



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2026–2027



ASKOLAN KUNTA

Askolantie 30 , 07500 Askola
019 529 100 | www.askola.fi

Hyväksytty

Askolan kunnanhallitus 9.2.2026 § 43

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	4
1.1. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014)	4
1.2. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014).....	4
1.3. Muut häirintään, tasapuoliseen kohteluun ja syrjintäkieltoon liittyviä pykälä sisältävät lait	5
1.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma	5
1.5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Askolan kunnassa	6
2. Tavoite	6
3. Nykytilanteen kartoitus.....	7
3.1. Henkilöstö	7
3.2. Palkkakartoitus.....	9
3.3. Yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset	10
3.4. Arvio edellisen suunnitelmakauden toimenpiteistä	10
4. Tavoitteet, toimenpiteet ja toimintasuunnitelma	11
4.1. Työolot	11
4.2. Rekrytointi (sisäinen ja ulkoinen)	12
4.3. Koulutus Ja Urakehitys	13
4.4. Perhevapaat (Lakisääteiset)	13
4.5. Työajanjoustot	14
4.6. Palkkaus (Tasa-arvoiset palkat)	14

4.7. Häirintä ja Syrjintä	15
4.8. Kohtuulliset mukautukset ja esteettömyys	15
4.9. Viestintä ja saavutettavuus.....	16
5. Tiedotus ja seuranta	16
6. Keskeisiä käsitteitä ja määritelmiä.....	17
7. Hyödyllisiä linkkejä	17
8. Liitteet.....	18

1. Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo on kaikkien ihmisten perusoikeus ja jokaisen demokraattisen yhteiskunnan perusarvo. Perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi.

1.1. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014)

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 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.

1.2. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielialan, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä.

Yhdenvertaisuuslain taustalla on muun muassa työ syrjintädirektiivin säädökset. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

1.3. Muut häirintään, tasapuoliseen kohteluun ja syrjintäkieltoon liittyviä pykälä sisältävät lait

Työsopimuslaki 2 §: Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto: työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työ sopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työturvallisuuslaki 28 § Häirintä: jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan ryhtyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

1.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajaa laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan suunnitelman tulee sisältää selvitys tasa-arvotilanteesta ja palkkakartoitus, edistämistoimet

sekä arvio aiemmin toteutetuista toimista. Yhdenvertaisuuslain 7 § edellyttää vastaavasti suunnitelmaa yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

1.5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Askolan kunnassa

Askolan kunnassa tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituiksi avoimiin tehtäviin, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Työehdot, palkka- ja palkkioperusteet sekä perhevapaiden käyttö ovat tasapuolisia. Tasa-arvo ei tarkoita samanlaisuuden vaatimusta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomista.

Suunnitelma kytkeytyy mm. henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, työsuojelun toimintaohjelmaan, Aktiivisen varhaisen tuen malliin sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan ohjeeseen. Palkkaus perustuu sopimusaloihin ja TVA- tai tasopalkkajärjestelmän kriteereihin.

2. Tavoite

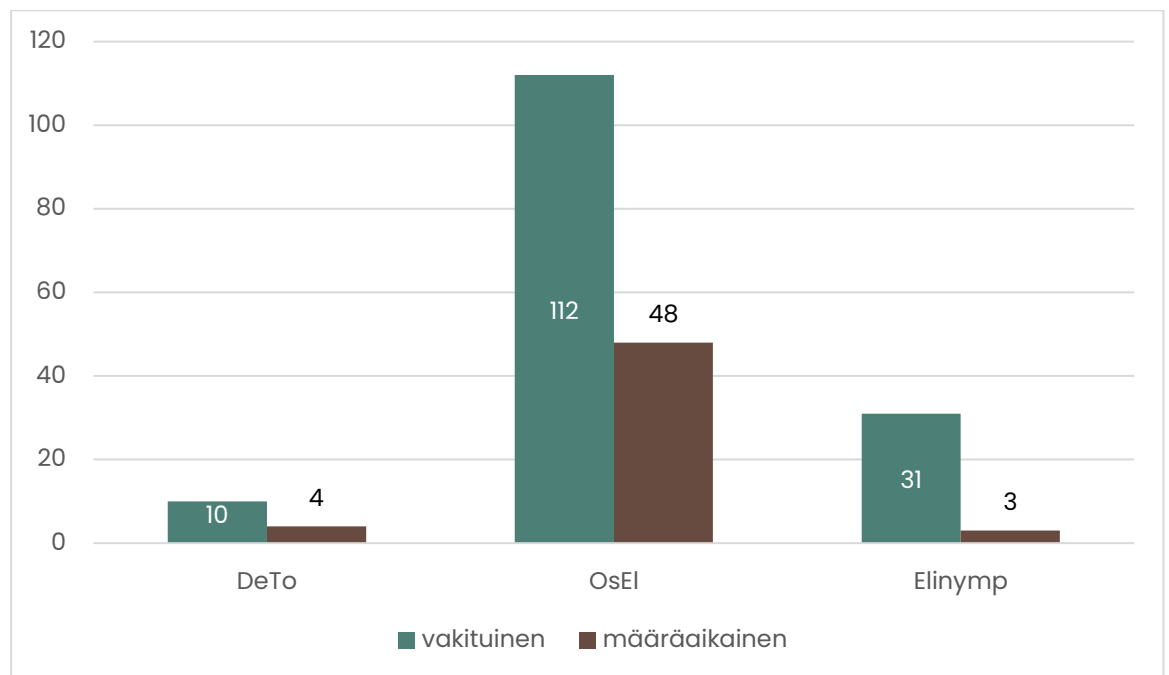
Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen ja tuloksekas työyhteisö, jossa edistäminen on osa henkilöstöpolitiikkaa ja toimintakulttuuria. Suunnitelma päivitetään kahden vuoden välein: valmistelu Demokratia- ja toimivuuspalvelualueella, käsittely yhteistyötoimikunnassa, hyväksyntä kunnanhallituksessa ja jalkautus johtoryhmän kautta esihenkilöille ja koko henkilöstölle.

3. Nykytilanteen kartoitus

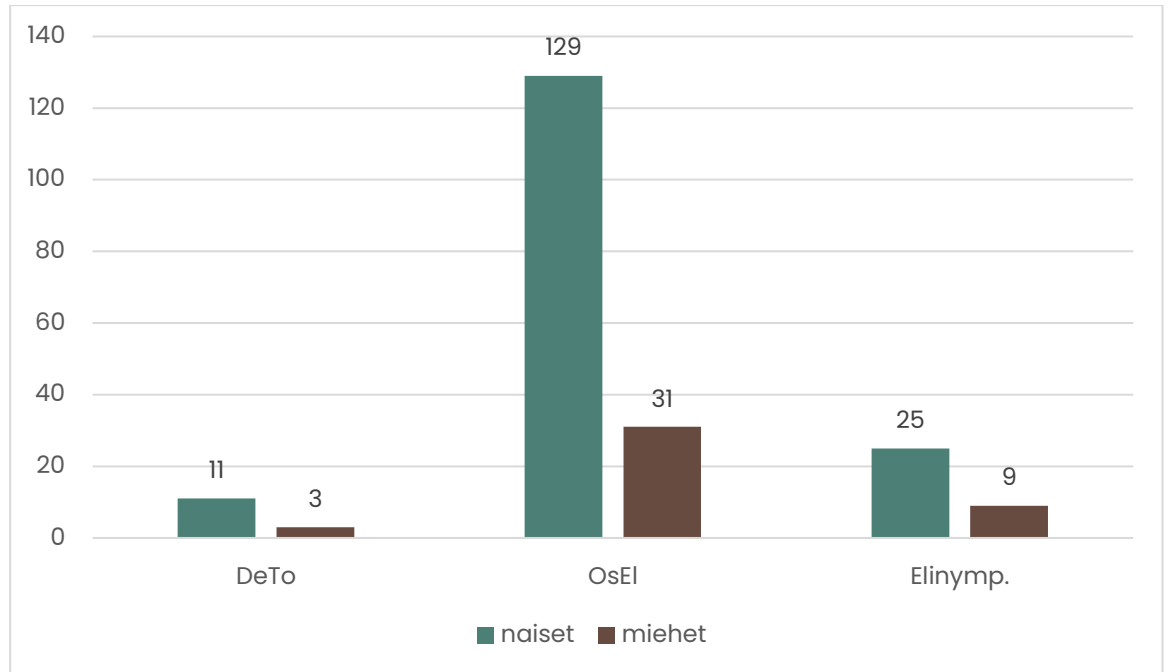
3.1. Henkilöstö

Kunnan henkilöstömäärä oli 208 henkilöä 31.12.2025. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa työskenteleviä oli 153 ja määräaikaissa palvelussuhteessa työskenteleviä 55. Osa-aikaista henkilöstöä on 35 (joista vakituisia 19). Miesten osuus henkilöstöstä on 20 % (43). Määräaikaisten osuus oli 26,4 % (55 henkilöä).

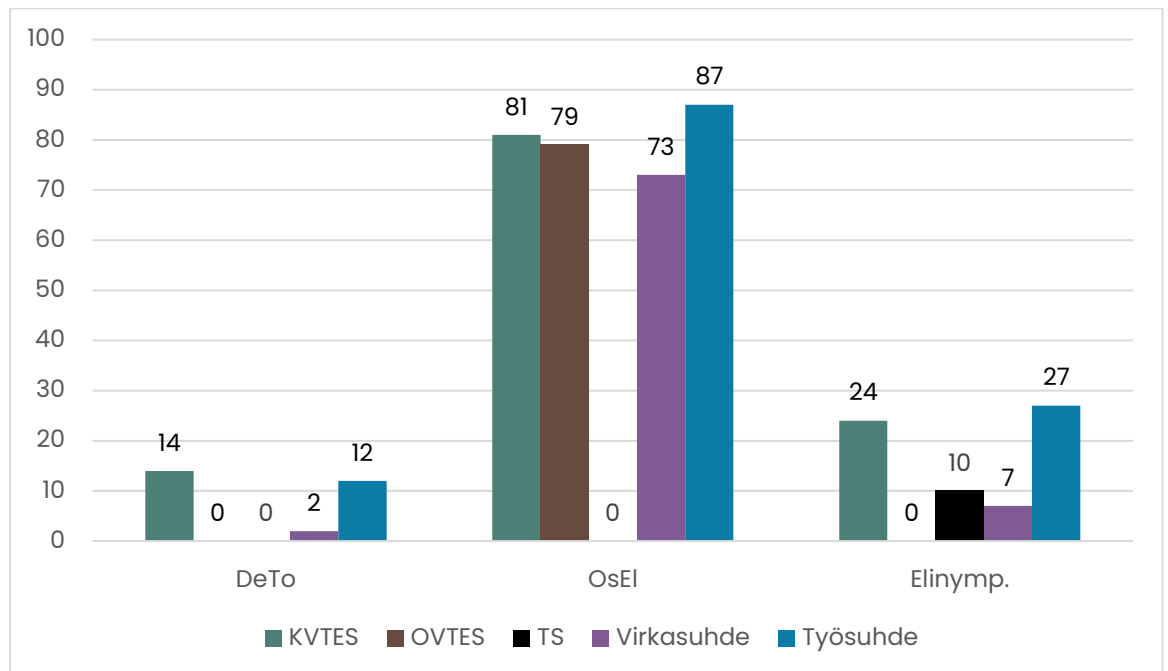
Kaavio 1 -Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden määrät palvelualuittain 31.12.2025



Kaavio 2 - Henkilöstön sukupuolijakauma palvelualueittain 31.12.2025

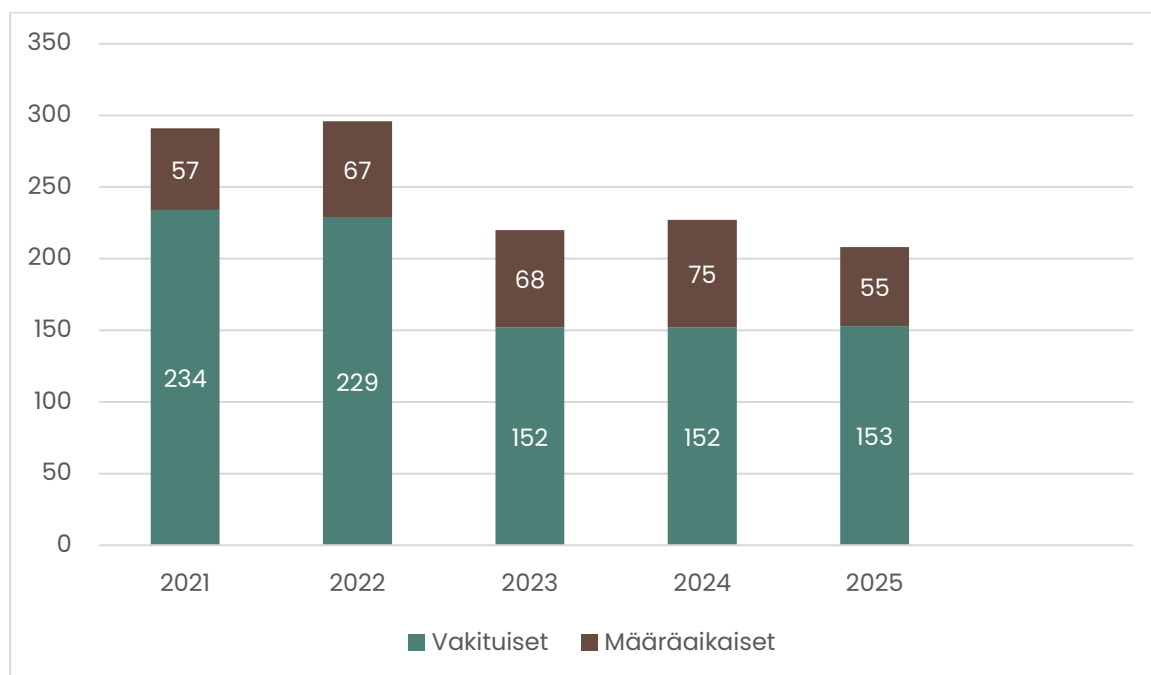


Kaavio 3 - Työntekijöiden määrä palvelualueittain huomioiden sopimusala ja virka- ja työsuhteet 31.12.2025



Vuonna 2025 sairauspäiviä oli 3530. Koko henkilöstön keskimääräinen sairausloman pituus oli 17,0 kalenteripäivää/henkilö. Henkilöstön keski-ikä 31.12.2025 oli 46,25 vuotta (2024: 44,8 v) KT:n tilaston mukaan koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 46,2 vuotta.

Kaavio 4 – Henkilöstön määrän kehitys vakituiset ja määräaikaiset 2021–2025



3.2. Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla varmistetaan, ettei saman tai samanarvoisen työn tekijöiden välillä ole sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja. Kartoitus on tehty KT:n ohjeiden mukaan 31.12. tilanteesta, kokoaikaiselle henkilöstölle (vakituiset ja määräaikaiset). Tulokset esitetään ryhmistä, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Naisten osuus henkilöstöstä on 84 %. Hinnoittelemattomissa tehtävissä tehtäväkokonaisuuksien vaihtelu kasvattaa keskiarvoeroa. Palkkavertailu tehtiin tehtäväkohtaisista ja varsinaisista palkoista; perusteettomia sukupuolten välisiä eroja ei havaittu.

Avoimiin työpaikkoihin hakeutuu molempia sukupuolia. Palkkaus noudattaa sopimusaloja ja tehtäväankuviin perustuvaa tasopalkkajärjestelmää. Koulutuksiin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Työsuojelu ja työterveyshuolto tekevät tarkastuksia toimintasuunnitelman mukaisesti. Perhevapaat myönnetään tasapuolisesti.

3.3. Yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset

Rekrytointi ja hakijaseuranta: Avoimiin tehtäviin hakeutuu molempia sukupuolia; keskitettyä sukupuolijakauman seurantaa ei vielä tehdä. Kehittämistarve: kerätä hakijoiden ja valittujen sukupuolijakauma vähintään vuositasolla.

Koulutus ja urakehitys: Koulutuksiin hakeutuu sekä naisia että miehiä; kehityskeskustelut ovat vakiintunut työkalu. Seurannan yhdenmukaisuutta vahvistetaan.

Perhevapaat: Tasapuolinen kohtelu on kirjattu; varmistetaan johdonmukainen seuranta ja viestintä.

Työturvallisuus ja häirintä: Ohjeistus on käytössä ja työpaikkaselvityksiä tehdään säännöllisesti; varmistetaan matalan kynnyksen ilmoittaminen ja nopea käsittely.

3.4. Arvio edellisen suunnitelmakauden toimenpiteistä

Edellisellä suunnitelmakaudella toteutettiin useita toimenpiteitä. Työpaikkaselvityksiä tehtiin neljä (Päiväkoti Tammenterho, Kohtaamo, Kohtaamon alakerran teknisen toimen tilat, pääkirjasto). Kehityskeskustelujen kattavuus oli 88 %. Rekrytointikäytännöt jatkuivat Kuntarekryn kautta. Palkkakartoitus

toteutettiin 31.12.2025, eikä perusteettomia palkkaeroja havaittu. Häirintätilanteet käsiteltiin kunnan häirintäohjeen mukaisesti.

Osa toimenpiteistä toteutui osittain: lyhyiden (1–3 h) koulutusten kirjaaminen Populus-järjestelmään oli puutteellista; rekrytointiseuranta rajoittui avoimien työpaikkojen ja hakemusten määriin; tehtäväkuvien ajantasaisuudessa puutteita.

Vaikutukset: palkkakartoitus vahvisti palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista; kehityskeskustelujen määrän kasvu paransi mahdollisuuksia tuoda esiin osaamista ja tarpeita; työpaikkaselvitykset tukivat työolojen kehittämistä. Päivitetyin häirintäohjeen tunnettuutta seurataan seuraavalla kaudella.

Seuraavan kauden painopisteet: tehtäväkuvien systemaattinen päivittäminen; perhevapaiden käytön seurannan kehittäminen; työhyvinvoinnin mittareiden selkeyttäminen; kaikkien koulutusten (myös lyhyiden) merkitseminen Populusiin, jotta toteumasta saadaan luotettava seuranta.

4. Tavoitteet, toimenpiteet ja toimintasuunnitelma

4.1. Työolot

Tavoite:

Turvalliset ja terveelliset työolot sekä asianmukaiset työvälineet kaikille.

Toimenpiteet:

Työtilojen ja -välineiden tarkistus ja puutteiden korjaus; kuormituksen arviointi ja riittävät resurssit; henkisen ja fyysisen jaksamisen tuki.

Vastuu:

Esihenkilöt, työterveyshuolto, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut.

Seuranta ja mittarit:

Laaja työhyvinvointikysely 2 v välein (tavoite $\geq 3,5/5$), lyhyt työhyvinvointikysely 2 vuoden välein (eri vuosina kuin laaja kysely) ylityöt vuosittain; työpaikkaselvitykset 5 v välein tai muutostilanteissa ja toimenpide-ehdotusten toteuman vuosittainen seuranta.

4.2. Rekrytointi (sisäinen ja ulkoinen)

Tavoite:

Sukupuolten tasapuolinen hakeutuminen ja sijoittuminen eri tehtäviin; yhdenvertaiset ja saavutettavat käytännöt.

Toimenpiteet:

Ilmoituskieli sukupuolineutraali; vältetään stereotyyppisiä ominaisuuksia; lisätään ilmoituksiin yhdenvertaisuuslauseke; varmistetaan saavutettava hakukanava; kokeillaan anonyymiä esikarsintaa vähintään yhdessä rekrytoinnissa/vuosi; kerätään hakijoiden ja valittujen sukupuolijakauma vähintään vuositasolla.

Vastuu:

Esihenkilöt.

Seuranta:

Rekrytointiseuranta henkilöstöraportissa (hakijajakauma %, valittujen jakauma %).

4.3. Koulutus Ja Urakehitys

Tavoite:

Tasa-arvoinen toimintakulttuuri sekä yhdenvertaiset koulutusmahdollisuudet ja urapolut. Kehityskeskustelut vuosittain.

Toimenpiteet:

Kehityskeskustelut koulutussuunnitelman pohjana; koko henkilöstön koulutussuunnitelma; kaikki koulutukset – myös 1–3 tunnin verkko- ja lähikoulutukset – kirjataan Populukseen alkaen [vuosi] (tavoite).

Vastuu:

Kehityskeskustelut esihenkilöt; koulutussuunnitelma hallintojohtaja, palvelu-aluejohtajat ja esihenkilöt.

Seuranta:

Kehityskeskustelujen kattavuus ≥ 95 %/vuosi; koulutusten toteumasta vuosiraportti.

4.4. Perhevapaat (Lakisääteiset)

Tavoite:

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen; perhevapaiden tasapuolinen käyttö.

Toimenpiteet:

Perhevapaat myönnetään tasapuolisesti; perhevapaalla oleville tiedotetaan keskeisistä muutoksista; esihenkilö varmistaa, että perhevapaan käyttö ei vaikuta kielteisesti palkkaukseen, urakehitykseen tai koulutusmahdollisuuksiin.

Seuranta:

Perhevapaiden käyttö raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa.

4.5. Työajanjoustot

Tavoite:

Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukea työssä jaksamista.

Toimenpiteet:

Mahdollisuus tehdä etätyötä (Askolan kunnan etätyöohje), työajan lyhentäminen, harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat ja työnkierto mahdollisuuksien mukaan

Seuranta:

Seurataan työajan joustojen käyttöä

4.6. Palkkaus (Tasa-arvoiset palkat)

Tavoite:

Oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä; sama tehtäväkohtainen palkka samasta tai samanarvoisesta työstä sukupuolesta riippumatta. Jokaisella ajantasainen tehtäväkuva Populuksessa.

Toimenpiteet:

Tehtäväkuvien ja tasopalkkakriteerien toteutumisen tarkastaminen/työn vaativuuden arvioinnin päivitys aina tarpeen mukaan; henkilökohtaisten liisien perusteiden läpikäynti ja dokumentointi.

Seuranta:

Tehtäväkuvien vuosittainen tarkistus (esim. kehityskeskustelussa); henkilökohtaisten lisien tarkistus KVTES:n mukaisesti; palkkakartoitus joka toinen vuosi.

4.7. Häirintä ja Syrjintä

Tavoite:

Ei epäasiallista kohtelua, häirintää tai syrjintää; käsitteet ja ohjeet tunnetaan; tapauksiin puututaan välittömästi.

Toimenpiteet:

Toimintaohje on kaikkien saatavilla; työnantaja käynnistää selvityksen heti saatuaan tiedon.

Vastuu:

Ennaltaehkäisy kaikilla, puuttuminen esihenkilöillä.

Seuranta:

Raportointi yhteistyötoimikunnalle; käsittelyaikatavoite < 30 vrk ilmoituksesta.

4.8. Kohtuulliset mukautukset ja esteettömyys

Tavoite:

Vammaisten henkilöiden yhdenvertaiset mahdollisuudet työnhakuun, työssä suoriutumiseen ja uralla etenemiseen.

Toimenpiteet:

Tarvittavat tilojen, välineiden ja tehtävien mukautukset (esim. apuvälineet, työjärjestelyt); rekrytoinnissa esteettömät hakukanavat ja mahdollisuus kohtuullisiin mukautuksiin.

Seuranta:

Mukautuspyyntöjen määrä ja toteuma raportoidaan vuosittain.

4.9. Viestintä ja saavutettavuus

Tavoite:

Saavutettava, selkeä ja yhdenvertainen viestintä.

Toimenpiteet:

Selkeä kieli; tarvittaessa vaihtoehtoinen formaatti (saavutettava PDF).

5. Tiedotus ja seuranta

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan työpaikkakokouksissa, osastopalavereissa ja koulutus/ infotilaisuuksissa sekä kunnan Intrassa.

Henkilöstöä koskevat suunnitelmat ja ohjeet jalkautetaan johtoryhmän / palvelualuejohtajien kautta. Päävastuu suunnitelmien ja ohjeiden valmistelussa on henkilöstöhallinnolla. Suunnitelmien ja ohjeiden tiedoksi saattamisessa vastuu on esihenkilöillä.

6. Keskeisiä käsitteitä ja määritelmiä

Sukupuoli-identiteetti: henkilön kokemus omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisu: sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Seksuaalinen häirintä: sanallinen, sanaton tai fyysinen, luonteeltaan seksuaalinen ei toivottu käytös, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Syrjintä: välitön, välillinen, häirintä, sekä käsky tai ohje syrjiä.

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

Välillinen syrjintä: Näennäisesti puolueeton sääntö tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan ilman hyväksyttävää tavoitetta ja asianmukaisia, tarpeellisia keinoja.

Positiivinen erityiskohtelu: Toimenpiteet, joilla parannetaan heikommassa asemassa olevien tosiasiallista yhdenvertaisuutta.

Kohtuulliset mukautukset: Tarpeelliset ja asianmukaiset muutokset ilman kohtuutonta rasitetta yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

7. Hyödyllisiä linkkejä

[Yhdenvertaisuuslaki \(1325/2014\)](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta \(1329/2014\)](#)

[Työturvallisuuslaki \(738/2002\)](#)

[Rikoslaki \(39/1889\)](#)

[Yhdenvertaisuussivusto / Oikeusministeriö](#)

[Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#)

[Tasa-arvovaltuutettu](#)

8. Liitteet

Liite 1: Palkkakartoitus 31.12.2025



ASKOLAN KUNTA

Askolantie 30 , 07500 Askola
019 529 100 | www.askola.fi