

## Henkilöstöä koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

650/00.01.02.02/2026

Kaupunginhallitus 27.04.2026

**Valmistelija:** henkilöstöjohtaja Päivi Karhu, puh. 020 615 4001, paivi.karhu(at)kouvola.fi

### Yhteenveto

Henkilöstöä koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja henkilöstön yhdenvertaisuutta. Sen avulla toteutetaan myös kaupunkistrategiaa. Kouvolan kaupungin tulee työnantajana laatia palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet sekä suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

### Asian valmistelun tausta ja päätösvallan perusteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla toteutetaan Kouvolan kaupunkistrategiaa. Tavoitteet saavutetaan osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön avulla. Luotettava ja turvallinen työnantaja huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta sekä toteuttaa vakaata ja johdonmukaista henkilöstöpolitiikkaa.

Lain miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 6a §:n mukaan, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Kouvolan kaupungin hallintosäännön 21 §:n 5-kohdan mukaan kaupunginhallitus päättää henkilöstöä koskevista strategisista linjauksista ja henkilöstösuunnitelmasta.

Kouvolan kaupunginvaltuusto päätti 2.6.2025 § 29 allekirjoittaa Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan. Se päätti sisällyttää peruskirjan ja sen uudet artikkelit päivitettäessä strategia kaupunkitasoisia asiakirjoja tai laadittaessa vastaavia uusia asiakirjoja. Nämä on otettu

huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä. Ne otetaan huomioon myös muita henkilöstöä koskevia ohjelmia ja toimintamalleja päivitettäessä.

### **Henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma**

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolaisissa on kolmenlaisia säännöksiä: tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kiellot sekä oikeussuojaa ja tasa-arvolain valvontaa koskevat säännökset.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja heillä on tasavertaiset mahdollisuudet riippumatta heidän sukupuolestaan, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kielestään, iästään, terveydentilastaan, vammastaan, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yleisessä kielenkäytössä ja lainsäädännössä tasa-arvo on vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasavertaisuutta. Työelämässä tasa-arvo voidaan käsittää sukupuolten tasa-arvon lisäksi eri-ikäisten, eri työntekijäryhmien ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien tasa-arvoisena ja oikeudenmukaisena kohteluna.

Vuosittain toteutettavassa työhyvinvointikyselyssä kartoitetaan samalla myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa. Tämän suunnitelman päivityksessä käytettiin apuna henkilöstön työhyvinvointikyselyn tuloksia vuodelta 2025. Työhyvinvointikysely sisältää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä, jotka käydään aina myös työyhteisöissä läpi, kun kyselyn tuloksia käsitellään.

Työhyvinvointikyselyn (2025) mukaan vähiten eriarvoista kohtelua on koettu uskonnon ja seksuaalisen suuntautumisen takia. Myös iän ja syntyperän perusteella eriarvoinen kohtelu on koettu Kouvolan kaupungilla vähäiseksi.

Eniten eriarvoista kohtelua oli koettu tiedonsaannin osalta sekä palkkauksessa ja työmäärän jakautumisissa. Työtehtävien sekä työtilojen ja -välineiden jaossa on myös koettu eriarvoisuutta.

Edellisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä havainnot olivat saman suuntaiset, joten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien kokemusten osalta ei ole

havaittavissa merkittäviä muutoksia. Palkkakartoituksen osalta voidaan todeta, että Kouvolan kaupungilla noudatetaan sukupuolineutraalia palkkausta.

Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty henkilöstöpalvelujen ja työsuojelun yhteistyönä. Suunnitelmaa laadittaessa toimialojen johtoryhmiltä pyydettiin kehittämiskohteita ja toimenpide-ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Johtoryhmissä on mukana myös henkilöstön edustus. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsitelty kaupungin yhteistyöryhmässä 13.4.2026.

Kehittämiskohteet kohdistuvat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävään johtamiseen ja esihenkilötyöhön, palkkatasa-arvon edistämiseen, yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun edistämiseen sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviin rekrytointikäytäntöihin.

Henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2026–2027 on **liitteenä**.

Henkilöstöjohtaja Päivi Karhu on kokouksessa paikalla asiantuntijana vastaamassa kysymyksiin.

Lisätietoja: työsuojelupäällikkö Mailis Heinonen, puh. 020 615 8807, mailis.heinonen(at)kouvola.fi ja palvelussuhdepäällikkö Kirsi Leiri, puh. 020 615 7793, kirsi.leiri(at)kouvola.fi

#### **Vs. kaupunginjohtajan ehdotus:**

Kaupunginhallitus päättää hyväksyä henkilöstöä koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

#### **Kaupunginhallituksen päätös:**