



HANGON KAUPUNKI  
HANGÖ STAD

# **Työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2028**

## 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.....	6
2.5.	Palkkakartoitus .....	7
2.6.	Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista .....	13
2.7.	Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa edistävä suunnitelma .....	17
2.7.1.	Palkkaus- ja rekrytointiperiaatteet .....	17
2.7.2.	Työtehtävien organisointi ja urakehitys .....	18
2.7.3.	Palkkaus .....	18
2.7.4.	Työolot ja työilmapiiri .....	19
2.7.5.	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	19
2.7.6.	Sukupuoleen perustuva häirintä ja ahdistelu .....	19
2.7.7.	Asennoituminen sukupuolten väliseen tasa-arvoon .....	20
3.	Henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuussuunnitelma .....	20
3.1.	Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta .....	22
3.2.	Yhdenvertaisuutta edistävä suunnitelma .....	23
4.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta ja päivitys .....	23
	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussanasto.....	25
	Lähdeluettelo.....	27

## 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 2026–2028 on laadittu yhteistoiminnassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmässä ja se on voimassa 1.6.2026–31.5.2028.

Arvio tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Hangon kaupungilla perustuu keväällä 2025 tehtyyn sähköiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn (KivaQ E). Kyselyyn vastasi yhteensä 195 henkilöä kaupungin eri toimialoilta. Vastausprosentti oli 51,0 prosenttia.

Kyselyn tulokset esitettiin henkilöstölle syksyllä 2025 Teamsin välityksellä. Esitys tallennettiin ja julkaistiin kaupungin Intrassa, jotta jokaisella olisi mahdollisuus katsoa sitä. Lisäksi toimialajohtajille osastopäälliköille on toimitettu toimialakohtaiset tulokset, jotta työyhteisöissä kyselyn pohjalta keskusteltaisiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä.

## 2. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa työelämässä on säädetty tasa-arvolain (609/1986) 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

- avoimma 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 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 2025 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 2025 viimeisenä päivänä kaupungin henkilöstömäärä oli 361 henkilöä. Naisia oli 258 ja miehiä 103.

Toimiala	Naiset	Miehet	Yhteensä
Yleishallinto	24	6	30
Sivistystoimi	160	35	197
Kulttuuritoimi	15	3	18
Ympäristötoimiala	7	6	13
Tekninen toimiala	49	38	87
Hangon Vesi -liikelaitos	3	15	18
Yhteensä	258	103	361

Naisten osuus vakituisen henkilöstön määrästä oli 70,4 prosenttia ja miesten osuus 29,6 prosenttia. Määräaikaisista naisten osuus oli 71,9 prosenttia ja miesten 28,1 prosenttia. Naisten osuus sijaisista oli 90,9 prosenttia ja miesten 9,1 prosenttia.

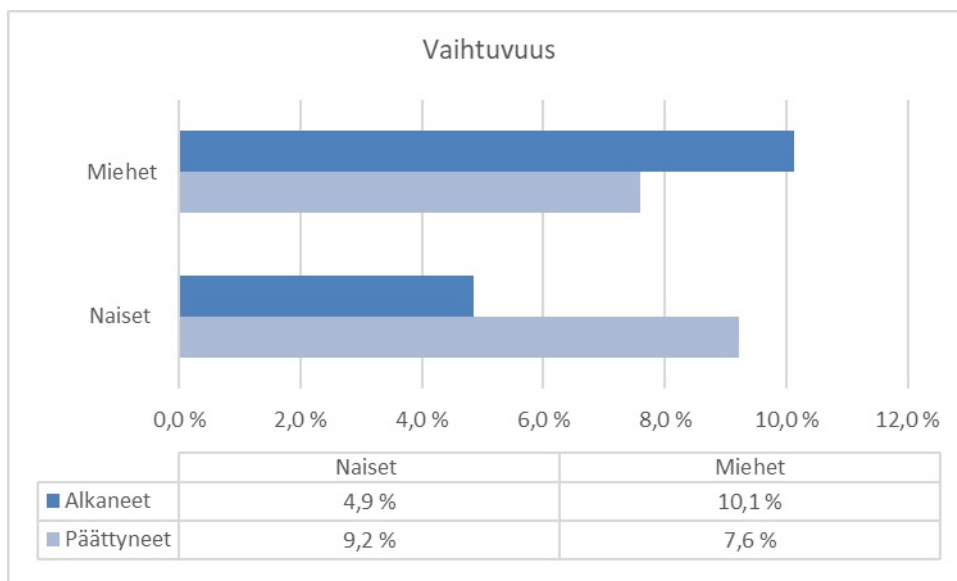
Palvelussuhteen luonne	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakinainen, toist. voim. oleva	212	89	301
Määräaikainen	23	9	32
Sijainen	20	2	22
Oppilas/harj./kesätyöntekijä	0	1	1
Oppisopimussuhteinen	3	2	5
	258	103	361

Vakituisen naisten keski-ikä oli 49,6 ja miesten 50,4 vuotta. Sekä naisten että miesten osalta suurin ikäryhmä on 60-64 vuotiaat. Sekä naisilla että miehillä toiseksi suurin ikäryhmä on 55-59 vuotiaat ja kolmanneksi suurin ikäryhmä on 50-54 vuotiaat.

Sukupuoli	-30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Keski-arvo	Lkm
Naiset	16	14	29	29	26	37	44	55	8	49,6	258
Miehet	7	6	11	7	12	14	16	25	5	50,4	103
Kaikki	23	20	40	36	38	51	60	80	13	49,8	361

Johtoryhmän jäsenistä 63 prosenttia ovat naisia ja 38 prosenttia miehiä. Osastopäälliköistä 69 prosenttia ovat naisia ja 31 prosenttia ovat miehiä. Yksikön lähiesihenkilöistä 77 prosenttia ovat naisia ja 23 prosenttia miehiä.

Seuraavasta kaaviosta ilmenee vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus naisten ja miesten osalta.



## 2.2. Työaika

Naisista 82,2 prosenttia ja miehistä 92,2 prosenttia ovat kokoaikaisessa virassa tai toimessa. Naisista 10,9 prosenttia naisista ja miehistä 4,9 prosenttia ovat osa-aikaisessa virassa tai toimessa. Muut osa-aikatyöjärjestelyt, johon sisältyy mm. osittainen hoitovapaa, on laskettu yhteen vähäisen henkilöstömäärän johdosta.

Työaika	Naiset	Miehet	Yhteensä
Kokoaikainen virka tai toimi	212	95	307
Osa-aikainen virka tai toimi	28	5	33
Muut osa-aikatyöjärjestelyt (osa-aikaeläke, osittainen hoitovapaa, muu osa-aikatyö, osatyökyvyttömyyseläke, osittainen sairausloma)	18	3	21
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>258</b>	<b>103</b>	<b>361</b>

## 2.3. Perhevapaat

Vuoden 2025 aikana 51 naista pitivät perhevapaata yhteensä 2 531 kalenteripäivää. Miehistä kahdeksan pitivät perhevapaata yhteensä 35 kalenteripäivää.

Perhevapaiden palkkakustannukset olivat naisilla yhteensä 69 404,74 euroa ja miehillä 4 303,94 euroa.

## 2.4. Urakehitys

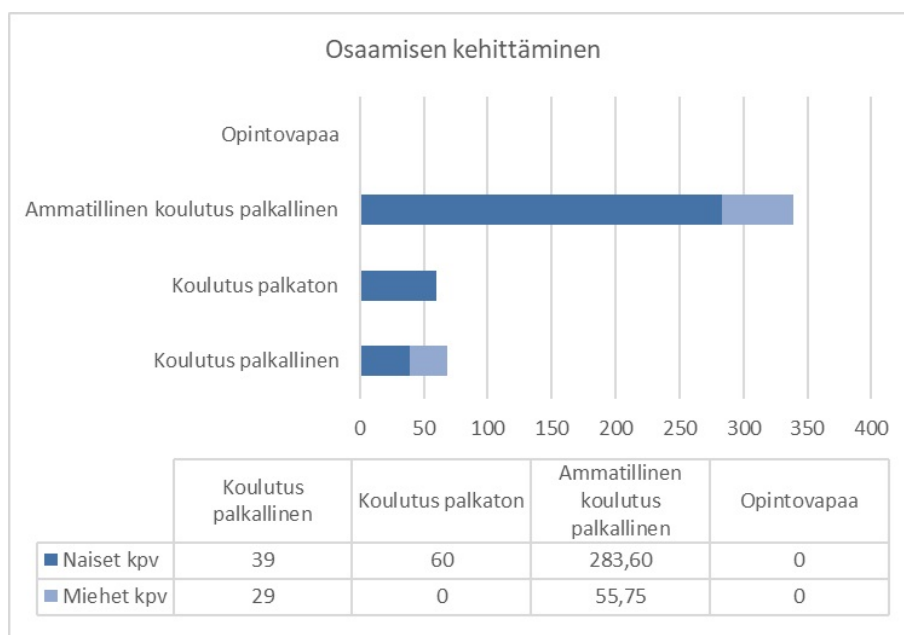
Vuonna 2025 yhteensä 523 henkilöä haki tehtävää kaupungilla Kuntarekryn kautta. Hakijan sukupuoli on rekisteröity Kuntarekryssä rekrytointia suljettaessa 323 hakijan osalta. Näistä 59,1 prosenttia olivat naisia ja 40,9 prosenttia olivat miehiä.

Yksikkö	Hakijoiden määrä	Nainen	Mies	Ei valintaa
Hangon kaupunki	523	191	132	200

Siltä osin, kun hakijan sukupuoli on tiedossa, hakijoita on sekä naisten että miesten osalta eniten ikäryhmissä 20-29, 30-39 ja 40-49.

Sukupuoli	Hakijoiden määrä	Alle 20	20-29	30-39	40-49	50-59	Yli 60	Ei määritelty
Naiset	191	4	47	33	41	45	20	1
Miehet	132	10	31	31	33	15	11	1
Yhteensä	323	14	78	64	74	60	31	2

Osaamisen kehittäminen voi mahdollistaa urakehityksen. Alla olevasta kaaviosta ilmenee minkä verran naiset ja miehet ovat käyttäneet aikaa osaamisen kehittämiseen kalenteripäivissä laskettuna. Osaamisen kehittämisen kategoriat ovat koulutus palkallinen ja palkaton sekä ammatillinen koulutus palkallinen ja palkaton sekä lakisääteinen opintovapaa.



Henkilötyövuosiin suhteutettuna, naiset käyttivät vuoden 2025 aikana 1,5 kalenteripäivää/henkilötyövuosi ja miehet 0,8 kalenteripäivää osaamisen kehittämiseen.

## 2.5. Palkkakartoitus

Palkkakartoituksessa vertaillaan naisten ja miesten tasopalkat/tehtäväkohtaiset palkat/perustuntipalkat ja kokonaisansiot. Palkka-kartoitus on tehtävä siten, että yksittäisen työntekijän palkka ei siitä ilmene. Lisäksi KT eli Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 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.

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

Palkkavertailu perustuu palkanlaskentaohjelman tasa-arvoraportteihin. Raportteihin sisältyy vakinaisten, määräaikaisten ja lyhytaikaisten sijaisten palvelussuhteet. Tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että sama henkilö voi esiintyä raportissa useamman kerran, jos hän on esim. toistuvasti toiminut lyhytaikaisena sijaisena raportointivälin aikana. Tässä palkkavertailussa raportointiväli on 1.1.-31.12.2025. Erot palkoissa on ilmoitettu prosentteina. Miinusmerkkinen palkkaero tarkoittaa, että naisten palkka on pienempi kuin miesten.

### Palkkavertailu, sopimus

Alla olevassa taulukossa on listattu naisten ja miesten tasopalkkojen/tehtäväkohtaisten palkkojen/perustuntipalkkojen ja kokonaisansioiden erot kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES, opetushenkilöstön virkaehtosopimuksen OVTES, teknisen alan virka- ja työehtosopimuksen TS ja kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES 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	1152	108	2410,00	2578,04	-6,52	2503,73	2623,97	-4,58
OVTES	222	45	2850,40	2832,39	0,64	3405,67	3755,97	-9,33
TS	26	54	3519,60	3048,04	15,47	3946,59	3381,67	16,71
TTES	3	26			0,98			-2,26

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

### Palkkavertailu, palkkaryhmä/palkkahinnoittelu

KVTES:ssä on muista virka- ja työehtosopimuksista poiketen eri ammattialojen palkkaliitteet, joissa tehtävät on ryhmitelty palkkaryhmien/palkkahinnoittelutunnusten mukaan. Vertailusta ilmenee, että naisten tasopalkat/tehtäväkohtaiset palkat ovat vähintään samalla tasolla kuin miesten. Tilastokoodin 99999999 osalta ero -19,38 prosenttia naisten ja miesten palkkojen välillä johtuu lähinnä kaupunginjohtajan palkasta.

Alla olevassa taulukossa OVTES:in piirissä olevien naisten kokonaisansiot ovat miesten kokonaisansioita alhaisempia lähes jokaisessa palkkahinnoittelutunnuksessa. Tämä voi johtua opettajien ylityntien (opetusvelvollisuuden päälle tulevat tunnit) määrästä, vuosisidonnaisesta lisästä tai lisätehtävästä.

Sopimus-koodi	Palkka-ryhmä/hinnoittelutunnus	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Tasopalkka/tehtäväkohtainen palkka, naiset	Tasopalkka/tehtäväkohtainen palkka, miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio, naiset	Kokonais - ansio, miehet	Palkkaero %
KVTES	02VAP060	Vapaa-aika- ja kultt. ammatti tehtävät	71	22	2 467,83	2 356,67	4,72	2 467,83	2 366,65	4,28
KVTES	05KOU060	Koulun hoito/ohjaustyön ammatti tehtävät	52	6	2 321,78	2 321,50	0,01	2 334,84	2 321,50	0,57
KVTES	05VKA054	Varh.kasv. hoito-/huolenpitotehtävät	397	11	2 410,76	2 410,76	0,00	2 513,63	2 410,76	4,27
KVTES	06RUO060	Ruokapalv.hlöstö/peruspalv.tehtävät	12	15	2 122,59	2 122,59	0,00	2 127,90	2 122,59	0,25
KVTES	08SII070	Siivousalan tehtävät	86	12	2 160,52	2 160,52	0,00	2 171,94	2 160,52	0,53
KVTES	2MUS70A1	Museopalvelujen peruspalvelutehtävät	24	2			0,00			0,16
KVTES	2VAP50A1	Kulttuuri-, liikunta-, nuorisopalvelujen vaativat ammatti-tehtävät	2	4			0,00			-4,22
KVTES	5KOU52B1	Koulun ohjaustyön vaativat amm. Tehtävät	7	3			0,00			6,20
KVTES	5KOU62B1	Koulun ohjaustyön ammatti-tehtävät	12	6	2 417,85	2 404,18	0,57	2 481,11	2 404,18	3,20
KVTES	7SII70A1	Siivousalan tehtävät	40	3			0,00			-0,08
KVTES	99999999	Ei hinnoittelutunnusta	4	2			-19,38			-19,38
OVTES	40304005	Perusk.lehtori/yl.kork.k.tut.+ perus	8	3			0,00			-6,37
OVTES	40304012	Perusk.:erit.op./yl.kork.k.	9	3			0,55			-5,08
OVTES	40304017	Peruskoulu:erityisopetus muu	13	5			0,23			-20,21
OVTES	40304030	Perusk:luokanopett./yl.kork.t	33	5			-1,15			-15,98
OVTES	40304098	Perusk:luokanop./kk.tutk/laste	4	8			0,00			-0,40
OVTES	40307038	Vuosilk 7-9 tuntiop/yl.kk+op k	6	3			0,32			-21,07
OVTES	40307043	Vuosilk 7-9 tuntiop/muu kelp.	8	3			0,31			2,84
OVTES	40404017	Lukio:lehtori/yl.kktutk+op.kel	11	4			4,22			-1,13
TS	50101011	TS tehtäväkoht.palkka/palkka	5	6			4,50			7,23
TS	50102014	TS Tehtäväkoht.palkka/palkka	15	23	3 379,85	3 207,01	5,39	3 800,16	3 620,50	4,96
TS	50104018	TS Tehtäväkoht.palkka/palkka	6	25	2 477,10	2 441,42	1,46	2 578,71	2 624,59	-1,75
TTES	IB	Tuntipalkkainen	2	10			-2,58			-6,85

TS palkkahinnoittelukohdan 50102014 palkkaerot naisten eduksi selittyi sillä, että kyseisessä palkkahinnoittelukohdassa on useita naisia asiantuntijatehtävissä. Palkkahinnoittelukohdassa 50101011 on teknisen sopimusalan korkein johto eli toimialajohtajat ja osastopäälliköt ja näissä tehtävissä toimii myös useampi nainen.

TTES IB:ssä naisten perustuntipalkat on -2,58 prosenttia ja kokonaistuntipalkat -6,85 prosenttia miesten perustunti- ja kokonaispalkkaa alhaisempia. Perustuntipalkkoihin vaikuttaa osaaminen ja työtehtävät, jonka perusteella palkka sijoittuu tietylle palkkatasolle palkkaryhmässä. Kokonaisansioissa huomioidaan myös työkokemuksisia ja henkilökohtainen lisä.

### Palkkavertailu, ammattiryhmä

Syy tasopalkan/tehtäväkohtaisen palkan palkkaeroon -40,73 prosenttia ammattiryhmässä Johto, asiantuntijat KVTES:ssä selittyy osittain tehtävien sisällöstä sekä osaamisen ja vastuun tasoilla/tehtävien vaativuudella. Tähän ryhmään kuuluu myös työnantajan edustajat, kuten toimialajohtajat ja keskushallinnon osastopäälliköt, joihin sovelletaan kokonaispalkkausta eikä tasopalkkamääräyksiä. Museohenkilöstön osalta tasopalkan/tehtäväkohtaisen palkan ero 11,50 prosenttia johtuu osaamisen ja vastuun tasoeroista/eroista tehtävien vaativuudessa.

Opetushenkilöstön osalta suurin ero naisten ja miesten välisissä palkoissa on kokonaisansioissa.

Sopi- mus- koodi	Ammattiryhmä	Naiset lkm	Miehet lkm	Taso- palkka/ tehtävä- kohtainen palkka, naiset	Taso- palkka/ tehtävä- kohtainen palkka, miehet	Palkka- ero %	Kokonais- ansio, naiset	Kokonais- ansio, miehet	Palkka- ero %
KVTES	Johto, asiantuntijat	15	3			-40,73			-38,59
KVTES	Toimisto- henkilöstö	23	3			5,82			15,61
KVTES	Vapaa-ajan/ kulttuuritoimen henkilöstö	124	27	2 474,11	2 413,91	2,49	2 499,46	2 460,26	1,59
KVTES	Museohenkilöstö	92	7	2 043,83	2 309,51	-11,50	2 054,71	2 354,41	-12,73
KVTES	Päivähoidon ammatti-tehtävät	578	11	2 435,28	2 410,76	1,02	2 552,00	2 410,76	5,86
KVTES	Koulun avustavat amm.tehtävät	100	16	2 383,07	2 389,19	-0,26	2 440,30	2 389,19	2,14
KVTES	Ruokapalvelu- henkilöstö	42	18	2 244,26	2 132,68	5,23	2 372,22	2 132,68	11,23
KVTES	Muu henkilöstö	157	14	2 166,26	2 172,09	-0,27	2 199,01	2 193,41	0,26
OVTES	Opetus- henkilöstö	189	45	2 808,67	2 832,39	-0,84	3 409,16	3 755,97	-9,23
TS	Tekn.,ammatti- miehet	6	21	2 477,10	2 450,48	1,09	2 578,71	2 668,54	-3,37
TS	Tekn.esimiehet, suunnittelijat	15	23	3 379,85	3 207,01	5,39	3 800,16	3 620,50	4,96
TS	Tekn.,johto	5	6			4,50			7,23
TTES	Tuntipalkkainen henkilöstö	3	26			0,98			-2,26

TS:n osalta naisilla on korkeampi tehtäväkohtainen palkka kuin miehillä mikä selittyy tehtävien vaativuudella. Kokonaisansiot, joihin vaikuttaa työkokemukselliset ja henkilökohtaiset lisät ovat kuitenkin -3,37 prosenttia alhaisempia kuin miesten ammattiryhmässä ammattimiehet.

TTES:ssä naisten ja miesten perustuntipalkat ovat lähes samalla tasolla. Miesten kokonaisansiot ovat naisten kokonaisansioita 2,26 prosenttia suurempia. Kokonaisansioihin sisältyy myös työkokemukselliset ja henkilökohtaiset lisät.

## 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 ryhmitellä tehtäviä.

Alla olevassa taulukossa on vertailtu KVTES:in piirissä olevat palkat eri toimintayksikössä.

Tasopalkkojen/tehtäväkohtaisten palkkojen erot perustuvat tehtävien sisältöön sekä osaamisen ja vastuun tasoille/tehtävien vaativuuteen. Keskushallinnossa palkkaero johtuu em. lisäksi kaupunginjohtajan palkasta. Hangö Centralskolanissa tasopalkkojen/tehtäväkohtaisten palkkojen palkkaero -3,33 prosenttia johtuu tehtävien sisällöstä sekä osaamisen ja vastuun tasoeroista/eroista tehtävien vaativuudessa.

Toimintayksikkö	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Tasopalkka/tehtäväkohtainen palkka, naiset	Tasopalkka/tehtäväkohtainen palkka, miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio, naiset	Kokonaisansio, miehet	Palkkaero %
640456638	Museot	6	7	2 726,85	2 309,51	18,07	2 973,13	2 354,41	26,28
640456984	Sivistystoimi	168	31	2 539,39	2 572,68	-1,29	2 590,04	2 615,28	-0,97
640457362	Keskus-hallinto	19	6	3 846,70	5 069,90	-24,13	4 150,26	5 479,45	-24,26
640458501	Sisäisten palvelujen yksikkö	150	15	2 180,74	2 171,32	0,43	2 220,76	2 191,21	1,35
640459145	Tita-Marian koulu alakoulu	15	2			4,28			12,23
640461711	Hanko pohjoisen päiväkotijä perhepäivähoito	246	5			1,06			5,36
640462529	Hangö högstadium	7	9	2 423,87	2 404,33	0,81	2 518,63	2 438,14	3,30
640462958	Ruokahuolto	42	17	2 244,26	2 131,05	5,31	2 372,22	2 131,05	11,32
726188698	Hangö centralskola	21	4			-3,33			-1,97
726362236	Hangonkylän esikoulu	127	6	2 443,04	2 410,76	1,34	2 636,50	2 410,76	9,36

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

Toimintayksikkö	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka, naiset	Tehtäväkohtainen palkka, miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio, naiset	Kokonaisansio, miehet	Palkkaero %
640456984	Sivistystoimi	9	5			11,85			4,55
640459145	Tita-Marian koulu	8	2			1,29			31,41
640460150	Hangon keskuskoulu	35	11	2 902,74	2 529,69	14,75	3 339,53	3 025,03	10,40
640460580	Hankoniemen yläaste	6	8	3 148,16	3 257,75	-3,36	4 372,97	4 313,62	1,38
640462529	Hangö högstadium	33	5			15,56			26,42
640462602	Hangö gymnasium	5	5			18,92			18,32
726188698	Hangö centralskola	63	5			-16,88			-33,48

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 %
640456042	Eteläkärjen ympäristöterveys	8	2			7,63			19,84
640457875	Kunta-tekniikka/rakennusvalvonta	2	8			-7,72			2,16
640458170	Maankäyttötoimi	8	3			3,75			0,31
640458501	Sisäisten palvelujen yksikkö	3	15			-9,45			-8,26
725865206	Hangon Vesi	2	14			80,03			81,31
726188731	Tekninen hallinto	2	2			-23,38			-26,71

TTES:n piirissä perustuntipalkan erot toimintayksikössä Puistot ja muut yleiset alueet johtuvat siitä, miten henkilöstön tehtävät on sijoitettu TTES:in palkkaryhmiin. Työehtosopimuksessa on kuvaukset palkkaryhmistä ja näiden kriteereistä. Kokonaisansioihin vaikuttaa mahdolliset työkokemuslisät ja henkilökohtaiset lisät.

Toimintayksikkö	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Perustuntipalkka, naiset	Perustuntipalkka, miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio, naiset	Kokonaisansio, miehet	Palkkaero %
640458337	Puistot ja muut yleiset alueet		3	8		6,27			5,03

## **Palkkojen määrittäminen**

Vakituisen henkilöstön taso-/tehtäväkohtaiset palkat vahvistaa kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto toimialajohtajan esityksestä. Määräaikaisten tehtäväkohtaisesta palkasta päättää palkkaava viranomainen. Määräaikaisten palkat on oltava linjassa vakituisen henkilöstön palkkojen kanssa.

### KVTES

Yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n osalta otettiin 1.10.2025 käyttöön tasopalkka-järjestelmä. Paikallinen tasopalkkajärjestelmä on kehitetty yhteistoiminnassa KVTES-palkkausryhmässä. Tasopalkkajärjestelmässä palkat sijoitetaan palkkaryhmissä A, B tai C tasolle perustuen tehtävän edellyttämään osaamiseen ja vastuuseen. Lisäksi palkkaan voi sisältyä valtakunnallisia tai paikallisia tasolisiä.

Mahdolliset henkilökohtaiset lisät perustuvat työsuorituksen arviointeihin. Tämän lisäksi voi saada työkokemuslisää virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

### TS

Teknisen alan virka- ja työehtosopimuksen TS:n piirissä olevien palkat perustuvat tehtävän vaativuuden arviointiin yhteistoiminnassa paikallisessa TS-kehittämistyöryhmässä kehitetyn paikallisen palkkausjärjestelmän mukaan. Paikallinen TS-palkkausjärjestelmän tehtävien vaativuus perustuu analyttiseen eli pisteytykseen perustuvaan arviointijärjestelmään. Tehtävien vaativuustekijät on määritelty teknisessä virka- ja työehtosopimuksessa.

Mahdolliset henkilökohtaiset lisät perustuvat työsuorituksen arviointeihin. Tämän lisäksi voi saada ammattialaisia virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

### OVTES

OVTES:in palkkausjärjestelmä perustuu virka- ja työehtosopimuksen peruspalkkoihin ja paikallisesti sovittuun TVA-lisään (vaativuuden arviointijärjestelmä). TVA-lisät tarkistetaan kullekin lukuvuodelle perustuen tehtävän sisältöön.

Tämän lisäksi työkokemuksesta voi saada vuosisidonnaista lisää virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

### TTES

TTES:in piirissä olevien tehtävien osalta sovelletaan työehtosopimuksen perustuntipalkkataulukkoa eri palkkaryhmien osalta. Mahdolliset henkilökohtaiset lisät tulee perustua työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, esim. ammattitaitoon tai työtehoon. Tämän lisäksi voi saada työkokemuslisää työehtosopimuksen mukaisesti.

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

Edellisessä suunnitelmassa valittiin vuosille 2024-2026 yhteistoiminnassa tasa-arvoa edistävät toimenpiteet ja näille mittareita. Mittarit ovat henkilöstöä kuvaavat tiedot, palkkakartoituksesta ilmenevät tiedot sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset.

Tasa-arvosuunnitelman osalta kyselyn vastaukset on myös raportoitu erikseen naisten ja miesten osalta. Kyselyyn vastasi 134 naista, 40 miestä ja yhteensä 21 vastaajaa, jotka olivat vastanneet sukupuolen osalta ei halua vastata. Siltä osin, kun sukupuoleen on vastattu muu, tuloksia ei raportoida erikseen koska vastaajien määrä on alle viisi.

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

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho	Arvio tavoitteiden toteutumisesta
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 <b>Tulos: Naisten osuus koko henkilöstöstä 71,5 % ja miesten osuus 28,5 %.</b> <b>Johtoryhmän jäsenistä 63 prosenttia ovat naisia ja 38 prosenttia miehiä.</b> <b>Osastopäälliköistä 69 prosenttia ovat naisia ja 31 prosenttia ovat miehiä. Yksikön lähiesihenkilöistä 77 prosenttia ovat naisia ja 23 prosenttia miehiä.</b>
Sukupuoleen viittaavia tehtävänimikkeitä tulee välttää.	Jatkuvasti	Rekrytoivat esihenkilöt Henkilöstöpäällikkö Kaupunginhallitus	Naisten ja miesten osuus eri työyhteisöissä ja eri organisaatiotasolla. Tavoite: Jakauma 50/50 <b>Tulos: Naisten osuus koko henkilöstöstä 71,5 % ja miesten osuus 28,5 %.</b> <b>Johtoryhmän jäsenistä 63 prosenttia ovat naisia ja 38 prosenttia miehiä.</b> <b>Osastopäälliköistä 69 prosenttia ovat naisia ja 31 prosenttia ovat miehiä. Yksikön lähiesihenkilöistä 77 prosenttia ovat naisia ja 23 prosenttia miehiä.</b>

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

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö/ -taho	Arvio tavoitteiden toteutumisesta
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 <b>Tulos: keskiarvo 7,16</b> - naiset 7,18 - miehet 7,15 Oletko havainnut syrjintää työyhteisössäsi koskien mahdollisuuksissa kouluttautua? Tavoite: 0 % vastaajista <b>Tulos: 3,6 % vastaajista</b> - naiset 3,7 % - miehet 2,5 % Oletko havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua sijoittumisessa erilaisiin tehtäviin ja uralla etenemisessä? Tavoite: 0 % <b>Tulos: 7,2 % vastaajista</b> - naiset 5,2 % - miehet 10,0 %

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 <b>Tulos: 3,6 % vastaajista</b> - naiset 3,7 % - miehet 2,5 %
---	------------	------------	---

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

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho	Arvio tavoitteiden toteutumisesta
Kehitetään palkkausjärjestelmiä huomioiden samapalkkaisuutta.	31.12.2025 mennessä	Henkilöstöpäällikkö Paikalliset palkkausryhmät	Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkavertailu <b>Tulos: Ei merkittäviä eroja, jotka johtuisivat naisten ja miesten välisestä epätasa-arvoisuudesta palkkauksessa.</b> Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua palkkauksessa? Tavoite: 0 % vastaajista <b>Tulos: 8,7 % vastaajista</b> - naiset 7,5 % - miehet 7,5 % <b>Toimenpide: Kaupunki noudattaa tasopalkkajärjestelmää KVTES:in ja OVTES, osion G soveltamispiirissä oleviin työntekijöihin ja viranhaltijoihin.</b>

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	Arvio tavoitteiden toteutumisesta
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 <b>Tulos: 3,6 % vastaajista</b> - naiset 2,2 % - miehet 0,0 %

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	Arvio tavoitteiden toteutumisesta
Suhtaudutaan koko organisaatiossa myönteisesti miesten ja naisten perhepoliittisiin vapaisiin.	Jatkuvasti	Esihenkilöt Ylin johto	Perhevapaiden seuranta, naiset ja miehet <b>Tulos: naisista 51 henkilöä yhteensä 2531 kalenteripäivää, miehistä 8 henkilöä yhteensä 35 kalenteripäivää</b>

Työajan sijoittelussa otetaan huomioon henkilöstön tarpeet työtehtävien ja työtilanteiden niin salliessa.	Jatkuvasti	Esihenkilöt	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön (esimerkiksi työajat, työvuorot, työn organisointi). Tavoite: 0 % vastaajista <b>Tulos: 9,7 % vastaajista</b> - naiset 6,7 % - miehet 12,5 %
Annetaan mahdollisuus etätöihin siltä osin, kun työt ovat hoidettavissa etänä.	Jatkuvasti	Esihenkilöt	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön (esimerkiksi työajat, työvuorot, työn organisointi). Tavoite: 0 % vastaajista <b>Tulos: 9,7 % vastaajista</b> - naiset 6,7 % - miehet 12,5 %

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

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-taho	Arvio tavoitteiden toteutumisesta
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 <b>Tulos: 3,1 % vastaajista</b> - naiset 3,0 % - miehet 0,0 %  Oletko itse joutunut syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi työyhteisössäsi? Tavoite: 0 % vastaajista <b>Tulos: 22,1 % vastaajista</b> - naiset 19,4 % - miehet 15,0 %
Jos häirintää tai ahdistelua on aihetta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin ottamalla asia esiin esihenkilön, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa.	Jatkuvasti	Työntekijä/Viranhaltija Esihenkilö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Kuinka aktiivisesti lähiesihenkilösi mielestäsi puuttuu mahdolliseen syrjintään tai epäasialliseen kohteluun? Tavoitteet: 1. Työiimissäni ei ole esiintynyt syrjintää tai epäasiallista kohtelua Tavoite: 100 % vastaajista <b>Tulos: 46,2 % vastaajista</b> - naiset 48,5 % - miehet 50,0 % 2. Puuttuu aktiivisesti Tavoite: 100 % vastaajista <b>Tulos: 13,3 % vastaajista</b> - naiset 10,4 % - miehet 20,0 %

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 <b>Tulos: keskiarvo 7,32</b> - naiset 7,23 - miehet 7,33 <b>Toimenpide: Vastuullisen työkäyttäytymisen opas on korvannut henkisen väkivallan toimintaohjeen 1.1.2026 lukien.</b>
--	---------------------	--	--

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

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuhenkilö	Arvio tavoitteiden toteutumisesta
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 <b>Tulos: keskiarvo 7,32</b> - naiset 7,23 - miehet 7,33
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 <b>Tulos: 2,1 % vastaajista</b> - naiset 0,0 % - miehet 7,5 %

Todettakoon vielä, että 73,3 prosenttia kyselyn vastaajista ei ole havainnut omassa työyhteisössä syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Ja naisista 80,6 prosenttia, miehistä 85,0 prosenttia ja 47,4 prosenttia ryhmästä ei vastausta eivät ole itse joutuneet syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi työyhteisössään viimeisen 12 kuukauden aikana.

## 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 avoinna 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
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.	Jatkuvasti	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 perhevapaisiin.	Jatkuvasti	Esihenkilöt Ylin johto	Perhevapaiden seuranta, naiset ja miehet
Työajan sijoittelussa otetaan huomioon henkilöstön tarpeet työtehtävien ja työtilanteiden niin sallissa.	Jatkuvasti	Esihenkilöt	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Oletko havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön (esimerkiksi työajat, työvuorot, työn organisointi). Tavoite: 0 % vastaajista
Annetaan mahdollisuus etätööhön siltä osin, kun työt ovat hoidettavissa etänä.	Jatkuvasti	Esihenkilöt	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 esihenkilön, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa.	Jatkuvasti	Työntekijä/Viranhaltija Esihenkilö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Kuinka aktiivisesti lähiesihenkilösi mielestäsi puuttuu mahdolliseen syrjintään tai epäasialliseen kohteluun? Tavoitteet: 3. Työimissäni ei ole esiintynyt syrjintää tai epäasiallista kohtelua, 100 % vastaajista 4. Puuttuu aktiivisesti, 100 % vastaajista

### 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	Vastuuhenkilö	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.

Edistämisvelvollisuus koskee seuraavia syrjintäperusteita:

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto

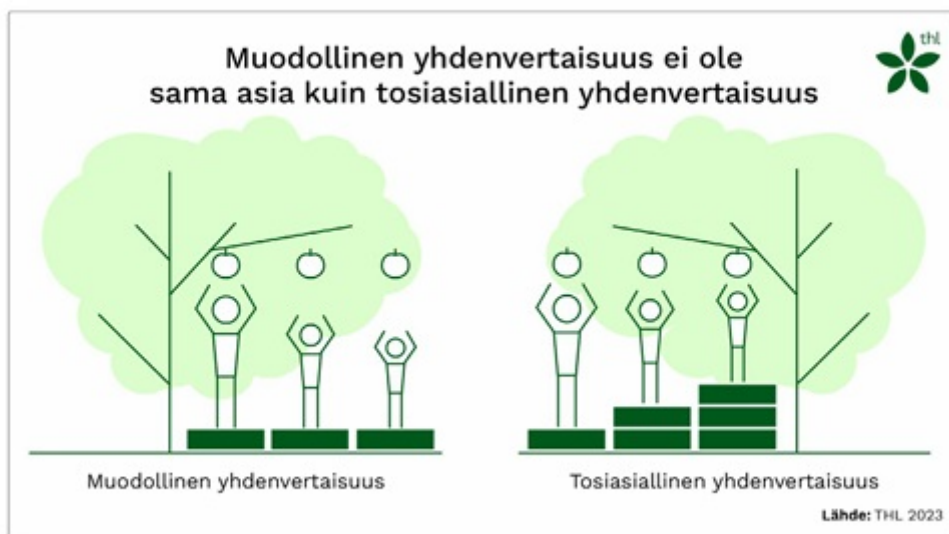
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy

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.



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

Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta perustuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksiin sekä edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutumiseen.

Keväällä 2025 teetetyin kyselyn vastaajista (n=195) 73,3 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 (10,3 %), ikä (7,7 %), terveydentila tai vammaisuus (5,1 %) ja kieli (4,1 %).

Syrjintää tai epäasiallista kohtelua on lähinnä havaittu epävirallisissa keskusteluissa, kahvitauoilla ym. (16,4 %), tiedonsaannissa (13,3 %), mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhön (9,7 %) ja palkkauksessa (8,7 %).

Vastaajista 22,1 prosenttia (vuonna 2022 17,6 %) kokee itse joutuneensa syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi työyhteisössä.

Vastaajista 46,2 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 13,3 prosenttia kokivat, että esihenkilö puuttuu aktiivisesti mahdolliseen syrjintään tai epäasialliseen kohteluun ja 29,2 prosenttia että esihenkilö puuttuu jonkin verran. Sen sijaan 11,3 prosenttia vastaajista koki, että esihenkilö ei puutu lainkaan.

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö/-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 <b>Tulos: keskiarvo 7,32</b>
Edistetään yhdenvertaisuutta kehittämällä henkilöstön osaamista yhdenvertaisuudesta	Vuoden 2024 aikana	Esihenkilöt	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Kuinka hyvin tiedät miten toimia, jos koet syrjintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössäsi? Tavoite: keskiarvo >9 <b>Tulos: keskiarvo 7,32</b> <b>Toimenpide: Vuoden 2025 keväällä järjestetty esihenkilöille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus yhteistyössä TTK:n (Työturvallisuuskeskuksen) kanssa suomeksi ja ruotsiksi.</b>

Henkisen väkivallan toimintaohjeen päivittäminen	31.12.2024 mennessä		Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Kuinka hyvin tiedät miten toimia, jos koet syrjintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössäsi? Tavoite: Vastauksien keskiarvo >9 <b>Tulos: keskiarvo 7,32</b> <b>Toimenpide: Vastuullisen työkäyttäytymisen opas on korvannut henkisen väkivallan toimintaohjeen 1.1.2026 lukien.</b>
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 % <b>Tulos: keskiarvo 4,1 % vastaajista</b>

### 3.2. Yhdenvertaisuutta edistävä suunnitelma

Yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu keväällä 2025 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	Vastuuhenkilö/-taho	Mittarit ja tavoitteet
Laaditaan ohje syrjintätapausten käsittelylle	31.12.2026 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	31.5.2028 mennessä	Esihenkilöt	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely: Kuinka hyvin tiedät miten toimia, jos koet syrjintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössäsi? Tavoite: keskiarvo >9
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 esihenkilöille 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 arvioitua.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa 1.6.2026–31.5.2028. 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 tietysin 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 yhdenvertaisuuslaeissa. Syrjintä on kiellettyä 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

Yhdenvertaisuuden edistäjän opas

<https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/22ba6005-e170-490b-b739-87630434bd8c/content>,  
22.4.2026

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

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