



Alajärven kaupunki

Alajärvi – Aitoa elämää Aaltojen keskellä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2022

Hyväksytty: Yhteistyötoimikunta 25.1.2022/4§

Hyväksytty: Henkilöstöjaosto 2.2.2022/7§

Sisällysluettelo

| | |
|---|---|
| 1 Johdanto | 2 |
| 2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet..... | 2 |
| 3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma..... | 3 |
| 4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus | 4 |
| 5 Nykytilanteen kartoitus | 5 |
| 6 Tavoitteet ja toimenpiteet..... | 6 |
| 6.1 Rekrytointi (sisäinen ja ulkoinen) | 6 |
| 6.2 Palkkaus | 6 |
| 6.3 Koulutus ja urakehitys | 7 |
| 6.4 Työolot..... | 7 |
| 6.5 Perhevapaat..... | 8 |
| 6.6 Työajan joustot | 8 |
| 6.7 Häirintä ja syrjintä | 8 |
| 7 Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta..... | 9 |
| 8 Tiedotus ja seuranta | 9 |

1 Johdanto

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on sen jälkeen tehty useita muutoksia. Viimeksi lakia uudistettiin uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vuoden 2015 alussa. Tällöin tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn, ulotettiin tasa-arvosuunnitelmavelvollisuus peruskouluihin, täsmennettiin työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säädöksiä, vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa koskevia säädöksiä sekä perustettiin uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Laissa kielletään syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuolisyrjintää tai sukupuolten tasa-arvoa. Niistä säädetään edelleen tasa-arvolaisissa.

Myös muut lait, esimerkiksi työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki sisältävät häirintään, tasapuoliseen kohteluun ja syrjintäkieltoon liittyviä pykäläiä.

- Työsopimuslaki (1331/2014) 2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto:

”Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2015). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).”

- Työturvallisuuslaki (738/2002) 28 § Häirintä:

”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet

Tasa-arvolain osittaisuudistus tuli voimaan 1.1.2015. Uudistuksen keskeiset muutokset koskevat tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen laatimisen ajankohtia ja sisältöä. Lisäksi lakiuudistuksessa säädetään henkilöstön osallistumisesta suunnitelman ja

kartoituksen laatimiseen sekä työnantajan tiedotusvelvollisuuteen. Täysin uutena lakiin on kirjattu kieltö syrjiä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella sekä kieltö läheissyrynnästä ja oletamaan perustuvasta syrjinnästä.

Tasa-arvolaki (6 §) Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa:

”Jokaisen työntekijän tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. *toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä*
2. *edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen*
3. *edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehtoissa, erityisesti palkkauksessa*
4. *kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille*
5. *helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin*
6. *toimia siten, että ennalta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.”*

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Uuden lain taustalla on muun muassa työsyryntädirektiivin säädökset. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslain (7 §) mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Sekä tasa-arvo että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajan laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

Tasa-arvolaki 6 a §

”Jos työnantajan palveluksessa 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. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.”

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää ainakin

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
2. käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

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

Yhdenvertaisuuslaki 7 §

”Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajien kanssa.”

4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja urallaan. Heillä on samanlaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Tasa-arvossa ei ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksista, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta, edistää tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista.

Käytössä on myös muita ohjeistuksia ja suunnitelmia, jotka ovat yhteydessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Näitä ovat mm. henkilöstösuunnitelma, koulutussuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma, virka- ja työvapaaohje, aktiivisen tuen malli, toimintaohje henkisen väkivallan / työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi sekä ohjeistus rikkomuksista työtehtävissä.

Palkkauksessa noudatetaan virka- ja työehtosopimusten mukaisia vaatimustasoja sekä omaa henkilökohtaisen lisän arviointikriteeristöä.

Tavoite:

Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko organisaation toimintakulttuuria. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää kaikkien sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Tasa-arvon edistämisen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus. Erityisesti johdon sitoutuminen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin on tärkeää.

Toimenpiteet:

Henkilöstöhallinto ja ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet päivittävät tasa-arvo-suunnitelman, jossa huomioidaan tasa-arvolain muutokset sekä uuden yhdenvertaisuuslain vaatimukset. Suunnitelma hyväksytään yhteistyötoimikunnassa. Suunnitelma jalkautetaan johtoryhmien kautta kaikille työntekijöille tiedoksi ja noudatettavaksi. Suunnitelma julkaistaan sisäisessä Intrassa.

Seuranta:

Suunnitelma päivitetään kokonaisuudessaan joka toinen vuosi. Päivityksen pohjatyö tehdään henkilöstöhallinnossa.

5 Nykytilanteen kartoitus

Avoimiin työpaikkoihin hakeutuu sekä naisia, että miehiä ja valituiksi tulee kumpaakin sukupuolta. Edellisiltä vuosilta ei ole keskitettyä seurantaa hakeneiden tai valittujen määrästä / sukupuoli.

Palkkauksessa noudatamme alakohtaisten virka- ja työehtosopimusten mukaisia palkkaustaulukoita. Palkan määräytymisen perusteena ovat tehtävänkuvat ja tehtävän vaativuuden arviointi tva-kriteeristön mukaan.

Koulutukseen hakeutuu sekä naisia, että miehiä. Edellisiltä vuosilta ei ole keskitettyä seurantaa koulutukseen hakeutuneista / sukupuoli.

Työsuojelu ja työterveyshuolto tekevät työsuojelutarkastuksia eri toimipisteisiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Perhevapaiden ja muiden virka/työlomien myöntämisen suhteen noudatamme tasapuolista kohtelua. Virkavapauden/työloman myöntämisestä sekä sijaisten ja määräaikaisten käytöstä on hyväksytty yhtenäiset ohjeet.

Työajan joustojen suhteen noudatamme tasapuolista kohtelua.

Vuonna 2014 tehtiin koko henkilökunnalle Kevan toimesta työhyvinvointikysely. Kysely sisälsi muutaman tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän kysymyksen ja niiden vastausten pohjalta voidaan todeta, että enemmistön mielestä mm. esimiehen toiminta koettiin puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi. Työpaikalla suvaittiin erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta hieman paremmin kuin vertailukunnissa keskimäärin. Myös työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen oli huomioitu työpaikalla.

Alajärven kaupungin v. 2016 toteutetun työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella johtaminen työyksiköissä koettiin hyväksi ja esihenkilöiden ja henkilöstön välillä vallitsi luottamuksellinen ilmapiiri. Henkilöstö oli hyvin tietoinen työkykyä tukevasta toiminnasta ja oman työyhteisön tavoitteet olivat selvillä.

Työhyvinvointikysely Alajärven kaupungin yksiköihin toteutettiin Kevan sähköisellä kyselyllä vuosina 2020 ja 2021. Jatkossa kysely toteutetaan joka toinen vuosi ja vastauksia voidaan verrata keskenään. Vastausten perusteella voidaan todeta, että enemmistön, 71,7%, (61,4% v.2020) mielestä esihenkilön toiminta koettiin puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi (=täysin tai melko samaa mieltä). 68% (63,4% v.2020) kävi vuosittain tai joka toinen vuosi esihenkilönsä kanssa kehityskeskustelun. Työssään henkistä väkivaltaa, kiusaamista tai syrjintää oli kokenut 21,4% (23,7% v.2020).

6 Tavoitteet ja toimenpiteet

Liitteessä on taulukkoon kirjattuna keskeisimmät tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot sekä seuranta.

6.1 Rekrytointi (sisäinen ja ulkoinen)

Tavoite: Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali rekrytointi. Oikea henkilö oikeaan työhön.

Toimenpiteet:

- Työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksissa tulee välttää korostamista sellaisia hakijalta edellytettäviä ominaisuuksia, joita pidetään jollekin sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina.

Seuranta:

- Henkilöstöhallinto seuraa työpaikkailmoituksia Kuntarekryn kautta.

Mittarit:

- Kuntarekryn tilastointi.

6.2 Palkkaus

Tavoite:

Sama tehtäväkohtainen palkka samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä sukupuolesta riippumatta. Jokaisella työntekijällä on voimassa oleva, nykyiseen tehtävään laadittu tehtäväkuva. Tehtäväkuvien pohjana voidaan käyttää niin sanottuja mallitehtäväkuvia, joihin lisätään kyseiseen tehtävään oleellisesti liittyvät työtehtävät.

Henkilökohtaiset palkanlisät määritellään henkilökohtaisen lisän kriteerein eli osoitetun työmenestyksen tai työssä saavutettujen tulosten perusteella tasapuolisesti (ammatinhallinta, tuloksellisuus, yhteistyö, uudistaminen). Henkilökohtaisilla lisillä ei korvata työn vaatavuutta. Henkilökohtaiset lisät kohdennetaan työmarkkinaosapuolten valtakunnallisissa neuvotteluissa tai paikallisneuvotteluissa sopimille palkansaajaryhmille siihen osoitetun järjestelyvaraerän osoittamassa laajuudessa.

Toimenpiteet:

- Työn vaatavuuden arviointi sekä henkilökohtaisen palkanlisän kriteerit on tehty yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Päivitetään tarvittaessa.
- työn vaatavuuden arviointi / tehtäväkuvat
- henkilökohtaisen palkanosan määräytymisperusteet / arviointi henkilökohtaisiin palkanlisiin kohdennettua järjestelyerää jaettaessa
- vastuu kriteerien päivittämisestä on henkilöstöhallinnolla
- vastuu tehtäväkuvien ja arvioinnin tekemisestä on esihenkilöllä.

Seuranta:

- Tehtäväkuvat tehtynä kaikille ja toimitettuna henkilöstöhallintoon.
- Tva-luokitus on tehty. Päivitetään tarvittaessa.

6.3 Koulutus ja urakehitys

Tavoitteet:

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys. Tuetaan tasapuolisesti myös omaehtoista kouluttautumista. Säännölliset kehityskeskustelut ovat työkalu esihenkilön ja työntekijän välisessä vuoropuhelussa työhön liittyvissä asioissa.

Toimenpiteet:

- Kehityskeskustelut koulutussuunnitelman pohjana
- koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma
- koulutusmäärärahojen kohdentamisessa huomioidaan kaikki ammatti- ja henkilöstöryhmät
- pyritään järjestämään koulutukseen osallistuminen esimerkiksi sijaisjärjestelyillä virka- ja työvapaaohje
- vastuu kehityskeskustelujen käymisestä esihenkilöllä
- vastuu koulutussuunnitelman laatimisesta esihenkilöllä, toimialajohtajilla ja henkilöstöhallinnolla.

Seuranta:

- Kehityskeskustelut, käytyjen keskustelujen määrä raportoidaan henkilöstöhallintoon vuosittain.
- Koulutussuunnitelmat käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Mittari:

- Kehityskeskustelut/käydyt/esihenkilö
- koulutuspäivät/sukupuoli/henkilöstöryhmä.

Edellisiltä vuosilta on keskitetty seuranta käydyistä kehityskeskusteluista. Koulutukseen hakeutuneista ei ole keskitettyä seurantaa.

6.4 Työolot

Tavoite:

Taata jokaiselle mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin.

Toimenpiteet:

- Tarkistetaan, että kaikilla on asianmukaiset työtilat ja -välineet ja mikäli puutetta havaitaan, hoidetaan ne kuntoon olemassa olevien resurssien puitteissa.
- Tarkistetaan työn kuormittavuus ja varmistetaan riittävät henkilöstöresurssit työstä selviytymiseen. Tuetaan sekä fyysistä että henkistä työssä jaksamista.
- Vastuu esihenkilöllä, toimialajohtajilla, työsuojelulla ja henkilöstöhallinnolla.
- Seurataan työssä jaksamista työhyvinvointikyselyllä kahden vuoden välein ja esihenkilöt seuraavat vuosittain ylitöiden määrää.

Mittarit:

- tehdyt ylityötunnit vuosittain / henkilöstöryhmä
- työhyvinvointikysely (työsuojelu/henkilöstöhallinto)
- riskien arviointi (työsuojelu)

6.5 Perhevapaat

Tavoite:

Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Toimenpiteet:

- Tasapuolinen kohtelu perhevapaita myönnettäessä
- tiedotetaan perhevapailla oleville työyhteisössä tapahtuvista keskeisistä ja tärkeistä muutoksista
- virka- ja työvapaat -ohje - vastuu esihenkilöllä.

Seuranta:

- Seurataan perhevapaiden käyttöä.

Mittari:

- Perhevapaiden käyttö / sukupuoli / henkilö.

6.6 Työajan joustot

Tavoite:

Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukea työssä jaksamista.

Toimenpiteet:

- Työajan lyhentäminen
- vuorotteluvapaa
- muut virkavapaat

Seuranta:

- Seurataan työajan joustojen käyttöä.

Mittarit:

- Lyhennetyn työajan käyttö / sukupuoli / %
- vuorotteluvapaan käyttö / sukupuoli.

6.7 Häirintä ja syrjintä

Tavoite:

Kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi. Tiedostetaan kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän käsitteet sekä ohjeet häirintätilanteissa toimimisesta. Ohjeet ovat kaikkien helposti saatavilla. Toimitaan ennalta ehkäisevästi. Häirintä- ja kiusaamistilanteisiin puututaan välittömästi.

Toimenpiteet:

- työpaikan johto (esihenkilöt) tuo selkeästi julki kielteisen kantansa häirintään sekä työnantajan ja työntekijän vastuun asiaan puuttumisesta
- muistutetaan henkilöstöä häirintä ja epäasiallinen kohtelu – toimintaohjeesta koskien työpaikkahäirintää ja epäasiallista kohtelua
- tasa-arvoinen johtaminen
- aktiivisen tuen toimintamalli

- toimintaohje häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta
- huomautuksen ja varoituksen antaminen – ohje 2021
- tapaukset käsitellään välittömästi
- vastuu ennalta ehkäisemisestä kaikilla työntekijöillä, puuttumisvastuu esihenkilöllä.

Seuranta:

- raportointi häirintätilanteista työsuojaan.

Mittari:

- ilmenneet tapaukset.

Työsuoja seuraa ilmoitusten määrää vuosittain/yksiköittäin.

7 Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta

Tasa-arvotyö vaatii suunnitelmallista ja pitkäjänteistä työtä. Säännöllisesti tehty arviointi antaa tärkeää tietoa siitä, miten suunnitellut toimenpiteet ovat edistyneet ja missä on vielä kehittämistä. Arviointi on tärkeä työkalu seuraavaa suunnitelmaa laadittaessa. Säännöllisesti toistuvien toimien tarkoituksena on varmistaa, että tasa-arvotyö on jatkuva prosessi.

8 Tiedotus ja seuranta

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan työpaikkakokouksissa, erilaisissa koulutus-/infotilaisuuksissa sekä sisäisessä In-trassa. Henkilöstöä koskevat suunnitelmat ja ohjeet jalkautetaan johtoryhmän kautta. Päävastuu suunnitelmien ja ohjeiden valmistelussa on henkilöstöhallinnolla. Suunnitelmien ja ohjeiden tiedoksi saattamisessa vastuu on esihenkilöllä.

Taulukko tavoitteista, toimenpiteistä ja seurannasta

| Teemat | Tavoitteet | Toimenpiteet | Vastuuhenkilöt | Seuranta |
|------------------------|---|---|-----------------------------------|--|
| Yhdenvertaisuus | Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. | *Olemassa olevista suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen *Suunnitelmien ja ohjeiden noudattaminen | Henkilöstöhallinto Esihenkilöt | Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) toteutuminen |
| Tasa-arvo | Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti. | *Olemassa olevista suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen *Suunnitelmien ja ohjeiden noudattaminen | Henkilöstöhallinto Esihenkilöt | Tasa-arvolain (609/1986) toteutuminen |
| Rekrytointi | Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali rekrytointi. Työpaikkailmoitukset Kuntarekryn kautta. | *Rekrytointiin kiinnitetään huomiota *Ikä /etninen alkuperä ei saa vaikuttaa valintaan | Esihenkilöt Henkilöstöhallinto | Kuntarekryn tilastointi |

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|-----------------------------------|--|
| Palkkaus | Sama palkka samasta työstä tai samanaarvoiseksi määritellystä työstä. | *Tehtäväkuvat ja tehtävän vaativuusluokitus ajan tasalle *Tva- ja henkilökohtaisen lisän kriteerit *Tiedotus | Esihenkilöt Henkilöstöhallinto | Tehtäväkuvat ja tva-luokitus Palkkakartoitus joka 2. vuosi (henkilöstöhallinto ja henkilöstönedustajat) |
| Koulutus ja urakehitys | Tasa-arvoinen toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys. Toteutetaan tasapuolisesti omaehtoista kouluttautumista. Kehityskeskustelut | *Koulutusmäärärahojen kohdentamisessa huomioidaan kaikki ammatti- ja henkilöstöryhmät *Kehityskeskustelut * Pyritään järjestämään koulutukseen osallistuminen esim. sijaisjärjestelyillä *Koulutussuunnitelma *Virka- ja työvapaaohje | Esihenkilöt Henkilöstöhallinto | Koulutussuunnitelma Käytyt kehityskeskustelut / tulosalue Toteutuneet koulutukset / vuosi |

| | | | | |
|------------------------------------|---|---|--|---|
| Työolot | Taataan jokaiselle mahdollisuus terveisiin työtiloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin. Tuetaan sekä fyysistä että henkistä työssä jaksamista. | *Jatkuva riskien ja vaarojen arviointi *Työtilojen tarkastaminen (työsuojelu, työterveyshuolto) | Esihenkilöt Työsuojelu Tekninen toimi Työterveyshuolto | Työhyvinvointikysely 2 vuoden välein Tehtyjen ylittöiden määrä / vuosi |
| Perhevapaat (lakisääteiset) | Tavoitteena on helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. | *Tasapuolinen kohtelu *Tiedottaminen vapaalla olevalle työyhteisössä tapahtuvista muutoksista *Virka- ja työvapaaohje | Esihenkilöt | Perhevapaiden käyttö / sukupuolijakauma |
| Työajan joustot | Mahdollisten työaikajoustopien käyttö (osa-aikatyö). Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. | *Aktiivisen tuen toimintamalli *Kehityskeskustelut / Avoin tiedotus *Virka- ja työvapaaohje | Esihenkilöt | Työaikajoustopien käyttö / ikäryhmä / sukupuoli |
| Häirintä ja syrjintä | Kukaan ei joudu häirinnän tai syrjinnän kohteeksi. Tiedostetaan häirinnän ja syrjinnän käsitteet sekä toimitaan ennaltaehkäisevästi. | *Tehostetaan tiedottamista *Tasa-arvoinen johtaminen *Aktiivisen tuen toimintamalli *Huomautuksen ja varoituksen antaminen ohje 2021 *Toimintaohjeet häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta *Tapaukset käsitellään välittömästi | Jokainen työntekijä, työyhteisö, esihenkilöt Työsuojelu Työterveyshuolto | Ilmenneet tapaukset/vuosi/yksikkö |