

**Tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelma  
2025–2026**



**”Vahvistetaan työn ja tekemisen iloa.”**



# Sisällysluettelo

1.	Johdanto .....	3
2.1.	Lainsäädäntö .....	4
2.2.	Käsitteet .....	4
3.	Selvitys Ulvilan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta .....	5
3.1.	Tasa-arvon toteutuminen .....	5
3.2.	Yhdenvertaisuus työyhteisössä .....	6
4.	Palkkakartoitus .....	8
5.	Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi .....	10
5.1.	Ulvilan kaupunki ei hyväksy syrjintää – nollatoleranssi epäasialliselle käytökselle ja kaikenlaiselle syrjinnälle .....	10
5.2.	Kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittymiseen ja urakehitykseen .....	10
5.3.	Työntekijää tuetaan eri ikä- ja elämänvaiheissa .....	11
6.	Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta .....	11
	Liite 1. Taulukko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta .....	12

## 1. Johdanto

Ulvilan kaupungin on työnantajana huolehdittava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja edistämisestä. Työnantajan velvollisuutena on arvioida, miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla, sekä kehittää työoloja ja toimintatapoja. Arvioinnin ja kehittämisen tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat välillisesti ja välittömästi syrjimättömiä.

Työnantajan tulee edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Vähintään 30 työntekijää työllistävän työnantajan on tasa-arvolain mukaan laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vähintään joka toinen vuosi. Työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi, työpaikan tarpeet huomioon ottaen, kehittää menettelytapoja, joita käytetään valittaessa henkilöstöä ja tehtäessä henkilöstöön liittyviä ratkaisuja. Menettelytavoissa tulee huomioida:

- työhönoton järjestäminen siten, että tehtäviin hakeuduttaisiin sukupuolesta riippumatta
- tehtävien jako tavalla, joka mahdollistaa sukupuolten tasapuolisen sijoittumisen
- kaikille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen pääsyyn
- yhdenvertainen palkkaus ja muut työsuhteisiin liittyvät etuudet
- perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamisen helpottaminen työjärjestelyjen avulla
- sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että Ulvilan kaupunki on työpaikka, jossa ihmiset tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta- tai ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Kaikilla on samat oikeudet työn, palvelussuhteen ehtojen ja muiden työehtojen suhteen sekä mahdollisuudet työssä kehittymiseen. Henkilöstön osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa parannetaan järjestämällä koulutuksia. Esihenkilöiden tehtävänä on edistää työhyvinvointia sekä rakentaa tasa-arvoista ja yhdenvertaista työyhteisöä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tukevia kokonaisuuksia Ulvilan kaupungilla ovat henkilöstöohjelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, henkilöstöraportti, työsuojelun toimintasuunnitelma, Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulu sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli.

## 2. Lainsäädännöllinen tausta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla on vahva lainsäädännöllinen tausta. Tärkeimmät suunnitelmaa ohjaavat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät lait ovat Suomen perustuslaki, tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, työturvallisuuslaki sekä eurooppalainen tasa-arvon peruskirja. Ulvilan kaupunki työnantajana haluaa edistää tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä ehkäistä syrjintää työpaikoillaan.

### 2.1. Lainsäädäntö

#### Perustuslaki

Yhdenvertaisuus on Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:ssä määritelty perusoikeus. Kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Julkisen vallan tehtävänä on huolehtia perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisesta.

#### Tasa-arvolaki

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, Tasa-arvolaki) tarkoituksena 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-arvoa ja yhdenvertaisuutta turvaavat myös muun muassa rikoslaki (39/1889) syrjintäkiellon muodossa, työsopimuslaki (55/2001), jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, sekä laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003). Lakien noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

#### Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Tässä laissa tarkoitettua syrjintää on välitön ja välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan muun muassa viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, eli

muutokset ja järjestelyt, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten on oltava asiallisia, tarkoituksenmukaisia ja turvallisia, niistä ei saa aiheutua vaaraa. Mukautusten on oltava tehokkaita ja käytännöllisiä ja niiden tulee vastata vammaisen ihmisen tarpeeseen. Mukautusten kustannukset ja niitä varten saatavissa oleva tuki tulee ottaa myös huomioon kohtuullisuutta arvioitaessa.

### 2.2. Käsitteet

#### Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan ihmisten samanarvoisuutta eli yhdenvertaista arvoa ja asemaa niin yksilönä kuin yhteiskunnan jäsenenä. Tasa-arvoon kuuluu kaikkien ihmisten samanarvoisuus riippumatta ihmisen yksilöllisistä tekijöistä.

#### Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta- tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

#### Sukupuoli-identiteetti

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan.

#### Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan henkilön oman kokemuksensa mukaisen sukupuolen tuomista esiin esimerkiksi pukeutumisella.

#### Häirintä

Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa toista alistavaa toimintaa tai käyttäytymistä. Käyttäytymisen toista ihmistä kohtaan siten, että loukataan tarkoituksellisesti henkilön ihmisarvoa halventavasti, nöyryyttävästi, uhkaavasti, vihamielisesti tai hyökkäävästi on häirintää.

## Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä on sanallista tai sanatonta sukupuolisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä, jolla loukataan toisen henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, koskettelut, härskit puheet, kaksimielliset vitsit, vartaloon tai pukeutumiseen koskevat huomautukset, ehdotukset sukupuoliyhteyteen, raiskaukset tai sen yritykset ovat seksuaalista häirintää. Sähköpostit, tekstiviestit, puhelinsoitot, kirjeet, jotka ovat seksuaalisesti vihjailevia ovat myös seksuaalista häirintää.

## Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuva häirintä on häirintää, jolla loukataan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää käytöstä. Halventavat puheet sukupuolesta tai toisen sukupuolen alentaminen, halveeraaminen, kiusaaminen, jolla tarkoituksellisesti loukataan henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri, ovat sukupuoleen perustuvaa häirintää.

## Syrjintä

Syrjintä on **välillistä**, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asiamukaisia ja tarpeellisia.

Syrjintä on **välitöntä**, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

## Ohje tai käsky syrjiä

Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi. Ohje tai käsky syrjiä ilmenee esimerkiksi tilanteissa, jossa esihenkilö kieltää alaisiaan palvelemasta jonkin etnisen ryhmän edustajia. Käsky on syrjintää, vaikka sitä ei ole vielä sovellettukaan.

## 3. Selvitys Ulvilan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsitelty johtoryhmässä, yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytty kaupunginhallituksessa. Esihenkilöt toimivat työntäjän edustajina ja he ovat vastuussa siitä, että työpaikoilla työskennellään aktiivisesti suunnitelman pohjalta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on luonnollista jokapäiväistä työtä. Jokainen työntekijä on myös vastuussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla. Ulvilan kaupungissa toimitaan yhteiseltä arvopohjalta.

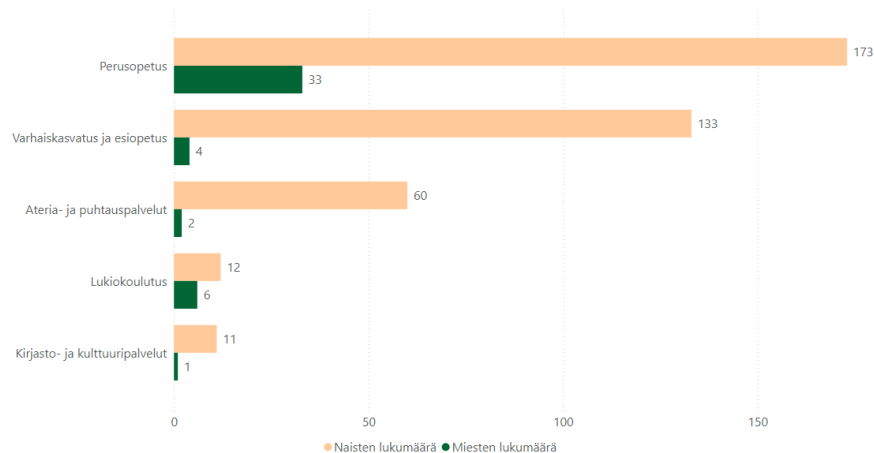
### 3.1. Tasa-arvon toteutuminen

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on edistää sukupuolten tasa-arvoa työpaikalla. Tasa-arvosuunnittelussa tulee tasa-arvolain mukaan yleisellä tasolla huomioida myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy.

Ulvilan kaupungin henkilöstöorganisaatio jakautuu kolmeen toimialaan, joiden mukaan henkilöstö jakautuu eri vastuualueisiin. Toimialat ovat keskushallinnon, sivistyksen ja teknisen toimialat. Kuntala on yleisesti naisvaltaista. Vuoden 2023 lopussa Ulvilan kaupungilla työskenteli yhteensä 505 työntekijää, joista 418 (83 %) oli naisia ja 87 (17 %) miehiä. Naisista 76 % ja miehistä 79 % työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Eniten määräaikaaisia palvelussuhteita oli sivistyksen toimialalla 23 % naisista ja 24 % miehistä.

Esihenkilöitä Ulvilan kaupungilla on yhteensä 28, joista naisia 14 ja miehiä 14. Johtoryhmässä naisia on 2 ja miehiä 3 (tiedot 10.9.2024). Keskushallinnon toimialalla työskenteli vuoden 2023 lopussa 9 naista ja 10 miestä, sivistyksen toimialalla 340 naista ja 50 miestä sekä teknisellä toimialalla 69 naista sekä 26 miestä. Toimialojen henkilöstöt jakautuvat neljän virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Naisvaltaisia vastuualueita olivat varhaiskasvatus 97 %, ateria- ja puhtauspalvelut 97 %, kirjasto- ja kulttuuripalvelut 92 %, opetus 84 % sekä lukiokoulutus 67 % (kuva 1).

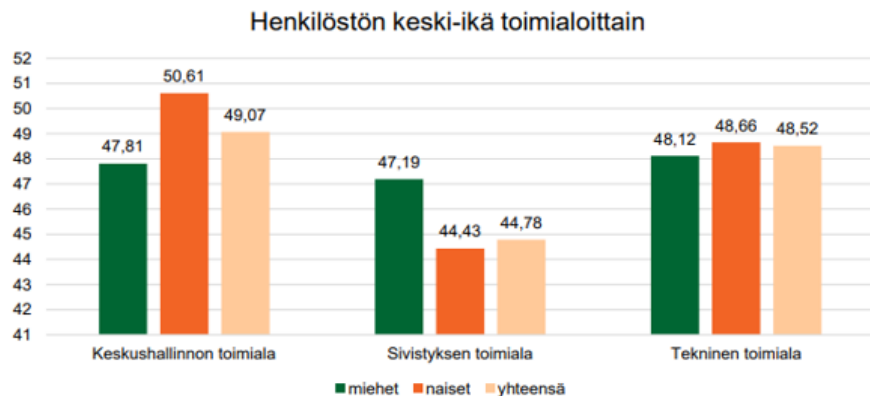
### Naisvaltaisimmat vastualueet 31.12.2023



Kuva 1: Naisvaltaisimmat vastualueet 31.12.2023 Ulvilan kaupungilla.

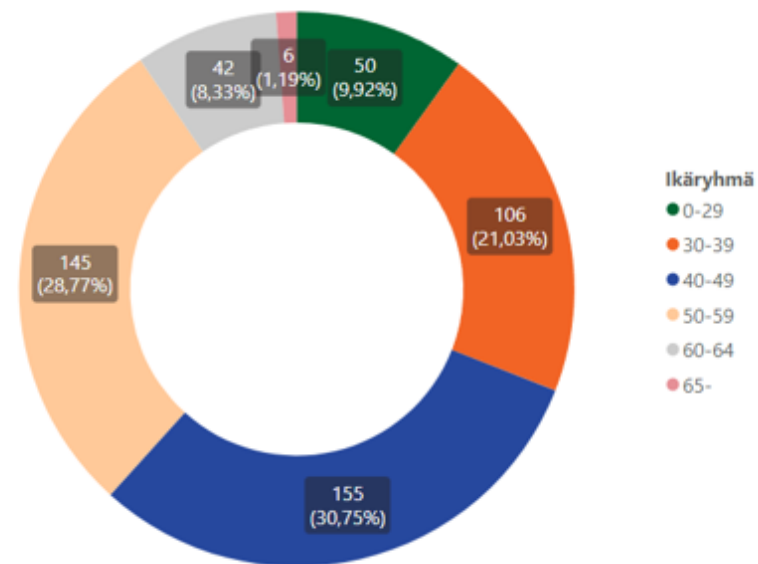
### 3.2. Yhdenvertaisuus työyhteisössä

Ulvilan kaupungilla työskentelee työntekijöitä työelämän elinkaaren kaikista ikäluokista. Vuoden 2023 lopussa koko henkilöstön keski-ikä oli 45,07 vuotta. Naisten keski-ikä oli 44,72 vuotta ja miesten 46,76 vuotta. Myös toimialoittain verrattuna naisten ja miesten keski-ikäet olivat kaikilla toimialoilla lähellä toisiaan (kuva 2). Keski-ikäitään nuorimmat työyhteisöt vuoden 2023 lopussa löytyvät sivistyksen toimialalta. Ne olivat kirjasto ja kulttuuri 42,40 vuotta, varhaiskasvatus 43,77 vuotta, perusopetus 44,92 vuotta sekä liikunta- ja vapaa-aika 46,68 vuotta.



Kuva 2: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain Ulvilan kaupungilla 31.12.2023.

Vuonna 2023 koko henkilöstöstä eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49-vuotiaat 31 % ja toiseksi eniten 50–59-vuotiaat 29 % (kuva 3). Naisia oli tasaisesti kaikista ikäluokista. Miehistä vähiten oli ikäluokasta 30–34-vuotiaat.



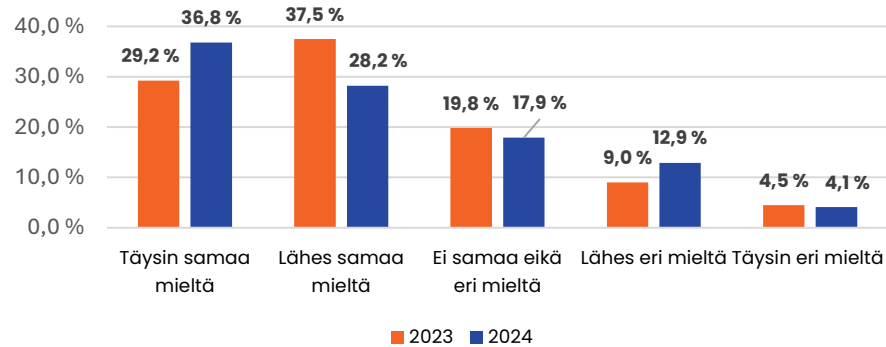
Kuva 3: Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023.

Työntekijöiden rekrytointi perustuu mm. hakijoiden koulutukseen, pätevyyteen, kokemukseen ja soveltavuuteen. Ulvilan kaupungin henkilöstöhallinnon järjestelmissä ei ole tietoa työntekijän etnisestä tai kansallisesta alkuperästä. Tietosuojasysteistä työnantajalla ei ole lupa kysyä tai säilyttää sellaista arkaluontoista tietoa, joka ei ole palvelussuhteen näkökulmasta tarpeellista ja rekisteriselosteessa sellaiseksi määriteltyä. Etnisiä vähemmistöjä edustavia työntekijöitä on Ulvilan kaupungin palveluksessa arvion mukaan kuitenkin erittäin vähän.

Yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan arvioida myös työhyvinvointikyselyiden tulosten perusteella. Työhyvinvointikyselyissä on selvitetty vuosina 2023 ja 2024 Ulvilan kaupungin henkilöstön kokemuksia puolueettomuudesta, häirinnästä sekä johtamisesta. Työhyvinvointikyselyt on suoritettu kevan järjestelmällä ja työntekijät ovat voineet vastata kyselyihin anonyymisti.

Työhyvinvointikyselyiden perusteella esihenkilöiden toiminta koetaan pääasiassa puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi. Vuonna 2023 täysin tai lähes samaa mieltä esihenkilöiden puolueettomasta ja oikeudenmukaisesta toiminnasta olivat 66,7 % vastaajista, vuonna 2024 täysin tai lähes samaa mieltä olivat 65 % henkilöstöstä. Molempien vuosien vastausten keskiarvo on 3,8/5. Merkittävin muutos vuoden 2024 vastauksissa näkyy täysin samaa mieltä vastauksissa, joita on 7,6 % enemmän vuoteen 2023 verrattuna.

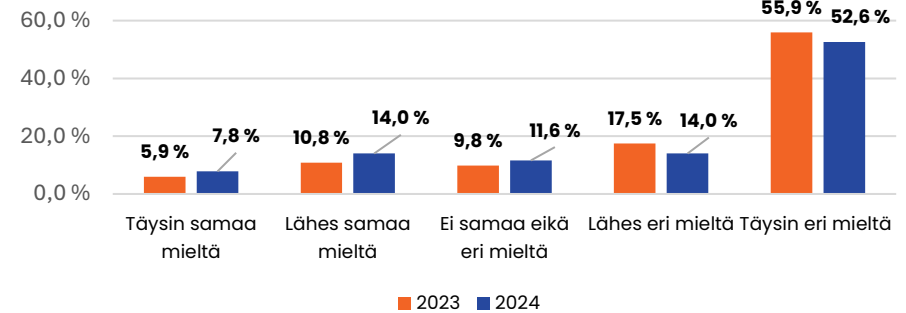
### Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



Kuva 4: Kokemukset esihenkilöiden puolueettomuudesta ja oikeudenmukaisuudesta.

Häirintää tai epäasiallista käytöstä on koettu vähän työhyvinvointikyselyjen mukaan (kuva 5). Yli puolet työntekijöistä ei ole kokenut yhtään häirintää tai epäasiallista kohtelua. Vuosien 2023 ja 2024 välillä kokemus häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta on lievästi lisääntynyt (+1,9 %). Ulvilan kaupungin esihenkilöt edistävät työssään hyvinvoivaa työympäristöä. Työturvallisuuslaissa (738/2002) on säädetty työnantajan velvollisuudesta ryhtyä toimiin käytettävissä olevin keinoin, jos työntekijä kokee työssä esiintyvän hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua.

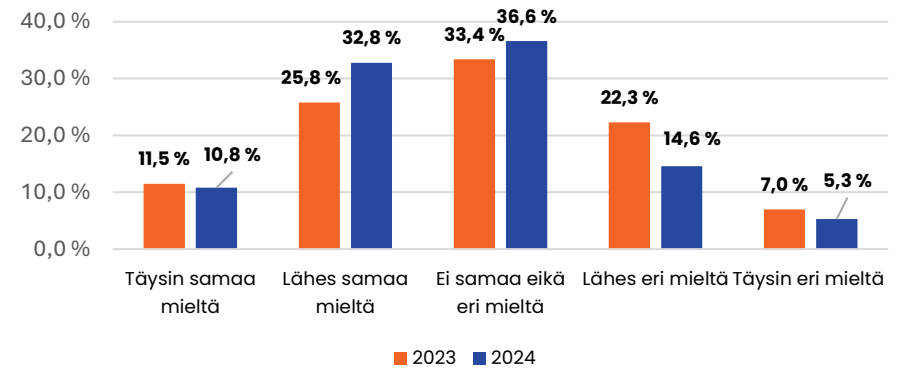
### Olen kokenut työyhteisössäni häirintää tai epäasiallista käytöstä viimeisen kahden vuoden aikana



Kuva 5: Henkilöstön kokemukset häirinnästä tai epäasiallisesta käytöksestä.

Uvilan kaupungin henkilöstön kokemukset koko organisaation johtamistavasta paranivat hieman vuoden 2023 tuloksesta (kuva 6). Vuoden 2024 vastausten keskiarvo oli 3,3/5 (+0,2). Täysin tai lähes samaa mieltä vastaajia oli yhteensä 3,6 % enemmän vuonna 2024. Johtamisen kehittämisen eteen tehdään aktiivisesti työtä. Vuonna 2023 on laadittu henkilöstöohjelma 2030 sekä Ulvilan kaupunkistrategia 2030 johtamisen tueksi. Vuonna 2024 johtamista on kehitetty kirkastamalla esihenkilötehtävät ja laatimalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026.

### Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



Kuva 6: Henkilöstön kokemukset organisaation johtamistavasta.

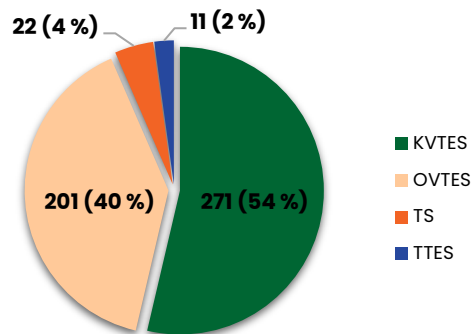


## 4. Palkkakartoitus

Palkkaan sisältyy työnantajan kaikki työstä tai tehtävästä välittömästi tai välillisesti suoritettavat taloudelliset etuudet. Palkka on vastike tehdystä työstä. Palkkakartoitus on selvitys naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista koko henkilöstön osalta. Sillä pyritään selvittämään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole saman työnantajan palveluksessa perusteettomia palkkaeroja sukupuolten välillä. Palkkaerot eivät ole palkkasyrjintää, mikäli eroille on hyväksyttävä syy. Tällaisia syitä voi olla esimerkiksi osaaminen ja työaika. Palkkakartoitus koskee koko henkilöstöä. Palkkakartoituksen ovat veloitettuja tekemään vähintään 30 henkeä työllistävät työntekijät tasa-arvolain nojalla. Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Mikäli tasa-arvosuunnitelma päivitetään muilta osin vuosittain, voidaan palkkakartoitus tehdä joka kolmas vuosi. Tämä palkkakartoitus on tehty joulukuun 2023 palkansaajista.

Ulvilan kaupungin palkkauksen perusta on työehtosopimuksissa. Henkilöstö jakautuu neljän kunta-alan sopimuksen piiriin: KVTES (kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus), OVTES (opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus), TS (teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus) sekä TTES (kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus). Yli puolet henkilöstöstä kuuluu KVTES sopimuksen piiriin (kuva 7). TTES piiriin kuuluvia työntekijöitä on vähiten henkilöstä. Ulvilan kaupungin palkkojen yhteneväisyyttä tarkastellaan työehtosopimusten sopimuskorotusten yhteydessä. Viimeksi palkkoja on tarkasteltu 1.6.2024.

Palvelussuhteet työehtosopimuksittain

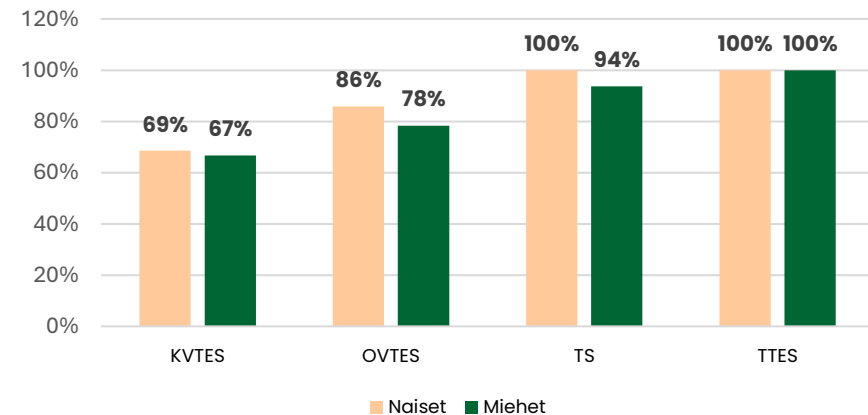


Kuva 7: Ulvilan kaupungin palvelussuhteet työehtosopimuksittain 31.12.2023.

Ulvilan kaupungin henkilöstöstä naisten osuus on suurin kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä (90 %) ja toiseksi suurin OVTES piirissä (80 %). Vastaavasti miehiä on enemmän tuntipalkkaisten (90 %) sekä teknisen (73 %) henkilöstöjen työehtosopimuksien piirissä.

Eniten vakinaisia palvelussuhteita oli vuoden 2023 lopussa teknisen ja tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla (kuva 8). TS ja TTES piiriin kuuluvilla kaikilla naisilla oli vakainainen palvelussuhde. Määrällisesti TS ja TTES piiriin kuuluu huomattavasti vähemmän henkilöstöä kuin KVTES ja OVTES piiriin, eivätkä ne siten ole luotettavasti verrattavissa suoraan KVTES ja OVTES henkilöstön palvelussuhteisiin. KVTES piiriin kuuluvilla oli vähemmän vakinaisia palvelussuhteita kuin OVTES piiriin kuuluvilla. Kuvassa 8 on kuvattu työehtosopimuksittain vakinaiset palvelussuhteet naisten ja miesten osalta. Koko henkilöstöstä naisista 32 %:lla ja miehistä 46 %:lla viikkotyöaika on 30 tuntia tai vähemmän.

Vakinaiset palvelussuhteet



Kuva 8: Vakinaiset palvelussuhteet naisilla ja miehillä työehtosopimuksittain Ulvilan kaupungissa 31.12.2023.

Ulvilan kaupungin palkkauksessa noudatetaan oikeudenmukaisuutta, joka perustuu tehtävien vaativuuteen ja tuloksellisuuteen sekä kokemukseen ja koulutukseen, sekä ottaa huomioon kaikki ammatillat ja koko kaupungin henkilöstön. Ulvilan kaupungissa henkilöstön tehtäväkohtainen palkka on määritelty työn vaativuuden arvioinnin perusteella.



## Palkkakartoitus työehtosopimuksittain

Ulvilan kaupungin henkilöstön palkkavertailu on tehty saman työehtosopimuksen piiriin kuuluvien samojen ammattiryhmien kesken. Suurimmassa osassa hinnoittelutunnuksia ja ammattiryhmiä on määrällisesti niin vähän naisia tai miehiä, että palkkojen vertailua ei voida tehdä. Palkkojen yhteneväisyyttä käsitellään aina työehtosopimusten sopimuskorotusten yhteydessä. Erot tehtäväkohtaisissa palkoissa on käsitelty tehtävien vaativuuden arvioinnin yhteydessä, ja palkkaerot selittyvät erilaisten tehtävien vaativuudella, eivätkä johdu sukupuolesta. Kunta-alan sopimukseen perustuvia palkanlisäjä kuten kannustuslisää ja tulospalkkiota ei ole Ulvilan kaupungilla käytössä.

Peruspalkat					
	Hinn.koodi	Naiset	Miehet	Ero €	Ero %
Kvtes	05KOU060	<u>2 159,91 €</u>	2 157,36 €	2,55 €	0,1 %
	06RUO060	2 121,67 €	<u>2 148,08 €</u>	26,41 €	1 %
Ovtes	40304012	3 093,59 €	3 093,59 €	- €	0 %
	40404017	3 225,85 €	3 225,85 €	- €	0 %
	40304005	3 072,25 €	3 072,25 €	- €	0 %
	40304028	3 072,25 €	3 072,25 €	- €	0 %
	45000044	<u>2 736,74 €</u>	2 715,84 €	20,90 €	1 %

Taulukko 1: Ulvilan kaupungin palkkavertailu 31.12.2023 keskimääräisistä peruspalkoista.

### KVTES

Ulvilan kaupungin henkilöstöstä 270 (55 %) kuului kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin (kuva 7). Heistä 90 % oli naisia. Yleisimmät ammattinimikkeet naisilla olivat koulunkäynnin ohjaaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja ravitsemistyöntekijä. Miehiä KVTES:n piirissä työskenteli 8 %. Yleisin ammattinimike miehillä oli koulunkäynnin ohjaaja. Miehet työskentelivät hyvin erilaisissa työtehtävissä. Määrällisesti miehiä oli niin vähän, ettei palkkavertailua voitu suorittaa kaikkien ammattiryhmien osalta. Niiden ammattiryhmien osalta, joiden välillä palkkavertailu suoritettiin, voidaan todeta, että naisten ja miesten välistä palkkaeroa ei ole tai sitä on vähän (taulukko 1). Pieni ero palkassa johtuu tehtävien vaativuuden eroista.

### OVTES

Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä työskenteli 201 (41 %) koko Ulvilan kaupungin henkilöstöstä ja heistä oli 80 % naisia (kuva 7). Yleisimmät ammattinimikkeet naisilla olivat peruskoulun luokanopettaja, peruskoulun lehtori ja varhaiskasvatuksen opettaja. Miehiä OVTES:n piirissä työskenteli 18 %. Yleisin ammattinimike miehillä oli peruskoulun luokanopettaja ja peruskoulun

lehtori. Palkkavertailusta voidaan todeta, että naisten ja miesten palkat ovat hyvin samansuuruiset (taulukko 1). Palkkavertailussa löydetty pieni ero palkassa johtuu tehtävien vaativuuden eroista.

### TS

Ulvilan kaupungin henkilöstöstä 22 (4 %) kuului teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin (kuva 7). Heistä 27 % oli naisia. Teknisen työehtosopimuksen piirissä naisia on Ulvilan koko henkilöstä hyvin vähän. TS:n piirissä työskentelevistä miehiä oli 73 %. Miesten yleisimmät ammattinimikkeet olivat kiinteistöhoitaja ja työnjohtaja. Naiset työskentelivät hyvin erilaisissa työtehtävissä. Määrällisesti naisia oli niin vähän, ettei palkkavertailua voida suorittaa minkään ammattiryhmän osalta.

### Henkilökohtainen palkanlisä

Ulvilan kaupungilla on käytössä henkilökohtaisten työsuoritusten arviointi, jonka perusteella työntekijöillä on mahdollista saada tehtäväkohtaisen palkan lisäksi henkilökohtaista palkanlisää. Henkilökohtainen palkanlisä perustuu arviointiin työntekijän tuloksellisuudesta, ammatinhallinnasta, yhteistyöstä sekä uudistumisesta. Työnantaja on velvollinen tarkistamaan henkilökohtaiset lisät vuosittain.

Vuoden 2023 lopussa eniten henkilökohtaista palkanlisää saavia oli KVTES:n piirissä. Vähiten henkilökohtaista palkanlisää saavia oli tekniikan henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa. TTES sopimuksen piiriin kuuluvasta henkilöstä miehet saavat eniten henkilökohtaista palkanlisää suhteessa sopimuksen piiriin kuuluvien lukumäärästä.

## 5. Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

### Tavoitteenamme on, että Ulvilan kaupunki on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka

#### 5.1. Ulvilan kaupunki ei hyväksy syrjintää – nollatoleranssi epäasialliselle käytökselle ja kaikenlaiselle syrjinnälle

- **Työpaikoilla toimitaan ennaltaehkäisevästi.**  
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki ovat toimintamme perusta: Sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun, sukupuoli-identiteettiin, ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn kohdistuvaa syrjintää emme hyväksy. Työpaikoilla toimitaan epäasiallista käytöstä ja syrjintää ennaltaehkäisevästi. Teemme kaikki yhdessä töitä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön eteen.
- **Ulvilan kaupungin henkilöstörakenne on monimuotoinen.**  
Ulvilassa tähdätään arvostamaan kohtaan kohtaan kulttuuriin. Meillä erilaisuus hyväksytään ja kaikkia kohtaan käyttäydytään yhdenvertaisesti ja asiallisesti. Monimuotoisuus pyritään huomioimaan työelämän elinkaaren eri vaiheissa.
- **Rekrytointi perustuu työnhakijan koulutukseen, pätevyteen, kokemukseen ja soveltavuuteen.**  
Ulvilan kaupunki käyttää rekrytoinnissa sellaista menettelytapaa, ettei työsyryntää tapahdu. Työsyryntää ei saa liittyä työtehtäviin, työhönottoon eikä työpaikkailmoitukseen. Työnhakijaa tai -tekijää ei saa syrjiä ihonvärin, sukupuolen, iän, terveydentilan tai muun vastaavan henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Ulvilan kaupunki laatii valintakriteerit virkoihin ja toimiin niin, että ne mahdollistavat sekä naisten että miesten hakeutumisen virkoihin. Tärkeimpinä valintakriteereinä on pidettävä koulutusta, pätevyyttä, kokemusta sekä soveltuvuutta tehtävään. Työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus on tehokasta ja joustavaa.
- **Samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.**  
Ulvilan kaupunki noudattaa samapalkkaisuuden periaatetta, eli samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia. Työt arvioidaan vaatavuuden mukaan, ei ammattinimikkeen mukaan, ja vaatavuuden arviointien on oltava ajan tasalla kaikilla sopimusaloilla. Jos palkkaus koostuu erilaisista palkanosista, kaikkien palkanosien tulee olla erikseen syrjimättömiä.
- **Työoloja kehitetään sukupuolten moninaisuus huomioiden.**  
Ulvilan kaupunki kehittää työolot sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työpaikoilla huolehditaan esimerkiksi, että sosiaalituloja on tarpeellinen määrä sekä miehille että naisille ja kehitetään työkohteita ja työmenetelmiä niin, että ne soveltuvat

molemmille sukupuolille. Terminologiassa, viestinnässä ja kielenkäytössä huomioidaan syrjimättömyys. Viestinnässä pyritään edistämään sukupuolineutraaleja käsitteitä ja nimeäviä mahdollisuuksien mukaan. Esimerkiksi henkilöstöä koskeissa lomakkeissa ja kyselyissä käytetään myös muu-vaihtoehtoa silloin, kun on tarve kysyä sukupuolesta.

#### 5.2. Kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittymiseen ja urakehitykseen

- **Edistetään yhdenvertaisia urakehittymismahdollisuuksia.**  
Ulvilan kaupunki edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin työtehtäviin. Työtehtävien tulee vastata henkilöstön osaamista. Perehdyttäminen ja työhönopastus annetaan kaikille vakinaisille ja määräaikaisille työntekijöille tasapuolisesti töihin tullessa, työtehtävien muuttuessa ja pitkältä poissaololta palattaessa. Työpaikalla tunnustetaan työntekijöiden kyvyt ja hyödynnetään niitä. Työpaikoilla tunnustetaan myös koulutuksen tuoma lisäarvo työntekijän työtehtäviin.
- **Koulutuksiin pääsy perustuu kaupungin osaamisen kehittämisen suunnitelmaan ja vuosittaisiin koulutussuunnitelmiin.**  
Kunkin työntekijän koulutustarve käydään läpi kehityskeskusteluissa. Koulutukset tukevat työntekijän osaamisen kehittämistä sekä on vuosittaisen osaamisen kehittämisen suunnitelman mukainen.

#### 5.3. Työolot ja -ilmapiiri tukevat työssä jaksamista

- **Kaikille turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä asianmukaiset työvälineet.**  
Työpaikoilla taataan kaikille mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin. Työturvallisuudesta huolehtiminen on meidän kaikkien vastuulla.
- **Tuetaan fyysistä ja psyykkistä työssä jaksamista.**  
Työpaikoilla tarkistetaan työn kuormittavuus ja varmistetaan riittävät henkilöresurssit sekä tuetaan henkistä ja fyysistä työssä jaksamista. Ulvilan kaupungilla seurataan työilmapiirin kehittymistä vuoden välein tehtävällä työhyvinvointikyselyllä.
- **Työkuva- ja tehtäväkohtaiset mahdollisuudet työajan joustoon ja etätööhön.**  
Ulvilan kaupungin työpaikoilla arvioidaan etätöiden ja työajan lyhentämisen mahdollisuudet niille työntekijöille, joiden tehtäviin ja työnkuviin etätö sopii ja työajan lyhentäminen on mahdollista. Arvioinnissa huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

### 5.3. Työntekijää tuetaan eri ikä- ja elämänvaiheissa

- **Eri-ikäisten työssä pysymistä ja jaksamista tuetaan.**

Työpaikoilla tuetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista tasapainoisen elämän mahdollistamiseksi. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen tulee onnistua riippumatta sukupuolesta, työkyvystä, perheen mallista, ammattista tai työuran ja elämän vaiheesta. Hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä näkyy henkilöstön työurien pituudessa sekä sitoutumisessa. Työpaikoilla huomioidaan eri-ikäisten tuentarve perehtymiseen, osaamisen kehittämiseen, työn suunnitteluun, työtehtävien hoitoon ja työstä palautumiseen.

- **Ulvilan kaupunki suhtautuu myönteisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.**

Ulvilan kaupunki suhtautuu myönteisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen niin naisten kuin miesten osalta. Työpaikoilla kohdellaan tasapuolisesti molempia sukupuolia, kun myönnetään perhevapaita. Työnantaja tiedottaa oikeuksista lakisääteisiin perhevapaisiin ja kannustaa varsinkin miehiä käyttämään perhevapaita. Työpaikalla otetaan huomioon henkilön osaaminen perhevapaalta paluun jälkeen ja perehdytetään työntekijä mahdollisiin muutoksiin.

**Tavoitteiden ja toimenpiteiden vastuutahot sekä arviointimenetelmät on esitelty tämän suunnitelman liitteessä.**

## 6. Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tueksi tulee tehdä aikaisempien toimien arviointia. Edellinen Ulvilan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toteutettiin vuonna 2018. Siinä asetettuja tavoitteita olivat muun muassa rekrytoiminen työsyryjimmättömällä tavalla, samapalkkaisuuden periaatteen noudattaminen, tehokas ja joustava perehdyttäminen ja ohjaus, sukupuolten tasaisen sijoittumisen edistäminen eri työtehtävissä, etätyön ja työnajan lyhentämisen mahdollisuuksien arvioiminen sekä ennalta ehkäisevä puuttuminen syrjintään ja häirintään.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kokonaisuudessaan kehittyneet Ulvilan kaupungilla myönteiseen suuntaan. Aiemmat tavoitteet on huomioitu toimintaa järjestettäessä ja niiden toteutuminen on yleisesti hyvällä tasolla. Ulvilan kaupungilla tiedostetaan, että perehdytyksen tehostamisessa on vielä kehitettävää. Perehdyttäminen on nimetty henkilöstöhallinnon vuoden 2025 keskeiseksi toimenpiteeksi. Lisäksi tavoitteeksi nostetaan henkilöstön häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy sekä kehityskeskustelujen ja työn suoritusten arvioinnin kehittäminen.

## Liite 1. Taulukko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

Päätavoitteet	Osatavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutahot	Arviointimenetelmät
Ulvilan kaupunki ei hyväksy syrjintää – nollatoleranssi epäasialliselle käytökselle ja kaikenlaiselle syrjinnälle.	<b>Työpaikoilla toimitaan ennaltaehkäisevästi.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Olemassa olevien ohjeistusten velvoittava käyttö ja ohjeistusten mukaiset toimintatavat.</li> <li>Esihenkilö- työntekijäkeskustelut.</li> <li>Työpaikkakokoukset.</li> <li>Koulutukset.</li> </ul>	Koko henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työhyvinvointikysely.</li> <li>Syrjintä-/häirintäilmoitukset/v.</li> <li>Toteutuneet koulutukset/v</li> </ul>
	<b>Ulvilan kaupungin henkilöstörakenne on monimuotoinen.</b> Meillä erilaisuus hyväksytään.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu kaikille.</li> <li>Esihenkilöt ottavat tasa-arvoasiat esille työyhteisöissä.</li> <li>Monimuotoisuuden huomiointi työelämän elinkaaren eri vaiheissa.</li> <li>Koulutukset.</li> </ul>	Kaikki toimialat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Syrjintäilmoitukset/v.</li> <li>Työhyvinvointikysely/v.</li> <li>Toteutuneet koulutukset/v.</li> </ul>
	<b>Rekrytointi perustuu työnhakijan koulutukseen, pätevyteen, kokemukseen ja soveltavuuteen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esihenkilöitä koulutetaan rekrytointiin tasa-arvonäkökulma huomioiden.</li> <li>Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit.</li> <li>Työhön perehdytetään tasapuolisesti.</li> </ul>	Kaikki toimialat Henkilöstöhallinto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toteutuneet koulutukset/v.</li> <li>Toteutuneet rekrytoinnit.</li> <li>Perehdytyksen toteutuminen.</li> </ul>
	<b>Samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.</b> Erilaiset palkanosat tulee olla erikseen syrjimättömiä.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Palkat perustuvat virka- ja työehtosopimuksiin.</li> <li>Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus.</li> <li>TVA:n mukainen palkkaus käytössä.</li> <li>Edistetään palkkausjärjestelmän avoimuutta.</li> </ul>	Kaikki toimialat  Esihenkilöt  Henkilöstöhallinto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Palkkakartaotus 1–3 vuoden välein.</li> </ul>
	<b>Työoloja kehitetään sukupuolten moninaisuus huomioiden.</b> Terminologiassa, viestinnässä ja kielenkäytössä huomioidaan syrjimättömyys.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työolojen ja -menetelmien kehittäminen sopivaksi sekä naisille että miehille.</li> <li>Pyritään edistämään sukupuolineutraaleja käsitteitä ja nimikkeitä mahdollisuuksien mukaan. Esimerkiksi henkilöstöä koskeissa lomakkeissa ja kyselyissä käytetään myös muu-vaihtoehtoa silloin, kun on tarve kysyä sukupuolesta.</li> </ul>	Kaikki toimialat  Henkilöstöhallinto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työhyvinvointikysely/v.</li> <li>Toteutuneet nimikemuutokset.</li> </ul>

<b>Kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittymiseen ja urakehitykseen.</b>	<b>Edistetään yhdenvertaisia urakehitysmahdollisuuksia.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tunnistetaan osaaminen ja hyödynnetään sitä.</li> <li>Kehityskeskustelut esihenkilöiden kanssa ja henkilökohtainen kehityssuunnitelma.</li> <li>Annetaan perehdytystä myös pitkän poissaolon jälkeen työhön palattaessa.</li> </ul>	Esihenkilöt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toteutuneiden rekrytointien määrät.</li> <li>Henkilöstön hakeutuminen erilaisiin tehtäviin, mm. esihenkilö- ja johtotehtäviin.</li> <li>Uudelleen sijoittumisen käytön ja hyödyntämisen määrät.</li> <li>Perehdytyksen toteutuminen.</li> </ul>
	<b>Koulutuksiin pääsy perustuu kaupungin osaamisen kehittämisen suunnitelmaan ja vuosittaisiin koulutussuunnitelmiin.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koulutussuunnitelman laatiminen ja päivittäminen vuosittain.</li> <li>Koulutusten hyödyntäminen.</li> </ul>	Henkilöstöhallinto Esihenkilöt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toteutuneet koulutukset/v.</li> <li>Työhyvinvointikysely/v.</li> </ul>
<b>Työolot ja -ilmapiiri tukevat työssä jaksamista.</b>	<b>Kaikille turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä asianmukaiset työvälineet.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työturvallisuudesta huolehtiminen on kaikkien vastuulla.</li> <li>Koulutukset.</li> <li>Työvälineiden säännöllinen tarkastaminen.</li> <li>Työympäristön terveellisyyden varmistaminen.</li> </ul>	Esihenkilöt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riskiarvioinnin päivittäminen vuosittain.</li> <li>Toteutuneet koulutukset/v.</li> <li>Työhyvinvointikysely/v.</li> <li>Tehdyt työympäristön tarkastukset.</li> </ul>
	<b>Tuetaan fyysistä ja psyykkistä työssä jaksamista.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkistetaan työn kuormittavuus.</li> <li>Varmistetaan riittävät henkilöresurssit.</li> <li>Työilmapiirin seuranta.</li> </ul>	Esihenkilöt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riskiarvioinnin päivittäminen vuosittain.</li> <li>Henkilöresurssien säännöllinen arviointi.</li> <li>Työhyvinvointikysely/v.</li> </ul>
	<b>Työkuva- ja tehtäväkohtaiset mahdollisuudet työajan joustoon ja etätööhön.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arvioidaan etätöön ja työajan lyhentämisen mahdollisuus työkuva- ja tehtäväkohtaisesti.</li> </ul>	Esihenkilöt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työhyvinvointikysely/v.</li> </ul>
<b>Työntekijää tuetaan eri ikä- ja elämäntilanteissa.</b>	<b>Eri-ikäisten työssä pysymistä ja jaksamista tuetaan.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.</li> <li>Ikäjohtaminen.</li> <li>Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamalli.</li> </ul>	Esihenkilöt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erilaisten vapaiden käyttö.</li> <li>Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen tai työkuvan muokkaamisen lisääntyminen aikaisempaan verrattuna.</li> <li>Erilaisten eläkemuojojen alkamisajankohdat.</li> </ul>
	<b>Ulvilan kaupunki suhtautuu myönteisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasapuoliset mahdollisuudet perhevapaisiin naisille ja miehille.</li> <li>Miehiä kannustetaan käyttämään perhevapaita.</li> <li>Tiedotetaan mahdollisuudesta perhevapaiden käyttöön.</li> <li>Huolehditaan, ettei perhepoliittisten vapaiden käyttäminen vaikuta työntekijän uralla etenemiseen.</li> </ul>	Esihenkilöt Henkilöstöhallinto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Osa-aikaisuus % sukupuolittain.</li> <li>Perhevapaiden käyttömäärä.</li> </ul>