



**Mynämäen kunnan tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma**

2024 - 2025

Sisällys

Sisällys	2
1. Johdanto	3
2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi Mynämäellä	4
2.1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden peruseriaatteen	4
2.2. Sijoittuminen tehtäviin ja palkkakartoitus	6
2.3. Edellisten toimenpiteiden arviointi	7
3. Johtopäätökset ja toimenpiteet vuosille 2023-2024	8
3.1. Johtopäätökset	8
3.2 Toimenpiteet	9
3.2.1 Henkilökunnan rekrytointi	9
3.2.3. Sijoittuminen tehtäviin	11
3.2.4. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	11
3.2.5. Koulutus ja urakehitys	12
3.2.6. Työolosuhteet ja työilmapiiri	12
4. Tiedotus ja seuranta	13

1. Johdanto

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Yhdenvertaisuudesta, syrjinnän ehkäisystä ja syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvan tehostamisesta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Syrjintä on kuitenkin kielletty jo Suomen perustuslaissakin (731/1999) sekä työsopimuslaissa (55/2001) jossa määrätään, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti asettamatta ketään eri asemaan syntyperän, iän, uskonnon, poliittisen toiminnan tai muun syön vuoksi.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on edistettävä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolain osittaisuudistus tuli voimaan 1.1.2015. Lain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa erityisesti naisten asemaa etenkin työelämässä. Lakiin on tällöin kirjattu uutena kiello syrjiä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Samoin lakiin on kirjattu yhdenvertaisuuslain mukainen kiello läheis- ja olettamaan perustuvasta syrjinnästä.

Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2015 alusta koskien yhdenvertaisuutta ja syrjintää. Uuden lain taustalla on mm. työsyryntädirektiivin säännökset ja lakiin on otettu aiemmin kunnallisessa viranhaltijalaissa ja työsopimuslaissa säädetyt syrjintäperusteet. Lakiin kirjatut syrjintäperusteet poikkeavat muutoinkin jonkin verran aikaisemmasta. Syrjintäkiello pitää sisällään myös olettamaan perustuvan syrjinnän ja läheissyryjinnän. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, kohutuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren rekrytoinnista palvelussuhteen päättämiseen. Työantajan on huolehdittava, että erilaiset palvelussuhteen elinkaareen liittyvät prosessit ovat syrjimättömiä.

Työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrän ollessa säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi tasa-arvon edistämiseen keskittyvä tasa-arvosuunnitelma sekä yhdenvertaisuussuunnitelma osana muita suunnitelmia tai omana dokumenttinaan. Suunnitelma laaditaan niin, että siinä otetaan huomioon lain edellyttämät yhdenvertaisuuden edistämismvelvoitteet. Tämä suunnitelma on tasa-arvolain 6 §:n edellyttämä tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma.

Suunnitelman tavoitteena on edistää tasa-arvoa yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ja arvioimalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla edistetään yhdenvertaisuutta toiminnassa tavoitteellisesti ja pitkäjännitteisesti.

Työmarkkinakeskusjärjestöt julkaisivat lisäksi vuoden 2023 alussa yhteisen ohjeistuksen tasa-arvosuunnitelman sisällöistä. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta sisältäen palkkakartoituksen, toimenpidesuunnitelman sekä arvion aiemmista toimenpiteistä ja tavoitteista. Tasa-arvosuunnittelussa ja yhdenvertaisuuden edistämisessä tulee asettaa selkeät tavoitteet ja toimenpiteet, joiden toteutumista seurataan vuosittain. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää sitoutumista tasa-arvotyöhön ja pitkäjänteistä, tulorientoitunutta toimintaa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa koko kuntatyöyhteisön toimintaa, valmistelua ja päätöksentekoa.

Tasa-arvolaissa on säännös palkkakartoituksesta. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Palkkakartoitus sisältyy tähän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Tämä suunnitelma ja palkkakartoitus tehdään joka toinen vuosi.

Suunnitelmassa työntekijöillä tarkoitetaan sekä työsuhteessa että virkasuhteessa olevia.

Tasa-arvon toteuttamisesta säädetään laissa myös opetus- ja varhaiskasvatuksen sekä kunnallisen ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimien osalta (4 a §, 5 §). Mynämäen kunnan opetustoimen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma täydentää kunnan suunnitelmaa.

2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi Mynämäellä

Tässä luvussa esitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden perusperiaatteet Mynämäen kunnalla sekä arviointi Mynämäen kunnan edellisen suunnitelman toimenpiteistä.

2.1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden perusperiaatteet

Mynämäen kunnassa noudatetaan seuraavia periaatteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi perustuen yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä tarkoitettuihin syrjintäperusteisiin:

Ikä: Ikäsyrjinnän kieltä suojaa kaikenikäisiä. Mynämäen kunnan palvelukseen palkataan kaikenikäisiä työntekijöitä. Työnhakijan ikä ei ole valintaperuste. Palvelus-

suhteen aikana kaikilla työntekijöillä on samanlaiset mahdollisuudet esim. koulutukseen osallistumiseen.

Alkuperä ja kansalaisuus: Alkuperällä tarkoitetaan sekä etnistä ja kansallista että yhteiskunnallista alkuperää. Mynämäen kunnassa työnhakijoiden alkuperä tai kansalaisuus ei ole valintaperuste ja kaikista taustoista tulevia kohdellaan työntekijöinä samoin koko työuran ajan.

Kieli: Kielellä viitataan kansalliskieliin ja muihin kieliin kuten viittomakieliin sekä esimerkiksi murteisiin. Kieli ei Mynämäen kunnassa vaikuta millään tapaa syrjivästi työntekijän asemaan.

Uskonto ja vakaumus: Uskonnon ja vakaumuksen välinen ero ei käytännössä ole aina selvä. Vakaumuksen katsotaan liittyvän enemmänkin elämän katsomukseen kuin uskontoon. Mynämäen kunnassa uskontokuntaan kuulumisella tai vakaumuksella ei ole vaikutusta työnhakijan tai työntekijän asemaan työyhteisössä. Kunnassa ei ole rajoitettu uskontoihin liittyvää pukeutumista.

Mielipide: Mynämäen kunnan työntekijöillä on mielipiteen ilmaisun vapaus huomioiden lain edellyttämä lojaalisuus työnantajaan kohtaan mm. sosiaalisessa mediassa. Käyttäytymisestä työntekijänä sosiaalisessa mediassa on annettu erilliset hyvän tavan mukaiset ohjeet.

Poliittinen toiminta: Mynämäen kunnassa työntekijän kuulumisella poliittiseen järjestöön ja osallistumisella vapaa-ajallaan poliittiseen toimintaan ei ole vaikutusta työnhakijan tai työntekijän asemaan työpaikalla. Poliittisen toiminnan harjoittaminen työajalla ja työpaikalla ei ole sallittua, ellei kyseessä ole kunnan luottamustoimen hoitaminen.

Ammattiyhdistystoiminta: Kielto syrjiä ammattiyhdistystoiminnan perusteella suojaa käytännössä etenkin ammattiyhdistysaktiiveja. Mynämäen kunnassa ammattiyhdistystoiminnalla vapaa-ajalla ei ole vaikutusta työnhakijan tai työntekijän asemaan työyhteisössä. Työntekijän osallistumisesta työajalla ammattiyhdistystoimintaan (esim. luottamusmiehet) on säännökset virka- ja työehtosopimuksissa ja yhteistoimintaa koskevassa lainsäädännössä.

Perhesuhteet: Perhesuhteilla tarkoitetaan erityisesti henkilön siviilisäätystä ja muita perhesuhteita. Mynämäen kunnassa perhesuhteilla ei ole vaikutusta työnhakijan tai työntekijän asemaan työyhteisössä.

Terveystila: Terveystilalla viitataan sekä fyysiseen että psyykkiseen terveydentilaan ja se kattaa sekä akuutit että pitkäaikaiset sairaudet. Mynämäen kunnassa on käytössä toimintamalli, jonka avulla esihenkilöt seuraavat henkilöstön työkykyä ja

sairauspoissaoloja. Lisäksi kunnassa on käytössä työterveyshuollon kanssa yhteistyössä laadittu ja toteutettava varhaisen puuttumisen malli. Osatyökykyisille järjestetään työkykyä vastaavat työtehtävät aina kun se on mahdollista.

Vammaisuus: Yleensä vammaisuutta käsiteltäessä kyse on pitkäaikaisesta vammasta, joka saattaa haitata henkilön täysimääräistä osallistumista yhdenvertaisesti muiden kanssa. Mynämäen kunnassa työnhakijan vamma ei ole valintaperuste, mikäli se ei haittaa työsuoritusta tai vaaranna ko. henkilön tai muiden työntekijöiden työturvallisuutta. Työntekijälle, jolla on vamma, järjestetään apuvälineet ja esteetön kulku.

Seksuaalinen suuntautuminen: Mynämäen kunnassa seksuaalisella suuntautumisella ei ole vaikutusta työnhakijan tai työntekijän asemaan työyhteisössä.

Muu henkilöön liittyvä syy: Tällaisia voi olla yhteiskunnallinen asema, varallisuus, asuinpaikka tai yhdistystoimintaan osallistuminen. Mynämäen kunnassa näilläkään syillä ei ole vaikutusta työnhakijan tai työntekijän asemaan työyhteisössä.

Syrjintäkielto pitää sisällään myös olettaaman perustuvan syrjinnän ja läheissyrjinnän. **Olettaaman perustuva syrjintä** tarkoittaa sitä, tekijä olettaa perusteetta esimerkiksi henkilön alkuperän, iän tai seksuaalisen suuntautuneisuuden. **Läheissyrjinnässä** syrjintä kohdistuu johonkuhun toiseen. Esimerkiksi henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen. Kumpaakaan syrjinnän muotoa ei Mynämäen kunnassa hyväksytä.

2.2. Sijoittuminen tehtäviin ja palkkakartoitus

Tasa-arvosuunnitelman osana työnantajan tulee tehdä selvitys miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin. Mynämäen kunnalla työskentelee huomattavasti enemmän naisia (254) kuin miehiä (63) (Populus 10.5.2023).

Tehtäviin on kuitenkin jakautunut sukupuolittain melko tasaisesti. Poikkeuksen tähän muodostavat seuraavat ammattiryhmät:

	Ammattiryhmä		Naisia	Miehiä
	32	Päivähoidon opetus/kasvatushlö	22	0
KVTES	11	Toimistohenkilöstö	16	1
KVTES	33	Päivähoidon ammattitehtävät	47	3
KVTES	37	Ruokapalveluhenkilöstö	17	1
KVTES	54	Opetushenkilöstö	26	5
KVTES	64	Laitoshenkilökunta	20	1
OVTES	54	Opetushenkilöstö	65	26

Otos on kuitenkin vain yhden päivän poikkileikkaustilanne (Populus 10.5.2023). Mukana ovat myös määräaikaiset ja sijaisuudet, joten määrät saattavat vaihdella näiden tekijöiden perusteella päiväkohtaisestikin. Tehtävät, joissa toinen sukupuoli on yliedustettuna, ovat aloja, joissa sukupuolittuneisuus näkyy maailmanlaajuisella tasolla.

Palkkakartoituksesta säädetään tasa-arvolain 6 b §:ssä. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos mahdollisille palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Tietosuojaan vuoksi palkkatietoja voidaan esittää vain ryhmistä, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Mynämäen kunnassa naisten ja miesten lukumäärän mukaan palkkakartoitus voidaan esittää vain opettajista. Opettajienkaan osalta palkkakartoitus ei anna oikeaa kuvaa, jos se tehdään naisten ja miesten kokonaismääristä. Kartoitus tulisi esittää hinnoittelutunnuksittain, mutta tätäkään ei ole mahdollista esittää ryhmien kokoon perustuvan tietosuojaan takia.

Henkilöstötilinpäätökseen lasketaan kuitenkin vuosittain keskimääräiset keskiansiot sopimusaloittain sukupuolten mukaan eriteltynä. Henkilöstötilinpäätös tulee käsitteilyyn vuosittain kesäkuussa.

2.3. Edellisten toimenpiteiden arviointi

Edellisessä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa esitettiin erillisiä erityisiä toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Tavoitteiden ja toimenpiteiden seuranta ja arviointi esitetään ohessa.

1. Henkilökunnan rekrytointi

Mynämäen kunnan henkilöstöä rekrytoitaessa ei ole kiinnitetty huomiota hakijoiden sukupuoleen tai muihin edellä mainittuihin asioihin. Erityistä huomiota ei ole myöskään kiinnitetty työtehtävien jakautumiseen sukupuolten välillä. Johtotehtävissä naisten osuus on huomattavasti suurempi, kuin miesten osuus.

Työhönotossa on huolehdittu, ettei raskaus, synnytys tai muu perheenhuoltoon tai sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa.

Kuntarekryssä Mynämäen kunnalla on otettu käyttöön vaihtoehtona anonyymi rekrytointi.

2. Palkkaus

Samapalkkaisuusperiaate – sama palkka samasta ja yhtä arvokkaasta työstä on ollut Mynämäen kunnan ehdoton pääperiaate. Palkkoja on tarkistettu ja korotettu

paikallisesti jaettavilla järjestelyillä neuvottelutulosten perusteella. Korotukset on käytetty tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

3. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Henkilöstötilinpäätökseen 2023 on kerätty tiedot perhevapaiden käytön jakautumisesta. Tilastot vapaiden jakautumisesta sukupuolten välillä on otettu osaksi vuosittaista raportointia henkilöstötilinpäätöksessä.

4. Koulutus ja urakehitys

Kaikille on järjestetty yhtäläiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Myös urakehitysmahdollisuudet ovat samat kaikilla sukupuolesta riippumatta. Perhepoliittisten oikeuksien käyttö ei ole kunnassa johtanut urakehityksestä tipahtamiseen.

5. Työolosuhteet ja työilmapiiri

Työolosuhteissa ei pitäisi olla mitään sellaista, joka estäisi sijoittumisen eri työtehtäviin ja asemiin sukupuolen mukaan. Työntekijöiden kokemusta työolosuhteista ja työilmapiiristä on mitattu työtyytyväisyyskyselyllä.

3. Johtopäätökset ja toimenpiteet vuosille 2023-2024

3.1. Johtopäätökset

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on antaa keinoja ja välineitä edistää tasa-arvon toteutumista Mynämäen kunnan työyhteisössä. Tasa-arvoisessa työyhteisössä kaikilla on mahdollisuus työskennellä ilman syrjintää sukupuolen tai muunkaan henkilöön liittyvän syyn, kuten iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Lisäksi halutaan edistää henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoisuutta.

Tasa-arvon edistämisessä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työympäristön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, edistää se henkilöstön hyvinvointia ja työntekijät ovat valmiimpia panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko yhteisön työn laatua, yhteisöllisyyttä ja tuloksellisuutta.

Lisäksi monimuotoinen henkilöstörakenne merkitsee työyhteisön erilaisten ja moninaisten vahvuuksien parempaa hyödyntämistä. Työnantajan näkökulmasta kyse on ennen kaikkea henkilöstön voimavarojen tehokkaammasta käytöstä ja sitoutuneesta, hyvinvoivasta työyhteisöstä. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa myös myönteisen työnantajamielikuvan syntymiseen. Tasa-arvon

edistäminen työpaikalla hyödyttää siis sekä työntekijöitä että työnantajaa ja koko kunnan toimintaa.

Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko toimintakulttuuria. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus. Erityisesti johdon sitoutuminen tasa-arvoa edistäviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin on tärkeää. Tasa-arvosuunnitelman perimmäinen tarkoitus on, että tasa-arvoajatus ja -tavoite saataisiin luontevasti sisällytettyä kaikkeen Mynämäen kunnan toimintaan. Tätä tarkoitusta on toteutettu hyvällä menestyksellä, mutta myös tarvetta jatkotoimenpiteille on tulevaisuudessa.

Tasa-arvon toteutumisesta vaikeuttaviin asenteisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia ja syrjivät rakenteet vaikeasti havaittavissa. Ilman asenteellisia muutoksia tasa-arvon edistämiseksi tehtävät toimenpiteet jäävät vaikutukseltaan pinnallisiksi ja lyhykestoisiksi.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee:

1. toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi eri sukupuolten edustajia,
2. edistää eri sukupuolten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen,
3. edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, erityisesti palkkauksessa,
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille,
5. helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin sekä
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

3.2 Toimenpiteet

3.2.1 Henkilökunnan rekrytointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien tavoitteena on estää työnantajaa valitsemasta uutta työntekijää perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Laki kieltää myös raskauteen tai synnytykseen sekä vanhemmuuteen tai perheenhuoltovelvollisuuteen perustuvien syiden vuoksi eri asemaan asettamisen. Työnantajan on huolehdittava, että koko rekrytointiprosessi on syrjimätön.

Toimenpiteet

Työpaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä taikka tämä perustu tasa-arvolain 9 §:n neljännessä kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen. Tällä kohdalla tarkoitetaan väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.

Tilapäisesti voidaan siis kehottaa erityisesti tiettyä sukupuolta hakemaan työpaikkaa, mikäli toiminnalla halutaan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja tasapainottaa sukupuolijakaumia. Tällöin ilmoituksessa on selkeästi ilmaistava, että kehoitus perustuu tasa-arvosuunnitelmaan ja on osa erityisiä toimenpiteitä suunnitelman noudattamiseksi (14 §). Toisaalta työpaikkaa ei pääsäännön mukaan saa suoranaisesti ilmoittaa vain naisten tai miesten haettavaksi, vaan työnantajan tulee toimia tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edistävasti siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi tasaisesti eri sukupuolia (6 §).

Henkilöstövalinnoissa voidaan ainoastaan tasa-arvoa edistävään toimenpiteeseen perustuen suosia vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, mikäli hakijat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset. Sen sijaan voidaan esimerkiksi kannustaa hakemaan työtehtävää sukupuolesta riippumatta.

Huolehditaan myös, ettei raskaus, synnytys tai muu perheenhuoltoon tai sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa.

Toteuttamisvastuu	kaikki osastot esihenkilöt luottamushenkilöt
--------------------------	--

3.2.2 Palkkaus

Tasa-arvolain samanpalkkaisuusperiaate - sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä - on Mynämäen kunnan palkkapolitiikan ehdoton pääperiaate. Palkka perustuu työnvaativuuden arviointiin sekä virka- ja työehtosopimuksiin.

Toimenpiteet

Palkka perustuu työn vaativuuden arviointiin. Palkan tarkistukset perustuvat virka- ja työehtosopimusten mahdollistamiin korotuksiin paikallisesti jaettavilla järjestelyerillä. Työnvaativuuden arviointijärjestelmä tarkistetaan ja uudistetaan vuoden 2023-2024 aikana.

Toteuttamisvastuu	palkka-asiamies
--------------------------	-----------------

henkilöstöasiantuntija
toimialajohtajat
kunnanjohtaja

3.2.3. Sijoittuminen tehtäviin

Pääperiaatteena on, että työtehtäviin sijoituttaisiin tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta.

Toimenpiteet

Rekrytoinnissa voidaan harkinnanvaraisesti käyttää väliaikaisena epätasapainoa korjaavana toimenä tietyn sukupuolen kehotusta hakea haussa olevaa paikkaa kohdassa 3.2.1. esitetyn ehdoin.

Kootaan ja seurataan tietoa sukupuolten sijoittumisesta eri tehtäviin jatkossa henkilöstötilinpäätöksessä vuosittain.

Toteuttamisvastuu	palkka-asiamies henkilöstöasiantuntija toimialajohtajat kunnanjohtaja
--------------------------	--

3.2.4. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantajan täytyy toimia siten, että lain takaamat mahdollisuudet sairaan lapsen hoitoon ja muihin perhepoliittisiin vapaisiin toteutuvat käytännössä.

Mynämäen kunnassa on normaalit edellytykset perhepoliittisten vapaiden käyttöön. Lisäksi työaikajoustot ja tiedon välittäminen työntekijälle poissaolojen aikana mahdollistavat vanhempien poisjäännin töistä.

Toimenpiteet

Jatketaan mahdollisuuksien mukaan perhepoliittisten oikeuksien käyttöä koskevien tilastojen raportoimista henkilöstötilinpäätöksessä vuosittain.

Johto huolehtii siitä, että työntekijät voivat käyttää lain suomaa perhevapaita (raskausvapaa, erityisraskausvapaa, vanhempainvapaa sekä hoitovapaat) ilman että työtai koulutusura vaarantuu tai että kyseiset tehtävät jäävät vapaiden aikana hoitamatta.

Kiinnitetään huomiota henkilöstön tietoisuuteen erilaisista joustavista työaikajärjestelyistä tai etätyömahdollisuuksista, joilla voidaan helpottaa pienten lasten vanhempien asemaa. Tarkastellaan myös varahenkilöjärjestelmää vuosien 2024-2025 aikana.

Toteuttamisvastuu	hallintojohtaja/palkka-asiamies toimialajohtajat esihenkilöt yhteistyötoimikunta
--------------------------	---

3.2.5. Koulutus ja urakehitys

Lain mukaan kaikille on järjestettävä samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Samoin urakehitysmahdollisuuksien tulee olla tasapuoliset.

Toimenpiteet

Koulutussuunnitelmaa laadittaessa huomioidaan tasa-arvon edistäminen.

Tarkastellaan urakehityksiä ja arvioidaan, ettei perhepoliittisilla vapailla ole vaikutusta urakehitysmahdollisuuksiin. Kunta työnantajana tarjoaa kaikille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Toteuttamisvastuu	kaikki osastot kunnanjohtaja
--------------------------	---------------------------------

3.2.6. Työolosuhteet ja työilmapiiri

Työnantajan velvollisuutena on kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat eri sukupuolille. Kullekin työntekijälle sopivat hyvät työolot ja työvälineet mahdollistavat tehokkaan, turvallisen ja terveellisen työn tekemisen.

Tasa-arvon edistämällä on myönteinen vaikutus henkilöstön hyvinvointiin ja työilmapiiriin. Kun työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja heidän työtään arvostetaan, lisää se viihtyvyyttä ja motivaatiota työyhteisössä. Tasa-arvoisella työyhteisöllä on edellytykset tulokselliseen toimintaan. Työyhteisön ongelmat sen sijaan näkyvät useasti työntekijöiden lisääntyneinä sairauslomina ja poissaoloina.

Toimenpiteet

Kartoitetaan työtyytyväisyyskyselyssä työntekijöiden kokemuksia työolosuhteista, työilmapiiristä, syrjinnästä sekä tasa-arvon toteutumisesta. Kehitetään työolosuhteita ja työilmapiiriä tulosten perusteella.

Toteuttamisvastuu	kaikki osastot toimialajohtajat esihenkilöt yhteistyötoimikunta
--------------------------	--

4. Tiedotus ja seuranta

Tasa-arvoasioista ja yhdenvertaisuudesta tiedottaminen henkilöstölle ja johdon sitoutuminen ovat tasa-arvon toteutumisen ja yhdenvertaisuuden edistämisen edellytyksiä. Esihenkilöt tiedottavat edelleen osastojensa ja yksiköidensä henkilöstölle ja huolehtivat, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee työntekijöille tutuksi.

Toimenpiteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään joka toinen vuosi. Päivityksen yhteydessä tarkastellaan edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutuminen ja määritellään tarvittaessa uudet tavoitteet ja niille toimenpiteet. Palkkakartoitus tehdään, mikäli se on mahdollista tietosuoja huomioiden.

Tasa-arvotyöstä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä tiedottaminen sekä suunnitelman toimenpiteiden toteutumisen seuranta kuuluvat pääasiallisesti yhteistyötoimikunnalle, työsuojelupäällikölle sekä esihenkilöille. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten ja erityisesti esihenkilöiden lakisääteinen velvollisuus.

Toteuttamisvastuu

Suunnitelman päivittämisestä, tiedottamisesta ja seurannasta vastaa henkilöstöasiantuntija, esihenkilöt, johtoryhmä ja yhteistyötoimikunta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käytännön edistäminen on erityisesti esihenkilöiden tehtävä.

Palkkakartoituksen tekemisestä vastaa hallintojohtaja/palkka-asiamies ja henkilöstöasiantuntija.

Lisätietoja:

- Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (1986/609)
- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- KT:n yleiskirje 2/2015
- KT:n yleiskirje 3/2015 ja liite 1
- KT:n uutinen Uudistettu yhdenvertaisuuslaki tarkentaa työnantajien velvollisuuksia (6.6.2023)