

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2027

Kouvolan kaupungin henkilöstö



## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsitteleviä lakeja.....	2
3	Miten huomioidaan sukupuolien moninaisuus?.....	3
4	Mitä voimme tehdä segregaatian vähentämiseksi?.....	3
5	Yhdenvertaisuuden edistäminen.....	3
6	Positiivinen erityiskohtelu.....	4
7	Syrjinnän kieltö .....	5
8	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne .....	5
9	Kehittämiskohteet ja toimenpiteet .....	6
9.1	Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä johtaminen ja esihenkilötyö.....	7
9.2	Palkkatasa-arvon edistäminen .....	7
9.3	Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun edistäminen .....	7
9.4	Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät rekrytointikäytännöt .....	8
10	Viestintä sekä toimenpiteiden seuranta ja arviointi.....	8
11	Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevat ohjelmat ja toimintamallit .....	8
12	Lähteet .....	10
13	Liitteet.....	11
13.1	Palkkavertailu 2026.....	11
13.2	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toimintaohje.....	13

# 1 Johdanto

Suomi on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kärkimaita, jolla on vankka historia sukupuolisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä. Kunnioitamme tätä perintöä kaikessa toiminnassamme Kouvolan kaupungilla. Monimuotoisen työyhteisön lähtökohta on työntekijöiden yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu.

Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen on näyttävä tavoitteissamme ja strategiassamme. Sen tulee myös olla osa henkilöstöä koskevia ratkaisuja ja kaikkea kehittämistoimintaa. Hyvin johdettuna monimuotoisuus vaikuttaa myönteisesti muun muassa työturvallisuuteen, työhyvinvointiin, kannattavuuteen ja palvelukykyyn, luovuuteen ja innovatiivisuuteen, verkostojen syntymiseen, henkilöstötyytyväisyyteen, työnantajakuvaan ja työpaikan vetovoimaan. Siksi meillä on oltava aidosti syrjimättömät menettelytavat niin työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä kuin työyhteisön kehittämisessäkin.

Euroopan kuntaliittojen yhteistyöjärjestö Council of European Municipalities and Regions (CEMR) on laatinut tasa-arvon peruskirjan Euroopan kuntajärjestöjen yhteistyönä. Julkaisu tukee kuntia tasa-arvolainsäädännön toteuttamisessa. Se on yhteneväinen EU:n lainsäädännön ja tasa-arvotavoitteiden kanssa. Lainsäädäntö, kansallinen ja EU:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikat velvoittavat kuntia edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan. Kouvolan kaupunginvaltuusto päätti 2.6.2025 § 129 allekirjoittaa Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan. Se päätti sisällyttää peruskirjan ja sen uudet artiklat päivittäessä strategisia kaupunkitasoisia asiakirjoja tai laadittaessa vastaavia uusia asiakirjoja.

Työyhteisön jokaisen jäsenen vastuulla on huolehtia siitä, että työpaikalle syntyy erilaisuutta salliva ja hyödyntävä kulttuuri. Monimuotoisuus on voimavara, joka edistää toimintatapojen ja palveluiden kehittymistä. Monimuotoisuuden tai erilaisuuden johtaminen on keskeinen osa hyvää henkilöstöjohtamista ja jokaisen esihenkilön toimintaa.



## 2 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsitteleviä lakeja

[Perustuslain](#) 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä.

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#), 6 §:n mukaan 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 avoimena 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; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

[Yhdenvertaisuuslain](#) 7 §:n mukaan työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on 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.

[Työturvallisuuslain](#) 8 §:ssä veloitetaan työnantajaa tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.

[Työsopimuslain](#) 2 luku 2 § mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä

[Lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta](#) 3 luvun 12 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

### 3 Miten huomioidaan sukupuolien moninaisuus?

Sukupuolen moninaisuus on tavalla tai toisella osa kaikkia ihmisiä. Yhteiskunnassa sukupuolen moninaisuus tarkoittaa erilaisten sukupuolen kokemusten, ilmaisutapojen ja kehon sukupuolitettujen piirteiden kirjoa. Eri sukupuolta olevien ihmisten välillä ja samaa sukupuolta olevien kesken eroja tuottavat myös muut tekijät kuten ikä, etninen tausta ja toimintakyky. Ennaltaehkäisemme tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Edistämme henkilöstön jäsenten tasapuolista sijoittamista eri tehtäviin ja varmistamme jokaiselle yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Tasa-arvon edistämisen huomioimme myös työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa.

### 4 Mitä voimme tehdä segregaaation vähentämiseksi?

Työmarkkinoiden voimakas sukupuolen mukainen eriytyminen eli segregaatio on yksi pitkäaikaisimmista ja sitkeimmistä tasa-arvo-ongelmista Suomessa. Vaikka Kouvolan kaupunki on julkisen sektorin edustajana naisvaltainen organisaatio, mekään emme ole immuuneja segregaatiolle. Siksi sen poistamiseksi on tehtävä aktiivisesti töitä.

Kouvolan kaupungilla on otettu käyttöön sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet. Emme esimerkiksi käytä enää nimikettä *esimies*, vaan he ovat nykyisin *esihenkilöitä*.

### 5 Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan,

mielipiteestään, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan, perhetilanteestaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuuden edistämisellä tarkoitetaan aktiivisia toimenpiteitä syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi. Samalla tuetaan syrjinnän vaarassa olevien tai yhdenvertaisuuden toteuttamisen kannalta heikoimmassa asemassa olevien aseman parantamista.

Kaikkien ihmisten samanlainen kohtelu ei kuitenkaan aina riitä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseen. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi edellyttää syrjinnälle erityisen alttiin ryhmän erityistarpeiden huomioon ottamista. Tällöin kyseeseen voi tulla positiivinen erityiskohtelu, mikä tarkoittaa erityistoimenpiteitä, joilla parannetaan tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden asemaa ja olosuhteita.



Kannustamme henkilöstöä ilmoittamaan, mikäli he havaitsevat yhdenvertaisuutta vaarantavaa toimintaa. Asiasta voi ilmoittaa esihenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle tai tehdä turvallisuushavaintoilmoituksen Graniten järjestelmään.

## 6 Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu on sallittua tilanteissa, joissa ei varsinaisesti ole kyse syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemisestä tai lievittämisestä. Yhteiskunnassa heikommassa asemassa olevien henkilöiden tukeminen voi olla perusteltua, vaikka heikomman aseman ei voida osoittaa johtuvan syrjinnästä. Esimerkiksi vammaisten henkilöiden yhdenvertaista asemaa voidaan pyrkiä parantamaan positiivisella erityiskohtelulla. Positiivisella erityiskohtelulla varmistamme syrjinnän vaarassa tai heikoimmassa asemassa olevien työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun.

Yhdenvertaisuuslain mukaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Positiivisesta erityiskohtelusta kuulee joskus käytettävän harhaanjohtavaa termiä positiivinen syrjintä. Positiivisesta erityiskohtelusta ja sen kriteereistä säädetään lailla, ja terminä tulisikin käyttää aina positiivista erityiskohtelua, ei positiivista syrjintää.

## 7 Syrjinnän kieltö

Syrjinnän kieltö kattaa välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän sekä käskyn tai ohjeen syrjiä. Perehdytyksellä, koulutuksella ja työyhteisön palaverieissa sovitaan syrjintää ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä. Tällainen toiminta voi haitata työntekijän terveyttä tai vaarantaa sen.

**Välitöntä syrjintää** on se, kun ihmistä kohdellaan jonkin hänen henkilökohtaisen ominaisuutensa takia huonommin kuin jotakuta toista samanlaisessa tilanteessa, esimerkiksi samaa sukupuolta oleville vanhemmille ei tarjota samoja palveluja kuin muille vanhemmille.

**Välillistä syrjintää** on puolestaan se, että näennäisesti neutraali sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Välillistä syrjintää on esimerkiksi se, kun palvelu on järjestetty niin, että se ei ole aidosti kaikkien saavutettavissa, esimerkiksi palvelu on tarjolla vain sähköisenä.

**Häirintä** on yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu syrjintää. Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen liittyvän toista henkilöä tai ihmisryhmää halventavan tai nöyryyttävän taikka uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmaisiin.



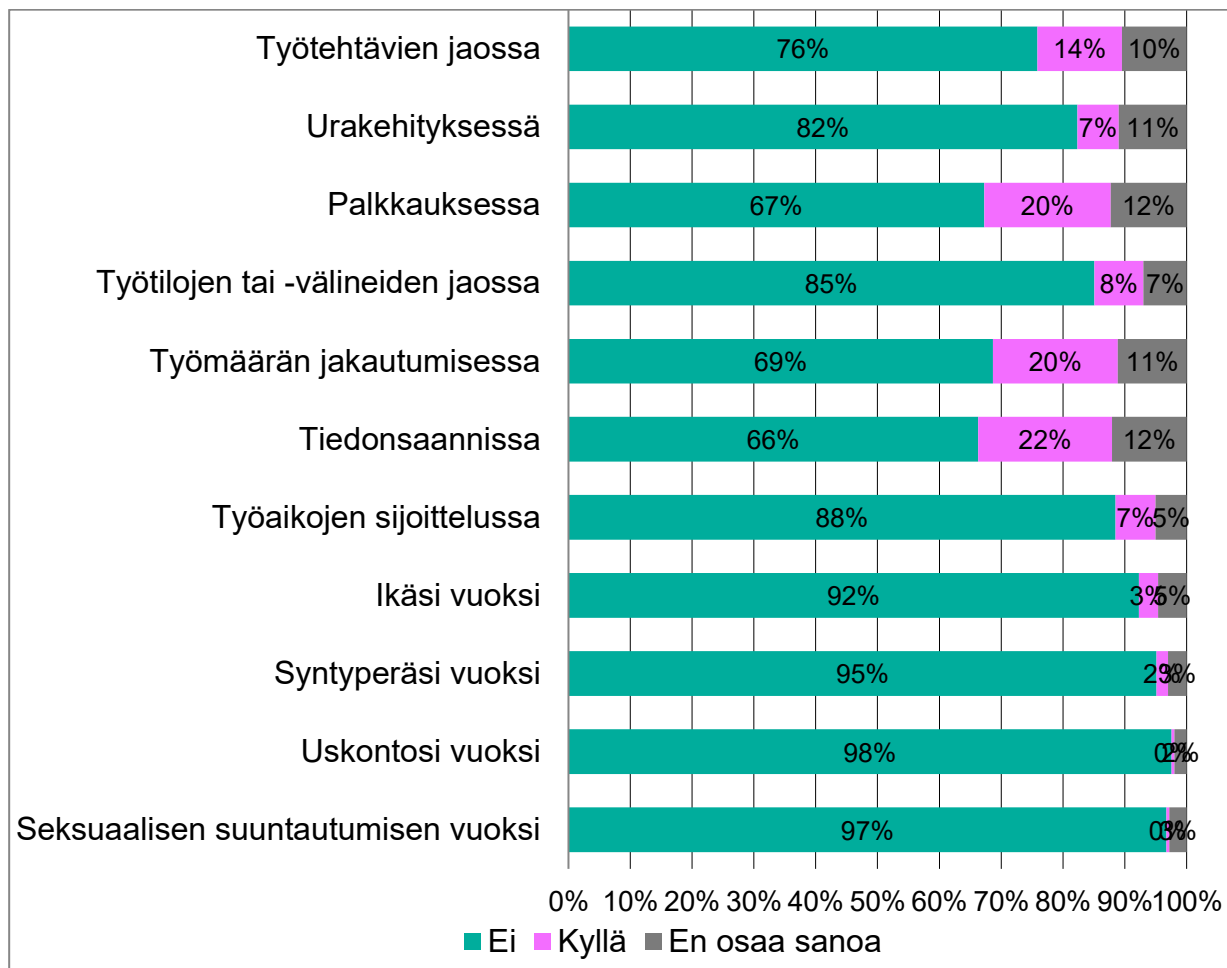
Työnantajalla on korostunut velvollisuus puuttua häirintään, joka kohdistuu työntekijöihin. Mikäli työnantaja ei puutu työntekijän kohtaamaan häirintään tiedon saatuaan, hän syyllistyy syrjintään ja voi joutua siitä oikeudelliseen vastuuseen.

Ohjeita siitä, miten tulee toimia, jos työssä kohdataan syrjivää tai epätasa-arvoista kohtelua, löytyy **Sopuisasti puhuen -toimintaohjeesta**.

## 8 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne

- Työhyvinvointikyselyn (2025) mukaan kaupungin henkilöstössä vähiten eriarvoista kohtelua on koettu uskonnon ja seksuaalisen suuntautumisen takia. Myös iän ja syntyperän perusteella eriarvoinen kohtelu on koettu vähäiseksi.
- Eniten eriarvoista kohtelua oli koettu tiedonsaannin osalta sekä palkkauksessa ja työmäärän jakautumisissa. Myös työtehtävien sekä työtilojen ja -välineiden jaossa, urakehityksessä ja työaikojen sijoittelussa on koettu jonkin verran eriarvoisuutta.

- Edellisessä työhyvinvointikyselyssä havainnot olivat saman suuntaiset, joten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien kokemusten osalta ei ole havaittavissa merkittäviä muutoksia.



Työhyvinvointikysely tulokset 2025 (Feedback)

## 9 Kehittämiskohteet ja toimenpiteet

**Kouvolan kaupungin strategiassa (2025–2029)** yksi toimintatapamme on **Hyvinvoiva henkilöstö**. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö turvaa tulokselliset ja laadukkaat palvelut. Kehitämme henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia. Vahvistamme työhön liittyviä voimavaratekijöitä. Panostamme hyvään johtamiseen ja esihenkilötyöhön. Rakennamme työyhteisöjä, joissa voi kehittyä ja onnistua.

Suunnitelmaa laadittaessa toimialojen johtoryhmiltä pyydettiin kehittämiskohteita ja toimenpide-ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta. Niistä koottiin seuraavat neljä kehittämisskohdetta ja niitä koskevat toimenpiteet.

### **9.1 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä johtaminen ja esihenkilötyö**

- Johto sitoutuu arvoihin ja osoittaa omalla esimerkillään, että kunnioitus, oikeudenmukaisuus ja arvostus ovat organisaation ydinarvoja.
- Johto edistää toimintamallien ja menettelytapojen tasapuolisuutta eri toimialoilla ja palveluissa.
- Esihenkilöille järjestetään koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden jalkauttamiseksi työyhteisöissä
- Ammatillinen kehittyminen ja koulutus mahdollistetaan yhdenvertaisesti huomioiden työntekijöiden vahvuudet ja erityisosaaminen, mutta syrjimättä henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella.
- Työyhteisössä luodaan epäasiallista käyttäytymistä ehkäiseviä sekä avointa keskustelua, oikeudenmukaisuutta ja hyvää ilmapiiriä edistäviä toimintamalleja.
- Henkilöstön tehtäväkuvia ja työmäärän tasapuolista jakautumista tarkastellaan jatkuvasti.

### **9.2 Palkkatasa-arvon edistäminen**

- Palkkatasa-arvoa edistetään eri sopimusalojen palkkausjärjestelmiä kehitettäessä.
- Tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon liittyvä palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan suunnitelmallisesti kahden vuoden kuluessa.

### **9.3 Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun edistäminen**

- Iästä, sukupuolesta tai työkokemuksen pituudesta riippumatta jokaisen työtä arvostetaan sekä mielipiteitä, ajatuksia ja ehdotuksia kuullaan ja otetaan huomioon.
- Henkilöstölle viestitään asioista riittävästi, ajoissa ja selkeästi vastaanottajat huomioiden.
- Työyksikön palavereja johdetaan siten, että kaikki huomioidaan tasapuolisesti, jokaisella on aito mahdollisuus tuoda mielipiteensä esiin ja erilaisia mielipiteitä otetaan huomioon.
- Työyhteisöissä edistetään avointa ja turvallista keskustelukulttuuria, jossa työntekijät voivat keskustella tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä ja tuoda esiin huoliaan ilman pelkoa seurauksista.
- Henkilöstön terveydestä ja turvallisuudesta huolehditaan huomioiden myös sukupuolinäkökulma.

- Työaikajärjestelyt ja etätyötä koskevat käytännöt edistävät tasa-arvon toteutumista työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen osalta.

#### **9.4 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät rekrytointikäytännöt**

- Rekrytointikäytännöt edistävät työvoiman sosiaalisen, taloudellisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden toteutumista.
- Työpaikkailmoituksissa käytetään neutraalia kieltä ja valintakriteerit ovat läpinäkyviä.
- Tehtävien kelpoisuusvaatimuksia ei aseteta siten, että se asettaa henkilöt epätasa-arvoiseen asemaan sukupuolen perusteella

### **10 Viestintä sekä toimenpiteiden seuranta ja arviointi**

Henkilöstö perehdytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan siten, että jokainen tietää ja osaa toimia sen mukaisesti. Suunnitelmasta tiedotetaan Kontrassa, esihenkilöinfossa ja Uutis-Kimarassa. Esihenkilöt käyvät suunnitelman läpi työpaikkakokouksissa ja perehdytyksen yhteydessä.

Toteutumista seurataan vuosittain tehtävällä työhyvinvointikyselyllä ja kahden vuoden välein tehtävällä palkkakartoituksella. Työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyn yhteydessä ja kehityskeskusteluissa käsitellään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä asioita. Toimenpiteiden vaikuttavuutta sekä kehittämistoimia seurataan ja käsitellään henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa säännöllisesti.

### **11 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevat ohjelmat ja toimintamallit**

Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään seuraavien Kouvolan kaupungin strategisten ohjelmien, suunnitelmien sekä toimintamallien ja ohjeiden kautta:

#### **Henkilöstöohjelma**

Henkilöstöohjelmassa määritellään kaupunkistrategian tavoitteiden pohjalta johtamiseen ja esihenkilötyöhön, osaamisen kehittämiseen sekä henkilöstön ja työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä tavoitteita ja kehittämistoimenpiteitä. Henkilöstöohjelmassa on määritelty hyvän johtamisen periaatteet Kouvolan kaupungilla.

#### **Työsuojelun toimintaohjelma**

Turvallinen työyhteisö on oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen.

### **Henkilöstösuunnitelma**

Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen kaupungin tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja kehitetään ja johdetaan.

### **Tervetuloa taloon -opas perehdyttämisen tueksi**

Perehdyttäminen on työhyvinvoinnin perusta. Perehdyttäminen tarkoittaa toimenpiteitä, joilla edistetään uuden työntekijän työnhallintaa sekä sopeutumista työhön ja työyhteisöön.

### **Työkyvyn toimintamalli**

Hyvinvoiva työntekijä ja sujuva työ – on kaupungin oma toimintamalli, jolla henkilöstölle osoitetaan aitoa huolenpitoa ja välittämistä työelämän eri vaiheissa. Toimintamallin avulla pyritään tukemaan työntekijän työkykyä koko työuran ajan, myös työkyvyn heikentyessä niin, että työssä jatkaminen on mahdollista.

### **Henkilöstön kehittämisen periaatteet**

Kehittäminen kohdistuu koko kaupungin henkilöstöön organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa työtehtävissä.

### **Palkitsemisjärjestelmä**

Palkitseminen kohdistuu eri ikäisiin. Palkkaus on oikeudenmukaista ja kannustaa tulokselliseen toimintaan. Tavoitteena on, että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa.

### **Rekrytointiopas**

Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Rekrytointitilanteessa on lailla kielletty syrjintä iän, sukupuolen, etnisen syntyperän, kansalaisuuden, uskonnon, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

### **Viestintä- ja markkinointiohjelma**

Tavoitteena on, että työyhteisöviestintä tavoittaa tasapuolisesti kaikki yksikön työntekijät.

### **Yhteistoiminnan periaatteet**

Korostetaan avoimuutta, osapuolten välistä luottamusta sekä esihenkilöiden ja työntekijöiden välistä päivittäin tapahtuvaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Yhteistoiminnan periaatteissa määritellään mm. henkilöstön edustajien nimeäminen edustukselliseen yhteistoimintaan.

### **Uhka- ja väkivaltatilanteiden hallintamalli**

Kouvolan kaupungilla työnantajana on tavoitteena turvallinen työympäristö. Jokaisella

työntekijällä on oikeus turvalliseen työn tekemiseen. Tavoitteen saavuttaminen tarkoittaa, että väkivaltaa ei hyväksytä missään muodossa eikä kenenkään taholta.

### **Selvä Peli -päihdeohjelma**

Päihdeohjelmalla luodaan selkeät pelisäännöt, joiden mukaan päihdehaittoja ehkäistään ja ongelmiin puututaan riittävän ajoissa. Jokaisen työntekijän vastuulla on tulla töihin työkyntoisena ja noudattaa sovittuja sääntöjä.

### **Sopu – sopuisasti puhuen -ohje**

Jokaisen työyhteisön jäsenellä on velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun työpaikalla ottamalla asia puheeksi esimerkiksi esihenkilön kanssa. Kouvolan kaupunki edellyttää työpaikalla kaikilta normaalia, hyvää käytöstä, eikä hyväksy minkäänlaista huonoa kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai työsyryntää.

## **12 Lähteet**

Oikeusministeriö ([www.finlex.fi](http://www.finlex.fi))

Työturvallisuuskeskus ([www.ttk.fi](http://www.ttk.fi))

Lupa- ja valvontavirasto ([www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi))

Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla - Keinoja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseen (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:21)

Työ- ja elinkeinoministeriö

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos ([www.thl.fi](http://www.thl.fi))

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi>)

## 13 Liitteet

### 13.1 Palkkavertailu 2026

Kouvolan kaupungin henkilöstöstä 79 prosenttia on naisia ja 21 prosenttia miehiä. Kouvolan kaupungilla noudatetaan sukupuolineutraalia palkkausta. Yksittäiset erot voivat johtua aseman, työn edellyttämän osaamisen ja vastuun sekä tehtävien vaativuuden eroista. Alle kuuden henkilön palkkatilastot on poistettu tunnistettavuuden takia vertailusta, mutta niitä on tarkasteltu ja vertailtu muihin samanarvoisiin tehtäviin eikä niissä havaittu tasa-arvolain tarkoittamaa syrjivää eriarvoisuutta. Näitä olivat muun muassa toimistoalan, ruoka- ja puhtauspalvelujen tehtävät sekä varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön tehtävät, joissa kaikissa miesten osuus henkilöstöstä oli vähäinen.

Sopimusala/Ammattiryhmä	Henkilö- määrä vakinaiset 1.1.2026	Tehtävä- kohtainen palkka keskiarvo 1.1.2026	Naisten määrä	Naisten tehtäväk. palkka ka.	Miesten määrä	Miesten tehtäväk. palkka ka.	Naisten tehtäväk. palkka ka. /miesten tehtäväk. palkka ka. %
<b>KVTES</b>							
Hallinnon ja ICT -asiantuntijat (1ASI, 1ICT)	43	3878,00	37	3876,21	6	3889,05	99,7 %
Kirjastohenkilöstö (2KIR)	41	2941,50	31	2947,04	10	2924,33	100,8 %
Palkkaryhmien ulkopuoliset päälliköt	29	5238,34	21	5289,30	8	5104,58	103,6 %
Puhtauspalveluhenkilöstö	83	2161,13	82		1		
Ruokapalveluhenkilöstö (4RUO3, -05, -06)	74	2281,19	73		1		
Toimistohenkilöstö (1TOI)	74	2883,42	73		1		
Työllisyshenkilöstö (3TYP)	65	3280,00	52	3256,35	13	3374,62	96,5 %
Vapaa-aika- ja kulttuurihenkilöstö (2MUS, 2VAP)	56	2805,93	36	2880,93	20	2670,95	107,9 %
Varhaiskasvatuksen ja eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät (5KOU, 5VKA5 ja 5PPH)	468	2484,48	439	2485,45	29	2469,68	100,6 %
<b>TS</b>							
Palkkaryhmä I - 50104018	41	2551,25	8	2652,19	33	2526,78	105,0 %
Palkkaryhmä II - 50102014	89	3751,17	39	3734,93	50	3763,83	99,2 %
Palkkaryhmä III - 50101011	19	4908,93	13	4941,16	6	4839,11	102,1 %
<b>OVTES</b>							
Rehtori - perusopetus ja lukio	23	5527,40	13	5478,54	10	5590,91	98,0 %
Erytisopetuksen opettaja	99	3497,45	87	3500,59	12	3474,75	100,7 %
Perusopetuksen luokanopettaja, tuntiopettaja	197	3342,17	150	3342,17	47	3342,17	100,0 %
Perusopetuksen lehtori	171	3427,65	129	3429,81	42	3421,03	100,3 %
Lukion lehtori	66	3698,90	43	3691,92	23	3711,94	99,5 %
Varhaiskasvatusyksikön johtaja (45002)	21	3893,10	19		2		
Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö	222	3044,85	222				

Palkkavertailu 2026

Kouvolan kaupungilla on otettu käyttöön 1.10.2025 alkaen tasopalkkajärjestelmä KVTES:n ja OVTES osion G (varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) piirissä. Kaupungin tavoitteena on harmonisoida tasopalkat suunnitelmallisesti kahden vuoden kuluessa.

Palkkavertailussa Kouvolan kaupungin johto- ja päällikkötasolla naisten osuus on kasvanut ja voidaan puhua tosiasiallisesta palkkatasa-arvosta jo nyt. Erityinen huomio kiinnittyy naisten keskiarvopalkkaan verrattuna miesten keskiarvopalkkaan palkkaryhmien ulkopuolisissa päällikkötehtävissä, jossa naisten tasopalkka on 103,6 % sekä vapaa-aika ja kulttuuritoimen tehtävissä naisten palkkojen ollessa 107,9 % suhteessa miesten keskiarvoon. Kyseisillä naisvaltaisilla aloilla miesten osuus on pieni ja esihenkilö-/päällikkötasolla lähes kaikki ovat naisia.

Samapalkkaisuudesta puhuttaessa on tärkeää huomata, että naisten ja miesten välinen keskimääräinen palkkaero merkitsee eroja sukupuolten keskiansioissa koko yhteiskunnassa. Keskimääräiset erot naisten ja miesten palkoissa eivät siis johdu siitä, että sama julkinen työnantaja maksaisi samoista tehtävistä erisuuruista palkkaa, vaan siitä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja myös työnantajien palkanmaksukyky eri aloilla vaihtelee. Palkka ei ole ainoa työn ehto. Esimerkiksi kunta- ja hyvinvointialoilla on pidemmät vuosilomat ja anteliaammat perhevapaan ehdot kuin monilla muilla toimialoilla. Lisäksi kunta- ja hyvinvointialoilla perhevapaa kohtelee erilaisia perheitä tasapuolisesti.

Sukupuolten välinen palkkaero on Suomessa edelleen merkittävä, vaikka se on erityisesti julkisella sektorilla hieman kaventunut, kuten Tilastokeskuksen lokakuussa 2024 julkaisema tutkimus osoitti. Tutkimus osoitti, että julkisella sektorilla palkkaero kapeni enemmän kuin yksityisellä. Kunta-alalla ja valtiolla sukupuolten välinen palkkaero oli tutkimusjakson aikana kaventunut vajaalla kahdella prosenttiyksiköllä, mikä johtui pääasiassa naisten siirtymisestä paremmin palkattuihin tehtäviin. Sukupuolen mukainen eriytyminen näkyy myös niin, että miehet ja naiset hakeutuvat samalla alalla eri asemiin ja tehtäviin. Esimerkiksi kunta-alalla tekninen ala on vahvasti miesvaltainen. Toisaalta tekniselle alalle hakeutuvat naiset ovat miehiä korkeammin koulutettuja, ja he päätyvät teknisen alan korkeammin palkattuihin tehtäviin. Samapalkkaisuusohjelman 2024–2027 tavoitteena on kaventaa sukupuolten välistä palkkaeroa niin, että kokoaikaisten työntekijöiden säännöllisen työajan keskiansioiden ero on enintään 14,5 prosenttia. Tällöin keskimääräinen naisen palkka olisi 85,5 prosenttia miehen palkasta.

## 13.2 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toimintaohje

### Arvioi työpaikan tarpeet ja toteuta tarvittavat toimenpiteet

Työhyvinvointikyselyn lisäksi tarvitaan vielä muita toimenpiteitä tasa-arvon/yhdenvertaisuuden tilanteen selvittämiseksi. Tarvitaan tarkempaa tietoa työyksiköistä ja siitä johtuen työyksiköissä kysytään heidän nykytilanteensa tarpeet ja sen pohjalta päätetään siitä, mihin toimiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi palvelussa/toimialalla ryhdytään. Lisäksi tarpeiden pohjalta etsitään malliesimerkkejä toimenpiteille.

### Keskustelussa huomioitavia asioita:

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa on käsiteltävä työyksiköissä, toimialojen yt-ryhmissä ja johtoryhmissä.

- Mitkä asiat ovat kunnossa?
- Mitä kehitettävää?
- Mitkä ovat työpaikkanne yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeet?
- Miten on tarpeen ottaa syrjinnän vaarassa tai heikommassa asemassa olevien ryhmien tarpeet huomioon?
- Valitaan 2–4 kehityskohdetta kahdelle seuraavalle vuodelle. Kehittäminen voi olla myös hyvin olevien asioiden parantamista.

Toimenpiteissä valitaan kyselyssä nousseet ensisijaisesti tärkeät työpaikan tarpeet ja valitaan vastuuhenkilöt.

### Teemat, joita työyksiköissä ja palveluissa käsitellään

Tasa-arvo/yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulee ainakin käsitellä seuraavat aiheet:

- rekrytointi, anonymirekrytointi
- työssä kehittyminen ja/tai uralla eteneminen
- palkkaus
- työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- kiusaaminen, syrjintä, erilainen häirintä