

## Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho
<b>1. Johtamisen tasapuolisuus ja yhdenvertaisuus</b>		
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat luonnollinen osa johtamista.	Esimiehillä on keskeinen asema henkilöstösuunnitelman toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina. Yhdenvertaisuuden edistäminen sisältyy jokapäiväiseen toimintaan.	<b>Esimiehet</b>
Selkeä ohjeistus tärkeimmistä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen vaikuttavista aihealueista	Ajantasaistetaan kiusaamisen ja häirinnän ohjeistus. Aktiivinen tiedottaminen organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta sekä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintaohjeesta, jotta tavoitteet toteutuvat myös käytännössä.	<b>Työsuojelu</b>
<b>2. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työilmapiiri ja työyhteisö</b>		
Työpaikalla käyttäydytään rakentavasti ja työyhteisön sääntöjä noudattaen		<b>Koko työyhteisö</b>
Hyvästä työilmapiiristä huolehtiminen	Säännölliset työhyvinvointikyselyt (2-3 v. välein). Aktiivinen puuttuminen työilmapiirin haasteisiin.	<b>Koko työyhteisö</b>
Työyhteisön monimuotoisuuden hyväksyminen, arvostaminen ja hyödyntäminen	Työyhteisössä arvostetaan eri-ikäisiä ja erilaisia ihmisiä sekä heidän vahvuuksiaan. Tarvittaessa tuetaan eri ikäkausien haasteellisissa tilanteissa.	<b>Koko työyhteisö</b>
<b>3. Henkilöstön rekrytointi ja sukupuolten tasapuolinen sijoittuminen tehtäviin</b>		
Noudatetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöä rekrytointitilanteissa.	Valinta tehdään pätevimmän ja sopivimman henkilön eduksi.	<b>Rekrytoinnista päättävät</b>
Selkeät pelisäännöt henkilöstön rekrytointiin ja haastattelutilanteessa toimimiseen.	Huolehditaan, että haastattelutilanteessa jokainen rekrytointiin osallistuva tietää rajat esitettävälle kysymyksille.	<b>Haastatteluun osallistuvat</b>
Sukupuolten tasapuolinen hakeutuminen ja sijoittuminen avoimin oleviin tehtäviin.	Laaditaan työtehtävien pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit sellaisiksi, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä miehille että naisille. Töiden organisoinnissa edistetään naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti eri tehtäviin.	<b>Esimiehet, työhönottajat</b>
Uusien työntekijöiden integroiminen osaksi työyhteisöä.	Vastapalkatuilla työntekijöillä on yhdenvertainen asema toiminnassa. Kiinnitetään huomiota uusien työntekijöiden integroimiseen osaksi työyhteisöä.	<b>Esimiehet, työyhteisö</b>
<b>4. Työehdot ja palkkaus</b>		
Samapalkkausperiaatteen noudattaminen samoissa tai samanarvoisissa töissä	Jos on todettu nais- ja miestyöntekijöiden välillä perusteettomia palkkaeroja samassa tai samanarvoisessa työssä, tasoitetaan eroja järjestelyerien jakamisen yhteydessä ja huolehditaan siitä, että työn vaativuuden arviointi perustuu samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla. Huolehditaan siitä, että palkkaus on tasapuolinen uusien ja vanhojen työntekijöiden kesken.	<b>Henkilöstöjaosto, esimiehet</b>
Palvelussuhdeasioista on saatavilla tasapuolisesti ajankohtaista tietoa	Tiedottaminen ja tietopankit palvelussuhdeasioihin liittyen ajantasalle.	
Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista	Kehityskeskustelut ja tehtävänkuvausten tarkistaminen vuosittain (tai tehtävien vaihtuessa).	
<b>5. Palkatun henkilöstön työolot ja työssä kehittyminen sekä koulutusmahdollisuudet</b>		
Sukupuolten yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.	Luodaan yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen yksilöllisten kykyjen mukaan organisaation kaikilla tasoilla.	<b>Esimiehet</b>
Koko henkilöstön suunnitelmallinen ja yhdenvertainen kouluttaminen	Pyritään huolehtimaan eri henkilöstöryhmien mahdollisuuksista kouluttautua.	<b>Esimiehet</b>
Henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjäintäkysymyksissä paranee	Mahdollisuus liittyä tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskampanjoihin.	

<b>6. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen</b>		
Työn joustavuus	Etätömahdollisuuksien ylläpitäminen. Henkilöstöjaosto on hyväksynyt etätöön pelisäännöt. Pyritään mahdollistamaan työntekijälähtöisiä työaikajoustoja.	<b>Esimiehet</b>
Sujuvan työhönpaluun varmistaminen	Esimies huolehtii, että perhevapaalta tai muulta pitkältä virka/työvapaalta palaaville henkilöille järjestetään tarvittaessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta tasapuolisesti. Perehdyttämishjeen mahdollinen jatkokehittäminen.	<b>Esimiehet, henkilöstöpäällikkö</b>
Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa tukeminen.	Perhetilanteen ei tule vaikuttaa työntekijän kohteluun tai mahdollisuuksiin työpaikalla syrjivästi. Mahdollistetaan tukimuotojen käyttäminen myös käytännössä varahenkilöjärjestelmää, työaikajoustoja ym. työjärjestelyjä kehittämällä.  Työnantajana Parkanon kaupunki tarjoaa joustavuutta työaikojen yhteensovittamisessa eri-ikäisten työntekijöiden elämäntilanteeseen.	<b>Esimiehet</b>
<b>7. Sukupuolisen syrjinnän kieltäminen ja ennaltaehkäisy</b>		
Parkanon kaupungilla ylläpidetään ehdotonta nollatoleranssia kaiken sukupuoleen perustuvan ja seksuaalisen häirinnän suhteen. Sukupuolista häirintää, kiusaamista tai syrjintää ei sallita missään muodossa ja ne pyritään ehkäisemään jo ennalta.	Työpaikan johto tuo selkeästi julki kielteisen kantansa sukupuolisen häirinnän, kiusaamisen ja syrjinnän torjumiseksi ja antaa selkeät ohjeet häirintätilanteiden varalta.  Mikäli sukupuolista häirintää, epäasiallista kohtelua tai syrjintää esiintyy, tulee kohteeksi joutuneen saattaa asia esimiehen tietoon joko suoraan tai työsuojeluvaltuutetun, työsuojelupäällikön, työterveyshenkilöstön tai ammattiyhdistyksen luottamusmiehen kautta. Ilmoitus tulee tehdä kirjallisena.  Väylät ja ohjeet kertoa näistä tapauksista ovat tasapuoliset ja selkeät.	<b>Esimiehet, työsuojelu</b>
Syrjintätapaukset osataan tunnistaa		
<b>8. Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen</b>		
Työssä jaksaminen	Joustavat työajat, omaehtoisen liikunnan edistäminen	
Tiedonkulku ja tiedon jakaminen on sujuvaa	Esihenkilöinfot 4 kert/vuosi, säännölliset toimiala- ja työyksikköpalaverit	
Avoimuus ja luottamus	Ohjeistus on kaikille helposti luettavissa. Työnantaja edistää avointa keskusteluilmapiriä.	