

Hyväksytty kaupunginhallituksessa 7.3.2007, 39 §

## **KASKISTEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖPOLIITTINEN OHJELMA JA TASA-ARVOSUUNNITELMA**

### **HENKILÖSTÖPOLIITTINEN OHJELMA:**

#### **LÄHTÖKOHTA JA TARKOITUS**

Kaskisten kaupungin henkilöstöstrategia määrittelee ne henkilöstöhallinnon kehittämisen avain-alueet, tavoitteet ja keinot, jotka kaupungin ja sen osastojen tulee ottaa huomioon henkilöstön johtamisessa.

Tämän henkilöstöstrategian ja hyvien henkilöstöjohtamisen käytäntöjen avulla edetään kohti pidemmän aikavälin tavoitetta, joka voidaan määritellä seuraavan tulevaisuudenkuvan muotoon: Kaskisten kaupungilla on osaava ja motivoitunut henkilöstö.

Edellä olevan vision saavuttaminen edellyttää määrätietoista ja systemaattista kehittämistyötä, johon koko henkilöstö aktiivisesti vaikuttaa ja osallistuu. Hyvä ammattitaito, asiakaskeskeisyys, hyvä palvelu ja tuloksellinen työskentely ovat pätevän ja tehtäväänsä sitoutuneen henkilökunnan ominaisuuksia.

Seuraavassa on esitetty henkilöstöpolitiikan avainalueet sekä niille asetetut tavoitteet ja keinot.

#### **HENKILÖSTÖPOLITIIKAN AVAINALUEET**

##### **Henkilöstön saatavuuden varmistaminen**

Tämän henkilöstöpoliittisen ohjelman tarkoituksena on osaltaan varmistaa, että kaupungilla on myös tulevaisuudessa käytettävissään korkeatasoinen, osaava ja kehittymishaluinen henkilöstö. Kaskisten kaupungin kilpailukyky koulutetun ammattihenkilöstön saannissa on varmistettava.

Kaskisten kaupungin tulee tarjota henkilöstölleen ajanmukaiset toimintaedellytykset ja turvalliset työolosuhteet. On tärkeätä ylläpitää ja kehittää hyvää työnantajakuvaa. Siihen kuuluu mm. joustavuus palvelusuhdeasioissa, mikä edesauttaa henkilöstön hakeutumista ja pysymistä kaupungin palveluksessa.

Henkilöstöhankintaa tuetaan kilpailukykyisillä henkilöstöpalveluilla, mm. virkistystoiminnan ja tyky-toiminnan järjestämisellä, laadukkailla työterveydenhuoltopalveluilla, työpaikkaruokailuilla sekä asuntojärjestelyillä.

##### **Johtamiskulttuurin kehittäminen**

Johtamisen perustana on asiakaskeskeisyys, avoimuus ja henkilöstön osallistuminen. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oikeus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen kehittämiseen. Johtamisen kehittämisessä käytetään yhteisesti sovittuja menetelmiä. Esimiesten on tiedotettava henkilöstölleen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa

tulossa olevista muutoksista. Säännölliset työpaikkakokoukset toimivat informaatiokanavana puolin ja toisin.

Esimiesten ja henkilöstön välillä käydään vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelut, joiden tavoitteena on selkiyttää keskinäisiä odotuksia, keskustella työyhteisön ja työntekijän tavoitteista ja kehittämistarpeista. Esimiestyön kehittämisen yhtenä painopisteenä on tiimityötaitojen vahvistaminen koulutuksen avulla. Henkilöstöjohtamisessa noudatetaan paikallista yhteistoimintasopimusta ja työsuojelun toimintaohjelmaa sekä voimassaolevia lakeja ja valtakunnallisia sopimuksia sekä kaupunginhallituksen päätöksiä. Toimiva yhteistyöjärjestelmä edesauttaa henkilöstön sitoutumista työorganisaation tavoitteisiin ja kehittää vuorovaikutussuhteita.

### **Osaamisen kehittäminen**

Koulutuksensuunnittelun lähtökohtana ovat toiminnan tavoitteet ja painopistealueet. Koulutustarpeet selvitetään yhdessä henkilöstön kanssa. Kaskisten kaupunki tukee aktiivisesti henkilöstön osaamisen kehittymistä kaupungin oman sisäisen koulutuksen avulla ja luomalla edellytykset osastojen omalle koulutussuunnitelmalle. Osastot laativat toimintasuunnitelmiansa liittyen henkilöstönsä kehittämis- ja koulutussuunnitelmat. Henkilöstön ammatillinen kehittäminen tapahtuu sekä sisäisen koulutuksen että ulkopuolisen koulutuksen puitteissa. Henkilöstö osallistuu koulutuksen suunnitteluun, toteuttamiseen, seurantaan ja arviointiin. Kehityskeskustelujen yhteydessä selvitetään yksilölliset koulutus- ja kehittämistarpeet. Henkilöstön ammattitaidosta ja kehittymismahdollisuuksista pidetään huolta koko työuran ajan. Henkilöstöä kannustetaan omaehtoiseen kouluttautumiseen ja sisäiseen liikkuvuuteen ammatillisten valmiuksien monipuolistamiseksi.

### **Perehdyttämiskoulutuksen systemaattinen järjestäminen**

Osastoilla tulee olla ajan tasalla olevat perehdytysohjelmat, joiden avulla uudet työntekijät perehdytetään systemaattisesti työyhteisön tavoitteisiin, työympäristöön ja työtehtäviin. Keskitetyn perehdytyskoulutuksen avulla työntekijä perehtyy kaupungin tavoitteisiin, toimintaorganisaatioon ja henkilöstöpalveluihin. Toiminnan ja työtapojen muutostilanteissa hyödynnetään oman organisaation tietotaitoa henkilöstön osaamisen varmistamiseksi.

### **Työaikamuotojen kehittäminen**

Työaikamuotoja monipuolistetaan lisäämällä joustavuutta toiminnan ja työntekijän tarpeista lähtien. Kaupungissa suhtaudutaan toiminnan sallimissa rajoissa myönteisesti osa-aikatyöhön, joka nähdään hyvänä mahdollisuutena palautumiseen, itsensä kehittämiseen ja kouluttamiseen.

### **Työssä jaksamisen edistäminen**

Työkykyä ylläpitävää toimintaa toteutetaan systemaattisesti vuosittain laadittavien tyky- ja työsuojeluohjelmien mukaisesti. Työyhteisössä tehdään työkykyä ylläpitävän toiminnan ohjelmat, jotka sisällytetään talous- ja toimintasuunnitelmaan. Tavoitteena on työyhteisöjen omatoiminen terveystieteiden hallinta niin, että tyky-toiminta on osa työyksiköiden päivittäistä toimintaa. Tyky-toiminnan toteuttamisessa työyksiköt saavat

tukea työterveys- ja työsuojeluhenkilöstöltä ja työnantajalta. Tavoitteena on, että työyhteisössä esiintyvien ongelmatilanteisiin puututaan riittävän aikaisessa vaiheessa.

Esimiehille järjestetään koulutusta esimiehen roolin vahvistamiseksi työn ja työyhteisön kehittäjänä. Työyhteisön kehittämisessä kiinnitetään huomiota henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen työn järjestämisessä ja toteuttamisessa.

Työnohjauksen asemaa henkilöstön työkyvyn ja ammattitaidon ylläpitäjänä vahvistetaan. Vuosittaisten motivointikyselyjen tuloksia hyödynnetään työyhteisöjen kehittämisessä ja työky-toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa.

### **Palkkausjärjestelmien uudistaminen**

Palkkausjärjestelmien uudistamisen lähtökohtana on tuloksellisuus, tehtävän vaativuuden, työntekijän osaamisen ja työmäärän huomioiva palkkaus. Palkkausjärjestelmän tulee tukea henkilöstön sitoutumista ja motivoitumista sekä toiminnan tuloksellisuutta. Olemassa olevia sopimuksia hyödynnetään laaja-alaisesti tavoitteen saavuttamiseksi.

### **Henkilöstön yksilöllinen huomioiminen**

Henkilöstön yksilöllisellä huomioimisella ja palautteella edistetään osaltaan myönteistä ja motivoivaa ilmapiiriä työyhteisössä. Kaupungin yhteistoimintaryhmä valmistelee ehdotuksen henkilöstön huomioimisen keinoista ja tavoista. Kaupungilla noudatetaan kaupunginhallituksen hyväksymää pysyvää määräästä merkkipäivien muistamisesta.

### **Henkilöstövoimavarojen oikea käyttö ja mitoitus**

Henkilöstömäärä mitoitetaan tuotettavien palvelujen mukaan. Henkilöstövoimavarojen mitoitusta arvioidaan vastaavanlaisten palvelujen tuottajien kanssa tehtävien vertailujen avulla. Henkilöstön uudelleensijoittamista käytetään, jos palveluja supistetaan ja/tai syntyy uusia palvelutarpeita. Henkilökunnan sisäistä liikkuvuutta ja joustavuutta kannustetaan. Työkiertojärjestelyt on tärkeä keino henkilöstön kehittämisessä ja tulevaisuuden toimintavalmiuksien parantamisessa.

### **TIEDOTTAMINEN**

Tiedottamisessa noudatetaan kaupungin erillistä tiedotusohjetta. Esimiehillä on osaltaan vastuu tiedottamisesta henkilöstölleen. Lisäksi käytetään tiedotuksen apuna mm. sähköpostia.

### **SEURANTA JA ARVOINTI**

Henkilöstöstrategian toteutumisesta vastaavat kaupunginhallitus, kaupungin johto ja osastopäälliköt yhdessä henkilöstön kanssa. Henkilöstöstrategian tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain johtoryhmässä ja yhteistoimintaryhmässä. Samalla sovitaan toimenpideohjelman päivittämisestä. Henkilöstöstrategia tarkistetaan ainakin kerran valtuustokaudessa.

## **TASA-ARVOSUUNNITELMA:**

### **Saatteeksi**

Kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa tarkastellaan tasa-arvon toteutumista kaupungin kuntalaisille järjestämissä palveluissa. Tarkastellaan lisäksi työnantajan toimintaa tasa-arvon edistämiseksi.

Ensisijainen vastuu tasa-arvon toteutumisesta kuuluu kaupunginjohdolle, osastopäälliköille ja muulle esimieskunnalle. On ensiarvoisen tärkeää, että tasa-arvon toteutumista seurataan toimivin ja koko henkilöstön tiedossa olevin seurantamenetelmin.

### **Luottamushenkilöt**

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan kunnallisissa toimielimissä, lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Vuonna 2006 Kaskisten kaupunginvaltuustossa on 17 jäsentä, joista naisia 6 ja miehiä 11. Valtuuston puheenjohtaja ja ensimmäinen varapuheenjohtaja ovat miehiä, toinen varapuheenjohtaja on nainen.

Kaskisten kaupunginhallituksessa on 7 jäsentä, joista naisia 3 ja miehiä 4. Kaupunginhallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja ovat miehiä.

Sukupuolen mukainen jakautuma kaupungin 6 lautakunnassa on toteutettu tasa-arvolain edellyttämällä tavalla. Niistä 2 on naisemmistöisiä ja 3 miesemmistöisiä ja yhdessä sukupuolet ovat tasavertaisesti edustettuna.

Jos kuntaenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.

Valitessaan henkilöä luottamustehtävään tai kaupungin palvelukseen luottamushenkilöt suosivat tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, jos hakijat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset.

### **Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma**

Koko kaupungin toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma määrittelee, miten kaupunki kuntalaisille tuottamissaan tai tarjoamissaan palveluissa sekä päätöksenteossaan edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa esimerkiksi elinympäristön suunnittelussa, rakentamisessa, sosiaali- ja terveystaloudessa, teknisissä palveluissa sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.

### **Kuntalaisten elinympäristö, suunnittelu ja rakentaminen**

Elinympäristön tulee olla sellainen, että kaikki ihmiset sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta tai erilaisesta kulttuurista riippumatta tuntevat olonsa turvalliseksi,

viihtyvät ja saavat tarvitsemansa palvelut mahdollisimman joustavasti läheltä asuinalueita tai työpaikkaa.

Kaavoituksen ja rakentamisen suunnittelussa ja päätöksenteossa tulee tasa-arvovaatimus ottaa huomioon läpäisyperiaatteella. Elinympäristön suunnitteluun mukaan tulee rohkaista tasapuolisesti eri-ikäisiä ja eri ammattiryhmiä edustavia naisia ja miehiä sekä suunnittelijoina että asukkaiden edustajina.

Palvelujen hyvä saatavuus kaikkina aikoina mahdollistaa naisten ja miesten tasa-arvoisen työssäkäynnin ja naisten entistä laajemman yhteiskunnallisen vaikuttamisen.

Asuinalueiden rakentamisen yhteydessä myös liikunta- ja muut harrastusmahdollisuudet tulee huomioida samanaikaisesti asuntojen kanssa. Ihmisten erityistarpeet tulee ottaa huomioon mitoituksissa, ulkovalaistuksessa ja muissa turvallisuustekijöissä.

### **Sosiaali- ja terveystalvet**

Lainsäädäntö velvoittaa tarjoamaan palveluja tasapuolisesti kaikille niille, joilla on oikeus palvelujen saamiseen. Kuitenkin palvelujen käyttö on edelleen epätasaista ja siinä on selvä sukupuolten välinen ero.

Perhepoliittisia etuuksia käyttävät etupäässä naiset. Vaikka valtakunnallisen selvityksen mukaan isyyslomaa käyttää lähes 60 % isistä, edelleen vain 2–3 % heistä käyttää vanhempainloma-oikeuttaan. Tavoitteena on kannustaa isiä enenevässä määrin käyttämään oikeuttaan vanhempainloman pitämiseen.

Terveystalvetujen avohoidon käyttäjinä on yli 15-vuotiaiden kaikissa ikäryhmissä enemmän naisia kuin miehiä. Kuolleisuus on miehillä ikäryhmittäin koko ajan suurempi kuin naisilla ja naiset elävät edelleen keskimäärin vanhemmiksi.

**Sosiaalipalvelujen** suunnittelussa kehitetään yhteistyötä asiakkaiden kanssa. Suunnitteluun ja päätöksentekoon tulee saada tasapuolisesti naisia ja miehiä erilaisten näkökulmien ja tarpeiden esille saamiseksi. Odotustilojen suunnittelussa ja varustelussa tulee ottaa huomioon myös miesten näkökulma.

**Äitiys- ja lastenneuvoloissa** kiinnitetään huomiota enemmän isien mukaan saamiseen. Palveluja kehitetään myös miesten tarpeet huomioon ottaviksi.

**Päivähoidon** järjestämisessä on otettava huomioon vanhempien työajat ja muut tarpeet. Tarjonnan tulee vastata työelämän muutosten aiheuttamiin tarpeisiin. Päiväkotien aukioloaikojen joustavuus helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Lapsille suunnatuissa palveluissa eräänä lähtökohtana on tasa-arvo. Esimerkiksi päivähoidossa pyritään henkilökuntaan saamaan tasapuolisesti sekä naisia että miehiä. Kasvatuksessa kiinnitetään huomiota tasa-arvoisten asenteiden oppimiseen.

**Terveystalvetdenhuollossa** miehet tulee saada paremmin avohoidon palvelujen käyttäjiksi sairaanhoidon asemesta. Keinoina voisivat olla esimerkiksi erityisesti miehille kohdennettu terveystalvetus. Tarpeen mukaan tulisi järjestää myös ikä- ja seulontatutkimuksia. Väestövastuinen perusterveydenhuolto voinee myös tehostaa miesten osallistumista.

Lasten ja nuorten terveystalvaeluissa ja terveystalvaeluissa tulee harkita talvaeluksen kohdistamista eri tavalla tytöille ja pojille. Tupakanpolttu ja alkoholin käyttö ovat lisääntyneet nimenomaan tyttöjen keskuudessa. Myös sukupuolitauteja koskevassa talvaelustyössä tulee sekä kouluissa että terveystalvaeluksen toimipisteissä ottaa huomioon tyttöjen ja poikien erilainen näkökulma.

Terveystalvaeluksen talvaeluissa osalle asiakkaista on tärkeää, kumpaa sukupuolta hoitava lääkäri tai muu henkilökunta on. Perusteena voi olla uskonnollisia, eettisiä, kulttuuri- tai muita syitä. Myös lasten terveystalvaeluissa voi lääkärin sukupuoli olla merkitsevä lapsen luottamuksen kannalta. Jokaisella on perustellusta syystä oikeus vaihtaa hänelle osoitettu perusterveystalvaeluksen lääkäri. Henkilöstöön tulee saada tasapuolisesti naisia ja miehiä.

### **Opetus, sivistys ja vapaa-ajan talvaelut**

Sukupuolten erilainen ja syrjivä kohtelu perustuu usein arkielämässä tiedostamattomiin käyttäytymismalleihin. Kasvatuksella, koulutuksella ja tutkimuksella lisätään tietoisuutta ja keskustelua tasa-arvosta ja oikaistaan vääristyneitä asenteita.

Kaskisten kaupunki ja sen oppilaitokset sekä muut koulutusta ja opetusta järjestävät yksiköt huolehtivat siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Opetussisällön, opetusjärjestelyjen ja oppilaiden ohjauksen sekä opetusaineiston ja kaupungin oman tutkimuksen tulee tukea tasa-arvon tavoitteellista ja suunnitelmallista edistämistä.

Opetussuunnitelmien tavoitteena tulee olla aktiivinen ja tosiasiallinen tasa-arvon edistäminen.

Kirjastotalvaeluilla edistetään naisten ja miesten tasapuolisia mahdollisuuksia sivistykseen, kirjallisuuden ja taiteen harrastukseen, jatkuvaan tietojen, taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen, kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen.

Kaupunki tuottaa sivistys- ja vapaa-ajan talvaeluita sekä tukee näitä tuottavia yhdistyksiä siten, että naisten ja miesten tarpeet tulevat otetuiksi huomioon tasapuolisesti. Kaupunki huolehtii siitä, että myös naisille on tarjolla kohtuuhintaisia liikuntatalvaeluja.

Naisten ja miesten tarpeet liikuntapaikkojen rakentamisessa tulee ottaa huomioon ja myös liikuntatilojen käyttövuorojen jakautuman tulee olla tasapuolinen.

Nuorisotoimessa korostetaan toimenpiteitä, joilla vaikutetaan perinteisten sukupuolirajojen poistamiseen.

### **Tekniset perustalvaelut**

Teknisiä perustalvaeluita suunniteltaessa ja tuotettaessa kehitetään näitä talvaeluita hankkivien, järjestävien sekä tuottavien yksiköiden välistä yhteistyötä.

Eri sukupuolta olevat henkilöt ovat usein käytännössä paremmin harjaantuneet tiettyjen talvaelujen käyttöön, minkä vuoksi teknisten talvaelujen käyttäjissä vähemmistönä

olevien asiakaspalveluun, neuvontaan ja tarvittaessa ohjeistukseen tulee kiinnittää riittävästi huomiota.

## **Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma**

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma sisältää ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Kaskisten kaupunki työnantajana sitoutuu edistääkseen tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä sekä hyvää tulos ta tekevä työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja yhteistoimintaa. Tasa-arvon edistäminen on työnantajan edun mukaista. Kyse on oikeudenmukaisuuden toteuttamisen lisäksi henkilöstön voimavarojen paremmasta käytöstä. Tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyödyntämistä. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa myönteisen työnantajakuvan syntymiseen.

*Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee*

- toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä,
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen,
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista,
- huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Työnantaja ei saa ryhtyä vastatoimiin sellaista henkilöä kohtaan, joka on vedonnut tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiinsa. Sekä välillinen että välitön sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty.

## **Henkilöstösuunnittelu ja hankinta**

Henkilöstösuunnittelulla ja –hankinnalla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoisempaan suuntaan.

Henkilöstölle tulee taata sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin. Henkilöstökoulutuksella tuetaan uralla etenemistä. Henkilöstökoulutukseen pääsy mahdollistetaan yhdenvertaisesti sekä naisille että miehille.

Henkilöstösuunnittelussa tulee ottaa huomioon, että naisvaltaisilla aloilla runsaampi perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaatii enemmän sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Sijaisjärjestelmien kehittämisessä noudatetaan palvelussuhdeturvalain ja työsopimuslain periaatteita. Henkilöstösuunnittelussa varaudutaan myös miesten lisääntyvään perhevapaiden käyttöön.

Uudelleenorganisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka perhepoliittisten oikeuksien käytön vuoksi ovat tilapäisesti poissa työelämästä.

Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää molempien sukupuolten tasapuolisempaa hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksessa

tulee välttää korostamasta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään jommalle kummalle sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina.

Henkilöstövalinnoissa suositellaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, jos hakijat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset. Henkilöstövalintojen yhteydessä kiinnitetään huomiota naisten osuuteen suunnittelu- ja johtotehtävissä.

Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei saa johtaa syrjintään työhönotossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Tällaisten syiden perusteella ei saa myöskään rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista.

### **Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen**

Tasa-arvo on luonnollinen osa johtamista. Erityisesti ylimmän johdon tulee sitoutua tasa-arvon edistämiseen.

Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön ja hyviin tuloksiin.

Johtamisella edistetään henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Esimiehillä on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina.

Organisaatioita kehitetään asiantuntemusta korostavaksi ja siten, että koko henkilöstöllä on tasapuolisesti mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työn kehittämiseen ja uralla etenemiseen.

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat tasa-arvon edistämistä suunnitelmallisesti. Koulutus tulee nähdä henkilöstön kehittämiskeinona, joka on suunnattu myös tulevia työtehtäviä ja uralla etenemistä silmällä pitäen.

Koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä otetaan huomioon naisten ja miesten erilaiset koulutustarpeet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen esimerkiksi työtehtävien luonteen ja perhevelvoitteiden vuoksi. Sijaisjärjestelyt eivät saa olla esteenä koulutukseen hakeutumisessa.

Perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaavalle henkilölle järjestetään työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta.

Esimiehet huolehtivat siitä, että työpaikoilla ei esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Henkilöstöä tuetaan häirinnän ja ahdistelun ilmoittamisessa.



## **Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot**

Kaskisten kaupunki työnantajana pyrkii omalta osaltaan vaikuttamaan siihen, että virka- ja työehtosopimukset ja muut palvelussuhteen ehtoja koskevat säännöt ovat tasa-arvoa edistäviä.

Kaupungin antamien ohjeiden ja paikallisten sopimusten valmistelun yhteydessä selvitetään etukäteen, onko tehtävällä ratkaisulla tasa-arvon edistämisen kannalta haitallisia vaikutuksia.

Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Samasta ja työn keskeisiltä osiltaan samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Samapalkkaisuusperiaate koskee kaikkia palkanosia erikseen. Esimerkiksi henkilökohtaisten palkanlisien ja tulospalkkioiden perusteet eivät saa olla käytännössä tosiasiallisesti sukupuolen mukaan syrjiviä.

Kannustavaa palkkapolitiikkaa on voitava toteuttaa yhdenvertaisesti kaikissa hallintokunnissa.

Hallintokuntien palkkaohjelmissa tulee määritellä periaatteet mm. palkan määräytymisen ja palkantarkistusten osalta ja suunnitella palkkarakenteiden oikaiseminen pitemmällä aikavälillä.

Kaupunginhallinnossa tulee vuosittain kartoittaa palkkoja ja palkkarakennetta. Määräajoin on myös selvitettävä syitä mahdollisiin samasta tai samanarvoisesta työstä saatujen palkkojen eroihin.

Palkkapäätöksiä tehtäessä tulee äitiys- tai vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muulla virkavapaalla tai työlomalla olevia kohdella samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

Työelämän joustavuuden lisääntyessä on kiinnitettävä huomiota työjärjestelyjen vaikutuksiin myös tasa-arvon kannalta. Tarkoituksenmukaisilla työaikajärjestelyillä edistetään toiminnan tuloksellisuutta ja henkilöstön viihtyvyyttä. Ottamalla työajan sijoittelussa huomioon myös henkilöstön tarpeet parannetaan sekä naisten että miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Myös joustavat vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyt helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Muutokset työelämässä, esimerkiksi siirtyminen jaksotyöhön ja pidennetyt aukioloajat, edellyttävät henkilökunnan esittämien toivomusten huomioon ottamista.

## **Henkilöstön osallistuminen**

Tasa-arvo on osa yhteistoimintaa ja sen tulee kuulua luontevana osana kaikkeen työyhteisön toimintaan.

Henkilöstön tasavertaisen osallistumisen turvaaminen on edellytys tasa-arvon edistymiselle työelämässä.

Kaupunginhallinnossa sovittuja osallistumisjärjestelmiä ovat kaupungin yhteistoimintasopimuksen mukainen yhteistoimintajärjestelmä, luottamusmiesjärjestelmä ja työsuojelujärjestelmä. Tavoitteena on, että näitä järjestelmiä toteuttamaan valitaan sekä naisia että miehiä.

Naisilla ja miehillä tulee olla organisaation kaikilla tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa ja päätöksenteossa. Suunnittelu- ja valmisteluryhmiin ja muihin vastaaviin työryhmiin tulee valita sekä naisia että miehiä tasa-arvolain hengen mukaisesti.

### **Työsuojelu**

Työoloja tulee kehittää siten, että ne turvaavat kaikinpuolisen tasa-arvon toteuttamisen.

Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeätä, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Henkilöstön väheneminen, keski-ikänsä nousu ja lisääntyneet tehtävät ovat lisänneet työnteon henkistä ja fyysistä rasittavuutta. Työsuojelun tulee tukea henkilöstön jaksamista erityisesti siellä, missä työpaineiden vuoksi henkisen ja fyysisen työsuojelun tarve on suurin. Työ- ja sijaisjärjestelyin huolehditaan siitä, että esim. perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot eivät aiheuta työssä olevan henkilöstön työn rasittavuuden lisääntymistä.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Raskaana oleva ei saa tehdä työtä, joka aiheuttaa vaaraa sikiön tai äidin terveydelle. Raskauden aiheuttamat vaatimukset otetaan huomioon myös työvuorojärjestelyissä.

Fyysistä kuormitusta edellyttävissä tehtävissä tulee hyödyntää entistä enemmän teknisiä ratkaisuja työolosuhteiden parantamiseksi.

Työ- ja sosiaalilaitteet, työvälineet, työpuvut ja varustelu järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle. Työolosuhteita ja hälytysjärjestelmiä kehitetään väkivallan uhan vähentämiseksi ja koulutuksen avulla annetaan henkilöstölle valmiuksia uhkatilanteen käsittelyyn. Vaaratilanteen jälkihoidosta tulee aina huolehtia.

Työyhteisössä esimiesten tulee huolehtia siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon.

### **Seuranta**

Kaupunginhallitus tai sen määräämä elin seuraa tasa-arvosuunnitelman toteutumista. Keskeisenä välineenä käytetään Investors in People-ohjelmaa.