

NIVALAN KAUPUNGIN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

16.11.2021 Yhteistoimintaelin
29.11.2021 Henkilöstöjaos
20.12.2021 Kaupunginhallitus
Nivalan kaupunki



Sisältö

1 JOHDANTO	3
1.1. Nivalan kaupunkistrategia ja henkilöstöstrategia	3
1.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tausta	3
1.3. Lainsäädännöllinen perusta	4
2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN LAATIMINEN JA SEURANTA	6
3. TAUSTAA	6
3.1. Henkilöstön sukupuolijakauma	6
3.2 Henkilöstön ikäjakauma	7
Kuvio 2. Koko henkilöstön keski-ikä toimialoittain v.2020	8
3.3 Etninen tausta	8
3.4 Palkkaus.....	8
4 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET	10
4.1. Yhdenvertaisuus työyhteisössä	10
4.2. Toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiseksi Nivalan kaupungilla.....	12
4.3. Yhdenvertaisuus palveluissa ja muussa toiminnassa	13
5. Seuranta, taulukko toteutuneesta	14

1 JOHDANTO

1.1. Nivalan kaupunkistrategia ja henkilöstöstrategia

Nivalan kaupunkikonsernin strategia on päivitetty keväällä 2021. Nivalan kaupunkikonsernin strategiaan 2021–2022 on visioksi määritelty: Kasvatamme tulevaisuutta

Henkilöstöstrategia on päivitetty uuden, päivitetyn kaupunkistrategian pohjalta. Kaupungin strategiassa yhtenä keskeisenä keinona saavuttaa asetetut strategiset päämäärät nähdään henkilöstön osaamisen ja tietotaidon aktiivinen kehittäminen. Henkilöstöstrategia päivittämisessä on käytetty pohjana keväällä 2021 tehdyn henkilöstön työhyvinvointikyselyn tuloksia ja työhyvinvointisuunnitelmaa. Työhyvinvointikyselyssä, joka pohjautuu Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) laatimaan kyselyyn, on otettu huomioon myös tasa-arvovaltuutetun ehdotuksen mukaisesti tasa-arvoon ja syrjintään liittyviä kysymyksiä. Nivalan kaupungissa on laadittu toimintaohje henkisen väkivallan, työsyrynnän ja sukupuolisen häirinnän ehkäisystä (liite).

1.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tausta

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategiassa strategian tavoitteiden toteutus nähdään koko henkilöstön yhteisenä asiana. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden toteuttaminen ja varmistaminen ovat siis kaikkien asia.

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia on päivitetty vuosille 2021–2022. Tasa-arvon edistäminen on myös työnantajan edun mukaista. Tasa-arvosuunnittelun avulla pyritään oikeudenmukaisuuden toteuttamisen lisäksi henkilöstön voimavarojen parempaan käyttöön. Tasaisempi sukupuolirakenne ja monipuolinen ikä- ja henkilöstörakenne merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyödyntämistä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan pitkällä aikajänteellä siten, että seuranta varmistetaan vähintään vuosittain yhteistyöelimestä ja henkilöstöjaostossa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulee olla mukana läpäisyperiaatteen muodossa niin suunnittelussa, valmistelussa kuin päätöksenteossakin.

1.3. Lainsäädännöllinen perusta

Perustuslain (731/1999) 2. luku 6 § mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi kyseisessä pykälässä todetaan, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Myös **kuntalaki** edellyttää, että kunta edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävällä tavalla (Kuntalaki 410/2015 1 luku §1, 2. mom.)

Yhdenvertaisuuslain 1325/2014 tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Viranomaisen on arvioidava 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 (yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 2.luku §5).

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Kyseisen lain 7 § mukaan työnantajan on arvioidava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laki koskee myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Tasa-arvolakia sovelletaan laajasti yhteiskunnallisessa toiminnassa ja eri elämänalueilla, sen ulkopuolelle on jätetty ainoastaan yksityiselämä ja uskonnonharjoitus. Ko. lakia on muutettu lailla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014. Muutoksessa lain tarkoituksen sanotaan olevan myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, kiihottamisesta kansanryhmää vastaan sekä törkeästä kiihottamisesta kansanryhmää vastaan säädetään **rikoslaisissa** (39/1889).

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö¹ tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla.

Perustuslaki	Yhdenvertaisuuslaki	Rikoslaki	Työturvallisuuslaki	Tasa-arvolaki
6 § Yhdenvertaisuus - Muodollinen yhdenvertaisuus - Syrjinnän kielto - Tosiasiallinen yhdenvertaisuus	6 § Syrjinnän kielto - Välitön syrjintä - Välillinen syrjintä - Häirintä - Ohje tai käsky syrjiä	11:11 § Syrjintä 47:3 § Työsyrjintä 47:3 a § Kiskonnantapainen työsyryntä 11:10 § Kiihottaminen kansanryhmää vastaan	28 § Häirintä	7 § Syrjintä sukupuolen perusteella - Välitön - Välillinen - Häirintä

Läheissyrjinnässä menettelyn peruste ei liity syrjityksi tulleeseen itseensä vaan johonkuhun toiseen. Läheissyrjintää voisi olla esimerkiksi henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen.

Olettamaan perustuva syrjintä perustuu jotakuta toista kuin itse syrjittyä koskevaan seikkaan tai oletukseen. Esimerkiksi tekijä erehtyy henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta.

Syrjintä voi edelleen olla **välillistä tai välitöntä**. Välitön syrjintä on kyseessä, kun työntekijää kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastavertaisessa tilanteessa. Esimerkiksi jos ulkomaalaiselle maksetaan pienempää palkkaa kuin suomalaiselle samasta työstä.

Välillistä syrjintää on näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö, joka saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan. Esimerkiksi jos työhönotossa edellytetään täydell-

¹ Työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, valtion virkamieslaki ja kunnallisista viranhaltijoista annettu laki

listä suomen kielen taitoa tai varusmiespalveluksen suorittamista, vaikka ne eivät ole työn tekemisen kannalta välttämättömiä. (Lähde Kuntatyönantajalehti 4/2015).

2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN LAATIMINEN JA SEURANTA

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevien lakien noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Nivalan kaupungin henkilöstöedustajista ja työnantajaedustajista sekä työsuojeluhenkilöstöstä koostuva yhteistoimintaelin (YTELIN) huolehtii osaltaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelystä ja toimeenpanon seurannasta ja suunnitelman päivittämisestä. Nivalan kaupungin toimialat seuraavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perustietojen, tilastojen, arviointien ja selvitysten tekeminen kuuluu erityisesti keskushallinnon tehtäviin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja siinä esitetyt toimenpiteet hyväksyy kaupunginhallitus. Kaupunginhallitus, kuten myös kaupunginvaltuusto, seuraavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vuosittain laadittavan henkilöstökertomuksen kautta.

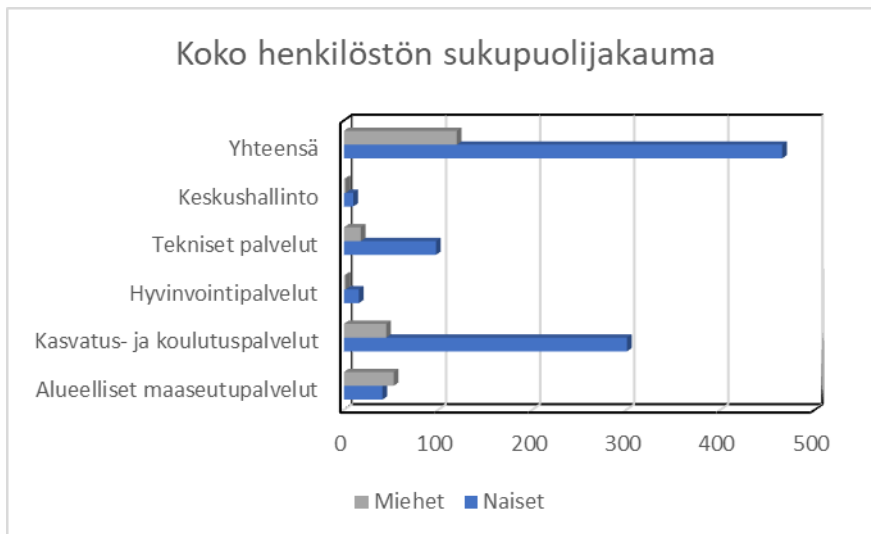
3. TAUSTAA

Peruskartoituksessa on käyty lävitse tasa-arvon kannalta keskeisiä tunnuslukuja. Tällaisia ovat paitsi sukupuolen mukaan tehdyt jaottelut, niin myös vertailutieto eri ikäryhmistä ja palkoista. Nivalan kaupungin henkilöstöraportti tarjoaa hyvän työvälineen pitkäjänteisen vertailutiedon saavuttamiseksi. Näiden raportista saatavien tietojen avulla voidaan laatia ne tavoitteet, joiden pohjalta tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä ryhdytään toteuttamaan

3.1. Henkilöstön sukupuolijakauma

Kunta-alalla Suomessa neljä viidesosaa henkilöstöstä on naisia (Lähde: Kuntatyönantaja). Nivalan kaupungin koko henkilöstöstä (KUVIO 1.) naisten osuus oli 79,52 % (2019:78,67 %) ja miesten osuus oli 20,48 %(2019: 21,33 %). Toimialoittain tarkasteltuna eniten naisia oli kasvatuksen- ja koulutuksen toimialalla 87 % ja eniten miehiä oli

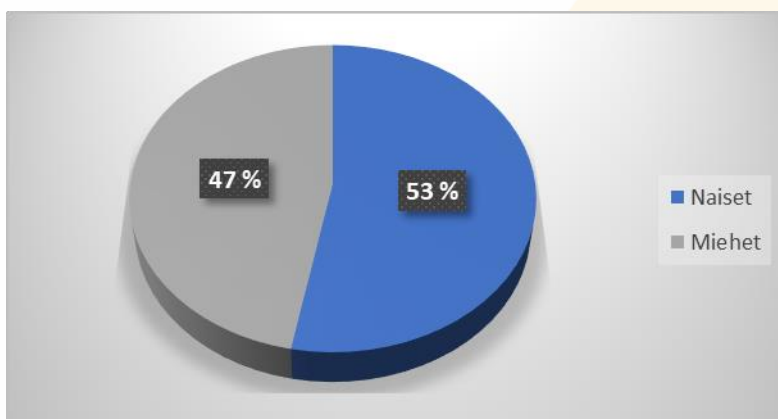
alueellisissa maaseutupalveluissa 69,5 %.



Kuvio 1. Sukupuolijakauma v.2020

Vain maaseutupalveluissa miesten osuus henkilöstöstä on naisten osuutta suurempi.

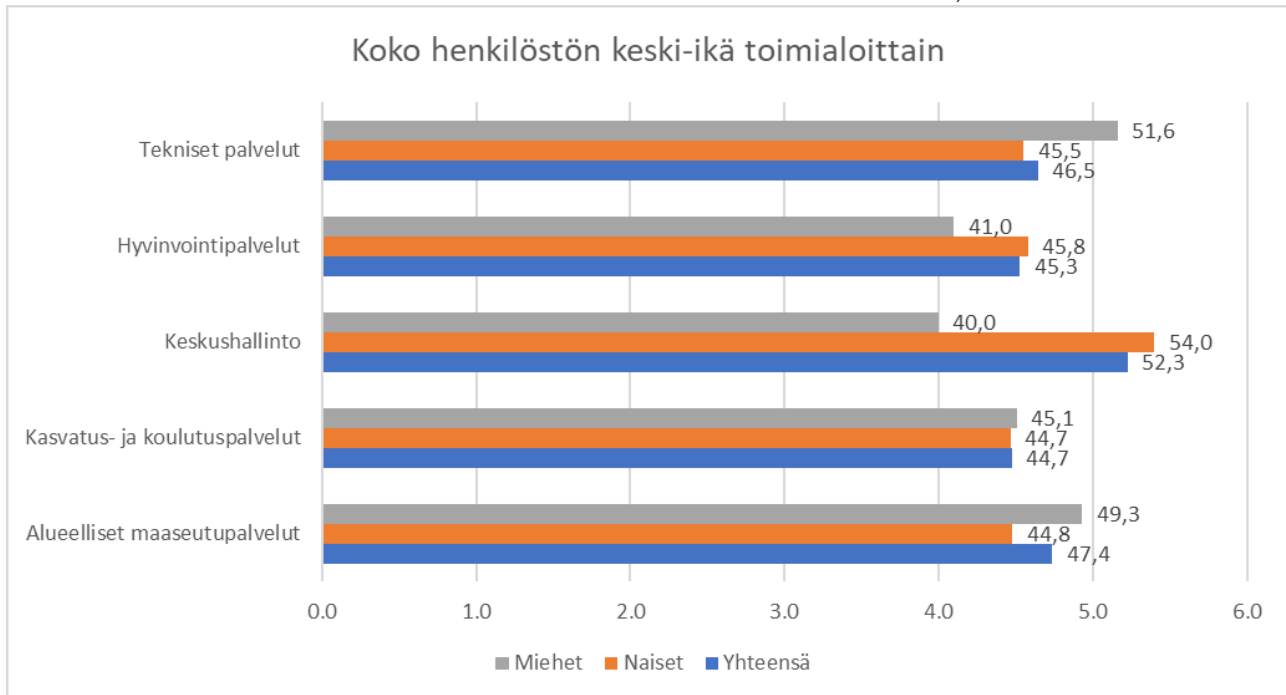
Esimiehiä Nivalan kaupungin organisaatiossa on yhteensä 40, joista naisia on 21 ja miehiä 19. Johtoryhmässä naisia on 4 ja miehiä 3: kaupunginjohtaja, hallintojohtaja, sivistysjohtaja ja talousjohtaja ovat naisia ja tekninen johtaja, hyvinvointijohtaja sekä maaseutujohtaja miehiä. Maaseutujohtaja on virkavapaalla ja hänen sijaisenaan on nainen. Vuonna 2019 naisten osuus kaikista kunnan- ja kaupunginjohtajista oli 25,3 % (2016: 21 %, 2009:14 %). Valtakunnallisesti hallintojohtajista n. 62 % on naisia, talousjohtajista 44 %, sivistysjohtajien sukupuolijakauma on melko tasainen, teknisistä johtajista naisia on alle 10 %, varhaiskasvatusjohtajissa miehiä on vain reilu 2 %. (Lähde: Kuntatyönantaja, 2019).



3.2 Henkilöstön ikäjakauma

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2020 lopulla 46,5 vuotta (2019: 46,2 v, 2018: 44,7 v, 2017:47,1 v., 2016: 46,0 v.). Vakinaisten keski-ikä oli 48,0 vuotta (2019: 48 v, 2018:48,4 v,2017:50,0 v., 2016:48,60 v.) ja määräaikaisten 42,9 vuotta (2019: 38,2). Määräaikaisten keski-ikä laskee koko henkilöstön keski-ikä.

Kaikissa Suomen kunnissa henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 45,6 vuotta.



Kuvio 2. Koko henkilöstön keski-ikä toimialoittain v.2020

3.3 Etninen tausta

Nivalan kaupungin henkilöstöhallinnon järjestelmissä ei ole tietoa työntekijän etnisestä tai kansallisesta alkuperästä. Etnisiä vähemmistöjä edustavia työntekijöitä on Nivalan kaupungin palveluksessa arvion mukaan kuitenkin erittäin vähän.

3.4 Palkkaus

Kunta-alalla palkkausjärjestelmät perustuvat tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen.

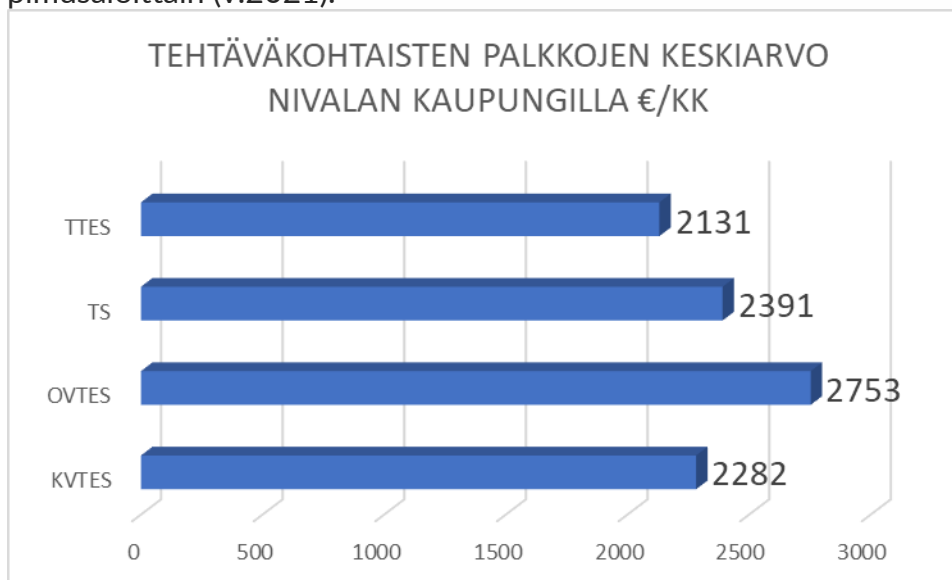
Palkka muodostuu:

- tehtäväkohtaisesta palkasta
- henkilökohtaisesta lisästä
- ammattialalisä
- työkokemuslisästä

- muista mahdollisista lisistä, palkkioista ja korvauksista, joista merkittävimpiä ovat työaikakorvaukset
- mahdollisista tulospalkkioista.

Palkat määräytyvät kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaan. Sopimuksissa on määritelty tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytettävät yleiset vaativuustekijät. Sopimuksissa on myös palkkahinnoittelut, joissa on todettu ammattiryhmäkohtaiset vähimmäisperuspalkat.²

Alla olevassa taulukossa ovat Nivalan kaupungin keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat sopimusaloittain (v.2021).



Henkilöstöjaos on määrätietoisesti pyrkinyt varmistamaan, että samassa ja hinnoittelutunnuksessa samassa ryhmässä olevilla on sama tehtäväkohtainen palkka. Viimeksi korjauksia on tehty 1.4.2021 voimaan tullessa järjestelyvaraerän jaossa. Tällöin on lisätty mm. henkilökohtaisten lisien osuuksia siten, että ne ovat työehtosopimuksen mukaisesti vähintään 1,3 % KVTES piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen määrästä.

Esimiesten tehtäväkohtaiset palkat olivat keskimäärin 3 629 €/kk. Palkkavertailu miesten ja naisten kesken on tehty maatalouslomittajien keskuudesta. Vertailun mukaan miehillä ja naisilla on näissä ryhmissä sama tehtäväkohtainen palkka. Kokonaispalkka vaihtelee

² <https://www.kt.fi/search?keyword=palkkaliitteet>.

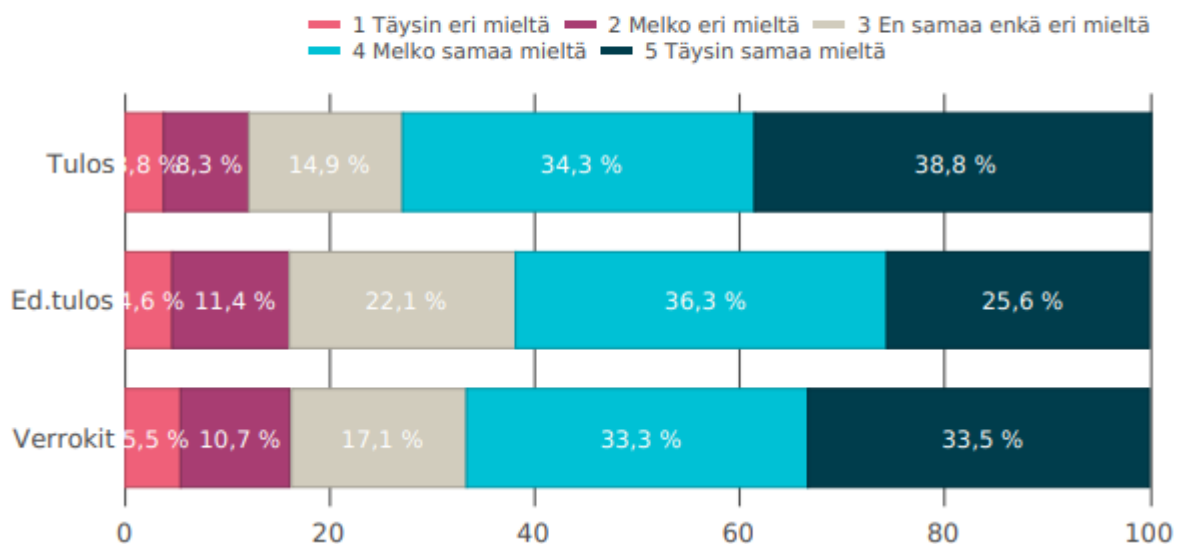
tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella. Yleisesti palkkauksen hinnoittelutunnusten sisällä ei ole eroja tehtäväkohtaisessa palkassa samasta tehtävästä.

4 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

4.1. Yhdenvertaisuus työyhteisössä

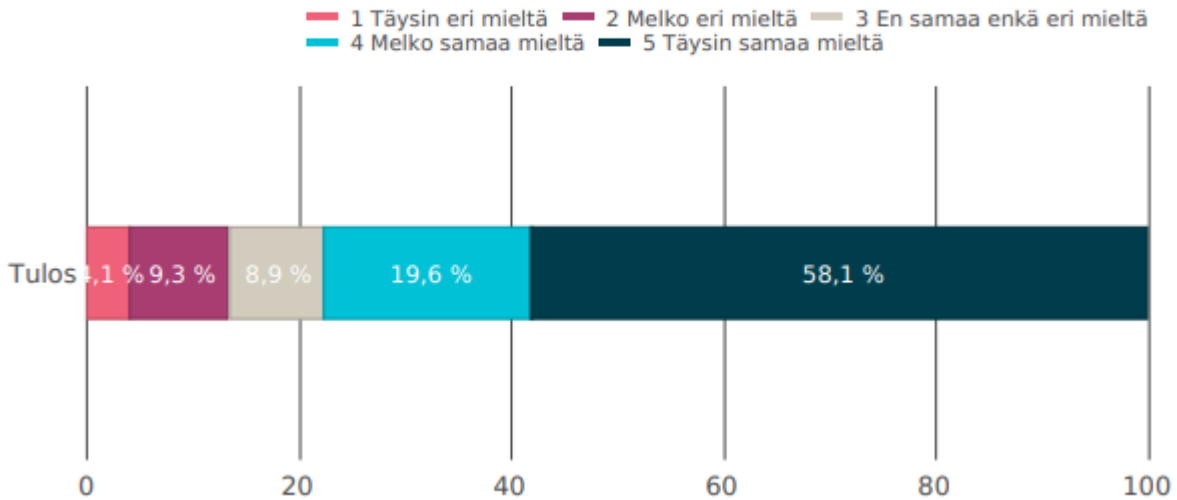
Keväällä 2021 Nivalan kaupungin työntekijöille järjestettiin työhyvinvointikysely Keva:n ohjelman avulla. Laajennettu työhyvinvoinnin johtoryhmä ja henkilöstöjaos käsittelivät tuloksia ja niiden pohjalta sovittiin koko kaupungin kehittämiskohteet työhyvinvoinnin osalta. Kokemus esimiesten toiminnanpuolueettomuudesta ja oikeudenmukaisuudesta oli edelleen parantunut (asteikolla 0–5 vuonna 2018 3,7 ja v.2021 4). Kyselyssä nousi esille, että koko organisaation tuloksissa n.10 % vastaajista koki kohdanneensa työyhteisössään kiusaamista, häirintää tai epäasiallista kohtelua joko asiakkaiden tai työyhteisön taholta. Nivalan kaupungilla on nollatoleranssi kiusaamisen, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun suhteen. Organisaation johtamistapaan ollaan yleisesti tyytyväisiä.

Koen esimieheni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



Kuva: Kevan työhyvinvointikysely Nivala 2021.

En ole kokenut häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana.



Kuva:Kevan työhyvinvointikysely Nivala 2021

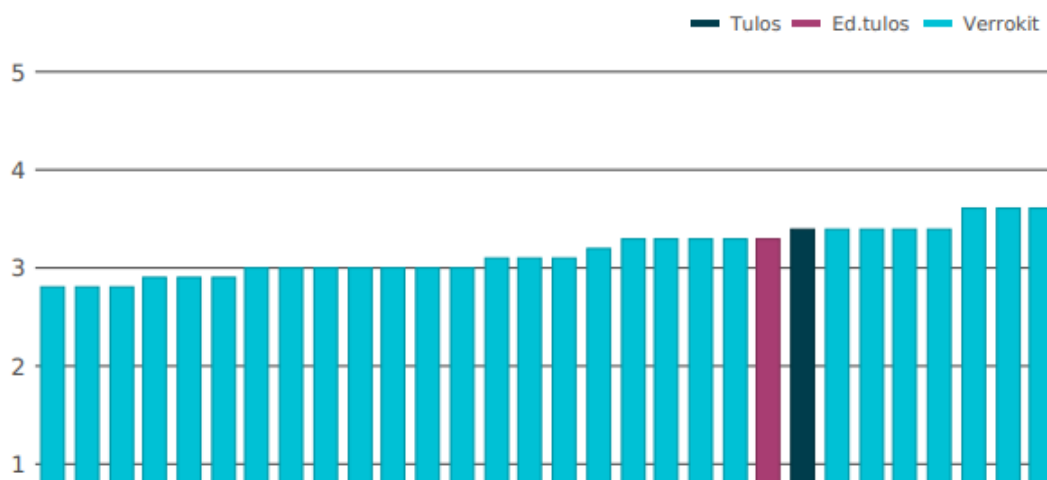
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan

Ed.tulos

Keskiarvo: 3,4 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 288

3,3 (+0,1)

Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



4.2. Toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiseksi Nivalan kaupungilla.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilö
REKRYTOINTI Positiivinen erityiskohtelu työhönotossa: Aliedustettuna olevaa sukupuolta, ikäryhmää tai etnistä alkuperää olevaa huomioidaan työhönotossa, mikäli taustalla on naisten tai miesten piiloista syrjintää ja työnhakijat ovat muutoin pätevyydeltään samantasoisia. Naisten tai miesten lukumäärän (sen sukupuolen, joka on selvästi aliedustettuna) lisääminen tietyissä tehtävissä, asemissa tai tietyllä organisaation hierarkia tasolla (alempi, keski- ja ylin johto).	Silloin, kun työnhakijat ovat muutoin pätevyydeltään samantasoisia, niin miehiä pyritään kannustamaan työhakuun erityisesti: - Päivähoitotyössä - Toimistotyössä - Opetustyössä: erityisesti koulunkäyntiavustajissa ja opettajissa - ruokahuollon ja siivoustyön tehtävissä Silloin, kun työnhakijat ovat muutoin pätevyydeltään samantasoisia niin naisia pyritään kannustamaan työhakuun erityisesti maatalouslomittajien ja rehtoreiden tehtävissä	Kaupunginvaltuusto Kaupunginhallitus Toimialajohtajat Esimiehet
HENKILÖSTÖN KOULUTUS Naisten tai miesten lukumäärän lisääminen sisäisessä ja / tai ulkoisessa koulutuksessa. Koulutusta kaikille Digitasa-arvo	Koulutusta suunnataan erityisesti pätevyysvaatimukset täyttävälle aliedustetulle sukupuolelle. Lisäksi tällaisessa tilanteessa voidaan päättää aliedustetun sukupuolen suosimisesta koulutusvalinnoissa. Huolehditaan kaikkien henkilöstöryhmien tasapuolisesta koulutuksesta koulutussuunnitelman avulla Koulutukseen varataan riittävät resurssit Varmistetaan henkilöstön riittävä digiosaamisen taso omaan tehtäväänsä	Kehityskeskustelun perusteella, esimies Yhteistoimintaelin, henkilöstöjaos, esimies Esimies
PALKKAUS Palkka erojen tasoittaminen samasta tai samanarvoisesta työstä.	Samapalkkaisuutta toteutetaan järjestelyvaraerien jakamisen yhteydessä sekä huolehditaan työn vaativuuden arvioinnista oikeudenmukaisen palkkauksen perustaksi. Tehtäväkohtainen palkka saatetaan samalle tasolle samasta työstä.	Henkilöstöjaos, esimiehet, yhteistoimintaelin
JOHTAMINEN Henkilöstön kehittäminen niin, että erilaisuutta hyväksytään ja osataan huomioida paremmin. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työilmapiiri ja työyhteisö. Nykyaikaisen ja kehittyvän kuntakuvan luominen tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden avulla. Tiedonkulun varmistaminen	Arvioidaan nykyisten toiminnan, työkäytänteiden ja ohjeistuksen yhdenvertaisuus ja varmistetaan, ettei henkilöstöpoliittisissa toimintaohjeissa, erilaisissa henkilöstöä koskevissa suunnitelmissa tai ohjelmissa ole aineksia, jotka asettavat ihmisiä eriarvoiseen asemaan. Työpaikalla järjestetään koulutusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä sen merkityksestä niin työyhteisön työilmapiiriin kuin ulkoisen yrityskuvan kannalta. Otetaan kehityskeskusteluissa esille yhdenvertaisuus. Varmistetaan, että henkilöstöllä on ajantasaiset ja riittävät tiedot tehtäviensä hoitamiseksi ja työhyvinvoinnin turvaamiseksi.	Johtoryhmä, esimiehet henkilöstö, luottamusmiehet Henkilöstöjohtaja, esimies, työsuojelupäällikkö

TYÖSUOJELU Sukupuolisen ja muun häirinnän ja ahdistelun torjuminen työpaikalla jo ennalta. Kiusaamisen torjunta ja siihen puuttuminen. Toimintamallin kehittäminen mahdollisia tilanteita varten.	Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun torjumiseksi työpaikan johto tuo selkeästi julki kielteisen kantansa ja antaa selkeät ohjeet häirintätilanteiden ja kiusaamisen varalta.	Esimies, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, henkilöstöjohtaja, yhteistoimintaelin, henkilöstöjaos
--	---	--

4.3. Yhdenvertaisuus palveluissa ja muussa toiminnassa

Toiminta	Tavoitteita	Esimerkkejä toimintamalleista
Palvelustrategian kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille • Palveluiden käyttäjien erityistarpeet tunnistetaan • sähköisten palveluiden kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Osallisuutta vahvistavat yleiset palvelut • Eri ryhmille suunnatut • Erityispalvelut • yhteispalvelupiste
Asiakaspalvelu	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaatio on ja koetaan helposti lähestyttäväksi • Palvelutilanteissa ei esiinny syrjintää 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstökoulutus palvelutehtävissä oleville • Asiakaspalautemekanismit • Ennako-oletusten ja alentuvan asenteen välttäminen
Neuvonta ja palveluohjaus	<ul style="list-style-type: none"> • Neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin 	<ul style="list-style-type: none"> • Palveluiden saavutettavuuden seuraaminen
Tulkki- ja oman-kielinen palvelu	<ul style="list-style-type: none"> • Sekä asiakkaat, että viranomaiset ymmärtävät toisiaan • Huomioidaan asiakkaiden yksityisyyden suoja käyttämällä ammattilaistulkkeja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tulkkien ja etätulkkauksen käyttäminen • Apuvälineiden ja muiden kommunikaatiota helpottavien keinojen käyttäminen
Erityispalvelut	<ul style="list-style-type: none"> • Erityispalvelut osataan kohdentaa oikein • Erityisryhmille suunnatut palvelut ja positiivinen erityiskohtelu parantavat asiakkaiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta 	<ul style="list-style-type: none"> • Ennako-oletusten ja alentuvan asenteen välttäminen • Maahanmuuttaja- ja vammaispalvelut
Asiakaspalaute	<ul style="list-style-type: none"> • Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalautteen kerääminen eri menetelmin
Yhteistyö eri väestöryhmien kanssa	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaiden tarpeet osataan ottaa huomioon ja palveluiden vaikutukset paranevat • Vähemmistöjen näkökulmat tulevat huomioituksi asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuulemistilaisuudet ja lausuntokierrokset • Kansalaisjärjestöstrategiat • Asiakaspalautteen kerääminen ja hyödyntäminen
Syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen palveluiden osalta	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalvelusta vastaavat henkilöt eivät syrji • Asiakkaat voivat valittaa kokiessaan tulleet syrjityksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalvelusta vastaavien henkilöiden kehityskeskusteluissa käsitellään syrjimättömyyttä • Valitustie tehdään asiakkaille tunnetuksi; valitus-, oikaisuvaatimus- ja muutoksenhakumenettelyt • Kantelumekanismit

Tiedottaminen	<ul style="list-style-type: none"> Toiminnasta tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät Tiedottaminen käsittelee vähemmistöjen kannalta oleellisia asioita, eikä anna stereotypistä tietoa 	<ul style="list-style-type: none"> Ryhmillä suunnattu tiedottaminen Tarvittaessa eri kielillä tehdyt tiedotusmateriaalit, kuvamateriaalien käyttö Monipuolisten tiedotuskanavien käyttö Esteettömät tiedotuskanavat Puututaan yksipuoliseen tai väärään vähemmistöjä koskevaan tiedottamiseen
Esteettömyystoiminta	<ul style="list-style-type: none"> Toimitilat, asiakaspalveluvälineet ja tiedottaminen ovat esteettömiä 	<ul style="list-style-type: none"> Vammaisjärjestöjen ja eläkejärjestöjen kanssa yhteistyössä tehdyt esteettömyyskartoitukset
Ohjeistuksien valmistelu	<ul style="list-style-type: none"> Ohjeistuksien seurauksena ei synny suoraan tai välillisesti syrjiviä rakenteita tai käytäntöjä 	<ul style="list-style-type: none"> Ohjeistuksia laadittaessa arvioidaan niiden vaikutukset eri vähemmistöryhmiin Yhteistyö eri vähemmistöryhmien kanssa

5. Seuranta, taulukko toteutuneesta

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuhenkilö	Seuranta
REKRYTOINTI Positiivinen erityiskohtelu työhönotossa: Aliedustettuna olevaa sukupuolta, ikäryhmää tai etnistä alkuperää olevaa huomioidaan työhönotossa, mikäli taustalla on naisten tai miesten piiloista syrjintää ja työnhakijat ovat muutoin pätevydeltään samantasoisia. Naisten tai miesten lukumäärän (sen sukupuolen, joka on selvästi aliedustettuna) lisääminen tietyissä tehtävissä, asemissa tai tietyllä organisaation hierarkia tasolla (alempi, keski- ja ylin johto).	Silloin, kun työnhakijat ovat muutoin pätevydeltään samantasoisia, niin miehiä pyritään kannustamaan työhakuun erityisesti: <ul style="list-style-type: none"> Päivähoitotyössä Toimistotyössä Opetustyössä: erityisesti koulunkäyntiohjaajissa ja opettajissa ruokahuollon ja siivoustyön tehtävissä Silloin, kun työnhakijat ovat muutoin pätevydeltään samantasoisia niin naisia pyritään kannustamaan työhakuun erityisesti maatalouslomittajien ja rehtoreiden tehtävissä	Kaupunginvaltuusto Kaupunginhallitus Toimialajohtajat Esimiehet	Rekrytoinneista tehdyt valitukset: -yksi HAO:lle> päätös pysyi ennallaan Kaupungilla on ollut työkokeilussa olevia henkilöitä sekä opiskelijoita harjoittelujakoilla
HENKILÖSTÖN KOULUTUS Naisten tai miesten lukumäärän lisääminen sisäisessä ja / tai ulkoisessa koulutuksessa. Koulutusta kaikille	Koulutusta suunnataan erityisesti pätevyysvaatimukset täyttävälle aliedustetulle sukupuolelle. Lisäksi tällaisessa tilanteessa voidaan päättää aliedustetun sukupuolen suosimisesta koulutusvalinnoissa. Huolehditaan kaikkien henkilöstöryhmien tasapuolisesta koulutuksesta koulutussuunnitelman avulla Koulutukseen varataan riittävät resurssit	Kehityskeskustelun perusteella, esimies Yhteistoimintaelin, henkilöstöjaos, esimies	Koko kaupungin henkilöstön koulutukset ovat tilastojen mukaan lisääntyneet Koulutussuunnitelma on hyväksytty yhteistyöselimessä 2020
PALKKAUS Palkka erojen tasoittaminen samasta tai samanarvoisesta työstä.	Samapalkkaisuutta toteutetaan järjestelyvaraerien jakamisen yhteydessä sekä huolehditaan työn vaativuuden arvioinnista oikeudenmukaisen palkkauksen perustaksi. Tehtäväkohtainen palkka saatetaan samalle tasolle samasta työstä.	Henkilöstöjaos, esimiehet, yhteistoimintaelin	Järjestelyvaraerällä 4.2021 korjattiin tehtäväkohtaisia palkkoja siten, että samassa hinnoittelutunnuksessa olevilla on sama palkka. TVA on aktiivisessa käytössä.

<p>JOHTAMINEN Henkilöstön kehittäminen niin, että erilaisuutta hyväksytään ja osataan huomioida paremmin.</p> <p>Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työilmapiiri ja työyhteisö. Nykyaikaisen ja kehittyvän kuntakuvan luominen tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden avulla.</p>	<p>Arvioidaan nykyisten toiminnan, työkäytänteiden ja ohjeistuksen yhdenvertaisuus ja varmistetaan, ettei henkilöstöpoliittisissa toimintaohjeissa, erilaisissa henkilöstöä koskevissa suunnitelmissa tai ohjelmissa ole aineksia, jotka asettavat ihmisiä eriarvoiseen asemaan.</p> <p>Työpaikalla järjestetään koulutusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä sen merkityksestä niin työyhteisön työilmapiiriin kuin ulkoisen yrityskuvan kannalta.</p>	<p>Johtoryhmä, esimiehet henkilöstö, luottamusmiehet</p>	<p>Henkilöstöjaos on hyväksynyt ohjeen harkinnan varaisesta virka-/työvapaasta, aktiivisen tuen mallista, liukuvasta työajasta, etätystä</p> <p>Yhteistoimintaelin ja henkilöstöjaos ovat hyväksyneet Häirinnän ja epäasiallisen kohtelutoimintaohjeen 5.2019.</p> <p>Kaupunginhallitus on hyväksynyt v.2021 Henkilöstöjohtamisen periaatteet</p>
<p>TYÖSUOJELU Sukupuolisen ja muun häirinnän ja ahdistelun torjuminen työpaikalla jo ennalta. Kiusaamisen torjunta ja siihen puuttuminen. Toimintamallin kehittäminen mahdollisia tilanteita varten.</p>	<p>Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun torjumiseksi työpaikan johto tuo selkeästi julki kielteisen kantansa ja antaa selkeät ohjeet häirintätilanteiden ja kiusaamisen varalta.</p>	<p>Esimies, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, henkilöstöjohtaja, yhteistoimintaelin, henkilöstöjaos</p>	<p>Työhyvinvointikyselyssä kysytty häirinnästä ja kiusaamisesta 2021> suunnitelman päivitys tehty</p>

