

Kauniaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma



KAUNIAISTEN KAUPUNKI

GRANKULLA STAD

Henkilöstöjaosto hyväksynyt 3.12.2024 § 23

1. Kauniainen edistää tasa-arvoista ja monimuotoista työelämää

Kauniaisten kaupunki on sitoutunut edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan. Vastuullisuus ja kestävä kehitys ovat vahvasti läsnä kaupungin toiminnan ytimessä. Kaupunki työnantajana tähtää kaikkia sukupuolia edustavien ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun ja kaikkien työntekijöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisyyn työpaikoillamme.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön tavoitteena on suojata jokaista meistä epäoikeudenmukaiselta kohtelulta. Kaupungilla ja sen henkilöstöllä on osaltaan velvollisuus huolehtia suojan toteutumisesta.

Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa kaikkien sukupuolten välistä tasa-arvoa. Siihen kuuluvat sukupuolen moninaisuus ja oikeus tasa-arvoiseen kohteluun riippumatta sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta.

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelma täytyy tehdä lakisääteisesti sen varmistamiseksi, että työpaikoilla kaikkien sukupuolten edustajia kohdellaan yhtä hyvin. Jokaisen, riippumatta sukupuolesta, sukupuolen ilmaisusta tai identiteetistä, on saatava tehdä työnsä hyvin kohtaamatta minkäänlaista epäasiallista kommentointia, häirintää tai syrjintää.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa oikeutta samanarvoiseen kohteluun riippumatta iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta ja vakaumuksesta, mielipiteestä, vammaisuudesta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuussuunnitelma taas on lakisääteinen suunnitelma siitä, kuinka organisaatio omassa toiminnassaan ja työnantajana edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää sekä puuttuu siihen. Suunnitelman toimenpiteissä tulee ottaa huomioon etninen tausta, ikä, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto ja muut yhdenvertaisuuslaissa kielletyt erotteluperusteet. Yhdenvertaisuussuunnittelu tähtää aina tosiasiallisen yhdenvertaisuuden parantamiseen.

Kaupungin henkilöstö tuottaa tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset palvelut asukkaille ja asiakkaille sekä varmistaa sen, että kaupunki on paikka, jossa on hyvä asua, elää ja vieraila. Tämä edellyttää sitä, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon täytyy toteutua myös henkilöstön osalta. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet ohjaavat henkilöstöpoliittista työtä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistämisessä.

Työn ja muun elämän tasapaino on yksi tärkeimmistä työelämän laatutekijöistä, jotka varmistavat jaksavan ja hyvinvoivan henkilöstön sekä hyvät palvelut. Kaupungin vahvuuksia on mm. hyvät joustot, jotka helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Kaupunki haluaa pitää erilaisissa elämän- ja perhetilanteissa olevat työntekijät työssä ja siksi mahdollistaa erilaisia tapoja tehdä työtä. Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työkuulttuurin kannalta on oleellista, että työn joustoja kehitetään kokonaisuutena, jotta kaikilla työntekijöillä on niitä käytössä.

Kauniaisten kaupunki haluaa olla vetovoimainen työnantaja kaikille osaajille. Johtamisella ja esihenkilötyöllä sekä työyhteisöillä on tärkeä rooli aidosti mukaan ottavan työelämän rakentamisessa. Tällöin henkilöstön monimuotoisuudesta tulee voimavara. Erilaiset taustat ja osaaminen varmistavat sen, että palvelut ovat aidosti laadukkaat ja kohtaavat kaikkien kuntalaisten tarpeet.

Tämä suunnitelma jatkaa kaupungin aikaisempaa vastuullista henkilöstöpolitiikkaa. Suunnitelmalla varmistetaan, että jokainen saa tehdä työnsä hyvin kohtaamatta minkäänlaista epäasiallista kommentointia, häirintää tai syrjintää. Henkilöstöllä täytyy olla tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet edetä tyouralla sekä saavuttaa täysi potentiaalinsa.

2. Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Suunnitelmassa on asetettu tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Ne on laadittu ja käsitelty yhteistoiminnallisesti henkilöstön, johdon, esihenkilöiden ja työsuojelun kanssa. Vastuu tämän suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta on kaupungin kaikilla organisaatioyksiköillä.

Painopistealueet tulevat olemaan 1) tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen esihenkilötyön ja johtamisen kehittäminen, 2) kielitaitoisen henkilöstön saatavuuden edistäminen laadukkaiden palveluiden turvaamiseksi, 3) nuorten, maahan muuttaneiden ja vammaisten sekä osatyökykyisten työllistyminen, 4) tasa-arvoisen palkkauksen ja työurien edistäminen, 5) monimuotoisen rekrytoinnin kehittäminen sekä 6) työn ja muun elämän yhteensovittaminen.

2.1. Henkilöstön saatavuus ja monimuotoinen rekrytointi

Kauniaisten kaupunki on houkutteleva kaksikielinen kaupunki, joka kehittyy monikielisenä työnantajana. Kaupungin rekrytointiprosessi on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen, ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi voidaan käyttää mm. anonyymiä rekrytointia tai esteetöntä rekrytointia. Rekrytointi-ilmoitukset ovat saavutettavia, ja niissä kannustetaan erilaisia hakijoita hakemaan kaupungin avoimia paikkoja. Esihenkilöitä valmennetaan monimuotoiseen rekrytointiin.

Kaupunki edistää yhdenvertaisuutta kesätyöntekijöiden palkkauksessa ja opiskelijoiden harjoitteluissa. Monimuotoisen henkilöstön saatavuus on yksi keskeisistä tekijöistä. Tulevat vuosikymmenet tekevät kaupungistamme kansallisuuksien ja kielten suhteen moninaisemman kuin aikaisemmin, johon meidän on osattava varautua ja suhtautua.

Monimuotoisuuden edistäminen organisaatiossa alkaa yhdenvertaisista ja syrjimättömistä rekrytointikäytännöistä. Syrjintä työnhakijan tai työntekijään liittyvän ominaisuuden perusteella on kiellettyä rekrytoinnissa. Kaupunki edellyttää, että esihenkilöt toimivat yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti rekrytoidessaan.

Kaupungissa tullaan kehittämään ja edistämään monimuotoista rekrytointiprosessia ja rekrytointiosaamista. Kehittämistoimet tähtäävät tavoitteelliseen, tasapuoliseen ja hakijakokemuksen huomioivaan rekrytointiin. Monimuotoisuutta edistetään myös kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden rekrytoinnissa. Varmistamme osaavan henkilöstön saatavuutta kehittämällä rekrytointiosaamista ja rekrytointimenetelmiämme, vahvistamalla yhteistyötä työttömien työnhakijoiden ohjauksessa kaupungin tehtäviin sekä edistämme maahan muuttaneiden rekrytointeja kaupungille. Kehitämme oppimispolkuja kaupungin tehtäviin sekä tiivistämme yhteistyötämme korkeakoulujen ja alueen oppilaitosten kanssa.

2.2. Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen

Kaupunki edistää läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkka- ja palkitsemispolitiikkaa sekä palkitsemisjärjestelmän tunnettuutta kaupungin työntekijöille. Kaupunki edistää kulttuuria, jossa palkka- ja palkitsemiskeskusteluja käydään avoimesti ja jatkaa esihenkilöiden palkitsemisosaamisen ja palkitsemisviestinnän vahvistamista.

Palkka- ja palkitsemisjärjestelmän tunnettuuden edistäminen lisää työntekijöiden palkka- ja palkitsemistietämystä kokonaisuudesta ja eri keinojen määräytymisperusteista, ja sitä kautta palkkatyytyväisyyttä. Palkkauksen perusteena käytettävä Kauniaisten kaupungin palkkaohje edistää oikeudenmukaista palkkapolitiikkaa.

Kaupungilla tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin irrallaan tehtävää hoitavasta henkilöstä. Henkilökohtainen palkanosa perustuu pidempiaikaiseen onnistumiseen työssä ja hyviin työtuloksiin, joita tarkastellaan työsuorituksen arvioinnissa osana kehityskeskustelua. Suoritusperusteinen palkitseminen perustuu erinomaisiin onnistumisiin työssä tai tavoitteissa.

Kaupungilla toteutetaan kahden vuoden välein lakisääteinen tasa-arvoon perustuva palkkakartoitus. Palkkakartoituksen lisäksi kertapalkkioiden jakautumista tarkastellaan säännöllisesti sukupuolen mukaan ja tehtävänimikkeitä muutetaan johdonmukaisesti sukupuolineutraaleiksi.

2.3. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Kauniainen haluaa olla mahdollisimman hyvä työpaikka, joka omalta osaltaan mahdollistaa henkilöstön tasapainoisen elämän. Tähän kuuluu työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuminen riippumatta sukupuolesta, työkyvystä, perheen mallista, ammattista tai työuran ja elämän vaiheesta. Hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä näkyy tavoitteissamme onnistumisessa ja henkilöstön työurien pituudessa sekä vaihtuvuudessa.

Työyhteisöllä on tärkeä merkitys työn sujumiselle ja työhyvinvoinnille. Ihanteellisessa tapauksessa jokainen tuntee aidosti yhteenkuuluvuutta työyhteisössään. Kaikkien kaupungilla työskentelevien on hyvä sisäistää kaupungin arvot siinä, miten työkavereita, yhteistyökumppaneita ja asiakkaita kohdellaan. Minkäänlainen syrjintä tai häirintä ei kuulu työelämään. Kaupungilla on kuvattu toimintamallit niin kiusaamiseen kuin häirintäänkin puuttumiseksi sekä henkilöstöohjelmassa otetaan laajemmin kantaa henkilöstöpolitiikan kehittämisestä.

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat huomioidaan osaamisen kehittämisessä ja työurien johtamisessa. Kaupunki kannustaa osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, työkiertoon ja monipuoliseen urapolkuun kaikkien työntekijöiden kohdalla. Työtehtävien lakatessa kaupunki voi tarjota uusia tehtäviä ja tarvittaessa mahdollistaa muuntokoulutusta. Kaupunki myös uudelleen sijoittaa henkilöstöään, jos työkyky muuttuu merkittävästi verrattuna henkilön nykyisiin tehtäviin.

3. Viestintä ja esteettömyys

Kaupunki jatkaa sisäistä ja ulkoista viestintää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoissa ja haluaa toimia esimerkillisenä toimijana myös yhteiskunnallisesti. Käytetyn kielen ja kuvien on hyvä olla sisällöltään mahdollisimman monimuotoista ja syrjimätöntä. Valitsemamme sanat ja kuvat rakentavat ja ylläpitävät ihmisten mielikuvia todellisuudesta. Normitietoinen kieli ja kuvavalinnat edistävät osaltaan sukupuolten tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta ja vähentävät syrjintää esimerkiksi purkamalla sukupuoliin, vammaisiin tai maahan muuttaneisiin liitettyjä vääristyneitä oletuksia. Normitietoinen kieli mm. rekrytointi-ilmoituksissa voi kannustaa kaikkien sukupuolien edustajia hakemaan avoinna olevia tehtäviä. Normitietoisen kielen käyttö muokkaa myös osaltaan mielikuvaa kaupungista monimuotoisena työnantajana.

Kaupunki noudattaa kaupunkitasoisia esteettömyyden ja saavutettavuuden linjauksia läpileikkaavasti kaikissa toiminnoissaan ja digitaalisissa materiaaleissaan. Kaupungilla on digitaaliseen saavutettavuuden kattavat intran sivut ja ohjeet. Kaupunki pyrkii saavutettavuudessa noudattamaan lakia digitaalisista palveluista. Kaupungin esteettömyyslinjaukset toimivat yhtenäisinä koko kaupunkia ja kaikkia toimialoja koskevinä yleisinä linjauksina.

4. Mittarit ja tavoitteet

Ohessa (Liite 1) on määritelty Kauniaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot.

Kaikkien toimenpiteiden kohdalla mittarina on toteutunut/ ei toteutunut. Lisäksi henkilöstötunnuslukujen avulla seurataan henkilöstö-tasa-arvoja yhdenvertaisuustilan kehittymistä vuosittain henkilöstökertomuksessa. Yleisesti voidaan todeta, että kaupungin henkilöstöstä naisten määrä on suurempi kuin miesten. Lisätietoa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta saadaan myös vuosittain tehtävästä laajasta henkilöstön työhyvinvointikartoituksesta, kolme kertaa vuodessa tehtävästä henkilöstökokemusmittauksesta (Pulssi-kysely), työsuojelun toimintaohjelmasta sekä kaupungin henkilöstöohjelmaan asetettujen mittareiden avulla.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisen toiminnan toteutumisesta vastaavat johtajat, toimialojen johtoryhmät, yhteistoiminta ja työsuojelu sekä jokainen työntekijä osaltaan arjessa.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisen toiminnan seuranta tapahtuu jatkossa vuosittaisen raportoinnin yhteydessä henkilöstökertomuksessa.

Liite 1: Kauniaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelma

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seurannan mittarit
<p>Rekrytointi</p> <p>Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen perustuva rekrytointi on oletusarvo.</p> <p>Korkeakouluharjoitteluihin mahdollistetaan harjoittelua maahanmuuttajataustaisille, vammaisille ja osatyökykyisille henkilöille.</p> <p>Esihenkilöiden monimuotoisen rekrytoinnin osaamista vahvistetaan tarjoamalla valmennusta ja sisällyttämällä teemat rekrytointivalmennusten kokonaisuuteen seuraavissa teemoissa: esteetön rekrytointi, positiivinen erityiskohtelu, palkkatuen käyttö, työkokeilu, työn räätälöinti, työhön ottamisen tukimuodot.</p>	<p>Esihenkilöt käyttävät tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen perustuvaa rekrytointia, jossa hakijan osaaminen, kompetenssi ja sopivuus ratkaisevat.</p> <p>Korkeakouluharjoitteluita mahdollistetaan maahanmuuttajataustaisille ja vammaisille korkeakouluopiskelijoille.</p> <p>Esihenkilöiden koulutus</p>	<p>Rekrytoivat tahot</p> <p>HR- palvelut</p>	<p>Rekrytointijärjestelmän käytöstä saatu tieto</p> <p>Korkeakoulu-harjoitteluista saatava tieto</p>
<p>Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen</p> <p>Edistämme kaikkien sukupuolien uralla etenemistä ja sijoittumista erilaisiin tehtäviin.</p> <p>Edistämme yhdenvertaista koulutuksiin pääsyä.</p>	<p>Varmistamme, että kaikilla on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan.</p> <p>Kannustamme henkilöstöä omien urapolkujen rakentamiseen.</p>	<p>Esihenkilö, Johto, HR palvelut</p>	<p>Kj:n ja toimialojen johtoryhmien N/M osuus, täytetyt tehtävät, esihenkilöt N/M</p> <p>Koulutuksissa käymisestä saatavat tiedot ja täydennyskoulutuksen riittävyys</p>
<p>Palkkaus</p> <p>Vaativuudeltaan samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta.</p> <p>Erilaiset palkanlisät ja palkkakehitys kohdistuvat oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin.</p>	<p>Palkkausjärjestelmiä ja niiden läpinäkyvyyttä kehitetään edelleen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.</p>	<p>HR- palvelut Esihenkilöt Johto</p>	<p>Palkkakartoitus vuosittain N/M</p> <p>Palkitsemisen raportointi vuosittain (n/N/M)</p>

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seurannan mittarit
Palkitsemisviestintää toteutetaan yhtenevästi, avoimesti, läpinäkyvästi ja säännöllisesti.	Esihenkilöiden palkitsemisviestintä on avointa, läpinäkyvää ja säännöllistä. Työntekijät ymmärtävät palkitsemisen määräytymisen ja jakamisen perusteet.		
Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle. Negatiiviset kokemukset vähenevät.	Esihenkilöt ja henkilöstö tuntevat kaupungin toimintamallit ja osaavat ottaa asioita puheeksi. Varmistetaan, että mallit ovat ajantasaiset ja toimivat.	Henkilöstö, Esihenkilöt, Johto, HR-palvelut	Pulssi-kyselyt Tyhy- kysely (Laaja)
Syrjimättömät työolosuhteet Työoloja kehitetään sukupuolten moninaisuus huomioiden. Terminologiassa, viestinnässä ja kielenkäytössä huomioidaan syrjimättömyys.	Pyritään edistämään sukupuolineutraaleja käsitteitä ja nimikkeitä mahdollisuuksien mukaan.	Tilapalvelut Viestintä, HR-palvelut, Johto	Toteutuneet nimikkeiden muutokset
Johtaminen ja työilmapiiri Johtaminen on jokaista arvostavaa ja valmentavaa. Työyhteisö on voimavara.	Esihenkilöiden osaamista vahvistetaan koulutuksilla ja valmennuksilla. Johtamisesta ja työilmapiiristä saatavaa mittaritietoa hyödynnetään kehittämisessä ja epäkohtiin puututaan rohkeasti. Työyhteisöjen positiivista toimintavalmiutta tuetaan.	HR- palvelut, Esihenkilöt, Johto, Henkilöstö	Tyhy- kysely (Laaja) Pulssi-mittaukset
Tietoisuuden lisääminen Kaupungin henkilöstön tietämys yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista vahvistuu.	Koulutukset ja tiedottaminen, Esihenkilöforum sekä Kaikkia kaupungin ryhmät ja tahot	HR-palvelut, viestintä, esihenkilöt, päättäjät.	
Saavutettavuus Saavutettavuus liittyy digitaalisiin palveluihin, verkkosivuihin, sovelluksiin ja julkaisuihin.	Kaupungilla on digitaaliseen saavutettavuuden kattavat intran sivut ja ohjeet. Kaupunki noudattaa saavutettavuudessa lakia digitaalisista palveluista.	Viestintä, HR palvelut Esihenkilöt Johto	Tarkistetaan tila vuosittain