

The logo for Juuan kunnan, consisting of three gold-colored rounded squares arranged in a triangular pattern.

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

yhteistoimintaelin 5.12.2025 § 16
henkilöstöjaosto 15.12.2025 § 12

Sisällys

1. Johdanto	2
1.1 Tarkoitus ja sisältö	3
2. Osa-alueet ja toimenpiteet.....	3
2.1 Rekrytointi	3
2.2 Erilaisiin tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen.....	4
2.3 Työolosuhteet.....	5
2.4 Työehdot ja palkkaus.....	5
2.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	6
2.6 Syrjinnän ennaltaehkäisy	7
3. Toimenpiteiden seuranta	7
4. Tiedotus	8
5 Seuranta.....	9
Liitteet.....	10
Liite 1. Syrjinnän kieltävää ja tasa-arvoa edellyttävää lainsäädäntöä.....	10
Liite 2. Palkkakartoitus	13

1. Johdanto

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

Yhdenvertaisuuslaki (YhdenvertL 1325/2014) koskee kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämää ja uskonnonharjoitusta. Lakia sovelletaan siis lähtökohtaisesti kaikkeen kunnan toimintaan.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (TasL 609/1986) velvoittaa työnantajan, jonka palveluksessa on yli 30 henkilöä, laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuuslaki samoin perustein yhdenvertaisuussuunnitelman. Tasa-arvolaki kieltää erityisesti sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja velvoittaa jokaista työnantajaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja ennaltaehkäisemään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Yhdenvertaisuuslain 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-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on sekä työnantajan että työntekijöiden edun mukaista. Näin toimiessa edistetään oikeudenmukaisuutta työpaikalla ja henkilöstövoimavarojen tehokkaampaa käyttöä. Tasaisempi sukupuoli- ja ikärakenne merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien sekä taitojen laajempaa hyödyntämistä. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on perusta hyvälle työilmapiirille ja työmotivaatiolle.

1.1 Tarkoitus ja sisältö

Juuan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on turvata henkilöstön laissa säädettyjä oikeuksia tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. Suunnitelma toimii ohjaavana dokumenttina tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.

Suunnitelmassa esitetään tasa-arvolaisissa säädettyt työnantajan velvoitteet tasa-arvoisuuden ja sekä toimenpiteet niiden edistämiseksi.

Suunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisen, yhteistyökykyisen, hyvinvoivan ja tasa-arvoasioissa jatkuvasti kehittyvän työyhteisön muodostumista.

Juuan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kahdeksi vuodeksi ajalle 2026–2027.

2. Osa-alueet ja toimenpiteet

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (TasL 609/1986) säädetään työnantajan velvoitteista edistää tasa-arvoa seuraavasti:

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna 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; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

2.1 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 tasällisesti etukäteen. Mikäli mahdollista, perusteiden ja työtehtävien vaatimusten on sovellettava yhtä hyvin niin miehille kuin naisillekin. Lähtökohtaisesti tehtävään valitaan perustellusti ansioituneempi henkilö sukupuolesta riippumatta.

Työpaikkailmoitusten muotoilussa kiinnitetään huomiota siihen, että ne eivät ole syrjiviä ja että niissä vältetään esittämästä sellaisia vaatimuksia tai korostamasta ominaisuuksia, jotka koetaan vain toiselle sukupuolelle ominaisiksi.

Rekrytoinneissa toimitaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti ja huomioidaan eri väestöryhmät.

Toimenpiteet 2023–2025

- Huolehditaan, että valintakriteerit ovat tasa-arvoisia
- Huolehditaan, ettei ikä, raskaus, synnytys tai sukupuoliin liittyvä seikka johda syrjintään rekrytoinnissa

Toteuma 2023–2025

Kuntaan palkattiin vuosina 2023–2025 vakituisiin tehtäviin yhteensä 36 henkilöä. Vakituisiin tehtäviin palkatuista henkilöistä naisia oli 29 ja miehiä oli 7.

Avoimiin vakinaisiin tehtäviin oli hakijoita keskimäärin 6 hakijaa / tehtävä.

2.2 Erilaisiin tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen

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

Henkilöstökoulutusta toteutetaan niin, että se perustuu henkilöstön omiin ja samalla työn vaatimiin tarpeisiin. Eri ammattiryhmille kohdistetaan koulutusta tarve huomioon ottaen tasapuolisesti samoin ehdoin. Esimiestehtäviin hakeutuminen on mahdollista kaikille pätevyysvaatimukset täyttävälle ja etenemishaluisille henkilöille.

Avoimia tehtäviä täytettäessä selvitetään työyhteisöjen omien nais- sekä miestyöntekijöiden valmiuksia, taitoa ja halukkuutta uusiin haasteisiin, sekä yhtäläisesti etsitään tehtäviin ”ulko-puolisia”, uusia ja päteviä henkilöitä.

Toimenpiteet

- Mahdollistetaan kaikille tasapuolisesti oman alansa seuraaminen, ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kouluttautuminen.
- Vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä käydään läpi toiveet uralla etenemisen suhteen sekä kehittymistarpeet.
- Mahdollistetaan uralla eteneminen ja vaativampiin tehtäviin siirtyminen sukupuolesta riippumatta.
- Huolehditaan, ettei perhepoliittisten vapaiden käyttäminen vaikuta työntekijän uralla etenemiseen.

Toteuma

- Ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kouluttautumiseen on hyväksytty koulutus-suunnitelma. Koulutusten määrät hieman nousivat vuodesta 2023 vuoteen 2024. Esihenkilöt käyvät läpi henkilöstönsä koulutustarpeet vuosittain.
- Kunnan henkilöstöä on siirretty talon sisällä toisiin tehtäviin sekä esihenkilötehtäviin.

2.3 Työolosuhteet

Työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että 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.

Säännöllisen ja yhdenmukaisen riskien arvioinnin kautta varmistetaan, että kaikkien työpaikkojen riskikartoitukset tehdään vähintään 2 vuoden välein ja arvioinnissa esille nousseet riskit joko poistetaan tai pyritään minimoimaan tarvittavin toimenpitein.

Toimenpiteet

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

2.4 Työehdot ja 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 mies-työntekijöille samasta tai samanarvoisesta työstä samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa. Työtehtävien samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn vaativuustekijät, osaaminen, kuormitus ja työolot ovat keskeisiltä osiltaan samanarvoisia.

Työn vaativuuden arvioinnin perusajatuksena on arvioida työn vaativuutta: työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta arviointiin ja sen tulokseen. Palkkauksen sekä palkka- ja arviointijärjestelmien on oltava avoin niin, että työntekijä on tietää mistä osatekijöistä hänen palkkansa määräytyy ja millaisten kriteerien mukaan.

Toimenpiteet

- Pidetään huolta siitä, että palkkaus on tasapuolista koko henkilöstölle sukupuolesta, iästä tai muusta niihin rinnastettavasta tekijästä riippumatta.
- Seurataan naisten ja miesten samasta tai samanarvoisesta työstä saatujen palkkojen määrää, selvitetään syyt mahdollisiin eroihin ja korjataan ne tarvittaessa.

Toteuma

- Kunta-alan palkkaus määräytyy KVTES:n sopimusallalla tasopalkkajärjestelmän mukaisesti osaamisen ja vastuun tasokriteereiden perusteella. OVTES:n ja TS:n sopimusaloilla tehtävien vaativuuden perusteella. Iällä tai sukupuolella ei ole merkitystä palkkauksen määrittämisessä. Palkkakartoitus liitteenä.

2.5 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. Miesten kannustaminen nykyistä runsaampaan perheeseen liittyvien oikeuksien käyttöön jakaisi perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat tasaisemmin nykyisille nais- ja miesvaltaisille 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 työaika järjestelyjen sekä osa-aikatyön käyttö. Erilaisilla työ- ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan se, etteivät perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot kuormita liiaksi työssä olevaa henkilöstöä.

Toimenpiteet

- Huomioidaan erilaiset elämäntilanteet työaikajärjestelyistä sovittaessa.
- Järjestetään perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaaville henkilöille tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä sekä täydennyskoulutusta.
- Informoidaan miehiä perhevapaista ja mahdollisuudesta niiden käyttämiseen.

Toteuma

- Perhevapaalta tai muulta pidemmältä vapaalta palaavien henkilöiden paluu on huomioitu työhön paluun järjestelyissä.

2.6 Syrjinnän ennaltaehkäisy

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty (TasL 7.1 §). Välitön syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan

- a) sukupuolen perusteella,
- b) raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, tai
- c) 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.

Välillistä syrjintää on myös naisten ja miesten eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä kuvatut menettelytavat eivät kuitenkaan ole välillistä syrjintää, mikäli niillä sillä 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-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä. Myöskään muusta syystä tapahtuvaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä.

Työnantajalla on velvollisuus puuttua asiaan muun muassa työnjohtovaltansa nojalla. Jos häirintää ilmenee, aktiivisiin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi ryhdytään ottamalla yhteyttä esimieheen, luottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon.

Vastuu siirtyy työnantajalle silloin, kun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnajan tietoon joko suoraan tai edellä mainittujen muiden tahojen kautta.

Toimenpiteet

- Tiedotetaan henkilöstölle, että kunnassa on voimassa *Toimintaohje henkisen väkivallan, kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi*.
- Jos häirintää esiintyy tai sitä on aihetta epäillä, asiassa ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin esimiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimesta em. toimintaohjeen mukaisesti.
- Epäasialliseen kohteluun puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tavoitteena välttää yleisen työilmapiirin huononeminen ja työilmapiirin heikkeneminen

3. Toimenpiteiden seuranta

Velvoite arvioida tasa-arvosuunnitelmaan ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamista ja tuloksia on kirjattu tasa-arvolakiin (6 a §).

Juuan kunnassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman osana olevia tasa-arvotilannetta kuvaavia tekijöitä, kuten naisten ja miesten palkkoja samoissa tehtävissä, sukupuoli- ja ikärakennetta ja rekrytointeja sekä toimenpiteiden toteutumista tarkastellaan ja arvioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen yhteydessä. Henkilöstön sukupuolijakaumaa ja naisten ja miesten osuutta työntekijöistä ja rekrytointeja seurataan vuosittain henkilöstöraportissa.

4. Tiedotus

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Kunnan henkilöstölle suunnitelma on luettavissa intranetissä. Esihenkilöt velvoitetaan käymään suunnitelma läpi työpaikkakokouksissa.

5 Seuranta

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään kahden vuoden välein.

Palvelualueiden johto ja esimiehet vastaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta toimintansa puitteissa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen ja edistäminen on kunnan jokaisen työntekijän vastuulla.

LIITTEET

Liite 1. Syrjinnän kieltävää ja tasa-arvoa edellyttävää lainsäädäntöä

Suurin osa tasa-arvolainsäädännöstä löytyy naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetusta laista (609/1986).

Tämän lisäksi syrjintää sekä tasa-arvoasioita 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 ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

22 §

Perusoikeuksien turvaaminen

Julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

8 §

Syrjinnän kieltö

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 muutosten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

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 muutettaessa tai kehitettäessä.

Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työuralaan etenemiseksi.

2 §

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

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

11 §

Syrjintä

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

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

47 luku

Työrikoksista

3 §

Työsyryjintä

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

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

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003

3 luku

Työnantajan velvollisuudet

12 §

Tasapuolinen kohtelu ja syryjintäkielto

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

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

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

Liite 2. Palkkakartoitus

Palkkakartoitus

Miesten ja naisten tasa-arvosta annetun lain mukaan osana työpaikan tasa-arvotilanneselvitystä on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus.

Palkkakartoituksella tarkoitetaan työnantajan selvitystä naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoituksen avulla pyritään selvittämään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja

Juuan kunnan palveluksessa oli 31.10.2025 yhteensä 136 vakituista työntekijää.

Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 105 (77,2 %) ja miehiä oli 31 (22,8 %).

Esihenkilötehtävissä työskentelee yhteensä 20 henkilöä, joista naisia on 12 ja miehiä 8.

Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) soveltamisalalla palkkaus määräytyy tasopalkka-järjestelmän mukaisesti. Tasopalkkajärjestelmä perustuu valtakunnallisesti määriteltuihin osaamisen ja vastuun tasokriteereihin ja tasopalkkoihin. KVTES:n soveltamispiiriin kuuluu Juuassa yhteensä 76 vakituista työntekijää, joista 69 on naisia ja 7 miehiä. Miehistä 5 kuuluu KVTES:n hinnoittelun ulkopuolisiin ja kaikki heistä toimivat eri tehtävissä. Lisäksi yksi mies kuuluu KVTES:n palkkaryhmään 4 ja yksi ryhmään 5. KVTES:n soveltamispiiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkoja ei ole tarkoituksenmukaista vertailla, koska Juuassa sopimusallalle kuuluvien miesten määrä on niin pieni.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu yhteensä 40 vakituista työntekijää. OVTES:n soveltamispiiriin kuuluvasta henkilöstöstä naisia on 35 ja miehiä on 5. OVTES:n soveltamisalalla virkanimike määrittää sovellettavan hinnoittelutunnuksen sekä sen mukaisesti määräytyvän tehtäväkohtainen palkan. Lisäksi sopimusallalla on käytössä paikallinen tehtävien vaativuusarviointijärjestelmä. Juuassa OVTES:n soveltamispiiriin kuuluvat miehet jakaantuvat siten, että 3 miestä kuuluu OVTES Osio B Liite 1 Peruskoulu ja 2 miestä kuuluu OVTES Osio B Liite 2 Lukio. OVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaeroja ei ole tarkoituksenmukaista vertailla, koska Juuassa sopimusallalle kuuluvien miesten määrä on niin pieni.

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) piiriin kuuluu yhteensä 19 vakituista työntekijää, joista naisia on yksi. TS:n sopimusallan palkkaus perustuu suoritettuun tehtävien vaativuusarviointiin. TS-sopimuksen piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaeroja ei ole tarkoituksenmukaista vertailla, koska Juuassa sopimusallalle kuuluvien naisten määrä on niin pieni.

Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen piiriin (TTTS) kuuluu yksi miestyöntekijä.