



TERVOLA

Pieni mutta ämpäripäinen.

Tervolan kunta

Tasa-arvosuunnitelma 2026

Henkilöstötoimikunta 25.11.2025

Kunnanhallitus 1.12.2025

Sisällysluettelo

1	Saatteeksi	1
2	Tervolan kunta toteuttaa tasa-arvoa viranomaisena ja julkisyhteisönä	2
3	Tervolan kunta toteuttaa tasa-arvoa työnantajana	4
3.1	Rekrytointi	4
3.2	Henkilöstösuunnittelu	4
3.3	Selvitys Tervolan kunnan työntekijöiden tasa-arvotilanteesta	5
3.4	Selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin	6
3.5	Henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta	6
3.6	Käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseksi.....	6
3.7	Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista6	
4	Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen.....	7
5	Liitteet	8

1 Saatteeksi

Tasa-arvosuunnitelma perustuu lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 (myöhemmin tasa-arvolaki, Tasa-arvoL.). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvovaltuutettu puoltaa erillistä tasa-arvosuunnitelmaa yhdistetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sijaan.

Lain tavoitteena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Työnantajan, jonka palveluksessa on yli 30 työntekijää, on laadittava tasa-arvosuunnitelma. Se koskee palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia, viranomaisia, julkisyhteisöjä ja koulutuksen järjestäjiä.

Tervolan kunnan tasa-arvosuunnitelma sisältää periaatteet ja toimenpiteet. Tervolan kunta sitoutuu niihin työnantajana ja viranomaisena tasa-arvolain mukaisesti edistääkseen tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvotyön tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa normaalia henkilöstöpolitiikkaa, viranomaistyötä ja asiakaspalvelua.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- a. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- b. käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- c. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvolain 7 § sisältää syrjinnän ja häirinnän yleiskiellon. Syrjintä ja häirintä ovat kiellettyä riippumatta siitä, perustuvatko ne henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Myös käsky tai ohje syrjiä tai häiritä sukupuolen perusteella, on laissa kiellettyä. Työnantajan tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Välitön syrjintä = naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, syrjintä raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä

Välillinen syrjintä = eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, mikäli menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuuden perusteella, eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella

Seksuaalinen häirintä = sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri

Sukupuoleen perustuva häirintä = henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri (Tasa-arvoL.)

2 Tervolan kunta toteuttaa tasa-arvoa viranomaisena ja julkisyhteisönä

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia edistämään tasa-arvoa. Tämän tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista ja toiminnan pitää luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla edistetään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa tasa-arvon toteutumista. Laki velvoittaa muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista ja sen toteutumisen edistäminen otetaan huomioon palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Kunnallisissa ja kuntien välisissä yhteistoiminnan toimitelmissä on oltava sekä miehiä että naisia kumpiakin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Tämä ei koske vaalilla valittavia kunnanvaltuustoja. Jos julkista valtaa käyttävällä toimitelillä, virastolla, laitoksella tai kuntaenemmistöisellä yhtiöllä on hallinto-neuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimitelissä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Tasa-arvon periaatteita noudatetaan myös niiden tahojen kohdalla, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita toimitelmiin. Mahdollisuuksien mukaan jokaista jäsenpaikkaa kohden pyydetään nimeämään sekä naista että miestä. Tästä voidaan poiketa ainoastaan erityisistä syistä.

Tervolan kunnan hallinto- ja toimitelissä toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo. Taulukkoon 1. on koottu kunnanhallituksen ja lautakuntien kokoonpanojen sukupuolijakauman vertailu. Valtuustokausi vaihtui viimeksi v. 2025. Kunnanhallituksen kausi vaihtui 2025, mikä ei kuitenkaan muuttanut toimitelmien sukupuolijakaumia. Kunta on myös nimennyt edustajia yhtiöihin ja yhdistyksiin. Näiden yhteisöjen edustajien ja vara-edustajien yhteenlaskettu sukupuolijakauma on naisia 32 % ja miehiä 67 %.

Taulukko 1. Sukupuolijakauma Tervolan kunnan kunnanhallituksessa ja lautakunnissa (varsinaiset jäsenet)

Toimielin	Naisia	Miehiä
Kunnanhallitus 2025 – 2027	2 (40 %)	3 (60 %)
Keskusvaalilautakunta	2 (40 %)	3 (60 %)
Sivistyslautakunta 2025–2027	4 (57 %)	3 (43 %)
Tarkastuslautakunta	2 (40 %)	3 (60 %)
Tekninen lautakunta 2025–2027	3 (43 %)	4 (57 %)
Yhteensä	13 (45 %)	16 (55 %)

Tervolan kunnan 100 % omistamissa tytäryhtiöissä ei kaikissa toteudu vaatimus yhtiön hallituksen sukupuolijakauman tasapuolisuudesta. Tervolan Palveluverkot Oy:n hallitus ei muodostu luottamushenkilöistä vaan edustus on sidottu tehtäväkuvaan ja Tervolan Elinkeinoyhtiö Oy:n hallituksessa edustus juontuu pitkälti taustayhteisöiden valitsemista edustajista.

Taulukko 2. Sukupuolijakauma Tervolan kunnan 100 % omistamissa tytäryhtiöissä

Yhtiö	Naisia	Miehiä
Tervolan Energia ja Vesi Oy, Tervolan Vuokratalot Oy (hallitus koostuu samoista henkilöistä)	2 (40 %)	3 (60 %)
Tervolan Palveluverkot Oy	0 (0 %)	4 (100 %)
Tervolan Elinkeinoyhtiö Oy	2 (50 %)	2 (50 %)
Yhteensä	4 (31 %)	9 (69 %)

3 Tervolan kunta toteuttaa tasa-arvoa työnantajana

Työantajan tulee toimia niin, että se toimii tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi käytettävissä olevien voimavarojen ja muiden asiaan vaikuttavien seikkojen puitteissa. Lisäksi työnantajan tulee toimia niin, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä ja toimillaan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa luomalla työntekijöille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseksi.

3.1 Rekrytointi

Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksissa ei pidä korostaa sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina. Työhaastatteluissa ja työhönotossa kaikkia kohdellaan samalla tavoin.

Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei saa johtaa syrjintään työhönotossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Tällaisten syiden perusteella ei saa myöskään rajoittaa palvelukseen ottamista, palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista.

Työnantajalla on oikeus valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki estää sen, että työntekijän valintaan vaikuttaisi perusteettomasti sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Henkilöstövalinnoissa voidaan suosia tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, jos hakijat ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan yhdenvertaisia, muuta erityiskohtelua ei sallita. Työntekijöiden palkkauksessa ei saa esiintyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää tai eriarvoistamista.

Henkilöstövalintojen yhteydessä pyritään edistämään tasa-arvoa erityisesti niillä sopimusaloilla, jotka ovat joko nais- tai miesvaltaisia.

3.2 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelussa otetaan huomioon, että naisvaltaisilla aloilla runsaampi perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaatii enemmän sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Tasa-arvon edistämistoimilla pyritään lisäämään miesten osuutta perhevapaiden käytössä ja sairaan lapsen hoidossa. Sijaisjärjestelmien kehittämisessä noudatetaan vallitsevaa lainsäädäntöä ja ohjeistusta. Perhevapaaudistus astui voimaan 1.8.2022. Perhevapaaudistuksen tavoitteena on parantaa tasa-arvoa työelämässä mahdollistamalla perhevapaiden tasaisempi jakautuminen huoltajien kesken ja naisten varhaisempi paluu työelämään.

Uudelleen organisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka ovat perhepoliittisten oikeuksien käytön ja muiden vapaiden vuoksi tilapäisesti pois työelämästä. Mahdollisuuksien mukaan pyritään ylläpitämään sellaisten henkilöiden ammattitaitoa ja heidät pyritään pitämään ajan tasalla työpaikan keskeisistä asioista.

Työehtojen, erityisesti palkkauksen tulee olla tasa-arvoa edistäviä. Työoloja tulee kehittää kaikille sopiviksi ja helpottaa työn, muun elämän ja perhe-elämän yhteensovittamista erilaisilla työaikajärjestelyillä. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää tulee ennaltaehkäistä. (Tasa-arvoL.)

Tervolan kunnassa tasa-arvoiseen työyhteisöön kuuluu oikeudenmukaisuutta vahvistava ja tasa-arvoisuutta edistävä toiminta, työilmapiiri, arvomaailma, viestintä sekä erilaisuuden näkeminen rikkautena. Tasa-

arvoisessa työyhteisössä naisia ja miehiä esiintyy kaikilla hierarkiataroilla samoissa tai samanarvoisissa tehtävissä.

Olennaista on tasa-arvon tavoitteellinen edistäminen ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon perustuva suunnittelu, konkreettinen tasa-arvosuunnitelma sekä sen noudattaminen ja toteutumisen seuranta sekä henkilöstön mahdollisuus osallistua päätöksentekoon.

Tasa-arvon edistämisessä on kyse oikeudenmukaisuuden toteuttamisen lisäksi henkilöstövoimavarojen paremmasta käytöstä tasa-arvoisissa työyhteisöissä, joissa toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen, syrjimättömyys ja tasa-arvo kaikilla elämän osa-alueilla.

Tervolassa tasa-arvoa työssä toteutetaan siten, että syrjivä toiminta ehkäistään ennakolta. Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ei hyväksytä ja siihen puututaan ja se korjataan. Tervolan kunta kehittää työnantajana työoloja sellaisiksi, että eri-ikäisten naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri työtehtäviin ja eri asemiin on mahdollista.

Työyhteisöissä vallitsee tasa-arvoinen ilmapiiri ja työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen on helppoa. Tervolan kunnassa työolojen tasa-arvoiseen kehittämiseen on kiinnitetty huomiota työsuojelussa ja tyhy-toiminnassa. Tasa-arvo toteutuu työhön sijoittumisen, arvostuksen ja palkkauksen osalta hyvin.

Työolosuhteita tulee kehittää siten, että ne varmistavat täyden tasa-arvon toteutumisen. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Työ- ja sijaisjärjestelyistä huolehditaan siten, että esim. perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot eivät aiheuta työssä olevan työn rasittavuuden lisääntymistä. Työ- ja sosiaalityilat, työvälineet, työpuvut ja varustelu järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle.

3.3 Selvitys Tervolan kunnan työntekijöiden tasa-arvotilanteesta

Henkilöstötilinpäätöksen 2024 mukaan Tervolan kunnassa oli tilanteessa 31.12.2024 136 työntekijää. Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 108 henkeä (79 %) ja miesten osuus 28 henkeä (21 %). Henkilöstön sukupuoleen perustuva suhteellinen jakauma hallintokunnittain:

Taulukko 2. Henkilöstötilinpäätöksen 2024 tietojen mukaan (vakinaisen henkilöstö)

Hallintokunta	Naisia	Miehiä
Hallintopalvelut ja kehittämis-toimi	79 %	21 %
Tekninen toimi	53 %	47 %
Sivistystoimi	89 %	11 %

Tervolan kunnassa työelämän tasa-arvo ymmärretään ja sitä toteutetaan läpi organisaation. Palkkaus on työn vaatavuuteen perustuvaa. Työhönotossa noudatetaan tasa-arvon periaatteita. Uralla etenemisen mahdollisuudet ovat tasa-arvoiset.

Työntekijöillä on oikeus työnantajan kustantamiin koulutuksiin yhtäläisin perustein sekä oikeus sellaisiin työskentelyolosuhteisiin, joissa henkilö ei joudu sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan häirinnän kohteeksi. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan erilaisilla työaikaratkaisulla ja hyvällä esihenkilötyöllä. Tervolan kunta työnantajana mahdollistaa etätönn tekemisen, mikä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.

3.4 Selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin

Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin Tervolan kunnassa on tasa-arvon periaatteiden mukaista. Työntekijöiden asema ja mahdollisuudet edetä uralla perustuvat pätevyyteen ja tehtävistä suoriutumiseen. Esihenkilöasemassa työskentelevien työhön sijoittumisesta ei ilmene sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

3.5 Henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta

Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Palkkakartoituksen tarkoitus on selvittää, että saman työnantajan palveluksessa olevilla on sama palkka samasta ja yhtä vaativasta työstä.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Samapalkkaisuusperiaate koskee kaikkia palkanosia erikseen. Henkilökohtaisten palkanlisien ja tulospalkkioiden perusteet eivät saa olla käytännössä sukupuolen mukaan syrjiviä.

Kunnanhallitus hyväksyi kokouksessa 28.11.2016 § 330 tasa-arvosuunnitelman vuodelle 2017. Samalla se päätti, että tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma laaditaan vuosittain ja palkkakartoitus joka kolmas vuosi. Tasa-arvosuunnitelman liitteenä on vuoden 2026 tasa-arvosuunnitelmaan tehty palkkavertailu tilanteesta 7.11.2025 kokoaikaisista täyttä tehtäväkohtaista palkkaa saavista. Liite 1. Seuraava palkkavertailu tehdään syksyllä 2028 vuoden 2029 tasa-arvosuunnitelmaan.

Palkkoja vertaillaan sopimusaloittain ja palkkahinnoittelutunnuksittain. Periaatteena on, että palkkatietoja esitetään hinnoittelutunnuksien mukaisista ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Jos ryhmässä ei ole kuutta naista ja miestä, mutta yhteensä vähintään kuusi henkeä, on voitu laskea koko ryhmän palkkojen keskiarvo. Palkkavertailussa ei esitetä yksittäisen henkilön palkkatietoja. Yksittäisen tehtävän vaativuus ja henkilökohtainen osaaminen ei käy ilmi palkkakartoituksesta. Palkkakartoituksessa naispalkkaprosentilla tarkoitetaan sitä, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta. Kartoit-
tus on tehty Kuntatyönantajien mallia mukaillen.

3.6 Käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseksi

Mikäli palkkakartoituksen kokonaistarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syyt ja perusteet ja korjattava palkkaa tarvittaessa. Tasa-arvosuunnitelman toteutusta seuraa henkilöstötoimikunta.

3.7 Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Tervolan kunnan aiempi tasa-arvosuunnitelma on vuodelle 2025. Tasa-arvosuunnitelman toteutumista Tervolan kunnassa seuraa henkilöstötoimikunta. Vuonna 2025 lokakuuhun mennessä ei ole käsitelty tasa-arvoa loukkaavia tai syrjintään perustuvia asioita.

4 Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen

Tervolan kunnassa tasa-arvo on luonnollinen osa johtamista. Esimiehillä on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiirin asenteisiin vaikuttajina. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön sekä hyviin tuloksiin.

Työilmapiirin laadun selvittämiseksi suoritetaan työhyvinvointikyselyitä (ent. työilmapiirikysely). Kysely on vuoteen 2024 asti tehty kerran valtuustokaudessa. Kunnanhallitus päätti 26.2.2024 § 49, että henkilöstötoimikunnan esityksen mukaisesti työhyvinvointikysely on syytä tehdä tiheämmin, jotta nähdään vaikutukset ja tulokset selkeämmin ja nopeammin nykyisessä tilanteessa. Viimeisin työhyvinvointikysely tehtiin alkuvuodesta 2025. Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan vuonna 2027.

Lisäksi Tervolan kunta on suorittanut tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn, jossa kumpikin osio oli omanaan. Kysely osoitettiin Tervolan kunnan työntekijöille. Kysely oli auki 20.10.–7.11.2025. Kyselyyn vastasi 48 henkilöä. Enemmistö vastaajista (41,2 %) koki, että sukupuoli ei vaikuta palkkaukseen, uralla etenemiseen, työtehtävien ja vastuiden jakautumiseen eikä perhevapaiden pitämiseen ja sukupuolen moninaisuus huomioidaan. Noin 20 % prosenttia vastaajista koki, että sukupuolella on osittain vaikutusta yllä lueteltuihin asioihin. Vastaajista enemmistö ei ole kohdannut sukupuolesta johtuvia ennakkoluuloja ja syrjintää ja uskaltaa tuoda esiin epäkohdat. Henkilöstölle suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely suoritetaan jatkossa kerran valtuustokaudessa. Kyselyn tulokset huomioidaan työnantajan tasa-arvotyössä.

Organisaatiota kehitetään siten, että koko henkilöstöllä on tasapuolisesti mahdollisuus osallistua sekä vaikuttaa työn ja työyhteisön kehittämiseen ja päätöksentekoon.

Esihenkilö järjestää perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaavalle henkilölle tarvittaessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta. Esimiehet huolehtivat siitä, että työpaikoilla ei esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Henkilöstöä tuetaan häirinnän ja ahdistelun ilmoittamisessa ja informoidaan konfliktin selvittämiseen annetusta ohjeistuksesta. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon.

Henkilöstökoulutuksella tuetaan kaikkien työntekijöiden tasapuolista osaamisen vahvistamista sekä uralla etenemistä. Kunnassa ei ole olemassa koulutuksiintiöitä miehille ja naisille, vaan henkilöstöä koulutetaan tarpeen mukaan. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat tasa-arvon edistämistä sekä ottavat huomioon kunnan organisaation ja henkilöstön tarpeet.

Koulutusta pidetään henkilöstön kehittämiskeinona. Se on suunnattu myös tulevia työtehtäviä ja uralla etenemistä silmällä pitäen. Tällä tarkoitetaan koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä otettavaksi huomioon mahdolliset naisten ja miesten erilaiset koulutustarpeet sekä mahdollisuudet osallistua koulutukseen esimerkiksi työtehtävien luonteen tai perhevelvoitteiden vuoksi.

5 Liitteet

Liite 1: Palkkakartoitus 7.11.2025