

Kuhmoisten kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

VUOSILLE 2026-2028

Sisällys

Sisällys.....	1
1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tausta ja tavoitteet	2
1.1 Johdanto.....	2
1.2 Tavoitteet.....	2
2. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.....	3
2.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja päätöksenteossa	4
2.2 Oikeudenmukainen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot	5
2.3 Henkilöstösuunnittelu, henkilöstön kehittäminen ja rekrytointi	6
2.4 Työolosuhteet.....	7
2.5 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.....	8
2.6 Häirinnän ja ahdistelun estäminen	10
3. Tiedottaminen, toteutus ja seuranta.....	11
LIITE 1	12
LIITE 2	13

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tausta ja tavoitteet

1.1 Johdanto

Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on lakisääteinen suunnitelma, joka tehdään, jotta koko henkilöstö saa tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja yhdenvertaisuuslaki edellyttää suunnitelman tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa kaikkien sukupuolten välistä tasa-arvoa. Siihen kuuluu sukupuolen moninaisuus ja oikeus tasa-arvoiseen kohteluun riippumatta sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta. Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on turvata yhdenvertainen kohtelu ja estää syrjintä (ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, politiikka, ay-toiminta, vammaisuus, terveydentilasta, seksuaalinen suuntautuminen, muu henkilöön liittyvä syy).

Jokaisen Kuhmoisten kunnan viran- tai toimenhaltijan tulee edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Kuhmoisten kunnassa on päämääränä syrjimättömien, yhdenvertaisuutta edistävien toimintatapojen ja -käytäntöjen toteutuminen.

1.2 Tavoitteet

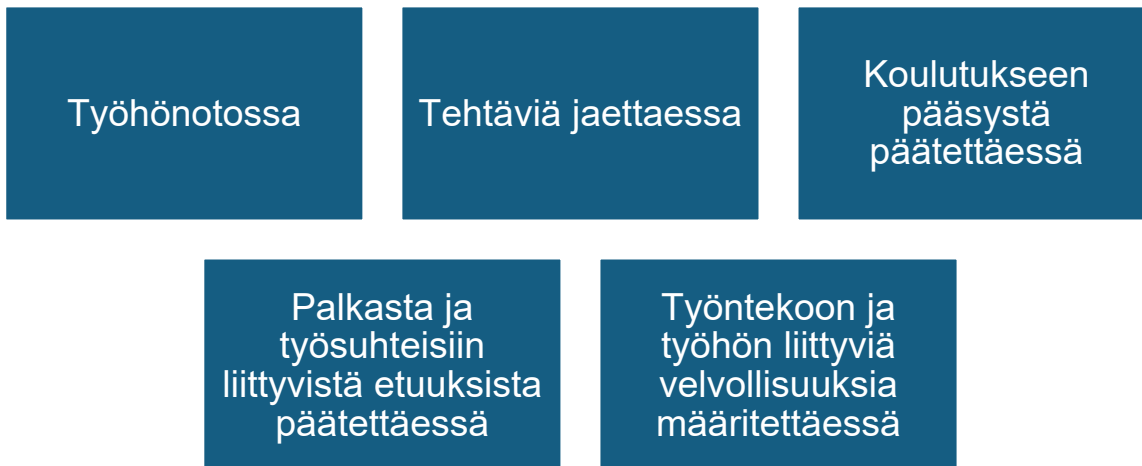
Tasa-arvolain 6a § velvoittaa työnantajan laatimaan vähintään 30 työntekijän työpaikoille tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Yhdenvertaisuuslain 7 § velvoittaa suunnitelman tekoa tarvittavista toimenpiteistä myös yhdenvertaisuuden edistämiseksi vähintään 30 työntekijän työpaikoilla.

Kuhmoisten kunnassa on kerran aiemmin laadittu tasa-arvosuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei ole laadittu aiemmin. Nyt tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään ja laajennetaan koskemaan myös yhdenvertaisuutta. Suunnitelma tehdään lain mukaisesti kolmivuotiskaudeksi. Tarvittaessa suunnitelmaa päivitetään lyhyemmälläkin aikavälillä. Kuhmoisten kunnassa on toteutettu myös erilliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat koskien varhaiskasvatusta sekä yhtenäiskoulua. Suunnitelmat ovat tulleet voimaan vuonna 2025 ja löytyvät tämän dokumentin oheismateriaaleista.

Kuhmoisten kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää lainsäädännön asettamat edellytykset ja tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä suunnitelman laatimiseksi paikallisesti.

2. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Lain mukaan yhdenvertaisuuden toimenpiteiden tavoitteena on, että työyhteisössä on aidosti syrjimättömät menettelytavat:



Kuhmoisten kunnassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö halutaan tuoda osaksi kaikkien työntekijöiden arkipäivää siten, että jokainen muistaa edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaista kohtelua kaikissa kanssakäymisissään. Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia, niiden tausta liittyy usein mahdollisesti yhteiskunnan perinteisiin ja asenteisiin, eivätkä siten ole yksistään kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla muutettavissa. Asenteiden tunnistamisessa ja muuttamisessa tärkeä rooli on tasa-arvoasioiden yhteistoiminnallisella käsittelyllä sekä koulutuksella. Esihenkilöiden rooli yhteisen henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa, työyhteisön kehittämisessä, työilmapiirin ja asenteiden muokkaamisessa on keskeinen. Ellei lähiesihenkilö toimi, voi työntekijä ilmoittaa havainnostaan ylemmälle esihenkilölle. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on kuitenkin velvollisuus kehittää työtään ja työyhteisöään myös asenteiden tasolla.

Syrjivien asenteiden muuttamisessa tärkeässä roolissa on viestintä. Kaikessa viestinnässä käytetty kieli ja kuvat on hyvä olla sisällöltään mahdollisimman monimuotoisia ja inklusiivisia. Valitsemamme sanat ja kuvat rakentavat ja ylläpitävät ihmisten mielikuvia todellisuudesta. Normitietoisien kielen avulla on mahdollista purkaa eri sukupuoliin tai vähemmistöryhmiin liitettyjä vääristyneitä oletuksia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään kolmivuotiskausittain kunnan johtoryhmässä, yhteistyötoimikunnassa sekä kunnanhallituksessa. Edellä mainittu

järjestys koskee myös suunnitelman päivittämistä. Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee voimaan, kun Kuhmoisten kunnanhallitus on hyväksynyt sen.

2.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja päätöksenteossa

Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämän tilanteet työhön ottamisesta työsuhteen loppumiseen asti. Kaikilla tulee olla yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet työpaikan asioissa. Useimmilla organisaatioissa tehtävillä ratkaisulla voi olla erilainen vaikutus eri ryhmien ja yksilöiden työhön. Erilaisten ratkaisujen vaikutukset ovat syytä mahdollisuuksien mukaan pohtia eri ryhmien kannalta ennen päätöksentekoa. Valmistelussa ja päätöksenteossa huomioidaan myös tarpeen mukaan tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet. Avoin toimintakulttuuri ja tiedotuksesta huolehtiminen edistää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työyhteisön kehittämisessä.

Toimenpiteet



Tasa-arvoajattelu on yksi Kuhmoisten kunnan henkilöstöpoliittisista periaatteista ja perusarvoista



Henkilöstöä kannustetaan mielipiteen ilmaisemiseen yhteisten asioiden valmistelussa



Henkilöstöä koskevissa päätöksissä kuullaan mahdollisuuksien mukaan henkilöstöä

2.2 Oikeudenmukainen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulee edistää sekä työehdoissa että palkkauksessa. Uuden KVTES:n (2025)

tasopalkkamallin mukaisesti työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville henkilöille samaa tasopalkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Työn samanarvoisuutta tarkastellaan tehtävien vaativuuden, osaamisen, kuormituksen ja työolojen kautta.

Työn vaativuutta arvioidaan tasopalkkamallissa nimenomaan työtehtävien vaativuuden perusteella käyttäen valtakunnallisesti määriteltyjä tasokuvauksia. Arviointi kohdistuu tehtävään, ei työntekijään, eikä esimerkiksi sukupuolella, iällä tai muilla henkilöön liittyvillä tekijöillä ole vaikutusta arvioinnin tulokseen. Eri ammattiryhmien palkkauksessa noudatetaan tasopalkkamallin mukaista yhdenvertaista kohtelua: saman vaativuustason tehtävistä maksetaan sama tasopalkka, eikä henkilöstöryhmien välillä tule olla perusteettomia eroja vähimmäistasojen tai tasopalkkojen toteutumisessa.

Kuhmoisten kunnan palkkausjärjestelmät perustuvat tasopalkkamallin periaatteisiin sekä yhdenvertaiseen ja oikeudenmukaiseen palkkaukseen. Esihenkilöiden osaaminen tasopalkkajärjestelmän soveltamisesta on keskeistä, jotta tasoluokitus ja siihen liittyvät palkkapäätökset tehdään johdonmukaisesti ja läpinäkyvästi. Henkilökohtaisen palkanosan tulee edelleen olla perusteltu, ja sen myöntämisen perusteiden tulee olla selkeästi määriteltyjä ja tasapuolisia.

Työnantaja kohtelee tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti koko henkilöstöä. Palkitsemis- ja tasopalkkajärjestelmän hyvä tunnettuus lisää työntekijöiden ymmärrystä palkan määräytymisperusteista ja edistää siten palkkatyytyväisyyttä.

Toimenpiteet



Tehdään säännöllistä työntekijöiden työn vaativuuden arviointia



Huolehditaan, että palkitsemisen kriteerit ja käyttö ovat tasapuoliset koko henkilöstölle. Henkilöstön palkitsemissääntö on päivitetty vuonna 2021 ja muistamissääntö 2014



Huolehditaan, ettei henkilöön liittyvillä tekijöillä (sukupuoli, ikä, kuuluminen vähemmistöön) ole merkitystä samasta ja vaativuudeltaan samasta työstä maksettavaan palkkaan



Palkkakartoitus tehdään vuosittain osana henkilöstötilinpäätöstä ja seurataan miesten ja naisten keskituloja ja palkkakehitystä

2.3 Henkilöstösuunnittelu, henkilöstön kehittäminen ja rekrytointi

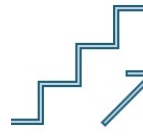
Henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinnilla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä entistä tasa-arvoisempaan suuntaan. Työnantajan tulee edistää eri sukupuolten edustajien tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Lähtökohtana on, että työntekijäksi valitaan aina ansioituneempi henkilö.

Henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinnilla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä entistä tasa-arvoisempaan suuntaan. Työnantajan tulee myös luoda kaikille 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. Uralla eteneminen voi tarkoittaa hierarkkista ylenemistä, mutta myös mahdollisuutta työnkiertoon tai nykyisissä työtehtävissä kehittymistä.

Toimenpiteet



Mahdollistetaan koulutukseen pääseminen kaikille tasapuolisesti. Kehityskeskustelujen yhteydessä laaditaan tarvittaessa koulutussuunnitelma ja työntekijöitä kannustetaan oma-aloitteiseen koulutukseen



Kaikille työntekijöille taataan yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen



Huolehditaan, ettei perhevapaiden käyttö johda urakehityksen ulkopuolelle jäämiseen



Henkilövalinnoissa huolehditaan, että valintakriteerit ovat koulutus, pätevyys ja kokemus



Henkilövalinnoissa huolehditaan, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa

2.4 Työolosuhteet

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden työoloista. Ne tulee suunnitella siten, että ne soveltuvat kaikille. Hyvät työolot ja toimivat työvälineet luovat työntekijöille turvallisen, terveellisen ja tehokkaan työn tekemisen edellytykset. Fyysisesti kuormittavassa työtehtävissä hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan työolosuhteita ja työssä jaksamista auttavia apuvälineitä ja teknisiä ratkaisuja. Raskaana olevien osalta on erityisen tarkkaan huolehdittava, että työolot ovat sellaiset, etteivät ne aiheuta terveysriskiä äidille eivätkä sikiölle. Vaikka kaikki kaupungin tilat eivät ole esteettömiä, liikuntarajoitteiselle on usein mahdollista löytää esteetön työpaikka.

Tasa-arvoasioiden edistämisellä on myönteinen vaikutus sekä työilmapiiriin että työhyvinvointiin. Työntekijöiden oikeudenmukaisella kohtelulla ja tasapuolisella työntekijöiden työn arvostamisella on suuri vaikutus sekä työssä viihtymiseen että työmotivaatioon.

Toimenpiteet



Tarvittaessa työterveyshuollon henkilöstö tekee työpaikkakäyntejä, joilla kartoitetaan työoloja



Työilmapiirin laadun selvittämiseksi tehdään kerran valtuustokaudessa työilmapiirikysely



Työolojen tasa-arvoisuuden kehittämiseksi laaditaan toimintaohje häirintää vastaan



Työoloja kehitetään tasapuolisesti soveltuviksi kaikille

2.5 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa kaikkien osalta työn ja muun elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin (TasL). Tähän kuuluu työ ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuminen riippumatta sukupuolesta, työkyvystä, perheen mallista, ammatista tai työuran ja elämän vaiheesta. On syytä huomioida, että tarvetta työjärjestelyihin voi olla niin pienten lasten vanhemmilla kuin muista lähiomaisistaan, esimerkiksi ikääntyneistä vanhemmistaan huolehtivilla. Elämän eri osa-alueiden yhteensovittamista helpotetaan myös mahdollisuuksien mukaan joustavilla työaikajärjestelyillä sekä osa-aikatyön käyttömahdollisuuden avulla. Erilaisilla työ- ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan se, etteivät perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot kuormita liiaksi työssä olevaa henkilöstöä. Hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä näkyy tavoitteissamme onnistumisessa ja henkilöstön työurien pituudessa ja vaihtuvuudessa.

Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus saada työstä vapaaksi sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskausrahapäivät (raskausvapaa), erityisraskausrahapäivät (erityisraskausvapaa) sekä vanhempainrahapäivät (vanhempainvapaa). Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa, mutta työntekijä/viranhaltija ja työnantaja voivat sopia raskausvapaan aloittamisesta viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Raskausvapaan teknisten ratkaisujen hyödyntäminen työolosuhteiden parantamiseksi ja apuvälineiden käyttö fyysistä kuormitusta sisältävissä töissä ergonomisen etätyön tukeminen kesto (raskausrahakausi) on enintään 40 arkipäivää ja se tulee pitää yhtäjaksoisesti.

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä (SVL 9 luku 6 §). Kummallakin vanhemmalla on oikeus käyttää vanhempainrahopäivistä puolet eli 160 arkipäivää. Vanhempainrahopäiviä voi siirtää sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:ssä määritellyin edellytyksin mm. lapsen toiselle vanhemmalle enintään 63 vanhempainrahopäivää.

Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Pääsääntöisesti raskaus- ja vanhempainvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

Toimenpiteet



Huolehditaan, että perhepoliittiselta vapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta palaaville työntekijöille annetaan tarvittaessa perehdytystä ja täydennyskoulutusta



Kannustetaan tasapuolisesti myös miehiä perhevapaiden käyttämiseen. Otetaan huomioon vanhempien yhtäläinen velvollisuus huolehtia sairaan lapsen hoitamisesta



Erilaiset elämäntilanteet otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työaikajärjestelyistä sovittaessa



Mahdollisuus etätöihin kahtena päivänä viikossa

2.6 Häirinnän ja ahdistelun estäminen

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella on kielletty. Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan huolehtia, että työntekijä ei joudu työpaikalla häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Häirintä on loukkaus yksilön henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämisoikeuteen. Kiusaamista, häirintää ja epäasiallista kohtelua ei hyväksytä mistään henkilöön liittyvästä syystä. Työnantajalla on velvollisuus puuttua tiedoksi tulleisiin tapauksiin.

Työntekijöitä rohkaistaan kertomaan mahdollisista häirintä tai ahdistelutapauksista esihenkilölleen, tarvittaessa myös työsuojeluvaltuutetulle tai työterveyshuoltoon. Kunnalla on käytössä häirintäilmoituslomake. Ilmoituksia ei tähän mennessä ole tullut. Ilmoitusten määrää seuraa työsuojelu. Noudatetaan varhaisen puuttumisen mallia, ettei häirintä johtaisi yleisen ilmapiirin huonontumiseen ja työviihtyvyyden heikkenemiseen.

Toimenpiteet



Häirintää, ahdistelua tai kiusaamista ei hyväksytä missään muodossa



Työilmapiirin laadun selvittämiseksi tehdään joka toinen vuosi laaja työilmapiirikysely



Työntekijää rohkaistaan kertomaan häirinnästä, kiusaamisesta tai ahdistelusta esihenkilölleen ja tarvittaessa työsuojeluvaltuutetulle ja työterveyshuoltoon. Käytössä on häirintäilmoituslomake. Työnantajalla on velvollisuus puuttua tapauksiin

3. Tiedottaminen, toteutus ja seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tiedottaminen ja esihenkilöiden sitoutuminen ovat ehdottomia edellytyksiä niiden toteutumiselle. Hyväksytty suunnitelma toimitetaan esihenkilöiden kautta kaikkiin työyksikköihin, joissa se myös käydään läpi. Suunnitelma löytyy myös kunnan verkkosivuilta. Tiedottamisen tavoitteena on, että kunnan jokainen työntekijä tietää suunnitelmasta ja siitä, mistä kyseinen suunnitelma on saatavissa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstötyötä. Kaikissa yksiköissä on tarpeellista huomioida tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Organisaatiossa tehtävä tasa-arvotyö tarvitsee lähtökohtaisesti johdon tuen ja esimerkillisen toiminnan.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen ja edistäminen ovat jokaisen kunnan palveluksessa olevan vastuulla. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn yhteydessä. Tilinpäätöksessä on henkilöstöliite, josta saa tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta vuosittain.

Oheismateriaalia:

- [Varhaiskasvatuksen toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma \(2025\)](#)
- [Yhtenäiskoulun tasa-arvosuunnitelma \(2025\)](#)

LIITE 1

Palkkakartoitus ja henkilöstörakenne 31.12.2025

Keskipalkat yksiköittäin ja sukupuolen mukaan

Tasa-arvoraportti

Kuhmoisten kunta, joulukuu 2025 vakituiset

Toimintayksikkö	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka		Palkkaero %	Kokonaisansio		Palkkaero %
			Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Liikunta- ja nuoristotoimisto	2	2	2 652,00	2 581,88	2,72	2 864,16	2 686,43	6,62
Tekninen toimi	11	5	2 913,32	2 986,51	-2,45	3 061,98	3 208,49	-4,57
Hallintotoimisto	5	3	3 762,51	3 818,96	-1,48	4 414,77	3 970,73	11,18
Kuhmoisten pääkirjasto	2	0	2 841,09			2 884,81		
Ruokapalvelu	4	0	2 684,04			2 898,76		
Kuhmoisten yhtenäiskoulu	28	3	3 036,06	3 934,44	-22,83	4 019,80	5 292,72	-24,05
Vesilaitos/viemärlaitos	0	3		2 333,78			2 520,48	
Päiväkoti Saukontassu	12	1	2 895,19	2 707,26	6,94	3 145,31	2 788,48	12,80

Henkilöstön palvelussuhteet ja keski-ikä sukupuolen mukaan

Palvelussuhteiden rakenne sukupuolittain				
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Vakituiset	64	20		
Määräaikaiset	19	5		
Työllistetyt/oppisopimus	0	0		
Keski-ikä palv.suhde laaduttain/ sukupuolittain 31.12.2025				
	Vakinaiset		48,85	52,73
	Määräaikaiset		41,41	45,51
	Työllistetyt		-	-
	Keski-ikä koko hen	48,44		

LIITE 2

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

Toteutus

Kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2025. Kyselyn pohjana käytettiin oikeusministeriön yhdenvertaisuuskyselyä. Kysely lähetettiin sähköpostitse koko henkilöstölle (91 henkilöä) niin, että sähköposti sisälsi linkin Webropol-alustalle, jossa kysely pystyttiin toteuttamaan anonyymisti. Jotta tuloksista voidaan tehdä laajempia johtopäätöksiä, oli tarkoituksenmukaista pyytää vastaajaa kertomaan itsestään taustatietoina sukupuolen, ikäryhmän ja työsuhteen luonteen. Jos organisaatio olisi suurempi, olisi relevanttia kysyä myös toimiala, yksikkö ja mahdollinen esihenkilöasema, mutta Kuhmoisten kunnan tilanteessa se ei ole mahdollista niin, että vastauksista ei voida tunnistaa ketään. Taustatietojen lisäksi kysely sisälsi neljä kokonaisuutta: *yleinen ilmapiiri työpaikalla, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla, syrjintä työyhteisössä ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet.*

Tulokset

Kyselyyn vastasi 50 henkilöä eli vastausprosentti oli 54 %. Vastaajista 86 % oli naisia, 12 % miehiä ja 2 % valitsi vaihtoehdon ”muu”. Vastaajista 6 % oli alle 30-vuotiaita, 48 % oli 30–50-vuotiaita ja 46 % yli 50-vuotiaita. Vastaajista vakituisia työntekijöitä oli 90 % ja määräaikaista 10 %.

Työyhteisön ilmapiirin koettiin tukevan työntekijöiden mahdollisuutta halutessaan ilmaista kuulumistaan erilaisiin ryhmiin kuten ammattiyhdistysliikkeeseen, uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään sekä eri kielelliseen ryhmään.

Suurin osa vastaajista uskoi työntäjän tekevän kohtuullisia mukautuksia, jos työntekijän työkyky heikkenee.

Sukupuolten tasa-arvon koettiin toteutuvan erityisen hyvin koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä. Sama tulos toistui eri-ikäisten yhdenvertaisuudessa. Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden nähtiin toteutuvat parhaiten palkkauksessa sekä koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa.

Eniten tarpeelliseksi koettiin *eri-ikäisten* yhdenvertaisuuden kehittäminen työyhteisössä.

Suurin osa vastaajista ei ollut kokenut tai havainnut syrjivää menettelyä työpaikalla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla ehdotettiin seuraavia toimenpiteitä: sukupuolineutraali ja inklusiivinen viestintä, päivittäinen vuorovaikutus asenteiden muuttamisen tukena, kaikille yhteiseen perehdytysmateriaaliin sisällytetty tasa-arvo ja yhdenvertaisuus osana kunnan arvoja sekä koulutus aiheista.