



NURMEKSEN KAUPUNGIN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2026- 2027

Yhteistyötoimikunta 24.2.2026

Henkilöstöjaosto 17.3.2026

Sisällys

1 JOHDANTO.....	3
2 LAIN TARKOITUS JA VELVOITTEET TYÖNANTAJALLE	3
3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSKYSELYN 2025 TULOKSET PÄÄKOHDITTAIN	4
4 LAIN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN	7
4.1 Naisten ja miesten hakeutuminen avoimna oleviin tehtäviin	7
4.2 Erilaisiin tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen	8
4.3 Työolojen soveltuminen sekä naisille että miehille	9
4.4 Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työehdoissa, erityisesti palkkauksessa	9
4.5 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä naisten että miesten osalta (erityisesti työjärjestelyjen osalta)	11
4.6 Ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää	12
5 JOHTOPÄÄTÖKSET KEHITTÄMISKOHTEISTA TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI	13
6 SEURANTA JA TIEDOTUS.....	14

1 JOHDANTO

Asianmukaisesti organisaatiossa huomioitu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus näkyy siinä, että yksilön työtehtävät, asema, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät osaamisen, työhön sitoutumisen, virka- ja työehtosopimusten sekä organisaatiossa yhteisesti sovittujen käytäntöjen kautta, eivätkä vaikka sukupuolen, ihonvärin, iän tai elämäntilanteen perusteella. Kun työntekijät kokevat tulevansa kohdelluiksi työssään oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti, se mm. parantaa työpaikan ilmapiiriä ja lisää työn merkityksellisyyden kokemusta. Lopulta se näkyy yleisesti työhyvinvoinnin lisääntymisenä ja esim. henkilöstön parempana sitoutumisena organisaatioon.

Organisaatiolle tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen on strateginen hyöty, joka työhyvinvoinnin lisäksi vaikuttaa myönteisesti myös tuloksellisuuteen ja maineeseen. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on siten sekä työnantajan että työntekijöiden edun mukaista.

Nurmeksien kaupungin 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. Tavoitteena on saada sekä tasa-arvon että yhdenvertaisuuden edistäminen osaksi Nurmeksien kaupungin säännöllistä kehittämistoimintaa. Suunnitelma tehdään kahdeksi vuodeksi ajalle 2026–2027.

2 LAIN TARKOITUS JA VELVOITTEET TYÖNANTAJALLE

Laki velvoittaa työnantajaa edistämään tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) että yleistä yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää työpaikalla (Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)). Nämä velvollisuudet koskevat kaikkia työnantajia. Tätä varten on työnantajan, jonka palveluksessa on yli 30 henkilöä, laadittava sekä tasa-arvosuunnitelma että yhdenvertaisuussuunnitelma.

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. Myös työehtosopimuslain (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.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) velvoittaa työnantajan edistämään tasa-arvoa seuraavasti (huomioiden käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat tekijät)

Työnantajan tulee

- Toimia siten, että avoimiin tehtäviin hakeutuu sekä miehiä että naisia
- Edistää tasapuolista sijoittumista tehtäviin ja tarjota yhtäläiset mahdollisuudet urakehitykseen
- Edistää tasa-arvoisia työehtoja erityisesti palkkauksessa

- Kehittää työoloja naisille ja miehille sopiviksi (erityisesti fyysiset työolot, tarvittavat sosiaalilait, sopivat työasut ja työvälineet)
- Helpottaa ja edistää työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista
- Pyrkiä ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä (eri asemaan asettaminen sukupuoleen liittyvän syyn perusteella on kielletty)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Laissa on määritelty kielletyt syrjintäperusteet:

- Ikä
- Alkuperä, kansalaisuus, kieli
- Uskonto ja vakaumus
- Mieliopide ja poliittinen toiminta
- Ammattiyhdistystoiminta
- Perhesuhteet
- Terveystila ja vammaisuus
- Seksuaalinen suuntautuneisuus
- Muu henkilöön liittyvä syy

3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSKYSELYN 2025 TULOKSET PÄÄKOH-DITTAIN

Nurmeksen kaupungilla on tehty kaksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä; ensimmäinen alkuvuodesta 2024 ja viimeisin kysely elokuussa 2025. Viimeisimmässä kyselyssä vastaajamäärä (100) jäi pienemmäksi kuin 2024 (169), mikä vaikuttaa tulosten vertailtavuuteen. Lisäksi osassa kysymyksiä jatkokysymyksiin oli vastannut myös vastaajia, joita ne eivät koskeneet, mikä heikentää tulosten tulkintaa. Tämä koski erityisesti syrjintää, koulutusesteitä sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia koskevia kohtia.

Huomiot vastaajista

- Naiset olivat edelleen enemmistö, miesten suhteellinen osuus nousi
- Suurin ikäryhmä edelleen 50–60-vuotiaat
- Suurin henkilöstöryhmä asiantuntijat edellisvuoden tavoin
- Vakituisten osuus oli kasvanut, toistuvien määräaikaisten määrä oli selvästi vähentynyt

Selvästi parantuneita asioita

- Sukupuolten tasa-arvon kokemus
- Palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemus
- Ilmapiiri ja kollegiaalinen tuki
- Henkinen ja fyysinen kuormitus hieman laskenut

- Seksuaalisen häirinnän kokemukset vähentyneet

Ongelmakohdat

- Työtehtävien ja työmäärän jakautuminen
- Etenemismahdollisuuksien rajallisuus
- Epätasainen esihenkilötyön laatu
- Jatkokysymyksiin vastaamisen ohjautuminen

Avoimien vastausten pääkohdat

- Tarve vahvempaan yhteisöllisyyteen
 - Avointa yhteistä keskustelua, kuuntelua ja luottamuksellisuutta lisää
 - Kaikkien ääni kuuluviin
- Läpinäkyvä ja johdonmukainen työnjako
 - Kuulluksi tulemisen kokemus
- Jämäkempi ja tasapuolisempi esihenkilötyö
 - Yhdenmukainen henkilöjohtaminen
 - Yhteisten toimintamallien ja ohjeiden noudattaminen ja tasapuolinen puuttuminen poikkeamisiin
 - Lisää palautetta ja keskustelumahdollisuuksia esihenkilöltä

Sekä ongelmakohdat että avoimissa vastauksissa esille nousseet teemat tukevat myös työhyvinvointikyselyn kokonaistuloksissa kehittämisen kohteiksi todettuja asioita.

Tulokset teemoittain

- Työaika ja työmäärä

Ylityötä tekevien osuus laski 10 % -yksiköllä. Ylityön määrä koettiin pääosin sopivaksi – yli 90 % piti sitä sopivana tai tekisi enemmänkin ylitöitä.

- Osaamisen kehittäminen ja etenemismahdollisuudet

Itsen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovat hyvällä mallilla, sillä noin 90 % vastaajista piti niitä joko hyvinä tai kohtalaisina.

Etenemismahdollisuudet koettiin rajallisiksi, vastaajista vain kolmanneksen mielestä niitä oli. Sen sijaan koulutukseen osallistuminen oli edelleen yleistä (n. 85 %) ja esteitä sille oli harvoin.

- Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä

Kokemus eriarvoisesta kohtelusta tai syrjimisestä oli laskenut edellisvuoden 30 % osuudesta 25 prosenttiin.

Jatkokysymykseen siitä, mihin asioihin eriarvoisuus tai syrjiminen on liittynyt, oli vastannut runsaasti myös heitä, joilla ei ollut syrjintäkokemuksia. Se laskee vastausten luotettavuutta. Useimmin eriarvoisuuden kokemukset liitettiin työtehtävien jakoon ja työmäärän jakautumiseen.

- Työhyvinvointi ja ilmapiiri

Työyhteisön ilmapiiri arvioitiin edellisvuoden tapaan hyväksi, lähes kaikissa väittämässä keskiarvo oli 4/5. Parhaimmiksi koettiin työkavereilta saatu apu, yhteishenki ja työyhteisöltä saatu arvostus.

Johtamisen oikeudenmukaisuus ja tiedonkulku koettiin hieman heikommiksi.

- Kuormitus ja kiire

Puolet vastaajista kokee kiireen lisääntyneen mutta näin kokevien osuus on pienentynyt aikaisempaan verrattuna.

Työn fyysisen kuormituksen kokemus on pysynyt samana suurimmalla osalla. Henkinen kuormitus on hieman laskenut edellisvuodesta mutta silti yli puolet kokee sen kasvaneen.

- Perheystävällisyys ja työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Suurin osa (80 %) sekä perheellisistä että perheettömistä kokee yhdistämisen melko tai erittäin toimivaksi.

16 vastaajaa oli kokenut, että jokin asia on estänyt tai haitannut työn ja perheen yhdistämistä. Jatkokeskustelunä tälle kysyttiin estämistä tai haittaamista aiheuttaneita asioita, jossa esille tuli hankalat työajat sekä tehtävien vaativuus. Vastaajia jatkokeskusteluun oli kuitenkin kolminkertainen määrä, joka laskee merkittävästi tulosten luotettavuutta.

- Seksuaalinen häirintä ja työpaikkakiusaaminen

Seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun kokemuksia oli 2,2 %:lla vastaajista, edellisessä kyselyssä määrä oli 4 % eli laskua on tapahtunut. Kiusaamisen kokemus oli noussut: 6,5 % → 11 %. Edelleen näiden molempien osalta on tavoitteena 0-toleranssi.

Sekä häirinnän että kiusaamisen aiheuttaja tulee useimmiten omasta työyhteisöstä.

- Tasa-arvo työpaikalla

Lähemmäs 80 % kokee, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla. Tilanne on aiempaa (65 %) selvästi parempi.

66 % kokee palkkauksen oikeudenmukaiseksi sukupuolten välillä, tässä on tapahtunut kohennusta edellisvuoteen 10 %-yksikköä.

Sukupuoleen liittyvät odotukset jakavat vastaajat kahtia: noin 40 % kokee, ettei sukupuoliin kohdistu juurikaan erilaisia odotuksia ja lähes saman verran kokee, että kohdistuu.

Vastaajista 65 % kokee, että naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla. Tässä on tapahtunut myönteistä kehitystä, sillä edellisvuonna miehiä koettiin arvostettavan naisia enemmän.

Suurin osa kokee miesten ja naisten uralla etenemisen ja kouluttautumisen mahdollisuudet tasa-arvoisiksi.

Reilu puolet kokee perhevapaiden käyttömahdollisuudet tasa-arvoisiksi ja yli 60 % kokee päätöksenteon osallistumisen mahdollisuudet tasa-arvoisiksi, osuus on suurentunut edellisvuodesta.

- Kehittämistä kaipaavat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osa-alueet

60 % kokee tarvetta kehittää henkilöstöryhmien välistä yhdenvertaisuutta. Ikään liittyvää yhdenvertaisuutta pitäisi kehittää 30 % mielestä, samoin sukupuolten välistä tasa-arvoa. Näissä kaikissa kehittämisen tarpeet ovat pienentyneet edelliseen kyselyyn verrattuna.

4 LAIN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

4.1 Naisten ja miesten hakeutuminen avoimena oleviin tehtäviin

Nurmeksien kaupungilla osa työtehtävistä on selkeästi jakautunut sukupuolittain. Erityisesti varhaiskasvatuksen (97 %) ja opetuksen (80 %) tehtävät ovat naisvaltaisia. Myös toimistotyössä työntekijöiden enemmistö on naisia. Miehiä on vastaavasti naisia enemmän rakentamisessa ja tilapalveluissa (67 %).

Ammattiryhmä	Naiset	Miehet	Yhteensä
Johto ja hallintotehtävät	3	4	7
Toimistotyö yht.	14	1	15
Päivähoitohenkilöstö	88	3	91
Ruokahuolto	14	1	15
Peruskoulun ja lukion opetushlöstö	75	19	94
Muu koulutoimen henkilöstö	36	2	38
Kirjasto-, kulttuuri ja museohlöstö	9	5	14
Tekninen ja tilapalveluhlöstö	16	36	52
Yhteensä	255	71	326

Kehittämistoimenpiteitä:

- Positiivinen erityiskohtelu

Selvästi sukupuolten mukaisesti jakautuneissa tehtävissä voi uutta henkilöstöä rekrytoitaessa käyttää tasa-arvolain mukaista *positiivisen erityiskohtelun menettelyä* eli mahdollisuuksien mukaan valita tehtäviin ns. aliedustetun ryhmän edustajia sukupuolijakauman tasaamiseksi. Positiivisella erityiskohtelulla tulee kuitenkin aina olla hyväksyttävä tarkoituserä sekä oikeasuhtaiset toimet tavoitteisiin nähden. Sen on perustuttava rekrytointisuunnitelmaan ja siitä on mainittava jo hakuilmoituksessa. Positiivisen erityiskohtelun yhteydessä on käytettävä aina tapauskohtaista harkintaa.

- Hyvä etukäteistyö uusia tehtäviä täytettäessä

Yleisesti uusia tehtäviä ja virkoja täytettäessä on tärkeää määritellä tarkasti valintaperusteet etukäteen. Perusteiden ja työtehtävien vaatimusten on oltava tasa-arvoisia ja sovelluttava yhtä hyvin sekä miehille että naisille. Lähtökohtaisesti tehtävään valitaan perustellusti pätevin ja sopivin henkilö sukupuolesta riippumatta.

- Kaikille suunnatut työpaikkailmoitukset

Työpaikkailmoitusten sisällöt laaditaan niin, että ne ovat ilmaisultaan mahdollisimman sukupuolineutraaleja ja suunnattuja kaikille hakijoille. Ilmoitukset eivät esimerkiksi saa korostaa sellaisia vaatimuksia tai ominaisuuksia, jotka voivat karsia hakijajoukkoa suosimalla tiettyä sukupuolta tai rajata ulos jotain hakijaryhmää (esim. sukupuoli, etninen tausta, ikä, raskaus, synnytys, vammaisuus tai muu henkilöön liittyvä tekijä).

4.2 Erilaisiin tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen

Suurin osa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneista koki miesten ja naisten uralla etenemisen ja kouluttautumisen mahdollisuudet tasa-arvoisiksi Nurmeksen kaupungilla, mutta yleisesti etenemismahdollisuudet koettiin rajallisiksi.

Kehittämistoimenpiteitä:

- Kehityskeskustelut

Esihenkilö huolehtii siitä, että kehityskeskustelussa otetaan puheeksi työntekijän mahdolliset toiveet ja tarpeet sekä ammatilliseen kehittymiseen että uralla etenemiseen liittyen.

- Tiedottaminen

Varmistetaan, että tieto avoimista työpaikoista ja etenemismahdollisuuksista saavuttaa kaikki työntekijät. Ei ”jemmata” mahdollisia urapolkuja vain tietyille ryhmille tai sukupuolille, vaan pidetään ne avoimina mahdollisuuksina kaikille.

- Koulutusmahdollisuudet

Pyritään toteuttamaan mahdollisuuksien mukaan koulutuksia niin, että ne vastaisivat samaan aikaan sekä henkilöstön omia että työn vaatimia tarpeita. Huolehditaan siitä, että kaikkien ammattiryhmien osaamista ylläpidetään tasapuolisesti samoin ehdoin. Tunnistetaan ja vältetään koulutuksiin ohjaamiseen mahdollisesti liittyviä stereotyyppioita (esim. tekniset koulutukset vain miehille, asiakaspalvelu- tms. naisille). Päivitetään Henkilöstö- ja koulutus suunnitelma vuosittain.

- Joustavat työaikaratkaisut

Tarjotaan mahdollisuuksien mukaan joustavia työaikaratkaisuja (etätyö, liukuva työaika, osa-aikatyö), jotka antavat liikkumavaraa esim. kouluttautumiseen.

- Perhevapaat

Varmistetaan, ettei perhevapaan käyttäminen vaikuta urakehitykseen kielteisesti huolehtimalla vapaiden hyvästä etukäteissuunnittelusta työ- ja sijaisjärjestelyjen sekä hallitun työhön palaamisen osalta (tarvittaessa perehdytys, täydennyskoulutus).

4.3 Työolojen soveltuminen sekä naisille että miehille

Työnantaja voi kehittää ja muokata työoloja monilla tavoilla sellaisiksi, että ne tukevat tasapuolisesti sekä naisten että miesten työn sujuvaa tekemistä. On huomioitava fyysiset ja sosiaaliset sekä organisaatioon että sen kulttuuriin liittyvät tekijät. Käytännössä toimenpiteet ovat osa jokapäiväistä johtamista, suunnittelua ja työyhteisön kehittämistä.

Kehittämistoimenpiteitä:

- Työn kuormitustekijöiden selvittäminen ja arvioiminen

Työn kuormitustekijöitä selvitetään ajan tasalla olevilla riskienarvioinneilla ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksillä. Molempien kautta saadaan tietoa sekä psykososiaalisista, fyysisistä että ergonomisista kuormitustekijöistä. Varsinkin fyysisesti raskaissa tehtävissä korostuvat sukupuolten väliset erot, joita voidaan huomioida ja tasata erilaisilla teknisillä ja ergonomisilla ratkaisuilla, apuvälineitä hyödyntämällä ja laitteiden / koneiden säädöillä. Työn fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät korostuvat erityisesti raskaana olevilla työntekijöillä, jolloin työnantajan on huomioitava myös muut raskauden aikaiset rajoitukset ja altistukset. Myös ikään liittyvät tekijät on tunnistettava kuormitustekijöitä arvioitaessa.

- Työjärjestelyt ja keskustelukulttuuri

Huomioidaan erilaiset elämäntilanteet ja mahdollisuudet joustaviin työaikoihin sukupuolesta riippumatta. Huolehdataan siitä, että työvuorot ja lomat perustuvat selkeisiin ja oikeudenmukaisiin pelisääntöihin, joka vahvistaa kokemusta tasa-arvoisuudesta. Pyritään työyhteisössä avoimeen keskustelukulttuuriin niin, että kaikkien mielipiteitä kuullaan ja arvostetaan sukupuolesta riippumatta. Ei sallita sukupuolinormeja vahvistavia asenteita.

4.4 Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työehdoissa, erityisesti palkkauksessa

Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Periaate tarkoittaa sitä, että työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille 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 millaisten osatekijöiden ja kriteerien mukaisesti hänen palkkansa määräytyy.

Nurmeksen kaupungilla palkkaus määräytyy KVTES:n ja OVTES g-osion osalta tasopalkkajärjestelmän mukaisesti osaamisen ja vastuun tasokriteereiden perusteella. OVTES:n muilta osin ja TS:n sopimusaloilla palkkaus määräytyy tehtävien vaativuuden perusteella. Henkilön ominaisuuksilla, sukupuolella, iällä, perhesuhteilla tai muillakaan henkilöön liittyvillä tekijöillä ei ole merkitystä palkkauksen

määräytymisessä. Mahdollisia palkkaeroja selvitetään säännöllisesti vuosittain tehtävällä naisten ja miesten palkkakartaotuksella henkilöstökertomuksen yhteydessä.

Vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä tehdään henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi My-Jopi -järjestelmään, jonne sekä työntekijä että esihenkilö arvioivat työntekijän työssä suoriutumista. Arvioinnin perusteella palkkaan voidaan esittää korotusta. Lopullisen päätöksen mahdollisesta palkankorotuksesta tekee henkilöstöjaosto.

Nurmeksien kaupungilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneista 25 % oli kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää ja näistä 43 %:lla se liittyi palkkauksen epätasa-arvoon. Vastauksen luotavuutta heikentää kuitenkin se, että kysymykseen oli vastannut myös niitä, jotka eivät olleet kokeneet syrjintää. Hieman vajaa 60 % tässä kysymyksessä koki palkkauksen oikeudenmukaiseksi sukupuolten välillä. Kysyttäessä yleisesti kokemusta tasa-arvosta sukupuolten välillä, koki palkkauksen oikeudenmukaiseksi yli 66 % vastaajista.

Palkkakartaotitus (2025)

Kaupungin palveluksessa olevasta koko henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 36,5 % henkilöstöstä. Miehiä KVTES piiriin kuuluvista on 46,6 %. KVTESin piiriin kuuluvien kokoaikaisten vakinaisten tehtäväkohtainen naisten ja miesten palkkaero on 157,46 euroa (6,37 %) naisten eduksi.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu 47,7 % henkilöstöstä. Miehiä OVTESin piiriin kuuluvista on 21,9 %. OVTESin piiriin kuuluvien kokoaikaisten vakinaisten tehtäväkohtainen naisten ja miesten palkkaero 441,79 euroa (10,23 %) miesten eduksi.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (TS) ja kunnallisen tuntipalkkaisten (TTES) piiriin kuuluvien naisten määrä on näillä sopimusaloilla niin pieni (alle 5 henkilöä), ettei ansiovertailua voi julkaista.

Yleisesti voidaan todeta, että KVTESin alalla naisten ja miesten palkkaerot ovat kaventuneet. Edellisenä vuonna (2024) KVTESin piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero oli 1 137,66 euroa miesten eduksi, OVTESin piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero oli 287,4 euroa miesten eduksi.

Kehittämistoimenpiteitä:

- Seuranta ja raportointi

Säännöllinen palkkaerojen seuranta ja tuloksista viestiminen avoimesti henkilöstölle luo luottamusta ja ehkäisee epäkohtia. Myös henkilöstön tiedossa olevat kirjalliset ja läpinäkyvät palkkausperusteet lisäävät luottamusta palkkauksen tasa-arvoisuuteen.

- Epäkohtiin puuttuminen

Laaditaan epäkohtien korjaamista varten toimenpidesuunnitelma, joka varmistaa yhdenmukaisen ja systemaattisen toiminnan. Luodaan henkilöstölle matala kynnyks tuoda esiin mahdollisia epäilyjä epätasa-arvoisesta palkasta tai palkkasyrjinnästä.

- Rekrytointi

Huolehditaan siitä, että samapalkkaisuus toteutuu uusien tehtävien ja virkojen täytettäessä tekemällä perusteellinen pohjatyo rekrytoinnin valmistelussa ja valintaperusteita laadittaessa.

- Kouluttaminen

Esihenkilöt ja johto koulutetaan asianmukaisesti. Esihenkilöiden osaamisen varmistaminen palkan muodostumisesta ja siitä viestimisestä lisää tasa-arvoisuutta työyhteisöissä.

4.5 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä naisten että miesten osalta (erityisesti työjärjestelyjen osalta)

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen tarve vaihtelee erilaisten elämäntilanteiden ja -tilanteiden mukaan. Tyypillisesti tarve liittyy lasten hoitamiseen mutta yhä enemmän myös iäkkäistä vanhemmista huolehtimiseen. Tarvetta voi tulla muista odottamattomistakin syistä. Yleensä perhevapaalla on nainen. Tärkeää on, että työnantaja kannustaa aktiivisesti myös miehiä käyttämään perhevapaita ja että perhevapaiden käyttöä ja sen jakautumista sukupuolten välillä seurataan säännöllisesti.

Nurmeksien kaupungilla reilu puolet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneista koki, että perhevapaiden käyttömahdollisuudet ovat tasa-arvoisia, loput vastaajista eivät osanneet ottaa asiaan kantaa. Sekä perheellisistä että perheettömistä vastaajista suurin osa (n. 80 %) koki yhteensovittamisen melko tai erittäin toimivaksi.

Kehittämistoimenpiteitä:

- Työaika ja -paikka

Hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan erilaisia työaikajoustoja kuten liukuvan työajan, osa-aikatyön, etä- tai hybridityön tmv. käyttöä

- Työtehtävät

Suunnitellaan etukäteen töiden järjestelyt perhevapaiden ajaksi ja varmistetaan sekä riittävät resurssit että toimivat sijaisjärjestelyt. Suunnittelulla ehkäistään työyhteisön kuormittumista mutta helpotetaan samalla myös vapaalle jäävän työhön paluuta. Valmistellaan työhön paluu pidemmältä perhevapaalta

niin, että työhön palaaminen on sujuvaa ja mahdollisuudet uralla etenemiseen eivät hidastu (perehdytys, täydennyskoulutus tarvittaessa).

- Työpaikan kulttuuri ja johtaminen

Myönteinen ilmapiiri ja erityisesti esihenkilöiden myönteinen suhtautuminen työn ja perheen yhdistämisestä edistäviin käytänteisiin edesauttaa vapaiden hyödyntämistä. Tärkeää on myös se, että perheeseen ja muihin läheisiin liittyvät velvoitteet huomioidaan tasapuolisesti sukupuolesta ja perhemuodosta riippumatta.

- Ohjeistus

Huolehditaan siitä, että perhevapaisiin liittyvä ohjeistus on kattavaa ja ajan tasaista sekä saatavilla henkilöstölle. Varmistetaan, että esihenkilöillä on riittävästi osaamista perhevapaiden käytöstä. Tiedotetaan aiheesta säännöllisesti.

4.6 Ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää

Sukupuoleen perustuva välillinen ja välitön syrjintä: Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (7§) kieltää syrjinnän.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla *syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:

1. Naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella
2. Eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä
3. Eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla *syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:

1. Eri asemaan asettamista 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
2. Eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perustella Nurmeksien kaupungilla sukupuolten tasa-arvon kokemus on parantunut vuodesta 2024, lähemmäs 80 % kokee, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla. Myös palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemus on parantunut. Kokemus eriarvoisesta kohtelusta tai syrjimisestä oli laskenut edellisvuoden 30 % osuudesta 25 prosenttiin. Kehittämistä kyselyn pohjalta kaipaa erityisesti henkilöstöryhmien välinen yhdenvertaisuus.

Työnantaja voi ehkäistä sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää sekä rakenteellisilla toimilla että arjen johtamisella. Mm. edellä mainituilla palkkatasa-arvoa edistävillä ja perhevapaiden yhdenvertaisuutta lisäävillä toimenpiteillä ehkäistään myös syrjintää. Nurmeksien kaupungilla on käytössä WPro -työturvallisuusjärjestelmä, johon epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän ilmoitukset tehdään. Epäasiallisen kohtelun tilanteisiin on ohjeistettu vaiheittainen toimintamalli (Epäasiallisen kohtelun hallintaohje).

Kehittämistoimenpiteet:

- Ohjeet ja nollatoleranssi

Päivitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma säännöllisesti. Varmistetaan että ohjeet syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi ovat ajan tasaisia ja toimintamalli tilanteita varten on henkilöstön tiedossa. Pidetään nollatoleranssi seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää kohtaan.

- Puuttumisen velvollisuus

Huolehditaan siitä, että työnantaja puuttuu heti saatuaan tiedon häirinnästä tai syrjinnästä ja käynnistää asian selvittämisen sekä asianmukaiset toimenpiteet viipymättä. Työnantajan passiivisuus tilanteessa voi täyttää lainvastaisen menettelyn kriteerit.

- Rekrytointi

Laaditaan rekrytointiohje /-suunnitelma, jossa ohjeistettuna mm. uuden tehtävän tai viran täyttämiseen liittyvät etukäteisvalmistelut, työpaikkailmoitusten sukupuolineutraalius jne.

- Osaaminen ja tietoisuuden lisääminen

Esihenkilöiden osaamisen varmistaminen häirintätilanteissa toimimisesta sekä syrjinnän ja tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistamisessa.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET KEHITTÄMISKOHTEISTA TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Kysely osoittaa, että Nurmeksen kaupungilla on olemassa selkeitä eroja toimintatavoissa, jotka luovat epätasa-arvoa, vaikka sukupuolten välinen tasa-arvo ja yleinen ilmapiiri näyttävätkin kohentuneen aikaisemmasta.

Työtehtävien ja määrän jakautuminen

Kehitettävää on henkilöstöryhmien välisessä yhdenvertaisuudessa erityisesti työnjaossa ja työmäärän jakautumisessa. Epäyhtenäiset johtamiskäytännöt heikentävät kokemusta yhdenvertaisuudesta. Avopalautteissa tuli esille tarve paremmalle läpinäkyvyydelle työnjaossa ja selkeämmille työnkuville sekä kuulluksi tulemiselle työnjakoon liittyvissä tilanteissa.

Esihenkilötyön tasalaatuisuus

Esihenkilötyön käytännöissä on eroja, jolloin sen laatu on epätasaista. Se heikentää henkilöstön luottamusta ja tasa-arvon kokemusta ja näkyy kyselyn perusteella esimerkiksi työnjaossa ja kuulluksi tulemisen kokemuksessa. Avovastauksissa toivottiin johtamiseen ja erityisesti henkilöjohtamiseen enemmän yhdenmukaisuutta, jämäkkyyttä ja tasapuolisempaa esihenkilötyötä riippumatta siitä, millä toimialalla työtä tehdään. Kaivattiin esimerkiksi esihenkilön tasapuolista puuttumista ohjeiden

noudattamatta jättämiseen. Lisäksi esihenkilöltä toivottiin enemmän palautetta ja keskustelumahdollisuuksia. Palautteen saamisen vähäisyys esihenkilöltä tuli esille myös työhyvinvointikyselyssä.

Etenemismahdollisuuksien rajallisuus

Miesten ja naisten uralla etenemisen ja kouluttautumisen mahdollisuudet koettiin kyselyn perusteella tasa-arvoisiksi mutta yleisesti etenemismahdollisuudet koettiin rajallisiksi. Myös työhyvinvointikyselyssä nousi esille ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksien vähäisyys, joka voi viitata samaan asiaan.

Yhteistyön lisääminen

Työhyvinvointikyselyn tuloksista nousi esille yhteistyön liian vähäinen määrä niin yksikköjen kuin toimialojenkin välillä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn avovastauksissa toivottiin myös lisää yhteisöllisyyttä, avointa yhteistä keskustelua, kuuntelua ja luottamuksellisuutta. Yhteistyön lisäämisellä voidaan osaltaan edistää myös yhteisöllisyyden kokemusta.

Kehittämistoimenpiteitä

- Esihenkilöiden osaamisen monipuolinen vahvistaminen koulutusten kautta
- Rekrytointi- ja perehdytysohjeiden /-suunnitelmien laatiminen
- Riskienarviointien ajan tasalla pitäminen ja hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä
- Yhteistyötä lisäävien, säännöllisten yhteisten palaverien lisääminen yksiköiden ja toimialojen välille
- Kehityskeskustelujen tarkempi ohjeistaminen
- Säännöllisen, kuukausittain toistuvan yksikkökohtaisen työpaikkakokouskäytännön juurruttaminen koko organisaatioon

6 SEURANTA JA TIEDOTUS

Nurmeksien kaupungilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Toimialojen johto ja esihenkilöt vastaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Tasa-arvon toteutuminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen on myös kaupungin jokaisen työntekijän vastuulla.

Toimenpiteiden toteutumista tarkastellaan ja arvioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen yhteydessä. Palkkakartoitus, henkilöstön sukupuolijakauma, naisten ja miesten osuus työntekijöistä sekä rekrytoinnit ovat seurannassa henkilöstökertomuksessa vuosittain.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan kaupungin intrassa, suunnitelma käydään läpi esihenkilöinfossa ja esihenkilöt vievät suunnitelman henkilöstölle työpaikkakokousten yhteydessä.

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.

11

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).