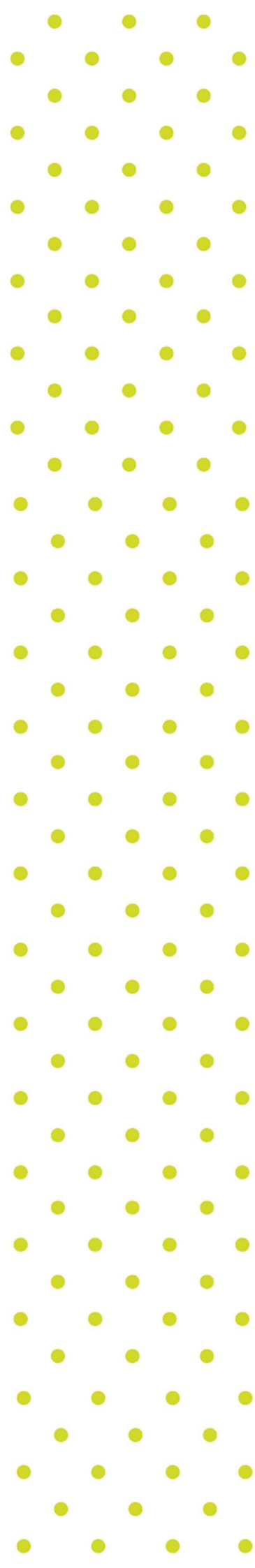


MIKKELI

**MIKKELIN KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖÄ KOSKEVA
TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA
2020 -2021**

Käsitelty
YT-neuvottelukunta
Kaupunginhallitus



Sisällys

| | |
|--|----|
| 1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TAUSTA JA TARKOITUS..... | 3 |
| 2. LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN PERUSTA | 4 |
| 3. KÄSITTEET JA MÄÄRITELMÄT | 6 |
| 3.1. TASA-ARVO | 6 |
| 3.2. YHDENVERTAISUUS..... | 6 |
| 3.3. SYRJINTÄ..... | 7 |
| 4. ARVIO AIKAISEMMASTA TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMASTA | 9 |
| 5. SELVITYS NYKYTILANTEESTA..... | 9 |
| 6. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI..... | 12 |
| 7. TIEDOTTAMINEN JA TOTEUTUKSEN SEURANTA | 15 |

1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TAUSTA JA TARKOITUS

Mikkelin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja sitä kautta lisätä hyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Suunnitelma pohjautuu tasa-arvolakiin (1329/2014) sekä yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), työsopimuslakiin (55/2011) sekä Mikkelin kaupungin strategiaan (2018 -2021).
Suunnitelma

- esittelee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaa lainsäädäntöä
- auttaa tunnistamaan mahdollista syrjintää ja siten puuttumaan siihen
- auttaa arvioimaan työpaikan toiminnan ja käytäntöjen vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen
- esittelee keinoja ja toimenpiteitä, joilla Mikkelin kaupunki edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä ovat toisiaan tukevia ja eteenpäin vieviä periaatteita. Yhdistetyn tasa-arvolain mukaisen tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuuslain mukaisen yhdenvertaisuussuunnitelman avulla vältetään päällekkäisyyttä henkilöstöpoliittisessa suunnittelussa, seurannassa ja arvioinnissa. Suunnitelma kokoaa yhteen toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon ja henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämiseksi kunnan henkilöstöpolitiikassa, kuten rekrytoinnissa, palkkauksessa, henkilöstörakenteessa sekä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Sukupuolten välisiä palkkaeroja, henkilöstörakennetta koskevia tunnuslukuja sekä tasa-arvon edistämiseksi määritetyjä toimenpiteitä esitellään vuosittain laadittavassa kunnan henkilöstöraportissa. Edellinen Mikkelin kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2017 - 2019 on pitänyt sisällään pääosin samansisältöiset tavoitteet, mutta suunnitelmaa on päivitetty avaamaan enemmän käsitteitä ja ottamaan enemmän huomioon sukupuolten tasa-arvossa myös muun sukupuoliset henkilöt sekä yhdenvertaisuuden osalta esteettömyyden sekä saavutettavuusdirektiivin mukaiset toimenpiteet. Nykytilannetta kartoitetaan osittain työhyvinvointi- ym. kyselyn tulosten pohjalta.

Suunnitelma on laadittu yhteistoiminnassa henkilöstön edustuksen kanssa. Se uudistetaan kahden vuoden välein, on Mikkelin kaupungin sisäinen asiakirja eikä ota kantaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen laajemmin kunnan palveluiden järjestämisessä.

2. LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN PERUSTA

Tasa-arvolain, Laki miesten ja naisten tasa-arvosta (609/1986, 1329/2014), tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tasa-arvolaki velvoittaa, että työnantajan, jonka palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava tasa-arvo-suunnitelma, jolla tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta tehdä selvityksiä työpaikan tasa-arvotilanteesta, selvittää miesten ja naisten sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja kartoittaa naisten ja miesten palkkoja sekä mahdollisia palkkaeroja.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) joka tuli voimaan 1.1.2015, kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjintä näillä perusteilla kielletään myös **perustuslaissa, työsopimuslaissa ja rikoslaissa**.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioiden ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valitessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava suunnitelma tarvittavista toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren ja työnantajan on huolehdittava, että kaikki toiminnot palvelussuhteen aikana ovat syrjimättömiä.

Työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua edellytetään myös **työsopimuslaissa** (55/2001, luku 2, 2 §), jossa säädetään, että työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Työsopimuslain edellytykset koskevat kaikkia työntekijöitä siten, ettei määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Saavutettavuusdirektiivi ja sitä seuraava kansallinen lainsäädäntö vaativat viranomaisia tekemään digitaaliset palvelut saavutettaviksi. Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta

astui voimaan 1.4.2019. Saavutettavuusvaatimusten soveltaminen on käynnistynyt portaittain 23.9.2019. Saavutettavuuden edistäminen on olennainen osa julkisen hallinnon palveluiden digitalisointia.

Saavutettavuudella tarkoitetaan sitä, että verkkosivut ja mobiilisovellukset sekä niiden sisällöt ovat sellaisia, että kuka tahansa voisi niitä käyttää ja ymmärtää mitä niissä sanotaan.

Työelämän saavutettavuuden näkökulmat

- *Fyysinen ympäristö* - liikkuminen, ergonomia, apuvälineet, turvallisuus, aistiesteettömyys
- *Psyykinen ympäristö* - moninaisuuden arvostaminen voimavarana, kykyjen arvostus, kuulluksi tuleminen
- *Sosiaalinen ympäristö* - työyhteisön tiedot, taidot ja asenteet erilaisia tarpeita kohtaan
- *Viestinnällinen ympäristö* - tiedonsaanti, viestinnän selkeys, monikanavaisuus
- *Taloudellinen esteettömyys* - avustajan ja apuvälineiden huomiointi, työmatkojen kompensointi

Lisäksi **esteettömyys** on laaja käsite, joka ymmärretään kaikille ihmisille sopivina tiloina, ympäristöinä, palveluiden tai tavaroiden helppokäyttöisyytenä sekä oikea-aikaisena ja helposti ymmärrettävänä tiedonsaantina. Esteettömyys mahdollistaa ihmisen kotona asumisen, liikkumisen eri toimintaympäristössä, kuten koulussa tai työpaikalla sekä oikeuden itsenäiseen elämään ja osallisuuteen yhteisöissä. Esteettömyys on ihmisoikeus ja vammaisten henkilöiden kohdalla saa velvoittavuutensa YK:n vammaissopimuksesta. Työpaikan esteettömyydellä tarkoitetaan työpaikkarakennuksen saavutettavuutta, liikkumis- ja toimimisesteettömyyttä rakennuksessa, ergonomista työympäristöä, joustavaa työn organisointia, tasa-arvoista kohtelua, helppokäyttöisiä työvälineitä ja kaikkien saavutettavissa olevia palveluja.

Työelämän esteettömyys myös mahdollistaa

- Henkilökohtaisten apuvälineiden käyttämisen (esimerkiksi pyörätuoli, kuulolaite, opas- tai avustajakoira)
- Ympäristön erilaisten ominaisuuksien hyödyntäminen (esimerkiksi induktiosilmukka, valaistus, hissi)
- Monet ammattilaisen antavan palvelun käytön (esimerkiksi avustaja, tulkki, opas)

3. KÄSITTEET JA MÄÄRITELMÄT

3.1. TASA-ARVO

Tasa-arvossa on kyse naisten ja miesten samanarvoisuuden hyväksymisestä sekä tasavertaisista mahdollisuuksista toimia työelämässä elämäkokonaisuus huomioiden. Tässä suunnitelmassa tasa-arvolla tarkoitetaan eri sukupuolta edustavien yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi ilman sukupuolesta johtuvia rajoituksia. Tasa-arvoon kuuluu myös eri sukupuolisten henkilöiden toimintatapojen, pyrkimysten ja tarpeiden arvostaminen.

Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo

Muodollinen tasa-arvo takaa yhtäläiset mahdollisuudet eri sukupuolisille henkilöille. Muodollinen tasa-arvo toteutuu, kun säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla sekä miehiä että naisia. Muodollisia oikeuksia ovat mm. äänioikeus, oikeus opiskeluun ja oikeus samaan palkkaan. Tosiasiallisesta tasa-arvosta on kyse silloin, kun eriarvoisuus on todettu ja sitä tuottavat rakenteet ja käytännöt on muutettu.

Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemisen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Syrjintää koskevia säädöksiä sovelletaan myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

3.2 YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteistään, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuuden edistämässä on tärkeää huomioida fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, viestinnällinen ja taloudellinen esteettömyys (ks. luku 2).

Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuu, voi se merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta.

Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esim. vanhukset, lapset, etninen vähemmistö) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä. Näillä tähdätään tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen toisia syrjimättä. Oikeasuhtainen erilainen kohtelu ei ole syrjintää.

Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joita työnantajan on yhdenvertaisuuslain mukaan tehtävä, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja koulutusta, suoriutua työtehtävistä ja edetä urallaan. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa huomioidaan vammaisen henkilön tarpeet, työpaikan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia vasten saatavissa oleva tuki.

3.3 SYRJINTÄ

Syrjintä tarkoittaa sitä, että yksilöä tai kokonaista ryhmää kohdellaan eriarvoisesti jonkin heidän piirteensä vuoksi. Syrjintä on kiellettyä työhönotossa sekä tehtävään ja koulutukseen valinnassa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa, työtä johdettaessa, työtehtäviä jaettaessa ja työoloissa muutoin sekä työsuhdetta päätettäessä ja siirrettäessä tai lomautettaessa työntekijä.

Välitön ja välillinen syrjintä

Välitön syrjintä tarkoittaa epäsuotuisampaa kohtelua vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillisessä syrjinnässä näennäisesti yhdenvertainen säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan.

Läheissyrjintä

Läheissyrjintä tarkoittaa syrjintää, jolloin henkilö esim. asetetaan epäedullisempaan asemaan läheisensä vammaan tai etniseen vähemmistöön kuulumisen perusteella.

Olettamaan perustuva syrjintä

Olettamaan perustuvassa syrjinnässä tekijä erehtyy esim. henkilön alkuperästä, iästä tai sukupuolesta ja tämän perusteella voi asettaa henkilön epäedulliseen asemaan.

Häirintä

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä, hyökkäävä tai ahdistava ilmapiiri.

Myös seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella on tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Mikkelin kaupungilla on erillinen menettelyohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan, joka täydentää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Ohje ja käsky syrjiä

Syrjinnäksi katsotaan ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi.

Vastatoimien kieltö

Vastatoiminen kielolla tarkoitetaan, että henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti tai hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tasa-arvolakiin tai yhdenvertaisuuslakiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan edellyttää hakijoilta oikeudettomasti yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, esimerkiksi tiettyä ikää tai kansalaisuutta. työpaikkaa ei saa oikeudettomasti ilmoittaa vain naisten tai miesten haettavaksi.

4. ARVIO AIKAISEMMASTA TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUUNNITELMASTA

Vuosien 2017 -2019 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut ensimmäinen suunnitelma, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on käsitelty samassa suunnitelmassa. Suunnitelmassa määriteltyjen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista on seurattu vuosittaisessa henkilöstöraportissa sekä työhyvinvointikyselyiden ja kehityskeskustelujen avulla. Aiempi suunnitelma on keskittynyt naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon eikä ole vielä ottanut kantaa muun sukupuolisuuteen eikä sukupuoli-identiteetin esiintuomiseen. Myös saavutettavuusdirektiivin tuomat vaatimukset ovat nousseet uusina esiin.

5. SELVITYS NYKYTILANTEESTA

Mikkelin kaupunki työnantajana

Mikkelin kaupunki on vastuullinen työnantaja, joka tarkoittaa muun muassa yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua kaikessa kunnan toiminnassa. Tasa-arvon edistämisestä ovat yhteisvastuullisia kunnan poliittisen ja operatiivisen johdon ohella kaikki kunnan työntekijät, viranhaltijat ja työyhteisöt yhdessä. Tasa-arvon edistämistä ei tule käsittää perustoiminnoista irrallaan toteutettavana arvona, vaan se tulee huomioida luonnollisena osana osastojen toiminnan ja talouden suunnittelua ja kehittämistä.

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen on kiinnitetty huomiota seuraavissa kunnan suunnitelmissa ja ohjeissa:

- Työhyvinvoinnin toimintaohjelma
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- Henkilöstön kelpoisuusvaatimukset
- Yhteistoimintasopimus: yhteistyötoimikunta, jossa työnantajan, työntekijöiden ja työsuojelun edustajat
- Menettelytapaohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Turvallisuussuunnitelmat

Lisäksi jokaisen koulun ja oppilaitoksen on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laeissa ja opetussuunnitelmissa mainittujen periaatteiden mukaan sekä kartoitettava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta. Suunnitelma koskee oppilaita ja opiskelijoita sekä kouluissa ja oppilaitoksissa työskentelevän henkilöstön toimintaa.

Esimiehet käyvät työntekijöiden kanssa vuosittain kehityskeskustelut, joiden avulla edistetään työntekijöiden yhdenvertaisuutta työelämässä.

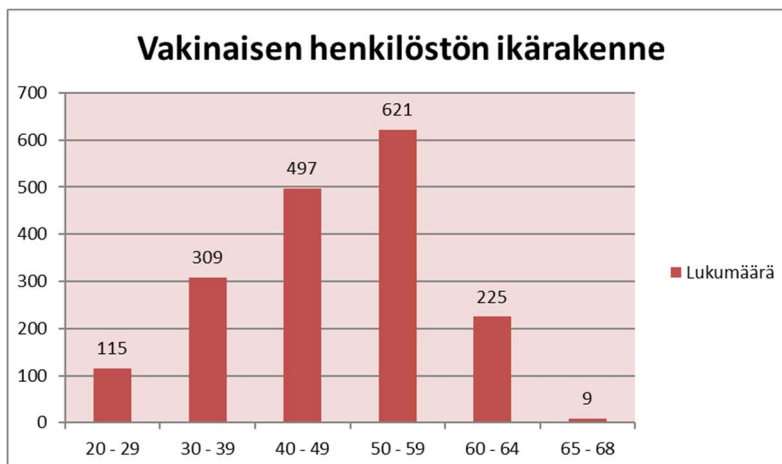
Mikkelin kaupungissa henkilöstön tehtäväkohtainen palkka määritellään työn vaativuuden arvioinnin mukaisesti. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi toteutetaan yhtenäisten arviointiperusteiden mukaan ja henkilöstöä palkitaan hyvästä työsuorituksesta henkilökohtaisella lisällä.

Työhyvinvointia ylläpitävät tavoitteet ja toimenpiteet on määritelty Työhyvinvoinnin toimintaohjelmassa. Työhyvinvointia edistetään työjärjestelyin, työoloja kehittämällä, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ja hyvällä esimiestyöllä. Kokoaikatyön lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä, mikäli se työpisteessä on järjestettävissä. Vuorotyössä huomioidaan myös henkilöstön jaksaminen. Työolot järjestetään työsuojeluvaatimusten mukaisesti. Työkykyä ylläpitävää toimintaa järjestetään suunnitelmallisesti työntekijöiden ikä ja mahdollinen työkyvyn alenema huomioiden. Näillä toimenpiteillä työntekijä jaksaa paremmin ja työura jatkuu mahdollisimman pitkään.

Työpaikoilla ja niissä tehtävässä työssä ei hyväksytä häirintää eikä epäasiallista kohtelua. Jos tällaista ilmenee, esimiehen on välittömästi puututtava siihen. Menettelytavat on kirjattu ohjeeseen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnasta. Henkilöstökoulutusta järjestetään henkilöstölle tarpeen mukaan.

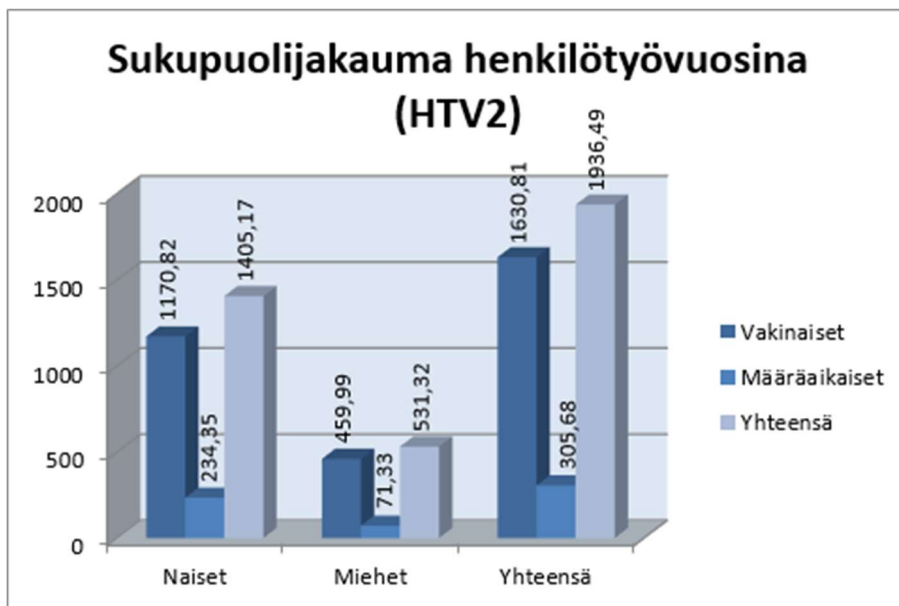
Yhdenvertaisuuslain mukaista erilaista kohtelua käytetään Mikkelin kaupungilla mm. nuorten kesätyöllistämisen, jonka avulla tarjotaan kesätyötä nuorille, ilman aikaisempaa työkokemusta oleville henkilöille sekä huomioiden ns. sosiaalisten tarpeiden perusteella työllistettäviä nuoria.

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2019



Vuonna 2019 Mikkelin kaupungin työntekijöiden keski-ikä oli 47,6 vuotta. Vuonna 2018 vastaava luku oli 47,5 vuotta.

Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2019



Sukupuolijakauma ei sisällä työllistettyjä henkilöitä. Koko henkilöstömäärästä vuonna 2019 naisia oli 72,6 % ja miehiä 27,4% eli miesten osuus henkilöstöstä on hieman noussut edellisvuodesta.

Palkkauksen rakenne ja miesten ja naisten keskiansio sopimusaloittain

| 2019 | KVTES | OVTES | TS | Muusikot |
|-----------------------------|---------|---------|---------|----------|
| Tehtäväkohtainen palkka | 92,99 | 83,29 | 91,42 | 92,72 |
| Palveluaikaan sidotut lisät | 5,54 | 15,54 | 6,65 | 5,71 |
| Henkilökohtainen lisä | 1,47 | 1,17 | 1,93 | 1,57 |
| Yhteensä | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Kokonaisansio keskim. €/kk | 2484,42 | 3592,34 | 2876,14 | 2614,47 |
| Miesten keskiansio €/kk | 2738,19 | 3724,16 | 2791,43 | 2671,29 |
| Naisten keskiansio €/kk | 2437,53 | 3549,76 | 3263,10 | 2486,64 |

*) Keskiansiot eivät sisällä säännöllisen työajan lisiä eikä lisä- ja ylityökorvauksia

6. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

| TAVOITE | TOIMENPITEET | VASTUU |
|--|--|--|
| Henkilöstö tuntee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja toimii sen mukaisesti | <ul style="list-style-type: none"> • Viestitään suunnitelmasta sekä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista ja keskustellaan yksiköissä siitä, mitä suunnitelman toteuttaminen jokaiselle tarkoittaa. • Uusien henkilöiden perehdytys | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Henkilöstöpalvelut ➤ Viestintäyksikkö ➤ Esimiehet |
| Mikkelin kaupunki on työyhteisö, jonka henkilöstö kokee tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena ja jossa ei esiinny syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua | <ul style="list-style-type: none"> • Huomioidaan sukupuolten väliset erot turvajärjestelyissä • Pulssi työhyvinvointikysely liitetään kiinteämmin toimialojen toiminnan kehittämisen sekä työolojen ja työilmapiirin seurannan välineeksi • Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisilla työpaikkakäynneillä kartoitetaan työoloja • Työpaikan vaarojen ja riskien arviointi toteutetaan säännöllisesti • Tehtyjä ilmoituksia seurataan esimiesten toimesta, työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet toimivat sekä työntekijöiden että esimiesten tukena • Sääntöjä ja ohjeita noudatetaan kaikilla palvelualueilla ja niiden noudattaminen on jatkuvan tarkastelun alla • Henkilöstön kokemuksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta selvitetään tasa- arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä vuonna 2020. Kysely toteutetaan joko erillisenä tai työhyvinvointikyselyn yhteydessä. Tulosten pohjalta suunnitellaan mahdolliset toimenpiteet yhteistyössä esimiesten ja henkilöstön kanssa. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Johto ➤ Esimiehet ➤ Henkilöstö ➤ Työterveyshuolto |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Läpinäkyvä ja selkeä rekrytointiprosessi</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Rekrytointiprosessi on kuvattu selkeästi ja siitä on tiedotettu henkilöstölle • Esimiehiä perehdytetään noudattamaan rekrytinnissa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevaa päätöksentekoa • Valitun työntekijän pätevyys ja ansioituneisuus perustellaan läpinäkyvästi • Vähemmistöjä kannustetaan hakeutumaan työtehtäviin • Henkilöstövalinnoissa voidaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävänä toimenpiteenä suosia vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, mikäli hakijat muutoin pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset • Henkilöstövalinnoissa huolehditaan, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa • Avoimiin tehtäviin pyritään valitsemaan tasapuolisesti päteviä eri-ikäisiä henkilöitä | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Henkilöstöpalvelut ➤ Esimiehet ➤ Viestintäyksikkö ➤ Johto |
| <p>Samapalkkaisuus</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Huolehditaan ettei sukupuolella ole merkitystä samasta ja vaativuudeltaan samanlaisesta työstä maksettavaan tehtäväkohtaiseen peruspalkkaan tai henkilökohtaisen lisän myöntämiseen tai mahdollisiin muihin palkkatekijöihin. • Palkkauksen perusteet ovat tasa-arvoisia ja syrjimättömiä. • Henkilökohtainen työ • Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen palkkauksen kokonaisarviointi suoritetaan TVA-ryhmässä • Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kuuluva palkkakartoitus tehdään vuosittain osana henkilöstöraporttia. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Henkilöstöpalvelut ➤ TVA-ryhmä ➤ Johto ➤ Esimiehet ➤ Luottamusmiehet |
| <p>Työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kannustetaan tasapuolisesti miehiä ja naisia perhevapaiden käyttämiseen ja huomioidaan vanhempien yhtäläinen velvollisuus huolehtia sairaan | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Johto ➤ Esimiehet ➤ Henkilöstöpalvelut ➤ Viestintäyksikkö |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>lapsen hoitamisesta tilapäistä hoitovapaata käyttäen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Huolehditaan perhevapaalta tai muulta pitkältä vapaalta palaavan työntekijän työhön paluun tuesta • Tiedotetaan perhevapaalla olevia työyhteisössä tapahtuvista tärkeistä muutoksista • Hyödynnetään työtehtävän sallimissa puitteissa työelämän joustoja, monipaikkaisuutta ja mm. etättyötä yhtenäisellä tavalla | |
| <p>Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset koulutus- ja urakehitysmahdollisuudet</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja mahdollistetaan koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden osalta • Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa otetaan huomioon palvelualueittain koulutussuunnitelma, joissa mahdollistetaan kouluttautuminen tarpeiden mukaan • Työolosuhteiden kehittämisessä otetaan huomioon yhtä lailla naiset ja miehet ja taataan molemmille sukupuolille mahdollisuus sijoittua kaikkiin tehtäviin ja asemiin • Huolehditaan ettei perhepoliittisten oikeuksien käyttö johda urakehityksen ulkopuolelle jäämiseen • Erityis- tai luottamustehtävä tai ammattiyhdistystoiminta ei saa aiheuttaa syrjivää kohtelua hakijaa kohden valintatilanteessa. Myöskään vakaumus tai järjestäytymättömyys ei saa vaikuttaa valintatilanteessa. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Esimiehet ➤ Henkilöstö ➤ Henkilöstöpalvelut |
| <p>Saavutettava ja selkeä viestintä</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kaupungin viestintä on sukupuolisensitiivistä ja yhdenvertaisuutta tukevaa. • Varmistetaan, että eri viestintäkanavat ovat kaikkien saatavilla ja saavutettavuus-direktiivin mukaisia | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Viestintäyksikkö ➤ Muut asiantuntijat |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva päätöksenteko</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kaikille turvataan tasavertaiset vaikutusmahdollisuudet työhön vaikuttavissa päätöksentekotilanteissa ja niiden valmistelussa. • Tasa-arvoa tukeva, oikeudenmukainen ja tasapuolista kohtelua edistävä johtaminen ja työnteko ovat osa työyhteisöjen jokapäiväistä toimintaa ja toiminnan kehittämistä • Valmistelu toteutetaan yhteistoiminnan periaatteiden mukaisesti | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Johto ➤ Esimiehet ➤ Henkilöstöpalvelut ➤ Viestintäyksikkö ➤ YT-neuvottelukunta ➤ Henkilöstö |
|--|--|--|

7. TIEDOTTAMINEN JA TOTEUTUKSEN SEURANTA

Mikkelin kaupungin kaikissa toiminnoissa on otettava huomioon henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja tarkoitus. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tulee olla jatkuvaa ja sidoksissa normaaliin esimiestyöhön. Esimiehet vastaavat oman toimintansa puitteissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja seurannasta. Yhteistoimintaelimenä toimiva YT-neuvottelukunta seuraa ja valvoo omalta osaltaan Mikkelin kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Tämä suunnitelma on julkaistuna Mikkelin kaupungin henkilöstön intrassa. Henkilöstöpalvelut tiedottaa mahdollisista tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioita koskevista uusista säädöksistä ja määräyksistä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain muun muassa henkilöstöraportin yhteydessä. Työhyvinvointikyselyn tulokset sekä vuonna 2020 työhyvinvointikyselyn yhteydessä toteutettavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset toimivat seurannan apuvälineinä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kysytään henkilöstöltä kahden vuoden välein.