

Kirkkonummen kunta

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025

Henkilöstö

Yhteistoimintaryhmä 19.4.2024

Henkilöstöjaosto 24.4.2024

# Sisällysluettelo

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma .....	2
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Kirkkonummen kunnassa.....	4
Suunnitelman prosessi .....	5
Aineiston keruu .....	5
Osallistava työskentely.....	6
Tavoitteet ja toimenpiteet 2024–2025 .....	6
Monimuotoinen työyhteisö - inklusiivinen henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja perehdytys .....	7
Tasa-arvoinen palkkaus, palkitseminen ja palvelussuhteen ehdot .....	7
Osallisuutta vahvistava johtaminen ja esihenkilötyö .....	8
Hyvinvointia tukeva organisaatio - yhdenvertaisempi työyhteisö sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen .....	8
Asiantuntijuutta ja osaamista vahvistava toimintakulttuuri - osaamisen kehittäminen, kouluttautuminen ja valmennukset .....	9
Läpileikkaavat teemat.....	10
Esteettömyys ja saavutettavuus.....	10
Vaikuttava viestintä .....	10
Yhteys muihin dokumentteihin.....	11
Toimeenpano ja seuranta .....	11
Liite 1 Käsitteet ja termit.....	13
Liite 2 Lisää tietoa .....	16
Liite 3 Suunnitelman aineistoa ja henkilöstöraportointi .....	17

# Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien on tarkoitus suojata epäoikeudenmukaiselta kohtelulta sekä syrjinnältä, ja työnantajien on huolehdittava työpaikoilla tämän toteutumisesta. Lait velvoittavat työnantaja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ennaltaehkäisyyn tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli ns. tasa-arvolaisissa veloitetaan työnantaja edistämään tasa-arvoa työelämässä sekä ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Lisäksi tasa-arvolaki kieltää seksuaalisen häirinnän. Laki määrittelee seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän syrjinnäksi, mikäli työnantaja ei ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi.

Tasa-arvolain kieltämät syrjintäperusteet:

- Sukupuoli, mukaan lukien raskaus, vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus
- Sukupuoli-identiteetti eli kunkin oma kokemus sukupuolestaan
- Sukupuolen ilmaisu eli sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman tekeminen on lakisääteinen velvoite, jonka tarkoituksena on taata, että jokaista työntekijää kohdellaan hyvin - riippumatta heidän sukupuolestaan, sukupuolen ilmaisustaan tai identiteetistään - jotta jokainen voi tehdä työnsä hyvin kohtaamatta minkäänlaista epäasiallista kommentointia, häirintää tai syrjintää.

*Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintää. (1§)*

Yhdenvertaisuuslain mukaisesti, kaikkien työnantajien on aktiivisesti edistettävä työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäistävä työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet:

- Ikä
- Poliittinen toiminta
- Alkuperä
- Ammattiyhdistystoiminta
- Kansalaisuus
- Perhesuhteet
- Kieli
- Terveystila
- Uskonto
- Vammaisuus
- Vakaumus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Mielialue
- Muu henkilöön liittyvä syy

Yhdenvertaisuussuunnitelma on lakisääteinen suunnitelma, jonka avulla edistetään yhdenvertaisuutta ja torjutaan syrjintää kaikilla organisaation tasoilla. Tavoitteena on, että työpaikalla on aidosti syrjimättömät menettelytavat työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä sekä työyhteisön kehittämisessä. Sen keskeisenä tavoitteena on varmistaa tosiasiallinen yhdenvertaisuus kaikessa toiminnassa. Yhdenvertaisuussuunnitelma ottaa huomioon yhdenvertaisuuslaissa määritellyt perusteet.

*Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. (1§)*

*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. (7§)*

*Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (7§)*

## Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Kirkkonummen kunnassa

Yhdistetyn henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet ohjaavat henkilöstöpoliittista työtä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistämisessä. Tavoitteena on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu kaikille, syrjinnän ennaltaehkäisy sekä todellisen yhdenvertaisuuden edistäminen kaikkialla kunnan palveluksessa ja toiminnassa. Aiempi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty vuonna 2018. Huomiona edellisestä suunnitelmasta mainittakoon se, että henkilöstökoulutukseen hakeutumisen osalta on edelleen eroavaisuutta henkilöstön kesken.

Edellisen suunnitelman onnistunutta toteutumista kuvaavat hyvin seuraavat toimenpiteet:

- Jatkuvasti päivitetty henkilöstön toimintaohjeet, kuten Aktiivisen tuen malli ja Sopuisaa arkea -ohje
- Henkilöstöraportointia on kehitetty entisestään, vuonna 2024 otettiin käyttöön uusi järjestelmä HR-raportointiin
- Perekäytösprosessi on osittain digitalisoitu yhdenvertaisen yleisperekäytöksen varmistamiseksi
- Henkilöstölle on toteutettu kattava ja laaja kysely tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoihin liittyen
- Erilaisissa työryhmissä ja projekteissa on lisätty henkilöstön osallisuutta varmistamalla henkilöstön edustajien mukana olo
- Kirkkonummen kunta on kunnanvaltuuston päätöksellä 5.2.2024 sitoutunut aktiiviseen yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan eri palveluissa, toiminnoissa, ohjeistuksissa, strategioissa ja ohjelmissa, ja että kunnassa jatketaan systemaattisesti yhteistyössä eri toimijoiden kanssa eriarvoisuutta vähentävien konkreettisten toimenpiteiden toteuttamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Kirkkonummen henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024–2025 pohjautuu kunnan arvoihin, jotka ovat kestävyys, avoimuus, luottamus ja rohkeus.

Suunnitelman keskeisenä tavoitteena on vahvistaa kykyä tunnistaa ja purkaa sekä ennaltaehkäistä syrjiviä rakenteita ja toimintatapoja kaikessa henkilöstöön ja työyhteisöön liittyvässä toiminnassa. Tavoitteena on vahvistaa oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa ja avointa toimintakulttuuria, sekä luoda arvostava ja luottamuksellinen työyhteisö. Näiden

edellä mainittujen keinojen avulla pyritään tukemaan hyvinvoivaa ja asiantuntevaa henkilöstöä, joka uskaltaa toimia rohkeasti ja innovatiivisesti.

## Suunnitelman prosessi

Suunnitelma laadittiin yhteistoiminnallisesti henkilöstön, henkilöstöhallinnon, henkilöstön edustajien, johdon ja työsuojelun kanssa. Työskentelyn kumppanina toimi asiantuntijayritys Equality Inc.

## Aineiston keruu

Valmistelevana osiona suunnitelman laatimista varten toteutettiin muissa kunnissa toteutettujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien vertailu, sekä Kirkkonummen kunnan omien suunnitelmien ja synergiaa tuottavien dokumenttien kartoitus. Nämä materiaalit toimivat pohjana, jonka avulla haluttiin varmistaa tulevan suunnitelman laatu ja kattavuus.

Merkittävin osa tiedonkeruuta oli henkilöstökysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta 2024. Koko henkilöstölle suunnattu kattava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin 22.1.-7.2.2024. Kyselyssä oli yhteensä 54 kysymystä viidessä osiossa, jotka jakaantuivat tarkempiin kysymyksiin:

- Taustatiedot (5 kysymystä)
- DEIB-osio (Diversity, Equality, Inclusion, Belonging) (12 kysymystä)
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen (24 kysymystä)
- Syrjintä, häirintä ja epäasiallinen käytös (9 kysymystä)
- Tarkentavat kysymykset (4 kysymystä)

Kyselyyn vastasi yhteensä 234 työntekijää eli noin 15 % henkilöstöstä. Vastaajista 88 % oli vakituisia työntekijöitä, mikä on lähellä koko kunnan palveluksessa olevien vakituisten suhdetta määräaikaisiin palvelussuhteisiin. 191 vastaajista oli työntekijöitä, ja 43 esihenkilöasemassa olevia. Kyselyn vastaajien sukupuolijakauma vastaa myös hyvin henkilöstöraportoinnin mukaista sukupuolijakaumaa.

Tuloksista nousi avoimien vastausten kautta runsas määrä tavoitteita ja toimenpiteitä työstettäväksi. Kumppanina toimineen asiantuntijayrityksen mukaan kyselyn aineisto oli kattava ja hyödyllinen suunnitelman laatimisessa.

Kyselyn lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen on hyödynnetty henkilöstöraportointia, työhyvinvointikyselyn tuloksia sekä palkkakartoitusta. Lisäksi aineiston keruuvaiheessa on vertailtu muiden kuntien, järjestöjen ja yritysten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia laadun varmistamiseksi.

## Osallistava työskentely

Suunnitelman tärkeimpänä pohjana toimii koko henkilöstölle suunnattu kysely. Kyselyn tulokset on käyty läpi henkilöstön edustajien kanssa. Tavoitteet ja toimenpiteet työstettiin asiantuntijayrityksen laatiman analyysin jälkeen sekä yhteiskehittämällä suunnitelmaa työryhmän kanssa, että kunnan johtoryhmän kanssa erillisissä työpajoissa. Lisäksi suunnitelman toimenpiteitä on työstetty työryhmän ja asiantuntijayrityksen kanssa.

## Tavoitteet ja toimenpiteet 2024–2025

Vuoden 2024–2025 yhdistetyssä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on määritelty tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Toimenpiteiden toteutuksesta vastaavat kaikki kunnan yksiköt.

Vuosina 2024–2025 määritellyt henkilöstöpoliittiset tavoitteet ovat:

- Moninaisuutta ymmärtävä ja arvostava työyhteisö
- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö
- Osallistava, avoin ja yhteiskehittävä työyhteisö
- Hyvinvoiva, joustava ja syrjimätön työyhteisö
- Osaava ja rohkea työyhteisö

Seuraavissa kappaleissa kuvataan tarkemmin, millaisilla toimenpiteillä nämä tavoitteet toteutetaan tulevien vuosien aikana.

## Monimuotoinen työyhteisö - inklusiivinen henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja perehdytys

Kirkkonummen kunta pyrkii olemaan houkutteleva, monimuotoisuutta vaaliva ja syrjimättömyyttä aktiivisesti edistävä työnantaja. Monimuotoisen henkilöstön tavoittaminen on keskeistä kunnan tavoitteiden saavuttamiseksi. Keskeistä on varmistaa, että kaikki rekrytointikäytännöt ovat yhdenvertaisia ja syrjimättömiä. Näiden toteutumista tukee inklusiivinen henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja perehdytys.

Tavoite	Toimenpiteet
<b>Moninaisuutta ymmärtävä ja arvostava työyhteisö</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lisätään anonyymin rekrytoinnin hyödyntämistä palvelualueilla tarkentamalla ohjeistuksia ja kouluttamalla rekrytointia tekeviä henkilöitä</li><li>• Ehkäistään ikäsyrjintää rekrytoinneissa jättämällä syntymäaika pois hakemuksista</li><li>• Kehitetään perehdytysohjelman sisältöjä kattamaan yhteisöllisyys, henkilöstön moninaisuus ja vähemmistöjen tarpeet</li><li>• Lisätään tarpeen mukaan perehdytys- ja ohjemateriaalien saatavuutta ruotsiksi</li><li>• Huomioidaan moninaisuus ja inklusiivisuus henkilöstön arjen toiminnassa kuten työtiloissa, työvaatteissa ja yhteisten tilaisuuksien järjestämisessä</li><li>• Lisätään kehityskeskusteluihin moninaisuus-, yhdenvertaisuus- ja osallisuusteemat</li></ul>

## Tasa-arvoinen palkkaus, palkitseminen ja palvelussuhteen ehdot

Tämän suunnitelman kaudella kehitetään palkka-avoimuutta ja palkitsemisen prosesseja. Samalla tarkennetaan myös henkilöstöön liittyviä toimintamalleja ja ohjeistuksia tasapuolisen kohtelun, työtehtävien, palkkioiden ja etujen toteutumiseksi. Lähtökohta on, että kunnalliset virka- ja työehtosopimukset eivät eritele palkkoja sukupuolen mukaan. Myöskään Kirkkonummen kunnan palkkausperusteet eivät määräydy sukupuolen mukaan. Toteutetun palkkakartoituksen tuloksia tullaan tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman aikana selvittämään tarkemmin.



Tavoite	Toimenpiteet
<b>Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Määritellään suoritusperusteisen palkitsemisen ja henkilöstöetujen periaatteet huomioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat</li> <li>Tuotetaan yhdenmukainen ja säännöllisesti seurattava kertapalkitsemisen tunnusluvut –raportti johdolle ja HR:lle.</li> <li>Toteutetaan palkkakartoitus joka toinen vuosi Kunta- ja hyvinvointialue työnantajien (KT) suosituksen mukaisesti</li> <li>Muutetaan kunnan tehtävänimikkeet suunnitelmallisesti sukupuolineutraaleiksi</li> <li>Sitoudutaan käyttämään termiä <i>esihenkilö</i></li> </ul>

## Osallisuutta vahvistava johtaminen ja esihenkilötyö

Kirkkonummen on oltava houkutteleva työnantaja kaikille osaajille. Johtamisella ja esihenkilötyöllä on merkittävä rooli inklusiivisen ja osallisuutta vahvistavan työympäristön luomisessa, jossa kaikkia arvostetaan ja jokainen otetaan mukaan. Osallisuutta vahvistavan johtamisen tukeminen, yhteistyön vahvistaminen ja koko työyhteisöä koskevien toimintamallien kehittäminen ovat keskeisiä elementtejä siinä, että kaikki työyhteisön jäsenet voivat olla töissä aidosti omana itsenään, kokea merkityksellisyyttä sekä pääsevät käyttämään osaamistaan yhteisen päämäärän ja parhaan tuloksen saavuttamiseksi.

Tavoite	Toimenpiteet
<b>Osallistava, avoin ja yhteiskehittävä työyhteisö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tuetaan esihenkilöiden ja johdon moninaisuus- ja inklusiivisuusosaamista valmennuksilla</li> <li>Rakennetaan yhteistyötä palvelualueiden välillä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheissa. Mahdollistetaan yhdessä oppiminen, resurssien jakaminen ja parhaiden käytäntöjen vaihtaminen.</li> <li>Kannustetaan aktiivisesti työyhteisön jäseniä osallistumaan arjen päätöksentekoon sekä organisaation kehittämiseen parantamalla olemassa olevia toimintamalleja ja luomalla henkilöstön päätöksentekoon uusia rakenteita ja välineitä</li> </ul>

Hyvinvointia tukeva organisaatio - yhdenvertaisempi työyhteisö sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Yhdenvertaisuutta edistävä työnantaja on hyvinvointia arvostava työnantaja. Työn ja muun elämän tasapaino on keskeinen tekijä työelämän laadussa, joka vaikuttaa henkilöstön jaksamiseen, hyvinvointiin ja työn laatuun. Inklusiivinen ja syrjimätön työyhteisö vaatii aktiivista yhteistyötä ja kohtaamisen paikkoja työsuhteen elinkaaren jokaisessa vaiheessa. Yhteistyön, tiedon ja yhteisten toimintamallien kehittäminen vahvistaa kykyämme luoda turvallinen työympäristö sekä huomioida paremmin ihmisten erilaiset elämäntilanteet ja tarpeet.

Tavoite	Toimenpiteet
<b>Hyvinvoiva, joustava ja syrjimätön työyhteisö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mahdollistetaan entistä paremmin työelämän joustoja, esimerkiksi etätyö, osa-aikaisuus, työtehtävien uudelleenjärjestely</li> <li>• Luodaan ja otetaan käyttöön turvallisemman tilan periaatteet kaikissa yksiköissä</li> <li>• Tuodaan nykyistä vahvemmin esille yhdenvertaisuuslain mukaisia kohtuullisia mukauttamistoimenpiteitä, ja niiden toteuttamista arjen työssä</li> <li>• Reagoidaan välittömästi epäasialliseen käytökseen Sopuisaa arkea -ohjeen mukaisesti</li> </ul>

### Asiantuntijuutta ja osaamista vahvistava toimintakulttuuri - osaamisen kehittäminen, kouluttautuminen ja valmennukset

Asiantuntijuuden ja osaamisen vahvistaminen on keskeinen osa toimintakulttuuriamme. Työntekijöiden kehittämiseen, kouluttautumiseen ja valmennuksiin tulee panostaa, sillä uskomme, että osaava ja motivoitunut henkilöstö on avain työn sujuvuuteen ja merkityksellisyyteen. Yhteisesti sovitut toimintamallit sekä kannustava ja arvostava ilmapiiri, jossa kaikki työntekijät sisäistävät kunnan arvot ja toimivat niiden mukaisesti työyhteisössä, tuo jokaisen potentiaalin esille. Tuemme kaikkien työntekijöiden osaamisen kehittymistä huomioiden henkilöstön moninaisuuden, kuten erilaiset taustat, ikäluokat, palvelussuhteen pituudet ja muodot.

Tavoite	Toimenpiteet
<b>Osaava ja rohkea työyhteisö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarjotaan tarpeen mukaan tukea äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia puhuville, esimerkiksi lisäämällä kielikursseja työajan ulkopuolella ja mahdollistamalla suomen kielen oppimisen tukea myös työaikana erilaisin keinoin</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lisätään henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista kouluttamalla</li> <li>• Varmistetaan työsuojelun, henkilöstön edustajien, viestinnän ja HR:n osaamista monimuotoisuuden, inklusion, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta kouluttautumalla</li> <li>• Huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukset budjetoinnissa</li> </ul>
--	---

## Läpileikkaavat teemat

Aiemmin avattujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden lisäksi suunnitelmaan sisältyy kaksi yhteistä osa-aluetta, jotka kattavat läpileikkaavina tavoitteina tämän suunnitelman toteuttamisen.

## Esteettömyys ja saavutettavuus

Saavutettavuus ja esteettömyys ovat keskeisiä tekijöitä työpaikan toimivuudessa ja henkilöstön hyvinvoinnissa. Saavutettavuus koskee digitaalisia palveluita ja materiaaleja, kuten verkkosivuja ja sovelluksia, kun taas esteettömyys liittyy fyysiseen ympäristöön, kuten liikkumisen esteiden poistamiseen.

Kirkkonummen kunta sitoutuu noudattamaan EU:n esteettömyysdirektiivin mukaisia saavutettavuus- ja esteettömyyslinjauksia, sekä kehittämään henkilöstön ohjeita ja toimintamalleja esteettömyyden ja saavutettavuuden varmistamiseksi. Moninainen työyhteisö huolehtii, että jokaiselle on saatavilla parhaat mahdolliset elementit työstä hyvin suoriutumiseen, mukaan lukien perehdytysmateriaalit, työtilat ja työkalut.

Toimenpiteet
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lisätään selkeän yleiskielen käyttöä henkilöstöhallinnon materiaaleissa</li> <li>• Lisätään kuvallista asioiden esittämistä henkilöstöviestinnässä</li> <li>• Panostetaan digitaaliseen saavutettavuuteen kunnan henkilöstöviestinnässä</li> </ul>

## Vaikuttava viestintä

Kielen ja kuvien valinnoissa on tärkeää huomioida monimuotoisuutta, inklusiivisuutta ja syrjimättömyyttä, jotta ne heijastavat todellisuutta ja vähentävät ennakkoluuloja.

Normitietoinen viestintä ja kuvavalinnat edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä vähentävät syrjintää, purkamalla stereotyyppioita sukupuolesta, vammaisuudesta ja etnisistä tai muista näkyvistä vähemmistöistä. Esimerkiksi rekrytointi-ilmoituksissa käytetty normitietoinen kieli kannustaa kaikkia hakemaan avoimia tehtäviä ja luo mielikuvaa kunnasta monimuotoisena työnantajana.

#### Toimenpiteet

- Luodaan viestintäsuunnitelma, joka tukee tämän suunnitelman toimeenpanoa
- Kehitetään viestintäkanavia ja selkeitä toimintamalleja henkilöstöä koskevan päätöksenteon tiedottamiseen
- Kehitetään sekä sisäistä että ulkoista viestintää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoissa
- Huomioidaan monimuotoisuutta viestinnässä siten, että erilaiset taustat, identiteetit ja elämäntilanteet näkyvät kunnan sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä rekrytoinnin ja henkilöstön osalta

### Yhteys muihin dokumentteihin

Kirkkonummen kunnalla on olemassa useita prosesseja ja dokumentteja, joiden toteuttaminen omalta osaltaan tukee tämän suunnitelman toteutumista. Osana tätä suunnitelmaa pyritään siihen, että alla olevissa toimintaa ohjaavissa dokumenteissa on huomioitu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheet.

#### Liittyvät dokumentit

- Kirkkonummen strategia 2024–2030
- Sopuisaa arkea -ohje
- Aktiivisen tuen malli
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat
- 

### Toimeenpano ja seuranta

Tämän henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanosta vastaavat kunnan kaikki palvelualueet, palveluryhmät ja yksiköt johtajineen yhdessä henkilöstöyksikön ja yhteistoimintaryhmän kanssa. HR sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työryhmä toimii toimeenpanon tukena ja ohjaavana tahona. Henkilöstön ja ulkopuolisen asiantuntijayrityksen kokemusta ja asiantuntemusta

hyödynnetään suunnitelmien toteutuksessa ja arvioinnissa. Kirkkonummen kunta on solminut vuodelle 2024 Equality Inc. -yrityksen kanssa yhteistyösopimuksen, johon sisältyy tämän suunnitelman toimeenpanon, seurannan ja arvioinnin konsultoiva tuki.

Toimenpiteiden etenemistä mitataan henkilöstöraportoinnin yhteydessä. Lisäksi henkilöstölle toteutetaan henkilöstökyselyjä, joissa huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset. Palkkakartoitus omalta osaltaan selvittää sukupuolten välistä tasa-arvoa, ja se toteutetaan lain mukaan joka toinen vuosi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden mittaaminen huomioidaan mahdollisin osin uudessa HR-kokonaisjärjestelmässä vuonna 2025.

Tämän suunnitelman toteutumista tarkastellaan HR:n ja suunnitelman työryhmän johdolla kolmen kuukauden välein, minkä lisäksi henkilöstön edustajien ja kunnan johtoryhmän kanssa käydään läpi toimenpiteiden etenemistä puolen vuoden välein. Seuraavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman suunnittelu aloitetaan syyskuussa 2025.

## Liite 1 Käsitteet ja termit

DEIB-sanastoa

### **Moninaisuus (Diversity)**

Moninaisuus on meissä jokaisessa olevaa, erilaisten taustojen ja ainutlaatuisten ominaisuuksien ja piirteiden kokoelma. Nämä voivat liittyä esimerkiksi sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, sosioekonomiseen asemaan, ikään, fyysisiin ominaisuuksiin, vammaisuuteen, uskontoon, kieleen, kulttuurieroihin, etnisiin piirteisiin, poliittisiin näkemyksiin tai ideologioihin.

Moninaisuuden huomioiminen tarkoittaa erojen tiedostamista ja kunnioittamista toistemme kohtaamisessa, turvallisessa ja positiivisessa ympäristössä. Jokaisen tulisi voida tuntea itsensä tervetulleeksi ja arvostetuksi omana itsenään ilman pelkoa syrjinnästä.

### **Yhdenvertaisuus (Equality)**

Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa kenenkään mahdollisuuksia koulutukseen, työhön ja palveluihin ei tulisi rajoittaa henkilöön liittyvien tekijöiden, kuten sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, ihonvärin tai vamman, perusteella.

Syrjintää on tilanteet, toimimallit ja rakenteet, jotka asettavat yksilön huonompaan asemaan hänen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella. Syrjintää voi kohdata kuka tahansa ja se voi ilmetä eri elämänalueilla, mukaan lukien työelämässä, monin eri tavoin.

### **Osallisuus eli inklusio (Inclusion)**

Osallisuus liittyy ihmisten sisällyttämiseen ja mahdollisuuteen osallistua eri toimintoihin, palveluihin ja organisaatioihin.

Osallisuuden edistäminen on keskeinen keino syrjäytymisen ehkäisyssä ja eriarvoisuuden vähentämisessä. Osallisuuden edistämisessä tuetaan ihmisen kykyä vaikuttaa oman elämänsä kulkuun ja valintoihin, osallistua ja vaikuttaa itselleen merkityksellisiin asioihin, näyttää osaamistaan, saada kiitosta ja lisätä yhteistä hyvää.

Osallisuudella on suora vaikutus hyvinvoinnille ja terveydelle, ja se on edellytys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle.

### **Yhteenkuuluvuuden tunne (Belonging)**

Avoimet ja inklusiiviset kohtaamiset, sekä yhteisöt, joissa vallitsee turvallinen ilmapiiri, ovat avainasemassa vahvistamaan yhteenkuuluvuuden tunnetta jokaisessa meissä.

Työpaikalla yhteenkuuluvuuden tunnetta tukee moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta arvostava toimintakulttuuri, arvot sekä konkreettiset toimet, joilla näitä huomioida ja edistää arjen työssä.

Normitietoinen viestintä

Normitietoinen viestintä työyhteisössä voi edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta useilla tavoilla.

### **Inklusiivinen kielenkäyttö**

Käyttämällä kieltä, joka sisältää ja huomioi kaikki työntekijät, voidaan välttää vahingossa syrjiviä ilmaisuja tai stereotyyppioita. Esimerkiksi käyttämällä sukupuolineutraaleja termejä tai välttämällä ikään, etniseen taustaan tai vammaisuuteen liittyviä ennakkoluuloja.

### **Selkeä ja avoin viestintä**

Normitietoinen viestintä pyrkii varmistamaan, että viestit ovat ymmärrettäviä ja saavutettavia kaikille työntekijöille riippumatta heidän taustastaan tai ominaisuuksistaan. Tämä voi auttaa vähentämään epävarmuutta ja parantamaan osallistumista ja yhteistyötä.

### **Kunnioitus ja empatia**

Normitietoinen viestintä korostaa kunnioitusta ja empatiaa kaikkia työntekijöitä kohtaan. Tämä voi ilmetä esimerkiksi käyttämällä kiitosta ja kannustusta avoimessa palautteessa sekä välttämällä loukkaavia tai halventavia ilmaisuja.

### **Kulttuurienvälinen osaaminen**

Normitietoinen viestintä edistää kulttuurienvälistä osaamista ja kunnioitusta erilaisten kulttuurien ja taustojen välillä. Tämä voi auttaa vähentämään väärinkäsityksiä ja konflikteja työyhteisössä sekä edistämään monimuotoisuuden hyödyntämistä ja arvostamista.

### **Syrjinnän ehkäisy**

Normitietoinen viestintä auttaa tunnistamaan ja ehkäisemään syrjintää työyhteisössä. Se kannustaa puuttumaan syrjiviin käytäntöihin ja toimimaan aktiivisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

## Syrjinnän eri muotoja

Syrjintä voi olla

**välitöntä**, jolloin henkilöä kohdellaan syrjivän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa. Esimerkiksi ulkomaalaiselle maksetaan ilman hyväksyttävää syytä pienempää palkkaa kuin suomalaiselle työntekijälle tai irtisanominen kohdistetaan pelkästään iän perusteella.

**välillistä**, jolloin tasapuoliselta näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että henkilö joutuu epäedulliseen asemaan muihin nähden. Esimerkiksi maahanmuuttajaa ei palkata työhön, koska työnhakijoilta edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka työstä suoriutuminen ei sitä edellytä.

**häirintää**, kuten loukkaamistarkoituksessa esitetyt rasistiset tai seksuaalivähemmistöjä koskevat viisit tai nimittely taikka halventava tai nöyryyttävä käyttäytyminen. Häirinnän tulee olla suhteellisen vakavaa siten, että syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintään voi syyllistyä sekä työnantaja että työntekijä, mutta viranomaisvalvonta kohdistuu vain työnantajan toimintaan.

**ohje tai käsky syrjiä jotakuta** Työnantaja kieltää alaistaan palkkaamasta esimerkiksi vammaista henkilöä.

**läheissyrjintää**, jolloin henkilö asetetaan epäedullisempaan asemaan hänen läheistään koskevan tosiseikan tai oletuksen vuoksi. Työntekijä asetetaan eri asemaan esimerkiksi sen vuoksi, että hänen lapsensa on vammainen tai hänen läheinen ystävänsä tunnustaa tiettyä uskontoa.

**oletussyrjintää**, jolloin syrjintä perustuu oletamaan, joka ei välttämättä pidä paikkaansa. Henkilö asetetaan esimerkiksi eri asemaan sen vuoksi, että hänen oletetaan kuuluvan seksuaalivähemmistöön tai tunnustavan tiettyä uskontoa. Syrjintä perustuu tällöin oletamaan, joka ei välttämättä pidä paikkaansa.

**moniperusteista**, jolloin henkilöä syrjitään usean syrjintäperusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa eri syrjintäperustein.

vammaisia henkilöitä koskevaa **kohtuullisten mukautusten epäämistä**.



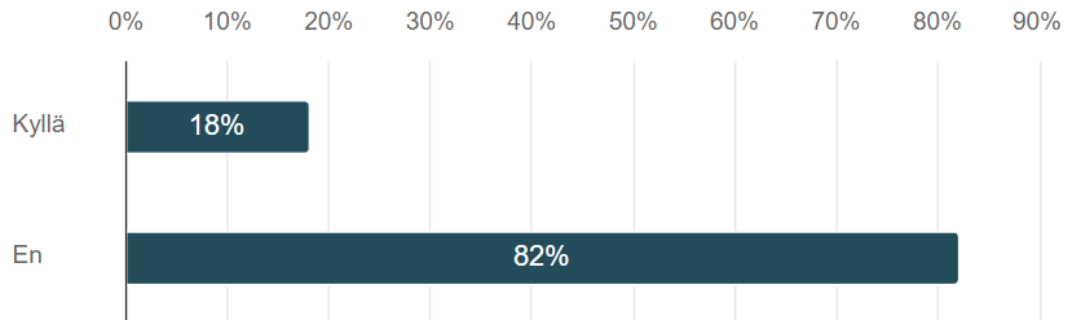
## Liite 2 Lisää tietoa

<a href="#">Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta</a>	Finlex: ajantasainen lainsäädäntö
<a href="#">Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle</a>	eOppivan koulutus. Tuotanto: eOppiva ja Työ- ja elinkeinoministeriö
<a href="#">Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle</a>	Työ- ja elinkeinoministeriön interaktiivinen opas tarjoaa tietoa, konkreettisia malleja ja työkaluja monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen työpaikoilla. TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1
<a href="#">Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä</a>	Työturvallisuuskeskus. Julkaisu 2023
<a href="#">Sateenkaarisanasto</a>	Seta ry:n tuottama sanasto kokoaa yhteen sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä koskevia käsitteitä ja termejä
<a href="#">Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten?</a>	eOppivan koulutus. Tuotanto: eOppiva, sosiaali- ja terveysministeriö ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
<a href="#">Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle</a>	Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sivustolle on koottu tietoa sukupuolten tasa-arvon edistämisestä työnantajan ja työpaikan johdon näkökulmasta
<a href="#">Tasa-arvovaltuutettu</a>	Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolakia ja edistää sukupuolten tasa-arvoa
<a href="#">Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla – ohjeita työnantajalle</a>	Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2019
<a href="#">Yhdenvertaisuuslaki</a>	Finlex: ajantasainen lainsäädäntö
<a href="#">Yhdenvertaisuus.fi</a>	Yhdenvertaisuus.fi -sivusto on oikeusministeriön ylläpitämä tietopankki yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä kiinnostuneille henkilöille ja organisaatioille

## Liite 3 Suunnitelman aineistoa ja henkilöstöraportointi

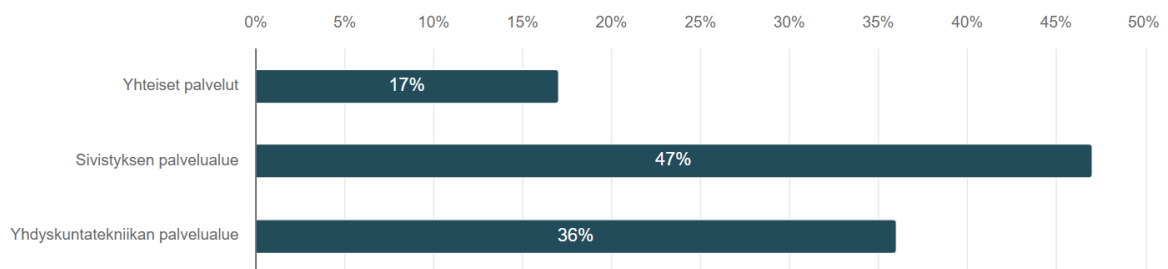
### Oletko esihenkilö

Vastaajien määrä: 234



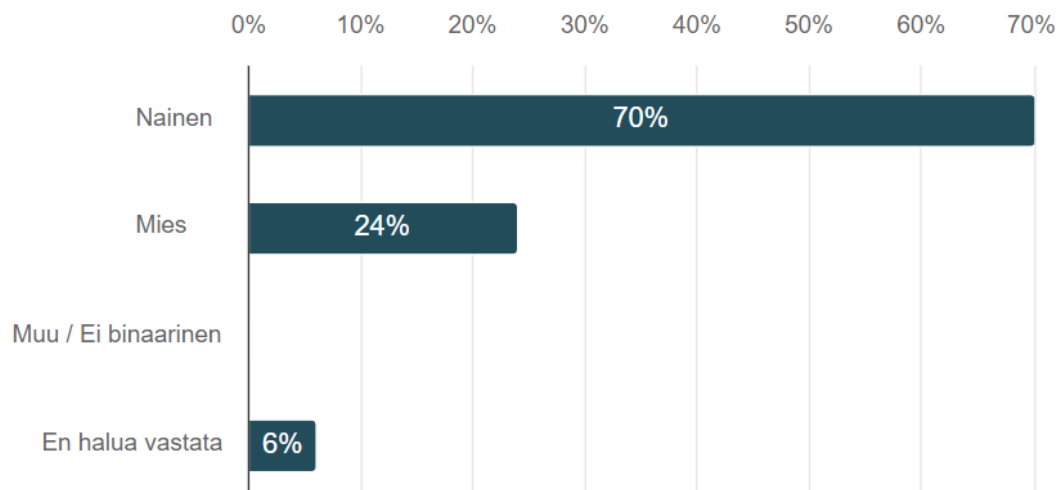
### Palvelualue

Vastaajien määrä: 234



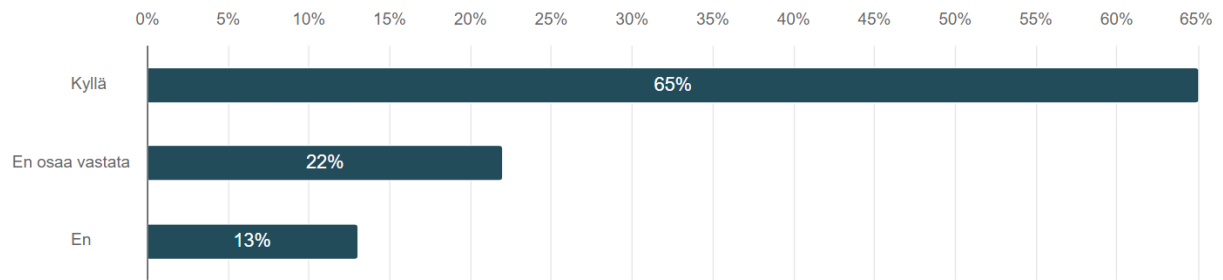
### Sukupuoli

Vastaajien määrä: 234



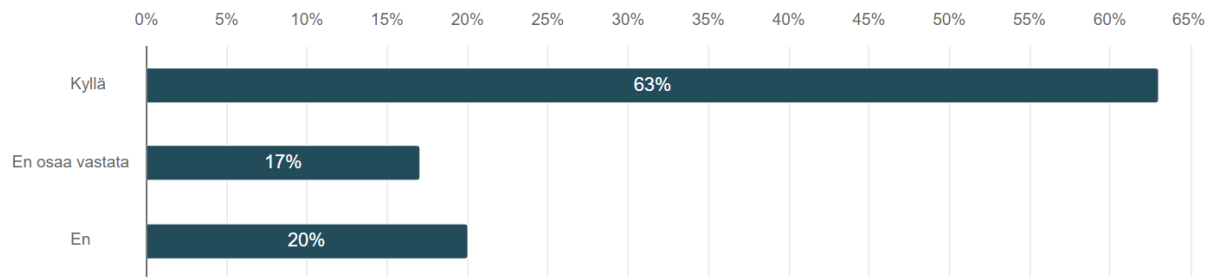
### Koetko, että moninaisuus toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?

Vastaajien määrä: 234



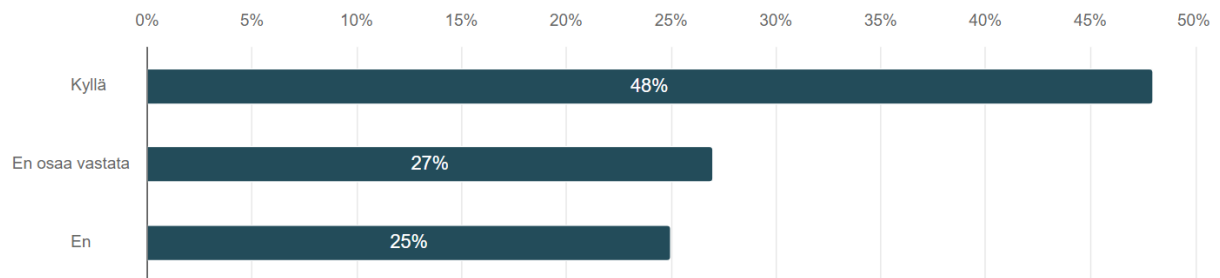
### Koetko, että yhdenvertaisuus toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?

Vastaajien määrä: 234



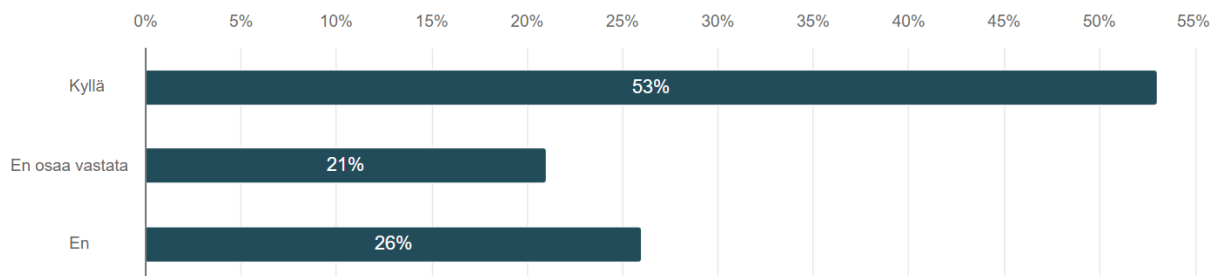
### Koetko, että inklusio ja osallisuus toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?

Vastaajien määrä: 234

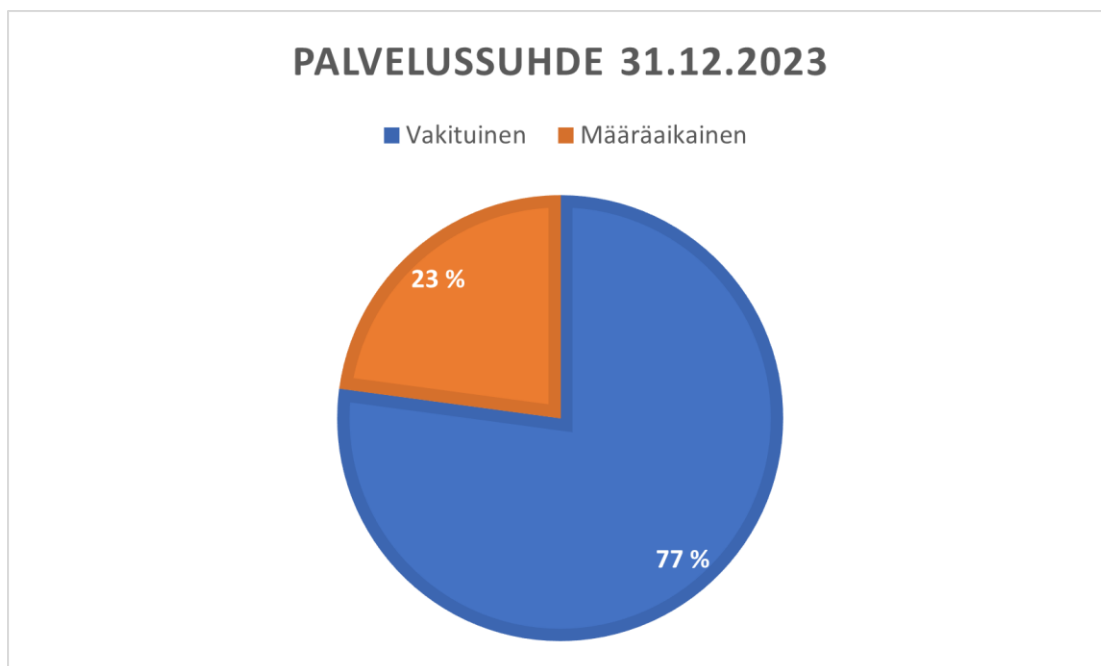
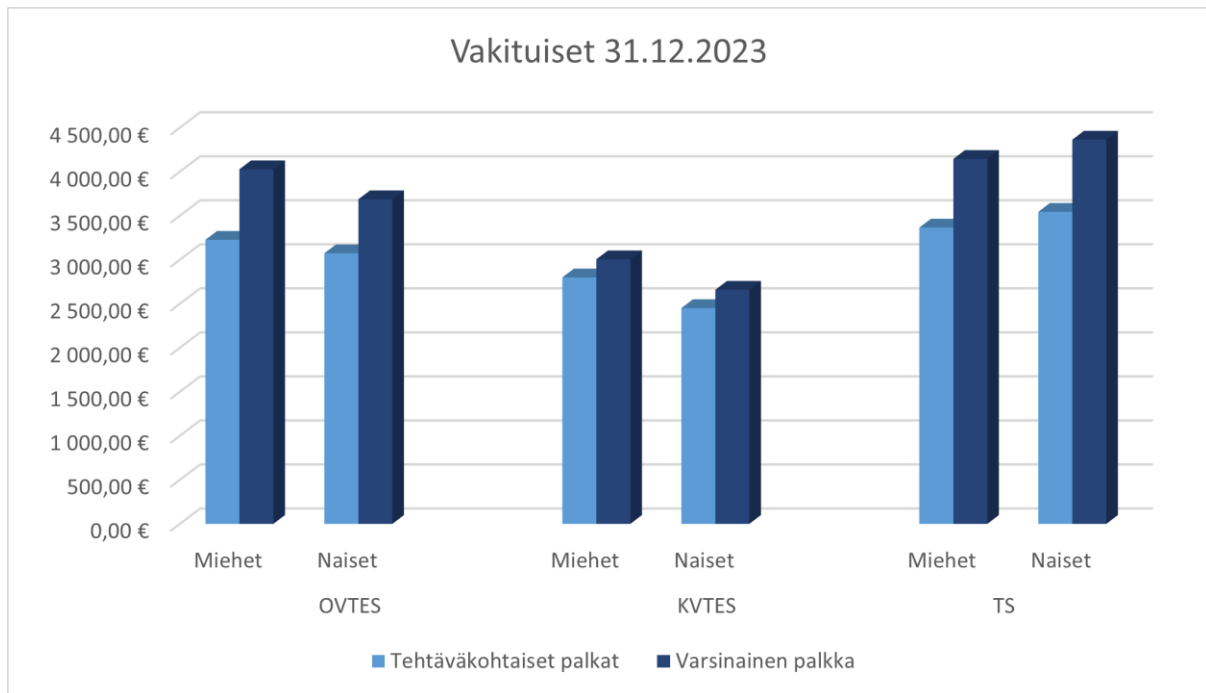


### Koetko, että yhteenkuuluvuuden tunne toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?

Vastaajien määrä: 234

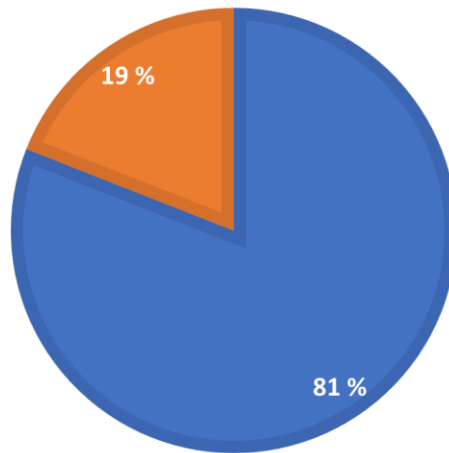


## Palkkakartoitus sopimusaloitin



## SUKUPUOLIJAKAUMA 31.12.2023

■ Naisia ■ Miehiä



## Ikärakenne koko henkilöstö 31.12.2023

