

Mynämäki

Mynämäen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2026 - 2027

Yhteistyöneuvottelukunta x.x.2026
Kunnanhallitus x.x.2026

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 2024-2025..... | 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 edistämisestä 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 kielto syrjiä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Samoin lakiin on kirjattu yhdenvertaisuuslain mukainen kielto läheis- ja oletamaan perustuvasta syrjinnästä.

Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2015 alusta koskien yhdenvertaisuutta ja syrjintää. Uuden lain taustalla on mm. työsyrijntädirektiivin säännökset ja lakiin on otettu aiemmin kunnallisessa viranhaltijalaissa ja työsopimuslaissa säädetyt syrjintäperusteet. Lakiin kirjatut syrjintäperusteet poikkeavat muutoinkin jonkin verran aikaisemmasta. Syrjintäkielto pitää sisällään myös oletamaan perustuvan syrjinnän ja läheissyryjinnän. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, kohtuullisten 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. Työntajan 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 edistämisvelvoitteet. 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 edistämässä 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-arvolaisissa 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 Mynämällä

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

2.1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden peruseriaatteet

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. Palvelussuhteen aikana kaikilla työntekijöillä on samankaltaiset 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 siviilisäätyä ja muita perhesuhteita. Mynämäen kunnassa perhesuhteilla ei ole vaikutusta työnhakijan tai työntekijän asemaan työyhteisössä.

Terveydentila: Terveydentilalla 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 läheissyrynnän. **Olettaaman perustuva syrjintä** tarkoittaa sitä, tekijä olettaa perusteetta esimerkiksi henkilön alkuperän, iän tai seksuaalisen suuntautuneisuuden. **Läheissyrynnässä** 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 (229) kuin miehiä (53) (Populus 28.3.2026).

Tehtäviin on kuitenkin jakauduttu sukupuolittain melko tasaisesti tämä huomioon ottaen. Suurimmat erot ovat seuraavissa ammattiryhmissä:

| Ammattiryhmä | | Naisia | Miehiä |
|---------------------|--------------------------------|---------------|---------------|
| 32 | Päivähoidon opetus/kasvatushlö | 22 | 0 |
| 11 | Toimistohenkilöstö | 14 | 2 |
| 33 | Päivähoidon ammattitehtävät | 48 | 0 |
| 37 | Ruokapalveluhenkilöstö | 14 | 1 |
| 54 | Opetushenkilöstö | 80 | 28 |
| 64 | Laitoshenkilökunta | 19 | 1 |

Otos on kuitenkin vain yhden päivän poikkileikkaustilanne (Populus 28.3.2026). 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 maailmanlaajuisellakin 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.

Palkkatiedot on esitettävä palkkakartoituksessa sellaisessa muodossa, ettei niitä voi yhdistää tiettyihin työntekijöihin. 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 tietosuojan takia.

Palkkakartoituksessa ei ole havaittavissa sukupuolten välisiä palkkauseroja. Mynämäen kunnassa on käytössä työehtosopimusten mukaiset palkkausjärjestelmät tasopalkkajärjestelmä (KVTES ja OVTES osio G) sekä tva-järjestelmä (TS ja muut OVTES). Tehtävien palkkaus on sidottu näihin palkkausjärjestelmiin, eikä sukupuoli vaikuta työtehtävien sijoittumiseen työn vaativuuden mukaan.

Henkilöstötilinpäätökseen lasketaan kuitenkin vuosittain keskimääräiset keskiansiot sopimusaloittain sukupuolten mukaan eriteltynä. Henkilöstötilinpäätös laaditaan vuosittain keväällä.

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

2. Palkkaus

Samapalkkaisuusperiaate – sama palkka samasta ja yhtä arvokkaasta työstä on ollut Mynämäen kunnan ehdoton pääperiaate. Palkkoja on tarkistettu ja korotettu paikallisesti jaettavilla järjestelyerillä neuvottelutulosten perusteella tai työtehtävien vaativuuden muutostilanteissa. Korotukset on käytetty tehtäväkohtaisiin- tai tasopalkkoihin. KVTES uusi määräys tasopalkkamallista otettiin Mynämäen kunnassa käyttöön työehtosopimuksen mukaisesti 1.6.2025. Tätä ennen käytössä on ollut tva-järjestelmä kaikilla sopimusaloilla.

3. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Henkilöstötilinpäätökseen 2025 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 ole havaittu mitään sellaista, joka estäisi sijoittumisen eri työtehtäviin ja aseisiin sukupuolen mukaan. Työntekijöiden kokemusta työolosuhteista ja työilmapiiristä on mitattu työtyytyväisyyskyselyllä vuonna 2024.

3. Johtopäätökset ja toimenpiteet vuosille 2026-2027

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 toteutumista 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 lyhytkestoisiksi.

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

1. toimia siten, että avoinna 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.

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 perhehuoltoon tai sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa.

| | |
|--------------------------|-------------------------------|
| Toteuttamisvastuu | kaikki osastot esihenkilöt |
|--------------------------|-------------------------------|

3.2.2 Palkkaus

Tasa-arvolain samanpalkkaisuusperiaate - sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä - on Mynämäen kunnan palkkapolitiikan ehdoton pääperiaate. Tehtäväkohtainen tai tasopalkka perustuu tasopalkkajärjestelmään, työn vaativuuden arviointiin sekä virka- ja työehtosopimukseen.

Toimenpiteet

Taso- tai tehtäväkohtainen palkka perustuu Mynämäen kunnan tasopalkkajärjestelmään tai työn vaativuuden arviointiin. Palkan tarkistukset perustuvat virka- ja työehtosopimusten mahdollistamiin korotuksiin paikallisesti jaettavilla järjestelyerillä tai työn vaativuudessa tapahtuviin muutoksiin. Työnvaativuuden arviointijärjestelmää ja tasopalkkajärjestelmää ylläpidetään ja toimivuutta tarkastellaan vuosittain.

| | |
|--------------------------|--|
| Toteuttamisvastuu | palkka-asiamies toimialajohtajat esihenkilöt palkkausryhmä (YT-ryhmä) |
|--------------------------|--|

3.2.3. Sijoittuminen tehtäviin

Pääperiaatteena on, että työtehtäviin sijoituttaisiin tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta.

Toimenpiteet

Kootaan ja seurataan tietoa sukupuolten sijoittumisesta eri tehtäviin henkilöstötilinpäätöksessä vuosittain.

Toteuttamisvastuu

henkilöstöasiantuntija
toimialajohtajat
esihenkilöt

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.

Johtoryhmä ja esihenkilöt huolehtivat siitä, että työntekijät voivat käyttää lain suomaa perhevapaita (raskausvapaa, erityisraskausvapaa, vanhempainvapaa sekä hoitovapaat) ilman että työ- tai koulutusura vaarantuu tai että kyseiset tehtävät jäävät vapaiden aikana hoitamatta.

Kiinnitetään huomiota henkilöstön tietoisuuteen erilaisista joustavista työaikajärjestelyistä tai etätyömahdollisuuksista, joilla voidaan helpottaa erityisesti pienten lasten vanhempien asemaa. Tarkastellaan myös varahenkilöjärjestelmää vuosien 2026-2027 aikana.

Toteuttamisvastuu

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
henkilöstöasiantuntija

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 edistämisen 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 suunnitelmavuosina 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 toteutumisen ja määritellään tarvittaessa uudet tavoitteet ja niille toimenpiteet. Palkkakartoitus tehdään ja esitetään, 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 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)