

Pyhäjoen kunnan tasa-arvosuunnitelma
2012

Hyväksytty yhteistoimintaelimessä
15. 11. 2012
Laati Antti Juntunen, Pääluottamusmies
JUKO ry OVTES/KVTES

JOHDANTO

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on edistettävä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työntekijöiden kokemus tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta on tärkeä työympäristötekijä ja lisää työviihtyvyyttä.

Jos työnantajan palvelusuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vuosittain yhteistyössä henkilöstön kanssa laadittava tasa-arvosuunnitelma ja samoin vuosittain toteutettava sen mukaiset toimet.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tuli voimaan 8.8.1986. Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolain tarkoittamassa merkityksessä tasa-arvolla tarkoitetaan nimenomaan sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Työnantajan on toimittava siten, että avoimiin työpaikkoihin ja tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Työnantajan on edistettävä naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja luotava heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan, esimerkiksi koulutuksen ja urasuunnittelun avulla. Työhönotossa tai työntekijöitä koulutukseen valittaessa ei saa suosia toista sukupuolta olevia esimerkiksi siten, että pääasiallisesti vain heille suunnitellaan uraa esimiestasolla. Työehtoja ja erityisesti palkkausta määriteltäessä on edistettävä naisten ja miesten samapalkkaisuutta. Työoloja on kehitettävä siten, että ne sopivat yhtä hyvin sekä naisille että miehille. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista on pyrittävä helpottamaan niin naisten kuin miestenkin osalta. Työnantajan on myös toimittava niin, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

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

Tämä asiakirja on tasa-arvolain 6 §:n edellyttämä suunnitelma naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työ-paikoilla. Suunnitelma sisältää selvityksen tasa-arvon nykytilasta sekä tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.

1. TASAPUOLISUUS JA OIKEUDENMUKAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ – JURIDINEN PERUSTA

Perustuslain 2 luvussa 6 §:ssä säädetään kansalaisten perusoikeuksista. Sen mukaan:

”Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.”

Yhdenvertaisuuslain 6 § käsittelee syrjinnän kieltoa:

”Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.”

Hallintolain 2 luku, 6 § käsittelee hyvän hallinnon perusteita:

”Viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti sekä käytettävä toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin. Viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Niiden on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia.”

Tasa-arvolain 6 §:ssä luetellaan asioita, joissa työnantajan tulee pyrkiä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa:

”Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;*
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;*
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;*
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;*
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteen sovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja*
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.”*

Tasa-arvolakiin vuonna 2005 lisäyksenä säädettyssä 6a §:ssä säädetään tasa-arvosuunnitelmasta:

”Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi ja toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettun vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa. ”

Vuonna 2009 Tasa-arvolakiin tehtiin syrjintään liittyen seuraava lisäys:
7 § ([29.5.2009/369](#)) Syrjinnän kieltö

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; tai
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; tai
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

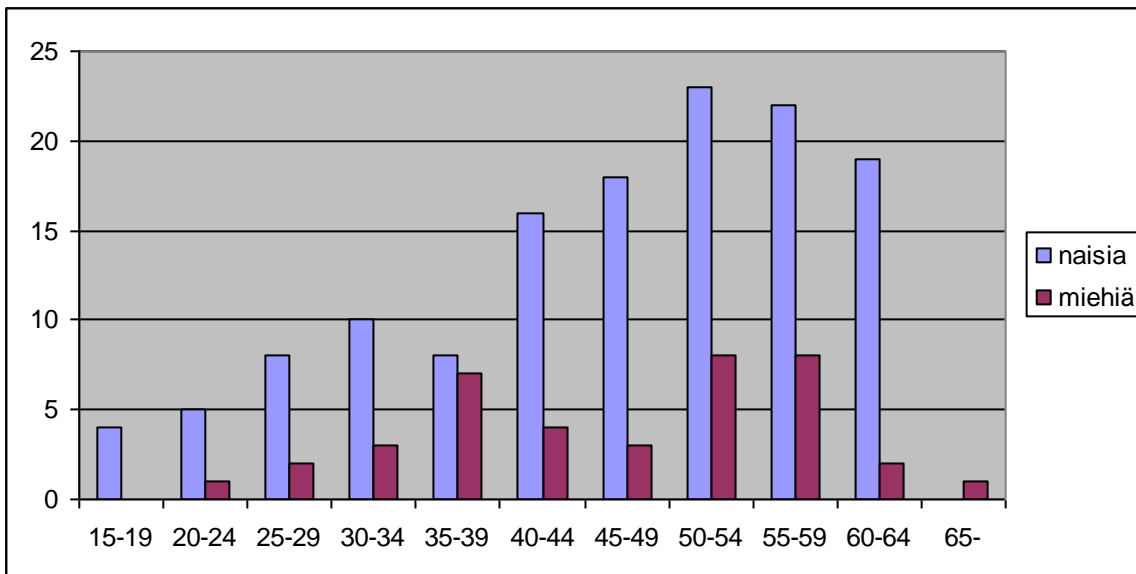
3 SUKUPUOLTEN VÄLISEN TASA-ARVON NYKYTILANNE

3.1 Henkilöstörakenne

Vuoden 2011 lopussa Pyhäjoen kunnassa oli yhteensä 172 työntekijää, joista naisia oli 133 ja miehiä 39. Työntekijöitä oli vielä vuonna 2009 yhteensä 237, joista naisia 203 ja miehiä 34. Nykyisen henkilöstön määrästä naisia on 77 % ja miehiä 23 %. Henkilöstö on siis naisvaltaista. Henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta vuoden 2011 lopulla. Henkilöstöstä oli yli 45-vuotiaita 60 %. Vakituista henkilöstöä oli vuonna 2011, 121 henkilöä, määräaikaisia puolestaan 36. Työllistettyjä oli 15 henkilöä. Työntekijämäärä vähentyi radikaalisti edelliseen vuoteen verrattuna noin 70 henkilöllä, koska sosiaali- ja terveysosaston henkilöstö siirtyi Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän palvelukseen.

Henkilöstön keski-ikä vuoden puolestaan 2008 lopussa oli noin 47,25 vuotta, naisten keski-ikä noin 46,9 ja miesten noin 49,25 vuotta.

Alla olevassa kaaviossa on esitetty Pyhäjoen kunnan ikä- ja sukupuolijakauma graafisesti.



Kaavio 1. Pyhäjoen kunnan henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma vuonna 2011.

3.2 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 työehtosopimusten mukaisten

järjestelyerien jakamisen yhteydessä työn vaativuuden arviointia, jonka avulla palkkausta on pyritty kehittämään tasa-arvoisempaan suuntaan. Opettajien palkkojen osalta TVA - kriteeristö on päivitetty syksyllä 2012 ajanmukaiseksi.

Systemaattisesti ja objektiivisesti palkkauksen sukupuolista tasa-arvoisuutta on mahdollista tarkastella ainoastaan niissä tapauksissa, jolloin molempia sukupuolia on samoissa hinnoittelukohtissa tarpeeksi. Eri hinnoittelukohtien välinen palkkauksellinen tasa-arvo jää esisijaisesti työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittaviksi ylemmällä tasolla.

Palkkaeroja selvitettiin vertailemalla palkkojen keskiarvoja. Seuraavissa on selvitetty naisten ja miesten tehtäväkohtaista palkkaa ja palkkaeroja hinnoittelukohtittain OVTES: in alaisen henkilöstön ja JHL:ään /JYTY:yyn kuuluvien koulunkäyntiavustajien osalta kesällä 2012 ja niiden hinnoittelukohtien osalta, joihin kuuluu molempia sukupuolia:

OVTES 40304030 Luokanopettaja: ero tehtäväkohtaisissa palkoissa 0,23 % miesten hyväksi. Ero ei selity sukupuolella vaan lisätehtävillä, tehtäväkohtaisen palkan osalta työn vaativuudella (TVA-lisä) sekä kokonaispalkan henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisella osalla ja erilaisella työmäärällä (ylitunnit). Kokonaispalkkavertailuun ei ollut tarpeeksi tietoja.

OVTES 40304031 Luokanopettaja: Luokanopettaja: ero tehtäväkohtaisissa palkoissa 3,6 % naisten hyväksi ja kokonaispalkassa 1,7 % naisten hyväksi. Ero ei selity sukupuolella vaan tehtäväkohtaisen palkan osalta lisätehtävillä, työn vaativuudella (TVA-lisä) sekä kokonaispalkan osalta henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisella osalla ja erilaisella työmäärällä (ylitunnit).

OVTES 40304005 Perusopetuksen lehtori: ero tehtäväkohtaisissa palkoissa 0,8 % miesten hyväksi ja kokonaispalkassa 5,67 % naisten hyväksi. Ero ei selity sukupuolella vaan tehtäväkohtaisen palkan osalta lisätehtävillä, työn vaativuudella sekä (TVA-lisä) kokonaispalkan henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisella osalla ja erilaisella työmäärällä (ylitunnit).

OVTES 40404017 Lukion lehtori ero tehtäväkohtaisissa palkoissa 3 % miesten hyväksi ja kokonaispalkoissa 17,1 % miesten hyväksi. Ero ei selity sukupuolella vaan tehtäväkohtaisen palkan osalta lisätehtävillä sekä kokonaispalkan henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisella osalla ja erilaisella työmäärällä (ylitunnit), sekä erityistehtävillä (lukion apulaisjohtajuus).

05KOU10 1759,97 Koulukäyntiavustaja. Tässä verrattiin vain 85% työajalla olevia. Ero oli n 1 % miesten hyväksi. Ero ei selity sukupuolella työn vaativuudella (TVA-lisä)

Tässä keskityttiin pelkästään opettajien ja koulunkäyntiavustajien palkkoihin, koska tasa-arvosuunnitelman laatijalla ei ollut muiden kunnan työntekijäryhmien palkkatietoja (JUKO ry:n pääluottamusmiehet).

3.3. Tasa-arvo kyselyn tulokset

Tässä käsillä olevaa suunnitelmaa varten toteutettiin Pyhäjoen kunnassa tasa-arvokysely vuoden 2011 lopulla. Yhteenveto tasa-arvokyselyn tuloksista on liitteenä.

Yhteenvetoa tasa-arvokyselyn tuloksista

Kyselyn tuloksissa on eroja verrattaessa vuonna 2009 tehtyyn kyselyyn. Vuonna 2011 n 40 % naista koki pystyvänsä vain heikosti kehittämään itseään ja osaamistaan työssään, kun vastaava luku oli vuonna n 5 %. Vuoden 2011 tuloksissa yli 70 % sekä naisista, että miehistä koki, ettei työssä ole juurikaan etenemismahdollisuuksia. Vuonna 2009 vastaava luku oli 65%.

Suurin osa vastaajista = yli 90 %, sekä naisista että miehistä oli sitä mieltä, että he työskentelevät osaamistaan vastaavassa työssä. Miehillä kokemus siitä, että on kohdeltu eriarvoisesti palkkauksen suhteen, on noussut vuodesta 2009. Vuonna 2009 miehistä 14 % koki palkkauksen olleen eriarvoista ja vuonna 2011, n. 23 %. Tässä myös naiset kokivat eriarvoisuutta palkkauksen suhteen (n 27%).

Palkkauksen ja työn vaativuuden suhteen oltiin myös tyytymättömiä. Naisista n 60 % ja miehistä lähes 70 % oli sitä mieltä, ettei palkkaus vastaa työn vaativuutta.

Naisista alle 60 % koki palkkauksensa oikeudenmukaiseksi verrattuna muihin samaa tai vastaavan tasoista työtä tekeviin. Vuonna 2009 n 70 % naisista koki näin. Miehet olivat tässä suhteessa tyytymättömämpiä, sillä vain puolet koki palkkauksen olevan samalla tasolla tässä suhteessa.

Kysyttäessä sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta tapauksia löytyi yhteensä 6. Näistä 2 oli vartaloon ja seksuaalisuuteen liittyviä huomautuksia ja 4 kaksimielisyyksien puhumisia, jotka asianosainen oli kokenut loukkaavaksi. Kaikkiin syyllistyi työtoveri ja kolmessa tapauksessa häirintä on edelleen jatkuvaa. Vuonna 2009 tapauksia oli yhteensä 10, joten tilanne on tässä suhteessa parantunut. Vuonna 2009 tapauksista useimpiin syyllistyi (terveydenhuollon-) asiakas.

Kysyttäessä eri sukupuolten arvostuksesta työntekijöinä samalla tavalla, naisista yli 15 % oli osittain eri mieltä. Miehistä näin ajatteli alle 10 %. Miehistä yli 60 % oli sitä mieltä että tasa-arvo toteutuu tässä suhteessa, eli sekä miehiä että naisia arvostetaan samalla tavalla.

Miesten ja naisten palkkauksen koki oikeudenmukaiseksi naisista yli 30 %. Miehistä 25 % oli sitä mieltä, ettei palkkaus ole oikeudenmukaista. Miehistä yli 45 % oli sitä täysin samaa mieltä siitä että sekä naiset että miehet voivat osallistua päätöksentekoon yhtäläillä. Naisista näin ajatteli vain alle 15%. Tässä on selvä ero vuoden 2009 tuloksiin, jossa miehistä 70 % ja naisista 45 % ajatteli näin.

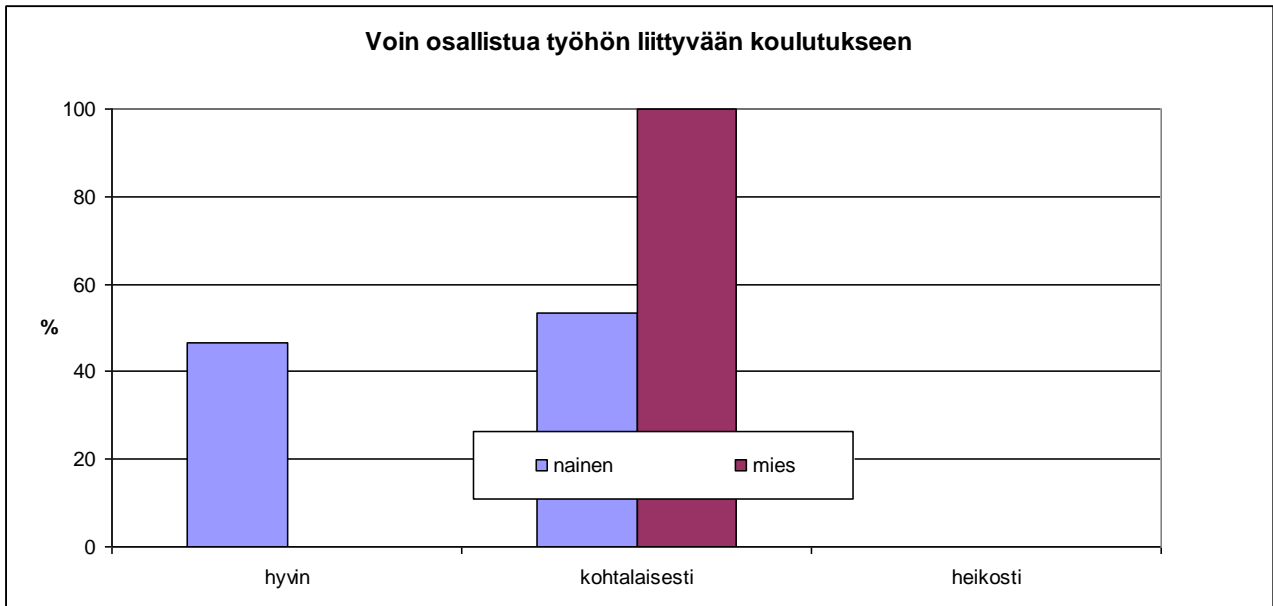
Kohdan tasa-arvo ja tasa-arvomaailma kysymyksiin naiset vastasivat miehiä varovaisemmin valitsemalla usein vaihtoehdon, en osaa sanoa. Tämä korostuu kohdissa palkkauksen oikeudenmukaisuus, mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön, yhtäläinen mahdollisuus päätöksentekoon ja naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia.

Vuoden 2011 kyselyn tulkintaan vaikutti jonkin verran se, että joihinkin kohtiin oli vastattu niin vähän, ettei % -osuuksien laskemisessa ollut järkeä.

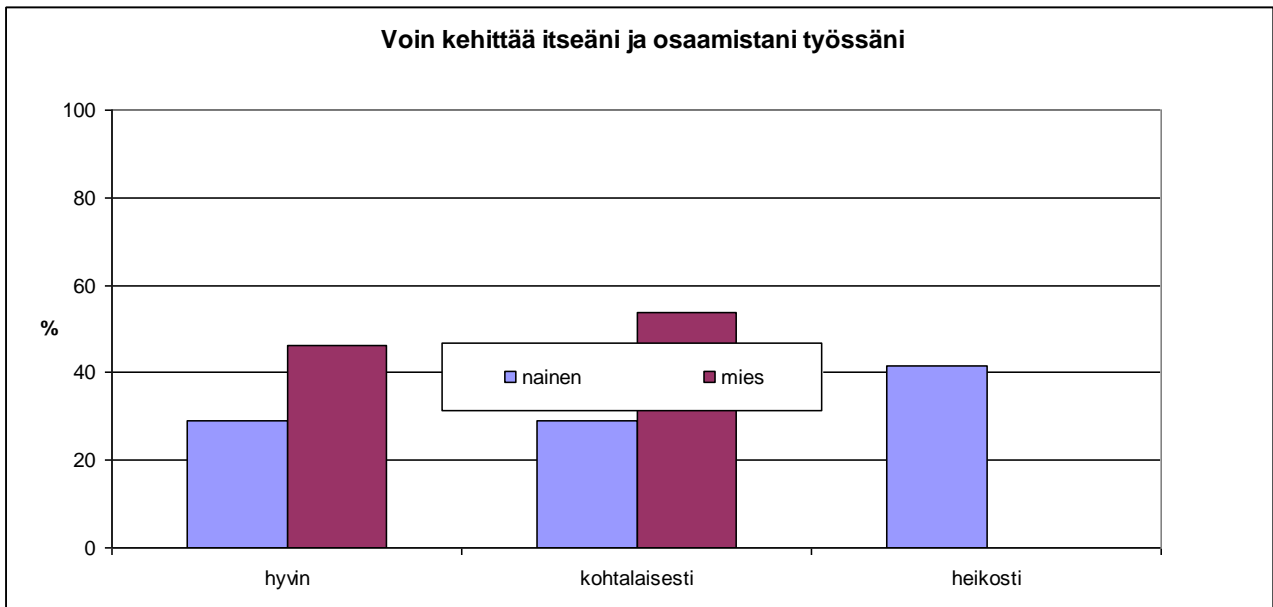
Yhteenvetoa tasa-arvokyselyn tuloksista 2011

I. Koulutus

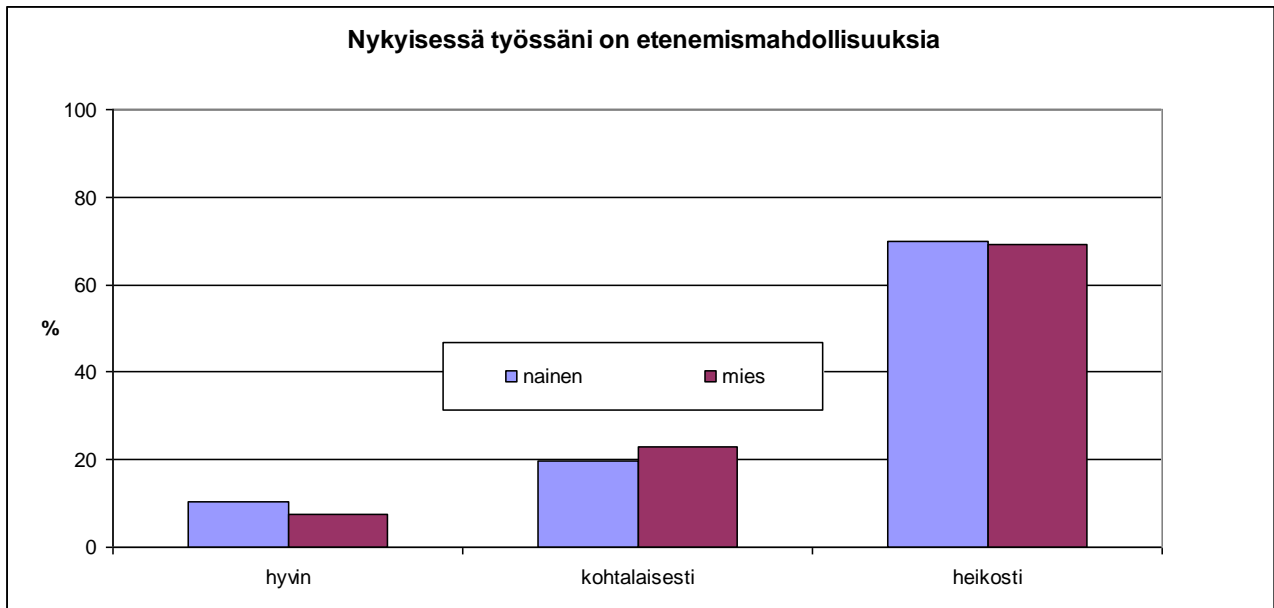
Missä määrin koulutukseen ja itsensä kehittämiseen liittyvät asiat toteutuvat työpaikallasi?



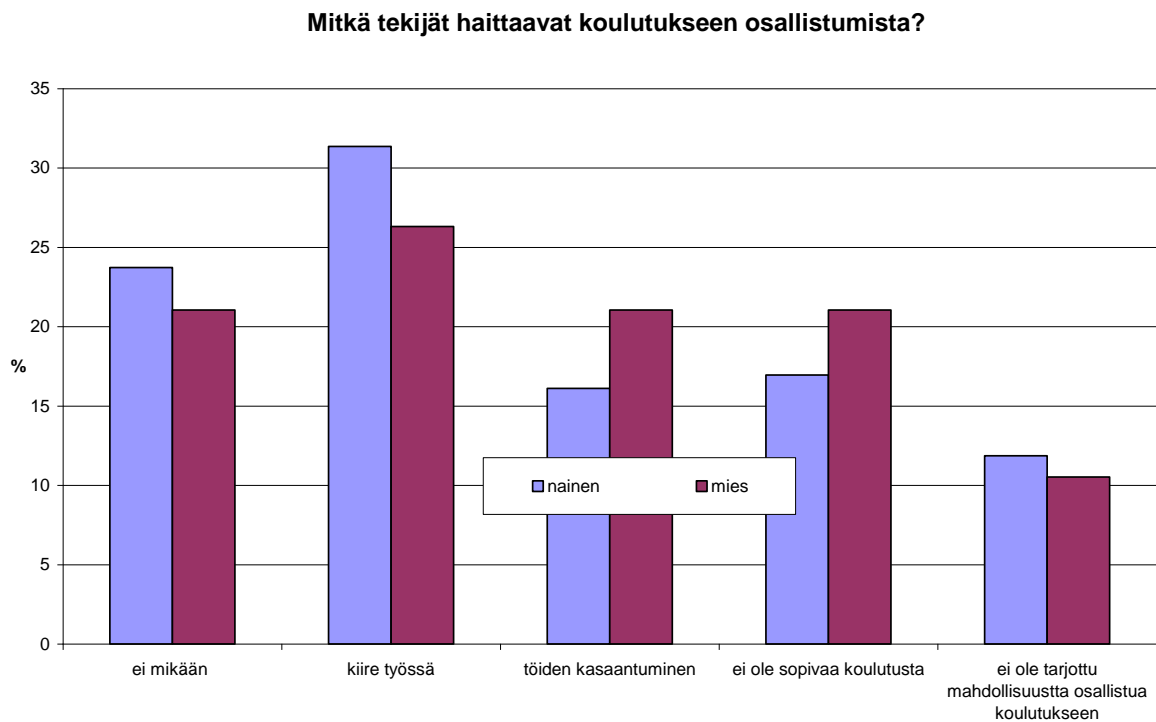
Kuva 1.



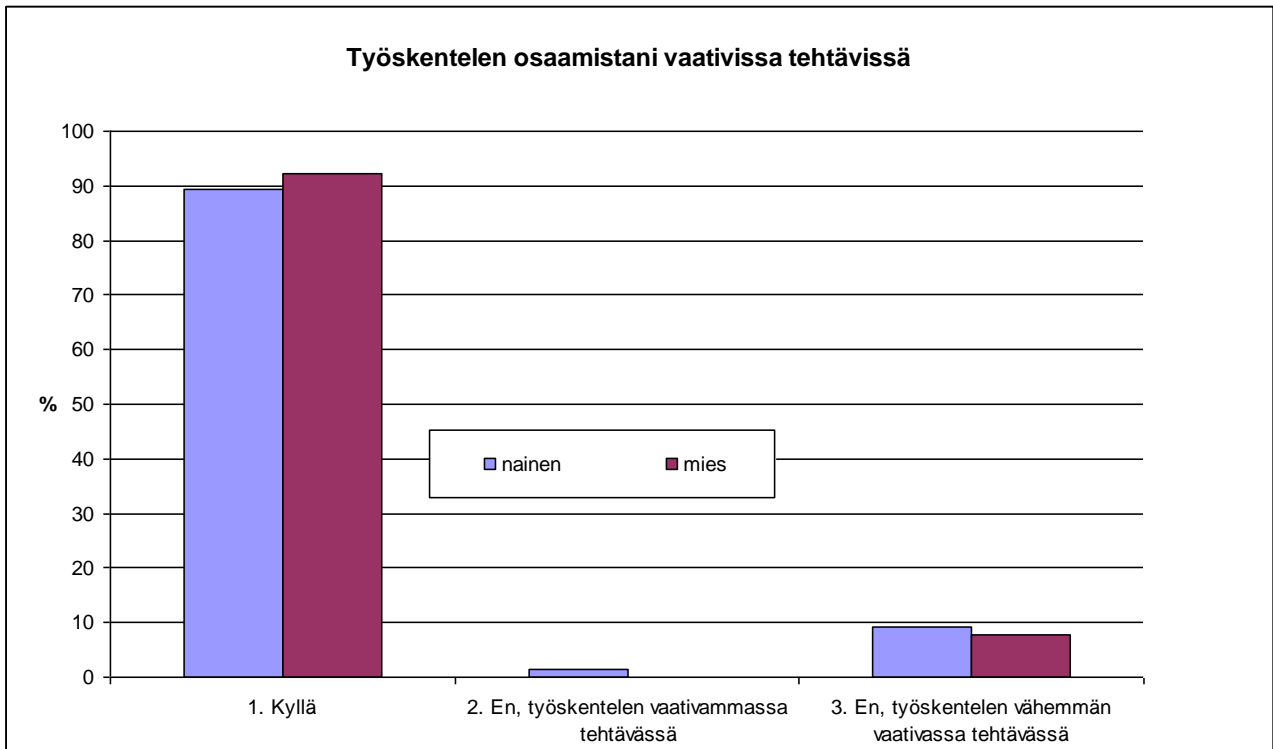
Kuva 2.



Kuva 3.

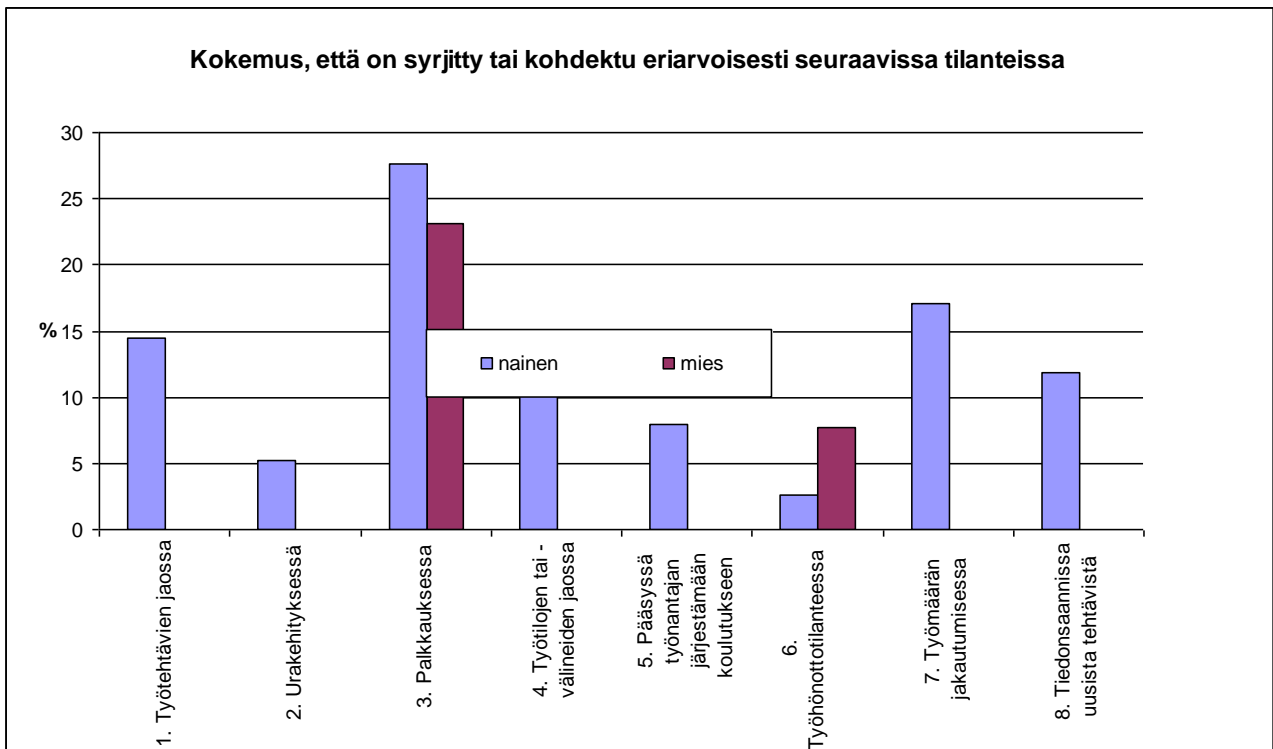


Kuva 4.

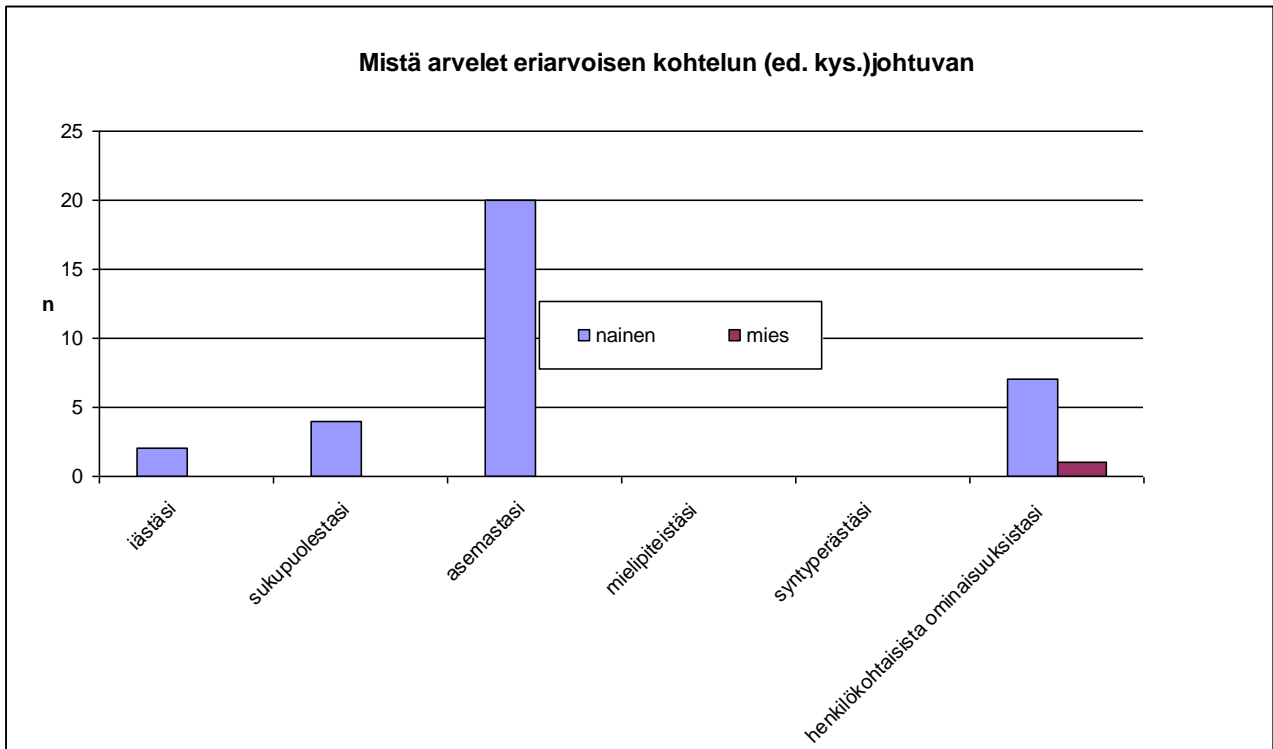


kuva 5.

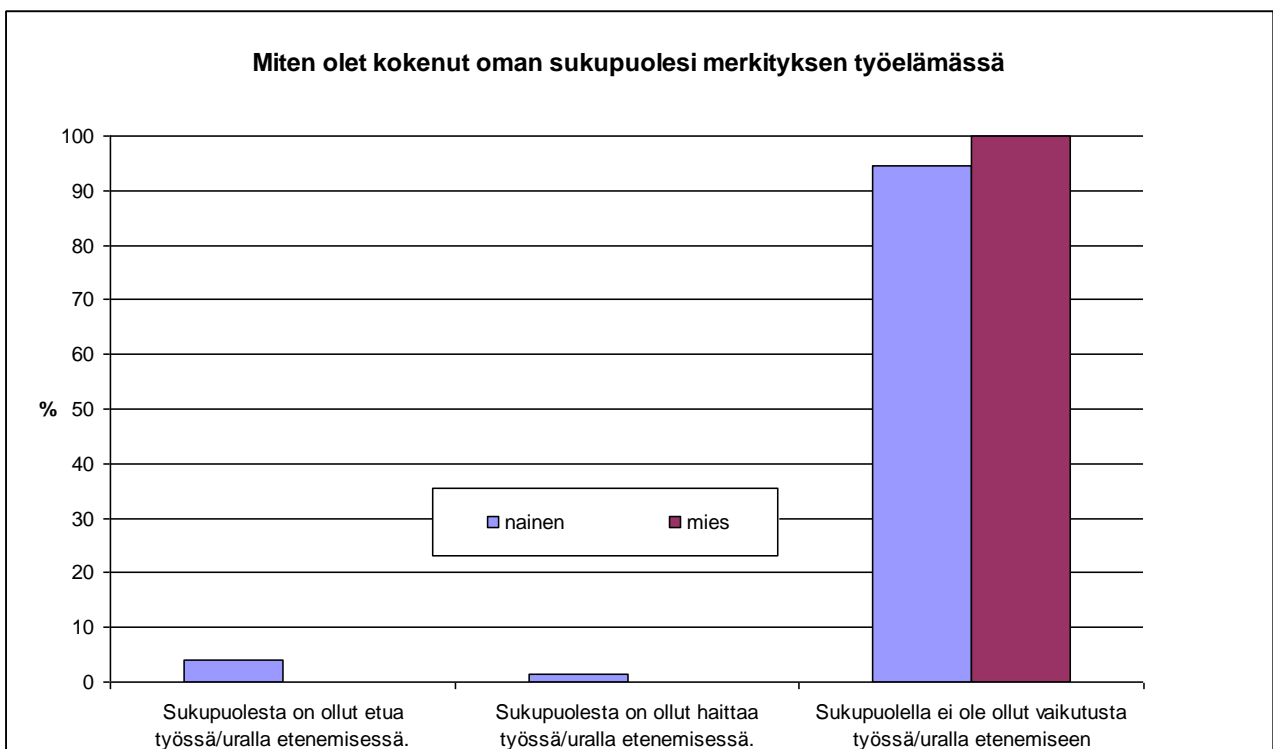
II. Työyhteisö ja työilmapiiri



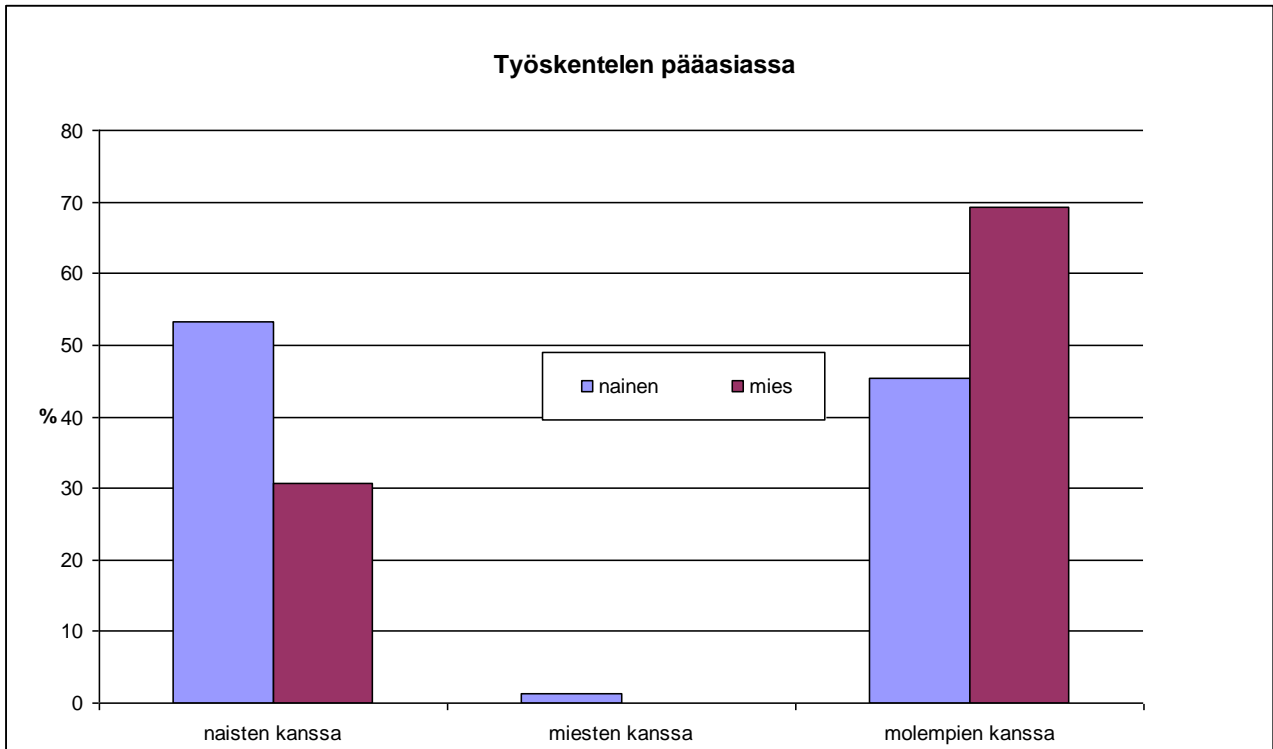
Kuva 6.



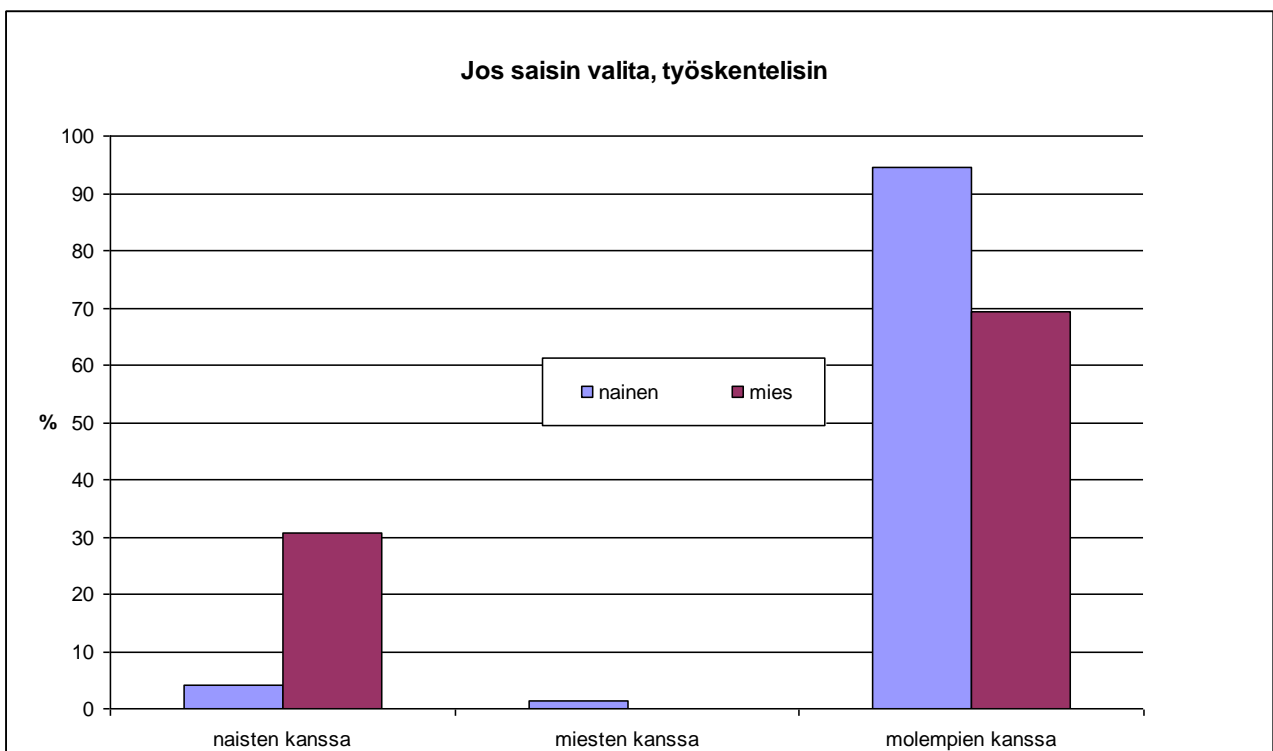
Kuva 8



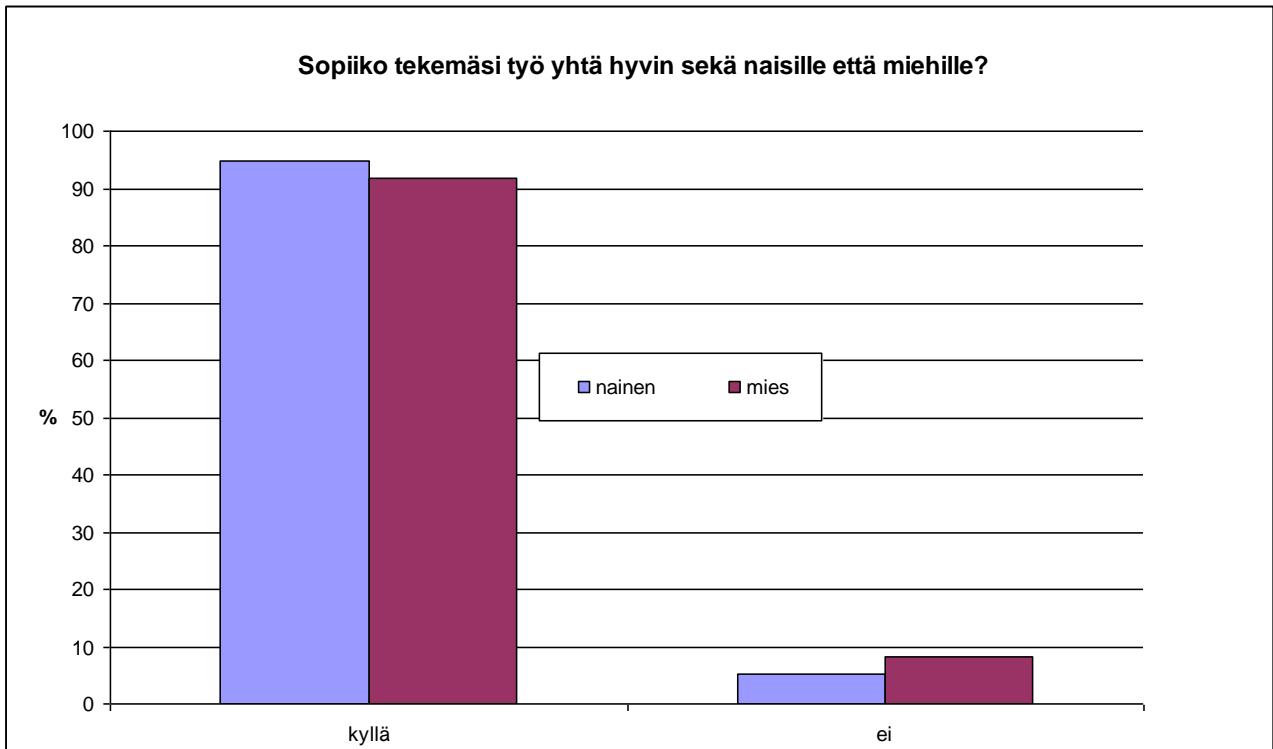
Kuva 9.



Kuva 10.

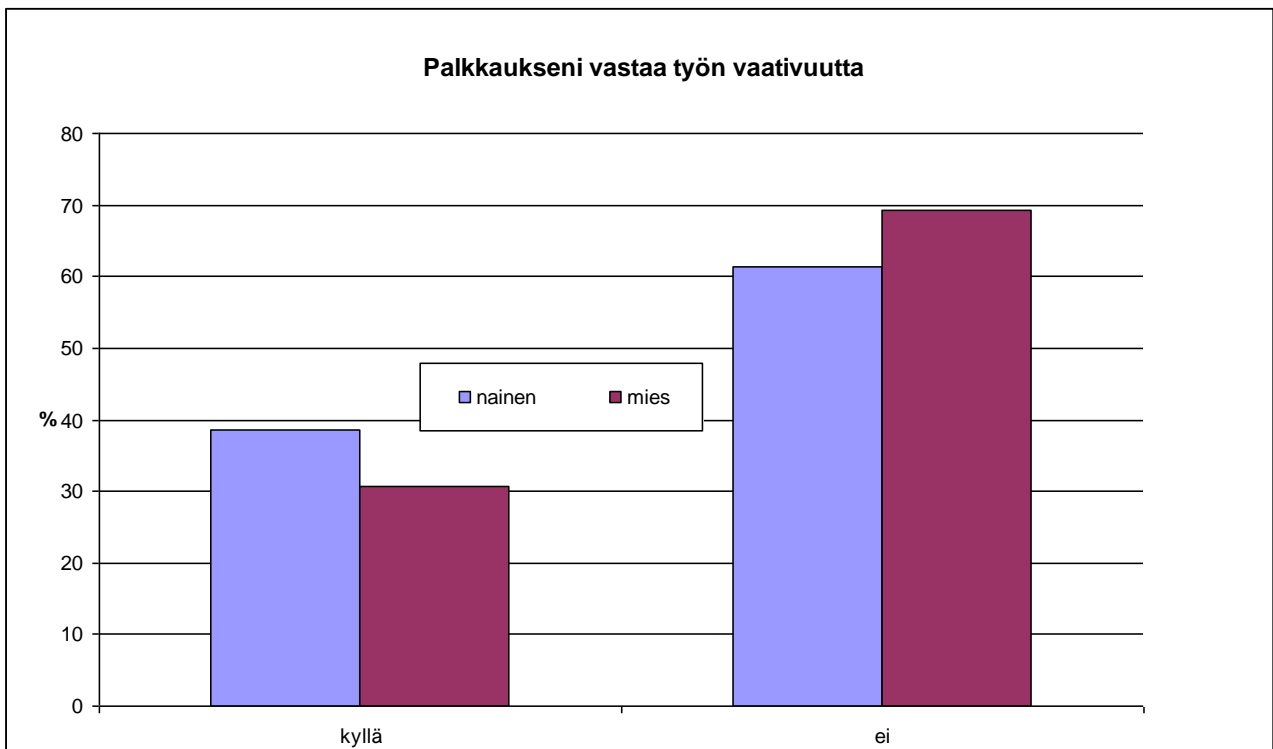


Kuva 11.

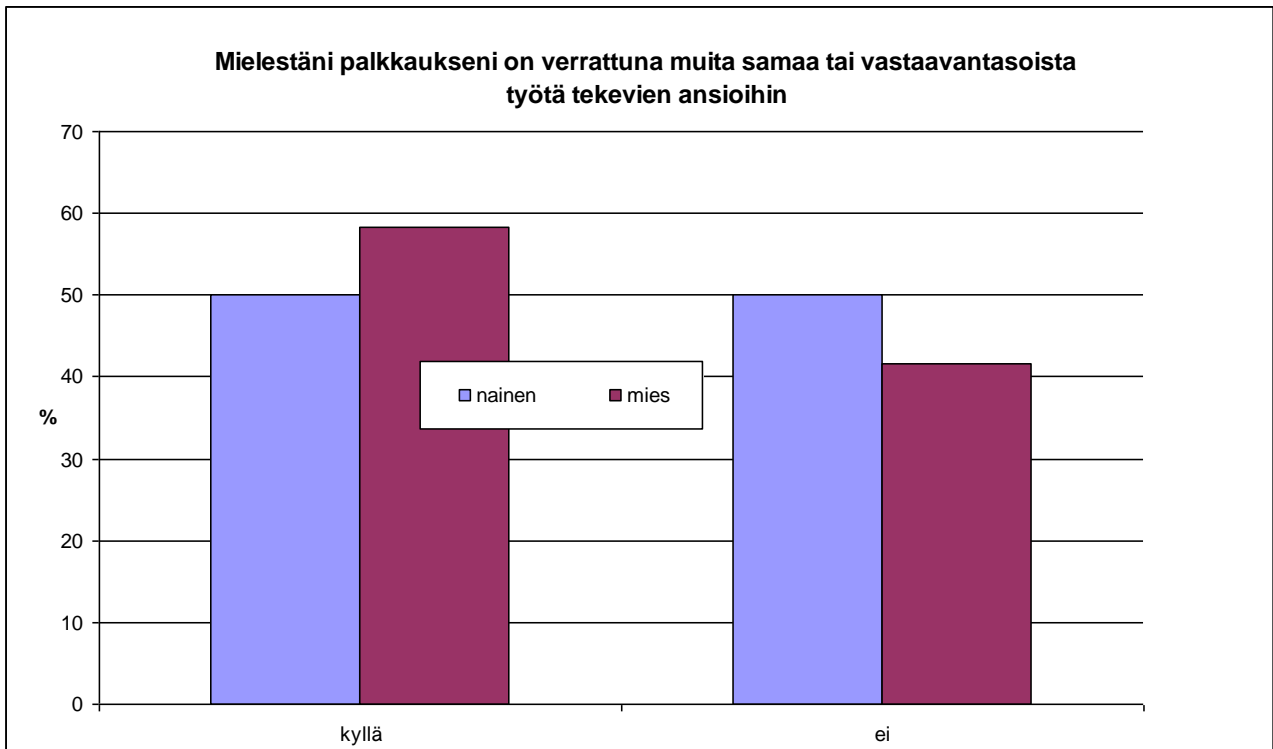


Kuva 12.

III. Palkkaus

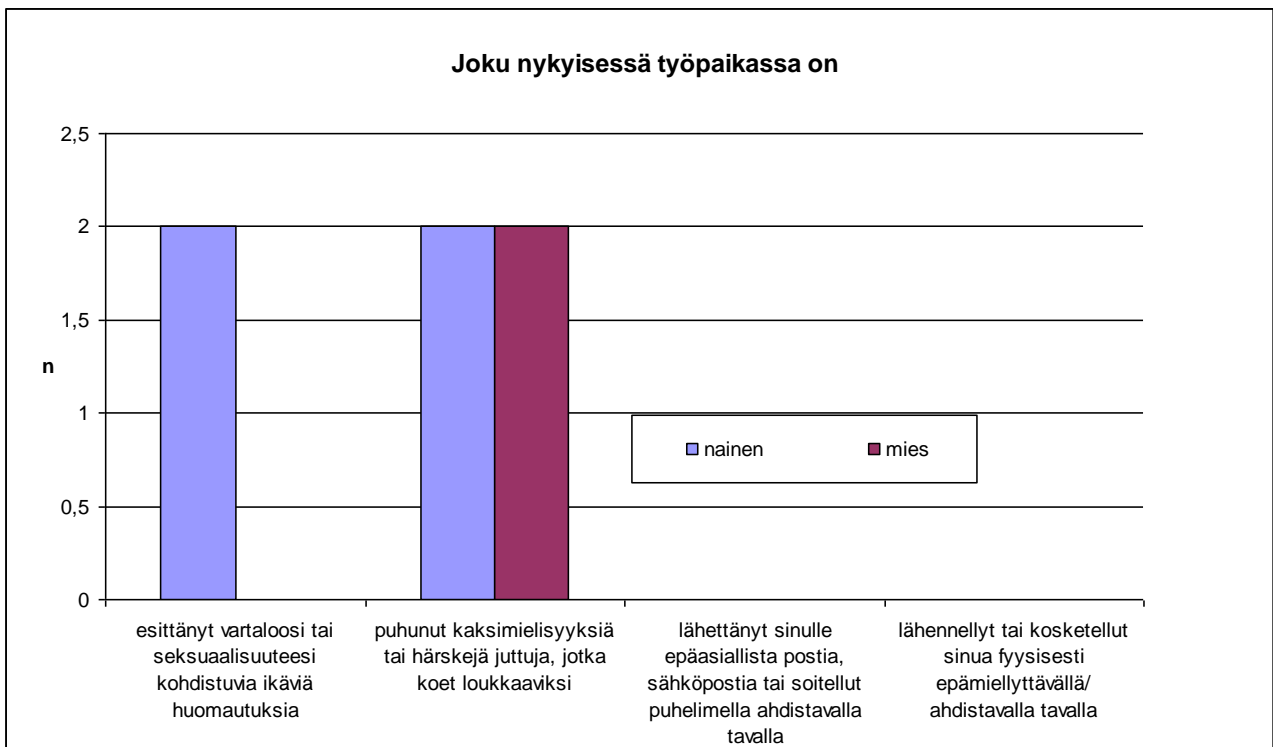


Kuva 13.



Kuva 14.

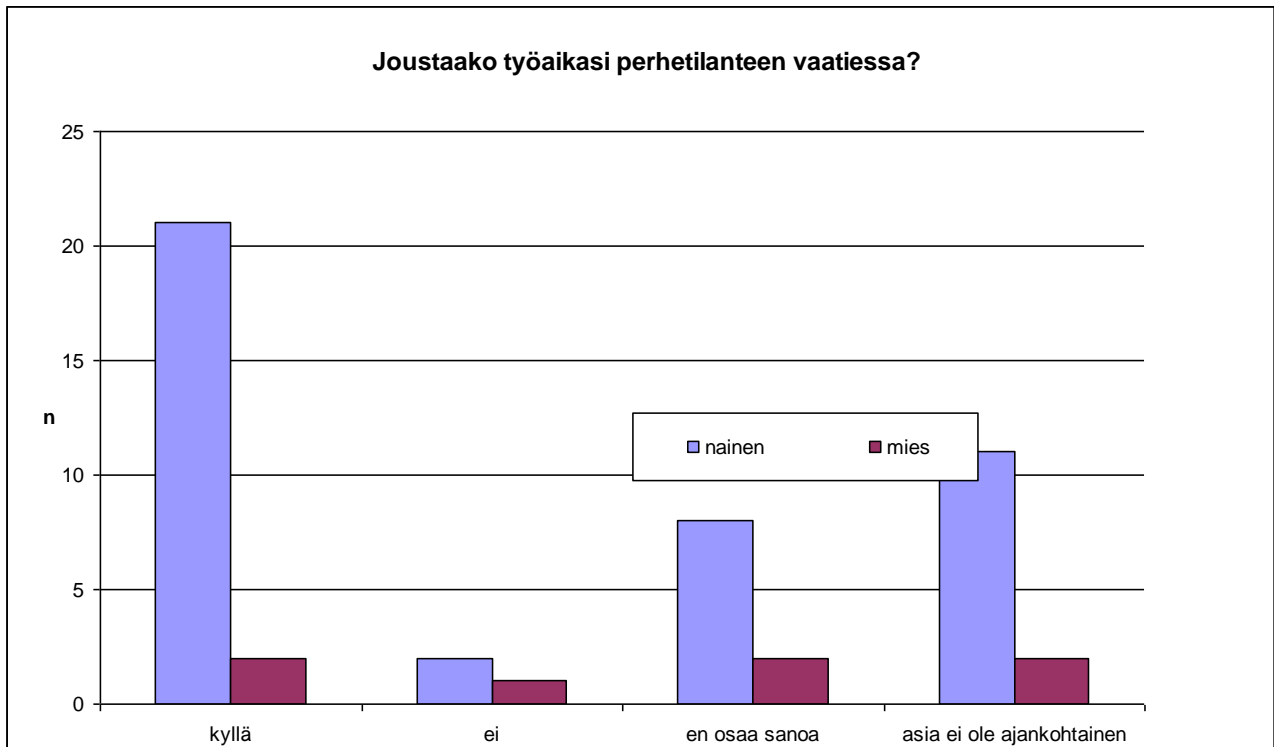
IV. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu



Kuva 15.

**Edellä mainittuihin syyllistynyt kaikissa tapauksissa työtoveri
Häirintä on kolmessa tapauksessa edelleen jatkuvaa**

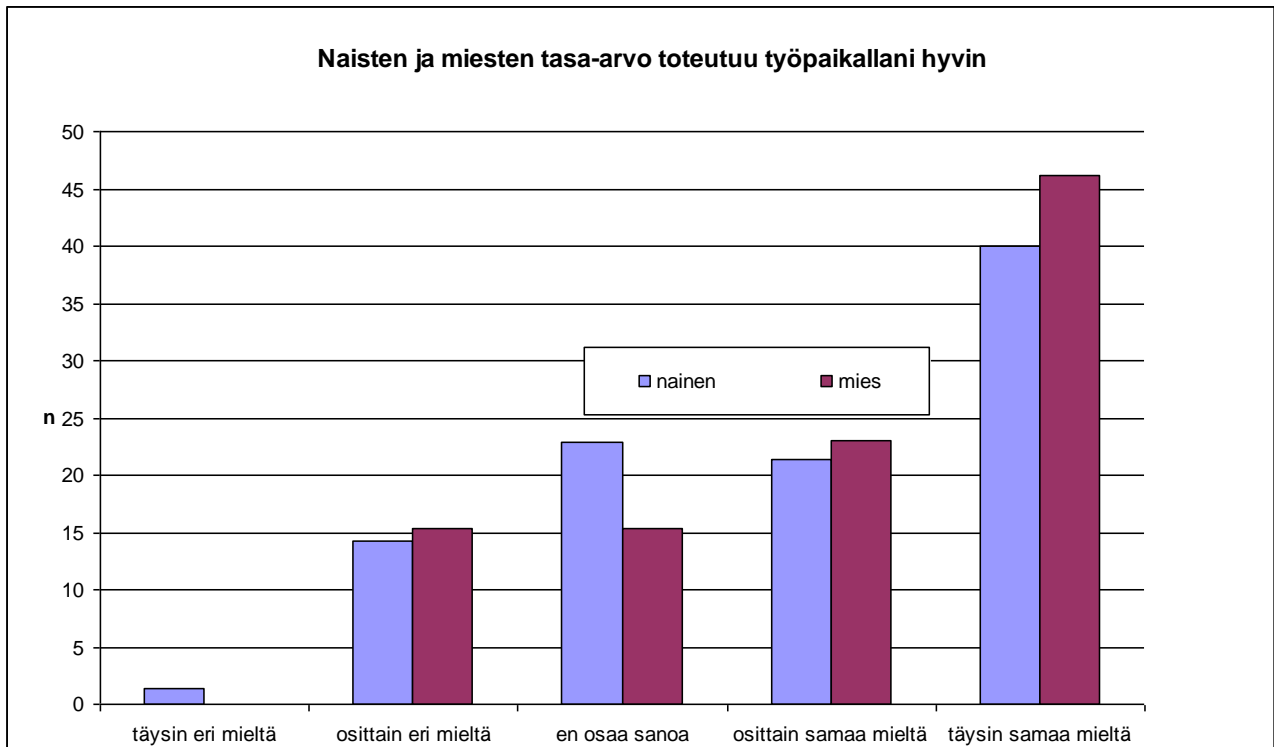
V. Työn ja perheen yhteensovittaminen



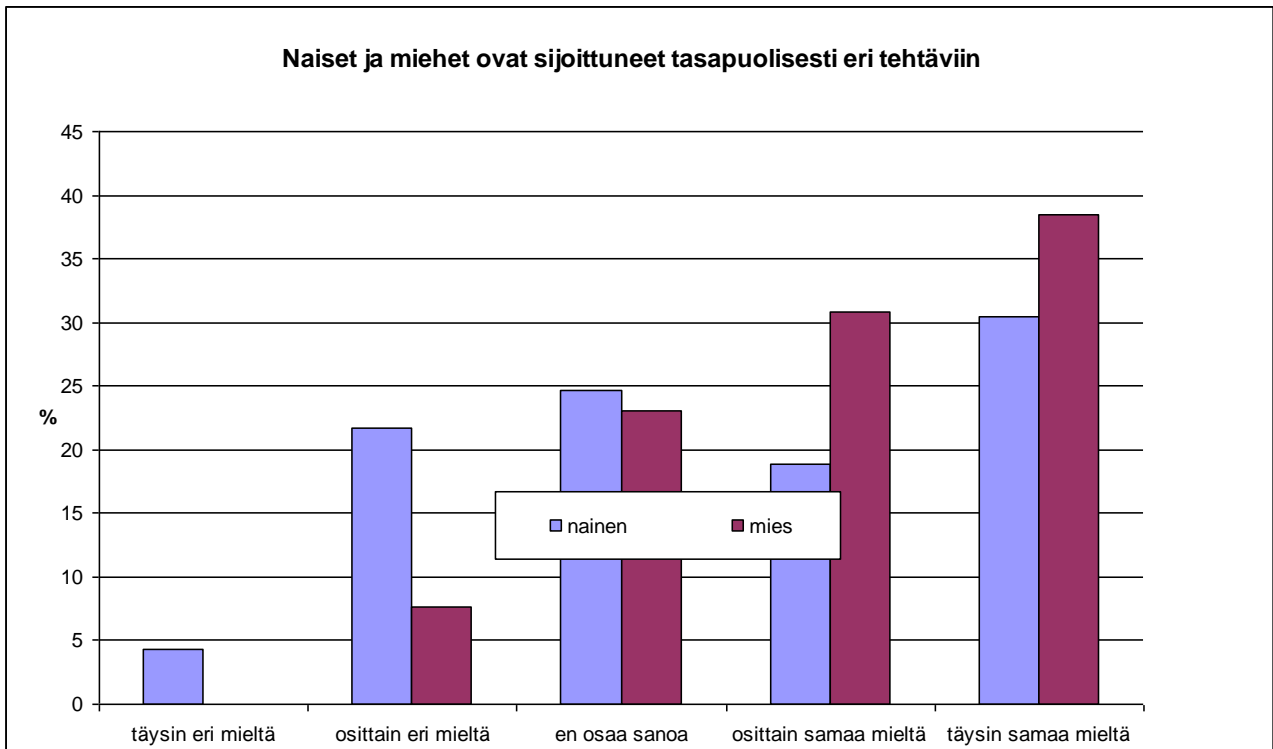
Kuva 16.

VI. Tasa-arvo ja oma arvomaailma

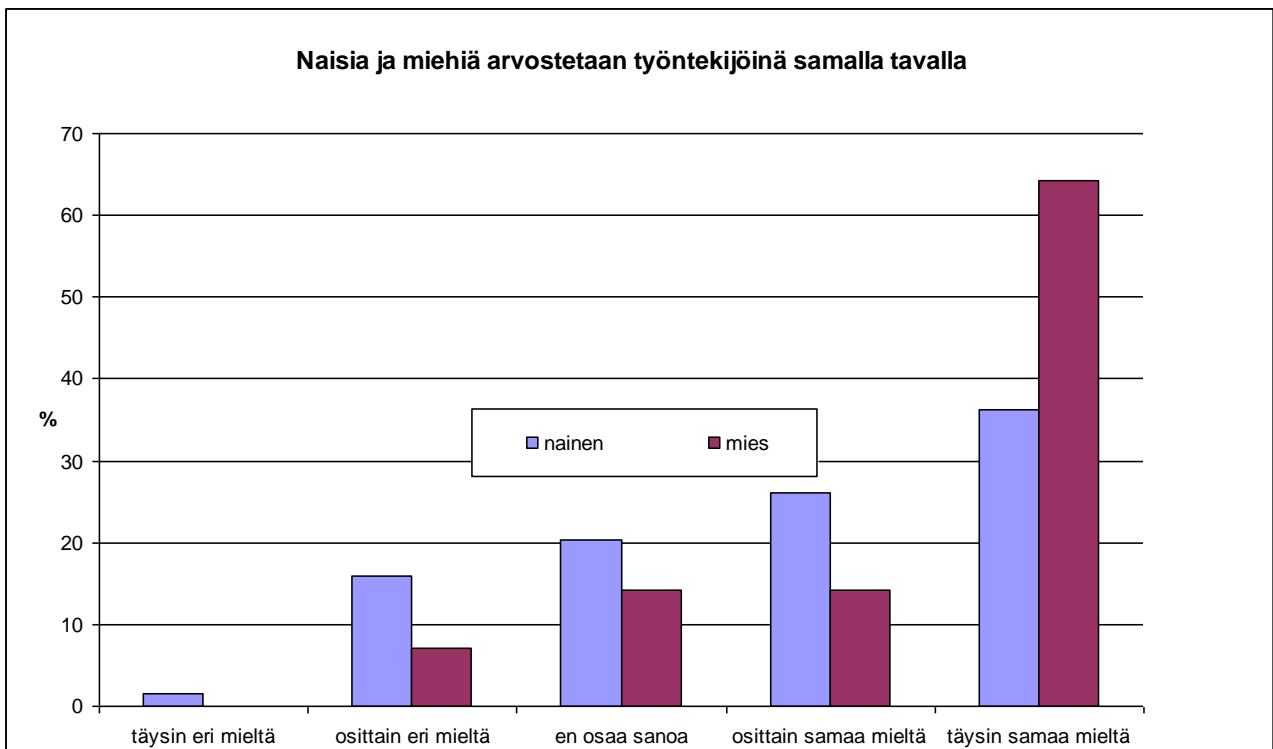
Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi nykyisellä työpaikallasi



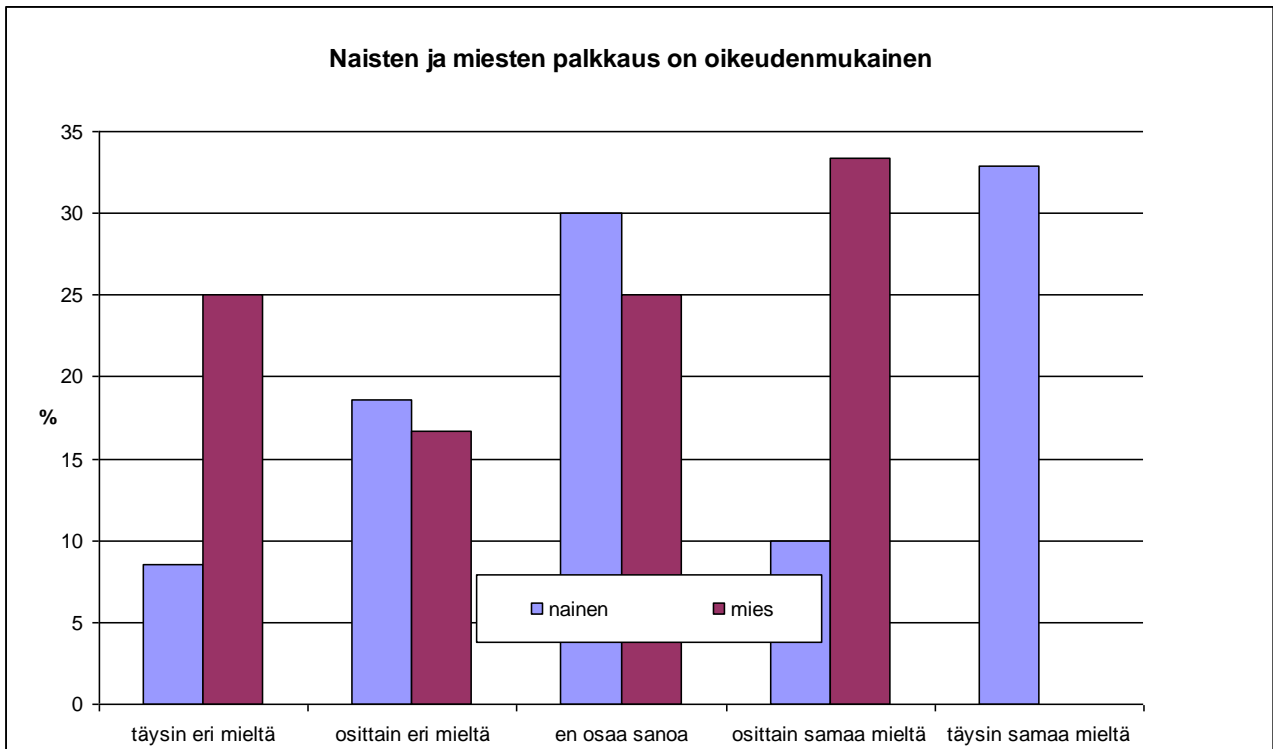
Kuva 17.



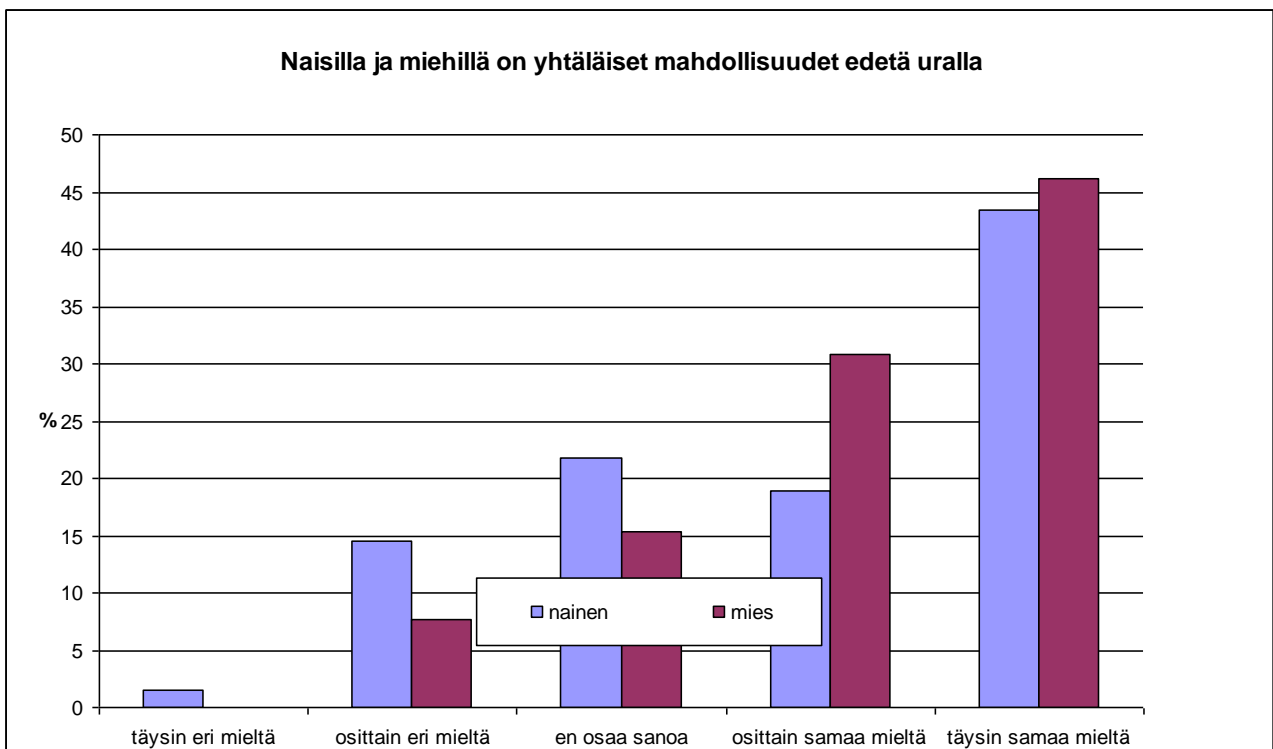
Kuva 18.



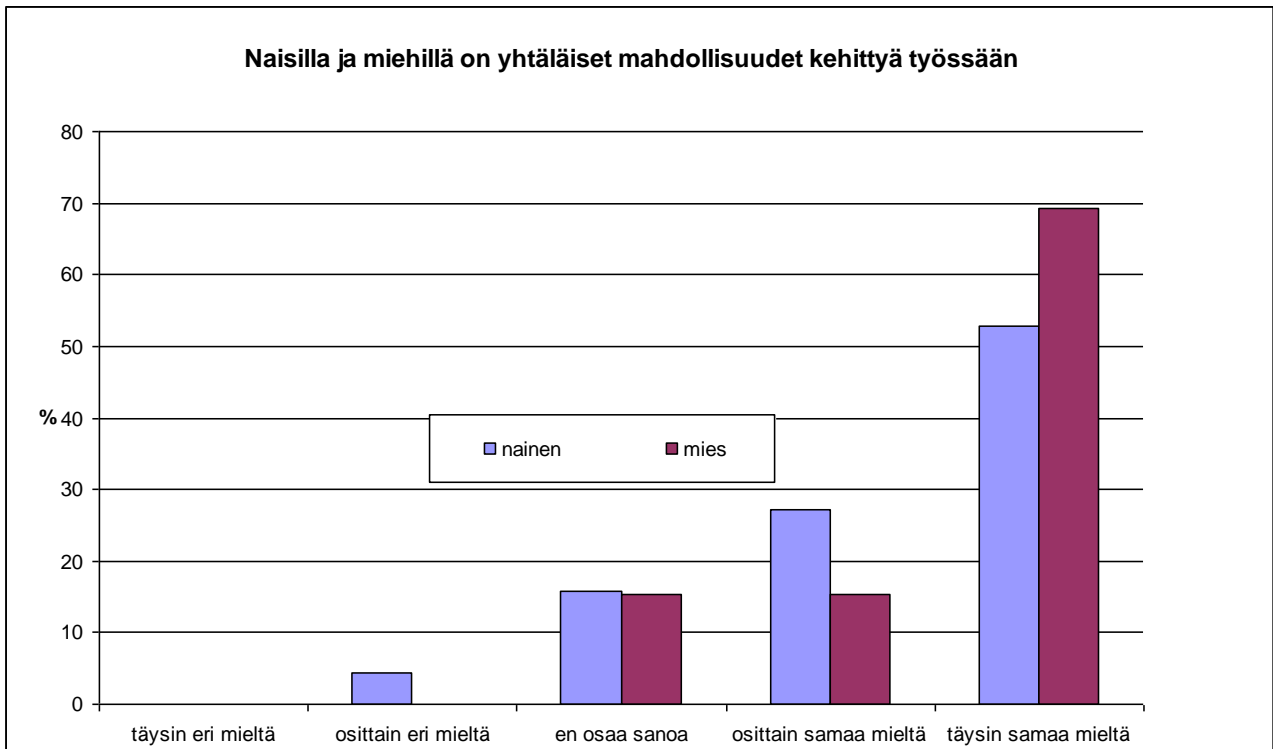
Kuva 19.



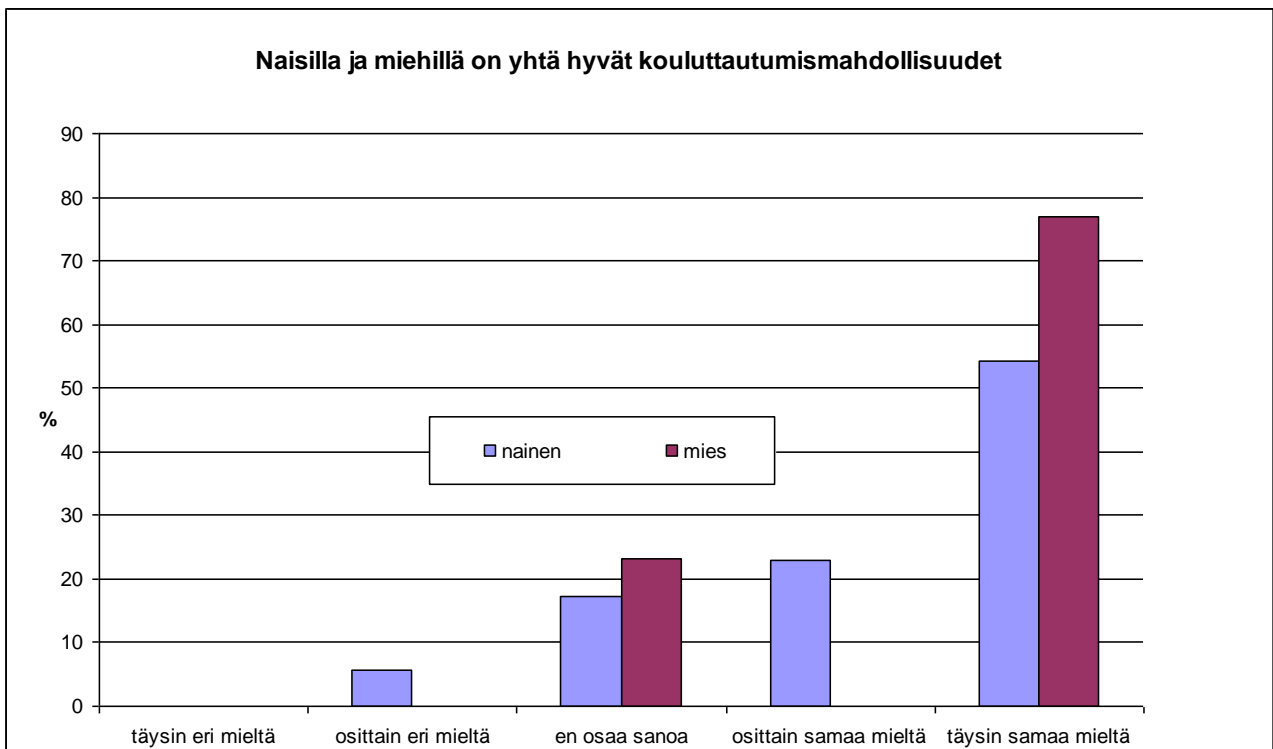
Kuva 20.



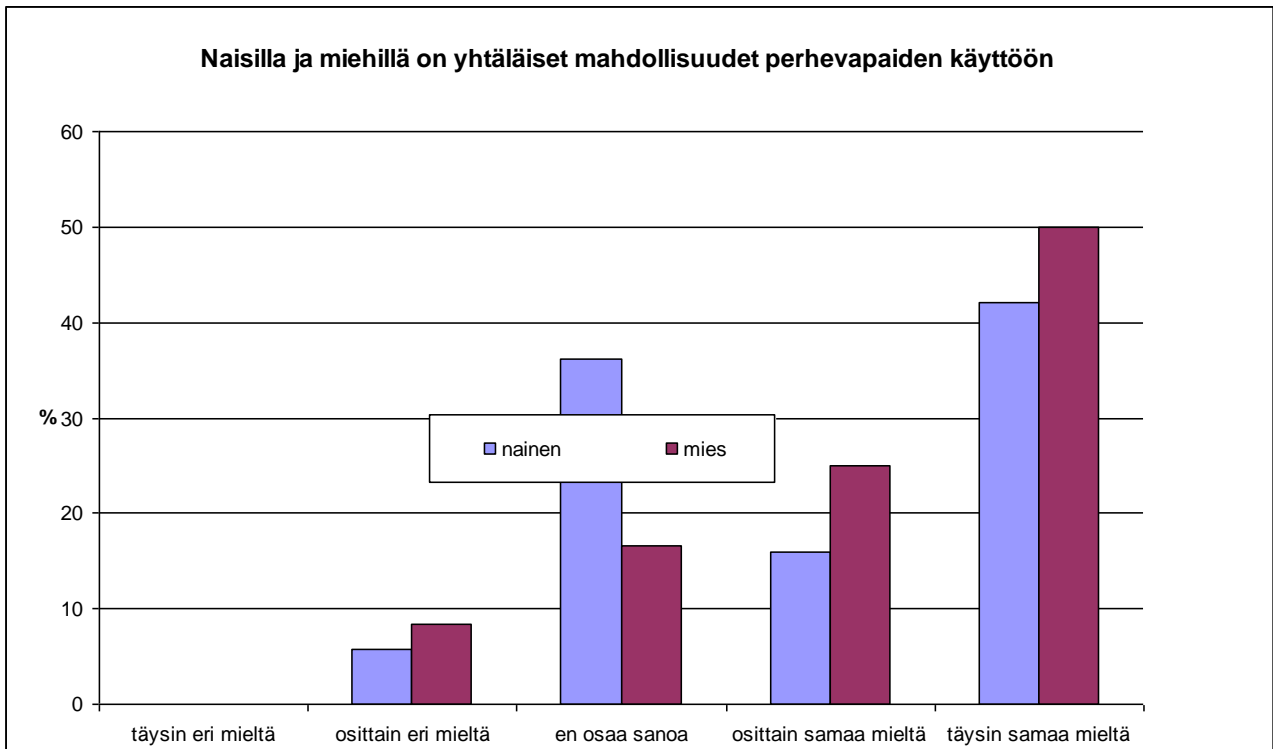
Kuva 21



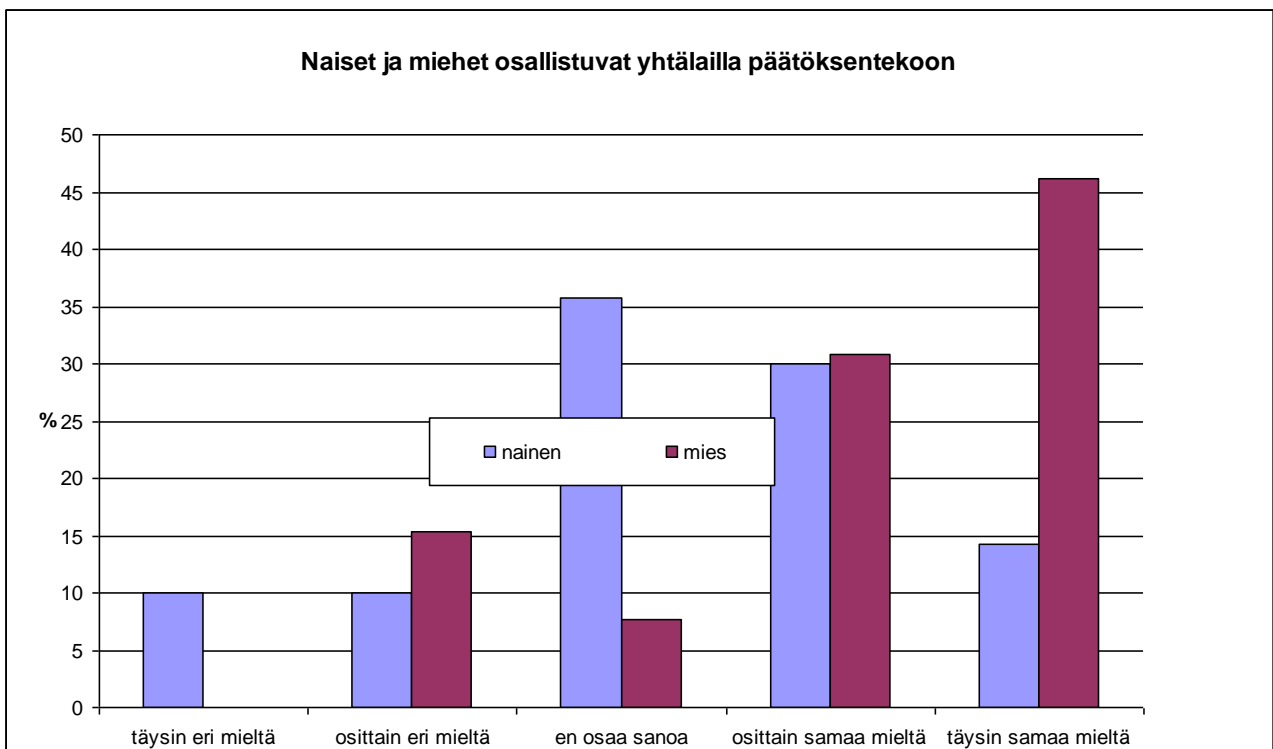
Kuva 22.



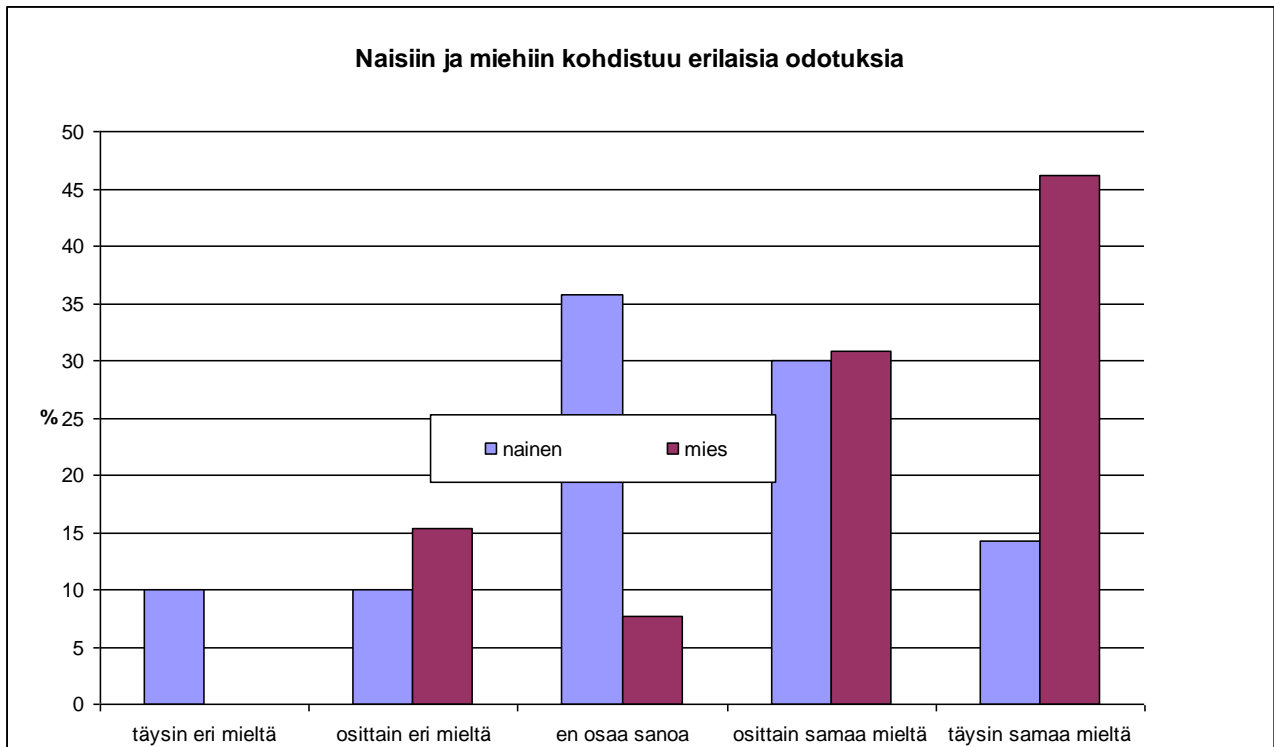
Kuva 23.



Kuva 24



Kuva 25.



Kuva 26.

Millaisia tasa-arvo-ongelmia työpaikallasi mielestäsi on? Vastaajien kommentteja:

- Miehet pääsevät helpommalla osalta hommista. Heiltä ei odoteta samanlaista tunnollisuutta kuin naisilta.
- Kateutta ja mustasukkaisuutta.
- Opettajien työssä alakoulun opettajuus edelleen nähdään Pyhäjoen kunnassa niin kuin monessa muussakin oaikassa) miesopettajien paikaksi enkä ymmärrä miksi. Toivon, että tulevaisuudessa opettajakunnan mahd. vaihtuessa näihin työtehtäviin uskalletaan mieltä myös naisia. Toinen hyvä systeemi voisi olla työtehtävien ja luokkien kierrättäminen.
- Palkkaus on vastaavantasoisista työtä tekeviin tai samaa työtä tekeviin epäoikeudenmukainen. Tämä tuo ilmapiiriin esim. kateutta.
- Opettajaksi hakeutuu yhä vähemmän miehiä. Tämä on huono kehityssuunta, mutta suurin syy lienee palkkaus, joka määräytyy työehtosopimuksessa. Esim. opetusvelvollisuuksissa olisi korjaamisen varaa.
- Miehiä kuunnellaan paremmin.
- Naiset tekevät matalapalkkaisimmat työt.
- Valta-asettelua esiintyy työpaikalla.
- Työssäuupumuksesta ja sen oireista ei puhuta riittävästi. Väsymys näkyy työpaikalla kireinä sosiaalisina suhteina. Sairauslomia ei uskalleta ottaa työuupumuksen vuoksi.
- Työntekijöiden toiveet työjärjestelyistä eivät ole tulleet kuulluiksi

- Huolen puheeksiottamista ei uskalleta hyödyntää muutoin kuin minun kauttani. Olen oman työni ohella työpaikkani työterveydenhoitaja

-työkuvasta riippuen valtaosa työntekijöistä valtaosa työtekijöistä antavat tehtäviä, jotka eivät kuulu minulle

- työpaikalla ei ole työnohjausta, joka edesauttaisi työntekijöiden jaksamista

- työterveydenhuollon palveluihin on suurella osalla työntekijöistä liian suuri kynnyks, kun puhutaan työssä jaksamisesta

-Joissakin asioissa miehet pääsevät vähemmällä

-Koulunkäyntiavustajia pidetään huonompina vrt. muuhun henkilökuntaan. Jotkut tekevät valitettavasti näin, vaikka nykyisin koulunkäyntiavustajien ammatti on noussut yhä tärkeämpään asemaan oppilaiden sekä opettajien näkökulmasta ajateltuna. Kouluyhteisössä yhä enenevässä määrin koulunkäyntiavustajien ammatin vaatavuus ulottuu yhtä vaativalle tasolle kuin opettajien.

3.4. TULOSTEN POHDINTAA

Kyselyn tuloksissa on muutamia huomionarvoisia seikkoja. Vastaus useimpiin kysymyksiin perustuu vastaajan omaan arvioon ja omaan kokemukseen asiasta. Vastukselle ei kaikissa tapauksissa välttämättä ole osoitettavissa objektiivista vastinetta todellisuudessa – esimerkiksi palkkauksellista epätasa-arvoa koetaan olevan olemassa, mutta kuten yllä oleva selvitys palkkauksellisesta tasa-arvosta osoittaa, sellaista ei oikein ole objektiivista olemassa ainakaan opettajien palkkojen osalta. Opettajien palkkaus perustuu suurelta osin OVTES: in säädöksiin. Havaitut erot sukupuolten välisessä palkkauksessa eivät selity sukupuolella vaan lisätehtävillä, tehtäväkohtaisen palkan osalta työn vaatavuudella (TVA-lisä) sekä kokonaispalkan henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisella osalla ja erilaisilla työmäärillä

Muilta osin on tärkeää pohtia, onko vastaajien kokemus objektiivinen. Lisäksi tulee huomioida, että kokemus, johon nojautuen vastaajat ovat vastanneet, on kuitenkin heidän kokemuksenaan todellinen ja sellaisenaan huomioon otettava, tärkeä ja arvokas.

Yleislinjana voi todeta, että naiset kokevat tasa-arvotilanteen jonkin verran paremmaksi, kuin edellisen kyselyn tulokset vuonna 2009 osoittavat. He olivat tyytymättömiä lähinnä siihen etteivät pysty kehittämään itseään työssään (40%) ja kokivat myös palkkauksellista epätasa-arvoa enemmän kuin miehet. Myös miesten tyytymättömyys palkkaukseen on lisääntynyt. Lisäksi on huomioitava, että kyselyn sanallisessa osuudessa tuodaan esille asioita, jotka koetaan epäkohdiksi, mutta jotka eivät sinänsä liity sukupuoleen.

Kohdan tasa-arvo ja tasa-arvomaailma kysymyksiin naiset vastasivat miehiä varovaisemmin valitsemalla usein vaihtoehdon, en osaa sanoa. Tämä korostuu kohdissa palkkauksen oikeudenmukaisuus, mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön, yhtäläinen mahdollisuus päätöksentekoon ja naiseen ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia.

Kaikkein vakavinta kyselyn tuloksissa on se, että on ihmisiä, jotka ovat kokeneet joutuneensa sukupuolisen häirinnän kohteiksi. Henkilöitä, jotka ovat tavalla tai toisella kokeneet joutuneensa sukupuolisen häirinnän kohteeksi on kaikkiaan 6.

4. TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

Elimellinen osa tasa-arvon edistämisestä on niiden säädösten 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 edistämisestä 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 lähestyä hankalissa 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 muita kuin opettajien ja koulunkäyntiavustajien 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.

5. TASA-ARVOSUUNNITELMAN PÄIVITTÄMINEN

Tämä tasa-arvosuunnitelma päivitetään viimeistään vuoden 2014 lopulla, ellei nähdä erityistä tarvetta vuosittaiseen käsittelyyn.

LIITE

TYÖPAIKKAKYSELY SUKUPUOLTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA

Hyvä Pyhäjoen kunnan työntekijä!

Tasa-arvolaki edellyttää muun ohessa, että mikäli työnantajan palvelusuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on yhteistyössä henkilöstön kanssa toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskevan **tasa-arvosuunnitelman** mukaisesti.

Suunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista, käynnistettäviksi ja toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Pyhäjoen kunnan tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty 6.11.2009 ja sen päivitys on nyt meneillään.

Oheinen kysely on osa tasa-arvotilannetta koskevan arvion laadintaa, joka on puolestaan osa suunnitelman päivittämistä.

Toivomme Sinun edesauttavan tasa-arvosuunnitelman päivittämistä vastaamalla kysymyksiin. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyyn vastataan nimettömänä, joten yksittäiset vastaajat eivät ole tunnistettavissa

Pyydämme, että palautat kyselylomakkeen oheisessa vastauskuoressa sisäisessä postissa 23.3.2012 mennessä.

Pyhäjoen kunta ja neuvottelujärjestöt

TYÖPAIKKAKYSELY SUKUPUOLTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA

A. Vastaajan taustatiedot

Sukupuoli

1. Nainen
2. Mies

B. Koulutus

B1. Missä määrin koulutukseen ja itsensä kehittämiseen liittyvät asiat toteutuvat työpaikallasi?

	Hyvin	Kohtalaisesti	Heikosti
1. Voin osallistua työhön liittyvään koulutukseen	1	2	3
2. Voin kehittää itseäni ja osaamistani työssäni	1	2	3
3. Nykyisessä työssäni on etenemismahdollisuuksia	1	2	3

B2. Mitkä tekijät haittaavat koulutukseen osallistumista?

1. Ei mikään
2. Kiire työssä
3. Töiden kasaantuminen
4. Ei ole sopivaa koulutusta
5. Ei ole tarjottu mahdollisuutta osallistua koulutukseen

B3. Työskenteletkö osaamistasi vastaavassa tehtävässä?

1. Kyllä
2. En, työskentelen vaativammassa tehtävässä
3. En, työskentelen vähemmän vaativassa tehtävässä

C. Työyhteisö ja työilmapiiri

C1. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

	Kyllä	En
1. Työtehtävien jaossa	1	2
2. Urakehityksessä	1	2
3. Palkkauksessa	1	2
4. Työtilojen tai -välineiden jaossa	1	2
5. Pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen	1	2
6. Työhönottotilanteessa	1	2
7. Työmäärän jakautumisessa	1	2
8. Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	1	2

C2. Vastaa tähän, jos vastasit johonkin edellisen kysymyksen vaihtoehtoista myöntävästi. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

1. Iästäsi
2. Sukupuolestasi
3. Asemastasi
4. Mielipiteistäsi
5. Syntyperästäsi
6. Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi

C3. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

1. Sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä.
2. Sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä.
3. Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemiseen.

C4. Teen pääasiallisesti töitä	C5. Jos saisin valita, työskentelisin
1. Naisten kanssa	1. Naisten kanssa
2. Miesten kanssa	2. Miesten kanssa
3. Molempien kanssa	3. Molempien kanssa

C6. Sopiiko tekemäsi työ yhtä hyvin sekä naisille että miehille?

1. Kyllä
2. Ei. Miksi? _____

D. Palkkaus

D1. Palkkaukseni vastaa työni vaativuutta

1. Kyllä
2. Ei

D2. Mielestäni palkkaukseni on verrattuna muita samaa tai vastaavantasoisia työtä tekevien ansioihin

1. Oikeudenmukainen
2. Epäoikeudenmukainen

E. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

E1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi

	Kyllä	Ei
1. Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	1	2
2. Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskejä juttuja, jotka koet loukkaaviksi	1	2
3. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	1	2
4. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ ahdistavalla tavalla	1	2

OHJE: Mikäli et ole kokenut häirintää, siirry kohtaan G.

E2. Kenen taholta olet kokenut tällaista häirintää nykyisessä työpaikassasi?

1. Työtoverin
2. Esimiehen
3. Alaisen
4. Asiakkaan
5. Jonkun muun, kenen? _____

E3. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

1. Kyllä
2. Ei

F. Työn ja perheen yhteensovittaminen

F1. Joustaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

1. Kyllä
2. Ei
3. En osaa sanoa
4. Kysymys ei ole ajankohtainen

F2. Jos olet ollut äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, miten työpaikallasi on asiaan suhtauduttu?

	Myönteisesti	Neutraalisti	Kielteisesti	En osaa sanoa
Esimiehet	1	2	3	4
Työtoverit	1	2	3	4

F3. Onko em. vapaiden käytöllä ollut vaikutusta asemaasi tai työtehtävääsi työpaikalla?

1. Ne on nähty ansioina.
2. Niillä ei ole ollut vaikutusta.
3. Ne ovat haitanneet asemaani.
4. Työtehtäväni olivat muuttuneet poissa ollessani.
5. Palatessani työtehtäviäni ei enää ollut.

G. Tasa-arvo ja oma arvomaailma

G1. Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi nykyisellä työpaikallasi

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin.	1	2	3	4	5
2. Naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin.	1	2	3	4	5
3. Naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla.	1	2	3	4	5
4. Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen.	1	2	3	4	5
5. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla.	1	2	3	4	5
6. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään.	1	2	3	4	5
7. Naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuus	1	2	3	4	5

det.					
8. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön.	1	2	3	4	5
9. Naiset ja miehet osallistuvat yhtäläillä päätöksentekoon.	1	2	3	4	5
10. Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia.	1	2	3	4	5

G2. Millaisia tasa-arvo-ongelmia työpaikallasi mielestäsi on?