YLÖJÄRVI

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhteistoimintaryhmä 29.10.2026
Kaupunginhallitus 16.11.2026



Sisällysluettelo

1. JOHDANTO 2
   Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmä 2
   Keskeistä lainsäädäntöä 3
   Kaupungin toimintaa ohjaavat suunnitelmat ja ohjeet 4
2. SUUNNITELMAN LAATIMINEN 5
   Valmistelu ja päätöksenteko 5
   Sukupuoli- ja ikäjakauma 6
   Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen arviointi 6
   Reilu ja tasapuolinen kohtelu 6
   Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu 7
   Henkilöstön monimuotoisuus 7
   Epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen tai häirintä 7
3. PALKKAKARTOITUS 8
4. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET 13
5. AIEMMAN SUUNNITELMAN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMINEN 15
6. SUUNNITELMAN VIESTINTÄ JA SEURANTA 19

1. JOHDANTO

Ylöjärven kaupunginvaltuusto päätti Ylöjärven uudesta kaupunkistrategiasta kokouksessaan 1.12.2025. Uusi kaupunkistrategia ulottuu vuoteen 2036 asti. Se kiteyttää kaupungin visioksi suurenmoisen sujuvan arjen.

Arvot ovat yhteisiä ja pysyviä lähtökohtia, jotka ohjaavat kaikkea kaupungin ja sen työntekijöiden toimintaa.

Strategia määrittää kaupungille kolme arvoa. Ne ovat:

- turvallisuus
- vastuullisuus
- kehitysrohkeus.

Ylöjärven tulevaisuutta tarkastellaan ja sitä toteutetaan painopisteiden kautta. Ne ovat:

- veto- ja pitovoimainen kaupunki
- laadukkaat ja vaikuttavat palvelut
- tasapainoinen talous
- hyvinvoiva ja osaava henkilöstö
- yritysmyönteisyys
- kestävä ja viihtyisä ympäristö
- osallistava ja yhteisöllinen ilmapiiri.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla toteutetaan Ylöjärven kaupunkistrategiaa ja erityisesti painopistettä:

- hyvinvoiva ja osaava henkilöstö

> ”Tarjoamme mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen, lisäämme työhyvinvointia eri keinoin ja vahvistamme osallisuuden tunnetta. Panostamme valmiuksiin toimia muuttuvassa ympäristössä. Kehitämme laadukasta ja vuorovaikutteista johtamista.”

Ylöjärven kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tukee kaupungin strategiaa ja sen tavoitetta rakentaa sujuvaa, turvallista ja yhdenvertaista arkea. Suunnitelma kokoaa yhteen periaatteet, nykytilan arviot, palkkakartoituksen sekä konkreettiset toimenpiteet, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vahvistetaan vuosina 2026–2028.

Toteutuminen edellyttää johdon ja esihenkilöiden sitoutumista sekä riittävien resurssien ja toimintaedellytysten varmistamista. Esihenkilöiden rooli on keskeinen, sillä heidän kauttaan suunnitelman periaatteet konkretisoituvat arjen johtamisessa, vuorovaikutuksessa ja päätöksenteossa. Lisäksi jokaisella työntekijällä on vastuu toimia työyhteisössä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevien pelisääntöjen mukaisesti.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmä

Tasa-arvolaissa säädetään naisten ja miesten tasa-arvosta. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi, että työhönotossa, työoloissa ja palkkauksessa naisia ja miehiä on kohdeltava tasa-arvoisesti. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten

ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa erityisesti naisten asemaa työelämässä. Laki kieltää syrjinnän myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan, ja sukupuolen ilmaisulla tapaa tuoda sukupuoli esiin esimerkiksi pukeutumisella tai käyttäytymisellä.

Yhdenvertainen kohtelu perustuu Suomen perustuslakiin, jonka mukaan kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta esimerkiksi sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Työelämässä yhdenvertaisuutta säätelevät yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki. Niiden mukaan työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työhönotossa, työoloissa, työehdoissa, henkilöstökoulutuksessa sekä uralla etenemisen mahdollisuuksissa.

Keskeistä lainsäädäntöä

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjaksi asiakirjaan on koottu katsaus lainsäädäntöön.

Suomen perustuslaki turvaa yhdenvertaisuuden ja kieltää eriarvoisen kohtelun ilman hyväksyttävää perustetta esimerkiksi sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslaki velvoittaa myös edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnassa ja työelämässä erityisesti palkkauksen ja palvelussuhteen ehtojen osalta.

Rikoslain mukaan työsyrjintä on rangaistava teko. Työnantaja tai tämän edustaja syyllistyy työsyrjintään, jos työnhakija tai työntekijä asetetaan ilman hyväksyttävää syytä epäedulliseen asemaan muun muassa rodun, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, terveydentilan, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen tai poliittisen tai ammatillisen toiminnan perusteella. Rangaistuksena voi olla sakko tai enintään kuusi kuukautta vankeutta.

Tasa-arvolaki kieltää kaiken sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja velvoittaa edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Syrjinnän kielto koskee myös raskautta, synnytystä, vanhemmuutta, perheenhuoltovelvollisuutta, sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua. Laki velvoittaa viranomaiset, koulutuksen järjestäjät ja työnantajat toimimaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa toimimaan tavoitteellisesti ja käytettävissä olevien voimavarojen puitteissa siten, että:

1) avoimiin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä
2) naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä uralla etenemistä edistetään
3) työehdoissa – erityisesti palkkauksessa – toteutuu tasa-arvo
4) työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
5) työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan esimerkiksi työjärjestelyin
6) sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistään ennakolta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja vahvistaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki kieltää syrjinnän muun muassa iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista ja

edistettävä sitä suunnitelmallisesti. Jos työnantajalla on vähintään 30 työntekijää, on oltava kirjallinen yhdenvertaisuussuunnitelma.

Työsopimuslain mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua työntekijän tehtävien tai aseman perusteella. Määräaikaisia ja osa-aikaisia työntekijöitä ei saa asettaa epäedulliseen asemaan työsuhteen keston tai työajan perusteella ilman hyväksyttävää syytä. Vastaavasti viranhaltijalain mukaan viranhaltijoita on kohdeltava tasapuolisesti, eikä määräaikaisia tai osa-aikaisia viranhaltijoita saa kohdella epäedullisemmin ilman asiallista perustetta.

Työturvallisuuslakiin sisältyy työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä ja otettava huomioon työntekijöiden yksilölliset edellytykset. Vastaavasti työturvallisuuslaissa säädetään häirinnästä: jos työssä esiintyy työntekijän terveyttä vaarantavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on ryhdyttävä viipymättä toimiin tilanteen poistamiseksi.

Kaupungin toimintaa ohjaavat suunnitelmat ja ohjeet

Ylöjärven kaupungin henkilöstötyötä ohjaavat useat suunnitelmat ja ohjeistukset, joihin sisältyy tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Ohjeiden tarkoituksena on yhdenmukaistaa toimintatapoja, tukea esihenkilötyötä ja varmistaa henkilöstön tasapuolinen kohtelu eri tilanteissa. Ohessa esimerkinomainen luettelo kaupungin periaateasiakirjakokonaisuudesta:

- Varhaisen välittämisen malli tukee työssä jaksamista ja auttaa tunnistamaan työkyvyn heikkenemiseen liittyvät haasteet mahdollisimman varhain.
- Uudelleensijoitusprosessi tähtää työntekijän pysyvään sijoittamiseen terveydentilan mukaisiin tehtäviin silloin, kun aiempien tehtävien jatkaminen ei ole mahdollista.
- Tuunatun työn malli tarjoaa vaihtoehtoja työn muokkaamiseen tilapäisesti ja tukee työkykyä, tavoitteena vähentää sairauspoissaoloja ja nopeuttaa työntekijän turvallista paluuta työhön.
- Ikäohjelma tukee ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointia ja työurien jatkumista.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain toimialoittain osaamisen kehittämisen perustaksi, ja henkilöstön resurssisuunnitelma laaditaan talousarvion yhteydessä.
- Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät tukevat oikeudenmukaista, kannustavaa ja tuloksellista toimintaa.
- Rekrytointiohje ohjaa koko rekrytointiprosessia täyttöluvasta perehdytykseen. Rekrytointiohje mahdollistaa myös anonyymin rekrytoinnin hyödyntämisen.
- Työsuojelun toimintaohjelma on kaupungin pysyväisluonteinen toimintaohjelma työsuojelun toteuttamiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi; lisäksi jokainen työyksikkö laatii oman työpaikkakohtaisen toimintaohjelman.
- Työssä häirinnän ehkäisevät toimenpiteet -ohje sisältää yhteiset pelisäännöt ja korostaa, että häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu ei ole missään tilanteessa hyväksyttävää; jokaisella työntekijällä on vastuu tunnistaa oma roolinsa häirinnän ennaltaehkäisyssä.
- Huomautuksen tai varoituksen antamisen ohjeistus varmistaa yhtenäiset käytännöt ja oikeudenmukaisen toimintatavan tilanteissa, joissa työntekijän toimintaan on tarpeen puuttua.

- Merkkipäivät ja muistaminen sekä henkilöstöedut perustuvat yhtenäiseen ohjeistukseen, joka takaa tasapuoliset käytännöt koko organisaatiossa.
- Viestinnän tueksi on laadittu useita ohjeita. Näitä ovat mm. brändikäsikirja, sosiaalisen median ohje, kriisiviestinnän ohje, verkkoviestinnän ohjeistukset sekä vuosittain laadittava viestintäsuunnitelma. Viestinnässä noudatetaan saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden periaatteita.
- Etätyön tekemisen periaatteet määrittävät pelisäännöt etätyön tekemiselle ja varmistavat henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun sekä yhtenäiset käytännöt.
- Esihenkilökoulutus yhdenmukaistaa lähijohtamista ja vahvistaa koko organisaation tasolla tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua.

2. SUUNNITELMAN LAATIMINEN

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on velvollisuus laatia vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma, joka keskittyy erityisesti palkkaukseen ja muihin palvelussuhteen ehtoihin. Suunnitelman tarkoituksena on toteuttaa tasa-arvoa edistäviä toimia ja varmistaa naisten ja miesten välisen palkkauksellisen tasa-arvon toteutuminen. Tasa-arvosuunnitteluun sisältyy selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus. Lisäksi suunnitelmassa määritellään tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvioidaan aiempien toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työoloja sekä henkilöstöä koskevia toimintatapoja siten, että yhdenvertaisuus vahvistuu. Työnantajalla on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi, ja sen valmisteluun sekä toimenpiteiden vaikutusten arviointiin tulee osallistaa henkilöstö tai heidän edustajansa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma määrittää keskeiset periaatteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen ovat osa päätöksentekoa, ja niiden edistäminen edellyttää jatkuvaa viestintää, osaamisen vahvistamista sekä esihenkilöiden aktiivista havainnointia arjen työssä.

Valmistelu ja päätöksenteko

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on valmisteltu työryhmässä, jossa on ollut mukana pääluottamusedustajat, työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja henkilöstöjohtaja.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään kaupungin yhteistoimintaryhmässä ja sen hyväksyy kaupunginhallitus. Suunnitelma sisältää vuonna 2026 laaditun palkkakartoituksen. Suunnitelman valmistelun tausta-aineistossa on mm. käytetty vuosien 2023 ja 2025 laajan henkilöstökyselyn tuloksia.

Sukupuoli- ja ikäjakauma

Kaupungin henkilöstössä miesten osuus on hieman kasvanut viiden vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Silloin naisten osuus oli 84,6 % ja miesten osuus 15,4 %. Tuolloin luvuissa oli mukana myös sote-henkilöstöä. Kunta-alan henkilöstö on hyvin naisvaltaista.

Osasto	Naiset 2025 (81,8 %)	Miehet 2025 (18,2 %)
Hallinto- ja talousosasto	45	25
Sivistysosasto	981	145
Tekniikka- ja ympäristöosasto	168	84
Yhteensä	1194	265

Henkilöstön ikäjakauma 2025
Henkilöstön keski-ikä on 42,7 vuotta. Vuonna 2020 keski-ikä oli 44,7 vuotta.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	166	11,4
30–34	148	10,2
35–39	178	12,3
40–44	179	12,3
45–49	202	13,9
50–54	188	13,0
55–59	190	13,1
60–	200	13,8

Henkilöstön ikärakenne on tasapainoinen, vaikka henkilöstö painottuukin jonkin verran kokeneempiin ikäryhmiin. Noin 27 prosenttia henkilöstöstä on yli 55-vuotiaita, mikä tarkoittaa, että merkittävä osa henkilöstöstä saavuttaa eläkeiän seuraavan kymmenen vuoden aikana. Tämä korostaa ennakoivan henkilöstösuunnittelun, onnistuneiden rekrytointien sekä osaamisen siirtämisen merkitystä.

Alle 35-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on 21,6 prosenttia. Vaikka heidän osuutensa on pienempi kuin vanhemmissa ikäryhmissä, osoittaa se kunta-alan kiinnostavan myös nuorempia työntekijöitä. Suurin yksittäinen ikäryhmä on 45–49-vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä on 13,9 prosenttia. Ikärakenne kertoo työyhteisön vahvasta ammattiosaamisesta, kokemuksesta ja henkilöstön sitoutuneisuudesta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen arviointi

Kaupungin laaja henkilöstötutkimus on toteutettu vuosina 2023 ja 2025. Laajaan henkilöstökyselyyn on sisällytetty kysymykset, jotka käsittelevät reilua ja tasapuolista kohtelua, syrjintää ja eriarvoista kohtelua, henkilöstön monimuotoisuutta sekä häirintää ja epäasiallista kohtelua. Tulosten perusteella voidaan arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa.

Reilu ja tasapuolinen kohtelu

Reilu ja tasapuolinen kohtelu tarkoittaa henkilöstön yhdenvertaista, oikeudenmukaista ja johdonmukaista kohtelua riippumatta henkilön taustasta, asemasta tai henkilökohtaisista

ominaisuuksista. Se näkyy arjessa muun muassa tasapuolisina mahdollisuuksina, yhdenmukaisina toimintatapoina sekä kunnioittavana vuorovaikutuksena.

Henkilöstön kokemus reilusta ja tasapuolisesta kohtelusta on koko kaupungin tasolla kohtalainen (ka. 2,63/4). Tuloksissa on jonkin verran vaihtelua eri yksiköiden välillä, mutta kokonaisuutena kokemukset ovat melko yhdenmukaisia. Osa henkilöstöstä kokee kohtelun oikeudenmukaiseksi, kun taas osa tunnistaa siinä edelleen kehittämistarpeita.

Tulosten perusteella yhdenvertaisen ja oikeudenmukaisen kohtelun kokemusta tulee vahvistaa erityisesti arjen johtamisessa, vuorovaikutuksessa ja toimintatapojen johdonmukaisuudessa. Keskeisiä kehittämiskohteita ovat esihenkilötyön yhdenmukaisuus, avoin keskustelukulttuuri sekä henkilöstön luottamus siihen, että yhteisiä periaatteita sovelletaan tasapuolisesti koko organisaatiossa.

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Syrjimättömyys ja yhdenvertainen kohtelu edellyttävät, että ketään ei kohdella epäasiallisesti sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan, ja sukupuolen ilmaisulla tapaa tuoda sitä esiin esimerkiksi pukeutumisen, käyttäytymisen tai muiden valintojen kautta.

Henkilöstön kokemukset syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisesta kohtelusta ovat kaupungissa hyvällä tasolla (ka. 3,58/4). Tulokset ovat varsin yhdenmukaisia eri osastojen välillä, eikä merkittäviä eroja ole havaittavissa.

Tulosten perusteella syrjimättömyyttä tukevat toimintatavat ovat pääosin kunnossa. Yhdenvertaisuuden toteutumiseen tulee kuitenkin kiinnittää jatkuvasti huomiota, jotta syrjinnän ehkäisy, varhainen puuttuminen sekä tasapuoliset käytännöt säilyvät osana jokapäiväistä johtamista ja työyhteisöjen toimintaa.

Henkilöstön monimuotoisuus

Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus työyhteisössä tarkoittavat sitä, että erilaiset taustat, kokemukset, elämäntilanteet ja näkökulmat nähdään työyhteisön voimavarana. Yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää, että työntekijöitä kohdellaan arvostavasti ja tasapuolisesti riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai taustastaan.

Henkilöstön kokemukset monimuotoisuuden hyväksymisestä ja yhdenvertaisesta kohtelusta ovat kaupungissa hyvällä tasolla (ka. 3,50/4). Tulosten perusteella työyhteisöissä suhtaudutaan monimuotoisuuteen pääosin myönteisesti, ja yhdenvertaisuuden koetaan toteutuvan melko hyvin.

Monimuotoisuutta arvostavaa ja osallistavaa työyhteisökulttuuria tulee kuitenkin vahvistaa edelleen. Tavoitteena on varmistaa, että erilaiset taustat, osaaminen ja näkökulmat tunnistetaan voimavaraksi niin rekrytoinneissa, perehdytyksessä, työyhteisöjen arjessa kuin esihenkilötyössäkin. Näin voidaan edistää henkilöstön osallisuutta, työhyvinvointia ja organisaation vetovoimaa.

Epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen tai häirintä

Työpaikkakiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu heikentävät työhyvinvointia, työyhteisön toimintaa ja työn sujuvuutta. Ylöjärven kaupunki ei hyväksy epäasiallista kohtelua,

kiusaamista, häirintää tai työsyrjintää missään muodossa, vaan edellyttää kaikilta työntekijöiltä ja esihenkilöiltä hyvää työyhteisökäyttäytymistä.

Kyselyn perusteella valtaosa henkilöstöstä ei ole kokenut työpaikallaan epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintää viimeisen vuoden aikana. Koko kaupungin tasolla tällaisia kokemuksia raportoi pieni osa vastaajista, ja osassa tapauksista tilanteeseen oli myös puututtu onnistuneesti. Tulokset ovat kokonaisuutena myönteisiä, vaikka kokemuksissa on jonkin verran vaihtelua eri osastojen välillä.

Tulosten perusteella toimintakulttuuria tulee edelleen vahvistaa siten, että epäasiallinen käytös tunnistetaan varhain ja siihen puututaan johdonmukaisesti kaikissa työyhteisöissä. Keskeistä on ylläpitää avointa keskustelukulttuuria, selkeitä toimintatapoja sekä henkilöstön tietoisuutta siitä, miten häirintä-, kiusaamis- ja epäasiallisen kohtelun tilanteissa toimitaan. Esihenkilöillä on tärkeä rooli turvallisen ja kunnioittavan työympäristön rakentamisessa.

3. PALKKAKARTOITUS

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES ja varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön OVTES osio G määrittää tasopalkan muodostumisen perusteet ja tasopalkan tason valtakunnallisten ja paikallisten tasokriteerien perusteella. Vastaavasti opetushenkilöstön OVTES sopimuksessa peruspalkka määrittyy tutkintoperusteisesti sekä kaupungin OVTES TVA-perusteiden mukaan. Teknisen alan virka- ja työehtosopimuksessa tehtäväkohtaisen palkan määrittyminen perustuu pisteytysjärjestelmään ja tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen TTES:n mukaisesti palkka määrittyy tehtävien vaativuuden arvioinnin kautta.

Ylöjärven kaupungin palkkakartoituksessa palkkoja on tarkasteltu palkkaryhmittäin tai palkkahinnoittelukohdittain. Kartoitus perustuu maaliskuun 2026 viimeisen päivän palkkatietoihin. Tarkastelussa ovat mukana täyttä työaikaa tekevät vakinaiset ja määräaikaiset viranhaltijat ja työntekijät. Palkkavertailussa raportoidaan vain ne palkkahinnoittelukohdat, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Kartoituksessa vertaillaan naisten ja miesten sopimusalakohtaista tasopalkkaa tai tehtäväkohtaista palkkaa sekä kokonaisansioita. Kokonaisansio sisältää mahdolliset tasolisät, kokemukseen perustuvat lisät, henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvat lisät sekä muut kokonaisansioon kuuluvat palkanlisät.

Palkkakartoitusmallissa tasopalkka/tehtäväkohtainen palkkaero ja kokonaisansion palkkaero tarkoittavat niin sanottua naispalkkaprosenttia eli kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta.

Koulunkäynnin ohjauksen tai varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävien tasopalkoissa ei ole eroja naisten ja miesten välillä. Kokonaisansion eroihin vaikuttaa naisten pidemmät työkokemusvuodet ja siitä maksettavat työkokemuslisät sekä henkilökohtaiset lisät. Henkilökohtaisia lisiä maksetaan henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella. Henkilökohtaiseen suoriutumiseen vaikuttavat esimerkiksi työn tulokset, ammattitaito, oman työn hallinta ja monitaitoisuus, jotka usein kehittyvät kokemusvuosien myötä.

Opetustehtävissä naisten ja miesten tehtäväkohtaisissa palkoissa ei ole olennaisia eroja. Opettajien tehtäväkohtaiset palkat määräytyvät hinnoittelutunnuksittain Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Kokonaisansioissa miehillä on tarkastelluissa hinnoittelukohdissa naisia korkeammat ansiot. Tarkastellun aineiston perusteella ero selittyy pääosin työkokemukseen perustuvilla vuosisidonnaisilla lisillä sekä ylituntipalkkioilla. Ylituntipalkkioiden määrässä on vaihtelua opettajaryhmittäin: luokanopettajamiehillä mediaani

on jonkin verran korkeampi kuin naisilla, kun taas aineenopettajilla naisten mediaani on korkeampi kuin miesten.

Teknisen sopimuksen palkkaryhmistä vain palkkaryhmässä II on vertailun edellyttämä määrä sekä naisia että miehiä. Palkkaryhmä II koskee välittömässä tai välillisessä esihenkilötehtävässä sekä suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä toimivia. Naisten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvo on noin seitsemän prosenttia miesten keskiarvoa korkeampi. Ero selittyy sillä, että naisia sijoittuu tässä tarkasteluryhmässä suhteellisesti enemmän vaativampiin tehtäviin, joissa teknisen sopimuksen pisteytysjärjestelmä johtaa korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkkaan. Kokonaisansioissa naisten palkkojen keskiarvo on reilut viisi prosenttia miesten keskiarvoa korkeampi. Eroa selittävät työkokemuksen perusteella kertyvä ammattialalisä sekä henkilökohtaisen työsuoriutumisen perusteella myönnetyt henkilökohtaiset lisät.

Palkkakartoituksen perusteella tarkastelluissa palkkahinnoittelukohdissa ei ilmene sellaisia tehtäväkohtaiseen palkkaan liittyviä eroja, jotka viittaisivat sukupuoleen perustuvaan perusteettomaan palkkaeroon. Kokonaisansioiden erot selittyvät pääosin kokemukseen, henkilökohtaisiin lisiin, tehtävien vaativuuteen ja ylituntipalkkioihin liittyvillä tekijöillä. Palkkausjärjestelmien kehittämistä ja vaikutusten seurantaa jatketaan suunnitelmakaudella. Palkkakartoitus ja sen esiin nostamat havainnot on käsitelty yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Hinnoittelutunnus/palkkaryhmä	Selitys	Nimikkeet	Naiset lkm	Miehet lkm	Teht.koht./tasopalkka Naiset	Teht.koht./tasopalkka Miehet	Teht.koht./tasopalkkaPalkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet	Palkkaero %
5KOU52B1	Koulun ohjaustyön vaativat ammattit ehtävät Taso B1	koulunkäynnin ohjaaja	29	6	2 493,48	2 493,48	0,00	2 676,40	2 546,30	5,11
5KOU62A1	Koulun ohjaustyön ammattit ehtävät Taso A1	koulunkäynnin ohjaaja	42	6	2 308,90	2 308,90	0,00	2 403,19	2 351,03	2,22
5KOU62B1	Koulun ohjaustyön ammattit ehtävät Taso B1	koulunkäynnin ohjaaja	35	7	2 389,30	2 389,30	0,00	2 536,14	2 486,51	2,00
5VKA54A1	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja Taso A1	lastenhoitaja	393	8	2 513,98	2 513,98	0,00	2 624,83	2 572,26	2,04
40304005	Peruskoulu/lehtori vanh. ym.	biologian ja maantiedon lehtori, biologian, maantiedon ja terveystiedon lehtori, englannin ja ruotsin kielen lehtori, englannin ja saksan kielen lehtori, englannin kielen lehtori, englannin-ja ranskankielen lehtori, englanninkielen opettaja, fysiikan ja kemian lehtori, historian ja yhteiskuntaopin lehtori, kotitalouden lehtori, kuvataiteen lehtori, käsityön lehtori, käsityönopettaja, lehtori, liikunnan ja terveystiedon	68	29	3 253,59	3 258,44	-0,15	4 592,91	4 602,71	-0,21

		lehtori, liikunnan lehtori, matematiikan ja fysiikan lehtori, matematiikan lehtori, matematiikan, fysiikan ja kemian lehtori, musiikin lehtori, peruskoulun lehtori, perusopetuksen lehtori, ruotsin ja englannin kielen lehtori, ruotsinkielen opettaja, saksan ja ranskan kielen lehtori, teknisen työn lehtori, teknisenkäsityönopettaja, tekstiilityön lehtori, uskonnon lehtori, äidinkielen ja kirjallisuuden lehtori, äidinkielen lehtori								
40304012	Peruskoulu/erit.op. yl.kork.k.	erityisluokanopettaja, erityisopettaja peruskoulussa	49	6	3 274,25	3 274,25	0,00	4 493,12	4 663,61	-3,66
40304028	Peruskoulu/luokanop.yl.kor.ao.	luokanopettaja, peruskoulun luokanopettaja	68	24	3 251,66	3 251,66	0,00	4 016,34	4 392,25	-8,56
40304030	Peruskoulu/luokanopett. yl.kor	luokanopettaja, opettaja, peruskoulun luokanopettaja	53	18	3 069,72	3 069,72	0,00	4 166,83	4 354,82	-4,32
40307038	Peruskoulun tuntiopett/yläaste	Tuntiopettaja, tuntiopettaja (päätoiminen)	25	8	3 255,81	3 251,66	0,13	4 174,51	4 172,05	0,06

50102014	Palkkaryhmä II: välitän tai välillinen esihenkilö tai suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä toimiva	Apulaisrakennustarkastaja, johtava rakennustarkastaja, kaavasuunnittelija, kaavoitusarkkitehti, kaavoituspäällikkö, kartoittaja, kenttämestari, kiinteistötyönpäällikkö, lupainsinööri, lupavalmistelija, lvi-insinööri, maankäyttöinsinööri, maanmittausinsinööri, maanrakennusmestari, maisemasuunnittelija, metsäasiantuntija, paikkatietoinsinööri, rakennusmestari, rakennuspäällikkö, rakennuttaja, suunnittelija, suunnitteluassistentti, suunnitteluinsinööri, sähköinsinööri, tarkastusinsinööri, sähköinsinööri, tarkastusinsinööri, tarkastusteknikko, tekninen isännöitsijä, tontti-insinööri, työmaapäällikkö, työnjohtaja, vanhempi kartoittaja, vihertyönjohtaja, ympäristöpäällikkö, ympäristösuunnittelija, ympäristöpäällikkö, ympäristösuunnittelija, ympäristötarkastaja	17	34	3 601,12	3 364,63	7,03	4 198,26	3 993,98	5,11

4. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Tavoitteet ja toimenpiteet, joiden avulla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään 2026–2028:

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/Seuranta
1. Läpinäkyvä ja toimiva palkkausjärjestelmä	Kehitetään kunta-alan uudistuvaa palkkausjärjestelmää kaikille virka- ja työehtosopimusaloilla (KVTES, OVTES osio G, OVTES B, TS, TTES sekä uusi teknisen alan TATES) Huomioidaan palkka-avoimuusdirektiivin vaikutus kunta-alalle.	Johto, henkilöstöjohtaja	Seurataan palkkausjärjestelmien käyttöönoton etenemistä, palkkakartoituksen havaintoja sekä henkilöstön edustajien kanssa käytävää käsittelyä. Arviointi tehdään viimeistään seuraavan suunnitelman ja palkkakartoituksen päivityksen yhteydessä.
2. Moninaisuuden arvostaminen	Henkilöstöä koulutetaan ja kannustetaan huomioimaan työyhteisön moninaisuutta ja arvostamaan erilaisuutta osana arjen toimintatapoja. Asiaa voidaan tarvittaessa käsitellä myös esimerkiksi työpaikkakokouksissa. Työyhteisön moninaisuus huomioidaan myös esimerkiksi työyhteisön sosiaalitiloja nimettäessä. Esihenkilö huolehtii, että erilaiset näkökulmat tulevat kuulluiksi ja kehittämistarpeet voidaan nostaa esiin.	Johto, esihenkilöt	Henkilöstökyselyssä huomioidaan henkilöstön moninaisuuden tarkastelu. Toteutunut koulutus/koulutukset.
3. Tasapuolisen ja yhdenmukaisen esihenkilötyön vahvistaminen	Esihenkilöille järjestetään koulutusta tasapuolisesta johtamisesta, syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Säännölliset virka- ja työehtosopimuskoulutukset esihenkilöille.	Johto/HR, esihenkilöt	Kokonaistilannetta seurataan esim. henkilöstökyselyn tulosten perusteella. Toteutunut koulutus/koulutukset.

	Muutostukikoulutukset, esimerkiksi organisaatio- ja palvelussuhdemuutostilanteissa		
4. Työolosuhteiden huomiointi	Työskentelyolosuhteissa huomioidaan riittävä varautuminen esimerkiksi sään ääri-ilmiöihin, kuten kuumuuteen ja rankkasateisiin. Erityistä huomiota varautumiseen voidaan kiinnittää uusien kohteiden suunnitteluvaiheessa.	Johto, esihenkilöt	Asian huomiointi työpaikkojen riskien ja vaarojen arvioinnissa.
5. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ennaltaehkäisy	Selvitetään mahdollisuuksia ottaa käyttöön osastoilla ns. sisäisiä työyhteisösovittelijoita. Tavoitteena tarjota matalan kynnyksen tukea työyhteisöille varhaisvaiheessa. Kuvataan prosessi ja pilotoidaan mahdollisuuksien mukaan suunnitelmakaudella.	Johto/HR, työsuojeluvaltuutetut	Seurataan työsuojeluryhmässä valmistelun etenemistä, mahdollisen pilotin toteutumista sekä työyhteisötilanteiden käsittelyn yhdenmukaisuutta. Arviointi tehdään suunnitelman päivityksen yhteydessä.
6. Perhemyönteisyyden edistäminen	Organisaatiossa on myönteinen asenne perhevapaisiin ja vanhemmuuteen, ja pyritään helpottamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Erilaisissa tilanteissa ymmärretään perhe-elämän asettamat vaatimukset ja työnantaja ottaa huomioon myös perheiden yksilölliset tarpeet ja tilanteet.	Esihenkilöt	Esihenkilöt ottavat asian huomioon. Otetaan mahdollisuuksien mukaan asian selvittäminen huomioon seuraavien henkilöstökyselyjen valmistelussa.

5. AIEMMAN SUUNNITELMAN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMINEN

Aikaisemman henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen arviointi osoittaa, että useita suunniteltuja toimenpiteitä on edistetty osana kaupungin normaalia henkilöstötyötä. Palkkausjärjestelmiä on kehitetty, etä- ja hybridityön käytännöt ovat vakiintuneet, rekrytoinnin yhdenvertaisuutta tukevat toimintatavat ovat käytössä ja epäasialliseen kohteluun liittyviä toimintamalleja on pidetty esillä työyhteisöissä. Kehittämistarpeita on edelleen erityisesti oikeudenmukaisen kohtelun kokemuksen vahvistamisessa sekä häirinnän ehkäisyyn liittyvien ohjeiden ajantasaisuudessa. Nämä havainnot on huomioitu uuden suunnitelmakauden tavoitteissa ja seurannassa.

Tavoitteet ja toimenpiteet, joiden avulla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään. Toteutuminen:

Tavoitteet	**Toimenpiteet**	Vastuutaho	Arviointi toteutumisesta
1. Oikeudenmukainen palkkaus	Kehitetään edelleen työn vaativuuden arviointia ja pidetään tehtävänkuvaukset jatkuvasti ajan tasalla yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Palkitsemisen ja henkilökohtaisen ym. lisien kriteerit ovat oikeudenmukaiset ja kohtelevat yhdenvertaisesti kaikkia työntekijöitä.	Johto, henkilöstöjohtaja	Kommentit/Toimenpiteet osastoilla: Tasopalkkajärjestelmä on otettu käyttöön KVTES:n ja OVTES osio G:n piirissä olevalla henkilöstöllä. OVTES-TVA-kriteerit päivitetty Tehtävänkuvat on päivitetty työtehtävien mukaiseksi. Valmistaudumme teknisen sopimuksen osalta tulevaan tasopalkkauudistukseen. Samassa yhteydessä tuntipalkkaiset työntekijät liitetään saman sopimuksen alle (TATES). Teknisen sopimuksen henkilökohtaisen lisän arviointiprosessia tarkasteltiin keväällä 2025.
2. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	Erilaiset elämäntilanteet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan työaikajärjestelyissä (liukuva työaika, etätyö- ja osa-aikatyömahdollisuudet, perhevapaat ja palkattomat vapaat).	Johto, esihenkilöt	Kommentit/Toimenpiteet osastoilla: Perhevapaalainsäädännön uudistus on jalkautettu ja ohjeita tarpeellisilta osin päivitetty. Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden periaatteet on olemassa. Palkkavapaiden periaatteet on hyväksytty toistaiseksi voimassa oleviksi.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Hybridityöskentely vakiintunut osaksi toimintoja etätyöohjeiden periaatteiden mukaan. Sivistysosastolla etätyökäytänteitä on täsmennetty.

Tekniikka- ja ympäristöosastolla etätyömahdollisuus tehtävien mukaan.</td></tr>
<tr><td>3. Kohtelun oikeudenmukaisuus</td><td>Kaikkia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti</td><td>Johto, esihenkilöt</td><td>Ylöjärven kaupungilla henkilöstöä kohdellaan reilusti ja tasapuolisesti (1–4):

<table><tr><td></td><td>2023</td><td>2025</td></tr><tr><td>Koko kaupunki</td><td>2,63</td><td>2,63</td></tr><tr><td>Sivistysosasto</td><td>2,6</td><td>2,69</td></tr><tr><td>Perusopetus</td><td>2,54</td><td>2,65</td></tr><tr><td>Varhaiskasvatus</td><td>2,67</td><td>2,72</td></tr><tr><td>Tekniikka- ja ympäristöosasto</td><td>2,49</td><td>2,30</td></tr><tr><td>Ruoka- ja siivouspalvelut *)</td><td>2,43</td><td>2,18</td></tr><tr><td>Hallinto- ja talousosasto</td><td>3,07</td><td>2,81</td></tr></table>*) osaston isoin yksikkö: osuus 59 % vastaajista

Neptonin (työajanseurantajärjestelmä) käyttöönotto.

Tekniikassa tehtävien uudelleen järjestelyjen muutokset on tunnistettu ja tuottavat siirtymävaiheessa haasteita.</td></tr>
<tr><td>4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osaamisen kehittäminen</td><td>Suunnitelma käsitellään työpaikkakokouksissa ja pohditaan yhdessä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omalla työpaikalla sekä sitä,</td><td>Esihenkilöt</td><td>Kommentit/Toimenpiteet osastoilla:

Turvallisen tilan periaatteita on kirjattu eri yksiköissä.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td>miten työpaikoilla voidaan ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.</td><td></td><td>Palkkausjärjestelmissä huomioitu henkilökunta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.</td></tr>
<tr><td>5. Monikulttuurisuuden ja

-muotoisuuden huomioiminen työyhteisöissä</td><td>Rekrytoinnissa tulee noudattaa yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua mm. sukupuolesta tai etnisestä taustasta riippumatta.</td><td>Rekrytoinneista vastaavat</td><td>Henkilöstön monimuotoisuus eli työntekijöiden keskinäinen erilaisuus (esim. iän, sukupuolen, taustan tai seksuaalisen suuntautumisen osalta) nähdään organisaatiossamme myönteisesti (1–4):

<table><tr><td></td><td>2023</td><td>2025</td></tr><tr><td>Koko kaupunki</td><td>3,46</td><td>3,50</td></tr><tr><td>Sivistysosasto</td><td>3,46</td><td>3,55</td></tr><tr><td>Perusopetus</td><td>3,48</td><td>3,55</td></tr><tr><td>Varhaiskasvatus</td><td>3,49</td><td>3,63</td></tr><tr><td>Tekniikka- ja ympäristöosasto</td><td>3,32</td><td>3,21</td></tr><tr><td>Ruoka- ja siivouspalvelut</td><td>3,15</td><td>3,10</td></tr><tr><td>Hallinto- ja talousosasto</td><td>3,66</td><td>3,69</td></tr></table>

Rekrytointiprosessissa keskitytään koulutusvaatimuksien ja työkokemuksen mukaisiin vaatimuksiin. Rekrytoinnin keinovalikoima tarjoaa mahdollisuuden hyödyntää myös anonyymia rekrytointia.</td></tr>
<tr><td>6. Kiusaamisen, epäasiallisen tai syrjivän kohtelun estäminen</td><td>Kiusaamiseen ja epäasialliseen tai syrjivään kohteluun on puututtava heti kun se havaitaan.</td><td>Esihenkilöt, henkilöstö</td><td>Työyksikössämme ketään ei syrjitä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella 1–4):</td></tr>
</table>

	Työssä häirinnän ehkäisevät toimenpiteet -ohje päivitetään	Henkilöstöjohtaja	<table><tr><td></td><td>2023</td><td>2025</td></tr><tr><td>Koko kaupunki</td><td>3,59</td><td>3,58</td></tr><tr><td>Sivistysosasto</td><td>3,61</td><td>3,60</td></tr><tr><td>Perusopetus</td><td>3,60</td><td>3,60</td></tr><tr><td>Varhaiskasvatus</td><td>3,65</td><td>3,65</td></tr><tr><td>Tekniikka- ja ympäristöosasto</td><td>3,39</td><td>3,41</td></tr><tr><td>Ruoka- ja siivouspalvelut</td><td>3,23</td><td>3,29</td></tr><tr><td>Hallinto- ja talousosasto</td><td>3,77</td><td>3,80</td></tr></table> Työntekijöitä on muistutettu esimerkiksi työpaikkakokouksissa, miten pitää toimia, jos havaitaan epäasiallista kohtelua. Ylönetissä on selkeä ohje, miten toimia tilanteissa, joissa kokee epäasiallista käytöstä. Ristiriitatilanteissa on käytetty työterveyden työpsykologin tukea. Varhaisen välittämisen malli kuuluu keskeisenä osastojen toimintaan. Ohjeen päivitys ei ole toteutunut suunnitelmakaudella.

6. SUUNNITELMAN VIESTINTÄ JA SEURANTA

Suunnitelmasta tiedotetaan henkilöstölle hyväksymisen jälkeen, ja se julkaistaan kaikkien luettavaksi Ylönetissä. Esihenkilöiden tehtävänä on käsitellä suunnitelma työpaikkakokouksissa ja kytkeä sen tavoitteet yksikön arjen toimintatapoihin. Aihetta on suositeltavaa käsitellä myös kehityskeskusteluissa ja muissa henkilöstön osallistumista tukevissa keskusteluissa.

Osastojen ja yksiköiden johto vastaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta oman toimintansa puitteissa. Toteutumista seurataan vuosittain osana henkilöstöjohtamisen käytäntöjä, henkilöstökyselyn tuloksia ja esihenkilötyön arviointia. Seuraavan päivityksen yhteydessä osastoilta pyydetään lyhyt yhteenveto toteutuneista toimenpiteistä, havainnoista ja mahdollisista jatkokehittämistarpeista.

Seurannan näkökulmasta keskeisiä mittareita ovat henkilöstökyselyn tulokset, koulutusten toteutuminen ja osallistumisaste, palkkakartoituksen havainnot, työyhteisötilanteiden käsittelyn yleinen seuranta sekä osastojen raportoidut toimenpiteet. Näin suunnitelman toteutuminen voidaan arvioida sekä henkilöstön kokemusten että käytännön toimenpiteiden perusteella.

Valtakunnallisesti tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista, ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta toimii riippumattomana oikeusturvaelimenä valvoen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien noudattamista sekä julkisessa toiminnassa että yksityisellä sektorilla.