



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026– 2027, Lovisan kaupungin henkilöstö

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Käsitteet ja määritelmät	5
2.1. Tasa-arvo	5
2.2. Yhdenvertaisuus	6
2.3. Syrjintä	7
2.4. Häirintä	8
2.5. Organisaation monimuotoisuus	8
3. Selvitys nykytilasta	9
4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyprosessi 2026–2027	10
5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden ja toimenpiteiden arviointimatriisi	11
6. Tiedottaminen	13

1. Johdanto

Loviisan kaupunki haluaa olla työyhteisö, jossa kaikkia kohdellaan kunnioittavasti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkea työnantajan ja henkilöstön toimintaa. Loviisan kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä sitä kautta lisätä hyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Suunnitelma

- esittelee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia käsitteitä sekä lainsäädäntöä
- auttaa tunnistamaan mahdollista syrjintää ja siten puuttumaan siihen
- auttaa arvioimaan työpaikan toiminnan ja käytäntöjen vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen
- esittelee keinoja ja toimenpiteitä, joilla Loviisan kaupunki edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Suunnitelma pohjautuu tasa-arvolakiin (609/1986), yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) sekä työsopimuslakiin (55/2001). Se kokoaa yhteen toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon ja henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämiseksi kaupungin henkilöstöpolitiikassa, kuten rekrytoinnissa, palkkauksessa, henkilöstörakenteessa sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Suunnitelman toteuttamisesta vastaavat johtajat, esihenkilöt ja henkilöstö, kukin omalta osaltaan. Johtajien ja esihenkilöiden vastuu perustuu johtamisjärjestelmään ja sitä tukeviin päätöksenteko- ja toimivaltuuksiin. Henkilöstö osallistuu toimenpiteiden toteuttamiseen yksilöinä ja työyhteisön jäseninä.

Suunnitelmassa esitetyt toimet on kirjattu koko organisaation tasolle. Yksittäiset tilanteet vaativat tilannekohtaisen tarkastelun ja tarkennetut toimet sen pohjalta. Suunnitelma on Loviisan kaupungin sisäinen asiakirja, eikä se ota kantaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen laajemmin kunnan palveluiden järjestämisessä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on lakisääteinen ja se koskettaa Loviisan kaupungin henkilökuntaa. Suunnitelma on laadittu vuosille 2026–2027. Suunnitelmaan on nostettu edellisen suunnitelman (2024–2025) todettuja jatkotoimenpiteitä. Suunnitelmaa päivitetään syksyllä 2026.

Suunnitelmassa on tarkemmin ja lainsäädännön kautta avattu käsitteet tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

Tämän suunnitelman osalta arviointimatriisin tavoitteiden toteumaa selvitetään ja arvioidaan loppuvuodesta 2026 ja 2027. Tavoitteisiin liittyvät havainnot ja tarvittavat toimenpiteet kootaan työryhmässä ja nämä otetaan mukaan osaksi kaupungin vuosittain laadittavaa henkilöstökertomusta, joka käsitellään työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmässä sekä kaupunginhallituksessa tilinpäätöksen yhteydessä.

Suunnitelman on laatinut yhteistoiminnassa työnantajien ja työntekijöiden edustajista koostuva ryhmä. Ryhmään on valittu kaupungin työsuojelu- ja yhteistyöryhmästä työnantajaa ja työntekijöitä edustavia jäseniä. Ryhmään ovat kuuluneet:

- Sofia Hoff, varhaiskasvatuspäällikkö
- Kirsi Kinnunen, sivistysjohtaja
- Pontus Edvinsson, kaava-suunnittelija, yleiskaavoitus
- Eveliina Passi, pääluottamusedustaja
- Juha-Pekka Palasmaa, työsuojeluvaltuutettu
- Sara Tallsten, hyvinvointikoordinaattori
- Edustaja elinkeinopalveluista
- Thomas Grönholm, henkilöstöpäällikkö/työsuojelupäällikkö

2. Käsitteet ja määritelmät

Suunnitelmaan liittyvät käsitteet ja määritelmät perustuvat lainsäädäntöön.

2.1. Tasa-arvo

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 609/1986: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609>

§ 6: Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa. Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

2.2. Yhdenvertaisuus

Viranomaisen (§ 5) ja työnantajan (§ 7) velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

- Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.
- Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.
- Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.
- Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvaltuutetulla.

2.3. Syrjintä

- Syrjintä tarkoittaa sitä, että yksilöä tai kokonaista ryhmää kohdellaan eriarvoisesti jonkin heidän piirteensä vuoksi. Syrjintä on kiellettyä työhönotossa sekä tehtävään ja koulutukseen valinnassa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa, työtä johdettaessa, työtehtäviä jaettaessa ja työoloissa muutoin sekä työsuhdetta päätettäessä ja siirrettäessä tai lomautettaessa työntekijä.
- Välitön syrjintä tarkoittaa epäsuotuisampaa kohtelua vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillisessä syrjinnässä näennäisesti yhdenvertainen säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan. Läheissyrjintä tarkoittaa syrjintää, jolloin henkilö esimerkiksi asetetaan epäedullisempaan asemaan läheisensä vamman tai etniseen vähemmistöön kuulumisen perusteella. Olettamaan perustuvassa syrjinnässä tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai sukupuolesta ja tämän perusteella voi asettaa henkilön epäedulliseen asemaan. Syrjinnäksi katsotaan ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi.
- Vastatoimien kiellolla tarkoitetaan, että henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti tai hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tasa-arvolakiin tai yhdenvertaisuuslakiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö tarkoittaa sitä, että työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan edellyttää hakijoilta oikeudettomasti yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, esimerkiksi tiettyä ikää, sukupuolta tai kansalaisuutta.
- Positiivinen erityiskohtelu: Positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisista erityistoimenpiteistä, joilla parannetaan tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden asemaa ja olosuhteita. Positiivisesta erityiskohtelusta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (§ 9).

2.4. Häirintä

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä, hyökkäävä tai ahdistava ilmapiiri. Myös seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella on tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää.

2.5. Organisaation monimuotoisuus

Organisaation monimuotoisuudella tarkoitetaan kaikkia niitä ominaisuuksia ja piirteitä, jotka erottavat ihmiset toisistaan. Erottavia tekijöitä ovat muun muassa ikä, sukupuoli, etninen tausta, uskonto, koulutus, siviilisääty, seksuaalinen suuntaus, asenteet ja arvot, persoonallisuus sekä poliittinen ja taloudellinen asema.

Jotta monimuotoinen ryhmä voisi toimia hyvin yhdessä, on jokaisen organisaation jäsenen voitava kokea joukkoon kuulumista, arvostusta ja vaikutusmahdollisuuksia, taustastaan riippumatta. Tähän kokemukseen vaikuttavat esimerkiksi organisaation eri käytännöt, toimitilaratkaisut tai yksilöiden välinen viestintä, kuten mikroaggressiot, tahattomat tai tahalliset kommentit ja kysymykset, jotka viestivät ennakkoluuloista.

Henkilöstön erilainen koulutus, kokemus, kyvyt, taidot, työnteon tavat, kulutustottumukset, arvot ja elämäntyyli voivat tarjota monenlaista osaamista, näkemystä, uudenlaista työn tekemisen mallia ja ideoita, joita työnantajat voivat hyödyntää. Monet yhteiskunnalliset ja globaalit muutospaineet (työvoimapula, ikääntyminen, organisaation maine kuva) vaativat organisaatioita kehittämään monimuotoisuutta.

3. Selvitys nykytilasta

Henkilöstön näkemyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kartoitetaan vuosittain henkilöstökyselyllä. Lisäksi tehdyt WPro-ilmoitukset ja Whistleblower-ilmoitukset sekä esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen kehityskeskustelu antavat tietoa työntekijöiden kokemuksesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työelämässä. Tavoitteiden toteutumista, sukupuolten välisiä palkkaeroja, henkilöstörakennetta koskevia tunnuslukuja sekä tasa-arvon edistämiseksi määritettyjä toimenpiteitä esitellään vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa.

Loviisan kaupungissa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen on kiinnitetty huomiota muun muassa seuraavissa suunnitelmissa ja ohjeissa:

- Kaupungin strategia ja muut strategiaan liittyvät ohjelmat
- Kaupungin hallintosääntö
- Vuosittain laadittava talousarvio
- Vuosittain laadittava tilinpäätös ja henkilöstökertomus
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- Henkilöstön tehtäväkuvaukset
- Loviisan palkkausjärjestelmä
- Yhteistoimintasopimus, jossa työnantajan, työntekijöiden ja työsuojelun edustajat
- Menettelytapaohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn
- Työsuojelun toimintasuunnitelma ja toimintaohjelma
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyprosessi 2026–2027

2026

Tammikuu: Kysely esihenkilöille edellisen syksyn henkilöstökyselyn tulosten käsittelystä, jossa määritelty toimivat osiot sekä kehitettävät kohteet

Helmi-maaliskuu: Työryhmä kokoaa havainnot vuoden 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, joka liitetään osaksi vuoden 2025 henkilöstökertomusta

Huhti-elokuu: Työryhmä määrittelee muun muassa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset, jotka liitetään osaksi syksyllä 2026 toteutettavaa henkilöstökyselyä

Syys-joulukuu: Työryhmän alustavat havainnot vuoden 2026 suunnitelmasta.

2027

Tammikuu: Kysely esihenkilöille edellisen syksyn henkilöstökyselyn tulosten käsittelystä, jossa määritelty toimivat osiot sekä kehitettävät kohteet

Helmi-maaliskuu: Työryhmä kokoaa havainnot vuoden 2026 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, joka liitetään osaksi vuoden 2026 henkilöstökertomusta

Huhti-elokuu: Työryhmä määrittelee muun muassa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset, jotka liitetään osaksi syksyllä 2027 toteutettavaa henkilöstökyselyä

Syys-joulukuu: Työryhmän alustavat havainnot vuoden 2027 suunnitelmasta ja päivitetyn suunnitelman 2028–2029 valmistelu ja hyväksyntä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden arviointimatriisi 2026–2027

TAVOITE	SEURANTAKEINO	HAVAINNOT JA ARVIOINTI	TOIMENPIDE	VASTUUTAHO
Sukupuolet tilastoissa	Kaupungin henkilöstöhallinto-ohjelma (Populus)			HR-tiimi
Palkkausjärjestelmä täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain periaatteet samapalkkaisuudesta	Paikallisen palkkausjärjestelmän säännöllinen seuranta	Henkilökohtaisten lisien jakautumisesta ei ole riittävästi tietoa.	Jatkossa palkkaustyöryhmät organisoidaan uudella tavalla palkkausjärjestelmien eroavaisuuksien johdosta. Palkkausjärjestelmää on osittain seurattu säännöllisesti vuosien 2024 ja 2025 aikana. Tärkeää on edelleen informoida esihenkilöitä ja henkilökuntaa palkkausjärjestelmästä, jotta käyttö ja tulkinta olisi mahdollisimman yhdenmukainen. Henkilökohtaisten lisien jakautumista on selvitettävä vuosina 2026–2027.	Kaupungin palkkausjärjestelmätyöryhmät, työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmä, kaupunginhallitus
Samasta vaativuuteen perustuvasta tehtävästä maksetaan samaa palkkaa, perustuen paikalliseen palkkausjärjestelmään	Palkkaselvitys			Kaupungin palkkausjärjestelmätyöryhmä, työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmä
Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali ja syrjimätön rekrytointi	Syrjintään liittyvät oikaisuvaatimukset HR kerää vastuualueiden työpaikkailmoitukset.		Vuoden 2026 aikana pilotoidaan anonymia rekrytointia jonkin johtaja-, päällikkö- tai asiantuntijaviran osalta.	Rekrytoivat tahot

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden arviointimatriisi 2026–2027

TAVOITE	SEURANTAKEINO	HAVAINNOT JA ARVIOINTI	TOIMENPIDE	VASTUUTAHO
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	Perhevapaiden käyttö Henkilöstökysely	Etätyöohje ja ohje liukuvasta työajasta sekä paikallinen sopimus harkinnanvaraisista työ- ja virkavapaista päivitetään.	Päivitetään etätyöohjetta joustavammaksi. Päivitetään paikallinen sopimus harkinnanvaraisista työ- ja virkavapaista. Päivitetään liukuvan työajan ohjetta.	HR-tiimi
Hyvät työolosuhteet ja työilmapiiri	Työpaikkaselvitykset Työyhteisöjen riskienarvioinnit Henkilöstökysely	Joissain yksiköissä työtilojen riittävyteen ja työn jakautumiseen tulee myös jatkossa kiinnittää huomiota.	Esihenkilö yhdessä työyhteisöjen kanssa etsivät ratkaisuja olosuhteiden parantamiseksi.	Esihenkilöt, työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmä
Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän seuranta	Työyhteisöjen riskienarvioinnit Työturvallisuusilmoitukset (WPro ja Whistleblower) Henkilöstökysely	On kiinnitettävä huomiota tiedottamiseen ja tietoisuuden lisäämiseen muun muassa kaupungin epäasiallisen käytöksen ohjeesta.	WPro-järjestelmässä mahdollistetaan, että ilmoitukset epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä tulevat myös työsuojeluvaltuutettujen tietoon.	Esihenkilöt, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut
Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen	Työturvallisuusilmoitukset (WPro ja Whistleblower) Henkilöstökysely	Kaikki työntekijät eivät ole tietoisia ilmoitusmahdollisuuksistaan.	Työsuojeluun liittyvät asiat pidetään jatkuvasti esillä ja esihenkilöiden vastuuta on korostettava. Tiedotetaan työntekijöitä säännöllisesti olemassa olevista ilmoituskanavista.	Esihenkilöt, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut
Yhdenvertaisuuden edistäminen	Työturvallisuusilmoitukset (WPro ja Whistleblower) Henkilöstökysely Positiivinen diskriminaatio	Lapsiystävällinen kunta -mallin vuositavoite on ”Turvallisemman tilan säännöt” lapsille.	Otetaan käyttöön ”Turvallisemman tilan säännöt” myös henkilöstölle.	Esihenkilöt, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut

6. Tiedottaminen

Tahot, joille tiedotetaan

- Työsuojelu- ja yhteistyöryhmä
- Esihenkilöt
- Henkilöstö
- Kaupunginhallitus
- Kaupungin kotisivu

Tiedottamisen kanavat

- Kokoukset
- Intranet
- Sähköposti
- Koulutukset