



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Kankaanpään kaupunki,

Yhteistyötoimikunta 13.11.2013  
Hallinto- ja henkilöstöjaosto 28.11.2013  
Kaupunginhallitus 2.12.2013  
Kaupunginvaltuusto 9.12.2013

## Sisällys

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA.....	2
1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITTELUN TAUSTAA.....	2
2. OIKEUDELLINEN PERUSTA.....	2
3. KÄSITTEISTÖÄ.....	3
4. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN .....	3
4.1 SELVITYS KANKAANPÄÄN KAUPUNGIN TASA-ARVOTILANTEESTA.....	4
5. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TARKOITUS.....	6
6. SUUNNITTELUSTA TOSITOIMIIN .....	7
6.1 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI.....	7
6.2 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI.....	7
7. SEURANTA.....	9
Liite tasa-arvokyselyt 2013 ja 2008 .....	10

# TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

## 1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITTELUN TAUSTAA

Tämä on Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu Kankaanpään kaupungissa kerran aikaisemmin vuonna 2006. Tämä suunnitelma on päivitetty versio aikaisemman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjalta. Nämä suunnitelmat yhdessä muodostavat ohjeistuksen moninaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseksi kaupungin toiminnassa.

Uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tuli voimaan 1.6.2005. Nykyisen tasa-arvolain mukaan yli 30 hengen työpaikoilla on oltava säännöllisesti arvioitava ja päivitettävä tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta, palkkakartoituksen sekä konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolailla pyritään tosiasialliseen tasa-arvoon, tasa-arvon toteutumiseen käytännössä.

Kunnilta edellytetään myös 1.2.2004 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslakiin perustuen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista. Kunnilla on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma vähintään etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi. Suunnitelman tarkoituksena on toimia perustana etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi kunnan kaikessa toiminnassa.

Etnisyydessä korostetaan ryhmän jäsenten itsensä kokemaa, subjektiivista etnistä identiteettiä. Etnisyys tarkoittaa sitä, että syntyperä, kieli, nimet, sukulaisuus, asuinalue, tapakulttuuri, taloudelliset siteet, uskonto ja taide toimivat etnisen identiteetin tunnusmerkkeinä. Suomessa esimerkkeinä ovat romaniheimo, maahanmuuttajat ja pakolaiset.

## 2. OIKEUDELLINEN PERUSTA

Sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty Suomen perustuslain 6 §:ssä. Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kielloista säädetään myös yhdenvertaisuus-laissa. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa (1§). Viranomaisilla on velvollisuus kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja tarvittaessa muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansallisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) velvoittaa valtion ja kuntien viranomaisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi (4 §).

Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on myös, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävä-tasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumuksiensa mukaan. Tasa-arvo on huomioitava kaikenlaisessa toiminnassa, kuten tutkimus- ja

selvitystoiminnassa, asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, tilastoinnissa, seurannassa ja arvioinnissa. Tasa-arvon edistäminen on muutakin kuin lakisääteinen velvoite, sen pitää olla osana koko organisaatiokulttuuria ja näin ollen toteutua arjen työssä ja kaikilla Kankaanpään kaupungin organisaatiotasolla. Työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvonlain 6 §:n mukaan työnantajan tulee

- 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 yhteen sovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi (2 luku 2 §). Vastaavanlainen syrjintäkielto on myös kirjattu kunnallisesta viranhaltijasta annetusta laista (12 §).

### **3. KÄSITTEISTÖÄ**

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmisille mahdollistetaan yhdenvertaiset lähtökohdat päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja. Naisten ja miesten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla siitä palkituksi ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia. Tasa-arvoon kuuluu myös se, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivat erilaisia.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tarkoittavat samaa asiaa: tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Yleisessä kielenkäytössä ja lainsäädännössä tasa-arvo on kuitenkin vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasavertaisuutta. Muihin mahdollisiin syrjintäperusteisiin viitattaessa lainsäädännössä käytetään nykyisin yhdenvertaisuus-käsitettä.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa. Välitön syrjintä on sitä, että henkilöä kohdellaan avoimen eriarvoisesti. Välillinen syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä tavoite.

### **4. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN**

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan sitoa osaksi muuta kehittämistyötä tai liittää se muihin olemassa oleviin suunnitelmiin tai ohjelmiin. Kankaanpään kaupungin ensimmäinen varsinainen yhdenvertaisuussuunnitelma on nidottu osaksi kaupungin tasa-arvosuunnitelmaa. 2006 Kankaanpään kaupunkiin laadittu henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma on päivitetty samassa yhtey-

dessä. Täysin uutena komponenttina tasa-arvosuunnitelmassa on tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yksi keino toteuttaa ja kiinnittää huomiota tasa-arvoon sekä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Tasa-arvoinen työyhteisö on hyvä työyhteisö, jossa jokainen voi käyttää osaamistaan ja omia kykyjään hyödyntämään kaikkien työyhteisön jäsenten osaamista, ja joka tarjoaa mahdollisuuden kehittyä yhdessä ja yksilönä.

Tasa-arvosuunnitelmaa voi luonnehtia yhteisesti kirjoitetuksi sopimukseksi siitä, miten työpaikalla suhtaudutaan sukupuolten tasa-arvoon ja miten sitä edistetään henkilöstöpolitiikassa, johtamisessa sekä työpaikan sisäisessä vuorovaikutuksessa ja toimintakäytännöissä. Tasa-arvon edistämisen selkärangan muodostaa strateginen ja käytännöllinen tasa-arvosuunnitelma. Sukupuolten tasa-arvo ei kuitenkaan parane itsekseen; tasa-arvotyössä on pitkälti kysymys asenteiden muuttamisesta.

## 4.1 SELVITYS KANKAANPÄÄN KAUPUNGIN TASA-ARVOTILANTEESTA

Kankaanpään kaupungin edellinen tasa-arvokysely tehtiin vuonna 2008. Tasa-arvokysely toteutetaan aina tasa-arvosuunnitelman tarkistamisen yhteydessä. Kuluvana vuonna kysely toteutettiin samanlaisena kuin edellisellä kerralla näin tuloksia voidaan keskenään vertailla.

Tasa-arvokysely toteutettiin kesällä 2013. Kyselyllä haluttiin kartoittaa Kankaanpään kaupungin henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta työpaikoilla, hallintokeskuksissa ja koko kaupungin tasolla. Kysymyksiin liittyi myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä työn ulkopuolista elämäntilannetta sekä työssä kohdattua väkivaltaa ja kiusaamista koskevia kysymyksiä. Ko. kysymyksillä on tasa-arvonäkökulman lisäksi merkitystä arvioitaessa henkilöstön työssä jaksamista ja mahdollisesti tarvittavia tukitoimia.

Kyselyyn tuli 206 (323) vastausta. Vastaajista oli naisia 78 % (82 %) ja miehiä 22% (18 %). Vastaajien ikärakenne: alle 30-vuotiaita 5,8 % (5,9 %), 31 - 40-vuotiaita 15,05 % (18,2 %), 41 - 50-vuotiaita 32,04% ( 35,5 %), 51 - 60-vuotiaita 37,86% (34,3 %) ja 61-vuotta tai yli oli 9,22% (6,2 %).

Kyselyn tulokset pähkinänkuoressa

Naisten ja miesten tasapuolinen kohtelu: vastaajista 62, 5 % (59 %) oli osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että miehiä ja naisia kohdellaan tasapuolisesti ja 16% (18 %) oli osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että miehiä ja naisia kohdellaan tasapuolisesti.

Työyhteisön yhteishenki: Vastaajista 70,7% (77 %) oli sitä mieltä, että työyhteisön yhteishenki on hyvä. Vastaajista 16,8 % (11 %) oli eri mieltä työyhteisön hyvästä yhteishengestä.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu: Sukupuolista häirintää tapahtuu harvoin. Vastaajista 98 % (96,2 %) ei ole työssään joutunut sukupuolisen häirinnän kohteeksi. Vastaajista 1,95% (3,8 %) on kokenut sukupuolista häirintää.

Työn henkinen rasitus ja kiire: Vastaajista 57% (62 %) koki, että henkinen rasitus on muuttunut raskaammaksi viime vuosina. Vastaajista 87% (81 %) koki, että työssä on kiire lisääntynyt.

### **Palkkaselvitys**

Yksittäisen henkilön ansioita ei esitetä, eikä ansioita tule esittää ryhmistä, joissa työskentelee alle 6 henkilöä. Jos ryhmä on niin pieni, että tietosuojaaraja ei täyty, voidaan tarkastelu tehdä isommissa ryhmissä (esim. KVTES liitteittäin tai tekniset palkkaryhmittäin).

Kun verrataan keskiansioita toisiinsa, on otettava huomioon, että samankin ryhmän sisällä voidaan työskennellä työn vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisissa tehtävissä, jolloin palkkaus myös vaihtelee. Yksittäisen työn vaativuus ja henkilökohtainen osaaminen eivät käy ilmi tehtäväluokituksesta.

## **KVTES**

### **Liite 1**

Liitteessä 1 on miehiä 5 ja naisia 40. Miesten vähäisestä määrästä johtuen palkkojen vertailu ei ole mielekäästä. Mukana olleiden miesten palkat ovat linjassa naispalkkojen kanssa. Liitteet jakautuvat vielä hinnoittelutunnuksiin. Monissa hinnoittelutunnuksissa ei ole kuin miehiä tai naisia.

Hinnoittelutunnus 01TOI020 Toimistoala, miehiä 1 ja naisia 29. Keskimääräiset naispalkat ovat 5 % miespalkkaa jäljessä.

Hinnoittelutunnus 01HAL031 kunnan johto ja hallinto, miehiä 2 ja naisia 5. Keskimääräiset miespalkat ovat 3 % naispalkkoja edellä.

### **Liite 2**

Liitteessä 2 on miehiä 3 ja naisia 18. Miesten vähäisestä määrästä johtuen palkkojen vertailu ei ole mielekäästä. Mukana olleiden miesten palkat ovat linjassa naispalkkojen kanssa. Liitteet jakautuvat vielä hinnoittelutunnuksiin. Monissa hinnoittelutunnuksissa ei ole kuin miehiä tai naisia.

Hinnoittelutunnus 02KIR011 Kirjastotoimi, miehiä 1 ja naisia 2. Keskimääräiset naispalkat ovat 10 % miespalkkaa edellä.

### **Liite 4**

Liitteessä on 5 naista, miehiä ei ollenkaan.

### **Liite 5**

Liitteessä on 111 naista, miehiä ei ollenkaan.

### **Liite 6**

Liitteessä on 21 naista, miehiä ei ollenkaan.

### **Liite 8**

Liitteessä on 20 naista, miehiä ei ollenkaan.

### **Liite 12**

Liitteessä on 27 naista, miehiä ei ollenkaan.

### **Liite hinnoittelematon**

Liitteessä on 1 nainen ja miehiä 4.

## **Teknisten sopimus**

### **Palkkaryhmä 1**

Liitteessä on 4 naista ja 17 miestä. Keskimääräiset miespalkat ovat 1,5 % naispalkkoja edellä.

## Palkkaryhmä 2

Liitteessä on 2 naista ja 8 miestä. Keskimääräiset naispalkat ovat 8 % miespalkkoja edellä.

## Palkkaryhmä 3

Liitteessä on 2 naista ja 1 mies. Keskimääräiset miespalkat ovat 8,5 % naispalkkoja edellä.

## **OVTES (opettajat)**

Hinnoittelutunnus 40301402 Yläasteen rehtori, miehiä 2 ja naisia 1. Keskimääräiset miespalkat ovat 0,9 % naispalkkaa edellä.

Hinnoittelutunnus 40304005 Peruskoulun lehtori/taso1, miehiä 8 ja naisia 19. Keskimääräiset naispalkat ovat 5,2 % miespalkkoja edellä.

Hinnoittelutunnus 4030412 Peruskoulun erityisopettajat/taso1, miehiä 1 ja naisia 13. Keskimääräiset naispalkat ovat 11 % miespalkkaa edellä.

Hinnoittelutunnus 40304030 Peruskoulun luokanopettaja/taso1, miehiä 4 ja naisia 19. Keskimääräiset miespalkat ovat 11 % naispalkkoja edellä.

Hinnoittelutunnus 40304031 Peruskoulun luokanopettaja/taso2, miehiä 3 ja naisia 2. Keskimääräiset miespalkat ovat 4 % naispalkkoja edellä.

Hinnoittelutunnus 40404017 Lukion vanhempi lehtori/taso1, miehiä 6 ja naisia 9. Keskimääräiset miespalkat ovat 2 % naispalkkoja edellä.

Hinnoittelutunnus 40804012 Musiikin perusopetus/lehtorin kelpoisuus, miehiä 1 ja naisia 5. Keskimääräiset miespalkat ovat 1 % naispalkkoja edellä.

Hinnoittelutunnus 40804014 Musiikin perusopetus/säestäjän kelpoisuus, miehiä 1 ja naisia 3. Keskimääräiset naispalkat ovat 6 % miespalkkoja edellä.

Hinnoittelutunnus 40807028 Musiikkioppilaitos tuntiopettaja/taso2, miehiä 1 ja naisia 2. Keskimääräiset naispalkat ovat 7 % miespalkkoja edellä.

## **Tuntipalkkaisissa ei ole kuin miehiä.**

## **5. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TARKOITUS**

Tämän tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista Kankaanpään kaupungin työpaikoilla ja luoda kummallekin sukupuolelle samanlaiset oikeudet ja velvollisuudet sekä yhtäläiset mahdollisuudet päästä virkoihin tai toimiin, edetä uralaan, kehittää itseään sekä vaikuttaa ja osallistua päätöksentekoon. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon lisäksi tämän suunnitelman tarkoitus on tukea ja edistää etnistä tasa-arvoisuutta.

Tasa-arvovaatimusten velvoittavuuden ymmärtäminen organisaation kaikilla tasoilla ja erityisesti johtamisessa on tärkeää. Johdon sitoutuneisuus on tärkein edellytys tasa-arvon toteutumiselle.

Tasa-arvon saavuttamisessa ei ole kyse vain oikeudenmukaisuudesta, vaan myös henkilöstövoimavarojen käytön tehostamisesta. Tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee tietojen, ymmärryksen sekä kokemuksen laajenemista. Aktiivinen ja tuloksellinen tasa-arvotyö myötävaikuttaa myönteisen työnantajakuvan syntymiseen.

Tämän suunnitelman tarkoituksena on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusajatus ja -tavoite saadaan luontevasti sisällytettyä kaikkeen Kankaanpään kaupungin toimintaan. Tasa-arvon edistämi-

sen on oltava osa kaikkea päätöksentekoa ja valmistelua. Tasa-arvo pitää kytkeä selkeästi organisaatioiden toiminta-ajatukseen, päämääriin ja tulostavoitteisiin. Hyviin tuloksiin päästään arvojen, asenteiden ja työpaikkojen arkikäytäntöjen muutoksilla. Keinoja henkilöstön sitouttamiseen tasa-arvotyöhön ovat esimerkiksi keskustelun ja päätöksenteon pitäminen avoimena sekä tiedottaminen tasa-arvotyön eri vaiheista monipuolisesti.

## **6. SUUNNITTELUSTA TOSITOIMIIN**

Tasa-arvon edistämiseksi on asetettava tavoitteet ja tavoitteiden saavuttamiseksi on laadittava toimenpiteet millä tavoitteet voidaan saavuttaa.

### **6.1 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI**

Kankaanpään kaupungin strategiassa yhdeksi kankaanpääläiseksi arvoksi on päätetty oikeudenmukaisuus. Kaupungilla on yhdenmukaiset toimintatavat ja

-periaatteet, joita noudatetaan kaikessa kaupungin toiminnassa suhteessa

asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Tasavertaiset mahdollisuudet varmistetaan etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Em. yhdenvertaisuusnäkökulmat sisällytetään kaikkiin tavanomaisiin käytäntöihin kaikilla hallinnon eri osa-alueilla.

### **6.2 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI**

#### **1) Henkilöstörakenne**

Kankaanpään kaupungin on suunnitelmallisesti pyrittävä tasoittamaan henkilöstörakennettaan. Tavoitteena on, että yhtä paljon naisia kuin miehiä hakisi avoinna oleviin tehtäviin.

- Virkojen valintakriteerit laaditaan siten, että ne antavat sekä naisille että miehille mahdollisuuden tulla valituksi
- Virkoja tai toimia täytettäessä pyritään siihen, että työhönotto-haastattelijoina on sekä miehiä että naisia

#### **2) Koulutus ja urakehitys**

Kankaanpään kaupungin tavoitteena on taata naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen. Työtehtävät pyritään jakamaan tasapuolisesti ja edistetään naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin. Esimiehet kannustavat ja tukevat tasapuolisesti uralla etenemistä ja koulutukseen osallistumista.

- Parannetaan työkiertoa erilaisissa työtehtävissä
- Kartoitetaan koko henkilöstön koulutustiedot



- Kehityskeskustelujen yhteydessä tehdään kaikille osaamiskartoitus ja laaditaan henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat
- Huolehditaan siitä, että koko henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua itsensä kehittämiseen
- Pitkiltä virkavapailta tai työlomilta palaaville järjestetään tarpeen vaatiessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta
- Osaamista ja ammattitaitoa arvostetaan mm. palkkauksessa ja uralla etenemisessä
- Henkilökierrolla ja sijaisuuksien järjeistämällä tuetaan itsensä kehittämistä ja uralla etenemistä

### **3) Palkkaus**

Palkkauksessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta, eli samanarvoisesta työtä maksetaan sama palkka. Samapalkkaisuutta arvioitaessa oleellista on se miten työ todellisuudessa tehdään ja kuinka vaativia tehtäviä kukin työntekijä tekee, eikä se mikä ammattinimike kullakin työntekijällä on.

- Kartoitetaan paikallisesti sopien kolmen vuoden välein palkkoja ja niiden jakautumista naisten ja miesten kesken
- Palkkauksessa ja palvelussuhde-eduissa naisten ja miesten välillä ei esiinny syrjintää
- Työvuoro- ja vuosilomajärjestelyistä päätettäessä noudatetaan tasapuolisuutta

### **4) Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen**

Kankaanpään kaupunki helpottaa niin naisten kuin miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja pitää huolen siitä, että molemmilla sukupuolilla on tasavertainen mahdollisuus käyttää erilaisia perheeseen, opiskeluun yms. liittyviä etuuksia.

- Tiedotetaan kaikille oikeuksista lakisääteisiin perhevapaisiin
- Kannustetaan miehiä käyttämään enemmän perhepoliittisia vapaita
- Työajan sijoittelussa otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan henkilöstön tarpeet
- Työyhteisössä huolehditaan siitä, että henkilö säilyttää osaamisensa perhevapaan aikana ja hänet perehdytetään tehtävissä tapahtuneisiin muutoksiin hänen palattuaan vapaalta

### **5) Sukupuoleen perustuva häirintä ja ahdistelu**

Kankaanpään kaupungin on työnantajana huolehdittava siitä, että työpaikalla ei esiinny epäasiallista, loukkaavaa kohtelua, sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä työpaikkakiusaamista. Havaittuun epäasiallisuuteen, häirintään, ahdisteluun tai työpaikkakiusaamiseen puututaan heti ja mahdollisista seuraamuksista päätetään viipymättä.

- Työyhteisöissä huolehditaan siitä, ettei työyhteisöissä esiinny kiusaamista eikä sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä myöskään muusta syystä johtuvaa häirintää tai syrjintää
- Jos tällaista häirintää tai ahdistelua on aihetta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin ottamalla asia esiin esimiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Kankaanpään kaupungilla on toimintaohje henkisen väkivallan, kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi kaupungin työpaikoilla.

## **6) Työolot ja työilmapiiri**

Kankaanpään kaupungin tavoitteena on kehittää tasa-arvoista johtamiskulttuuria ja työtehtävien tasapuolista jakamista naisten ja miesten välillä. Kaupunki pyrkii luomaan sellaiset tuotannolliset työolosuhteet, että kaikilla on mahdollisuus työskennellä kaikissa työkohteissa.

- Työolosuhteet ja -välineet sopivat molemmille sukupuolille
- Työn tuottama henkinen ja fyysinen rasitus otetaan huomioon
- Työilmapiirin kehittymistä seurataan

## **7) Asennoituminen sukupuolten väliseen tasa-arvoon**

Kankaanpään kaupungin tavoitteena on tuoda tasa-arvokysymykset julki koko organisaation tasolla ja luoda käytännöt ja tavat tasa-arvonäkökulmasta.

- Tasa-arvoisuutta edistävän työnantajaimagon luominen
- Annetaan kaikille yhtäläinen mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työyhteisössä omana itsenään sekä luoda työympäristö keskustelevalaksi ja tasa-arvoa rakentavaksi

## **7. SEURANTA**

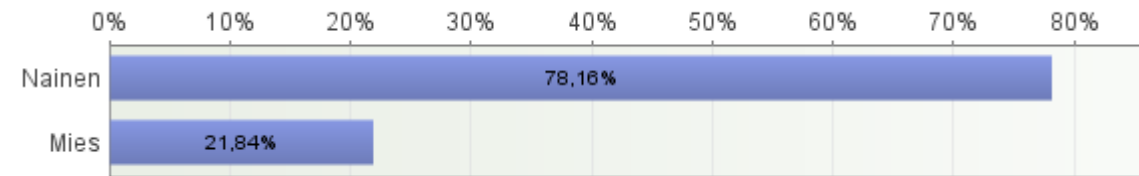
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa seurataan vähintään neljän vuoden välein: arvioidaan tavoitteiden toteutumista sekä asetetaan tarvittaessa uudet kehittämiskohteet. Vastuu suunnitelman toteutumisesta kuuluu osastojen ja toimintayksiköiden esimiehille sekä henkilöstöhallinnolle. Suunnitelman seuranta ja päivittäminen ovat henkilöstöhallinnon ja yhteistyötoimikunnan vastuulla. Seurannan avulla valvotaan suunnitelman toteutumista sekä pidetään sitä ajan tasalla suhteessa todelliseen tilanteeseen. Samalla voidaan tarkistaa miten valitut toimenpiteet onnistuvat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Toimenpiteiden muokkaaminen sekä uusien toimenpiteiden tarve tulee näin myös arvioitua. Palkkakehitystä tullaan seuraamaan neljän vuoden välein.

## **Liite tasa-arvokyselyt 2013 ja 2008**

## TASA-ARVO 2013

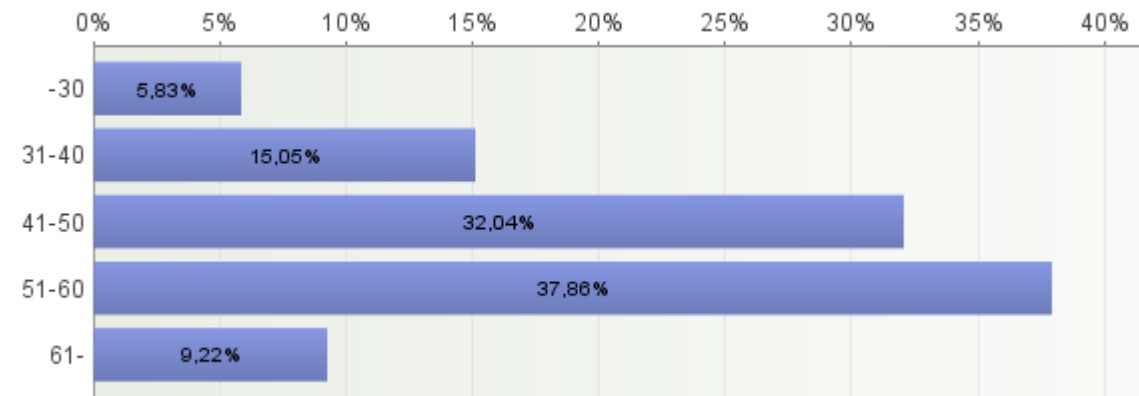
### 1. Sukupuoli

Vastaajien määrä: 206



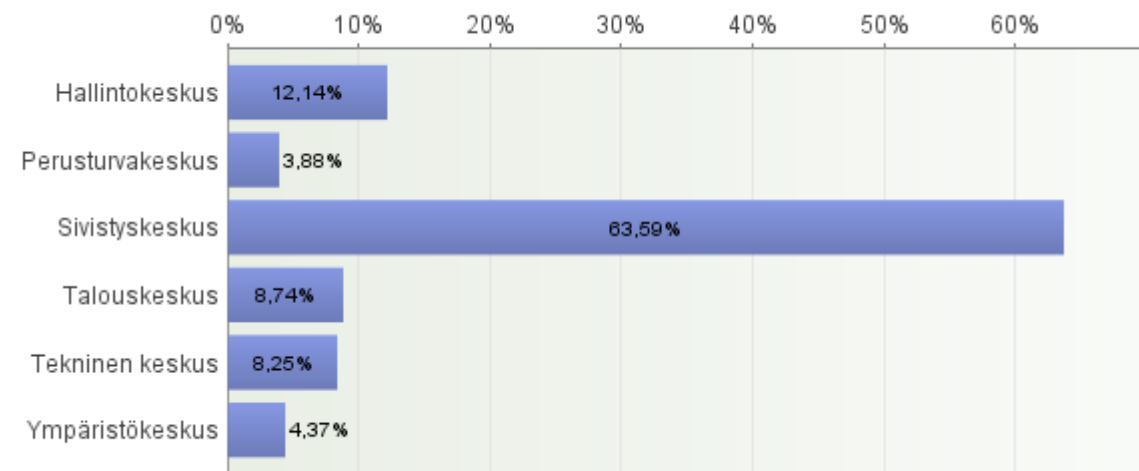
### 2. Ikä

Vastaajien määrä: 206



### 3. Palvelukeskus jossa työskentelet

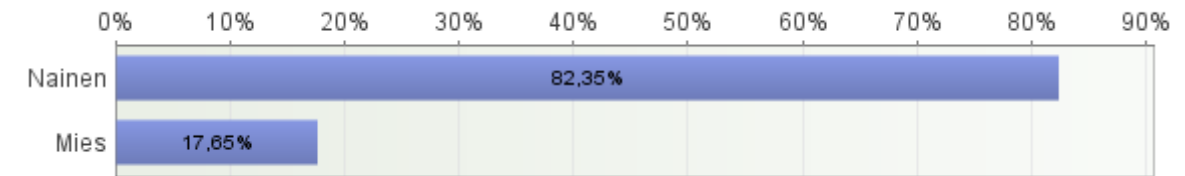
Vastaajien määrä: 206



## TASA-ARVO 2008

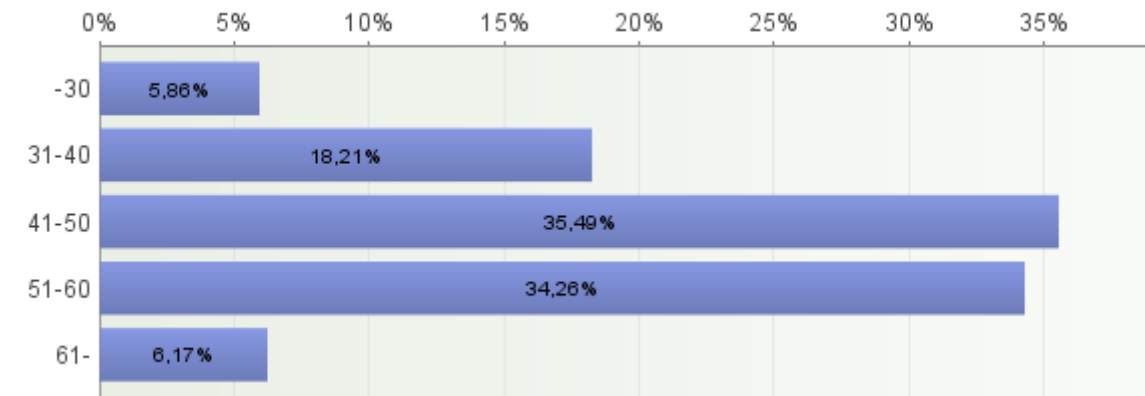
### 1. Sukupuoli

Vastaajien määrä: 323



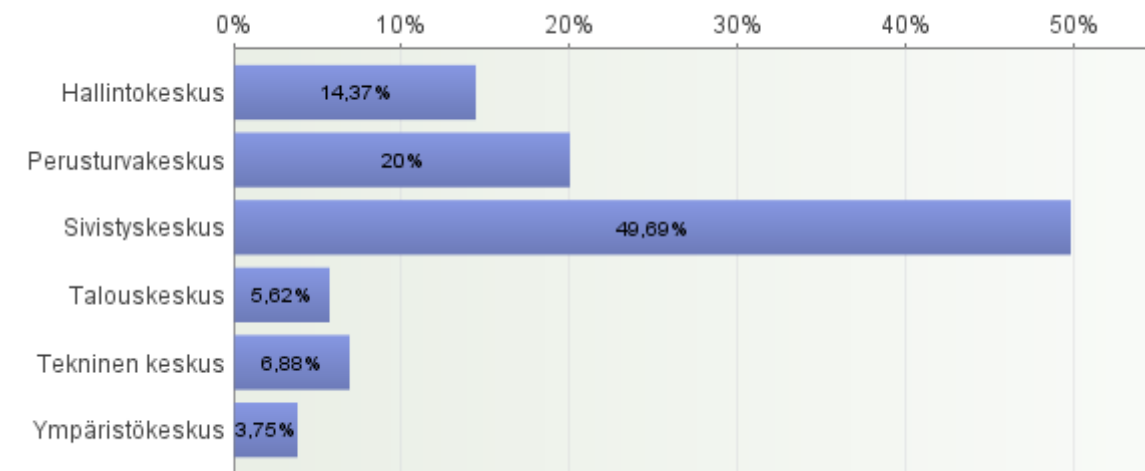
### 2. Ikä

Vastaajien määrä: 324



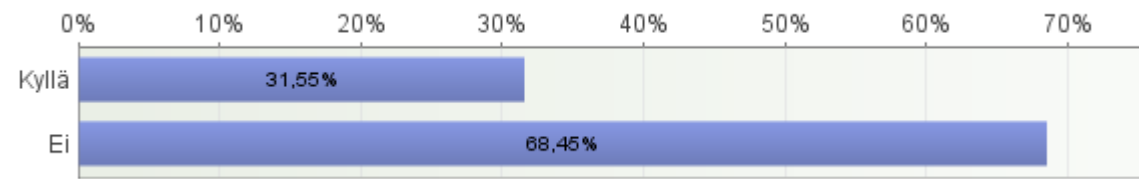
### 3. Palvelukeskus jossa työskentelet

Vastaajien määrä: 320



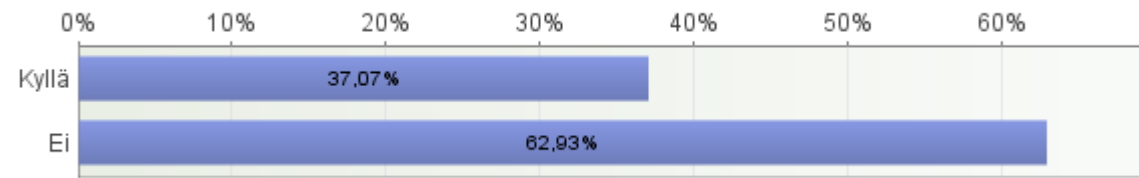
4. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää ylityötä, josta olet saanut korvauksen?

Vastaajien määrä: 206



5. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä ilman eri korvausta?

Vastaajien määrä: 205



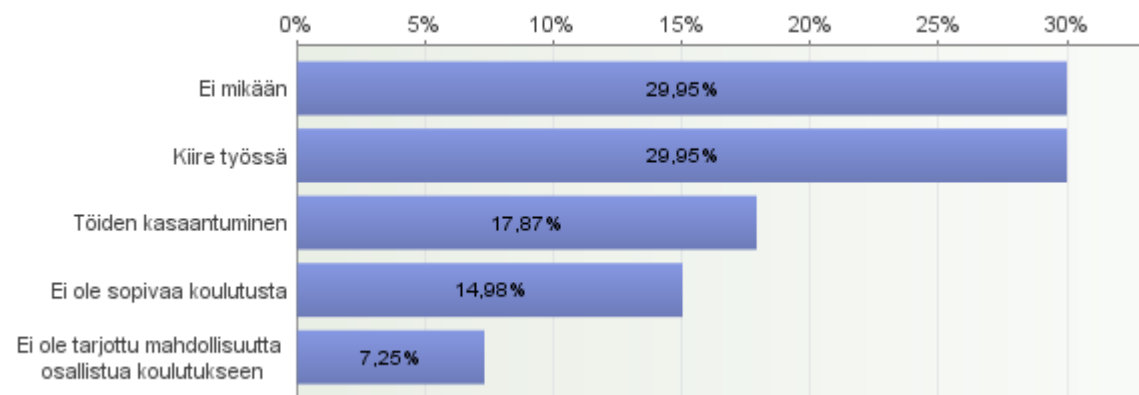
6. Missä määrin koulutukseen ja itsensä kehittämiseen liittyvät asiat toteutuvat työpaikallasi?

Vastaajien määrä: 209

	hyvin	kohtalaisesti	heikosti	Yhteensä	Keskiarvo
1. Voin osallistua työhön liittyvään koulutukseen	61,84%	33,33%	4,83%	207	1,43
2. Voin kehittää itseäni ja osaamistani työssäni	57,97%	36,71%	5,31%	207	1,47
3. Nykyisessä työssäni on etenemismahdollisuuksia	3,94%	25,12%	70,94%	203	2,67
Yhteensä	41,49%	31,77%	26,74%	617	1,86

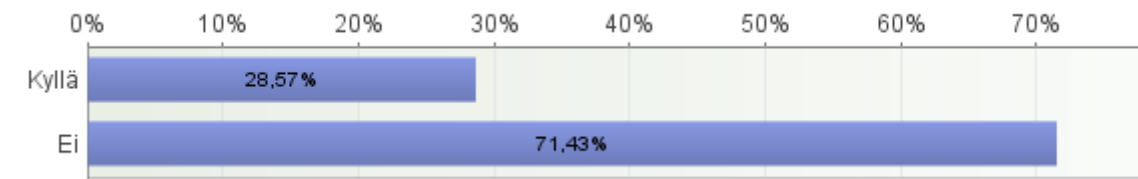
7. Mitkä tekijät haittaavat koulutukseen osallistumista?

Vastaajien määrä: 207



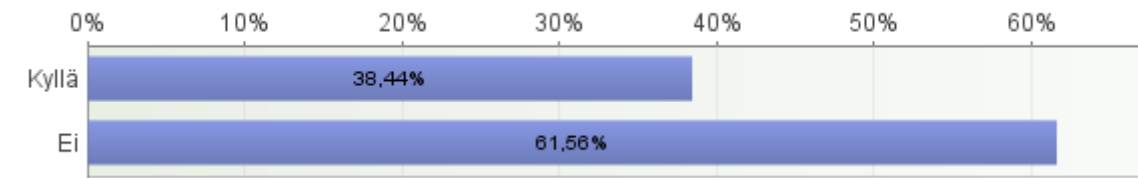
4. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää ylityötä, josta olet saanut korvauksen?

Vastaajien määrä: 315



5. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä ilman eri korvausta?

Vastaajien määrä: 307



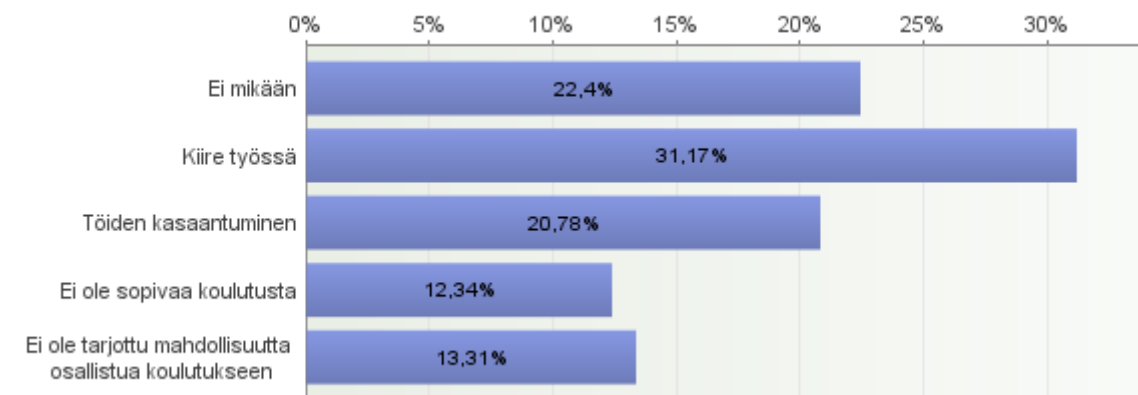
6. Missä määrin koulutukseen ja itsensä kehittämiseen liittyvät asiat toteutuvat työpaikallasi?

Vastaajien määrä: 322

	hyvin	kohtalaisesti	heikosti	Yhteensä	Keskiarvo
1. Voin osallistua työhön liittyvään koulutukseen	37,89%	48,45%	13,66%	322	1,76
2. Voin kehittää itseäni ja osaamistani työssäni	42,95%	51,41%	5,64%	319	1,63
3. Nykyisessä työssäni on etenemismahdollisuuksia	6,01%	22,78%	71,2%	316	2,65
Yhteensä	29,05%	40,96%	29,99%	957	2,01

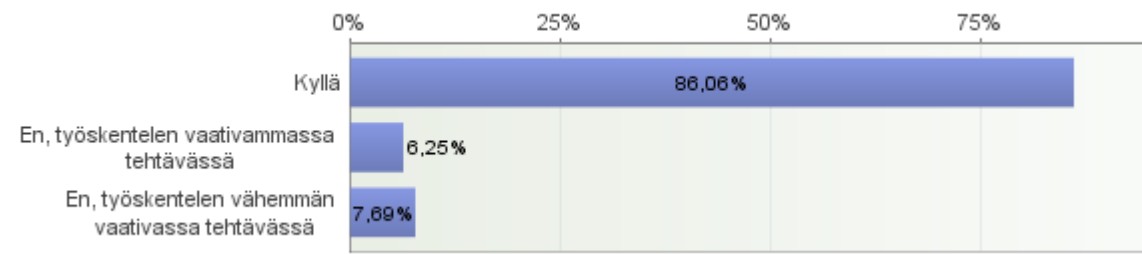
7. Mitkä tekijät haittaavat koulutukseen osallistumista?

Vastaajien määrä: 308



8. Työskenteletkö osaamistasi vastaavassa tehtävässä?

Vastaajien määrä: 208



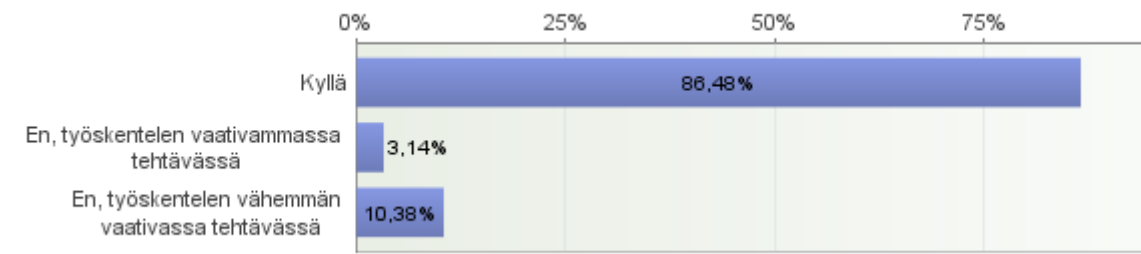
9. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

Vastaajien määrä: 207

	Kyllä	En	Yhteensä	Keskiarvo
1. Työtehtävien jaossa	12,62%	87,38%	206	1,87
2. Urakehityksessä	12,08%	87,92%	207	1,88
3. Palkkauksessa	32,52%	67,48%	206	1,67
4. Työtilojen tai -välineiden jaossa	8,7%	91,3%	207	1,91
5. Pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen	5,34%	94,66%	206	1,95
6. Työhönottotilanteessa	7,35%	92,65%	204	1,93
7. Työmäärän jakautumisessa	22,6%	77,4%	208	1,77
8. Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	13,11%	86,89%	206	1,87
Yhteensä	14,3%	85,7%	1650	1,86

8. Työskenteletkö osaamistasi vastaavassa tehtävässä?

Vastaajien määrä: 318



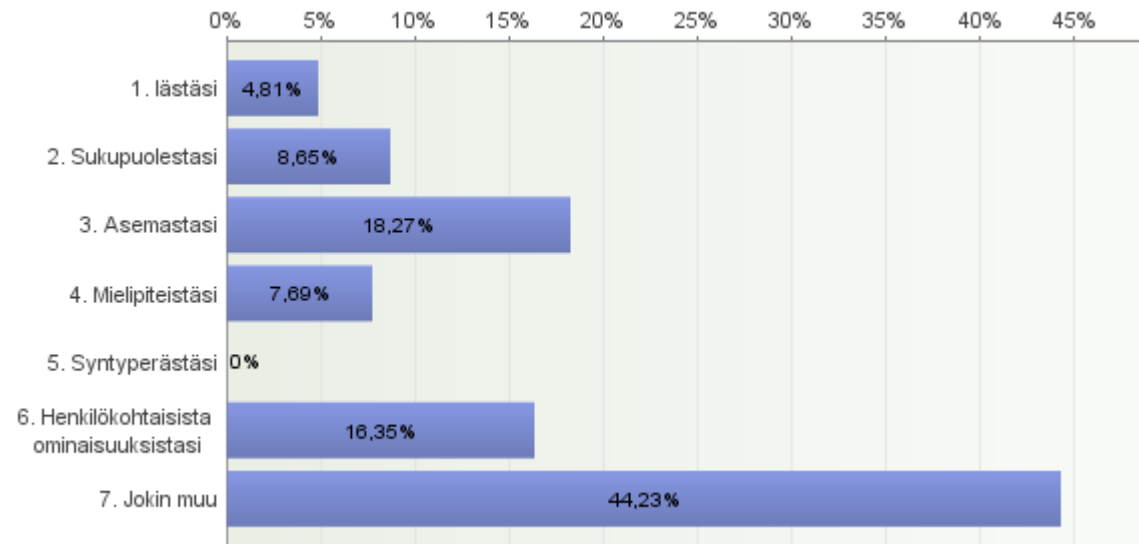
9. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

Vastaajien määrä: 321

	Kyllä	En	Yhteensä	Keskiarvo
1. Työtehtävien jaossa	12,97%	87,03%	316	1,87
2. Urakehityksessä	10,9%	89,1%	312	1,89
3. Palkkauksessa	35,14%	64,86%	313	1,65
4. Työtilojen tai -välineiden jaossa	9,55%	90,45%	314	1,9
5. Pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen	10,58%	89,42%	312	1,89
6. Työhönottotilanteessa	5,08%	94,92%	315	1,95
7. Työmäärän jakautumisessa	19,75%	80,25%	314	1,8
8. Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	14,89%	85,11%	309	1,85
Yhteensä	14,85%	85,15%	2505	1,85

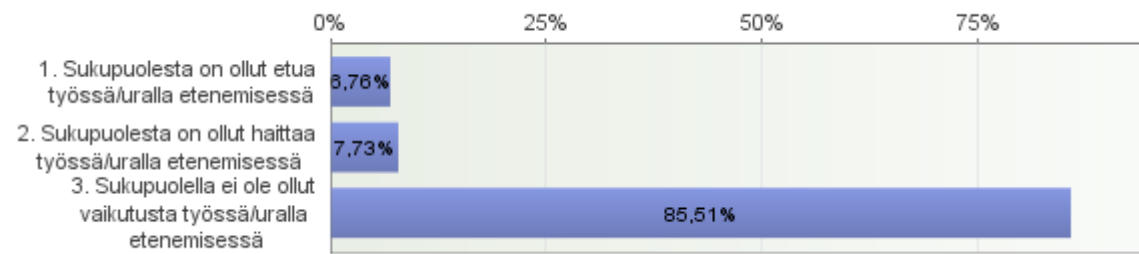
10. Vastaa tähän, jos vastasit johonkin edellisen kysymyksen vaihtoehtoista myöntävästi. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

Vastaajien määrä: 104



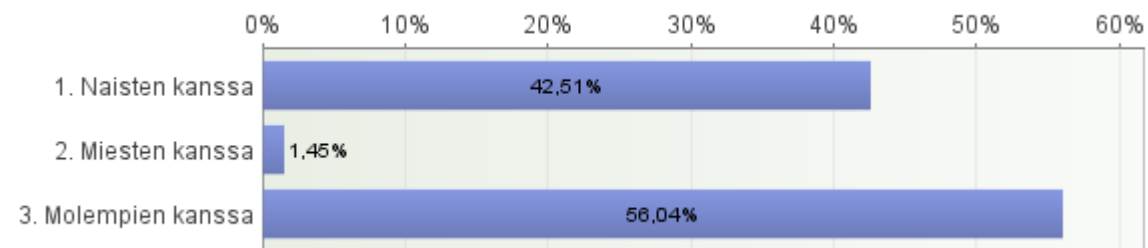
11. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

Vastaajien määrä: 207



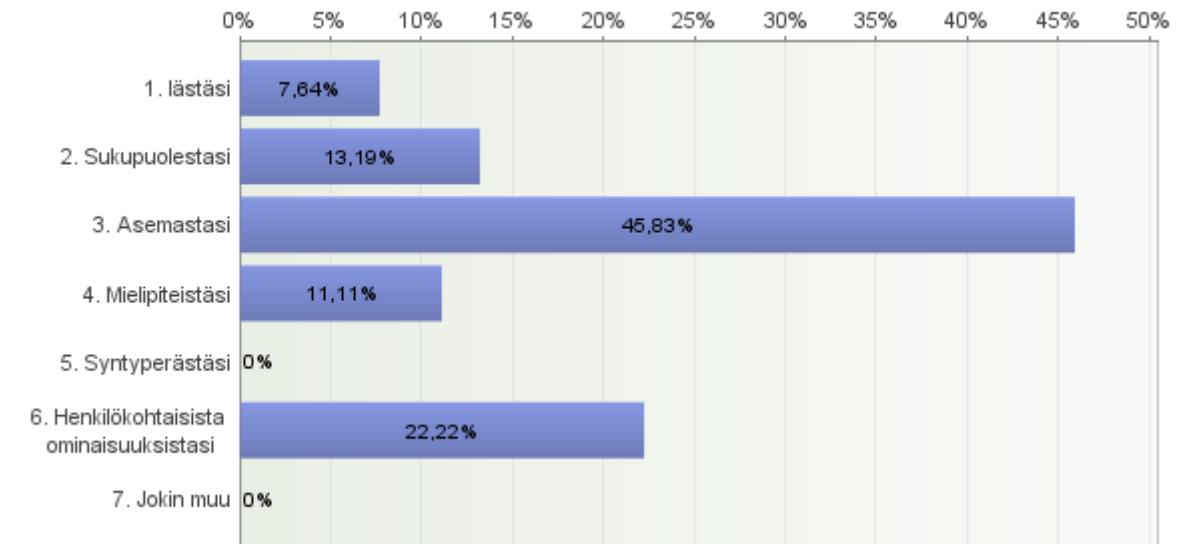
12. Teen pääasiallisesti töitä

Vastaajien määrä: 207



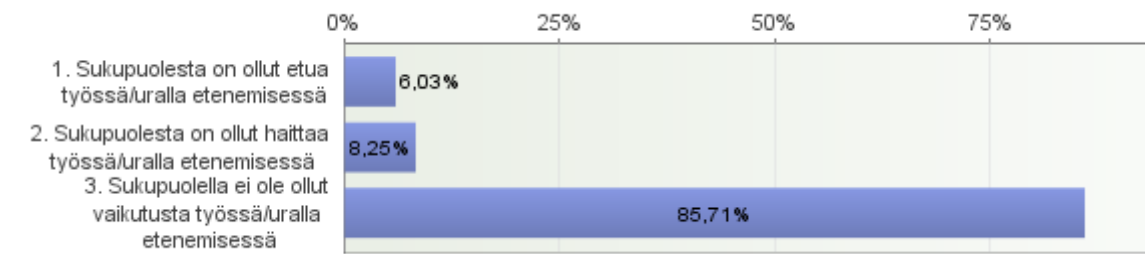
10. Vastaa tähän, jos vastasit johonkin edellisen kysymyksen vaihtoehtoista myöntävästi. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

Vastaajien määrä: 144



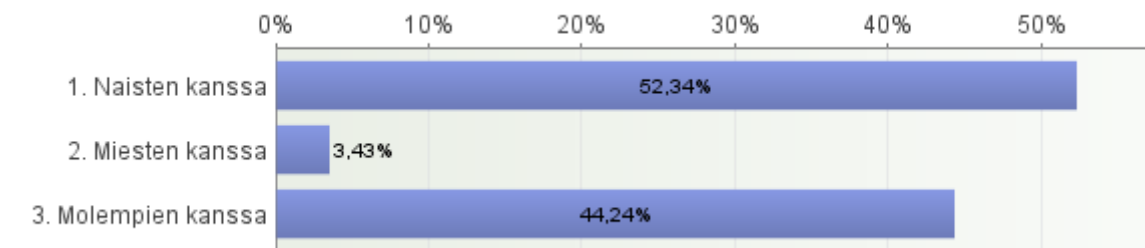
11. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

Vastaajien määrä: 315



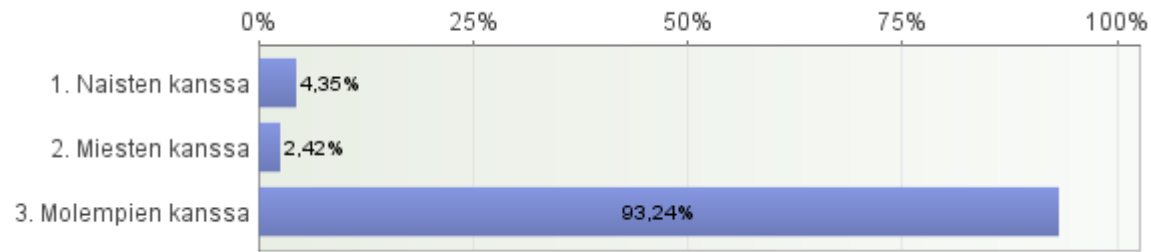
12. Teen pääasiallisesti töitä

Vastaajien määrä: 321



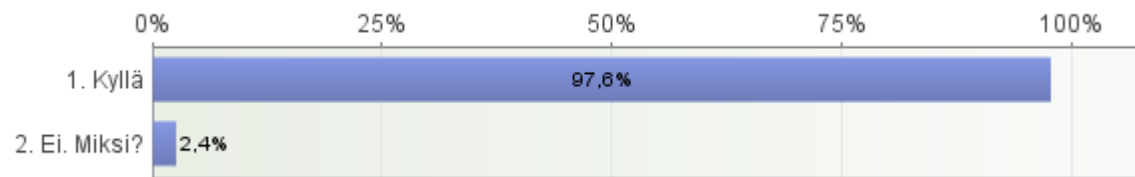
13. Jos saisin valita, työskentelisin

Vastaajien määrä: 207



14. Sopiiko tekemäsi työ yhtä hyvin sekä naisille että miehille?

Vastaajien määrä: 208



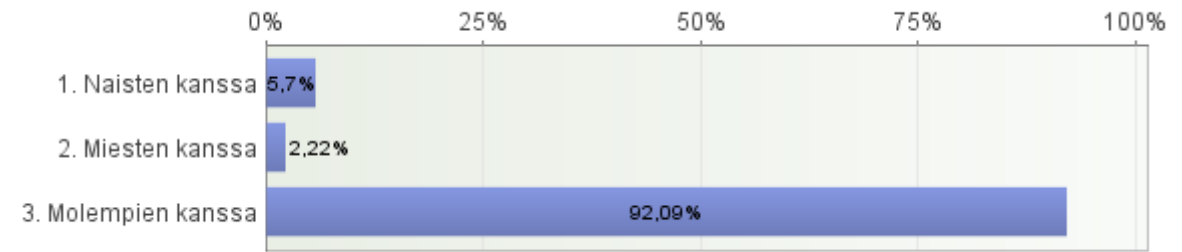
15. Miten seuraavat luonnehdinnat kuvaavat työskentelyilmapiiriä?

Vastaajien määrä: 209

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
1. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki	4,33%	12,5%	12,5%	39,42%	31,25%	208	3,81
2. Saan apua työtovereiltani	0,48%	5,26%	7,18%	49,76%	37,32%	209	4,18
3. Minua arvostetaan työyhteisössäni	2,4%	4,33%	17,31%	50,96%	25%	208	3,92
4. Esimieheni kannustaa minua	3,38%	12,56%	24,64%	36,71%	22,71%	207	3,63
5. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti	1,45%	10,14%	20,29%	40,1%	28,02%	207	3,83
6. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen	5,34%	15,53%	16,99%	37,86%	24,27%	206	3,6
7. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	2,44%	5,85%	14,63%	55,12%	21,95%	205	3,88
8. Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista	3,38%	11,11%	19,32%	48,79%	17,39%	207	3,66
9. Voin suunnitella työtäni itsenäisesti	0,98%	2,45%	11,27%	50,98%	34,31%	204	4,15
10. Työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista	4,85%	8,25%	15,53%	38,35%	33,01%	206	3,86
Yhteensä	2,9%	8,81%	15,97%	44,8%	27,53%	2067	3,85

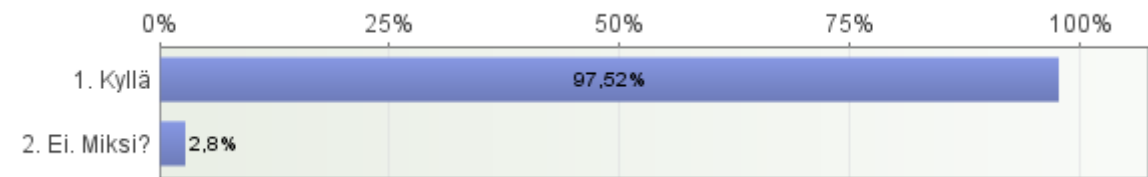
13. Jos saisin valita, työskentelisin

Vastaajien määrä: 316



14. Sopiiko tekemäsi työ yhtä hyvin sekä naisille että miehille?

Vastaajien määrä: 322



15. Miten seuraavat luonnehdinnat kuvaavat työskentelyilmapiiriä?

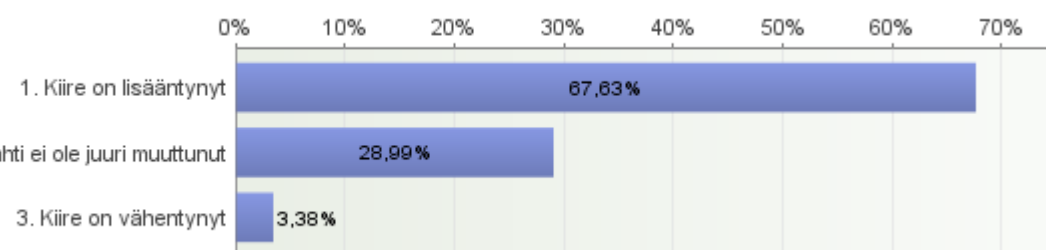
Vastaajien määrä: 323

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
1. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki	0,93%	9,97%	12,15%	53,58%	23,36%	321	3,88
2. Saan apua työtovereiltani	0,62%	5,3%	6,54%	56,39%	31,15%	321	4,12
3. Minua arvostetaan työyhteisössäni	0,63%	3,48%	22,78%	55,06%	18,04%	316	3,86
4. Esimieheni kannustaa minua	2,87%	7,32%	28,98%	45,22%	15,61%	314	3,63
5. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti	0,96%	5,75%	26,84%	42,81%	23,64%	313	3,82
6. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen	2,56%	10,86%	26,2%	44,41%	15,97%	313	3,6
7. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	1,27%	7,28%	21,52%	53,48%	16,46%	316	3,77
8. Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista	2,85%	14,87%	19,62%	50%	12,66%	316	3,55
9. Voin suunnitella työtäni itsenäisesti	0,63%	6,56%	12,19%	52,81%	27,81%	320	4,01
10. Työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista	1,57%	9,12%	20,13%	44,03%	25,16%	318	3,82
Yhteensä	1,48%	8,05%	19,63%	49,81%	21,02%	3168	3,81



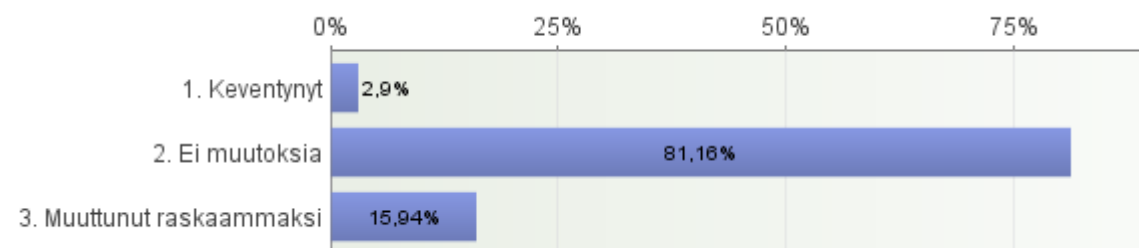
16. Miten arvioit työssä kokemaasi kiirettä viime vuosina?

Vastaajien määrä: 207



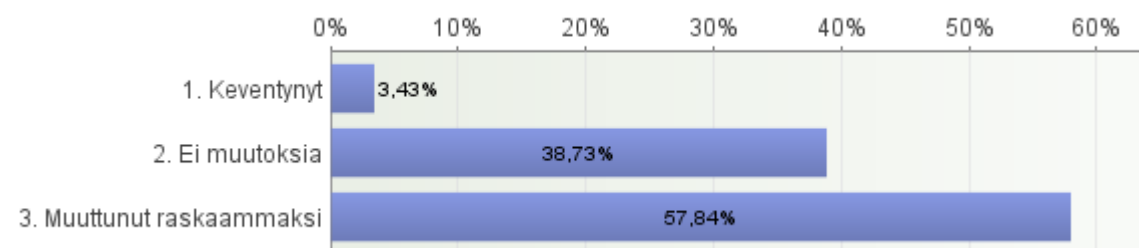
17. Arvioi kokemaasi fyysistä rasitusta viime vuosina

Vastaajien määrä: 207



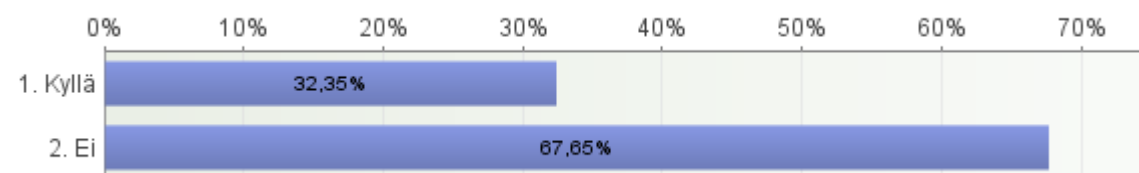
18. Arvioi kokemaasi henkistä rasitusta viime vuosina

Vastaajien määrä: 204



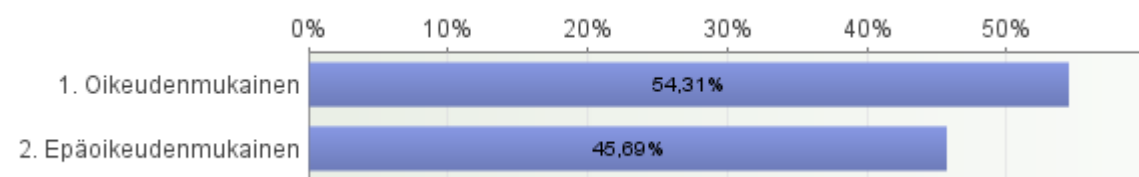
19. Palkkaukseni vastaa työni vaativuutta

Vastaajien määrä: 204



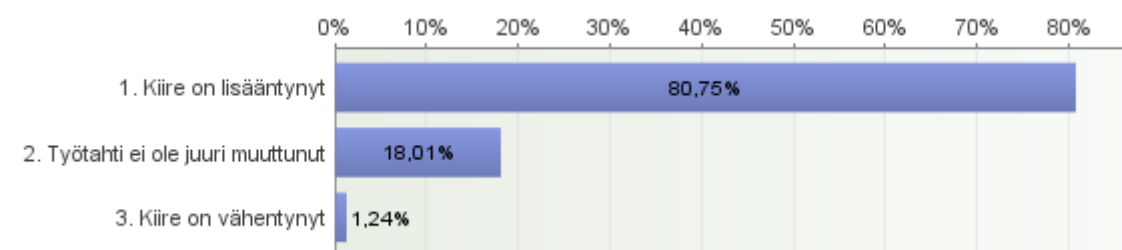
20. Mielestäni palkkaukseni on verrattuna muita samaa tai vastaavantasoisista työtä tekevien ansioihin

Vastaajien määrä: 197



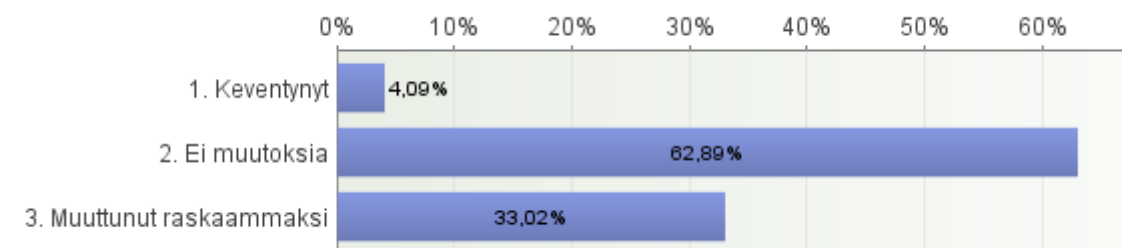
16. Miten arvioit työssä kokemaasi kiirettä viime vuosina?

Vastaajien määrä: 322



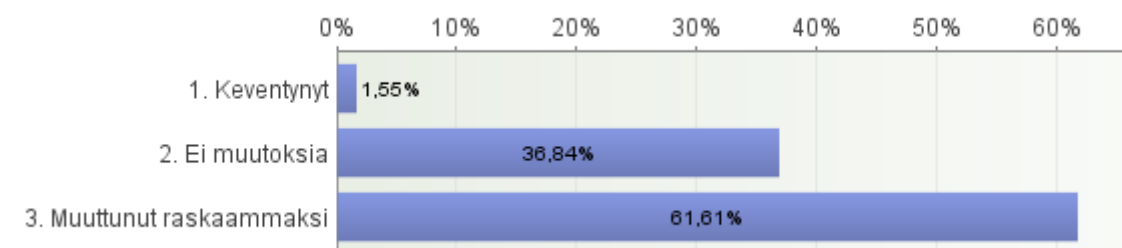
17. Arvioi kokemaasi fyysistä rasitusta viime vuosina

Vastaajien määrä: 318



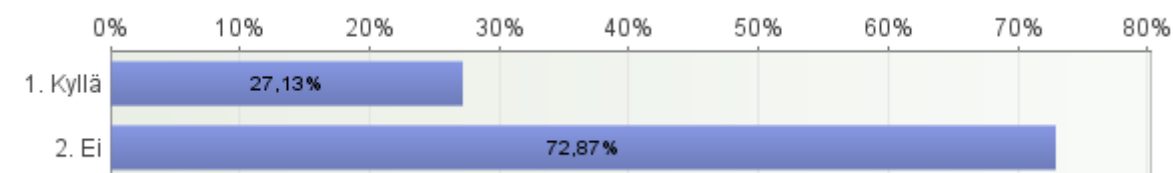
18. Arvioi kokemaasi henkistä rasitusta viime vuosina

Vastaajien määrä: 323



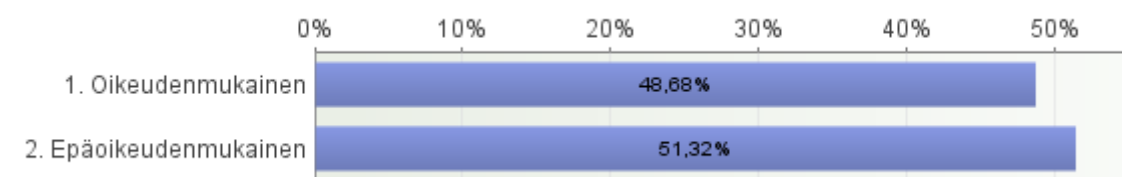
19. Palkkaukseni vastaa työni vaativuutta

Vastaajien määrä: 317



20. Mielestäni palkkaukseni on verrattuna muita samaa tai vastaavantasoisista työtä tekevien ansioihin

Vastaajien määrä: 304



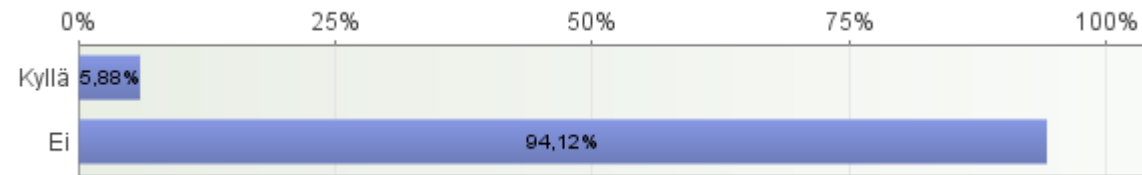
21. Onko joku nykyisessä työpaikassasi

Vastaajien määrä: 206

	Kyllä	Ei	Yhteensä	Keskiarvo
1. Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	3,4%	96,6%	206	1,97
2. Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka koet loukkaaviksi	2,94%	97,06%	204	1,97
3. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi	0,49%	99,51%	206	2
4. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella tai ahdistavalla tavalla	1,48%	98,52%	203	1,99
5. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla	2,44%	97,56%	205	1,98
6. Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	0,98%	99,02%	204	1,99
Yhteensä	1,95%	98,05%	1228	1,98

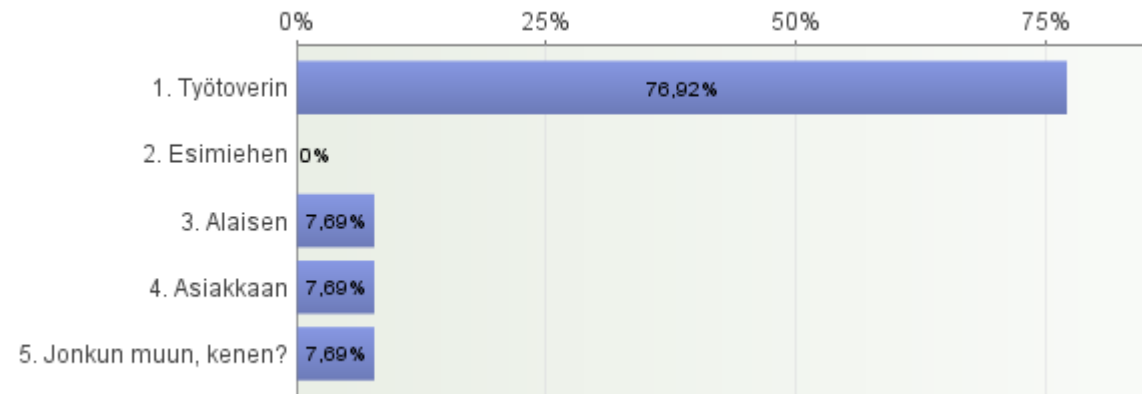
22. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

Vastaajien määrä: 17



23. Kenen taholta olet kokenut tällaista häirintää nykyisessä työpaikassasi?

Vastaajien määrä: 13



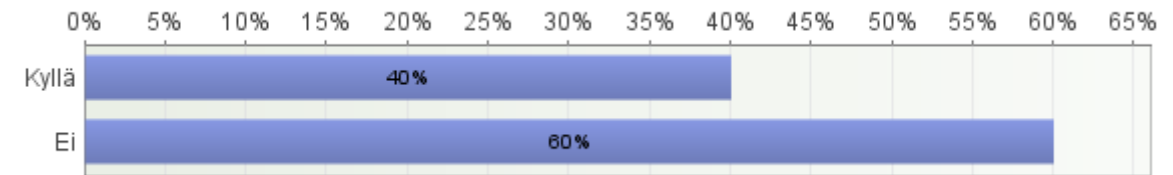
21. Onko joku nykyisessä työpaikassasi

Vastaajien määrä: 314

	Kyllä	Ei	Yhteensä	Keskiarvo
1. Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	4,46%	95,54%	314	1,96
2. Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka koet loukkaaviksi	8,95%	91,05%	313	1,91
3. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi	1,28%	98,72%	313	1,99
4. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella tai ahdistavalla tavalla	1,6%	98,4%	312	1,98
5. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla	4,79%	95,21%	313	1,95
6. Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	1,6%	98,4%	313	1,98
Yhteensä	3,78%	96,22%	1878	1,96

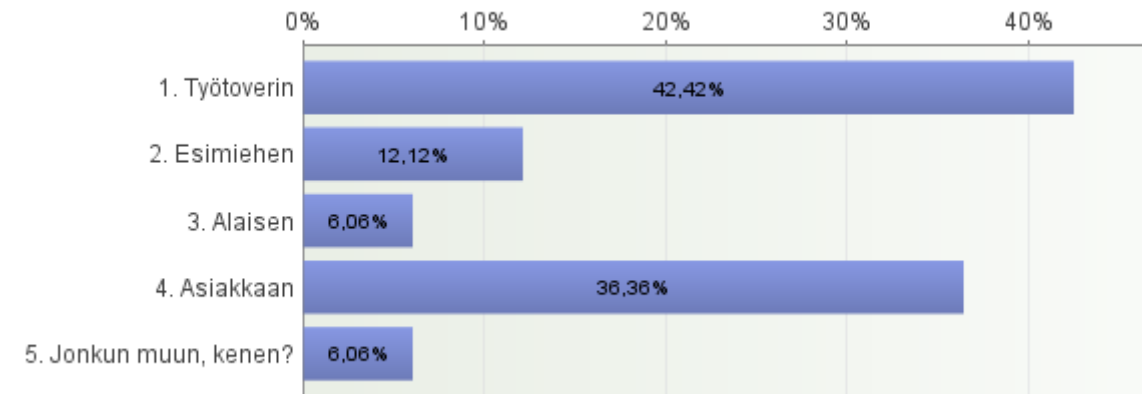
22. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

Vastaajien määrä: 40



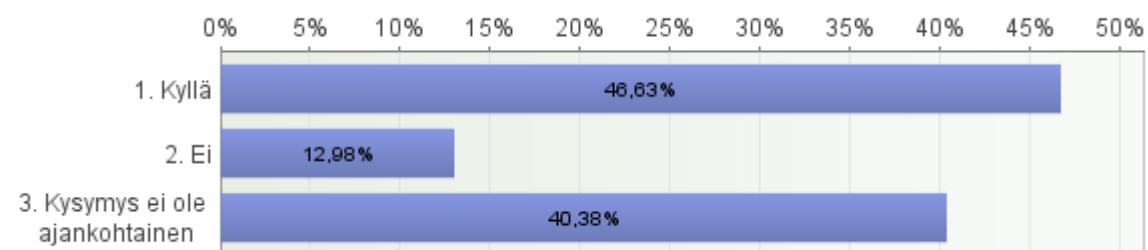
23. Kenen taholta olet kokenut tällaista häirintää nykyisessä työpaikassasi?

Vastaajien määrä: 33



24. Joutaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

Vastaajien määrä: 208



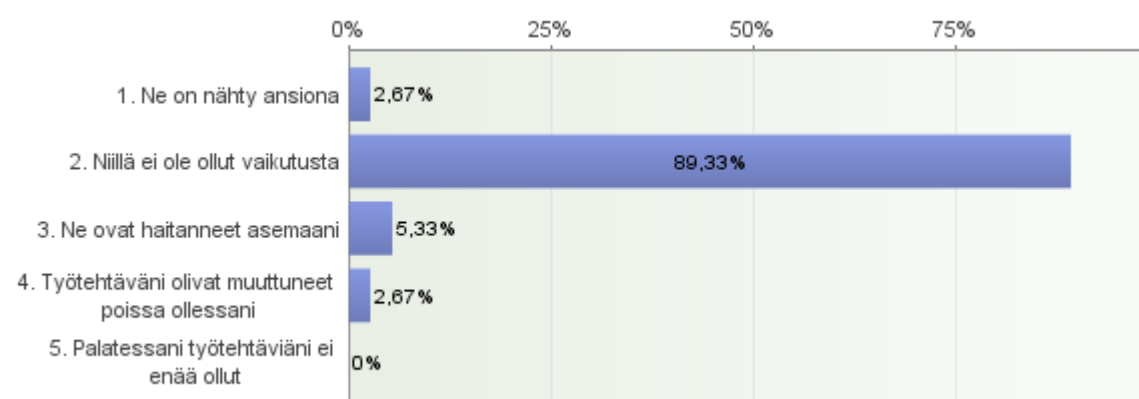
25. Jos olet ollut äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, miten työpaikallasi on asiaan suhtauduttu?

Vastaajien määrä: 79

	Myönteisesti	Neutraalisti	Kielteisesti	En osaa sanoa	Yhteensä	Keskiarvo
Esimiehet	51,9%	17,72%	1,27%	29,11%	79	2,08
Työtoverit	51,9%	18,99%	0%	29,11%	79	2,06
Yhteensä	51,9%	18,35%	0,63%	29,11%	158	2,07

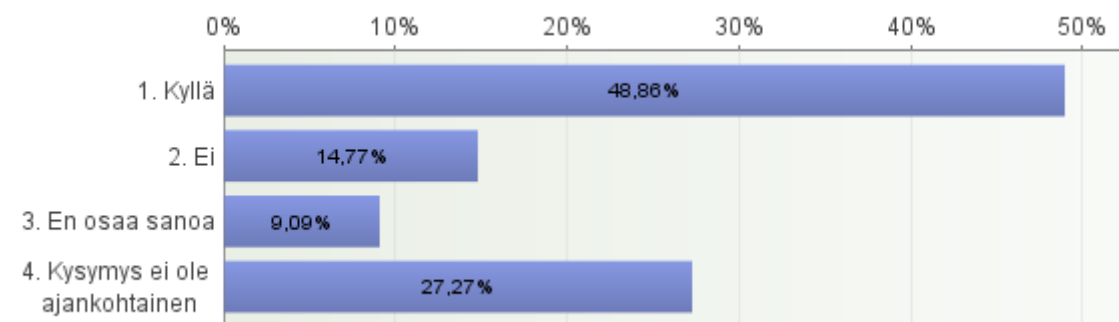
26. Onko em. vapaiden käytöllä ollut vaikutusta asemaasi tai työtehtävääsi työpaikalla?

Vastaajien määrä: 75



24. Joutaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

Vastaajien määrä: 88



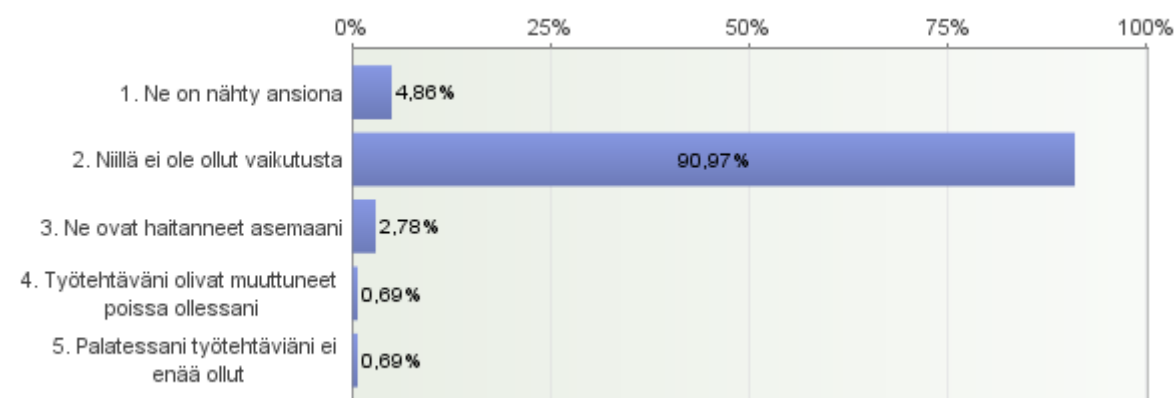
25. Jos olet ollut äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, miten työpaikallasi on asiaan suhtauduttu?

Vastaajien määrä: 152

	Myönteisesti	Neutraalisti	Kielteisesti	En osaa sanoa	Yhteensä	Keskiarvo
Esimiehet	48,68%	24,34%	1,32%	25,66%	152	2,04
Työtoverit	51,01%	22,15%	1,34%	25,5%	149	2,01
Yhteensä	49,83%	23,26%	1,33%	25,58%	301	2,03

26. Onko em. vapaiden käytöllä ollut vaikutusta asemaasi tai työtehtävääsi työpaikalla?

Vastaajien määrä: 144



## 27. Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi nykyisellä työpaikallasi

Vastaajien määrä: 206

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
1. Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	3,9%	12,2%	21,95%	25,37%	36,59%	205	3,79
2. Naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin	6,8%	11,65%	22,33%	32,04%	27,18%	206	3,61
3. Naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla	5,34%	15,53%	18,93%	22,33%	37,86%	206	3,72
4. Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen	9,76%	19,02%	23,9%	18,54%	28,78%	205	3,38
5. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla	5,83%	12,62%	19,42%	27,18%	34,95%	206	3,73
6. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään	2,44%	5,85%	14,15%	28,78%	48,78%	205	4,16
7. Naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet	1,94%	3,4%	14,56%	24,76%	55,34%	206	4,28
8. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön	1,46%	4,37%	27,67%	20,87%	45,63%	206	4,05
9. Naiset ja miehet osallistuvat yhtäläillä päätöksentekoon	3,9%	10,24%	19,51%	27,8%	38,54%	205	3,87
10. Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	12,68%	11,22%	31,22%	35,12%	9,76%	205	3,18
Yhteensä	5,4%	10,61%	21,36%	26,28%	36,35%	2055	3,78

## 27. Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi nykyisellä työpaikallasi

Vastaajien määrä: 298

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
1. Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	3,72%	12,5%	26,69%	29,39%	27,7%	296	3,65
2. Naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin	5,52%	17,24%	25,52%	28,97%	22,76%	290	3,46
3. Naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla	5,14%	20,21%	20,89%	26,71%	27,05%	292	3,5
4. Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen	13,36%	20,21%	21,92%	20,89%	23,63%	292	3,21
5. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla	7,17%	15,36%	19,8%	32,08%	25,6%	293	3,54
6. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään	3,75%	9,56%	14,33%	36,18%	36,18%	293	3,91
7. Naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet	1,72%	7,22%	16,49%	35,4%	39,18%	291	4,03
8. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön	2,06%	3,44%	30,93%	28,18%	35,4%	291	3,91
9. Naiset ja miehet osallistuvat yhtäläillä päätöksentekoon	1,37%	11,34%	20,27%	35,74%	31,27%	291	3,84
10. Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	9,31%	9,31%	31,38%	37,59%	12,41%	290	3,34
Yhteensä	5,31%	12,64%	22,82%	31,11%	28,13%	2919	3,64