



Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän  
**TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-  
SUUNNITELMA VUOSILLE 2025–2026**

Henkilöstö- ja hyvinvointistrategian osa

Yhtymähallitus 31.10.2024

Yhteistyötoimikunta 28.10.2024

## Sisällys

<b>1. Johdanto</b> .....	3
<b>2. Nykytilanteen kartoitus</b> .....	4
<b>3. Työhönoton yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus</b> .....	4
<b>4. Kyselyn tulokset</b> .....	5
<b>5. Palkkakartoituksen tulokset</b> .....	8
<b>6. Tavoitteiden asettaminen ja edistämistoimenpiteiden määrittely</b> .....	9
<b>7. Tiedotus ja seuranta</b> .....	11

# 1. Johdanto

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaa. Joka toinen vuosi päivitettävä suunnitelma auttaa toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön velvoitteita. Suunnitelma tukee hyvää hallintoa ja siinä kuvataan, kuinka Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä työnantajana ja omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee ja puuttuu syrjintään.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudesta, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslaissa sitä, että

- 1) jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa
- 2) näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite tai tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvoa ja koskemattomuutta tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri
- 4) annetaan ohje tai käsky syrjiä

Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Yhdenvertaisuuslain 4 §:n mukaan viranomaisien tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi on toiminnan vaikutusten tarkastelua syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkökulmasta.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä. Lain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lisäksi tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki velvoittavat työnantajaa laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä suunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ja esihenkilöfoorumissa. Suunnitelman hyväksyy yhtymähallitus ja se laitetaan täytäntöön 1.1.2025.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää nykytilan arvioinnin sekä tavoitteiden asettamisen ja edistämistoimenpiteiden määrittelyn. Suunnitelmassa nimetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen vastuutahot.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laillisuus pohja perustuu seuraaviin lakeihin:

Suomen perustuslaki (731/1999)

Tasa-arvolaki (8.8.1986/609)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työsopimuslaki (55/2001)

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017)

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007).

## 2. Nykytilanteen kartoitus

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointi on tärkeää kytkeä osaksi olemassa olevia käytäntöjä. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva kysely toteutetaan joka toinen vuosi ja edellinen on toteutettu syyskuussa 2022. Näin tuloksia ja tilanteen kehittymistä voidaan seurata.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva kysely on toteutettu syyskuussa 2024 ja se koski koko koulutuskuntayhtymän henkilöstöä. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 189. Vastausprosentiksi muodostui 51 % (n=372), joka on suurempi kuin edellisessä kyselyssä vuonna 2022 (48 %). Miehiä oli vastaajista 77, naisia 109 ja muita kolme. Opetushenkilöstöstä vastasi 124 ja tukihenkilöstöstä 65. Työsuhde oli vakituinen 161 vastaajalla ja määräaikainen 28 vastaajalla. Kyselyn tuloksista on koottu yhteenveto, joka on kuntayhtymän sisäisessä Intrassa.

Kyselyssä selvitettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista työpaikalla, työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista, syrjintää työyhteisössä, seksuaalista häirintää ja yleistä epäasiallista kielenkäyttöä. Lisäksi kysyttiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeista. Henkilöstöllä oli myös mahdollisuus vapaasti kertoa, millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää ja mihin kysymyksiin erityisesti tulisi kiinnittää huomiota.

Tulosten luotettavuutta heikentää, että kyselyn vastausprosentti oli 51 %, jolloin lähes puolet koulutuskuntayhtymän henkilöstöstä on jättänyt vastaamatta kyselyyn. Näiden vastaajien kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ei kyselyn vastausten perusteella ole käytettävissä. Voitaneen olettaa, että heidän kokemuksensa aihealueesta on myönteinen, koska heillä olisi halutessaan ollut mahdollisuus tuoda kokemansa epäkohdat esille kyselyyn vastaamalla.

## 3. Työhönoton yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus

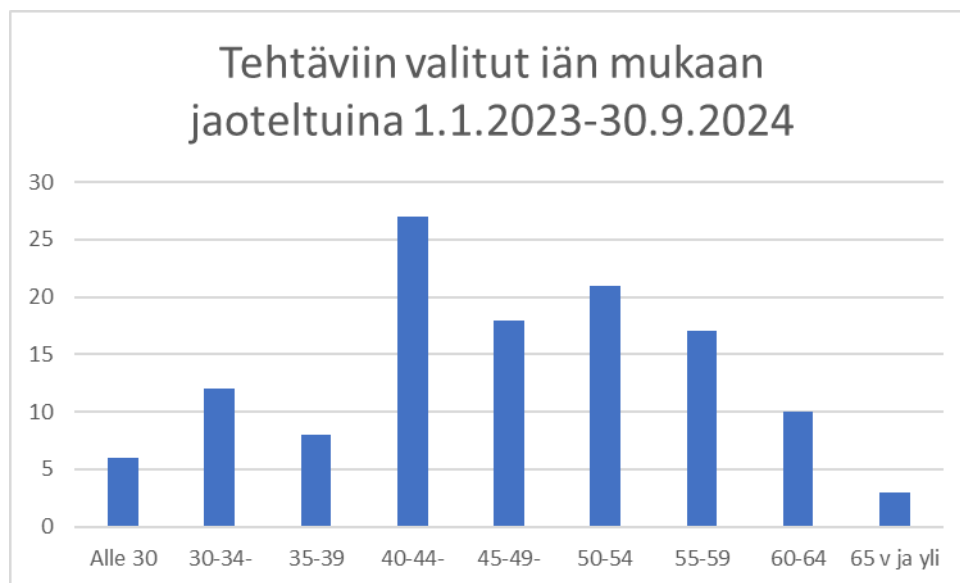
**Havainnot nykytilanteesta**

Työhönoton yhdenvertaisuutta on haastavaa arvioida, sillä useimpia yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) mainittuja kriteerejä ei tilastoida kuten alkuperää, uskontoa, vammausta, mielipidettä, poliittista toimintaa, ammattiyhdistystoimintaa, perhesuhdetta, terveydentilaa, vammaisuutta, seksuaalista suuntautumisen tai muu henkilöön liittyvän syytä.

Niinpä tämä suunnitelma keskittyy tarkastelemaan vain tietoja, joita työnhakijasta ja tehtävään valituista on saatavilla eli ikää ja sukupuolta.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä täytettiin ajalla 1.1.2023-30.9.2024 kohdistetuilla rekrytoinneilla yhteensä 122 tehtävää. Valituista 75 oli naisia ja 47 miehiä.

Alla olevassa kaaviossa tehtäviin valitut on ryhmitelty iän mukaan.



### Arvioinnin johtopäätökset

Tarkastelujaksolla (vuosi ja yhdeksän kuukautta) tehtäviin valituista henkilöistä 61 % oli naisia, mikä selittynee eri ammattialojen segregaatiolla eli jakautumisena nais- ja miesvaltaisiin aloihin. Vuoden 2023 lopussa kuntayhtymässä palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä oli naisia 58 %.

Valinnoissa ei tilastojen mukaan ilmennyt ikäsyrjintää. Tehtäviin valittiin eniten 40-44 -vuotiaita, joista valtaosa oli naisia. Ikähaitarin ääripäät olivat hyvin edustettuina, sillä valituista alle 35 vuotiaista oli 18 henkilöä ja yli 55 vuotiaista 30 henkilöä. Valittujen iän keskiarvo oli 47 vuotta. Valintojen painottuminen lievästi iäkkäämpiin selittynee opetusalan pätevyysvaatimuksilla, sillä 2/3 on opetuslalle palkattavaa henkilöstöä.

## 4. Kyselyn tulokset

Kyselyn vastaukset voidaan analysoida organisaatiokaavion mukaisesti toimipisteittäin, kuntayhtymän yhtymäpalvelut ja Koulutuskeskus JEDUn yhteiset palvelut kukin omana ryhmänään. Toimintayksiköiden välillä numeeristen vastausten keskiarvojen hajonta vaihtelivat aihealueittain. Myös sanallisista vastauksista ilmeni toimintayksiköiden erot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksissa. Yleisesti voidaan todeta, että seuraavan kyselyn vastausten luotettavuutta parantaisi myös se, että vastaajat tietäisivät paremmin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien säännökset ja että kyselyssä kartoitetaan nimenomaan

työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Opiskelijoihin kohdennettu kysely toteutetaan eri yhteydessä. Asia tuli esille myös avoimissa vastauksissa.

Kuntayhtymässä tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden eri muodot koettiin kaikki suhteellisen hyväksi ja hajonta eri osa-alueiden sisällä oli vähäistä. Eri osa-alueiden keskiarvo heikkeni edellisestä kyselystä. Koettu naisten ja miesten välinen tasa-arvo ja eri ikäisten yhdenvertaisuus saivat molemmat parhaan kokonaiskeskiarvon 4.0 (vuonna 2022 KA 4.1). Sekä eri palvelussuhteissa olevien (KA 3,8) että vähemmistöjen (KA 3,9) yhdenvertaisuus koettiin heikommaksi. Tulos heikkeni edellisestä kyselystä. Eri palvelussuhteissa olevien yhdenvertaisuuden koettiin eri osa-alueilla olevan heikointa palkkauksessa ja uralla etenemisessä ja parhainta sosiaalisessa kanssakäymisessä ja näiden kahden ääriarvon ero oli vain 0,30 yksikköä. Muiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen osa-alueilla erot olivat tätäkin pienempiä. Tuloksissa oli hiukan vaihtelua eri toimintayksiköiden välillä.

	Muutos edelliseen kyselyyn	Vuosi 2024	Vuosi 2022	Vuosi 2020		
<b>TASA-ARVOKYSELYN TULOKSET</b>						
Kysely lähetetty =n	-31	372	403	365		
Vastauksia kpl	-3	189	192	156		
Vastaus %	3	51	48	43	Vastaus% parantunut	
<b>Keskiarvo</b>		<b>KA</b>	<b>KA</b>	<b>KA</b>		
Kysymys 6: naiset/miehet	-0,1	4,0	4,1	4,0	heikentynyt	
Kysymys 7: ikä	-0,1	4,0	4,1	3,9	heikentynyt	
Kysymys 8: erilaiset työsuhteet	-0,2	3,8	4,0	3,8	heikentynyt	
Kysymys 9: vähemmistöt	-0,1	3,9	4,0	3,8	heikentynyt	
Kysymys 10: työn ja muun elämänal. yhteensovitt.	1,1	3,5	2,4	2,3	parantunut	

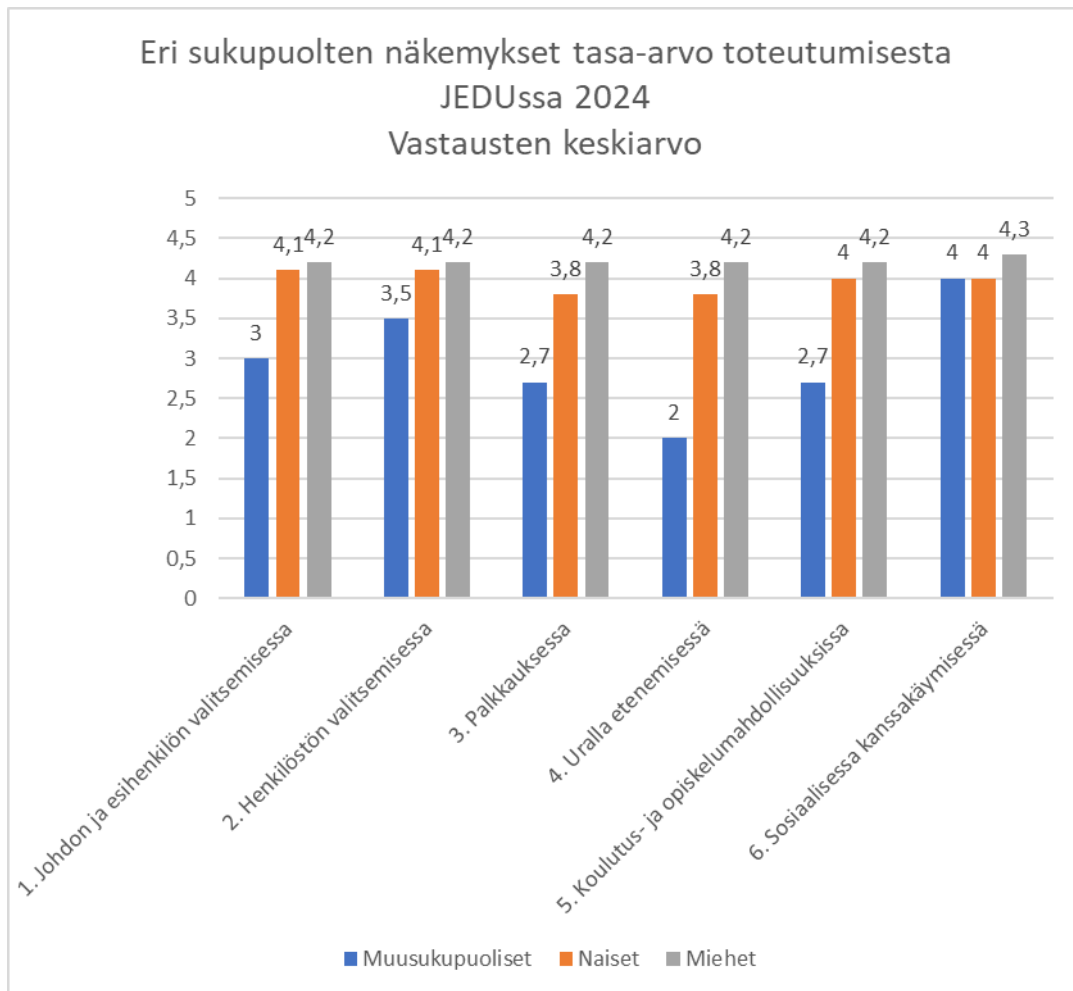
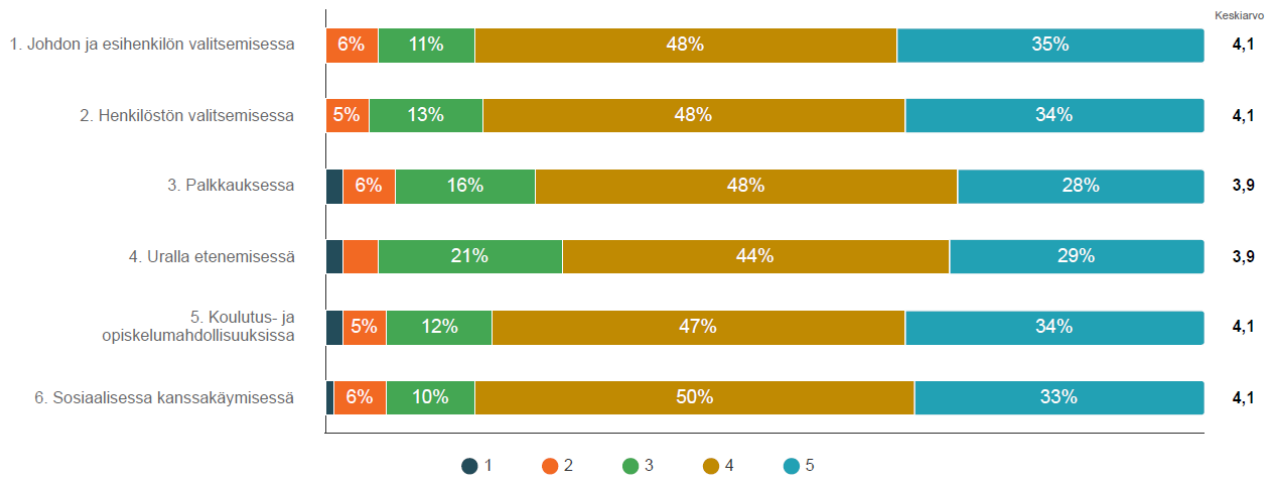
Työn ja eri elämänalueiden yhteensovittaminen onnistuu JEDUn työntekijöiltä, sillä suurin osa vastaajista koko sen onnistuvan hyvin tai erittäin hyvin. Tällä kyselykerralla ei tiedusteltu syytä, miksi osalla vastaajista yhteensovittamisessa koettiin olevan vaikeuksia.

Vaikka eri sukupuolten välisen tasa-arvon kokemukset olivat hyvällä tasolla, jonkin verran vähemmän tyytyväisiä oltiin palkkauksen ja uralla etenemisen tasa-arvoisuuteen. Henkilöstön kokemukset ovat osin ristiriidassa luvussa neljä esitettyjen palkkakartoituksen tuloksien kanssa.

**Eri sukupuolien välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani**  
**1 = ei lainkaan / 2 = kohtalaisesti / 3 = välttävästi / 4 = hyvin / 5 = erittäin hyvin**

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSOSAAMINEN TYÖPAIKALLANI

Vastaajien määrä: 189



Miehet kokivat tasa-arvon toteutuvan paremmin kaikilla kuudella osa-alueella verrattuna naisiin ja muu sukupuoliin. Parhaiten naiset ja muusukupuoliset kokivat tasa-arvon toteutuvan johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa ja henkilöstön valitsemisessa. Muusukupuoliset kokivat viidellä osa-alueella kuudesta tasa-arvon merkittävästi heikommaksi kuin muut ryhmät. Vain sosiaalisen kanssakäymisen tasa-arvoisuus koettiin kaikissa ryhmissä hyväksi.

Eri sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani 2024	1 ei lainkaan	2 Kohtalaisesti	3 välttävästi	4 Hyvin	5 Erittäin hyvin	Keskiarvo	Mediaani
1. Johdon ja esihenkilön valitsemisessa	0,6%	5,8%	11,1%	47,6%	34,9%	4,1	4,0
2. Henkilöstön valitsemisessa	0,0%	4,8%	12,9%	47,9%	34,4%	4,1	4,0
3. Palkkauksessa	2,1%	6,4%	16,4%	47,6%	27,5%	3,9	4,0
4. Uralla etenemisessä	2,1%	4,2%	20,7%	43,9%	29,1%	3,9	4,0
5. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	2,1%	4,7%	12,2%	47,1%	33,9%	4,1	4,0
6. Sosiaalisessa kanssakäymisessä	0,5%	5,8%	10,1%	50,3%	33,3%	4,1	4,0
<b>Yhteensä</b>	<b>1,2%</b>	<b>5,3%</b>	<b>13,9%</b>	<b>47,4%</b>	<b>32,2%</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien 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. Edellä olevista tuloksista voidaan päätellä, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin johdon ja henkilöstön valitsemisessa, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä. Palkkauksen ja uralla etenemisen osalta kokemus tasa-arvon toteutumisesta on hiukan heikompi. Palkkakartoitus huomioiden voidaan todeta, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja.

## 5. Palkkakartoituksen tulokset

Palkkakartoitus tehtiin Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä syyskuussa 2024 palkkaa nauttineista kokoaikaisista henkilöistä. Osa-aikaiset ja sivutoimiset palvelussuhteet eivät ole mukana.

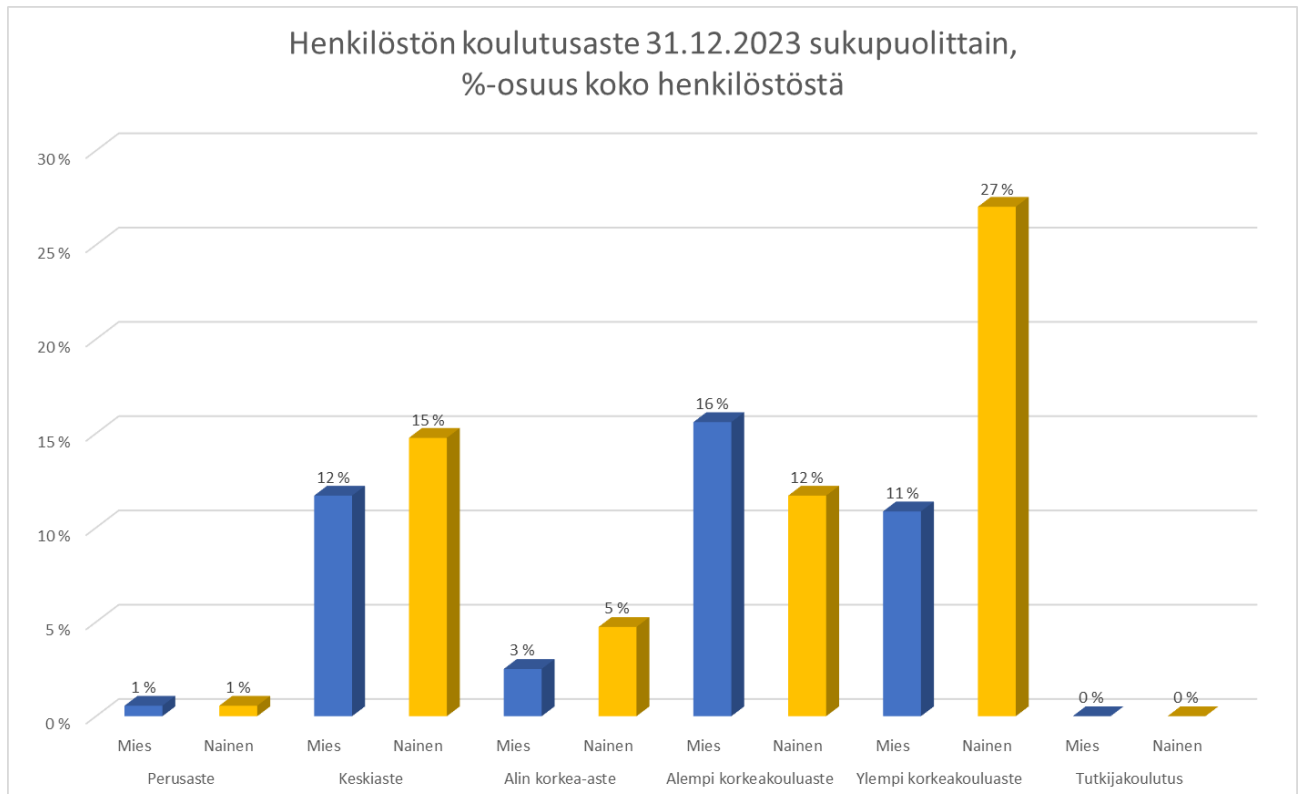
Syyskuu 2024	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen keskimäärin €/kk				Kokonaisansio keskimäärin €/kk			
	naiset	miehet	yhteensä	naisia %	naiset	miehet	Yht.	Naispalkka %	naiset	miehet	Yht.	Naispalkka %
<b>JOHTAJAT</b>												
ky:n johtaja, ICT, kiinteistö, hallintojoht.	2	5	7	28,57	5 438,74 €	4 667,92 €	4 924,86 €	110,43	5 873,84 €	6 296,31 €	6 175,61 €	95,11
<b>OVTES</b>												
rehtori/kehitysohjaaja/koulutusjoht./pääll.	6	9	15	40,00	6 229,10 €	5 651,36 €	5 882,46 €	105,89	6 883,25 €	6 441,70 €	6 618,32 €	104,00
opettajat, opinto-ohjaajat	101	90	191	52,88	4 595,18 €	4 274,10 €	4 442,21 €	103,44	4 722,79 €	4 495,79 €	4 614,64 €	102,34
<b>KVTES</b>												
89999999 ja 99999999	7	5	12	58,33	2 268,57 €	2 366,26 €	2 309,27 €	98,24	2 466,40 €	2 500,00 €	2 480,40 €	99,44
ohjaajat, karjanhoitajat, maataloustyönjoht.												
01ASI040	13	4	17	76,47	3 673,41 €	3 746,79 €	3 694,99 €	99,42	3 973,54 €	4 041,51 €	3 993,53 €	99,50
suunnittelijat, asiakkuusvast. ym.												
01ICT040, 01TOI060	17	9	26	65,38	2 604,59 €	2 908,13 €	2 709,66 €	96,12	2 793,22 €	3 241,83 €	2 948,51 €	94,73
tietotekniikka- ja toimistohenkilöstö												
Ravitsemispalveluhenkilöstö	18		18	100,00	2 308,83 €		2 133,62 €	108,21	2 504,43 €		2 504,43 €	100,00
08PER070, 08SI070, puutarhurit ja laitoshuolto	18		18	100,00	2 146,89 €		2 146,89 €	100,00	2 349,35 €		2 349,35 €	100,00
<b>TS</b>												
tekeminen henkilöstöä kuten työnohjaajat, kiinteistönhoitajat, varastonhoitaja ym.	3	20	23	13,04	3 430,51 €	2 602,18 €	2 710,22 €	126,58	3 709,45 €	2 823,12 €	2 938,44 €	126,24

Palkkakartoituksesta voidaan todeta, ettei tehtäväkohtaisessa palkassa samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia



palkkaeroja. Naisten ja miesten välistä palkkaeroa selittää valtakunnallinen työmarkkinoiden eriytyminen (jako miesten ja naisten aloihin ja ammatteihin). Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä on tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä, mikä on omiaan edistämään palkkatasa-arvoa kaikissa henkilöstöryhmissä.

Opetushenkilöstön keskuudessa palkkatasa-arvoa on edistänyt vuosityöaikaan siirtyminen vuonna 2019, jossa erilliset nais- ja miesvaltaiset hinnoitteluliiitteet yhdistettiin. Naisten korkeampi koulutustaso ja opetusalan virkaehtosopimuksen pakottavuus näkyvät tuloksissa.



Yleisjohdon ja esihenkilöiden palkan suhdetta eri sukupuolten välillä on seurattava tasa-puolista kohtelua edistäen. Nyt esille tulevat erot johtuvat pitkälti tehtäväkuvien eroavaisuuksista, palvelusvuosiin liittyvistä tekijöistä ja koulutustasosta.

## 6. Tavoitteiden asettaminen ja edistämistoimenpiteiden määrittely

Syksyllä 2024 toteutetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista voidaan todeta, että Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstö on pääsääntöisesti tyytyväinen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koettiin toteutuneen eri osa-alueilla hyvin.

Työyhteisötaitoja kehittämällä koettiin päästävän entistä parempiin tuloksiin. Työyhteisötaitoihin kuuluvat vuorovaikutustaidot, empaattisuus, osaamisen kannustaminen ja kehittäminen, esihenkilö- ja alustaidot ja yleiset käytöstavat. Lisäksi työyhteisötaitoihin kuuluvat ajankäyttöön ja ajanhallintaan liittyvät säännöt, tasapuolisuus ja työilmapiiristä vastuun kantaminen ja siihen vaikuttavien elementtien tunnistaminen niin omassa kuin muiden toiminnassa. Liukuvan työajan säännöt on hyvä kerrata työaikamuodon piiriin kuuluvan henkilöstön kanssa.

Keväällä 2024 luotiin työsuorituksen arviointijärjestelmä edistämään kannustavaa palkkausta. JEDUssa jatketaan myös tehtävänkuvien tarkkailua ja niiden sijoittumista tehtäväkohtaisiin palkkoihin tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmässä. Osa vastaajista koki em. palkkausjärjestelmissä olevan puutteita. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen palkkauksessa on suunnitelmallista ja se näkyy palkkakartoituksen tuloksissa palkkauseroja kaventaen. Toimihenkilöiden ja opetushenkilöstön palkkausjärjestelmiä päivitetään tarvittaessa. Toimihenkilöiden osalta siirrytään mahdollisesti vuonna 2025 tasopalkkajärjestelmä, joka valtakunnallisesti korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän.

Kuntayhtymässä kiinnitettiin huomiota kuluneella suunnittelukaudella sukupuolitietoiseen viestintään. Segregaatioon pyritään vaikuttamaan tarkkailemalla mm. tehtävänimikkeitä ja virallista kielenkäyttöä kuten mies alkuisten ja päätteisten nimikkeiden korvaamisella neutraalilla.

Työsuojelun toimintaohjelmassa ja Työkyvyn aktiivisen tuen mallissa on kuvattuna menettelyt, miten toimitaan tilanteissa, joissa työntekijä kokee joutuneena syrjityksi, seksuaalisen häirinnän tai epäasiallisen kielenkäytön kohteeksi. Nämä menettelyt kerrataan työyksikköpalaverissa.

Kyselyyn vastaajien toivoman eri ryhmien välisen yhteistyön ja kanssakäymisen lisäksi toimintatapojen yhdenmukaistaminen toimintayksiköiden välillä koettiin vähentävän eriarvoisuuden kokemusta. Suunnitteilla oleva koulutusaloittainen johtamisjärjestelmä vastanee tähän tarpeeseen.

Tavoitteena on kehittää johtamista ja lähiesihenkilötyötä esihenkilövalmennuksella siten, että seuraavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä tulokset ovat vielä aikaisempaa paremmat. Seksuaalisen häirinnän ja syrjinnän osalta tavoitteena on nollataso. Toimintakäytänteiden vakiintumista jatketaan sellaiseksi, että mahdolliset syrjintätapaukset tulevat esihenkilön tietoon ja niihin reagoidaan asianmukaisesti ja nopeasti. Nyt käytössä on täytettävä lomake ”Selvityspyyntö työssä tapahtuneesta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta” intrassa ja tilannetta on kartoitettu kyselyn yhteydessä joka toinen vuosi. Ensisijaisesti henkilöstön tulee ottaa tämäntyyppiset asiat esille esihenkilönsä tai tämän esihenkilön kanssa. Myös luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutettujen roolia työntekijöiden edustajina tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa tulee korostaa.

Edistetään työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista hyvällä etukäteissuunnittelulla ja ajoissa tapahtuvalla tehtävänannolla sekä mahdollisella etä- ja lähityön yhdistelmällä. Myös työsuunnitelmien työmäärän mahdollisimman tasainen jakautuminen eri ajankohdille koettiin vaikuttavan työssä jaksamiseen.

Uralla etenemistä voidaan edistää mahdollistamalla JEDUssa työnkierto ja työkokeilut sekä ottamalla kehityskeskusteluissa esille uratoiveet. Lisäksi asiantuntijaryhmien kokoonpanossa on huomioitava naisten ja miesten tasapuolinen osuus. Etsitään ja muutetaan mahdollisesti löytyviä eriarvoistavia sekä tiedostettuja että tiedostamattomia käytänteitä.

## **7. Tiedotus ja seuranta**

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käydään läpi johtoryhmässä ja esihenkilöiden johdolla toimintayksiköissä ja kyselyssä esiin nousseet asiat otetaan tarvittaessa yhteiseen keskusteluun. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimia käsitellään henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän yhteistyötoimikunta käsittelee kuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Yhtymähallitus hyväksyy suunnitelman.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta arvioidaan seuraavan kerran kyselyllä vuonna 2026.