

## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2028

206/01.00.00/2026

YTR 18.05.2026 § 22

Valmistelija Henkilöstöasiantuntija

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kuntien viranomaisten viranomaisvelvollisuuksiin ja sen tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteellista. Työnantajalla, jonka palveluksessa on yli 30 henkilöä, on velvollisuus laatia tasa-arvolain (TasL 609/1986) perusteella tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuslain (YhdenvertL 1325/2014) perusteella yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmat voidaan yhdistää yhdeksi suunnitelmaksi, mutta suunnitelma tulee päivittää vähintään joka toinen vuosi.

Forssan kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä luottamusedustajien, työsuojeluvaltuutettujen ja henkilöstöhallinnon kanssa vuosille 2026-2028. Suunnitelma sisältää lakisääteisen kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista sekä nykytilan kartoituksen ja toimenpiteet suunnitelmakaudella.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Tehdyn palkkakartoituksen perusteella voidaan sanoa, että palkkaeroja saman tyyppisissä tehtävissä on jonkin verran, mutta palkkaerot johtuvat työn vaativuuden erilaisuudesta, ei sukupuolesta. Uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jäljiltä joissakin palkkaryhmissä samassa tasopalkkatasossa olevilla on vielä eritasoisia palkkoja, mutta nämä erot tulevat tasoittumaan palkkojen harmonisoinnin myötä lokakuussa 2026. Naisten ja miesten välillä ei esiinny perusteettomia palkkaeroja.

Suunnitelmakaudella on ehdotettu toteutettavaksi seuraavia toimenpiteitä:

- Toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle
- Esihenkilöiden ja luottamusedustajien osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa vahvistetaan
- Rekrytoinnissa huomioidaan tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointiprosessi, hakuilmoitusten sukupuolineutraalius, selkeys ja ymmärrettävyys sekä lisätään ilmoitukseen monimuotoisuusilmoitus. Esihenkilöitä kannustetaan käyttämään anonyymiä rekrytointia ja järjestetään tarvittaessa koulutusta siihen liittyen.
- Kartoitetaan henkilöstön käyttämien työtilojen esteettömyyttä ja sopivuutta kaikille työntekijöille työpaikkakäyntien yhteydessä.

- Tarkastellaan organisaatiossa käytössä olevan häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ohjeistuksen ajantasaisuus ja muuttaminen mahdollisesti sähköiseksi ilmoitukseksi.
- Organisaatiossa käytössä olevien sukupuoleen viittaavat tehtävänimikkeet päivitetään sukupuolineutraaleiksi.

Esittelijä Hallintojohtaja Saarni Hanna

Päätösehdotus Yhteistoimintaryhmä hyväksyy omalta osaltaan liitteenä olevan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2026-2028 ja lähettää sen edelleen kaupunginhallitukselle hyväksyttäväksi.

Käsittely: Hallintojohtaja Hanna Saarni ja henkilöstöasiantuntija Eija Kotikallio selostivat asiaa lyhyesti kokouksessa.

Päätös Yhteistoimintaryhmä hyväksyi ehdotuksen.

KH 25.05.2026

Esittelijä Kaupunginjohtaja Kesäniemi Jari, p. 03 4141 5260

Päätösehdotus Kaupunginhallitus hyväksyy liitteenä olevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2026-2028.

Päätös