

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSOHJELMA 2024-2025

NURMES

50

Nurmeksen kaupunki
TASA-ARVO JA
YHDENVERTAISUUSOHJELMA
2024-2025



Yhteistyötoimikunta	23.4.2024
Henkilöstöjaosto	29.5.2024
Kaupunginhallitus	**.***.2024
Kaupunginvaltuusto	**.***.2024

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	4
2. LAINSÄÄDÄNTÖÄ JA KÄSITTEITÄ	6
2.1. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevä lainsäädäntö.....	6
2.2. Keskeisiä käsitteitä	7
3. HENKILÖSTÖN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS	10
3.1. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä käytänteitä.....	10
3.2. Nurmeksen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn toteutus, tulokset ja jatkotoimenpiteet	12

1. JOHDANTO

Kunnat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjinä

Kuntien tehtävinä on edistää molempia sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Käytännössä tämä tapahtuu osana monia eri tehtäväkokonaisuuksia: päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta ja johtamista, palveluiden järjestämistä ja tuottamista, työnantajatehtäviä sekä paikallisen elinvoiman vahvistamista. Kyse ei ole lisätehtävästä, vaan toimintatavoista, joilla lisätään kuntalaislähtöisyyttä, palvelujen laatua sekä niiden paremmalla kohdentumisella tehokkuutta. (Lähde: Kuntaliitto)

Miksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua tehdään?

- Osa työhyvinvoinnin edistämistä.
- Syrjintää ja häirintää ehkäisevillä ja yhdenvertaisuutta edistävillä toimenpiteillä on positiivinen vaikutus työelämän laatuun, työn tuottavuuteen ja sairaspotilaiden vähenemiseen.
- Konkretisoi arvoja – toimintaohjeet työpaikan kehittämiseen entistä yhdenvertaisemmaksi.
- Sidosryhmille esimerkki ja edelläkävijäimagon vahvistaminen.
- Lakisääteinen velvollisuus 1.1.2017 lähtien, jos työpaikalla on yli 30 henkilöä.

Sama kohtelu ei takaa yhdenvertaisuutta

Se, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla ei tarkoita sitä, että yhdenvertaisuus toteutuisi. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi olennaista on miettiä, mitä tarvitaan, jotta ihmiset tosiasiallisesti olisivat yhdenvertaisia.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen saattaa edellyttää positiivista erityiskohtelua ja kohtuullisia mukautuksia (esim. vammaisille henkilöille). Ideaalitapauksessa yhdenvertaisuuden tieltä on raivattu rakenteelliset esteet, ja kaikki pystyvät toimimaan myös ilman erityisiä mukautuksia.

Kuntalaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus

Kuntalain mukaan kunta edistää kuntalaisten hyvinvointia ja kestävästä kehitystä alueellaan. Sukupuolten tasa-arvo ja kuntalaisten yhdenvertaisuus sekä ihmisoikeuksien toteutuminen ovat keskeisiä hyvinvoinnin ja sosiaalisesti kestävästä kehityksen kannalta. Hyvin järjestetyt palvelut, toimiva ja turvallinen arki sekä tasa-arvoinen päätöksenteko luovat perustan kuntalaisten tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle.

Nurmeksien kaupungin strategian 2022–2025 mukaisesti elinvoimainen Nurmeks on asukkaitaan varten. Tulevaisuuteen suuntaavan ja kehittämismyönteisen Nurmeksien missiona, eli perustehtävänä, on edistää asukkaidensa hyvinvointia, vahvistaa kuntalaisten osallisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä kehittää alueen

Avoin Nurmeks
"Nuoret ja eri ikäryhmät otetaan päätöksentekoon mukaan. Tehdään tämä Nurmeks ja Valtimo yhdessä osallistavilla työvoimilla ja myös digitaalisesti. Lisätään avointa viestintää. Myös mahdollisuuksia osallistua päätöksenteon valmisteluun lisätään".

Turvallinen Nurmeks
"Nurmeks on henkisesti ja fyysisesti turvallinen elinympäristö, jossa perheitä tuetaan".

Ympäristövastuullinen Nurmeks
"Nurmeksien kaupunki ottaa toiminnassaan huomioon vaikutukset ilmastoon, ympäristöterveyteen ja luonnon monimuotoisuuteen. Tämä tarkoittaa mm. kaupungin asettamien hiilipäästövoittojen saavuttamista määrääjässä, jäte- ja energiahuollon vastuullisuutta ja luonnon monimuotoisuuden tunnistamista ja sen hyväksi tehtäviä toimia".

Hyvinvointisuunnitelman ja toimenpideohjelmien kytkeä strategiaan

- Kytkeään hyvinvointi, terveet ja osalliset asukkaat strategiaan
- Vapaa-ajapalvelujen toimenpideohjelma
- Varhaiskasvatustalouden toimenpideohjelma
- Kulttuuripalvelujen toimenpideohjelma
- Digiohjelma
- Viestintäohjelma
- Henkistöohjelma
- Työsuojeluohjelma
- Tulomuuhto-ohjelma

On vain yksi strategia, jota hyvinvointisuunnitelma ja toimenpideohjelmat toteuttavat

Strategiassa kuvatut Nurmeksien kaupungin toimintatavat.

Nurmeksien kaupungin strategian mukaiset arvot ovat:

- Tulevaisuuteen suuntautuminen
- Avoin yhteistyö
- Sosiaalinen oikeudenmukaisuus
- Ahkeruus, koulutus, yrittäjyys
- Luonto

elinvoimaa.

Nurmeksen kaupungin henkilöstölle suunnattu kysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Laki velvoittaa työnantajan tekemään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, vaikkei työpaikalla olisi todettu ongelmia tai puutteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa. Suunnitelman laatiminen tai sen päivittäminen suositellaan aloitettavaksi tarpeellisilla selvityksillä työpaikalla. Selvitykset antavat hyvän ja luotettavan faktapohjan suunnitelmalle ja tarvittavien toimenpiteiden suunnittelulle. Nurmeksen kaupunki toteutti henkilöstölleen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn 29.1. - 12.2.2024, jonka toteutusta, tuloksia ja niiden pohjalta syntyneitä toimenpide-ehdotuksia tarkastellaan tämän suunnitelman luvussa 3.2.



2. LAINSÄÄDÄNTÖÄ JA KÄSITTEITÄ

2.1. TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA KÄSITTELEVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

Perusoikeudet Suomen perustuslaissa (731/1999)

Suomen uusi perustuslaki tuli voimaan 1. päivä maaliskuuta 2000. Perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaiset lain edessä. Lain 6 § sisältää yhdenvertaisuuden lain edessä sekä yleisen syrjintäkiellon.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain mukaan viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan. Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän sekä työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava arvioinnin pohjalta suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Laki kieltää välittömän (suoran) syrjinnän, välillisen (epäsuoran) syrjinnän, häirinnän, kohtuulisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Myös syrjivä työpaikkailmoittelu kielletään laissa. Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986)

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.

Rikoslaki (39/1889)

Syrjintäkiellon rikkomisesta tuomittavat rangaistukset määräytyvät rikoslain mukaan. Rikoslain 11 luvun 9 § sisältää laajan syrjintäkiellon. Rikoslain 47 luvun 3 §:llä puolestaan kielletään syrjintä työelämässä.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)

Kaikkia Suomessa pysyvästi asuvia henkilöitä on hoidettava syrjimättä ja terveydenhuollon voimavarojen mukaan. Lain mukaan potilaan uskonto ja vakaumus sekä kulttuurinen tausta on otettava mahdollisuuksien mukaan huomioon hoitoa toteutettaessa.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000)

Asiakkaalla on oikeus saada sosiaalihuollon toteuttajalta laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakasta on kohdeltava siten, ettei hänen ihmisarvoaan loukata sekä että hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan.

Työsopimuslaki (55/2001)

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, eikä ketään saa asettaa toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun seikan vuoksi.

Hallintolaki (434/2003)

Hallintolain tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa sekä oikeusturvaa hallinto-

asioissa. Lain tarkoituksena on myös edistää hallinnon palvelujen laatua ja tuloksellisuutta. Viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.

Valtion virkamieslaki (750/1994)

Lain tavoitteena on turvata valtion tehtävien hoitaminen tuloksellisesti, tarkoituksenmukaisesti ja oikeusturvavaatimukset täyttäen sekä turvata virkamiehelle oikeudenmukainen asema suhteessa työnantajaan. Laki turvaa sen, että virkamiehiä kohdellaan tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkupe-
rän, kansalaisuuden, sukupuolen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

Lain mukaan työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Perusopetuslaki (628/1998)

Lain mukaan opetuksen tavoitteena on edistää sivistystä ja tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa sekä oppilaiden edellytyksiä osallistua koulutukseen ja muutoin kehittää itseään elämänsä aikana.

Ulkomaalaislaki (301/2004)

Lain tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa ja oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa. Lain tarkoituksena on lisäksi edistää hallittua maahanmuuttoa ja kansainvälisen suojelun antamista ihmisoikeuksia ja perusoikeuksia kunnioittaen sekä ottaen huomioon Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset.

Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010)

Lain tarkoituksena on tukea ja edistää kotoutumista ja maahanmuuttajan mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Lisäksi lain tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken.

2.2. KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ

Eriarvoisuus

Käsite kytkeytyy vahvasti yksilön sosioekonomiseen asemaan sekä terveyseroihin. Terveyserot ovat vahvasti yhteydessä aineellisiin voimavaroihin, kuten tuloihin, omaisuuteen ja asumistasoon. Koulutus ja ammatti ovat taas edellytyksiä, joiden avulla ne on mahdollista saavuttaa. Eriarvoisuuden purkaminen kaventaa myös terveyseroja. Näin ollen sosiaaliin taustatekijöihin vaikuttaminen on oleellista. Muun muassa turvallisten elinolojen takaaminen kaikille, tukitoimien kohdistaminen haavoittuvassa asemassa

Suomen syrjintäkieltoja koskeva lainsäädäntö pohjautuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, kuten:
Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevaan yleissopimukseen (SopS 7-8/1976),
Euroopan ihmisoikeussopimukseen (SopS 18-19/1990),
Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen nro 111.
Tärkeimmät yhdenvertaisuuteen liittyvät ihmisoikeussopimukset löytyvät ihmisoikeudet.net - sivustoilta. Sivuilta löytyvät perustiedot ihmisoikeussopimuksista sekä niiden valvonnasta.

oleville sekä palvelujen yhdenvertainen saatavuus ovat tärkeitä. Eriarvoisuus ja eriarvoinen kohtelu voivat olla myös syrjintää.

Esteettömyys

Moninaisuuden huomioiminen ympäristön ja kaupunkirakenteen suunnittelussa. Esteetön ympäristö mahdollistaa kaikkien ihmisten toimijuuden. Liikuntarajoitteiden lisäksi tähän lukeutuvat muun muassa näkemiseen, kuulemiseen tai kommunikaatioon (myös sähköiseen) liitettävät elementit ja niiden toteutuminen.

Häirintä

Käyttäytyminen on häirintää, mikäli se loukkaa henkilön ihmisarvoa ja pohjautuu muun muassa yksilön alkuperään, uskontoon tai terveydentilaan. Häirintä eri muodoissaan on kiellettyä. Tätä tukevat myös monet lainsäädäntöön liittyvät elementit (Yhdenvertaisuuslaki 14§ sekä Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 3§). Häirintään tulee puuttua, mikäli sellaista tulee ilmi vaikkapa työpaikalla.

Saavutettavuus

Laki velvoittaa viranomaisia tekemään digitaaliset palvelut kaikille saavutettaviksi. Tämä edistää kokonaisvaltaisesti yhdenvertaisuuden toteutumista ja parantaa palveluiden laatua. Etenkin vammaisten ja ikääntyneiden henkilöiden voi olla vaikea päästä osallisiksi digitaalisia palveluita. Saavutettavuuden neljä periaatetta ovat havaittavuus, hallittavuus, ymmärrettävyys ja toimintavarmuus.

Sukupuolisensitiivisyys

Huomioidaan sukupuolinormien vaikutukset yksilön ja yhteiskunnan tasoilla. Ympäristö ja kasvatus antavat jokaiselle lapselle tilaa sen määrittelyyn, millaisia he itse haluavat olla. On tärkeä huomioida, että sukupuolisensitiivisyys ei ole sama asia kuin sukupuolineutraalius. Sukupuolisensitiivisyydessä ei haluta hävittää, häivyttää, vertailla tai arvottaa sukupuolia. (Seta 2020; Setlementti.)

Sukupuoliset stereotyyptit

Kaavamaiset odotukset ja usein negatiiviset ennakkokäsitykset tietyn sukupuolen edustajaan kohdistuen. Jako on tyypillisesti binäärinen, eli stereotyyptit linkittyvät naisiin ja miehiin liitettäviin ominaisuuksiin, kykyihin tai persoonallisuuteen. Monesti esimerkiksi naiseus yhdistyy herkkyyteen, kun taas miehisuus assosioituu pikemminkin vaikkapa kilpailuhenkisyteen. Sukupuolistereotyyppioiden myötä tiettyjen roolien edustajilta odotetaan myös tietynlaista käyttäytymistä, josta poikkeaminen voi johtaa jopa sosiaalisen eriytymisen kokemukseen.

Syrjintä

Yhdenvertaisuuslain 8§ mukaan "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."

10§ Välitön syrjintä: "Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa."

13§ Välillinen syrjintä: "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."

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 perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Syrjintä näkyy eri väestöryhmissä. Muun muassa romanit, saamelaiset, vammaiset, lapset, nuoret, maahanmuuttajat, seksuaalivähemmistöt tai ikääntyneet saattavat kohdata taustansa vuoksi syrjintää. Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa sitä, että samat ryhmät tai samat henkilöt tulevat monen eri taustavaikuttimen (esimerkiksi ikääntynyt maahanmuuttaja) kautta syrjityiksi. Myös ihmisen identiteetti voi olla usein monikerroksinen. Moninkertainen syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilö kohtaa useammassa kuin yhdessä tilanteessa syrjintää eri perusteilla. Kumulatiivista syrjintää ovat tilanteet, joissa henkilö kokee syrjintää usean perusteen seurauksena. Esimerkiksi työnhaussa henkilöä syrjitään sukupuolen ja etnisen taustan vuoksi. (Oikeusministeriö 2019.)

Yhdenvertaisuus

Muodollinen yhdenvertaisuus: samanlaisissa tapauksissa ihmisiä tulee kohdella samoilla tavoilla. Yksilöiden erityispiirteet tulee kuitenkin huomioida, sillä ihmisten lähtökohdat ja voimavarat voivat vaihdella suuresti. (Oikeusministeriö 1325/2014.)

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus: Keskiössä ovat tekijät, jotka estävät todellisen yhdenvertaisuuden toteutumisen. Näin ollen heikommassa asemassa olevien ryhmien tilannetta pyritään parantamaan. Tässä yhteydessä ihmisten erilainen kohtelu on välttämätöntä, jotta mahdollisimman tasavertainen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuvat.

Positiivinen erityiskohtelu (Yhdenvertaisuuslaki 9§) ja kohtuullinen mukautus (Yhdenvertaisuuslaki 15§) ovat tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamisessa tärkeitä elementtejä. Ensimmäisenä mainittu mahdollistaa henkilöön liittyvien syiden huomioon ottamisen. Toimenpiteet tähtäävät siihen, että tietyn ryhmän (kuten lasten tai vähemmistöjen) olosuhteet kohentuvat. Muun muassa nuorten työnvälityspalvelut tai oppilaitosten kielikiintiöt kuuluvat tähän kategoriaan. Positiivinen erityiskohtelu tulee kuitenkin suhteuttaa tarpeisiin nähden sopivaksi, etteivät toimenpiteet muodostu muita ryhmiä syrjiviksi. Kohtuullisten mukautusten tekeminen on velvollisuus, jonka laiminlyöminen on yksi syrjinnän muoto. Kohtuullisten mukautusten myötä vammaisilla on yhdenvertainen mahdollisuus kaikkien ihmisoikeuksien käyttöön sekä perusvapauksiin. (Oikeusministeriö 1325/2014.)

3. HENKILÖSTÖN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Työnantajan velvollisuutena on edistää yhdenvertaisuutta. Sen on esimerkiksi arvioitava, miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla. Lisäksi työnantajan on – työpaikan tarpeet huomioon ottaen – kehitettävä työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työnantajan on tarkasteltava työpaikan yhdenvertaisuustilannetta määräajoin sekä tehtävä tarvittaessa muutoksia ja tarkennuksia edistämistoimenpiteisiin. Arvioinnin ja kehittämisen tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat aidosti syrjimättömiä.

Menettelytavat voivat liittyä esimerkiksi siihen, miten

- * työhönotto hoidetaan
- * tehtäviä jaetaan
- * koulutukseen pääsystä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätetään
- * työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määrätään

Työnantajan on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma, jos sen palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Suunnitelmasta on käytävä ilmi yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet. Lisäksi työnantajan on tarkasteltava työpaikan yhdenvertaisuustilannetta määräajoin sekä tehtävä tarvittaessa muutoksia ja tarkennuksia edistämistoimenpiteisiin.

3.1. TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA EDISTÄVIÄ KÄYTÄNTEITÄ

Rekrytointi

Työnantajan on toimittava niin, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työtehtävät ovat jakautuneet varsin perinteisesti sukupuolen mukaan, joten tavoitteena on edistää tasapainoisemman sukupuolijakauman toteutumista. Tavoitteena on se, että rekrytointi toteutetaan yhdenvertaisesti riippumatta henkilön sukupuolesta, etnisestä taustasta, iästä, vammaisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä. Työntekijäksi valitaan perustellusti pätevin ja sopivin henkilö.

Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin, koulutus ja urakehitys

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda molempien sukupuolten edustajille yhtäläiset mahdollisuudet sekä koulutukseen että uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla. Naisten ja miesten tehtäviin sijoittumiseen liittyy työhön hakeutumisen ja rekrytoinnin lisäksi kiinteästi myös työolot ja niiden soveltuvuus kummallekin sukupuolelle. Tavoitteena on varmistaa, että kaikki työtehtävät soveltuvat sekä naisille että miehille, ja että kummallekin sukupuolelle on tarvittavat sosiaalililat, sopivat työasut ja työvälineet.

Tavoitteena on yhtäläisten koulutusmahdollisuuksien ja esihenkilötehtävien tarjoaminen kaikille yhdenvertaisesti riippumatta henkilöön liittyvistä tekijöistä, kuten sukupuolesta, iästä, etnisestä tai poliittisesta taustasta, tai vammaisuudesta.

Nurmeksien kaupungilla toimialajohtaja, tulosaluepäällikkö (tmv. päällikkö) ja esihenkilöt määrittelevät toimialan osaamistarpeet, jonka pohjalta määrärahat osaamisen kehittämiseen varataan toimialan talousarvioon. Esihenkilö ja työntekijä yhdessä arvioivat ja määrittelevät kehityskeskustelussa työntekijän osaamisen kehittämisen ja koulutustarpeen. Työntekijä sitoutuu kehittämään osaamistaan. Koulutusten toteutumista seurataan esihenkilöiden toi-

mesta ja siitä raportoidaan toimialajohtajalle.

Työolot, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työoloja tulee tasa-arvolain mukaan kehittää niin, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Fyysisesti kuormittavissa tehtävissä hyödynnetään jaksamista edistäviä apuvälineitä ja teknisiä ratkaisuja. Väkivallan uhkaa minimoidaan mm. hälytysjärjestelmien, tilaratkaisujen ja henkilöstökoulutuksen avulla. Raskaana olevan äidin tai sikiön terveydelle vaaraa aiheuttavaa työtä ei teetetä ja raskaus huomioidaan työjärjestelyissä. Vammaiselle henkilölle mahdollistetaan tarvittavat mukautukset työpaikalla työtehtävissä suoriutumiseksi.

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työjärjestelyihin tulee kiinnittää erityistä huomiota niin, että lain takaamat mahdollisuudet vanhempainlomaan, hoitovapaaseen ja sairaan lapsen hoitamiseen toteutuvat käytännössä. Lisäksi voidaan joustaa esimerkiksi työajoissa ja lomajärjestelyissä. Nykyisin naiset käyttävät suurimman osan perhepoliittisista vapaista, ja tasa-arvon edistämiseksi työnantaja voi kannustaa miehiä perhepoliittisten vapaiden käyttämiseen.

Palkkaus

Työnantajan on maksettava samaa tehtäväkohtaista palkkaa samasta tehtävästä. Samanarvoisuutta tarkastellaan muun muassa työn vaativuustekijöiden ja osaamisen kannalta. Työn vaativuuden arvioinnissa arvioidaan työtehtävien vaativuutta – tehtävää hoitavaan työntekijän ominaisuudet, sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta arviointiin. Henkilökohtaisen lisän myöntämisperusteet tulee olla yhdenvertaiset kaikilla sopimusaloilla.

Tavoitteena on tasapuolinen, työn vaativuuteen perustuva, palkkaus. Työn vaativuus arvioidaan palkkausjärjestelmällä tehtävän vaativuuden perusteella, ei tehtävää hoitavan henkilön perusteella. Henkilökohtainen lisä myönnetään yhtenäisin kriteerein.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät käytänteet Nurmeksen kaupungilla:

- Hyödynnetään etätyötä joustavien työaikajärjestelyjen mahdollistamiseksi niissä tehtävissä, joissa se on mahdollista.
- Huolehditaan siitä, että perhepoliittisia vapaita käyttävien työntekijöiden työura tai urakehitys ei vaarannu ja järjestetään heille tarpeen mukaan perehdytystä tai täydennyskoulutusta.
- Kannustetaan henkilöstöä käyttämään perhepoliittisia vapaita luomalla siihen rohkaisevaa positiivista asenneilmastoa.
- Seurataan perhepoliittisten vapaiden käyttöä ja sen jakautumista sukupuolten välillä.
- Hyödynnetään työhyvinvointikyselyn tuloksia myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tehostamiseksi.
- Työn vaarojen ja riskien tunnistaminen ja arviointi pidetään ajan tasalla.

Häirinnän ja syrjinnän ennaltaehkäiseminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän tekijän perusteella on kielletty. Työnantajan on jo ennakolta pyrittävä huolehtimaan siitä, että sukupuolista syrjintää ei esiinny. Työnantajan vastuulla on myös ryhtyä toimenpiteisiin työntekijän jouduttua häirinnän kohteeksi.

Nurmeksen kaupunki edellyttää henkilöstöltään hyvää käytöstä sekä työyhteisön myönteistä ilmapiiriä ja yhteistyötä edistäviä toimintatapoja. Työpaikoilla ei hyväksytä epäasiallista kohtelua, käyttäytymistä tai kiusaamista, eikä häirintää tai syrjintää. Jokainen, joka tällaista

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät käytänteet Nurmeksen kaupungilla:

- Toimiva ja ajantasainen työn vaativuuden arviointi.
- Säännöllinen palkkausjärjestelmän toimivuuden tarkistaminen ja mahdollisten epäkohtien korjaaminen.
- Ajantasaiset palkkausjärjestelmien kuvaukset ja periaatteet kuvattuina intrassa.
- Palkkakartoituksen toteuttaminen vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä.
- Ajantasaiset henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin myöntämisperusteet.

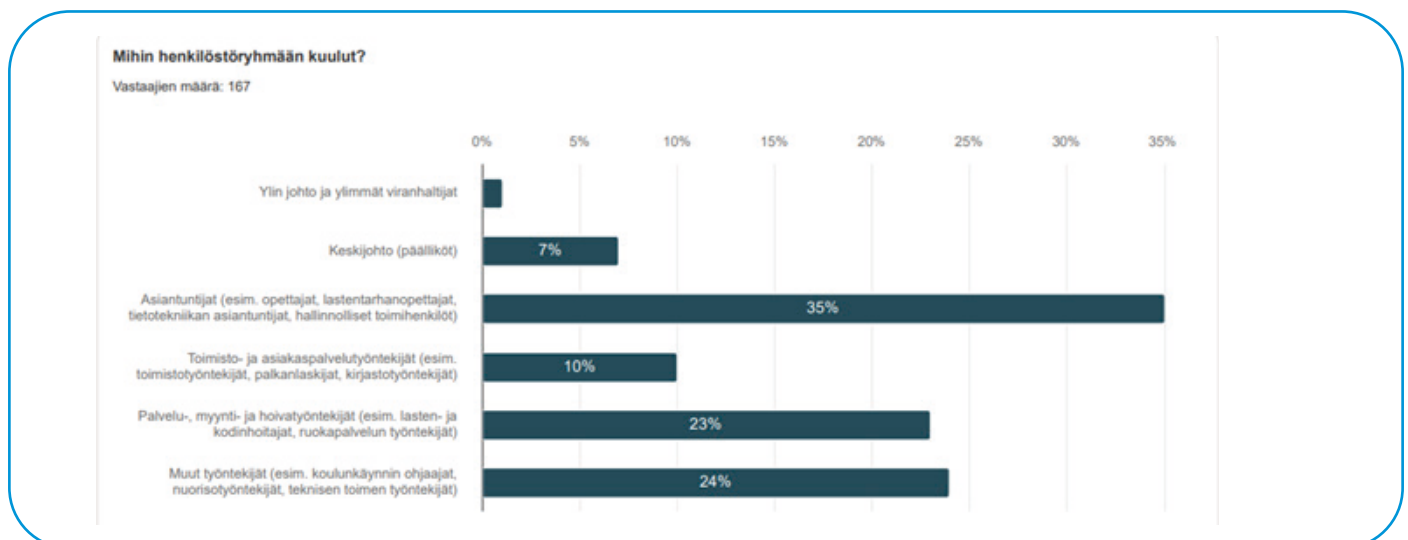
toimintaa työpaikalla havaitsee, on veloitettu huolehtimaan siitä, että työnantaja saa tiedon tapahtuneesta. Nurmeksen kaupungille on laadittu Epäasiallisen kohtelun hallintaohje, jonka mukaisesti epäasiallisen kohtelun tilanteet käsitellään.

3.2. NURMEKSEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSELYN TOTEUTUS, TULOKSET JA JATKOTOIMENPITEET

Yleistä ja taustatiedot

Nurmeksen kaupunki toteutti henkilöstölleen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn 29.1.-12.2.2024. Kysely toteutettiin Webropolilla ja lähetettiin kaupungin koko henkilöstölle. Kysely löytyi myös kaupungin henkilöstön tiedotussivuilta Vinkistä. Kyselyyn vastasi 169 henkilöä, joka on erittäin hyvä määrä. Kyselyyn vastanneiden sukupuoli- ja ikäjakauma vastaa hyvin jakaumia koko henkilöstön osalta. Kyselyyn vastanneista 81 % oli naisia, 19 % miehiä (vaihtoehto muu 0 %), suurin ikäryhmä oli 50–60-vuotiaat, joita oli 36 % kyselyyn vastanneista. Yhdessä yli 60-vuotiaiden vastanneiden kanssa (11 %), tämä ryhmä muodosti 47 % eli lähes puolet vastanneista. Alle 30-vuotiaita oli vain 10 %. Huomiona ikäjakaumasta, joka siis vastaa koko henkilöstön ikäjakaumaa, voidaan todeta, että Nurmeksen kaupungin työnantajana täytyy tulevina vuosina ennakoida eläköitymisten määrää.

Kyselyyn vastaajia oli kaikista henkilöstöryhmistä ja myös tässä jakauma noudatti hyvin Nurmeksen kaupungin koko henkilöstön jakaumaa. Vastaajista 12 % on esihenkilöasemassa.



Kyselyyn vastanneet henkilöstöryhmittäin.

Määräaikaiset ja vakituiset työsuhteet sekä työssäoloaika

Työsuhteiden luonne vastanneista 79 %:lla oli vakituinen ja 21 %:lla määräaikainen. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 81 % haluaisi mieluummin vakituisen työsuhteen. Vastaajien työ oli pääasiassa kokoaikatyötä (93 %) ja säännöllistä päivätyötä (87 %). Alle 5 vuotta tällä työnantajalla työssä olleiden osuus oli vastanneista suurin ja suhteellisen korkea, 36 %. 6–15 vuotta työssä olleita oli 33 % ja 16–20 vuotta työnantajalla työskennelleitä 8 %. Yli 20 vuotta tällä työnantajalla työssä olleita oli myös suhteellisen paljon eli oli 23 %.

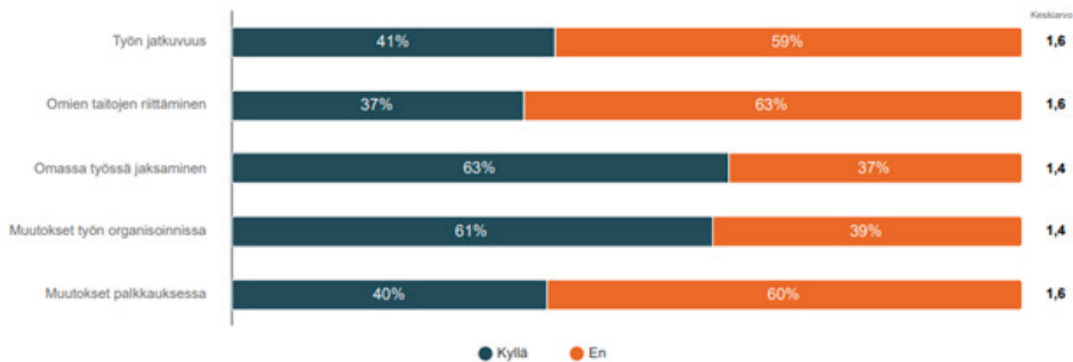
Ylitöet ja työn kuormittavuus

Ylitöitä vastanneiden keskuudessa oli tehnyt yli puolet viimeisen kuukauden aikana (52 %), mutta selkeä enemmistö piti määrää sopivana (83 %) tai olisi valmis tekemään enemmänkin ylitöitä (10 %). Ainoastaan 7 % koki, että joutuu tekemään liikaa ylitöitä.

Kiireen työssä koettiin lisääntyneen (59 %), samoin henkisen kuormituksen (63 %), fyysisessä kuormituksessa lisääntymistä koettiin vähemmän (29 %). Omasta työssä jaksamisestaan on parin viime vuoden aikana ollut huolissaan peräti 63 % vastanneista. Henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen on syytä kiinnittää erityistä huomiota lähivuosina.

Oletko ollut huolissasi seuraavien asioiden suhteen viimeksi kuluneiden parin vuoden aikana?

Vastaajien määrä: 169



	Kyllä	En	Keskiarvo	Mediaani
Työn jatkuvuus	41,1%	58,9%	1,6	2,0
Omien taitojen riittäminen	37,5%	62,5%	1,6	2,0
Omassa työssä jaksaminen	63,5%	36,5%	1,4	1,0
Muutokset työn organisoinnissa	60,7%	39,3%	1,4	1,0
Muutokset palkkauksessa	40,5%	59,5%	1,6	2,0
Yhteensä	48,7%	51,3%	1,5	2,0

Osaamisen kehittäminen ja etenemismahdollisuudet

Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koettiin hyväksi (40 %) tai kohtalaiseksi (45 %). Myös koulutukseen oli osallistuttu melko hyvin. 85 % oli osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen ja 84 % ei ollut kokenut esteitä koulutukseen osallistumiselle. Mikäli esteitä oli koettu, selkeästi suurin syy oli kiire työssä (69 %). 24 % ilmoitti esteeksi, että työnantaja ei ole halukas kustantamaan koulutusta ja 17 %:lle ettei ole tarjottu mahdollisuutta työnantajan järjestämään koulutukseen. Etenemismahdollisuuksia nykyisessä työssä koki sen sijaan olevan vain 29 % vastaajista, kun taas 71 % koki, ettei työssä voi edetä.

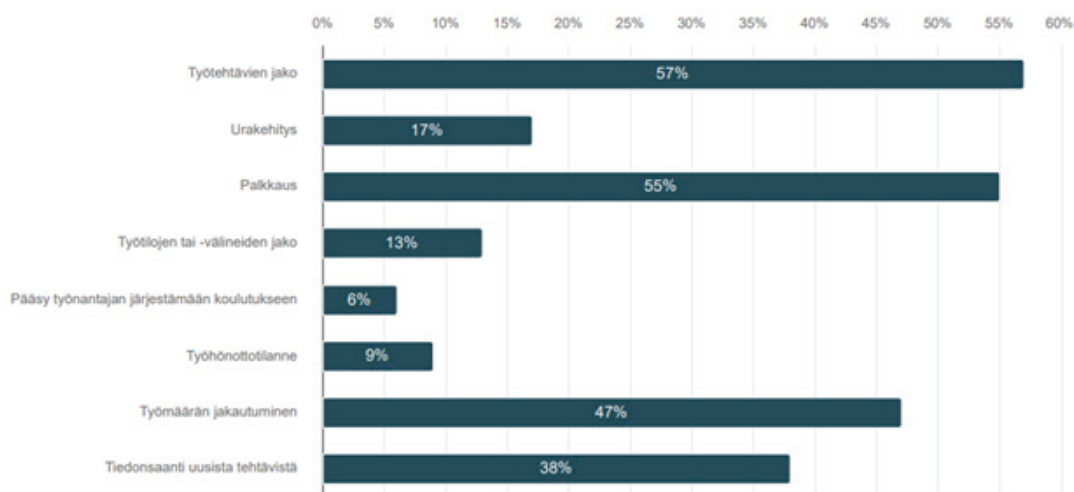
Syrjintä ja epätasa-arvoinen kohtelu

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, kuinka henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan työpaikallaan tällä hetkellä. 71 % vastanneista ei ole kohdannut eriarvoista kohtelua tai syrjintää, mutta 29 % kuitenkin on. Epätasa-arvo tai syrjintä liittyi suurimmalla osalla

työtehtävien jakoon (57 %), palkkaukseen (55 %), työmäärän jakautumiseen (47 %) tai tiedonsaantiin uusista tehtävistä (38 %). Vastaaja pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, valitse seuraavista vaihtoehdoista kaikki ne tilanteet, joissa koet tulleesi kohdelluksi eriarvoisesti tai syrjivästi:

Vastaajien määrä: 47 , valittujen vastausten lukumäärä: 114



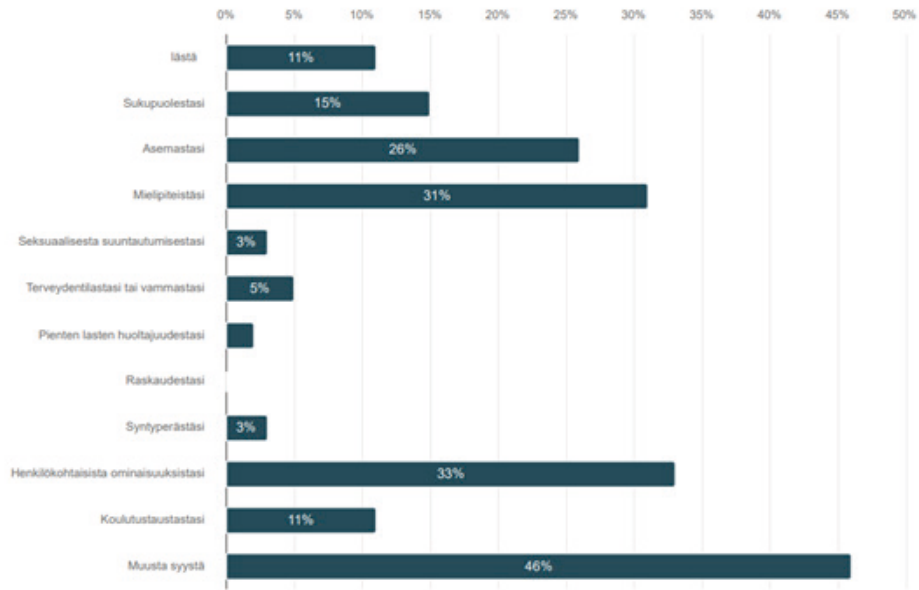
	n	Prosentti
Työtehtävien jako	27	57,4%
Urakehitys	8	17,0%
Palkkaus	26	55,3%
Työtilojen tai -välineiden jako	6	12,8%
Pääsy työnantajan järjestämään koulutukseen	3	6,4%
Työhönottotilanne	4	8,5%
Työmäärän jakautuminen	22	46,8%
Tiedonsaanti uusista tehtävistä	18	38,3%

Vastaajia pyydettiin myös erittelemään syitä kokemaansa eriarvoiseen kohteluun. Myös tässä oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto. 46 % arvioi tämän johtuvan "muusta syystä" kuin annetut vastausvaihtoehdot. Tässä kohdassa kyselyä olisi ollut erittäin tärkeää antaa mahdollisuus avoimeen vastaukseen, jotta olisi saatu enemmän tietoa siitä, minkä vastaajat kokivat eriarvoisen kohtelun syyksi. Koska peräti 29 % vastaajista koki tulleensa kohdelluksi epätasa-arvoisesti, tarkentavan uuden kyselyn tekemistä täytyy harkita.

Valmiista vaihtoehdoista selkeästi eniten vastaajat kokivat syrjinnän tai epätasa-arvoisen kohtelun johtuvan heidän mielipiteistään, henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai asemastaan.

Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan? Voit valita monta eri syytä.

Vastaajien määrä: 61 , valittujen vastausten lukumäärä: 114



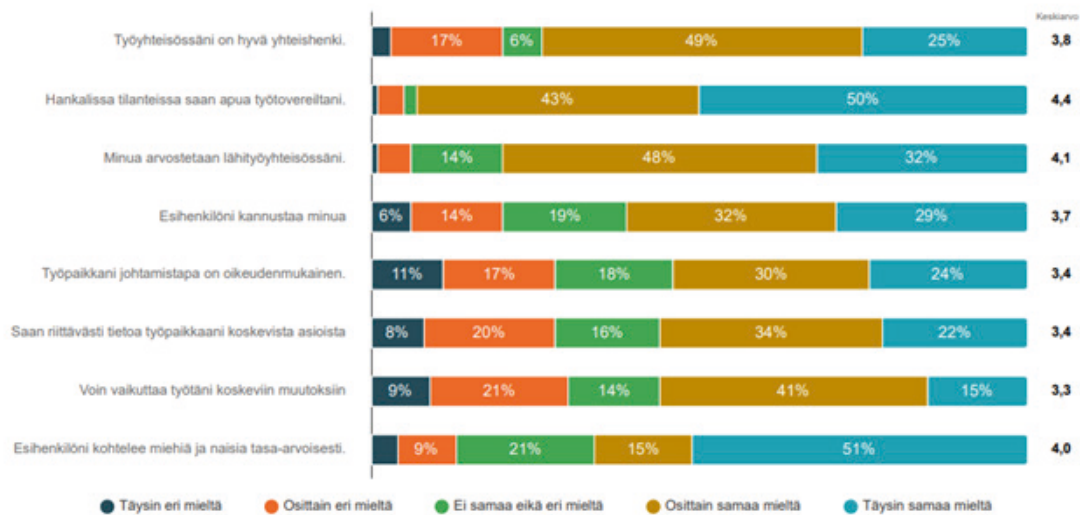
	n	Prosentti
ikästä	7	11,5%
Sukupuolestasi	9	14,8%
Asemastasi	16	26,2%
Mielipiteistasi	19	31,1%
Sekuaalisesta suuntautumisestasi	2	3,3%
Terveydentilastasi tai vammastasi	3	4,9%
Pienten lasten huoltajuudestasi	1	1,6%
Raskaudestasi	0	0,0%
Syntyperästäsi	2	3,3%
Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi	20	32,8%
Koulutustasustasi	7	11,5%
Muusta syystä	28	45,9%

Lähityöyhteisö ja työpaikan ilmapiiri

Vastaajat pitivät työyhteisön yhteishenkeä (mediaani 3,8), naisten ja miesten välistä tasa-arvoa (4,0), työkavereiden apua hankalissa tilanteissa (4,4) ja saamaansa arvostusta lähityöyhteisössä melko hyvinä (4,1). Esihenkilötyötä koskevista kohdista parhaimmaksi arvioitiin "esihenkilöni kannustaa minua" (3,7), kun taas johtamistavan oikeudenmukaisuus (3,4), tiedon saaminen työpaikan asioista (3,4) ja vaikutusmahdollisuudet työtä koskeviin muutoksiin (3,3) koettiin heikommin toteutuviksi.

Miten seuraavat luonnehdinnat kuvaavat lähityöyhteisösi tai koko työpaikkasi työskentelyilmapiiriä? Vastaa kaikkiin väittämiin omien kokemustesi perusteella valitsemalla yksi sinulle sopivin vaihtoehto.

Vastaajien määrä: 169

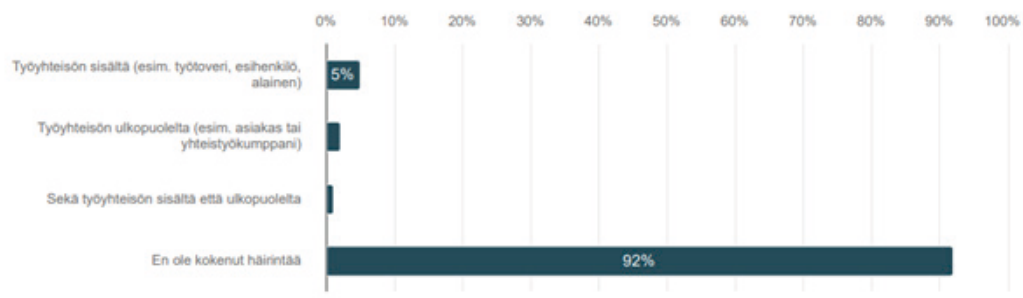


Seksuaalinen häirintä ja kiusaaminen

Seksuaalisen häirinnän ja kiusaamisen osalta näitä kokeneiden prosentit olivat erittäin pienet, mutta tavoitteena on oltava nollatoleranssi. 4 % vastaajista oli kokenut häirintää nykyisellä työpaikallaan ja 1,2 % vastaajista häirintä jatkuu edelleen. Mikäli häirintää oli koettu, se tuli yleisimmin työyhteisön sisältä.

Kenen taholta olet kokenut häirintää nykyisessä työpaikassasi?

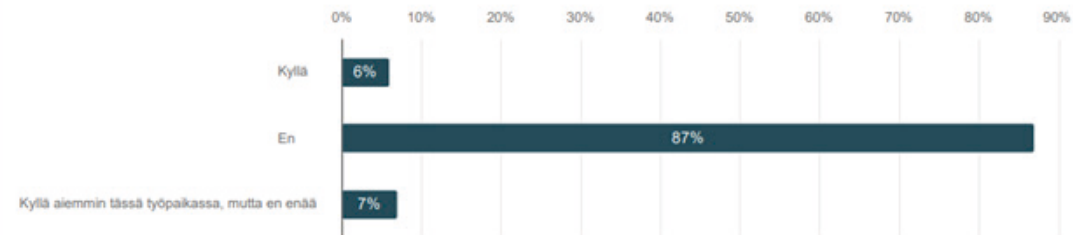
Vastaajien määrä: 166



Työpaikkakiusaamista puolestaan oli kokenut nykyisessä työssään yhteensä 13 % vastanneista, joista puolella kiusaaminen jatkuu edelleen. 82 %:lla kiusaamista kokeneista, kiusaaminen tulee työyhteisön sisältä.

Oletko ollut työpaikkakiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassasi?

Vastaajien määrä: 169



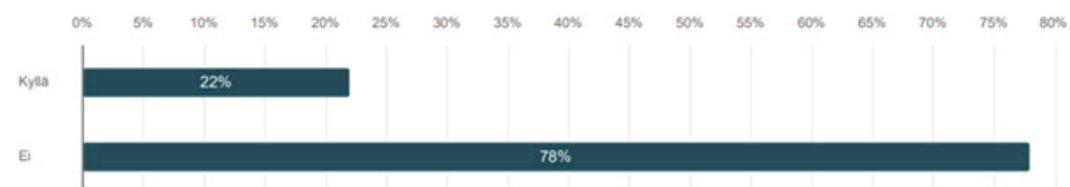
	n	Prosentti
Kyllä	11	6,5%
En	147	87,0%
Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, mutta en enää	11	6,5%

Perhetilanteen vaikutus

Vastaajilta kysyttiin myös perhetilanteesta, jotta voitaisiin eritellä ja verrata perheellisten ja perheettömien kokemusta työpaikan joustoista. Osa vastaajista oli kokenut kysymyksen perheellisyydestä (huollettavia lapsia/omaisia) tai perheettömyydestä (ei huollettavia lapsia/omaisia) vaikeaksi tai jopa kiusalliseksi vastata. 68 % vastaajista vastasi olevansa perheellisiä, 32 % perheettömiä. 60 % koki työajan joustavan perhetilanteen vaatiessa, 31 % ei osannut vastata ja vain 9 % koki, ettei työaika joustaa. Perheettömistä 88 % koki työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen sujuvan erittäin hyvin tai melko hyvin, kun perheellisillä luku oli hieman pienempi, 76 %. Esteitä työn ja perheen yhteensovittamiseen koki ainoastaan 22 % ja suurimpana yksittäisenä syynä tähän oli vuorotyö (26 %).

Onko jokin asia estänyt tai haitannut työn ja perheen yhteensovittamista kohdallasi?

Vastaajien määrä: 157



	n	Prosentti
Kyllä	34	21,7%
Ei	123	78,3%

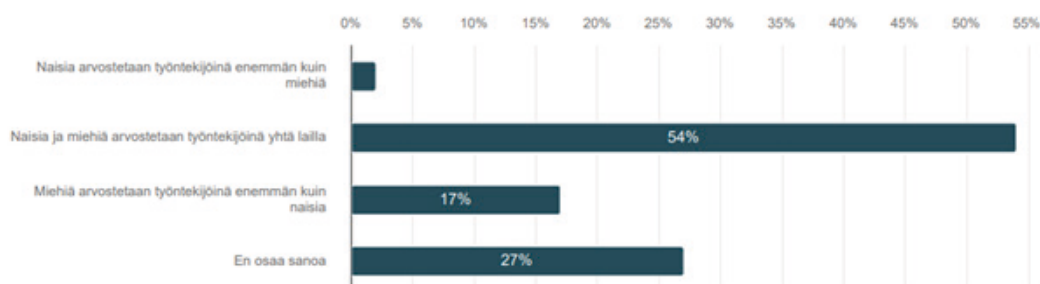
Sukupuolten välinen tasa-arvo

Sukupuolten välistä tasa-arvoa 65 % piti hyvin tai melko hyvin toteutuvana. Kysymykseen oikeudenmukaisesta palkkauksesta eri sukupuolille, tuli huomattavan paljon, 40 %, "en osaa sanoa" - vastauksia, samoin väitteeseen "Ihmisiin kohdistuu työpaikallani heidän sukupuolensa riippuen erilaisia odotuksia", 35 % vastasi "en osaa sanoa". Yli puolet arvioi, että naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla työntekijöinä ja tähänkin 27 % vastasi, ettei osaa sanoa. Uralla etenemisen mahdollisuuksia piti tasa-arvoisena 48 % ja peräti 46 % vastasi "en osaa sanoa". Koulutusmahdollisuuksia piti tasa-arvoisena 69 % ja 30 % ei osannut sanoa. Perhevapaiden käyttömahdollisuutta piti 51 % tasa-arvoisena ja 44 % ei osannut sanoa. Päätöksentekoa piti tasa-arvoisena 60 % ja 31 % ei osannut sanoa.

Kaiken kaikkiaan sukupuolten tasa-arvoa koskeviin kysymyksiin vastaaminen tai kysyttävien asioiden arvioiminen koettiin selkeästi vaikeammaksi kuin kyselyn muut osiot. Huomion arvoista on, että osa koki kuitenkin, ettei tasa-arvo täysin toteudu. Kysymyksestä riippuen, arvioitiin sekä miesten että naisten mahdollisuuksia paremmaksi. Kuitenkin niin, että miesten mahdollisuuksia paremmaksi arvioineita oli lähes kaikissa kohdissa enemmän, joskin yksittäisiä vastauksia. Ainoastaan perhevapaista kysyttäessä naisten mahdollisuuksia piti parempana 7 vastaajaa, miesten mahdollisuuksia 1 vastaaja.

Työntekijöiden arvostus

Vastaajien määrä: 169



Avoimet vastaukset: henkilöstön ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Vastanneista 169 henkilöstä, 27 vastaajaa vastasi avoimeen kysymykseen ja teki ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Useissa avoimissa vastauksissa ehdotetuista asioista muodostuu seuraavanlaisia kokonaisuuksia:

- 1) **Esihenkilötyön kehittäminen:** esihenkilöiden esimerkki tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asioissa, johtamisvastuun kanto ja esihenkilöiden on tehtävä päätökset (ei yksittäisten työntekijöiden)
- 2) **Yhtenevät käytännöt ja sisäisen viestinnän kehittäminen:** henkilöstöryhmien, ammattien ja osastojen välisen tasa-arvon parantaminen, osastojen välisen kommunikaation ja arvostuksen lisääminen, yhtenevät ohjeet henkilöstötilanteisiin ja niiden noudattaminen
- 3) **Opettajien ja ohjaajien tasa-arvon parantaminen:** ohjaajat mukaan kehittämiseen ja päätöksentekoon, yhteinen kahvihuone, aikuisten tasavertaisuus selväksi myös lapsille
- 4) **Tasapuolisuus,** esimerkiksi lomien ja sairauslomien suhteen, sekä yhtenäiset käytännöt työvaatteiden hankintaan (tässä huomattava kuitenkin työturvallisuuteen liittyvät vaatteet ja varusteet vs. muu työssä tarvittava vaatetus)

Lisäksi yksittäisissä vastauksissa nostettiin esiin myös seuraavia asioita:

- Oppilaiden osallisuus päätöksentekoon
- Etenemis- ja koulutusmahdollisuuksista tieto kaikille
- Palkkauksen tasapuolisuudessa kehitettävää
- Tehtävänkuvien selkeytys
- Ikään liittyen mahdollisuus osa-aikatyöhön
- Koulutusvideoita strategioista ja suunnitelmista
- Tehtävien jakaantuminen epätasaisesti ja työpaikan sääntöjen noudattamattomuus aiheuttaa negatiivista ilmapiiriä
- Tulevissa muutosneuvotteluissa täytyisi ottaa huomioon eri henkilöstöryhmien tasapuolinen kohtelu, kaikki työ on tärkeää, myös käsillä tehtävä työ
- Kaikilla mahdollisuudet taukoihin ja taukojumppaan, kaikille yhtäläiset mahdollisuudet hyvinvointiin ja fyysisen kunnon ylläpitoon

Yhteenveto kyselyn tuloksista ja toimenpiteistä

Erityisesti avoimista vastauksista sekä muiden kysymysten perusteella, kehittämis-kohteiksi nousevat seuraavat asiat:

- 1) Esihenkilötyön kehittäminen, huomioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset
- 2) Yhtenäisten käytänteiden sopiminen ja ohjeistusten laatiminen kaupungin henkilöstöä koskeviin asioihin sekä sisäisen viestinnän lisääminen
- 3) Työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen panostaminen
- 4) Opettajien ja ohjaajien tasa-arvon parantaminen

Lisäksi on pohdittava jatkokyselyn tekemistä kohdan syrjintä- ja epätasa-arvoinen kohtelu perusteella. Olisi tarpeen selvittää tarkemmin, miksi lähes 30 %:lla henkilöstöstä on kokemus tällaisesta ja mitä toimenpiteitä tarvitaan tilanteen parantamiseksi.

Sen sijaan koulutusmahdollisuuksien, sukupuolten välisen tasa-arvon, perhetilanteen huomioimisen sekä häirinnän osalta tilanne on kyselyn perusteella hyvä. Kuitenkin häirinnän ja kiusaamisen osalta tilannetta on seurattava ja muistutettava esihenkilöitä ja henkilöstöä toimintatavoista näissä tilanteissa, koska yksittäisiä tapauksia kuitenkin tuli kyselyssä ilmi.