



KANGASNIEMEN KUNNAN TA-
SA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA 2026-2027

Sisällys

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait ja niiden velvoitteet.....	2
2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet.....	3
3. Yhdenvertaisuus Kangasniemen kunnan palvelutoiminnassa.....	4
4. Kangasniemen kunta työnantajana.....	6
4.1 Rekrytointi.....	6
4.2 Palkkaus	7
4.3 Koulutus ja urakehitys.....	7
4.4 Työsuojelutoiminta	7
4.5 Työajan joustot.....	8
4.6 Häirintä, epäasiallinen kohtelu ja syrjintä	8
5. Tiedotus ja seuranta sekä arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta	9
6. Taulukko tavoitteista ja toimenpiteistä 2026–2027	10

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait ja niiden velvoitteet

Jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoinna 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 ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumisesta 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.

Sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajaa laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tämä kunnan henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on ollut tosiasiallinen ja riittävä mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman sisältöön ja tehdä työnantajan laatimaan suunnitelmaluonnokseen muutoksia ja lisäyksiä

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

Työnantajan tulee tehdä tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi, kun työpaikalla on vähintään 30 säännöllisesti työllistettyä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. 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. Syrjintäkielto pitää sisällään myös olettaaman perustuvan syrjinnän ja läheissyhjinnän. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Heidän tulee myös saada nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää, kun sen tarkoitus on jonkin syrjinnälle alttiin ja kyseisellä elämänalueella muita huonommassa asemassa olevan henkilöryhmän tukemista sellaisilla toimilla, jotka saattavat heidät tasavertaisempaan asemaan muiden kanssa.

Kangasniemen kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman kulmakivinä on tasa-arvo, yhteinen päämäärä, osaamisen ja aktiivisuuden huomioiminen sekä asiakaspalveluasenne. Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Heillä on samanlaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Tasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia. Tasa-arvossa ei siis ole kysymys samantasaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta, edistää tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista kunnan palveluksessa.

Suunnitelmaa tukee käytössä olevat sekä päivitystyön olevat muut ohjeistukset ja suunnitelmat, jotka ovat yhteydessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Näitä ovat muun muassa hallintosääntö, työsuojelun toimintaohjelma, varhaisen tuen malli sekä toimintaohjeet erilaisiin uhka- ja vaaratilanteisiin. Palkkauksessa noudatetaan virka- ja työehtosopimusten pohjalta laadittujen tasopalkka- ja TVA-järjestelmien mukaisesti palkkausta sekä tehtävästä suoriutumisen arvioinnin järjestelmää (henkilökohtaisen lisän järjestelmä).

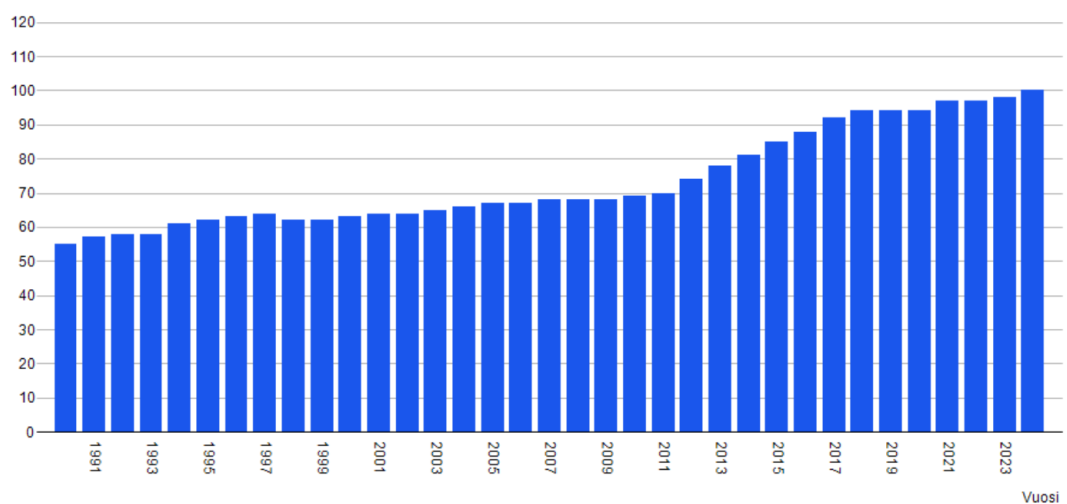
Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko organisaation toimintakulttuuria. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää kaikkien sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön sekä pitkäjänteistä ja tulosorientoitunutta toimintaa. Sitoutuminen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus.

3. Yhdenvertaisuus Kangasniemen kunnan palvelutoiminnassa

Kuntien palveluntuotannossa tulee huomioida kuntalaisten yhdenvertaisuus. Hyvä palvelurakenne ottaa huomioon siinä tapahtuvat muutokset ja kunnan palvelutuotantoa sopeutetaan vastaamaan kunnan väestön määrässä, ikärakenteessa tai ulkomaalaisten osuudessa tapahtuviin muutoksiin. Lakisääteisten palveluiden tuottamisen lisäksi kaikille kuntalaisille, kunta tuottaa mm. kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluita, joissa rakenteellisten muutosten merkitys helposti korostuu. Kunnan hyvinvointikoordinaattori koordinoi kunnan hyvinvointityötä yhteistyössä eri toimialojen sekä paikallisten järjestöjen ja yritysten kanssa sekä edustaa kuntaa alueellisessa hyvinvointialan yhteistyössä maakunnan ja hyvinvointialueen verkostoissa.

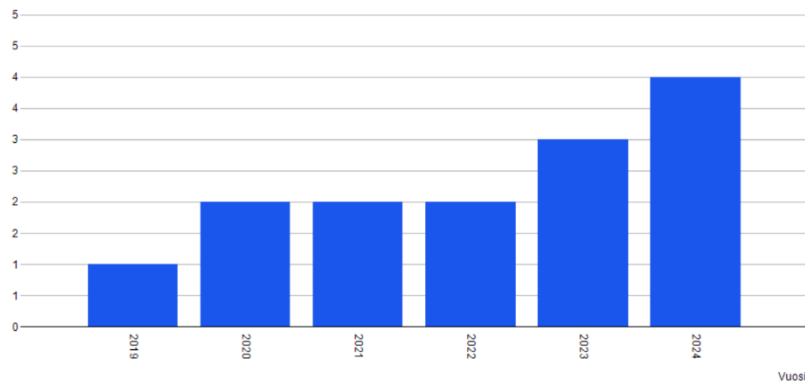
Väestöllinen huoltosuhde kuvaa työikäisen väestön määrää suhteessa ei-työikäisiin, eli lapsiin ja eläkeläisiin. Kangasniemellä väestön ikärakenne on muuttunut viime vuosina siten, että yli 65-vuotiaiden osuus on kasvanut merkittävästi, mikä lisää kunnalle kohdistuvia palvelutarpeita ja taloudellista painetta. Korkea huoltosuhde tarkoittaa, että jokainen työssäkäyvä joutuu kantamaan suuremman vastuun yhteiskunnan palveluiden rahoituksesta, mikä korostaa tarvetta panostaa sekä työikäisten hyvinvointiin että palvelurakenteiden kehittämiseen tulevaisuutta ajatellen. Väestöstä 39,3 % oli yli 65-vuotiaita vuoden 2024 lopussa.

Tunnuslukuja väestöstä muuttujina Vuosi. Kangasniemi, Väestöllinen huoltosuhde.



Kunnassa asuvien ulkomaalaisten osuus ja palveluiden tuottaminen myös muuta suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuville tulee turvata. Kangasniemellä vieraskielisten prosentuaalinen osuus on kasvanut. Vuoden 2024 lopussa ollen 3,9 %. Tämän myötä kunta satsannut kotouttamisen palveluihin.

Tunnuslukuja väestöstä muuttujina Vuosi. Kangasniemi, Vieraskielisten osuus, %.



Kunnan palvelu- ja asiakastilanteissa tulee toteuttaa asiakaslähtöistä työskentelytapaa kaikille väestöryhmille yhdenvertaisesti. Mikäli asiakas tarvitsee tulkkia tai muuta apua, se pyritään järjestämään mahdollisuuksien mukaan. Jokainen kunnan toimipiste neuvoo ja ohjaa asiakkaitaan heidän tarvitsemiensa palvelujen piiriin. Neuvonnassa huomioidaan asiakkaan etninen tausta, sukupuoli, ikä ja vammaisuus niin, että hänet ohjataan hänelle soveltuvien palvelujen piiriin. Palveluista tiedotetaan avoimesti kuntalaisille mm. paikallislehden sekä kunnan kotisivujen avulla. Kunnan asiointipisteessä tarjotaan henkilökohtaista neuvontaa ja siellä on mm. Kela-asiointimahdollisuus.

Vammaisille henkilöille annetaan mahdollisuus asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla sekä mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Tämä toteutetaan tarpeellisin ja asianmukaisin muutoksin ja järjestelyin mm. erilaisilla apuvälineillä ja tulkkipalveluilla.

Kunnassa toimii vanhus- ja vammaisneuvosto, jonka toiminta on säännöllistä ja se käsittelee ikäihmisten ja vammaisten asioita ja tekee ehdotuksia palvelujensa kehittämiseksi kunnanhallitukselle sekä toimii palautekanavana palvelujen järjestäjätahoihin.

Kunnassa toimii nuorisovaltuusto, joka käsittelee nuoria koskevia asioita ja osallistuu kunnan eri toimijoiden kanssa lapsille ja nuorille suunnattujen palvelujen kehittämiseen. Vanhus- ja vammaisneuvoston että nuorisovaltuuston puheenjohtajilla on läsnäolo- ja puheoikeus, sekä aloiteoikeus kunnanvaltuuston kokouksissa.

Mikäli toiminnassa ja toimintaympäristössä havaitaan syrjintää, siihen puututaan välittömästi. Esihenkilön on aina puututtava tilanteeseen, jos henkilökunta syyllistyy syrjintään. Kunnan palvelut järjestetään niin, että niihin on esteetön pääsy ja ne ovat muutenkin hyvin kuntalaisten saavutettavissa. Erityisesti on turvattava ikäihmisten ja vammaisten pääsy esteettömästi kunnan palveluihin. Mikäli näissä on puutteita, ne on korjattava välittömästi.

Syrjintää ehkäistään asennekasvatuksella varhaiskasvatuksessa ja kouluissa sekä kulttuurien tuntemusta lisäämällä. Kunnan jokaisen työntekijän antama malli tasapuolisuudesta suhtautumisesta ehkäisee syrjintää.

Kunta tukee eri testamenttirahastojen kautta vähävaraisia nuoria sekä vanhuksia vuosittain maksettavilla avustuksilla. Avustusten tarkoituksena on mm. mahdollistaa vanhusien kotona asuminen sekä nuorten opiskelun tukeminen.

4. Kangasniemen kunta työnantajana

Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista ja työelämää. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan 1.1.1987. Lakiin on tehty useita muutoksia ja viimeksi sitä uudistettiin 11.11.2016. 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.

Kunta pyrkii työnantajana ilmaisemaan itseään mahdollisimman sukupuolineutraalisti.

4.1 Rekrytointi

Kangasniemen kunnan rekrytointitavoite on avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali ja syrjimätön rekrytointi. Sen saavuttamiseksi työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksessa tulee välttää korostamasta sellaisia hakijalta edellytettäviä ominaisuuksia, joita pidetään jollekin sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina. Rekrytointitavoitteena on lisäksi, ettei rekrytointia tehdä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Rekrytoinnit tulee suorittaa hallintosäännön vastuiden mukaisesti.

4.2 Palkkaus

Palkkauksen tavoitteena on, että työntekijälle maksetaan sama peruspalkka samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä sukupuolesta riippumatta. Jokaisella työntekijällä on voimassa oleva, nykyiseen tehtävään laadittu tehtäväkuvaus ja taso-palkka- tai TVA- järjestelmän mukainen palkkaus. Tasopalkka- ja TVA-järjestelmä on laadittu kaikille sopimusaloille ja niitä päivitetään säännöllisesti.

Henkilökohtaiset palkanlisät määritellään henkilökohtaisen lisän kriteerein eli osoitetun työmenestyksen tai työssä saavutettujen tulosten perusteella tasapuolisesti. Henkilökohtaisilla lisillä ei korvata työn vaativuutta. Henkilökohtaisiin lisiin pyritään kaikilla sopimusaloilla osoittamaan 1,3 % henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasum-masta.

Työmarkkinaosapuolten valtakunnallisissa neuvotteluissa tai paikallisneuvotteluissa osoi-tettu järjestelyvaraerä kohdennetaan neuvotteluissa sovituille palkansaajaryhmille neu-vottelutuloksen osoittamassa laajuudessa.

4.3 Koulutus ja urakehitys

Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintakulttuurin saavuttamiseksi työntekijöitä tue-taan erilaisilla esihenkilön määrittelemillä työtehtäviä tukevilla koulutusmahdollisuuksilla. Mahdollisuuksien mukaan tuetaan tasapuolisesti myös omaehtoista kouluttautu-mista. Kunnassa laaditaan vuosittain erillinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään YTR:ssä ja hyväksytään kunnanhallituksessa. Toteutuneita koulutuksia seura-taan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä laadittavassa erillisessä henkilöstökertomuk-sessa.

Vuosittaiset kehityskeskustelut ovat työkalu esihenkilön ja työntekijänvälisessä vuoro-puhelussa työhön liittyvissä asioissa ja niiden avulla arvioidaan myös työntekijän ura-kehitystä. Työssä suoriutumisen arvioinnin yhteydessä kartoitetaan myös työntekijän kehitystarpeet.

4.4 Työsuojelutoiminta

Työnantajana Kangasniemen kunta pyrkii takaamaan jokaiselle työntekijälle mahdolli-suuden turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin. Työsuojelutoiminnan tehtävänä on tarkistaa, että kaikilla on asianmukaiset työtilat ja -välineet ja mikäli puutteita havaitaan, ne hoidetaan kuntoon olemassa olevien resurssien puit-teissa. Työsuojelu tarkastelee työn kuormittavuutta ja arvioi työn riskit sekä riittävät henkilöresurssit työstä selviytymiseen. Työsuojelun avulla tuetaan sekä henkistä että fyysistä työssä jaksamista. Vastuu on kunnanhallituksella, kunnanjohtajalla, toimialajoh-tajilla esihenkilöillä ja työsuojelulla.

Työssä jaksamista seurataan joka toinen vuosi tehtävällä työhyvinvointikyselyllä. Työ-suojelu ja työterveyshuolto tekevät työsuojelutarkastuksia eri työpisteisiin työterveys-

huollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Tuloksia seurataan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä laadittavalla erillisessä henkilöstökertomuksessa.

Maaliskuussa 2025 toteutettiin henkilöstölle työhyvinvointikysely. Työhyvinvointikyselyn vastaukset olivat positiiviset, muun muassa 57,8 % henkilöstöstä on innostunut työstään päivittäin ja 88,1 % suosittelee Kangasniemen kuntaa työpaikkana tuttavalleen. Myös kehitettävää löytyi, sillä vain 63 % henkilöstöstä oli tietoisia toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna.

Lakisääteiset perhevapaat

Työnantaja kunnan tavoite on helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tähän kuuluu tasapuolinen kohtelu perhevapaita myönnettäessä. Esihenkilöiden tulee huolehtia siitä, että perhevapaille oleville työntekijöille tiedotetaan työyhteisössä tapahtuvista keskeisistä ja tärkeistä muutoksista.

4.5 Työajan joustot

Työajan joustoilla on tavoitteena helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukea työssä jaksamista. Vaihtoehtoisia toimenpiteitä ovat työtehtävistä ja ajankohdasta riippuen mm. mahdollisuus työajan lyhentämiseen ja mahdollisuus liukumiin. Työajan joustoissa työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö korostuu.

4.6 Häirintä, epäasiallinen kohtelu ja syrjintä

Tavoitteena on, ettei kukaan joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi. Työyhteisössä tiedostetaan kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän käsitteet sekä ohjeet häirintätilanteessa toimimisesta ja toimitaan ennalta ehkäisevästi.

Häirintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan välittömästi. Työpaikan esihenkilöt tuovat selkeästi julki kielteisen kantansa häirintään ja työnantajan vastuun asiaan puuttumisesta. Vastuu ennalta ehkäisemisestä on kaikilla työntekijöillä, puuttumisvastuu esihenkilöllä. Raportointi häirintätilanteista tehdään työsuojeluun.

5. Tiedotus ja seuranta sekä arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan Hiskissä sekä säännöllisissä henkilöstöpalavereissa. Suunnitelmien ja ohjeiden tiedoksi saattamisessa vastuu on esihenkilöillä. Laajemmat ja koko henkilökuntaa koskevat suunnitelmat ja ohjeet käsitellään YTR:ssä.

Arviointi on tärkeä työkalu suunnitelmaa päivitettäessä. Säännöllisesti toistuvien toimien tarkoituksena on varmistaa, että tasa-arvotyö on jatkuva prosessi. Jotta arviointia voidaan käytännössä tehdä, on tärkeää, että jokainen työntekijä tuo esiin tekemänsä huomiot. Huomiot voi ilmoittaa turvallisuusilmoituksella sähköisen linkin kautta, omalle esihenkilölle, työsuojelupäällikölle tai hallintojohtajalle.

Suunnitelma päivitetään joka toinen vuosi. Päivityksessä arvioidaan tavoitteiden toteutuminen määriteltujen mittareiden mukaan myös palkkakartoituksen ja työhyvinvointikyselyn tulosten osalta. YTR käsitteli vuoden 2024–2025 suunnitelmaa kokouksessaan 30.10.2025 ja toteutti arvioinnin tavoitteista. Suunnitelman tavoitteet olivat kokonaisuudessaan hyvin toteutuneet. Palkkauksen osalta todettiin, että tasa-arvon toteumista on kunnassa vaikea arvioida, sillä harvoissa kunnan tehtävissä on riittävä määrä miehiä ja naisia luotettavan vertailun suorittamiseksi. Samalla käytiin evästekeskustelua tulevasta suunnitelmasta ja tavoitteet pidetään samankaltaisina tulevalle kaudelle. Päivitetty suunnitelma käsitellään YTR:ssä ja toimitetaan tiedoksi kunnanhallitukselle. Suunnitelma jalkautetaan esihenkilöiden kautta kaikille työntekijöille tiedoksi ja noudatettavaksi.

6. Taulukko tavoitteista ja toimenpiteistä 2026–2027

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt
Yhdenvertaisuuslain toteutuminen	Suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen ja niiden noudattaminen	YTR ja koko henkilökunta
Tasa-arvolain toteutuminen	Suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen ja niiden noudattaminen	YTR ja koko henkilökunta
Rekrytointi avoin, läpinäkyvä ja sukupuolineutraali. Oikea henkilö oikeaan työhön.	Rekrytointiin kiinnitetään huomioita, ikä, sukupuoli, etninen tausta ei saa vaikuttaa valintaan.	Kunnanhallitus, lautakunnat, esihenkilöt
Sama peruspalkka samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä. Voimassa oleva taso- ja tehtäväkuvaus, taso- ja TVA-luokitus sekä TSA-arviointi	Ajantasaiset tehtäväkuvat ja Tasopalkka, TVA- ja TSA-kriteerit, tiedotus	YTR, esihenkilöt
Tasa-arvoinen toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys. Tuetaan tasapuolisesti omaehtoista kouluttautumista. Kehityskeskustelut.	Koulutusmahdollisuuksien luominen, kehityskeskustelut	esihenkilöt
Taataan jokaiselle mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työtiloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin. Tuetaan fyysistä ja henkistä työssäjaksamista.	Säännöllinen riskien ja vaarojen arviointi. Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset. Varhaisen tuen malli. Työhyvinvointikysely joka toinen vuosi.	esihenkilöt, työsuojelu, työterveyshuolto, koko henkilökunta
Eri-ikäisten ja eri elämänvaiheissa olevien työntekijöiden tasapuolinen kohtelu sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen.	Tasapuolinen kohtelu, Työaika-joustojen käyttö, työkuorman jakaminen ja vapaalla olevien tiedottaminen.	esihenkilöt, työyhteisö
Kukaan ei joudu häirinnän, epäasiallisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi.	Tiedotuksen tehostaminen, tasa-arvoinen johtaminen, toimintaohjeet häirinnän ja epäasiallisen käytöksen yms. Tilanteiden varalle. Tapaukset käsitellään välittömästi.	Koko henkilökunta, työyhteisöt, esihenkilöt, työsuojelu, työterveyshuolto