



Pargas
Parainen

Paraisten kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma

Kaupunginhallituksen xx.x.2026 hyväksymä



Sisältö

| | |
|--|----|
| 1. Johdanto | 3 |
| 2. Määritelmät ja keskeiset käsitteet | 4 |
| 2.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) | 4 |
| 2.2 Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) | 4 |
| 2.3 Yhdenvertaisuus | 4 |
| 2.4 Sukupuolten tasa-arvo | 5 |
| 2.5 Syrjintä ja häirintä | 5 |
| 2.6 Erilainen kohtelu tai positiivinen erityiskohtelu | 5 |
| 3. Paraisten kaupunki, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työpaikka | 6 |
| 4. Kohdealueet | 7 |
| 4.1 Rekrytointi ja perehdytys | 7 |
| 4.2 Palkka | 8 |
| 4.3 Työehdot ja työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino | 9 |
| 4.4 Turvallinen työympäristö | 9 |
| 4.5 Osaamisen kehittäminen | 10 |
| 5. Toimenpidesuunnitelma vuodelle 2026 | 11 |
| 6. Seuranta ja raportointi | 12 |
| 7. Yhteystiedot ja tuki | 12 |

1. Johdanto

Paraisten kaupungin visiona on luoda kasvua, joka näkyy ja tuntuu. Näemme tulevaisuuden kasvun aikana, jolloin kaupunkimme vahvuudet pääsevät täyteen kukoistukseensa. Kasvu tarkoittaa osallistumista, oppimista ja oivalluksia, joita syntyy, kun eri taustoista tulevat ihmiset kohtaavat ja kehittyvät yhdessä. Tässä työssä henkilöstömme monimuotoisuus on yksi suurimmista vahvuksistamme. Jokaisella yksilöllä on kokemuksia, tietoa ja näkökulmia, jotka rikastuttavat kokonaisuutta ja tekevät työyhteisöstä innovatiivisemman. Edistämällä aktiivisesti tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta luomme paitsi turvallisen ja oikeudenmukaisen työpaikan, myös organisaation, joka on paremmin varustautunut vastaamaan tulevaisuuden vaatimuksiin.

Vuoropuhelu, avoimuus ja erilaisuuden kunnioittaminen muodostavat perustan resilientille organisaatiolle – työpaikalle, joka kestää muutokset, oppii haasteista ja jatkaa kehittymistä yhdessä. Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on konkreettinen väline näiden periaatteiden toteuttamiseksi päivittäisessä työssä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö perustuu myös kaupungin arvoihin eli rohkeuteen, rakkauteen ja mutkattomuuteen. Nämä arvot toimivat kompassina päivittäisessä työssämme ja tukevat osallistavan ja oikeudenmukaisen työyhteisön kehittämistä. Tämä tarkoittaa myös sitä, että luomme tilaa erilaisille näkökulmille ja mielipiteille. Ne ovat rikkaus, joka vahvistaa yhteistä työtämme. **Rohkeus** tarkoittaa sitä, että uskallamme kehittyä, kokeilla uusia ideoita ja oppia uutta yhdessä. **Rakkaus** on välittämistä, kunnioitusta ja halua luoda tila, jossa kaikki voivat kohdata toisensa ja voida hyvin. **Mutkattomuus** tarkoittaa yksinkertaisuutta, selkeyttä ja prosesseja, jotka tekevät oikeiden asioiden tekemisen helpoksi. Yhdessä nämä arvot vahvistavat työtämme ja auttavat meitä rakentamaan työpaikan, jossa kaikki saavat mahdollisuuden antaa oman panoksensa, kasvaa ja tuntee olonsa turvalliseksi.

Suunnitelma perustuu lainsäädäntöön naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslakiin ja se on osa kaupungin systemaattista työtä syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi. Taustamateriaalina on käytetty muun muassa vuoden 2025 henkilöstöraporttia, KivaQ-työhyvinvointibarometriä sekä HR:n, henkilöstön ja henkilöstön edustajien välisiä keskusteluja.

Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on tarjota koko Paraisten kaupungin henkilöstölle yhteinen väline yhdenvertaisen ja oikeudenmukaisen työarjen edistämiseen. Suunnitelma täydentää kaupungin muita ohjausasiakirjoja ja toimintojen omia suunnitelmia ja sen on määrä osaltaan edistää selkeitä rakenteita, kestäviä käytäntöjä ja avointa toimintakulttuuria.

Tavoitteena on, että Paraisten kaupunki on työpaikka, jossa kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet viihtyä, kehittyä ja tehdä parhaansa – sukupuolesta, taustasta, vakaumuksesta tai elämäntilanteesta riippumatta. Suunnitelma tukee

- oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa
- avointa ja osallistavaa organisaatiokulttuuria
- turvallista työympäristöä, jossa ei esiinny syrjintää eikä häirintää
- selkeitä ja yhtenäisiä työprosesseja ja ohjeita, jotka edistävät yhdenvertaisuutta.

Työ toteutetaan tiiviissä yhteistyössä henkilöstön kanssa, ja suunnitelma koskee kaikkia toimintoja, koko henkilöstöä ja kaikkia rooleja Paraisten kaupungissa, mukaan lukien luottamushenkilöitä. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain ja suunnitelmaa uudistetaan kattavammin valtuustokausittain.

2. Määritelmät ja keskeiset käsitteet

2.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain tarkoituksena on edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnassa ja estää sukupuoleen perustuva syrjintä. Laki kieltää sekä välittömän että välillisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän, mukaan lukien sukupuoleen perustuvan häirinnän ja seksuaalisen häirinnän.

Laki edellyttää, että työnantaja tekee aktiivista tasa-arvotyötä muun muassa ehkäisemällä syrjintää, kohtelemalla työnhakijoita ja työntekijöitä yhdenvertaisesti ja edistämällä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Työpaikkojen, joissa on vähintään 30 työntekijää, on myös laadittava tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää selvityksen tasa-arvotilanteesta ja konkreettisia toimenpiteitä sen parantamiseksi.

Laissa säädetään myös saman tai samanarvoisen työn samapalkkaisuudesta sekä sukupuolivähemmistöjen suojelemisesta syrjinnältä.

2.2 Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän kaikilla sellaisilla perusteilla, jotka eivät kuulu tasa-arvolain piiriin, kuten esimerkiksi ikä, etninen alkuperä, kieli, uskonto, vammaisuus ja seksuaalinen suuntautuminen.

Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää aktiivisesti. Tähän kuuluu kaikkien ihmisten oikeudenmukainen kohtelu, eriarvoisuuden ehkäiseminen ja tarvittaessa kohtuullisten mukautusten tekeminen vammaisille.

Laki edellyttää lisäksi, että organisaatiot, joissa on vähintään 30 työntekijää, laativat yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa kuvataan, miten yhdenvertaisuus varmistetaan ja miten sitä kehitetään käytännössä.

2.3 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti riippumatta heidän iästään, etnisestä alkuperästään, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan, vammaisuudestaan, terveydentilastaan tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksistaan.

Yhdenvertaisuus merkitsee myös sitä, että ketään ei saa syrjiä välittömästi eikä välillisesti ja että työnantajan on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia, jotta kaikilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet tehdä työtään. Kyse on sekä eriarvoisuuden ehkäisemisestä että osallistavan työympäristön aktiivisesta edistämisestä.

2.4 Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa sitä, että naisilla, miehillä ja henkilöillä, joilla on eri sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu, on työssä yhtäläiset oikeudet, velvollisuudet, mahdollisuudet ja edellytykset. Sen on edistettävä yhtäläisiä mahdollisuuksia kaikilla työn osa-alueilla, palkoista ja työoloista koulutukseen ja urakehitykseen. Työnantajan on edistettävä sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

2.5 Syrjintä ja häirintä

Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisesti sitä, että jotakuta kohdellaan huonommin kuin muita esimerkiksi sukupuolen, iän, kielen tai alkuperän perusteella.

Häirintä on käyttäytymistä, joka loukkaa henkilön ihmisarvoa ja luo turvattoman ja nöyryyttävän ilmapiirin.

2.6 Erilainen kohtelu tai positiivinen erityiskohtelu

Erilainen kohtelu on sallittua, jos sille on hyväksyttävä ja laillinen peruste ja se on välttämätöntä ja oikeasuhtaista. Esimerkiksi vaatimukset tietystä kielitaidosta, jos työ sitä edellyttää, kuten asiakaspalvelu ruotsiksi, taikka ikärajavaatimukset, jotka perustuvat lakiin tai turvallisuusmääräyksiin.

Positiivinen erityiskohtelu on väliaikaisten, kohdennettujen toimenpiteiden suuntaamista heikommassa asemassa olevalle ryhmälle yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Positiivisen erityiskohtelun tarkoituksena on poistaa eriarvoisuutta ja luoda yhtäläiset mahdollisuudet. Esimerkiksi kohdennetut harjoittelupaikat vammaisille tai nuorille, joilla ei ole työkokemusta, taikka mentorointiohjelmat aliedustetuille ryhmille, kuten esimerkiksi miesvaltaisissa ammateissa työskenteleville naisille tai naisvaltaisissa ammateissa työskenteleville miehille.

Yhdenvertaisuus – Kaikkia yksilöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti sukupuolesta, iästä, etnisestä alkuperästä, uskonnosta, seksuaalisesta suuntautumisesta, vammaisuudesta tai muusta yksilöllisestä ominaisuudesta riippumatta.

Tasa-arvo – Yhtäläisten oikeuksien, velvollisuuksien ja mahdollisuuksien luominen naisten ja miesten välille. Tasa-arvo on osa yhdenvertaisuutta, mutta se edellyttää erityisiä toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet ja oikeudet. Siihen voi kuulua sellaisia toimenpiteitä kuin palkkakartoitukset saman palkan maksamiseksi samasta työstä sekä sukupuolten tasapuolisen sijoittumisen edistäminen päättävissä asemassa.

Syrjintä ja häirintä ovat loukkaavaa käytöstä, joka loukkaa, nöyryyttää tai luo turvattomuutta. Työnantajan on ehkäistävä ja torjuttava kaikenlaista häirintää.

3. Paraisten kaupunki, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työpaikka

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan työnantajan on toimittava tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin, jotta nämä oikeudet toteutuvat käytännössä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden on oltava kiinteä osa johtamista, työkuiltuuria ja päivittäistä työtä.

Paraisten kaupunki tekee aktiivisesti työtä edistääkseen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan ja koko henkilöstön sekä luottamushenkilöiden keskuudessa. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikan rakenteiden, prosessien ja päätösten on tuettava oikeudenmukaista kohtelua, yhtäläisiä mahdollisuuksia ja kaikille turvallista työympäristöä. Keskeinen osa tätä työtä on esteiden tunnistaminen ja ehkäiseminen, osallisuuden edistäminen ja sen varmistaminen, ettei kukaan joudu syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

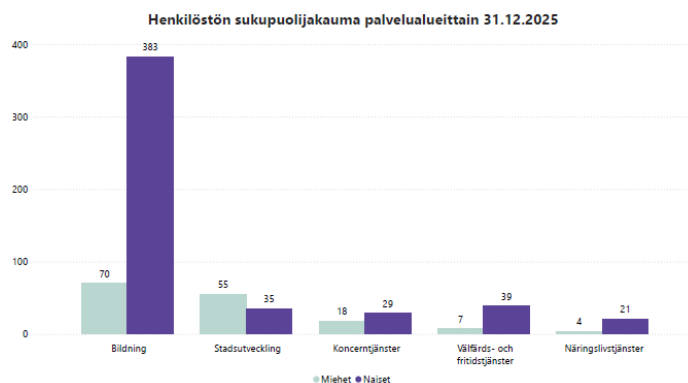
Kaupungissa on myös pyrittävä käyttämään sukupuolineutraalia kieltä kaikessa viestinnässä. Tämä tarkoittaa muun muassa sellaisten nimikkeiden valitsemista, jotka eivät ole sidottuja sukupuoleen (esimerkiksi viranhaltija virkamiehen sijaan), sekä inklusiivisen kielen käyttämistä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehdään yhteisesti ja yhteisvastuullisesti. Esihenkilöiden, henkilöstön ja luottamushenkilöiden on kaikkien osaltaan edistettävä turvallista, osallistavaa ja oikeudenmukaista työympäristöä. Suunnitelma toteutetaan siten, että esihenkilöt integroivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman päivittäiseen johtamiseensa, kun taas henkilöstö ottaa aktiivista vastuuta noudattamalla ohjeita, edistämällä osaltaan kunnioittavaa työkuiltuuria ja ilmoittamalla mahdollisista epäkohdista.

Suunnitelmasta tiedotetaan INES-intranetissä, työpaikkakokouksissa, uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä ja erilaisissa teematilaisuuksissa. Näin varmistetaan, että henkilöstö on tietoinen suunnitelmasta, ja tietää, miten sitä sovelletaan päivittäisessä työssä.

Paraisten kaupunki on monien muiden kuntien tavoin työpaikka, jossa naiset muodostavat valtaosan henkilöstöstä. Tämä johtuu pitkälti siitä, että varhaiskasvatuksen ja koulutuksen kaltaiset ammattialat ovat perinteisesti naisvaltaisia.

Kaupunki pyrkii edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia organisaatiossa.



Taulukon luvut perustuvat toteutuneisiin palkkatietoihin ja kuvaavat naisten ja miesten keskipalkkaa virka- ja työehtosopimuksittain 1.10.2025, jolloin kaupunki siirtyi tasopalkkajärjestelmään. Kattava palkkakartoitus tehdään vuosittain. Peruspalkan erot ovat suurimmat KVTES:n piirissä, mikä selittynee sillä, että sopimusalan työtehtävissä on suurta vaihtelua.

| | KVTES | OVTES | TS |
|---|----------|----------|----------|
| Tehtäväkohtainen palkka / Tasopalkka / Kokonaispalkka, naiset | 2 752,56 | 3 203,44 | 3 339,02 |
| Tehtäväkohtainen palkka / Tasopalkka / Kokonaispalkka, miehet | 3 177,27 | 3 139,83 | 3 226,93 |
| Palkkaero % (naiset/miehet) | -15,43 % | 1,20 % | 3,36 % |
| Kokonaispalkka, naiset | 2 923,88 | 3 885,97 | 4 005,80 |
| Kokonaispalkka, miehet | 3 324,47 | 3 840,26 | 3 879,10 |
| Palkkaero % (naiset/miehet) | -13,70 % | 1,20 % | 3,16 % |

4. Kohdealueet

Varmistaaksemme, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö näkyy toiminnassamme ja arjessamme, teemme jäsennellysti ja pitkäjänteisesti työtä seuraavien kohdealueiden parissa:

1. rekrytointi ja perehdytys
2. palkka
3. työehdot ja työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino
4. turvallinen työympäristö
5. osaamisen kehittäminen

Nämä kohdealueet noudattavat valtakunnallisia linjauksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta työelämässä ja ovat työmme perusta. Kohdealueet ohjaavat sekä toimenpiteitämme että työn seuranta. Päätämme vuosittain muun muassa työhyvinvointikyselyjen tulosten ja muun seurannan perusteella, mitä toimenpiteitä toteutetaan, ja nimeämme vastuuhenkilöt, jotka varmistavat, että työ tulee tehdyksi. Seuraamme toteutettuja toimenpiteitä vuosittain nähdäksemme, mitkä asiat ovat toimineet hyvin ja mitä kehitystarpeita on vielä jäljellä.

4.1 Rekrytointi ja perehdytys

Lakiperuste: Kaikkia hakijoita on kohdeltava yhdenvertaisesti. Rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä on noudatettava yhdenvertaisuuslakia (1325/2014). Kaikkia hakijoita ja uusia työntekijöitä on

kohdeltava yhdenvertaisesti tehtävän edellyttämän vaatimusprofiilin ja osaamisen perusteella. Perehdytyksen aikana kaikille uusille työntekijöille on tarjottava yhtäläiset mahdollisuudet saada tietoa ja tukea sekä päästä työhön sisään. Positiivista erityiskohtelua saa käyttää vain silloin, kun laki sallii sen tasa-arvon edistämiseksi.

Rekrytointi on keskeinen osa Paraisten kaupungin henkilöstöpolitiikkaa. Laadukas rekrytointi on edellytys sille, että Paraisten kaupunki koetaan jatkossakin houkuttelevaksi työnantajaksi ja että tarvittava osaaminen voidaan varmistaa. Pyrimme rekrytointiprosesseissa avoimuuteen, läpinäkyvyyteen ja kaikkien hakijoiden yhdenvertaiseen kohteluun.

Kaikkien uusien työntekijöiden on saatava perustiedot kaupungin toiminnasta, käytännöistä ja työtavoista ja sen jälkeen perehdytettävä jäsennellysti omiin työtehtäviinsä. Tarkoituksena on varmistaa, että kaikki työntekijät saavat yhtäläiset mahdollisuudet päästä työhön sisään ja onnistua uudessa tehtävässään.

Toimenpiteet:

- Rekrytointi- ja perehdytysprosessia kehitetään niin, että sen jokainen vaihe on selkeä, avoin ja jäsennelly.
- Tarjoamme uusien työntekijöiden tueksi mentoreita perehdytyksen vahvistamiseksi ja sen edesauttamiseksi, että kaikki saavat uudessa tehtävässään turvallisen ja hyvän alun.
- Kehitämme arviointimenetelmiämme yhdenvertaisuuden varmistamiseksi rekrytointiprosessin aikana.

4.2 Palkka

Lakiperuste: *Palkkauksen on oltava yhdenvertaista ja oikeudenmukaista tasa-arvolain mukaisesti. Sukupuoli tai muut perusteettomat tekijät eivät saa vaikuttaa palkkaan. Samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka, jollei palkkaeroille ole asiallisia perusteita.*

Paraisten kaupunki noudattaa palkkauksessa voimassa olevia virka- ja työehtosopimuksia ja paikallisia sopimuksia. Oikeudenmukainen ja selkeä palkkaus on tärkeä osa Paraisten kaupungin henkilöstöpolitiikkaa. Palkan on perustuttava työtehtävän sisältöön, vastuisiin ja vaatimuksiin sekä tehtävän edellyttämään osaamiseen. Virka- ja työehtosopimukset muodostavat palkkauksen perustan ja niitä sovelletaan yhdenvertaisesti koko organisaatiossa. Tasa-arvon toteutumisen varmistamiseksi kaupunki seuraa säännöllisesti palkkatilannetta ja toimii aktiivisesti perusteettomien palkkaerojen havaitsemiseksi ja korjaamiseksi.

Toimenpiteet:

- Palkkoja tarkistetaan säännöllisesti. Jos havaitsemme puutteita, pyrimme korjaamaan ne kohtuullisessa ajassa yhdenmukaistamalla palkat. Tarvittaessa tähän tarkoitukseen käytetään sopimusten mukaisia järjestelyeriä.
- Palkkaukseen sovelletaan yhteisiä periaatteita yhdenvertaisuuden varmistamiseksi.
- Esihenkilöt saavat palkkausasioihin tukea oikeudenmukaisten ja tasa-arvoisten palkkauskäytäntöjen edistämiseksi.
- Henkilöstöraportissa esitetään vuosittain palkkakartoitus.
- Laaditaan suunnitelma, jossa kuvataan, miten käsittelemme palkkausta vuositasolla ja miten mahdolliset korjaustarpeet voidaan tunnistaa.

4.3 Työehdot ja työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino

Lakiperuste: *Työehtojen ja työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon on noudatettava työsopimuslakia ja työaikalakia. Työnantaja vastaa siitä, että työkuormitus, palautuminen ja työajat ovat kohtuullisia. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan työehtoja on sovellettava kaikkien kohdalla yhdenvertaisesti.*

Työhyvinvointi ja työkyky ovat tärkeä osa Paraisten kaupungin henkilöstöpolitiikkaa. Kaupunki panostaa ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin, jotka vahvistavat henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä. Työelämän muutokset, lisääntynyt stressi ja toistuvat organisaatiomuutokset asettavat uusia vaatimuksia työympäristölle ja tekevät työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon panostamisesta erityisen tärkeää. Kaikkien työntekijöiden on saatava tarvitsemansa tuki ja apu jaksakseen, kehittyäkseen ja onnistuakseen työssään.

Toimenpiteet:

- Tarjoamme työn sallimissa rajoissa joustavia työaikoja, etätöitä tai muita työjärjestelyjä vastataksemme erilaisiin elämäntilanteisiin (esim. perhe, opinnot).
- Seuraamme jatkuvasti työkuormitusta ja hyvinvointia esimerkiksi KivaQ-työhyvinvointibarometrilla ja Pulssi-kyselyillä.
- Esihenkilöt seuraavat henkilöstön vointia säännöllisesti vuoden aikana.
- Työhyvinvointikoordinaattori tukee tarjoamalla työjärjestelyihin, kuormitukseen ja palautumiseen liittyvää neuvontaa.
- Käytämme varhaisen tuen mallia ja työterveyshuollon työkykysovellusta apuna tarpeiden tunnistamiseksi ja oikeanlaisen tuen tarjoamiseksi varhaisessa vaiheessa. Teemme tämän yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.
- Varmistamme, että työkuormitus, työaika ja työtehtävien jako perustuvat asiallisiin perusteisiin, eivätkä sukupuoleen, ikään, kieleen tai muihin syrjiviin perusteisiin.
- Kehityskeskustelut, joihin sisältyy tehtäväkuvauksen päivittäminen, käydään vuosittain koko vakinaisen henkilöstön kanssa.

4.4 Turvallinen työympäristö

Lakiperuste: *Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan ehkäistävä ja torjuttava työntekijän fyysistä tai psyykkistä terveyttä vaarantavia tekijöitä, mukaan lukien epäasiallista kohtelua tai häirintää. Tasa-arvolain mukaan työnantajan on aktiivisesti estettävä seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä ja ryhdyttävä toimenpiteisiin heti saatuaan tiedon häirinnästä. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää lisäksi, että työnantaja torjuu syrjintää kaikin tavoin ja varmistaa yhdenvertaisuuden työympäristössä.*

Paraisten kaupungissa syrjintää ja häirintää käsitellään työsuojeluasioina. Päävastuu on yksikköpäälliköillä, ja työsuojeluun voi ottaa yhteyttä tarvittaessa.

Paraisten kaupunki on päivittänyt työsuojeluasioiden ohjeistuksensa keväällä 2025. Ohjeet ovat INES-intranetissä: <https://pargas.sharepoint.com/sites/ines-arbetarskydd/SitePages/fi/Arbetarskydd.aspx>

Ohjeisiin sisältyy päivitetty epäasiallisen käytöksen toimintamalli, jota sovelletaan tilanteissa, joissa työntekijä tuntee tulleensa syrjityksi tai eriarvoisesti kohdelluksi. Kaikki ilmoitukset käsitellään ohjeistuksen mukaisesti yhdenvertaisin periaattein.

Työntekijät ottavat kysymykset tai ongelmat esille ensisijaisesti lähimmän esihenkilönsä kanssa. Jos tämä ei ole mahdollista tai ei johda mihinkään, he voivat kääntyä HR:n, työsuojelun tai työterveyshuollon puoleen.

Toimenpiteet:

- Kaikkia esihenkilöitä koulutetaan tunnistamaan häirintä, käymään keskusteluja vaikeissa tilanteissa sekä dokumentoimaan ja toimimaan häirintätilanteissa.
- Luomme tällä suunnitelmalla hyvän kohtaamisen ja kohtelun suuntaviivat.
- Kaikille työntekijöille tiedotetaan nollatoleranssista epäasiallista kohtelua, kiusaamista ja häirintää kohtaan.
- Varmistamme, että kaikki työntekijät tietävät, keneen he voivat ottaa yhteyttä ja miten heidän tulee toimia, jos he kokevat epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintää.
- Käytämme esimerkiksi Wprota, KivaQ-työhyvinvointibarometria, työkykysovellusta ja Pulssi-kyselyitä tunnistaaksemme varhaisia merkkejä työympäristön ongelmista sekä koetusta eriarvoisesta kohtelusta.
- Laadimme sovittelumallin.
- Otamme käyttöön Pyydä apua -painikkeen, jonka kautta työntekijät voivat ottaa matalalla kynnyksellä yhteyttä HR:ään tilanteissa, joissa he haluavat reflektoida tilannettaan. HR vie sen jälkeen asian tarvittaessa eteenpäin oikealle taholle, jotta työntekijä saa tilanteen edellyttämää tukea, ohjausta ja apua. Tämä taho voi olla joku HR:stä, työsuojelun henkilöstöedustaja tai työterveyshuolto.
- Työntekijät voivat tarvittaessa käyttää myös whistleblowing-ilmoituskanavaamme, joka noudattaa valtakunnallista ilmoittajansuojelua ja mahdollistaa vakavista epäkohdista ilmoittamisen turvallisesti ja luottamuksellisesti.
- Tiedotamme työsuojelusta, varautumisesta ja työhyvinvoinnista vierailemalla työpaikoilla (roadshow).

4.5 Osaamisen kehittäminen

Lakiperuste: *Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki edellyttävät, että kaikille tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen, kehittämiseen ja osaamista lisääviin toimenpiteisiin sukupuolesta, työtehtävästä tai taustasta riippumatta.*

Osaamisen kehittäminen nähdään organisaatiossamme tärkeänä osana kykyä vastata toiminnassa ja työympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Henkilöstön osaamisen kehittyessä sekä palvelujemme laatu että työtapamme vahvistuvat ja työhyvinvointi lisääntyy. Osaamisen kehittäminen tapahtuu koulutuksen kautta, mutta myös oppimalla toisilta työarjessa. Esihenkilöillä on tärkeä rooli tarpeiden tunnistamisessa ja henkilöstön kehittämisen tukemisessa.

Toimenpiteet:

- Tiedotamme koulutuksista INES-intranetissä.
- Selvitämme henkilöstön osaamista ottaessamme käyttöön uusia ohjelmia, työtapoja tai suunnitelmia ja järjestämme tarvittaessa täydennyskoulutusta tai koulutusta sen varmistamiseksi, että kaikilla on tarvittava osaaminen ja edellytykset hoitaa työnsä parhaalla mahdollisella tavalla.
- Käytämme ikäjohtamista, jotta pystymme vastaamaan työntekijöiden erilaisiin tarpeisiin ja tukemaan heidän kehitystään työelämän eri vaiheissa. Ikäjohtaminen tarkoittaa henkilöstön iän, elämäntilanteen ja työelämän eri vaiheiden huomioon ottamista, jotta jokaiselle työntekijälle voidaan tarjota oikeanlaista tukea ja ohjausta ja oikeanlaiset edellytykset.

- Pidämme kaikkien työntekijöiden kanssa kehityskeskustelut kerran vuodessa, ja niissä keskustellaan myös osaamisen kehittamisestä.
- Kehitämme järjestelmiä ja digitalisoimme prosessejamme tehdäksemme osaamisen kehittamisestä strategisempaa.

5. Toimenpidesuunnitelma vuodelle 2026

Vuoden 2026 toimenpiteet kuvaavat sitä, mitä teemme konkreettisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi päivittäisessä työssä. Ne perustuvat kohdealueisiimme ja hyvinvointikartoituksissa sekä HR:n henkilöstön kanssa käymissä keskusteluissa esiin tulleisiin tarpeisiin. Jokaiselle toimenpiteelle on nimetty vastuhenkilö (joka varmistaa toimenpiteen toteutuksen) ja seuranta (miten toteutus on onnistunut ja tarvitaanko lisää panostuksia).

| Toimenpiteet | Vastuutaho | Seuranta |
|---|---|----------|
| Varmistamme, että kaikki työntekijät tietävät, keneen he voivat ottaa yhteyttä ja miten heidän tulee toimia, jos he kokevat epäasiallista kohtelua tai häirintää. | Yksikköpäälliköt / työsuojelu | |
| Seuraamme henkilöstön hyvinvointia (Pulssi, KivaQ). | HR | |
| Luomme sovittelumallin. | HR | |
| Aloitamme HR-järjestelmän hankinnan. | HR | |
| Kaikilla työntekijöillä on ajantasainen tehtäväkuvaus. | Esihenkilöt | |
| Vakinaisen henkilöstön kanssa käydään kehityskeskustelut. | Esihenkilöt | |
| Palkkojen raportointi, Kuntamaisema. | HR | |
| Henkilöstölle tiedotetaan työsuojelusta, varautumisesta ja työhyvinvoinnista. | Työsuojelupäällikkö, valmiuspäällikkö, työhyvinvointikoordinaattori | |
| Kaikki noudattavat ohjeita, edistävät osaltaan turvallista työkuilttuuria ja raportoivat epäkohdista. | Koko henkilöstö ja luottamushenkilöt | |

6. Seuranta ja raportointi

Tämän suunnitelman toimeenpanosta vastaavat kaupungin kaikki osastot ja yksiköt esihenkilöineen yhdessä HR-yksikön ja yhteistyötoimikunnan kanssa.

Tavoitteita ja toimenpiteitä tarkistetaan vuosittain talousarvion yhteydessä. Toimenpiteiden seuranta ja raportointi esitetään henkilöstöraportissa.

Suunnitelmaa tarkistetaan kattavammin kerran valtuustokaudessa.

7. Yhteystiedot ja tuki

Yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa, syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua koskevissa asioissa on saatavilla tukea. Käänny aina ensisijaisesti lähimmän esihenkilösi puoleen tai voit olla yhteydessä HR:ään tai työsuojeluun.

Tarjoamme apua, jos jokin asia huolestuttaa tai mietityttää tai olet tilanteessa, jossa tarvitset ohjausta. Ota meihin yhteyttä varhaisessa vaiheessa, niin yritämme ratkaista asian yhdessä.

Tukea on saatavilla seuraavilta tahoilta:

- lähin esihenkilö
- HR-päällikkö
- työhyvinvointikoordinaattori
- työsuojeluvaltuutetut
- työsuojelupäällikkö
- työterveyshuolto

Yhteystiedot ovat INES-intranetissä.

Rakennamme yhdessä työpaikasta turvallisen ja osallistavan – joka päivä!