

MYRSKYLÄN KUNNAN
TASA-ARVOSUUNNITELMA
2016 - 2018



SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	2
1.1 <i>Tasa-arvosuunnitelman tarkoitus.....</i>	2
1.2 <i>Tasa-arvotyön organisointi.....</i>	3
1.3 <i>Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.....</i>	3
2. TASA-ARVOTYÖN OSA-ALUEET	6
2.1 <i>Vastuullinen johtajuus.....</i>	6
<i>Toteuttamisvastuu.....</i>	6
2.2 <i>Rekrytointi.....</i>	6
2.3 <i>Työolot ja urakehitys.....</i>	7
2.4 <i>Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....</i>	8
2.5 <i>Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu.....</i>	9
2.6 <i>Palkkaus.....</i>	9
2.7 <i>Päätöksenteko ja vaikuttaminen.....</i>	10
2.8 <i>Koulutus ja urakehitys.....</i>	10
2.9 <i>Kansainvälistyminen.....</i>	11
2.10 <i>Sukupuolinen vallankäyttö ja muu syrjintä.....</i>	11
2.11 <i>Työolosuhteet, työilmapiiri ja työsuojelu.....</i>	12
3. TIEDOTUS JA SEURANTA.....	12
Liite: Naisten ja miesten jakautuminen tehtävittäin 31.12.2015.....	14

1. JOHDANTO

Tasa-arvosuunnitelman tekemistä koskeva velvoite on tullut tasa-arvolakiin vuonna 1995. Säännöstä on tarkennettu viimeksi vuonna 2015. Myrskylän kunnan ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma vuosille 2006–2008 hyväksyttiin kunnanhallituksessa 15.5.2006 § 77. Viimeksi Myrskylän kunnan tasa-arvosuunnitelma päivitettiin vuonna 2013.

Myrskylän kunnan yhteistoimintaelin on valmistellut tämän tasa-arvosuunnitelman tasa-arvolain asettaman velvoitteen mukaisesti. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisen ja miehen välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvosuunnitelma on voimassa ajalla 1.1.2016 – 31.12.2018, jonka jälkeen yhteistoimintaelin arvioi sen toteutumista sekä päivittää tasa-arvosuunnitelman 31.12.2018 mennessä.

1.1 Tasa-arvosuunnitelman tarkoitus

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on antaa keinoja ja välineitä edistää sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista Myrskylän 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 edistämässä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön 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 ja tuloksellisuutta. Lisäksi tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee työyhteisön erilaisten ja moninaisten valmiuksien intensiivisempää hyödyntämistä. Työnantajan näkökulmasta kyse on ennen kaikkea henkilöstön voimavarojen tehokkaammasta käytöstä. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa myös myönteisen työnantajakuvan syntymiseen. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla hyödyttää siis sekä työntekijöitä että työnantajaa.

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 Myrskylän kunnan toimintaan.

Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista
- huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Tasa-arvon toteutumista vaikeuttaviin asenteisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia ja syrjivät rakenteet vaikeasti havaittavissa. Kuitenkin ilman

asenteellisia muutoksia tasa-arvon edistämiseksi tehtävät toimenpiteet jäävät vaikutukseltaan pinnallisiksi ja lyhytkestoisiksi.

1.2 Tasa-arvotyön organisointi

Tasa-arvon edistäminen on osa koko Myrskylän kunnan toimintaa, valmistelua ja päätöksentekoa ja näin jokaisen Myrskylän kunnan työyhteisössä toimivan henkilön velvollisuus. Tasa-arvolainsäädäntö asettaa työnantajalle vaatimukset tavoitteellisesta ja suunnitelmallisesta tasa-arvon edistämisestä. Näihin tavoitteisiin pääseminen edellyttää sitoutumista ja tietoisia toimenpiteitä.

Myrskylän kunnan tasa-arvosuunnitelma päivitetään yhteistoimintaelimessä. Yhteistoimintaelin käsitteli asiaa 5.4.2016. Yhteistoimintaelimen jäsenet:

- Maarit Ersala-Sgouveakos, JYTY:n edustaja
- Sabah Samaletdin, kunnanjohtaja
- Tero Ylevä, JUKOn edustaja
- Anu Juselius, Superin edustaja
- Vesa Karjalainen, työsuojeluvaltuutettu, puheenjohtaja
- Anneli Vaahterla, JHL:n edustaja
- Elmeri Nieminen, kunnanhallituksen puheenjohtaja
- Merja Viljanen, työterveyshoitaja
- Pia Sirkkala, työsuojeluvaltuutettu
- Camilla Söderström, työsuojelupäällikkö

Myrskylän kunnan johto on hyväksynyt tasa-arvosuunnitelman ja sitoutunut omalta osaltaan tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen.

1.3 Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.

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

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

Tasa-arvosuunnitelma tarkastetaan vuosittain ja päivitys tehdään vähintään kerran kolmessa vuodessa.

1) Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Sukupuolijakautuma

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2015 vakinaisessa virka- ja työsuhteessa 28 naista ja 7 miestä. Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta oli 80 % vuonna 2015.

Sijaisia ja määräaikaisia oli 31.12.2015 yhteensä 13 henkeä, joista naisia oli 9 eli 69,2 %.

Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Johtavassa asemassa (johtoryhmä) toimii miehiä kolme ja naisia kolme. Johtoryhmän jäsenistä kaksi on toisen kunnan palveluksessa olevia.

Muussa esimiesasemassa toimivista henkilöistä on naisia yksi ja miehiä yksi.

Naisia ja miehiä on kaikissa kunnassa toimivissa ammattiryhmissä lukuun ottamatta kunnan päivähoitoa, jossa ei ole ollenkaan miehiä. Tyypillisiä naisten ammatteja ovat päivähoitoon ammatit, toimistotyöt ja ravintohuolto sekä opetusala.

Palkat ja palkkaerot

KVTES:n sopimusalueella (sikäli kuin eri sukupuolta on samassa ammattiryhmissä) naisten ja miesten välillä ei ole eroja peruspalkoissa.

Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla kartoitus miesten ja naisten tehtävien palkoista palkkaeroista. Palkkakartoitus on tehtävä siten, että yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkka ei siitä ilmene. Ansiota ei tule esittää myöskään ryhmistä, joissa työskentelee alle 6 henkilöä. Jos ryhmä on niin pieni, että tietosuojaraja ei täyty, voidaan tarkastelu tehdä isommissa ryhmissä (esim. KVTES liitteittäin tai tekniset palkkaryhmittäin).

Myrskylän kunnassa ei ole yhtään sellaista ryhmää, josta voisi tehdä palkkavertailun. Yksittäisten henkilöiden palkkavertailuja voidaan tehdä, mutta tuloksia ei julkisteta.

Tasa-arvotilanteen seuraaminen ja henkilökunnan käsitykset tasa-arvotilanteesta

Kunnassa on tehtiin henkilöstökysely 2015. Kyselyssä ei noussut erityisesti esille ongelmia henkilöstön tasapuolisen kohtelun tai tasa-arvoisuuden osalta.

Kunnallisella alalla on totuttu siihen, että pääosa työvoimasta on naisia ainakin hoitoalalla (päivähoito), eikä kunnassa ole tilanteeseen erikoisemmin reagoitu. Palkkauksen epäkohdat, joihin henkilöstön taholta on puututtu, eivät ole koskeneet naisten ja miesten tasa-arvoisuutta. Sukupuoleen liittyviä häirintä- tai syrjintätapauksia ei myöskään ole raportoitu.

2) Tarpeellisiksi katsottavat toimenpiteet

Sukupuolijakauman tasoittaminen siten, että edistetään miesten palkkaamista avoimeksi tuleviin työpaikkoihin niillä aloilla, joissa miehiä ei ole tai on selvästi naisia vähemmän, on edellä olevan selvityksen mukaisesti perusteltua. Hyväksyttävänä toimenpiteenä pidetään sitä, että valintatilanteessa naisenemmistöisiin tehtäviin asetetaan etusijalle mies, jos heidän ansiot ovat täysin tasavertaiset.

Vuosittaista henkilöstöraporttia on syytä kehittää siten, että siihen lisätään tasa-arvotilannetta kuvaavia osia. Tasa-arvosuunnitelmaa varten voidaan koota myös erikseen aineistoa esim. henkilöstökyselyn avulla.

Tasa-arvosuunnitelma tarkistetaan vähintään kerran kolmessa vuodessa, ellei nähdä erityistä tarvetta vuosittaiseen käsittelyyn.

3) Tasa-arvoon liittyvien aikaisempien toimenpiteiden toteuttaminen

Kunnalle laadittiin ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma vuosille 2006–2008 ja edellisen kerran tasa-arvosuunnitelma on päivitetty 2013. On kuitenkin aikaisemminkin pidetty huolta siitä, ettei sukupuolella ole ollut merkitystä rekrytointivaiheessa tai palkkaus-ym. palvelusuhdeasioiden hoidossa. Vuosittaisessa henkilöstöraportissa on tasa-arvotilannetta kuvaavia osia.

2. TASA-ARVOTYÖN OSA-ALUEET

2.1 Vastuullinen johtajuus

Tasa-arvo on luonnollinen osa johtamista. Erityisesti ylimmän johdon tulee sitoutua tasa-arvon edistämiseen. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön ja hyviin tuloksiin. Johtamisella edistetään henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Esimiehillä on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina. Tavoitteena on naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen johtotehtäviin. Organisaatioita kehitetään asiantuntemusta korostavaksi ja siten, että koko henkilöstöllä on tasapuolisesti mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työn kehittämiseen ja uralla etenemiseen. Henkilöstön johtamisella on suuri merkitys työyhteisön hyvinvoinnille. Ihmiset viihtyvät työssään paremmin, mikäli he hyväksyvät työnsä päämäärät, pitävät menettelytapoja oikeina, voivat vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja kokevat tulevansa oikeudenmukaisesti kohdelluiksi. Johtamisen merkitys korostuu tulevaisuudessa henkilöstön ikääntymisen ja mahdollisen työvoimapulan myötä.

Syrjinnän tunnistaminen ja aktiivinen ehkäisy vaatii johtajilta tietoutta siitä, miten työelämässä ja organisaatioissa näennäisen neutraaleilta vaikuttavat asiat johtavat tai voivat johtaa siihen, että naisia ja miehiä kohdellaan yhteisön jokapäiväisissä käytännöissä tosiasiaa eri tavoin.

Toimenpiteet

- * Asiantuntijaryhmiä tai muita ryhmiä muodostettaessa, ryhmän kokoonpanossa huomioidaan naisten ja miesten tasapuolinen osuus
- * Esimiehet huolehtivat siitä, että häirintätapauksiin suhtaudutaan asiallisesti ja esiintuodut tapaukset käsitellään puolueettomasti.
- * Esimieskoulutukseen sisällytetään koulutusta työolosuhteisiin vaikuttavista sukupuoleen liittyvistä tekijöistä
 - naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja hierarkian eri tasoille
 - naisten ja miesten samanlaisesta kohtelusta tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisten työsuoritusten arvioinnissa
 - sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun estämisestä työpaikalla

Toteuttamisvastuu

- * johto
- * kunnanhallitus
- * esimiehet

2.2 Rekrytointi

Henkilöstösuunnittelulla ja -hankinnalla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoisempaan suuntaan. Henkilökunnan sisäisen liikkuvuuden yhtenä tavoitteena on, että työyhteisössä on naisia ja miehiä mahdollisimman tasapuolisesti.

Henkilöstölle tulee taata sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin. Henkilöstökoulutuksella tuetaan uralla etenemistä.

Henkilöstösuunnittelussa tulee ottaa huomioon, että naisvaltaisilla aloilla runsaampi perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaatii enemmän sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Sijaisjärjestelmien kehittämisessä noudatetaan palvelussuhdeturvalain ja työsopimuslain periaatteita.

Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää molempien sukupuolten tasapuolisempaa hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksessa tulee välttää korostamasta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään jommallekummalle sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina.

Myrskylän kunta edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen kaikilla tasoilla. Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii estämään vain sen, että työntekijä valitaan perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Myrskylän kunnan henkilöstöä rekrytoitaessa ei tule kiinnittää huomiota hakijoiden sukupuoleen, paitsi mitä kohdassa 2) sivulla 5 todetaan valintatilanteesta.

Toimenpiteet

- * Työpaikkaa ei pääsäännön mukaan saa suoranaisesti ilmoittaa vain naisten tai miesten haettavaksi, vaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi molempien sukupuolien edustajia.
- * Ikätasa-arvoa toteutetaan valitsemalla avoimiin tehtäviin tasapuolisesti päteviä eri-ikäisiä henkilöitä. Rekrytointiprosessissa ulkomaalaisia työnhakijoita arvioidaan samoin perustein kuin suomalaisiakin työnhakijoita.

Toteuttamisvastuu

- * kaikki hallintokunnat
- * luottamushenkilöt

2.3 Työolot ja urakehitys

Vahvasti ikäperusteista palkkausta muutetaan joustavammaksi ja enemmän henkilökohtaista osaamista suosivaksi, jotta Myrskylän kunnan on mahdollista kilpailla työvoimasta. Se tulee erityisen ajankohtaiseksi suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle.

Työolojen ja työn kehittämisen kannalta olennaisissa kehityskeskusteluissa huomioidaan tasapuolisesti sekä miesten että naisten työolojen ja töiden kehittäminen. Urakehitystä arvioitaessa on otettava huomioon äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat sekä hoitovapaat.

Myrskylän kunta noudattaa tasa-arvoista palkkapolitiikkaa. Tehtävien vaativuuden arvioinneissa on pyrittävä tasapuolisuuteen paitsi miesten ja naisten, myös eri henkilöstö-, ikä- ja tehtäväryhmien välillä. Kun uusi tehtävä avautuu Myrskylän kunnalla, ensin katsotaan löytyykö sopiva työntekijä tehtävään kunnan omista työntekijöistä.

Vaativuudeltaan samantasoisista tehtävistä tulee maksaa yhdenmukaista palkkaa. Esimiehet ja palkka-asiamies huolehtivat siitä, että samaa työtä tekevät miehet ja naiset saavat samanlaisen kohtelun heidän tehtäviensä vaativuutta ja henkilökohtaista työsuoritustaan arvioitaessa. Mahdollisissa palkanlisissä tulee huomioida niiden tasapuolinen ja oikeudenmukainen jakautuminen miesten ja naisten kesken.

Toimenpiteet

- * Myrskylän kunta työnantajana antaa naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- * Kaikilla on mahdollisuus oman alansa seuraamiseen ja kouluttautumiseen.
- * Kehityskeskusteluilla luodaan ja ylläpidetään koulutusmyönteistä ilmapiiriä.
- * Kaikki voivat pitää yllä ja kehittää ammattitaitoaan koulutusmahdollisuuksilla.

Toteuttamisvastuu

- * kunnanhallitus
- * esimiehet
- * palkka-asiamies
- * lautakunnat

2.4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantajan täytyy toimia siten, että lain takaamat mahdollisuudet perheellisille naisille ja miehille sairaan lapsen hoitoon, vanhempainlomaan ja hoitovapaaseen toteutuvat käytännössä. Lisäksi erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä tai etätyömahdollisuuksilla voidaan helpottaa pienten lasten vanhempien asemaa.

Lapsista huolehtiminen koetaan vielä liian usein naisten tehtäväksi. Myrskylän kunnassa molemmilla sukupuolilla on hyvät edellytykset perhepoliittisten vapaiden käyttöön, mutta miehet eivät niitä kuitenkaan yleensä hyödynnä. Kyse on pikemminkin asenteellisesta ongelmasta, johon puuttamalla tavoitellaan miesten osuuden lisäämistä perhepoliittisten vapaiden käytössä ja sairaan lapsen hoidossa.

Määräaikaiset työsuhteet ja perhevapaat ovat yhteydessä toisiinsa. Myrskylän kunta työnantajana kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille, ja helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista molempien sukupuolten osalta.

Toimenpiteet

- * Kootaan perhepoliittisten oikeuksien käyttöä koskevat tiedot tilastoista sukupuolen mukaan eriteltyinä.
- * Johto huolehtii mahdollisuuksien mukaan siitä, että työntekijät voivat käyttää lain suomaa perhevapaita (äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata, kotihoidon tukeen liittyvää hoitovapaita sekä sairaan lapsen hoitovapaita) ilman että työ- tai koulutusura vaarantuu tai että kyseiset tehtävät jäävät vapaiden aikana hoitamatta.
- * Tulosalueiden päälliköt sekä esimiehet huolehtivat mahdollisuuksien mukaan siitä, että työntekijät voivat käyttää lain suomaa perhevapaita (äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata, koti-hoidon tukeen liittyvää hoitovapaita sekä sairaan lapsen hoitovapaita) ilman että työ- tai koulutusura vaarantuu tai että kyseiset tehtävät jäävät vapaiden aikana hoitamatta.
- * Muutoksista työpaikalla tarvittaessa informoidaan myös äitiys-, isyys- ja vanhempainvapailta olevia.

Toteuttamisvastuu

- * esimiehet, erityisesti lähiesimies
- * vapaiden myöntämisestä päättävät henkilöt
- * koko henkilöstö, erityisesti johto
- * yhteistoimintaelin

2.5 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut toimivat yhdyshenkilöinä, joiden puoleen voi kääntyä häirintätilanteissa. Tavoitteena on taata henkilöstölle tasa-arvoinen, häiriötön työympäristö, jossa työntekijöillä on myös valmiudet toimia, jos he joutuvat ahdistelun kohteeksi.

Toimenpiteet

- * Työsuojelun toimintaohjelmaan sisällytetään toimintaohjeet häirintätilanteiden varalta.
- * Henkilökunta tiedostaa, että kaikenlainen häirintä, ahdistelu ja syrjivä käyttäytyminen on ehdottomasti kiellettyä.
- * Esimiehet vastaavat siitä, että häirintäselvityksestä ja muista tasa-arvotoimikunnan tekemistä selvityksistä tiedotetaan yksiköissä.

Toteuttamisvastuu

- * yhteistoimintaelin
- * esimiehet

2.6 Palkkaus

Tasa-arvolain samanpalkkaisuusperiaate – sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä – on ollut Myrskylän kunnan palkkapolitiikan ehdoton pääperiaate. Työn vaativuutta arvioidaan ja palkkaus perustuu lisäksi valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen. Eri ammattiryhmien palkkauksessa pyritään tasa-arvoisuuteen. Toiselle ammattiryhmälle ei makseta virka- ja työehtosopimusten mukaista vähimmäisperuspalkkaa ja toiselle huomattavasti sen ylittävää palkkaa, vaan tavoitellaan tasapuolista palkanmaksua. Tulospalkkausta Myrskylän kunnassa ei ole. Tavoitteena on tasa-arvoinen palkkaus naisten ja miesten välillä.

Toimenpiteet

- * Työn vaativuuden arviointia jatketaan ja pyritään siihen, että arviointi onnistuisi kaikkien työntekijöiden/ammattiryhmien osalta.

Toteuttamisvastuu

- * esimiehet
- * kunnanjohtaja
- * palkkaneuvottelijat
- * pääluottamusmiehet

2.7 Päätöksenteko ja vaikuttaminen

Tasa-arvoa tulee edistää ennen kaikkea oikeudenmukaisuuden toteuttamiseksi, mutta lisäksi tasa-arvo on työyhteisön kehittämisen voimavara. Tasa-arvoisella työyhteisöllä on paremmat edellytykset tuloksellisuuteen ja innovatiivisuuteen.

Henkilöstölle on pyritty takaamaan yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet työpaikan asioissa sukupuolesta riippumatta. Tasa-arvosuunnitelman perimmäinen tarkoitus on, että tasa-arvoajatus ja -tavoite saataisiin luontevasti sisällytettyä kaikkeen Myrskylän kunnan toimintaan.

Toimenpiteet

- * Pyritään selvittämään päätöksentekomenettelyn tasa-arvoisuutta ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia eri yksiköissä.
- * Rohkaistaan ja kannustetaan koko henkilöstöä tekemään yhteistyötä ja ilmaisemaan omat mielipiteensä pelkäämättä, että heidät leimataan hankaliksi tai yhteistyökyvyttömiksi.
- * Liitetään tasa-arvotavoitteet osaksi hallintokuntien toimintasuunnitelmia.

Toteuttamisvastuu

- * hallintokunnat
- * yhteistoimintaelin
- * lautakunnat
- * esimiehet

2.8 Koulutus ja urakehitys

Myrskylän kunnalla on vuoden 2016 alussa esimiehiä 6, joista naisia on 2 ja miehiä 4. Naisten osuus esimiehistä on siten 33 prosenttia. Myrskylän kunnan johtoryhmästä (6 henkilöä) naisten osuus oli vuoden 2016 alussa (3 henkilöä) 50 prosenttia (2 johtoryhmän jäsenistä on toisen kunnan palveluksessa). Henkilöstöllä on yhtäläiset koulutusmahdollisuudet. Urakehitystä pienessä kunnassa ei juuri ole.

Toimenpiteet

- * Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia laadittaessa huomioidaan tasa-arvon edistäminen.
- * Kehityskeskusteluissa huomioidaan tasapuolisesti sekä miesten että naisten töiden kehittäminen sekä kiinnitetään huomiota tasa-arvoon koulutuksessa ja urakehityksessä.
- * Urakehitystä arvioitaessa on otettava huomioon perhepoliittiset vapaat. Perhepoliittisten oikeuksien käyttö ei saa johtaa urakehityksestä tipahtamiseen.

Toteuttamisvastuu

- * kaikki hallintokunnat
- * kunnanjohtaja
- * esimiehet

2.9 Kansainvälistyminen

Perustuslaki kieltää syrjimisen ihmisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kansainvälistymiskehityksen myötä kuntien kansainväliset yhteydet ovat lisääntyneet ja osa henkilöstöstä tulee ulkomailta. Kuntien työnantajina tulee huolehtia, että eri kulttuureja edustavia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja että he eivät joudu syrjinnän kohteeksi. Työntekijät vastaavat itse omasta käytöksestään, mutta työnantajan tulee puuttua työpaikalla todettuun syrjintään ja pyrkiä luomaan suvaitsevainen ilmapiiri.

Myrskylän kunta ei hyväksy rasistista käyttäytymistä ja kunnan tavoitteena on kehittää kuntatyöyhteisöstä tasa-arvoinen ja suvaitsevainen ympäristö työskennellä.

Toimenpiteet

- * Havaittuun syrjintään puututaan aktiivisesti sekä pyritään välittämään tasa-arvonäkemyksiä henkilöstölle.
- * Välitetään suomalaista tasa-arvonäkemyksiä erilaisista kulttuureista saapuville vierailijoille ja työntekijöille. Kohdellaan eri etnisten ryhmien edustajia tasa-arvoisesti niin työnantajan kuin kollegoiden taholta.

Toteuttamisvastuu

- * johto
- * henkilöstö

2.10 Sukupuolinen vallankäyttö ja muu syrjintä

Sukupuolinen vallankäyttö liittyy usein perinteisiin sukupuolirooleihin perustuvaan ajatteluun. Myrskylän kunnassa ei ole osoitettavissa työnantajan harjoittamaa syrjintää. Välillisen syrjinnän tunnistaminen on kuitenkin hankalaa. Välilliseksi syrjinnäksi voidaan arvioida työnantajan toiminta, jonka tarkoituksena ei ole syrjiä ketään, mutta jonka vaikutuksesta eri sukupuolet joutuvat eriarvoiseen asemaan.

Myrskylän kunnan kulttuuri heijastaa ympäröivän yhteisön arvoja, joihin sisältyvät miehen ja naisen perinteiset roolit. Tällainen kulttuuri, jossa on havaittavissa miesten ja naisten jakautumista ammatillisesti ja hierarkkisesti eri tehtäviin, saattaa synnyttää eriarvoisuutta sukupuolten välillä ja luoda kasvualustan sukupuoliselle vallankäytölle. Myös eri hallintokuntien väliseen tasa-arvoon tulisi kiinnittää huomiota. Pyritään toteuttamaan sukupuolten välistä tasa-arvoa puuttamalla syrjintään sekä vähentämään perinteisiin sukupuolirooleihin perustuvaa ajattelua työympäristössä.

Toimenpiteet

- * Tilastoinnissa pyritään keräämään tietoja myös sukupuolittain eriteltynä.
- * Perhepoliittisten vapaiden käytöstä ei saa aiheutua työntekijöille ongelmia esimerkiksi syrjintänä koulutukseen valinnoissa.

Toteuttamisvastuu

- * kaikki hallintokunnat
- * yhteistoimintaelin

2.11 Työolosuhteet, työilmapiiri ja työsuojelu

Työnantajan velvollisuutena on kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Kullekin työntekijälle sopivat hyvät työolot ja työvälineet mahdollistavat tehokkaan, turvallisen ja terveellisen työn tekemisen. Sekä fyysiset että psyykkiset edellytykset tulee huomioida. Tasa-arvon edistämiseksi 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.

Työoloja tulee kehittää siten, että ne turvaavat kaikinpuolisen tasa-arvon toteuttamisen. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevaisuutta kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Henkilöstön väheneminen, keski-ikänsä nousu ja lisääntyneet tehtävät ovat lisänneet työnteon henkistä ja fyysistä rasittavuutta. Työsuojelun tulee tukea henkilöstön jaksamista erityisesti siellä, missä työpaineiden vuoksi henkisen ja fyysisen työsuojelun tarve on suurin. Työ- ja sijaisjärjestelyin huolehditaan siitä, että esim. perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot eivät aiheuta työssä olevan henkilöstön työn rasittavuuden lisääntymistä.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Raskaana oleva ei saa tehdä työtä, joka aiheuttaa vaaraa sikiön tai äidin terveydelle.

Fyysistä kuormitusta edellyttävissä tehtävissä tulee hyödyntää entistä enemmän teknisiä ratkaisuja työolosuhteiden parantamiseksi.

Panostetaan henkilöstön tasapuoliseen kohteluun iästä, koulutustasosta tai työtehtävistä riippumatta.

Toimenpiteet

- * Kehitetään työolosuhteita niin, että ne mahdollistavat naisten ja miesten sijoittumisen eri työtehtäviin ja eri asemiin.
- * Kerätään tietoja naisten ja miesten poissaolojen määristä ja syistä henkilöstöraporttia varten.
- * Saneerattaessa toimitiloja pyritään huomioimaan myös liikuntaesteisten tarpeet
- * Kiinnitetään huomiota avoimeen keskustelukulttuuriin työyhteisössä

Toteuttamisvastuu

- * kaikki osastot

3. TIEDOTUS JA SEURANTA

Tasa-arvoasioista tiedottaminen henkilöstölle ja johdon sitoutuminen tasa-arvotyöhön ovat tasa-arvon toteutumisen edellytyksiä. Esimiehet tiedottavat edelleen hallintokuntien ja yksiköidensä henkilöstölle tasa-arvoasioista ja huolehtivat, että tasa-arvosuunnitelma tulee työntekijöille tutuksi.

Myös ulospäin suuntautuvassa tiedotuksessa tuodaan esille tasa-arvotyö ja julkistetaan tietoja tasa-arvon toteutumisesta Myrskylän kunnassa. Tasa-arvon edistämiseksi suunnattujen

toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain. Seurantatietoja sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan ja myös henkilöstöraporttiin tehdään katsaus tasa-arvotyöstä ja tasa-arvon kehityksestä. Yhteistoimintaelin ja työsuojelupäällikkö vastaavat suunnitelman uusimisesta. Myös tasa-arvotyöstä tiedottaminen sekä tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumisen seuranta kuuluvat pääasiallisesti yhteistoimintaelimelle ja työsuojelupäällikölle. Tasa-arvon edistäminen sen sijaan on kaikkien viranomaisten lakisääteinen velvollisuus.

Tasa-arvosuunnitelma päivitetään 31.12.2018 mennessä.

Naisten ja miesten jakautuminen tehtävittäin 31.12.2015

Tehtävä	Vakinaiset			Määräaikaiset ja sijaiset		
	Naisia	Miehiä	Yht	Naisia	Miehiä	Yht
Yleishallinto-osasto						
Ydin johto	1	1	2		1	1
Toimistosihtööri	2		2			
Vapaa-aika ja kirjastotoimi						
Vapaa-aikasihtööri	1		1			
Nuoriso-ohjaaja					1	1
Etsivä nuorisotyöntekijä					1	1
Kirjastonhoitaja	1		1			
Päivähoidon henkilöstö						
Varhaiskasvatusjohtaja	1		1			
Lastentarhanopettaja	2		2			
Lähihoitaja	6		6	2		2
Päivähoitaja	2,5		2,5			
Päiväkotiapulainen				2		2
Opetushenkilöstö						
Rehtori		1	1			
Luokanopettaja	3		3	2		2
Erityisopettaja	1	1	2			
Esiluokan opettaja	1		1			
Koulunkäynninohjaaja	3,5	1	4,5			
Ruokapalveluhenkilöstö ja muu henkilöstö						
Ravitsemistyöntekijä	1		1			
Keittäjä	2		2			
Laitosapulainen				1		1
Tekninen henkilöstö						
Tekninen johtaja					1	1
Toimistosihtööri	1		1			
Kiinteistönhoitaja		1	1			
Huoltomies		1	1			
Huoltotyöntekijä		1	1			
YHT	29	7	36	7	4	11