

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelma 2026–2027

Käsittely: Heke-tiimi, 3.3.2026, Johtoryhmä 4.3.2026, YT-ryhmä 12.3.2026, Hallitus 12.3.2026

Hyväksytty:

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	3
2	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelman taustaa	3
2.1	Suunnitelman taustaa ja käsitelmäärittelyjä	3
2.2	Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä	8
3	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus henkilöstöasioissa	9
3.1	Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tilastoittain	9
4	Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelman osa-alueet	12
4.1	Osaamisen kehittäminen ja urakehitys	13
4.2	Palkkaus.....	14
4.3	Päätöksenteko ja vaikuttaminen	14
4.4	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	15
4.5	Työolosuhteet	15
4.6	Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	16
4.7	Työsuojelu	16
4.8	Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oppimisympäristö	16
4.9	Asenteisiin ja toimintatapoihin vaikuttaminen	17
5	Seuranta	17

Kuvat

Kuva 1 Sukupuolen ja iän vaikutus tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden kokemukseen	13
--	----

Taulukot

Taulukko 1 Henkilötyövuosikertymä 2023–2025	10
Taulukko 2 Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2025	10
Taulukko 3 Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2025	10
Taulukko 4 Opettajat ja muu henkilöstö jaoteltuna naisiin ja miehiin sekä vakituisiin ja määräaikaisiin	10
Taulukko 5 Naisten ja miesten palkkavertailu ryhmittäin 1.1.2026	12

1 Johdanto

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on valmisteltu säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Mukaan on nyt otettu myös monimuotoisuus. Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelman päämääränä on tukea hyvinvoivan opiskelu- ja työympäristön luomista. Koulutusyhtymä on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan.

Koulutusyhtymän henkilöstöpoliittista tasa- ja yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelmaa laadittaessa on tehty vuosien ajan yhteistyötä opetustoiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatijoiden kanssa mm. yhteisiä tasa-arvon periaatteita määriteltäessä. Henkilöstöpoliittinen suunnitelma ja opetustoiminnan suunnitelma tuotetaan kuitenkin erillisinä asiakirjoina ja niiden toteutumista seurataan erikseen.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän henkilöstön tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelma painottuu erityisesti palvelussuhteen elinkaaren eri vaiheisiin, palvelussuhteen ehtoihin ja palkkausta koskeviin asioihin. Opetustoiminnan tasa-arvosuunnitelmassa kiinnitetään huomiota tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja edistämiseen mm. opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa.

Henkilöstökyselyn yhteydessä kysytään tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyviä kysymyksiä, joista saa taustamateriaalia suunnitelman laadintaan. Kyselyt toimivat myös osana tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden seuranta. Taustamateriaalina on käytetty myös henkilöstöjärjestelmistä saatavia tietoja. Suunnittelu- ja seurantaprosessi kytketään osaksi henkilöstösuunnittelua ja -raportointia. Näin varmistetaan vuotuinen seuranta ja vaikuttavuuden arviointi.

2 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelman taustaa

2.1 Suunnitelman taustaa ja käsitelmäärittelyjä

Tasa-arvo

Tasa-arvoa säätelee laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (L 609/1986). Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolakiin tuli

1.9.2023 lisäys sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyyn. Työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanossa lain mukaan tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

Tasa-arvolain 6a § määrittää, että työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jos sen palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Tasa-arvosuunnitelma voi olla joko erillinen tai osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Erillistä tasa-arvosuunnitelmaa puoltavat kuitenkin sekä valtioneuvoston tasa-arvovaltuutetun teettämät selvitykset että tasa-arvovaltuutetun kokemukset työpaikoilla tehdystä tasa-arvotyöstä. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä tehdään joka toinen vuosi erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka sisältää palkkakartoituksen. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen laatiminen kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Tasa-arvolain mukaan suunnitelman tulee sisältää:

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

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslain 5§:n mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lisäksi lain 7§:n 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.

Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Myös kiusaaminen on syrjivää toimintaa. Kiusaamiseen liittyy seuraavia piirteitä

- kiusaaminen on fyysistä, psyykkistä, verbaalista ja sosiaalista
- kiusaaminen on suoraa tai epäsuoraa
- se tapahtuu toistuvasti
- kiusaajan ja kiusatun välillä vallitsee epätasapaino
- se on tahallista ja tietoista
- sillä alistetaan ja loukataan toista
- siihen liittyy ryhmän vahvistava ja hyväksyvä käyttäytyminen

Työyhteisö ei voi sallia kiusaamista. Kiusaamiseen tulee puuttua välittömästi. Koulutusyhtymässä on laadittu ohje epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseksi ja käsittelyyn.

Yhdenvertaisuuslain 9 §:ssä mainitaan positiivisesta erityiskohtelusta, jonka tarkoituksena on tosiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Tämä ei ole syrjintää.

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työ- tehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikea- suhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 12 §).

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. Yhdenvertaisuuslaki sisältää lisäksi säädökset lain valvonnasta (luku 4) ja oikeusturvasta ja seuraamuksista (luku 5).

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

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon, että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla.

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan jokaisen ihmisen yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, opiskella, kehittyä työssään sekä tulla kuulluksi, kohdelluksi ja palkituksi siinä ilman asenteellisia tai rakenteellisia rajoituksia, jotka johtuvat sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, iästä, kansallisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä seikasta.

Tasa-arvolaissa (L 609/1986) syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolaissa syrjinnäksi määritellään myös seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella, samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tilanteet, joissa em. säännöstä ei sovelleta, on todettu yhdenvertaisuuslain 11 §:ssä.

Työsopimuslaki (2 luvun 2 §) velvoittaa työnantajaa kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä

työntekijöiden lähtökohdat ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää työpaikalla esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista.

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus

Monimuotoisuudella työelämässä tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta esim. iän, sukupuolen, koulutustaustan, kielen, kansalaisuuden, terveydentilan tai arvojen osalta.

Monimuotoisuuteen kuuluvat myös esim. persoonallisuus, elämäkokemus sekä yksilön kyvyt ja uskomukset.

Inklusiivisuudella tarkoitetaan organisaation toimintatapaa, jossa kaikki työntekijät tuntevat kuuluvansa joukkoon, heillä on taustastaan riippumatta yhtäläiset mahdollisuudet tulla kuulluksi, heitä arvostetaan ja heillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet esim. kouluttautua tai edetä urallaan. Inklusiivisessa työyhteisössä työntekijät kokevat työpaikan ilmapiirin psykologisesti turvalliseksi.

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus lisäävät tutkitusti työyhteisön luovuutta, innovatiivisuutta sekä työhyvinvointia ja motivaatiota. Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden on osoitettu vaikuttavan positiivisesti myös asiakastyytyväisyyteen, työnantajakuvaan sekä organisaation maineeseen.

2.2 Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän henkilöstöpoliittisen ja opetustoiminnan tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelman tavoitteena on edistää työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä kehittää monimuotoisuuden huomioivaa organisaatiokulttuuria. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen on myönteinen vaikutus henkilöstön hyvinvointiin ja ilmapiiriin. Kun työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja heidän työtään arvostetaan, lisää se viihtyvyyttä ja motivaatiota työyhteisössä. Oppilaitoksissa työskentelevien asenteet ja toimintatavat välittyvät ja vaikuttavat myös opiskelijoiden arvomaailmaan ja käyttäytymiseen.

Työnantajan tulee työelämässä edistää 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; ja 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation yhdenvertaisuutta. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

1. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
2. Toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen
3. Osallisuuden lisääminen.

Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelman laatimisen tavoitteena on auttaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä työskenteleviä tunnistamaan, arvioimaan ja tarvittaessa muuttamaan toimintatapojaan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämistä tukevaan suuntaan. Vastuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta, yhdenvertaisesta ja monimuotoisuuden huomioivasta käytöksestä ja toiminnasta kuuluu koko työyhteisölle.

3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus henkilöstöasioissa

3.1 Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tilastoittain

Henkilöstömäärän kehitystä eri vuosina kuvaa parhaiten henkilötyövuosien kertymä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi. Tähän sisältyy vuosiloman lisäksi palkalliset poissaolot (mm. sairauslomat, palkalliset perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa), mutta ei palkattomia poissaoloja.

Henkilötyövuosia oli 410 vuonna 2025. Vuodet 2024–2025 ovat verrannollisia keskenään. HTV-raportti ei toiminut odotusten mukaisesti vuonna 2023 ja se ei laskenut sivutoimisia mukaan.

Henkilötyövuodet	2023, ilman sivutoimisia	2024, sis. sivutoimiset	2025, sis. sivutoimiset
Koulutuspalvelut	275	297	289
Yhteiset palvelut	111	108	105
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	18	20	16
Yhteensä	404	425	410

Taulukko 1 Henkilötyövuosikertymä 2023–2025

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2025 yhteensä 403 työntekijää. Vakituudessa palvelussuhteessa oli 87,1 % henkilöstöstä.

Henkilöstömäärä 31.12.	2023	2024	2025
Koulutuspalvelut	303	298	274
Yhteiset palvelut	116	114	114
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	19	18	15
Yhteensä	438	430	403

Taulukko 2 Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2025

Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 53 henkilöä, joista 40 (75,5 %) on naisia. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten halukkuus tehdä lyhennettyä työaika, osittainen varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

	miehet		naiset		yhteensä
	kpl	%	kpl	%	
Koulutuspalvelut	123	44,9 %	151	55,1 %	274
Yhteiset palvelut	37	32,5 %	77	67,5 %	114
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	1	6,7 %	14	93,3 %	15
Yhteensä	161	40,0 %	242	60,0 %	403

Taulukko 3 Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2025

Henkilöstöstä naisia on 60,0 % ja miehiä on 40,0 %. Sukupuolijakauman prosenttiosuudessa on vuosien mittaan ollut vain hyvin pieniä muutoksia. Opettajista on 54,3 % naisia ja 45,7 % miehiä. Muun henkilökunnan osalta naisia on 67,2 % ja miehiä on 32,8 %. Johto- ja päällikkötason tehtävistä jakautuu 57,7 % naisille ja 42,3 % miehille.

	Opettajat				Muu henkilöstö			
	Nainen		Mies		Nainen		Mies	
Vakituinen	105	86,8 %	89	87,3 %	109	90,1 %	49	83,1 %
Määräaikainen	16	13,2 %	13	12,7 %	12	9,9 %	10	16,9 %

Taulukko 4 Opettajat ja muu henkilöstö jaoteltuna naisiin ja miehiin sekä vakituisiin ja määräaikaisiin

Naisopettajista 86,8 % ja miesopettajista 87,3 % on vakituisia. Kaiken kaikkiaan vakituisia opettajia on 87,0 % koko opettajakunnasta. Opettajien vakituisen virkasuhteen ehtona muodollinen pätevyys. Määräaikaisen virkasuhteen peruste on yleensä muodollisen pätevyyden puuttuminen tai sijaisuus. Muun henkilöstön osalta naisista 90,1 % ja miehistä 83,1 % on vakituisia. Muusta henkilökunnasta kaikkiaan 87,8 % on vakituisia. Koko Kpedun osalta vakituisia on 87,3 %.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

KVTES:ssa siirryttiin vuonna 2025 tasopalkkajärjestelmään. Uusi tasopalkkajärjestelmä korvaa vanhan vaativuuden arviointiin perustuvan järjestelmän ja vanhan tehtäväkohtaisen palkan. Tasopalkka määräytyy tehtävässä vaaditun osaamisen ja vastuun mukaan. Kpedussa on käsitelty koko KVTES:n piiriin kuuluva henkilöstö ammattiryhmittäin ja laadittu tasopalkkataulukot. Tasopalkkajärjestelmä tuo tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja lisää palkka-avoimuutta.

Taulukossa 5. esitellään naisten ja miesten palkkavertailu ammattiryhmittäin tehtäväkohtaisten palkkojen ja kokonaisansioden osalta. OVTES:n tehtäväkohtainen palkka sisältää jo vuosisidonnaiset lisät (vrt. työkokemuslisä/vuosisidonnainen lisä). Muiden sopimusten (KVTES, TS) tehtäväkohtaiset palkat/tasopalkat eivät sisällä lisää työkokemuksesta. Tehtäväkohtaiset palkkojen/tasopalkkojen keskiarvot on laskettu kokoaikaisten palkoista. Opettajien osalta mahdolliset epäpätevyyssalennukset ovat mukana tehtäväkohtaisessa palkassa ja kokonaisansiossa. Kokonaisansion muita palkanosia tehtäväkohtaisen palkan/tasopalkan lisäksi ovat vuosisidonnainen lisä (KVTES, TS), henkilökohtainen lisä ja TVA-lisä.

	Tehtäväkohtainen /Tasopalkka	Kokonais- ansio	Tehtäväkohtainen /Tasopalkka	Kokonais- ansio
	Naiset	Naiset	Miehet	Miehet
OVTES ammattiopisto+opot+kansanopisto	4508,12	4813,83	4318,77	4622,58
Hallinto, toimisto, it-henkilöstö	3298,06	3771,23	3215,96	3702,88
Ruokapalveluala + PAM	2353,89	2718,01		
Siivousala	2322,13	2598,24		
Maatalousala	2838,6	2972,12		
Ohjaajat/avustajat	2374,18	2521	2320,58	2465,29
Tekninen sopimus (TS)	2726,92	3023,31	2600,37	3013,01
Ylin johto, toimialapäälliköt, päälliköt	4636,23	6126,78	5279,11	6379,37

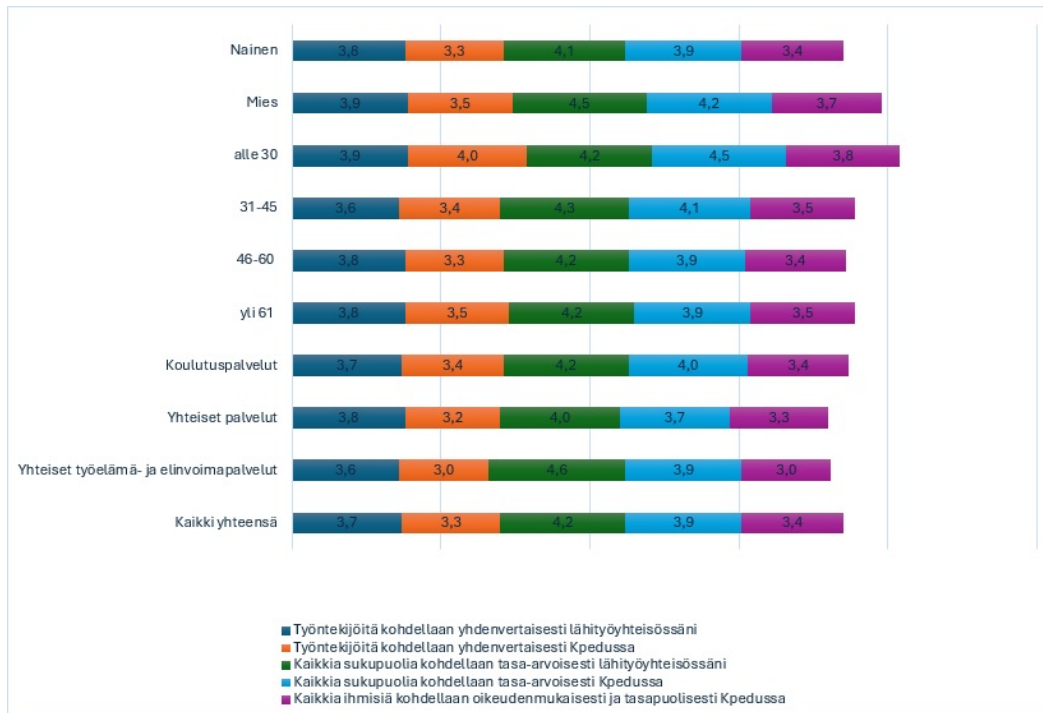
Taulukko 5 Naisten ja miesten palkkavertailu ryhmittäin 1.1.2026

4 Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelman osa-alueet

Henkilöstökyselyssä syksyllä 2025 tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta kartoitettiin lähityöyhteisön ja Kpedun näkökulmasta. Tulokset on raportoitu Kpedun ja palvelualueiden tasolla sekä ikäryhmittäin ja sukupuolittain. Toimiala/toimintokohtaisesti tuloksia ei raportoitu ikäryhmä- ja sukupuolitasolla.

Tulosten pohjalta voi tulkita, että tasa-arvonäkökulma toteutuu lähityöyhteisössä ja Kpedussa.

Yhdenvertaisuuden kokemuksen osalta nousee kehittämistarpeita lähityöyhteisöissä ja koko Kpedun osalta. Henkilöstökyselyn tulokset käsitellään toimialoilla/toiminnoittain ja niistä tehdään kehittämissuunnitelmat. Näissä tulee kiinnittää näihin teemoihin huomioita, jos ne nousevat kehittämiskohteiksi.



Kuva 1 Sukupuolen ja iän vaikutus tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden kokemukseen

Yhdenvertaisuuden kokemuksen edistämiseksi tulee Kpedussa edistää avointa vuorovaikutusta ja havaittuihin epäkohtiin nopeaa puuttumista. Monimuotoisuus tulee ottaa yhä enemmän huomioon mm. toiminnan ja tilojen suunnittelussa.

Jos henkilöstökyselyn tulosten pohjalta tai muuta kautta käy ilmi henkilöstöön kohdistuvaa kiusaamista tai henkistä tai fyysistä väkivaltaa, pyritään näihin epäkohtiin puuttumaan välittömästi. Koulutusyhtymässä on käytössä ohje epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseksi ja käsittelyyn.

4.1 Osaamisen kehittäminen ja urakehitys

Lain mukaan naisille ja miehille on järjestettävä samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehittämiseen. Samoin urakehitysmahdollisuuksien tulee olla yhdenvertaiset ja tasapuoliset kaikille sukupuolille. Henkilöstön osaamisen kehittämisellä turvataan työssä tarvittavan ammatillisen osaamisen tarve ja kehittyminen koulutusyhtymän tarvitsemissa tehtävissä.

Tavoite ja toiminta

Tasa-arvolain mukaisesti työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Onnistumiskeskusteluissa tulee huomioida tasapuolisesti kaikkien sukupuolten osaamisen kehittäminen ja ammatillinen kehittyminen sekä kiinnittää huomiota tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen urakehityksessä. Lisäksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia laadittaessa huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen.

4.2 Palkkaus

Työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehtoissa, erityisesti palkkauksessa (tasa-arvolaki 6 §). Koulutusyhtymän palkkavertailu opetushenkilöstön ja muun henkilöstön osalta on esitetty aiemmin olleessa taulukossa 5.

Tavoite ja toiminta

Tavoitteena on tasa-arvoinen palkkaus naisten ja miesten välillä sekä yhdenvertaisuus suhteessa työtehtäviin. Palkkausta määriteltäessä tulee huomioida Kpedun ja alan linjaus palkkaukseen. OVTES TVA-arviointi tehdään kahdesti vuodessa. KVTES:n osalta noudatetaan tasopalkkajärjestelmää.

4.3 Päätöksenteko ja vaikuttaminen

Kaikilla sukupuolilla sekä eri henkilöstöryhmillä tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen sekä osallistua päätöksentekoon ja sen valmisteluun. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän toimielimissä toteutuu sukupuolten tasapuolisen ja yhdenvertaisen kokoonpanon periaate.

Tavoite ja toiminta

Vahvistetaan päätöksentekomenettelyn tasa-arvoisuutta, yhdenvertaisuutta sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja osallisuutta. Esihenkilöt huolehtivat, että työyhteisössä kaikille taataan yhdenmukaiset mahdollisuudet osallistua yhteiseen suunnitteluun, kehittämiseen ja päätöksentekoon.

Toimialoilla/toiminnoissa on säännölliset yhteiset palaverit, joissa henkilöstö voi vaikuttaa omaan työhönsä ja oman alansa toimintaan. Henkilöstön kanssa käydään onnistumiskeskustelut vuosittain. Päätöksistä tiedotetaan henkilöstöä säännöllisesti.

4.4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Työnantajan tulee toimia siten, että perheellisillä on lain takaamat mahdollisuudet sairaan lapsen hoitoon, perhevapaisiin ja hoitovapaaseen. Lisäksi erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä voidaan helpottaa pienten lasten vanhempien asemaa. Tarkoituksenmukaisilla työaikajärjestelyillä edistetään myös toiminnan tuloksellisuutta ja henkilöstön työhyvinvointia.

Tavoite ja toiminta

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on kaikilla sukupuolilla edellytykset perhepoliittisten vapaiden käyttöön.

Joustetaan työaikajärjestelyin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Työntekijöillä on mahdollisuus lain mukaisiin perhevapaiden käyttöön ilman, että työura vaarantuu.

4.5 Työolosuhteet

Työnantajan velvollisuus on luoda sellaiset työolot, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille ja eri henkilöstöryhmille. Kullekin työntekijälle on luotava sopivat työtilat ja työvälineet, jotka mahdollistavat tehokkaan, turvallisen ja terveellisen työn tekemisen fyysiset ja psyykkiset tekijät huomioon ottaen.

Henkilöstön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Työpaikkakiusaaminen ja muu häirintä ovat kielletty.

Tavoite ja toiminta

Jokaisella työntekijällä on sopivat työtilat ja työvälineet työn edellyttämien tarpeiden mukaisesti.

Työympäristössä huomioidaan monimuotoisuuden edellytykset.

Henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Käytetään tarvittaessa aktiivisen tuen -mallia ja epäasiallisen käytöksen käsittelyn mallia.

Esihenkilöillä on osaamista puuttua haastaviin tilanteisiin.

4.6 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Työnantajan tulee huolehtia, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Jos sukupuolista häirintää tai ahdistelua on syytä epäillä, on työnantajan ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi.

Tavoite ja toiminta

Henkilöstöllä on tasa-arvoinen ja häiriötön työympäristö.

Kiusaamis- ja häirintätilanteiden osalta on luotu toimintaohjeet, joiden pohjalta esihenkilö tai ilmoituksen saanut vastuuhenkilö ryhtyy ohjeiden mukaisiin toimiin välittömästi esiin nousseen häirinnän poistamiseksi.

4.7 Työsuojaus

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä toimii työsuojauslautakunta.

Tavoite ja toiminta

Työolojen tulee turvata kaikenpuolinen tasa-arvoinen ja yhdenvertaisuuden toteutuminen.

Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Yhteistyöllä, ennakoivalla toiminnalla, riskien arvioinnilla, varhaisella puuttumisella ja aktiivisella työsuojauslautakunnalla luodaan hyvä fyysinen ja sosiaalinen työympäristö sekä vahva työsuojauskulttuuri.

4.8 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oppimisympäristö

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä oppimisympäristönä vaalii suvaitsevuutta, tasa-arvoista kohtelua ja huomioi erilaiset opiskelijat. Tasa-arvoajattelu ja yhdenvertaisuus tulee olla näkyvä periaate myös kaikessa opetuksessa ja ohjauksessa. Eri koulutusalojen opiskelijoille turvataan sukupuolesta riippumatta yhdenvertaiset koulutusmahdollisuudet ja opetus. Opintosuoritukset arvioidaan tasa-arvoisesti.

Tavoite ja toiminta

Oppimisyhteisössä kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, kiusaamisen, sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Opiskelijavalinnoissa huomioidaan kaikki sukupuolet tasavertaisesti.

Opetusjärjestelyt soveltuvat kaikille sukupuolille.

4.9 Asenteisiin ja toimintatapoihin vaikuttaminen

Henkilöstön tietoisuutta ja ymmärrystä lisätään tuomalla paremmin esille kulttuurien, uskontojen, etnisyyksien, oppimisvaikeuksien, mielenterveyden haasteiden ja sukupuoli-identiteettien monipuolisuus.

Tavoite ja toiminta

Henkilöstölle tarjotaan koulutusta nepsy-aiheesta, erityisen tuen malleista ja erilaisten ihmisten kohtaamisesta.

Sukupuolittuneiden tilojen lisäksi tarjolla muita tiloja (esim. wc:t, pukuhuoneet).

5 Seuranta

Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelman laatimiseen velvoittavien lakien tarkoituksena on luoda organisaatioihin suunnitelmaan perustuva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma, joka liittyy kaikkeen työpaikan toimintaan ja kehittämiseen. Työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain, erityisesti palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Selvitys tasa- arvotilanteesta voidaan tehdä myös harvemmin, kuitenkin vähintään kerran kolmessa vuodessa, mikäli siitä paikallisesti sovitaan. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä tehdään joka toinen vuosi tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelma, joka sisältää palkkakartoituksen.

Koulutusyhtymässä tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi suunnattuja toimenpiteitä seurataan mm. vuosittain tehtävän henkilöstökyselyn ja henkilöstöraportin yhteydessä. Henkilöstöraportin osalta seurataan naisten ja miesten määriä, keski-ikää ja suurimpia ikäryhmiä. Koulutusyhtymän raportoinnissa huomioidaan myös yhdenvertaisuusnäkökulma.

Vastuu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikalla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta, yhdenvertaisesta ja monimuotoisuuden huomioivasta käytöksestä ja toiminnasta kuuluu koko työyhteisölle

LIITE 1

Tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyvä käsitteitä

Erityisryhmä

Erityisryhmällä tarkoitetaan henkilöitä, joilla on joko kehitys-, aisti- tai fyysinen vamma. He tarvitsevat tukea jokapäiväisessä elämässä, liikkumisessa ja/tai kommunikoinnissa.

Ihmisoikeudet

Ihmisoikeuksilla tarkoitetaan jokaiselle ihmiskunnan jäsenelle yhtäläisesti kuuluvia oikeuksia. Nykyisin ihmisoikeuksilla ymmärretään lähinnä niitä oikeuksia, jotka on turvattu kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa.

Häirintä

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista siten, että häiritsevällä käyttäytymisellä tai häiritsevillä toimilla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Sekä tarkoituksellinen häirintä että häiritseviin seurauksiin johtava menettely on kiellettyä.

Oikeudenmukaisuus

Oikeudenmukaisuus toteutuu yksilön ja yhteisöjen kunnioittamisella, avoimella ja vastuullisella toiminnalla ja yhteistyöllä. Tasa-arvoa toteutetaan yksilöiden, eri ihmisryhmien ja aatesuuntien molemminpuolisella kunnioittamisella ja huomioonottamisella niin periaatteiden kuin käytännönkin tasolla.

Positiivinen syrjintä

Positiivinen syrjintä eli positiivinen erityiskohtelu on toimintatapa, jossa henkilöä tai ryhmää tuetaan erityistoimin, jos hän on ilman niitä vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan.

Segregaatio

Segregaatio tarkoittaa naisten ja miesten sijoittumista ja keskittymistä yhteiskunnassa erilaisiin ja eritasoisiin toimiin, ammatteihin tai koulutusaloille.

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista naiselle tai miehelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin. Sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ennaltaehkäistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Sukupuoli (engl. gender)

Sukupuoli viittaa miesten ja naisten välisiin sosiaalisiin eroihin (ei biologisiin eroihin, engl. sex), jotka ovat opittuja, mutta jotka muuttuvat ajan myötä ja vaihtelevat kulttuurien välillä.

Sukupuoli-identiteetti

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli. Syntymässä mies- puoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa nainen tai naispuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa mies (transsukupuolisuus). Henkilö voi kokea olevansa esimerkiksi sukupuoleton tai osittain nainen ja osittain mies (transgender tai muunsukupuolinen). Sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää tulee ennalta- ehkäistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Sukupuolisella häirinnällä ja ahdistelulla tarkoitetaan ei-toivottua ja yksipuolista fyysistä tai sanallista käyttäytymistä, jolle on ominaista, että sen aiheuttamat tunteet ja seuraukset ovat kohteelle aina kielteisiä.

Sukupuoleen perustuva syrjintä

Sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen vuoksi.

Sukupuolisensitiivisyys

Sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa sukupuolinäkökulman huomioon ottamista.

Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus

Sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa toimenpide-ehdotusten oletettujen vaikutusten arvioimista naisten ja miesten aseman, resurssien ja intressien kannalta.

Sukupuolivähemmistö

Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan ihmisiä, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolinen itseilmaisu poikkeaa kulttuurisista sukupuoli-odotuksista. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transseksuaalit, transvestiitit ja intersukupuoliset sekä muut ihmiset, jotka sukupuolisamastumisellaan ja sukupuolen ilmaisullaan haastavat perinteistä sukupuolijakoa.

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen

Tarkoittaa, että pyrkimykset edistää tasa-arvoa eivät rajoitu naisiin kohdistuviin erityistoimenpiteisiin, vaan että sukupuoli ja tasa-arvo otetaan huomioon kaikissa käytännöissä ja toiminnoissa, ts. suunnittelussa, toteutuksessa, seurannassa ja arvioinnissa.

Tasa-arvo miesten ja naisten välillä (sukupuolten välinen tasa-arvo)

Tarkoittaa, että ihmiset voivat kehittyä ja tehdä valintoja ilman tiukkoja rajoituksia sukupuolen takia ja, että miesten ja naisten eri tavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja ja samassa asemassa.

Valtavirtaistaminen (mainstreaming)

Valtavirtaistaminen on muutosstrategia, jolla tarkoitetaan politiikkaprosessien uudelleen organisoimista niin, että eri alojen toimijat edistävät tasa-arvoa kaikilla tasoilla, kaikissa vaiheissa ja erityisesti työelämän ja arjen käytännöissä.

Välillinen syrjintä

Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden. Välillinen syrjintä johtuu usein rakenteellisista tai kulttuurisista syistä, toimintatavoista tai fyysisen ympäristön puutteista.

Välitön syrjintä

Välitön syrjintä tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän kohtelemista ilman hyväksyttävää perustetta eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia henkilöitä. Tällä tarkoitetaan kohtelua, joka aiheuttaa yksilölle haittaa, kuten saamatta jääneitä etuisuuksia, taloudellista tappiota tai valinnanmahdollisuuksien vähenemistä verrattuna siihen, miten muita kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan

sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailunkohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan

sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan oikeudellista ja tosiasiallista tasa-arvoa ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautuneisuuteen tai muuhun henkilöön liittyvään asiaan katsomatta. Yhdenvertaisuudella pyritään tasapuoliseen kohteluun.

Inklusio

Inklusiolla tarkoitetaan ihmisten osallistamista esim. organisaatioon tai sen toimintaan. Työpaikalla osallistaminen tarkoittaa sitä, että jokainen työntekijä tuntee kuuluvansa joukkoon ja tulevansa kuulluksi ja että jokaista arvostetaan ja kaikilla työntekijöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet.

Psykologinen turvallisuus

Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan luottamukseen ja arvostukseen perustuvaan yhteisön ilmapiiriä, jossa on turvallista ottaa sosiaalisia riskejä ilman pelkoa tuomitsemisesta, vähättelystä, nolaamisesta tai rangaistuksesta. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä jokainen voi olla oma itsensä, ilmaista mielipiteitään, ehdottaa uusia ideoita tai myöntää virheitä.