

**Lieksan kaupungin tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille  
2026-2028**

**LIEKSA**

## Sisällysluettelo

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun taustaa.....                       | 2  |
| 2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoitus .....                    | 3  |
| 3 Selvitys tasa-arvotilanteesta.....                                           | 5  |
| 3.1 Asenteet .....                                                             | 5  |
| 3.2 Häirintä .....                                                             | 5  |
| 3.3 Rekrytointi.....                                                           | 6  |
| 3.4. Organisaation sisällä tapahtuva työuralla eteneminen .....                | 6  |
| 3.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....                               | 7  |
| 3.6 Työolosuhteet .....                                                        | 7  |
| 3.7 Oikeudenmukainen palkkaus .....                                            | 8  |
| 3.8 Päätöksenteko ja tasa-arvo.....                                            | 9  |
| 4 Toimenpiteet ja tiedottaminen.....                                           | 10 |
| 4.1 Toimenpiteet 2026-2028 .....                                               | 10 |
| 4.2 Tiedottaminen .....                                                        | 11 |
| 5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvää taustamateriaalia ..... | 12 |
| 6 Liitteet .....                                                               | 13 |

# **1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun taustaa**

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987. Viimeksi lakia uudistettiin vuoden 2015 alusta. Vähintään 30 työntekijää työllistävän työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma tasa-arvolain 6 §:n mukaan. Suunnitelmaan on sisällytettävä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin, tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio aikaisempien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden pohjalta syntyneistä tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä luottamusedustajien, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelmaan tulee kirjata sellaiset tavoitteet ja toimenpiteet, joihin työnantaja ryhtyy tasa-arvosuunnitelman voimassaolokaudella ja joiden toteutumista kunta tulee jatkossa seuraamaan. Tasa-arvoon liittyvät asiat tulee ottaa huomioon kaikessa kunnan päivittäisessä toiminnassa ja päätöksenteossa.

Lieksan kaupungin tasa-arvosuunnitelma laadittiin ensimmäisen kerran vuonna 2007 ja päivitettiin vuosille 2017-2019. Vuoden 2017 päivityksen yhteydessä tasa-arvosuunnitelmaan liitettiin yhdenvertaisuussuunnitelma, joka perustuu 1.1.2015 voimaan tulleen, uudistetulle yhdenvertaisuuslailla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuosille 2020-2022 ja 2023-2025. Lieksan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman osa-alueet käsitellään yhteistyötoimikunnassa, joka kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Suunnitelma on nyt päivitetty vuosille 2026-2028. Seuraava suunnitelma vuosille 2029-2031 tullaan laatimaan vuoden 2028 aikana.

## 2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoitus

Lieksan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koko organisaatiossa siten, että työyhteisö toimii tehokkaasti, tuottavasti ja työhyvinvointia edistävästi. Tasa-arvoon liittyvillä tekijöillä tarkoitetaan sitä, että ketään ei saa syrjiä sukupuolen, iän, äidinkielen tai etnisen taustan perusteella. Suunnitelma pyrkii osaltaan vaikuttamaan kaupungin henkilöstön asenteisiin tasa-arvokysymyksiin liittyen.

Vuoden 2015 alusta voimaan tulleessa tasa-arvolaissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä on laajennettu koskemaan myös sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvalautakunta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua syrjintään. Työelämän osalta yhdenvertaisuuslakiin perustuvaa syrjintää valvovat edelleen työsuojeluviranomaiset.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi

- kehittää työoloja molemmille sukupuolille sopiviksi
- luoda yhtäläiset mahdollisuudet urakehitykselle
- pyrkiä ennakolta ehkäisemään sukupuoleen perustuva syrjintä
- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi tasapuolisesti kumpaakin sukupuolta
- edistää miesten ja naisten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin
- edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksen osalta
- helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota erityisesti työjärjestelyihin

Työnantajalla ei ole oikeutta ryhtyä minkäänlaisiin vastatoimiin henkilöä vastaan, joka on osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen tai on vedonnut tasa-arvolaissa mainittuihin oikeuksiinsa.

Välillisen syrjinnän käsite tarkoittaa

- 1) henkilön asettamista eri asemaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilö voi tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella sekä
- 2) henkilön asettamista eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuksien perusteella.

Välittömän syrjinnän käsite tarkoittaa

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella,
- 2) henkilön asettamista eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä
- 3) henkilön asettamista eri asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Tasa-arvolain 9 §:n perusteella syrjintänä ei kuitenkaan pidetä esim. naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi tai väliaikaisia, tasa-arvosuunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Kunnan tehtävänä on asettaa selkeät, arvioitavat tavoitteet ja keinot niiden toteuttamiseksi parantaakseen työyhteisön tasa-arvotilannetta. Tasa-arvosuunnitelman tuloksia tulee seurata aktiivisesti suositellun kahden vuoden välein päivitettävän tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.

## **3 Selvitys tasa-arvotilanteesta**

### **3.1 Asenteet**

Asenteellisuus liittyy usein yksittäisen henkilön maailmankatsomukseen, uskonnolliseen tai poliittiseen näkemykseen tai arvopohjaan, joten ne voivat olla tiedostamattomia ja tästä syystä ne ovat usein myös hankalasti muokattavia. Työnantajan on kuitenkin järjestelmällisesti edistettävä syrjivien asenteiden vähentämistä esim. tasa-arvoasioihin liittyvän koulutuksen ja laadukkaan esihenkilötyön avulla. On muistettava, että jokaisella työntekijällä on velvollisuus toimia hyvää työilmapiiriä edistävästi myös asenneilmapiiriin osalta.

### **3.2 Häirintä**

Seksuaalista häirintää tai sukupuoleen liittyvää tai perustuvaa häirintää samoin kuin sukupuoleen perustuva syrjintää on pidettävä tasa-arvolaissa tarkoitettuna syrjintänä. Työnantajalla on velvollisuus puuttua myös muista kuin em. syistä tapahtuvaan syrjintään, häirintään tai kiusaamiseen. Jos häirintää ilmenee, tulee aina ottaa yhteyttä esihenkilöön, luottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun häirinnän kohteeksi joutunut on tuonut asian työnantajan tietoon.

Työnantajan edustajan on puututtava häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun välittömästi, jotta ilmoittajan tilanne työyhteisössä paranee ja jotta yleinen työilmapiiri ei heikkene. Lieksan kaupungin henkilöstöasioiden ohjeistoon kuuluva ”Hyvän työkäyttämisen ohje” sisältää yksityiskohtaiset ohjeet häirintä- ja kiusaamistapauksissa toimimista varten.

Lieksan kaupunki työnantajana on sitoutunut sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjinnän ja häirinnän torjuntaan.

Lieksan kaupungin vuosittain toteutettava työhyvinvointikysely sisältää myös tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä. Sukupuolisen häirinnän esiintymisestä on kysytty työhyvinvointikyselyssä viimeksi syksyllä 2023. Tuolloin muuttuja ”Sukupuolista häirintää ei esiinny työpaikallani” sai keskiarvon 4,7 (asteikko 1-5, jossa 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä). Tämän perusteella tilanne työyhteisössä on hyvä.

### 3.3 Rekrytointi

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että täytettäviin tehtäviin hakeutuu sekä miehiä että naisia. Virkoja ja toimia täytettäessä on huolehdittava siitä, että työtehtävien vaatimusten on sovellettava yhtä hyvin miehille kuin naisillekin. Työpaikkailmoituksiin ei saa sisältyä sellaisia vaatimuksia, jotka liittyvät vain jommallekummalle sukupuolelle ominaisiin piirteisiin.

Lieksan kaupungin laatima rekrytointiohje on otettu käyttöön vuoden 2020 alkupuolella ja se on päivitetty viimeksi 23.9.2024. Ohjeessa viitataan tasa-arvolakiin ja muihin syrjinnän kieltäviin säädöksiin haastateltavia henkilöitä valittaessa. Tehtävään valitaan aina sukupuolesta riippumatta ansioituneempi henkilö.

Rekrytoinneissa toimitaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti eri väestöryhmät huomioiden. Tulee myös muistaa, että raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä seikka ei voi johtaa syrjintään rekrytointitilanteessa ja että tasa-arvon vaatimus koskee myös eri-ikäisten hakijoiden huomioimista. Lieksan kaupungin rekrytointipäätöksistä ei ole tehty tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslakiin perustuvia oikaisuvaatimuksia.

### 3.4. Organisaation sisällä tapahtuva työuralla eteneminen

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla. Uralla eteneminen ei tarkoita pelkästään siirtymistä organisaatiossa vaativampiin tehtäviin, vaan se koskee myös mahdollisuutta työkiertoon eri tehtävissä sekä kehittymistä omassa työtehtävässä.

Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa käydään läpi sekä osaamisen kehittämiseen että työkiertoon liittyvät toiveet ja mahdollisuudet. Osaamisen kehittämiseen liittyvää koulutusta on Lieksan kaupungilla tarjolla kaikille työntekijöille. Vuonna 2025 päivitettiin henkilöstön muistamis- ja huomioimisohjetta. Sekä vakinaiselle että määräaikaiselle henkilöstölle tarjotaan palkallisia lähiopetuspäiviä opinnoissa, jotka vastaavat Lieksan kaupungin rekrytointitarpeisiin tai -haasteisiin.

Esihenkilöiden on huolehdittava siitä, että perhepoliittisten vapaiden käyttäminen tai sairauslomat eivät vaikuta työntekijän etenemiseen työuralla.

Lieksan kaupungin vuonna 2024 päivitetty rekrytointiohje sisältää ohjeistuksen julkisesta ja sisäisestä hakuprosessista.

### 3.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin. Perhepoliittiset vapaat ovat käytössä sekä miehillä että naisilla työntekijän oman valinnan mukaisesti. Perhepoliittisista oikeuksista tiedottamisen tulee olla ajantasaista ja aktiivista, jotta mahdollisuudet eivät jäisi käyttämättä tiedon puutteen takia.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen kuuluu lasten hoitamiseen liittyvien tilanteiden huomioimisen ohella myös muiden lähiomaisten, kuten apua tarvitsevien vanhempien tai puolison avustaminen niissä tilanteissa, joissa lähiomaisten apua erityisesti tarvitaan.

Käytännön toimenpiteitä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ovat mm. osa-aikatyön hyödyntäminen ja joustavat työaikajärjestelyt. Erilaisia työ- ja sijaisjärjestelyjä hyödyntämällä varmistetaan siitä, että perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot eivät kuormita liikaa työyksiköissä työskentelevää henkilöstöä.

Esihenkilöiden tehtävänä on myös huolehtia siitä, että pitkältä perhevapaalta tai muulta virka- tai työvapaalta palaavalle henkilölle järjestetään tarvittaessa erityistä perehdyttämistä esim. työpaikalla tapahtuneiden muutosten osalta. Mahdollisista merkittävistä muutoksista on syytä tiedottaa vapaalla olevaa henkilöä jo vapaan aikana.

Erityistilanteissa kuten mahdollisen pandemian aikana Lieksan kaupunki työnantajana mahdollistaa erityisjärjestelyt työajoissa pienten lasten vanhemmille, kun varhaiskasvatuksessa suositellaan lasten kotihoitoa. Tämä koskee yhtä lailla miehiä ja naisia. Myös etätyöskentelyyn on mahdollisuus tasapuolisesti kaikilla työtehtävät huomioiden.

### 3.6 Työolosuhteet

Työolojen kehittämisessä tulee huomioida sekä naisten että miesten erityistarpeet. Normaaleina työsuojelu- ja työterveyshuoltotoimenpiteenä tehtävät työolosuhde- ja ympäristötekijät kartoitetaan ja havaitut puutteet korjataan mahdollisuuksien mukaan. Erityistä huomiota kiinnitetään raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin. Sellaista työtä, joka aiheuttaa vaaraa äidin tai sikiön terveydelle, ei saa teettää. Raskaus on huomioitava myös työvuorojärjestelyissä.

Väkivallan uhkaan täytyy suhtautua vakavasti, ja sitä ennakoidaan mm. poistumistie- ja hälytysjärjestelmien avulla. Kaupungilla tehdään säännöllisesti työturvallisuusriskien arviointi Työturvallisuustutka-työkalua käyttäen. Riskien arviointi suoritetaan vuosittain tai aina toimintojen muuttuessa oleellisesti. Arvioinnin kautta havaitut riskitekijät poistetaan tai niiden haitat minimoidaan.



Hyvä työilmapiiri on tärkeä työolosuhdetekijä. Työntekijöiden tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu luo pohjan hyvän työilmapiirin syntymiselle. Esihenkilöt ovat tässä tärkeässä roolissa. Lieksan kaupungin vuosittaisessa työhyvinvointikyselyssä selvitetään henkilöstön kokemuksia ja tyytyväisyyttä lähiesihenkilöiden toimintaan. Vuoden 2025 kyselyssä saatiin seuraavia keskiarvoja (asteikko 1-5, jossa 1 = Täysin eri mieltä... 5 = Täysin samaa mieltä):

"Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri": keskiarvo 4,3

"Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista": keskiarvo 3,6

"Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni": keskiarvo 3,8

"Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi": keskiarvo 4,0

"Esihenkilöni on innostava ja kannustava": keskiarvo 3,9

"Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen": keskiarvo 3,7

Työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta työyksiköissä sovitaan työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä, joista raportoidaan henkilöstölle.

### **3.7 Oikeudenmukainen palkkaus**

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kaikissa työehdoissa, mutta erityisesti palkkauksessa. Samapalkkaisuusperiaatteen keskeisin sisältö on se, että työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville työntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä. Samapalkkaisuuden vaatimus koskee kaikkia palkanosia erikseen, joten esim. henkilökohtaisten palkanlisien perusteiden tulee olla kaikille samat.

Palkkausjärjestelmien tulee olla sellaisia, että samapalkkaisuus toteutuu. Työntekijän ominaisuudet, kuten ikä, sukupuoli tai perhesuhteet eivät saa vaikuttaa palkan suuruuteen. Kunta-alalla on käytössä tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä (TVA), joka koskee Lieksan kaupungissa OVTES:n (ei varhaiskasvatuksen opettajat) ja TS:n piirissä olevaa henkilöstöä. Lokakuussa 2025 käyttöön otettu tasopalkkajärjestelmä koskee KVTES:n piirissä olevaa henkilöstöä sekä OVTES osio G:n eli varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöä.

Tasopalkkajärjestelmän tavoitteena on entistä kannustavampi ja oikeudenmukaisempi palkkaus. Palkkojen yhteensovittaminen eli harmonisointi toteutetaan vuoden 2026 loppuun mennessä.

Tasopalkkajärjestelmän laajempaa toimivuutta tarkastellaan paikallisessa palkkausryhmässä vuosittain. Palkkaryhmittäin tehtävien sijoittumista osaamisen ja vastuun tasoihin tarkastellaan vähintään kerran neljässä vuodessa, tai useammin, jos niin paikallisesti

joku osapuoli esittää. Tasopalkkajärjestelmästä ja sen periaatteista on luotu oma dokumentti, joka on henkilöstön luettavissa intranetissä. Esihenkilöitä on myös koulutettu ja heitä kannustetaan kääntymään henkilöstöhallinnon puoleen epäselvissä tilanteissa. Näin varmistetaan, että henkilöstön palkat ovat tehtävän vaatimalla, oikealla tasolla.

Myös harkinnanvaraisten palkanosien ja työaikakorvausten toteuttaminen tasapuolisesti kuuluu oikeudenmukaisen palkkauksen periaatteisiin. Työsuoritukseen perustuvan TSA-lisän maksamista varten on luotu oma pisteytysjärjestelmä, joka on ollut käytössä vuodesta 2021 alkaen. Palkkaukseen liittyviä eroja seurataan vuosittain muun muassa henkilöstökertomuksen käsittelyn yhteydessä.

Liitteessä 2 on kuvattu esimerkkejä naisten ja miesten keskiansioista hinnoittelutunnuksittain sekä sopimusaloittain. Erot sukupuolten välillä ovat hyvin pieniä.

### **3.8 Päätöksenteko ja tasa-arvo**

Työelämään liittyvä syrjintäkielto koskee kaikkia työelämään liittyviä tilanteita rekrytointiprosessista virka- tai työsuhteen päättymiseen saakka.

Esimerkkejä tasa-arvolain kieltämästä syrjivästä menettelystä päätöksenteossa:

- Työhön ottaessaan tai tehtävään valitessaan työnantaja syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta tai jollei menettelyyn ole tehtävän laadusta johtuvaa hyväksyttävää syytä.
- Työhön ottaessaan tai tehtävään valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettellään niin, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.
- Sovelletaan palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.
- Työtä johdetaan, työtehtävät jaetaan tai työolot järjestetään muutoin siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella.
- Virka- tai työsuhde irtisanotaan tai puretaan tai lomautukset toteutetaan yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Avoin toimintakulttuuri ja tiedottaminen edistävät sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista. Naisille ja miehille on turvattava organisaation kaikilla tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Lieksan kaupungin hyvinvointikyselyssä loppuvuodesta 2025 väittämä ”Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani” sai keskiarvon 4,3 (asteikko 1-5, jossa 1 = Täysin

eri mieltä... 5 = Täysin samaa mieltä). Tulos kertoo siitä, että Lieksan kaupungin henkilöstö kokee tasa-arvon toteutuvan työpaikalla hyvin.

## **4 Toimenpiteet ja tiedottaminen**

### **4.1 Toimenpiteet 2026-2028**

Lieksan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan joka toinen vuosi. Suunnitelma laaditaan yhteistyötoimikunnan kanssa. Palkkatasa-arvoa seurataan vuosittain henkilöstökertomuksessa. Palkkakartoituksissa palkkoja vertaillaan sopimusaloittain ja hinnoittelutunnuksittain.

Vuosittain syksyllä toteutettavassa työhyvinvointikyselyssä selvitetään Lieksan kaupungin työntekijöiden kokemaa työilmapiiriä, työhyvinvointia ja tasa-arvoa. Kyselyn tulosten perusteella asetetaan työyksikkökohtaiset tavoitteet, jotka tallennetaan intranettiin. Tavoitteiden toteutumista seurataan esihenkilöiden kanssa, ja myös toteumat tuodaan henkilöstön tietoon. Työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään myös yhteistyötoimikunnassa ja kaupunginhallituksessa. Palkkaukseen liittyvät asiat ja mahdolliset epäkohdat käsitellään palkkaus-/TVA-ryhmässä.

Lieksan kaupungilla on ollut käytössä TSA (työsuorituksen arviointi) -järjestelmä vuoden 2021 alusta alkaen. Työsuorituksen arviointi tehdään vuosittain keväällä (OVTES) ja syksyllä (KVTES, TS, TTES). TSA-järjestelmän toimivuutta seurataan ja sitä kehitetään tarpeen mukaan. Seuraava neuvottelu pääluottamusedustajien kanssa on tammikuussa 2026.

Henkilöstöön liittyviä ohjeistuksia päivitetään aina tarpeen mukaan ja päivityksistä tiedotetaan esihenkilöitä esihenkilötunneilla ja muuta henkilöstöä työpaikkakokouksissa sekä kaupungin henkilöstöinfoissa. Ohjeistuksilla pyritään varmistamaan koko henkilöstön tasapuolinen kohtelu erilaisissa tilanteissa.

Esihenkilöille järjestetään vuoden 2026 alkupuolella valmennusta, joissa aiheina ovat työhyvinvoinnin johtaminen ja muutoksen johtaminen. Esihenkilöiden koulutus on tärkeää, koska he ovat avainasemassa tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämisessä.

Päivitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käydään läpi esihenkilötunnilla ja sen jälkeen työyksiköissä. Esihenkilöt ohjeistetaan aikataulusta sekä pyydetään toimitamaan työyksiköiden keskusteluissa esiin nousseet tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat henkilöstöhallinnon tietoon. Näin toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi kehitetään eteenpäin.

## **4.2 Tiedottaminen**

Kun kaupunginhallitus on hyväksynyt Lieksan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, se käydään läpi esihenkilötunnilla. Esihenkilöt ohjeistetaan käymään suunnitelma läpi työyksiköissään. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tallennetaan myös intraan (Woorumi), jossa se on koko henkilöstön luettavissa.

Suunnitelma sisältää päivitysaikataulun, jolloin henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman sisältöön seuraavan suunnitelman laatimisen yhteydessä.

## **5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvää taustamateriaalia**

Vuosittain toteutetun työhyvinvointikyselyn raportit sisältävät tietoa henkilöstön kokemuksista tasa-arvoon liittyen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä ohjeita ovat kaupungin intrasta (Woorumi) löytyvät seuraavat asiakirjat:

- Hyvän työkäyttämisen ohje
- Lieksan kaupungin toimenpiteet savuttomana kaupunkina
- Rekrytointiohje
- Savuton Lieksa
- Toimintaohje maalittamistilanteisiin
- Toimintaohje väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja jälkihoitoon
- Tulokasopas
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Uuden työntekijän perehdytysohje
- Varhaisen puuttumisen malli

## **6 Liitteet**

Liitteessä 1 kuvataan tarkemmin tasa-arvoon ja syrjintään liittyvää lainsäädäntöä. Jokaisen esihenkilötyötä tekevän ja jokaisen työntekijän on tärkeää olla perillä keskeisimmistä tasa-arvoon ja syrjintään liittyvistä kirjauksista.

Liitteeseen 2 on kerätty vuosien 2024-2025 tilastoja, joissa vertaillaan naisten ja miesten eroja mm. palkkaukseen liittyen.

## Liite 1

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) lisäksi syrjintää sekä tasa-arvoa käsitellään mm. seuraavissa laeissa. Huom. Ajantasainen lainsäädäntö on nähtävillä verkkosivuilla <https://finlex.fi/fi/>.

### Perustuslaki 731/1999

#### **2 luku Perusoikeudet 6 § Yhdenvertaisuus**

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

#### **22 § Perusoikeuksien turvaaminen**

Julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

### Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

#### **3 luku Syrjinnän ja vastatoimien kiellot 8 § Syrjinnän kieltö**

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

### Työsopimuslaki 55/2001

#### **2 luku Työnantajan velvollisuudet 1 § Yleisvelvoite**

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

#### **2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkieltö**

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaississa ja osa-aikaississa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

### Rikoslaki 39/1889

#### **11 luku Sotarikoksista ja rikoksista ihmisyyttä vastaan 11 § Syrjintä**

Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä

1) ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla,

2) kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka

3) asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan

rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä, syrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

#### **47 luku Työrikoksista 3 § Työsyryntä**

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

### Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003

#### **3 luku Työnantajan velvollisuudet 12 § Tasapuolinen kohtelu ja työsyryntäkieltö**

Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaississa ja osa-aikaississa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

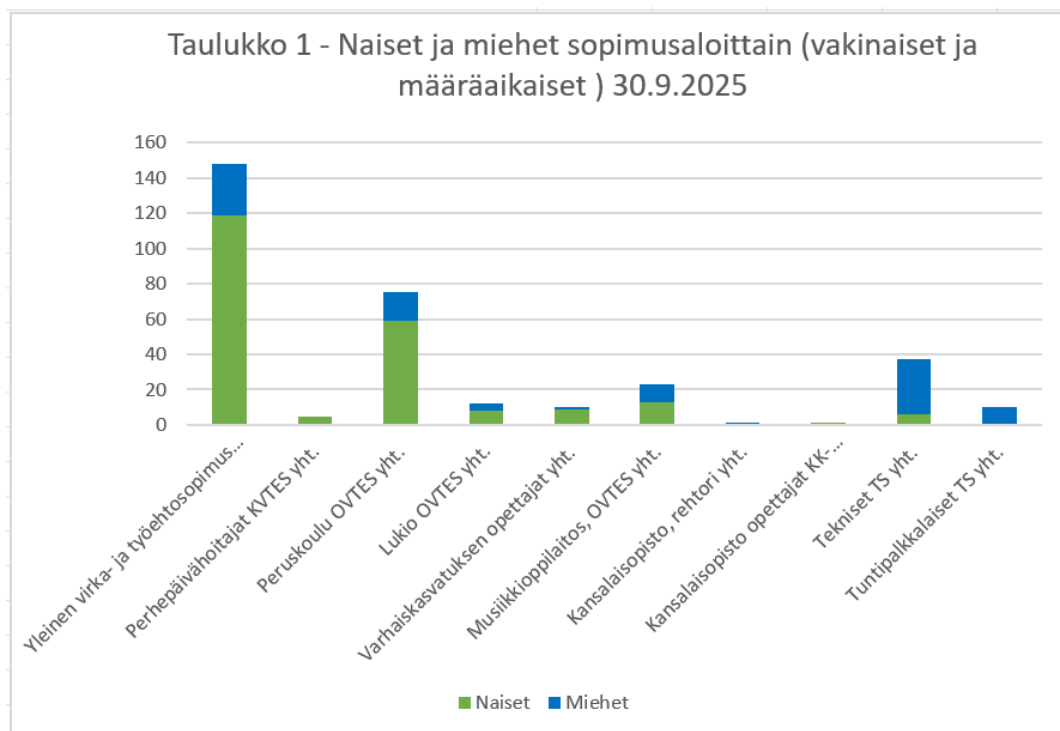
Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

## Liite 2

### Tasa-arvotilanteen selvittämiseen liittyvät taulukot

Taulukko 1 – Naiset ja miehet sopimusaloittain (vakinaiset ja määräaikaiset) 30.9.2025

|                                                | Naiset     | %         | Miehet     | %         | Yhteensä   |
|------------------------------------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES yht.    | 119        | 80        | 29         | 20        | 148        |
| Perhepäivähoitajat KVTES yht.                  | 5          | 100       | 0          | 0         | 5          |
| Peruskoulu OVTES yht.                          | 59         | 79        | 16         | 21        | 75         |
| Lukio OVTES yht.                               | 8          | 67        | 4          | 33        | 12         |
| Varhaiskasvatuksen opettajat yht.              | 9          | 90        | 1          | 10        | 10         |
| Musiikkioppilaitos, OVTES yht.                 | 13         | 57        | 10         | 43        | 23         |
| Kansalaisopisto, rehtori yht.                  | 0          | 0         | 1          | 100       | 1          |
| Kansalaisopisto opettajat KK-palkkalaiset yht. | 1          | 50        | 0          | 50        | 1          |
| Tekniset TS yht.                               | 6          | 16        | 31         | 84        | 37         |
| Tuntipalkkalaiset TS yht.                      | 0          | 0         | 10         | 100       | 10         |
| <b>Yhteensä</b>                                | <b>220</b> | <b>68</b> | <b>102</b> | <b>32</b> | <b>322</b> |





Taulukko 2 – Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2024

| Ikä vuosina | Lukumäärä |      |        |          | % -osuus |
|-------------|-----------|------|--------|----------|----------|
|             | Miehet    |      | Naiset | Yhteensä |          |
| alle 30     | 1         |      | 2      | 3        | 1 %      |
| 30 - 34     | 2         |      | 9      | 11       | 5 %      |
| 35 - 39     | 4         |      | 14     | 18       | 8 %      |
| 40 - 44     | 6         |      | 19     | 25       | 11 %     |
| 45 - 49     | 12        |      | 15     | 27       | 12 %     |
| 50 - 54     | 5         |      | 26     | 31       | 13 %     |
| 55 - 59     | 18        |      | 37     | 55       | 24 %     |
| 60 - 64     | 19        |      | 41     | 60       | 26 %     |
| 65 ja yli   | 2         |      | 2      | 4        | 2 %      |
| Yhteensä    | 69        | 29 % | 165    | 234      | 100 %    |
| Keski-ikä   | 53,0      |      | 51,8   | 52,1     |          |

Taulukko 3 – Esimerkkejä naisten ja miesten keskiansioista eri hinnoittelutunnuksissa 2024

|                                                             |              |
|-------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>05KOU060 Koulun hoito- ja ohjaustyön ammattitehtävät</b> | <b>KVTES</b> |
| Miesten keskiansio €/kk                                     | 2 220,00     |
| Naisten keskiansio €/kk                                     | 2 227,43     |
| <b>05VKA054 Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja</b>            | <b>KVTES</b> |
| Miesten keskiansio €/kk                                     | 2 412,81     |
| Naisten keskiansio €/kk                                     | 2 471,09     |
| <b>08PER070 Muiden alojen peruspalvelutehtävät</b>          | <b>KVTES</b> |
| Miesten keskiansio €/kk                                     | 2 198,04     |
| Naisten keskiansio €/kk                                     | 1 984,47     |

Taulukko 4 – Naisten ja miesten keskiansiot sopimusaloittain 2024

|                                                    | KVTES          | Opetusala      | Tekniset       | Tuntipalkkaiset  |
|----------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|------------------|
| <b>Tehtäväkohtainen palkka, % kokonaispalkasta</b> | <b>96,91 %</b> | <b>79,62 %</b> | <b>92,45 %</b> | <b>85,24 %</b>   |
| <b>Miesten keskiansio €/kk</b>                     | <b>2 372</b>   | <b>3 535</b>   | <b>3 058</b>   | <b>16,19 €/h</b> |
| <b>Naisten keskiansio €/kk</b>                     | <b>2 426</b>   | <b>3 755</b>   | <b>3 230</b>   | <b>-</b>         |

Taulukko 5 – Esihenkilöt sukupuolen mukaan 30.9.2025

|             | Naiset | Miehet | Yhteensä |
|-------------|--------|--------|----------|
| Esihenkilöt | 14     | 9      | 23       |