aikatoimi, kirjasto- ja kulttuuritoimi, kumppaniyhdistykset ja -yhteisöt, hankkeet
Henkilöstöpolitiikan kehittäminen <ul style="list-style-type: none"> <li>• palkkaus suhteessa työmäärään ja työn vaativuuteen</li> </ul>	tas, tak ja hk	jatkuva	johtoryhmä, henkilöstötoimikunta, kunnanhallitus

• työpaikkojen keskinäisen tasa-arvon vahvistaminen			
Palautejärjestelmien kehittäminen	tas ja tak	jatkuva	työyksikön esimies, arvioinneista vastaavat
Nykytilaa mittaavien kyselyiden ja niiden tulosten analysoinnin kehittäminen	kk, työryhmä-keskustelut	jatkuva	henkilöstötoimikunta ja kunnanhallitus

Taulukko: Tämän suunnitelman tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot

## 5. Päivittäminen ja seuranta

Tämä suunnitelma päivitetään vuoden 2023 aikana. Tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain työalakohtaisesti.

Tilanteen kehittymistä seurataan toistamalla yhdenvertaisuus- ja syrjintä sekä tasa-arvokyselyjä säännöllisesti kahden vuoden välein. Kyselyjen sisältöjä kehitetään. Lisäksi otetaan huomioon muita kanavia pitkin saatu palaute työaloittain.

### Liitteet

Liite 1. Pyhäjoen kunnan henkilöstön työtyytyväisyyden arviointi ja tasa-arvokyselyn 2019 yhteenveto

Liite 2. Yhteenvetoraportti yhdenvertaisuus- ja syrjintäkyselystä Pyhäjoen kunnan henkilöstölle

Liite 3. Yhteenvetoraportti yhdenvertaisuus- ja syrjintäkyselystä Pyhäjoen kunnassa osa- tai kokoaikaisesti asuville, opiskeleville tai työskenteleville