



PYHÄJOKI

Pyhäjoen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2026

Henkilöstötoimikunta 5.6.2024

YT-elin 1.10.2024

Kunnanhallitus 28.10.2024

Sisällysluettelo

Pyhäjoen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024 - 2026	3
1. Tausta ja tavoitteet.....	3
2. Nykytilanne	4
2.1. Henkilöstörakenne	4
2.2. Palkkauksellinen tasa-arvo	4
2.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset.....	5
3. Aiemmin sovittujen tavoitteiden toteutuminen	5
4. Tavoitteet ja toimenpiteet 2024–2026.....	7
5. Päivittäminen ja seuranta.....	8
Tasa-arvo työyhteisössämme	9
Yhdenvertaisuus työyhteisössämme.....	10

Pyhäjoen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024 - 2026

1. Tausta ja tavoitteet

Tämä on Pyhäjoen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Kunnalla on lain mukaan velvoite olla omassa toiminnassaan syrjimätön ja edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

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 luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- 2) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

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 linkittyvän useisiin muihin kunnan sisäisiin ja alueellisiin suunnitelmiin ja linjauksiin. Tällaisia ovat Pyhäjoella kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, alueellinen kotouttamisohjelma ja valmius- ja turvallisuussuunnitelma.

Kuntastrategian ”Pyhäjoella virtaa 2035” mukaan kunnan toimintaa ohjaavat yhteiset arvot vastuullinen, rohkea ja avoin sekä tavoitteet, joihin on sitouduttu: Vetovoimainen Pyhäjoki, Hyvinvoiva Pyhäjoki ja Vastuullinen Pyhäjoki. Tulevaisuuden Pyhäjokea rakennetaan yhdessä kunnan henkilöstön, kuntalaisten, yritysten, yhdistysten, järjestöjen ja seurakunnan kanssa.

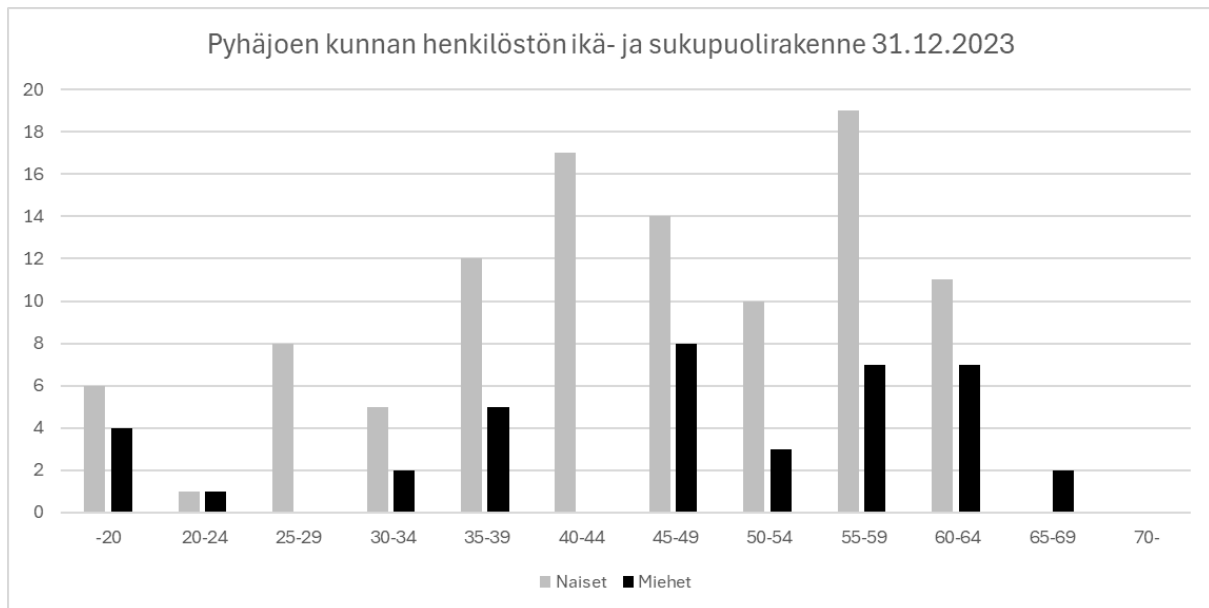
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että kaikenlainen syrjintä tai häirintä tunnistetaan ja siihen puututaan sekä kunnan kaikkia palveluja kehitetään yhdenvertaisimmiksi ja tasa-arvoisemmiksi.

2. Nykytilanne

2.1. Henkilöstörakenne

Pyhäjoen kunnan palveluksessa oli päivämäärällä 1.1.2024 142 henkilöä. Todellisuudessa työskentelevien henkilöiden määrä oli kuitenkin tätä pienempi 134, sillä yhdeksän henkilöä toimi vakinaisen sijaisena.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakennetta on kuvattu alla olevassa kaaviossa.



Henkilöstöstä 109 toimi kokoaikatyössä ja 24 osa-aikatyössä.

Lähtöleveysuudessa palvelussuhteiden määrän voidaan arvioida pysyvän jokseenkin ennallaan tai pienemään hieman. Pidemmällä aikajänteellä palvelussuhteiden määrä on sidoksissa väkiluvun muutoksiin ja muihin toimintaympäristön muutoksiin ja johtuviin palvelutarpeen muutoksiin.

Henkilöstöä oli määräaikaissa palvelussuhteessa päivämäärällä 1.1.2024 päävastuualueittain seuraavasti:

Hallinto-osasto 2

Sivistysosasto 34 (joista 7 nuorisotilan valvojia)

Tekninen osasto 1

Pyhäjoen kunnan henkilöstöpoliittisena tavoitteena on, että määräaikaista palvelussuhteita käytetään mahdollisimman vähän. Ketjutusten syntyessä palvelussuhteet on pyritty vakinaistamaan.

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.

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 välisen palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista ei voida arvioida.

Samojen hinnoittelutunnusten alla 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-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

Tammikuussa 2023 toteutettiin Pyhäjoen kunnan työntekijöille suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, josta raportti liitteenä. Yhteenvedona voi todeta, että tulokset ovat verrattain hyvät, eikä mitään yksittäistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ongelmaa kyselyn nojalla ole.

3. Aiemmin sovittujen tavoitteiden toteutuminen

Alla olevassa taulukossa on kuvattu edellisessä suunnitelmassa asetettuja tavoitteita ja niiden toteutumista. Huomionarvoista on se, että edellistä kyselyä valmisteltaessa toimittiin hyvin toisenlaisessa toimintaympäristössä. Pyhäjoella oli tuolloin verrattain paljon muunkielistä ja muun kulttuurista väestöä. Tämän seurauksen tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittynyt kysely ulotettiin koskemaan laajempaa joukkoa kuin pelkästään kunnan työntekijät.

Toimenpide	Aikataulu	Vastuuhenkilö/ -taho	Toteutuminen
Rekrytointiohjeen laatiminen	vuoden 2021 aikana	henkilöstötoimikunta	Toteutunut
Toimintaohje syrjintätilanteisiin	syksy 2021	YT:n alainen työryhmä	Ei toteutunut

Kanavat syrjinnästä ilmoittamiseen	kevät 2022	YT:n alainen työryhmä	Ei toteutunut
Arvioidaan, onko tarve yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo asiamiehelle	v. 2023 mennessä	kunnanhallitus	Ei toteutunut
Keskeisen viestinnän monikielisyys ja saavutettavuus	osittain alueellisen kotouttamisohjelman puitteissa	työalavastaavat	Ei toteutunut
Henkilöstölle ohje tulkkauksen käytöstä	laaditaan osana alueellista kotouttamisohjelmaa 2021-2024		Toteutunut
Henkilöstön kouluttaminen • moninaisuus • haastavat tilanteet	laaditaan osana kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa	henkilöstötoimikunta?	Ei toteutunut
Kyläkuulemiset ja kylätapahtumat (kunnan sisäinen alueellinen tasa-arvo)	kuulemisten käynnistäminen kevät 2022	kunnanhallitus	?
Väestöryhmien yhteinen toiminta • ml. uskonnolliset yhteisöt ja puolueet	jatkuva	vapaa-aikatoimi, kirjasto- ja kulttuuritoimi, kumppaniyhdistykset ja -yhteisöt, hankkeet	Toteutunut
Henkilöstöpolitiikan kehittäminen • palkkaus suhteessa työmäärään ja työn vaativuuteen	jatkuva	johtoryhmä, henkilöstötoimikunta, kunnanhallitus	Toteutunut
•työpaikkojen keskinäisen tasa-arvon vahvistaminen	jatkuva	kunnanhallitus	Ei toteutunut
Palautejärjestelmien kehittäminen	jatkuva	työyksikön esimies, arvioinneista vastaavat	Ei toteutunut
Nykytilaa mittaavien kyselyiden ja niiden tulosten analysoinnin kehittäminen	jatkuva	henkilöstötoimikunta ja kunnanhallitus	Toteutunut

4. Tavoitteet ja toimenpiteet 2024–2026

Teema	Tavoite	Toimenpide	Vastuuhenkilö/ -taho
Kunnan palveluja ja toimintaa kehitetään entistä tasa-arvoisemmaksi ja yhdenvertaiseksi	Tasa-arvotietoisuuden edistäminen kunnassa Toisia kunnioittava ja hyväksyvä ilmapiiri Aktiivinen puuttuminen syrjintään ja häirintään Tietosuojalain edellyttämien toimenpiteiden jalkauttaminen kunnan toiminnoissa Rekrytoinnin kehittäminen tasa-arvoisemmaksi	Koulutus Tiedotus Kuntalaisviestinnän tehostaminen Vastuuhenkilön nimeäminen vastaamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista kunnassa Esihenkilöiden koulutus	Johtoryhmä Kunnanhallitus Arkistosihteeri Joki-ICT
Viestintä	Vuorovaikutuksellisen viestinnän edistäminen kunnassa Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus ja oikeus saada tietoa työtään koskevista asioista	Intra uudistetaan, se on kaikkien saavutettavissa ja sen käyttöön perehdytetään Henkilöstölle viestitään kunnan asioista monikanavaisesti	Johtoryhmä ja esihenkilöt
Tulevaisuuden osaaminen ja työelämätaidot	Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja huomioidaan eri-ikäisten odotukset ja tarpeet Henkilöstöpolitiikan kehittäminen- palkkaus suhteessa työmäärään ja työn vaativuuteen	Digitalisaation vaatima koulutus Kehityskeskustelut ja itsearviointi Oman osaamisen ylläpito Henkilöstön yhteiset koulutukset ja infot	Johtoryhmä Henkilöstötoimikunta
Osallisuuden vahvistaminen	Työntekijöiden osallisuutta vahvistetaan, jotta	Säännölliset työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut	Esihenkilöt

	vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa paranevat ja osaaminen saadaan käyttöön	Kouluttautumisen tukeminen Henkilöstökyselyt	
Sukupuolinen häirintä Työpaikkakiusaaminen	Kukaan työntekijä ei koe häirintää tai kiusaamista	Tiedotus ja intrasta löytyvät ohjeet saatavilla ja ajan tasalla Työsuojelun aktiivinen rooli Tasa-arvoinen johtaminen ja varhaisen tuen mallin käyttö	Johtoryhmä Työsuojelutoimikunta Esihenkilöt
Sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjinnän ennaltaehkäisy	Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön omaa kokemusta omasta sukupuolestaan, sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen esille tuomista pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla		
Luottamushenkilöiden koulutus ja perehdytys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin, jotta edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta päätöksenteossa	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toteutuu myös päätöksenteossa ja -valmistelussa	Ennakkovaikutusten arviointi otetaan päätöksenteon valmistelussa käyttöön	Kunnanjohtaja Kunnanhallitus

Kolme pääteemaa, joilla Pyhäjoen kuntaa kehitetään tasa-arvoisemmaksi ja yhdenvertaisemmaksi työpaikaksi:

1. Henkilöstön yhdenvertaisuutta vahvistetaan yhdenmukaisilla toimintasuunnitelmilla ja ohjeilla
2. Henkilöstöä koulutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemojen mukaisesti
3. Pyhäjoen kunnassa on käytössä kiusaamisen ja häirinnän osalta nollatoleranssi. Mahdollisiin epäkohtiin puututaan heti esihenkilön toimesta.

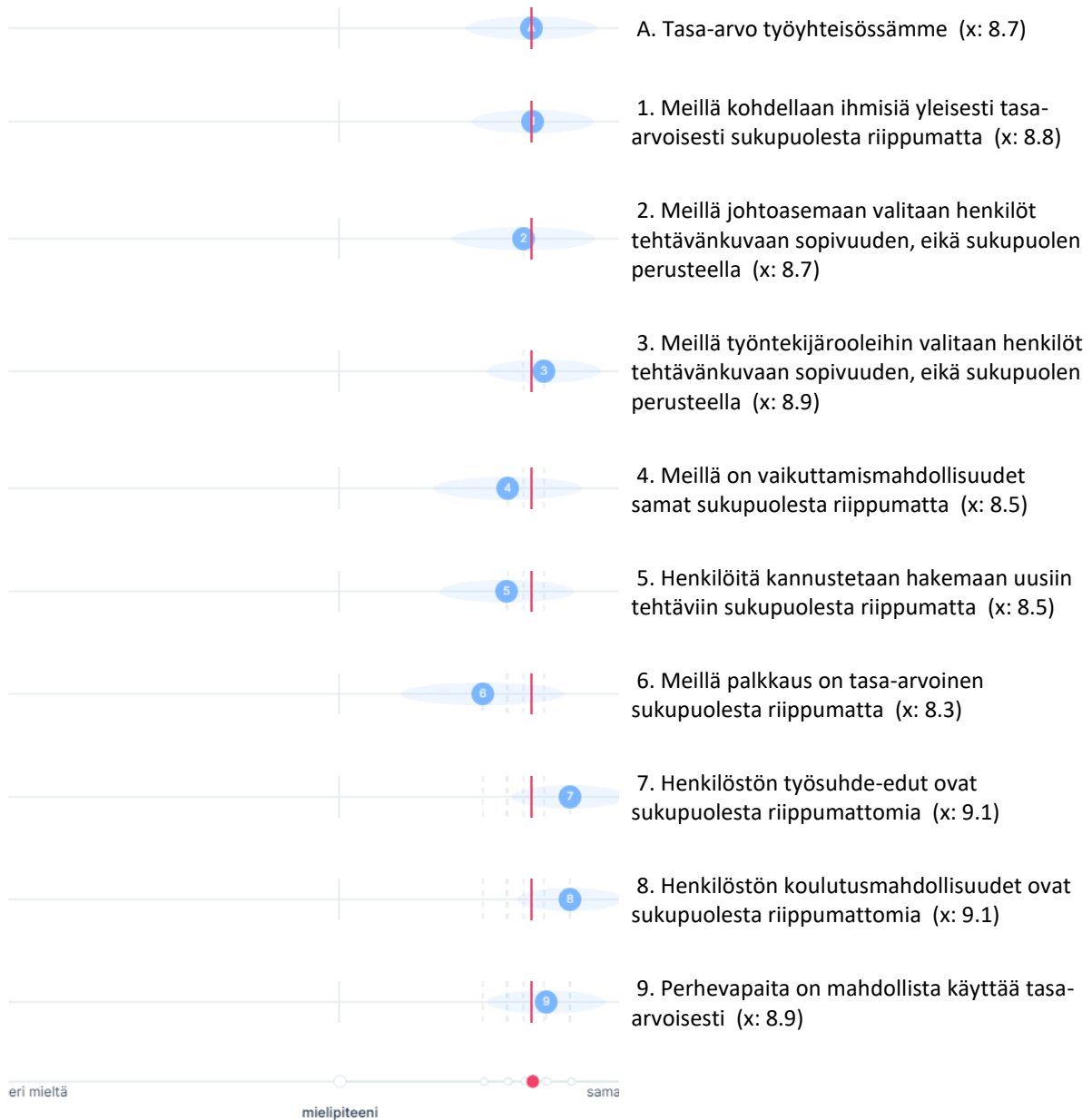
5. Päivittäminen ja seuranta

Tämä suunnitelma päivitetään vuoden 2026 aikana. Tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain osastokohtaisesti, kunnan johtoryhmässä ja henkilöstötoimikunnassa. Henkilöstölle tehdään joka toinen vuosi kysely. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö on jatkuvaa toimintaa.

Liite: Yhteenveto tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn 1/ 2023 tuloksista

Tasa-arvo työyhteisössämme

A. Tasa-arvo työyhteisössämme (x: 7.0)



Yhdenvertaisuus työyhteisössämme

