



Savonlinna

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA VUOSILLE 2025-2026

Savonlinnan kaupunki



Yhteistyötoimikunta x.x.2025 § x

Kaupunginhallitus x.x.2025 §

SAVONLINNA.FI



Sisällys

1	Johdanto	3
2	Edellisen toimintakauden toimenpiteiden tarkastelu ja toteutuminen.....	4
3	Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.....	5
3.1	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuustietoisuuden lisääminen organisaatiossa	5
3.2	Turvallinen työympäristö ja tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen	5
3.3	Tasa-arvoinen palkkaus, monimuotoinen rekrytointi ja mahdollisuudet edetä työuralla	6
4	Suunnitelman toimeenpano ja seuranta	6
5	Tavoitteet, toimenpiteet, seuranta ja aikataulu	7



1 JOHDANTO

Savonlinnan kaupunki haluaa työnantajana aktiivisesti edistää tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Tavoitteenamme on olla häirintä- ja syrjintävapaa työpaikka, jossa jokainen voi tuntea olonsa turvalliseksi ja hyväksytyksi. Meillä on nollatoleranssi rasismiin sekä kaikenlaiseen häirintään ja syrjintään. Osaamisen ja tietoisuuden lisääminen tukevat moninaisuuden edistämistä työyhteisössämme.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu tukemaan tavoitteellista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä organisaatiossamme. Suunnitelman perustana toimivat yhdenvertaisuuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä työturvallisuuslaki. Suunnitelma on tarkoitettu Savonlinnan kaupungin koko henkilöstön sekä luottamushenkilöiden käyttöön toimintaa ohjaavaksi työvälineeksi ja toiminnan kehittämisen tueksi. Suunnitelma sisältää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden kehittämistä koskevat tavoitteet, konkreettiset toimenpiteet vuosille 2025–2026 sekä mittarit tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteiden toteutumista seurataan sekä niistä raportoidaan.

Suunnitelma on laadittu yhteistyössä työnantajan, työsuojelun ja henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelman laadinnassa on hyödynnetty henkilöstölle keväällä 2025 toteutetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia.

Sukupuolten välinen tasa-arvo tarkoittaa kaikkien sukupuolten välistä tasa-arvoa. Siihen kuuluu sukupuolen moninaisuus ja oikeus tasa-arvoiseen kohteluun riippumatta sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta.



Yhdenvertaisuus tarkoittaa oikeutta samanarvoiseen kohteluun riippumatta iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta ja vakaumuksesta, mielipiteestä, vammaisuudesta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait suojaavat jokaista työelämässä. Voimassa olevaan lainsäädäntöön voit perehtyä tarkemmin alla olevien linkkien kautta.

[Yhdenvertaisuuslaki](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#)



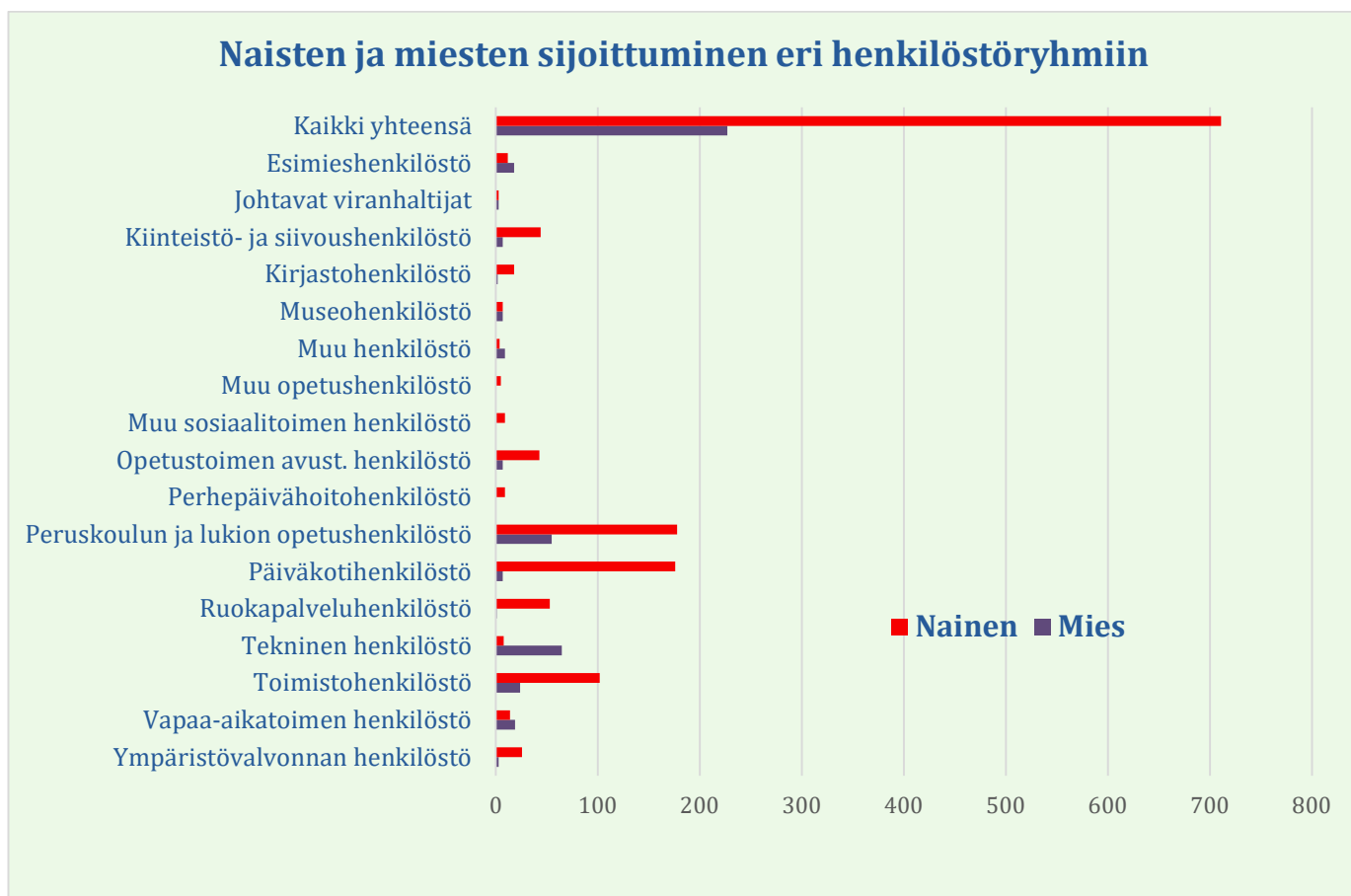
2 EDELLISEN TOIMINTAKAUDEN TOIMENPITEIDEN TARKASTELU JA TOTEUTUMINEN

Rekrytointien tarkastelun perusteella on todettavissa, että Savonlinnan kaupungin työnhakuilmoitukset on laadittu tasapuolisesti sukupuolirooleja korostamatta, ja haastatteluihin on kutsuttu hakemusten perusteella sopivimmat hakijat sukupuolesta tai työtehtävästä riippumatta. Rekrytointiprosessia on kehitetty yhdenmukaisemmaksi koko organisaation tasolla, ja kehitystyötä jatketaan edelleen tulevan toimintakauden aikana.

Työssä kehittymistä on tuettu henkilöstön omaehtoisen opiskelun mahdollistamisella. Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista on laajentanut osaltaan mm. perhevapaaudistus. Etä- ja hybridityön mahdollisuutta on hyödynnetty organisaatiossa laajasti, mutta toisaalta etätyön on koettu heikentäneen työyksiköiden yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta.

Palkkausjärjestelmiä on palkkatyöryhmän toimesta kehitetty eri sopimusalojen ja Savonlinnan kaupungin tarvetta vastaaviksi. Eri toimialoilla sisällöltään samankaltaisissa työtehtävissä toimivien henkilöiden palkkaeroja on pystytty poistamaan mm. paikallisten järjestelyerien jakamisen yhteydessä. Savonlinnan kaupungin palkkakartoitus toteutettiin vuoden 2024 lopulla. Palkkakartoituksen tarkoituksena on seurata, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus on käsitelty yhdessä henkilöstöpalvelujen ja pääluottamusdustajien kanssa 21.5.2025.

Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin Savonlinnan kaupungilla



3 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET HENKILÖSTÖN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Savonlinnan kaupunki haluaa olla vetovoimainen työnantaja kaikille osaajille. Erilaiset taustat ja henkilöstömme vahva osaaminen varmistavat osaltaan sen, että tuottamamme palvelut ovat aidosti laadukkaita. Meille on tärkeää, että työntekijämme voivat hyvin, tuntevat yhteenkuuluvuutta työyhteisöissään ja voivat käyttää osaamistaan täysimääräisesti yhteisen päämäärämme saavuttamiseksi.

Vastuu tämän suunnitelman tavoitteista ja toimenpiteiden toteuttamisesta on kaupungin työntekijöillä – **meillä kaikilla**.

Alla esitellään Savonlinnan kaupungin tavoitteet uudelle toimintakaudelle. Tavoitteiden toteuttamisen toimenpiteet, niiden seuranta ja aikataulut löytyvät suunnitelman kohdasta 5.

3.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuustietoisuuden lisääminen organisaatiossa

Henkilöstölle teetetyssä tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyssä kysimme henkilöstöltä ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen organisaatiossamme. Kyselyn tuloksissa korostui erityisesti tarve tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tietoisuuden lisäämiseen organisaatiossamme. Ehdotettuina toimenpiteinä oli mainittu mm. koulutuksien ja tietoisuuskurssien säännöllinen järjestäminen ja saimme myös ehdotuksia teemaviikkojen järjestämisestä.



3.2 Turvallinen työympäristö ja tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen



Savonlinnan kaupungilla on rasismiin, kaikenlaiseen häirintään, työpaikkakiusaamiseen sekä syrjintään nollatoleranssi. Minikäänlainen syrjintä, työpaikkakiusaaminen tai häirintä eivät kuulu työelämään. Työpaikalla tulee käyttäytyä asiallisesti kaikkia kohtaan. Epäkohtia havaitessa jokaisella on velvollisuus puuttua asiaan viipymättä.

Työyhteisöllä on tärkeä merkitys työn sujumiselle ja työhyvinvoinnille. Kaikkien meillä työskentelevien on hyvä sisäistää kaupungin yhteiset arvot siinä, miten työkavereita, yhteistyökumppaneita ja asiakkaita kohdellaan.

Pyrimme aktiivisesti kehittämään johtamista ja esihenkilötyötä. Esihenkilötyössä kiinnitetään tulevaisuudessa erityistä huomiota henkilöstön tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. Työelämän syrjintäkieltoon kuuluu koko palvelussuhteen elinkaari rekrytoinnista palvelussuhteen päättymiseen asti.

3.3 Tasa-arvoinen palkkaus, monimuotoinen rekrytointi ja mahdollisuudet edetä työuralla



Savonlinnan kaupunki edistää läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkkausjärjestelmää sekä työkuultuuria, jossa palkkakeskusteluja käydään avoimesti. Palkkauksessa noudatetaan voimassa olevia työ- ja virkaehtosopimuksia. Palkkauksen lähtökohtana on oikeudenmukaisuus, jonka pohjalta palkkausta kehitetään tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaiseen osaamiseen ja työn tuloksellisuuteen perustuvaksi.

Rekrytointimme tavoitteena on saada rekrytoitua parasta osaamista kulloiseenkin tehtävään. Avoinna olevien työtehtävien on sovellettava yhtä hyvin kaikille sukupuolille. Hakuilmoituksissa ja työhaastatteluiden kysymyksissä kiinnitetään huomiota siihen, että ne eivät ole syrjiviä sekä välteetään esittämästä sellaisia vaatimuksia, tai korostamasta sellaisia ominaisuuksia, jotka koetaan vain yhdelle sukupuolelle ominaisiksi. Käytämme uusissa tehtävissä sukupuolineutraaleja tehtävänimikkeitä.



Haluamme kannustaa aktiivisesti henkilöstöämme osaamisen jatkuvaan kehittämiseen sekä monipuoliseen urapolkuun. Tarjoamme henkilöstöllemme tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet edetä työurallaan ja saavuttaa täysi potentiaalinsa.

4 SUUNNITELMAN TOIMEENPANO JA SEURANTA

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään kahden vuoden välein yhteistyössä henkilöstöpalveluiden, työsuojelun ja henkilöstön edustajien kanssa ja se hyväksytään yhteistyötoimikunnassa.

Henkilöstölle toteutetaan jatkossa vuosittain tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely, jonka perusteella arvioimme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä kehittymistä organisaatiossamme. Kyselyjen tuloksia hyödynnetään uuden suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden valitsemisessa.

5 TAVOITTEET, TOIMENPITEET, MITTARIT, AIKATAULU JA RAPORTOINTI

Tavoite	Toimenpiteet	Mittarit	Aikataulu
Tietoisuuden lisääminen organisaatiossa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	- järjestetään henkilöstölle koulutuksia sekä tietoiskuja aiheesta - järjestetään aiheeseen liittyvä teemaviikko - toteutetaan henkilöstölle vuosittain tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely - laaditaan seinätaulu työyksiköihin, jossa on tiivistelmä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista	- toteutettu vähintään 3 koulutus-/infotilaisuutta - teemaviikko toteutunut - kysely toteutettu, tulokset analysoitu ja kehittämistoimenpiteet laadittu - seinätaulu laadittu	2025-2026
Turvallinen työympäristö ja tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen	- koulutetaan esihenkilöitä tunnistamaan häirintä- ja syrjintätilanteet ja puuttumaan niihin oikea-aikaisesti - päivitetään ohjeistus - varmistetaan, että henkilöstö tuntee toimintaohjeet häirintä- ja syrjintätilanteissa - laaditaan organisaation käyttöön työyhteisön yhteiset pelisäännöt ohjaamaan työpaikkakäyttäytymistä	- esihenkilöiden koulutukset toteutettu (osallistuminen 100 %) - ohjeistus päivitetty - työyhteisön pelisäännöt on laadittu ja jalkautettu	2025-2026
Tasa-arvoinen palkkaus, monimuotoinen rekrytointi ja mahdollisuudet edetä työuralla	- tarkastellaan anonyymien rekrytointien käyttöönottoa - uusia henkilöitä rekrytoitaessa valitaan sukupuolineutraali tehtävänimike - viestitään organisaatiossa avoimena olevista työtehtävistä aktiivisemmin myös sisäisesti	- testataan anonyymia rekrytointia kolmessa eri tehtävässä eri toimialoilla - päivitetään tehtävänimikkeet sukupuolineutraaleiksi	2025-2026

Raportointi tehdyistä toimenpiteistä ja tavoitteiden toteutumisista 4/2026 ja 12/2026 johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle, kaupunginhallitukselle ja henkilöstölle.