



2. MAALISKUUTA 2021

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA

PYHTÄÄN KUNTA



Jokaisella Pyhtään kunnan työntekijällä on oikeus tulla kohdatuksi ilman syrjintää ja saada iästä, kansalaisuudesta, sukupuolesta tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti mahdollisuudet työn tekoon ja oman osaamisensa kehittämiseen. Kunta haluaa edistää aktiivisesti työntekijöidensä hyvinvointia ja tässä ihmisten kokemus yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta on tärkeä tekijä. Kunnan nykyinen tilanne on hyvä, mutta parannettavaa löytyy aina.

Tässä suunnitelmassa on kartoitettu kunnan työntekijöiden kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla, sekä tarkoitus suunnitella jatkotoimenpiteitä työyhteisön kehittämiseksi. Vaikka laki velvoittaa nimenomaisesti Pyhtään kuntaa työnantajana edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikalla, kuuluu niiden aktiivinen edistäminen jokaiselle työyhteisön jäsenelle.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely

Nykytilanteen selvittämiseksi henkilöstölle lähetettiin sähköisesti kyselylomake, jonka avulla kartoitettiin työyhteisössä esiintyviä, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia. Kyselyitä lähetettiin 158 kappaletta ja vastauksia saatiin 45. Vastausprosentiksi muodostui 28,5%.

Kysely sai osakseen kritiikkiä liian yksilöivistä vastausvaihtoehdoista, mikä osaltaan vaikutti vastaamishalukkuuteen. Vastauksia käsiteltäessä ja tilastoitaessa otettiin kuitenkin huomioon se, ettei kenenkään henkilötiedot paljastuneet, eikä vastaukset ole yksilöitävissä yksittäiseen henkilöön. Kokonaisvertailusta poistettiin kyselyssä olleet henkilöstöryhmää koskevat vastaukset yksittäisten henkilötietojen suojaamiseksi.



Kyselyyn vastanneista 45 henkilöstä 80 prosenttia oli naisia. Pyhtään kunta työllistää tällä hetkellä 140 henkilöä, joista naisia on 117 ja miehiä 23, naisten osuus on noin 84 prosenttia. Henkilöstön sukupuolijakaumaan verrattuna kyselyyn vastasivat yhtä aktiivisesti naiset sekä miehet.

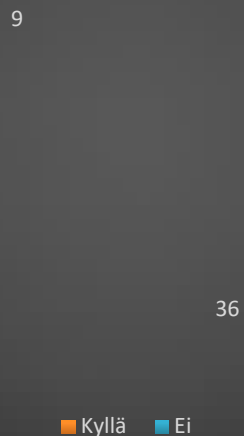


Kaikki kyselyyn vastanneet henkilöt työskentelivät kunnalla kokoaikaisesti.

Työni on

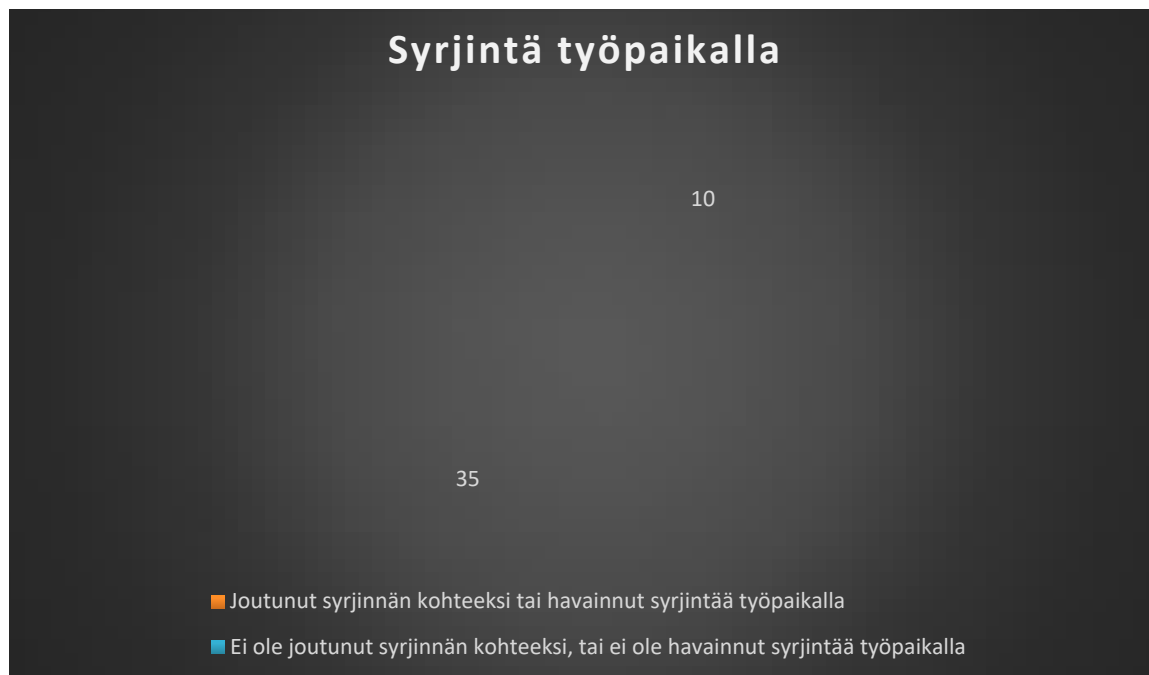


Kohdellaanko erilaisessa työsuhteessa olevia henkilöitä työpaikallasi mielestäsi tasapuolisesti?



Vastaajista 20 prosenttia koki, ettei Pyhtään kunnalla kohdella erilaisessa työsuhteessa olevia henkilöitä tasapuolisesti. Vastauksista selvisi, että epätasa-arvoinen kohtelu ilmenee muun muassa epätasa-arvoisena työtehtävien jakautumisena, tiedonsaantiin liittyvissä asioissa, sekä loma-aikojen määräytymisessä. Vastauksia tarkasteltaessa ei ollut nähtävissä eroa siinä, miten vakituaisessa ja määräaikaaisessa työsuhteessa olevat tai vuorotyötä tekevät kokivat kohtelun. Epätasapuoliseksi kohtelua kokivat vastaajista siis niin vakituiset kuin määräaikaaisetkin, sekä vuorotyötä tekevät työntekijät.

Vastaajista kaikki kokivat, ettei sukupuoli vaikuta kunnan tarjoamiin mahdollisuuden kehittää itseään ja uraansa työpaikalla.



Vastaajista 22 % ilmoitti joutuneensa syrjityksi tai havainneensa syrjintää työyhteisössään. Syrjintää havainneiden osuus oli suurempi kuin syrjintää kokeneiden. Enemmistö syrjintää kohdanneista koki tilanteen liittyneen työtehtävien ja työmäärän jakautumiseen, mutta epätasa-arvoiseksi koettiin lisäksi asioista tiedottaminen ja työvälineiden ja tilojen jako. Myös palkkauksessa ja kunnan tarjoamissa etuuksissa nähtiin epäkohtia.

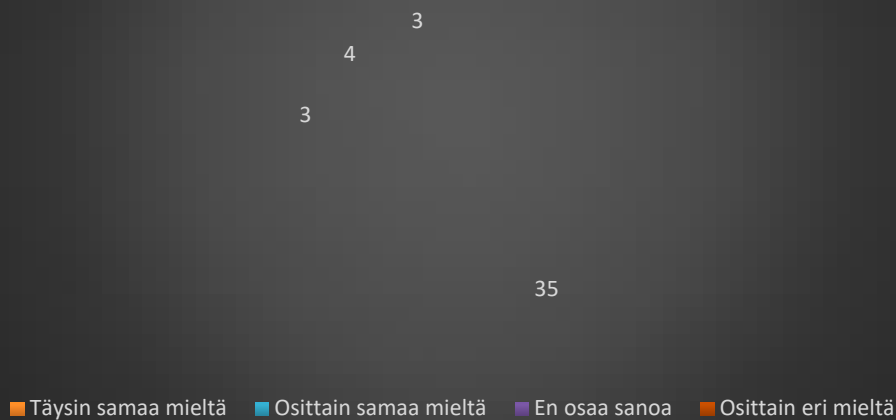
Vastauksissa nousi esiin yksittäisten henkilöiden eriarvoinen asenne muita työyhteisön jäseniä kohtaan, sekä kouluruokailu, joka on koulujen opettajille ilmainen.

Syrjinnän uskottiin ennen kaikkea johtuvan henkilökohtaisista ominaisuuksista, henkilökemioiden toimimattomuudesta, mutta myös asemasta, koulutustaustasta sekä henkilökohtaisista mielipiteistä. Mitkään edellä mainituista seikoista eivät oikeuta syrjivään kohteluun työpaikalla työnantajan tai työkavereiden toimesta.

Kaikki kyselyyn vastanneet olivat osallistuneet kunnan järjestämään koulutukseen. Vapaista vastauksista ilmeni kuitenkin, ettei työnantaja järjestä henkilöstön tarpeita vastaavaa koulutusta ja se, että koulutuksia on pyynnöistä huolimatta liian vähän. Työ- ja perhe-elämän kiireet koettiin haasteina koulutukseen osallistumiselle.

98% vastaajista koki, että naisilla ja miehillä on iästä riippumatta yhtäläiset mahdollisuudet osallistua työpaikan koulutuksiin. Vastanneista 98% koki, että naisilla ja miehillä on iästä riippumatta mahdollisuus osallistua päätöksen tekoon ja ettei sukupuoli ole vaikuttanut heikentävästi mahdollisuuksiin tehdä työtä.

Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti riippumatta sukupuolesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta



Kyselyssä selvitettiin ovatko työntekijät kokeneet nykyisessä työpaikassaan vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvaa huomauttelua tai joutuneet epämiellyttävän lähentelyn tai muun sellaisen toiminnan kohteeksi, jonka ovat kokenut seksuaaliseksi häirinnäksi. Vastanneista valtaosa ei ollut kokenut työpaikassaan seksuaalista häirintää, mutta myös häirinnän kohteeksi joutuneita oli joukossa. Seksuaalinen häirintä kuuluu työturvallisuuslain piiriin, missä määritellään häirinnäksi sellainen epäasiallinen kohtelu, joka aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijän terveydelle. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa sanallista, hiljaista tai fyysistä seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri esimerkiksi eleillä ja ilmeillä, puheilla tai koskettelemalla. Työnantajan velvollisuus on lopettaa häirintä siitä tiedon saatuaan. Vastauksista ilmeni, että seksuaalista häirintää oli koettu ulkopuoliselta sekä työkaverin taholta, eikä se jatkunut enää.

Oletko kokenut työpaikkakiusaamista?

4

41

Kyllä En

Vastanneista 9 % oli joutunut työpaikallaan kiusaamisen kohteeksi. Kiusaamista oli tapahtunut niin työkaverin kuin työnantajankin toimesta. Työpaikkakiusaaminen on vakava ongelma, se on toistuvaa ja pitkään jatkuvaa, systemaattista loukkaamista ja mitätöintiä. Työpaikkakiusaamisella on merkittäviä vaikutuksia henkilön työssäjaksamiseen ja hyvinvointiin.

Kyselyyn sisältyi osuus perhe- ja työelämän yhteensovittamisesta. Vastaajista lähes puolella (42%) oli huollettavia alaikäisiä lapsia tai omaisia. 22 prosenttia vastanneista ei pitänyt työelämän joustamista riittävänä perhetilanteen sitä vaatiessa. Vastanneista 75,5 prosenttia koki kuitenkin, että perhe- ja työelämän yhteensovittaminen onnistuu hyvin tai erittäin hyvin. Vain kaksi prosenttia vastanneista koki yhteensovittamisen onnistuvan huonosti. Ongelmia perhe- ja työelämän yhteensovittamisessa aiheuttivat työajat (18% vastanneista). Vastauksista ei ilmennyt eroavaisuutta yhteensovittamisen aiheuttamista ongelmista riippuen siitä, onko työsuhde säännöllinen päivätyö vai vuorotyö. Muita mainittuja tekijöitä olivat työn vaativuus, omien oikeuksien riittämätön tunteminen ja esimiehen tuen puute. Vapaissa vastauksissa esiin nousi vaikeus irtautua työasioista kotona, sekä työpäivien venyminen ja vaikeus tietää ennalta, millaisia aikataulujärjestelyjä on tehty. Työntekijällä on oikeus tietää työnantaman määräämät työajat ennalta, jos edellä mainitulla aikataulujärjestelyllä viitataan tällaiseen. Osastokohtaisesti tulisikin ottaa tarkasteluun työntekijöiden työajat, ja jos tällaista käytäntöä työaikojen muuttelemisesta havaitaan, tulee siihen puuttua.

Onko mielestäsi naisten ja miesten palkkaus ottaen huomioon erilaiset tulospalkkiot ja etuudet tasa-arvoista ja oikeudenmukaista?

8

34

Kyllä Ei

Vastanneista 18 prosenttia ei kokenut kunnan palkkausta mukaan lukien tulospalkkiot ja muut etuudet tasa-arvoisena ja oikeudenmukaisena. Vapaaseen vastaustilaan oli useampi vastannut kirjoittanut, kokevansa epäoikeudenmukaiseksi sen, ettei kaikilla osastoilla ole käytössä tulospalkkioita eikä näin ollen kaikilla ole siihen yhtäläisiä mahdollisuuksia. Esiin nousi myös epäkohtia palkkauksessa, joiden paikkansapitävyys selvitetään.

Vastaajista 4 prosenttia koki, ettei työpaikalla arvosteta naisia ja miehiä yhtä paljon ja lähes 9 prosenttia vastanneista koki, ettei työpaikalla toteudu eri henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo. 2 prosenttia vastanneista ei myöskään kokenut, että vähemmistöryhmiä kohdeltaisiin tasapuolisesti. Valitettavasti vapaista vastauksista ei ilmennyt, miten eri henkilöstöryhmien epätasa-arvoinen kohtelu ilmenee, mutta osastokohtaisesti tähänkin asiaan olisi syytä paneutua.

Kyselyn lopussa oli tila vastaajien omille mielipiteille Pyhtään kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Useista vastauksista käy ilmi työntekijöiden tyytyväisyys Pyhtään kuntaan työnantajana. Työyhteisöä pidetään hyvänä, samoin työnantajaa. Yhteiset henkilöstöpäivät on koettu piristäviksi ja muutenkin on tunne siitä, että kunta huomioi työntekijöitään riittävästi.

Suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi Pyhtään kunnassa

Nykytilan kartoituksesta saatujen tietojen pohjalta tehtävät toimenpiteet tulee määritellä ja toteuttaa. Tehtyjä toimenpiteitä tulee seurata ja tarvittaessa kehittää. Kyselyssä esiin nousseet epäkohdat luovat

hyvän tarkastelupohjan asioille, joita Pyhtään kunnan tulee parantaa työnantajana ja mihin suuntaan toimintaa halutaan kehittää.

Yksi tasa-arvosuunnitelman keskeisistä kohdista on pohtia, miten kunnan työntekijöiden sukupuolijakaumaa saataisiin tasaisemmaksi. Kunta työllistää tällä hetkellä 140 henkilöä, joista yli 80 % on naisia. Suurin työllistäjä on opetus- ja varhaiskasvatus. Opetuksen- ja varhaiskasvatuksen alalla miesten vähäinen osuus on valtakunnallinen tosiasia, johon Pyhtään kunta pyrkii vaikuttamaan olemalla työnantajana mahdollisimman houkutteleva niin sijaintinsa kuin asuinympäristönsä puolesta, sekä tarjoamalla nykyaikaisen työpaikan ja paikan mukavassa työyhteisössä.

Saatujen vastausten pohjalta pidettiin Teams-palaveri ja kehitysideoita pyydettiin henkilöstön edustajilta ja johtoasemassa olevilta sähköpostitse. Saatujen vastausten perusteella tehtiin toimintasuunnitelma kunnan tasa-arvotilanteen ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi, vaikka kysely osoittikin asioiden olevan melko hyvin.

Teetetystä kyselystä ilmeni, että viidesosa vastanneista koki eriarvoisena erilaisessa työsuhteessa olevien henkilöiden kohtelun. Työsuhteen muoto ei saa olla peruste syrjivälle tai epätasa-arvoiselle kohtelulle ja kunta tulee puuttumaan tähän epäkohtaan. Epätasa-arvoiseksi on koettu työtehtävien jakautuminen, tiedonsaantiin liittyvät asiat ja loma-aikojen määräytyminen. Osastojen johtoa ohjeistetaan tulevaisuudessa avoimen tiedonkulun ja läpinäkyvyyden tärkeydestä ja varmistetaan, että yhteinen tiedottaminen on toimivaa ja sellaista, mikä tosiasiallisesti tavoittaa henkilöstön. Kaikki toiminta on kyettävä perustelemaan, esimerkiksi mihin loma-ajat perustuvat. Tiedon kulkua tullaan käsittelemään johtoryhmässä tarkoituksena saada viestintä tasa-arvoiseksi ja esimiehet ymmärtämään toimivan viestinnän merkitys henkilöstön työhyvinvointiin. Esiin nostetaan myös useat eri viestintäkanavat, joiden käyttö voi aiheuttaa sekaannuksia. Pyrkimys onkin tulevaisuudessa saada käyttöön toimiva ”yhden putken kanava”. Johtoryhmä tulee myös painottamaan esimiehille läsnäolon ja kuuntelemisen merkitystä, jolloin henkilöstön on helpompi kertoa havaitsemistaan epäkohdista ja niihin kyetään puuttumaan jo ennen tilanteiden eskaloitumista.

Vastanneista reilu viidesosa oli kokenut itse tai havainnut syrjintää työyhteisössä. Syrjinnän uskottiin johtuvan henkilökohtaisista ominaisuuksista, henkilökemioiden toimimattomuudesta, mutta myös asemasta, koulutustaustasta sekä henkilökohtaisista mielipiteistä. Mitkään edellä mainituista seikoista eivät oikeuta syrjivään kohteluun työpaikalla työnantajan tai työkavereiden toimesta. Esimiehet ovat saaneet koulutusta syrjintätilanteiden varalta ja kunnalla on olemassa henkilöstölle erillinen Hyvä kohtelu-ohjeistus. Työpaikalla on tärkeää pystyä työskentelemään erilaisista henkilökemioista huolimatta ja syntyneet ristiriitatilanteet tulee käsitellä heti yksikön sisäisesti. Hyvä kohtelu-ohjeistus tullaan

käymään osastoittain läpi, niin että käytäntö on jokaiselle työntekijälle ja esimiehelle selvä. Kunta tukee sovittelua ristiriitatilanteissa ja pyrkii hakemaan aktiivisesti ratkaisua, vakavammissa tilanteissa on mahdollista saada apua myös ulkopuoliselta taholta. Minkäänlaista syrjivää kohtelua ei hyväksytä työpaikalla ja kaikkiin tilanteisiin tulee puuttua matalalla kynnyksellä.

Vastanneista valtaosa ei ollut kokenut työpaikassaan seksuaalista häirintää, mutta myös häirinnän kohteeksi joutuneita oli joukossa. Vastauksista ilmeni, että seksuaalista häirintää oli koettu ulkopuoliselta sekä työkaverin taholta, eikä se jatkunut enää. Koska asia on vakava, niin häirinnän esilletuominen on tehtävä mahdollisimman helpoksi häirintää kokeneelle. Pyhtään kunta tulee uudistamaan Intrasta löytyvän ilmoituslomakkeen ja ohjeistamaan henkilöstöä sen käyttämisestä. Ilmoituslomakkeen uusimisen yhteydessä tiedotetaan henkilöstöä siitä, millaisia toimenpiteitä lomakkeen täyttämisestä seuraa. Prosessista tulee kauttaaltaan läpinäkyvä ja luotettava. Kunta tulee aktiivisesti keskittymään myös häirinnän ennaltaehkäisyyn tiedottamalla oikeuksista ja velvollisuuksista.

Noin kymmenesosa vastanneista oli joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Pyhtään kunta ottaa tilanteen vakavasti, eikä hyväksy työyhteisön sisällä minkäänlaista epäasiallista kohtelua. Hyväksyttävää ei ole myöskään työyhteisön ulkopuolelta tuleva kiusaava käyttäytyminen. Asia käsitellään johtoryhmässä ja asiasta tullaan tiedottamaan esimiehiä ja henkilöstöä. Samoin kuin seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneen, tulee myös työpaikallaan kiusaamisen tai syrjinnän kohteeksi joutuneen kyetä helposti ilmoittamaan epäasiallisesta käyttäytymisestä ylemmälle taholle, jolloin asiaan voidaan puuttua viivytyksettä. Tavoite on, että jokainen työyhteisön jäsen osallistuu omalla toiminnallaan epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ennaltaehkäisyyn ja karsimiseen työpaikalta.

Palkkauksen osalta eniten tyytymättömyyttä aiheutti kunnan tulospalkkiot, joihin kaikilla työntekijöillä ei ole mahdollisuutta. Nykytilanteessa tulospalkkaus koskee vain esimiehiä. Tulospalkkauksen tila käsitellään kunnan johtoryhmässä ja henkilöstöä tiedotetaan tulospalkkauksen tulevaisuudesta. Päätösvalta tulospalkkausasiassa kuuluu kunnan hallitukselle.

Kunta tarjoaa työntekijöilleen koulutuksia, ja koulutuksiin osallistumismahdollisuudet on koettu hyviksi. Aina koulutuksen ei kuitenkaan koeta vastaavan tarpeita, eikä tarvittavaa koulutusta ole saatavilla pyynnöistä huolimatta. Kunnan johtoryhmä ottaa asian käsittelyyn tarkoituksena aikaansaada tavoitteellinen koulutussuunnitelma. Esimiehiä ohjeistetaan ottamaan enemmän huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset koulutustarpeet työntekijä-esimies keskusteluissa, jolloin työntekijöillä on tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa saatavilla olevaan koulutukseen.

Kyselyn vapaassa kommenttitilassa esiin nousi kunnan tarjoama ruoka koulun opettajille. Kunta ei tarjoa ruokaa lastentarhanopettajille, vaikka heillä on yhtäläinen valvontavastuu ja ruokailu on opetustilaisuus, sekä työaikaa. Johtoryhmä selvittää asian ja tiedottaa henkilöstölle perustelut asiaan ja mahdolliset muutokset.

Puutteita on havaittu myös tilojen varauskäytännössä. Tilojen varausjärjestelmät käydään läpi osastoittain ja niiden pelisäännöistä sovitaan työntekijöiden kanssa. On tärkeää, että varaustapa on yhtenäinen, sen toimivuus varmistetaan ja tehtyjä varauksia noudatetaan.

Vapaissa vastauksissa nousi esiin myös työyhteisön toipumisen hitaus. Jos työyhteisössä tilanne pääsee huonoksi, eikä esimerkiksi työntekijöiden keskinäisiin ristiriitatilanteisiin tai muihin epäkohtiin puututa ajoissa, saattaa sen vaikutukset näkyä vielä vuosien päästä. Pyhtään kunnan ykkösprioriteetti onkin nyt ja jatkossa tiedottaminen ja ennaltaehkäisy. Jo syntyneisiin epäkohtiin puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja kunta toivookin henkilöstöltä aktiivista osallistumista työyhteisön kehittämisessä yhä parempaan suuntaan. Henkilöstön tulee voida tarvittaessa olla yhteydessä ylempään tahoon luottaen siihen, että huolen aiheena oleva asia tulee käsiteltyä asiallisesti, aidosti kiinnostuneesti, vuorovaikutuksellisesti ja oikeisiin toimenpiteisiin johtaen.

Palkkavertailu

Pyhtään kunnan työntekijöiden palkat perustuvat tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään sekä tulospalkkioon. Tehtäväkohtainen palkka ei sisällä lisiä ja se määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan. Eri työtehtävien vaativuudet on arvioitu ja arvioon perustuen kunta maksaa työntekijöilleen KVTES:n tai OVTES:n mukaista palkkaa. Varsinaiseen palkkaan on laskettu lisäksi mukaan työntekijöiden henkilökohtaiset lisät, mutta jätetty pois ylityökorvaukset.

Palkkavertailuun otettiin mukaan ne KVTES ja OVTES alat, joissa palkkavertailun tekeminen henkilöstön määrän takia oli mahdollista suorittaa. Pienet henkilöstöryhmät jätettiin pois, jottei henkilökohtaiset palkkatiedot paljastuisi. Kaikissa mukaan valituissa ryhmissä ei kyetty tekemään palkkavertailua naisten ja miesten välillä, koska yksittäiset palkkatiedot olisivat selvinneet.

Palkkavertailussa ei paljastunut perusteettomia eroja, vaan palkat maksetaan KVTES ja OVTES mukaisesti. Palkkaerot selittyvät henkilökohtaisilla lisillä ja työkokemuslisillä.

Palkkavertailu Pyhtään kunta												
					Tehtäväkohtainen palkka ka €/kk				Varsinainen palkka ka €/kk			
Sopimusala ja ammattiryhmä	Naiset	Miehet	Yht	Naisia	Naiset	Miehet	Yht.	Naispalkka	Naiset	Miehet	Yht.	Naispalkka
KVTES												
01TOI060 Toimistoala	7	0	7	100 %	2677,05	0	2677,05	100 %	2876,8	0	2876,82	100 %
05KOU050 Koulun hoito- ja ohjaustyö	11	0	11	100 %	1760,03	0	1760,03	100 %	1883,6	0	1883,57	100 %
05VKA044 Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät	8	0	8	100 %	2569,89	0	2569,89	100 %	2755,2	0	2755,2	100 %
05VKA054 Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät	14	1	15	93,30 %			2194,5				2382,79	
06RUO05B Ruokapalvelu	4	0	4	100 %	2015,91	0	2015,91	100 %	2229,6	0	2229,61	100 %
08SII070 Siivousala	8	0	8	100 %	1935,68	0	1935,68	100 %	2077,7	0	2077,69	100 %
OVTES												
40304005 Peruskoulun lehtori	7	4	11	63,60 %	2888,62	2903,5	5792,14	99 %	3595,9	3597,4	7193,28	100 %
40304030 Luokanopettaja	8	1	9	88,89 %			2828,53				3597,16	
40304028 Luokanopettaja	6	1	7	85,71 %			3024,22				3562,33	
40307038 Tuntiopettaja	4	1	5	80 %			2916,76				3588,73	
KOKO OVTES	25	7	32	78 %	2911,84	2892,6	5804,48	101 %	3580,2	3615,8	7195,96	99 %