



Paimion kaupunki

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunni- telma

Yhteistyöryhmä 19.5.2025

Sisällysluettelo

1 Johdanto	2
2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnittelu	2
2.1 Yhdenvertaisuuslaki	2
2.2 Tasa-arvolaki	3
3 Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	3
3.1 Tasa-arvon edistäminen työpaikalla	3
3.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla	3
4 Paimion kaupunki työnantajana	4
5 Tavoitteet	4

1 Johdanto

Paimion kaupunkia koskevat tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet niin viranomaisena, koulutuksen järjestäjänä kuin työnantajana. Kaupungin toiminnan kannalta on tarkasteltava kaupungin tuottamien palvelujen, päätöksenteon ja muun toiminnan tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Paimion kaupungissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehdään osana kaupungin normaalia toimintaa ja sitä tehdään yhteistyössä esim. muiden viranomaisten ja kuntien kanssa esimerkiksi yhteistyö maahanmuuttajapalveluissa sekä yhteistyössä kaupunkilaisten kanssa (nuorisovaltuusto, vanhus- ja vammaisneuvostot, erilaiset asiakasraadit).

Tämä suunnitelma koskee Paimion kaupungin henkilöstöä sekä Paimion kaupunkia työnantajana. Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee sekä työnantajaa että kaupungin eri työyhteisöjä ja koko henkilökuntaa. Paimion kaupungin työpaikoilla ja työyhteisöissä kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti.

2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnittelu

2.1 Yhdenvertaisuuslaki

Laki yhdenvertaisuudesta ([1325/2014](#)) tuli voimaan 1.1.2015. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan (pl. yksityiselämä, perhe-elämä ja uskonnonharjoitus). Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kielletään syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, ja säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Viranomaisen on lain 5 §:n mukaan arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä, tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niihin liittyvää yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaisesti henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa.

2.2 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaki ([609/1986](#)) velvoittaa viranomaiset edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvoite koskee kaikkia valtion ja kuntien viranomaisia ja pätee kaikilla toimialoilla. Viranomaisella on myös velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Hallintoa on kehitettävä siten, että tasa-arvon huomioon ottamista varten luodaan ja vakiinnutetaan tarpeelliset menettelyt ja käytännöt. Erityisesti velvoitetaan muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvo tulee mainituin tavoin ottaa huomioon palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa.

3 Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

3.1 Tasa-arvon edistäminen työpaikalla

Työnantajan tulee edistää tasa-arvoa työelämässä mm. edistämällä miesten ja naisten sijoittumista tasapuolisesti eri tehtäviin sekä toimia siten, että avoimiin tehtävään hakeutuisi sekä miehiä että naisia, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoista erityisesti palkkauksessa sekä toimia siten, että ennalta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. Työnantajalla on myös velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet (6 a §).

3.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä kehitettävä työpaikan tarpeet huomioiden työoloja tai toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa sekä henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

4 Paimion kaupunki työnantajana

Paimion kaupungin tavoitteena on työnantajana edistää tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden kokemusta. Kaupungin johto ja esihenkilöt ovat tässä työssä avainasemassa. Johtamisessa oikeudenmukaisuuden lisäksi on huomioitava monimuotoisuuden edistäminen ja ihmisten erilaisuuden ymmärtäminen ja arvostaminen. Monimuotoisuudella tarkoitetaan ihmisten keskinäistä erilaisuutta mm. iän, sukupuolen, etnisen tai kansallisen taustan, kielen, vakaumuksen, perhetilanteen, työkyvyn, koulutustaustan ym. mukaan. Henkilökunnan tasa-arvoinen ja oikeudenmukaiseksi koettu kohtelu edistää myös henkilökunnan työhyvinvointia.

On jokaisen – niin esihenkilön kuin työntekijänkin vastuulla huolehtia siitä, että luomme yhdessä hyvää työkuultuuria työpaikoillamme.

Tietoa tasa-arvotyön pohjaksi saadaan vuosittain mm. tilinpäätöksen yhteydessä laaditusta henkilöstökertomuksesta sekä henkilöstökyselyistä sekä henkilöstöraportointijärjestelmästä. Koko henkilökunnasta naisia oli vuoden 2024 viimeisenä päivänä 80,8 %.

Palvelussuhteet 31.12.2024 sukupuolen mukaan:

Palvelussuhde 31.12.2024	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakinaiset	283	71	354
Määräaikaiset	91	22	107
Sijaiset	26	2	28

5 Tavoitteet

Tavoite:

- tasa-arvoraportoinnin kehittäminen (palkkaraportit ym.)

Johtaminen ja esihenkilötyö:

- huomioidaan henkilöstön yhdenvertaisuus ja moninaisuus
- yhdenvertaisuus ja tasa-arvo huomioidaan kaupungin työpaikkojen, toimialojen tavoitteissa ja strategioissa.
- kaupunginjohtajan johtoryhmä sitoutuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kaupungissa

Henkilöstön rekrytointi

- edistetään anonyymin rekrytoinnin käytön laajentamista opastamalla ja kouluttamalla rekrytointeja tekevää henkilökuntaa

- työpaikkailmoituksissa kerrotaan ne kelpoisuusehtojen lisäksi ne tehtävän vaatimukset, jotka ovat olennaisia tehtävän hoitamien kannalta
- rekrytointiprosessissa käsitellään ja haastatteluissa kysytään vain tarpeellisia tietoja eikä syrjiviä kysymyksiä esitetä

Henkilöstön perehdyttäminen ja täydennyskoulutus

- perehdyttämisen kehittäminen on jatkuvaa työtä, jossa otetaan huomioon myös sijaiset ja harjoittelijat
- henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus työssään tarvittavaan täydennyskoulutukseen yhdenvertaisesti
- esihenkilöt tietävät kaupungissa käytettävät toimintamallia ja ohjeet (mm. varhaisen tuen malli, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan malli)
- kaupungin intran hyödyntäminen perehdyttämisessä
- Eduhouse -verkkokoulutusympäristön tarjonnan hyödyntäminen henkilöstön perehdyttämisessä ja täydennyskoulutuksessa. Työnantaja ja esihenkilöt vastaavat henkilöstön kehittämisestä ja määrittelevät kaikille yhteiset koulutukset mm. tietoturvasta sekä muut tarpeelliset työssä tarvittavat koulutukset.

Työsuojaus ja työhyvinvointi:

- syrjintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan kaupungin toimintamallin mukaisesti
- työssäjaksamista ja henkilökunnan työkykyä edistetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, eri ikäisten työntekijöiden huomioiminen
- työelämän ja perheen yhteensovittamismahdollisuudet huomioidaan, mm. perhevapaiden käyttö, joustavat työ- ja työaikajärjestelyt
- työhyvinvoinnin tilaa seurataan säännöllisesti, työpaikka- ja työhyvinvointikyselyt, työterveyshuollon työpaikkaselvitykset

Työntekijöiden osallistuminen ja työpaikkademokratia:

- työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työpaikan yhteisissä asioissa
- erilaisen osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen
- esihenkilön ja työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus ja luottamus

Viestintä:

- säännölliset työpaikkapalaverit ja kokouksen tiedonkulun ja viestinnän varmistamiseksi

- kaupungin intran hyödyntäminen viestinnässä
- työntekijöiden oma-aloitteiseen tiedonhankintaan kannustaminen ja viestintäkanavien hyödyntämiseen
- kaupungin viestinnän ml. sisäisen viestinnän ohjeiden noudattamisesta huolehtiminen