



Savonlinna

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2026

Tervetuloa vastaamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn!

Vastaamalla olet mukana kehittämässä organisaatiotamme.

Kysely on avoinna 9.10.2026 saakka.

Tässä muutamia ohjeita kyselyn täyttämiseen:

Kysymme aluksi hieman taustatietojasi, mutta nimitietojasi emme kysy. Kysely toteutetaan anonyymina.

Kysely sisältää kysymyksiä tasa-arvo ja yhdenvertaisuusosaamisesta organisaatiotasolla, työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisesta sekä omaan työyksikköösi liittyviä kysymyksiä. Kyselyn lopussa voit kertoa mielipiteesi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeista.

Valitse kokemukseesi parhaiten sopivat vaihtoehdot.

Huomaathan, että osa kysymyksistä on monivalintaisia ja toisissa kysymyksissä voit valita vain yhden vaihtoehdon.

Kyselyssä on 28 kysymystä, joista kolme on avointa kysymystä. Kysymyksissä 13, 18, 22 ja 25 on käytössä ns. hyppytoiminto. Jos vastaat "ei" näihin kysymyksiin, voit siirtyä suoraan seuraavaan pääkysymykseen.

Tämä kysely on laadittu yhteistyössä työnantajan, henkilöstön edustajien ja työsuojelun kanssa, sekä käsitelty yhteistyötoimikunnassa **x.x.2026**.

TAUSTATIEDOT

1. Ikä

- ☐ < 35
- ☐ 35–44
- ☐ 45–54
- ☐ 55 <

2. Sukupuoli

- ☐ nainen

- ☐ mies
- ☐ muu

3. Palvelussuhteeni kesto vuosina Savonlinnan kaupungilla

- ☐ alle 1
- ☐ 1–5
- ☐ 6–10
- ☐ yli 10

4. Palvelussuhteeni on

- ☐ vakituinen
- ☐ määräaikainen

5. Toimiala, jossa työskentelen

- ☐ keskushallinto
- ☐ sivistystoimi
- ☐ tekninen toimiala

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSOSAAMINEN ORGANISAATIOSSAMME

Tasa-arvo: naisten ja miesten välinen syrjimättömyys

Yhdenvertaisuus: syrjimättömyys iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, etnisen alkuperän tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen arvosana asteikolta 1–5:

1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

6. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni organisaatiossamme

1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

	1	2	3	4	5
1. johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa	☐	☐	☐	☐	☐
2. henkilöstön valitsemisessa	☐	☐	☐	☐	☐

	1	2	3	4	5
3. palkkauksessa	☐	☐	☐	☐	☐
4. uralla etenemisessä	☐	☐	☐	☐	☐
5. koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	☐	☐	☐	☐	☐
6. sosiaalisessa kanssakäymisessä	☐	☐	☐	☐	☐

7. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni organisaatiossamme

1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

	1	2	3	4	5
1. johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa	☐	☐	☐	☐	☐
2. henkilöstön valitsemisessa	☐	☐	☐	☐	☐
3. palkkauksessa	☐	☐	☐	☐	☐
4. uralla etenemisessä	☐	☐	☐	☐	☐
5. koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	☐	☐	☐	☐	☐
6. sosiaalisessa kanssakäymisessä	☐	☐	☐	☐	☐

8. Erilaisissa työ-/virkasuhteissa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) kohdellaan mielestäni tasapuolisesti organisaatiossamme

1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

	1	2	3	4	5
1. johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa	☐	☐	☐	☐	☐
2. henkilöstön valitsemisessa	☐	☐	☐	☐	☐
3. palkkauksessa	☐	☐	☐	☐	☐
4. uralla etenemisessä	☐	☐	☐	☐	☐
5. koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	☐	☐	☐	☐	☐
6. sosiaalisessa kanssakäymisessä	☐	☐	☐	☐	☐

9. Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni organisaatiossamme

Vähemmistöllä tarkoitetaan esimerkiksi seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoiltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisia henkilöitä.

1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

	1	2	3	4	5
1. johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa	☐	☐	☐	☐	☐
2. henkilöstön valitsemisessa	☐	☐	☐	☐	☐
3. palkkauksessa	☐	☐	☐	☐	☐
4. uralla etenemisessä	☐	☐	☐	☐	☐
5. koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	☐	☐	☐	☐	☐
6. sosiaalisessa kanssakäymisessä	☐	☐	☐	☐	☐

TYÖN JA MUIDEN ELÄMÄNALUEIDEN YHTEENSOVITTAMINEN

10. Kuinka usein olet viimeisen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työsi ja seuraavien elämäntilanteiden yhteensovittamisessa?

1=ei koske minua, 2=en koskaan, 3=kerran tai pari vuodessa, 4=kerran tai pari kuukaudessa, 5=kerran tai pari viikossa, 6=päivittäin

	1	2	3	4	5	6
1. lastenhoito, vanhempana oleminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. parisuhde	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. omaiset	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. ystävät	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. opiskelu	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. harrastukset	☐	☐	☐	☐	☐	☐

11. Jos olet kohdannut viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja em. elämäntilanteiden yhteensovittamisessa, mistä tekijöistä koet ongelmien johtuvan? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ työkiireet
- ☐ työmatkat ym. työhön liittyvät poissaolot
- ☐ esihenkilö ei tue työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamista
- ☐ en tunne lain suomia oikeuksia riittävästi
- ☐ työtehtävät ovat niin tärkeitä/vaativia
- ☐ muu syy, mikä? _____
- ☐ en ole kohdannut vaikeuksia työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamisessa

12. Miten työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista voisi mielestäsi parantaa organisaatiossamme?

SYRJINTÄ OMASSA TYÖYKSIKÖSSÄ

Syrjintä:

Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. työehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta.

Syrjintä voi perustua henkilön ikään, sukupuoleen, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautuneisuuteen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn.

13. Oletko havainnut tai kokenut syrjintää työyksikössäsi viimeisen vuoden aikana?

- ☐ kyllä, olen havainnut
- ☐ kyllä, olen joutunut kohteeksi
- ☐ kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi
- ☐ ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi

Jos et ole havainnut syrjintää tai joutunut syrjinnän kohteeksi, voit siirtyä suoraan kysymykseen 18.

14. Mitä havaittu tai koettu syrjintä on koskenut?

- ☐ ikää
- ☐ sukupuolta
- ☐ etnistä tai kansallista alkuperää
- ☐ kieltä tai kansalaisuutta
- ☐ uskontoa tai vakaumusta
- ☐ mielipidettä
- ☐ terveydentilaa tai vammaisuutta
- ☐ seksuaalista suuntautumista tai sukupuoli-identiteettiä
- ☐ muuta henkilöön liittyvää syytä, mitä?

15. Kenen taholta syrjintää on tapahtunut?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ työtoverin
- ☐ lähiesihenkilön
- ☐ alaisen
- ☐ asiakkaan tai yhteistyökumppanin (ml. sisäiset asiakkaat)
- ☐ jonkun muun

16. Onko työyksikössäsi ryhdytty toimiin syrjinnän osalta?

- ☐ kyllä
- ☐ ei
- ☐ en osaa sanoa

17. Miten syrjintään on puututtu?

- ☐ työyksikössä sisäisesti, kenen toimesta? _____
- ☐ työsuojelun toimesta
- ☐ työterveyshuollon toimesta

Miten syrjintään puuttuminen on vaikuttanut?

TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN JA HENKINEN VÄKIVALTA OMASSA TYÖYKSIKÖSSÄ

- 1) Työpaikkakiusaaminen tarkoittaa tilannetta, jossa yksi tai useampi työyhteisön jäsen joutuu toistuvasti kielteisen tai vihamielisen käyttäytymisen kohteeksi.
- 2) Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan toistuvaa kiusaamista, sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva henkilö kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.

18. Oletko havainnut tai ollut itse kiusaamisen tai henkisen väkivallan kohteena työyksikössäsi viimeisen vuoden aikana?

- ☐ kyllä, olen havainnut

- ☐ kyllä, olen joutunut kohteeksi
- ☐ kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi
- ☐ ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi

Jos et ole havainnut etkä kokenut kiusaamista/henkistä väkivaltaa, voit siirtyä suoraan kysymykseen 22.

19. Kenen taholta kiusaaminen tai henkinen väkivalta on tapahtunut?

- ☐ työtoverin
- ☐ esihenkilön
- ☐ alaisen
- ☐ asiakkaan tai yhteistyökumppanin
- ☐ jonkun muun

20. Onko työyksikössäsi ryhdytty toimiin kiusaamisen tai henkisen väkivallan osalta?

- ☐ kyllä
- ☐ ei
- ☐ en osaa sanoa

21. Miten kiusaamiseen tai henkiseen väkivaltaan on puututtu?

- ☐ työyksikössä sisäisesti, kenen toimesta? _____
- ☐ työsuojelun toimesta
- ☐ työterveyshuollon toimesta

Miten asiaan puuttuminen on vaikuttanut?

SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ OMASSA TYÖYKSIKÖSSÄ

Seksuaalinen häirintä:

Sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavat tai säädyttömät materiaalit, kirjeet, puhelinviestit, sähköpostit, puheet, vitsit, ilmeet tai eleet sekä sukupuolta tai seksuaalisuutta koskevat asiattomat huomautukset ja kysymykset.

Sukupuolista kanssakäymistä koskevat ei-toivotut ehdotukset, uhkailu tai vaatimukset käyttäen hyväksi asemaa tai luottamussuhdetta, ei-toivottu fyysinen koskettelu, tms.

22. Oletko havainnut tai kokenut seksuaalista häirintää työyksikössäsi viimeisen vuoden aikana?

- ☐ kyllä, olen havainnut
- ☐ kyllä, olen joutunut kohteeksi
- ☐ kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi
- ☐ ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi

Jos et ole havainnut tai kokenut seksuaalista häirintää, voit siirtyä suoraan kysymykseen 25.

23. Minkälaista havaitsemasi tai kokemasi seksuaalinen häirintä on ollut luonteeltaan?
Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei toivottuja huomautuksia
 - ☐ kaksimielisyyksien tai säädyttömyyksien puhumista
 - ☐ sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavien kuvien tai muiden materiaalien esillä pitämistä
 - ☐ epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelinsoittoja
 - ☐ fyysistä lähentelyä
 - ☐ suoria seksuaalisia ehdotuksia
 - ☐ muuta, mitä?
-

24. Kenen taholta seksuaalinen häirintä on tapahtunut?
Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ työtoverin
- ☐ esihenkilön
- ☐ alaisen
- ☐ asiakkaan tai yhteistyökumppanin (ml. sisäiset asiakkaat)
- ☐ jonkun muun

YLEINEN EPÄASIALLINEN KIELENKÄYTTÖ TYÖYKSIKÖSSÄ

25. Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä työyksikössäsi (esim. halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan) viimeisen vuoden aikana?

- ☐ kyllä, olen havainnut
- ☐ kyllä, olen itse kokenut
- ☐ kyllä, olen havainnut ja kokenut
- ☐ ei, en ole havainnut enkä kokenut

Jos et ole havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä, voit siirtyä suoraan kysymykseen 27.

26. Mihin havaitsemasi epäasiallinen kielenkäyttö on kohdistunut?
Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ ikä
- ☐ sukupuoli
- ☐ asema työyhteisössä
- ☐ seksuaalinen suuntautuminen
- ☐ terveydentila tai vamma
- ☐ syntyperä
- ☐ henkilökohtaiset ominaisuudet
- ☐ muu syy, mikä? _____

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET KOKO ORGANISAATIOSSA

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan kehittää esimerkiksi järjestämällä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta sekä kiinnittämällä huomiota naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon, eri-ikäisten työntekijöiden sekä vähemmistöjen yhdenvertaisuuteen.

27. Millä toimenpiteillä yllä mainittuja asioita voisi edistää? Mihin kysymyksiin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

28. Työyksiköihin tullaan laatimaan yhteiset pelisäännöt ohjaamaan työpaikkakäyttäytymistä. Millaisia pelisääntöjä tauluun olisi mielestäsi hyvä kirjata?
