



TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

**Muhoksen kunta
(khall 8.6.2026 § 127)**



Sisällys

Johdanto	3
1. YHDENVERTAISUUSLAKI	3
2. SYRJINNÄN MUODOT	4
2.1. Oikeuttamisperusteet	5
2.2. Valvovat viranomaiset	7
3. TASA-ARVOLAKI	7
3.1. Muhoksen kunnan toimintaa ohjaavat suunnitelmat ja ohjeet, joissa huomioidaan myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	8
3.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen	9
4. NYKYTILAN KARTOITUS	10
4.1. Ikä- ja sukupuolijakauma	10
4.2. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin	11
4.3. Monikulttuurisuus ja -muotoisuus työyhteisössä	11
4.4. Sukupuoleen perustuva häirintä ja ahdistelu	11
4.5. Palkkakartoitus	12
4.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	15
4.7. Henkilöstön kuuleminen	15
5. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET	16
6. SUUNNITELMAN VIESTINTÄ JA SEURANTA	18
7. TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET MUHOKSEN KUNNASSA	19

Johdanto

Muhoksen kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa ja sen laatimisessa noudatetaan yhdenvertaisuuslakia sekä lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Vuoden 2015 alussa on tullut voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Samanaikaisesti on tullut voimaan muutokset lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014) ja useaan muuhun lakiin sekä laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta ja laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta. Muutoksilla vahvistetaan perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista. Yhdenvertaisuuslain keskeisenä muutoksena on, että laki koskee kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämää ja uskonnonharjoitusta. Uutta lakia sovelletaan siis lähtökohtaisesti kaikkeen kunnan toimintaan mukaan lukien asiakaspalveluun.

Syrjintäperusteita on tarkennettu ja mm. kohtuullisten mukautusten epääminen vammaisilta henkilöiltä katsotaan myös syrjinnäksi. Velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma koskee uuden lain mukaan kaikkia syrjintäperusteita aikaisemman etnisiä vähemmistöjä koskevan suunnittelun sijasta. Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä on laajennettu koskemaan sukupuoli identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun koskevaa syrjintää. Lakia on täydennetty velvoitteella ennalta ehkäistä näihin perustuvaa syrjintää. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma laajennettiin koskemaan myös perusopetusta eli kaikkia koulutusasteita.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu lainsäädäntöön ja on keskeinen osa Muhoksen kunnan henkilöstöpolitiikkaa.

1. YHDENVERTAISUUSLAKI

Vuonna 2015 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki edistää yhdenvertaisuutta, ehkäisee syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. (1 §) Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Sovellettavuuden ulkopuolelle jäävät yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta sekä uskonnonharjoitus. (2 §) Lakia sovelletaan siis lähtökohtaisesti kaikkeen kunnan toimintaan mukaan lukien asiakaspalveluun.

Ihmisten yhdenvertainen kohtelu on taattu Suomen perustuslaissa. Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuudesta työelämässä säädetään yhdenvertaisuuslaissa ja työsopimuslaissa. Niiden mukaan työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työhönoton, työolojen, työehtojen, henkilöstökoulutuksen ja uralla etenemisen suhteen. Lain vaatimus yhdenvertaisuuden edistämisestä (5 §) koskee kuntia viranomaisina ja palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina. Edistämismääräyksiin kuuluu myös kuntayhtymien toiminnan.

Viranomaisen tulee toimialallaan arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi:

- asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa,
- johtamisessa, tulosohjauksessa ja tulossopimuksissa,
- taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Viranomaisilla ja koulutuksen järjestäjillä sekä työnantajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjintäperusteita koskeva suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämisen toteuttamiseksi. Velvollisuus ei koske sellaista julkista palveluntehtävää hoitavaa yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

Yhdenvertaisuuslaissa ei ole tarkemmin säädetty yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä. Lähtökohdaksi toimii arvio siitä, miten yhdenvertaisuus toteutuu, sekä arvioinnissa esiin nousseet kehittämistarpeet. Suunnitelman sisältö ja laajuus muotoutuvat tämän arvion sekä kunnan resurssien ja toimintaympäristön perusteella. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan on hyvä sisällyttää tehty arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

2. SYRJINNÄN MUODOT

Yhdenvertaisuuslain 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 (8 §).

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjintään voi syyllistyä, vaikka ei olisi tarkoitus toimia syrjivästi.

Läheissyryntä ja olettamaan perustuva syrjintä

Syrjintä on siten kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Läheissyryntä tarkoittaa, että syrjintä ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkukaan toiseen. Kiellettyä on esimerkiksi henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai

vammaisen henkilön läheinen. Tällaisia ovat esimerkiksi perheenjäsenet ja sukulaiset sekä läheiset työtoverit ja ystävät.

Ns. olettaaman perustuva syrjintä tarkoittaa, että syrjintäkiellon soveltamisen kannalta on merkityksetöntä, onko kohtelu perustunut syrjityksi tulleen henkilön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen. Teko voi olla syrjintäkiellon vastainen silloinkin, kun tekijä erehtyy esim. henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta.

Välitön ja välillinen syrjintä

Syrjintä on **välitöntä**, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (10 §). Syrjinnästä voi olla kyse esimerkiksi opettajan arvioidessa oppilaan suoritusta ankarammin tämän etnisen taustan vuoksi. Epäsuotuisan kohtelun on perustuttava henkilöön liittyvään syyhyn ollakseen laissa tarkoitettua välitöntä syrjintää. Merkitystä ei ole sillä, onko tekijä tarkoituksena ollut syrjiä.

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. (13 §)

Häirintä

Häirintä on yksi syrjinnän muoto. Siitä säädetään yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä. Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn (syrjintäperusteeseen) ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Säännöksessä tarkoitettu ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittämällä ihmisarvoa loukkaavia lausumia tai kiusaamalla muulla tavoin häirinnän kohdetta.

2.1. Oikeuttamisperusteet

Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää (9 §). Positiivisen erityiskohtelun on oltava tavoitteisiin nähden oikeasuhtaista.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus-

ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia (11 §).

Tätä säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta, itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta. Säännöstä ei sovelleta myöskään, kun kyse on koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta, jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista taikka erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella.

Kohtuulliset mukautukset

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla (15 §).

Mukautusten on oltava myös asianmukaisia ja mukautusten luonteeseen kuuluu se, että niiden toteuttaminen ei muodostu kohtuuttomaksi. Kohtuulliset mukautukset olisivat tyypillisesti pienimuotoisia muutoksia esimerkiksi toimintatavoissa tai palvelujen järjestämisessä. Kohtuullisista mukautuksista on erotettava esteettömyyttä koskevat vaatimukset, joista säädetään muualla lainsäädännössä.

Oikeussuoja ja hyvitys

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden ja palvelujen tarjoajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvityksen saaminen ei estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain tai muun lain mukaan (23 §).

Hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvitystä määrättäessä otetaan huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus. Hyvitystä voidaan kohtuullistaa tai se voidaan jättää määräämättä, jos hyvitys muodostuisi kohtuuttomaksi ottaen erityisesti huomioon kieltoa rikkoneen pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja kiellon rikkojan taloudellinen asema. (24 §).

Syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen ja säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimen kiellon vastainen määräys on mitätön. Tuomioistuimien voi muuttaa sopimusta tai määrätä sen raukeamaan, jos em. sopimusehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista (25 §).

2.2. Valvovat viranomaiset

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset (18 §).

Yhdenvertaisuusvaltuutettu korvaa vähemmistövaltuutetun. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviin ei kuulu valvoa lain noudattamista siltä osin, kun valvonta on säädetty työsuojeluviranomaisten tehtäväksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävistä säädetään 19 §:ssä ja myös yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa (1326/2014).

Yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä valvovat työsuojeluviranomaiset. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon ja tasa-arvon edistämisen valvonta kuuluvat edelleen tasa-arvovaltuutetun tehtäviin tasa-arvolain ja tasa-arvovaltuutetusta annetun lain mukaisesti. Muu keskeinen yhdenvertaisuus- ja syrjintäasioiden parissa toimiva erityisviranomaisen on lapsiasiainvaltuutettu.

3. TASA-ARVOLAKI

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) koskee kunnan koko toimintaa: hallintoa ja päätöksentekoa, kuntalaisia ja heidän palvelujaan sekä kuntaa työnantajana. Keskeisimmät kuntia koskevat tasa-arvolain säädökset syrjintäsäädösten lisäksi ovat:

- viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa
- sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa
- tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat
- työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja henkilöstön tasa-arvosuunnitelmat
- tasa-arvo tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvolain 1 § mukaan 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. Tasa-arvolaki velvoittaa kuntia viranomaisina edistämään tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti kaikessa toiminnassaan. Tasa-arvon edistämisen tulee olla osa vakiintuneita toimintatapoja ja hallintoa sekä kuntien palvelujen saatavuutta ja tarjontaa.

Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiello on laajennettu koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa välitöntä ja välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (7 §). Tämä on lisätty lain tarkoitusta kuvaavaan pykälään (1§) ja määritelmiä on tältä osin laajennettu (3 §). Lisäksi syrjintäkielto on yhdenmukaistettu yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon kanssa siten, että syrjintänä pidetään myös ns. olettamaan perustuvaa syrjintää ja läheissyjintää.

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Tasa-arvolakia sovelletaan myös koulutuksen järjestäjän toiminnassa. Koulutuksen järjestäjällä tasa-arvolaisissa tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa koulutusta. Tasa-arvolain 5 §:n mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Ei ole välttämätöntä, että on erillinen tasa-arvosuunnitelmaksi nimetty asiakirja. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa, kuten yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Tasa-arvoa tulee edistää koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Lapsille suunnatussa tasa-arvokasvatuksessa ja esimerkiksi perusopetuksen piirissä tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa tulee toimia ikäkauden edellytysten asettamisessa raameissa.

3.1. Muhoksen kunnan toimintaa ohjaavat suunnitelmat ja ohjeet, joissa huomioidaan myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstöohjelma linjaa kunnan henkilöstöjohtamista ja -politiikkaa.

Varhaisen tuen malli auttaa tunnistamaan työkykyyn liittyvät haasteet ajoissa ja tukee työntekijöiden työssä jaksamista.

Päihdeohjelma koskee kaikkia kunnan työntekijöitä.

Epäasiallisen käytöksen toimintaohje ja ilmoituslomake kertoo, miten toimitaan, jos ilmenee häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista käytöstä. Sen tarkoitus on antaa selkeät toimintatavat ja varmistaa, että tilanteet käsitellään oikein ja turvallisesti.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain toimialoittain osaamisen kehittämisen perustaksi ja vuosittainen henkilöstön resurssisuunnitelma tehdään talousarvion yhteydessä.

Kunnallisen esimiehen virka- ja työsuhdeopas käsittelee laajasti työnantajan ja työntekijän/viranhaltijan keskeisimmät oikeudet ja velvollisuudet käyden läpi muun muassa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä syrjintää eri muodoissa.

Rekrytointiohjeen mukaan myös yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet on otettava huomioon päätöksenteossa.

Työsuojelun toimintaohjelma on kunnan pysyväisluonteinen toimintaohjelma työsuojelun toteuttamiseksi. Se on laadittu henkilöstön työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin toteuttamiseksi ja edistämiseksi.

Viestintäohjelma kertoo kunnan viestinnän pelisäännöt. Viestinnässä noudatetaan yhdenvertaisuuden periaatetta.

Perehdytysuunnitelma varmistaa, että kaikki olennaiset asiat tulevat huomioiduksi. Jokainen työntekijä on perehdytettävä työtehtäviinsä.

Suullisen huomautuksen ja kirjallisen varoituksen antaminen- ohjeistus on laadittu yhteneväisen toimintatavan turvaamiseksi.

3.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Tasa-arvolain 6 § mukaan työnantajan, jonka palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee laatia vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma, jonka pohjalta toteutetaan toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajalla tulee olla suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi, ja sen toimenpiteitä sekä vaikutuksia on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Lain mukaan suunnitelman tulee sisältää:

- 1) Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista,
- 2) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi,
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulee olla kaiken päätöksenteon perustana. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee käytettävissä olevat voimavarat huomioiden:

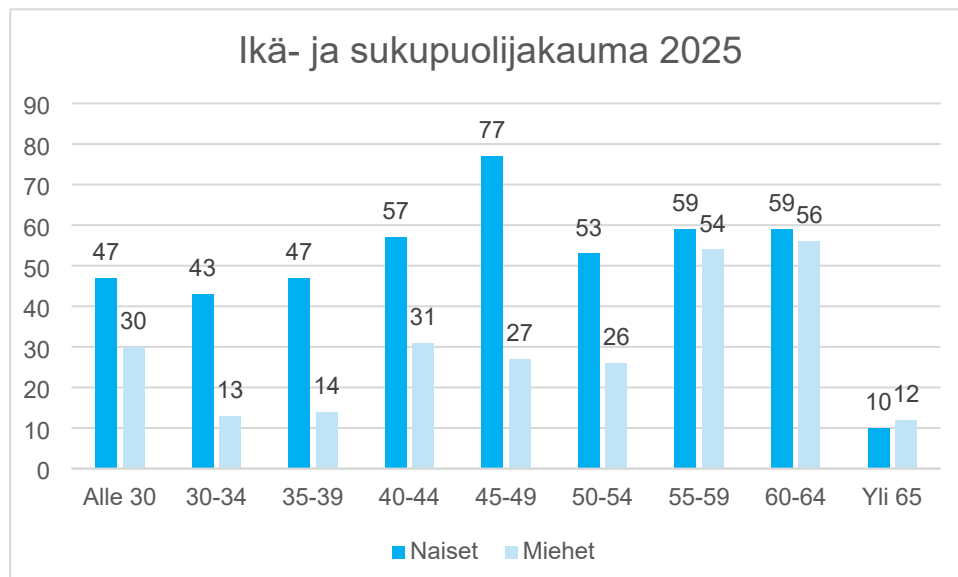
1. toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

4. NYKYTILAN KARTOITUS

4.1. Ikä- ja sukupuolijakauma

Vuoden 2025 lopussa Muhoksen kunnan henkilöstömäärä oli yhteensä 715 hlöä. Suurin ikäryhmä vakituisista henkilöistä oli 60–64-vuotiaat. Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2025 lopussa 46,9 vuotta. Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 452 ja miesten osuus 263. Prosentuaalisesti naisten osuus koko henkilöstöstä oli 63,2 % ja miesten 36,8 %.

Koko kunta-alan keskimääräisessä rakenteessa naisten osuus henkilöstöstä on 80 %. Tästä voidaan havaita, että Muhoksen kunnan henkilöstörakenne on sukupuolijakaumaltaan tasaisempi kuin kunta-alalla keskimäärin.



Taulukko 1. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2025.

Sukupuolijakauma toimialoittain ja tehtävittäin

Toimiala	Nainen	Mies	Yhteensä	Naisten osuus %	Miesten osuus %
Konsernipalvelut	12	8	20	60 %	40 %
-Lomituspalvelut	126	172	298	42,3 %	57,7 %
Tekniset palvelut	45	23	68	66,2 %	33,8 %
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	269	60	329	81,8 %	18,2 %

Taulukko 2. Sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2025

4.2. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Konsernipalveluiden osalta naisten prosentuaalinen osuus on 60 % ja miesten 40 %. Konsernipalveluiden tehtäväryhmittäinen sukupuolijaottelu on siis melko tasainen. Kunnan

johtoryhmässä on viisi miestä ja kaksi naista. Konsernipalveluihin lukeutuvan lomituksen osalta naisten prosentuaalinen osuus on 42,3 % ja miesten osuus 57,7 %.

Teknisellä toimialalla naisten osuus oli 66,2 % ja miesten osuus puolestaan 33,8 %. Teknisissä palveluissa naisten työtehtävät painottuivat suurelta osin ateria- ja puhtauspalveluiden alle, kun taas miesten osalta työtehtävät painottuivat rakennusvalvontaan, tilapalveluihin sekä teknisten palveluiden hallintoon.

Sivistys- ja hyvinvointipalveluissa naisten osuus oli 81,8 % ja miesten osuus 18,2 %. Opetusala Suomessa on yleisesti hyvin naisvaltainen ala. Erityisesti varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa naisten osuus on huomattavan suuri. Sama ilmiö on havaittavissa myös Muhoksen kunnan opetushenkilöstön sukupuolijakaumasta. Kunnan opetushenkilöstöstä (ml. varhaiskasvatus, perusopetus, yläkoulu ja lukio) naisten osuus on huomattavan suuri, noin 85,9 %.

4.3. Monikulttuurisuus ja -muotoisuus työyhteisössä

Monikulttuurisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyvät teemat nousevat yhä enemmän esiin työyhteisöissä. Moninaisuusjohtamisen on ennustettu olevan yksi lähivuosikymmenien tärkeimmistä organisaatioiden kehittämisalueista. Etnisiä vähemmistöjä edustavia työntekijöitä on kunnan palveluksessa toistaiseksi erittäin vähän. Maahanmuuton seurauksena määrä tulee todennäköisesti lisääntymään myös Muhoksella.

Esihenkilöillä tulee olla riittävät työkalut monikulttuurisen henkilöstön johtamiseen. Varmistetaan, että perehdytyksessä käytetään selkeää ja ymmärrettävää kieltä, jotta työntekijät hahmottavat kattavasti työsuojeluun, työterveyshuoltoon, työturvallisuuteen sekä suomalaisen työelämän oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvät asiat. Kiinnitetään samalla erityistä huomiota tasapuolisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

4.4. Sukupuoleen perustuva häirintä ja ahdistelu

Muhoksen kunnan tulee työnantajana varmistaa, ettei työpaikalla esiinny epäasiallista käytöstä, häirintää, ahdistelua, syrjintää tai työpaikkakiusaamista. Työyhteisössä varmistetaan, että kaikki työntekijät voivat työskennellä ilman kiusaamista tai häiritsevää kohtelua. Tällaisiin tilanteisiin puututaan heti niiden ilmetessä tai epäilyjen herätessä, ja niihin liittyvät toimenpiteet tehdään viipymättä.

4.5. Palkkakartoitus

Muhoksen kunnan palkkakartoitus lokakuu 2025

Ammattiryhmä	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen ansio			Kokonaisansio			
	KVTES	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Palkkaero	Naiset	Miehet	Palkkaero
Johtotehtävät	2	4	-	-	-	-	-	-	-
Esihenkilötehtävät	17	5	3538,41 €	3599,07 €	-1,71 %	3900,55 €	3982,64 €	-2,1 %	
Hallinto-, toimisto- ja asiantuntijatyöt	10	2	2 916,92 €	-	-	3 219,99 €	-	-	
Hoito-, ohjaus- ja kasvatustehtävät	49	1	2 371,75 €	-	-	2 571,05 €	-	-	
Kiinteistö- ja siivouspalvelut	12	2	2 261,83 €	-	-	2 400,64 €	-	-	
Ruokahuolto	10	1	2 218,85 €	-	-	2 378,22 €	-	-	
Kirjasto-, kulttuuri-, liikunta- ja vapaa-aika	7	3	2 557,87 €	2535,50 €	0,87 %	2704,19 €	2695,78 €	0,31 %	
Maatalouslomittajat	6	24	2750,72 €	2793,56 €	-1,55 %	3043,22 €	3147,61 €	-3,32 %	
OVTES									
Opetustehtävät kokonaisuutena	112	24	3 119,96 €	3 161,35 €	-1,33 %	3 776,46 €	3975,99 €	-5,28 %	
Johto- ja esihenkilötehtävät	4	6	4259,98 €	3 942,61 €	7,45 %	4735,27 €	5 584,15 €	-17,93 %	
Lukio	9	2	3 487,39 €	-	-	4 585,82 €	-	-	
Perusopetus	70	20	3 199,84 €	3 169,82 €	0,94 %	3 985,53 €	4 013,09 €	-0,69 %	
Varhaiskasvatus	30	1	2 843,69 €	-	-	3 094,99 €	-	-	
TS	3	10	3189,68 €	3 032,56 €	4,93 %	3398,46 €	3 459,99 €	-1,81 %	

Taulukko 3. Palkkakartoitus lokakuulta 2025.

Vertailuun on otettu vakinaisten kokoaikaisten palkat lokakuulta 2025. Palkkakartoitus tulee tehdä siten, että yksittäisen työntekijän palkkatiedot eivät tule näkyviin tai ole muutoin tunnistettavissa. Ryhmäkohtaisia vertailuja ei esitetä, mikäli ryhmäkoosta tai sukupuolijakauma on niin pieni, että yksittäinen henkilö olisi tunnistettavissa. Tasa-arvoa ei säädetä siitä, kuinka monta naista ja miestä kuhunkin vertailtavaan työntekijäryhmään tulee vähintään kuulua. Tämän palkkakartoituksen osalta noudatetaan tasa-arvovaltuutetun ohjeistusta, jonka mukaan useimmissa tapauksissa jo kolme naista ja kolme miestä kattavia työntekijäryhmiä voidaan tarkastella omina ryhminään.

KVTESin osalta ”esihenkilötehtävät”, ”kirjasto-, kulttuuri-, liikunta- ja vapaa-aika” sekä ”maatalouslomittajat” ovat ryhmiä, joissa henkilömäärät ovat tarpeeksi suuret, jotta palkkoja voidaan vertailla tarkemmin miesten ja naisten välillä. Muut KVTESin alla olevat ryhmät ovat pääosin naisvaltaisia tai henkilöiden kokonaismäärä on niin pieni, ettei niissä täten voida tehdä tarkempaa palkkavertailua.

KVTES , kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	2 708,11 €	3 317,49 €	-609,38 €	-22,5 %	2 940,61 €	3 601,13 €	-660,52 €	-22,46 %
OVTES , kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	3 159,27 €	3 317,61 €	-158,34 €	-5,01 %	3 809,52 €	4 297,63 €	-488,11 €	-12,81 %
TS , kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	3 189,68 €	3 032,56 €	157,12 €	4,93 %	3 398,46 €	3 459,99 €	-61,53 €	-1,81 %

Taulukko 4. Palkkojen vertailu sopimusaloittain naiset – miehet lokakuu 2025.

Työehtosopimusvertailussa suurin palkkaero löytyy KVTESin puolelta. Tätä eroa selittää suurelta osin se, että johtavat viranhaltijat, jotka ovat pääosin miehiä, kuuluvat KVTESin piiriin. OVTESin osalta tehtäväkohtaisten ansioiden palkkaero on miesten eduksi 5,01 % ja kokonaisansioissa 12,81 %. Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusten osalta tehtäväkohtaisten ansioiden palkkaero on naisten eduksi 4,93 %, kun taas kokonaisansiot miesten eduksi 1,81 %.

Ikäryhmä	Tehtäväkohtainen ansio				Kokonaisansio			
	Naiset	Miehet	Ero €	Ero %	Naiset	Miehet	Ero €	Ero %
25–29	-	-	-	-	-	-	-	-
30–34	2906,85	2886,80	20,05	0,69	3096,10	3011,92	84,18	2,72
35–39	2820,86	2956,78	-135,92	-4,82	3025,91	3342,80	-316,89	-10,47
40–44	3074,70	2952,45	122,25	3,98	3471,13	3371,83	99,30	2,86
45–49	3007,17	3960,06	-952,89	-31,69	3482,24	4775,16	-1292,92	-37,13
50–54	3038,88	4058,39	-1019,51	-33,55	3636,08	4908,93	-1272,85	-35,01
55–59	2781,93	3189,26	-407,33	-14,64	3151,58	3850,72	-699,14	-22,18
60–64	2916,40	3267,13	-350,73	-12,03	3505,37	3709,23	-203,86	-5,82
65–69	2924,65	2683,94	240,71	8,23	3566,09	3076,78	489,31	13,78

Taulukko 5. Palkkojen vertailu ikäryhmittäin naiset – miehet lokakuu 2025.

Yllä olevassa taulukossa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja on tarkasteltu ikäryhmittäin jaoteltuna. Ensimmäisessä ryhmässä "25–29" henkilömäärät olivat miesten ja naisten osalta liian pienet, joten tarkempaa vertailua ei voitu tehdä.

4.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen tulee olla tasapuolista sekä naisilla että miehillä. Perhe-elämän ja työn sujuva yhteensovittaminen parantaa hyvinvointia sekä kotona että työssä. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet painottuvat erityisesti pienten lasten vanhempiin. Keski-iässä työn rinnalla korostuvat vastuut ikääntyvistä vanhemmista, lapsenlapsista, ja muista avuntarpeessa olevista läheisistä. Perheystävällinen toimintakulttuuri vahvistaa myös kunnan vetovoimaa työntajana. Erilaisilla työaikajärjestelyillä pyritään huomioimaan erilaiset elämäntilanteet.

4.7. Henkilöstön kuuleminen

Työtyytyväisyyskyselyssä henkilöstöllä on mahdollisuus tuoda esiin kokemuksiaan syrjinnästä, eriarvoisesta kohtelusta, häirinnästä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä. Henkilöstölle tarjotaan selkeät ja turvalliset kanavat ilmoittaa syrjinnästä, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta myös kyselyiden ulkopuolella.

5. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Tavoitteet ja toimenpiteet, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisätään:

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Aikataulu ja seuranta
Oikeudenmukaisuus ja yhdenvertainen kohtelu	Henkilökohtaisten lisien säännöllinen läpikäyminen.	Hallintojohtaja, esihenkilöt	Jatkuvaa toimintaa
Tasa-arvoisuuden toteutuminen	Henkilöstökyselyyn otetaan mukaan tasa-arvoa koskevia kysymyksiä.	Hallintojohtaja	YTY-ryhmässä kyselyä hyväksyttäessä
Häirinnässä 0-toleranssi	Henkilöstökyselyyn otetaan mukaan häirintää koskevia kysymyksiä.	Hallintojohtaja	YTY-ryhmässä kyselyä hyväksyttäessä
Epäasialliseen kohteluun puututaan välittömästi	Ohjeistukset ja tarvittavat dokumentit pidetään saatavilla ja ajan tasalla.	Hallintojohtaja	YTY-ryhmä seuraa vuosittain dokumenttien ajantasaisuutta

ARVIO AIKAISEMMAN TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOIMENPITEIDEN TOTEUTTAMISESTA JA TULOKSISTA

Vuonna 2017 (kh 23.1.2017) laaditun tasa-arvosuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet ja toteutuminen:

Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuminen
<ul style="list-style-type: none"> Oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus 	<p>Kehitetään edelleen työn ja vaativuuden arviointia ja pidetään tehtävänkuvaukset jatkuvasti ajan tasalla. Palkitsemisen ja henkilökohtaisen lisän kriteerit ovat oikeudenmukaiset ja kohtelevat yhdenvertaisesti kaikkia työntekijöitä.</p>	<p>Tehtävänkuvauksia on pyritty pitämään ajan tasalla. Esihenkilöiden kanssa asiaa on käyty läpi koulutuksissa.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen 	<p>Erilaiset elämäntilanteet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan työaikajärjestelyissä (liukuva työaika, etätyö- ja osa-aikatyömahdollisuus)</p>	<p>Etätyömahdollisuuksia on laajennettu. Osa-aikaistuksia on hyväksytty mahdollisuuksien mukaan.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen päätöksenteko 	<p>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan toimintatapana kaikessa suunnittelussa ja toiminnassa.</p>	<p>Palkkaharmonisaatiota on toteutettu täysin sukupuolineutraalisti.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osaamisen kehittäminen 	<p>Suunnitelma käsitellään työpaikkakokouksissa. Järjestetään koulutusta esimiehille syrjinnän tunnistamisesta ja siihen puuttumisesta.</p>	<p>Esihenkilökoulutuksissa aihetta on pidetty esillä.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Monikulttuurisuuden ja -muotoisuuden lisääminen työyhteisöissä 	<p>Edistetään sukupuolten ja eri etnisen taustan omaavien tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin.</p>	<p>Rekrytoinneissa sukupuolella tai etnisellä taustalla ei ole ollut mitään vaikutusta.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun estäminen 	<p>Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen, työyhteisötaidot.</p>	<p>Havaittuihin epäkohtiin on puututtu nopeasti.</p>

6. SUUNNITELMAN VIESTINTÄ JA SEURANTA

Viestintä

- Suunnitelmasta tiedotetaan henkilöstölle Intrassa
- Esimiehet velvoitetaan käymään suunnitelma läpi työpaikkakokouksissa
- Työtyytyväisyyskyselyn tulokset käydään yhdessä läpi työyhteisöissä

- Aihe on hyvä nostaa esille myös vuosittaisissa kehityskeskusteluissa

Seuranta

- Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain.
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen ja edistäminen on **jokaisen kunnan työntekijän** vastuulla.
- **Työtyytyväisyyskyselyn** avulla seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä henkilöstön häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemista. Kyselyn tulokset käsitellään osastoilla ja työyksiköissä sekä annetaan tiedoksi yhteistyökomitean ja kunnanhallituksen kokouksissa.
- Valtakunnan tasolla tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat yleisesti tasa-arvolain noudattamista kunnissa.

7. TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET MUHOKSEN KUNNASSA

Muhoksen kunta sitoutuu edistämään turvallista, yhdenvertaista ja kunnioittavaa työ- ja asiointiympäristöä. Turvallisemman tilan periaatteilla tarkoitetaan yhteisiä toimintatapoja, joilla varmistetaan, että jokainen voi osallistua toimintaan ilman pelkoa syrjinnästä, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.

Periaatteet koskevat kaikkia kunnan työntekijöitä, luottamushenkilöitä, asiakkaita ja sidosryhmiä kunnan toiminnassa, tilaisuuksissa ja palveluissa.

Keskeiset periaatteet

- **Kohtelemme toisiamme kunnioittavasti**
Toimimme asiallisesti ja arvostavasti kaikissa tilanteissa.
- **Edistämme yhdenvertaisuutta ja emme tee oletuksia**
Emme tee oletuksia henkilön taustasta, ominaisuuksista tai mielipiteistä, vaan kohtelemme kaikkia yhdenvertaisesti.
- **Emme hyväksy häirintää tai epäasiallista käytöstä**
Puutemme viivytyksettä häirintään, syrjintään ja epäasialliseen kohteluun.
- **Otamme vastuun omasta toiminnastamme**
Jokainen on vastuussa omasta käytöksestään ja työyhteisön ilmapiiristä.
- **Annamme tilaa osallistumiselle**
Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus tulla kuulluksi ja osallistua.
- **Olemme valmiita oppimaan ja kehittymään**
Suhtaudumme avoimesti palautteeseen ja korjaamme toimintaamme tarvittaessa.

Toiminta häiriötilanteissa

- Havaittuun epäasialliseen käytökseen puututaan viipymättä
- Tilanteista ilmoitetaan esihenkilölle tai muulle vastuutaholle
- Työnantaja huolehtii asian käsittelystä ja tarvittavista toimenpiteistä

