



KANGASNIEMEN KUNNAN
TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA 2024-2025

YTR 28.5.2024
KH 3.6.2024

Sisällys

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait ja niiden veloitteet.....	2
2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet	3
3. Yhdenvertaisuus Kangasniemen kunnan palvelutoiminnassa.....	5
4. Kangasniemen kunta työnantajana.....	9
4.1 Rekrytointi.....	9
4.2 Palkkaus	9
4.3 Koulutus ja urakehitys.....	10
4.4 Työsuojelutoiminta	10
4.5 Lakisääteiset perhevapaat	10
4.6 Työajan joustot	11
4.7 Häirintä, epäasiallinen kohtelu ja syrjintä.....	11
5. Tiedotus ja seuranta sekä arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta	12
6. Taulukko tavoitteista ja toimenpiteistä 2022-2023	13

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 työnantajan laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitella laadittaessa. Opetushallituksen mukaan lisäksi oppilaitoksilla tulee olla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

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 oletettavaan perustuvan syrjinnän ja läheissyrynnän. 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 samanlaisuuden 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 TVA-järjestelmien mukaista palkkausta sekä tehtävästä suoriutumisen arvioinnin järjestelmää (henkilökohtaisten lisien järjestelmä).

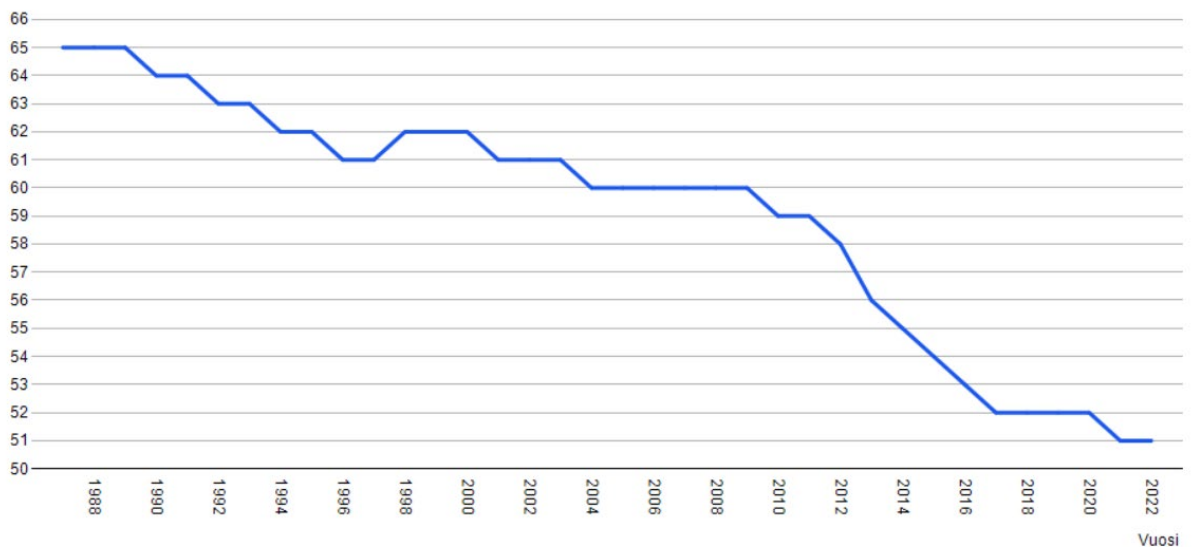
Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko organisaation toimintakulttuuria. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää kaikkien sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön sekä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

3. Yhdenvertaisuus Kangasniemen kunnan palvelutoiminnassa

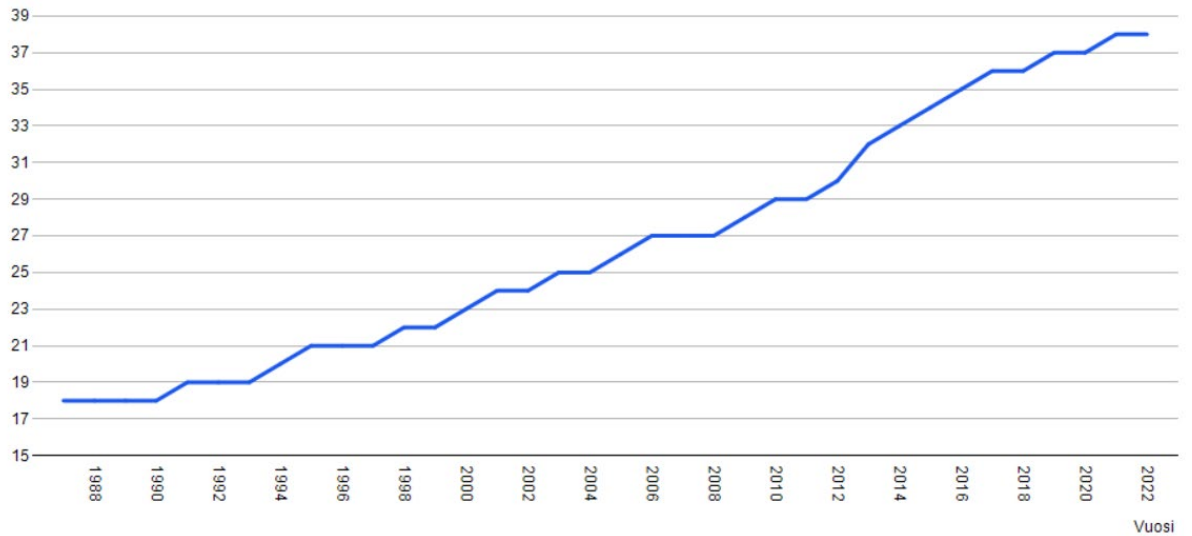
Kuntien palveluntuotannossa tulee huomioida kuntalaisten yhdenvertaisuus. Hyvä palvelurakenne ottaa huomioon siinä tapahtuvat muutokset ja kunnan palvelutuotantoa sopeutetaan vastaamaan kunnan väestön määrässä, ikärakenteessa tai ulkomaalaisten osuudessa tapahtuviin muutoksiin. Lakisääteisten palveluiden 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.

Alla olevissa kaavoissa on esitetty Kangasniemen kunnan ikärakenteessa tapahtuneet muutokset vuosien 1988–2022 välisenä aikana. Niistä on selkeästi nähtävissä, että kunnan palvelutuotannon näkökulmasta ikäihmisten määrä kasvaa, lapsimäärä sekä työkäisten määrä laskee. Myös väkiluvussa on tapahtunut muutoksia, jotka ovat jo näkyneet palvelutuotannossa.

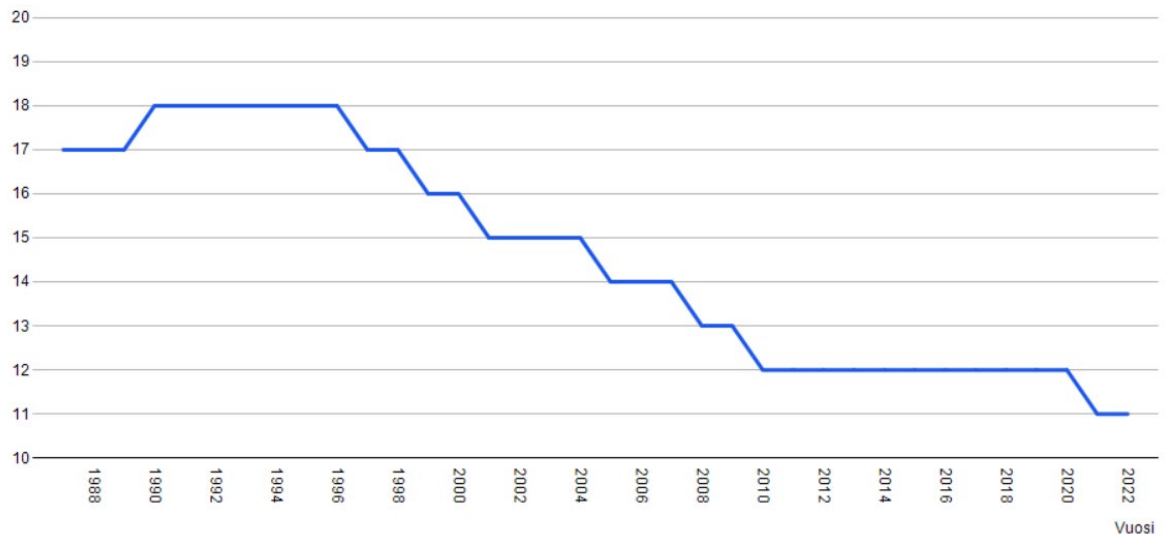
Kuntien avainluvut muuttujina Vuosi. Kangasniemi, 15-64-vuotiaita, %.



Kuntien avainluvut muuttujina Vuosi. Kangasniemi, Yli 64-vuotiaita, %.

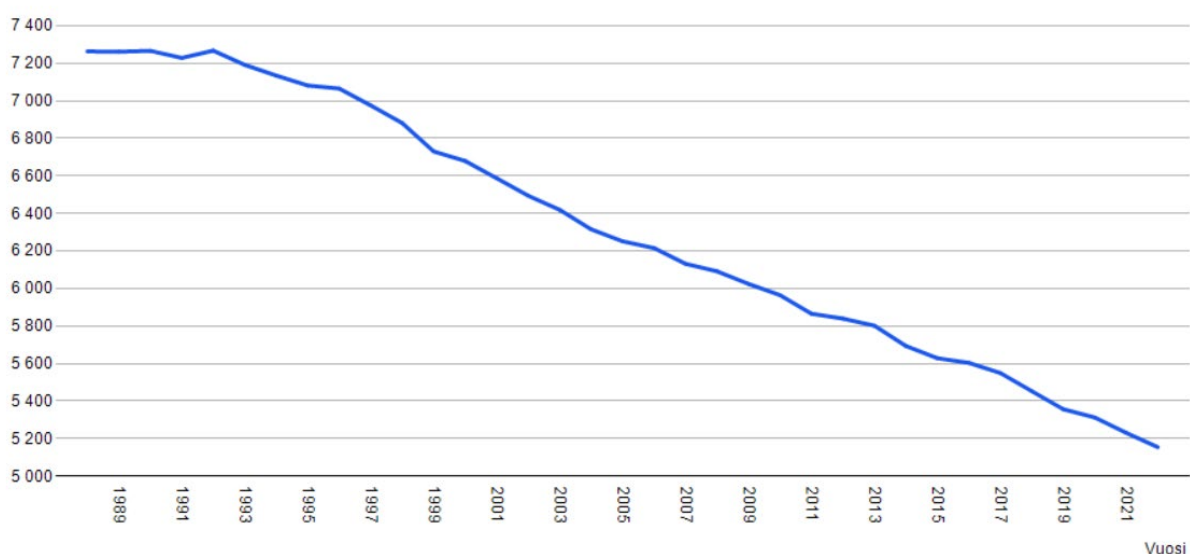


Kuntien avainluvut muuttujina Vuosi. Kangasniemi, Alle 15-vuotiaita, %.



Kunnassa asuvien ulkomaalaisten osuus ja palveluiden tuottaminen myös muuta suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuville tulee turvata. Kangasniemellä asuvien ulkomaan kansalaisten osuus vuoden 2022 lopussa oli 1,2 % väestöstä. Kangasniemellä toimineen ja vuoden 2023 lopussa lakkautetun Mikkelin vastaanottokeskuksen etäpisteen myötä Kangasniemellä asuvien ulkomaalaisten luku on noussut. Työllisyys- ja kotoittamislainsäädäntöjen uudistumisten myötä kunnan vastuut tulevat kasvamaan ja kunta tulee huomioimaan muuttuvat tarpeet talousarvion 2025 ja suunnitelmavuosien laadinnan yhteydessä.

Kuntien avainluvut muuttujina Vuosi. Kangasniemi, Väkiluku.



Väestöstä 38,4 % oli yli 65-vuotiaita vuoden 2022 lopussa.

Vuoden 2023 alusta terveys- ja hyvinvointipalveluiden tuottamisvastuu on siirtynyt hyvinvointialueelle ja Kangasniemen osalta palvelutuotannosta vastaa Eloisa. Kunnan edunvalvonnan merkitys lähipalveluiden turvaamiseksi on muutoksen myötä kasvanut. Kunnanhallitus vastaa hyvinvointialueen kanssa käytävistä tehtävien hoitamiseen liittyvästä yhteistyöstä, tavoitteista ja työnjakoa koskevista neuvotteluista.

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. esteettömyyttä kartoitetaan säännöllisesti yhteistyössä Eloisan kanssa tehtävillä esteettömyyskävelyillä, 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. Sekä 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 tasapuolisesta suhtautumisesta ehkäisee syrjintää.

Kunta tukee eri testamenttirahastojen kautta vähävaraisia nuoria sekä vanhuksia vuosittain maksettavilla avustuksilla. Avustusten tarkoituksena on mm. mahdollistaa vanhusten 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, vakaumuksen, 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 TVA-järjestelmän mukainen palkkaus. 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 vaatavuutta. Henkilökohtaisiin lisiin pyritään kaikilla sopimusaloilla osoittamaan 1,3 % henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta.

Työmarkkinaosapuolten valtakunnallisissa neuvotteluissa tai paikallisneuvotteluissa osoitettu järjestelyvaraerä kohdennetaan neuvotteluissa sovituille palkansaajaryhmille neuvottelutuloksen osoittamassa laajuudessa.

4.3 Koulutus ja urakehitys

Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintakulttuurin saavuttamiseksi työntekijöitä tuetaan erilaisilla esimiehen määrittelemillä työtehtäviä tukevilla koulutusmahdollisuuksilla. Mahdollisuuksien mukaan tuetaan tasapuolisesti myös omaehtoista kouluttautumista. Kunnassa laaditaan vuosittain erillinen henkilöstö- ja koulutus suunnitelma, joka käsitellään YTR:ssä ja hyväksytään kunnanhallituksessa. Toteutuneita koulutuksia seurataan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä laadittavassa erillisessä henkilöstökertomuksessa.

Vuosittaiset kehityskeskustelut ovat työkalu esimiehen ja työntekijänvälisessä vuoropuhelussa työhön liittyvissä asioissa ja niiden avulla arvioidaan myös työntekijän urakehitystä. Työssä suoriutumisen arvioinnin yhteydessä kartoitetaan myös työntekijän kehitystarpeet.

4.4 Työsuojelutoiminta

Työnantajana Kangasniemen kunta pyrkii takaamaan jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden 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 puitteissa. 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, toimialajohtajilla esihenkilöillä ja työsuojelulla.

Työssä jaksamista seurataan joka toinen vuosi tehtävällä työhyvinvointikyselyllä. Työsuojelu ja työterveyshuolto tekevät työsuojelutarkastuksia eri työpisteisiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Tuloksia seurataan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä laadittavalla erillisessä henkilöstökertomuksessa.

4.5 Lakisääteiset perhevapaat

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

4.6 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.

4.7 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 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 määriteltyjen mittareiden mukaan myös palkkakartoituksen ja työhyvinvointikyselyn tulosten osalta. Päivitetty suunnitelma käsitellään YTR:ssä ja toimitetaan tiedoksi kunnanhallitukselle. Suunnitelma jalkautetaan esihenkilöiden kautta kaikille työntekijöille tiedoksi ja noudatettavaksi.

6. Taulukko tavoitteista ja toimenpiteistä 2024–2025

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 tehtäväkuva, TVA-luokitus sekä TSA-arviointi	Ajantasaiset tehtäväkuvat ja 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 ja kaminen 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