



Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2022

Ytnk XX.XX.2021 § XXX
Kh XX.XX.2021 § XXX

Kotkan Kaupunki

Postiosoite
PL 100
48101 Kotka

Käyntiosoite
Kustaankatu 2
48100 KOTKA

Sähköposti: etunimi.sukunimi@kotka.fi
Internet: www.kotka.fi

Sisällysluettelo

TASA-ARVOSUUNNITELMA2022	1
Selvitys Kotkan kaupungin tasa-arvotilanteesta.....	1
Työhönotto ja koulutus.....	3
Henkilöstön rakenne.....	5
Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin	6
Palkkaus	7
Työ- ja perhe-elämä.....	9
Työolosuhteet.....	10
Seksuaalinen häirintä ja kiusaaminen.....	11
Tasa-arvolain 6 c §	11
Arvio aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta ja sen tuloksista.....	12
YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA.....	1
Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta	1
Syrjinnän ja vastatoimien kieltö	1
Syrjinnän kieltö	1
Välitön syrjintä.....	1
Välillinen syrjintä	2
Vastatoimien kieltö	2
Häirintä	2
Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö	2
Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi ...	3
Positiivinen erityiskohtelu	3
Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet.....	3
Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö	4
Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikoilla 2021	5
Suunnitelma toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi	5
Syrjintään ja häirintään puuttuminen.....	6
Kenen puoleen kääntyä	7
Rekrytointi	8

Sisällysluettelo

Koulutus, kehittäminen ja eteneminen	8
Työsuoritus ja työsuorituksen arviointi	9

TASA-ARVOSUUNNITELMA 2022

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 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 syrjintä.

Laki edellyttää, että työnantaja, jonka henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatii tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista.

Tasa-arvolain mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä velvoite tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Selvitys Kotkan kaupungin tasa-arvotilanteesta

Kotkan kaupungin tasa-arvotilannetta selvitettiin henkilöstölle syksyllä 2021 tehdyllä kyselyllä, jossa pyydettiin arvioimaan naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon liittyviä kokemuksia työpaikalla. Kyselyllä kartoitettiin myös yhdenvertaisuuteen laajemmin liittyviä kokemuksia.

Kyselyyn vastasi 487 työntekijää, mikä on hieman vajaat 30 % Kotkan kaupungin henkilöstöstä. Kyselyn vastaajista 12 % koki, että heitä oli kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty viimeisen vuoden aikana. Tämä oli vastaajien mukaan tapahtunut ennen kaikkea työtehtävien jakamiseen liittyen (35 vastausta), sekä jossain määrin myös liittyen uralla etenemiseen (21 vastausta), työhönottotilanteeseen (19 vastausta), palkkaukseen (17 vastausta) sekä työtilojen ja -välineiden saantiin (17 vastausta).

Työtehtävien jakamiseen liittyvä epätasa-arvo tai syrjintä (n=35) oli vastaajien mukaan liittynyt ennen kaikkea mielipiteisiin tai poliittiseen toimintaan (35 % tähän kysymykseen vastanneista) tai sukupuoleen (17 %) tai ikään (17 %).

Vastaajista 87 % oli sitä mieltä, että sukupuolella ei ollut ollut vaikutusta työssä tai uralla etenemisessä. Vain 2 % oli sitä mieltä, että sukupuolesta oli ollut haittaa työssä tai uralla etenemisessä. Vastaajista 7 % kertoi, että heihin oli suhtauduttu yliolkaisesti tai vähättelevästi sukupuolen takia.

Kysymykseen, joutaako työaika henkilökohtaisten syiden (esim. perhesyiden) vaatiessa 12 % vastaajista vastasi kieltävästi. 39 % kertoi työajan joustavan jonkin verran ja 40 % vastasi sen joustavan hyvin.

Seksuaalista häirintää oli koettu jonkin verran viimeisten 12 kuukauden aikana, ja

häirinnän eri muodoista yleisimpiä näyttäisivät olevan kaksimieliset tai härskit jutut tai vitsit. Näitä oli kokenut 6 % vastaajista. Yhä tällä hetkellä seksuaalista häirintää kertoi kokevansa 2 % vastaajista.

Monet toivat kyselyssä esiin, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat hyvällä tasolla ja niihin myös kiinnitetään huomiota. Kuitenkin monet myös toivat esiin, että esimerkiksi sukupuolten välistä tasa-arvoa oli vaikea arvioida, sillä monissa työyhteisöissä oli vain naisia työssä. Jotkut kertoivat, että naisiin ja miehiin kohdistui työssä erilaisia odotuksia.

Kyselyn tulokset on kokonaisuudessaan raportoitu tämän suunnitelman liitteessä.

Kotkan kaupunki liittyi vuonna 2018 mukaan oikeusministeriön Häirinnästä vapaa työpaikka -kampanjaan. Esimiehille ja henkilöstölle on koottu erityinen ohjeistus tällaisten tilanteiden varalle. Ohjeistus on käyty työyksiköissä läpi ja se esitellään myös uusille Kotkan kaupungin työntekijöille kahdesti vuodessa pidettävissä perehdytyspäivissä. Lisäksi tämä seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen liittyvä ohjeistus on jatkuvasti saatavilla Helmeri-työpöydällä Kotkan kaupungin intranetin kautta.

Kotkan kaupungilla toimivat työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmiehet, työterveyshuolto sekä henkilöstöasioiden yksikkö selvittävät ja edistävät tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvoasioihin liittyvissä ongelmatilanteissa jokainen yksittäinen henkilö voi aina ottaa yhteyttä pääluottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun, henkilöstöasioiden yksikköön tai työterveyshuoltoon.

Näiden selvitysten ja kyselyiden perusteella sekä edellä mainittujen Kotkan kaupungissa toimivien tahojen tietoon tulleiden palautteiden perusteella sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä epäkohtia ei ole ilmennyt erityisen paljon vaan kyse on yksittäisistä henkilöistä ja tilanteista. Yksittäisiin tapauksiinkin on suhtauduttava vakavasti.

Tasa-arvosuunnitelman ja tasa-arvon toteutumista seurataan henkilöstökertomuksen yhteydessä vuosittain. Tässä tasa-arvosuunnitelmassa esitetään Kotkan kaupungin periaatteet tasa-arvon toteuttamiseksi työelämässä ja suunnitelma havaittujen epäkohtien korjaamiseksi.

Tavoite:

Kotkan kaupungin tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättä työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on erityisesti, että naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä, taipumustensa ja koulutuksensa mukaan. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen lisää työntekijöiden hyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden kokemista ja näin myös työmotivaatiota.

Ylimmän johdon tehtävänä on sitoutua tavoitteisiin, varmistaa resurssit ja luoda toimintaedellytykset. Keskijohdon tehtävänä on toteuttaa uudistukset yhdessä työnjohtajien ja henkilöstön kanssa. Välittömässä työnjohtovastuussa olevien

tehtävänä on varmistaa, että työprosesseissa otetaan tasa-arvo huomioon.

Tasa-arvoasioihin liittyvissä ongelmatilanteissa jokainen yksittäinen henkilö voi aina ottaa yhteyttä lähiesihenkilön lisäksi myös pääluottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun, henkilöstöasioiden yksikköön tai työterveyshuoltoon.

Toimenpiteet:

Henkilöstöasioiden yksikkö tiedottaa johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle tasa-arvosuunnitelmasta sen tultua hyväksytyksi.

Vastuualueet ja yksiköt huolehtivat tiedon täsmällisemmästä välittämisestä henkilöstölleen sekä aiheeseen liittyvästä keskustelusta työyksiköissä.

Henkilöstöasioiden yksikkö järjestää tarvittaessa tasa-arvoa koskevia koulutus- ja tiedotustilaisuuksia sekä antaa yksittäistapauksissa neuvontaa.

Työsuojeluorganisaatio seuraa henkilöstöpoliittisten toimenpiteiden vaikutusta tasa-arvoon ja huolehtii, että tasa-arvoon liittyvät periaatteet toteutuvat sen käsittelemissä asioissa.

Vastuutahot:

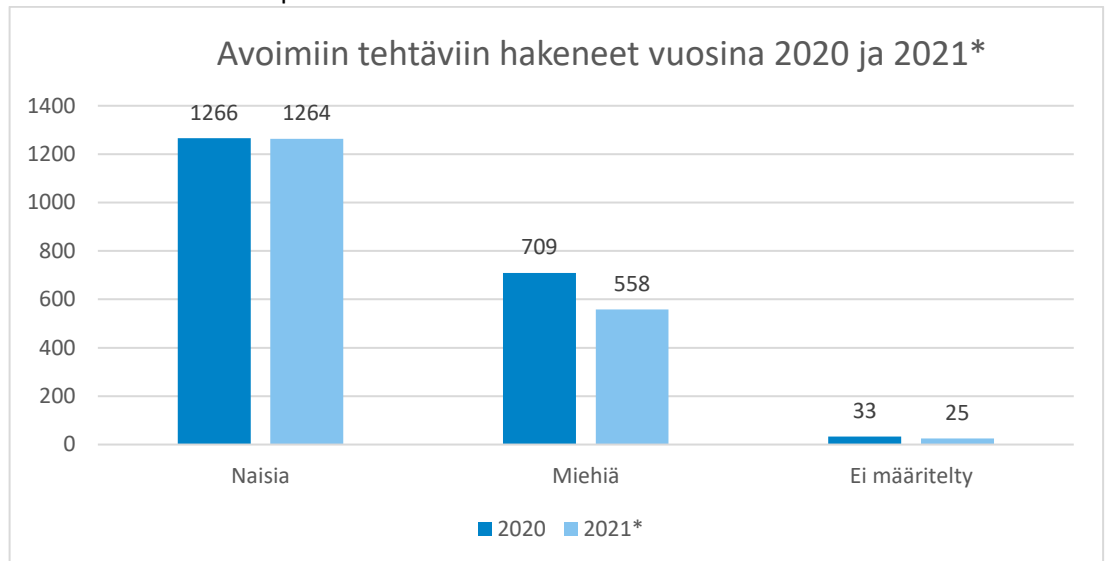
- Henkilöstöasioiden yksikkö
- Esihenkilöt ja vastuualuejohto

Työhönotto ja koulutus

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia tasa-arvon edistämiseksi työelämässä siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnhakijoita ei saa asettaa eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Kiellettyjä kysymyksiä työhaastattelutilanteessa ovat kysymykset raskaudesta, lastenhankkimissuunnitelmista, lasten lukumäärästä ja lastenhoidon järjestämisestä. Menettelyä ei voi oikeuttaa myöskään sillä, että kysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista.

Kuva 1: Kotkan kaupungin avoimiin tehtäviin vuosina 2020 ja 2021 hakenneet sukupuolittain



*) tiedot vuoden 2021 osalta olivat tätä kirjoitettaessa saatavilla väliltä tammi-lokakuu

Kaupungin avoimiin työpaikkoihin jätettiin vuonna 2020 yhteensä 2011 hakemusta, joista miesten tekemiä 35 % ja naisten 63 % (1,8 naisen hakemusta yhtä miehen hakemusta kohden). Seuraavana vuonna 2021 miesten hakemuksia oli 30 % ja naisten 68 % (2,3 naisen hakemusta yhtä miehen hakemusta kohden). Joitakin hyvin naisvaltaisia aloja siirtyi pois Kotkan kaupungin organisaatiosta Kymsoten perustamisen myötä.

län mukaan hakijat jakaantuivat melko yhteneväisesti vuosina 2020 sekä 2021. Vähiten hakijoita oli yli 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien ikäryhmissä. Nuorimmassa ikäryhmässä työnhakijat ovat lähinnä Kotkan kaupungin kesätyöntekijöitä.

Vuosi	Alle 20v	20-29	30-39	40-49	50-59	Yli 60
2020	23 %	20 %	20 %	18 %	15 %	3 %
2021*	30 %	18 %	18 %	16 %	15 %	3 %

*) tiedot vuoden 2021 osalta olivat tätä kirjoitettaessa saatavilla väliltä tammi-lokakuu

Tavoitteet:

Työnantaja pyrkii työhönnotto- ja urakehitystilanteessa varmistamaan, että miesten ja naisten tasaisempi jakautuminen eri tehtävätasolle on mahdollista siltä osin, kuin heidän kykynsä, taipumuksensa ja koulutuksensa tämän mahdollistavat. Sukupuolten välisen tasa-arvon takaaminen lisää oikeudenmukaisuutta organisaation toiminnassa.

Työnantajan tulee taata sukupuolesta riippumatta tasa-arvoiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Uralla etenemisellä tarkoitetaan siirtymistä johtotehtäviin tai vaativimpiin tehtäviin. Aliedustettua sukupuolta voidaan suosia valittaessa työntekijöitä eri tehtäviin, mikäli hakijat ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan muuten täysin yhdenvertaiset. Urakehitystä arvioitaessa otetaan huomioon perhepoliittiset vapaat.

Perhepoliittisten oikeuksien käyttö ei saa estää urakehitystä. Henkilöstökoulutuksella tuetaan uralla etenemistä. Henkilöstökoulutukseen pääsyn on oltava täysin tasa-arvoista sekä naisille että miehille.

Toimenpiteet:

Kahdesta tasaveroisesta hakijasta tehtävään voidaan valita mies silloin, kun kyse on opettajan, varhaiskasvatuksen opettajan tai muun varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtävästä, koska em. ammattiryhmiin kasvatuksellisista ja opetuksellisista syistä toivotaan enemmän miessukupuolen edustajia.

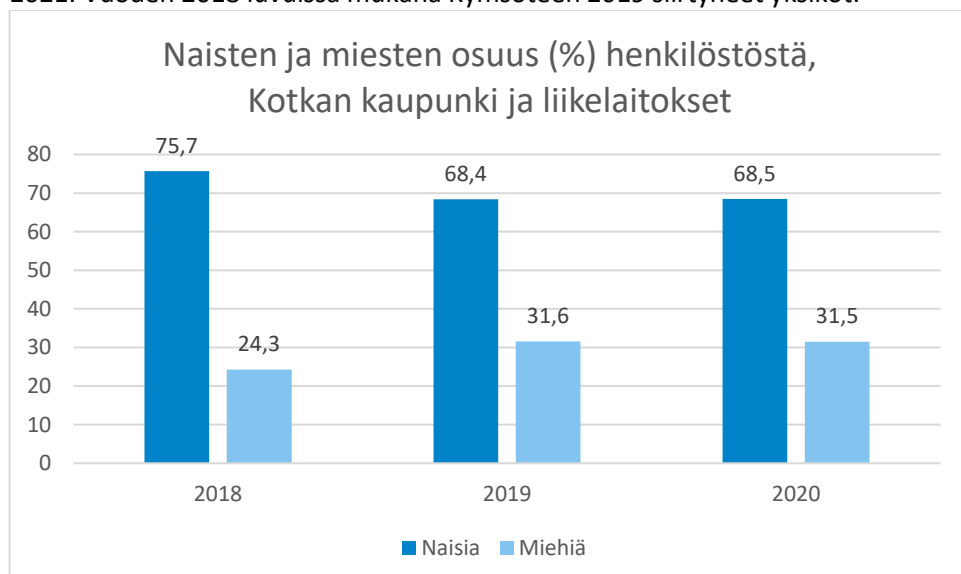
Vastuuhenkilöt:

- Päättövaltaiset esihenkilöt

Henkilöstön rakenne

Vuoden 2021 lokakuussa Kotkan kaupungin henkilöstöstä (1812 hlöä) naisia oli 76,6 % ja miehiä 23,4 %. Kun kaupungin liikelaitos eli Kymenlaakson pelastuslaitos otetaan mukaan, henkilöstöä on 2067 henkilöä, joista miehiä 31,9 %. Näyttäisi siltä, että Kotkan kaupungin henkilöstörakenne on hieman vähemmän naisvoittoista kuin mitä kunta-alalla yleensä. Valtakunnallisesti kunta-alalla työskentelevistä noin 80 % on naisia.

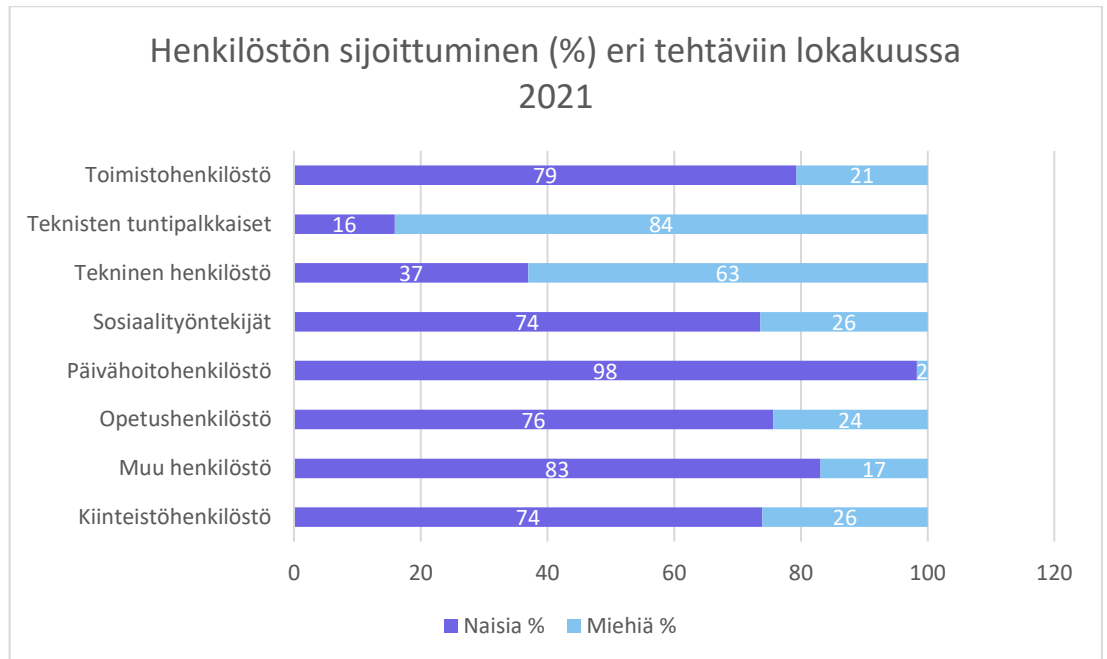
Kuva 2: Naisten ja miesten osuus Kotkan kaupungin ja sen liikelaitosten henkilöstöstä 2020 - 2021. Vuoden 2018 luvuissa mukana Kymsoteen 2019 siirtyneet yksiköt.



Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda molemmille sukupuolille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Kuva 3: Kotkan kaupungin henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin
sukupuolittain ammattiluokan mukaan lokakuussa 2021



Naiset ovat enemmistönä pääasiassa kaikissa ammattiluokissa, pois lukien tekninen henkilöstö. Erityisesti varhaiskasvatus- ja myös toimistohenkilöstön osalta naisten osuus on suuri. Sukupuolittuneisuus varhaiskasvatuksen alueella on valtakunnallista ja eriytyminen alkaa jo opiskeluvaiheessa. Tilastokeskuksen mukaan esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajankoulutuksessa naisten osuus on 92 %.

Palkkaus

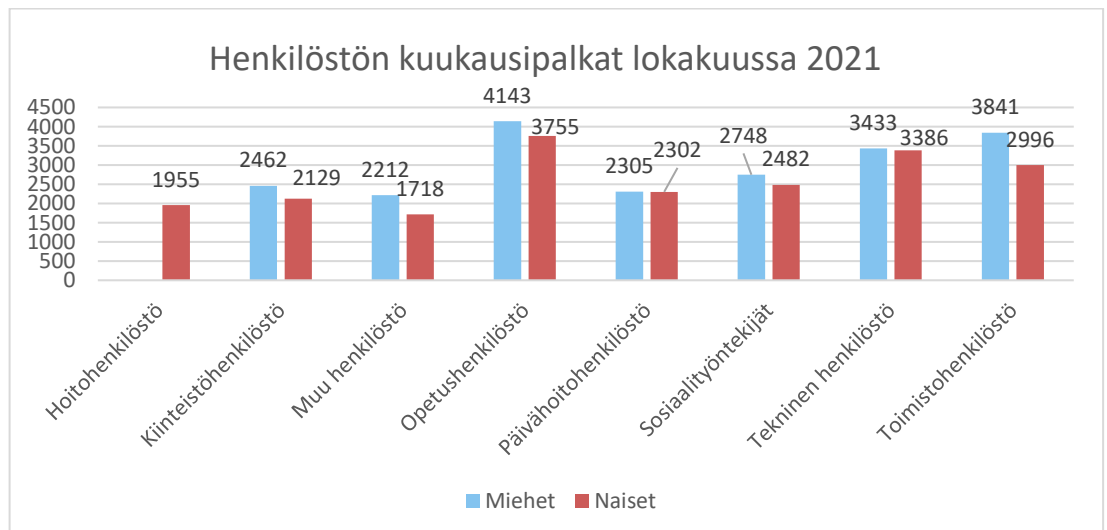
Taulukko 2: Kotkan kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet sukupuolen mukaan jaoteltuina lokakuussa 2021

	Miehiä	Naisia	Yhteensä
VARHAISKASV. LASTENHOITAJA	7	229	236
VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJA	1	177	178
PERUSKOULUN LUOKANOPETTAJA	39	127	166
KOULUNKÄYNNIN OHJAAJA	12	143	155
LAITOSHUOLTAJA	4	116	120
PERUSKOULUN LEHTORI	22	86	108
PÄÄTOIMINEN TUNTIOPETTAJA	17	50	67
TUNTIOPETTAJA (SIVUTOIMINEN)	18	45	63
ERITYISLUOKANOPETTAJA	8	36	44
VARHAISKASVATUKSEN OHJAAJA		42	42
KIINTEISTÖNHOITAJA	35	5	40
LUKION LEHTORI	18	17	35
OHJAAJA	13	22	35
PUISTOTYÖNTEKIJÄ	19	12	31
TOIMISTOSIHTTEERI		24	24
PERHEPÄIVÄHOITAJA		23	23
PERUSKOULUN ERITYISOPETTAJA	1	18	19
KIRJASTOVIRKAILIJA	2	14	16
LIIKUNTAPAikkojen hoitaja	15		15
PÄIVÄKODIN JOHTAJA		15	15
OPISKELUHUOLLON KURAATTORI		12	12
KOULUSIHTTEERI		11	11
VARHAISKASVATUKSEN ERITYISOP.		11	11
KUNNOSSAPITÄJÄ	10		10
KUORMA-AUTONKULJETTAJA	10		10
NUORISO-OHJAAJA	5	5	10

Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys ja mittari. Periaate tarkoittaa sitä, että työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Työtehtävien samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn vaativuustekijät, osaaminen, kuormitus ja työolot ovat keskeisiltä osiltaan samanarvoisia. Työkokemuksesta maksettava lisä määräytyy virka- ja työehtosopimusten mukaan sukupuolesta riippumatta.

Työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät saa vaikuttaa arviointiin ja sen tulokseen.

Kuva 4: Kotkan kaupungin henkilöstön palkat ammattiluokittain lokakuussa 2021



Yllä olevassa palkkavertailussa ovat mukana myös osa-aikaiset työntekijät. Siten heidän osa-aikaisuutensa mukaiset palkat laskevat hieman yhteissummia.

Miesten palkat ovat miltei kaikissa ammattiryhmissä hieman suurempia kuin naisten. Tämä selittyy osittain naisten sijoittumisella matalapalkkaisempaan toimeenpanevaan henkilöstöön ja taas miesten sijoittumisella organisaation ylemmälle tasolle johtotehtäviin. Erityisen selvästi tämä näkyy toimistohenkilöstön palkkasummassa, koska tähän ryhmään kuuluu myös kaupungin ylin johto. Naisten suuri osuus vastuualuejohdossa ei tasoita tilannetta. Organisaation eri tasoille sijoittuminen ei kuitenkaan selitä kaikkia miesten ja naisten välisiä palkkaeroja, vaan myös virka- ja työehtosopimusten palkkahinnoittelulla on vaikutusta asiaan.

Opettajien palkat määräytyvät kiinteästi muun muassa opetustason ja opettajan oman koulutuksen sekä kelpoisuuden perusteella.

Teknisen henkilöstön ryhmään kuuluvat johtajat, vastuualueen esihenkilöt ja erityisosaamista edellyttävissä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimivat. Teknisten henkilökohtainen lisä on työ- ja virkaehtosopimuksen perusteella keskimäärin suurempi kuin muissa sopimuksissa ja se on muita sopimusaloja keskeisempi osa palkkausjärjestelmää. Henkilökohtainen lisä seuraa

tehtäväkohtaisen palkan suhteita.

Toimenpide:

Huolehditaan tasa-arvoisen palkkauksen toteutumisesta kaikissa palkkalajeissa ja -ryhmissä.

Vastuutahot:

- Esihenkilöt
- Henkilöstöasioiden yksikkö

Työ- ja perhe-elämä

Tasa-arvolaki asettaa työnantajalle vaatimuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen suhteen vastaavasti, kuin palkkauksen ja henkilöstösuunnittelunkin suhteen. Lain mukaan työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Työnantajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun suku- puoleen liittyvän syyn perusteella epätasa-arvoiseen asemaan. Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut syrjinnän kieltoa, jos menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Tavoitteet:

Kaupungin tulee työnantajana mahdollistaa sekä naisten että miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen toimimalla siten, että lain takaamat mahdollisuudet perhevapaisiin toteutuvat käytännössä. Lisäksi erilaisilla joustavilla järjestelyillä voidaan helpottaa omaishoitajien sekä pienten lasten vanhempien asemaa.

Miehiä rohkaistaan käyttämään enemmän perhepoliittisia vapaita sekä osallistumaan sairaan lapsen hoitoon.

Tehtävien hoito poissaolon ajaksi tulee järjestää siten, että työt sujuvat täysipainoisesti.

Toimenpiteet:

Huolehditaan perhevapaiden myöntämisestä tasapuolisesti ja samoilla perusteilla sekä miehille että naisille.

Tiedotetaan perhevapaiden hakemisesta ja pitämisestä erityisesti miehille.

Varmistetaan perhevapailla olevien työntekijöiden tiedonsaanti työpaikan keskeisistä asioista.

Järjestetään tarvittaessa pitkältä vapaalta palaavalle työntekijälle perehdyttämistä työhön palattaessa.

Järjestetään vertaisryhmätoimintaa sekä työhyvinvointitoimintaa helposti osallistuttavalla tavalla (esimerkiksi etäyhteyden välityksellä) erityisesti niin sanotussa ruuhkavuosivaiheessa eläville työntekijöille.

Vastuutahot:

- Esihenkilöt
- Henkilöstöasioiden yksikkö

Työolosuhteet

Työnantajan tulee kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille sekä toimia siten, että sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistään ennakolta.

Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja johtaa työtä, jakaa työtehtäviä tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella.

Työturvallisuuslain 18 §:n mukaan työntekijöiden on työpaikalla vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Toimenpide:

Huolehditaan siitä, että miehiltä ja naisilta edellytetään samanlaista työpanosta samanlaisissa tehtävissä.

Vastuuhenkilöt:

- Esihenkilöt

Seksuaalinen häirintä ja kiusaaminen

Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Työnantajan velvoite koskee häirintää, johon työntekijä joutuu työssään. Tilanteet, jotka eivät liity työhön tai työstä johtuviin olosuhteisiin, jäävät em. velvoitteen ulkopuolelle. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että henkilö voi syyllistyä em. laissa tarkoitettuun häirintään myös työajan ulkopuolella, jos osapuolten välillä on olemassa esim. työntekijä-työnantajasuhde tai esimies-alaisuhde.

Yhdistävä piirre kaikelle sukupuoliselle häirinnälle ja ahdistelulle on, että se kohteeksi joutuneelle on aina vastentahtoista tai ainakin ei-toivottua. Se, mitä on pidettävä sukupuolisena häirintänä tai ahdisteluna, määritellään tarkemmin tasa-arvolain perusteluissa.

Kenenkään ei pidä sietää kiusaamista, seksuaalista häirintää tai ahdistelua, vaan asiasta tulee heti ilmoittaa esimiehelle. Mikäli esimies itse on kiusaaja tai häiritsijä, asiasta ilmoitetaan seuraavalle ylemmälle esimiehelle. Esimiehen velvollisuus on ryhtyä toimenpiteisiin kiusaamisen tai häirinnän lopettamiseksi.

Tavoitteet:

Kotkan kaupunki työnantajana kohtelee sen palveluksessa olevia naisia ja miehiä tasapuolisesti. Tätä periaatetta toteutetaan kaikissa työelämän tilanteissa.

Työnantajan tavoitteena on myös, että kukaan ei työpaikallaan joudu seksuaalisen häirinnän eikä minkään muun kiusaamisen kohteeksi.

Toimenpide:

Ohjeistetaan esihenkilöitä käsittelemään seksuaaliseen häirintään tai ahdisteluun liittyviä ilmoituksia ja ryhtymään toimenpiteisiin asian ratkaisemiseksi.

Esihenkilöt (ja työyhteisöjen jäsenet omalta osaltaan) seuraavat työyhteisöjen tilaa ja puuttuvat aktiivisesti työyhteisön toimintaan häiritseviin tilanteisiin.

Vastuutaho:

- Henkilöstöasioiden yksikkö
- Esihenkilöt

Tasa-arvolain 6 c §

Tasa-arvolaki sisältää nykyään myös kohdan 6 c §, jonka mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Sukupuoli-identiteettiin tai

sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy että tasa-arvoa edistetään ottaen huomioon virallisen sukupuolen lisäksi myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy.

Tässä tarkoitetun tasa-arvon edistäminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisua. Syrjintää voidaan kuitenkin ennaltaehkäistä pitämällä huolta, että ihmisten erilaisia sukupuoli-identiteettejä ja sukupuolen ilmaisun tapoja kunnioitetaan. Kotkan kaupunki on työnantajana sitoutunut sukupuolivähemmistöön kuuluvien häirinnän ja muun syrjinnän torjuntaan. Monet tasa-arvosuunnitelmassa mainituissa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä ennaltaehkäisee myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää

Arvio aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta ja sen tuloksista

Aikaisempi suunnitelma oli voimassa 2020 – 2021 välisenä aikana. Tämän ajanjakson aikana esille ei ole noussut hälyttäviä epäkohtia, joten yksityiskohtaisten toimenpiteiden laatimista ei pidetty tarpeellisena.

Tasa-arvoselvitys käsiteltiin yhteistoimintaneuvottelukunnassa 9.12.2019 (§ 111) sekä kaupunginhallituksessa 16.12.2019 (§ 397) ja henkilöstöasioiden yksikkö tiedotti siitä henkilöstölle ja esihenkilöille. Esihenkilöitä ohjeistettiin käymään suunnitelma läpi työyksiköissä. Tasa-arvosuunnitelma ja -selvitys on viety henkilöstön käytettävissä olevalle Helmeri-alustalle. Erillistä tarvetta tasa-arvokoulutusten järjestämiselle ei ole ilmennyt.

Häirinnästä vapaa työpaikka -kampanjan osana henkilöstön perehdytyspäivässä sekä esihenkilökoulutuksia on käyty läpi seksuaalisen häirinnän tunnistamisesta ja ehkäisemisestä.

Kotkan kaupungilla on otettu käyttöön anonyymi rekrytointia vuonna 2020.

Vuosittaisessa henkilöstökertomuksessa seurataan edelleen naisten ja miesten määrää ja sen muutoksia henkilöstössä.

YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Tämä suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi koskee Kotkan kaupungin työntekijöitä.

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. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Kotkan kaupunkistrategian henkilöstöohjelmassa noudatettaviksi arvoiksi määritellään:

- reiluus
- rohkeus
- rakkaus

Syrjinnän ja vastatoimien kieltö

Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä 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 laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Vastatoimien kieltö

Työntekijää/viranhaltijaa ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla esim. sen vuoksi, että hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Häirintä

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä myös silloin, jos työnantaja ei ryhdy käytettävissään oleviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon häirinnästä.

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy syrjintäkiellon tarkoittamaan syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Syrjintää on myös läheissyrjintä ja olettamaan perustuva syrjintä.

Läheissyrjinnäksi katsotaan menettely, jossa syrjivän menettelyn peruste ei liity syrjityksi tulleeseen itseensä, vaan johonkuhun toiseen.

Olettamaan perustuvassa syrjinnässä tekijä erehtyy esim. henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, kuten esim. tiettyä ikää, kansalaisuutta tai kielitaitoa.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Kohtuullisten mukautusten epääminen määritellään laissa syrjinnäksi.

Työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajalla on pyynnöstä velvollisuus antaa viipymättä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Syrjintää ei ole sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

Syrjinnän kieltä ei estä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellista positiivista erityiskohtelua eli tietyn ryhmän (esim. lapset tai vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia toimia.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Hyväksyttävää positiivista erityiskohtelua voi olla esimerkiksi ylimääräisen kielikoulutuksen järjestäminen maahanmuuttajille.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Ilmoituksilla tarkoitetaan esim. ilmoituksia sanoma-lehdessä, internetissä, työnantajan intranetissä tai ilmoitustaululla.

Syrjivä työpaikkailmoittelu on rangaistavaa rikoslain nojalla, minkä lisäksi työnantaja voi joutua korvauksiin syrjityille hakijoille, joita yhtä työpaikkaa kohti voi olla useita kymmeniä.

Rekrytointiprosessissa työnantajan on kiinnitettävä huomiota ainakin seuraaviin seikkoihin:

- Tehtävälle asetettavien vaatimusten pitää olla tehtävän hoitamisen kannalta relevantteja (kiellettyjä ovat paitsi näkyvät myös ”piilosyrjivät” perusteet).
- Tasa-arvolain mukaan tietyn sukupuolen vaatimiselle on oltava perusteet (esimerkiksi tehtävän henkilökohtaisuus, tiettyjen ammattien vaatimukset, tosiasiallisen tasa-arvon edistäminen suunnitelman mukaisesti).
- Kelpoisuusvaatimuksista ilmoittaminen työpaikka- tai viranhakuilmoituksessa (työnantajan on siis huolehdittava, että asetetuille kelpoisuusvaatimuksille on tehtävän kannalta perusteet, jotka eivät ole syrjiviä).
- Työpaikkahakemusten käsittely on suoritettava syrjimättömin perustein.
- Perusteet/toimintatavat on tarkoin mietittävä koko prosessin osalta.

Haastattelussa

- käsitellään vain tarpeellisia tietoja
- ei esitetä syrjiviä kysymyksiä
- arkaluonteisten tietojen hankkiminen haastattelussa tulee vain poikkeuksellisesti kyseeseen.

Työnantaja ei voi esimerkiksi edellyttää valinnassa erinomaista suomen kielen taitoa tai että hakija on suorittanut asevelvollisuuden, jollei siihen ole tehtävien kannalta perusteita.

Työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista.

Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikoilla 2021

Henkilöstön yhdenvertaisuuteen liittyviä kokemuksia on selvitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä syksyllä 2021. Kyselyn tuloksia on käsitelty tasa-arvosuunnitelman osiossa selvitys Kotkan kaupungin tasa-arvotilanteesta. Lisäksi kaikki kyselyn tulokset on raportoitu tämän suunnitelman liitteessä.

Myös Kotkan kaupungilla toimivat työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmiehet, työterveyshuolto sekä henkilöstöasioiden yksikkö selvittävät ja edistävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuusasioihin liittyvissä ongelmatilanteissa jokainen yksittäinen henkilö voi aina ottaa yhteyttä oman esihenkilön lisäksi pääluottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun, henkilöstöasioiden yksikköön tai työterveyshuoltoon.

Tehtyjen henkilöstökyselyiden perusteella sekä edellä mainittujen Kotkan kaupungissa toimivien tahojen tietoon tulleiden palautteiden perusteella yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia on ilmennyt melko vähän mutta yksittäisiinkin tapauksiin on suhtauduttava vakavasti.

Suunnitelma toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy

Tavoite:

Kotkan kaupungin työpaikoilla on nollatoleranssi kaikenlaiseen syrjintään ja häirintään.

Toimenpiteet:

Puretaan henkilöstössä esiintyviä kielteisiä asenteita ja noudatetaan nollatoleranssia syrjiviin puheisiin ja vihapuheisiin.

Vastuutaho:

- Koko henkilöstö

Työpaikan suvaitsevaisuus on tärkeä osa työhyvinvointia. Hyvä työmotivaatio ja vahva sitoutuminen työhön edellyttävät syrjimätöntä työyhteisöä.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen ei ole vain esimiesten haaste. Työntekijöiden asenteella ja käyttäytymisellä on olennainen merkitys tavoitteen saavuttamisessa.

Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta käyttäytymisestään. Kaikkien vastuulla on edistää työyhteisön hyvinvointia. Työntekijöidenkin on lain mukaan huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden terveydestä.

Jokaisen työntekijän tulee puntaroida, missä menevät hyväksyttävän käytöksen rajat, eikä kukaan voi itse määritellä sitä, mitä toisen tulee sietää.

Syrjintänä tai häirintänä ei kuitenkaan ole pidettävä esimerkiksi:

- esihenkilön työjohtovaltaan kuuluvia määräyksiä ja toimia
- työhön liittyvää normaalia päätöksentekoa tai erilaisten tulkintojen käsittelyä
- työhön tai työyhteisöön liittyvien ongelmien yhteistä käsittelyä
- työntekijän ohjaamista työterveyshuollon piiriin työkyvyn selvittämiseksi
- esihenkilön perusteltuja kurinpitotoimia

Palvelutilanteisiin liittyvää väkivallan uhkaa pyritään minimoimaan henkilöstökoulutuksen sekä turva- ja hälytysjärjestelmien avulla. Henkilöstön turvallisuuskoulutuksia on työpaikoilla ja toimipisteissä järjestetty viime vuosina hyvin laajasti. Tämä on lisännyt henkilöstön valmiuksia käsitellä hankalia ja uhkaavia tilanteita. Koulutukset on koettu hyvin tarpeellisiksi ja niihin on suhtauduttu myönteisesti.

Syrjintään ja häirintään puuttuminen

Jos työntekijä kokee toisen työntekijän käyttäytymisen syrjiväksi tai häirinnäksi, tulee hänen kertoa tälle, ettei hyväksy tämän menettelyä. Mikäli syrjintä tai häirintä tästä huolimatta jatkuu, asiaan on puututtava toisin keinoin.

Vastuu syrjintään ja häirintään puuttumisesta on sekä esimiehillä että työntekijöillä. Syrjinnän ja häirinnän tilanteet on pyrittävä ensisijassa ratkaisemaan työpaikalla sisäisesti. Koetusta syrjinnästä ja häirinnästä on ilmoitettava esimiehelle, jotta tämä voi puuttua siihen käytettävissään olevin keinoin.

Saatuun ilmoituksen työnantajan tulee selvittää, mitä on tapahtunut. Käytännössä tämä tapahtuu useimmiten siten, että esihenkilö kuulee kaikkien osallisten näkemykset asiasta ja pyrkii ratkaisemaan asian yhdessä osallisten kanssa. Esihenkilö voi konsultoida tai pyytää tukea asian käsittelyyn henkilöstöasioiden yksiköstä, työsuojelusta, työterveyshuollosta sekä pääluottamusmiehiltä. Myös organisaation ulkopuolinen tuki on mahdollista, mikäli asiaa ei saada muuten ratkaistuksi.

Toimenpiteinä tulevat kyseeseen esimerkiksi yhteinen keskustelu tai töiden järjestely. Jos työnantaja katsoo syrjintää tai häirintää esiintyneen, seurauksena voi olla syrjinnän tai häirinnän kieltoa rikkoneen puhuttelu tai huomautuksen antaminen. Vakavammissa tilanteissa työnantaja voi antaa varoituksen. Syrjinnän tai häirinnän mahdollisesti toistuessa voidaan harkita tapauskohtaisesti palvelussuhteen irtisanomista. Erittäin vakavissa, erityisesti selkeää fyysistä väkivaltaa sisältävissä tilanteissa työnantaja voi ääritilanteissa harkita jopa välitöntä palvelussuhteen purkamista.

Työnantajan tulee aina syrjintään tai häirintään puuttuessaan ja toimenpiteitä harkitessaan toimia tasapuolisesti ja johdonmukaisesti.

Kenen puoleen kääntyä

Alla olevassa kaaviossa on esitetty, minkä tahon puoleen kannattaa kääntyä, jos kokee joutuneensa syrjinnän tai häirinnän kohteeksi.

Jos kohteeksi joutunut ei halua ottaa asiaa esille yksin tai jos ongelmaa ei pystytä selvittämään esihenkilön kanssa, avuksi voidaan ottaa esim. henkilöstöjohtaja, työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu.

Jos syrjintään tai häirintään syyllistyy oma esihenkilö, asia on otettava esille hänen esihenkilönsä kanssa.

Kotkan kaupungilla toimii työsuojeluryhmä. Ryhmän tavoitteena on tunnistaa, tarttua ja ennaltaehkäistä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työyhteisöjen ilmapiiriongelmat. Tämän lisäksi ryhmä suunnittelee kohdennettuja toimenpiteitä, joilla työyhteisöjen ilmapiiriasiat saadaan kuntoon. Työsuojeluryhmä koostuu työterveyshuollon, työsuojelun, pääluottamusmiesten sekä henkilöstöasioiden yksikön edustajista. Ryhmässä vaihdetaan luottamuksellisesti tietoja vain ryhmän sisäiseen käyttöön.

Syrjintään tai häirintään voi syyllistyä myös työpaikan ulkopuolinen, esim. yhteistyökumppanin edustaja. Vaikka työnantaja ei voi tällöin puuttua asiaan työnjohto-oikeuden nojalla, työnantajan on kuitenkin hyvä pyrkiä mahdollisuuksiensa mukaan huolehtimaan, ettei vastaavaa toimintaa tapahtuisi enää jatkossa.

Syrjijä tai häiritsijä on...	Esihenkilö	Työkaveri	Alainen	Yhteistyökumppani
Ota yhteys	Esihenkilön esihenkilöön	Esihenkilöön	Esihenkilöön	Esihenkilöön
	Henkilöstöasioiden yksikköön	Henkilöstöasioiden yksikköön	Henkilöstöasioiden yksikköön	Henkilöstöasioiden yksikköön
	Työsuojeluun	Työsuojeluun	Työsuojeluun	Työsuojeluun

Rekrytointi

Tavoite:

Kotkan kaupungin työpaikkailmoitukset laaditaan siten, että ne takaavat myös erilaisiin vähemmistöihin, kuten eri uskontokuntiin kuuluville, maahanmuuttajille ja vammaisille mahdollisuuden hakeutua kaupungin palvelukseen. Tavoitteena myös on, että eri ryhmiä edustavat työnhakijat kiinnostuvat organisaation työtehtävistä ja kaikille päteville hakijoille annetaan yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituiksi.

Vastuuhenkilöt:

- Rekrytointeja tekevät ja valinnoista päättävät henkilöt

Yhdenvertaisuuslaki mahdollistaa työllisyyspolitiikan harjoittamisen kohdentamalla toimenpiteet oman kunnan asukkaisiin. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että kesätyöpaikkoja voidaan tarjota vain kunnassa asuville nuorille.

Kotkan kaupungilla on myös otettu käyttöön anonyymi rekrytointi vuonna 2020.

Koulutus, kehittäminen ja eteneminen

Tavoite:

Henkilöstön uralla etenemisen ja koulutukseen pääsyn mahdollisuuden tulee olla yhdenvertainen kaikille. Henkilöstön osaamista kartoitettaessa tulee luoda mahdollisuuksia erityisosaamisen hyödyntämiseen.

Toimenpide:

Esihenkilöiden tulee kartoittaa henkilöstönsä osaaminen esim. kehityskeskustelun yhteydessä.

Kaikki työntekijät perehdytetään työhön ja työssä tapahtuviin muutoksiin tehokkaasti ja monipuolisesti.

Vastuuhenkilöt:

- Esihenkilöt

Työsuoritus ja työsuorituksen arviointi

Tavoite:

Jokaisen työntekijän työsuoritus arvioidaan säännöllisesti objektiivisin perustein.

Toimenpide:

Kehityskeskustelujen käyminen vuosittain

Vastuuhenkilöt:

- Esihenkilöt