

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2022–2023

Loviisan kaupunki



Johdanto

2

Tavoite ja lainsäädäntö:

- Tasa-arvo
- Yhdenvertaisuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvittäminen

- Miehet ja naiset tilastoissa
- Palkkausjärjestelmä
- Palkkaselvitys
- Rekrytointi
- Eri tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen
- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- Työolosuhteet ja työilmapiiri
- Epäasiallinen kohtelu ja häirintä
- Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- Yhdenvertaisuuden edistäminen
- Päätöksenteko ja dokumentit

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tiedottaminen ja tehtyjen toimenpiteiden seuranta



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on lakisääteinen ja se koskettaa Loviisan kaupungin henkilökuntaa. Suunnitelma on laadittu vuosille 2022–2023. Suunnitelma on laadittu yhteistoiminnassa työnantajien ja työntekijöiden edustajista koostuvan ryhmän toimesta. Ryhmään on valittu jäseniä sekä kaupungin työsuojelutoimikunnasta että yhteistoimintakomiteasta, jotka edustavat sekä työnantajaa että työntekijöitä ja siihen ovat kuuluneet:

- Sofia Hoff, varhaiskasvatuspäällikkö (työsuojelutoimikunta)
- Kirsi Kinnunen, sivistys- ja hyvinvointikeskuksen johtaja (yhteistoimintakomitea)
- Mirka Lindfors, sairaanhoitaja ja työsuojeluvaltuutettu (työsuojelutoimikunta)
- Reijo Pulkkinen, vahtimestari ja JHL r.y:n pääluottamusmies (yhteistoimintakomitea)
- Anne Saarnio-Jokinen, työsuojelupäällikkö (työsuojelutoimikunta)
- Thomas Grönholm, henkilöstöpäällikkö (yhteistoimintakomitea).

Suunnitelmassa on tarkemmin avattu käsitteet tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, määritelty miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta selvitetään sekä määritelty toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suunnitelmaan on kirjattu miten suunnitelmasta tiedotetaan ja miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä toimenpiteitä seurataan ja arvioidaan.

TASA-ARVO

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 609/1986: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

§ 6: Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa. Jokaisen työnantajan 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 avoimena 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 työehdoissa, 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; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

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.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalluutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää

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

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin päivitetään vuosittain.

Tavoite

- Loviisan kaupunki toteuttaa lainsäädännön vaatimuksia kaikessa toiminnassaan ja toimenpiteillään edistää tasa-arvolain mukaisia kohtia.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014):

§ 5, Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

- Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.
- Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

§ 7, Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

- 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.
- 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.

- Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalluutetulla.

Tavoite

Loviisan kaupunki toteuttaa lainsäädännön vaatimuksia kaikessa toiminnassaan ja toimenpiteillään edistää yhdenvertaisuuslain mukaisia kohtia.

Loviisan kaupungissa selvitetään suunnitelmallisesti, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu seuraavissa asioissa:

- Miehet ja naiset tilastoissa
- Palkkausjärjestelmä
- Palkkaselvitys
- Rekrytointi
- Eri tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen
- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- Työolosuhteet ja työilmapiiri
- Epäasiallinen kohtelu ja häirintä
- Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- Yhdenvertaisuuden edistäminen
- Päätöksenteko ja dokumentit

Tarkempi kuvaus selvitystavasta jokaisen asiakokonaisuuden omalta sivulta.

Miehet ja naiset tilastoissa

Tammi-helmikuussa 2022 kootaan Populuksesta tilastotiedot miesten ja naisten osalta seuraavissa asioissa:

- palvelussuhteet
- keski-ikä
- kaupungin ylin johto ja keskijohto



Palkkausjärjestelmä

Loviisan kaupungin palkkausjärjestelmä on otettu käyttöön 1.8.2020 ja paikallisten palkkausjärjestelmään sisältyvien periaatteiden tarkoituksena on luoda paikalliset menettelytavat sekä varmistaa, että palkkausjärjestelmää sovelletaan yhdenmukaisesti koko organisaatiossa. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on muun muassa edistää toiminnan tuloksellisuutta ja motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin. Esimiehen ja henkilöstön on tiedettävä palkan määräytymisen perusteet ja miten palkka paikallisesti muodostuu. Oikeudenmukaisesti koettu palkkaus lisää luottamusta työntäjän henkilöstöpolitiikkaa kohtaan.

Palkkausjärjestelmällä varmistutaan siitä, että se

- tukee organisaation päämääriä ja strategioita sekä auttaa organisaatiota menestymään
- on kiinteä osa johtamista
- edistää toimintatapojen kehittämistä
- motivoi ja huomioi kaikki henkilöstöryhmät
- täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain periaatteet samapalkkaisuudesta.

Lisäksi palkkausjärjestelmällä varmistutaan, että palkkarakenteen eri osat ovat loogisessa suhteessa keskenään ja että palkan määräytymistä koskevat periaatteet ovat johdonmukaisia, tunnettuja ja hyväksytyjä.

Palkkausjärjestelmä

Paikallista palkkausjärjestelmää pitää säännöllisesti arvioida ja tarvittaessa muuttaa tai uusia. Työnantaja on vastuussa siitä, että palkkausjärjestelmän toimivuutta ja muutostarvetta arvioidaan esimerkiksi paikallisessa palkkausryhmässä. Palkkausryhmä koostuu sekä työnantajien että työntekijöiden edustajista. Ryhmä toimii myös kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) mukaisena palkkausryhmänä.

Ryhmän perusrungon muodostavat kaupungin pääluottamusmiehet, perusturvakeskuksen johtaja, sivistys- ja hyvinvointikeskuksen johtaja, elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksen johtaja sekä henkilöstöpäällikkö. Ryhmä voi tarvittaessa kutsua sekä työnantajien edustajia että työntekijöiden edustajia ryhmän kokouksiin.

Ryhmän tehtäviin kuuluu muun muassa

- kehittää, tukea ja seurata palkkausjärjestelmän toimivuutta
- pyrkiä ratkaisemaan mahdollisia paikallisen palkkausjärjestelmään liittyviä kysymyksiä
- tiedottaa osaltaan palkkausjärjestelmästä
- varmistaa, että palkkausjärjestelmä täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain periaatteet samapalkkaisuudesta.

Tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä tukee organisaatiolle asetettavia strategisia tavoitteita. Yhtenä järjestelmän kriteerinä on muun muassa järjestelmän tasapuolisuuden ja objektiivisuuden tarkistaminen. Arviointijärjestelmän toimivuutta on tarkasteltava säännönmukaisesti.

Palkkausjärjestelmän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden selvittämisestä vastaa palkkausjärjestelmätyöryhmä, joka tekee selvityksen maaliskuussa 2022 Populuksesta otettujen tietojen perusteella.

Palkkaselvitys

- Lähtökohtana on, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuteen perustuen, että samasta tehtävästä maksetaan samaa palkkaa perustuen paikalliseen palkkausjärjestelmään.
- Kaupungin henkilöstöhallintotiimi (HR-tiimi) kartoittaa maaliskuussa kahden vuoden välein henkilöstöhallinto-ohjelma Populuksen avulla miesten ja naisten tehtävien luokituksen, palkat ja palkkaerot.

Rekrytointi

Tavoite

Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali ja syrjimätön rekrytointi.

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan myös työhönottoperusteisiin. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

- Työpaikkailmoitukset on laadittava huolellisesti: hakukriteereille on olemassa hyväksyttävä työstä johtuva peruste. Selkeät, ennalta määritellyt valintakriteerit tukevat myös objektiivista päätöksentekoa rekrytoinnin edetessä.
- Haastatteluun kutsuttaessa on kiinnitettävä huomiota myös sukupuolisen tasa-arvon toteutumiseen. Kun hakijoina on sekä naisia että miehiä, työnantajan on tehtävä ansiovertailu. Keskeinen merkitys on työnantajan aiemmin ilmoitusvaiheessa vahvistamilla valintaperusteilla.
- Haastattelujen jälkeen, valintaa tehdessä, on hyvä muistaa työpaikkailmoituksessa mainitut valintaperusteet ja valinta tehdään ensisijaisesti niiden sekä tulevien työtehtävien perusteella.
- Syrjimättömyyden vaatimus jatkuu työsopimuksen laatimisessa, työehtojen sopimisessa ja varsinaisessa työssä.

Seuranta; tiedot otetaan Kuntarekrystä

- Palvelualueet raportoivat työpaikkailmoitukset ja seuraavat mittarit henkilöstöhallintoon.

Mittarit

- Sukupuolijakauma hakeneista ja työpaikkailmoitus
- Sukupuolijakauma rekrytoiduista

Rekrytointi-ilmoitukseen lisätään monimuotoisuuslupaus:

"Arvostamme työyhteisön monimuotoisuutta ja teemme töitä yhdenvertaisuuden eteen. Toivomme hakijoita erilaisista taustoista, kuten eri-ikäisiä, eri sukupuolia olevia, vammaisia ihmisiä sekä eri kieli-, kulttuuri- tai muihin väestöryhmiin kuuluvia."

Eri tehtäviin sijoittuminen

Suunnitelmaa laadittaessa syyskuussa 2021, Loviisan kaupungin henkilöstön kokonaismäärä oli 1072 henkilöä. Heistä oli

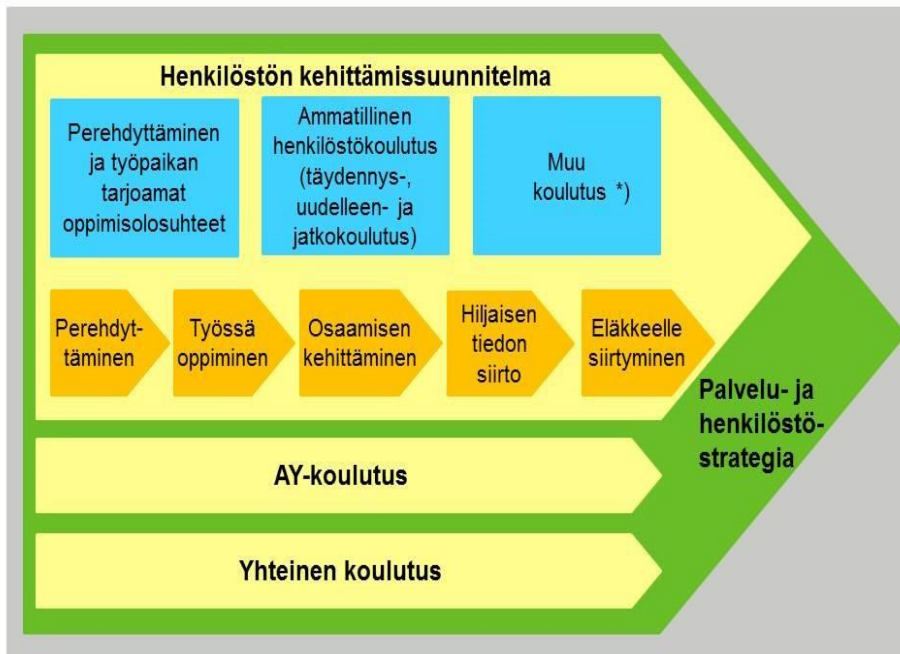
- 920 naisia = 85,8 %
- 152 miehiä = 14,2 %.

Vuosittain laaditaan henkilöstöraportti, josta löytyy tiedot muun muassa ikärakenteesta. Henkilöstöraportin laatimisen yhteydessä kerätään tiedot ja niitä tarkastellaan ja verrataan aiempiin tietoihin, myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Henkilöstökyselyn avulla selvitetään joka toinen vuosi myös uralla etenemistä ja siihen luotuja mahdollisuuksia.

Uralla eteneminen

Henkilöstön kehittäminen osana työuraa



*) muulla koulutuksella tarkoitetaan esimerkiksi Kevan eläketietoutta koskevaa koulutusta tai muita työmarkkinajärjestöjen järjestämiä koulutuksia.

- Yhteistoimintalain (449/2007) 4 a §:n mukaisesti laaditaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain **henkilöstö- ja koulutussuunnitelma**, johon sisältyy periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työopimuslain 7. luvun 13. §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa kiinnitetään huomiota myös osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin työaikajärjestelyihin.

- Osaamisen kehittämissuunnitelmat ja rekrytointisuunnitelma** ovat työvälineitä uuden osaamisen hankkimiseksi, rekrytoinneissa ja henkilöstöä koskevassa päätöksenteossa.

- Henkilöstön kehittämisen tavoitteet ovat osa henkilöstöstrategiaa.

- Kehittämissuunnitelman lisäksi voidaan sopia henkilökohtaiset tai ryhmien ja työyhteisöjen kehittämistavoitteet.

- Henkilöstön osaamista voidaan kehittää myös osaamista jakamalla ja työssä oppimalla.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tavoite: Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

- Kiinnitämme huomiota työelämän joustojen käyttöön silloin kun yksilöillä on siihen tarvetta.
- Lain takaamat mahdollisuudet työntekijöille tulee toteutua käytännössä.
- Edistetään perhevapaiden tasa-arvoista jakautumista, myös miesten perhevapaiden käyttöä.
- Erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä (ml. etätyö, työaikaliukuma) helpotetaan työn ja perheen yhteensovittamisessa.
- Tiedotetaan perhevapailla oleville työyhteisössä tapahtuvista keskeisistä ja tärkeistä muutoksista.

Seuranta

- Seurataan perhevapaiden käyttöä.
- Perhevapaaudistuksen 1.8.2022 keskeisimmät tavoitteet ja muutokset huomioidaan seurannassa.

Mittari

- Perhevapaiden käyttö sukupuolta ja henkilöä kohden.

Työolosuhteet ja työilmapiiri

Milloin selvitetään ja miten selvitetään?

- Työpaikkaselvityksissä 3–5 vuoden välein (työterveyskysely, esimiehen ja henkilöstön haastattelu, työpaikkakierros)
- Aluehallintoviraston tarkastuksissa
- Riskienarvioinnissa vuosittain (WPro-työturvallisuusohjelma)
- Henkilöstökyselyssä vuosittain (joka toinen vuosi tarkemmin, liite)

Lisäksi hyödynnetään tietoja

- kehityskeskusteluissa vuosittain
- yhteydenotot tai kartoitukset työsuojelun toimesta
- esimiesten tai työntekijöiden havainnot ja puheeksiotto.

Epäasiallinen kohtelu ja häirintä

Milloin selvitetään ja miten selvitetään:

- Riskienarvioinnissa vuosittain (WPro-työturvallisuusohjelma)
- Työturvallisuusilmoitukset (WPro-työturvallisuusohjelma)
- Henkilöstökyselyssä vuosittain (joka toinen vuosi tarkemmin, liite)
- Kehityskeskusteluissa vuosittain
- Yhteydenotot tai kartoitukset työsuojelun toimesta
- Esimiesten tai työntekijöiden havainnot ja puheeksiotto

Esimiehet ja työsuojeluvaltuutetut ilmoittavat esille tulleet epäasiallisen kohtelun tai häirinnän tilanteet työsuojelupäällikölle.

Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen

Syrjinnän tunnistaminen

- Välitöntä, jolloin henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista henkilöä vastaavassa tilanteessa syrjivän syyntä perusteella. Esimerkiksi jos ulkomaalaiselle työntekijälle maksetaan pienempää palkkaa kuin suomalaiselle työntekijälle.
- Välillistä, jolloin tasapuoliselta näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että henkilö joutuu syrjivän syyntä perusteella epäedulliseen asemaan muihin nähden. Esimerkiksi jos työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen osaamista vaikka se ei ole välttämätöntä työn tekemisen kannalta.
- Häirintää, jos se liittyy johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen ja se on henkilön arvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Esimerkiksi työpaikalla esitetyt loukkaavat rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöjen nimittely on häirintää. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos se laiminlyö toimia tiedossaan olevan häirinnän poistamiseksi.
- Ohje tai käsky syrjiä jotakuta, kuten syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Esimerkiksi työnantaja kieltää alaistaan palkkaamasta tiettyyn etniseen ryhmään kuuluvaa henkilöä.

Tasa-arvolaisissa mainitut syrjintäperusteet ovat sukupuoli ja sukupuolivähemmistöön kuuluminen. Sen mukaan syrjintää ovat välitön syrjintä, välillinen syrjintä ja seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä.
(Tasa-arvolain 7. §)

Yhdenvertaisuuslaissa mainitut syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy.
(Yhdenvertaisuuslain 8. §)

Perustuslaissa syrjintä on kielletty kaikilla henkilöön liittyvillä perusteilla.
(Perustuslain 6. §)

Keskeisinä toimenpiteinä syrjinnän ehkäisemiseksi:

- Varmistetaan että henkilöstö tuntee toiminta-ohjeet syrjintätilanteissa.
- Jos syrjintää esiintyy tai sitä on aihetta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin esimiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimesta toimintaohjeiden mukaisesti.
- Puututaan ennaltaehkäisevästi mahdollisemman varhaisessa vaiheessa epäasialliseen kohteluun.

Loviisan kaupungin toimintamallit syrjinnän tunnistamiseen.

- Henkilöstökysely
- Kehityskeskustelut työntekijöille, henkilöstön kuuleminen, jatkuva arviointi.
- Työsuojelun aineistot, työpaikkaselvitykset, WPro-ilmoitukset.

Syrjinnän ehkäisemiseen

- Edistämällä suunnitelmallisesti yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla
- Päivittämällä säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä sen tavoitteita ja toimenpiteitä.
- Tiedottaminen

Yhdenvertaisuuden edistäminen

Mitä arvioidaan?

- Yhdenvertaisuuslain mukaan 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.

Miten arvioidaan?

- Joka toinen vuosi (parillinen vuosi) henkilöstökyselyn yhteydessä laajemmilla kysymyksillä, kehityskeskustelun yhteydessä ja työsuojelun aineiston perusteella. Jatkuva arviointi esimiehen toimesta henkilöstön kuulemisella.

Miten tuloksia hyödynnetään?

- Tulosten käsittely yksiköissä ja keskuksissa

Syrjintään liittyvät tilanteet käsitellään välittömästi esimiehen kanssa. Esimiehille järjestetään koulutusta yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä ja syrjintään liittyvien tilanteiden käsittelystä.

■ Päätöksenteko ja dokumentit

- Työryhmä on päätenyt yhdistämään henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnitelman ja henkilöstön tasa-arvosuunnitelman.
- Laki naisten ja miesten tasa-arvosta koskettaa koko kaupungin toimintaa; kuntalaisia ja heidän palvelujaan, hallintoa ja päätöksentekoa, sekä kuntaa työnantajana.
- Suunnitelman toteutuksesta vastaavat keskusten johtajat ja esimiehet kukin omalta osaltaan. Heidän vastuunsa perustuu kaupungin johtamisjärjestelmään ja sitä tukeviin päätöksenteko- ja toimivaltuuksiin. Keskeinen toimivalta on esimiehelle kuuluva työnjohtovalta. Henkilöstö osallistuu toimenpiteiden toteuttamiseen yksilöinä ja työyhteisön jäseninä. Ilmoitusvelvollisuus?

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma:

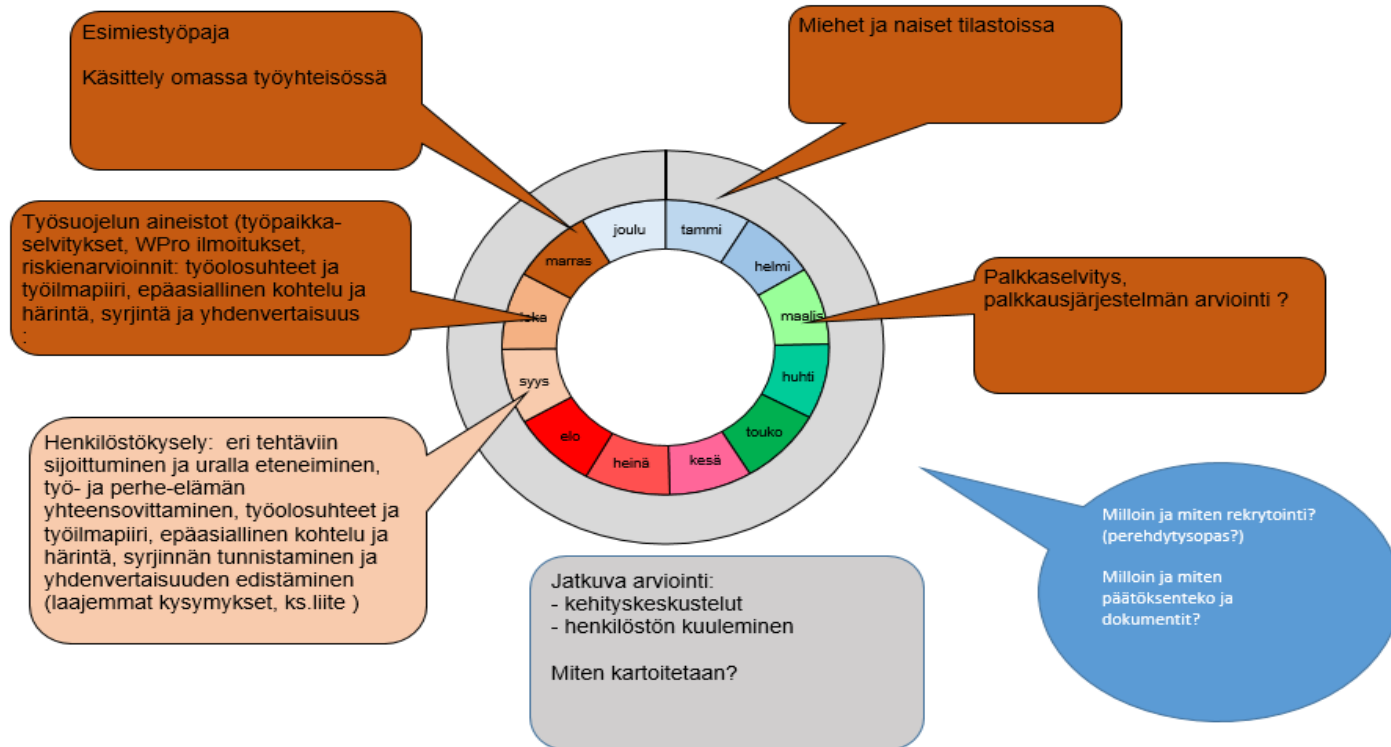
- Suunnitelma on laadittu yhteistyössä luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun ja muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa.
- Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma päivitetään vastaamaan tasa-arvolain vaatimukset.
- Tasa-arvovaltuutetulta pyydetään lausunto.
- Tuodaan kaupunginhallituksen kautta kaupunginvaltuustolle päätettäväksi keväällä 2022.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään joka toinen vuosi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa arvioitavat toimintaa ohjaavat dokumentit:

- Kaupungin strategia ja muut strategiaan liittyvät ohjelmat
- Henkilöstöraportti
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Talousarvio- ja tilipäätöstekstit

Vuosikello

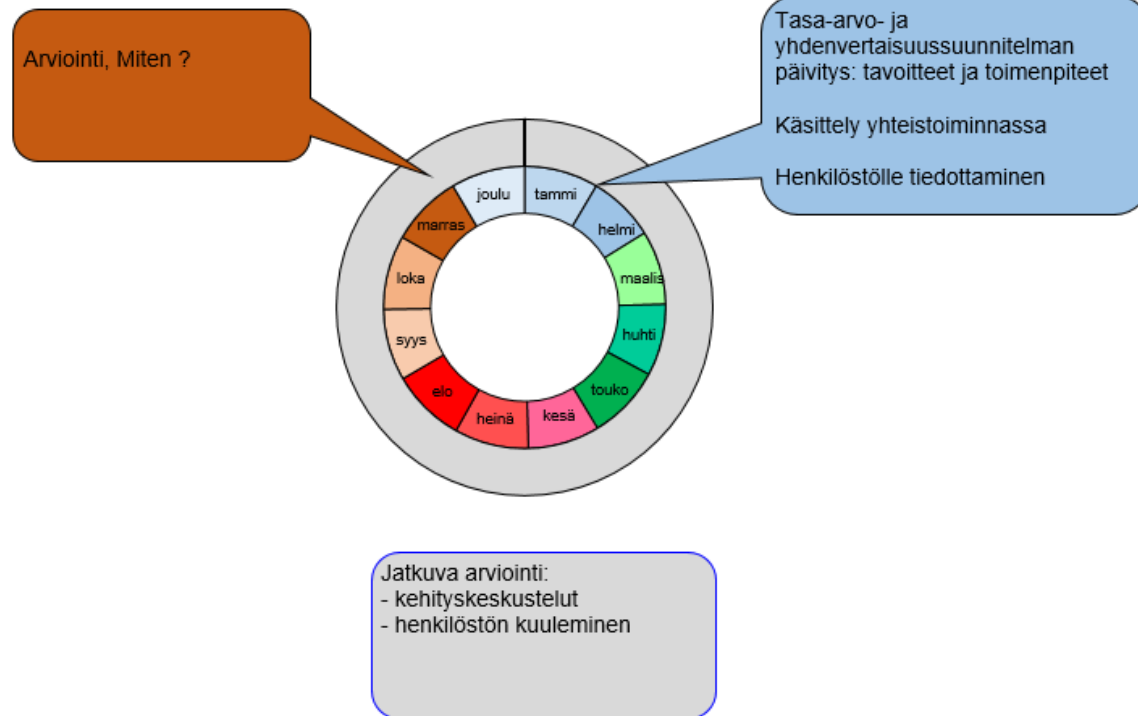
Parillinen vuosi



Vuosikello

26

Pariton vuosi



Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi vuodelle 2023 (arviointimatriisi)

27

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointi (vuosi 2022)		Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	
Menetelmät	Havainnot	Toimenpiteet (kuvaus, aikataulut ja vastuut)	Seuranta
Miehet ja naiset numeroina (<u>Populus</u>) parillisina vuosina			
Palkkausjärjestelmä (palkkausjärjestelmä työryhmä)			
Palkkaselvitys parillisina vuosina			
Henkilöstökysely (<u>laajennettu</u> joka toinen vuosi) Kehityskeskustelut vuosittain			
Rekrytointi- ja <u>perehdytyksen arviointi</u> (<u>perehdytysopas</u>)			
<u>Työsuojelun aineistot</u> (<u>wpro</u> –raportit, työpaikkaselvitykset)			
<u>Henkilöstön kuuleminen</u> (esimiehet)			
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma			

Tiedottaminen ja tehtyjen toimenpiteiden seuranta

Sovitaan yhteistoimintaelimessä

Tahot, joille tiedotetaan ovat

- työsuojelutoimikunta ja yhteistoimintakomitea
- esimiehet
- henkilöstö
- kaupunginhallitus.

Tiedottamisen kanavat

- kokoukset
- intranetti
- sähköposti
- koulutukset.

Kuka tai ketkä tiedottavat ja milloin?

Henkilöstökyselyn lisäkysymykset 2022/Liite 1

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät henkilöstökyselyn lisäkysymykset:

1. Työpaikalla ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta

- iästä
- alkuperästä tai kansalaisuudesta
- kielestä
- uskonnosta tai vakaumuksesta
- poliittisesta toiminnasta tai ammattiyhdistystoiminnasta
- perhesuhteista
- terveydentilasta
- vammaisuudesta
- seksuaalisesta suuntautumisesta.

2. Näkemykseni mukaan työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikalla

- henkilöstön rekrytoinnissa
- palkkauksessa
- työtehtävien jakamisessa
- uralla etenemisessä.