KEMI

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

2026 - 2029

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 27.5.2026
Kaupunginhallitus

Sisällysluettelo

1. johdanto **1**
2. tasa-arvo ja yhdenvertaisuus; periaatteita ja käsitteitä **1**
3. tavoitteet **4**
4. nykytilanne **5**
4.1. henkilöstömäärä ja sukupuolirakenne 5
4.2. sijoittuminen organisaatiossa 5
4.3. ikärakenne 6
4.4. palkkaus ja palkkarakenne, koko henkilöstö 6
5. toimenpiteet osa-alueittain **7**
5.1. rekrytointi, koulutus ja uralla eteneminen 7
5.2. oikeudenmukainen palkkaus ja yhdenvertaisuus työehdoissa 9
5.3. työolosuhteet ja esteettömyys 10
5.4. työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen 12
5.5. vastuullinen työkäyttäytyminen 13
5.6. yhdenvertaisuus 15
5.7. tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen johtamisessa ja päätöksenteossa 15
6. tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen johtamisessa ja päätöksenteossa **16**

1. JOHDANTO

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia, jotka takaavat kaikille samat mahdollisuudet ja oikeudenmukaisen kohtelun. Syrjintä ja epätasapuolinen kohtelu työelämässä on kielletty. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on ennaltaehkäistä syrjintää, edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä lisätä osallisuutta yhteisiin asioihin. Syrjintä pitää tunnistaa, siihen tulee puuttua ja sen syntyä tulee ennaltaehkäistä. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen panostetaan lisäämällä tietoisuutta erilaisuudesta.

Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa esitetään ne periaatteet sekä toimenpiteet, joihin Kemin kaupunki työnantajana sitoutuu ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat. Suunnitelma on henkilöstön ja johdon yhteinen asiakirja.

Tätä suunnitelmaa ovat olleet laatimassa työsuojelutyöryhmän jäsenet.

2. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS; PERIAATTEITA JA KÄSITTEITÄ

Työnantajan velvollisuutena on edistää tasa-arvoa (Tasa-arvoL 1329/2014 6§) ja yhdenvertaisuutta (YhdvL 1325/2014 7§) tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Tasa-arvolaki vaatii työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkeä, laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Suunnitelmaan tulee sisältyä tasa-arvotilanteen selvitys, sen perusteella tehtävät toimenpiteet ja arviointi aikaisemman suunnitelman toteutumisesta. Osana tasa-arvotilanteen selvittämistä työnantajan tulee tehdä kartoitus naisten ja miesten palkoista.

Työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi tasapuolisesti erilaisia työntekijöitä: miehiä-naisia, nuoria-iäkkäitä, perheellisiä-perheettömiä, suomalaisia-ulkomaalaistaustaisia, eri uskontokuntien edustajia jne. Työnantajan tulee myös edistää henkilöstön tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa, ja kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat niin miehille kuin naisille ja ovat esteettömät kaikille tarvittaville työntekijöille. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista tulee helpottaa kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Työntekijä ei saa joutua sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Vuonna 2015 voimaan tullutta yhdenvertaisuuslakia sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan (YhdvL).

Vastuu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. Yhdenvertaisuutta on käsiteltävä yhteistoimintalain mukaisesti työnantajan sekä henkilöstön edustajien kesken. Henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu parantaa työskentelyilmapiiriä ja työmotivaatiota ja vaikuttaa osaltaan myös työn tuloksellisuuteen ja työntekijöiden sitoutumiseen. Ulkoisesti tasa-arvosuunnittelu parantaa kaupungin yleistä imagoa. Myönteinen ja välittävä työnantajakuva puolestaan houkuttelee osaavia työntekijöitä hakeutumaan kaupungin palvelukseen.

Tasa-arvo tarkoittaa sitä, että ihmiset ovat erilaisuudestaan huolimatta samanarvoisia. Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättä työelämän kaikissa tilanteissa (Tasa-arvoL 1329/2014).

Ihmisten yhdenvertaisuus tarkoittaa, että ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuutta koskeva perussäännös on kirjattu perustuslain 6. §:ään (PerL 731/1999, 6§ ja 22§). Perustuslain lisäksi syrjintäkielto säädetään myös voimassa olevassa työsuhde- ja palvelussuhdelainsäädännössä (TyöSopL 55/2001, 1§ ja 2§), Puitteet ihmisten yhdenvertaisuudesta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (YhdvL 1325/2014).

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus rakentuvat ihmisten kokemusten perusteella. **Monimuotoisen** työyhteisön lähtökohta on työntekijöiden yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu. Työyhteisön jokaisen jäsenen vastuulla on huolehtia siitä, että työpaikalle syntyy erilaisuutta salliva ja hyödyntävä kulttuuri. Monimuotoisuus on voimavara, joka edistää toimintatapojen ja palveluiden kehittymistä.
Osallisuuden kokemus syntyy kuulumisesta itselle merkitykselliseen yhteisöön ja mahdollisuudesta vaikuttaa omaan elämään ja yhteisöön.

Häirinnässä on kyse ihmisarvoa loukkaavasta käyttäytymisestä, joka luo vihamielisen, nöyryyttävän tai hyökkäävän ilmapiirin (esim. pilkkaava puhe, eleet, materiaali). Häirinnän kohdalla työnantaja syyllistyy syrjintään, mikäli ei käytössä olevin toimenpitein ryhdy toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Tasa-arvolain mukaan **seksuaalinen häirintä** on myös syrjintää**.**

Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 6§ mukaan:
1) Sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
2) Sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
3) Henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
4) Ohjetta tai käskyä syrjiä.

Välitön syrjintä tarkoittaa henkilön epäsuotuisampaa kohtelua henkilökohtaiseen ominaisuuteen (kuten ikä, ihonväri, alkuperä, uskonto, vammaisuus tai sukupuoli) perustuen verrattuna muihin samanlaisessa tilanteessa. Se on suoraa, usein tietoista eriarvoistamista, jota ei voida perustella hyväksyttävillä syillä. Välitön syrjintä on lailla kiellettyä. Esimerkiksi naisten ja miesten asettaminen keskenään eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä on välitöntä syrjintää.

Epäsuotuisampi tilanne voi ilmetä esimerkiksi palvelun tasossa, palkkauksessa tai etenemismahdollisuuksien tarjoamisessa. Syrjinnän osoittamiseksi otetaan vertailtavaksi henkilö, joka on samassa tilanteessa, mutta jolla ei ole sama syrjintäperustetta.

Välillisessä syrjinnässä näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö asettaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn (kuten ikä, alkuperä, uskonto tai terveydentila) perusteella. Syrjivä taho ei aina tiedosta syrjivänsä, eikä yksittäistä tahoa voida osoittaa suoraan syylliseksi syrjivään käyttäytymiseen. Esimerkiksi tilanne, jossa työnantaja vaatii täydellistä suomen kielen taitoa tehtävässä, jossa se ei ole välttämätöntä, syrjii maahan muuttaneita.

Välillinen syrjintä on lailla kiellettyä, ellei käytännölle ole hyväksyttävää tavoitetta ja keinot ole tarpeellisia. Tasa-arvolain **oikeuttamisperiaatteen** mukaan syrjintä ei ole kiellettyä, jos sillä on hyväksyttävä tavoite ja keinot ovat tavoitteeseen nähden aiheellisia ja tarpeellisia (esim. työturvallisuuteen liittyvät välttämättömät vaatimukset).

Rakenteellinen syrjintä tarkoittaa organisaatioiden tai yhteiskunnan rakenteissa, käytännöissä ja normeissa piilevää syrjintää, joka asettaa tiettyjä ryhmiä eriarvoiseen asemaan. Se voi olla tahatonta ja ilmenee usein neutraaleina pidetyissä toimintatavoissa. Esimerkkejä ovat rekrytoinnin esteet tai puutteellinen esteettömyys, jotka heikentävät yhdenvertaisuutta. Niiden ilmetessä saatetaan ajatella, että syrjiviä käytäntöjä tai rakenteita on mahdoton muuttaa.

Huomioitavaa on myös ns. **läheissyrjintä***,* jolloin syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan läheinen voi joutua syrjinnän kohteeksi. Esim. henkilöä, jolla on vammainen lapsi, syrjitään työhönotossa.

Yhdenvertaisuuslaissa syrjintäkielto pitää sisällään myös **olettamaan perustuvan syrjinnän*,*** jossa tekijä erehtyy erimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Väärä oletus voi kohdistua myös henkilön puolisoon tai ystävään.

Moniperusteisesta syrjinnästä puhutaan, kun ihminen joutuu syrjinnän kohteeksi monella eri perusteella. Tällöin syrjinnän kielteiset vaikutukset voivat kasautua tai yhdistyä tavoin, joka tuottaa laadullisesti erilaista syrjintää kuin mitä nämä perusteet tuottaisivat yksinään.

Syrjintä johtuu usein kulttuurisista tai toiminnallisista rakenteista, joita saattaa olla vaikea havaita. **Piilosyrjintää** ovat hienovaraiset ja vaikeasti havaittavat syrjinnän muodot, esim. ulossulkeminen, vähättely, tuen puute ja sivuuttaminen vähemmistöaseman vuoksi. Syrjintä voi johtua yksittäisten henkilöiden tai ryhmien

asenteista, ennakkoluuloista, työyhteisöongelmien tai ylimääräisten kustannusten pelosta. Asenteet eivät kuitenkaan oikeuta syrjintää, eikä syrjintä ole sallittua silloinkaan, kun sitä perustellaan kulttuurisilla, uskonnollisilla tai vakaumuksellisilla syillä. Syrjintä voi ilmetä myös vaatimuksena, ohjeena tai käskynä syrjiä.

Laki sisältää edelleen ns. **vastatoimien kiellon**. Työntekijää tai viranhaltijaa ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla esimerkiksi sen vuoksi, että hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin.

Joissakin tilanteissa työnantaja on velvollinen tekemään **kohtuullisia mukautuksia**, joilla varmistetaan vammaiselle henkilölle muiden kanssa yhdenvertaiset työnsaanti- ja työskentelymahdollisuudet. Yhdenvertaisuuslaissa kohtuullisten mukautusten epääminen määritellään syrjinnäksi.

Positiivinen erityskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esim. vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi.

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Se tarkoittaa palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon.

Kemin kaupungin tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuskysymysten valtavirtaistaminen, eli huomioon ottaminen läpinäkyvänä toimintana kaikessa toiminnassa. Myös henkilöstöä koskevia päätöksiä valmisteltaessa ja tehtäessä arvioidaan niiden vaikutuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta.

3. TAVOITTEET

Kemin kaupunki ei missään muodossa hyväksy epäasiallista kohtelua, syrjintää eikä häirintää. Työnantajana Kemin kaupunki on laatinut Hyvän työkäyttäytymisen oppaan (KH 2023 § 138) epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseksi. Esihenkilöt ja työntekijät tiedostavat, että heillä on oikeus ja velvollisuus puuttua syrjintä- ja häirintätilanteisiin. He puuttuvat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esille tulleisiin tapauksiin aktiivisesti. Esihenkilö voi antaa häirintään, epäasialliseen kohteluun tai syrjintään syyllistyvälle työntekijälle huomautuksen tai kirjallisen varoituksen. Jatkuessaan häirintä, epäasiallinen kohtelu tai syrjintä voi johtaa irtisanomiseen tai työ/virkasuhteen purkamiseen.

Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkia Kemin kaupungin työntekijöitä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on erityisesti esihenkilöiden ja kaupungin ylimmän johdon velvollisuus. Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta seuraa, arvioi ja määrittää päivittämistarpeen vaadittaessa.

Tasa-arvolain ja yhteistoimintalain vaatimusten mukaisen työryhmän muodostavat: henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut sekä pääluottamusedustaja henkilöstöjärjestöjen edustajana.

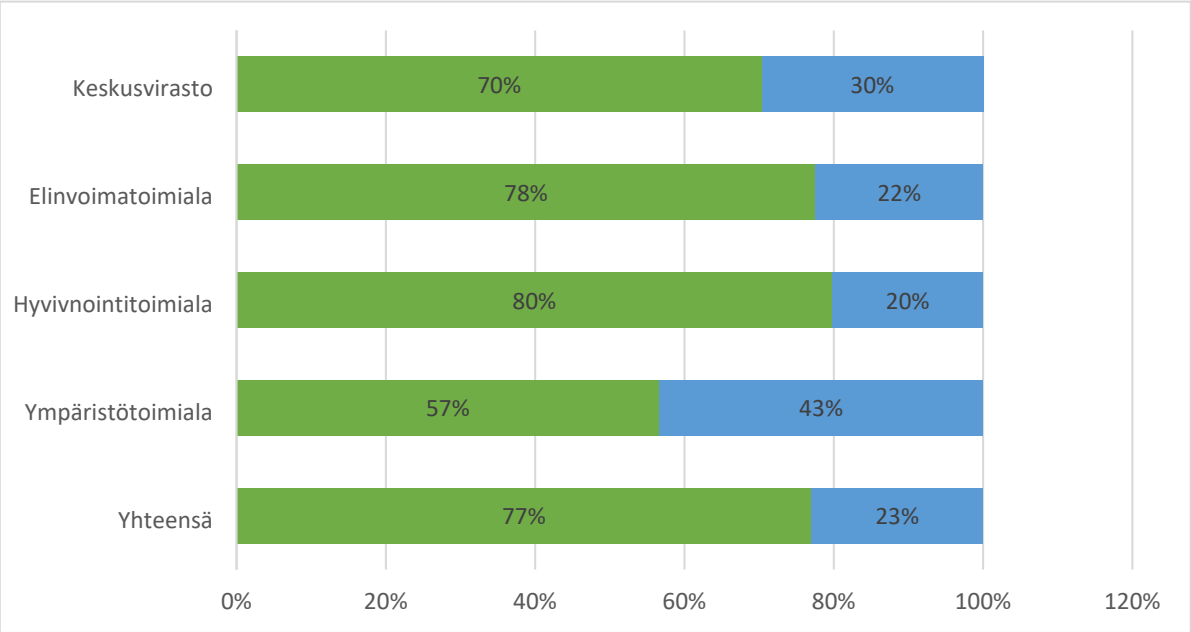
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan toimialojen esihenkilöitä ja henkilöstöä. Se esitellään uusien työntekijöiden tulokasinfossa ja toimintamallista on tiedotettu työterveyshuollon toimijoita.

4. NYKYTILANNE

4.1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA SUKUPUOLIRAKENNE

Kemin kaupungilla oli palveluksessa vuoden 2025 lopussa 651 henkilöä, joista naisia 77,0 % ja miehiä 23,0 %. Naisvaltaisin (80,0 %) on hyvinvointitoimiala ja miesvaltaisin (43,0 %) ympäristötoimiala.

Henkilöstön sukupuolijakauma palvelualueittain TP 2025 (vakituiset ja määräaikaiset)



4.2. SIJOITTUMINEN ORGANISAATIOSSA

Valtaosa sekä miehistä että naisista sijoittuu työntekijä- ja toimihenkilötasolle. Päällikköasemassa olevista on miehiä eniten ympäristötoimialalla 67 % ja vähiten elinvoima- ja hyvinvointitoimialaloilla 20 %. Naispäälliköiden osuus on suurin elinvoima- ja hyvinvointitoimialoilla 80 %. Keskusvirastossa mies- ja naispäälliköt jakautuvat tasaisesti. Miesesihenkilöitä on koko kaupungin esihenkilöistä 39 % kun miesten osuus koko henkilöstöstä on 23 %.

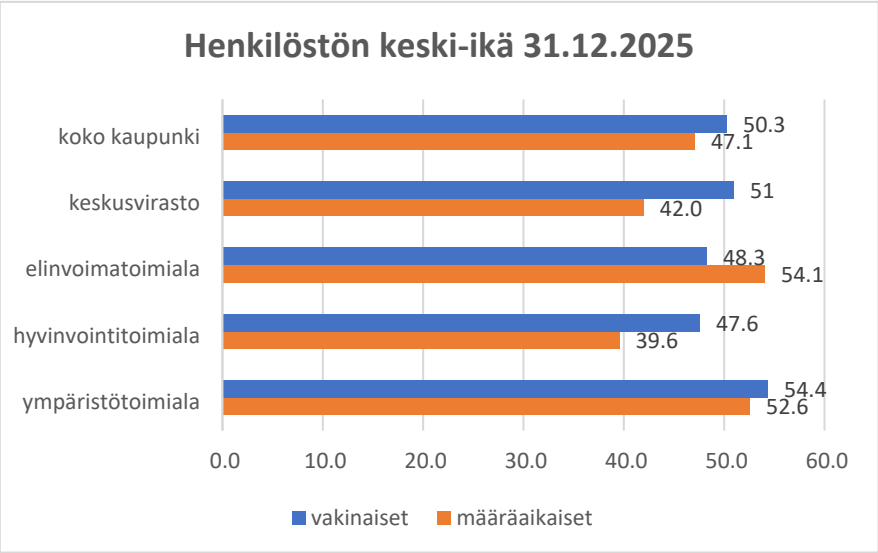
Päällikköasemassa olevien sijoittuminen organisaatiossa TP 2025

päälliköt	miehet	naiset	%-osuus miehet	%-osuus naiset
keskusvirasto	4	3	57 %	43 %

elinvoima	2	8	20 %	80 %
hyvinvointi	3	12	20 %	80 %
ympäristö	8	4	67 %	33 %

4.3. IKÄRAKENNE

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne TP 2025



Vakituisesta henkilöstöstä 51 % on yli 50-vuotiaita. Naisten osuus oli suurin (88 %) ikäluokassa 30-34 –vuotiaat.

4.4. PALKKAUS JA PALKKARAKENNE, KOKO HENKILÖSTÖ

Palkkarakenne 1/2026 tilanteen mukaan

Sopimuskooodi	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet
KVTES	311	60	2 669,03	2 882,16	-7,39	2 850,14	3 044,16
OVTES	125	44	3 424,97	3 396,88	0,83	4 444,60	4 612,81
Tekniset	17	24	3 147,38	3 324,64	-5,33	3 519,63	3 690,13
Varhaiskasvatus OVTES	54	0	3 146,34			3 470,99	

Palkat ovat tehtäväkohtaisia palkkoja. Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on tasopalkkamalli.

Tehtäväkohtaisten palkkojen lisäksi henkilöille voidaan maksaa henkilökohtaista lisää, jonka perusteena on ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen. Lisäksi maksetaan työkokemuslisää, joka perustuu palvelusaikaan.

5. TOIMENPITEET OSA-ALUEITTAIN

5.1. REKRYTOINTI, KOULUTUS JA URALLA ETENEMINEN

Onnistunut rekrytointi ja koulutuksen tarjoaminen luovat pohjaa urapolkujen rakentamiselle, josta hyötyy työntekijän ohella myös työnantaja.

Työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. (Tasa-arvoL 6§ kohta 1).

*Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (*YhdvL 6§). *Tasa-arvolain* (Tasa-arvoL 6§) *mukaan työnantajan on myös toimittava siten, että ehkäistään ennakolta sukupuoleen perustuva syrjintä.*

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen Myös työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille (Tasa-arvoL 6§ kohdat 2 ja 4).

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia (YhdvL 6§).

Syrjivän työpaikkailmoittelun kiellolla tarkoitetaan, ettei työnantaja saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja (YhdvL 17§).

Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijää ei aseteta eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (Tasa-arvoL 7§, kohta 2). *Työnantajan tulee työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menetellä siten, että henkilö ei joudu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan* (Tasa-arvoL 8§, kohta 2).

Tavoitteet:

Laki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö, mutta pyrkii estämään, ettei työntekijää perusteettomasti valita sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö (Tasa-arvoL 14§). Valintaperusteiden tulee soveltua yhtä hyvin sekä miehille että naisille, eivätkä työtehtävien vaatimukset saa

suosia toista sukupuolta. Työnhakijan mahdolliseen raskaudentilaan tai perhesuunnitteluun liittyvät syyt eivät saa johtaa syrjintään työhönotossa. Yhdenvertaisuuslain myötä kaikilla pätevillä hakijoilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi tehtävään. Henkilöstön monimuotoisuuden myötä, myös henkilöstön osaaminen monipuolistuu, kun eritaustaiset henkilöt tuovat omia näkökulmiaan organisaation palvelukseen.

Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikille on tarjottava mahdollisuus uralla etenemiseen ja koulutukseen tasapuolisesti ja omien kykyjensä mukaisesti. Henkilöstön koulutusta toteutetaan niin, että se perustuu henkilöstön omiin ja samalla työn vaatimiin tarpeisiin.

Miesten osuus esihenkilö- ja johtotehtävissä tällä hetkellä korostuu. Esihenkilötehtävissä miehiä on 35 % vaikka koko henkilöstöstä miesten osuus on noin puolet tästä. Rekrytoinnissa, koulutuksessa sekä tehtävä- ja toimenkuvien yhdistelyissä tulee pyrkiä kyseisen epäsuhdan tasoittamiseen. Tehtäviin valitaan pätevin hakija.

Toimenpiteet:

- Käytetään mahdollisuuksien mukaan anonyymiä rekrytointia
- Avoimiin tehtäviin valitaan tasapuolisesti päteviä, eri-ikäisiä henkilöitä, ja ulkomaalaisia työnhakijoita arvioidaan samoin, tehtävien vaatimuksiin nojaavin perustein kuin suomalaisiakin.
- Tehtävään valitaan hakijoista pätevin.
- Töiden organisoinnissa huomioidaan työntekijöiden tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin tehtäviin riippumatta etnisestä taustasta, sukupuolesta tai sukupuolisesta suuntautumisesta, ja luodaan kaikille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- Työhönottotilanteissa työntekijöiltä ei kysytä perhetilanteesta tai perhesuunnitelmista.
  Perhevapaalle siirtyville määräaikaisille työntekijöille tehdään työsopimus perhevapaan ajaksi, mikäli on todennäköistä, että työsopimus olisi uusittu, ellei työntekijä olisi tullut raskaaksi ja jäänyt perhevapaalle. Työvoiman tarve selvitetään työnantajatasolla, työyksikkötasoinen tarvekartoitus ei ole riittävä
- Huolehditaan, että kaikissa tehtävissä on yhdenvertainen mahdollisuus osallistua henkilöstökoulutuksiin sekä kannustetaan sukupuolirooleja rikkoviin koulutus- ja uravalintoihin.
- Myös ikääntyneille työntekijöille annetaan mahdollisuus koulutuksiin ja kehittymiseen uralla. Menetelmänä käytetään esimerkiksi mentorointia, jossa työelämän juniorit ja seniorit pääsevät hiomaan yhteistyötaitojaan, jolloin myös mentori voi oppia uudelta työntekijältä.
- Oppilaitoksissa käytetään hyvinvointikyselyjen tai vastaavien mittareiden antamaa tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta vuosittain.
- Käytetään positiivista erityiskohtelua (määrittely s. 3) rekrytoinnissa, mikäli menettelyn edellytykset täyttyvät.
- Seurataan rekrytointikiellon ja sisäisten hakukäytänteiden vaikutusta tasa-arvotilanteeseen ja henkilöstörakenteeseen.

Seuranta:

- Koulutusten seuranta: Kenelle tarjottu ja ketkä osallistuivat?
- Kehityskeskustelut: Kokemukset sekä tarve uralla etenemisestä, motivoituminen haastavampiin tehtäviin. Avoin dialogimalli käyttöön kaikissa yksiköissä
- Hyvinvointikyselyt ja niiden tulosten käsittely työpaikoilla.
- Henkilöstön sukupuolirakenteen muutosten seuranta työpaikoilla.

5.2. OIKEUDENMUKAINEN PALKKAUS JA YHDENVERTAISUUS TYÖEHDOISSA

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa (Tasa-arvoL 6§, kohta 3).

Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja 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. (Tasa-arvoL 8§, kohta 3).

Tavoitteet:

Työstä maksettava palkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan. Sekä naisten että miesten työn vaativuutta tulee arvioida samoin perustein ja niin, ettei niihin sisälly sukupuoleen, ikään tai etniseen taustaan perustuvaa syrjintää. Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2015 julkistaman tutkimustuloksen mukaan työelämässä tapahtuneet muutokset eivät ole kaventaneet sukupuolten välisiä palkkaeroja. Eroja ovat kasvattaneet ammattirakenteen hierarkian muutokset ja osa-aikatyön yleistyminen. Naisten palkat ovat edelleen jäljessä miesten palkoista, johtuen osittain naisten sijoittumisesta organisaatiossa matalapalkkaisiin tehtäviin. Kaikkia työntekijöitä tulee tukea ja kannustaa urallaan eteenpäin.

Oikeudenmukainen palkkaus kannustaa työntekijää laadukkaaseen työhön. Työnsä merkitykselliseksi ja arvokkaaksi kokeva työntekijä motivoituu ja sitoutuu työhönsä. Maksamalla oikeudenmukaista palkkaa työnantaja pystyy kilpailemaan osaavasta työvoimasta myös tulevaisuudessa.

Toimenpiteet:

- Tehtäväkuvat käydään läpi työntekijäkohtaisesti osana kehityskeskustelua. Työn osaamisen ja vastuun muuttuessa avataan tehtäväkuvat ja näin päivitetään työn ja palkkauksen vastaavuus.
- Perehdytyksessä käydään työehtojen ja työnkuvan sekä palkan perusteiden lisäksi läpi myös henkilökohtaiset lisät sekä työnantajan olemassa olevat henkilöstön kannustus- ja palkitsemistavat.

- Kannustetaan jakamaan perhevapaita nykyistä tasaisemmin vanhempien kesken, jolloin miesten ja naisten palkkaerot kaventuvat.
- Tuetaan kaikkien työntekijöiden urakehitystä.
- Yhdenvertaistetaan palkitsemis- ja virkistäytymiskäytännöt toimialojen kesken sekä toimialojen sisällä. Toimitaan annetun normin mukaan.

Seuranta:

- Kehityskeskustelut palkan ja tehtävien vaativuuden vastaavuudesta.
- Tasa-arvotyöryhmä asettaa tavoitteet ja mittarit sekä seuraa ja raportoi.
- Palkkaerojen seuranta palkkatilastoista työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa.

5.3. TYÖOLOSUHTEET JA ESTEETTÖMYYS

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvonäkökulma sisältyy työturvallisuuslaissa useampaan työnteon ja työympäristön turvallisuutta säätelevään kohtaan:

Työnantajan yleisen huolehtimisvelvollisuuden mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat (TyöturvL 8§).

*Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveellisyyden turvaamiseksi (*TyöturvL 8§, lisäys 2023). *Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Työnantajan on myös tarkkailtava tehtyjen toimenpiteiden vaikutusta* (TyöturvL 8§, lisäys 2023).

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle (TyöturvL 10§). *Työntekijän ikä, ikääntyminen, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset ominaisuutensa tulee ottaa huomioon vaaroja arvioitaessa (TyöturvL 10§, lisäys 2023).*

Tasa-arvolain mukaan työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille (Tasa-arvoL 6§ kohta 4).
Valtioneuvoston asetuksen raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemisesta työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä (VNA 143/2024) mukaan työnantajan on selvitettävä, aiheutuuko työstä vaaraa raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle. Jos työssä havaitaan terveydelle haitallisia tai vaarallisia tekijöitä, työnantajan tulee ensisijaisesti poistaa tai vähentää vaaraa, tarvittaessa muuttaa työtehtäviä tai työoloja tai siirtää työntekijä turvallisiin tehtäviin. Lisäksi työnantajan on annettava työntekijälle tietoa työssä esiintyvistä riskeistä ja niiden vaikutuksista.

Työntekijät on suojattava sellaiselta altistumiselta, joka aiheuttaa vaaraa perimälle, sikiölle tai lisääntymiselle. (VNP 1043/1991)

Nuoren työntekijän työturvallisuutta sekä asemaa työyhteisössä säätelevät Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) sekä asetukset 188/2012, 189/2012, 302/2007, 475/2006, 508/1986.

Valtioneuvoston asetus rakennuksen esteettömyydestä (VNA 241/2017) säätelee hallinto-, palvelu, toimisto-, liike-, varasto ja tuotantorakennusten rakentamista, korjaamista sekä muutostöitä. Asetuksella määritellään erikseen vaatimukset rakennuksen kulkuväylille, eri käyttötarkoitusten tiloille, kerroksille sekä niiden välisille yhteyksille nimenomaan esteettömyyden kannalta.

Kemin kaupunki on julistautunut savuttomaksi työpaikaksi (KV 26.1.2009 45§). *Kemin kaupunki suosittaa, että kaupungin toimitilat ovat tuoksuttomia* (KV 23.9.2019 119§).

Tavoitteet:

Kullekin työntekijälle sopivat työolot ja työvälineet mahdollistavat tehokkaan, turvallisen ja terveellisen työn tekemisen. Sekä fyysiset että psyykkiset edellytykset tulee ottaa huomioon. Työolosuhteet ja työnjako tulee sukupuoleen tai erityyppisiin rajoitteisiin katsomatta järjestää niin, että jokainen työntekijä yltää parhaaseen työpanokseen.

Esteettömyyteen tulee panostaa yhdenvertaisuuden nimissä, koska jokaisella tulee olla mahdollisuus kulkea esteettä kaupungin tiloissa. Huomioitavaa on myös tiedon esteetön kulku, joka kuuluu tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. Tiedon tulee liikkua yksiköissä tehokkaasti kaikille, eikä ketään voi pitää pimennossa. Uusien sähköisten järjestelmien käyttöönotossa tulee huolehtia, että kaikilla työntekijöillä on asianmukaiset työvälineet, aikaresurssi sekä osaaminen järjestelmien käyttöön.

Työnantajan yleisen huolehtimisvelvollisuuden periaatteen mukaisesti *yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä* (TyöturvL 8§). Tässäkin kohtaa on noudatettava yhdenvertaisuusperiaatetta eri työntekijöiden välillä.

Työpaikkojen työn riskien arviointia kehitetään edelleen mahdolliset vaaratekijät kattavana, kaikki työntekijät osallistavana prosessina.

Työhyvinvoinnin merkitystä korostetaan työpaikoilla työntekijöiden ikään, sukupuoleen tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin katsomatta ja sen vaikutus tulokselliseen toimintaan ymmärretään kaikilla tasoilla.

Toimenpiteet:

- Työsuojelun työpaikkatarkastuksissa, työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä sekä muilla auditoinneilla puututaan kattavasti työpaikkojen turvallisuusepäkohtiin. Tilaratkaisuissa kuunnellaan työntekijöitä ja erilaiset työnteon esteet pyritään poistamaan.

- Työn riskien arviointi tehdään työpaikoilla yhdenmukaisesti ja säännöllisesti, päivitykset vuosittain. Arviointiin osallistuu koko henkilöstö, yksilötason kokemukset pyritään nostamaan esiin, ja tulokset käydään yhdessä läpi ja päivitykset tehdään vuosittain.
- Pelastussuunnitelmissa huomioidaan työntekijöiden eri syistä, esim. sukupuolesta tai liikuntarajoitteista johtuvat erilaiset fyysiset ja psyykkiset valmiudet kriisitilanteissa.
- Erilaisista vaara- ja uhkatilanteista, tapaturmista, altistumisista ja läheltä piti-tilanteista ilmoitetaan esihenkilölle sekä työsuojeluun ja tilanteet käsitellään työpaikoilla esihenkilön johdolla.
- Osa-aikaisesti töitä tekeville, pitkältä sairaslomalta palaaville, vajaatyökykyisille tai kuntoutuville työntekijöille määritellään tehtävänkuvat ja luodaan työolosuhteet heidän edellytystensä mukaisiksi lisäämättä muiden työntekijöiden työtaakkaa.
- Etätyö ei saa lisätä muiden työntekijöiden työtaakkaa.
- Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomioita. Työolosuhteita, esim. ergonomiaa parannetaan raskaudentilan mukaan.
- Sairauslomien ja muiden poissaolojen ilmoituskäytänteet yhdenmukaistetaan. Ilmoituksissa noudatetaan Kemin kaupungin ohjeistusta.
- Tuoksuttomuudesta tiedotetaan ja siihen liittyvistä käytänteistä sovitaan työpaikoilla.
- Tiedottamisessa noudatetaan avoimuuden, selkeyden ja monipuolisuuden periaatteita. Tietosuoja- ja salassapitomääräykset ohjeistetaan ja niitä noudatetaan. Sovitaan yhdessä selkeistä tiedottamiskanavista.
- Häirintään ja epäasialliseen kohteluun puututaan välittömästi ja tilanteet käsitellään Hyvän työkäyttäytymisen oppaan toimintamallin mukaisesti.

Seuranta:

- Työpaikkatarkastukset, työpaikkaselvitykset pidetään ajan tasalla.
- Riskien arviointien toimenpidekoonnit, niiden päivitykset vuosittain.
- Tapaturma-, uhkatilanne-, häirintä ja epäasiallinen kohtelu-, sisäilma-, työturvallisuuspuute- sekä läheltä piti-ilmoitukset työsuojeluun ja raportointi työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa.
- Työsuojeluilmoitusten käsittely ja tarpeelliset yhteydenotot.
- Sairasloma- ja poissaolotilastojen yhdenmukainen seuranta sekä henkilöstöosastolla että työterveydessä, yhteydenpito esihenkilöihin.
- Työhyvinvointikyselyt ja niiden käsittely työpaikoilla.
- Aktiivisen tuen toimintamallin seuranta.

5.4. TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

Työn sirpaloituminen on lisännyt työtehtävien hallinnan haastetta ja työn kuormittavuutta. Eri sukupolvien ja eri elämäntilanteessa olevien erilaiset odotukset työn sisällöstä ja työyhteisöjen toiminnasta lisäävät tänä päivänä myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tarvetta.

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista (Tasa-arvoL 6 § kohta 5).

Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijää ei aseteta eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (Tasa-arvoL 7§ kohta 2)*. Työnantajan tulee työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menetellä siten, että henkilö ei joudu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan* (Tasa-arvoL 8§ kohta 2)*.*

Tavoitteet:

Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan riippumatta sukupuolesta ja perhemuodosta. Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen voi olla haaste lapsiperheille, joten työnantajan tulee tukea perheellisten arkea helpottamalla työaikojen järjestelyssä. Tyypillisesti naiset jäävät hoitamaan lapsiaan ja käyttävät perhevapaita, mutta myös miehiä tulisi kannustaa perhevapaiden käyttöön.

Perhepoliittisten ja muiden vapaiden aikana turvataan työntekijöiden tiedonsaanti työpaikan keskeisistä asioista. Tehtävien tai henkilöiden uudelleenjärjestelyissä on huomioitava tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka ovat poissa työelämästä edellä mainittujen vapaiden vuoksi. Perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaaville henkilöille järjestetään lisäksi tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä sekä täydennyskoulutusta.

Toimenpiteet:

- Joustavilla työaikajärjestelyillä ja osa-aikatyön käytöllä helpotetaan pienten lasten vanhempien ja/tai muusta perheestä huolehtivien mahdollisuutta yhteensovittaa perhe-elämä ja työnteko
- Mahdollisuudet hoitovapaisiin selvitetään työntekijöille perehdytyksessä sekä tarpeen ilmetessä, niiden käyttöön kannustetaan myös miehiä.
- Työpaikkojen turvallisuus- ja kriisisuunnitelmiin sisällytetään toimintaohje erilaisia perhe-elämän kriisitilanteita varten.
- Raskaus ei ole peruste tehdä työsuhteesta määräaikaista tai lyhentää työsuhteen kestoa.

Seuranta:

- Perhevapaiden käytön seuranta henkilöstöosastolla, vertailu palvelualueittain tarvittaessa.
- Erilaisten muutostilanteiden seuranta työpaikoilla esim. työhyvinvointikyselyillä.
- Työnkierron toteuttaminen muutostilanteissa, niihin valmistautumisessa.

5.5. VASTUULLINEN TYÖKÄYTTÄYTYMINEN

Työrauha, hyvät tulokset sekä luovat ratkaisut syntyvät vastuullisen työkäyttäytymisen tuloksina. Vastuullinen työkäyttäytyminen perustuu avoimuuteen, asiallisuuteen, aikuismaisuuteen sekä ammatillisuuteen.

Vastuuton työkäyttäytyminen voi ilmetä mm. epäasiallisena kohteluna, häirintänä tai syrjintänä. Lojaliteettiperiaate velvoittaa vastuulliseen työkäyttäytymiseen myös työnantajaa kohtaan ja esiin tulevat epäkohdat käsitellään käytössä olevien ohjeistusten mukaisesti.

*Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (*PerL 6§*)*

Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi (Tasa-arvoL 6§).

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. (TyöturvL 28§)

Tavoitteet:

Kemin kaupungin työpaikkojen toiminta on ihmisläheistä, avointa, kuuntelevaa, välittävää ja suvaitsevaa. Jokainen Kemin kaupungin työntekijä ja esihenkilö on vastuussa oman työpaikkansa työilmapiiristä ja hyvinvoinnista. Jokainen voi myös kehittää työyhteisöä esimerkillisellä työkäyttäytymisellään.

Syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua ei hyväksytä. Pitkään jatkuneena häirintä voi tulehduttaa koko työyhteisön, joten siihen puuttuminen ajoissa on tärkeää. Jos häirintää ilmenee, tulee häirinnän kohteeksi joutuneen tilanteen korjaamiseksi ottaa yhteyttä esihenkilöön ja lisäksi luottamusmieheen, työsuojeluun tai työterveyshuoltoon.

Myös häirinnän havaitseva henkilö on velvollinen puuttumaan tilanteeseen ja ilmoittamaan havaitsemastaan häirinnästä. Työnantajan on asiasta tiedon saatuaan puututtava häirintään ja ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi.

Toimenpiteet:

- Kaupungin työpaikoilla noudatetaan kaupunginhallituksen hyväksymää Hyvän Työkäyttäytymisen Opas -toimintaohjetta (2023), joka sisällytetään perehdyttämismateriaaleihin.
- Epäasiallisen kohtelun ilmetessä otetaan asia varhaisessa vaiheessa puheeksi esihenkilön tai työntekijöiden kesken.
- Pyritään aina ensivaiheessa ratkaisemaan tilanne omassa työyhteisössä kaikkien osallisten kesken. Esihenkilön rooli on viedä prosessi hallitusti läpi. Laaditaan muistio ja sovitaan seurantapalaverit.
- Otetaan työsuojelu avuksi, mikäli koetaan, ettei tilanne ratkea omalla väellä. Otetaan avuksi myös työterveyshuolto tarvittaessa.
- Asian mutkistuessa tai pitkittyessä käytetään työnohjausta tai työyhteisösovittelua tilanteen ratkaisemiseksi.

Seuranta:

- Ilmoitukset työsuojelun kautta tai työsuojelulle tiedoksi, käsittely työpaikoilla,

- Muistiot tilanteiden käsittelystä.
- Työhyvinvointikysely ja niiden tuloksista keskustelu työpaikoilla.

5.6. YHDENVERTAISUUS

*Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista (*YhdvL 4§).

Tavoitteet:

Kemin kaupungin asukkaat ja henkilöstö muodostavat monimuotoisen kokonaisuuden koostuen eri-ikäisistä, eri kulttuuritaustaisista ja erilaisista lähtökohdista olevista henkilöistä. Korkean keski-iän ja eläköitymisen myötä kaupungin henkilöstössä on hyvin eri-ikäisiä työntekijöitä, mikä tuo omat vaikutuksensa työyhteisöihin. Kaupungin asukkaat kansainvälistyvät, millä on vaikutuksia palveluiden tarjontaan ja kouluihin.

Yksilöllisyyden kunnioittaminen edesauttaa kannustavan työilmapiirin ylläpitämistä ja yhteisöllisyyden lisäämistä. Kemin kaupungin henkilöstöltä edellytetään suvaitsevaisuutta erilaisia mielipiteitä ja vakaumuksia kohtaan.

Toimenpiteet:

- Puututaan syrjintään ja ilmoitetaan siitä, myös välillisestä- ja rakenteellisesta syrjinnästä, mikäli niitä havaitaan.
- Tavoitteena lisätä hyväksyntää erilaisuutta kohtaan ja vähentää kielteisiä asenteita. Lisätään hyväksyntää erilaisuutta kohtaan oikomalla kielteisiä asenteita sekä puuttumalla rasistisiin tai muuten loukkaaviin kannanottoihin.
- Henkilöstön koulutus yhdenvertaisuus- ja syrjintäasioissa.
- Tulosyksiköiden palvelustrategioihin tai toiminta-ajatuksiin sisältyvät huomiot siitä, miten yhdenvertaisuutta edistetään palveluissa.

Seuranta:

- Asiakaspalautteet ja niiden hyödyntäminen.
- Työhyvinvointikysely
- Perehdyttäminen dialogimallin mukaisesti, selkeät kirjaukset
- Kehityskeskustelumuistiot

5.7. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN HUOMIOIMINEN JOHTAMISESSA JA PÄÄTÖKSENTEOSSA

Tavoitteet:

Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämässä esille tulevat tilanteet työhön otosta työsuhteen loppumiseen saakka (vrt. Tasa-arvoL 8§). Kaikilla tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon ja sen valmisteluun sekä vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen. Kunnallisissa toimielin-, työryhmä- ja jäsenyysvalinnoissa tulee toteutua tasapuolisen kokoonpanon periaatteet.

Henkilöstöstrategian arvoihin kuuluu oikeudenmukaisuus, jota erityisesti tulee toteuttaa niin esihenkilötyössä kuin päätöksenteossa. Oikeudenmukainen kohtelu kuuluu hyvään johtamistapaan ja sitä tulee ehdottomasti noudattaa. Kun työntekijä kokee tulleensa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, lisää se sitoutumista ja lojaaliutta työnantajaa ja esihenkilöä kohtaan.

Esihenkilön on tunnistettava syrjintää ja eriarvoisuutta kohtelua aiheuttavat tekijät. Toimintaohjeet ja -suunnitelmat tulee tarkistaa toiminnan kohteiden ja käyttäjien näkökulmasta, jotta niissä ei ilmene välillistä syrjintää. Oman toiminnan arviointi on myös tärkeää niin esihenkilöillä kuin muillakin työntekijöillä, jotta tahaton syrjintä saadaan kitkettyä pois työyhteisöistä.

Toimenpiteet:

- Johtamisessa otetaan huomioon henkilöstön monimuotoisuus ja jokaista kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.
- Esihenkilöille järjestetään koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeista.
- Yhdenvertaisuuden kokemuksen varmistaminen kehityskeskustelussa.

Seuranta:

- Työhyvinvointikyselyt ja niiden tulosten käsittely johto- ja esihenkilötasolla.
- Asiakaspalautteet ja niiden käsittely johto- ja esihenkilötasolla.
- Perehdyttämismalli ja -muistiot
- Kehityskeskustelumuistiot

6. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN HUOMIOIMINEN JOHTAMISESSA JA PÄÄTÖKSENTEOSSA

Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkea Kemin kaupungin toimintaa ja kaikkia sen työntekijöitä. Esihenkilöiden kaupungin ylintä johtoa myöten tulee seurata eri yksiköiden tasa-arvotilannetta.

Tasa-arvotyössä tarvitaan tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteistä ja niiden merkityksestä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännöstä, hyvistä tasa-arvoa edistävistä käytännöistä. Mittareita ja tilastointia on kehitettävä, jotta muutoksiin voidaan puuttua nopeasti ja tehokkaasti.

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain toteutumista seuraa työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta. Erillinen tasa-arvotyöryhmä, joka määrittää palkkausta ja

palvelussuhteen ehtoja koskevat tasa-arvoa edistävät painopistealueet ja asettaa työntekijöiden yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet, nimetään tarpeen vaatiessa.

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta käsittelee vuosittain henkilöstöraportin, josta ilmenevät oleelliset tunnusluvut ja joka menee kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi.
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja siihen sisältyvät selvitykset ovat voimassa 2026-2029 välisen ajan.

Henkilöstöhallinto vastaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja tasa-arvoa koskevien uusien säännösten ja määräysten tiedottamisesta palvelualueille. Esihenkilöiden vastuulla on tiedottaminen henkilöstölle.

Työyksikkökohtaisia riskien hallinnan toimenpideohjelmia on suositeltavaa hyödyntää myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tarkoitukseen: Kirjataan havaitut epäkohdat, täsmennetyt tavoitteet sekä työyksikön käytettävissä olevat ja laajempia toimenpiteitä vaativat parannuskeinot.

Vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Kemin kaupungin organisaatiossa on kaikilla sen jäsenillä: kaupungin johdolla, esihenkilöillä, yhteistoimintaelimillä sekä jokaisella kaupungin palveluksessa olevalla työntekijällä. Jokainen voi toimia tasa-arvon edistäjänä työyhteisössään ja lähipiirissään puuttumalla havaitsemaansa syrjintään tai ahdisteluun ja keskustelemalla ajatuksistaan avoimen rakentavasti. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen panostaminen ja sen huomioiminen on jatkuvaa toimintaa. Tasa-arvokehityksen lähtökohta on asenteiden tiedostaminen: sen avulla voidaan vähentää yksilö- sekä yhteisötasolla tapahtuvaa syrjivää käyttäytymistä ja toimintaa.

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta määrittää vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman painopistealueet seuraavalle vuodelle ja seuraa niiden toteutumista.