



HANGON KAUPUNKI
HANGÖ STAD

Työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2026

Sisällys

1.	Kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö työnantajana.....	3
2.	Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma.....	4
2.1.	Sukupuolijakauma	5
2.2.	Työaika.....	6
2.3.	Perhevapaat.....	6
2.4.	Urakehitys.....	7
2.5.	Palkkakartaotus	8
2.6.	Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista	12
2.7.	Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa edistävä suunnitelma	14
2.7.1.	Palkkaus- ja rekrytointiperiaatteet	14
2.7.2.	Työtehtävien organisointi ja urakehitys	14
2.7.3.	Palkkaus	15
2.7.4.	Työolot ja työilmapiiri.....	15
2.7.5.	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	15
2.7.6.	Sukupuoleen perustuva häirintä ja ahdistelu.....	16
2.7.7.	Asennoituminen sukupuolten väliseen tasa-arvoon	16
3.	Henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuussuunnitelma	17
3.1.	Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta.....	19
3.2.	Yhdenvertaisuutta edistävä suunnitelma.....	19
4.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta ja päivitys	20
	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussanasto	21
	Lähdeluettelo.....	23

1. Kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö työnantajana

Kaupunki sitoutuu kaikessa henkilöstöä koskevassa toiminnassaan edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja ennaltaehkäistä syrjintää.

Työyhteisössä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteena on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä, sekä hyvää tulosta saavuttava työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat sisällytetty kaikkeen toimintaan.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö voi hyvin, on motivoitunut ja sitoutunut työhönsä mikä yleensä vaikuttaa positiivisesti tulokseen.

Kyse on oikeudenmukaisuuden toteuttamisen lisäksi henkilöstön voimavarojen paremmasta käytöstä. Monimuotoinen työyhteisö merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyödyntämistä. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä voidaan myötävaikuttaa myönteisen työnantajakuvan syntymiseen.

Hangon kaupungin ylin johto on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteeseen. Tämä ei kuitenkaan ole vain johdon haaste. Jokaisen kaupungin työntekijän asenne ja käyttäytyminen vaikuttaa tavoitteen saavuttamiseen. Näin ollen myös henkilöstön sitouttaminen tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöhön on tärkeitä. Tämä tapahtuu ensisijaisesti koulutuksen, tiedottamisen, yhteistoiminnan ja keskustelun kautta.

Laki velvoittaa työnantajaa laatimaan tasa-arvolakiin perustuvan tasa-arvosuunnitelman sekä yhdenvertaisuuslakiin perustuvan yhdenvertaisuussuunnitelman. Siltä osin, kun samaan suunnitelmaan sisällytetään sekä tasa-arvosuunnitelman että yhdenvertaisuussuunnitelman, tulee nämä olla toisistaan selkeitä ja rajattuja kokonaisuuksia. Hangon kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2026 on laadittu yhteistoiminnassa tasa-arvoryhmässä ja se on voimassa 1.6.2024–31.5.2026.

Arvio tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Hangon kaupungilla perustuu keväällä 2022 tehtyyn sähköiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn (KivaQ E). Kyselyyn vastasi yhteensä 271 henkilöä kaupungin eri toimialoilta. Vastausprosentti oli 44,8 prosenttia. Koska perusturva siirtyi hyvinvointialueelle 1.1.2023 lukien heidän vastauksiaan ei olla huomioitu tämän suunnitelman laadinnassa ja näin ollen kyselytulosten esittelyssä on mukana 170 vastausta.

Kyselyn tulokset esitettiin henkilöstölle alkusyksystä 2022 Teamsin välityksellä. Esitys tallennettiin ja julkaistiin kaupungin Intrassa, jotta jokaisella olisi mahdollisuus katsoa sitä. Lisäksi toimialajohtajille toimitettiin toimialakohtaiset tulokset ja kehoitettiin, että työyhteisöissä käydään keskusteluita tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä.

2. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa työelämässä on säädetty tasa-arvolain (1329/2014) 6 §:ssä. Yleisen velvoitteen mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa tavoitteena, että

- avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- naiset ja miehet sijoittuvat tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja heille on luotu yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- naisten ja miesten välistä tasa-arvoa edistetään työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista helpotetaan kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain (1329/2014) mukaan sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Välitöntä syrjintää on naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillistä syrjintää on myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Lain mukaan syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Syrjinnäksi luetaan myös seksuaalinen häirintä ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Seksuaalista häirintää on 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 perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan 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.

Tasa-arvosuunnitelman ja siihen liittyvien taustaselvityksien kuten suunnitelman perustaksi laaditun kyselyn ja palkkakartoituksen tekemisestä vastaa henkilöstöhallinto. Tasa-arvosuunnitelman eri vaiheisiin on osallistunut yhteistoimintaelin ja työsuojelutoimikunnan, jotka yhdessä muodostavat kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän. Suunnitelma pohjautuu keväällä 2022 suoritettuun KIVAQ E tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksiin ja lain (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) edellyttämään palkkakartoitukseen.

2.1. Sukupuolijakauma

Vuoden 2022 viimeisenä päivänä kaupungin henkilöstömäärä oli 629 henkilöä. Vuoden vaihtuessa yhteensä 240 henkilöä sosiaali- ja terveydenhuollosta sekä sosiaali- ja terveydenhuollon tukipalveluista, siirtyi liikkeen luovutuksella Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Siirtyneistä 96,2 prosenttia olivat naisia ja 3,8 prosenttia olivat miehiä.

Vuoden 2023 alussa naisia oli yhteensä 291 ja miehiä 116. Koko henkilöstön määrästä naisten osuus oli 71,5 prosenttia ja miesten osuus 28,5 prosenttia.

Toimiala	Naiset	Miehet	Yhteensä
Yleishallinto	26	8	34
Sivistystoimi	186	44	230
Kulttuuritoimi	18	4	22
Ympäristötoimiala	8	6	14
Tekninen toimiala	50	38	88
Hangan Vesi -liikelaitos	3	16	19
Yhteensä	291	116	407

Naisten osuus vakituisen henkilöstön määrästä oli 70,9 prosenttia ja miesten osuus 29,1 prosenttia. Määräaikaisista naisten osuus oli 73,6 prosenttia ja miesten 26,4 prosenttia. Naisten osuus sijaisista oli 81,0 prosenttia ja miesten 19,0 prosenttia.

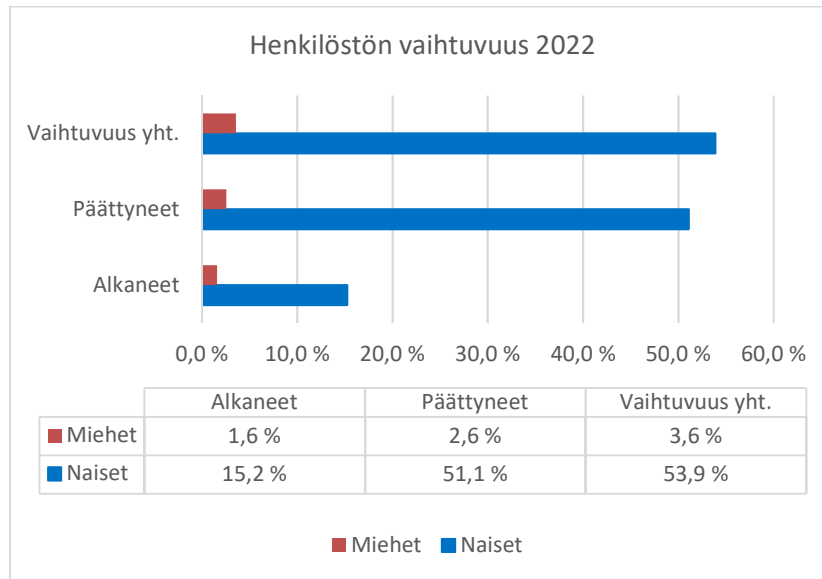
Palvelussuhteen luonne	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakinainen, toist. voim. Oleva	214	88	302
Määräaikainen	39	14	53
Sijainen	34	8	42
Työllistetty, yhteiskuntatakuu	2	2	4
Oppilas/harj./kesätyöntekijä	0	1	1
Oppisopimussuhteinen	2	3	5
	291	116	407

Vakituisten naisten keski-ikä oli täysissä vuosissa ilmoitettuna 50 ja miesten 51 vuotta. Sekä naisten että miesten osalta suurin ikäryhmä on 50-59 vuotiaat. Naisilla toiseksi suurin ikäryhmä on 40-49 vuotiaat ja kolmanneksi suurin ikäryhmä on 60-64 vuotiaat. Miehillä puolestaan toiseksi suurin ikäryhmä on 60-64 vuotiaat ja kolmanneksi suurin 40-49 vuotiaat. Alla olevassa ikäryhmätaulukossa on huomioitu myös työ- tai virkavapaalla oleva henkilöstö.

Sukupuoli	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-	Keskiarvo	Lkm
Naiset	9	35	58	83	42	1	50	228
Miehet	1	15	16	35	19	2	51	88
Kaikki	10	50	74	118	61	3	50	316

Kymmenhenkisen johtoryhmän jäsenistä 60 prosenttia ovat naisia ja 40 prosenttia miehiä. Osastopäälliköistä 71 prosenttia ovat naisia ja 29 prosenttia ovat miehiä. Yksikön lähiesimiehistä/työnjohtajista 75 prosenttia ovat naisia ja 25 prosenttia miehiä.

Alla olevasta kaaviosta ilmenee vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus naisten ja miesten osalta. Aikaisemmin mainittu liikkeen luovutus vuodenvaihteessa selittää poikkeuksellisen korkean vaihtuvuusprosentin päätyneiden palvelussuhteiden osalta.



2.2. Työaika

Naisista 68,8 prosenttia ja miehistä 31,2 prosenttia ovat kokoaikaisessa virassa tai toimessa. Osa-aikatyötä tekee 81,5 prosenttia naisista ja 18,5 prosenttia miehistä. Muut osa-aikatyöjärjestelyt, johon sisältyy mm. osittainen hoitovapaa, on laskettu yhteen vähäisen henkilöstömäärän johdosta.

Työaika	Naiset	Miehet	Yhteensä
Kokoaikainen virka tai toimi	227	103	330
Osa-aikainen virka tai toimi	53	12	65
Muut osa-aikatyöjärjestelyt (osa-aikaeläke, osittainen hoitovapaa, muu osa-aikatyö, osatyökyvyttömyyseläke, osittainen sairausloma)	11	1	12
Kaikki yhteensä	291	116	407

2.3. Perhevapaat

Vuonna 2022 naisista 107 henkilöä pitivät perhevapaata yhteensä 5112 kalenteripäivää. Miehistä 15 henkilöä pitivät perhevapaata yhteensä 98 kalenteripäivää.

Perhevapaiden palkkakustannukset olivat naisilla yhteensä 143 527,19 euroa ja miehillä 7 624,68 euroa.

2.4. Urakehitys

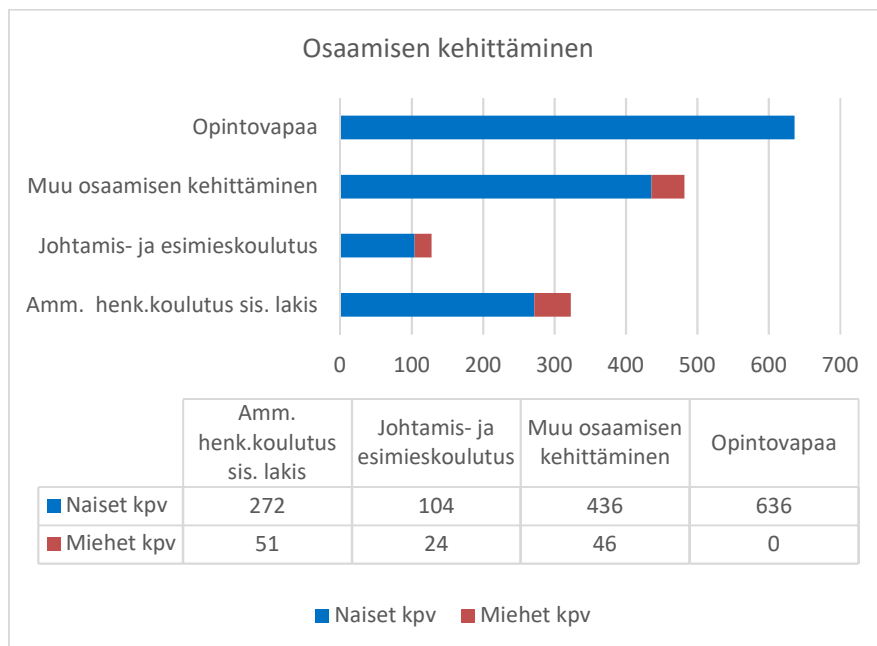
Vuonna 2022 yhteensä 376 henkilöä haki tehtävää kaupungilla Kuntarekryn kautta. Hakijan sukupuoli on rekisteröity Kuntarekryssä rekrytointia suljettaessa 200 hakijan osalta. Näistä 37,8 prosenttia olivat naisia, 15,4 prosenttia olivat miehiä.

Yksikkö	Hakijamäärä	Nainen	Mies
Hangon kaupunki	376	142	58

Siltä osin, kun hakijan sukupuoli on tiedossa, hakijoiden ikäjakauma on naisilla painottunut ikäryhmiin 20-29, 30-39 ja 40-49. Miehiä on hakenut tasaisesti kaikista ikäryhmistä.

Sukupuoli	Hakijamäärä	Alle 20	20-29	30-39	40-49	50-59	Yli 60	Ei määritelty
Naiset	137	11	26	27	35	22	11	5
Miehet	58	9	11	10	10	9	9	0
Yhteensä	195	20	37	37	45	31	20	5

Alla olevasta kaaviosta ilmenee minkä verran naiset ja miehet ovat käyttäneet aikaa osaamisen kehittämiseen kalenteripäivissä laskettuna. Osaamisen kehittämisen kategoriat ovat ammatillinen henkilöstökoulutus, sisältäen lakisäätteiset koulutukset, johtamis- ja esimieskoulutukset ja muu osaamisen kehittäminen.



Henkilötyövuosiin suhteutettuna, naiset käyttivät vuoden 2022 aikana 1,7 kalenteripäivää/henkilötyövuosi ja miehet 1,1 kalenteripäivää osaamisen kehittämiseen.

2.5. Palkkakartoitus

Palkkakartoituksessa vertaillaan naisten ja miesten tehtäväkohtaiset palkat ja kokonaisansio. Palkka-kartoitus on tehtävä siten, että yksittäisen työntekijän palkka ei siitä ilmene. Lisäksi KT suosittelee, että **palkkatietoja ei esitetä ryhmistä, joissa työskentelee alle 6 henkilöä**. Laki kuitenkin edellyttää, että vertailu tehdään mahdollisimman laajasti ja kattavasti. Tästä johtuen palkkavertailussa tehtävät on ryhmitelty eri tavalla ja vertailtu mahdollisimman laajasti vaativuudeltaan samalla tasolla oleviin tehtäviin.

Siltä osin, kun kunkin sopimuksen palkkahinnoittelutunnuksen osalta ei ole riittävästi sekä naisia että miehiä, jotta palkkatietoja voidaan esittää, palkkavertailussa on ainoastaan ilmoitettu mahdolliset palkkaerot prosentteissa. Tämä kuitenkin edellyttää, että kyseisessä palkkahinnoittelutunnuksessa on vähintään kaksi naista ja kaksi miestä.

Palkkavertailu perustuu palkanlaskentajärjestelmän tasa-arvoraportteihin. Tiedot perustuvat kaikkien raporttien osalta 30.9.2023 palkkoihin. Erot palkoissa on ilmoitettu prosentteina.

Palkkavertailu, sopimus

Alla olevassa taulukossa on listattu naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen ja kokonaisansioiden erot kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES, opetushenkilöstön virkaehtosopimuksen OVTES ja teknisen alan virka- ja työehtosopimuksen TS osalta.

Sopimus- koodi	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtävä- kohtainen palkka, naiset	Tehtävä- kohtainen palkka, miehet	Palkka- ero %	Kokonais- ansio, naiset	Kokonais- ansio, miehet	Palkka- ero %
KVTES	192	26	2442,78	3068,07	-20,38	2658,80	3273,06	-18,77
OVTES	87	24	3029,44	3056,64	-0,89	3833,58	4137,63	-7,35
TS	16	38	3574,73	2904,65	23,07	4125,76	3306,34	24,78
TTES	3	24			1,43			-6,91

Sopimustasolla tehty palkkavertailu kertoo ehkä jotain ammattialojen sukupuolten välisistä palkkaeroista. Sinänsä se ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukainen vertailutaso, koska yksi sopimus saattaa käsittää useita eri ammattialoja/-ryhmiä, joiden piirissä on eri vaativuustasolla olevia tehtäviä. Näin ollen seuraava askel on tarkastaa palkkoja palkkaliitteiden ja palkkahinnoittelukohtien tasolla.

Palkkavertailu, palkkahinnoittelu

KVTES:ssä on muista virka- ja työehtosopimuksista poiketen eri ammattialojen palkkaliitteet, joissa tehtävät on ryhmitelty palkkahinnoittelukohtien mukaan. Koska palkkaliittekohtaista tasa-arvoraporttia ei ole saatavilla, tarkastellaan mahdollisia palkkaeroja seuraavaksi palkkahinnoittelukohtien osalta.

Sopimus- koodi	Hinnoittelun tunnus	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtävä- kohtainen palkka, naiset	Tehtävä- kohtainen palkka, miehet	Palkka- ero %	Kokonais- ansio, naiset	Kokonais- ansio, miehet	Palkka- ero %
KVTES	1999999	Liitteen 1 palkkahinn. Ulkopuolinen	2	3			34,84			35,12
KVTES	01TOI060	Toimistoala, vaa- tiva ammattiteht.	23	2			-0,42			5,09
KVTES	02VAP050	Vapaa-aika- ja kultt. vaativa ammattiteht.	7	2			3,37			6,83
KVTES	02VAP060	Vapaa-aika- ja kultt. ammatti- teht.	5	4			-4,01			-2,64
KVTES	08SII070	Siivousalan tehtävä	23	2			4,27			4,75
OVTES	40304005	Perusk.lehtori/yl.k ktut.+perus	11	3			0,00			-1,97
OVTES	40304012	Perusk.:erit.op./yl. kork.k.	7	2			0,00			-4,83
OVTES	40304030	Perusk:luokanopet t./yl.kork.t	11	5			0,00			-3,20
OVTES	40404017	Lukio:lehtori/yl.kk tutk+op.kel	11	4			3,61			-3,99
TS	50101011	Johtaja, vastu- alueen esimies tai erityisosaamista edellyttävissä vaativissa asiantuntijatehtävi ssä toimiva	3	5			8,12			12,03
TS	50102014	Välitön ja välilli- nen esimies tai suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä toimiva	13	16	3219,95	2987,35	7,79	3673,44	3453,03	6,38

Vertailusta ilmenee, että naisten tehtäväkohtaiset palkat ovat miesten palkkoja alhaisempia KVTES palkkahinnoittelukohtien 01TOI060 osalta -0,42 % ja 02VAP060 osalta -4,01 %. Erot johtuvat tehtävien vaativuudesta.

Kokonaisansioita tarkastellessa naisilla on alhaisempi palkka KVTES palkkahinnoittelukohdassa 02VAP060 sekä kaikkien OVTES palkkahinnoittelukohtien osalta. OVTES puolella kokonaisansioihin vaikuttaa opettajien ylituntien (opetusvelvollisuuden päälle tulevat tunnit) määrät.

TS palkkahinnoittelukohdan 50102014 palkkaerot naisten eduksi selittyvät sillä, että kyseisessä palkkahinnoittelukohdassa on useita naisia asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä. Palkkahinnoittelukohdassa 50101011 on teknisen sopimusalan korkein johto eli toimialajohtajat ja osastopäälliköt ja siinä on myös useampi nainen.

Palkkavertailu, ammattiryhmä

Palkkavertailussa ammattiryhmittäin on ainoastaan ilmoitettu mahdolliset palkkaerot prosentteissa siltä osin, kun ammattiryhmässä ei ole riittävästi sekä naisia että miehiä, jotta palkkatietoja voidaan esittää.

Sopimus- koodi	Ammatti- ryhmä	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtävä- kohtainen palkka, naiset	Tehtävä- kohtainen palkka, miehet	Palkka- ero %	Kokonais- ansio, naiset	Kokonais- ansio, miehet	Palkka- ero %
KVTES	Johto, asian- tuntijat	12	4			-38,35			-36,55
KVTES	Toimisto- henkilöstö	25	2			0,68			5,78
KVTES	Vapaa- ajan/ kulttuuri- toim.hlöst	10	6	2563,07	2520,40	1,69	2809,04	2657,32	5,71
KVTES	Museo- henkilöstö	3	2			10,22			14,72
KVTES	Muu henkilöstö	24	3			6,29			8,69
OVTES	Opetus- henkilöstö	68	24	3061,15	3056,64	0,15	4002,83	4137,63	-3,26
TS	Tekn., ammatti- miehet	2	24			7,55			12,41
TS	Tekn. esimiehet, suunnitte- lijat	4	7			3,93			0,90
TS	Tekn., johto	4	6			10,21			12,19
TTES	Tunti- palkkainen henkilöstö	3	24			1,43			-6,91

Syy ammattiryhmän "KVTES/Johto, asiantuntijat" 38,35 prosentin tehtäväkohtaisen palkan eroon selittyy tehtävien vaativuudella.

Opetushenkilöstön osalta naisten tehtäväkohtainen palkka on 0,15 prosenttia korkeampi kuin miesten. Kokonaisansioissa naisten palkat ovat sen sijaan -3,26 prosenttia miesten kokonaisasioita alhaisempi. Ammattiryhmässä on sekä opettajia että rehtoreita mikä vaikuttaa palkkaeroihin.

Palkkavertailu, toimintayksikkö

Palkkatasa-arvoa on myös mahdollista tarkastella toimintayksiköittäin. Tämä ei ole paras tapa tarkastella mahdollisia palkkaeroja, koska toimintayksikössä on eri vaativuustasolla olevia tehtäviä, mutta se on jälleen yksi tapa ryhmittää tehtäviä.

Alla olevassa taulukossa on vertailtu KVTES:in piirissä olevat palkat eri toimintayksikössä. Tehtäväkohtaisten palkkojen erot perustuvat tehtävien sisältöön ja vaativuuteen.

Toimintayksikkö	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka, naiset	Tehtäväkohtainen palkka, miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio, naiset	Kokonaisansio, miehet	Palkkaero %
640456471	Kulttuuritoiminta	7	2			33,20			39,58
640456984	Sivistystoimi	30	8	2548,52	2899,73	-12,11	2721,57	3099,89	-12,20
640457362	Keskushallinto	17	7	3270,39	4689,31	-30,26	3651,97	5073,35	-28,02
640458501	Sisäisten palvelujen yksikkö	24	2			5,32			6,22

OVTES:in piirissä palkkaerot toimintayksiköissä johtuvat lähinnä eri tehtävien vaativuudesta ja opettajien koulutustasosta. Epäpätevien opettajien palkat laskevat keskipalkkoja. Kokonaisansioihin vaikuttaa lähinnä ylitunnit.

Toimintayksikkö	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka, naiset	Tehtäväkohtainen palkka, miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio, naiset	Kokonaisansio, miehet	Palkkaero %
640459145	Tita-Marian koulu	7	2			4,67			-10,14
640460150	Hangon keskuskoulu	9	3			4,31			-1,69
640460580	Hankoniemen yläaste	7	7	3165,56	3212,04	-1,45	4140,23	4090,92	1,21
640462529	Hangö högstadium	14	3			0,73			3,03
640462602	Hangö gymnasium	4	3			9,92			2,66
726188698	Hangö centralskola	10	5			10,05			9,23

TS:n piirissä naisten ja miesten väliset palkkaerot toimintayksiköissä perustuvat tehtävien vaativuuteen.

Toimintayksikkö	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka, naiset	Tehtäväkohtainen palkka, miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio, naiset	Kokonaisansio, miehet	Palkkaero %
640457875	Kuntatekniikka ja rakennusvalvonta	2	4			-2,74			-2,56
640458170	Maankäyttötoimi	4	2			19,93			15,74

TTES:n piirissä naisilla on toimintayksikkötasolla korkeampi perustuntipalkka mutta jonkun verran alhaisempi kokonaisansio kuin miehillä. Perustuntipalkan tasoon vaikuttaa naisten tehtävien sijoittuminen TTES:in palkkaryhmiin ja kokonaisansioihin vaikuttaa mahdolliset työkokemulisät, henkilökohtaiset lisät ja työolosuhteelliset.

Toimintayksikkö	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka, naiset	Tehtäväkohtainen palkka, miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio, naiset	Kokonaisansio, miehet	Palkkaero %
640458337	Puistot ja muut yleiset alueet	3	7			5,06			-0,74

Palkkojen määrittäminen

Vakituisen henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat vahvistaa kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto toimialajohtajan esityksestä. Palkkaava viranomaisen päättää määräaikaisten tehtäväkohtaisesta palkasta.

Tehtäväkohtaisten palkkojen määrittäminen perustuu voimassa olevan yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n ja teknisen alan virka- ja työehtosopimuksen TS:n osalta tehtävän vaatavuuden arviointiin yhteistoiminnassa kehitettyjen paikallisten palkkausjärjestelmien mukaan. Molempien palkkausjärjestelmien mukaan tehtäväkohtainen palkka hinnoitellaan perustuen työn vaativuuteen.

Paikallinen KVTES-palkkausjärjestelmä tehtävän vaatavuuden arviointijärjestelmä perustuu nk. kokonaisarviointiin. Tehtävien vaatavuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu perustuen etukäteen määriteltyihin vaativuustekijöihin.

Paikallinen TS-palkkausjärjestelmän tehtävien vaatavuus perustuu sen sijaan analyttiseen eli pisteytykseen perustuvaan arviointijärjestelmään. Tehtävien vaativuustekijät nk. tähtitekijät on määritelty teknisessä virka- ja työehtosopimuksessa.

Mahdolliset henkilökohtaiset lisät perustuvat sekä KVTES:n että TS:n osalta työsuorituksen arviointeihin.

OVTES:n palkkaus perustuu paikallisesti sovittuihin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Tehtävän vaativuutta lisäävät tekijät sovitaan paikallisesti kullekin lukuvuodelle.

LS:n osalta palkkahinnoittelussa tulee huomioida kunkin palkkahinnoittelutunnuksen peruspalkka eli minimipalkka liitteessä 5, eläinlääkärit.

TTES:in piirissä olevien tehtävien osalta sovelletaan työehtosopimuksen perustuntipalkkataulukkoa eri palkkaryhmien osalta.

2.6. Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Koska edellisessä suunnitelmassa toimenpiteille ei ollut määritelty mittareita, arvio edellisen suunnitelman toimenpiteistä ja tuloksista pohjautuu edellisen suunnitelman tavoitteisiin, henkilöstöä kuvaavista tiedoista sekä aikaisemmin mainitusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselystä ja palkkakartoituksesta.

Tasa-arvosuunnitelman osalta kyselyn vastaukset on raportoitu erikseen naisten, miesten ja muun sukupuolen osalta. Kyselyyn vastasi 119 naista, 37 miestä ja yhteensä 14 vastaajaa, jotka olivat vastanneet sukupuolen osalta muu tai ei halua vastata (jäljempänä ryhmä muu/ei vastausta). Nämä kaksi viimeistä vaihtoehtoa on laskettu yhteen johtuen toisen vastausvaihtoehdon vähäisestä määrästä.

Tavoitteet	Arvio tavoitteiden toteutumisesta
Henkilöstösuunnittelulla ja -rekrytoinnilla edistetään organisaation henkilöstörakenteen sukupuolijakauman kehittymistä tasajakaisempaan suuntaan. Työtehtävät pyritään jakamaan tasapuolisesti ja edistetään naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin.	Kaupungin organisaatiossa naisia on 71,5 % ja miehiä 28,5 %. Tasaisimmat sukupuolijakaumat ovat teknisellä toimialalla (naisia 56,8 % ja miehiä 43,2 %) ja ympäristötoimialalla (naisia 57,1 % ja miehiä 42,9 %). Naisia on kaikilla toimialoilla enemmän kuin miehiä lukuun ottamatta Hangon Vesi -liikelaitoksessa, jossa naisten osuus on 15,8 %. Osastopäällikö- ja lähiesihenkilötasolla sukupuolijakauma vastaa koko organisaation sukupuolijakaumaa.
Palkkauksessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta, eli samanarvoisesta työstä 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.	Kyselyn vastaajista 11,8 % (naisista 12,6 %) ovat palkkauksessa havainneet syrjintää tai epäasiallista kohtelua omassa työyhteisössään viimeisen vuoden aikana.
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.	Naisista 14,3 % ja miehistä 8,1 % ovat havainneet syrjintää tai epäasiallista kohtelua tiedonsaannissa. Naisista 13,4 % ja miehistä 10,8 % ovat havainneet syrjintää tai epäasiallista kohtelua mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön (esimerkiksi työajat, työvuorot, työn organisointi). Naisista 10,9 % ja miehistä 2,7 % ovat havainneet syrjintää tai epäasiallista kohtelua työpaikan fyysisessä ympäristössä (esimerkiksi esteettömyys, pukeutumistilat, työvaatteet).
Työnantaja 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.	Naisista 20,1 % ja miehistä 12,8 % pitivät perhevapaata vuoden 2022 aikana. Naiset pitivät opintovapaata yhteensä 636 kalenteripäivää. Miehistä kukaan ei pitänyt opintovapaata. Etätyömahdollisuudella voidaan joissakin tehtävissä tukea työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.
Työpaikalla ei esiinny epäasiallista, loukkaavaa kohtelua, sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä työpaikkakiusaamista.	Naisista 6,7 %, miehistä 2,7 % ja ryhmästä sukupuoli muu/ei vastaus 7,1 % on omassa työyhteisössä havainnut sukupuolesta johtuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Naisista 10,9 %, miehistä 10,8 % ja 28,6 % ryhmästä sukupuoli muu/ei vastausta oltiin havaittu omassa työyhteisössä syrjintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana lähinnä epävirallisissa keskusteluissa, kahvitauoilla ym.
Tuoda tasa-arvokysymykset julki koko organisaation tasolla ja luoda käytännöt ja tavat tasa-arvonäkökuilmasta.	Perustuen kyselyn tuloksiin kaikille ei ole selvää, miten toimia, jos kokee tai havaitsee syrjintää tai epäasiallista kohtelua omassa työyhteisössä (skaala 1-10, keskiarvo 7,10). Ei myöskään koeta, että organisaation ylin johto aktiivisesti edistäisi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta (skaala 1-10, keskiarvo 6,4). Vastaajista 10,9 % naisista, 18,9 % miehistä ja 35,7 % ryhmästä sukupuoli muu/ei vastausta koettiin, että esihenkilö ei puutu lainkaan mahdolliseen syrjintään tai epäasialliseen kohteluun.

Todettakoon vielä, että yli 70 % vastaajista kaikissa vastaajaryhmissä ei ole havainnut omassa työyhteisössä syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Ja naisista 84 %, miehistä 81,1 % ja 71,4 % ryhmästä muu/ei vastausta eivät ole itse joutuneet syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi työyhteisössään.

2.7. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa edistävä suunnitelma

Tasa-arvoa edistävä suunnitelma pohjautuu yhteistoiminnassa käsiteltyyn tasa-arvokyselyyn ja palkkakartoituksen tuloksiin. Kyselyn tuloksiin perustuen on valittu sukupuolten välistä tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä ja näiden mittareita.

2.7.1. Palkkaus- ja rekrytointiperiaatteet

Työnantajan tulee toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä (Tasa-arvolaki 6 § 1 mom. 1. kohta.)

Tavoite: Henkilöstösuunnittelulla ja -rekrytoinnilla edistetään organisaation henkilöstörakenteen sukupuolijakauman kehittymistä tasajakoisempaan suuntaan.

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho	Mittarit ja tavoitteet
Perustuen kokonais-arviointiin, kahdesta tasavertaisesta/ansioituneesta tehtävään soveltuvasta hakijasta valitaan se, joka edustaa työyhteisössä vähemmän edustettua sukupuolta	Jatkuvasti	Rekrytoivat esihenkilöt Luottamuselimet	Naisten ja miesten osuus eri työyhteisöissä ja eri organisaatiotasolla. Tavoite: Jakauma 50/50
Sukupuoleen viittaavia tehtävänimikkeitä tulee välttää.	Jatkuvasti	Rekrytoivat esihenkilöt Henkilöstöpäällikkö Kaupunginhallitus	Naisten ja miesten osuus eri työyhteisöissä ja eri organisaatiotasolla. Tavoite: Jakauma 50/50

2.7.2. Työtehtävien organisointi ja urakehitys

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen (Tasa-arvolaki 6 § 1 mom. 2. kohta).

Tavoite: Työtehtävät pyritään jakamaan tasapuolisesti ja edistetään naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin.

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho	Mittarit ja tavoitteet
Kehityskeskustelujen yhteydessä kartoitetaan osaamista ja laaditaan henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat.	Vähintään kerran vuodessa	Esihenkilö	Osaamisen kehittämistä seurataan sukupuolittain kalenteripäivää/henkilötyö vuosi Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Kuinka hyvin työntekijöiden erilaista osaamista mielestäsi käytetään hyväksi työyhteisössäsi? Tavoite: vastauksien keskiarvo >8 Oletko havainnut syrjintää työyhteisössäsi koskien mahdollisuuksissa kouluttautua? Tavoite: 0 % vastaajista Oletko havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua sijoittumisessa erilaisiin tehtäviin ja uralla etenemisessä? Tavoite: 0 %

Kaikille uusille ja pitkiltä vapailta (esim. perhevapailta) tai työlomilta palaaville järjestetään tarpeen vaatiessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta.	Jatkuvasti	Esihenkilö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko havainnut syrjintää työyhteisössäsi koskien mahdollisuuksissa kouluttautua? Tavoite: 0 % vastaajista
---	------------	------------	--

2.7.3. Palkkaus

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa (Tasa-arvolaki 6 § 1 mom. 3. kohta).

Tavoite: Palkkauksessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta, eli samanarvoisesta työstä 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.

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho	Mittarit ja tavoitteet
Kehitetään palkkausjärjestelmiä huomioiden samapalkkaisuutta.	31.12.2025 mennessä	Henkilöstöpäällikkö Paikalliset palkkausryhmät	Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkavertailu Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua palkkauksessa? Tavoite: 0 % vastaajista

2.7.4. Työolot ja työilmapiiri

Työnantajan tulee kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. (Tasa-arvolaki 6 § 1 mom. 4. kohta.)

Tavoite: 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.

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho	Mittarit ja tavoitteet
Työolosuhteet ja -välineet tulee sopia molemmille sukupuolille.	Jatkuvasti	Esihenkilö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössäsi työpaikan fyysisessä ympäristössä (esimerkiksi esteettömyys, pukeutumistilat, työvaatteet)? Tavoite: 0 % vastaajista

2.7.5. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin (Tasa-arvolaki 6 § 1 mom. 5. kohta).

Tavoite: Työnantaja 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.

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho	Mittarit ja tavoitteet
Suhtaudutaan koko organisaatiossa myönteisesti miesten ja naisten perhepoliittisiin vapaisiin.	Jatkuvasti	Esimiehet Ylin johto	Perhevapaiden seuranta, naiset ja miehet
Työajan sijoittelussa otetaan huomioon henkilöstön tarpeet työtehtävien ja työtilanteiden niin salliessa.	Jatkuvasti	Esimiehet	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön (esimerkiksi työajat, työvuorot, työn organisointi). Tavoite: 0 % vastaajista
Annetaan mahdollisuus etätöihin siltä osin, kun työt ovat hoidettavissa etänä.	Jatkuvasti	Esimiehet	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön (esimerkiksi työajat, työvuorot, työn organisointi). Tavoite: 0 % vastaajista

2.7.6. Sukupuoleen perustuva häirintä ja ahdistelu

Työnantajan tulee toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä (Tasa-arvolaki 6 § 1 mom. 6. kohta).

Tavoite: Työpaikalla ei esiinny epäasiallista, loukkaavaa kohtelua, sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä työpaikkakiusaamista.

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho	Mittarit ja tavoitteet
Työyhteisössä huolehditaan siitä, ettei esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä myöskään muusta syystä johtuvaa häirintää tai syrjintää.	Jatkuvasti	Esihenkilö Työntekijä/viranhaltija	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko havainnut omassa työyhteisössä sukupuolesta johtuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua? Tavoite: 0 % vastaajista Oletko itse joutunut syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi työyhteisössäsi? Tavoite: 0 % vastaajista
Jos häirintää tai ahdistelua on aihetta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin ottamalla asia esiin esimiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa.	Jatkuvasti	Työntekijä/Viranhaltija Esihenkilö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Kuinka aktiivisesti lähiesihenkilösi mielestäsi puuttuu mahdolliseen syrjintään tai epäasialliseen kohteluun? Tavoitteet: 1. Työtiimissäni ei ole esiintynyt syrjintää tai epäasiallista kohtelua, 100 % vastaajista 2. Puuttuu aktiivisesti, 100 % vastaajista
Henkisen väkivallan toimintaohjeen päivittäminen	31.12.2025 mennessä	Työsuojelupäällikkö yhteistoiminnassa työsuojelutoimikunnan kanssa	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Kuinka hyvin tiedät miten toimia, jos koet syrjintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössäsi? Tavoite: Vastauksien keskiarvo >9

2.7.7. Asennoituminen sukupuolten väliseen tasa-arvoon

Työnantajan tulee toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (Tasa-arvolaki 6 c §, 1 mom.)

Tavoite: Tuoda tasa-arvokysymykset julki koko organisaation tasolla ja luoda käytännöt ja tavat tasa-arvonäkökulmasta.

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuhenkilö	Mittarit ja tavoite
Edistää tasa-arvoa lisäämällä henkilöstön osaamista tasa-arvokysymyksistä	Jatkuvasti	Työnantaja Esihenkilö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Kuinka hyvin tiedät miten toimia, jos koet syrjintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössäsi? Tavoite: keskiarvo >8
Ennaltaehkäistään identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää	Jatkuvasti	Työnantaja Esihenkilö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko havainnut työyhteisössäsi syrjintää tai epäasiallista kohtelua johtuen seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta? Tavoite: 0 % vastaajista

3. Henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuussuunnitelma

Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain (2 luku, 7 §) mukaan velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja kehittää aidosti syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja. Tämä sisältää syrjinnän kiellot, syrjinnän ennaltaehkäisy ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen.

Edistämiselvelvollisuus koskee seuraavia syrjintäperusteita:

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy

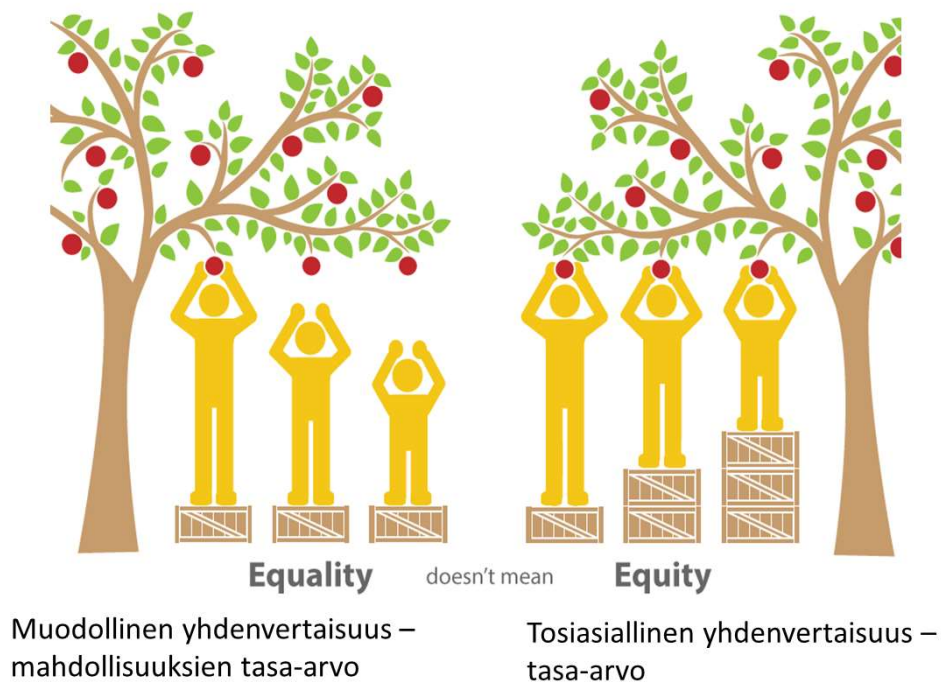
Suunnittelussa tulee ottaa huomioon, että edellä mainitut syrjintäperusteet voivat vaikuttaa henkilöön samanaikaisesti esim. alkuperän ja iän vuoksi (moniperusteinen syrjintä).

Laissa tarkoitettua syrjintää on lisäksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Häirintä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista niin, että siitä syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri, esim. henkilöön kohdistettu vihamielinen viestintä.

Sen sijaan syrjintää ei ole sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen esim. ikääntyvien työntekijöiden tukitoimet. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että toimenpitein vähennetään jonkin henkilöstöryhmän aliedustusta ja/tai lievennetään heihin kohdistuvasta syrjinnästä johtuvia haittoja. Niin kutsuttu positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan saa johtaa siihen, että joku toinen yksilö tai ryhmä tulee käytännössä syrjityksi.

Erilainen kohtelu henkilöön liittyvän syyn perusteella työssä tai työhön otettaessa on myös oikeutettua, jos kohtelu perustuu lakiin, esim. laki nuorista työntekijöistä (998/1993), tai työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Ikään ja asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite esim. kunta voi tarjota kesätyöpaikkoja vain kunnassa asuville nuorille.

Yhdenvertaisuus



Kuva: Saskatoon Health Region Advancing Health Equity

Lähde: THL

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) on myös säädetty kohtuullisista mukautuksista vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi työelämässä, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Työelämässä mukautukset voivat kohdistua esim. fyysiseen työympäristöön, työvälineisiin ja avustamiseen.

3.1. Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Keväällä 2022 teetetyn kyselyn vastaajista (n=170) 74,7 prosenttia eivät ole havainneet syrjintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössä viimeisen 12 kk:n aikana. Siltä osin, kun syrjintää on havaittu neljä yleisintä syrjintäperustetta ovat muu henkilöön liittyvä syy (10,6 %), sukupuoli (5,9 %), terveydentila tai vammaisuus (4,1 %) ja kieli (3,5 %).

Syrjintää tai epäasiallista kohtelua on lähinnä havaittu tiedonsaannissa (13,5 %), mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön (12,9 %) sekä epävirallisissa keskusteluissa, kahvitauoilla ym. (12,4 %) ja palkkauksessa (11,8 %).

Vastaajista 17,6 prosenttia kokee itse joutuneensa syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi työyhteisössä.

Vastaajista 43,5 prosenttia eivät koe, että heidän omassa työtiimissään olisi esiintynyt syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Siltä osin, kun on koettu, että työtiimissä esiintyy syrjintää tai epäasiallista käyttäytymistä, vastaajista 16,5 prosenttia kokivat, että esihenkilö puuttuu aktiivisesti mahdolliseen syrjintään tai epäasialliseen kohteluun ja 25,3 prosenttia että esihenkilö puuttuu jonkin verran. Sen sijaan 14,7 prosenttia vastaajista koki, että esihenkilö ei puutu lainkaan.

Koska edellisessä suunnitelmassa toimenpiteille ei ollut määritelty mittareita, arvio edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta pohjautuu osittain aikaisemmin mainittuun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn.

Tavoitteet	Arvio tavoitteiden toteutumisesta
Yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan kaupungin strategiatyössä.	Ei ole huomioitu. Kysymyksen kuinka aktiivisesti organisaatiosi ylin johto mielestäsi edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta keskiarvo 6,28 (skaala1-10).
Yhdenvertaisuudesta tiedotetaan ja tarjotaan koulutusta koko henkilöstölle sekä erikseen esimiehille.	Tehdystä kyselystä ilmeni, että noin neljännes vastaajista eivät tiedä miten tulisi toimia, jos he kokevat tai huomaavat syrjintää työyhteisössä (keskiarvo 7,10).
Rekrytoijille tarjotaan koulutusta koskien yhdenvertaisuuden huomioimista rekrytointiprosessissa.	Kaupunki on syksyllä 2023 ottanut käyttöön anonyymin rekrytoinnin ja Intro perehdytysohjelman käyttöönotto koko organisaatiossa.
Päivitetään henkisen väkivallan estämisen toimintamalli.	Väkivallan estämisen toimintamallia ei ole päivitetty.
Luodaan läpinäkyvät palkkausjärjestelmät eri sopimusaloille.	Paikalliset palkkausjärjestelmät on luotu KVTES:n, TS:n ja osittain OVTES:n osalta.
Keskustellaan yhdenvertaisuudesta työpaikoilla, yhteistoiminnassa jne.	Tätä ei ole mitattu.

3.2. Yhdenvertaisuutta edistävä suunnitelma

Yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu keväällä 2022 suoritettuun KIVAQ E tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksiin. Kyselyn avulla henkilöstön kokemus yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla on selvitetty. Kyselyn perusteella on yhteistoiminnassa arvioitu yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeet ja tunnistettu merkitykselliset syrjintäperusteet.

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuhenkilö/-taho	Mittarit ja tavoitteet
Laaditaan toimintamalli syrjintätapausten käsittelylle	31.12.2024 mennessä	Työnantaja Henkilöstöpäällikkö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Kuinka hyvin tiedät miten toimia, jos koet syrjintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössäsi? Tavoite: keskiarvo >9
Edistetään yhdenvertaisuutta kehittämällä henkilöstön osaamista yhdenvertaisuudesta	Vuoden 2024 aikana	Esimiehet	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Kuinka hyvin tiedät miten toimia, jos koet syrjintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössäsi? Tavoite: keskiarvo >9
Henkisen väkivallan toimintaohjeen päivittäminen	31.12.2024 mennessä		Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely
Työssä käytettävät ohjelmat tulisi olla mahdollisuuksien mukaan molemmilla kielillä.	Jatkuvasti	Työnantaja	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko kielestä johtuen havainnut omassa työyhteisössäsi syrjintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen 12 kk aikana? Tavoite: 0 %

4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta ja päivitys

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa seurataan vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmässä, arvioidaan tavoitteiden toteutumista sekä asetetaan tarvittaessa uudet kehittämistavoitteet. Vastuu suunnitelman toteuttamisesta kuuluu työnantajalle eli toimialojen ja toimintayksiköiden esimiehille sekä henkilöstöhallinnolle.

Seurannan avulla valvotaan suunnitelman toteutumista ja pidetään sitä ajan tasalla suhteessa todelliseen tilanteeseen. Samalla voidaan tarkistaa miten valitut toimenpiteet onnistuvat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä. Toimenpiteiden muokkaaminen sekä uusien toimenpiteiden tarve tulee näin myös arvioida.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa 1.6.2024–31.5.2026. Suunnitelma päivitetään viimeisen voimassaolovuoden aikana perustuen edellisenä vuonna tehtyyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn sekä henkilöstöä ja palkkoja kuvaaviin tilastotietoihin.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusanasto

Moniperusteinen syrjintä	Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse, jos ihminen joutuu syrjityksi samassa tilanteessa useammalla eri syrjintäperusteella tai eri perusteilla eri tilanteissa. Välttämättä yksi tekijä ei edes yksinään selitä syrjinnän olemassaoloa. Syrjinnän poistamiseksi tarvitaan usein sukupuolen ohella myös muiden tekijöiden, kuten rodullistamisen, hetero- tai cisnormatiivisuuden tai toimintakykyerojen tarkastelua.
Palkkasyrjintä	Sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa on kielletty tasa-arvolaisissa. Säädös koskee pääsääntöisesti palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä. Työpaikan tasa-arvosuunnitelman osana oleva palkkakartoitus on yksi väline havaita mahdollista palkkasyrjintää.
Positiivinen erityiskohtelu	Tasa-arvolaisissa mahdollistetaan positiivinen erityiskohtelu, jossa vähemmistössä olevan sukupuolen edustajat voidaan tietyn edellytyksin asettaa etusijalle. Tasa-arvolaisissa (9 §) tämä on ilmaistu syrjintäkiellon rajauksena: syrjintänä ei pidetä väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi ja lain tarkoituksen toteuttamiseksi.
Samapalkkaisuus	Samapalkkaisuuden periaate tarkoittaa sitä, että kaikille maksetaan sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä eikä palkkaus ole sukupuolen tai siihen liittyvän syyn takia syrjivä. Samapalkkaisuusperiaate on osa kansallista ja kansainvälistä perus- ja ihmisoikeuksien järjestelmää.
Seksuaalinen häirintä	Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain mukaan 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. Usein seksuaalinen häirintä liittyy häirintään sukupuolen perusteella. Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.
Sukupuoleen perustuvaa häirintää	Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen 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. Sukupuoleen perustuva häirintä voi olla esimerkiksi sukupuoleen liittyvää halventavaa nimitystä. Sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.
Sukupuolen ilmaisu	Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista tietyille sukupuolelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään eri sukupuolille ominaisina. Sukupuolen ilmaisu voi saada erilaisia muotoja sekä cis- että transihmisillä. Ne voivat noudattaa perinteisiä sukupuolinormeja tai erota niistä. Syrjintä sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty tasa-arvolaisissa
Sukupuolen moninaisuus	Kokemus omasta sukupuolesta on monelta osin yksilöllinen. Osa ihmisistä katsoo olevansa selvästi naisia tai miehiä, osa muunsukupuolisia tai sukupuoleettomia. Vaikka sukupuolen moninaisuus yhdistetään usein sukupuolivähemmistöihin, sillä voi kuvata jokaisen kokemusta omasta sukupuolestaan sekä ylipäänsä sukupuolen moninaisia ilmenemismuotoja yhteiskunnassa.
Sukupuoli	Suomessa on tällä hetkellä kaksi juridista sukupuolta, nainen ja mies. Juridinen sukupuoli ilmenee henkilötunnuksesta, ja se vahvistetaan syntymässä tai sukupuolenkorjausprosessin yhteydessä. Sukupuolella voidaan viitata myös esimerkiksi sukupuolen ruumiillisiin ulottuvuuksiin kuten anatomiaan, kromosomeihin tai hormoneihin ("biologinen sukupuoli"), naiseuden ja mieheyden sosiaalisiin merkityksiin ja sukupuolinormeihin ("sosiaalinen sukupuoli") tai yksilön sukupuoliidentiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoli on siten moninainen ja monitasoinen käsite.
Sukupuoli-identiteetti	Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön käsitystä omasta sukupuolestaan. Sukupuoliidentiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä

määriteltyä sukupuolta tai rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen. Yksilötasolla itse määritelty sukupuoli-identiteetti on suositeltavin tapa ymmärtää sukupuoli. Syrjintä sukupuoliidentiteetin perusteella on kielletty tasaarvolaisissa

Sukupuolisyrjintä	Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on henkilön asettaminen sukupuolen vuoksi eriarvoiseen asemaan. Syrjintää on myös seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä tai ahdistelu. Kohtelu, joka vaikuttaa sukupuoleen, sukupuoliidentiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta, mutta jonka vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella, on välillistä syrjintää. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän
Sukupuolten tasa-arvo	Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Usein puhutaan sekä muodollisesta tasa-arvosta, eli syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisista oikeuksista ja kohtelusta, että tosiasiallisesta tasa-arvosta eri tilanteiden ja niiden lopputulosten suhteen. Sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat sukupuolen ohella myös muut yhteiskunnallista eriarvoisuutta aiheuttavat tekijät. Tästä syystä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan nämä risteävät tekijät huomioonottavaa eli intersektionaalista tarkastelua.
Syrjintä	Syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan perusteettomasti huonommin jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Yleinen syrjintäkielto on määritelty Suomen perustuslaissa (6 §). Sen mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnästä säädetään tarkemmin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi lain mukaan syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.
Tasa-arvovaltuutettu	Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista. Valtuutettu antaa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvistä kysymyksistä, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä. Tasa-arvovaltuutettu valvoo myös sukupuolivähemmistön syrjintäsuojan toteutumista. Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton lainvalvontaviranomainen, joka toimii oikeusministeriön hallinnonalalla. Yhdenvertaisuuslain toteutumista valvoo yhdenvertaisuusvaltuutettu.
Yhdenvertaisuus	Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Lainsäädännössä ihmisten yhdenvertaisuus määritellään muun muassa perustuslaissa. Käytännössä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan erityislainsäädännössä tehdyn jaottelun vuoksi syrjimättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista muun henkilöön liittyvän syyn kuin sukupuolen suhteen,
Yhdenvertaisuusvaltuutettu	Yhdenvertaisuusvaltuutettu edistää yhdenvertaisuutta ja valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista. Valtuutettu voi esimerkiksi antaa yleisiä suosituksia sekä avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu toimii myös kansallisena ihmiskaupparaportoijana sekä naisiin kohdistuvan väkivallan raportoijana. Yhdenvertaisuuden toteutumista työelämää koskevissa yksittäistapauksissa valvovat työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, joka toimii oikeusministeriön hallinnonalalla. Tasa-arvolain toteutumista valvoo tasa-arvovaltuutettu.

Lähdeluettelo

Blogi, THL, Tavoitteeksi aito yhdenvertaisuus

<https://blogi.thl.fi/tavoitteeksi-aito-yhdenvertaisuus/>, 23.3.2024

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Leppänen Katja (2015) Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum

Tasa-arvo sanasto

<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>, 23.3.2024

<https://thl.fi/documents/155392151/190374646/Vertailutiedosto+suomi+ruotsi+2022.pdf/08bab1f4-d3d9-a0e9-c673-10470c90d47b/Vertailutiedosto+suomi+ruotsi+2022.pdf?t=1671720959323>

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

[Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)