

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021-2024



Sisällys

Sisällys

Kansi	1
Sisällys	2
Johdanto	3
1. Keskeiset käsitteet	4
2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet	5
3. Nykytilanteen kartoitus	7
4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- tilanteiden selvittely ja huomioiminen	8
5. Vuoden 2016 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelman kehittämiskohteiden toteutuminen	14
6. Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2021-2024	15
7. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta, arviointi ja viestintä	17
8. Lähteet	17

Johdanto

Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden pääperiaate on Suomen lainsäädännössä kirjattu perustuslakiin. Periaatteella viitataan ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä, huomioidaan lapsiin kohdistuva tasa-arvo, edistetään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä sekä kielletään asettamasta ihmisiä eriarvoiseen asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvolain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä, estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. **Yhdenvertaisuuslain** tarkoituksena on puolestaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuudella viitataan muihin henkilöön liittyviin tekijöihin, kuten alkuperään, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vakaumukseen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien nojalla on nykyisin laadittava **suunnitelmat** toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä toimenpiteistä palkkauksen ja muiden palvelussuhteen ehtojen tasa-arvoisuuden edistämiseksi. Hyvinkään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat on yhdistetty samaan suunnitelmaan huomioiden kuitenkin molempien lakien eroavaisuudet.

Hyvinkään Pelikirja on keskeinen kaupungin johtamisen sekä palvelutuotannon suunnittelun, kehittämisen ja arvioinnin apuväline. Pelikirjassa kuvataan myös kaupungin yhteinen pelitapa, yhteinen tapamme toimia.

Hyvinkään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan neljäksi vuodeksi ja sitä päivitetään vuoden välein. Suunnitelma on kaupunkitasoinen. Hyvinkään kaupungilla jokainen toimiala on vastuussa omien toimintojensa syrjimättömyydestä ja tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistämisestä. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa tasa-arvosuunnitelma kirjataan yksiköiden toimintasuunnitelmaan vuosittain.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seurannassa saatuja tietoja arvioidaan aina yhteistoiminnallisilla toimintatavoilla.

1. Keskeiset käsitteet

1.1 Tasa-arvo

Lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kutsutaan tasa-arvolaksi. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä sen toteuttamiseksi parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Vuoden 2015 lakiuudistuksen myötä tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä (7§). Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Työnantajien tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6c§).

1.2 Yhdenvertaisuus

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.

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla. (lähde: yhdenvertaisuus.fi).



2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on antaa keinoja ja välineitä edistää sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista ja parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta. Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa työyhteisössä ei saa esiintyä syrjintää sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn, kuten iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Oikeudenmukaisessa organisaatiossa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada uusia työtehtäviä ja erilaisia palveluja.

Tasa-arvon edistämiseksi ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, edistää se henkilöstön hyvinvointia ja työntekijät ovat valmiimpia panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko yhteisön työn laatua ja tuloksellisuutta. Työnantajan näkökulmasta kyse on ennen kaikkea henkilöstön voimavarojen tehokkaammasta käytöstä. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa myös myönteisen työnantajakuvan syntymiseen.

Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko toimintakulttuuria. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus. Erityisesti johdon sitoutuminen tasa-arvoa edistäviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin on tärkeää. Tasa-arvosuunnitelman perimmäinen tarkoitus on, että tasa-arvoajatus ja – tavoite saadaan luontevasti sisällytettyä kaikkeen Hyvinkään kaupungin toimintaan edistäen samalla myös henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoisuutta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu tukee hyvää hallintoa sekä edistää henkilöstön ja palveluiden kehittämistä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla kaupunki edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen ovat yhdenvertaisuuden lähtökohta ja edellytys.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman konkreettisuus tarkoittaa mahdollisten syrjinnän ilmentymien ja niiden kohderyhmien tunnistamista,

epätasa-arvoisuuteen tai syrjivään toimintaan puuttumista sekä toimenpiteisiin ryhtymistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmassa asetetaan selkeät tavoitteet ja toimenpiteet, joiden **toteutumista seurataan vuosittain henkilöstökertomuksen laatimisen yhteydessä**. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää pitkäjänteistä ja määrätietoista toimintaa sekä koko organisaation sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.

Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on myös, että naiset ja miehet jakautuvat eri tehtävatasoille ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Työsuojelu- ja luottamusmiestoimintaa edistetään kaikissa tilanteissa tukemaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista.

Tasa-arvon edistämiseksi työnantaja:

- toimii siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista
- huolehtii mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi

Tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisältyä:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista
- Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Kappaleessa neljä tarkastelemme edellä mainittuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman arvioinnin kohteita tarkemmin.

3. Nykytilanteen kartoitus

Hyvinkään kaupunki työnantajana aloitti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen keväällä 2021. Työryhmään kutsuttiin henkilöstöpalveluiden asiantuntijat sekä työsuojeluorganisaation ja edunvalvonnan edustajia, yhteensä 14 henkilöä; henkilöstöjohtaja Sari Kuittinen-Tihilä, palkanlaskennan esimies Piia Anttila, palvelussuhdepäällikkö Riitta Granlund, turvallisuus- ja riskienhallintakoordinaattori Ville Hyytiäinen, työhyvinvointipäällikkö Nana Manninen, Juko pääluottamusmies Kirsi Contursi, JHL pääluottamusmies Kari Vienonen, JYTY pääluottamusmies Minna Lipasti-Nikkilä, TEHY pääluottamusmies Päivi Kaverinen, pääluottamusmies Juha Salmi, työsuojeluvaltuutettu Satu Burke, varatyösuojeluvaltuutettu Jyri Kärnä, työsuojeluvaltuutettu Toni Haapanen sekä hr-asiantuntija (HRD) Pirjo Erkkilä.

Suunnittelu toteutettiin Teams-kokouksina ja työskentelyalustana toimi Teamsiin luotu työtila.

Kartoituksen tueksi tilattiin Tilastokeskuksen tasa-arvoraportti koskien vuoden 2020 tietoja. Nykytilannetta kartoitettiin myös henkilöstökyselyn ”Henkilöstötutka 2020” tulosten avulla. Kysely toteutettiin joulukuussa 2020 ja siihen vastasi 1253 henkilöä kokonaisvastausprosentin ollessa 76 %.

Henkilöstötutka muodostui kahdeksasta eri kokonaisuudesta. Suurin osa kyselyn osa-alueista sijoittui ”pääosin kunnossa” arvoasteikolle. Vastausasteikolla 1-4 koko kaupungin keskiarvo kaikkien kysymysosioiden osalta on 3.28, mikä oli hyvä tulos. Toimialakohtaiset tulokset sijoittuivat arvoasteikolla 3.10-3.30 välille, mikä kertoo, että toiminta kaupungilla on pääosin kunnossa.

Yksittäisistä kysymyksistä mainittakoon osa-alueet, joissa tulokset sijoittuvat ”kunnossa -ylläpidä/vahvista” -arvoasteikkoon.

- pelaan reilua peliä (3.77)
- tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni (3.69)
- uskallan tuoda omia ajatuksiani ja ideoitani esille työpaikallani (3.64)
- esimieheni tuntee kaupungin yhteiset toimintatavat ja soveltaa niitä yksikössämme (3.63)
- olen valmis uudistamaan työskentelytapojani muutoksessa (3.62)
- koen työni merkitykselliseksi (3.60)

Tämä suunnitelma keskittyy Hyvinkään kaupungin palveluksessa olevien työntekijöiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen. Jokainen kaupungin toimiala, palvelualue ja yksikkö on vastuussa oman toimintansa syrjimättömyydestä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä omalla

alueellaan. Kaupungin palveluihin liittyviä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita tarkastellaan tarkemmin tekeillä olevassa Hyvinkään kaupungin henkilöstöohjelmassa.

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- tilanteiden selvittely ja huomioiminen

4.1. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin ja rekrytoinnin hakumenettely

4 § laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon 1 ja 2 momentissa tarkoitetulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tilastokeskuksen raportti: Pääpalvelussuhteiset työsuhteen kokoaikaisuuden ja sukupuolen mukaan 2020:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
Kokoaikainen, täysipalkkainen	847	216	1 063	80
Kokoaikainen, vähennetty palkka	198	15	213	93
Osa-aikainen	185	22	207	89
Sivutoiminen	62	17	79	78
Virkavapaa	73	9	82	89
Yhteensä	1 365	279	1 644	83

Tilastokeskuksen raportti: pääpalvelussuhteiset ammattiluokituksen (2010) ja sukupuolen mukaan 2020 (tässä raportissa ei ole huomioitu sivun 8 taulukossa mukana olleita sivutoimisia ja virkavapaalla olevia)

Ammattiluokka	Naiset	Miehet	Yhteen:	Naisten osuus, %
Johtajat	29	18	47	62
Erityisasiantuntijat	562	129	691	81
Asiantuntijat	66	40	106	62
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö	64	8	72	89
Palvelu- ja myyntityöntekijät	384	52	436	88
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	0	2	2	0
Muut työntekijät	123	2	125	98
Tuntematon	2	2	4	50
Yhteensä	1 230	253	1 483	83

Kuntasektori on perinteisesti naisvaltainen, niin myös Hyvinkään kaupunki. Kaupungilla on paljon ammattiryhmiä, joissa suurin osa on naisia.

Hyvinkään kaupungin avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä eikä rekrytoinneissa pyritä rajaamaan eri sukupuolta olevia vaan tehtävät/virat ovat tasapuolisesti kaikkien haettavissa. Rekrytoinnin hakumenettely on avointa ja läpinäkyvää ja yhtenäiset rekrytointikäytännöt tukevat toimintaa.

Työryhmän keskusteluissa todettiin, että Hyvinkään kaupunki työnantajana edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin hakijoiden osaamisen ja tehtävien vaatimusten rajoissa, eikä vertaamiselle pelkästään nais/miesnäkökulmasta katsottu olevan perusteita. Hyvinkään kaupunki edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen kehittämällä työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

4.2. Koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista

6 b § laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syyt ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Tilastokeskuksen raportti: Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja toimialaluokituksen (tol2008) mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2020

Ammattiluokka	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Johtajat	4 105	5 524	1 419	34,6	4 678	6 416	1 738	37,2	4 702	6 416	1 714	36,5
Erityisasiantuntijat	2 946	3 181	235	8,0	3 478	3 823	345	9,9	3 684	4 142	458	12,4
Asiantuntijat	2 621	2 840	219	8,4	2 901	3 192	290	10,0	2 901	3 320	419	14,4
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö	2 291	2 133	-158	-6,9	2 536	2 314	-222	-8,7	2 538	2 314	-224	-8,8
Palvelu- ja myyntityöntekijät	2 156	2 162	6	0,3	2 404	2 458	54	2,2	2 405	2 556	151	6,3
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät
Muut työntekijät
Ammatti tuntematon
Yhteensä	2 684	3 123	439	16,4	3 099	3 664	564	18,2	3 215	3 881	667	20,7

Hyvinkään kaupungilla palkkausjärjestelmän perustan muodostaa sopimuskohtaiset palkkausjärjestelmät (viisi virka- ja työehtosopimusta). Tehtävän vaativuuteen perustuen maksetaan pääsääntöisesti samansuuruista

palkkaa. Työryhmän arvion mukaan mahdolliset palkkaerot naisten ja miesten välillä johtuvat vaatavuustasoltaan erilaisista tehtävistä.

4.3. Uralla eteneminen ja henkilöstökoulutus

4 a § laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä

*Tilastokeskuksen raportti: Pääpalvelussuhteiset (kokoaikaiset ja osa-aikaiset) koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 2020:
(tässä raportissa ei ole huomioitu sivun 8 taulukossa mukana olleita sivutoimisia ja virkavapaalla olevia)*

Koulutusaste	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus %
Perusaste	34	10	44	77
Toinen aste	497	78	575	86
Erikoisammattikoulutusaste	13	8	21	62
Alin korkea-aste	105	14	119	88
Alempi korkeakouluaste	193	39	232	83
Ylempi korkeakouluaste	386	102	488	79
Tutkijakoulutusaste	2	2	4	50
Yhteensä	1 230	253	1 483	83

Hyvinkään kaupungilla koko henkilöstöllä tulee olla yhteneväiset mahdollisuudet edetä uralla ja rekrytoinnin hakumenettelyn tulee olla avointa ja läpinäkyvää.

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan koko kaupungin henkilöstön osalta Hyvinkään kaupungin palveluiden tuottamiseksi. Henkilöstön osaamisen kehittäminen lähtee uuden työntekijän perehdyttämisestä ja päättyy eläkkeelle siirtyvän henkilön osaamisen siirtämiseen muille työntekijöille. Työn muuttuvat vaatimukset ja uudet haasteet edellyttävät kaikkien työntekijöiden jatkuvaa oppimista.

Hyvinkään kaupunki kohdentaa henkilöstökoulutuksen tasapuolisesti ja yhdenvertaisuusperiaatteita noudattaen koko henkilöstölle. Kaupunki pyrkii ennakoimaan ja tunnistamaan erilaiset osaamisen tarpeet ja laatii vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Koulutustarpeet kartoitetaan esimiesalaiseskusteluissa ja niistä tulee tehdä henkilökohtainen kehityssuunnitelma (lomake). Koulutusmahdollisuuksista informoidaan Helenen koulutuskalenterin avulla. Koulutuskalenteri on kaikkien käytettävissä. Tämän lisäksi

koulutusmahdollisuuksista tiedotetaan laajasti ja avoimesti kaikille. Esimiesten on mahdollistettava jokaisen koulutukseen osallistuminen vähintään 1-3 päivää vuodessa.

Helenen koulutuskalenterin kautta saatavia raportteja hyödynnetään niin toteutusten seurannassa kuin tulevien koulutustarpeiden suunnittelussa. Tällä hetkellä koulutusten raportointi ei ole riittävän systemaattista ja tietojen tallentaminen on puutteellista. Nykyään osa koulutuksista tapahtuu paljon webinaareina ja mm. suurin osa webinaari-koulutuksista jää tallentamatta järjestelmään ja jää näin ollen myös puuttumaan raportista.

Henkilöstötutka 2020 -tuloksissa väittäjä ”Olen tyytyväinen kehittymismahdollisuuksiini” sai asteikolla 1-4 arvosanan 3.12 eli pääosin kunnossa, mikä ei varmastikaan tyydytä, jotta Hyvinkään kaupunki täyttäisi hyvin työnantajan velvollisuuden varmistaa henkilöstön työssä kehittyminen ja uralla eteneminen.

4.4. Johtaminen

Esimiestyön ja johtamisen avulla kannustetaan työntekijöitä tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, omien taitojen laaja-alaiseen käyttöön ja hyviin tuloksiin. Esimiehet sitoutuvat suunnittelemaan ja ohjaamaan yksiköiden toimintaa Pelikirjan mukaisesti.

Henkilöstö odottaa esimieheltä osallistavaa ja arvostavaa johtamista henkilön työtehtävistä riippumatta. Henkilöstötutka 2020 -tuloksissa esimiestyön keskiarvo oli 3,44 (asteikko 1-4). Vastaajat arvioivat esimiestyön olevan pääosin kunnossa. Arviointi kohdistui mm. esimiehen läsnäoloon, kannustavuuteen, kuuntelutaitoon sekä tunnustuksen ja palautteen antamiseen työssä suoriutumisesta.

Johtamisen ja esimiestyön kehittämiseksi on Hyvinkään kaupungille räätälöity LIIDERI-valmennusohjelma. Ohjelman tarkoituksena on luoda koko organisaation läpäisevää, yhtenäistä johtamiskulttuuria. Valmennusohjelma aloitettiin pilotoinnilla v. 2017. Pandemiasta johtuen toteutukset olivat tauolla ja valmennusohjelma jatkuu jälleen syksystä 2021 alkaen.

4.5. Sukupuolinen häirintä, kiusaaminen ja syrjintä

8 § Yhdenvertaisuuslaki

Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Henkilöstötutka 2020 – kyselyn tulosten mukaan henkilöstö koki, että Hyvinkään kaupungin työpaikoilla ihmisiä kohdellaan oikeudenmukaisesti. Kaupunkitason tulos oli 3.27 asteikolla 1-4. Kyselyssä tiedusteltiin myös, onko työntekijä joutunut viimeisen vuoden aikana epäasiallisesti kohdelluksi työpaikalla. Ohessa vastausten jakautuminen esiintymisen mukaan:

- kyllä, ja tilanne jatkuu edelleen: vastaajista 2,04 %
- kyllä, mutta tilanne on jo selvitetty: vastaajista 8,07 %
- ei vastausta: vastaajista 11,48 %
- en ole kokenut: vastaajista 78,41 %

Kysymyksessä tarkennettiin, että epäasiallista työkäyttäytymistä ovat esimerkiksi valtuuksien ylittäminen, asiaton kielenkäyttö, halventavat eleet, luvaton poissaolo, työyhteisöstä eristäminen, erityisoikeuksien ottaminen ja vaatiminen ja toisten työn vähättely ja sukupuolinen häirintä tai ahdistelu. Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat päätökset ja toimet eivät ole epäasiallista kohtelua, vaikka ne voidaan joskus kokea epäreiluiksi ja ei-mieluisiksi.

Hyvinkään kaupungilla kaikkiin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin tulee puuttua heti. Jos työntekijä kokee häirintää ja epäasiallista kohtelua tulee hänen ilmoittaa siitä esimiehelleen voimassa olevan toimintamallin mukaan. Kyselyn osa-alueet, joissa yksikötason tulos vaatii välittömiä toimenpiteitä, tullaan käymään yksiköissä erityisen huolellisesti läpi ja yhdessä henkilöstön kanssa mietitään toimenpiteet tilanteen parantamiseksi. Kaikissa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteissa Hyvinkään kaupunki noudattaa luotua ratkaisumallia ”Kun peli ei kulje – häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittely -malli”.

4.6. Työolosuhteet, työhyvinvointi ja työilmapiiri

1 § Työturvallisuuslaki

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapa- ja tapaturmia, ammattitautia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveyshaittoja.

Henkilöstötutka 2020 -kyselyssä työilmapiiriin, ryhmähenkeen ja työkavereihin liittyvissä väittämässä koko kaupunkitasolla tämän osa-alueen arvioitiin olevan pääosin kunnossa; keskiarvo 3,32 (asteikko 1-4). Eniten kehitettävää löytyi yli yksikkörajojen pidettävien palavereiden hyödyllisyydestä sekä ristiriitojen käsittelystä työyhteisössä. Toisten auttaminen ja uskallus tuoda omia ajatuksia esiin työpaikalla arvioitiin olevan erittäin hyvällä tasolla.

Työ ja vapaa-ajan yhteensovittamisen järjestelyt koskevat koko henkilöstöä yhdenvertaisesti. Etä-/hybridityömahdollisuus ja hybridityön periaatteet turvaavat ja mahdollistavat tasapuolisesti joustoa työelämään työn luonne huomioiden. Hybridityön malli, jossa on sekä etä- että lähityötä joustavasti, valmistellaan kaupungin johtoryhmän ohjauksessa syksyn 2021 aikana ja tarkoituksena on ottaa malli kokeiluun vielä vuoden 2021 aikana. Perhevapaiden käyttöön kannustetaan ja mahdollistetaan yhdenvertaisesti.

Työolosuhteita, työhyvinvointia ja työilmapiiriä arvioidaan vuosittain mm. erilaisten henkilöstöpalveluiden tuottamien kyselyiden avulla. Joka toinen vuosi toteutetaan laaja henkilöstötutkakysely ja joka toinen vuosi kevyempi fiilistutkakysely. Työterveyshuolto toteuttaa neljä kertaa vuodessa terveysperusteisen pulssikyselyn. Työympäristön ja työn kehittämistä tukee myös riskienarviointi. Työterveyshuolto toteuttaa työpaikkaselvityksiä työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Avointa ja luottamuksellista keskustelukulttuuria tuetaan työpaikoilla ja yhteistoiminnassa. Yhteisten asioiden valmistelussa käydään työnantajan ja työntekijöiden kesken rakentavaa vuoropuhelua työtä, työympäristöä ja palveluja kehitettäessä.

Työolosuhteissa kiinnitetään nykyään yhä enemmän huomioita myös esteettömyyteen ja tähän liittyen on tehty rakennuksien esteettömyys selvityksiä. Julkisten rakennusten hallintaan on tulossa järjestelmä perustuen valmisteilla olevaan opinnäytetyöhön.

Esteettömyys voidaan ajatella myös laajemmin eikä ainoastaan rakennuksiin liittyvänä. Saavutettavuuden edistäminen on olennainen osa julkisen hallinnon palveluiden digitalisointia.

Saavutettavuudella tarkoitetaan, että verkkosivut ja mobiilisovellukset sekä niiden sisällöt ovat sellaisia, että kuka tahansa voi niitä käyttää ja ymmärtää mitä niissä sanotaan. Hyvinkään kaupungin julkaisuissa otetaan saavutettavuusdirektiivi huomioon.

5. Vuoden 2016 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelman kehittämiskohteiden toteutuminen

Vuoden 2016 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehittämiskohteita oli määritelty perehdyttämisen ja johtamisen osa-alueille.

Kehittämiskohde: Perehdyttäminen

Tavoite: Perehdyttämistä pidetään esillä Ossin etusivulla, eHyviisissä, esimiesiltapäivissä sekä henkilöstölle suunnatuissa yhteisissä tilaisuuksissa. Uusi perehdytyksen malli otetaan käyttöön keväällä 2017.

Arvio toteutuneista tuloksista: Uusi malli otettiin käyttöön 2017 ja se löytyy Hyvinkään kaupungin OSSI-intranetista. Mallin ja toiminnan kehittymistä seurataan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sekä henkilöstökertomuksen laadinnan yhteydessä.

Kehittämiskohde: Johtaminen

Tavoite: Strategiatyön yhteydessä määritellään henkilöstöjohtamisen pelisäännöt ja kaupungin johtoryhmä määrittää esimiestyön käytännön toteuttamisen tavat henkilöstöjohtamisen pelisääntöjen pohjalta.

Arvio toteutuneista tuloksista: Strategiatyön eli Pelikirjan laadinnan yhteydessä määriteltiin johtamisen pelisäännöt. Vuoden 2017 aikana pilotoitiin Hyvinkään kaupungille räätälöity oma esimiestyön ja johtamisen valmennusohjelma - LIIDERI. Ohjelman tarkoituksena on luoda koko organisaation läpäisevää, yhtenäistä johtamiskulttuuria. LIIDERI:n tehtävänä on vahvistaa yhtenäistä näkemystä ja osaamista siitä, mikä on Hyvinkään tapa johtaa ja toimia esimiesroolissa. Valmennusohjelman toteutuksia jatketaan korona-tauon jälkeen syksystä 2021 alkaen.



6. Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2021-2024

1. Kehittämiskohde: Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tiedostaminen ja tunnistaminen

Tavoite:

- tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu Hyvinkään kaupungin kaikissa työyksiköissä
- kaikki työntekijät osaavat toimia annettujen ohjeiden mukaisesti

Toimenpide:

- koko henkilöstölle viestintää eHyviisissä
- osana esimiesten koulutuksia, jonka jälkeen asian käsittelyä yksikköpalavereissa

Vastuu: Henkilöstöpalvelut ja esimiehet. Viestintä avustaa julkaisuissa.

Mittarit:

- Joka toinen vuosi toteutettava laaja henkilöstötutkakysely (2023)
- Välivuotena toteutettava kevyempi fiilistutkakysely (2022 ja 2024)

2. Kehittämiskohde: Epäasiallinen kohtelu tai häirintä

Tavoite:

- Hyvinkään kaupungin työpaikoilla ihmisiä kohdellaan oikeudenmukaisesti
- Työntekijä ei saa kokea joutuneensa epäasiallisesti kohdelluksi työpaikalla

Toimenpide:

- Esimiesten koulutus esim. esimieslinikassa
- Viestintää eHyviisissä Hyvinkään kaupungin reilun pelin periaatteista

Vastuu: Henkilöstöpalvelut ja esimiehet. Viestintä avustaa julkaisuissa.

Mittarit:

- Joka toinen vuosi toteutettava laaja henkilöstötutkakysely (2023)
- Välivuotena toteutettava kevyempi fiilistutkakysely (2022 ja 2024)

3. Kehittämiskohde: Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen joustavassa hybridityössä

Tavoite:

- Hybridityö uutena työn muotona, jossa on mahdollista tavoittaa niin lähi- kuin etätöiden edut.
- Työn muutos vaatii vanhoista ajattelutavoista luopumista ja muutoksen sisäistämistä toimintaan. Tavoitteena koko organisaation kulttuurimuutos ja sen ymmärtäminen.

Toimenpide:

- Hybridityön toimintaohjeen/mallin valmistelutyö vuoden 2021 loppupuolella
- Riittävä opastaminen, kouluttaminen ja valmiuden lisääminen hybridityöskentelyyn on tärkeää matkalla onnistumiseen.
- Mallin pilotointi ja hallittu käyttöönotto 15.11.2021 alkaen

Vastuu: Henkilöstöpalvelut ja esimiehet. Viestintä avustaa julkaisuissa.

Mittarit:

- Joka toinen vuosi toteutettava laaja henkilöstötutkakysely (2023)
- Välivuotena toteutettava kevyempi fiilistutkakysely (2022)



7. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta, arviointi ja viestintä

Valmis tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy kaupungin internet - sivuilta; hyvinkaa.fi. Suunnitelma on voimassa neljä vuotta. Toteutumista seurataan vuosittain henkilöstökertomuksen laadinnan yhteydessä. Tavoitteiden ja toimenpiteiden arviointia, seurantaa ja tarvittaessa päivittämistä toteutetaan myös suunnitelman aikana eri vastuutahojen toimesta.

8. Lähteet

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007
- Suomen perustuslaki 731/1999
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Työsopimuslaki 55/2001
- Tasa-arvon käsikirja kuntapäätäjille 2020
- Häirinnästä vapaa työpaikka – Opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen
- Tilastokeskuksen tasa-arvoraportti vuoden 2020 tiedoilla (liitteenä)
- Henkilöstökysely ”Henkilöstötutka 2020” (kaupunkitasoiset tulokset liitteenä)
- Hyvinkään kaupungin Pelikirja

