



EURAJOKI

Hyvinvoinnin ytimessä

**Eurajoen kunnan henkilöstön tasa-
arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma
– seuranta ja päivitys v. 2026**

Yhteistyötoimikunta 11.5.2026
Kunnanhallitus 26.5.2026

Sisällys

1.	Johdanto	2
1.1.	Lainsäädännöllinen tausta.....	2
1.2.	Tarkoitus.....	3
2.	Tavoite, toimenpiteet, nykytilanne ja seuranta	3
2.1.	Syrjintä	3
2.2.	Asenteet	5
2.3.	Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa	6
2.4.	Rekrytointi.....	8
2.5.	Oikeudenmukainen palkkaus	9
2.7.	Työolosuhteet	11
2.8.	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	12
3.	Tiedotus ja toimenpiteiden toteutumisen seuranta.....	14
	LIITE: Tasa-arvoon liittyvää lainsäädäntöä.....	15

1. Johdanto

Vastuu tasa-arvon toteutumisesta kunnan organisaatiossa on kaikilla sen jäsenillä: kunnan johdolla, työyksiköiden esihenkilöillä, yhteistyötoimikunnalla sekä jokaisella kunnan palveluksessa olevalla naisella ja miehellä, nuorella ja vanhalla. Jokainen voi toimia tasa-arvon edistäjänä työyhteisössään ja lähipiirissään puuttumalla havaitsemaansa syrjintään tai ahdisteluun ja keskustelemalla ajatuksistaan avoimen rakentavasti.

1.1. Lainsäädännöllinen tausta

Suomen **perustuslakiin** (731/1999, 2 luku 6 §) on kirjattu vaatimus ihmisten yhdenvertaisesta kohtelusta.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli **tasa-arvolaki** (TasL 609/1986) kieltää erityisesti sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja velvoittaa jokaista työnantajaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) on tarkoitus mm. estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

Edelleen **työsopimuslain** (55/2001) 2 luvun 2 § mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014, muut. 1.6.2023) 2 luvun 7 §:n mukaan 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.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait velvoittavat työnantajaa arvioimaan ja edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan sekä tarvittaessa poistamaan syrjinnän esteitä ja tekemään kohtuullisia mukautuksia yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työyhteisössä ilmenevät siten, että yksilön työtehtävät, asema, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät osaamisen, työhön sitoutumisen, virka- ja työehtosopimusten sekä organisaatiossa yhteisesti sovittujen käytäntöjen perusteella, eivätkä esimerkiksi sukupuolen, ihonvärin, iän tai elämäntilanteen perusteella.

1.2. Tarkoitus

Eurajoen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Eurajoen kunta työnantajana sitoutuu edistääkseen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään joka toinen vuosi ja samassa yhteydessä tehdään palkkakartoitus.

Suunnitelmassa arvioidaan asetettujen toimenpiteiden toteutumista ja tarkastellaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta muun muassa palkkauksen ja henkilöstön aseman näkökulmasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on ohjata henkilöstön työskentelyä ja henkilöstöstä huolehtimista sekä johtamista organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa osissa. Tavoitteena on kokonaisvaltaisesti tasa-arvoinen, kehittyvä, yhteistyökykyinen sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö.

2. Tavoite, toimenpiteet, nykytilanne ja seuranta

- seuranta suoritetaan kolmen seurantakerran ajalta (nykytilanne + kaksi edellistä)
- vuoden 2025 kartoituksessa seurataan edellisiä vuosia, mikäli niistä on saatavissa tietoja

2.1. Syrjintä

Syrjinnällä työelämässä tarkoitetaan ihmisten erilaista kohtelua silloin, kun erilaisen kohtelun syynä on jokin työnhakijan tai työntekijän henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvä ominaisuus tai seikka. Tällaista ominaisuutta tai seikkaa kutsutaan syrjintäperusteeksi.

Laissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen sekä muu näiden kaltainen henkilöön liittyvä syy.

Eurajoen kunta on yhdenvertaisuuslain mukaisesti sitoutunut edistämään rasisminvastaista toimintaa osana yhdenvertaisuustyötä. Rasismia, etnistä syrjintää ja vihapuhetta ei hyväksytä missään muodossa työyhteisössä.

Kunta osallistuu valtakunnalliseen ME puhumme teoin -kampanjaan, jonka tavoitteena on lisätä tietoisuutta rasismista, vahvistaa yhdenvertaisuutta ja edistää turvallista ja kunnioittavaa työympäristöä kaikille työntekijöille.

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty (TasL 7.1 §).

Välitön syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan

- sukupuolen perusteella
- raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, tai
- sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella

Välillinen syrjintä tarkoittaa

- naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella
- myös naisten ja miesten eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä kuvatut menettelytavat eivät kuitenkaan ole välillistä syrjintää, mikäli niillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää tai häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä myös tasa-arvolaissa tarkoitettuna syrjintänä. Myöskään muusta syystä tapahtuvaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä. Työnantajalla on lisäksi velvollisuus puuttua asiaan muun muassa työjohtovaltansa nojalla. Jos häirintää ilmenee, aktiivisiin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi ryhdytään ottamalla yhteyttä esihenkilöön, luottamusedustajaan, työsuojeluvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon. Vastuu siirtyy työnantajalle silloin, kun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työntäjän tietoon joko suoraan tai edellä mainittujen muiden tahojen kautta.

Toimenpiteet

- Eurajoen kunnan toimintamalli – epäasiallinen kohtelu ja häirintä, asiakasväkivalta sekä seksuaalinen häirintä
- Jos häirintää esiintyy tai sitä on aihetta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin henkilön itsensä, esihenkilön, luottamusedustajan tai työsuojeluvaltuutetun toimesta em. toimintaohjeen mukaisesti.
- Jokaisella työntekijällä on velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tavoitteena välttää yleisen työilmapiirin huononeminen ja työilmapiirin heikkeneminen
- Henkilöstölle ja esihenkilöille tiedotetaan rasisminvastaisista toimintatavoista osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyä työpaikkakokouksissa.
- Mahdollisiin rasismiin tai etniseen syrjintään liittyviin tilanteisiin puututaan kunnan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin mukaisesti.
- Esihenkilöille järjestetään koulutusta rasisminvastaisesta toiminnasta ja yhdenvertaisuuden edistämisestä osana esihenkilöiden osaamisen kehittämistä. Ensimmäinen koulutus järjestetään syksyllä 2026.

Nykytilanne ja seuranta

Taulukko 1. Syrjintä		
Vuosi	Oikaisuvaatimusten ja muutoksenhakuprosessien määrä (kpl)	Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin mukaiset keskustelut (kpl)
2021	0	ei vahvistettuja tietoja
2023	0	ei vahvistettuja tietoja
2025	1	3

Johtopäätökset ja mahdolliset jatkotoimenpiteet:

- Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin mukaisten keskustelujen kirjaamista ja seurantaan kehitetään, jotta tiedot ovat jatkossa vertailukelpoisia.

2.2. Asenteet

Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia. Ne kumpuavat mahdollisesti syvemmältä yhteiskunnan perinteistä ja asenteista, eivätkä siten ole yksistään työnantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla muutettavissa. Tasa-arvokehityksen lähtökohta on kuitenkin asenteiden tiedostaminen: sitä kautta voidaan vähentää yksilö- sekä yhteisötasolla tapahtuvaa syrjivää käyttäytymistä ja toimintaa. Asenteiden tunnistamista ja tiedostamista voidaan tehostaa niin koulutuksen kuin tasa-arvoasioiden yhteistoiminnallisen käsittelynkin kautta.

Esihenkilöiden rooli yhteisen henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa, työyhteisön kehittämisessä, työilmapiirin kuten myös asenteiden muokkaamisessa on keskeinen.

Jokaisella työntekijällä on myös velvollisuus kehittää työtään ja työyhteisöään myös asenteiden tasolla.

Toimenpiteet

- Esihenkilöt perehdyttävät työpisteissä henkilöstönsä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan käsittelemällä asiaa yhteistoiminnallisesti.
- Suunnitelmaa käsitellään työpaikkakokouksissa joka toinen vuosi, kun suunnitelma on päivitetty.

Asenteiden muuttaminen lähtee jokaisesta yksilöstä itsestään, joten niiden muuttaminen yksinomaan työyhteisön toimesta ei ole mahdollista. Tasa-arvoista ajattelutapaa pyritään edistämään huomioimalla tasa-arvonäkökulma sisäisessä tiedotuksessa, koulutuksissa, yhteistoiminnassa sekä puuttumalla mahdollisiin havaittuihin epäkohtiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Nykytilanne ja seuranta

Taulukko 2. Asenteet

Asenteita ja työyhteisön ilmapiiriä seurataan säännöllisesti kahden vuoden välein toteutettavien henkilöstö- ja esihenkilökyselyjen avulla vuorovuosina.

Seurannassa hyödynnetään erityisesti seuraavia kyselyiden osa-alueita:

Henkilöstökysely:

- Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri
- Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja
- Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi
- Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri

Esihenkilökysely:

- Koen työnantajani toiminnan oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi
- Henkilöstön työyhteisötaidot toteutuvat mielestäni hyvin työyhteisössäni
- Saan hyvin tietoa organisaatiossa tehdyistä päätöksistä ja niiden vaikutuksista työhöni
- Suositteisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi

Mikäli jonkin edellä mainitun osa-alueen keskiarvo laskee alle tason 3,5 tai heikkenee selvästi edelliseen mittaukseen verrattuna, arvioidaan tilanteen syyt ja suunnitellaan tarvittavat kehittämistoimenpiteet yhteistyössä esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa.

Tarvittaessa toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi työyhteisökeskustelut, koulutukset tai esihenkilöiden tukitoimet.

Henkilöstökyselyn v.2024 ja esihenkilökyselyn v.2025 perusteella työyhteisöjen ilmapiiri ja asenteet ovat pääosin hyvällä tasolla. Tulosten perusteella työyhteisöissä vallitsee pääosin luottamuksellinen ilmapiiri ja työyhteisötaidot arvioidaan hyväksi. Kehittämistarpeita liittyy erityisesti viestinnän ja johtamisen avoimuuden vahvistamiseen.

Johtopäätökset ja mahdolliset jatkotoimenpiteet:

2.3. Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa

Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämässä esille tulevat tilanteet työhön otosta työsuhteen loppumiseen saakka (TasL 8 §). Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

- työhön ottaessaan tai tehtävään/koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on soveltuvampi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jolle työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä syytä kuin sukupuolesta, tai jollei menettelyyn ole työn/tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä

- työhön ottaessaan, tehtävään/koulutukseen valitessaan, tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan
- soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä
- johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella
- irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella

Edellä kuvatut menettelyt eivät kuitenkaan ole syrjintää, mikäli niillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Useimmilla organisaatioissa tehtävillä ratkaisuilla voi olla erilainen vaikutus naisten ja miesten tai eri-ikäisten työhön. Esimerkiksi organisaatio- ja tehtävämuutoksien, määrä- tai osa-aikaisten työsuhteiden käyttämisen, lomautuksien, irtisanomisien ja henkilöstötetuisuuksien erilaiset painottumiset sekä vaikutukset on syytä mahdollisuuksien mukaan pohtia eri työntekijäryhmien kannalta ennen päätöksentekoa. Lisäksi naisille sekä miehille on turvattava kaikilla organisaation tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa sekä päätöksenteossa. Avoin toimintakulttuuri ja tiedotuksesta huolehtiminen edistävät työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työyhteisön kehittämisessä.

Toimenpiteet

- Kunnan ylin johto rohkaisee, ohjeistaa ja kannustaa alaisiaan ja koko henkilöstöä tekemään yhteistyötä ja ilmaisemaan mielipiteensä.
- Mikäli tasa-arvoperiaatteiden vastaista toimintaa tai päätöksentekoa esiintyy, johtoryhmä puuttuu asiaan ja ohjeistaa korjaamaan toimintaa.
- Henkilöstöpäällikkö valmistelee yhdessä esihenkilöiden kanssa työyhteisöjen työtä ja henkilöstöä koskevia olennaisia muutoksia yhteistyössä henkilöstön kanssa soveltaen yhteistoimintasopimuksen periaatteita

Nykytilanne ja seuranta 1

Taulukko 3. Tasa-arvo päätöksenteossa

Henkilöstöpäällikkö kartoittaa nykytilanteen. Kartoituksessa kootaan yhteen vuonna 2025 johtoryhmän tietoon tulleet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vastaiset toimenpiteet ja päätökset.

Vuonna 2025 johtoryhmän tietoon ei tullut tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelman vastaisia toimenpiteitä tai päätöksiä.

2.4. Rekrytointi

Työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä (TasL 6.2 § kohta 1). Erityisesti virkoja täytettäessä valintaperusteet täytyy määritellä täsmällisesti etukäteen. Mikäli mahdollista, perusteiden ja työtehtävien vaatimusten on sovelluttava yhtä hyvin niin miehille kuin naisillekin. Lähtökohtaisesti tehtävään valitaan perustellusti soveltuvin henkilö sukupuolesta riippumatta.

Työpaikkailmoitusten muotoilussa kiinnitetään huomiota siihen, että ne eivät ole syrjiviä ja niissä vältetään esittämästä sellaisia vaatimuksia tai korostamasta vain toiseen sukupuoleen viittaavia ominaisuuksia. Rekrytoinneissa toimitaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti ja huomioidaan eri väestöryhmät.

Toimenpiteet

Täyttölupa- ja rekrytointiohjeiden mukaisesti:

- Huolehditaan, että valintakriteerit ovat tasa-arvoisia
- Huolehditaan, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä seikka johda syrjintään rekrytoinnissa
- Toteutetaan tasa-arvoa myös eri-ikäisten työnhakijoiden osalta
- Huolehditaan, että vammaisuus ei ole itsessään este valinnalle

Työntekijöiden ja viranhaltijoiden valinnassa tavoitteena on aina valita tehtävään ansioitunein henkilö riippumatta sukupuolesta. Erityisesti tasa-arvonäkökohtien perusteella kumpaakaan sukupuolta ei suosita valintamenettelyssä.

Nykytilanne ja seuranta:

Vuosi	Palvelussuhteeseen hakenneet ja valitut	Miehiä		Naisia		Ei määritelty		Yhteensä
		lkm	%	lkm	%	lkm	%	
2021	Hakenneet	140	19	434	59	161	22	735
	Valitut*		17		78		6	
2025	Hakenneet	186	15	772	63	266	22	1224
	Valitut *							

* Tiedot puutteelliset

Tiedot perustuvat Kuntarekry-järjestelmästä saatuihin tietoihin.

Vuoden 2025 henkilöstöraportin mukaan naisten osuus koko henkilöstöstä oli 31.12.2025 85,6 prosenttia ja miesten 14,4 prosenttia.

Johtopäätökset ja mahdolliset jatkotoimenpiteet:

- Kuntarekryn käyttöä tulee jatkossa ohjeistaa, seurata ja tehostaa jotta seuraaviin suunnitelmapäivityksiin saadaan vertailukelpoiset luvut.

2.5. Oikeudenmukainen palkkaus

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa (TasL 6.2 § kohta 3). Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate on keskeisin, monitahoinen tasa-arvon toteutumisen edellytys. Periaate tarkoittaa sitä, että työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Työtehtävien samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn vaativuustekijät, osaaminen, kuormitus ja työolot ovat keskeisiltä osiltaan samanarvoisia. Samapalkkaisuuden vaatimus koskee kaikkia palkanosia erikseen, joten esim. henkilökohtaisten palkanlisien perusteet eivät saa olla toista sukupuolta syrjiviä.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määräytyy tehtävän vaativuuden, henkilökohtaisen osaamisen sekä työssä saavutettujen tulosten perusteella. Työn vaativuuden arvioinnin perusajatuksena on arvioida työn vaativuutta: työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta arviointiin ja sen tulokseen.

Palkkausjärjestelmät ovat uudistumassa. Vuoden 2025 syksyllä KVTES ja OVTES osio G siirtyivät tasopalkkajärjestelmään. OVTES on muilta osin vielä tva-järjestelmässä. Tasopalkkam muutoksen yhteydessä osa henkilöstöstä siirrettiin kokonaispalkkaukseen. Tasopalkkajärjestelmässä palkkaus perustuu tehtävän vaativuudelle sekä vaadittavan osaamisen tasolle. Seuraavan sopimuskauden eli vuoden 2028 aikana myös TS tulee siirtymään tasopalkkajärjestelmään.

Toimenpiteet

- Johtoryhmä pitää huolta, että palkitsemisen kriteerit ja käyttö ovat tasapuoliset koko henkilöstölle sukupuolesta, iästä tai muusta niihin rinnastettavasta tekijästä riippumatta.
- Palkkatyöryhmä valmistelee myös kokonaispalkkauksesta kuvauksen palkkausjärjestelmään vuoden 2026 aikana.
- Selvitetään syyt naisten ja miesten samasta tai samanarvoisesta työstä saamien palkkojen mahdollisiin eroihin ja korjataan tarvittaessa. Selvitys tehdään henkilöstöhallinnon normaalin palkkaseurannan yhteydessä.

Nykytilanne ja seuranta

Taulukko 5. Palkkakartoitus – odottaa lakimuutoksen ohjeistusta

Palkkakartoituksen toteuttaminen on siirtynyt ajallisesti johtuen palkka-avoimuutta koskevan lainsäädännön muutoksista, jotka ovat parhaillaan kansallisessa valmistelussa. Muutokset tulevat vaikuttamaan palkkakartoituksen sisältöön, raportointitapaan sekä palkkatietojen käsittelyyn.

Eurajoen kunta seuraa aktiivisesti KT:n (Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat) ohjeistusta sekä palkkajärjestelmätoimittajan (Visma) kehitystyötä. Palkkakartoitus toteutetaan

erillisenä toiminpiteenä viipymättä sen jälkeen, kun valtakunnallinen ohjeistus ja raportointityökalut ovat käytettävissä.

Muutoin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään ja hyväksytään normaalisti, ja palkkakartoitus liitetään suunnitelmaan sen valmistuttua.

Lisäksi palkkavertailujen toteuttamiseen vaikuttaa henkilöstön jakautuminen eri hinnoittelukohtiin ja tasopalkkaryhmiin. Useissa tehtäväryhmissä henkilöstömäärät jäävät alle suositellun vähimmäismäärän, mikä rajoittaa sukupuolten välisten palkkavertailujen tekemistä tilastollisesti luotettavalla tavalla. Tässä asiassa odotetaan valtakunnallista lisäohjeistusta KT:lta.

Johtopäätökset ja mahdolliset jatkotoimenpiteet:

- Palkkakartoitus toteutetaan viipymättä sen jälkeen, kun palkka-avoimuuslainsäädäntöön liittyvä kansallinen ohjeistus ja järjestelmätoimittajien raportointityökalut ovat käytettävissä.
- Todetaan kuitenkin, että edellisessä palkkavertailussa ei tullut esiin epäkohtia palkkauksessa naisten ja miesten välillä.
- Selvitetään ja tarvittaessa laaditaan henkilökohtaisten lisien perusteet vuoden 2026 loppuun mennessä.

2.6. Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla (TasL 6.2 § kohta 2).

Henkilöstökoulutusta toteutetaan niin, että se perustuu henkilöstön omiin ja samalla työn vaatimiin tarpeisiin. Eri ammattiryhmille kohdistetaan koulutusta tarve huomioon ottaen tasapuolisesti, samoin ehdoin. On huomattava, että uralla eteneminen ei aina tarkoita ”ylöspäin” etenemistä, vaan myös työkiertomahdollisuutta eri tehtävissä sekä nykyisessä työtehtävässä kehittymistä. Esihenkilökoulutukseen kannustetaan yhtäläisesti pätevyysvaatimukset täyttäviä, etenemishaluisia henkilöitä. Johdon koulutuksen kautta pyritään lisäksi arvojen, asenteiden sekä käytäntöjen tasa-arvoistamiseen.

Miesten ja naisten tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin sekä eritasoisiin tehtäviin on keskeistä huomioida töiden organisoinnissa ja uralla etenemisessä. Avoimia tehtäviä täytettäessä voidaan selvittää työyhteisöjen omien työntekijöiden valmiuksia, taitoa ja halukkuutta uusiin haasteisiin sekä yhtäläisesti etsiä tehtäviin ”ulkopuolisia” uusia ja päteviä henkilöitä.

Eurajoen kunnassa johdetaan, kehitetään ja vapautetaan henkilöstön osaamista ja hyödynnetään sen täysi potentiaali sekä organisaatio- että henkilötasolla esimerkiksi kyvykkyyksien hallinnalla.

Oikeudenmukaisella ja tasapuolisella kohtelulla sekä työntekijöiden arvostamisella on suuri merkitys työmotivaatioon ja työssä viihtymiseen.

Toimenpiteet

- Kannustetaan henkilöstöä työkiertoon etenkin tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä
- Mahdollistetaan kaikille tasapuolisesti oman alansa seuraaminen, ammatillisen osaamisen kehittäminen ja kouluttautuminen
- Huolehditaan, ettei perhepoliittisten vapaiden käyttäminen vaikuta työntekijän uralla etenemiseen
- Vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä käydään läpi toiveet:
 - uralla etenemisen suhteen
 - osaamisen kehittymisen suhteen
 - sekä muut kehittymistarpeet

Nykytilanne ja seuranta

Vuosi	Palvelussuhde	Miehiä		Naisia		Yhteensä
		lkm	%	lkm	%	lkm
2021	Vakinaiset	54	15	305	85	359
	Määräaikaiset	15	15	88	85	103
2023	Vakinaiset					
	Määräaikaiset					
2025	Vakinaiset	49	14	291	86	340
	Määräaikaiset	16	15	93	85	109

Johtopäätökset ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

- Miesten ja naisten osuus on pysynyt tasaisena koko vertailukauden.
- Selvitetään työnkierron toteutumista ja laaditaan tarvittaessa ohjeistus työnkierron edistämiseksi.
- Laaditaan periaatteet sille, millä periaatteilla Eurajoen kunnassa myönnetään harkinnanvaraisia virkavapauksia.
- Esihenkilöt varmistavat, että vuosittaiset kehityskeskustelut tulee pidettyä ja mm. tieto uralla etenemisen halukkuudesta välittyy esim. toimialajohtajille.

2.7. Työolosuhteet

Tasa-arvoasioiden edistämisellä pystytään parantamaan henkilöstön hyvinvointia ja työilmapiiriä.

Työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat naisille ja miehille (TasL 6.2 § kohta 4). Naisten ja miesten työskentelyä haittaavat ympäristö- ja työolosuhdetekijät kartoitetaan sekä korjataan mahdollisuuksien mukaan. Tämä työ tehdään normaalina työsuojelu- ja työterveyshuoltotyönä.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Työtä, joka aiheuttaa vaaraa äidin tai sikiön terveydelle, ei saa teettää. Työvuorojärjestelyissä raskaus on huomioitava riittävällä tavalla. Yleisestikin fyysisesti kuormittavissa tehtävissä on aiheellista hyödyntää entistä enemmän teknisiä ratkaisuja, jotka parantavat työolosuhteita ja työssä jaksamista. Myös väkivallan uhkaa pyritään minimoimaan henkilöstökoulutuksen, työolosuhteiden sekä hälytysjärjestelmien avulla. Kaikkien työpaikkojen riskien kartoitukset tehdään sovitun aikataulun mukaisesti. Lisäksi käytössä on käytössä lakisääteiset työterveyshuollon työpaikkakäynnit työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Arvioinnissa esille nousseet riskit käsitellään kunnan omien toimintatapamallien mukaisesti.

Toimenpiteet

- Työpaikoilla kehitetään työolosuhteita niin, että sekä naisilla että miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua kaikkiin tehtäviin ja asemiin.
- Työpaikoilla huomioidaan sukupuolten väliset erot turvajärjestelyissä ja kiinnitetään huomiota työturvallisuuteen ja väkivallan uhkaan.

Nykytilanne ja seuranta

Taulukko 7. Työolosuhteet	
Vuosi	Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot/henkilö
2021	18,1
2023	16,4
2025	13,1

Johtopäätökset ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

- Terveysperusteisten poissaolojen määrä henkilöä kohden on laskenut tarkastelujaksolla vuosien 2021–2025 aikana. Kehitys on ollut myönteistä ja osoittaa työhyvinvointiin ja työkyvyn tukemiseen tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta.
- Työnantaja jatkaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa työkyvyn tukemiseksi sekä seuraa sairauspoissaolojen kehitystä säännöllisesti osana henkilöstöraportointia.

2.8. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin (TasL 6.2 § kohta 5).

Perhepoliittiset vapaat ovat niin miesten kuin naistenkin käytössä työntekijän oman valinnan mukaisesti. Perhepoliittisista oikeuksista ja esimerkiksi sairaan lapsen hoitomahdollisuuksista kertovaa tiedottamista olisi syytä lisätä, jotta työntekijät eivät ainakaan tiedon puutteen takia jättäisi oikeuksiaan käyttämättä. Miesten kannustaminen nykyistä runsaampaan perheeseen liittyvien oikeuksien käyttöön jakaisi

perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat tasaisemmin nykyisille nais- ja mies- valtaisille aloille

On huomioitava, että työn ja perhe-elämän yhdistämisen osalta huomioidaan lasten hoitamisen lisäksi myös muiden lähiomaisten kuten apua tarvitsevien vanhempien hoitaminen. Elämän eri osa-alueiden yhteensovittamista helpotetaan lisäksi mahdollistamalla joustavien työaikajärjestelyjen sekä osa-aikatyön käyttö. Erilaisilla työ- ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan se, etteivät perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot kuormita liiaksi työssä olevaa henkilöstöä.

Perhepoliittisten ja muiden vapaiden aikana turvataan työntekijöiden tietojen saanti työpaikan keskeisistä asioista. Tehtävien tai henkilöiden uudelleenjärjestelyissä on huomioitava tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka ovat poissa työelämästä edellä mainittujen vapaiden vuoksi.

Eurajoen kunta toimii Unicefin Lapsiystävällisen kunnan toimintamallin mukaan. Yhdenvertaisuuden edistäminen on kunnan lakisääteinen tehtävä. Siihen velvoittavat Suomen kansallinen lainsäädäntö (perustuslaki, yhdenvertaisuuslaki, perusopetuslaki, varhaiskasvatuslaki ja sosiaalihuoltolaki) ja EU:n lainsäädäntö. Lisäksi Suomea velvoittavat kansainväliset ihmisoikeussopimukset, kuten YK:n lapsen oikeuksien sopimus. Se kieltää kaikenlaisen syrjinnän lapseen tai hänen huoltajaansa liittyvien syiden perusteella. Lapsia tulee kohdella yhdenvertaisesti sekä suhteessa aikuisväestöön että toisiinsa. Yhdenvertaisuuden takaaminen jo varhaisessa iässä kasvattaa oikeudenmukaisuutta, osallisuutta ja hyvinvointia.

Toimenpiteet

- Esihenkilö huomioi mahdollisuuksien mukaan erilaiset elämäntilanteet työaikajärjestelyistä sovittaessa (Aktiivisen tuen -malli)
- Esihenkilön tehtävä on järjestää perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaaville henkilöille tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä sekä täydennyskoulutusta

Nykytilanne ja seuranta

Vuosi	Naiset			Miehet			Yhteensä
	Kalenteri- päiviä	% päivistä	Naisia lkm	Kalenteri- päiviä	% päivistä	Miehiä lkm	Kalenteripäiviä
2021	3902	96	20	167	4	3	4069
2023	1286	99	16	14	1	1	1300
2025	966	100	5	0	0	0	966

Johtopäätökset ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

- Perhevapaiden käyttö tarkastelujaksolla kohdistuu pääosin naisiin. Tämä selittyy osittain organisaation henkilöstörakenteella, jossa naisten osuus henkilöstöstä on noin 86 prosenttia.

- Perhevapaiden käytön sukupuolijakauma on kuitenkin seurannan kannalta merkityksellinen, ja sen kehitystä seurataan jatkossakin osana tasa-arvosuunnittelua.
- Työnantaja on suhtautunut eri toimialoilla myönteisesti perhevapaiden käyttöön. Esihenkilöitä ohjeistetaan tukemaan jatkossakin tasapuolista perhevapaiden käyttöä ja suhtautumaan myönteisesti perhevapaiden hyödyntämiseen sukupuolesta riippumatta.

3. Tiedotus ja toimenpiteiden toteutumisen seuranta

Tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa. Ylipäätään kaikissa toiminnoissa on tarpeellisilta osin otettava huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus, tavoitteet ja toimenpiteet. Organisaatiossa tehtävä tasa-arvotyö tarvitsee lähtökohtaisesti johdon tukea ja esimerkillistä toimintaa. Myös tasa-arvon rakenteellisten esteiden poistaminen kuuluu kunnan johdon päätäntävaltaan.

Henkilöstöpäälliköllä on kokonaisvastuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tiedottamisesta ja toteutumisen seurannasta. Eri hallintokunnat huolehtivat puolestaan tiedon täsmällisemmästä välittämisestä henkilöstölleen. Tarvittaessa järjestetään myös aiheeseen liittyviä koulutus- tai tiedotustilaisuuksia.

Toimialojen ja toimintayksiköiden johto vastaa tasa-arvon toteutumisesta. On myös muistettava, että tasa-arvoasioihin liittyvissä ongelmatilanteissa voi aina, jokainen yksittäinen henkilö, ottaa yhteyttä pääluottamusedustajiin, työsuojeluvaltuutettuihin, henkilöstöpäällikköön tai työterveyshuollon henkilöstöön.

Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteenä olevia tasa-arvotilannetta kuvaavia tekijöitä, kuten naisten ja miesten palkkoja, sukupuoli- ja ikärakennetta ja rekrytointeja sekä toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain osana henkilöstökertomusta sekä tarkemmin seuraavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteydessä.

Henkilöstön työhyvinvointikyselyt sekä esihenkilökyselyt muodostavat keskeisen osan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seurantaan. Kyselyiden tuloksia hyödynnetään työyhteisöjen kehittämisessä ja mahdollisten kehittämistoimenpiteiden suunnittelussa.

Suunnitelman toteutumista arvioidaan suunnitelmakauden aikana ja tarvittaessa sitä päivitetään, mikäli toimintaympäristössä tai lainsäädännössä tapahtuu olennaisia muutoksia.

Työryhmä on arvioinut suunnitelman sisältöä ja todennut, että nykyinen suunnitelma painottuu rakenteeltaan tasa-arvon edistämiseen. Seuraavassa suunnitelmapäivityksessä kiinnitetään erityistä huomiota yhdenvertaisuusnäkökulman vahvistamiseen sekä yhdenvertaisuuteen liittyvien toimenpiteiden ja seurannan tarkentamiseen.

LIITE: Tasa-arvoon liittyvää lainsäädäntöä

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) lisäksi syrjintää sekä tasa-arvoa käsitellään ainakin seuraavissa laeissa:

Perustuslaki 731/1999

2 luku Perusoikeudet 6 § Yhdenvertaisuus

- 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.
- Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.
- Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

22 § Perusoikeuksien turvaaminen

- Julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.
-

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014 muut. 1.6.2023)

7 § Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on 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.

8 § Syrjinnän kielto

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 tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

15 § Kohtuulliset mukautukset

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Työsopimuslaki 55/2001

2 luku Työnantajan velvollisuudet 1 § Yleisvelvoite

- Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto

- Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.
- Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään **yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014)**.
Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta **säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986)**.

Rikoslaki 39/1889

11 luku Sotarikoksista ja rikoksista ihmisyyttä vastaan 9 § Syrjintä

Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä

- ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla,
- kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka
- asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan
- rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä, syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

47 luku Työrikoksista 3 § Työsyryntä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

- rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka
- uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyryntästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003

3 luku Työnantajan velvollisuudet 12 § Tasapuolinen kohtelu ja työsyRJintäkielto

Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.