

TASA-ARVO- JA YHDEN- VERTAISUUSSUUNNI- TELMA 2025-2026

Vesilahden kunta

vesilahti

Sisällys

JOHDANTO	2
1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAT LAISSA	2
1.1 Tasa-arvolaista suppeasti ja tasa-arvosuunnitelma	2
1.2 Yhdenvertaisuuslaista suppeasti ja yhdenvertaisuussuunnitelma	4
2 VESILAHDEN KUNNAN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTILANNE	5
2.1 Tasa-arvo	5
2.2 Yhdenvertaisuus	11
3 TOIMENPITEET VUOSILLE 2025-2026	14
4 EDELLISEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TOIMENPITEET	14
3.1 Edellisen suunnitelman toimenpiteet, toteutuminen ja tulokset	15
5 SUUNNITELMAN SEURANTA JA TIEDOTUS	16
6 LIITE: TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSELYN KYSYMYKSET	17

JOHDANTO

Tasa-arvosuunnitelmista säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja yhdenvertaisuussuunnitelmista yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa arvioidaan Vesilahden kunnan toimintaa työnantajana.

Tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman saa yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Vesilahden kunnassa työnantajaa koskeva tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yhdistetty yhdeksi asiakirjaksi. Suunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tulee lisäksi tiedottaa henkilöstöä. Työnantaja voi halutessaan sisällyttää suunnitelman henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tässä suunnitelmassa esitellään aluksi lyhyesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien sisältämät säädökset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöille. Sen jälkeen arvioidaan Vesilahden kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne henkilöstörakenteen ja tehtäviin sijoittumisen esittelyn, palkkakartoituksen, esihenkilöiden ryhmäkeskustelun sekä henkilöstölle toteutetun kyselyn tulosten avulla. Tämän jälkeen esitellään toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitelmakaudelle 2025–2026. Lisäksi suunnitelmassa arvioidaan edellisen suunnitelmakauden toimenpiteiden toteutumista ja lopuksi kerrotaan suunnitelman seurannan ja siitä tiedottamisen tavat.

1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAT LAISSA

1.1 Tasa-arvolaista suppeasti ja tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaisissa sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan ja sukupuolen ilmaisulla sukupuolen esiin tuomista pukeutumisella, käytöksellä tai jollain muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännöksiä sovelletaan myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät yksiselitteisesti ole naisen tai miehen. Lisäksi tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on edistettävä tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi työelämässä:

- 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.

Työnantajan on tasa-arvolain mukaan tehtävä tasa-arvosuunnitelma, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on lain mukaan oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Palkkakartoitusta voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaatimus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Tasa-arvolain mukaan, jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Lisäksi tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee suunnitelmassa toimenpiteitä valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä ottaa huomioon velvoite ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

1.2 Yhdenvertaisuuslaista suppeasti ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. 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 yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuulisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteisiin ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Myös häirintä on syrjintää. Lisäksi lain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Työnantajan on yhdenvertaisuuslain mukaan tehtävä yhdenvertaisuussuunnitelma, jos palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Suunnitelmassa määritellään tarvittavat toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla sekä esitettävä suunnitelmassa selvitys arvion johtopäätöksistä. Lisäksi 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.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvaltuutetulla.

2 VESILAHDEN KUNNAN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTILANNE

2.1 Tasa-arvo

Työpaikan tasa-arvotilanteesta tehtävässä selvityksessä tulee tarkastella naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin ja kartoittaa sukupuolten välistä tehtävien luokitusta sekä tehdä palkkakartoitus. Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää myös kohdistamalla huomio hakumenettelyyn, sukupuolten työnjakoon, työolosuhteisiin, uralla etenemiseen, henkilöstökoulutukseen, osallistumiseen työryhmätyöskentelyyn, mahdollisuuksiin työn- ja perheen yhteensovittamisessa kuin myös perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin, työilmapiiriin, seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymiseen, tasa-arvoa koskeviin asenteisiin, työsuojeluun ja johtamiseen.

Tässä suunnitelmassa tasa-arvotilannetta tarkastellaan tekemällä palkkakartoituksen ja henkilöstön sijoittumisen selvittämisen lisäksi tasa-arvokysely henkilöstölle sekä ryhmäkeskustelu johdon ja esihenkilöstön kesken tasa-arvotilanteesta.

2.1.1 Henkilöstörakenne ja sijoittuminen eri tehtäviin

Vesilahden kunnan henkilöstörakenne on melko tyypillinen kuntasektorille. Luvut kuvaavat tilannetta 31.12.2023.

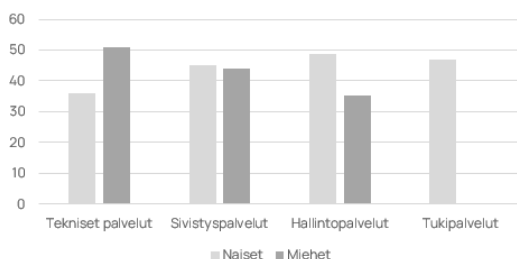
Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä



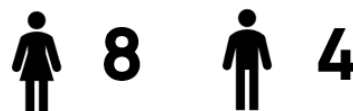
Johtoryhmä sukupuolittain



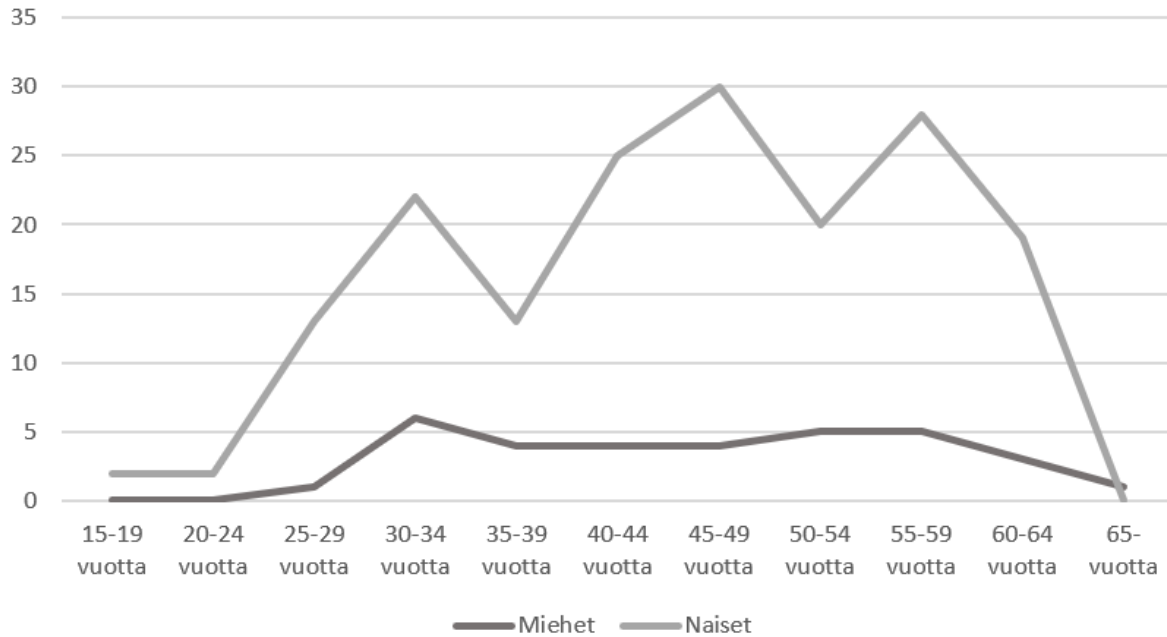
Keski-ikäet sukupuolittain ja toimialoittain



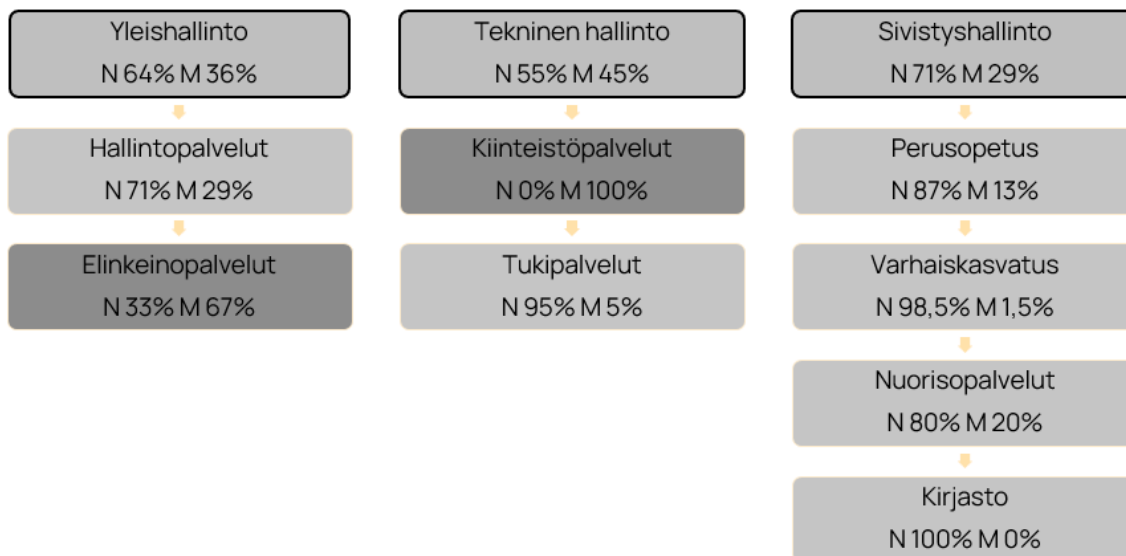
Esihenkilöt sukupuolittain



Henkilöstön ikärakenne on erityisen tasainen miehillä, mutta myös naisten ikärakenne osoittaa, että Vesilahden kunnassa on molempia sukupuolia palkattu tasaisesti.



Kuten alla olevasta kuvasta näkyy, sivistyspalvelut kokonaisuudessaan on hyvin naisvaltainen toimiala, samoin tukipalvelut. Kiinteistöpalvelut puolestaan on hyvin miesvaltainen toimiala. Yleishallinnossa, sivistyshallinnossa ja teknisessä hallinnossa sukupuolijakauma on tasaisempi. Kaiken kaikkiaan toimialojen sukupuolijakaumat heijastelevat yleisimminkin suomalaisessa yhteiskunnassa ilmenevää toimialojen jakautumista sukupuolittain. Alla olevassa kuviossa tummat kuviot kuvaavat miesten suurta osuutta ja vaaleat kuviot puolestaan naisten suurta osuutta.



Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 162 henkilöä ja tilapäisiä 45 henkilöä. Vakinaisten määrä, 78 prosenttia, vastaa lähes täysin Suomen keskiarvoa, jonka viimeisin tieto on vuodelta 2021 (75%).

Jokaisella kunnan työntekijällä on pääsy Eduhousen verkkokoulutuksiin. Myös esimerkiksi työolosuhteet, uralla eteneminen ja mahdollisuudet osallistua työryhmätyöskentelyyn ovat samanlaiset molemmille sukupuolille samoissa tehtävissä.

2.1.2 Palkkakartoitus

Vesilahden kunnan edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneen palkkakartoituksen mukaan kunnassa ei ollut perusteettomia palkkaeroja.

Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman palkkakartoituksen palkkatiedot on kerätty 1.-31.3.2024. Palkkakartoitus on tehty mukailien Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n suositusta palkkakartoituksen teosta. KT suosittelee palkkakartoitusta tehtäväksi niin, että vertailuryhmissä on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Vertailuryhmät muodostuvat samasta tai samankaltaisesta työstä niin, että niiden perustana on työn vaativuuden arviointi. Tehtävän vaativuuden arviointi puolestaan perustuu tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään.

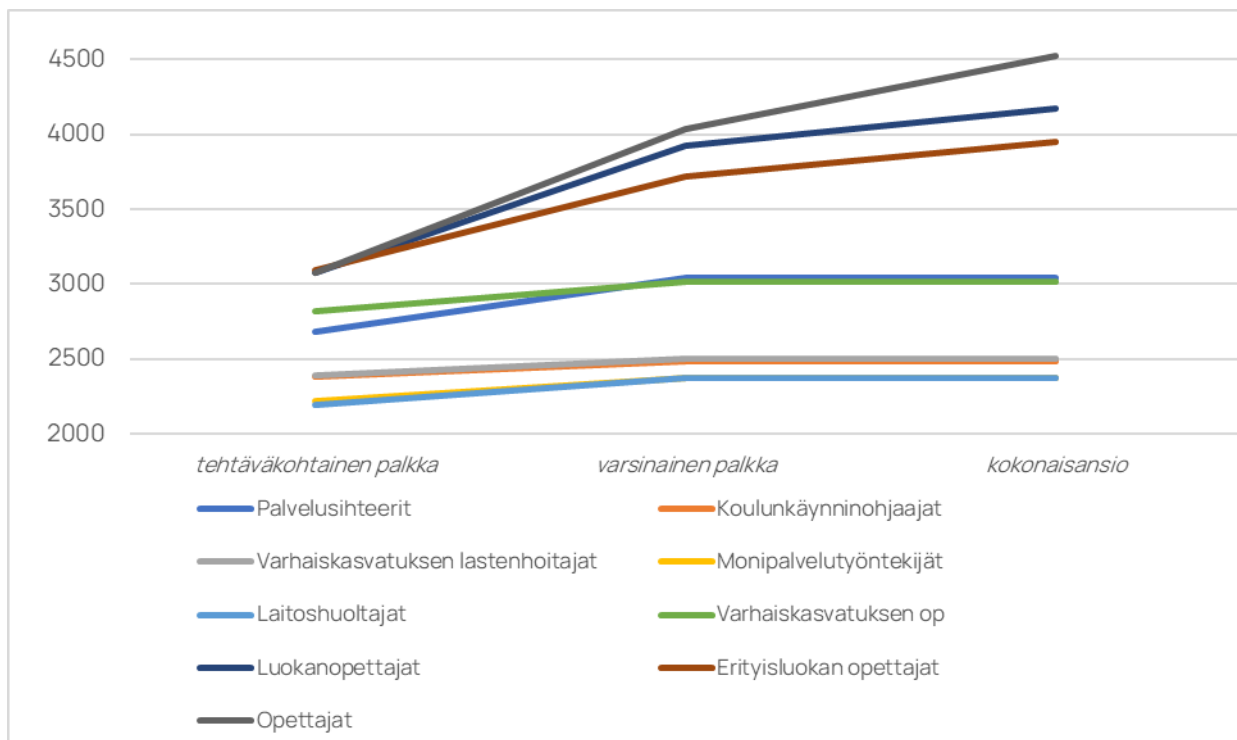
Kuten sivulla 6 olevasta kuvasta ilmenee, Vesilahden kunnassa monilla aloilla on selvä sukupuolienemistö ja toisaalta vähemmistö. Tasa-arvolain tarkoittaman palkkakartoituksen tarkoituksena on havaita sukupuolten väliset palkkaerot. KT:n mukaan tavoitteena ei ole esittää yksittäisen henkilön palkkatietoja. KT suosittaakin, että niistä samoista tai samanarvoisista töistä, joissa toista sukupuolta on alle kuusi henkilöä, palkkakartoituksessa esitettäisiin koko ryhmän keskiarvopalkka.

Palkkakartoitukseen otettiin mukaan kaikki ne hinnoitteluryhmät, joissa yhtä sukupuolta oli vähintään kuusi henkilöä sekä ne ryhmät, joissa molempia sukupuolia oli vähintään kuusi henkilöä. Niistä hinnoitteluryhmistä, joissa ei ollut vähintään kuutta jompaakumpaa sukupuolta, ei ole kerätty palkkatietoja. Tätä samaa periaatetta on sovellettu osa-aikaisiin. Osa-aikaisten palkkoja ei ole verrattu kokoaikaisten työntekijöiden palkkoihin, vaan palkkavertailu tehtiin osa-aikaisten kesken, jos samalla osa-aikaprosentilla oli yli kuusi samaa sukupuolta olevaa henkilöä. Palkkakartoitus osoitti, että osa-aikaprosentit vaihtelivat niin paljon, ettei osa-aikaisten palkoista voitu tehdä erillistä palkkakartoitusta. Näin ollen palkkakartoitus koskee kokoaikaisten työntekijöiden palkkoja.

Palkoista kartoitettiin tehtäväkohtainen palkka, varsinainen palkka ja kokonaisansio. Varsinainen palkka voi sisältää KVTES:een kuuluvilla tehtäväkohtaisen palkan lisäksi henkilökohtaisen lisän, työkokemuslisän, rekrytointilisän, luottamusmieskorvauksen, työsuojeluvaltuutetun korvauksen, syrjäseutulisan, kielilisan ja määrävuosilisan. OVTES:n piiriin kuuluvilla varsinainen palkka voi sisältää tehtäväkohtaisen palkan lisäksi henkilökohtaisen lisän, vuosisidonnaisen lisän, syrjäseutulisan, yleissivistävän koulutuksen lisän, rekrytointilisän, koulu-, oppilas- tai kuntakohtaisen lisätehtävälisan, taito- ja taideaineiden lisän, kiertämisestä tulevan työn korvauksen, siirtymäkauden lisän, luottamusmieskorvauksen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksen. TS:n piiriin kuuluvilla varsinainen palkka voi sisältää tehtäväkohtaisen palkan lisäksi

henkilökohtaisen lisän, ammattialalisän, syrjäseutulisan, erillislisän, luottamusmieskorvauksen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksen. Kokonaisansiot sisältävät edellä mainittujen lisäksi esimerkiksi ylityökorvaukset.

Palkkakartoituksen mukaan Vesilahden kunnassa on yhdeksän sellaista hinnoitteluryhmää, joissa on kuusi henkilöä vähintään toisesta sukupuolesta. Nämä ryhmät ovat KVTES:en puolelta palvelusihteerit, koulunkäynninohjaajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, monipalvelutyöntekijät ja laitoshuoltajat sekä OVTES:en puolelta varhaiskasvatuksen opettajat, luokanopettajat, erityisluokanopettajat ja opettajat. Hinnoitteluryhmiä, joissa molempia sukupuolia on alle kuusi, on Vesilahdessa kolmekymmentä. Sellaisia hinnoitteluryhmiä, joissa molempia sukupuolia on vähintään kuusi henkilöä ja kaikki ovat kokoaikaisia, ei Vesilahden kunnassa ollut.



2.1.3 Tasa-arvo-kyselyn tulokset

Henkilöstön näkemyksiä kunnan tasa-arvotilanteesta kartoitettiin yhdistetyllä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä. Kysely oli jaettu kahteen osaan, josta toisessa käsiteltiin tasa-arvoa ja ensimmäisessä yhdenvertaisuutta. Kysely oli auki kuukauden ja siihen vastasi 55 henkilöä, mikä on noin 26% koko henkilöstön määrästä. Edellisen suunnitelman kyselyyn vastasi noin saman verran henkilöitä. Tällä kertaa kyselyssä ei eroteltu vastaajia sukupuolen mukaan.

Kyselyyn sisältyi yksi tasa-arvoa koskeva Likert-kysymys. Sen vastausvaihtoehdot olivat erittäin heikosti, melko heikosti, tyydyttävästi, melko hyvin ja erittäin hyvin. Tulokset analysoitiin laskemalla summamuuttujia. Analysointia varten vastausvaihtoehdot koodattiin uudelleen niin, että erittäin heikosti=1, melko

heikosti=2, tyydyttävästi=3, melko hyvin=4 ja erittäin hyvin=5. Vastauksia analysoitiin myös vertailemalla prosenttiosuuksia.

Arvion naisten ja miesten tasa-arvosta keskiarvo oli 4,4. Edellisen suunnitelman kyselyssä se oli 4,21, eli tilanne on keskimäärin parantunut. Myös vastausprosentteja analysoimalla on nähtävissä, että tilanne on parantunut.

Nyt yhteensä 88,2 % vastaajista arvioi, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu johdon ja esihenkilöiden rekrytoinneissa melko hyvin (29,4%) tai erittäin hyvin (58,8%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin (37%), erittäin hyvin (50%) ja näiden yhteenlaskettu 87%. Tulosten perusteella yhä useampi on sitä mieltä, että tasa-arvo johdon ja esihenkilöiden rekrytoinneissa toteutuu erittäin hyvin.

Yhteensä 86 % vastaajista arvioi, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu henkilöstön rekrytoinneissa melko hyvin (28 %) tai erittäin hyvin (58 %), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin (42 %), erittäin hyvin (45 %) ja näiden yhteenlaskettu 87 %. Tulosten perusteella yhä useampi on sitä mieltä, että tasa-arvo henkilöstön rekrytoinneissa toteutuu erittäin hyvin.

Yhteensä 82% vastaajista arvioi, että tasa-arvo palkoissa toteutuu melko hyvin (26%) tai erittäin hyvin (56%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 31%, erittäin hyvin 41% ja näiden yhteenlaskettu 72%. Tulosten perusteella yhä useampi on sitä mieltä, että tasa-arvo palkoissa toteutuu erittäin hyvin.

Yhteensä 92% vastaajista arvioi, että tasa-arvo uralla etenemisessä toteutuu melko hyvin (36%) tai erittäin hyvin (56%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 38%, erittäin hyvin 37% ja näiden yhteenlaskettu 75%. Tulosten perusteella yhä useampi on sitä mieltä, että tasa-arvo uralla etenemisessä toteutuu erittäin hyvin.

Yhteensä 92,3% vastaajista arvioi, että tasa-arvo koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa toteutuu melko hyvin (26,9%) tai erittäin hyvin (65,4%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 41%, erittäin hyvin 49% ja näiden yhteenlaskettu 90%. Tulosten perusteella yhä useampi on sitä mieltä, että tasa-arvo koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa toteutuu erittäin hyvin.

Yhteensä 92,3 % vastaajista arvioi, että tasa-arvo sosiaalisessa kanssakäymisessä toteutuu melko hyvin (25%) tai erittäin hyvin (67,3%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 39%, erittäin hyvin 45% ja näiden yhteenlaskettu 84%. Tulosten perusteella yhä useampi on sitä mieltä, että tasa-arvo sosiaalisessa kanssakäymisessä toteutuu erittäin hyvin.

Yhteensä 92,2 % vastaajista arvioi, että tasa-arvo työoloissa toteutuu melko hyvin (25,5%) tai erittäin hyvin (66,7%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 39%, erittäin hyvin 43% ja näiden yhteenlaskettu 82%. Tulosten perusteella yhä useampi on sitä mieltä, että tasa-arvo työoloissa toteutuu erittäin hyvin.

Yhteensä 90% vastaajista arvioi, että tasa-arvo työehdoissa toteutuu melko hyvin (30%) tai erittäin hyvin (60%). Edellisen suunnitelman kyselyssä tätä ei kysytty. Tulosten perusteella tasa-arvo työehdoissa toteutuu erittäin hyvin.

Työn ja perhe-elämän yhdistämisen vaikeuksia on vastaajista kokenut viikoittain kolme (5%), silloin tällöin 14 (25%) ja loput ei juuri koskaan (70%). Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ehdotettiin esimerkiksi seuraavin tavoin: 1) etätyömahdollisuus, joustava etätyö tai etätyön laajentaminen (nykyisin 60%), etätyö jatkossakin, 2) työajasta ehdotettiin kokonaistyöaikaa, lomien pitämistä koulujen työaika- ulkopuolella, lomien pitämistä koulujen loma-aikoina, mahdollisuutta lyhennettyyn työaikaan, mahdollisuutta tehdä työ tietyn työajan puitteissa, ylipäättään joustavia työaikajärjestelyjä 3) työjärjestelyihin liittyen varahenkilöiden suunnittelu, oikeuksien jakaminen, useampi osaisi samat tehtävät.

Kyselyssä kysyttiin myös tasa-arvoon liittyvästä syrjinnästä ja häirinnästä. Kukaan vastaajista ei ollut kohdannut tasa-arvoon liittyvää syrjintää työyhteisössä, eikä seksuaalista häirintää. Sukupuoleen perustuva häirintää oli kokenut yksi vastaaja, ja häiritsijä oli organisaation ulkopuolelta, häirintään oli puututtu, mutta se ei ollut loppunut.

2.1.4. Esihenkilöstön ryhmäkeskustelu

Esihenkilöstön ryhmäkeskustelu pidettiin Teamsin välityksellä osana esihenkilöinfoa. Ryhmäkeskustelu toteutettiin fasilitoituna niin, että puheenvuorot jaettiin tietyn järjestyksen mukaisesti. Näin noin puolet ryhmästä keskusteli aina kerrallaan tietystä kysymyksestä. Keskustelussa oli kolme kysymystä: 1) Miten voitaisiin lisätä miesten ja naisten hakeutumista ja sijoittumista tehtäviin? 2) Sopivatko työolot tällä hetkellä sekä naisille että miehille? sekä 3) Millaisilla työjärjestelyillä voitaisiin edistää työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista?

Eniten ja vilkkainta keskustelua herättivät työjärjestelyt. Kahdesta ensimmäisestä kysymyksestä todettiin, että jos hakijoissa on kahta sukupuolta, niin molempia sukupuolia yleensä pyydetään haastatteluun, mikäli hakijat ovat kelpoisia. Naisia kuitenkin hakeutuu tehtäviin enemmän, ja syytä tähän ei tiedetä. Työolot puolestaan soveltuvat niin naisille kuin miehillekin, ja pääsääntöisesti sosiaalituloja on molemmille sukupuolille tai on muutoin huolehdittu siitä, että sosiaalitulojen käyttö onnistuu.

Työjärjestelyissä huomioidaan työn ja perhe-elämän yhdistäminen. Esimerkiksi osa-aikaisuuksilla, päivähoidossa työntekijöiden lasten sijoittelulla ryhmiin, opetuksessa opetustuntien määrillä ja yleisesti työvuorojen järjestelyillä voidaan edistää työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista, ja näitä koko ajan toteutetaan sekä huomioidaan työntekijöiden tarpeiden mukaan. Lisäksi etätyö mahdollistaa osaltaan työn ja perhe-elämän yhdistämistä.

2.1.5 Tasa-arvotilanteen selvityksen päätelmät

Palkkakartoituksen tulokset osoittavat, että Vesilahden kunnassa ei ole perusteettomia sukupuolten välisiä palkkaeroja; toisaalta monissa tehtävissä on pääsääntöisesti vain toista sukupuolta. Henkilöstölle tehty kysely ja esihenkilöiden ryhmähaastattelu osoittavat, että tasa-arvo ja työn ja perhe-elämän yhdistäminen ovat Vesilahden kunnassa parantuneet voimakkaasti viimeisen kahden vuoden aikana, ja ovat nyt erinomaisen hyvällä tasolla.

2.2 Yhdenvertaisuus

Työnantajan tulee arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Näiden lisäksi suunnitelman tulee sisältää selvitys yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätöksistä.

Yhdenvertaisuutta tarkastellessa tarkastellaan erityisesti sitä, että työntekijöitä ei syrjitä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henki­löö­n liittyvän syyn perusteella. Nämä syyt ovat laissa kiellettyjä syrjäntäperusteita.

Tässä suunnitelmassa yhdenvertaisuuden arviointi tehdään henkilöstölle suunnatulla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä sekä esihenkilöstön käymällä ryhmäkeskustelulla.

2.2.1 Yhdenvertaisuuskysely

Henkilöstölle suunnatussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä pyydettiin arvioimaan yhdenvertaisuutta erilaisten kysymysten avulla sekä kysyttiin yhdenvertaisuuteen liittyvästä syrjinnästä ja häirinnästä. Kysely oli jaettu kahteen osaan, josta toisessa käsiteltiin tasa-arvoa ja ensimmäisessä yhdenvertaisuutta. Kysely oli auki kuukauden ja siihen vastasi 55 henkilöä, mikä on noin 26% koko henkilöstön määrästä. Edellisen suunnitelman kyselyyn vastasi noin saman verran henkilöitä. Tällä kertaa kyselyssä ei eroteltu vastaajia sukupuolen mukaan.

Kyselyyn sisältyi kaksi yhdenvertaisuutta koskevaa Likert-kysymystä. Näiden kysymysten vastausvaihtoehdot olivat erittäin heikosti, melko heikosti, tyydyttävästi, melko hyvin ja erittäin hyvin. Tulokset analysoitiin laskemalla summamuuttujia. Analysointia varten vastausvaihtoehdot koodattiin uudelleen niin, että erittäin heikosti=1, melko heikosti=2, tyydyttävästi=3, melko hyvin=4 ja erittäin hyvin=5. Vastauksia analysoitiin myös vertailemalla sanamuotoisten vastausten vastausprosenttiosuuksia.

Eri-ikäisten henkilöiden yhdenvertaisuuden keskiarvo oli 4,4, kun se edellisessä suunnitelmassa oli 4,15. Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden keskiarvo oli myös hyvä, 4,3, kun edellisessä suunnitelmassa se oli 4,16.

Nyt yhteensä 92,2% vastaajista arvioi, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu rekrytoinneissa melko hyvin (41,2%) tai erittäin hyvin (51%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 40%, erittäin hyvin 42% ja näiden yhteenlaskettu 82%. Tulosten perusteella eri-ikäisten yhdenvertaisuus rekrytoinneissa on parantunut ja toteutuu erittäin hyvin.

Nyt yhteensä 88% vastaajista arvioi, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu palkkauksessa melko hyvin (44%) tai erittäin hyvin (44%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 31%, erittäin hyvin 41% ja näiden yhteenlaskettu 72%. Tulosten perusteella eri-ikäisten yhdenvertaisuus palkkauksessa on parantunut ja toteutuu erittäin hyvin.

Nyt yhteensä 91,8% vastaajista arvioi, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu uralla etenemisessä melko hyvin (51%) tai erittäin hyvin (40,8%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 37%, erittäin hyvin 40% ja näiden yhteenlaskettu 77%. Tulosten perusteella eri-ikäisten yhdenvertaisuus uralla etenemisessä on parantunut ja toteutuu melko hyvin.

Nyt yhteensä 92,3% vastaajista arvioi, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa melko hyvin (30,8%) tai erittäin hyvin (61,5%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 39%, erittäin hyvin 41% ja näiden yhteenlaskettu 80%. Tulosten perusteella eri-ikäisten yhdenvertaisuus koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa on parantunut ja toteutuu erittäin hyvin.

Nyt yhteensä 92,3% vastaajista arvioi, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu sosiaalisessa kanssakäymisessä melko hyvin (28,8%) tai erittäin hyvin (63,5%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 39%, erittäin hyvin 40% ja näiden yhteenlaskettu 79%. Tulosten perusteella eri-ikäisten yhdenvertaisuus sosiaalisessa kanssakäymisessä on parantunut ja toteutuu erittäin hyvin.

Nyt yhteensä 92,3% vastaajista arvioi, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu työolojen suhteen melko hyvin (34,6%) tai erittäin hyvin (57,7%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 40%, erittäin hyvin 40% ja näiden yhteenlaskettu 80%. Tulosten perusteella eri-ikäisten yhdenvertaisuus työoloissa on parantunut ja toteutuu erittäin hyvin.

Nyt yhteensä 94% vastaajista arvioi, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu esihenkilöiden ja johdon rekrytoinneissa melko hyvin (42%) tai erittäin hyvin (52%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 38%, erittäin hyvin 42% ja näiden yhteenlaskettu 80%. Tulosten perusteella eri-ikäisten yhdenvertaisuus esihenkilöiden ja johdon rekrytoinneissa on parantunut ja toteutuu erittäin hyvin.

Edelleen yhteensä 78,2% vastaajista arvioi, että vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu rekrytoinneissa melko hyvin (30,4%) tai erittäin hyvin (47,8%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 36%, erittäin hyvin 41% ja näiden yhteenlaskettu 77%. Tulosten perusteella vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu rekrytoinneissa hyvin.

Yhteensä 86,1% vastaajista arvioi, että vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu palkkauksessa melko hyvin (32,6%) tai erittäin hyvin (53,5%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 36%, erittäin hyvin 38% ja näiden yhteenlaskettu 74%. Tulosten perusteella vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu palkkauksessa erittäin hyvin.

Yhteensä 83,7% vastaajista arvioi, että vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu uralla etenemisessä melko hyvin (34,9%) tai erittäin hyvin (48,8%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 37%, erittäin hyvin 41% ja näiden yhteenlaskettu 78%. Tulosten perusteella vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu uralla etenemisessä hyvin.

Yhteensä 84% vastaajista arvioi, että vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa melko hyvin (29,5%) tai erittäin hyvin (54,5%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 40%, erittäin hyvin 42% ja näiden yhteenlaskettu 82%. Tulosten perusteella vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa erittäin hyvin.

Yhteensä 81,4% vastaajista arvioi, että vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu sosiaalisessa kanssakäymisessä melko hyvin (27,9%) tai erittäin hyvin (53,5%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 38%, erittäin hyvin 41% ja näiden yhteenlaskettu 79%. Tulosten perusteella vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu sosiaalisessa kanssakäymisessä erittäin hyvin.

Yhteensä 86,3% vastaajista arvioi, että vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu työoloissa melko hyvin (29,5%) tai erittäin hyvin (56,8%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 43%, erittäin hyvin 39% ja näiden yhteenlaskettu 82%. Tulosten perusteella vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu työoloissa erittäin hyvin.

Yhteensä 79,5% vastaajista arvioi, että vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu esihenkilöiden ja johdon rekrytoinneissa melko hyvin (29,5%) tai erittäin hyvin (50%), kun edellisen suunnitelman kyselyssä prosentit olivat melko hyvin 40%, erittäin hyvin 40% ja näiden yhteenlaskettu 80%. Tulosten perusteella vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu esihenkilöiden ja johdon rekrytoinneissa erittäin hyvin.

Kyselyssä kysyttiin myös yhdenvertaisuuteen liittyvän syrjinnän kokemuksista. Yksi vastaajista oli kokenut yhdenvertaisuuteen liittyvää syrjintää, mutta ei ollut täsmentänyt, mihin syrjintäsyyhyyn se liittyisi. Syrjijä oli ilmoituksen mukaan ollut työkaveri, syrjintään oli puututtu ja se oli loppunut. Yhdenvertaisuuteen liittyvää häirintää oli kokenut neljä vastaajaa (8%). Kahdessa tapauksessa häiritsijä oli työkaveri, ja kaksi muuta olivat työyhteisön ulkopuolelta. Tapauksiin oli puututtu, ja puolessa tapauksista häirintä oli jo loppunut.

2.2.2 Esihenkilöstön ryhmäkeskustelu

Esihenkilöstön ryhmäkeskustelu pidettiin Teamsin välityksellä osana esihenkilöinfoa. Ryhmäkeskustelu toteutettiin fasilitoituna niin, että puheenvuorot jaettiin tietyn järjestyksen mukaisesti. Näin noin puolet ryhmästä keskusteli aina kerrallaan tietystä kysymyksestä. Keskustelussa oli kaksi kysymystä: 1) Miten yhdenvertaisuus toteutuu tällä hetkellä työhönotossa? 2) Onko jotain sellaisia toimintatapoja (henkilöstöä valittaessa) joita kehittämällä voitaisiin edistää yhdenvertaisuutta?

Keskustelussa tuli esiin, että yhdenvertaisuus toteutuu tällä hetkellä työhönotossa hyvin. Ammattitaito ja asiantuntijuus ovat ratkaisevia seikkoja työhönotossa. Lisäksi rekrytoinnit ovat säänneltyjä (esimerkiksi kelpoisuusehtojen suhteen) ja prosesseja noudattamalla yhdenvertaisuus varmistuu.

Yhdenvertaisuuden edistämisen keinoiksi keskustelussa ehdotettiin esimerkiksi anonymia rekrytointia, rekrytoitaville tehtävää kyselyä sekä tietoisuutta yhdenvertaisuudesta.

2.2.3 Selvitys yhdenvertaisuusarvioinnin johtopäätöksistä

Henkilöstön näkemyksiä kunnan yhdenvertaisuustilanteesta kartoitettiin yhdistetyllä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä. Lisäksi yhdenvertaisuustilannetta tarkasteltiin esihenkilöiden ryhmäkeskusteluna. Molemmat menetelmät osoittavat, että kokonaisuutena yhdenvertaisuus on Vesilahden kunnassa erinomaisen hyvällä tasolla. Yhdenvertaisuuteen liittyviä häirintätapauksia oli muutamia ja kaikkiin oli puututtu. Vähemmistöjen yhdenvertaisuus rekrytoinneissa oli parantunut vain maltillisesti.

3 TOIMENPITEET VUOSILLE 2025-2026

Toimenpiteet vuosille 2025-2026 valittiin yhteistyötoimikunnassa 4.12.2024 ottaen huomioon tasa-arvo-tilanteen arvioinnin ja yhdenvertaisuustilanteen arvioinnin johtopäätökset. Toimenpiteet ovat:

Tasa-arvo:

- 1) Etätyöohjeen kehittäminen
- 2) Varahenkilöjärjestelmän tarkastelu

Yhdenvertaisuus:

- 1) Monimuotoisen rekrytoinnin kehittäminen
- 2) Yhteisten toimintaohjeiden luominen häirintätapauksiin

4 EDELLISEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TOIMENPITEET

Tässä luvussa esitellään edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan määritellyt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet koskien Vesilahden kuntaa työnantajana. Ne toimenpiteet, jotka edellisessä suunnitelmassa koskivat Vesilahden kunnan viranomaistoimintaa, on siirretty tarkasteltavaksi suunnitelmakaudella 2025-2026 erilliseen Vesilahden kunnan viranomaistoimintaa koskevaan suunnitelmaan, eli toiminnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2025-2026.

3.1 Edellisen suunnitelman toimenpiteet, toteutuminen ja tulokset

1) Rekrytointi

Toimenpide: Rekrytointiprosessin koulutus esimiehille (tasa-arvokysymysten huomiointi rekrytoitaessa), anonyymin rekrytoinnin kokeileminen kunnassa.

Anonyymia rekrytointia ei ole vielä kokeiltu. Tasa-arvokysymykset otetaan huomioon rekrytoinnissa. Tehävämikkeet on muutettu sukupuolineutraaleiksi.

2) Palkkaus

Toimenpide: Tehtävänkuvien päivittäminen ajantasaisesti kaikilla toimialoilla kehityskeskustelujen yhteydessä. Palkkakartoituksen uusiminen joka toinen vuosi. Henkilökohtaisten lisien myöntämisen prosessin uudistaminen.

Palkkakartoitus on uusittu joka toinen vuosi. Uudet henkilökohtaisten lisien myöntämisperusteet hyväksyttiin kunnanhallituksessa syksyllä 2024. Toimenpiteet ovat toteutuneet ja ne parantavat palkkaukseen liittyvää läpinäkyvyyttä.

3) Sijoittuminen eri tehtäviin, henkilöstön ammatillinen kehittäminen ja uralla eteneminen

Toimenpide: Varmistetaan tasapuoliset mahdollisuudet täydennyskoulutukseen ja urakehitykseen henkilöstölle sukupuolesta tai iästä riippumatta. Työnantaja pyrkii aktiivisesti madaltamaan työn- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä ristiriitoja.

Henkilöstöllä on tasapuoliset mahdollisuudet kouluttautua. Lisäksi jokaiselle on lisätty pääsy Eduhouse-koulutusjärjestelmään. Kunnassa on käytössä osittainen etätö ja liukuva työaika niissä työtehtävissä, missä se työn luonteen ja työjärjestelyjen puolesta on mahdollista. Toimenpiteet ovat toteutuneet ja ne ovat parantaneet kaikkien työntekijöiden mahdollisuutta lisä- ja täydennyskoulutukseen.

4) Työolot

Toimenpide: Toimipaikkojen esteettömyyttä tavoiteltava (henkilöstön yhdenvertaisuus ja vammaisten henkilöiden mahdollisuus hakea mitä tahansa tehtävää kunnassa).

Kunnassa on keskusteltu esteettömyydestä ja sen toteuttamismahdollisuuksista. Useat toimipaikat kunnassa ovat esteettömiä. Toimenpide on isoin osin toteutunut, sen tuloksena esteettömyys on paremmin havaittu ja nostettu esiin.

5) Työajan joustot ja työn ja perheen yhteensovittaminen

Toimenpide: Etätöön kehittäminen. Perheen ja työelämän yhdistävän kulttuurin painottaminen.

Kunnassa on tällä hetkellä käytössä 60% etätö sekä liukuva työaika niissä työtehtävissä, missä se työn luonteen ja työjärjestelyjen puolesta on mahdollista. Työn ja perheen yhteensovittamista on huomioitu työjärjestelyissä. Toimenpide on toteutunut ja työn ja perheen yhteensovittaminen helpottunut.

6) Häirintä ja syrjintä

Toimenpide: Kannustetaan kulttuuriin, jossa häirinnästä tai syrjinnästä puhutaan avoimesti matalalla kynnyksellä. Esimiehet koulutetaan käsittelemään syrjintäasioita.

Esihenkilöitä on osalla toimialoista koulutettu syrjintäasioissa. Puheeksiottamisen kynnystä on pyritty madaltamaan. Toimenpide on toteutunut osittain ja sen tuloksena häirintään ja syrjintään puuttumisen kynnyks on madaltunut.

7) Työhyvinvointi

Toimenpide: Henkilöstöpolitiikan käyttöönotto

Henkilöstöohjelma on hyväksytty kunnanhallituksessa toukokuussa 2024. Toimenpide on toteutunut ja sen tuloksena yhtenäistetään esihenkilötyötä sekä kohennetaan monia työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavia asioita.

5 SUUNNITELMAN SEURANTA JA TIEDOTUS

Suunnitelman toteutumista seurataan Vesilahden kunnan yhteistyötoimikunnassa. Suunnitelman valmistumisesta tiedotetaan henkilöstölle kunnan intranetissä, ja sieltä myös löytää suunnitelman ja voi tarkastella sitä aina halutessaan.

6 LIITE: TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSelyn KYSYMYKSET

Yhdenvertaisuus		
1. Eri-ikäisten henkilöstön jäsenien yhdenvertainen kohtelu toteutuu mielestäni työpaikallani...	<ul style="list-style-type: none"> -rekrytoinneissa -palkkauksessa -uralla etenemisessä -koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa -sosiaalisessa kanssakäymisessä -työolojen suhteen -esihenkilöiden ja johdon rekrytoinneissa 	Vastaaja arvioi jokaista kohtaa valitsemalla seuraavista vaihtoehdoista: erittäin heikosti, melko heikosti, tyydyttävästi, melko hyvin, erittäin hyvin
2. Vähemmistöihin kuuluvien henkilöstön jäsenien yhdenvertainen kohtelu toteutuu mielestäni työpaikallani...	<ul style="list-style-type: none"> -rekrytoinneissa -palkkauksessa -uralla etenemisessä -koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa -sosiaalisessa kanssakäymisessä -työoloissa -esihenkilöiden ja johdon rekrytoinneissa 	Vastaaja arvioi jokaista kohtaa valitsemalla lähinnä oikean seuraavista vaihtoehdoista: erittäin heikosti, melko heikosti, tyydyttävästi, melko hyvin, erittäin hyvin
3. Oletko viimeisen kahden vuoden aika kokenut työyhteisössäsi yhdenvertaisuuteen liittyvää syrjintää?		<p>Kyllä / Ei.</p> <p>Ei-vastaus siirtää vastaajan kysymykseen 10. Kyllä-vastaus siirtää vastaajan kysymykseen 4.</p>

<p>4. Mihin kiellettyyn syrjintäperusteeseen kokemasi syrjintä on liittynyt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -ikään -etniseen alkuperään tai kansalaisuuteen -kieleen -uskontoon, vakaumukseen tai mielipiteeseen -poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan tai muuhun yhdistystoimintaan -perhesuhteisiin -terveydentilaan tai vammaisuuteen -seksuaaliseen suuntautumiseen 	<p>Vastaaja voi valita usean vaihtoehdon.</p>
<p>5. Millaisissa tilanteissa kokemasi syrjintä on ilmennyt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön (esim. työajat, työvuorot, työn organisointi) -Työpaikan ympäristössä (esteettömyys, työvälineet, työolot) -Sijoittumisessa erilaisiin tehtäviin ja uralla etenemisessä -Kouluttautumismahdollisuuksissa -Tiedonsaannissa -Palkkauksessa -Lomauttamisissa ja irtisanomisissa -Muu 	<p>Vastaaja voi valita usean vaihtoehdon</p>

6. Kuka on syrjinyt sinua?	-Työkaveri -Esihenkilö -Luottamushenkilö -Alainen	Vastaaaja voi valita usean vaihtoehdon.
7. Oletko kertonut kokemastasi syrjinnästä esihenkilöllesi tai esihenkilösi esihenkilölle?		Kyllä/En
8. Onko kertomaasi syrjintään puututtu?		Kyllä/Ei
9. Onko syrjintä loppunut?		Kyllä/Ei
10. Oletko viimeisen kahden vuoden aikana kokenut yhdenvertaisuuteen liittyvää häirintää työpaikallasi?		Kyllä / En Kyllä-vastaus siirtää vastaajan kysymykseen 11. En-vastaus siirtää vastaajan kyselyn seuraavaan osioon (tasa-arvo-osioon).
11. Kuka on häirinnyt sinua?	-Työkaveri -Esihenkilö -Luottamushenkilö -Alainen -Asiakas tai yhteistyökumppani -Muu	Vastaaaja voi valita usean vaihtoehdon
12. Oletko kertonut kokemastasi häirinnästä esihenkilöllesi tai esihenkilösi esihenkilölle?		Kyllä/En
13. Onko kertomaasi häirintään puututtu?		Kyllä/Ei

14. Onko häirintä loppunut?		Kyllä/Ei
-----------------------------	--	----------

Tasa-arvo		
15. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani	<ul style="list-style-type: none"> -johdon ja esihenkilöiden rekrytoinneissa -henkilöstön rekrytoinnissa -Palkoissa -uralla etenemisessä -koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa -sosiaalisessa kanssakäymisessä -työoloissa -työehdoissa 	Vastaaja arvioi jokaista kohtaa valitsemalla seuraavista vaihtoehdoista: erittäin heikosti, melko heikosti, tyydyttävästi, melko hyvin, erittäin hyvin
16. Onko sinulla ollut vaikeuksia työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisessa viimeisen kahden vuoden aikana?		Ei juuri koskaan / silloin tällöin / viikoittain
17. Millaisin työjärjestelyin työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista voisi mielestäsi parantaa?		vapaa sana
18. Oletko viimeisen kahden vuoden aikana kokenut työyhteisössäsi tasa-arvoon liittyvää syrjintää?		Kyllä / En En-vastaus siirtää vastaajan kysymykseen 25. Kyllä-vastaus siirtää vastaajan kysymykseen 19.

<p>19. Mihin kiellettyyn syrjintäperusteeseen kokemasi syrjintä on liittynyt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -sukupuoleen -sukupuoli-identiteettiin -sukupuolen ilmaisuun -raskauteen -synnytykseen -vanhemmuuteen -perheenhuoltovelvollisuuteen -fyysisten sukupuolta määrittävien ominaisuuksien moniselitteisyyteen 	<p>Vastaaja voi valita usean vaihtoehdon</p>
<p>20. Millaisissa tilanteissa kokemasi syrjintä on ilmennyt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön (esim. työajat, työvuo-rot, työn organisointi) -Työpaikan ympäristössä (esteettömyys, työvälineet, työolot) -Sijoittumisessa erilaisiin tehtäviin ja uralla etenemisessä -Kouluttautumismahdollisuuksissa -Tiedonsaannissa -Palkkauksessa -Lomauttamisissa ja irtisanomisissa -Muu 	<p>Vastaaja voi valita usean vaihtoehdon</p>
<p>21. Kuka on syrjinyt sinua?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Työkaveri -Esihenkilö -Luottamushenkilö 	<p>Vastaaja voi valita usean vaihtoehdon</p>

	-Alainen	
22. Oletko kertonut kokemastasi syrjinnästä esihenkilöllesi tai esihenkilösi esihenkilölle?		Kyllä/En
23. Onko kokemaasi syrjintään puututtu?		Kyllä/Ei
24. Onko kokemasi syrjintä loppunut?		Kyllä/Ei
25. Oletko viimeisen kahden vuoden aikana kokenut seksuaalista häirintää työpaikallasi?		Kyllä / En En-vastaus siirtää vastaajan kysymykseen 30. Kyllä-vastaus siirtää vastaajan kysymykseen 26.
26. Kuka sinua on häirinnyt?	-työkaveri -esihenkilö -luottamushenkilö -alainen -asiakas tai yhteistyökumppani -muu	Vastaaja voi valita usean vaihtoehdon
27. Oletko kertonut kokemastasi häirinnästä esihenkilöllesi tai esihenkilösi esihenkilölle?		Kyllä / En
28. Onko kertomaasi häirintään puututtu?		Kyllä / En
29. Onko häirintä loppunut?		Kyllä / Ei
30. Oletko viimeisen kahden vuoden aikana kokenut sukupuoleen		Olen / En En-vastaus siirtää vastaajan kyselyn loppuun.

perustuvaa häirintää työpaikallasi?		Olen-vastaus siirtää vastaajan kysymykseen 31.
31. Kuka sinua on häirinnyt?	-työkaveri -esihenkilö -luottamushenkilö -alainen -asiakas tai yhteistyökumppani -muu	Vastaaja voi valita usean vaihtoehdon
32. Oletko kertonut häirinnästä esihenkilöllesi tai esihenkilösi esihenkilölle?		Kyllä / En
33. Onko kertomaasi häirintään puututtu?		Kyllä / Ei
34. Onko häirintä loppunut?		Kyllä / Ei