

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2025-2026

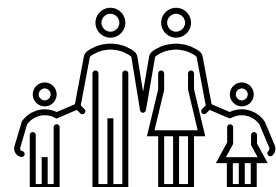
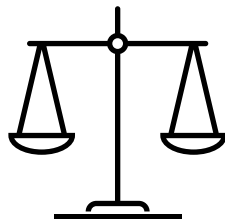
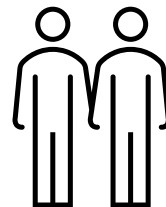
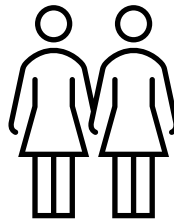
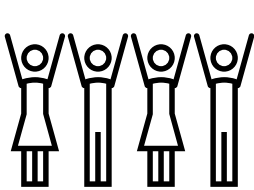


Kaupunginhallitus

26.5.2025

Sisällys

1	Johdanto.....	2
2	Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.....	2
2.1	Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	3
2.2	Asenteet.....	3
2.3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja päätöksenteossa.....	4
2.4	Oikeudenmukainen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot	6
2.5	Henkilöstösuunnittelu, henkilöstön kehittäminen ja rekrytointi	7
2.6	Työolosuhteet	8
2.7	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.....	8
2.8	Häirinnän ja ahdistelun estäminen	10
3	Suunnitelman tiedottaminen, toteutus & seuranta.....	11



22.04.2025

1 Johdanto

Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on lakisääteinen suunnitelma, joka tehdään sen vuoksi, että koko henkilöstö saa tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi vähintään joka toinen vuosi ja yhdenvertaisuuslaki edellyttää suunnitelman tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tasa-arvolaki kielittää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa kaikkien sukupuolten välistä tasa-arvoa. Siihen kuuluu sukupuolen moninaisuus ja oikeus tasa-arvoiseen

kohteluun riippumatta sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta. Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on turvata yhdenvertainen kohtelu ja estää syrjintä (ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, politiikka, ay-toiminta, vammaisuus, terveydentilasta, seksuaalinen suuntautuminen, muu henkilöön liittyvä syy).

Voimme kaikki yhdessä edistää sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Jokaisen Heinolan kaupungin viran- tai toimenhaltijan tulee edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista Heinolan kaupungissa on päämääränä arki, jossa toteutuvat syrjimättömät, yhdenvertaisuutta edistävät toiminnot ja -käytännöt.

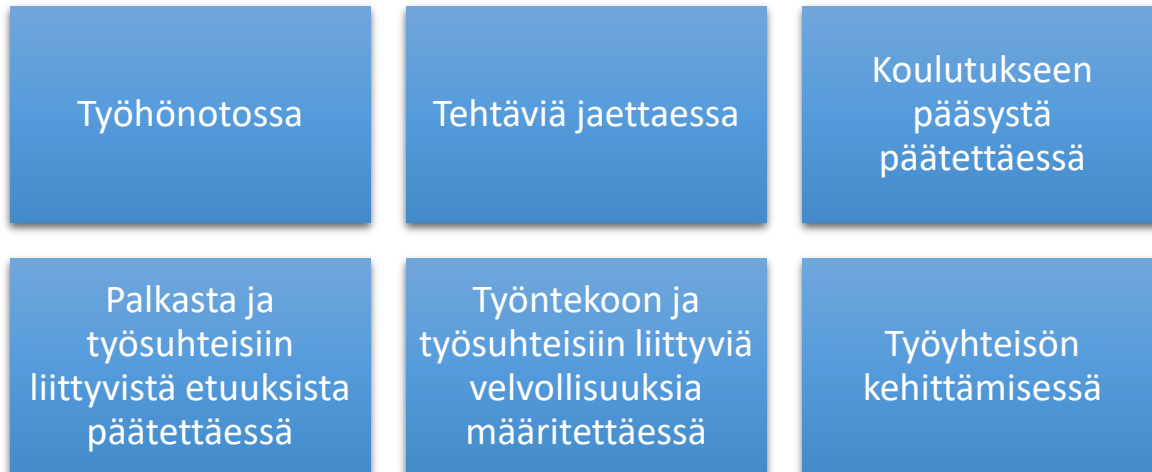
2 Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Heinolan kaupungissa on pyritty edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta jo pitkään työsuojelun toimintaohjelmassa. Epäasiallisen kohtelun tunnistamisen ja vähentämisen ohjeistus on uudistettu vuonna 2019. Viimeisin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma Heinolan kaupungilla on tehty vuosille 2023–2024 ja se on nyt tarpeen päivittää vuosille 2025–2026.

22.04.2025

2.1 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Lain mukaan yhdenvertaisuuden toimenpiteiden tavoitteena on, että työyhteisössä on aidosti syrjimättömät menettelytavat:



2.2 Asenteet

Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia, niiden tausta liittyy usein mahdollisesti yhteiskunnan perinteisiin ja asenteisiin, eivätkä siten ole yksistään kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla muutettavissa. Tasa-arvokehityksen lähtökohta on kuitenkin asenteiden tiedostaminen; vain sitä kautta voidaan vähentää yksilö- sekä yhteisötasolla tapahtuvaa syrjivää käyttäytymistä ja toimintaa. Asenteiden tunnistamista ja tiedostamista voidaan tehostaa esimerkiksi tasa-arvoasioiden yhteistoiminnallisen käsittelyn kautta. Esihenkilöiden rooli yhteisen henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa, työyhteisön kehittämisessä,

työilmapiirin ja asenteiden muokkauksessa on keskeinen. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on kuitenkin velvollisuus kehittää työtään ja työyhteisöään myös asenteiden tasolla.

Syrjivien asenteiden muuttamisessa tärkeässä roolissa on viestintä. Kaikessa viestinnässä käytetty kieli ja kuvat on hyvä olla sisällöltään mahdollisimman monimuotoisia ja inklusiivisia. Valitsemamme sanat ja kuvat rakentavat ja ylläpitävät ihmisten mielikuvia todellisuudesta. Normitietoisuuden kielen avulla on mahdollista purkaa eri sukupuoliin tai vähemmistöryhmiin liitettyjä vääristyneitä oletuksia.

22.04.2025

Toimenpiteet:

Asiakirja jaetaan koko
Heinolan kaupungin
henkilöstölle luettavaksi



Tarvittaessa koulutusta
esihenkilöille

2.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja päätöksenteossa

Työelämän syrjintäkielto määrittelee kaikki työelämässä esiin tulevat tilanteet rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen saakka. Työnantajan menettelyä pidetään Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja (TasL 8§):

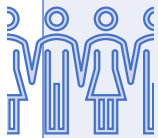
- 1) työhön otettaessa taikka tehtävään tai koulutukseen valittaessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi, kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö. Jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta, kuin sukupuolesta taikka, jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessa, tehtävään tai koulutukseen valitessa, palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä, palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessä menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

22.04.2025

Edellä mainittu menettelyt eivät ole kuitenkaan syrjintää, mikäli niillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Lisäksi on huomattava, että **edellä mainitussa lisätauksessa käytetään käsitettä sukupuoli, mutta sen ohella voidaan käyttää myös käsitteitä eri-ikäiset, erilaisessa palvelussuhteessa olevat ja erilaiset vähemmistöt.**

Useimmilla organisaatiossa tehtävillä ratkaisulla voi olla erilainen vaikutus eri ryhmien ja yksilöiden työhön. Erilaisten ratkaisujen vaikutukset ovat syytä mahdollisuuksien mukaan pohdita eri ryhmien kannalta ennen päätöksentekoa. Valmistelussa ja päätöksenteossa huomioidaan myös tarpeen mukaan tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet. Avoin toimintakulttuuri ja tiedotuksesta huolehtiminen edistää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työyhteisön kehittämisessä.

Toimenpiteet:



Rohkaistaan ja kannustetaan henkilöstöä tekemään yhteistyötä ja tuomaan esiin näkemyksensä



Jos tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden vastaista toimintaa tai päätöksentekoa esiintyy, asiaan puututaan ja korjataan toiminta vastaamaan näiden periaatteiden toteutumista



Työyhteisöjen työtä ja henkilöstöä koskevat olennaiset muutokset valmistellaan henkilöstöä osallistamalla ja soveltaen yhteistoimintalain periaatteita

22.04.2025

2.4 Oikeudenmukainen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot

Heinolan kaupungin palkkausjärjestelmät perustuvat yhdenvertaiseen ja oikeudenmukaiseen palkkaukseen ja tärkeää on, että esihenkilöillä on osaaminen palkkajärjestelmien käytöstä. Henkilökohtaisen palkanosan tulee olla perusteltu. Työnantaja kohtelee tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti koko henkilöstöä. Palkitsemisjärjestelmän tunnettuus edistää myös työntekijöiden tietoisuutta palkan määräytymisperusteista ja siten palkkatyytyväisyyttä.

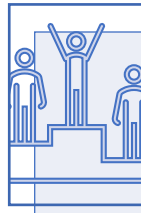
Toimenpiteet:



Esihenkilöt hallitsevat palkkausjärjestelmät



Tehtäväkuvaukset pidetään ajan tasalla



Palkitsemisen kriteerit ovat tasapuoliset koko henkilöstölle sukupuolesta, iästä tai muista yhdenvertaisuuslain määrittämistä syrjintäperusteista riippumatta.

22.04.2025

2.5 Henkilöstösuunnittelu, henkilöstön kehittäminen ja rekrytointi

Henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinnilla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä entistä tasa-arvoisempaan suuntaan. Työnantajan tulee edistää eri sukupuolten edustajien tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla. Henkilöstökoulutusta toteutetaan niin, että se perustuu henkilöstön omiin ja samalla työn vaatimiin tarpeisiin. Eri ammattiryhmille kohdistetaan koulutusta tarve huomioon ottaen

tasapuolisesti, samoin ehdoin. Uralla eteneminen voi tarkoittaa hierarkista ylenemistä, mutta myös mahdollisuutta työnkiertoon tai nykyisissä työtehtävissä kehittymistä.

Tulevaisuudessa asiakkaina ja työntekijöinä on enenevässä määrin eri maista ja kulttuureista tulevia henkilöitä. Työnantajan tulee huolehtia henkilöstönsä riittävästä kielitaidosta kielilaissa ja muussa lainsäädännössä asetettujen vaatimusten mukaisesti sekä tarvittavista kulttuurillisista valmiuksista.

Toimenpiteet:



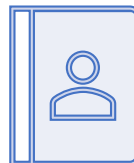
**Koulutussuunnittelun
kehittäminen**



Osaamisen johtaminen



Osaamisen kehittämisen malli



**Anonyymi rekrytointi on
käytössä**

22.04.2025

2.6 Työolosuhteet

Kaikilla kaupungin työntekijöillä tulee olla turvalliset ja terveelliset työolosuhteet. Ne tulee suunnitella siten, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille. Vaikka kaikki kaupungin kiinteistöt eivät ole esteettömiä, liikuntarajoitteiselle on usein mahdollista löytää esteetön työpaikka.

Toimenpiteet:



Teknisten ratkaisujen hyödyntäminen työolosuhteiden parantamiseksi ja apuvälineiden käyttö fyysistä kuormitusta sisältävissä töissä



Ergonomisen etätyön tukeminen

2.7 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa kaikkien osalta työn ja muun elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin (TasL). Tähän kuuluu työ ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuminen riippumatta sukupuolesta, työkyvystä, perheen mallista, ammatista tai työuran ja elämän vaiheesta. On syytä huomioida, että tarvetta työjärjestelyihin voi olla niin pienten lasten vanhemmilla kuin muista lähiomaisistaan, esimerkiksi ikääntyneistä vanhemmistaan huolehtivilla. Elämän eri osa-alueiden yhteensovittamista helpotetaan myös mahdollisuuksien mukaan joustavilla työaikajärjestelyillä sekä osa-aikatyön käyttömahdollisuuden avulla. Erilaisilla työ- ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan se,

etteivät perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot kuormita liaksi työssä olevaa henkilöstöä. Hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä näkyy tavoitteissamme onnistumisessa ja henkilöstön työurien pituudessa ja vaihtuvuudessa.

Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus saada työstä vapaaksi sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskausrahapäivät (raskausvapaa), erityisraskausrahapäivät (erityisraskausvapaa) sekä vanhempainrahapäivät (vanhempainvapaa). Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa, mutta työntekijä/viranhaltija ja työnantaja voivat sopia raskausvapaan aloittamisesta viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Raskausvapaan

22.04.2025

kesto (raskausrahakausi) on enintään 40 arkipäivää ja se tulee pitää yhtäjaksoisesti.

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä (SVL 9 luku 6 §). Kummallakin vanhemmalla on oikeus käyttää vanhempainrahopäivistä puolet eli 160 arkipäivää. Vanhempainrahopäiviä voi siirtää sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:ssä määritellyin edellytyksin mm. lapsen

toiselle vanhemmalle enintään 63 vanhempainrahopäivää. Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Pääsääntöisesti raskaus- ja vanhempainvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiotua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

Toimenpiteet:



Erilaiset elämäntilanteet otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työaikajärjestelyistä sovittaessa



Järjestetään perhe- tai muulta pitkältä vapaalta tai työlomalta palaaville henkilöille tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä sekä täydennyskoulutusta



Hybridityömalli

22.04.2025

2.8 Häirinnän ja ahdistelun estäminen

Heinolan kaupungin työpaikoilla ei hyväksytä minkäänlaista häirintää, ahdistelua tai kiusaamista. Työnantaja sitoutuu aktiivisesti edistämään avointa ja kunnioitettavaa ilmapiiriä sekä puuttumaan epäasialliseen käytökseen viivytyksettä. Häirintäilmoitusten määrää seurataan.

Toimenpiteet:



Epäasialliseen kohteluun puututaan heti, kun siitä havaitaan merkkejä



Toimintaohje mahdollisiin häirintätilanteisiin päivitetään tarvittaessa (Mukavaa työpäivää! -asiakirja)



Ilmoituslomake epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä löytyy Mukavaa työpäivää! -asiakirjasta

22.04.2025

3 Suunnitelman tiedottaminen, toteutus & seuranta



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstötyötä. Kaikissa yksiköissä on tarpeellista huomioida tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Organisaatiossa tehtävä tasa-arvotyö tarvitsee lähtökohtaisesti johdon tuen ja esimerkillisen toiminnan.



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käydään läpi esihenkilöinfossa, henkilökunnalle suunnitelman päivityksestä informoidaan intrassa (työsuojelusivusto). Tarvittaessa esihenkilöt käyvät suunnitelman läpi työpaikkakokouksissaan.



Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen ja edistäminen ovat jokaisen kaupungin palveluksessa olevan vastuulla. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstökyselyn tai erillisen kyselyn yhteydessä. Toteutumasta raportoidaan henkilöstökertomuksessa.