

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2020-2022

Sisällys

1.	Suunnitelman tausta	3
2.	Oikeudellinen perusta	3
3.	Henkilöstö ja palkkarakenne	4
4.	Tavoitteet ja toimenpiteet	6
4.1.	Työhönotto ja rekrytointi	6
4.2.	Koulutus ja urakehitys	6
4.3.	Työolosuhteet ja työhyvinvointi	7
4.4.	Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun estäminen	7
4.5.	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	7
5.	Seuranta ja arviointi	8



1. Suunnitelman tausta

Myrskylän kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa työnantajan henkilöstöpolitiikkaan liittyviä ohjeita. Suunnitelmassa linjataan Myrskylän kunnan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat työnantajana. Myrskylän kunnan ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma vuosille 2006–2008 hyväksyttiin kunnanhallituksessa 15.5.2006 § 77. Viimeksi Myrskylän kunnan tasa-arvosuunnitelma päivitettiin vuonna 2016.

Lain mukaan työnantajalla, jolla on palvelussuhteessa säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmalliseksi edistämiseksi. Suunnitelman laatimista, edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa siten, että heillä on riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelman laatimiseen.

Johtoryhmä on käsitellyt suunnitelman 14.9.2020 ja yhteistyötoimikunta 28.9.2020. Kunnanhallitus vahvistaa suunnitelman 12.10.2020.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa työyhteisön oikeudenmukaisuutta, edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta eri henkilö- ja sukupoliryhmien välillä, ehkäistä syrjintää ja kiusaamista sekä parantaa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.

2. Oikeudellinen perusta

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslakien lisäksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät mm. perustuslaki ja työsopimuslaki. Työolosuhteisiin liittyviä asioita määritellään mm. työturvallisuuslaissa.

Perustuslaki

Sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella ei ketään saa asettaa ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan (Perustuslaki 6§).

Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987 ja sitä on viimeksi uudistettu yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä. Vuoden 2015 alusta voimaan tulleen uuden tasa-arvolain (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 30.12.2014/1329,1§) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä ja estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Kuntaa koskevat keskeiset tasa-arvolain säädökset syrjintäsäädösten lisäksi ovat

- viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa erilaisin toimenpitein
- sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanossa
- tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa



- työnantajan velvollisuus edistää miesten ja naisten tasa-arvoa rekrytoinneissa, sijoittumisessa erilaisiin tehtäviin, uralla etenemisen mahdollisuuksissa, työehdoissa erityisesti palkkauksen osalta, työolojen kehittämisessä, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa työjärjestelyin ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemisessä
- huolehtia tasa-arvon toteutumisesta palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa

Lain edellyttämän tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää

- selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskevan palkkakartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista.
- käynnistettäväksi ja toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvion aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325, 1§) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (8§). Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta. Keskeisiä kehittämisalueita ovat:

- syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen sekä toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi
- osallisuuden lisääminen edistämistoimien suunnittelussa, toteuttamisessa ja niiden vaikuttavuuden arvioinnissa

Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä sekä –olosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Se myös osaltaan pyrkii ennaltaehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

3. Henkilöstö ja palkkarakenne

Kunnan palveluksessa oli 1.6.2020 vakinaisessa virka- ja työsuhteessa 41 henkilöä, joista naisia oli 30 ja miehiä 11 (vuonna 2016 naisia 28 ja miehiä 7). Sijaisia ja määräaikaisia oli 11, joista naisia oli 9 ja miehiä 2 (vuonna 2016 naisia 9 ja miehiä 4).



Johtoryhmään kuuluu 4 miestä ja 3 naista (vuonna 2016 miehiä 3 ja naisia 3).

Henkilöstö 1.6.2020 Ammattiryhmät	Kaikki Hlö-lkm	Vakinaiset			Määräaikaiset ja sijaiset		
		Naisia	Miehiä	Yht.	Naisia	Miehiä	Yht.
Johtajat, johtavassa asemassa	3		3	3			
Kunnanjohtaja			1	1			
Hallintojohtaja			1	1			
Tekninen johtaja			1	1			
Toimistohenkilökunta	4	3		3	1		1
Toimistos sihteeri	3	3		3	1		1
Työllisyyspalveluiden henkilökunta	1				1		1
Työkykykoordinaattori	1				1		1
Vapaa-aikatoimen henkilökunta	6	3		3	3		3
Vapaa-aikakoordinaattori	1	1		1			
Nuoriso-ohjaaja	1	1		1			
Etsivä nuorisotyöntekijä	2	1		1	1		1
Liikunnanohjaaja	1				1		1
Kulttuurituottaja	1				1		1
Kirjastotoimen henkilökunta	3	3		3			
Kirjastonjohtaja	1	1		1			
Kirjastovirkailija	2	2		2			
Ravitsemushenkilökunta	3	3		3			
Ruokapalveluvastaava	1	1		1			
Ruokapalvelutyöntekijä	1	1		1			
Ravitsemustyöntekijä	1	1		1			
Varhaiskasvatushenkilökunta	15	11		11	4		4
Varhaiskasvatusjohtaja	1	1		1			
Varhaiskasvatuksen opettaja	3	3		3			
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	11	7		7	4		4
Opetushenkilökunta	10	7	3	10			
Rehtori	1		1	1			
Luokanopettaja	5	5		5			
Esiluokan opettaja	1	1		1			
Erityisopettaja	1		1	1			
Koulunkäynninohjaaja	2	1	1	2			
Tekninen henkilökunta	7		5	5		2	2
Tekninen työnjohtaja	1					1	1
Vesilaitoksen hoitaja	1		1	1			
Kiinteistönhoitaja	4		3	3		1	1
Huoltotyöntekijä	1		1	1			

Taulukossa on mukana sekä erilaisilla työloimilla olevat vakinaiset työntekijät, että heidän sijaisensa. Lisäksi taulukossa on määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat, jotka eivät ole kenenkään sijaisia.

Myrskylän kunnan palkkapolitiikka perustuu valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen, minkä lisäksi tehdään työn vaativuuden arviointia. Tasa-arvoinen samanpalkkaisuusperiaate on Myrskylän



Myrskylä

kunnan palkkapolitiikan pääperiaate. Eri ammattiryhmien välillä tavoitellaan tasapuolista palkanmaksua.

2016 ja 2020 todetaan sama asia: Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytettävää palkkakartoitusta ei voida tehdä ryhmistä, joissa työskentelee alle kuusi henkilöä. Myöskään sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa Myrskylän kunnan eri ammattiryhmissä ei ole mahdollista verrata miespuolisten työntekijöiden vähyyden vuoksi.

4. Tavoitteet ja toimenpiteet

4.1. Työhönotto ja rekrytointi

Myrskylän kunnan organisaatio on kunta-alalle tyypillisesti naisvaltainen työyhteisö. Useimmissa tehtävissä ja henkilöstöryhmissä työskentelee pelkästään naisia. Myös useimpiin kunnan avoimiin työtehtäviin hakee enemmän naisia kuin miehiä.

Työnantajan tulee kehittää organisaation henkilöstörakennetta tasa-arvoisemmaksi edistämällä naisten ja miesten hakeutumista ja sijoittumista erilaisiin avoinna oleviin tehtäviin henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinneissa mahdollisuuksien mukaan. Työnantajan tulee välttää asettamasta työntekijää eri asemaan yhdenvertaisuuslain perusteella.

Työpaikasta ilmoittaessaan työnantaja ei saa edellyttää oikeudettomasti hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön, ikään tai sukupuoleen liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Rekrytointi-ilmoitukset laaditaan neutraaleiksi.

Rekrytointitilanteissa huomioidaan mahdollisuuksien mukaan henkilöstörakenteen monipuolistaminen ja tehtävässä vähemmistönä olevan sukupuolen lisääminen tai sijoittuminen eri tehtäviin. Tärkeimpinä valintakriteereinä tulee painottaa koulutusta, pätevyyttä ja kokemusta korostamatta tietyille sukupuolelle ominaisia puolia. Hakijoiden ollessa yhtä ansioituneita voidaan valinnassa suosia vähemmistönä olevaa sukupuolta, ei kuitenkaan pätevyyden kustannuksella.

4.2. Koulutus ja urakehitys

Työnantajan tulee luoda naisille ja miehille tasapuoliset mahdollisuudet työssä kehittymiseen, koulutukseen pääsyyn ja uralla etenemiseen niissä rajoissa kuin se on Myrskylän organisaatiossa mahdollista. Myrskylän kunnan organisaatio on pieni ja matala, minkä takia urakehityksen mahdollisuudet ovat pienet. Kuitenkin työ itsessään voi tarjota mahdollisuuksia työssä kehittymiseen. Pienessä organisaatiossa on mahdollisuus tehtävämuutoksiin ja työnkiertoon sisäisin tehtäväjärjestelyin tehtävien muuttuessa ja työntekijän niin halutessa. Myös tämä voi vastata osaltaan työssä ja osaajana kehittymisen tarpeisiin. Koulutukseen pääsyssä tulee olla yhtenäiset periaatteet ja käytännöt huomioiden kuitenkin tehtäväalueiden erilaisuus.

Urakehitystä arvioitaessa on otettava myös huomioon perhepoliittiset vapaat. Perhepoliittisten oikeuksien käyttö ei saa johtaa urakehityksestä tipahtamiseen. Henkilöstösuunnittelussa tulee



ottaa huomioon, että naisvaltaisilla aloilla runsaampi perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaatii enemmän sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä.

4.3. Työolosuhteet ja työhyvinvointi

Työolosuhteisiin vaikuttavat esimies ja työyhteisön muut jäsenet, jolloin keskeistä on työyhteisön vuorovaikutus, keskinäinen arvostus sekä luottamuksellisuus. Työn organisointi ja johtaminen, tiedottaminen, henkilöstön osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien parantaminen ovat merkittäviä asioita johtamisen ja esimiestyön näkökulmasta. Kriittisyys työilmapiiriä ja johtamista kohtaan saattaa usein johtua työntekijän kokemasta arvostuksen tai vaikutusmahdollisuuksien puutteesta. Työyhteisön ongelmat näkyvät useasti työntekijöiden lisääntyneinä sairauslomina ja poissaoloina.

Henkilöstön jaksamisen kokemukset niin fyysisesti kuin henkisesti raskaissa töissä liittyvät työn luonteeseen, kausivaihteluihin sekä kiireen ja rasituksen kokemuksiin. Kokemukset voivat vaihdella henkilöstöryhmien ja eri työtehtävissä toimivien välillä työn erilaisuudesta johtuen.

Työ- ja sijaisjärjestelyin huolehditaan siitä, että esim. perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot eivät aiheuta työssä olevan henkilöstön työn rasittavuuden lisääntymistä.

4.4. Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun estäminen

Työnantajan tulee puuttua ennaltaehkäisevästi kiusaamiseen ja epäasialliseen kohteluun, ettei sitä ilmene työpaikalla, sillä se vaikuttaa heikentävästi työpaikan ilmapiiriin, henkilöstön motivaatioon sekä työntekijän henkiseen ja fyysiseen jaksamiseen. Työpaikkakiusaamisen määrittely on tärkeää sen tunnistamiseksi. Se voi ilmetä esimerkiksi työkaverin sortamisena tai nöyryyttämisenä, jättämisenä työyhteisön ulkopuolelle tai hänen työnsä mitätöintinä.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on ei-toivottua, yksipuolista fyysistä tai sanallista käyttäytymistä, jonka aiheuttamat tunteet ja seuraukset ovat kohteelle aina kielteisiä. Kokemus on subjektiivinen ja riippuu henkilöstä, tilanteesta, osapuolten välisestä vuorovaikutuksesta ja aiemmista kokemuksista. Työpaikalla tulee olla 0-toleranssi häirintätapauksiin.

Kiusaamis- ja häirintätapauksen ilmaannuttua työnantajalla on lain edellyttämä velvoite puuttua tapauksiin.

4.5. 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 etätömahdollisuuksilla voidaan helpottaa pienten lasten vanhempien asemaa.



Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho/Seuranta
Henkilöstörakenteen monipuolistaminen	Työpaikkailmoitusten laatiminen neutraaleiksi hakijan sukupuolen ja iän näkökulmasta	Rekrytoijat/Hakijoiden määrän ja laadun seuranta
Tasapuolisten mahdollisuuksien ylläpitäminen työssä kehittämisessä ja koulutuksessa huomioiden henkilöstö- ja ammattiryhmäkohtaiset eroavuudet	Ammattitaidon kehittämisen ja työtehtävässä suoriutumisen näkökulmasta tarpeelliseksi katsotun koulutuksen mahdollistaminen	Esimiehet, jory/Kehityskeskustelut, koulutus suunnitelma
Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen ja esimiestyö	Työntekijöiden luottamuksellinen, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu	Esimiehet/Kehityskeskustelut, henkilöstökysely
Työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien parantaminen ja avoin tiedottaminen	Henkilöstön ja työntekijöiden kuuleminen, osallistaminen ja tiedottaminen eri välinein	Esimiehet, jory/Henkilöstökysely
Henkilöstön jaksamisen tukeminen	Työjärjestelyt, tyhy-toiminta, työterveyshuollon ennaltaehkäisevät toimenpiteet	Esimiehet, YTE työterveyshuolto/Henkilöstöraportti, henkilöstökysely, työterveyshuollon tilastot
Kiusaamisen, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäminen	Pelisääntöjen ja käytöstapojen noudattaminen työyhteisöissä	Esimiehet, henkilöstö/Henkilöstökysely
Joustavat työaikajärjestelyt	Työaikajärjestelyt mahdollisuuksien mukaan, hyväksyvä ilmapiiri perhe-elämän vaativia joustoja kohtaan huomioiden, etteivät joustot kuormita muita työntekijöitä	Esimiehet/Henkilöstökysely, henkilöstöraportti

5. Seuranta ja arviointi

Myrskylän kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä sekä normaalin toiminnan puitteissa koko organisaation ja toimialueitten johdosta. Toteumista seurataan myös henkilöstökyselyllä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitetään viimeistään vuonna 2023.

Henkilöstörakenteen kehittyminen vuodesta 2015 (koko henkilöstö)

Vuosi	Naisia (%)	Miehiä (%)
2015	77	23
2016	74	26
2017	75	25
2018	80	20
2019	76	24



Myrskylä