

Dnro 131/01.00.02/2016



KIRKKONUMMI

KYRKSLÄTT

# Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma Kirkkonummella

Henkilöstöjaosto 12.10.2016  
Henkilöstöjaosto 15.11.2017  
Ytr 7.9.2018  
Henkilöstöjaosto 19.9.2018

Konsernihallinto, henkilöstöyksikkö 2018



## Sisällysluettelo

Johdanto .....	2
Suunnitelman tarkoitus .....	2
Tasa-arvolain velvoitteet .....	2
Yhdenvertaisuuslain velvoitteet .....	3
Kirkkonummi tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena työpaikkana ja kuntana .....	4
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi .....	5
Rekrytointi .....	5
Osaamisen kehittäminen .....	5
Palkan määräytymisen periaatteet .....	5
Tehtävän vaativuuden arviointi .....	5
Työsuorituksen arviointi sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....	6
Työhyvinvointikysely vuonna 2017 .....	6
Tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä arvio vuonna 2017 asetettujen toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista .....	7
Uudet kehittämiskohteet erityisesti eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan perusteella .....	8

# Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

## Johdanto

Kirkkonummen kunta on sitoutunut keväällä 2018 valtuustoaloitteen mukaisesti eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan mukaiseen toimintamalliin, jonka periaatteita ovat mm. seuraavat:

- Naisten ja miesten tasa-arvo on perusoikeus
- Naisten ja miesten tasa-arvon varmistaminen edellyttää monikertaisen syrjinnän ja heikomman aseman käsittelemistä.
- Naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen päätöksentekoon on demokraattisen yhteiskunnan perusedellytys.
- Sukupuoleen perustuvien stereotyyppien poistaminen on olennaista naisten ja miesten tasa-arvon saavuttamisessa.
- Naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen edellyttää tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamista paikallis- ja aluehallinnon kaikissa toiminnoissa.
- Naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseen tarvitaan asianmukaisesti resursoituja ohjelmia ja toimintasuunnitelmia.

Aiemmin Kirkkonummen kunnassa on ollut käytössä henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on laadittu yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut varsin kattava ja tämä versio tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta on tehty yhteistyössä siitä näkökulmasta, että myös eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan olennaiset seikat tulevat huomioiduksi. Henkilöstöjärjestöjen edustajat ovat kommentoineet suunnitelman henkilöstöpoliittista osaa.

Henkilöstöllä ja kuntalaisilla on kaikessa toiminnassa oikeus tulla kohdelluksi tasapuolisesti ja tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta edistetään Kirkkonummen kunnassa tässä suunnitelmassa esiteltävin toimenpitein.

Tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki velvoittaa Kirkkonummen kuntaa työnantajana laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Tästä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta käy ilmi ne tavoitteet ja toimenpiteet, joiden eteenpäin viemiseen Kirkkonummen kunta sitoutuu ja joiden toteutumista seurataan vuosittain.

## Suunnitelman tarkoitus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman henkilöstöpoliittinen osa on tarkoitettu työkaluksi henkilöstön tasa-arvon edistämiseen ja syrjinnän vastustamiseen. Tarkoituksena on tunnistaa mahdollinen syrjintä ja puuttua siihen, arvioida työpaikan toiminnan ja käytännön vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä toteuttaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Tärkeää on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ohjaa työskentelyä ja johtamista organisaation kaikilla tasoilla. Ajatuksena on sisällyttää tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu ja toiminta kaikkeen toimintaan.

## Tasa-arvolain velvoitteet

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laki velvoittaa edistämään tätä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 6 §). Tasa-arvolain mukaan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- toimia niin, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä

- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvo työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä

Lisäksi 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 palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi ja toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Saman lain pykälän 6 c mukaan työnantajan tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

**Ohje tai käsky syrjiä (8 §)** on syrjintään tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite.

**Välitön syrjintä (10§)** on sitä, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa.

**Välillinen syrjintä (13§)** on tarkoittaa, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.

**Häirinnästä työpaikoilla todetaan (8 d §)**, että työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

## Yhdenvertaisuuslain velvoitteet

Yhdenvertaisuuslain 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 henkilöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Syrjinnän kieltö (8§) koskee esimerkiksi iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon ja vakaumuksen, mielipiteen, perhesuhteiden, terveydentilan tai seksuaalisen suuntautumisen osalta tapahtuvaa syrjintää. Syrjintäkieltö koskee niin välitöntä kuin välillistä syrjintää sekä häirintää.

Välitöntä syrjintää on mm. henkilöiden asettaminen eri asemaan sukupuoli-identiteetin ilmaisun perusteella.

Välillinen syrjintätilanne voi syntyä mm., jos työntekijä tosiasiallisesti joutuu sukupuolensa takia eri asemaan kuin toista sukupuolta oleva jonkun käytännön tai ohjeen vuoksi. Työntantajana tulee huolehtia, että ohjeet ja käytännöt ovat sukupuolineutraaleja.

Kirkkonummen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana on, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toimivat Kirkkonummen kunnassa toimintaa ohjaavina tekijöinä. Kirkkonummen kunta edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti sekä ehkäisee syrjintää.

## Kirkkonummi tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena työpaikkana ja kuntana

Vuonna 2017 hyväksytyssä Kirkkonummen kunnan kuntastrategiassa on määritetty kunnan strategiseksi päämääräksi seuraavat:

1. Vahvistamme Kirkkonummen elinvoimaa ja positiivista erottuvuutta
2. Edistämme kuntalaisten hyvinvointia laadukkailla, kuntalaislähtöisillä ja kustannustehokkailla kaksikielisillä palveluilla
3. Panostamme kestävään talouteen, yhteistyöhön ja osaamiseen

Kirkkonummen kunta huolehtii mm. kouluttamalla, etteivät kunnan työntekijät ja luottamushenkilöt joudu epäedulliseen asemaan esimerkiksi iän, sukupuolen, mielipiteen, etnisen taustan, poliittisen toiminnan tai muun henkilöön liittyvän syyn takia. Sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä on Kirkkonummen kunnassa kielletty.

Naisten ja miesten tasa-arvoa toteutetaan joka päivä. Naisia ja miehiä kohdellaan Kirkkonummen kunnassa yhdenvertaisesti arjen tilanteissa. Naisilla ja miehillä on samat edut, oikeudet ja velvollisuudet. Henkilöstön kokemuksia tasavertaisesta kohtelusta seurataan työhyvinvointikyselyjen avulla.

Erilaiset elämäntilanteet ja työn ja vapaa-ajan sujuva yhteensovittaminen pyritään huomioidaan mahdollisuuksien mukaan työaikajärjestelyistä ja kokousaikatauluista sovittaessa.

Kirkkonummen kunnassa johtaminen ja esimiestyö perustuvat myönteiseen ihmiskäsityk-

**Vastatoimen kieltö (16 §)** tarkoittaa ettei henkilöä saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seuraamuksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

seen ja työyhteisöjen ilmapiiri on avoin ja perustuu luottamukseen. Ongelmatilanteisiin puututaan välittömästi. Epäasiallisen käyttäytymisen ja työpaikkakiusaamisen osalta on nollatoleranssi.

Esimiesten valmiuksia arjen esimiestyöhön parannetaan säännöllisten esimieskoulutusten avulla. Arkipäivän johtamisessa korostuu kannustava ja vastuullinen johtaminen niin, että esimiesten ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus arjessa on avointa, toista arvostavaa ja keskustelevaa. Tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu sekä henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja sen kehittämiseen ovat tässä tärkeinä tekijöinä.

Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja työhyvinvointia toteutetaan päivittäin arjessa. Tärkeää onkin, että strategiat ja yhteistoiminnallisesti hyväksytyt ohjeet saadaan juurrutettua osaksi arjen käytäntöjä ja ovat osa jatkuvaa perehdytystä.

## Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset ovat osa Kirkkonummen kunnan henkilöstöyksikön ohjeistuksia ja ne löytyvät kunnan Intranetistä. Eri ohjeistuksia käydään myös läpi perehdytysohjelmissa sekä erilaisissa koulutustilaisuuksissa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa Kirkkonummella tarkastellaan seuraavaksi rekrytoinnin, osaamisen kehittämisen, palkan määräytymisen periaatteiden sekä vuoden 2017 työhyvinvointikyselyn kautta.

### Rekrytointi

Kunnassa on käytössä vakanssien täyttölupamenettely ja täyttöluvan myöntää kunnanjohtaja henkilöstöyksikön esityksestä. Rekrytoinnit hoidetaan pääsääntöisesti Kuntarekryn kautta.

Esimiehiä koulutetaan rekrytointiprosesseista ja HR-käsikirjan ajantasaisella rekrytointiosuudella varmistetaan osaltaan, että tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteet toteutuvat. Kunta haluaa varmistaa, että rekrytointiprosessit ovat ammattimaisesti hoidettuja ja luovat myönteistä työnantajakuvaa.

Osatyökykyisille Kirkkonummen kunnan työntekijöille pyritään järjestämään terveydentilan kannalta soveltuvaa työtä uudelleensijoitustoiminnan avulla. Aktiivisen tuen mallin mukainen toiminta on hyvin juurtunut käytäntöön ja sen avulla on edesautettu työurien jatkamista.

### Osaamisen kehittäminen

Kirkkonummen kunta suhtautuu myönteisesti henkilöstön kehittämiseen ja koulutukseen. Tavoitteena on, että jokainen työntekijämme käyttää vuosittain kolme työpäivää osaamisensa kehittämiseen.

Kirkkonummella järjestetään sisäistä koulutusta ja lisäksi työntekijämme osallistuvat ulkopuolisten tahojen järjestämiin koulutuksiin. Myös oppisopimuskoulutuksen kautta pätevöitymistä käytetään vuosittain.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain ja koulutussuunnittelussa huomioidaan toimialojen koulutustarpeet. Vuodesta 2017 lähtien henkilöstöyksikkö on vastannut yleiskoulutusten järjestämisestä kunnassa ja toimialat ovat vastanneet toimialan yksiköiden tarpeiden mukaisen koulutuksen järjestämisestä.

Henkilöstökoulutukseen hakeutumisen osalta on edelleen eroavaisuutta. Osaksi tämä voi selittyä sillä, että koulutuksiin osallistujat eivät kirjaa koulutuksia webtallennukseen, osaksi sen osalta, että kiinnostus oman ammattitaidon kehittämiseen vaihtelee.

### Palkan määräytymisen periaatteet

Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset eivät erittele palkkoja sukupuolen mukaan. Myöskään Kirkkonummen kunnan palkkausperusteet eivät määräydy sukupuolen mukaan.

#### Tehtävän vaativuuden arviointi

Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan. Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu kirjalliseen tehtäväkuvaukseen, joka tehdään yhtenäiselle tehtäväkuvaukslomakkeelle.

Työntekijän koulutus tai työkokemus ei ratkaise työn vaativuutta, vaan vaativuustarkastelu tehdään aina tosiasiallisten tehtävien perusteella. Työntekijän laaja-alaisempi koulutus voi merkitä, että työntekijän laaja-alaisempaa osaamista voidaan käyttää hyväksi tietyissä tilanteissa ja tästä mahdollisesta käytettävyydestä saattaa olla perusteltua maksaa henkilölle henkilökohtaista lisää.

Työntekijälle voidaan määrätä hänen tavanomaisten tehtäviensä lisäksi lisätehtäviä ja –vastuita, mikä osaltaan vaikuttaa tehtävien vaativuuteen ja sitä kautta tehtäväkohtaisen palkan määrään.

KVTES:n osalta tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää kehitetään edelleen.

Tasa-arvoisen palkkauksen toteutumista seurataan vuosittain ja tarvittavia henkilöstä ja palkkausta koskevia tunnuslukuja annetaan luottamusmiehille tarpeen mukaan.

Liitteenä vuoden 2017 palkkakartoitus Tilastokeskuksen toimittamien tunnuslukujen mukaisesti.

### **Työsuorituksen arviointi sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus**

Esimiesten osaamista työsuorituksen arvioinnissa kehitetään säännöllisen koulutuksen avulla. Kirkkonummen kunnan henkilöstön osalta on käytössä yhtenäinen toimintatapa kehityskeskustelujen osalta.

## **Työhyvinvointikysely vuonna 2017**

Kirkkonummen kunnassa työhyvinvointikysely toteutetaan joka toinen vuosi, parittomina vuosina.

Vuoden 2017 tulosten osalta on todettavissa, että kokonaistuloksen osalta kunnan työntekijöiden antamat arviot olivat FCG:n aineiston vertailukuntia paremmat. Parhaiten toimiviksi asioiksi asteikolla 1-5 henkilöstö nosti esiin työhön sitoutumisen, ammattitaidon kehittämismyönteisyyden ja työryhmään/tiimiin kuulumisen.

Heikoimmat arvosanat tulivat henkilökohtaisen osaamisen ja työn tulosten huomioimisesta palkkauksessa (3,23) sekä siitä, että työyksikössä kiinnitetään riittävästi huomiota työkyvyn ylläpitoon (3,30).

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen osalta kysymyksenä oli ”Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti” ja tämän osalta arvosananä oli 3,66. Vastauksissa oli kuitenkin hajontaa (1,21), mikä antaa aihetta selvittää asiaa tarkemmin.

Hajonta oli suurin vastauksissa koskien kysymyksiä palkan määräytymisen oikeudenmukaisuutta (1,26), henkilökohtaisen osaamisen ja työn tulosten huomioon ottamista palkkauksessa (1,27) sekä työtilojen ajanmukaisuutta (1,26).

## Tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä arvio vuonna 2017 asetettujen toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

**Kehittämiskohde:** Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen palkkauksen toteutumisen varmistaminen

**Toimenpide:** Kehitetään edelleen työn vaativuuden arviointia ja pidetään tehtäväkuvaukset jatkuvasti ajan tasalla. Henkilöstöyksikköön toimitetaan aina ajantasaiset arvioinnit.

**Aikataulu:** Jatkuva

**Saavutettu vuodessa (2017-2018):** Tehtäväkuvauksia on päivitetty ja työn vaativuuden arviointien läpikäyntiä on jatkettu.

**Vastuutaho:** HR, johto, esimiehet, pääluottamusmiehet

**Kehittämiskohde:** Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman vahvistaminen kaikessa toiminnassa

**Toimenpide:** Työyhteisökokouksissa käydään läpi eri työryhmissä käsitellyt henkilöstöä koskevat asiat sekä uudet toimintaohjeet (mm. Aktiivinen tuki, Sopuisaa arkea jne.)

**Aikataulu:** Jatkuva

**Saavutettu vuodessa (2017-2018):** Toimintaohjeiden päivytystä jatkettu ja niistä informoitu eri tilaisuuksissa ja intranetissä.

**Vastuutaho:** Esimiehet, työsuojelu, luottamusmiehet

**Kehittämiskohde:** Seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittymistä

**Toimenpide:** Varmistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden myönteinen kehitys mm. lisäämällä näitä koskevia kysymyksiä henkilöstökyselyihin.

**Aikataulu:** Jatkuva

**Saavutettu vuodessa (2017-2018):** Henkilöstökyselyyn lisätty yhdenvertaisuutta mitaava kysymys

**Vastuutaho:** HR, YT-ryhmät

**Kehittämiskohde:** Raportoinnin kehittäminen, jotta tunnuslukuja saadaan nykyistä helpommin

**Toimenpide:** Henkilöstöraportoinnin kehittäminen myös tasa-arvokysymysten osalta

**Aikataulu:** Jatkuva

**Saavutettu vuodessa (2017-2018):** HR-Analytics hankittu vuoden 2017 alussa ja sitä laajennettu sen jälkeen.

**Vastuutaho:** HR

**Kehittämiskohde:** Henkilöstö- ja koulutussuunnittelun kehittäminen tavoitteellisemmaksi

**Toimenpide:** Henkilöstösuunnittelun ja rekrytoinnin avulla varmistetaan henkilöstön riittävä osaaminen, kielitaito ja valmiudet työn muutosten osalta. Hallitaan ikärakenteen muutos ja varmistetaan ”hiljaisen tiedon” siirtyminen.

**Aikataulu:** Jatkuva

**Saavutettu vuodessa (2017-2018):** Toimialojen johtoryhmien jäsenistä koostuva koulutusryhmä on kokoontunut säännöllisesti ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on rakennettu toimialojen tarpeita kuunnellen.

**Vastuutaho:** HR, Esimiehet, YT-ryhmä

**Kehittämiskohde:** Henkilöstön ja työnantajan välisen yhteistoiminnan parantaminen

**Toimenpide:** Ongelmat ratkaistaan arjessa ja sitä varten laaditaan ohjeistus.

**Aikataulu:** Jatkuva

**Saavutettu vuodessa (2017-2018):** Yhteistoimintaorganisaatiota on uudistettu. Työnantajan edustajat ja pääluottamusmiehet kokoontuvat säännöllisesti kaksi kertaa kuukaudessa. Lisäksi Kirkkonummen kunta pääsi mukaan Työsuojelurahaston organisoimaan työsuojelun yhteistoiminnallisuutta lisäävään kehittämisprojektiin.

**Vastuutaho:** YT-ryhmä



**Kehittämiskohde:** Osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen

**Toimenpide:** Varmistetaan Aktiivisen tuen mallin toimivuus käytännössä ja mietitään mahdollisuuksia työtehtävien muokkaukseen jo sairauspoissaolojen varhaisessa vaiheessa.

**Saavutettu vuodessa (2017-2018):** Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä on laskenut ja osatyökykyisyyden uhan alla olevat työntekijät löydetään aiempaa varhaisemmassa vaiheessa. Tämä taas on edesauttanut työjärjestelymahdollisuuksien löytämisessä.

**Vastuutaho:** HR ja esimiehet yhteistyössä työterveyden kanssa

**Kehittämiskohde:** Tehokas ja monipuolinen perehdytys

**Toimenpide:** Kuntatasoinen perehdytysuunnitelma-lomake, johon esimies kokoaa tehtävän kannalta olennaisen perehdytyksen.

**Saavutettu vuodessa 2017-2018:** Perehdytysuunnitelma-lomake tehty ja käyttöönotto suunnitellusti syksyllä 2018.

**Vastuutaho:** HR koostaa lomakkeen ja ohjeistuksen, esimiehet vastaavat käytännön toteutuksesta

**Kehittämiskohde:** Työhyvinvoinnin ja työolojen kehittäminen avoimuutta ja yhteistyötä korostavaksi

**Toimenpide:** Työelämätaitojen valmennukset koko kunnan tasolla

**Saavutettu vuodessa 2017-2018:** Työhyvinvointikyselyn tulosten läpikäynti työyksiköissä sekä vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen. Jatkotyöstö aloitettiin helmikuussa 2018 toimialakohtaisissa tilaisuuksissa sekä sitä jatkettiin tämän jälkeen vielä työyksiköissä.

**Vastuutaho:** HR, työsuojeluvaltuutetut

**Kehittämiskohde:** Työntekijän osallisuuden lisääminen

**Toimenpide:** Henkilöstön edustajille kiintiöt eri työryhmiin ja projekteihin

**Aikataulu:** Jatkuva

**Saavutettu vuodessa (2017-2018):** Yhteistoiminnan rakennetta on muutettu 1.3.2018 alkaen lakkauttamalla toimialakohtaiset yhteistoimintaryhmät. Uudet työsuojeluvaltuutetut ovat aloittaneet 1.3.2018 ja tämän myötä on aloitettu toimialakohtaiset työsuojeluryhmät. Kunnan yhteistoimintaryhmän kokoonpano on muutettu ja nimetty 1.3.2018 lähtien uusi yhteistoimintaryhmä. Lisäksi on sovittu säännöllisistä kokoontumisista yhteistoiminnallisten kysymysten osalta (HR - pääluottamusmiehet).

**Vastuutaho:** YT-ryhmä

## Uudet kehittämiskohteet erityisesti eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan perusteella

**Kehittämiskohde:** Moninkertaisen syrjinnän kohteeksi tai heikompaan asemaan joutuvien tarpeiden ja etujen ottaminen huomioon

**Toimenpide:** Olemassa olevien toimintamallien läpikäyminen ja arviointi sen osalta, otaanko niissä riittävässä määrin huomioon naisten ja miesten sekä muun sukupuolen erityistarpeet sekä moninkertaisen syrjinnän estäminen

**Aikataulu:** Jatkuva

**Toimenpide:** Varmistetaan, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu julkisten hankintojen, palvelujen tarjoamista tai töiden tekemistä koskevilla sopimuksilla sekä kunnan itse järjestämissä palveluissa.

**Aikataulu:** Jatkuva

**Toimenpide:** Varmistetaan, että elämän kaikissa vaiheissa kunta edistää naisten ja miesten, tyttöjen ja poikien tasapuolista koulutukseen pääsyä sekä poistaa stereotyyppisiä sukupuolirooleja koskevia käsityksiä.

**Aikataulu:** Jatkuva

**Toimenpide:** Työntekijöiden osallisuuden varmistaminen työelämän kaaren aikana.

Tämä suunnitelma päivitetään vuosittain aina syyskaudella.

Liite (excel-tiedosto)

Vuoden 2017 palkkakartoitus Tilastokeskuksen kokoamien tunnuslukujen mukaisesti