



JUUPAJOEN KUNTA

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2023

HYVÄKSYTTY 8.5.2023

VOIMAAN 8.5.2023

Sisältö

1. Johdanto	2
2. Lainsäädännöllinen perusta	2
3. Henkilöstön taustatiedot ja suunnitelman tavoitteet	4
3.1 Henkilöstö ikäryhmittäin	4
3.2 Henkilöstön sukupuolijakauma ja tehtäviin sijoittuminen	4
3.3 Rekrytointi	6
3.4 Erilaiset työsuhdemuodot	7
3.5 Työn ja perheen yhteensovittaminen	8
3.6 Henkilöstökoulutukseen osallistuminen	9
4. Palkkakartoitus	10
5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely	14
5.1 Tasa-arvoa kartoittavat kysymykset	14
5.2 Yhdenvertaisuutta kartoittavat kysymykset	20
6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttaminen ja seuranta	23

Liite: Juupajoen kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2023

1. Johdanto

Juupajoen kunnan henkilöstön ensimmäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuodelle 2017 osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja käsiteltiin kuitenkin jo vuonna 2014 hyväksytyssä epäasiallisen kohtelun vastaisessa toimintaohjelmassa.

Tämän päivitetyn suunnitelman ovat laatineet keväällä 2023 yhteistyössä kirjastonjohtaja Tarja Pyyaho ja vs. kunnanjohtaja Anne Tuovila. Ohjausryhmänä on toiminut kunnan yhteistyötoimikunta täydennettynä johtoryhmän jäsenillä.

2. Lainsäädännöllinen perusta

Tämä asiakirja sisältää kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, jotka ovat kaksi erillistä henkilöstöpoliittista suunnitelmaa mutta laaditaan monissa organisaatioissa yhdessä. Suunnitelmien laatiminen yhdessä on luontevaa, koska kummassakin suunnitelmassa on kyse syrjinnän ennaltaehkäisemisestä sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön kehittämisestä. Kunnalla on velvollisuus laatia molemmat suunnitelmat.

Tasa-arvolaki 6a§:

”Jos työnantajan palvelussuhteessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.”

Yhdenvertaisuuslaki 7§:

”Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajien kanssa.”

Tasa-arvosuunnitelma on toimenpidesuunnitelma työpaikan tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden parantamiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tasa-arvossa ei ole kyse pyrkimyksestä samanlaisuuteen vaan siitä, että luodaan tasapuolisia mahdollisuuksia kaikille. Tasa-arvolaki eli laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on sen jälkeen tehty monia muutoksia.

Merkittävä uudistus tasa-arvolakiin tuli uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vuoden 2015 alussa. Tuolloin tasa-arvolain osittaisen uudistuksen myötä lakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn, ulotettiin tasa-arvosuunnitelmavelvollisuus peruskouluihin, täsmennettiin työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säädöksiä, vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa koskevia säädöksiä sekä perustettiin uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Lisäksi lakiuudistuksessa säädettiin henkilöstön osallistumisesta suunnitelman

ja kartoituksen laatimiseen sekä työnantajan tiedotusvelvollisuudesta. Myös kiello läheissyrynnästä ja olettaamaan perustuvasta syrjinnästä lisättiin tasa-arvolakiin vuoden 2015 alussa. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Tasa-arvolaki (6§):

Työnantajan velvollisuus edistää 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 avoimna 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 yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin;*
- 6. toimia siten, että ennalta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.”*

Yhdenvertaisuussuunnitelma on organisaation tekemä suunnitelma siitä, kuinka se työnantajana ja omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää sekä puuttuu siihen. Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisilla on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma koskien kaikkia viranomaisen tarjoamia palveluja. Työministeriön ohjeen (651/009/2007) mukaan julkisen organisaation yhdenvertaisuussuunnittelun tulee kattaa myös oman henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämissuunnitelma.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain (7§) mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuolisyrjintää tai sukupuolten tasa-arvoa, joista säädetään tasa-arvolaisissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei laadita Juupajoen kunnan henkilöstölle itsetarkoituksena, vaan konkreettisenä tavoitteena on se, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet sisällytetään suunnitelmallisesti kaikkeen työpaikan normaaliin toimintaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu tukee hyvää hallintoa sekä henkilöstön ja palveluiden kehittämistä. Se lisää myös henkilöstön työviihtyvyyttä, hyvinvointia ja työmotivaatiota. Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa työilmapiirissä jokainen voi keskittyä täysipainoisesti työn tekemiseen.

3. Henkilöstön taustatiedot ja suunnitelman tavoitteet

3.1 Henkilöstö ikäryhmittäin

Ikä	alle 30 vuotta		30-39 vuotta		40-49 vuotta		50-59 vuotta		60-64 vuotta		yli 65 vuotta	
	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet
Lukumäärä	5	1	18	-	14	2	16	4	11	2	1	3
Yhteensä	6		18		16		20		13		4	

Taulukko 1. Koko henkilöstö ikäryhmittäin 30.11.2022

Marraskuun lopussa 2022 Juupajoen kunnan palveluksessa työskenteli 77 henkilöä, joista 65 (84 %) oli naisia ja 12 (16 %) miehiä. Juupajoen kunnan henkilöstöstä valtaosa, 69 % (53 henkilöä), on yli 40-vuotiaita. Henkilöstön keski-ikä on 47 vuotta. Henkilöstön suurin ikäryhmä ovat 50–59-vuotiaat, joihin kuuluu 26 % henkilöstöstä. Pienin ikäryhmä ovat yli 65-vuotiaat, joihin kuului tarkasteluajankohtana neljä työntekijää (5 %).

3.2 Henkilöstön sukupuolijakauma ja työtehtäviin sijoittuminen

Vaikka tasa-arvo on edennyt Suomessa jo pitkälle, suomalainen työelämä on yhä voimakkaasti eriytynyt eli segregoitunut sukupuolen mukaan: naiset ja miehet sijoittuvat eri aloille, eri ammatteihin ja eri työtehtäviin. Tasa-arvolaki edellyttääkin, että miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin työpaikalla selvitetään.

Vastuualueittain	Naiset määrä	Naiset %	Miehet määrä	Miehet %	Yhteensä
Hallintopalvelut	6	85,7	1	14,3	7
Hyvinvointipalvelut	52	91,2	5	8,8	57
Tekniset palvelut	1	14,3	6	85,7	7
Yhteensä	59		12		71

Taulukko 2. Juupajoen kunnan henkilöstöön kuuluvien miesten ja naisten lukumäärä sekä prosenttiosuudet vastuualueittain 1.11.2022

Valtaosa Juupajoen kunnan henkilöstöstä, 57 henkilöä, työskentelee hyvinvointipalveluissa. Hyvinvointipalveluissa työskentelee myös suurin osa kunnan palveluksessa olevista naisista, 52 naista. He muodostavat 91,2 % hyvinvointipalveluiden koko henkilöstöstä. Hyvinvointipalveluiden tehtävissä työskentelee myös prosentuaalisesti eniten naisia muihin vastuualueisiin verrattuna. Myös hallintopalvelut ovat naisennemistöiset, sillä hallintopalveluiden henkilöstöstä kuusi (85,7 %) on naisia ja yksi (14,3 %) mies.

Lukumäärällisesti eniten miehiä eli viisi miestä työskentelee hyvinvointipalveluissa, mikä on kuitenkin vain 8,8 % hyvinvointipalveluiden koko henkilöstöstä. Suhteellisesti miehiä on eniten teknisissä palveluissa, jonka henkilöstöstä 85,7 % on miehiä.

Ammattinimike	Naiset määrä	Naiset %	Miehet määrä	Miehet %	Yhteensä
ammattimies (tekniset palvelut)	-	-	2	100	2
digikoordinaattori	1	100	-	-	1
erityisluokanopettaja, erityisopettaja	-	-	1	100	1
erityisopettaja, laaja-alainen	1	100	-	-	1
esikouluavustaja/ryhmäavustaja	1	100	-	-	1
hallintopäällikkö	1	100	-	-	1
hoitaja	1	100	-	-	1
hyvinvointijohtaja	1	100	-	-	1
kieltenopettaja	1	100	-	-	1
kirjastonjohtaja	1	100	-	-	1
kirjastovirkailija	1	100	-	-	1
kokki	5	100	-	-	5
kouluavustaja	1	100	-	-	1
koulunkäynninohjaaja	7	100	-	-	7
koulunuoisotyöntekijä	1	100	-	-	1
kunnanjohtaja	-	-	100	1	1
lastenhoitaja	4	100	-	-	4
lehtori	2	50	2	50	4
luokanopettaja	1	100	-	-	1
maaseutuasiamies	1	100	-	-	1
monipalvelutyöntekijä	1	100	-	-	1
nuoriso- ja liikuntasihteeri	1	100	-	-	1
palkkakirjanpitäjä	1	100	-	-	1
peruskoulun luokanopettaja	6	100	-	-	6
perusopetuksen rehtori	1	100	-	-	1
projektityöntekijä	1	100	-	-	1
päiväkodin johtaja	1	100	-	-	1
ruokapalveluesimies	1	100	-	-	1
ruokapalvelutyöntekijä	1	100	-	-	1
talonmies	1	50	1	50	2
taloussihteeri	1	100	-	-	1
tekninen johtaja	-	-	1	100	1
toimistosihteeri	1	100	-	-	1
tuntiopettaja	3	60	2	40	5
työnjohtaja	-	-	1	100	1
vahtimestarin apulainen	-	-	1	100	1
vapaa-aikakoordinaattori	1	100	-	-	1
vapaa-aikaohjaaja	1	100	-	-	1
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1	100	-	-	1
varhaiskasvatuksen opettaja	4	100	-	-	4
vastaava hoitaja	1	100	-	-	1

Taulukko 3. Miehet ja naiset ammattiluokittain 1.11.2022

Varhaiskasvatuksen ja kirjastopalveluiden piirissä työskentelee yksinomaan naisia. Kaikki koulun avustavaan henkilökuntaan kuuluvat ovat naisia, kuten myös ruokapalvelun työntekijät. Myös suurin

osa peruskoulun henkilöstöstä on naisia. Opettajista neljatoista on naisia ja viisi miehiä. Teknisten palveluiden tehtävissä puolestaan työskentelee vain yksi nainen ja viisi miestä.

Juupajoki on pieni kunta, jonka organisaatorakenne on kevyt. Esihenkilöitä kunnan palveluksessa on yhdeksän: kunnanjohtaja, hyvinvointijohtaja, tekninen johtaja, hallintopäällikkö, perusopetuksen rehtori, päiväkodinjohtaja, ruokapalveluiden esimies, vapaa-aikakoordinaattori ja kirjastonjohtaja. Yksi teknisen toimen työntekijöistä on ammattinimikkeeltään työnjohtaja, mutta hän ei toimi kenenkään esihenkilönä. Organisaation johtoryhmän muodostavat kunnanjohtaja, hyvinvointijohtaja, tekninen johtaja, hallintopäällikkö ja perusopetuksen rehtori. Heistä kaksi on miehiä ja kolme naisia. Muut esihenkilöt ovat kaikki naisia.

Juupajoen kunnalla on vähän henkilökuntaa, mistä johtuen monen ammattinimikkeen alla työskentelee ainoastaan yksi henkilö. Tällaisessa tapauksessa johtopäätöksiä ns. miesten ja naisten töistä työpaikalla on vaikea tehdä. Kuitenkin voidaan sanoa, että Juupajoen kunnan palveluksessa miesten ja naisten jakautuminen eri ammatteihin myötäilee perinteisesti mies- ja naisvaltaisiksi käsitettyjä aloja eli työelämän eriytyneisyyttä. Tässä tuskin on ensisijaisesti kyse kunnan rekrytointipolitiikasta vaan laajemmin yhteiskunnan asenteista sen suhteen, mitkä ammatit koetaan yleisesti eri sukupuolille sopiviksi ja houkutteleviksi.

3.3 Rekrytointi

Rekrytoinnilla kunta pyrkii saamaan palvelukseensa henkilöitä, jotka pystyvät vastaamaan kunnan tuleviin osaamistarpeisiin. Kunnan tavoitteena on, että eri tehtäviin ja toimialoille hakeutuisi mahdollisimman tasapuolisesti erilaisia, päteviä ihmisiä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta rekrytoinnissa on tarpeen pitää tietoisesti huolta. Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan mahdollisuuksia palkata sitä henkilöä, jonka katsotaan parhaiten sopivan avoinna olevaan tehtävään. Laki pyrkii estämään sen, että työntekijä valittaisiin perusteettomasti sukupuolen perusteella syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. (<https://www.tasa-arvo.fi/syrjinta-tyontekijoiden-valinnassa>, 21.3.2023) Kun hakijoissa on sekä naisia että miehiä, työnantajan on tehtävä ansiovertailu.

Rekrytoinnissa on noudatettava myös yhdenvertaisuuslakia, joka kieltää suoran syrjinnän, välillisen eli epäsuoran syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen tai käskyn syrjiä (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivuilla todetaan työsyrynnästä seuraavaa:

”Työsyryntä tarkoittaa syrjintää työelämässä, työnhaussa, työhön otettaessa tai työsuhdetta päätettäessä. Työsyryntää voi tapahtua eri tavoin, esimerkiksi:

- *henkilöä ei kutsuta työhaastatteluun, sillä hänen nimensä poikkeaa tyyppillisestä suomalaisesta nimestä,*
- *vähemmistöön kuuluva henkilö kokee häirintää asiakkaiden tai työtovereiden taholta,*
- *vammaisen työntekijän tarvitsemia kohtuullisia mukautuksia ei toteuteta.*

Syrjintätilanteissa työnhakijan tai työntekijän osaamista määrittävät pätevyyden ja kokemuksen sijaan ennakkoluulot.” (<https://syrjinta.fi/tyoelama>, 21.3.2023)

Varsinkin epäsuoran syrjinnän välttäminen työhönottotilanteissa on usein työnantajille haastavaa, sillä rekrytointikäytännöt on yleensä muodostettu enemmistön näkökulmasta, eikä epäsuoraa

syrijintää ole helppo huomata. Samanlainen kohtelu ei itsestään selvästi takaa yhdenvertaisuutta, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet vaihtelevat. Jokin rekrytointin peruste tai käytäntö, joka päällisin puolin vaikuttaa puolueettomalta, voikin saattaa johonkin vähemmistöön kuuluvan työnhakijan epäedulliseen asemaan muihin työnhakijoihin verrattuna. Tästä syystä kaikkia rekrytointimenetelmiä tulisikin tarkastella erikseen myös vähemmistöjen näkökulmasta.

Juupajoen kunnan henkilöstön vaihtuvuus on pientä. Vuonna 2022 kunnan palvelukseen rekrytoitiin kunnanhallituksen myöntämällä täyttöluvalla kymmenen henkilöä, ks. Taulukko 4. Vain neljässä rekrytointissa hakijoiden joukossa oli myös miehiä. Kaikista hakijoista 83,3 % oli naisia ja 16,7 % miehiä. Tämä vastaa kunta-alalla vallitsevaa sukupuolijakaumaa, sillä koko Suomessa 80 % kunta-alan työntekijöistä on naisia (<https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2017/palkkaerot-ammattien-eriytyminen>, 27.3.2023).

Rekrytointi	Hakijamäärä	naisia	miehiä	valittu
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2	2	0	nainen
Monipalvelutyöntekijä	6	5	1	nainen
Digikoordinaattori	6	5	1	nainen
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2	2	0	nainen
Monipalvelutyöntekijä	2	2	0	nainen
Erityisluokanopettaja	3	2	1	mies
Laaja-alainen erityisopettaja	3	3	0	nainen
Luokanopettaja	14	10	4	nainen
Luokanopettaja	1	1	0	nainen
Koulunkäynninohjaaja	3	3	0	nainen
Yhteensä	42	35	7	

Taulukko 4. Juupajoen kuntaan vuonna 2022 rekrytoidut miehet ja naiset

3.4 Erilaiset työsuhdemuodot

Juupajoen kunnalla on käytössä erilaisia työsuhdemuotoja työtehtävistä riippuen. Henkilöstö on kunnan palveluksessa joko virkasuhteessa tai työsuhhteessa. Virkasuhdetta käytetään tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa. Vuoden 2022 lopussa kunnan palveluksessa oli yhteensä 27 virkasuhteista henkilöä, joista 25 vakinaisia. Hallinnossa virkasuhteisia oli kaksi henkilöä, hyvinvointipalveluissa 24 henkilöä ja teknisessä toimessa yksi henkilö. Naisia virkasuhteisista henkilöistä oli 21 ja miehiä 6.

Lähtökohtaisesti työntekijät otetaan toistaiseksi voimassa olevaan (vakinaiseen) palvelussuhteeseen. Määräaikaista palvelussuhdetta käytetään ainoastaan silloin, kun siihen on olemassa perusteltu syy (työsopimuslaki 55/2001 § 3 ja kunnallinen viranhaltijalaki 304/2003 § 3) tai kun määräaikaisuus perustuu viranhaltijan/työntekijän omaan pyyntöön. Määräaikaisuuden perusteltu syy voi olla esimerkiksi sijaisuus, opintoihin liittyvät harjoittelujaksot tai oppisopimus, projektiluonteinen tehtävä, kausiluonteinen työ tai ulkopuolinen rahoitus silloin, kun on kysymys palkkatuesta. Juupajoen kunnan palveluksessa oli 31.12.2022 10 määräaikaista työntekijää, joista naisia 9 ja miehiä 1.

Osa-aikaisia palvelussuhteita käytetään niissä tehtävissä, joissa kokoaikaiselle työn teettämiselle ei ole tarvetta. Osa-aikatyöjärjestelyistä voidaan sopia myös työntekijän aloitteesta. Juupajoen kunnan palveluksessa oli 31.12.2022 15 osa-aikaista työntekijää joista 14 naisia ja 1 mies. Heidän osa-aikaisuutensa vaihtelivat 36,6 prosenttisesta työajasta 91,6-prosenttiseen.

Osa-aikatyöjärjestelyitä suositaan erityisesti tapauksissa, joissa järjestelyllä edesautetaan ikääntyvän työntekijän työssä jaksamisesta ja työuran pidentämistä (esim. osa-aikaeläkepäätöksen saaneet).

3.5 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Perhevapaalla tarkoitetaan sitä, että työntekijä:

- jää äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalle
- jää hoitovapaalle
- jää osittaiselle hoitovapaalle
- jää tilapäiselle hoitovapaalle
- on poissa pakottavista perhesyistä
- jää määräaikaisesti pois perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

(<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/perhevapaat>, 21.3.2023)

Tasa-arvolaki 6 § velvoittaa työnantajan edistämään tasa-arvoa myös helpottamalla työntekijän työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista käytävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioiden. Työnantajan tulee kiinnittää erityistä huomiota työjärjestelyihin.

Tasa-arvoaltuutetun verkkosivuilla todetaan:

”Työnantajalla on velvollisuus ennakkoluulottomasti pyrkiä siihen, että työntekijät voivat tasavertaisesti toteuttaa vanhemmuuttaan. Tämä voi joskus vaatia yksilökohtaisia ratkaisuja, kuten erityisten vuorojen järjestämistä yksinhuoltajille tai muita työaikajärjestelyjä. Myös isät ovat oikeutettuja hoitamaan sairasta lasta kotona ja pitämään vanhempain- ja hoitovapaata. Erityisesti miehiä on syytä kannustaa käyttämään perhevapaita.” (<https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu>, 15.8.2016)

Juupajoen kunnan palveluksessa naisilla ja miehillä on lähtökohtaisesti yhtäläiset mahdollisuudet käyttää heille kuuluvia perhevapaita. Tästä huolimatta perhevapaita pitävät pääosin naiset.

Perhevapaan muoto	Käytetyt päivät	
	Naiset	Miehet
Sairaalan lapsen hoito	123	-

Vanhempainvapaa	101	18
Hoitovapaa	106	-
Yhteensä	329	18

Taulukko 5. Naisten ja miesten perhevapaiden käyttö työpäivinä vuonna 2022

Tarkastellun ajanjakson aikana miehet ovat pitäneet perhevapaita huomattavasti vähemmän kuin naiset: vain 5 % kunnan henkilöstön perhevapaista on vuonna 2022 kertynyt miehille. Tämä selittyy käytettyjen vanhempainvapaapäivien osalta sillä, että henkilökuntaan kuuluu huomattavasti vähemmän miehiä kuin naisia ja että vain harvalla miehistä on pieniä lapsia. Sairaalan lapsen hoidon ja hoitovapaan osalta lukuja selittää kuitenkin organisaation naisvaltaisuuden lisäksi myös se, että lastenhoito on Suomessa usein edelleen käytännössä enemmän naisten kuin miesten vastuulla, mistä johtuen myös perhevapaita pitävät selvästi enemmän naiset.

3.6 Henkilöstökoulutukseen osallistuminen

Syrjimättömyyden periaatteen toteutumista Juupajoen kunnan henkilöstön piirissä seurataan myös ammatilliseen koulutukseen osallistuneiden sukupuolijakaumaa tarkastelemalla.

Ammatillinen henkilöstökoulutus on olennainen osa strategista henkilöstöjohtamista. Henkilöstökoulutuksen avulla henkilöstön osaaminen voidaan pitää työtehtävien ja organisaation senhetkisten tarpeiden edellyttämällä tasolla. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta henkilöstökoulutus tarjoaa mahdollisuuksia päivittää omaa osaamista, edesauttaa työtehtävien hallintaa ja tukea henkilökohtaista urakehitystä.

Juupajoen kaltaisessa pienessä ja ennakkoluulottomasti uudistuvassa kunnassa henkilöstön koulutustarpeet korostuvat. Henkilöstöä on pienen kuntatyönantajan palveluksessa vähän, mutta pienäkin kuntaa koskevat kaikki itsenäisten kuntien velvoitteet, ja henkilökunnalla on oltava valmiudet vastata vaatimuksiin.

Juupajoen kunnassa henkilöstökoulutuksen mahdollisuutta on hyödynnetty ahkerasti kaikilla vastuualueilla, ks. Taulukko 6.

Vastuualue	Käytetyt koulutuspäivät			Keskiarvo/hlö		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Koko henkilöstö
Hallinto	12	0	12	2,1	0	1,8
Hyvinvointitoimi	75	8	83	1,5	1,3	1,5
Tekninen toimi	0	3	3	0	0,8	0,8
Yhteensä	87	11	98	1,5	1	1,4

Taulukko 6. Juupajoen kunnan henkilöstön koulutuspäivät sukupuolittain vuonna 2022

Kunnan henkilöstön ammatillisen henkilöstökoulutuksen tilastoinnissa ei ole eritelty sitä, minkä tyyppisestä koulutuksesta on kyse, joten käytettyjä koulutuspäiviä yksityiskohtaisempia lukuja ei ole saatavilla.

4. Palkkakartoitus

Tasa-arvolakiin perustuu niin sanottu samapalkkaisuusperiaate, jonka mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Samanarvoisella työllä tarkoitetaan vaativuudeltaan samanarvoista työtä. Tasa-arvosuunnitelmassa tulee tasa-arvolain 6 a § mukaan olla palkkakartoitus, jonka tarkoitus on tutkia, miten samapalkkaisuus toteutuu työpaikalla. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, löytyykö samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden väliltä sukupuolesta johtuvia eli ei-hyväksyttäviä palkkaeroja. Huomionarvoista on, että palkkaeroille on olemassa myös hyväksyttäviä syitä, kuten työntekijän koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus tai joissain tapauksissa myös ammattitaitoisen työvoiman vähäisyydestä johtuva kilpailutilanne.

Palkkakartoitus koostuu kahdesta osasta: kartoitus siitä, millaisia töitä naiset ja miehet työpaikalla tekevät, sekä kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoituksen perusteella työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan konkreettisia toimenpiteitä, joiden avulla palkkatasa-arvoa pyritään työpaikalla edistämään.

Naisten ja miesten jakautumista eri töihin Juupajoen kunnan palveluksessa on jo käsitelty tämän suunnitelman luvussa 3.2 (s. 4–6). Tämä luku keskittyy eri sukupuolten mahdollisten palkkaerojen kartoittamiseen. Juupajoen kaltaisen pienen kuntatyönantajan henkilöstön palkkakartoituksen kohdalla pohdintaa aiheuttavat erityisesti palkkojen vertailuun ja palkkakartoitustietojen julkistamiseen liittyvät kysymykset. Palkkakartoitusten julkistamisen tavoitteena on lisätä palkkakartoitusten läpinäkyvyyttä ja tukea naisten ja miesten samapalkkaisuutta. Palkkakartoitus on kuitenkin pystyttävä toteuttamaan niin, että yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkka ei siitä ilmene, mikä on haastavaa, kun henkilöstö on pieni.

Tasa-arvolaki ei anna yksiselitteistä mallia siitä, kuinka palkkavertailu tulisi toteuttaa. Myös palkkavertailua koskeissa ohjeissa ja suosituksissa on jonkin verran vaihtelua. KT suosittelee Yleiskirjeensä 3/2015 liitteessä 2, 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*”.

KT:n aikaisempi, vuodelta 2006 peräisin oleva suositus oli, ettei yksittäisen henkilön palkkaa saa julkistaa eikä ansioita tule esittää ryhmistä, joissa työskentelee alle kuusi henkilöä. Jos ryhmä on niin pieni, että tämä tietosuoja-ajatus ei täyty, voidaan tarkastelu tehdä isommissa ryhmissä, esimerkiksi sopimusaloittain. (Yleiskirjeen 1/2006 liite 2.) Tämä suositus vaikuttaa jääneen kuntien palkkakartoitusten laadinnan yleiseksi käytännöksi, sillä monien kuntien ajantasaisissa tasa-arvosuunnitelmissa palkkakartoitusten julkistamisen tietoturvarajana pidetään juuri kuuden työntekijän ryhmää.

Tasa-arvovaltuutettu puolestaan on katsonut, että ”*useimmissa tapauksissa jo kolme naista ja kolme miestä kattavia työntekijäryhmiä voidaan tarkastella omina ryhminään*” (<https://tasa-arvo.fi/pienet-ja-vain-naisista/miehista-koostuvat-tyontekijaryhmat>, 22.3.2023). Tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla todetaan myös seuraavaa:

”Julkisella sektorilla palkkatiedot ovat julkisia ja sen vuoksi palkkakartoituksen tekovaiheessa, joskaan ei lopullisessa tasa-arvosuunnitelmassa, voidaan käyttää myös yksittäisiä työntekijöitä koskevia palkkatietoja. Tämä helpottaa mahdollisten palkkaerojen ja niiden syiden selvittämistä pienten työntekijäryhmien kohdalla.

Jos jossain työntekijäryhmässä on vain naisia tai miehiä, heidän osaltaan voidaan arvioida, asettuuko työntekijäryhmän palkkaus kokonaisuudessaan oikealle

vaativuustasolle verrattaessa sitä sellaisen tai sellaisten työntekijäryhmien palkkaukseen, jossa on myös vastakkaista sukupuolta olevia työntekijöitä.” (<https://tasa-arvo.fi/pienet-ja-vain-naisista/miehista-koostuvat-tyontekijaryhmat>, 22.3.2023)

Juupajoen kunnalla on pieni henkilöstö, mikä on tarpeen huomioida palkkavertailua tehtäessä ja sen tuloksia julkistettaessa. Kunnan henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta laadittaessa on sovittu, että ansioiden julkisen käsittelyn raja asetetaan viiteen henkilöön. Tämä raja ylittää tasa-arvovaltuutetun antaman vähimmäishenkilömäärärajan ja mahdollistaa palkkavertailun toteuttamisen Juupajoen kunnan henkilöstön piirissä.

Palkkakartoitus kattaa koko henkilöstön, myös osa-aikaiset työntekijät. Osa-aikaisen henkilökunnan palkat on saatettu palkkavertailua varten vertailukelpoisiksi laskemalla kullekin työntekijälle hänen osa-aikaisuusprosenttinsa ja työstään saamansa palkan avulla kuukausipalkka, jonka hän saisi, jos työskentelisi täysipäiväisesti.

Juupajoen kunnan työntekijät työskentelevät kaikki joko KVTES:n, OVTES:n ja teknisen henkilöstön työehtosopimusalueella. Kunnassa on palkkakartoituksen yhteydessä tehty palkkojen vertailua sopimusaloittain, mutta vertailujen tuloksia ei suurelta osin voida julkistaa, sillä työntekijäryhmät ovat liian pieniä. Naisia on kunnan palveluksessa selvästi enemmän kuin miehiä, ja kuntasektorilla nais- ja miesvaltaiset ammattiryhmät kuuluvat eri työehtosopimusten piiriin, mikä vaikeuttaa palkkojen vertailua ja rajoittaa myös vertailun tulosten julkistamista. Sopimusaloittain kaikki miestyöntekijöiden ryhmät jäävät liian pieniksi tietojen julkistamisen kannalta.

Sukupuolten välisten palkkojen vertailua voidaan kuitenkin tehdä julkisesti käsittelemällä naisten ansiosuhteita eri työntekijäryhmissä. Alla olevassa taulukossa esitetty vertailu ei sisällä esihenkilöiden palkkoja.

Työsopimus- alue	NAISTEN ANSIOSUHDE			
	%			
	Suhteessa miesten tehtäväkohtaiseen palkkaan	Suhteessa miesten kokonaisansioon	Suhteessa koko henkilöstön tehtäväkohtaisen palkan keskiarvoon	Suhteessa koko henkilöstön kokonaispalkan keskiarvoon
KVTES	-	-	-	-
OVTES	93,82 %	80,58 %	98,59 %	95,02 %
Tekniset	-	-	-	-

Taulukko 7. Juupajoen kunnan henkilöstöön kuuluvien naisten ansiosuhde työehtosopimusaloittain 1.11.2022.

Taulukossa vertaillaan sekä tehtäväkohtaisia palkkoja että kokonaisansioita. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy kunkin sopimusalan mukaisten palkkamääräysten perusteella. Se määritetään paikallisesti työn vaativuuden arvioinnin perusteella. Kokonaisansio puolestaan muodostuu säännöllisen työntekijän ansioista sekä lisä- ja ylityön korvauksista.

OVTES:n piirissä työskentelee kunnassa 18 naista ja viisi miestä. Naisten tehtäväkohtainen palkka suhteessa miesten tehtäväkohtaiseen palkkaan on keskimäärin 93,82 %. Kokonaisansioiden osalta naisten ansiosuhde on 80,58 %. Kaikki opettajien tehtäväkohtaiset peruspalkat maksetaan työehtosopimuksen palkkataulukoiden mukaisesti, ja vaikka kokonaisansioissa ero on

prosentuaalisesti huomattava, ei palkkaerolle löytynyt palkkavertailussa palkkasyrjintään liittyvää syytä.

Yksi syy naisten ja miesten välisen ansiosuhteen eroihin löytyy varhaiskasvatuksen opettajien siirrosta KVTES 2020–2021:sta OVTES 2021–2022:een 1.9.2021 (KT Yleiskirje 7/2021). Perinteisesti naisvaltaisen varhaiskasvatuksen tehtäväkohtaiset palkat ovat selvästi perusopetuksen opettajien tehtäväkohtaisia palkkoja matalammat. Kaikki Juupajoen kunnassa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat ovat naisia, mikä vaikuttaa OVTES:n piirissä työskentelevien naisten ansioiden keskiarvoihin.

Toinen syy palkkavertailussa havaittuun eroon naisten ja miesten kokonaisansioissa ovat lisät. Kokonaisansioon laskettaviin lisiin kuuluvat OVTES:n piirissä vuosisidonnaiset lisät, ylityöntipalkkiot sekä henkilökohtainen lisä. Miehistä suurin osa on tehnyt jo pitkän työuran, ja heistä 80 prosentille on kertynyt vuosisidonnaisia lisiä. Naisista jopa 40 prosentilla ei ole vielä vuosisidonnaisia lisiä lainkaan.

Ylityöt korvataan Juupajoen kunnassa aina vapaana. Opettajille kuitenkin maksetaan ylityöntipalkkioita opetusvelvollisuustuntien mukaan maksettavan kuukausipalkan lisäksi. Ylityöntipalkkioita ovat saaneet sekä miehet että naiset. Miehistä ylityöntipalkkioita on saanut 60 % ja naisista 72 %. Naisten ansiosuhde ylityöntipalkkioiden osalta miehiin verrattuna on kuitenkin vain 29,06 %: naisten ylityöntipalkkioiden keskiarvo on 233,37 euroa ja miesten 803,00 euroa. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä, että miehet ovat tehneet huomattavasti enemmän opetusvelvollisuustunnit ylittävää työtä – esimerkiksi vetäneet koulun viikoittaisia iltapäiväkerhoja – kuin naiset.

KVTES:n sopimusalueella Juupajoen kunnassa työskentelee 32 naista eikä KVTES:n palkkahinnoittelun ulkopuolista kunnanjohtajaa lukuun ottamatta lainkaan miehiä. Miesten ja naisten välistä palkkakartoitusta ei siis KVTES:n sisällä voida tehdä.

Teknisen henkilöstön työehtosopimuksen piirissä työskentelee yksi nainen ja viisi miestä. Palkkavertailu henkilöstöryhmän sisällä voitaisiin tehdä mutta ei julkistaa, koska yksittäisen henkilön palkkatietoja ei voida paljastaa.

Tasa-arvovaltuutettu suosittaa, että jos jossakin työntekijäryhmässä on vain naisia tai miehiä, näiden työntekijöiden osalta arvioidaan, asettuuko työntekijäryhmän palkkaus oikealle vaatavuustasolle verrattaessa sitä toiseen saman työnantajan palveluksessa työskentelevän työntekijäryhmään. (<https://tasa-arvo.fi/pienet-ja-vain-naisista/miehista-koostuvat-tyontekijaryhmat>, 23.3.2023)

Jotta naisten ja miesten palkkojen vertailu olisi KVTES:n ja teknisten työehtosopimuksen piirissä toimivan kunnan henkilöstön osalta mahdollista, näiden kahden sopimusalueen henkilöstöryhmät on tässä tasa-arvosuunnitelmassa yhdistetty. Yhdistäminen on palkkavertailun kontekstissa perusteltua, muttei täysin ongelmaton. Eri työehtosopimusten piirissä työskentelevän henkilöstön koulutus ja työtehtävät poikkeavat toisistaan käytännössä paljon, mikä voidaan nähdä vertailua hankaloittavana tekijänä. Kummallakin sopimusalueella työtehtävät kuitenkin jäsentyvät selkeiksi vaatuvuusluokiksi, joiden vertailu on luontevaa: molemmilla sopimusalueilla osa henkilöstöstä työskentelee perustason ammattitehtävissä, osa vaativissa ammattitehtävissä, joihin liittyy enemmän vastuuta ja tarvetta asiantuntijuudelle, ja osa esihenkilö- ja johtotehtävissä. Esihenkilöiden ansiot on kuitenkin jätetty myös tämän vertailun ulkopuolelle.

Työsopimus- alue	NAISTEN ANSIOSUHDE			
	%			
	Suhteessa miesten tehtäväkohtaiseen palkkaan	Suhteessa miesten kokonaisansioon	Suhteessa koko henkilöstön tehtäväkohtaisen palkan keskiarvoon	Suhteessa koko henkilöstön kokonaispalkan keskiarvoon

KVTES ja tekninen yhdessä	103,29 %	93,20 %	100,46 %	98,97 %
---------------------------	----------	---------	----------	---------

Taulukko 8. Juupajoen kunnan henkilöstöön kuuluvien naisten ansiosuhde KVTES:n ja teknisen henkilöstön yhdistetyssä ryhmässä 1.11.2022

Naisten tehtäväkohtainen palkka suhteessa miesten tehtäväkohtaiseen palkkaan on keskimäärin 103,29 %. Kokonaisansioiden osalta naisten ansiosuhde on huomattavasti alhaisempi, vain 93,20 %. Osa tästä erosta selittyy työuran pituudella: 40 prosentille vertailun naisista ei ole vielä ehtinyt kertyä lainkaan vuosisidonnaisia lisiä, kun taas miehistä niitä on kertynyt jo 80 prosentille. Miehillä on myös enemmän henkilökohtaisia lisiä kuin naisilla.

Naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat Suomessa koko työmarkkinoilla noin 16 prosenttia (<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolten-palkkaero>, 23.3.2023). Usein nähtyjä syitä sukupuolten väliseen palkkaepätasa-arvoon ovat työtehtävien fyysinen rasittavuus, työn vaativuus sekä naisten ja miesten erilainen koulutus ja työkokemuksen eroavaisuudet, joihin vaikuttavat naisten pitkät perhevapaat ja esimerkiksi mahdollinen raskaussyrjintä työhönottotilanteissa. Perustavampi syy palkkaepätasa-arvolle löytynee kuitenkin ammatillisesta eriyttämisestä eli naisten ja miesten sijoittumisesta eri aloille ja eri tehtäviin.

Yhteiskunnalliset asenteet ja stereotyyppiset sukupuolirooli-odotukset ovat perinteisesti määritelleet naisten työt ja työpanoksen vähempiarvoisiksi kuin miesten työt, mikä näkyy monien alojen palkkauksessa edelleen. Työelämän rakennemuutokset eivät ole kaventaneet nais- ja miesvaltaisten alojen välisiä palkkaeroja, vaan naisvaltaisia aloja arvostetaan edelleen rahassa mitattuna vähemmän kuin miesvaltaisia aloja (<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregaatio>, 23.3.2023).

Nais- ja miesvaltaisten alojen välinen palkkaepätasa-arvo on ilmeinen yhteiskunnallinen ongelma, jota on valtakunnallisesti kavennettu samapalkkaisuusohjelmilla jo vuodesta 2006 lähtien ([Sosiaali- ja työministeriön selvityksiä 2007:11](#), 23.3.2023). Tasa-arvolaisissa tarkoitettua palkkasyrjintää se ei kuitenkaan ole (<https://tasa-arvo.fi/palkkasyrjinta>, 23.3.2023).

Juupajoen kunnan palveluksessa työskentelevien eri alojen esihenkilöiden palkkoja on myös vertailtu tämän tasa-arvosuunnitelman laadinnan yhteydessä. Esihenkilöiden palkkavertailun tuloksia ei kuitenkaan voida julkistaa, sillä KVTES:n, OVTES:n ja teknisten henkilöstön työsopimusalueilla työskentelevissä esihenkilöissä on vain kaksi miestä.

5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia selvittämään työpaikan tasa-arvotilanteen osana tasa-arvosuunnitelman laadintaa (30.12.2014/1329 6 a §). Organisaatioiden on myös arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan, jotta voivat puuttua mahdolliseen syrjintään ja edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Juupajoen kunnan työntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia työpaikan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta on selvitetty tammikuussa 2023 toteutetun henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn avulla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin kyselytyökalusta toiseen siirrettynä uusintakyselynä. Juupajoen kunnan henkilöstön aiempi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja kartoittanut kysely toteutettiin Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa kehitetyn tasa-arvokyselytyökalun avulla (www.tasa-arvokysely.fi). Nyt kysely toteutettiin Webropol-pohjaisena verkkokyselynä. Kysymykset säilytettiin samoina kuin aikaisemmin lukuun ottamatta muutamia terminologiaan liittyviä tarkennuksia:

- sukupuolen taustamuuttujaa kartoittavaan kysymykseen lisättiin vastausvaihtoehto *Muu*
- aiemmassa kyselyssä käytetyn käsitteen *esimies* tilalla käytetään käsitettä *esihenkilö*

Vastaukset kyselyyn annettiin anonyyminä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kysymykset kartoittivat henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä tasa-arvosta työpaikalla, työilmapiiristä ja johtamisesta, työssäjaksamisesta, ylitoista, itsensä kehittämisestä ja uralla etenemisestä, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä sukupuolisesta häirinnästä, ahdistelusta ja työpaikkakiusaamisesta. Kyselyyn vastasi 52 henkilöä eli 91,2 % koko kunnan henkilöstöstä.

Sukupuolekseen vastaajista ilmoitti 90,4 % nainen, 7,7 % mies ja 1,9 % muu. Muu-vastauksen antoi vain yksi henkilö, eikä hänen vastauksiaan voida julkistaa tässä suunnitelmassa anonyymiteetin vaarantumatta.

5.1 Tasa-arvoa kartoittavat kysymykset

Kyselyn tulosten perusteella voidaan yleisesti sanoa, että kunnan henkilöstö kokee tasa-arvoasioiden olevan työpaikalla varsin hyvällä tolalla. Vain 21,2 % kyselyyn vastanneista oli täysin eri mieltä väitteestä *”Ihmisiin kohdistuu työpaikallani heidän sukupuolestaan riippuen erilaisia odotuksia”*. Kuitenkin jopa 67,3 % vastaajista koki, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa työpaikalla ole tarpeen kehittää, joten kaikki erilaisia odotuksia raportoineet eivät pitäneet odotusten eroavaisuutta ongelmana tasa-arvon kannalta. 30,8 %:n mukaan kehitettävää oli hieman ja 1,9 %:n mukaan paljon.

Ilmeisiä epäkohtia ei kyselyn tuloksissa käy ilmi, vaikka tarkemman tarkastelun ja parantamisen paikkoja toki löytyy. Naisten ja miesten käsitykset eri sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla kuitenkin poikkeavat kyselyn mukaan toisistaan selvästi, sillä vain 34 % naisista mutta miehistä 100 % oli sitä mieltä, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla hyvin. 31 % naisista ei osannut ottaa lainkaan kantaa tasa-arvon toteutumisen tasoon työpaikalla, mikä saattaa kertoa tottumattomuudesta tasa-arvoasioiden käsittelyyn; tasa-arvokysymyksiä ei usein havaita, jolloin asian pohdinta pyydetessä voi tuntua vaikealta.

94 % kaikista vastanneista kokee, että omalla sukupuolella ei ole ollut vaikutusta uralla etenemiseen: kyselyyn vastanneilla miehillä tämä luku on 100 % ja naisilla 94 %. 5,8 % kaikista vastaajista ilmoittaa, että sukupuolesta on ollut haittaa työelämässä, mutta kukaan ei koe sukupuolestaan olleen etua.

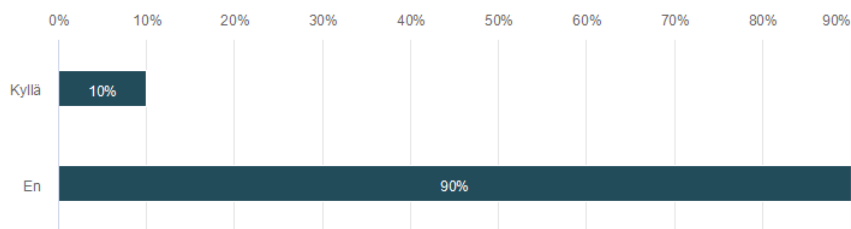
Kukaan työntekijä ei ollut kokenut työpaikalla vartaloonsa tai seksuaalisuuteensa kohdistunutta huomauttelua eikä epämiellyttävää lähentelyä tai koskettelua. 4,7 % kyselyyn vastanneista naisista kuitenkin vastasi myöntävästi kysymyksiin *”Onko joku nykyisessä työpaikassasi lähettänyt sinulle epäasiallista postia tai sähköpostia tai lähestynyt puhelimitse ahdistavalla tavalla”* ja *”Onko joku nykyisessä työpaikassasi pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi”*. 2,7 % naisista kertoo myös, että joku heidän nykyisessä työpaikassaan on puhunut loukkaavia kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä.

Nämä häirintäkokemukset saattavat heijastella epäasiallisen kohtelun tunnistamisen ja määrittelyn lähtökohtaista hankaluutta: se, mikä koetaan loukkaavaksi, riippuu henkilöstä ja tilanteesta. Tyhjentävää määritelmää epäasialliselle kohtelulle ei ole. Eri ihmiset kokevat samat asiat eri tavoin, ja se, minkä yksi kokee harmittomana kahvipöytävitsailuna, voi jollekulle toiselle olla loukkaavaa kaksimielisyyttä. Koettu sukupuolinen häirintä tulisi kuitenkin työpaikalla tunnistaa, eikä sitä pidä sekoittaa huumoriin. Kaikille työpaikalla tulisi olla selvää, kuinka toimia, jos kokee joutuneensa häirinnän kohteeksi. Ennen kaikkea kaikille työpaikalla tulisi myös olla selvää, ettei häirintää saisi koskaan tapahtua. Tähän aiheeseen palataan tämän suunnitelman luvussa 6 (s. 23).

Huolimatta siitä, että sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla oltiin varsin tyytyväisiä, syrjityksi tuleminen kokemuksia kyselyyn vastanneilla oli kuitenkin useita: 9,6 % kaikista vastaajista eli viisi henkilöä koki, että heitä on työpaikalla kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty.

16. Uskotko, että sinua on kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty?

Vastaajien määrä: 52



Kuvio 1. Eriarvoista kohtelua tai syrjintää kokeneet tasa-arvokyselyn kokonaisotannon mukaan

Eriarvoista kohtelua ja syrjintää oli koettu työtehtävien jaossa (60 % kyllä-vastauksista), pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen (20 %), työmäärän jakautumisessa (40 %) sekä uusia tehtäviä koskevassa tiedonsaannissa (40 %). Vain yksi vastaajista koki, että eriarvoinen kohtelu tai syrjintä johtui hänen sukupuolestaan; muut vastaajat kokivat syiden liittyneen yhdenvertaisuuteen liittyviin kysymyksiin, joita käsitellään tarkemmin luvussa 5.2 (s. 20). Kiinnostavaa kyselyn tuloksissa on, että kaikki syrjintää tai eriarvoista kohtelua kokeneet vastaajat ovat naisia (ks. Taulukko 9). Tämä herättää kysymyksen siitä, onko todella niin, että vain naisia on kohdeltu eriarvoisesti, vai onko mahdollista, että miehet tulkitsevat tilanteita toisin tai että naiset tunnistavat miehiä paremmin eriarvoisen kohtelun.

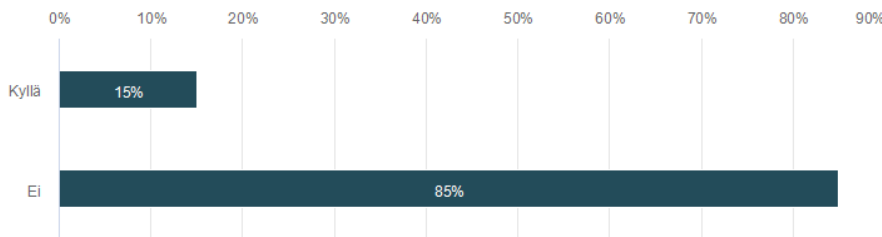
	Mies		Nainen		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Työtehtävien jako	0	0,0%	3	60,0%	3
Urakehitys	0	0,0%	0	0,0%	0
Palkkaus	0	0,0%	0	0,0%	0
Työtilojen tai -välineiden jako	0	0,0%	0	0,0%	0
Pääsy työnantajan järjestämään koulutukseen	0	0,0%	1	20,0%	1
Työhönottotilanne	0	0,0%	0	0,0%	0
Työmäärän jakautuminen	0	0,0%	2	40,0%	2
Tiedonsaanti uusista tehtävistä	0	0,0%	2	40,0%	2
Yhteensä	0		8		8

Taulukko 9. Naisten kokema syrjintä tai eriarvoinen kohtelu tilanteittain

Perheellisiä kaikista vastaajista oli valtaosa, 84,6 %. Työn ja perheen yhteensovittaminen koetaan kyselyvastausten perusteella kohtuullisen toimivaksi: vain 15 % perheellisistä raportoi jonkin asian estäneen tai haitanneen työn ja perheen yhteensovittamista. 50 % vastaajista kokee onnistuvansa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa melko hyvin ja 12,5 % erittäin hyvin.

38. Onko jokin asia estänyt tai haitannut työn ja perheen yhteensovittamista kohdallasi?

Vastaajien määrä: 52

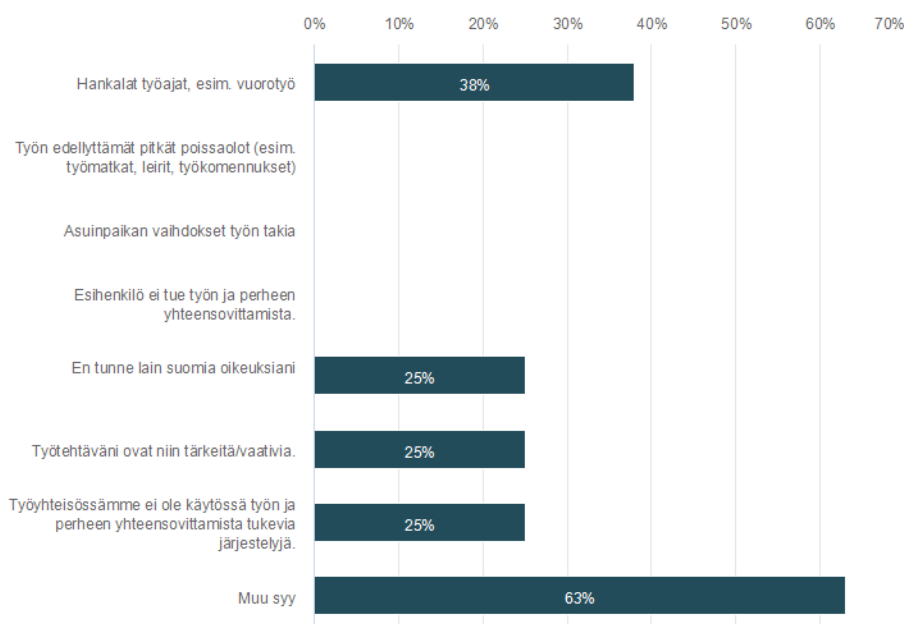


Kuvio 2. Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteiden kokeminen kokonaisotannan mukaan

Työn ja perheen yhteensovittamisen hankaluutta on vastaajien mukaan aiheutunut jonkin verran hankalista työajoista, työn vaativuudesta sekä siitä, ettei työpaikalla koeta olevan käytössä tukevia järjestelyjä tai että työntekijä ei itse tunne lain suomia oikeuksia. 63 % työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita kokeneista vastaajista raportoi muita, määrittelemättä jääneitä syitä kokemilleen haasteille.

39. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, vastaa tähän: mitkä tekijät aiheuttavat ongelmia työn ja perheen yhteensovittamiselle? Valitse kaikki ne tekijät, joiden koet aiheuttavan sinulle ongelmia tässä asiassa.

Vastaajien määrä: 8, valittujen vastausten lukumäärä: 14

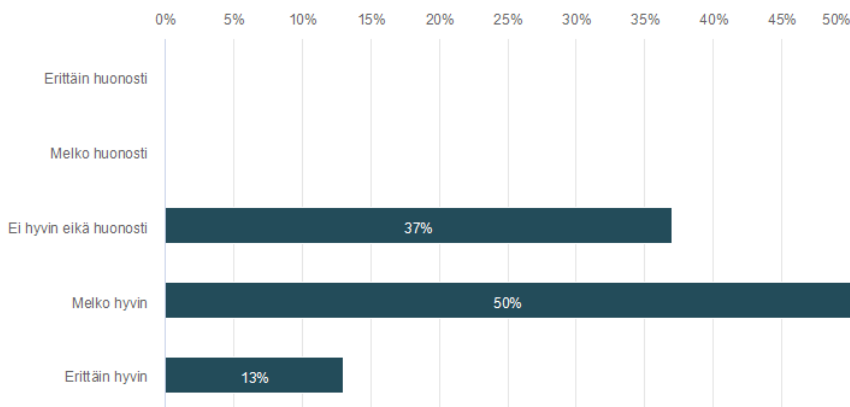


Kuvio 3. Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteiden syyt kokonaisotannan mukaan

Perheettömistä työntekijöistä kukaan ei kokenut, että työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuisi huonosti. Heistä 50 % koki yhteensovittamisen onnistuvan hyvin, 13 % erittäin hyvin. ”Ei hyvin eikä huonosti” –vaihtoehdon kyselyssä valitsi perheettömistä vastaajista 37 %.

36. Jos olet perheetön (ei huollettavia lapsia/omaisia), miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja yksityiselämän?

Vastaajien määrä: 8



Kuvio 4. Perheettömien työntekijöiden kokemus työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta kokonaisotannon mukaan

Kyselyn mukaan ylitöitä tehdään kunnassa paljon: 67,3 % kaikista vastaajista eli 35 henkilöä kertoi viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehneensä virallisen työajan ylittävää työtä. 26 % kaikista vastaajista oli sillä kannalla, että joutui tekemään ylitöitä liikaa, 71 % vastaajista piti ylitöiden määrää sopivana ja 3 % tekisi ylitöitä mielellään enemmänkin. Kokemukseen ylitöiden määrän sopivuudesta vaikuttaa aina työntekijän henkilökohtainen tilanne: esimerkiksi perheelliselle muutamakin tunti ylitöitä saattaa tuntua liian paljolta, kun taas taloudelliseen tilanteeseensa parannusta toivova työntekijä todennäköisesti tekee ylitöitä mielellään. Vastaajien kokemus ylitöistä suhteutettuna tehtyjen ylitöiden määrään kertoo välillisesti työn ja perheen yhteensovittamisen toimivuudesta, sillä suurin osa kunnan työntekijöistä on perheellisiä.

Työpaikalla oli kyselyvastausten mukaan tehty sekä ylityötä, josta oli saatu korvaus rahana tai vapaana, että ylityötä, josta ei ollut saatu korvausta. 88 % ylitöitä tehneistä naisista raportoi tehneensä kuluneen kuukauden aikana vähintään yhden tunnin ylityötä, josta oli jo saatu korvaus. 42 % ylitöitä tehneistä naisista raportoi tehneensä ylitöitä, joista he eivät vielä olleet saaneet korvausta rahana tai vapaana: 33 prosenttia heistä oli tehnyt ylitöitä ilman korvausta 1–10 tuntia, 6 % 11–20 tuntia ja 3 % yli 20 tuntia. 50 % vastanneista miehistä kertoi tehneensä 11–20 tuntia ylitöitä, joista he eivät olleet saaneet korvausta rahana tai vapaana. Loput vastanneista miehistä eivät kertoneet tehneensä ylitöitä lainkaan.

Ylitöiden tekeminen ilman, että niistä saadaan korvausta rahana tai vapaana, vaikuttaa ensi silmäyksellä huolestuttavalta. Luvut kuitenkin selittyvät jälleen organisaation pienuudella. Kysymys koski viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehtyä ja korvattua ylityötä. Juupajoen

kunnan työntekijöiden ylityöt korvataan vapaina, ja pienessä työyhteisössä ylityötunnit tasoittuvat yhtä kuukautta pidemmällä aikavälillä.

Tasa-arvokyselyn perusteella johtaminen koettiin kunnassa yleisesti varsin tasa-arvoiseksi: vain 5,8 % vastaajista oli osittain samaa mieltä väitteen ”Esihenkilöni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti” kanssa. 78,8 % kaikista vastaajista koki kohtelun olevan tasa-arvoista tai melko tasa-arvoista. 15,4 % ei ottanut asiaan kantaa.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Esihenkilöni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti.	0,0%	5,8%	15,4%	7,7%	71,1%

Taulukko 10. Esihenkilön kohtelun tasa-arvoisuus tasa-arvokyselyn kokonaisotannon mukaan

Valtaosa kunnan henkilöstöstä kokee, että heidän esihenkilönsä kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti: 71,1 % kaikista vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 7,7 % osittain samaa mieltä väitteen ”Esihenkilöni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti” kanssa.

100 % miehistä valitsi vaihtoehdon ”täysin samaa mieltä”. Naisilla tämä luku oli vain 70,2 %. Naisista 8,5 % ilmoitti olevansa väitteen kanssa osittain samaa mieltä, 14,9 % ei samaa eikä eri mieltä ja 6,4 % osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä väitteen kanssa ei ollut vastaajista kukaan.

Kannan ottaminen naisten ja miesten palkkauksen tasa-arvoisuuteen oli vastaajille hankalaa: 53,9 % kaikista vastaajista valitsi eri sukupuolten palkkauksen tasa-arvoisuudesta kysyttäessä En osaa sanoa -vaihtoehdon (ks. Taulukko 11, s. 20). Tämä luku heijastelee mahdollisesti sitä, että tasa-arvokysymysten yksityiskohtainen pohdinta on suurelle osalle kunnan henkilöstöä työkontekstissa vierasta. Tasa-arvokyselyn toteutuksen ja käsittelyn myötä aihepiiri tulee kuitenkin kunnan henkilöstölle tutummaksi. Kyselytuloksessa näyttäytyy myös kokemus tietämättömyydestä muun henkilöstön palkkauksen suhteen: vaikka julkisen sektorin tehtäväkohtaiset palkat ovat julkista tietoa, ei suomalaisessa työpaikkakulttuurissa ole tapana keskustella palkkauksesta yksityiskohtaisesti, mikä saattaa näkyä En osaa sanoa -vaihtoehdon valinneiden lukumäärässä. 42,3 % vastaajista oli kuitenkin osittain samaa mieltä (7,7 %) tai täysin samaa mieltä (34,6 %) väitteen ”Eri sukupuolten edustajien palkkaus on oikeudenmukainen työpaikallani” kanssa. Osittain tai täysin eri mieltä oli 3,8 % vastaajista eli kaksi henkilöä.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Eri sukupuolten edustajien palkkaus on oikeudenmukainen työpaikallani.	1,9%	1,9%	53,9%	7,7%	34,6%

Taulukko 11. Eri sukupuolten edustajien palkkauksen oikeudenmukaisuus tasa-arvokyselyn kokonaisotannon mukaan

5.2 Yhdenvertaisuutta kartoittavat kysymykset

Kokemukset yhdenvertaisuudesta työpaikalla ovat Juupajoen kunnassa samansuuntaisia kuin kokemukset tasa-arvosta: parantamisen ja tarkentamisen paikkoja löytyy, mutta kokonaistilanne on varsin hyvä.

Kuten luvussa 5.1 todetaan, 9,6 % kaikista tasa-arvokyselyn vastaajista eli viisi henkilöä koki, että heitä on työpaikalla joskus kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty. Suurin osa eriarvoista kohtelua tai syrjintää kokeneista paikansa kohtelun syyn yhdenvertaisuustematiikan piiriin: he kokivat, että heitä oli syrjitty heidän iästään (20 % eli yksi henkilö), asemastaan (40 % eli kaksi henkilöä), mielipiteistään (20 %), henkilökohtaisista ominaisuuksistaan (60 % eli kolme henkilöä) tai koulutustaustastaan (20 %) johtuvista syistä. Osa vastaajista koki, että eriarvoinen tai syrjivä kohtelu johtui heidän sukupuolestaan (20 %). Muista, tarkemmin määrittelemättömistä syistä johtuvaa syrjintää raportoi 80 % (neljä henkilöä) eriarvoista kohtelua tai syrjintää kokeneista vastaajista.

Henkilön seksuaalisesta suuntautumisesta, terveydentilasta tai vammasta, pienten lasten huoltajuudesta, raskaudesta tai syntyperästä johtuvaa eli etnistä syrjintää tai eriarvoista kohtelua eivät vastaajat olleet työpaikalla kokeneet lainkaan.

Kyselytyökalun avulla kunnan henkilöstön antamista vastauksista tuotettiin raportti myös vastaajien ikää taustamuuttujaluokkana käyttäen. Mitään selkeästi ikäsyrjintään viittaavaa ei kyselyn tuloksista käynyt ilmi. Kuitenkin yksi vastaajista kertoi kokevansa, että häntä on kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty työssä hänen ikänsä vuoksi. 61,5 % kaikista kyselyn vastaajista oli sitä mieltä, ettei työpaikalla ollut tarvetta ikään liittyvän yhdenvertaisuuden kehittämiseksi, ja 38,5 % oli sillä kannalla, että siinä oli jonkin verran kehitettävää.

47. Mitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää?

Vastaajien määrä: 52

	Paljon kehitettävää	Jonkin verran kehitettävää	Ei tarvitse kehittää
1. Ikään liittyvä yhdenvertaisuus	0,0%	38,5%	61,5%
2. Henkilöstöryhmien välinen yhdenvertaisuus	5,8%	67,3%	26,9%
3. Sukupuolten tasa-arvo	1,9%	30,8%	67,3%

Taulukko 12. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri osa-alueiden kehittämisen tarve työpaikalla kokonaisotannon mukaan

Henkilöstön eri ikäryhmissä näkemykset ikään liittyvän yhdenvertaisuuden kehittämisestä työpaikalla erosivat toisistaan jonkin verran. Alle 30-vuotiaat vastaajat eivät nähneet ikään liittyvässä yhdenvertaisuudessa työpaikalla kehittämisen tarvetta. 31–40 -vuotiaista 35,3 %, 41–50 -vuotiaista 27,3 % ja yli 50-vuotiaista 50 % koki asiassa olevan jonkin verran kehitettävää. Paljon kehitettävää ikään liittyvässä yhdenvertaisuudessa ei nähnyt vastaajista kukaan.

Ikään liittyvä yhdenvertaisuus	Paljon kehitettävää	Jonkin verran kehitettävää	Ei tarvitse kehittää
Alle 30-vuotiaat	0,0%	0,0%	100,0%
31-40 -vuotiaat	0,0%	35,3%	64,7%
41-50 -vuotiaat	0,0%	27,3%	72,7%
Yli 50-vuotiaat	0,0%	50,0%	50,0%

Taulukko 13. Ikätasa-arvon kehittämisen tarve työpaikalla ikäryhmittäin

Syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kokemuksia ei ollut missään ikäryhmässä selkeästi enemmän kuin muissa ikäryhmissä. Kokemukset jakautuivat tasaisesti kaikkien ikäryhmien kesken pois lukien alle 30-vuotias henkilöstö, jonka piirissä ei raportoitu syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kokemuksia lainkaan.

Tasa-arvokyselyssä kartoitettiin myös kiusatuksi tulemisen kokemuksia. 96,2 % vastaajista kertoo, ettei ole koskaan tullut kiusatuksi työpaikalla, mutta kiusatuksi tulemisen kokemuksia on kaikista vastaajista 3,8 prosentilla eli kahdella henkilöllä. Kumpikaan kiusaamista kokeneista vastaajista ei raportoinut kiusaamisen työyhteisön sisällä jatkuvan enää. Työnantajalla on työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetty velvollisuus puuttua kiusaamiseen. Työturvallisuuslaki 28 § toteaa:

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

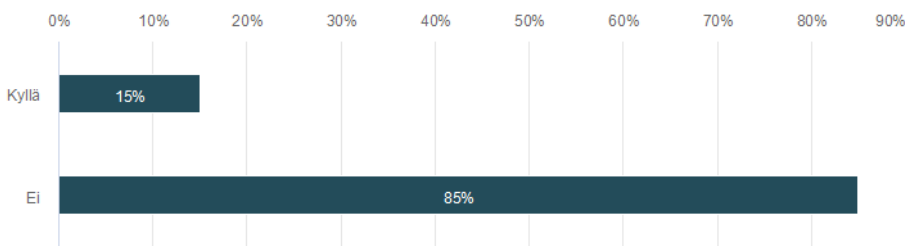
Kiusaaminen kuluttaa yksittäisen työntekijän voimavaroja ja nakertaa koko työpaikan yhteishenkeä, ja kiusaaminen olisi tärkeä kyetä ehkäisemään ennalta.

Henkilöstöryhmien välisessä yhdenvertaisuudessa on kyselyn perusteella parannettavaa: 73,1 % kaikista vastaajista oli tällä kannalla. Tässä on mahdollisesti kyse muun muassa lomien pituuden eroista – esimerkiksi opettajien pitkät lomat -, työpäivien pituuden eroista sekä peruspalkan ylittävien lisien eroavaisuuksista eri toimialoilla.

Myös henkilöstön rajalliset mahdollisuudet edetä urallaan kiinnittävät huomiota kyselyn vastauksissa: 85% kaikista kyselyyn vastanneesta henkilöstöstä näki, ettei etenemismahdollisuuksia ole.

15. Onko sinulla nykyisessä työssäsi etenemismahdollisuuksia?

Vastaajien määrä: 52



Kuvio 5. Mahdollisuudet nykyisessä työssä etenemiseen kokonaisotannon mukaan

Mahdollisuudet uralla etenemiseen ja työssä kehittymiseen ovat tärkeitä työmotivaation ylläpitäjiä. Juupajoen kaltaisen kevyen organisaatorakenteen kuntatyönantajan palveluksessa etenemismahdollisuudet ovat kuitenkin hyvin rajatut, jos työntekijä haluaa pysyä saman työnantajan palveluksessa. Tällaisessa tilanteessa kannattaa panostaa henkilöstön mahdollisuuksiin kehittää itseään ja osaamistaan.

Kunnan henkilöstöstä 40,4 % koki pystyvänsä kehittämään osaamistaan hyvin, 57,7 % kohtalaisesti ja 1,9 % huonosti. Luvut ovat melko hyvät, mutta niissä on vielä parantamisen varaa. Esimerkiksi työnantajan järjestämiin koulutuksiin eivät osallistu kaikki henkilöstöön kuuluvat; koulutuksiin osallistuminen on kaikille mahdollista, mutta osa henkilöstöstä jää silti koulutusten ulkopuolelle. Tämä saattaa vaikuttaa siihen, millaisiksi henkilöstö kokee mahdollisuutensa kehittää omaa osaamistaan työssä.

6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Tasa-arvolain mukaan vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävien työnantajien on lain mukaan päivitettävä tasa-arvosuunnitelmansa vähintään joka toinen vuosi (30.12.2014/1329 6 a §). Työpaikalla on myös mahdollista sopia paikallisesti, että tasa-arvosuunnitelmaan kuuluva palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi, missä tapauksessa

muu osa suunnitelmasta on päivitettävä joka vuosi. Juupajoen kunnan tasa-arvosuunnitelmasta on tämän suunnitelman laatimisen yhteydessä sovittu, että suunnitelma tarkistetaan ja päivitetään kokonaisuudessaan joka toinen vuosi, ja myös jatkossa suunnitelma laaditaan yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

Tasa-arvosuunnitelmaan tulee kuulua myös arvio aiemmassa tasa-arvosuunnitelmassa määriteltyjen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta (30.12.2014/1329 6 a §). Vastaisuudessa aiempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumista ja niistä saatuja tuloksia tullaan arvioimaan kerran vuodessa tasa-arvosuunnitelman päivittämisen yhteydessä.

Juupajoen kunnan henkilöstön edellinen, palkkavertailun sisältänyt ja henkilöstön tasa-arvokyselyn tuloksia hyödyntänyt tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuskartoitus on vuodelta 2017. Suunnitelma päivitetään nyt aiemmin sovittuun aikatauluun myöhässä. Vuonna 2020 alkanut koronapandemia oli kunnan henkilöstön kannalta poikkeuksellista aikaa, ja pandemian tuoma lisäkuorma hallinnolle vei resursseja tämän suunnitelman päivittämiseltä.

Juupajoen kunnan henkilöstön vuonna 2017 tehdyssä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoituksessa nousi esiin seuraavia organisaation kehittämiskohteita:

1. Koetun sukupuolisen häirinnän tunnistaminen ja ehkäisy
 - yksi henkilöstöön kuuluva raportoi kuulleensa työpaikalla loukkaavan kaksimielisyyden
2. Työpaikkakiusaamisen tunnistaminen ja ehkäisy
 - yksi henkilöstöön kuuluva kertoi, että häntä on kiusattu työpaikalla ja että kiusaaminen jatkuu edelleen
3. Ikäsyrynnän tunnistaminen ja ehkäisy
 - yksi henkilöstöön kuuluva raportoi kokeneensa ikään liittyvää syrjintää tai eriarvoista kohtelua
4. Työn ja perhe-elämän yhdistämisen helpottaminen edelleen
5. Henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon kehittäminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoituksen tuloksia käsiteltäessä sovittiin, että koettuun sukupuoliseen häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseksi Epäasiallisen kohtelun vastaisen toimintaohjelman (2014) teemat otetaan kunnan henkilöstön kanssa uudelleen käsittelyyn henkilöstöpalavereissa niin, että koko henkilöstö pääsee käsittelyyn mukaan. Sovittiin myös, että laaditaan kahvihuoneisiin sijoitettavat epäasiallista kohtelua koskevat huoneentaulut, joihin tiivistetään yhteisten pelisääntöjen lisäksi toimintaohjeet sen varalta, että epäasiallista kohtelua esiintyy.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoituksen tuloksia käsiteltiin yhteisesti henkilöstöpalavereissa eri toimialueilla. Huoneentauluja ei lopulta päätetty laatia, sillä sovittu toimintatapa todettiin nopeasti vanhentuneeksi. Organisaatiossa on sen sijaan Aktiivisen tuen mallin käyttöönoton (2019) myötä panostettu kehityskeskusteluihin, joissa on mahdollisuus myös kartoittaa henkilöstön tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kokemuksia yksilötasolla ja tarvittaessa puuttua epäkohtiin.

Vuoden 2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoitus nostaa esiin seuraavat organisaation kehittämiskohteet:

1. Koetun sukupuolisen häirinnän tunnistaminen ja ehkäisy

- 4,7 % kyselyyn vastanneista naisista eli kaksi henkilöä vastasi myöntävästi kysymyksiin *"Onko joku nykyisessä työpaikassasi lähettänyt sinulle epäasiallista postia tai sähköpostia tai lähestynyt puhelimitse ahdistavalla tavalla"* ja *"Onko joku nykyisessä työpaikassasi pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi"*
 - 2,7 % kyselyyn vastanneista naisista eli yksi henkilö kertoi jonkun heidän nykyisessä työpaikassaan puhuneen loukkaavia kaksimielisyyksiä ja härskiyksiä
2. Syrjinnän tunnistaminen ja ehkäisy
 - Kaikista vastaajista 9,6 % eli viisi henkilöä koki, että heitä on työpaikalla kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty
 - Koetuiksi syrjintätilanteiksi raportoitiin työtehtävien jako, pääsy työnantajan järjestämään koulutukseen, työmäärän jakautuminen ja uusia tehtäviä koskeva tiedonsaanti
 3. Työn ja perhe-elämän yhdistämisen helpottaminen edelleen
 4. Henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon kehittäminen

Positiivista kehitystä on, että edelleen jatkuvaa työpaikkakiusaamista ei vuoden 2023 kyselyssä käynyt enää ilmi. Muilta osin esiin tulleet kehittämiskohteet ovat kuitenkin pitkälti samoja kuin vuoden 2017 kartoituksessa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää pitkäjänteistä kehittämistyötä.

Vakavimpia tietoon tulleista kehittämiskohteista ovat yksittäisten henkilökuntaan kuuluvien kokemukset sukupuolisesta häirinnästä. Häirintäilmoituksia näistä ei kuitenkaan ole työnantajalle tehty, vaan työnantaja on saanut tiedon häirintätapauksista vasta kyselyvastausten kautta. Vaikka ongelma ei ole laaja, työnantajalla on velvollisuus puuttua kaikkeen tietoonsa tulleeseen epäasialliseen kohteluun. Jatkossa esihenkilöt vievät alaisilleen aktiivisesti tietoa epäasiallisen kohtelun ja häirinnän raportointimahdollisuuksista ja kannustavat heitä raportointiin, jotta tapaukset tulisivat työnantajan tietoon ja niihin todella voitaisiin puuttua.

Kartoituksessa nousi esiin myös syrjintäkokemuksia. Syrjinnän ei voida sanoa olevan kunnassa suuri ongelma, mutta jokainen syrjintäkokemus on liikaa. Syrjintä on myös ristiriidassa mahdollisimman pitkän työssäjaksamisen ja pidempien työurien tavoitteen kanssa. Syrjintä ei edellytä sitä, että henkilö, joka syrjii, tietää syrjivänsä, ja usein syrjintä onkin epäsuoraa tai tiedostamatonta. Syrjinnän tematiikasta on tarpeen herätellä keskustelua henkilöstöpalavereissa ja tarvittaessa käsitellä aihepiiriä myös kehityskeskusteluissa, jotta henkilöstön omien ennakoasenteiden tiedostaminen tulisi mahdolliseksi ja jotta henkilöstö voisi yhdessä pohtia syrjimättömän työpaikkakulttuurin kehittämisen keinoja ja välineitä. Vastuu asiasta on esihenkilöillä.

Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen onnistuu kunnan työntekijöiltä suurimmaksi osaksi hyvin, mutta osa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastaajista kertoi kohdanneensa asiassa vaikeutta. Osa kyselyyn vastanneista työn ja perheen yhteensovittamisen hankaluuksia kokeneista työntekijöistä kertoi, että yhteensovittamista oli hankaloittanut oma tietämättömyys lain suomista oikeuksista. Työn ja perheen yhteensovittamisen edelleen edistämiseksi on syytä varmistaa, että kaikki työntekijät ovat tietoisia heille kuuluvista oikeuksista. Erilaisten perhesyistä johtuvien poissaolojen hyväksyttävyydestä tiedottamiseen kiinnitetään kunnassa vastaisuudessa tietoisuutta huomiota tehostamalla tiedotusta perheellisille työntekijöille kuuluvista laillisista oikeuksista. Tiedottaminen voidaan kohdentaa perheellisiin työntekijöihin muun muassa niin, että uuden työntekijän tullessa kunnan palvelukseen tai vanhan työntekijän saadessa perheellisäystä esihenkilö varmistaa

työntekijän tiedot oikeuksistaan. Lisäksi kehityskeskusteluissa voidaan varmistaa, että henkilöstö on tietoinen perhevapaoikeuksistaan.

Henkilöstöryhmien välisessä yhdenvertaisuudessa on kyselyn perusteella parannettavaa: 73,1 % kaikista vastaajista oli tällä kannalla. Tässä on todennäköisesti kyse muun muassa lomien pituuden eroista, työpäivien pituuden eroista sekä peruspalkan ylittävien lisien eroavaisuuksista eri toimialoilla. Tyytymättömyyttä eri henkilöstöryhmien väliseen tas-arvoon voidaan vähentää lisäämällä läpinäkyvyyttä ja välittämällä asianmukaista tietoa. Ensisijainen vastuu tästäkin on esihenkilöillä.