

Uuraisten kunta

Tasa-arvo- ja yhden- vertaisuussuunnitelma

Vuosille 2025–2026

Sisällys

1. JOHDANTO	2
2. OIKEUDELLINEN PERUSTA	2
2.1. Tasa-arvolaki.....	2
2.2. Yhdenvertaisuuslaki.....	3
3. JOHDON JA ORGANISAATION SITOUTUMINEN	4
4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA	4
4.1. Työhönotto	5
4.2. Koulutus ja urakehitys	5
4.3. Palkkaus ja palvelusuhteen ehdot	5
4.4. Työolosuhteet.....	6
4.5. Häirinnän, ahdistelun sekä työpaikkakiusaamisen estäminen	7
4.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	7
5. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS PALVELUN TARJOAJAN NÄKÖKULMASTA.....	8
6. HENKILÖSTÖ- JA PALKKARAKENNE.....	8
6.1. Palkkakartoitus	10
7. SEURANTA JA ARVIOINTI	10
Lähteet:.....	11
Liitteet.....	11

1. JOHDANTO

Uuraisten kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa työnantajan henkilöstöpolitiikkaan liittyviä ohjeita ja täydentää henkilöstöohjelmaa. Suunnitelmassa linjataan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat työnantajan ja kunnan palveluntarjoajan tehtävän näkökulmasta.

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta tuli Suomessa voimaan 1986. Sen jälkeen sitä on päivitetty useita kertoja. Uusi laki naisten ja miesten tasa-arvosta on tullut voimaan vuoden 2015 alussa. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Tavoitteena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä työympäristössä että viranomaistoiminnassa. Kunta-työnantajan velvollisuus on edistää yhdenvertaisuuden toteutumista sekä työnantajan että palveluntarjoajan näkökulmista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien lisäksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät perustuslaki ja työsopimuslaki.

2. OIKEUDELLINEN PERUSTA

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

2.1. Tasa-arvolaki

Vuonna 2015 voimaan tulleen tasa-arvolain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Keskeisimmät kuntaa koskevat tasa-arvolain säädökset syrjintäsäädösten lisäksi ovat:

- viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa
- sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa
- tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat
- työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja henkilöstön tasa-arvosuunnitelmat
- tasa-arvo tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Lain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvion aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Lisäksi tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

2.2. Yhdenvertaisuuslaki

Vuonna 2015 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain 1. pykälän mukaan lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 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. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja. Perusoikeudet kuuluvat kaikille. (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010).

Yhdenvertaisuuslaissa määritellään myös välillinen ja välitön syrjintä. 10 §:n mukaan syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. 13 §:n mukaan syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

- Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- Toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen
- Osallisuuden lisääminen

3. JOHDON JA ORGANISAATION SITOUTUMINEN

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän työyhteisön rakentuminen edellyttää sekä johdon että koko työyhteisön sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat ovat tärkeitä sekä päivittäisjohtamisessa että palvelujen tuottamisessa. Kunnanhallitus ja yhteistoimintaelin ovat käsitelleet tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja sitoutuneet sen toteuttamiseen.

Uuraisten kunnan työyhteisössä ei sallita tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta rikkovia toimintatapoja. Työyhteisön jokaisen jäsenen odotetaan toimivan ja käyttäytyvän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kunnioittavalla tavalla kaikkia työyhteisön jäseniä, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita kohtaan.

Tässä suunnitelmassa esitetyt käytännöt ja toimenpiteet koskevat jokaista Uuraisten kunnan osastoa, työyksikköä ja työntekijää. Suunnitelman olemassaolosta tulee tiedottaa siten, että jokainen kunnan työntekijä tietää suunnitelmasta sekä mistä suunnitelma on löydettävissä.

4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA

Tähän suunnitelmaan on kerätty keskeiset tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimet työnantajan näkökulmasta. Suunnitelman pohjana on käytetty vuoden 2022 henkilöstön työhyvinvointikyselyn tuloksia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan joka toinen vuosi tehtävien henkilöstökyselyjen avulla sekä toiminnan jatkuvalla seurannalla ja arvioinnilla.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee käytettävissä olevat voimavarat huomioiden:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Lisäksi yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta:

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

4.1. Työhönotto

Uuraisten kunta on kunta-alalle tyypillisesti naisvaltainen työyhteisö. Osassa tehtävissä työskentelee pelkästään naisia (*mm. varhaiskasvatus, ruoka- ja siivouspalvelut, toimisto- ja asiakaspalvelutyö*). Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimma oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Lisäksi työnantajan tulee edistää naisten ja miesten sijoittumista erilaisiin tehtäviin.

Työhönottotilanteessa on noudatettava tasa-arvolain lisäksi yhdenvertaisuus- ja työsopimuslakia. Yhdenvertaisuuslain lisäksi työsopimuslaki kieltää asettamasta työntekijää eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Yhdenvertaisuuslain 17 §:n mukaan työpaikkailmoituksen laadinta tulee tehdä niin, että työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Uuraisten kunnan tavoitteena on, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi niin eri-ikäisiä kuin erilaista etnistä alkuperää olevia miehiä ja naisia. Sen vuoksi työpaikkailmoitusten laadintaan tulee kiinnittää huomiota ja muotoilla ne siten, että tärkeimmät valintakriteerit ovat koulutus, pätevyys ja kokemus, eikä korosteta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään toiselle sukupuolelle tyypillisenä. Mikäli hakijat ovat yhtä ansioituneita, voidaan valinnassa suosia tehtävässä aliedustettuna olevaa sukupuolta, ei kuitenkaan pätevyyden kustannuksella.

4.2. Koulutus ja urakehitys

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee luoda naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Uuraisten kunnan tavoitteena on edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia koulutuksessa ja uralla etenemisessä. Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyssä 83 prosenttia vastaajista arvioi, että heillä on mahdollisuus kehittyä työssään. 69 prosenttia vastanneista oli jokseenkin, täysin tai melko samaa mieltä väittämän ”saan ammattitaitoa kehittävää koulutusta riittävästi” kanssa. Vastanneista 31 prosenttia koki saavansa liian vähän ammattitaitoa kehittävää koulutusta.

4.3. Palkkaus ja palvelusuhteen ehdot

Uuraisten kunta noudattaa palkkauksessa ja palvelusuhteen muissa ehdoissa työehtosopimuksia. Samanarvoisesta työstä tulee maksaa palkkaa samojen tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Samapalkkaisuusperiaate koskee kaikkia palkanosia niin toistaiseksi voimassa olevissa työ- ja virkasuhteissa kuin määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissakin. Myös määräaikaissä ja osa-aikaissä työntekijöille maksetaan työn vaativuuden arvioinnin mukaista tehtäväkohtaista palkkaa.

4.4. Työolosuhteet

Kunta-alan vuoden 2022 työolobarometrin mukaan oma työ koetaan kunta-alalla merkitykselliseksi. *"Kunta-alalla peräti 58 prosenttia palkansaajista kokee työnsä erittäin merkitykselliseksi ja 35 prosenttia melko merkitykselliseksi."* Lisäksi *"jopa 51 prosenttia kunnissa työskentelevistä palkansaajista kokee yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemisen tunnetta usein."*

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n raportin mukaan palkansaajista noin neljä viidestä arvioi, että tiedonvälitys on työpaikalla avointa, työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri sekä siellä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Noin neljä viidestä palkansaajasta arvioi myönteisesti väittämiä, jotka kertovat esihenkilön kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti, kysyvän mielipidettä henkilöä itseään koskevista päätöksistä sekä esihenkilön kiinnostuksesta vastaajan työhyvinvointiin.

Syrjinnän, työpaikkakiusaamisen ja väkivallan ja sen uhkan kokemuksissa ei ole raportin mukaan viime vuosina tapahtunut juurikaan muutoksia. Eri syrjintäperusteista eniten työpaikoilla oli havaittu ikään tai työsuhteen määräaikaaisuuteen liittyvää syrjintää, jota esiintyi 7–8 prosenttia. Henkisesti raskaaksi työnsä kokivat etenkin toimihenkilöt sekä kuntien palkansaajat.

Vuoden 2022 työolobarometrin mukaan nuorin ikäryhmä, 18–34-vuotiaat, koki hieman muita useammin työnsä henkisesti raskaaksi, 67 prosenttia oli väittämässä täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Toimihenkilöt kokevat selvästi työntekijöitä useammin, että työ rasittaa henkisesti (51 % työntekijöistä, 67 % alemmista toimihenkilöistä ja 74 % ylemmistä toimihenkilöistä). Julkisella sektorilla työ koetaan useammin henkisesti raskaana yksityiseen sektoriin verrattuna. Korkeimmat osuudet ovat kunnissa työskentelevillä palkansaajilla: miltei kolmannes oli täysin samaa mieltä ja 46 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Naiset vastasivat miehiä useammin, että työ rasittaa henkisesti. Etenkin täysin samaa mieltä olevien osuudessa on selvä ero (22 % naisista ja 16 % miehistä). Eri mieltä työn henkisestä rasittavuudesta oli 34 prosenttia naisista ja 38 prosenttia miehistä.

Vuoden 2022 kunta-alan työolobarometrin mukaan määräaikaisiin kohdistuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää ilmenee vastanneista 7–8 prosentin mukaan. Sen sijaan osa-aikaaisuuteen kohdistuva syrjintä oli hieman harvinaisempaa, kun viisi prosenttia vastaajista arvioi syrjinnän perusteeksi osa-aikaisuuden. Syrjintähavaintojen määrä väheni vuoden 2019 barometriin verrattuna. Määräaikaisten työntekijöiden tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun tulee silti kiinnittää riittävää huomiota muun muassa perehdytyksen osalta.

Uuraisten kunnan vuoden 2022 työhyvinvointikyselyyn vastanneista 83 prosenttia koki nauttivansa esihenkilönsä luottamusta ja 81 prosenttia ilmoitti esihenkilön puoleen olevan helppo kääntyä. Kyselyyn vastanneista 66 prosenttia piti organisaation johdon tiedottamista avoimena ja riittävänä.

Työhyvinvointikyselyyn vastanneista 87 prosenttia piti työpaikan yhteishenkeä hyvänä. 85 prosenttia katsoo työryhmänsä henkilösuhteiden olevan kunnossa. 88 prosenttia vastasi viihtyvänsä työssään hyvin. Myös vuoden 2022 kunta-alan työolobarometri vahvistaa yhteisöllisyyden ja työn merkityksellisyyden kokemusten olevan vahvoja etenkin kunta-alalla.

4.5. Häirinnän, ahdistelun sekä työpaikkakiusaamisen estäminen

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki sekä työturvallisuuslaki velvoittavat työnantajan puuttumaan välittömästi tietoonsa tulleeseen kiusaamis- tai häirintätapaukseen. Mikäli kiusaamista tai muuta häirintää ja ahdistelua havaitaan, siihen on syytä puuttua välittömästi ja tiukasti. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee myös tietää sovitut toimintatavat kiusaamis- tai häirintätilanteissa.

Uuraisten kunnan tavoitteena on, että työpaikkakiusaamista, henkistä väkivaltaa, sukupuolista tai muuta häirintää tai ahdistelua ei esiinny työyhteisössä.

Uuraisten kunnan hyvän käytöksen oppaassa on kuvailtu hyvää käytöstä seuraavasti:

- Oikeudenmukainen ja suvaitsevainen käyttäytyminen.
- Toisten työntekijöiden kuuntelu ja mielipiteiden arvostaminen.
- Puhutaan suoraan niille henkilöille, joita asia koskee.
- Ei selän takana puhumista.
- Pyydetään tarkentamaan tai selvittämään asiaa, jos ei heti ymmärretä mistä on kysymys (vähentää epäselvyyksiä ja huhuja).
- Mielipiteet voidaan ilmaista avoimesti ja perustellusti.
- Kannustetaan toisia ja annetaan myös tilaa muille.
- Työntekijä hyväksyy tunteensa, mutta ei anna niille valtaa työssä.
- Kohdistetaan kritiikki työhön ei työntekijään.
- Työntekijä näkee työssään kehittämisen mahdollisuuksia, ei näe vain puutteita.
- Annetaan työkaverille työrauha.
- Hyväksytään huumori!

Vuoden 2022 valtakunnallisen työolobarometrin mukaan palkansaajista 31 prosenttia oli havainnut ainakin joskus kiusaamista työpaikallaan työkaverien, esihenkilöiden tai asiakkaiden taholta. Uuraisten kunnan Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyyn vastanneista 9,5 prosenttia on havainnut työyhteisössään työpaikkakiusaamista.

4.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Uuraisten kunnassa työn ja perheen yhteensovittamisen peruspilareita ovat subjektiivinen päivähoito-oikeus ja mahdollisuus ansiosidonnaisiin perhevapaisiin sekä kotihoidon tukeen. Uuraissa on käytössä myös kotihoidontuen kuntalisä. Lisäksi pyritään mahdollistamaan joustavat työajat ja työaikajärjestelyt. Uuraisten kunnassa tulee olla molemmilla sukupuolilla samanlaiset edellytykset perhepoliittisten vapaiden käyttöön sekä sairaan lapsen hoitoon tai hoidon järjestämiseen.

5. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS PALVELUN TARJOAJAN NÄKÖKULMASTA

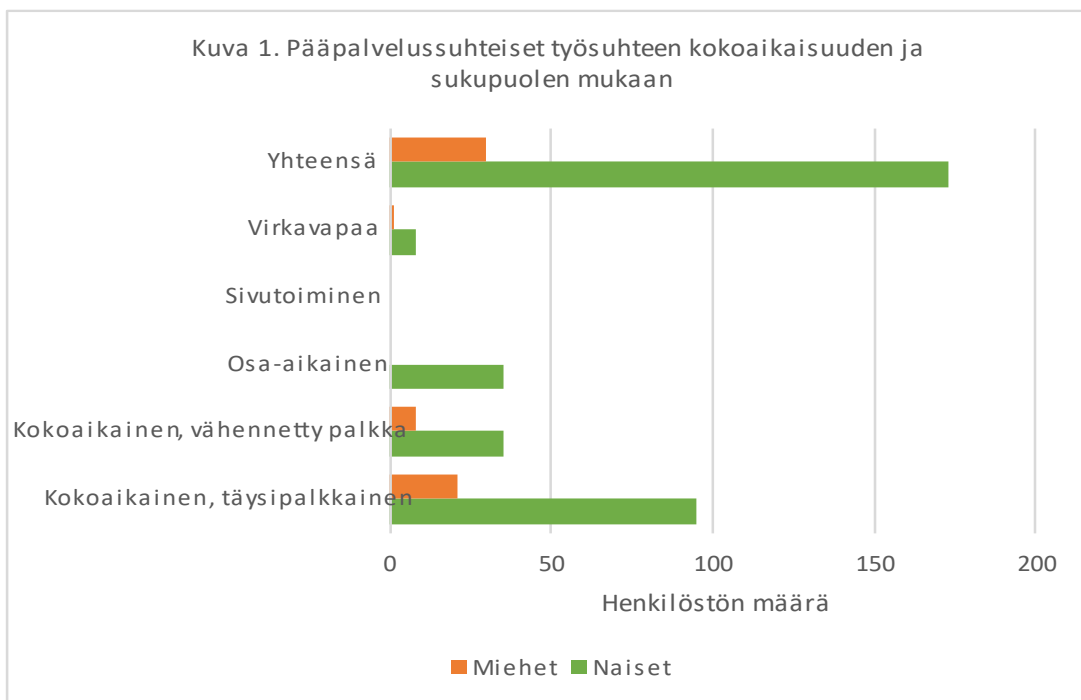
Kunnan tehtävänä on edistää hyvinvointia ja taata tasa-arvoiset mahdollisuudet jokaiselle kuntalaiselle. Kuntien palvelut ovat keskeisessä osassa, kun mietitään naisten ja miesten tasa-arvon perustaa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät aina toteudu käytännössä, vaikka kunta tarjoaakin tasa-arvoiset mahdollisuudet.

Uuraisten kunta palveluntarjoajana pyrkii aktiivisesti edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta muun muassa seuraavilla toimenpiteillä:

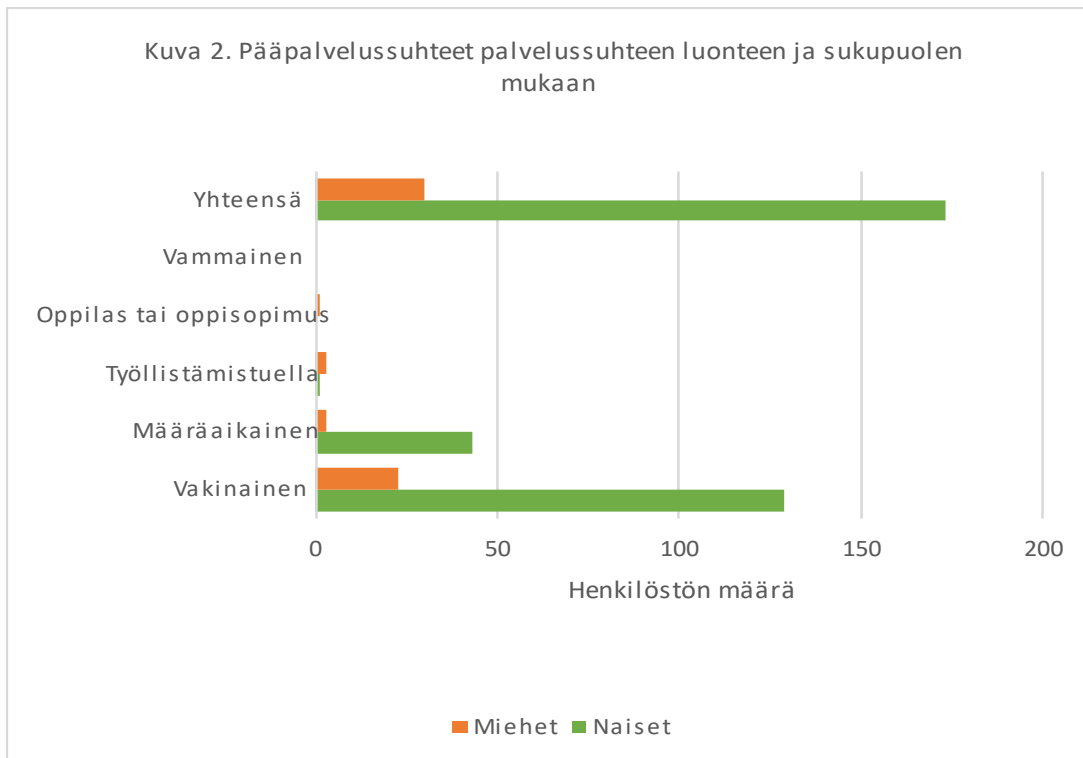
1. Esteellisyyden poistaminen; palveluiden ja ympäristön suunnitteleminen niin, että ne ovat esteettömiä palvelujen käyttäjille.
2. Syrjinnän ehkäiseminen.

6. HENKILÖSTÖ- JA PALKKARAKENNE

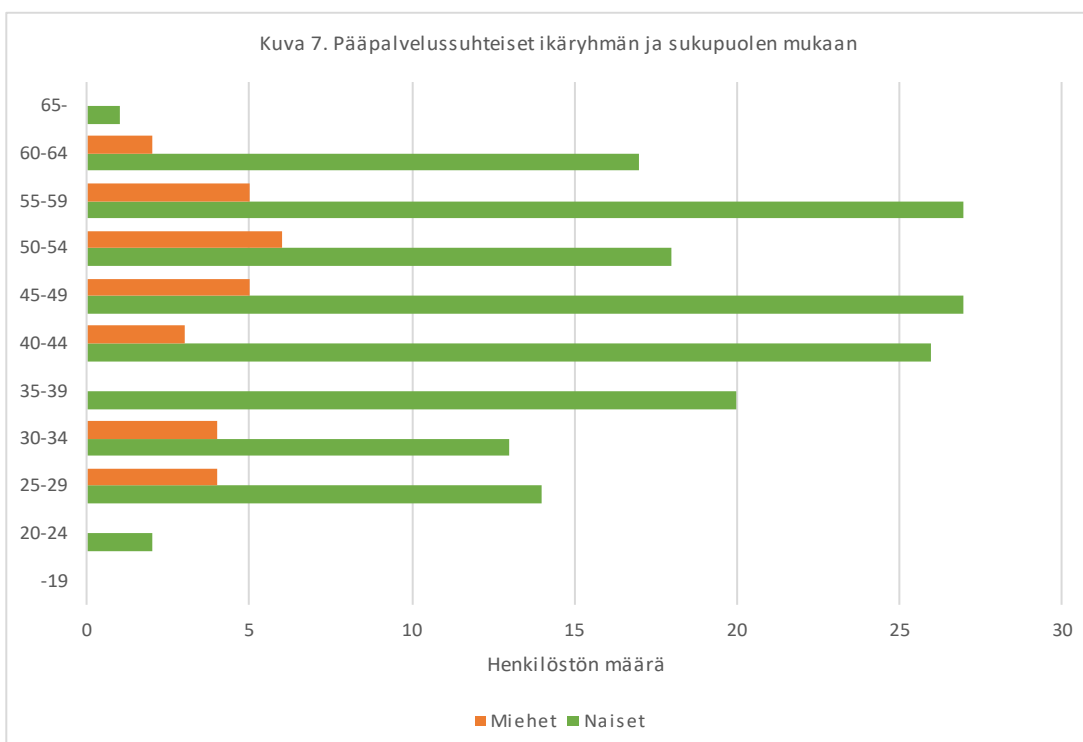
Uuraisten kunnan vakituisen henkilöstön määrä oli vuoden 2023 joulukuussa 152 henkilöä ja määräaikaisten määrä 51 henkilöä. Joulukuussa 2023 palvelussuhteessa kuntaan oli yhteensä 203 henkilöä. Palvelussuhteet jakautuivat kokoaikaisuuden ja sukupuolen mukaan kuvassa 1 esitetyllä tavalla.



Palvelussuhteiden luonne jakautui sukupuolittain joulukuun 2023 tilanteessa kuvassa 2 esitetyllä tavalla. Kunta-alalle tyypilliseen tapaan Uuraisten kunta on naisvaltainen työyhteisö. Vuonna 2024 kunnan työntekijöistä naisia oli 85 prosenttia ja miehiä 15 prosenttia.



Kuvassa 3 on esitetty palvelussuhteiden jakauma ikäryhmiin sukupuolittain joulukuun 2023 tilanteessa.



Taulukko 1. naisten ja miesten jakautuminen ammattiluokittain vuonna 2023

Ammattiluokka	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
Johtajat	5	4	9	56
Erityisasiantuntijat	69	14	83	83
Asiantuntijat	9	1	10	90
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö	8	0	8	100
Palvelu- ja myyntityöntekijät	66	8	74	89
Maanviljelijät ja metsätyöntekijät	0	0	0	0
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	0	2	2	0
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	0	0	0	0
Muut työntekijät	8	0	8	100
Ammatti tuntematon	0	0	0	0
Yhteensä	165	29	194	85

6.1. Palkkakartoitus

Vuonna 2015 voimaan tulleen tasa-arvolain 6 b §:ssä säädetään palkkakartoituksesta, joka on tehtävä tasa-arvosuunnitelman yhteydessä. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Uuraisten kunnan palkkatiedot on saatu Tilastokeskuksesta kuntasektorin palkkatilastosta vuodelta 2023. Palkkatietoihin sisältyy tieto naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

Palkkatiedot ovat suunnitelman liitteenä 2.

7. SEURANTA JA ARVIOINTI

Uuraisten kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain ja sisältöä tarkistetaan tarvittaessa, kuitenkin vähintään joka toinen vuosi. Toimialojen ja yksiköiden johto vastaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta normaalin toimintansa puitteissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan muun muassa henkilöstökyselyillä ja tilinpäätöksen yhteydessä. Jatkossa työhyvinvointikyselyä täydennetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvillä kysymyksillä. Edellisen

tasa-arvosuunnitelman toteutumista on seurattu vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä seuraamalla muun muassa henkilöstön ikäjakaumaa ja poissaoloja. Työterveyshuolto ja työsuojelutoimikunta ovat seuranneet työolosuhteiden ja työilmapiirin kehittymistä esimerkiksi riskien arviointien ja työpaikkaselvityskäyntien yhteydessä.

Lähteet:

Kunta-alan työolobarometri (2022).
Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT
Mikola, Sinikka toim. (2013). Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön.
Sandt, Milla & Susanna Mikola (2014). Tasa-arvon käsikirja kuntapäättäjälle.
Tasa-arvolaki (609/1986)
Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
Yhdenvertaisuussuunnittelun opas (2010).

Liitteet

1. Tavoitteet ja seuranta vuosina 2025–2026
2. Palkkakartoitus