



## Laitilan kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Johtoryhmä ja toimialat loka-marraskuu 2023

Työsuojelutoimikunta 13.11.2023

Yhteistyötoimikunta 14.11.2023

Kaupunginhallitus 20.11.2023



## Sisällys

Johdanto.....	2
1. Yleistä .....	3
2. Tasa-arvon edistäminen rekrytoinnissa ja työsuhteiden aikana .....	4
3.1. Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi.....	4
3.2. Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot .....	5
3.3. Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen.....	5
3.4. Työhyvinvointi ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....	5
3.5. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ikään katsomatta .....	6
3.6. Henkilöstön osallistuminen .....	7
3.7. Mahdollisuus oman työn kehittämiseen.....	7
3.8. Työsuojelu .....	7
3.9. Syrjinnän ehkäiseminen .....	8
4. Tasa-arvo valmistelussa ja päätöksenteossa .....	9
5. Tasa-arvon edistäminen koulutuksella ja tiedotuksella.....	9
6. Tasa-arvosuunnitelman seuranta, arviointi ja päivitys .....	10
7. Tasa-arvosuunnitelman julkisuus ja saatavuus .....	10
8. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet vuodelle 2024 .....	11



Kuva: Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat  
Dokumentin kuvitus: canva.com



## Johdanto

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeäminen edustajien kanssa, ja heillä tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön edustajille tulee turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa suunnitelman sisältöön sen laatimisen eri vaiheissa. Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille asian käsittelemiseksi riittävät tiedot.

**Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.** Tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa voidaan soveltaa myös muita paikallisen sopimisen menettelyjä, jos tällaisia on käytössä ja niistä muutoin sovitaan. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi kaupungin henkilöstöä koskevista asioista. Suunnitelma perustuu Työaikalakiin (TaL) 6 §:ään, joka edellyttää työnantajalta toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Tämän suunnitelman tarkoituksena on luoda konkreettisia toimenpiteitä ja linjauksia, joiden avulla Laitilan kaupunki edistää tasa-arvoa henkilöstöpolitiikassaan.

### 1. Yleistä

Laitilan kaupungin strategian arvoissa todetaan, että **meillä kaikki mahtuvat samalle orrelle**. Tavoitteena on **hyvinvoiva henkilöstö**.

Tähän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on koottu ne henkilöstöön liittyvät periaatteet ja toimenpiteet, joihin Laitilan kaupunki työnantajana sitoutuu henkilöstönsä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi. Suunnitelman painopiste on tasa-arvoisen mukainen sukupuolten välinen tasa-arvo sekä tavoitteellisen yhdenvertaisuuden edistäminen yhdenvertaisuuslain mukaisesti. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten, eri ikäisten, eri kulttuuritaustaisten, eri ammattiryhmien, eri työyhteisöjen jne. tasapuolista kohtelua. **Perustuslaissa** (731/1999) on säädetty laaja-alaisesta syrjintäkiellosta, joka kieltää ilman hyväksyttävää perustetta asettamasta ihmisiä eri asemaan henkilöön liittyvistä syistä.



**Yhdenvertaisuuslakia** (1325/2014) sovelletaan työ- ja virkasuhteessa sekä myös muissa työntekotilanteissa, esimerkiksi työharjoittelussa. Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä kielletään syrjintä, joka perustuu ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen sekä muuhun



henkilöön liittyvään syyhyn. Muulla henkilöön liittyvällä syyllä tarkoitetaan esimerkiksi varallisuutta, perhesuhteita, ammattiyhdistystoimintaa tai asuinpaikkaa.

**Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta** säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). **Yhdenvertaisuudella** tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin saada työtä tai erilaisia henkilöstölle tarjottavia palveluja.

Laitilan kaupunki sitoutuu työnantajana edistämään ja kehittämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoillaan. Tavoitteena on, että kaikissa työyhteisöissä henkilöstö kokisi tulevansa yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti kohdelluksi. Näin luodaan edellytykset tasa-arvoisille, yhteistyökykyisille ja kehittyville sekä hyvää tulosta tekeville työyhteisöille. Yhdenvertaisella kohtelulla ja aktiivisella tasa-arvon edistämällä myötävaikutetaan hyvän työnantajakuvan luomiseen. Tavoitteena on olla mainiampi työpaikka!

## 2. Tasa-arvon edistäminen rekrytoinnissa ja työsuhteiden aikana



### 3.1. Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Henkilöstösuunnittelulla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen suuntaan. Tukeakseen ansioihin perustuvaa, syrjimätöntä ja sukupuolineutraalia rekrytointia, kaupungissa tavoitteena on toteuttaa ansiovertailu ilman nimi- ja ikätietoja rekrytointijärjestelmän avulla.

Henkilöstöryhmien epätasapainoisen sukupuolijakauman tasoittaminen pyritään ottamaan huomioon henkilöstövalinnoissa. Tällä edistetään sukupuolten välistä tosiasiallista tasa-arvoa. Tavoitetta toteutetaan siten, että tehtävään voidaan valita tehtäväryhmässä aliedustettuna olevaan sukupuoleen kuuluva silloin, kun hakijat muuten ovat ansioiltaan yhtä päteviä. Lisäksi rekrytointiin osallistuvat henkilöt, kuten haastattelijat ja valintaan osallistuvat tahot, saavat tarvittaessa perehdytystä tasa-arvokysymyksistä ja sukupuolittuneiden odotusten välttämisestä.



### 3.2. Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot

Palkkausjärjestelmiä kehitetään edelleen siten, että työstä maksettava palkka perustuu ja määritellään tehtävän vaativuuden perusteella. Naisille ja miehille maksetaan samaa palkkaa vaativuudeltaan samanlaisesta työstä. Erilaiset palkat eivät tarkoita palkkasyrjintää. Erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työsuorituksesta, työajasta tai työolosuhteisiin liittyvistä seikoista. Sukupuolten välinen samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys.

Tasa-arvoinen kohtelu ulottuu myös henkilökohtaisiin palkanlisiin ja kaikkiin muihinkin harkinnanvaraisiin palkanosiin. Kannustavaa palkkapolitiikkaa toteutetaan yhdenvertaisesti kaikilla toimialoilla.



Työsopimuslain mukaan ilman perusteltua syytä määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin vakituisiin ja kokoaikaisiin työntekijöihin. Palkkauksen läpinäkyvyyttä edistetään. Lisäksi kaupunki tarjoaa urakehitysmahdollisuuksia kaikille henkilöstön jäsenille tasapuolisesti.

### 3.3. Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen

Kaupungin organisaatiossa arvostetaan vuorovaikutteista ja valmentavaa johtamiskulttuuria. Johtamisella edistetään henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Esihenkilöillä on keskeinen asema kaupungin henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina unohtamatta kuitenkaan jokaisen työntekijän vastuuta ja vaikutusta tavoitteiden toteuttamisessa. Uudelleenorganisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti kaikki työntekijät eriarvoistamatta heitä iän, sukupuolen, perhepoliittisten oikeuksien käytön tai muun seikan vuoksi. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat tasa-arvon edistämistä suunnitelmallisesti. Henkilöstöllä on sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Naisilla ja miehillä on tasapuoliset mahdollisuudet osallistua koulutukseen ja tätä kautta edetä urallaan. Myös vanhempain- tai hoitovapaalla olevalle henkilölle voidaan antaa mahdollisuus osallistua palkattomasti työnantajan kustantamaan koulutukseen tai omaehtoiseen koulutukseen esihenkilön harkinnan mukaan ja perustelusta syystä. Esihenkilön tulee resurssien puitteissa hankkia sijainen, jotta kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen.

### 3.4. Työhyvinvointi ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Laitilan kaupunki pyrkii edistämään työhyvinvointia ja tarjoamaan erilaisia työaikajärjestelyjä, jotta työ ja perhe-elämä voidaan paremmin sovittaa yhteen. Joustavat vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyt helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kaupunki työnantajana suhtautuu työtilanteiden ja palveluiden järjestämisen mahdollistamissa rajoissa joustavasti erilaisiin perhe-



elämän kannalta tarpeellisiin järjestelyihin. Perhevapaita myönnetään säädösten mukaisesti. Tehtävien ja töiden organisoinnissa otetaan huomioon se, että perhevapaiden käyttö mahdollistetaan tasapuolisesti molemmille sukupuolille.

Kaupungissa on työtehtävät huomioiden mahdollisuus mm. tehdä etätöitä ja hyödyntää joustavaa työaikaa, jotka mahdollistavat tasapainoisen elämän erityisesti pienten lasten vanhemmille. Lisätäkseen työelämän joustoja ja eri elämäntilanteiden huomioimista työnantaja mahdollistaa työn luonteen huomioon ottaen erilaisia osa-aikatyön muotoja. Työntekijöillä tulee olla tasapuoliset mahdollisuudet tehdä osa-aikatyötä. Osa-aikatyön järjestelyissä tulee kuitenkin huomioida palvelutuotannon häiriöttömyys. Töitä voidaan järjestää osa-aikaisesti esimerkiksi osittaisella hoitovapaalla, osa-aikaeläkkeellä, tai sopimalla osa-aikatyöstä. Lisäksi henkilöstön erilaisia elämäntilanteita huomioidaan liukuvan työajan käytöllä, saldovapailla ja palkattomien virkavapaiden ja työlomien myöntämisellä.



Perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaavalle järjestetään työhön perehdyttämistä ja tarvittaessa täydennyskoulutusta. Lisäksi kaupunki tukee työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia tarjoamalla hieronta- sekä liikunta- ja kulttuuriseteleitä sekä työterveyshuollon palveluita.



### 3.5. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ikään katsomatta

Laitilan kaupunki luo Työuraohjelman mukaisesti edellytykset sille, että kaikki työntekijät ikään katsomatta pysyvät työhön motivoituneina, tuloksellisesti työskentelevinä sekä työkykyisinä koko palveluksessa oloajan. Työnantaja pyrkii huomioimaan työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet mm. työvuoroja järjestettäessä ja vapaiden antamisessa. Vastuu työkyvyn ylläpitämisestä on työntekijällä, esihenkilöllä ja koko työyhteisöllä. Työt ja työolot pyritään järjestämään mahdollisimman hyvin työtä tekevän henkilön ominaisuuksia vastaaviksi riittävän aikaisessa vaiheessa. Ikääntyvät työntekijät ovat voimavara työyhteisöissä. Heillä on iän ja kokemuksen tuomaa osaamista voidaan siirtää nuoremmille tai uusille työntekijöille. Joustavilla työ- ja sijaisjärjestelyillä huolehditaan siitä, että ikääntymisestä johtuvista rajoitteista ei aiheudu muiden työntekijöiden työn kuormittumista. Työyhteisöissä otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijöiden elämäntilanteen ja terveydellisten rajoitteiden vaikutus työn tekemiseen sekä työjärjestelyihin. Niin ikään arvostetaan uusien tai nuorempien työntekijöiden osaaminen ja tuoreet ideat.





### 3.6. Henkilöstön osallistuminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa yhteistoimintaa ja työsuojelun yhteistoimintaa ja niiden tulee kuulua luontevana osana kaikkeen työyhteisön toimintaan. Yhteistyöelimiin ja työsuojeluelimiin valitaan sekä naisia että miehiä. Paikallissopimuksen Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan kehittäminen mukaista yhteistoimintaa toteutetaan kaikilla työtön tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua. Työryhmiin ja muihin suunnittelu- ja valmisteluryhmiin valitaan naisia ja miehiä tasa-

### 3.7. Mahdollisuus oman työn kehittämiseen

Henkilöstön näkökulmasta työyhteisötason yhteistoiminta paranköissä, kun kaikki voivat osallistua aktiivisesti oman työnsä ja kevertaisesti. Yhdessä kehittäminen lisää työntekijöiden työhyvinvointia. Yhteinen kehittämispäivä pyritään järjestämään säännöllisesti työyhteisössä. Tämä edistää hyvin toteutettuna henkilöstön tasatekijöillä on varsin laaja mahdollisuus osallistua täydennyskoulutussittain henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma.



### 3.8. Työsuojelu

Työoloja kehitetään siten, että ne turvaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisen. Henkilöstön, so. niin esihenkilöiden kuin työntekijöiden näkökulmasta, henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeitä, että jokainen kokee tulevaisuuden kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Työ- ja sosiaalilait, työvälineet ja muu varustelu järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle. Työturvallisuusohjeet ja perehdyttäminen on varmistettava työntekijän taustasta riippumatta, mutta väärinkäsitykset ennaltaehkäistävä erityisesti maahan tulleiden työntekijöiden kohdalla. Asiasta ohjeistetaan tarkemmin perehdyttämisohjeissa.

Raskaana olevien työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Raskaana olevalla ei saa teettää työtä, joka aiheuttaa vaaraa sikiön tai äidin terveydelle. Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei saa johtaa syrjintään työhönotossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Tällaisten syiden perusteella ei saa myöskään rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista. Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on lakisääteinen oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Esihenkilön tulee työnantajan edustajina huolehtia siitä, ettei työpaikoilla esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Jokainen kaupungin työntekijä on velvollinen puuttuman häirintään tai ahdisteluun ja jo pelkkä epäily tulee aina ottaa vakavasti. Toimenpiteistä on kerrottu tarkemmin Hyvää kohtelua Laitilassa -ohjeessa.



### 3.9. Syrjinnän ehkäiseminen

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen tai seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Syrjinnällä tarkoitetaan:

- 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.



Syrjintä on kielletty välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella. Syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan

- naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella
- eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä

- eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden tai
- muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

Esihenkilöiden ja koko henkilökunnan tulee valvoa, ettei henkilöstöstä kukaan joudu syrjinnän kohteeksi. Työntekijöitä ei ilman hyväksyttävää perustetta saa asettaa eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan ja muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Tasa-arvolaki kieltää työnantajaa ryhtymästä minkäänlaisiin vastatoimiin, jos työntekijä on vedonnut tasa-arvolakiin. Vastatoimia voivat olla työtehtävien tai työehtojen muutokset, palkankorotusten poisjääminen, valvonnan lisääntyminen tai työaikojen ja lomien järjestelyn hankaloittaminen. Vastatimet ovat kiellettyä syrjintää, sillä ne kohdistuvat henkilöön, joka on vedonnut laillisiin oikeuksiinsa.





Työntekijällä, joka epäilee joutuneensa syrjityksi tasa-arvolain nojalla, on oikeus pyytää työnantajalta kirjallinen selvitys menettelyn perusteista. Työnantajan on annettava selvitys viipymättä mahdollisuuksien mukaan kuukauden kuluessa pyynnöstä. Työnantajan perustelut kuultuaan työntekijän on helpompi arvioida toimenpiteitä. Perusteluihin tutustuttuaan työntekijä voi päättää, viekö asian tasa-arvovaltuutetulle tai tuomioistuimeen. Jos työnantajalta pyydetään lausunto, joka liittyy työhönottotilanteeseen, tulee selvityksessä ilmetä valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttavat seikat.

Epäiltäessä palkkasyrjintää työntekijälle on annettava tiedot hänen palkkauksensa perusteista.



#### **4. Tasa-arvo valmistelussa ja päätöksenteossa**

Kunnilla on lakisääteinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa sellaisia rakenteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Laitilassa seurataan tasa-arvon toteutumista ja mikäli havaitaan tasa-arvoa estäviä tai haittaavia rakenteita, niihin puututaan ja tilanne korjataan. Tasa-arvolaisissa § 4 a:n mukaan kunnallisissa sekä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kaupunginvaltuustoa, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai kuntaenemmistöisellä yhtiöllä, jolla on johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, tulee olla ko. hallintoelimessä tasapuolisesti naisia ja miehiä. Nimettäessä ehdokkaita näihin toimielimiin, tulee kaikkien nimeävien tahojen mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

#### **5. Tasa-arvon edistäminen koulutuksella ja tiedotuksella**

Laitilan kaupunki järjestää koulutuksia ja tiedotustilaisuuksia henkilöstölle sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä aiheista. Koulutuksissa käsitellään tasa-arvon periaatteita, syrjinnän ehkäisyä, sukupuolittuneita odotuksia ja niiden vaikutuksia työelämässä. Tiedotuksella pyritään lisäämään henkilöstön tietoisuutta tasa-arvoasioista ja rohkaisemaan kaikkia osallistumaan aktiivisesti tasa-arvon edistämiseen.



## 6. Tasa-arvosuunnitelman seuranta, arviointi ja päivitys



Laitilan kaupunki seuraa tasa-arvosuunnitelman toteutumista ja tekee säännöllisesti arvioinnin sen tehokkuudesta ja laatii vuosittain katsauksen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kehityksestä henkilöstökertomukseen. Suunnitelman seurannassa kiinnitetään erityistä huomiota rekrytointiin, palkkaukseen, urakehitykseen ja työhyvinvointiin liittyviin tasa-arvoasioihin. Tarvittaessa suunnitelmaa päivitetään ja täydennetään uusilla toimenpiteillä, joilla edistetään sukupuolten tasa-arvoa Laitilan kaupungin henkilöstöpolitiikassa.

## 7. Tasa-arvosuunnitelman julkisuus ja saatavuus

Laitilan kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma on julkinen asiakirja, ja se on luettavissa kaupungin verkkosivuilla sekä intranetissa. Kaikki henkilöstön jäsenet saavat tiedon suunnitelmasta ja sen päivityksistä. Kaupunki kannustaa henkilöstöä osallistumaan suunnitelman kehittämiseen ja antamaan palautetta sen toteutumisesta.

Tämä henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma on laadittu Laitilan kaupungin sitoutumisen ja pyrkimyksen mukaisesti edistää sukupuolten tasa-arvoa kaikilla henkilöstöä koskevilla alueilla. Suunnitelmaa tarkistetaan ja päivitetään tarvittaessa, jotta se pysyy ajan tasalla ja vastaa muuttuvia tasa-arvon tarpeita ja odotuksia. Tavoitteet ja niiden toteutuminen arvioidaan vuosittain.



## 8. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet vuodelle 2024



Tavoite	Toimenpide	Mittari
Syrjimätön rekrytointi	Toimintayksiköt suosivat anonyymien rekrytoinnin toimintatapa	anonyymit rekrytoinnit tehdyistä rekrytoinneista
Koetun ja nähdyn kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun loppuminen	Jokaisesta nähdystä/koetusta epäasiallisesta käyttäytymisestä ilmoitetaan esihenkilölle, joka ryhtyy toimii välittömästi ja seuraa aktiivisesti, että tilanne muuttuu.  Jokainen tunnistaa oman toimintansa vaikutukset työkaverien silmin.  Kehitetään työyhteisötaitoja.  Tunnistetaan, mikä on epäasiallista käytöstä ja mikä sitä ei ole. Palautetaan ohjeistus mieliin säännöllisesti esim. osasto/työntekijäkokouksissa.	Kyselyin seuranta koetun tai nähdyn kiusaamistapausten määrästä.  Epäasiallisen kohtelun ilmoitukset/vuosi.
Yhdenvertaiset virka- ja työvaapaikäytännöt	Linjataan yhteiset periaatteet virkavapauksien myöntämiseen.	Ohjeistus
Henkilöstöllä on tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon	Tarjotaan erilaisia kanavia ottaa osaa toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon, jotta erilaista työtä tekevillä olisi mahdollista osallistua	
Psykologisesti turvallinen keskusteluympäristö	Huolehditaan säännöllisesti kehityskeskustelujen pitämisestä	Henkilöstökertomukseen kerätyt tiedot kehityskeskustelujen

## Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma



	(väh. kerran vuodessa) sekä yhteisistä yksikön palavereista (väh. kerran kuukaudessa)	lukumääristä sekä tiedot käytyjen yksikköpalaverien lukumääristä
Turvallinen ja terveellinen työympäristö	Työsuojellisten riskien arvioinnit pidetään ajan tasalla	Työsuojeluryhmä seuraa ohjelmassa päivitysten toteutumaa ja raportoi niistä vuosittain