



HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA 2025-2026

ROVANIEMEN KAUPUNKI

1. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet

1.1. Tasa-arvolaki

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609, jälj. tasa-arvolaki) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa työelämässä. Työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Työelämän tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläistä arvostusta, samasta ja samanarvoisesta työstä sama palkka, tasa-arvoista urakehitystä, samanlaisia mahdollisuuksia yhdistää työ ja vanhemmuus sekä vapautta seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta.

Työpaikoilla tasa-arvosuunnittelu edistää työhyvinvointi sekä lisää myönteistä työnantajakuva.

Tasa-arvolaki 6 §: tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee käytettävissä olevin voimavaroin:

1. Toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia.
2. Edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja 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 miehille että naisille.
5. Helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.
6. Toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Välitön syrjintä tasa-arvoissa tarkoittaa 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. 3) eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä syrjinnällä puolestaan tarkoitetaan 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella tai 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

1.2. Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvan lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa.

Työnantajan tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteutuminen. Yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi syrjintäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta säännellään työsopimuslaissa (2001/55, 2. luku, 2 §) sekä viranhaltijalaissa (2003/304, 3. luku, 12 §)

Rovaniemen kaupungilla on erillinen yhdenvertaisuussuunnitelma.

Syrjintä yhdenvertaisuuslaissa (30.12.2014/10§, 13§, 14§) tarkoittaa:

1. Sitä, että jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn vuoksi epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (**välitön syrjintä**)
2. Näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi, jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (**välillinen syrjintä**)
3. Henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri (**häirintä**). Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on työssään joutunut häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään olevin keinoin toimiin häirinnän poistamiseksi.
4. Ohjetta tai käskyä syrjiä, syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus tai toimintaohje
5. Työnantaja ei saa avoimesta toimesta, virasta tai työpaikasta ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta laissa tarkoitettuja ominaisuuksia kuten esimerkiksi tiettyä ikää tai kansalaisuutta (**syrjivä työpaikkailmoitus**).
6. Työnantajan velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia, jolla mahdollistetaan vammaiselle henkilölle yhdenvertaiset työsaanti- ja työskentelymahdollisuudet (**kohtuullisten mukautuksien epääminen**).

2. Tasa-arvosuunnitelma

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan laadittava tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi, jonka mukaan toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelmassa arvioidaan erityisesti palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja ja se sisältää yhdessä henkilöstön edustajien kanssa laaditut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.

Lain mukaan suunnitelmassa tulee olla:

1. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus (tehtävien luokitus, palkat, palkkaerot)
2. Tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
3. Arvio aikaisemmin asetettujen toimenpiteiden toteutuksesta ja niiden tuloksista

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

2.1. Tasa-arvotyöryhmä

Yhteistyötoimikunta on 19.12.2023/§42 nimennyt Rovaniemen kaupungin tasa-arvotyöryhmän. Tasa-arvotyöryhmään kuuluu yhtä monta työnantajan kuin työntekijöiden edustajaa, sekä saman verran naisia ja miehiä.

Työnantajan edustajat:

Antti Määttä	varajäsen Paavo Aarnio
Johanna Aho	varajäsen Terttu Juotasniemi
Hanna Haurinen	varajäsen Samppa Määttä
Risto Varis	varajäsen Antti Lassila

Henkilöstön edustajat:

Marko Bohm	varajäsen Teppo Mikkonen
Tarja Aavio-Järvelä	varajäsen Mirja Tahvonen
Janne Åhman	varajäsen Tommi Karppinen
Ilona Erkkilä	varajäsen Tarja Sikiö

2.2. Tasa-arvosuunnitelman aikataulu toimenpiteineen

Tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on jatkaa tasa-arvon ja hyvän kohtelun edistämistä kaupungin työpaikoilla. Tasa-arvoselvitys on osa tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvoselvitys tehdään vähintään 3 vuoden välein ja sen tavoitteena on seurata tasa-arvotyöryhmässä määriteltyjen mittareiden avulla henkilöstön tilannetta tasa-arvonäkökulmasta. Tasa-arvotyöryhmässä seurataan ja arvioidaan tasa-arvotyöskentelyn tuloksia. Selvityksessä tarkasteltavien mittarien avulla voidaan asettaa konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi.

Tämä tasa-arvosuunnitelma ja -selvitys on tehty vuonna 2025, tasa-arvoselvityksen osalta vuoden 2024 luvuilla ja palkkakartoituksen osalta vuoden 2023 luvuilla. Suunnitelmassa tasa-arvotyöryhmä arvioi tasa-arvotyön edistymistä Rovaniemen kaupungilla. Tasa-arvosuunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja sen hyväksyy henkilöstö- ja nimitysjaosto. Tasa-arvosuunnitelma tehdään rinnan henkilöstöraportin kanssa.

Tasa-arvosuunnitelman seuraavat päivitykset (sisältäen tasa-arvoselvityksen ja palkkakartoituksen): 2027, 2029, 2031.

3. Tasa-arvoselvitys

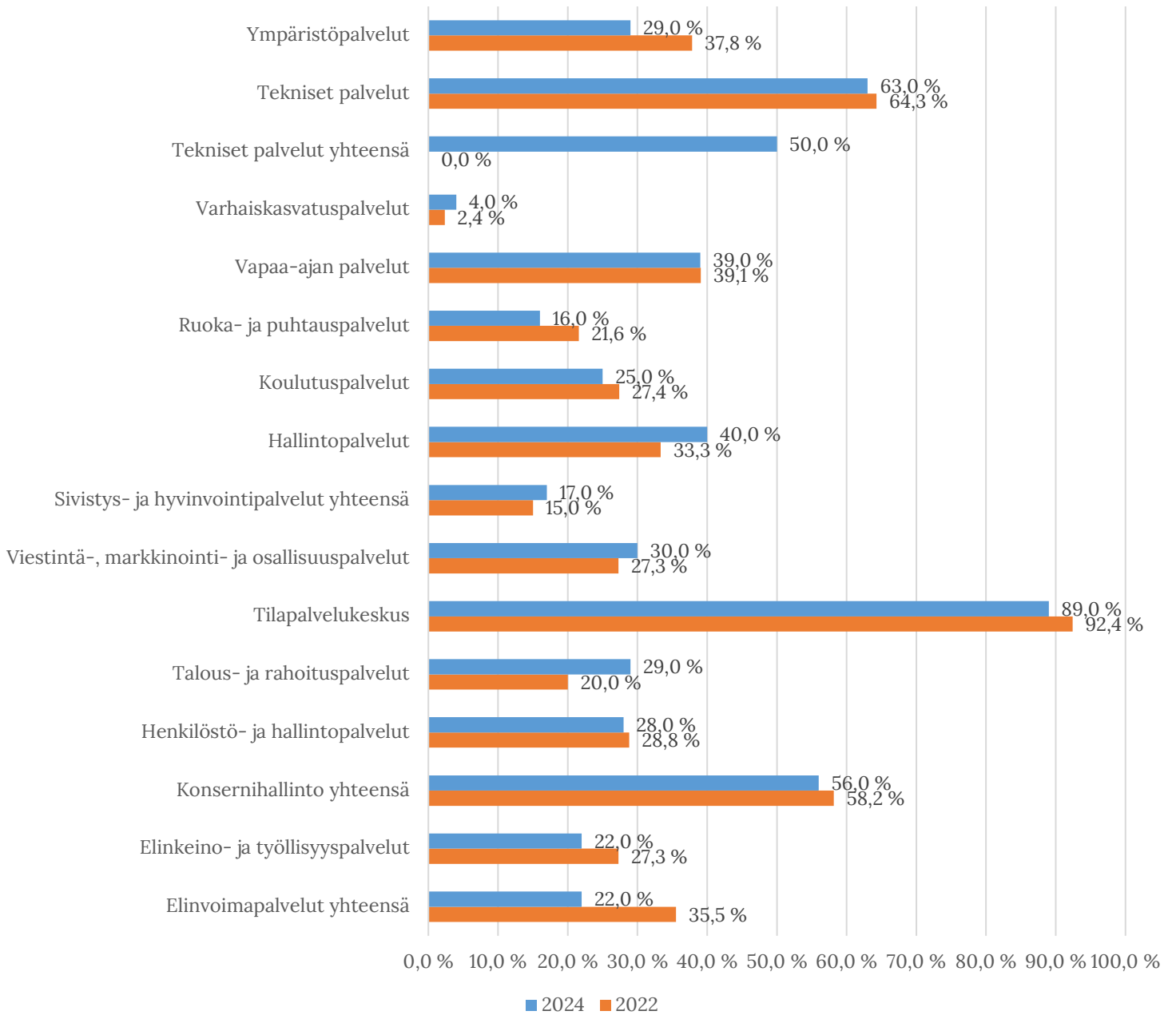
3.1. Henkilöstöselvitys

Henkilöstöselvitys on tehty 31.12.2024 tilanteen mukaisesti. Selvityksessä ovat mukana kaikki tuolloin vakinaisesti tai määräaikaikaisesti töissä olleet, joita oli yhteensä 2199 henkilöä. Vuoteen 2022 verrattuna henkilöstömäärä on vähentynyt 36,4% eli 1261 henkilöä. Huomioitavaa kuitenkin on, että 1.1.2023 alkaen hyvinvointialueelle siirtyneiden palvelujen henkilömäärä 31.12.2022 oli 1324. Näin ollen muun kaupungin henkilömäärä on noussut vuoteen 2022 verrattuna.

Rovaniemen kaupungin koko henkilöstöstä (ml. työllistämistukilaiset) miehiä oli 21,3 % mikä on 3,2 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2022. Eniten miehiä työskenteli tilapalvelukeskuksessa (kuva 1).

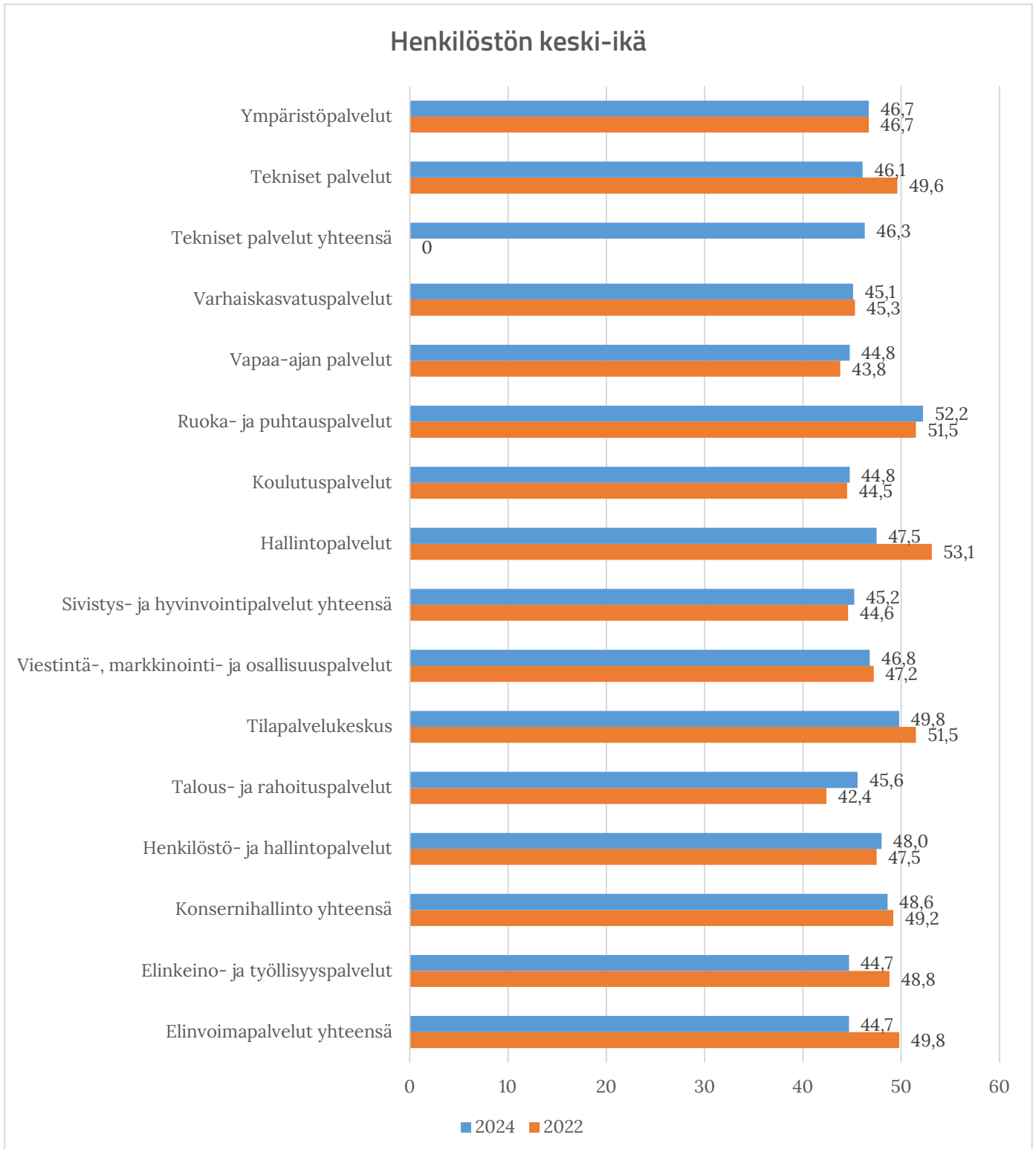
Kaupungin viranhaltijaorganisaatio on muuttunut vertailukausien välillä 1.9.2023 siten, että tekniset palvelut ja ympäristöpalvelut ovat eriytyneet omaksi toimialakseen elinvoimapaalveluiden toimialasta. Lisäksi ruoka- ja puhtauspalvelut ovat siirtyneet elinvoimapaalveluiden toimialalta sivistys- ja hyvinvointipalveluiden toimialalle. Tämä muutos näkyy alla olevissa luvuissa siten, että asianomaisen toimialan yhteensä-luku vuodelta 2022 ei sisällä täysin samoja palvelualueita, kuin vuoden 2024 luku. Vastaavasti sivistys- ja hyvinvointipalvelujen yhteensä-luvussa on vuoden 2022 osalta huomioituna hyvinvointialueelle siirtyneet palvelualueet. Konsernihallinnossa vuoden 2022 osalta omistajaohjaus-, tila-, laki- ja hankintapalveluiden luvut on yhdistetty henkilöstö- ja hallintopalvelujen lukuihin.

Miesten osuus henkilöstöstä



Kuva 1: miesten osuus henkilöstöstä v. 2024 ja 2022 palvelualueittain (%)

Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 45,5 vuotta (2022: 45,1 vuotta). Naisten keski-ikä oli 45,3 vuotta ja miesten 46 vuotta, joten naisten ja miesten keski-ikäet ovat lähellä toisiaan. Vuoteen 2022 verrattuna naisten keski-ikä on noussut 0,3 vuotta ja miesten 0,6 vuotta.

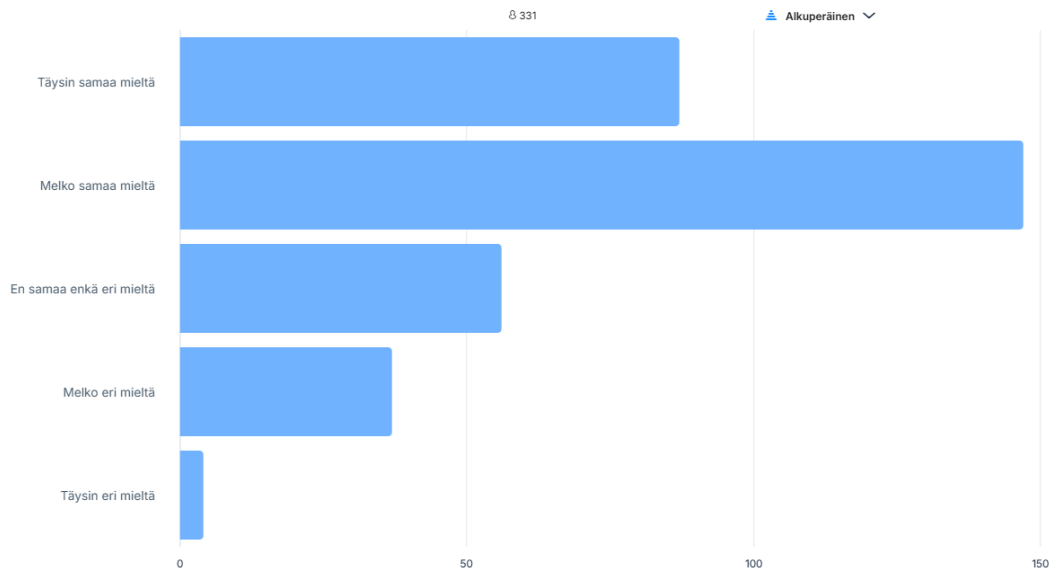


Kuva 2: Henkilöstön keski-ikä vuosina palvelualueittain 2024 ja 2022

3.2. Henkilöstön kokemus tasa-arvoisesta työpaikasta

Kaupungin henkilöstön kokemuksesta sukupuolten välisestä tasa-arvosta työpaikalla selvitettiin henkilöstöpalvelujen laatimalla kyselyllä tammikuussa 2025. Väittämä ”Rovaniemen kaupungin työpaikoilla toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo” sai keskiarvon 3,8 asteikolla 1-5 (5 = täysin samaa mieltä) (vastaajia 331 henkilöä). Vastaajista 70,7 % totesi olevansa täysin tai melko samaa mieltä siitä, että työpaikalla toteutuu sukupuolinen tasa-arvo. 12,4 % oli asiasta täysin tai osittain eri mieltä. Vastaava luku vuoden 2022 mittauksessa oli 10 %.

Rovaniemen kaupungin työpaikoilla toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo.



Kuva 3: Sukupuolten välinen tasa-arvo

3.3. Palkkakartoitus 2023

Rovaniemen kaupungissa palkkauksen perusteena on virka- ja työehtosopimusten mukaisesti tehtävien vaativuus. Tilastokeskuksen taulukoissa on esitetty palkkaerot niiltä osin, kun vertailussa on vähintään kuusi henkilöä molempia sukupuolia. Naispalkka-% on naisten palkka suhteessa miesten palkkaan.

Naisten keskiansio (kokonaisansio) oli miesten keskiansiota suurempi aineiston ”muut sopimusalat”-osiossa, joka käytännössä sisältää muusikoiden ja tuntipalkkaisten työehtosopimukset. KVTES:n, OVTES:n, ja TS:n soveltamisalalla miesten keskiansio oli naisten keskiansiota suurempi. Kokonaisansion ero kaupunkitasolla oli 17%, eli naisten kokonaisansiot olivat kaupungilla keskimäärin 17% pienemmät kuin miehillä. Vakituisten työntekijöiden määrä oli yhteensä 1603 henkilöä, joista naisia oli 1256 henkilöä.

Hinnoittelutunnuksittain tarkasteltuna palkkaerot ovat yleisesti pieniä ja selittyvät eri sukupuolten sijoittumisesta eri vaativuusryhmiin kuuluviin tehtäviin. Korkein ero (naisilla kokonaisansiot pienemmät) oli KVTES:n 01ASI040-hinnoittelussa (12,9%).

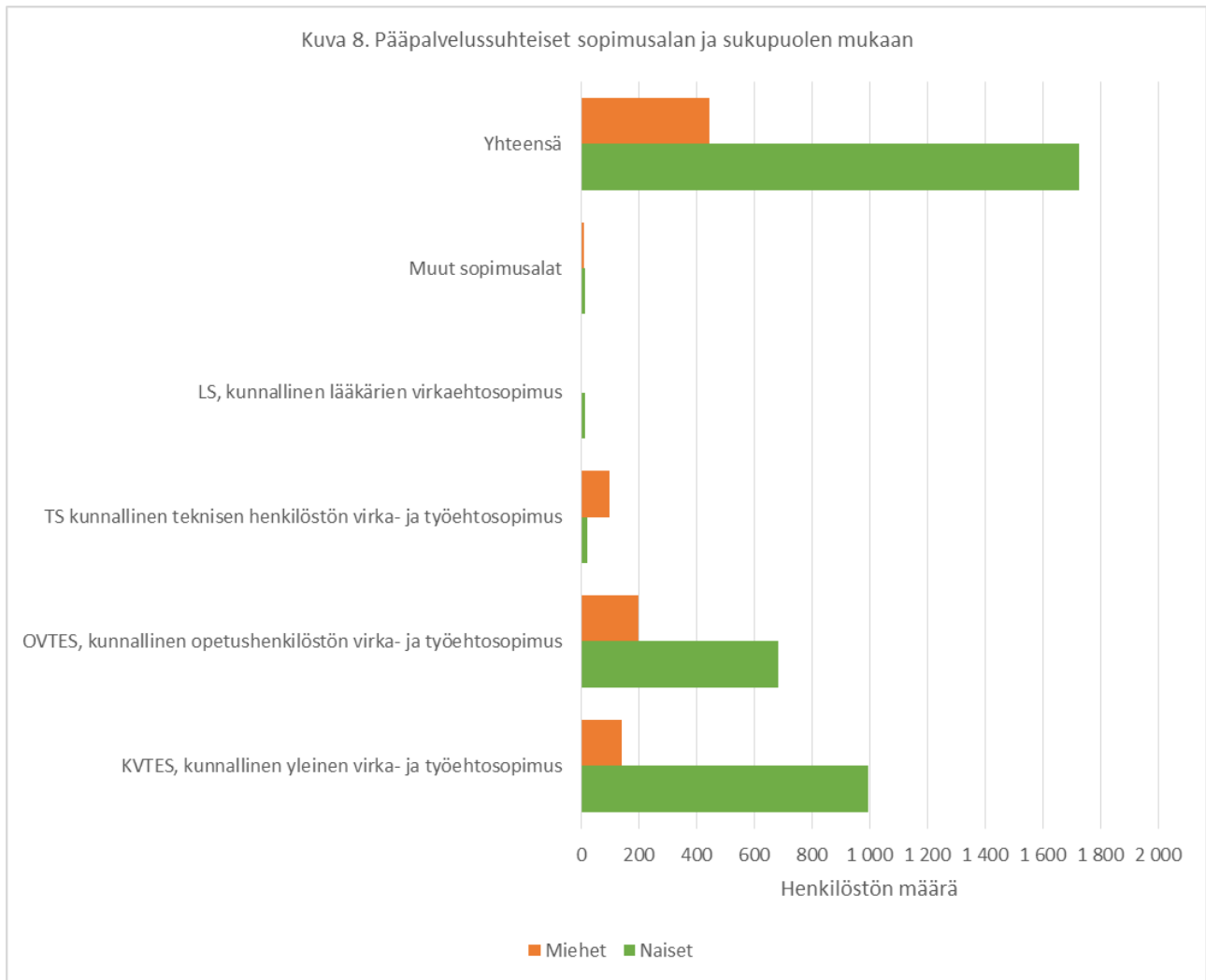
Yksittäisen hinnoittelutunnuksen alla on useita vaativuusryhmiä, joiden välillä on tehtävien vaativuuteen perustuvat palkkaerot. Palkkaerot johtuvat siitä, että naisten sijoittuminen painottuu sellaisiin tehtäviin ja sellaisille toimialoille, joissa tehtävien vaativuus ja siten myös tehtäväpalkat ovat alhaisemmat.

Hinnittelutunnus	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
01ASIO40	3559	4010	451	12,7	3856	4354	497	12,9	3856	4354	497	12,9
02KIRO50	2584	2553	-31	-1,2	2808	2833	25	0,9	2808	2833	25	0,9
02KIRO60	2297	2288	-9	-0,4	2556	2433	-123	-4,8	2556	2433	-123	-4,8
02VAP050	2676	2742	66	2,5	2778	2963	185	6,7	2778	2963	185	6,7
02VAP060	2435	2435	0	0	2778	2805	27	1	2778	2805	27	1
05VKA054	2363	2370	7	0,3	2620	2553	-66	-2,5	2622	2553	-69	-2,6
06RUO05A	2145	2167	23	1,1	2401	2360	-41	-1,7	2401	2360	-41	-1,7
40304005	3237	3252	16	0,5	4368	4600	233	5,3	4395	4622	227	5,2
40304012	3320	3353	33	1	4326	4219	-107	-2,5	4369	4219	-150	-3,4
40304028	3278	3248	-30	-0,9	3967	4440	473	11,9	3988	4458	470	11,8
40304030	3049	3081	32	1,1	3835	3954	119	3,1	3854	3970	116	3
40307038	3185	3237	51	1,6	3998	3983	-14	-0,4	4037	4004	-33	-0,8
40404017	3415	3398	-17	-0,5	4900	4984	85	1,7	4924	4991	67	1,4
44301228	3231	3136	-95	-2,9	3439	3278	-161	-4,7	3526	3278	-248	-7
45000044	2877	2841	-37	-1,3	3207	3339	132	4,1	3209	3341	132	4,1
50102014	3467	3429	-38	-1,1	3832	3829	-3	-0,1	3832	3889	58	1,5
50104018	2544	2373	-171	-6,7	2880	2712	-168	-5,8	2880	2849	-31	-1,1
99999999	4134	4604	471	11,4	4510	4936	427	9,5	4511	4936	425	9,4
Yhteensä	2862	3224	362	12,6	3325	3884	559	16,8	3342	3909	567	17

Taulukko 1: Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja hinnoittelutunnuksen mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2023 (mukana ne hitut, joissa molempia sukupuolia > 3)

Kevan ammattinimike	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Erityisluokanopettaja	3291	3327	35	1,1	4301	4335	34	0,8	4332	4335	3	0,1
Kirjastovirkailija	2293	2307	13	0,6	2484	2466	-18	-0,7	2484	2466	-18	-0,7
Lehtori	3207	3152	-54	-1,7	4012	4175	163	4,1	4038	4175	136	3,4
Luokanopettaja	3142	3201	60	1,9	3708	3936	227	6,1	3726	3940	214	5,8
Lukion lehtori	3417	3413	-4	-0,1	4947	5060	113	2,3	4965	5068	103	2,1
Nuoriso-ohjaaja	2435	2435	0	0	2814	2805	-9	-0,3	2814	2805	-9	-0,3
Peruskoulun lehtori	3229	3196	-33	-1	4389	4492	103	2,3	4412	4513	101	2,3
Peruskoulun luokanopettaja	3126	3106	-21	-0,7	3937	4109	172	4,4	3957	4128	171	4,3
Peruskoulun rehtori	5320	4957	-363	-6,8	6393	5854	-539	-8,4	6393	5854	-539	-8,4
Tuntiohjaaja (päätoiminen)	3171	3090	-81	-2,6	3795	3750	-44	-1,2	3826	3769	-57	-1,5
Varhaiskasvatuksen opettaja	2852	2806	-47	-1,6	3144	3157	13	0,4	3146	3159	13	0,4
Ruokapalvelutyöntekijä	2083	2071	-11	-0,5	2275	2184	-91	-4	2275	2184	-91	-4
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2363	2370	7	0,3	2620	2553	-67	-2,5	2622	2553	-69	-2,6

Taulukko 2: Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ammatin mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2023 (mukana ne ammatit, joissa molempia sukupuolia > 3)



Kuva 4: Pääpalvelussuhteiset sopimusalan ja sukupuolen mukaan

4. Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta

4.1. Palkka- ja palkitsemispolitiikka

Tavoite: Palkka- ja palkitsemispolitiikka on yhdenvertaista sukupuoleen ja muihin tekijöihin katsomatta.

Toimenpiteet:

- Työsuorituksen perustuvan palkanosan osuuden kasvattaminen palkkarakenteen kokonaisuudesta.

Toteutuminen:

- Järjestelyeriin kohdennettiin järjestelyerästä 1.6.2024 suurempi euromääräinen osuus edelliseen vuoteen verrattuna (poislukien OVTES, jossa työsuorituksen perustuvaa palkkausjärjestelmää ei ole. Euromäärät vaihtelevat muilta osin sopimusalakohdaisesti.)

4.2. Rekrytointi

Tavoite: Rovaniemen kaupungin rekrytointimenettelyt ovat mahdollisimman yhdenvertaisia.

Toimenpiteet:

- Rekrytointimenettelyn kehittäminen siten, että yhdenvertaisuutta tukevat elementit säilyvät ja menettelyn esteettömyys lisääntyy.

Toteutuminen:

- Rekrytointimenettelyn yhdenvertaisuutta tukevat elementit (anonyymi rekrytointi) on säilytetty. Jobillan Kuntarekry-palveluun verrattuna helppokäyttöisempää rekrytointipalvelua on pilotoitu ja lisäksi on toteutettu markkinakartoitus rekrytointijärjestelmistä.

4.3. Syrjintä sukupuolen perusteella

Tavoite: Rovaniemen kaupungin työyhteisöissä ei esiinny epäasiallista ja syrjivää kohtelua. Kaupunki on sitoutunut sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjinnän ja häirinnän torjuntaan.

Toimenpiteet:

- Viestitään siitä, että kaupungin palveluksessa voi työskennellä eri ikäisiä, eri sukupuolia ja eri vähemmistöjä edustavia henkilöitä.
- Muutetaan sukupuolineutraaleiksi sellaiset kaupungin tehtävänimikkeet, jotka sisältävät viittauksen sukupuoleen.

Toteutuminen:

- Viestinnän osalta on toteutettu videoita työnantajakuvasta viestimisen tueksi: <https://www.kuntarekry.fi/fi/tyonantajat/rovaniemen-kaupunki/>
- Sukupuolineutraalien nimikkeiden osalta on kartoitettu vaihtoehtoiset nimikkeet. Hallinnollisia päätöksiä ei ole vielä tehty.

5. Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon toteuttamiseksi vuosille 2025-2026

5.1. Palkka- ja palkitsemispolitiikka

Tavoite: Palkka- ja palkitsemispolitiikka on yhdenvertaista sukupuoleen ja muihin tekijöihin katsomatta.

Toimenpiteet:

- Työsuorituksen perustuvan palkanosan osuuden kasvattaminen palkkarakenteen kokonaisuudesta.

5.2. Rekrytointi

Tavoite: Rovaniemen kaupungin rekrytointimenettelyt ovat mahdollisimman yhdenvertaisia.

Toimenpiteet:

- Koulutetaan esihenkilöitä ja valmistelijoita rekrytointien toteuttamisesta tasa-arvoisella tavalla.

5.3. Syrjintä sukupuolen perusteella

Tavoite: Rovaniemen kaupungin työyhteisöissä ei esiinny epäasiallista ja syrjivää kohtelua. Kaupunki on sitoutunut sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjinnän ja häirinnän torjuntaan.

Toimenpiteet:

- Viedään päätökseen tehtävänimikkeiden muuttaminen sukupuolineutraaleiksi.
- Otetaan käyttöön käytäntö, jonka mukaan perhevapaalle jääville määräaikaisille työntekijöille luvataan vähintään 3 kuukauden määräaikainen työsopimus perhevapaan päättyessä.
- Mahdollistetaan ei-synnyttävän vanhemman osallistuminen synnytykseen palkallisella ajalla lapsen syntymää edeltävästä päivästä lukien, jos synnytys on tuolloin käynnistynyt.

6. Tiedotus ja seuranta

6.1. Tasa-arvosuunnitelman seuranta

Tasa-arvon toteutumista seurataan tasa-arvotyöryhmän arvioinneilla sekä henkilöstöraportilla ja työhyvinvointikyselyillä. Tasa-arvotyöryhmän arvioinnit kirjataan tasa-arvosuunnitelman päivittämisen yhteydessä ja käsitellään yhteistyötoimikunnassa sekä kaupunginhallituksessa.

Tasa-arvosuunnitelman ja -selvityksen valmistuttua, henkilöstöpalvelut tiedottaa selvityksen tuloksista, arvioinnista ja mahdollisista uusista tavoitteista henkilökunnalle ja esimiehille.