



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN 2024–2025 TOTEUTUMARAPORTTI

Henkilöstö

Yhteistoimintaryhmä

Henkilöstöjaosto



Sisällys

1 JOHDANTO.....	3
1.1 Tasa-arvolaki ja -suunnitelma	3
1.2 Yhdenvertaisuuslaki ja -suunnitelma	3
2 KIRKKONUMMEN KUNNAN HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA	5
2.1 Suunnitelman valmisteluprosessi.....	5
2.2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteet	6
2.3 Läpileikkaavat teemat	8
2.4 Yhteys muihin dokumentteihin	9
3 TOIMEENPANO JA SEURANTA	10
3.1 Toimenpiteiden arviointi	10
3.2 Jatkotoimenpiteet suunnitelmakaudella 2026–2027	11
LÄHDELUETTELO	12
LIITE 1 KÄSITTEET JA TERMIT	13
LIITE 2 LISÄTIETOA	15
LIITE 3 SUUNNITELMAN AINEISTOA JA HENKILÖSTÖRAPORTOINTI.....	16

1 JOHDANTO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait on tarkoitus suojata epäoikeudenmukaiselta kohtelulta sekä syrjinnältä. Lait velvoittavat työnantajia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ennaltaehkäisyyn tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti työpaikoilla.

1.1 Tasa-arvolaki ja -suunnitelma

Tasa-arvolaissa työnantajat veloitetaan edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä sekä ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Lisäksi tasa-arvolaki kieltää seksuaalisen häirinnän. Laki määrittelee seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän syrjinnäksi, mikäli työnantaja ei ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi.

Tasa-arvolain kieltämät syrjintäperusteet:

- Sukupuoli, mukaan lukien raskaus, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus.
- Sukupuoli-identiteetti eli kunkin oma kokemus sukupuolestaan.
- Sukupuolen ilmaisu eli sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman tekeminen on lakisääteinen velvoite. Sen tarkoituksena on taata, että jokaista työntekijää kohdellaan hyvin riippumatta heidän sukupuolestaan, sukupuolen ilmaisustaan tai identiteetistään, jotta jokainen voi tehdä työnsä hyvin kohtaamatta minkäänlaista epäasiallista kommentointia, häirintää tai syrjintää.

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 syrjintää. (1§)

1.2 Yhdenvertaisuuslaki ja -suunnitelma

Yhdenvertaisuuslain mukaisesti kaikkien työnantajien on aktiivisesti edistettävä työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäistävä työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet:

- ikä
- poliittinen toiminta
- alkuperä
- ammattiyhdistystoiminta
- kansalaisuus
- perhesuhteet
- kieli
- terveydentila
- uskonto
- vammaisuus
- vakaumus
- seksuaalinen suuntautuminen
- mielipide
- muu henkilöön liittyvä syy

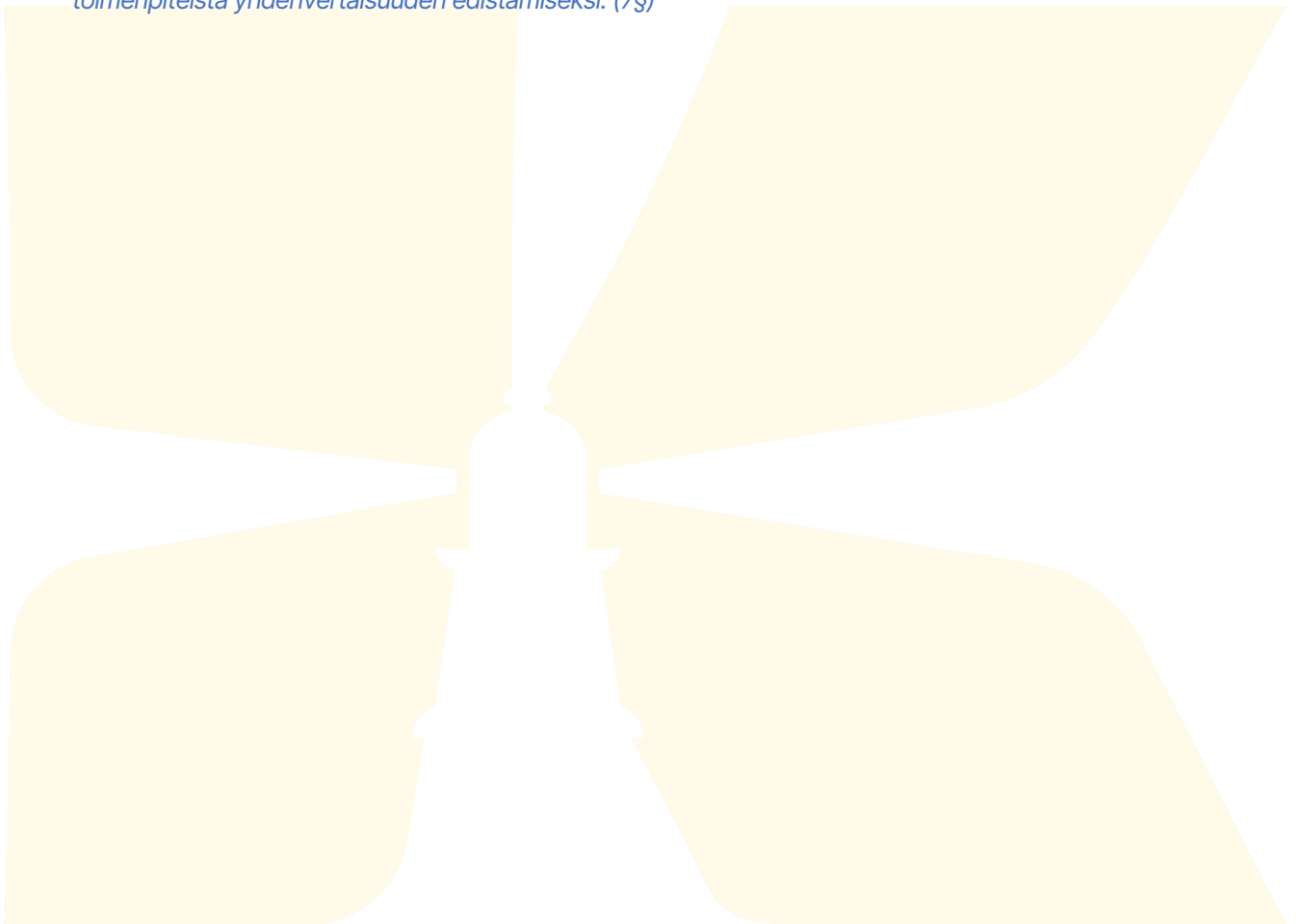
Yhdenvertaisuussuunnitelma on lakisääteinen suunnitelma, jonka avulla edistetään yhdenvertaisuutta ja torjutaan syrjintää kaikilla organisaation tasoilla. Sen keskeisenä tavoitteena on varmistaa tosiasiallinen yhdenvertaisuus kaikessa toiminnassa, kuten työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja

etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä sekä työyhteisön kehittämisessä. Yhdenvertaisuussuunnitelma ottaa huomioon yhdenvertaisuuslaissa määritellyt perusteet.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. (1§)

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. (7§)

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (7§)



2 KIRKKONUMMEN KUNNAN HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet ohjaavat henkilöstöpoliittista työtä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistämisessä. Tavoitteena on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu kaikille, syrjinnän ennaltaehkäisy sekä todellisen yhdenvertaisuuden edistäminen kaikkialla kunnan palveluksessa ja toiminnassa. Kirkkonummen kunnan aiemmat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat on hyväksytty vuonna 2018 ja 2024.

Kirkkonummen henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024–2025 pohjautuu kunnan arvoihin, jotka ovat kestävyys, avoimuus, luottamus ja rohkeus.

Suunnitelman keskeisenä tavoitteena oli vahvistaa kykyä tunnistaa, purkaa sekä ennaltaehkäistä syrjiviä rakenteita ja toimintatapoja kaikessa henkilöstöön ja työyhteisöön liittyvässä toiminnassa. Tavoitteeksi asetettiin myös oikeudenmukaisen henkilöstöpolitiikan ja avoimen toimintakulttuurin vahvistaminen sekä arvostavan ja luottamuksellisen työyhteisön edistäminen. Edellä mainittujen keinojen avulla on tuettu hyvinvoivaa ja asiantuntevaa henkilöstöä, joka uskaltaa toimia rohkeasti ja innovatiivisesti.

2.1 Suunnitelman valmisteluprosessi

Suunnitelma laadittiin osallistavasti henkilöstön, henkilöstöhallinnon, henkilöstön edustajien, johdon ja työsuojelun kanssa. Suunnitelman toteuttamiseksi muodostettiin myös työryhmä loppukesästä 2023, johon kuului kaikilta toimialoilta sekä työntekijöitä että esihenkilöroolissa olevia henkilöitä. Työryhmä kokoontui satunnaisesti.

Kirkkonummen kunta solmi vuodelle 2024 myös yhteistyösopimuksen Equality Inc. -asiantuntijayrityksen kanssa. Sopimukseen sisältyi suunnitelman toimeenpanon, seurannan ja arvioinnin konsultoiva tuki. Kumppanuus sisälsi 50 tuntia yhteistä työskentelyä, 26 tapaamista sekä henkilöstölle ja johdolle pidetyt 5 koulutusta ja työpajaa, jotka olivat:

- tavoitteet suunnitelmaan (työryhmä)
- tulokset ja kehittämiskohteiden priorisointi (johto)
- suunnitelman kick off -työpaja (työryhmä)
- suunnitelman toteutus -työpaja (työryhmä)
- koulutus: tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työyhteisössä (HR, viestintä ja työsuojelu)

Yhteistyön lähtökohdat olivat sekä haastavat että antoisat. Vaikka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat olivat jääneet suunnitelmallisuuden ja operatiivisen työn osilta osin vähäisemmälle huomiolle aiemmin kunnan toiminnassa, työryhmän ja johdon asenteet olivat sekä kehittämishaluisia että avoimia. Myös HR:n tietotaito ja aktiivisuus olivat yrityksen mukaan merkittäviä tekijöitä suunnitelman toteutumiselle.

Aineiston keruu ja analyysi

Suunnitelman laatimisen ensimmäisessä vaiheessa sekä vertailtiin muissa kunnissa toteutettuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia että kartoitettiin kunnan omia suunnitelmia ja dokumentteja, jotka tukevat synergiaa. Nämä materiaalit toimivat pohjana, jonka avulla varmistettiin tulevan suunnitelman laatu ja kattavuus. Toisessa vaiheessa toteutettiin koko henkilöstölle suunnattu kattava henkilöstökysely aikavälillä 22.1.–7.2.2024. Kyselyssä oli yhteensä 54 kysymystä viidessä osiossa, jotka jakaantuivat tarkempiin kysymyksiin:

- taustatiedot (5 kysymystä)
- DEIB (Diversity, Equality, Inclusion, Belonging) (12 kysymystä)
- tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen (24 kysymystä)
- syrjintä, häirintä ja epäasiallinen käytös (9 kysymystä)

- Tarkentavat kysymykset (4 kysymystä)

Kyselyyn vastasi yhteensä 234 työntekijää eli noin 15 % koko kunnan henkilöstöstä. Vastaajista 17 % työskenteli yhteisissä palveluissa, 47 % sivistyksessä ja 36 % kuntakehityksessä (ent. yhdyskuntatekniikka).

Vastaajista 88 % oli vakituisia työntekijöitä, mikä oli lähellä silloin kunnan palveluksessa olevien vakituisten suhdetta määräaikaisiin palvelussuhteisiin (76 %). Vastaajista 191 oli työntekijöitä ja 43 esihenkilötehtävissä olevia.

Vuonna 2024 koko henkilöstöstä 81 % oli naisia. Kyselyn vastaajien sukupuolijakauma vastasi myös melko hyvin henkilöstöraportoinnin mukaista sukupuolijakaumaa: naisia 70 %, miehiä 24 %, muu 0,4 %, ei halunnut vastata 6 %.

Myös vastaajien ikäjakauma vastasi hyvin koko kunnan henkilöstön ikärakennetta:

- alle 25-vuotiaita: 1 % (5 % koko henkilöstöstä)
- 25–34-vuotiaita: 13 % (16 % koko henkilöstöstä)
- 35–44-vuotiaita: 23 % (26 % koko henkilöstöstä)
- 45–54-vuotiaita: 25 % (28 % koko henkilöstöstä)
- yli 55-vuotiaita: 38 % (25 % koko henkilöstöstä)

Puutteellisesta kattavuudesta huolimatta aineisto oli hyödyllinen, koska aiemmissa henkilöstökyselyissä teemaa ei ollut selvitetty. Kyselyn tuloksista nousi myös avoimien vastausten kautta runsas määrä tavoitteita ja toimenpiteitä työstettäväksi.

Kyselyn lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen hyödynnettiin sekä henkilöstöraportointia että vuoden 2023 työhyvinvointikyselyn tuloksia ja palkkakartoitusta.

Kolmannessa vaiheessa kyselyn tulokset käytiin läpi henkilöstön edustajien kanssa. Tavoitteet ja toimenpiteet työstettiin asiantuntijayrityksen laatiman analyysin jälkeen sekä yhteiskehittämällä suunnitelmaa työryhmän kanssa että kunnan johtoryhmän kanssa erillisissä työpajoissa.

Toimenpiteille nimettiin lopuksi vastuhenkilöt.

2.2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteet

Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi määriteltiin viisi tavoitetta ja 22 toimenpidettä. Näiden lisäksi määriteltiin kaksi läpileikkaavaa teemaa ja seitsemän toimenpidettä.

Henkilöstöpoliittiset tavoitteet olivat:

- moninaisuutta ymmärtävä ja arvostava työyhteisö
- tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö
- osallistava, avoin ja yhteiskehittävä työyhteisö
- hyvinvoiva, joustava ja syrjimätön työyhteisö
- osaava ja rohkea työyhteisö

Seuraavissa kappaleissa kuvataan tarkemmin, millaisilla toimenpiteillä tavoitteita lähdettiin toteuttamaan. On tärkeää huomioida, että toteutusta jatketaan myös tulevien vuosien aikana.

Monimuotoinen työyhteisö - inklusiivinen henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja perehdytys

Kirkkonummen kunnan tulee olla houkutteleva, monimuotoisuutta vaaliva ja syrjimättömyyttä aktiivisesti edistävä työnantaja. Monimuotoisen henkilöstön tavoittaminen on keskeistä kunnan kaikkien tavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteelle olennaista suunnitelmakaudella oli varmistaa, että rekrytointikäytännöt ovat yhdenvertaisia ja syrjimättömiä inklusiivisen henkilöstösuunnittelun, rekrytoinnin ja perehdytyksen avulla.

Tavoite	Toimenpiteet
Moninaisuutta ymmärtävä ja arvostava työyhteisö	- Lisätään anonyymin rekrytointin hyödyntämistä palvelualueilla tarkentamalla ohjeistuksia ja kouluttamalla rekrytointia tekeviä henkilöitä. - Ehkäistään ikäsyrintää rekrytoinneissa jättämällä syntymäaika pois hakemuksista. - Kehitetään perehdytysohjelman sisältöjä kattamaan yhteisöllisyys, henkilöstön moninaisuus ja vähemmistöjen tarpeet. - Lisätään tarpeen mukaan perehdytys- ja ohjemateriaalien saatavuutta ruotsiksi. - Huomioidaan moninaisuus ja inklusiivisuus henkilöstön arjen toiminnassa kuten työtiloissa, työvaatteissa ja yhteisten tilaisuuksien järjestämisessä. - Lisätään kehityskeskusteluihin moninaisuus-, yhdenvertaisuus- ja osallisuusteemat.

Tasa-arvoinen palkkaus, palkitseminen ja palvelussuhteen ehdot

Kunnan tulee vaalia palkka-avoimuutta ja kehittää palkitsemisen prosesseja. Suunnitelmakaudella tavoite on ollut tarkentaa ja tarkastella henkilöstöön liittyviä toimintamalleja ja ohjeistuksia tasapuolisen kohtelun, työtehtävien, palkkioiden ja etujen toteutumisesta muun muassa palkkakartoituksen avulla. Lähtökohta on ollut, että kunnalliset virka- ja työehtosopimukset tai kunnan palkkausperusteet eivät erittele palkkoja sukupuolen mukaan.

Tavoite	Toimenpiteet
Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö	- Määritellään suorituserusteinen palkitseminen ja henkilöstöetujen periaatteet huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat. - Tuotetaan yhdenmukainen ja säännöllisesti seurattavan kertapalkitsemisen tunnusluvut -raportti johdolle ja henkilöstöpalveluille. - Toteutetaan palkkakartoitus joka toinen vuosi Kunta- ja hyvinvointialueuudenantaja KT:n suosituksen mukaisesti. - Muutetaan kunnan tehtävänimikkeet suunnitelmallisesti sukupuolineutraaleiksi.

Osallisuutta vahvistava johtaminen ja esihenkilötyö

Kirkkonummen on oltava houkutteleva työnantaja kaikille osaajille. Johtamisella ja esihenkilötyöllä on merkittävä rooli inklusiivisen ja osallisuutta vahvistavan työympäristön luomisessa, jossa kaikkia arvostetaan ja jokainen otetaan mukaan. Suunnitelmakaudella tavoitteena on ollut tukea osallisuutta vahvistavaa johtamista, yhteistyötä sekä kehittää koko työyhteisöä koskevia toimintamalleja. Täten kaikki työyhteisön jäsenet voivat olla töissä aidosti omana itsenään, kokea merkityksellisyyttä ja päästä hyödyntämään osaamistaan yhteisen päämäärän ja parhaan lopputuloksen saavuttamiseksi.

Tavoite	Toimenpiteet
Osallistava, avoin ja yhteiskehittävä työyhteisö	- Tuetaan esihenkilöiden ja johdon moninaisuus- ja inklusiivisuusosaamista valmennuksilla. - Rakennetaan yhteistyötä palvelualueiden välillä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheissa. Mahdollistetaan yhdessä oppiminen, resurssien jakaminen ja parhaiden käytäntöjen vaihtaminen. - Kannustetaan aktiivisesti työyhteisön jäseniä osallistumaan arjen päätöksentekoon sekä organisaation kehittämiseen parantamalla olemassa olevia toimintamalleja ja luomalla henkilöstön päätöksentekoon uusia rakenteita ja välineitä.

Hyvinvointia tukeva organisaatio - yhdenvertaisempi työyhteisö sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Yhdenvertaisuutta edistävä työnantaja on hyvinvointia arvostava työnantaja. Keskeinen tekijä työelämän laadussa on työn ja muun elämän tasapaino, mikä vaikuttaa henkilöstön jaksamiseen, hyvinvointiin ja työn laatuun. Inklusiivinen ja syrjimätön työyhteisö vaatii aktiivista yhteistyötä ja kohtaamisen paikkoja työsuhteen elinkaaren jokaisessa vaiheessa. Suunnitelmakaudella tavoitteena on ollut yhteistyön, tiedon ja yhteisten toimintamallien kehittäminen vahvistaaksemme kykyämme luoda turvallinen työympäristö sekä huomioida paremmin ihmisten erilaiset elämäntilanteet ja tarpeet.

Tavoite	Toimenpiteet
Hyvinvoiva, joustava ja syrjimätön työyhteisö	- Mahdollistetaan entistä paremmin työelämän joustoja, esimerkiksi etätö, osa-aikaisuus, työtehtävien uudelleenjärjestely. - Huomioidaan yhdenvertaisuuslain mukaiset kohtuulliset mukauttamistoimenpiteet ja niiden toteutuminen työssä - Reagoidaan välittömästi epäasialliseen käytökseen Sopuisaa arkea -ohjeen mukaisesti.

Asiantuntijuutta ja osaamista vahvistava toimintakulttuuri - osaamisen kehittäminen, kouluttautuminen ja valmennukset

Asiantuntijuuden ja osaamisen vahvistaminen on keskeinen osa toimintakulttuuriamme. Työntekijöiden kehittämiseen, kouluttautumiseen ja valmennuksiin tulee panostaa, sillä osaava ja motivoitunut henkilöstö on avain työn sujuvuuteen ja merkityksellisyyteen. Yhteisesti sovitut toimintamallit sekä kannustava ja arvostava ilmapiiri, jossa kaikki työntekijät sisäistävät kunnan arvot ja toimivat niiden mukaisesti työyhteisössä, tuo jokaisen potentiaalin esille. Suunnitelmakaudella 2024-2025 tavoite on ollut tukea kaikkien työntekijöiden osaamisen kehittymistä huomioiden henkilöstön moninaisuus erilaisine taustoineen, ikäluokkineen, palvelussuhteen pituuksineen ja muotoineen.

Tavoite	Toimenpiteet
Osaava ja rohkea työyhteisö	- Tarjoja äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia puhuville tarpeen mukaan tukea, esimerkiksi lisäämällä kielikursseja työajan ulkopuolella ja mahdollistamalla suomen kielen oppimisen tukea myös työaikana erilaisin keinoin. - Lisätään henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista. - Vahvistetaan työsuojelun, henkilöstön edustajien ja henkilöstöpalvelujen osaamista monimuotoisuuden, inklusion, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta kouluttautumalla. - Huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukset budjetoinnissa.

2.3 Läpileikkaavat teemat

Aiemmin esiteltyjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden lisäksi suunnitelmaan sisältyi kaksi läpileikkaavaa teemaa: esteettömyys ja saavutettavuus sekä vaikuttava viestintä.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Saavutettavuus ja esteettömyys ovat keskeisiä tekijöitä työpaikan toimivuudessa ja henkilöstön hyvinvoinnissa. Saavutettavuus koskee digitaalisia palveluita ja materiaaleja, kuten verkkosivuja ja sovelluksia, kun taas esteettömyys liittyy fyysiseen ympäristöön, kuten liikkumisen esteiden poistamiseen.

Kirkkonummen kunnan tavoite suunnitelmakaudella oli sitoutua noudattamaan EU:n esteettömyysdirektiivin mukaisia saavutettavuus- ja esteettömyyslinjauksia sekä sitoutua kehittämään henkilöstön ohjeita ja toimintamalleja näiden varmistamiseksi. Moninaisen työyhteisön tavoitteena on huolehtia, että jokaiselle on saatavilla parhaat mahdolliset elementit työssä hyvin suoriutumiseen, mukaan lukien perehdytysmateriaalit, työtilat ja työkalut.

Toimenpiteet
- Lisätään selkeän yleiskielen käyttöä henkilöstöhallinnon materiaaleissa. - Lisätään kuvallista asioiden esittämistä henkilöstöviestinnässä. - Panostetaan digitaaliseen saavutettavuuteen kunnan henkilöstöviestinnässä.

Vaikuttava viestintä

Kielen ja kuvien valinnoissa on tärkeää huomioida monimuotoisuus, inklusiivisuus ja syrjimättömyys, jotta ne heijastavat todellisuutta ja vähentävät ennakkoluuloja.

Suunnitelmakaudella tavoitteena on ollut kehittää kuvavalinnoilla ja kielellä normitietoista viestintää, edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä vähentää syrjintää purkamalla stereotyyppioita sukupuolesta, vammaisuudesta ja etnisistä tai muista näkyvistä vähemmistöistä. Esimerkiksi rekrytointi-ilmoituksissa käytetty normitietoinen kieli kannustaa kaikkia hakemaan avoimia tehtäviä ja luo mielikuvaa kunnasta monimuotoisena työnantajana.

Toimenpiteet

- Luodaan viestintäsuunnitelma, joka tukee tämän suunnitelman toimeenpanoa.
- Kehitetään viestintäkanavia ja selkeitä toimintamalleja henkilöstöä koskevan päätöksenteon tiedottamiseen.
- Kehitetään sekä sisäistä että ulkoista viestintää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoissa.
- Huomioidaan monimuotoisuutta viestinnässä siten, että erilaiset taustat, identiteetit ja elämäntilanteet näkyvät kunnan sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä rekrytoinnin ja henkilöstön osalta.

2.4 Yhteys muihin dokumentteihin

Kirkkonummen kunnassa on useita prosesseja ja ohjeita, joiden toteuttaminen omalta osaltaan on tukenut tämän suunnitelman toteuttamista. Tavoitteena on, että alla olevissa toimintaa ohjaavissa dokumenteissa huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheet jatkossa.

Kirkkonummen strategian 2024–2030 arvot – kestävyys, avoimuus, luottamus ja rohkeus – ohjaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Kunnan toiminta esimerkiksi perustuu yhteiseen arvostukseen ja luottamukseen sekä teemme päätöksiä, jotka ovat oikeudenmukaisia ja kestäviä.

Sopuisaa arkea -ohje on tarkoitettu epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisemiseen. Se kuvaa, miten toimitaan, jos havaitsee asiattonta käytöstä työyhteisössä. Kunnalla on nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen ja vastuu puuttua on jokaisella työntekijällä.

Vuonna 2023 päivitetty työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen työkalu Aktiivisen tuen malli edesauttaa ongelmatilanteiden ratkaisua kaikissa työsuhteen elinkaaren vaiheissa yksilöitävien mukautusten avulla.

Lain mukaan joka toinen vuosi toteutettavan palkkakartoituksen tarkoitus on varmistaa, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaissa olevien palkkausta koskevien syrjintäkieltojen kanssa. Yleisesti palkkauksen erot muodostuvat vuosisidonnaisista osista ja tehtävän vaativuuden arvioinnin (TVA) takia.

Lainsäädäntöön perustuva kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on puolestaan keskeinen osa kunnan strategista johtamista ja henkilöstöhallintoa. Sen tarkoituksena on varmistaa kunnan palvelujen laatu, työntekijöiden osaaminen sekä henkilöstön hyvinvointi ja motivaatio. Suunnitelma tukee niin jokapäiväistä työtä kuin muutostilanteissa menestymistä.

3 TOIMEENPANO JA SEURANTA

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanosta vastaavat yleisesti kunnan kaikki toimialat, palveluryhmät ja yksiköt johtajineen. HR sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työryhmä ovat toimineet toimeenpanon tukena ja ohjaavana tahona.

3.1 Toimenpiteiden arviointi

Suunnitelmakaudelle 2024–2025 määriteltiin yhteensä 29 toimenpidettä läpileikkaavat teemat mukaan lukien. Näistä kokonaan on toteutunut viisi, jotka ovat:

- Toteutetaan palkkakartoitus joka toinen vuosi Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) suosituksen mukaisesti.
- Vahvistetaan työsuojelun, henkilöstön edustajien ja henkilöstöpalvelujen osaamista monimuotoisuuden, inklusion, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta kouluttautumalla.
- Sitoudutaan käyttämään termiä *esihenkilö*.
- Lisätään kehityskeskusteluihin moninaisuus-, yhdenvertaisuus- ja osallisuusteemat.
- Lisätään tarpeen mukaan perehdytys- ja ohjemateriaalien saatavuutta ruotsiksi.

Näiden lisäksi esihenkilöitä on koulutettu rekrytointikäytänteistä.

Osittain edistyneitä toimenpiteitä ovat:

- Muutetaan kunnan tehtävänimikkeet suunnitelmallisesti sukupuolineutraaleiksi.
- Kehitetään perehdytysohjelman sisältöjä kattamaan yhteisöllisyys, henkilöstön moninaisuus ja vähemmistöjen tarpeet.

Lokakuussa 2025 voimaan astuneen tasopalkkajärjestelmän yhteydessä palkat harmonisoitiin valtakunnallisesti sekä HR kartoitti sukupuolitetut nimikkeet KVTES:n ja OVTES:n Osio G:n osalta. Vanhalta nimikkeeltään *koulun emäntä* muutettiin *kokiksi*. Tämän lisäksi ammattijärjestöt ovat määrittäneet *pääluottamusmiehen* uudeksi nimikkeeksi *pääluottamusedustaja*. Nimikkeiden tarkasteluja tehdään jatkuvasti ja muutoksia tehdään myös eläköitymisten mukaan.

Intro-perehdytysohjelmaan on lisätty tietoa yhteisöllisyydestä, mutta moninaisuudesta ja vähemmistöjen tarpeista kertovia osiota ei ole huomioitu toistaiseksi.

Edellä mainittujen kunnan muiden dokumenttien ja ohjeiden vaikutus suunnitelmaan ja päinvastoin on selvä. Strategian arvot ovat ohjanneet suunnitelman tavoitteiden määrittelyä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on puolestaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sekä aktiivisen tuen mallin ja Sopuisaa arkea -ohjeen yksi osa.

On mahdollista, että muiden toimenpiteiden osalta edistystä ei ole tapahtunut, koska työryhmästä puuttui pitkän aikavälin suunnitelmallisuus ja tuki. Ryhmän jäsenten vaihtuvuus oli suurta eivätkä he tienneet olivatko he enää syksyllä 2025 mukana toiminnassa, sillä edellisen ryhmän Teams-kanavassa ei ole viestitty maaliskuun 2025 jälkeen. Näiden lisäksi useat toimenpiteet olivat joko liian suuria tai epämääräisiä yhden vastuuhenkilön edistettäväksi. Läpileikkaavien teemojen konkreettiset viestinnälliset toimenpiteet eivät ole edistyneet. Suunnitelman toimeenpanoon sisältyvät viestinnän tehtävät kuuluvat kunnan viestijöiden päivittäiseen työhön ja yhdenvertainen viestintä on yksi organisaatioviestinnän keskeisimmistä tehtävistä. Tästä huolimatta erityisesti Majakkaa kehitetään jatkuvasti.

3.2 Jatkoimenpiteet suunnitelmakaudella 2026–2027

Seuraavan suunnitelman tavoitteena on ensisijaisesti tukea kunnan strategisia tavoitteita, esihenkilötyötä ja HR-toimintaa.

Suunnitelmakauden 2026–2027 alettua työryhmä järjestäytyy uudelleen. Uusien jäsenten löytämiseksi Majakkaan julkaistaan hakukuulutus, jossa kerrotaan työryhmän toiminnasta ja tavoitteista. Työryhmän järjestäytyttyä tarkennetaan aiemman suunnitelman toimenpiteitä ja jaetaan ne jäsenten kesken. Toteutumissuunnitelmien laatimiseen ohjataan tukea johdolta ja HR:ltä, jotta vastuuhenkilöt voivat määrittää konkreettisia välitavoitteita, toimenpiteitä ja aikataulun. Tavoitteena on, että aiheesta syntyy sisäistä osaamista ilman jatkuvaa tarvetta ulkoiselle konsultaatiolle.

Tämän jälkeen työryhmä ja HR jatkavat edeltävän suunnitelman toimeenpanoa, jolle myös kunnan johtoryhmä antoi tukensa edellisen väliarvion perusteella. Konkreettisinä toimenpiteinä jatketaan muun muassa ohjeiden kääntämistä ruotsiksi, toteutetaan koko henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely ja aloitetaan henkilöstön koulutukset. Viestintä kehittää vuoden 2026 aikana myös kuntaorganisaation verkkosivuja lisäämällä kielivalikoimaa ja artikkelien kuuntelumahdollisuuden. Tämän lisäksi mahdollistetaan ymmärrettävän ja selkeän viestinnän kouluttautumismahdollisuus sekä laaditaan ohjeistus tukemaan tätä työtä.

Syksyllä 2025 käynnistynyt HR-kokonaisjärjestelmä uudistuksessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat sisältävä kehityskeskustelulomake sisällytetään digitaalseksi osaksi osaamisen kehittämisen moduulia.

Toimenpiteiden etenemistä on mitattava ja arvioitava useiden indikaattorien avulla. Suunnitelman toteutumista tullaan tarkastelemaan HR:n ja työryhmän johdolla kolmen kuukauden välein, minkä lisäksi henkilöstön edustajien ja kunnan johtoryhmän kanssa käydään läpi toimenpiteiden etenemistä puolen vuoden välein.

Edeltävä työhyvinvointia mittaavan Pulssin pilottikysely toteutettiin maaliskokuussa kuntakehityksen ja yhteisten palveluiden sekä sivistyksen toimialan kolmen toimipaikan henkilöstölle. Tällöin kyselyyn lisättiin kysymys "työyhteisössäni arvostetaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta". Seuraava kysely toteutetaan marraskuussa 2025.

Suomessa naisen euro on keskimäärin ollut 2023 lopussa 0,84 euroa Tilastokeskuksen mukaan.¹ Kirkkonummen kunnan edellisen 31.12.2023 julkaistun palkkakartoituksen mukaan naisen euro on kunnassa ollut alimmillaan 0,9 euroa ja korkeimmillaan 1,25 euroa. Kunta-alan työehtosopimuksen (KVTES) osalta naisen euro on ollut 0,97–1,25 euron välillä. Kunta-alan opetushenkilöstön työehtosopimuksen (OVTES) osalta luku on puolestaan 0,98–1,02 euron välillä ja teknisen alan työehtosopimuksen osalta 0,9–0,97 euroa. Lokakuussa 2025 kunnalla työskentelevien naisten palkka on keskimäärin ollut 200 euroa korkeampi kuin miesten. Seuraava kartoitus julkaistaan 31.12.2025. Jatkossa kunnan tavoite on toteuttaa kartoitus joka toinen vuosi.

Kirkkonummen kunnassa naiset ovat vahvasti edustettuina ylimmässä johdossa. Kunnan johtoryhmässä naisia vuonna 2025 on 5/6 eli 83 %. Yhteisten palveluiden johtoryhmässä naisia on 3/5 eli 60 %, sivistyksen puolestaan 6/6 eli 100 % ja kuntakehityksen 3/8 eli 36 %. Koko kunnassa esihenkilöistä naisia on taas 74/102 eli 73 %.

¹ tilastokeskus.fi

LÄHDELUETTELO

Tilastokeskus. Perustietoja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. www.stat.fi/tup/tasaarvo/perustietoja-sukupuolten-tasa-arvosta. Luettu 23.10.2025.



LIITE 1 KÄSITTEET JA TERMIT

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa sekä henkilöstökyselyissä käytetyn DEIB-sanaston selitykset.

Moninaisuus (Diversity)

Moninaisuus on meissä jokaisessa olevaa, erilaisten taustojen ja ainutlaatuisten ominaisuuksien ja piirteiden kokoelma. Nämä voivat liittyä esimerkiksi sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, sosioekonomiseen asemaan, ikään, fyysisiin ominaisuuksiin, vammaisuuteen, uskontoon, kieleen, kulttuurieroihin, etnisiin piirteisiin, poliittisiin näkemyksiin tai ideologioihin.

Moninaisuuden huomioiminen tarkoittaa erojen tiedostamista ja kunnioittamista toistemme kohtaamisessa, turvallisessa ja positiivisessa ympäristössä. Jokaisen tulisi voida tuntea itsensä tervetulleeksi ja arvostetuksi omana itsenään ilman pelkoa syrjinnästä.

Yhdenvertaisuus (Equality)

Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa kenenkään mahdollisuuksia koulutukseen, työhön ja palveluihin ei tulisi rajoittaa henkilöön liittyvien tekijöiden, kuten sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, ihonvärin tai vamman, perusteella. Syrjintää ovat tilanteet, toimimallit ja rakenteet, jotka asettavat yksilön huonompaan asemaan hänen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella. Syrjintää voi kohdata kuka tahansa ja se voi ilmetä monin tavoin eri elämänalueilla tai työelämässä.

Osallisuus eli inklusio (Inclusion)

Osallisuus liittyy ihmisten sisällyttämiseen ja mahdollisuuteen osallistua eri toimintoihin, palveluihin ja organisaatioihin.

Osallisuuden edistäminen on keskeinen keino syrjäytymisen ehkäisyssä ja eriarvoisuuden vähentämisessä. Osallisuuden edistämisessä tuetaan ihmisen kykyä vaikuttaa oman elämänsä kuluun ja valintoihin, osallistua ja vaikuttaa itselleen merkityksellisiin asioihin, näyttää osaamistaan, saada kiitosta ja lisätä yhteistä hyvää. Osallisuudella on suora vaikutus hyvinvoinnille ja terveydelle, ja se on edellytys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle.

Yhteenkuuluvuuden tunne (Belonging)

Avoimet ja inklusiiviset kohtaamiset sekä yhteisöt, joissa vallitsee turvallinen ilmapiiri, ovat avainasemassa vahvistamaan yhteenkuuluvuuden tunnetta jokaisessa meissä.

Työpaikalla yhteenkuuluvuuden tunnetta tukee moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta arvostava toimintakulttuuri, arvot sekä konkreettiset toimet, joilla näitä voidaan huomioida sekä edistää arjen työssä.

Normitietoinen viestintä

Normitietoinen viestintä työyhteisössä voi edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta useilla tavoilla.

Inklusiivinen kielenkäyttö

Käyttämällä kieltä, joka sisältää ja huomioi kaikki työntekijät, voidaan välttää vahingossa syrjiviä ilmaisuja tai stereotyyppioita. Esimerkiksi käyttämällä sukupuolineutraaleja termejä tai välttämällä ikään, etniseen taustaan tai vammaisuuteen liittyviä ennakkoluuloja.

Selkeä ja avoin viestintä

Normitietoinen viestintä pyrkii varmistamaan, että viestit ovat ymmärrettäviä ja saavutettavia kaikille työntekijöille riippumatta heidän taustastaan tai ominaisuuksistaan. Tämä voi auttaa vähentämään epävarmuutta ja parantaa osallistumista ja yhteistyötä.

Kunnioitus ja empatia



Normitietoinen viestintä korostaa kunnioitusta ja empatiaa kaikkia työntekijöitä kohtaan. Tämä voi ilmetä esimerkiksi kiittämällä ja kannustamalla avoimessa palautteessa sekä välttämällä loukkaavia tai halventavia ilmaisuja.

Kulttuurienvälinen osaaminen

Normitietoinen viestintä edistää kulttuurienvälistä osaamista ja kunnioitusta erilaisten kulttuurien ja taustojen välillä. Tämä voi auttaa vähentämään väärinkäsityksiä ja konflikteja työyhteisössä sekä auttaa edistämään monimuotoisuuden hyödyntämistä ja arvostamista.

Syrjinnän ehkäisy

Normitietoinen viestintä auttaa tunnistamaan ja ehkäisemään syrjintää työyhteisössä. Se kannustaa puuttumaan syrjiviin käytäntöihin ja toimimaan aktiivisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Syrjintä voi olla:

- Välitöntä, jolloin henkilöä kohdellaan syrjivän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa. Esimerkiksi ulkomaalaiselle maksetaan ilman hyväksyttävää syytä pienempää palkkaa kuin suomalaiselle työntekijälle tai irtisanominen kohdistetaan pelkästään iän perusteella.
- Väliillistä, jolloin tasapuoliselta näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että henkilö joutuu epäedulliseen asemaan muihin nähden. Esimerkiksi maahanmuuttajaa ei palkata työhön, koska työnhakijoilta edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka työstä suoriutuminen ei sitä edellytä.
- Häirintää, kuten loukkaamistarkoituksessa esitetyt rasistiset tai seksuaalivähemmistöjä koskevat vitsit tai nimittely taikka halventava tai nöyryyttävä käyttäytyminen. Häirinnän tulee olla suhteellisen vakavaa siten, että syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintään voi syyllistyä sekä työnantaja että työntekijä, mutta viranomaisvalvonta kohdistuu vain työnantajan toimintaan.
- Ohje tai käsky syrjiä jotakuta, työnantaja kieltää alaistaan palkkaamasta esimerkiksi vammaista henkilöä.
- Läheissyrjintää, jolloin henkilö asetetaan epäedullisempaan asemaan hänen läheistään koskevan tosiseikan tai oletuksen vuoksi. Työntekijä asetetaan eri asemaan esimerkiksi sen vuoksi, että hänen lapsensa on vammainen tai hänen läheinen ystävänsä tunnustaa tiettyä uskontoa.
- Oletussyrjintää, jolloin syrjintä perustuu oletamaan, joka ei välttämättä pidä paikkaansa. Henkilö asetetaan esimerkiksi eri asemaan sen vuoksi, että hänen oletetaan kuuluvan seksuaalivähemmistöön tai tunnustavan tiettyä uskontoa. Syrjintä perustuu tällöin oletamaan, joka ei välttämättä pidä paikkaansa.
- Moniperusteista, jolloin henkilöä syrjitään usean syrjintäperusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa eri syrjintäperustein.
- Vammaisia henkilöitä koskevaa kohtuullisten mukautusten epäämistä.

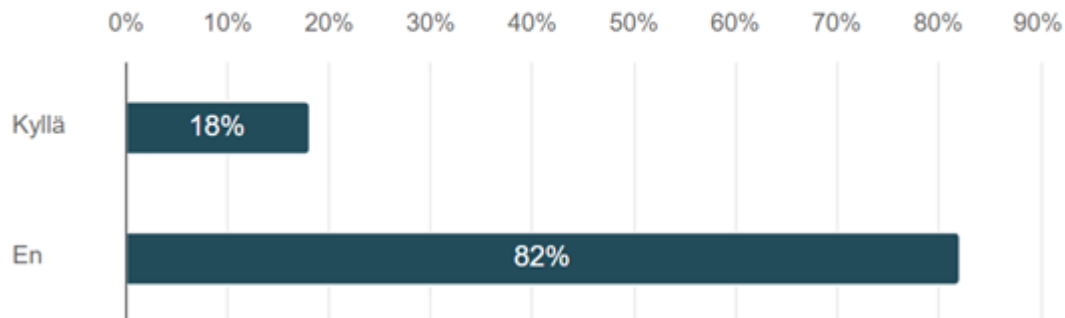
LIITE 2 LISÄTIETOA

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	Finlex: ajantasainen lainsäädäntö
Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle	eOppivan koulutus. Tuotanto: eOppiva ja Työ- ja elinkeinoministeriö
Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle	Työ- ja elinkeinoministeriön interaktiivinen opas tarjoaa tietoa, konkreettisia malleja ja työkaluja monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen työpaikoilla. TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1
Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä	Työturvallisuuskeskus. Julkaisu 2023
Sateenkaarisanasto	Seta ry:n tuottama sanasto kokoaa yhteen sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä koskevia käsitteitä ja termejä
Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten?	eOppivan koulutus. Tuotanto: eOppiva, sosiaali- ja terveysministeriö ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle	Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen sivustolle on koottu tietoa sukupuolten tasa-arvon edistämisestä työnantajan ja työpaikan johdon näkökulmasta
Tasa-arvovaltuutettu	Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolakia ja edistää sukupuolten tasa-arvoa
Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla – ohjeita työnantajalle	Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2019
Yhdenvertaisuuslaki	Finlex: ajantasainen lainsäädäntö
Yhdenvertaisuus.fi	Yhdenvertaisuus.fi -sivusto on oikeusministeriön ylläpitämä tietopankki yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä kiinnostuneille henkilöille ja organisaatioille

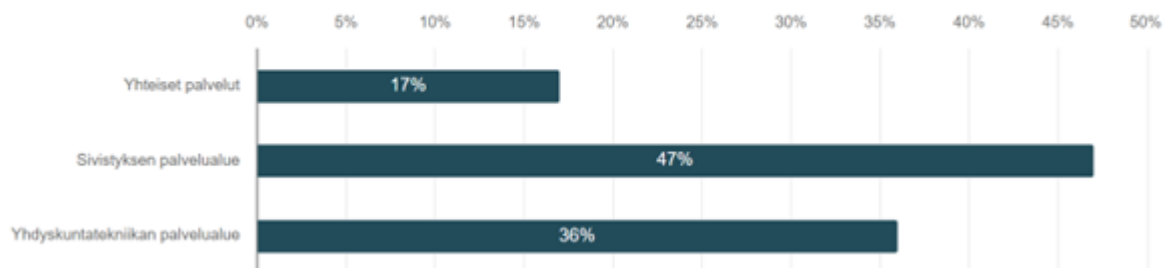
LIITE 3 SUUNNITELMAN AINEISTOA JA HENKILÖSTÖRAPORTTOINTI

Oletko esihenkilö

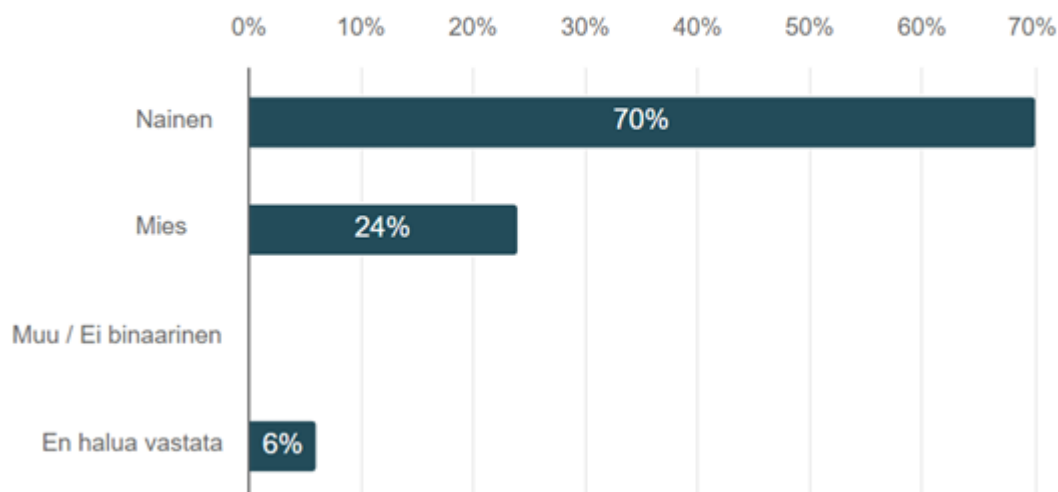
Vastaajien määrä: 234

**Palvelualue**

Vastaajien määrä: 234

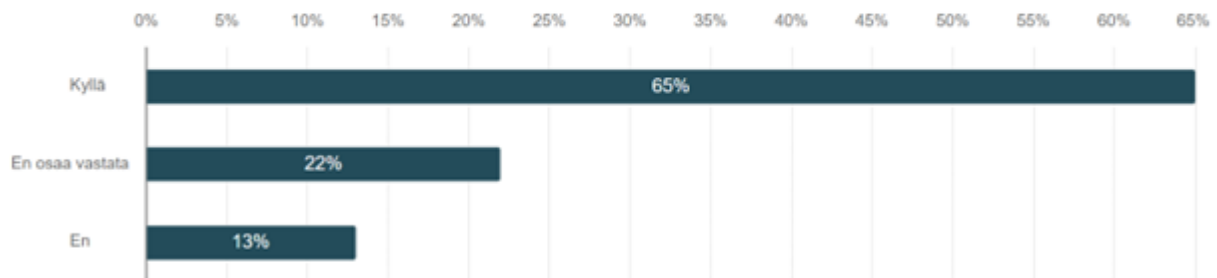
**Sukupuoli**

Vastaajien määrä: 234

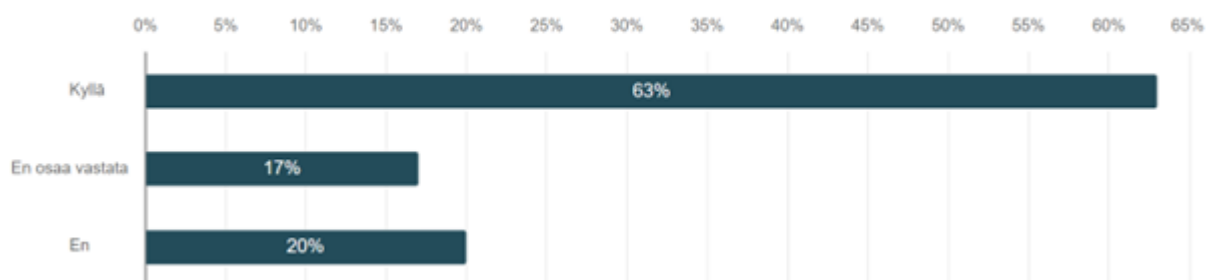


Koetko, että moninaisuus toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?

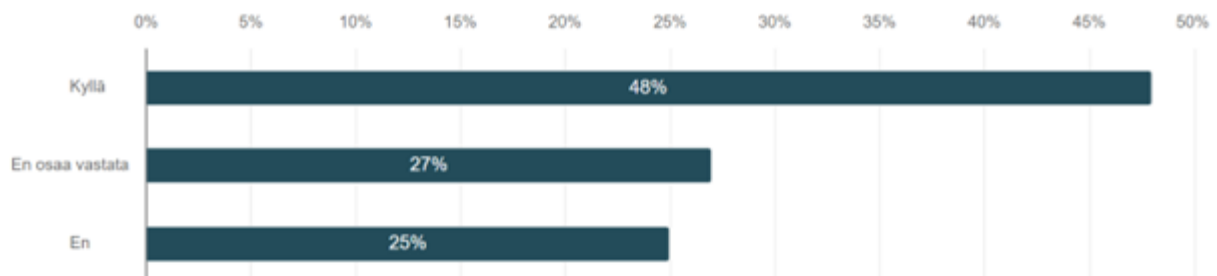
Vastaajien määrä: 234

**Koetko, että yhdenvertaisuus toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?**

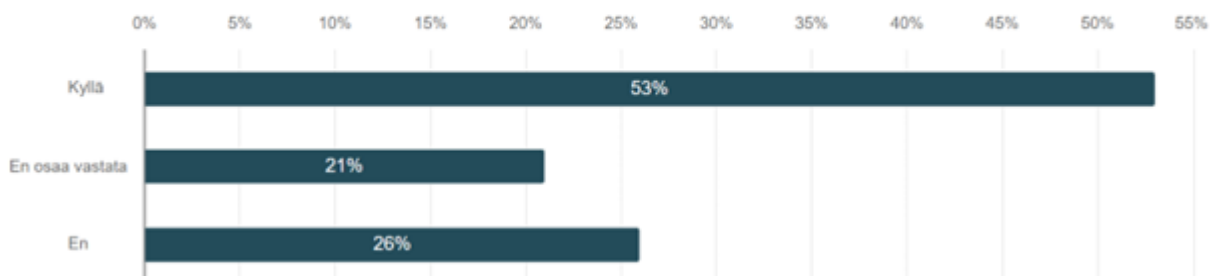
Vastaajien määrä: 234

**Koetko, että inklusio ja osallisuus toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?**

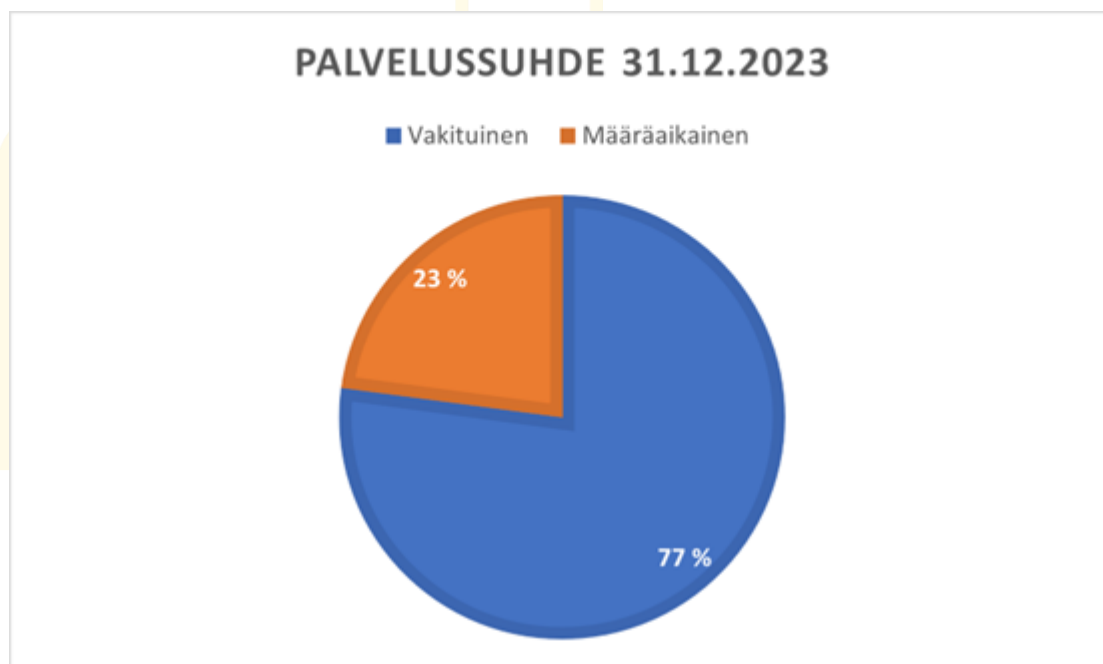
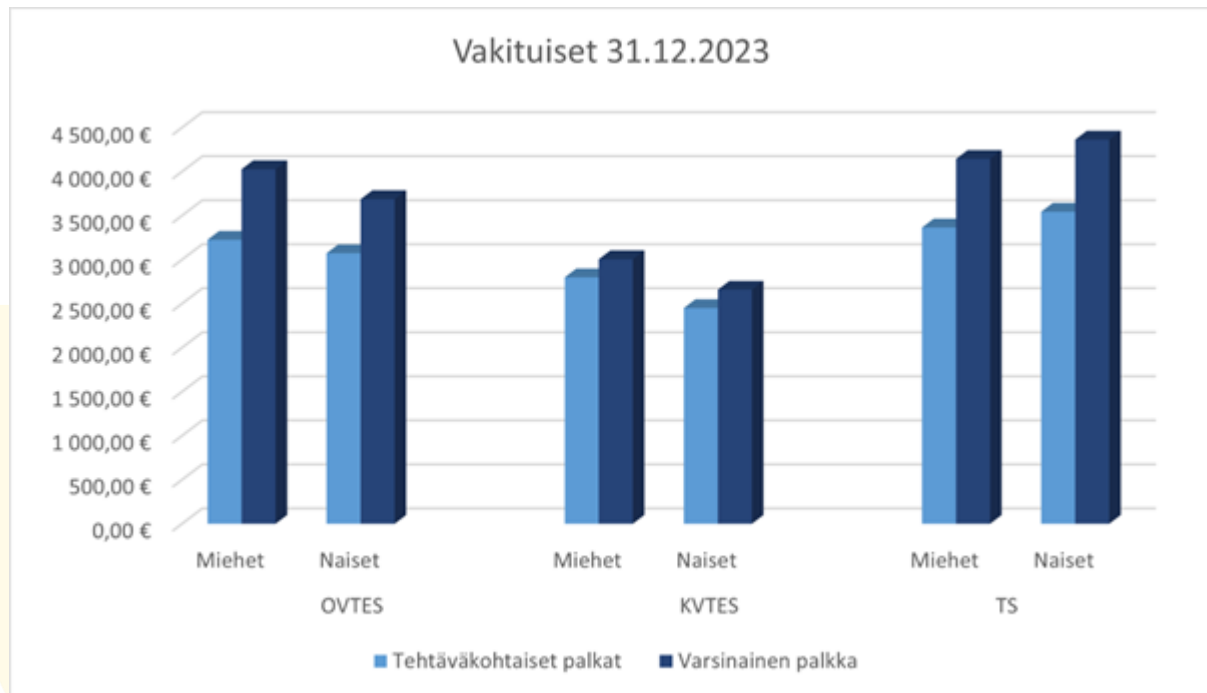
Vastaajien määrä: 234

**Koetko, että yhteenkuuluvuuden tunne toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?**

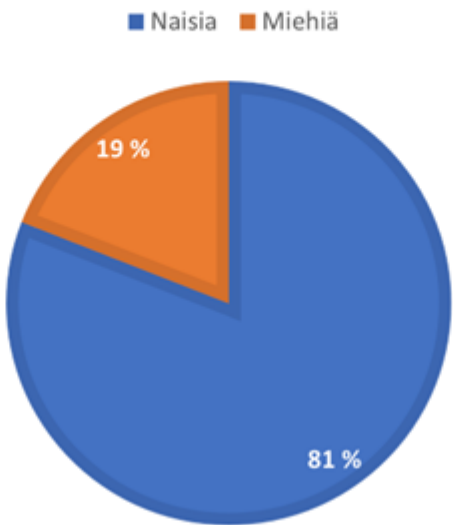
Vastaajien määrä: 234



Palkkakartoitus sopimusaloitain



SUKUPUOLIJAKAUMA 31.12.2023



Ikärakenne koko henkilöstö 31.12.2023

