

**Nakkilan kunnan tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma
2026–2027**

Sisällys

1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun perusteet	1
1.1 Lähtökohdat suunnittelulle	1
1.2 Ohjaava lainsäädäntö	2
1.3 Termit tutuksi	3
2 Nykytila	6
2.1 Tausta työlle	6
2.2 Yleiskuva henkilöstön kokemuksista	6
2.3 Kyselyn perusteella tunnistetut vahvuudet	6
2.4 Kyselyn perusteella tunnistetut kehittämiskohteet ja johtopäätökset	7
3 Tulevaisuuden tavoitteet ja toimenpiteet	7
3.1 Syrjinnän tunnistaminen ja ehkäisy sekä työkuulttuuri	7
3.1.1 Johdanto	7
3.1.2 Toimenpiteet	7
3.2 Häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen tunnistaminen ja ehkäisy	8
3.2.1 Johdanto	8
3.2.2 Toimenpiteet	8
3.3 Viestintä	9
3.3.1 Johdanto	9
3.3.2 Toimenpiteet	10

4 Palkkakartoitus, palkkauksen yhdenvertaisuus ja palkka-avoimuuteen varautuminen	10
4.1 Johdanto	10
4.2 Palkkakartoituksen toteutus ja rajaukset.....	10
4.3 Keskeiset havainnot palkkakartoituksesta.....	11
4.4 Tavoitteet	12
4.5 Toimenpiteet	12
4.5.1 Palkkakartoituksen kehittäminen	12
4.5.2 Palkkarakenteen ja nimikkeistön selkeyttäminen.....	12
4.5.3 Palkkauksen periaatteiden vahvistaminen	13
4.5.4 Palkkatietoisuuden lisääminen	13
4.5.5 Varautuminen palkka-avoimuusdirektiiviin	13
4.6 Yhteenveto.....	13
5 Seuranta ja vastuut.....	13

1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun perusteet

1.1 Lähtökohdat suunnittelulle

Nakkilan kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma perustuu voimassa olevaan lainsäädäntöön, erityisesti yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin, jotka velvoittavat työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Suunnitelma täyttää lain edellytykset ja toimii samalla käytännön työkaluna, jonka avulla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kehitetään osana Nakkilan kunnan johtamista, henkilöstöpolitiikkaa ja arjen toimintaa.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät ole ainoastaan lainsäädännöllisiä velvoitteita, vaan keskeinen osa toimivaa ja kestävästä työyhteisöstä. Nakkilan kunnan tavoitteena on työympäristö, jossa jokainen työntekijä kokee tulevaisuutensa kohdatuksi arvostavasti ja oikeudenmukaisesti riippumatta esimerkiksi sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kielestä, terveydentilasta, toimintakyvystä tai elämäntilanteesta. Tavoitteena on myös varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua, kehittyä työssään ja edetä urallaan.

Nakkilan kunnan toimintaympäristöön liittyy erityispiirteitä, jotka on huomioitu suunnitelmassa. Organisaatio on kooltaan maltillinen, ja työyhteisöt muodostuvat usein tiiviistä yksiköistä, joissa yhteistyö ja arjen vuorovaikutus ovat keskeisessä roolissa. Tällaisessa toimintaympäristössä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät näy ainoastaan rakenteissa ja ohjeistuksissa, vaan erityisesti päivittäisessä kohtaamisessa, työyhteisökulttuurissa ja esihenkilötyössä. Samalla pienemmässä organisaatiossa yksittäisten kokemusten merkitys korostuu, ja siksi on tärkeää varmistaa, että toimintatavat ovat selkeitä, oikeudenmukaisia ja kaikkien tiedossa.

Suunnitelman lähtökohtana on ajatus siitä, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat parhaiten silloin, kun ne ovat osa organisaation normaalia toimintaa, eivät erillinen kehittämiskohde. Tämän vuoksi suunnitelmassa tarkastellaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa osana koko työntekijäpolkua, mukaan lukien rekrytointi, perehdytys, työyhteisön arki, johtaminen, työkyvyn tukeminen sekä urakehitys.

Suunnitelman laadinnassa on hyödynnetty henkilöstön näkemyksiä työhyvinvointikyselyn kautta. Kyselyn tulokset tarjoavat tärkeää tietoa siitä, miten yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat käytännössä ja missä on kehittämistarpeita. Näin suunnitelma perustuu todellisiin kokemuksiin ja mahdollistaa konkreettisten, arkeen vaikuttavien toimenpiteiden määrittelyn.

Lisäksi suunnitelmassa huomioidaan työelämän ja lainsäädännön kehityssuunnat. Erityisesti EU:n palkka-avoimuutta koskeva sääntely tulee lähivuosina lisäämään vaatimuksia palkkauksen läpinäkyvyydelle ja tasa-arvon toteutumisen seurannalle. Nakkilan kunta varautuu tähän kehitykseen ennakoivasti kehittämällä palkkaukseen liittyviä käytäntöjä osana yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä.

Suunnitelma koskee koko Nakkilan kunnan henkilöstöä, ja sen toteuttaminen on koko organisaation yhteinen tehtävä.

1.2 Ohjaava lainsäädäntö

Tasa-arvolaisissa säädetään tasa-arvosuunnittelusta, joka usein yhdistetään yhdenvertaisuussuunnitelmaan, kuten tässä suunnitelmassa on tehty. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta tulee yhdenvertaisuuslaista (1325/2014). Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta koskee kaikkia työpaikkoja eli työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla sekä kehittää työoloja ja toimintatapoja. Kun työpaikka työllistää vähintään 30 henkilöä, tulee laatia tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvolain (1329/2014) tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Syrjintää ei saa esiintyä iän, kielen, uskonnon, kansalaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Käytännön seurannassa ja raportoinnissa sukupuolta koskeva tieto perustuu usein henkilöstö- ja raportointijärjestelmien käytössä oleviin luokituksiin. Nakkilan kunnassa toimitaan soveltuvin osin lakivelvoitteiden ja käytettävissä olevan tiedon mukaisesti, mutta samalla varmistetaan, että syrjinnän kieltö koskee myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää kohtelua. Mahdollisuuksia huomioida sukupuolen moninaisuus nykyistä paremmin tarkastellaan erityisesti kyselyissä, lomakkeissa ja ohjeistuksissa sekä tarvittaessa järjestelmien kehittämisen yhteydessä, huomioiden tietosuoja ja järjestelmärajoitteet. Henkilöstökyselyissä sukupuolta koskeviin kysymyksiin voidaan lisäksi sisällyttää vaihtoehto "en halua vastata".

Edistämistoimenpiteiden tarkoituksena on turvata kaikkien henkilöiden tosiasiallisesti yhdenvertaiset mahdollisuudet edetä työuralla. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu onkin tietoista syrjimättömyyden edistämistä.

Yhdenvertaisuuslaissa syrjintäperusteet ovat:

- Ikä
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Kieli
- Uskonto
- Vakaumus
- Mielipide
- Poliittinen toiminta
- Ammattiyhdistystoiminta
- Perhesuhteet

- Terveydentila
- Vammaisuus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Muu henkilöön liittyvä syy

Tasa-arvolaki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella. Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillinen syrjintä tarkoittaa esimerkiksi käytäntöä, joka vaikuttaa sukupuolen perusteella neutraalilta, mutta jonka vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillistä syrjintää on myös eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

1.3 Termit tutuksi

- Tasa-arvo

Suomalaisessa lainsäädännössä tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Yleisemmin tasa-arvolla tarkoitetaan kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä.

- Sukupuolivaikutusten arviointi

Sukupuolivaikutusten arvioinnilla tarkoitetaan päätösten, toimenpiteiden ja käytäntöjen vaikutusten ennakoarviointia eri sukupuolille. Arvioinnin tavoitteena on tunnistaa mahdolliset eriarvoistavat vaikutukset ja tukea tasa-arvoa edistäviä ratkaisuja.

- Palkkatasa-arvo

Palkkatasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät tehtävien vaativuuden ja osaamisen perusteella siten, ettei sukupuoli vaikuta palkkaukseen. Palkkatasa-arvoa tarkastellaan esimerkiksi palkkakartoituksen ja palkkauksen läpinäkyvyyden kautta.

- Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

- Monimuotoisuus/diversiteetti

Monimuotoisuudella viitataan työyhteisön ja henkilöstön erilaisuuteen: siihen, että ihmisillä on erilaisia taustoja, kokemuksia, elämäntilanteita ja ominaisuuksia. Monimuotoisuus näkyy muun muassa yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteissa, mutta se voi liittyä myös muihin työn ja arjen kannalta merkityksellisiin eroihin, kuten koulutustaustaan, ammattiin, osaamiseen, arvoihin tai toimintatapoihin. Monimuotoisuudessa ei ole kyse ihmisten lokeroimisesta, vaan siitä, että organisaatio tunnistaa erilaisia tilanteita ja lähtökohtia ja varmistaa toiminnan yhdenvertaisuuden kaikissa tilanteissa. Mahdollisia taustatekijöitä tarkastellaan vain silloin, kun se on tarpeen yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja seurannan toteuttamiseksi, ja aina tietosuoja kunnioittaen.

- Inklusiivisuus

Inklusiivisuudella tarkoitetaan toimintakulttuuria, jossa jokainen voi osallistua ja tulla kohdatuksi arvostavasti ilman, että häntä määritellään tai arvioidaan taustansa tai henkilökohtaisten ominaisuuksiensa kautta. Inklusiivisessa työyhteisössä on turvallista olla oma itsensä, ja yhteiset käytännöt sekä johtaminen tukevat sitä, että kaikki kokevat kuuluvansa joukkoon. Keskeistä on kehittää toimintatapoja ja viestintää niin, että ne toimivat mahdollisimman hyvin kaikille ilman oletuksia tai tarpeetonta erottelua. Tarpeen mukaan toimintatapoja kehitetään niin, että ne ovat mahdollisimman selkeitä, saavutettavia ja yhdenvertaisia eri tilanteissa.

- Syrjintä

Syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Syrjintä voi olla välitöntä, välillistä tai esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epäämistä vammaisilta henkilöiltä. Välitön syrjintä on sitä, kun ihmistä kohdellaan jonkin hänen henkilökohtaisen ominaisuutensa takia huonommin kuin jotakuta toista samanlaisessa tilanteessa. Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

- Positiivinen erityiskohtelu

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan määräaikaista ja oikeasuhtaisia toimia, joilla parannetaan sellaisen ryhmän tai henkilön tosiasiallista yhdenvertaisuutta, joka on muutoin muita heikommassa asemassa. Tavoitteena on ehkäistä tai lieventää syrjinnästä tai eriarvoisuudesta johtuvia haittoja.

- Moniperusteinen syrjintä

Syrjintää tarkastellaan yleensä vain yhden syrjintäperusteen näkökulmasta, mutta ihminen voi joutua syrjityksi usean ominaisuutensa vuoksi, jolloin puhutaan moniperusteisesta syrjinnästä.

- Epäasiallinen kohtelu ja häirintä

Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä työpaikoilla. Usein epäasiallinen kohtelu on järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta kyse voi olla myös yksittäisestä tapahtumasta

Häirintä on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvän toista henkilöä tai ihmisryhmää halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. Häirintää kutsutaan yleiskielessä usein työpaikkakiusaamiseksi.

- Tiedostamattomat ennakkoluulot

Tiedostamattomat ennakkoluulot ovat tahdosta riippumattomia ajatteluprosesseja, jotka vaikuttavat esimerkiksi siihen, miten teemme päätöksiä. Ne vaikuttavat toimintaamme ja voivat pahimmassa tapauksessa johtaa syrjintään tai epäreiluun kohteluun, mikäli niitä ei opita tunnistamaan.

- Kohtuullinen mukautus

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden ja palvelujen tarjoajan on tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaiselle henkilölle. Mukautuksilla turvataan vammaisen ihmisen yhdenvertaisuutta yksittäisissä tilanteissa. Työelämässä kohtuullinen mukautus voi olla esimerkiksi työpisteen muokkaaminen työntekijälle sopivaksi tai erilaisten työmenetelmien tai tietoteknisten järjestelyiden käyttöön ottaminen.

- Esteettömyys ja saavutettavuus

Esteettömyys tarkoittaa sitä, että fyysisen ympäristön suunnittelussa otetaan huomioon kaikenlaiset ihmiset ja erilaiset toimintakyvyt. Esteetön ympäristö on välttämätön monille vammaisille henkilöille, ja esteettömyys on keskeinen osa yhdenvertaisuuden toteutumista. Usein saavutettavuutta ja esteettömyyttä käytetään synonyymeina. Saavutettavuudella tarkoitetaan kuitenkin usein muuta kuin fyysistä ympäristöä eli esimerkiksi palveluita, viestintää, verkkopalveluja ja asenteita.

2 Nykytila

2.1 Tausta työlle

Nakkilan kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivitys on toteutettu vuonna 2026 ja osana sitä on ollut organisaation työhyvinvointikysely. Tavoitteena on ollut varmistaa, että suunnitelma perustuu ajantasaiseen tietoon henkilöstön kokemuksista ja että siinä tunnistetut kehittämistoimenpiteet kohdistuvat aidosti työyhteisön arkeen.

Työhyvinvointikyselyyn vastasi yli puolet henkilöstöstä, mikä antaa luotettavan kokonaiskuvan työyhteisön tilanteesta. Kyselyn avulla tarkasteltiin sekä yleistä työhyvinvointia että erikseen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä kokemuksia. Näin suunnitelman pohjaksi saatiin sekä määrällistä että laadullista tietoa organisaation vahvuuksista ja kehittämiskohteista.

2.2 Yleiskuva henkilöstön kokemuksista

Kyselyn perusteella henkilöstö kokee Nakkilan kunnan työyhteisön pääosin toimivaksi ja myönteiseksi. Työn mielekkyys, mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista sekä esihenkilöihin kohdistuva luottamus arvioidaan keskimäärin hyvälle tasolle. Myös työyhteisön ilmapiiriä kuvataan pääosin myönteiseksi, vaikka vaihtelua eri yksiköiden välillä on.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta kysely antaa myönteisen kokonaiskuvan. Suuri osa vastaajista arvioi, että henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai tausta, eivät vaikuta heidän mahdollisuuksiinsa kehittyä työssä. Tämä luo hyvän perustan yhdenvertaisuustyön jatkokehittämiselle.

2.3 Kyselyn perusteella tunnistetut vahvuudet

Kyselyn tuloksista nousee esiin useita vahvuuksia, jotka tukevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista:

- Tasapuolisen kohtelun kokemus: valtaosa henkilöstöstä kokee, että heitä kohdellaan työpaikalla yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti.
- Yhdenvertaiset kehittymismahdollisuudet: työntekijät kokevat, että heidän mahdollisuutensa kehittyä työssä eivät ole riippuvaisia henkilökohtaisista ominaisuuksista.
- Työyhteisön perusilmapiiri: työyhteisössä on pääosin myönteinen ja toimiva ilmapiiri, joka tukee yhteistyötä.
- Luottamus esihenkilöihin: esihenkilötyö koetaan pääosin oikeudenmukaiseksi, mikä on keskeinen tekijä yhdenvertaisuuden toteutumisessa.

- Työkyvyn tuen kokemus: suurin osa työntekijöistä kokee saavansa tukea työkyvyn heikentyessä.

Nämä vahvuudet muodostavat tärkeän perustan, jonka varaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä voidaan rakentaa.

2.4 Kyselyn perusteella tunnistetut kehittämiskohteet ja johtopäätökset

Kyselyssä ei tunnistettu alle keskitasoisia indikaattoreita. Kyselyn tulosten perusteella Nakkilan kunnassa on hyvät lähtökohdat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Työyhteisössä on vahva kokemus tasapuolisesta kohtelusta ja yhdenvertaisista mahdollisuuksista. Kysely on keskeinen seurantakeino yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumisen arviointiin.

3 Tulevaisuuden tavoitteet ja toimenpiteet

3.1 Syrjinnän tunnistaminen ja ehkäisy sekä työkuultuuri

3.1.1 Johdanto

Syrjintä voi olla suoraa tai epäsuoraa, tietoista tai tiedostamatonta, ja se voi liittyä esimerkiksi sukupuoleen, ikään, alkuperään, kieleen, terveydentilaan, toimintakykyyn tai elämäntilanteeseen. Työelämässä syrjintä ilmenee usein rakenteina, käytäntöinä tai oletuksina, jotka voivat huomaamatta asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan.

Nakkilan kunnassa syrjinnän ehkäisy perustuu ennakoivaan ja rakenteelliseen lähestymistapaan. Tavoitteena ei ole ainoastaan puuttua yksittäisiin tilanteisiin, vaan tunnistaa ja kehittää niitä toimintatapoja, jotka voivat aiheuttaa eriarvoisuutta työyhteisössä.

Pienemmässä organisaatiossa, kuten Nakkilan kunnassa, yhdenvertaisuus rakentuu pitkälti arjen vuorovaikutuksessa, esihenkilötyössä ja työyhteisökulttuurissa.

3.1.2 Toimenpiteet

- Varmistetaan, että kaikilla työntekijöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet työhön, kehittymiseen ja etenemiseen
- Lisätään tietoisuutta yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän muodoista
- Arvioidaan rekrytointikäytäntöjä yhdenvertaisuuden näkökulmasta
- Varmistetaan, että työpaikkailmoitukset ovat selkeitä ja saavutettavia ja niissä on monimuotoisuuslauseke

- Kiinnitetään huomiota vaatimuksiin, jotka voivat rajata hakijajoukkoa tarpeettomasti
- Seurataan rekrytointien toteutumista ja hakijajoukon monipuolisuutta mahdollisuuksien mukaan
- Varmistetaan, että urakehityksen mahdollisuudet ovat avoimia ja tasapuolisia
- Varmistetaan, että työkyvyn tuen mallit ovat selkeitä ja kaikkien tiedossa
- Tuetaan työn muokkaamista yksilöllisten tarpeiden mukaan mahdollisuuksien mukaan
- Lisätään tietoisuutta siitä, että työkyvyn vaihtelu on normaali osa työelämää
- Varmistetaan, että työtehtävien muutoksista viestitään selkeästi ja oikeudenmukaisesti

3.2 Häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen tunnistaminen ja ehkäisy

3.2.1 Johdanto

Jokaisella työntekijällä on oikeus turvalliseen, arvostavaan ja asialliseen työympäristöön. Häirintä, epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen voivat ilmetä monin eri tavoin, kuten vähättelynä, ulkopuolelle jättämisenä, epäoikeudenmukaisena kohteluna, loukkaavana puheena tai toistuvana kielteisenä käyttäytymisenä. Tällainen toiminta heikentää työhyvinvointia, luottamusta ja työyhteisön toimivuutta.

Nakkilan kunnassa epäasialliseen kohteluun suhtaudutaan vakavasti, ja tavoitteena on toimintakulttuuri, jossa epäkohtiin puututaan varhaisessa vaiheessa ja johdonmukaisesti. Keskeistä on, että jokainen työntekijä tietää, miten toimia tilanteissa, joissa kokee tai havaitsee epäasiallista kohtelua.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella suurin osa henkilöstöstä kokee, että epäasialliseen kohteluun puututaan työpaikalla.

Työntekijöiden vastuulla on tuoda esiin kokemuksia ja havaintoja sekä toimia toisia kunnioittavasti arjessa, kun taas esihenkilöt vastaavat tilanteisiin puuttumisesta ja toimenpiteistä.

3.2.2 Toimenpiteet

- Varmistetaan, että kaikilla työntekijöillä on turvallinen ja häirinnästä vapaa työympäristö

- Vahvistetaan psykologista turvallisuutta työyhteisössä
- Kannustetaan varhaiseen puuttumiseen ja avoimeen keskusteluun
- Kuvataan selkeästi toimintamalli häirintä- ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin (tarvittaessa myös eri kielillä)
- Määritellään, kenelle työntekijä voi ilmoittaa tilanteesta
- Varmistetaan, että ohjeet ovat helposti saatavilla ja ymmärrettäviä
- Käsitellään toimintamalleja osana perehdytystä ja henkilöstötilaisuuksia
- Varmistetaan, että työntekijöillä on tarvittaessa luottamuksellinen tai anonyymi matalan kynnyksen mahdollisuus tuoda esiin huolia
- Selkeytetään, miten ilmoitukset käsitellään ja miten prosessi etenee
- Varmistetaan, että ilmoittaja saa palautetta ja tilannetietoa tilanteen käsittelystä
- Kannustetaan avoimeen ja kunnioittavaan keskustelukulttuuriin
- Vahvistetaan työyhteisötaitoja ja toisten huomioimista
- Luodaan tilaa palautteelle ja vaikeiden asioiden käsittelylle
- Tuetaan työyhteisöjä ristiriitatilanteiden rakentavassa käsittelyssä
- Tuodaan esiin jokaisen työntekijän vastuu työyhteisön ilmapiiristä
- Hyödynnetään työhyvinvointikyselyn tuloksia kehittämistoimenpiteiden kohdentamisessa

3.3 Viestintä

3.3.1 Johdanto

Viestintä tukee yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista tekemällä yhteiset toimintatavat, tavoitteet ja käytännön toimenpiteet näkyviksi ja ymmärrettäviksi koko henkilöstölle. Selkeä, saavutettava ja avoin viestintä vahvistaa luottamusta ja mahdollistaa osallistumisen.

Nakkilan kunnan tavoitteena on varmistaa, että yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvä tieto on kaikkien työntekijöiden saatavilla ja ymmärrettävissä riippumatta työtehtävästä,

työajasta tai työskentelytavasta. Tämä korostuu erityisesti organisaatiossa, jossa työyksiköt voivat toimia erilaisissa arkiympäristöissä ja viestinnän tavoitavuus vaihtelee.

Viestinnän kehittämisessä huomioidaan myös saavutettavuus, selkeys ja kohderyhmien erilaiset tarpeet. Tavoitteena on viestintä, joka on helposti ymmärrettävää, oikea-aikaista ja tukee yhdenvertaista osallistumista.

3.3.2 Toimenpiteet

- Käydään suunnitelman keskeinen sisältö läpi henkilöstötilaisuuksissa
- Huolehditaan, että suunnitelma on helposti saatavilla (esim. intrassa)
- Käytetään selkeää ja ymmärrettävää kieltä viestinnässä
- Huolehditaan, että keskeiset ohjeet ovat helposti löydettävissä
- Huomioidaan eri henkilöstöryhmät ja heidän mahdollisuutensa saada tietoa
- Käsitellään yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä teemoja osana arjen viestintää ja henkilöstötilaisuuksia

4 Palkkakartoitus, palkkauksen yhdenvertaisuus ja palkka-avoimuuteen varautuminen

4.1 Johdanto

Palkkauksen yhdenvertaisuus on keskeinen osa sukupuolten tasa-arvoa ja työelämän oikeudenmukaisuutta. Palkkauksen tulee perustua tehtävän vaativuuteen, osaamiseen, kokemukseen ja työn suoritukseen, eikä siihen saa vaikuttaa työntekijän sukupuoli tai muu henkilöön liittyvä tekijä.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan edistämään palkkauksellista tasa-arvoa suunnitelmallisesti sekä toteuttamaan säännöllisesti palkkakartoituksen. Palkkakartoituksen tarkoituksena on tunnistaa mahdolliset palkkaerot eri sukupuolten välillä sekä arvioida, ovatko erot hyväksyttäviä ja perusteltuja.

Nakkilan kunnan palkkakartoitus on toteutettu hyödyntämällä henkilöstö- ja palkkatietoja sekä raportointijärjestelmästä saatavia koosteita. Tarkastelussa on huomioitu organisaation toiminnan erityispiirteet, jotta analyysi olisi mahdollisimman luotettava ja tarkoituksenmukainen.

4.2 Palkkakartoituksen toteutus ja rajaukset

Palkkakartoitus perustuu sekä ammattiryhmittäisiin raportteihin että henkilötasoiseen

aineistoon. Tarkastelussa on hyödynnetty ensisijaisesti tarkempaa henkilötasoista dataa, jotta palkkojen vertailu olisi mahdollisimman luotettavaa.

Analyysissa on huomioitu seuraavat keskeiset rajaukset:

- Tarkastelusta on rajattu pois sellaiset henkilöstöryhmät, joiden työ on luonteeltaan satunnaista tai hankeperusteista (esimerkiksi kerho-ohjaajat), koska heidän palkkansa eivät ole suoraan vertailukelpoisia vakinaiseen henkilöstöön
- Ammattiryhmäkohtaisissa tarkasteluissa on huomioitu, että pienet ryhmäkoot voivat vääristää keskiarvoja merkittävästi
- Raportointijärjestelmän nimikkeistö perustuu valtakunnallisiin luokituksiin, minkä vuoksi tarkastelussa on huomioitu organisaation omat käytössä olevat nimikkeet ymmärrettävyyden parantamiseksi

Näillä rajauksilla varmistetaan, että palkkakartoitus antaa realistisen kuvan palkkauksen rakenteesta.

4.3 Keskeiset havainnot palkkakartoituksesta

Palkkakartoituksen perusteella palkkauksen erot selittyvät pääosin tehtävien vaativuudella, vastuulla ja työn luonteella. Organisaation henkilöstörakenne vaikuttaa merkittävästi siihen, miltä palkkavertailu näyttää eri ammattiryhmissä.

Tarkastelussa voidaan todeta seuraavaa:

- Johtotehtävissä palkkaerot ovat pieniä, ja palkkaus on melko tasapainoista sukupuolten välillä
- Asiantuntija- ja toimistotehtävissä palkkaerot ovat vähäisiä, mikä viittaa suhteellisen yhdenvertaiseen palkkatasoon
- Suurissa henkilöstöryhmissä, kuten ravitsemis- ja opetushenkilöstössä, palkkaerot ovat maltillisia ja liittyvät tehtävien sisältöön
- Joissakin pienissä ryhmissä palkkaerot voivat näyttää suurilta, mutta tämä johtuu usein pienestä henkilömäärästä eikä välttämättä rakenteellisesta epätasa-arvosta
- Sukupuolijakauma eri tehtävissä vaikuttaa kokonaiskuvaan: ammattialat ja sopimusalat (TES) jakautuvat osin eri tavoin, mikä näkyy palkkatasojen eroina ryhmien välillä. Saman ammattiryhmän sisällä palkka määräytyy tehtävän ja työehtosopimuksen perusteella eikä sukupuolen mukaan.

Esimerkiksi yksittäisissä ammattiryhmissä, joissa miehiä tai naisia on vain yksi, palkkaerojen prosentuaalinen tarkastelu ei anna luotettavaa kuvaa tilanteesta.

Kokonaisuutena tarkasteltuna palkkakartoitus ei osoita selkeitä perusteettomia palkkaeroja, mutta osoittaa tarpeen seurata palkkarakenteita säännöllisesti ja kehittää analyysin tarkkuutta.

4.4 Tavoitteet

- Varmistetaan palkkauksen yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus kaikissa tehtävissä
- Kehitetään palkkakartoituksen tarkkuutta ja vertailtavuutta
- Lisätään palkkauksen läpinäkyvyyttä ja ymmärrettävyyttä
- Tunnistetaan ja arvioidaan palkkarakenteisiin liittyviä ilmiöitä (esim. sukupuolijakauma)
- Varaudutaan palkka-avoimuusdirektiivin mukaisiin vaatimuksiin

4.5 Toimenpiteet

4.5.1 Palkkakartoituksen kehittäminen

- Jatketaan palkkakartoituksen toteuttamista säännöllisesti
- Hyödynnetään sekä ammattiryhmä- että henkilötasoista tarkastelua
- Kehitetään analyysia siten, että pienet ryhmät huomioidaan tarkoituksenmukaisesti
- Dokumentoidaan käytetyt rajaukset ja niiden perustelut

4.5.2 Palkkarakenteen ja nimikkeistön selkeyttäminen

- Yhtenäistetään ammattinimikkeiden käyttöä organisaation sisällä
- Varmistetaan, että raportointijärjestelmien nimikkeet vastaavat organisaation käytäntöjä
- Parannetaan palkkatietojen tulkittavuutta ja vertailtavuutta

4.5.3 Palkkauksen periaatteiden vahvistaminen

- Määritellään ja viestitään palkkauksen keskeiset perusteet (vaativuus, osaaminen, kokemus)
- Varmistetaan palkkauksen johdonmukaisuus eri yksiköissä
- Tuetaan esihenkilöitä palkkaukseen liittyvässä päätöksenteossa

4.5.4 Palkkatietoisuuden lisääminen

- Lisätään henkilöstön ymmärrystä palkkauksen muodostumisesta
- Käsitellään palkkauksen periaatteita osana viestintää ja esihenkilötyötä
- Hyödynnetään henkilöstökyselyä palkkaukseen liittyvien kokemusten seurannassa

4.5.5 Varautuminen palkka-avoimuusdirektiiviin

- Seurataan aktiivisesti lainsäädännön kehittymistä
- Arvioidaan nykyisiä palkkaus- ja raportointikäytäntöjä suhteessa tuleviin vaatimuksiin
- Kehitetään valmiuksia tuottaa palkkatietoa rakenteisesti ja vertailukelpoisesti

4.6 Yhteenveto

Nakkilan kunnan palkkakartoitus osoittaa, että palkkaerot selittyvät pääosin tehtävien vaativuudella ja henkilöstörakenteella. Pienissä ammattiryhmissä yksittäiset palkat voivat vaikuttaa merkittävästi keskiarvoihin, mikä on huomioitava tulosten tulkinnassa.

Kehittämistyössä keskeistä on palkkatiedon laadun ja vertailtavuuden parantaminen, nimikkeistöjen selkeyttäminen sekä palkkauksen läpinäkyvyyden lisääminen.

Samalla organisaatio varautuu palkka-avoimuusdirektiivin tuomiin muutoksiin kehittämällä palkkaukseen liittyviä käytäntöjä ennakoivasti.

5 Seuranta ja vastuut

Suunnitelman toimeenpanoa seurataan osana normaalia johtamista. Tasa-arvo- ja



yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään joka toinen vuosi työhyvinvointikyselyn yhteydessä.