

# OULUN KAUPUNGIN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAT



Tasa-arvolakia uudistettiin 1.6.2005. Uudistuksen päätavoitteena oli EU:n direktiivien toimeenpano suomalaisessa lainsäädännössä, tasa-arvosuunnitelun tehostaminen ja sen tuloksellisuuden edistäminen.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on turvata yhdenvertaisuuden toteutuminen ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa.

Tasa-arvolain lähtökohtana on valtavirtaistaminen, jolla tarkoitetaan tasa-arvon edistämisen kuulumista jokaisen työyhteisön normaaliin toimintaan. Tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon eri toiminnoissa, kuten valmistelussa, päätöksenteossa, palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

## 1.1. Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolaki velvoittaa kaikki työnantajat toimimaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Työnantaja, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on velvollinen laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Pääsääntöisesti suunnitelma on laadittava vuosittain, mutta paikallisesti voidaan sopia, että suunnitelman selvitys tasa-arvotilanteesta sekä palkkakartoitus voidaan tehdä vuosittaisen arvion sijasta vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tasa-arvosuunnitelma sisältää periaatteet ja toimenpiteet, joihin Oulun kaupunki työnantajana sitoutuu edistääkseen tasa-arvoa. Kukin hallintokunta tekee oman suunnitelmansa liittäen sen esim. henkilöstösuunnitelman yhteyteen. Oppilaitosten (lukuunottamatta perusopetusta) tulee tehdä tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa.

Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja yhteistoimintaa. Periaatteena on, että henkilöstö toimii eri tehtävissä kykyjensä, taipumustensa ja koulutuksensa mukaan. Tasa-arvon toteutuminen lisää työntekijöiden hyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden kokemusta sekä työmotivaatiota.

## 1.2. Yhdenvertaisuussuunnitelma

Etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisen tulee laatia suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Suunnitelman tarkoituksena on edistää etnistä yhdenvertaisuutta ja ehkäistä sekä välitöntä että välillistä syrjintää viranomaisen toiminnassa. Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Periaatteena on edistää etnistä yhdenvertaisuutta kaikessa kaupungin toiminnassa.



## 2. TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAUSTALLA VAIKUTTAVAT ASIAKIRJAT

### 2.1. Oulun kaupungin strategia ja arvot

Kaupunkistrategia muodostuu tulevaisuuden strategisesta tahtotilasta eli visiosta, joka kuvaa minkäläiseksi kaupungiksi Oulun halutaan kehittyvän pitkällä aikavälillä. Arvot ohjaavat päätöksentekoa ja luovat kiinteän perustan mm. johtamiselle ja esimiestyöskentelylle. Strategiset päämäärät tarkentavat visiota ja ovat pääosin mitattavia ja arvioitavia pitkän aikavälin kehittämispäämääriä. Päämääristä on johdettu strategian kannalta kriittiset menestystekijät ja niille edelleen strategiset tavoitteet, jotka tarkennetaan budjettiprosessissa vuositason mitattaviksi tavoitteiksi ja konkretisoidaan edelleen virastojen ja laitosten tavoitteiksi.

## 2.2. Henkilöstö ja kyvykkyys

Strategisena tavoitteena on selkeä ja tehokas johtamisjärjestelmä sekä kyvykäs ja oikein resursoitu henkilöstö. Näihin tavoitteisiin pyritään strategia-lähtöisellä johtamisella sekä hyvällä esimiestyöskentelyllä. Päämääränä on, että henkilöstön työtyytyväisyys paranee. Tavoitteena on palvelurakenteen muutoksia vastaava henkilöstö, minkä vuoksi kehitetään henkilöstösuunnittelua. Tärkeänä strategisena tavoitteena on myös kustannustietoisuuden ja talousosaamisen lisääminen sekä ulkomaalaisten työntekijöiden määrään lisääminen kaupungin organisaatiossa.

Arvot - luovuus ja rohkeus, yhteisöllisyys ja suvaitsevaisuus tukevat kaupungin strategisten päämäärien ja tavoitteiden toteuttamista sekä kannustavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen niin henkilöstöpolitiikassa kuin asiakaspalvelussakin.

## 2.3. Inhimillisten voimavarojen strategia – henkilöstöstrategia

Inhimillisten voimavarojen strategia uudistettiin kaupunkistrategian hyväksymisen jälkeen khssa 26.6.2006. Strategian perustana ovat kaupungin arvot, visio ja strategiat päämäärät, joista on johdettu henkilöstöstrategian päämäärät, kriittiset menestystekijät ja strategiset tavoitteet.

Strategisiksi päämääriksi on määritelty seuraavat:

- Arvot toimivat koko organisaatiossa aidosti kaikilla tasoilla
- Ydinkunta – palvelukunta - mallin toteuttamisen tukeminen
- Henkilöstön ja organisaation muutosvalmius
- Kansainvälistyminen
- Kilpailukykyinen palkitseminen ja palkkaus

## 3. TASA-ARVOSUUNNITELMA

### 3.1. Henkilöstösuunnittelu- ja hankinta

Tavoitteena on, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Sekä rekrytoinnilla että sisäisen liikkuvuuden parantamisella edistetään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin.

Henkilöstölle taataan sukupuolesta riippumatta yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtyminen vaativampiin tehtäviin. Henkilöstökoulutuksella tuetaan myös uralla etenemistä. Koulutukseen pääsy mahdollistetaan yhdenvertaisesti sekä naisille että miehille.

Henkilöstösuunnittelussa otetaan huomioon, että perhepoliittisten vapaiden käyttö etenkin naisvaltaisilla aloilla vaatii sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Varaudutaan myös miesten lisääntyvään perhevapaiden käyttöön.

Vuokratyövoiman ja muiden tasa-arvolain mukaisten toimeksiantojen suorittajien osalta (mm. freelancerit) huolehditaan tasa-arvolain mukaisista velvoitteista.

### 3.2. Rekrytointi

Kaupunki edistää naisten ja miesten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin kaikilla organisaation tasoilla. Henkilöstövalinnoissa voidaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä huomioida tasa-arvosuunnitelmassa päätetyn ajan aliedustetun sukupuolen valinta niissä tehtävissä ja niillä organisaation tasoilla, jossa tähän on tarvetta.

Tasa-arvoasiat huomioidaan esim. uudelleenorganisointien ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä ja otetaan huomioon myös se henkilöstö, joka on perhepoliittisten vapaiden käytön vuoksi tilapäisesti pois työelämästä.

### 3.3.Palkkaus

Palkkausjärjestelmiä kehitetään edelleen siten, että työstä maksettava palkka määräytyy tehtävien vaativuuden ja henkilön työssä saavutettujen tulojen ja ammatinhallinnan perusteella. Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa, että työnantajan tulee maksaa palveluksessaan oleville samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Samanarvoinen työ tarkoittaa, että työn vaativuustekijät ovat keskeisiltä osiltaan samanarvoisia. Työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät saa vaikuttaa arviointiin ja tulokseen.

### 3.4.Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Kaupunki toimii niin, että lain takaamat mahdollisuudet sairaan lapsen hoitoon, vanhempainlomaan ja hoitovapaaseen naisille ja miehille toteutuvat käytännössä. Erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä voidaan helpottaa pienten lasten vanhempien tai omaishoitajien asemaa.

Pyritään vaikuttamaan asenteisiin ja kannustamaan miehiä käyttämään enemmän perhepoliittisia vapaita. Turvataan erilaisilla vapailta olevien tiedon saanti työajan keskeisistä asioista.

Perhevapailta ja muilta pitkiltä vapailta työhön palaaville järjestetään tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta.

### 3.5.Työolosuhteet

Kiinnitetään huomiota raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin ja huomioidaan raskaus työvuorojärjestelyissä riittävällä tavalla. Fyysisesti kuormittavissa töissä yleisestikin hyödynnetään entistä enemmän teknisiä ratkaisuja jotka parantavat työssä jaksamista ja työolosuhteita. Väkivallan uhkaan työssä kiinnitetään edelleen huomiota sekä turvallisuusjärjestelyjen että –koulutuksen avulla.

Työyhteisöissä esimiesten tulee huolehtia siitä, että työntekijä ei joudu seksuaalisen häirinnän tai muun syrjinnän kohteeksi.

### 3.6.Toimenpiteet

Luottamushenkilöt päätöksenteossa ja esimiehet päivittäisessä johtamistyössä huomioivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien säädökset.

Kunnallisissa tai kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä, lukuunottamatta kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Kaupungin omiin työryhmiin valitaan sekä naisia että miehiä.

Ns. positiivisen syrjinnän käsite:

Valintatilanteessa voidaan suosia aliedustettua sukupuolta väliaikaisesti, jos hakijat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset ja mikäli sukupuolijakauman tasoittamista pidetään tavoiteltavana ja asia perustuu tasa-arvosuunnitelmaan.

Henkilöstöraportissa seurataan naisten ja miesten määrää koko kaupungin osalta sekä toimialueittain ja yksiköittäin hallintokunnissa ja henkilöstön kokonaispalkkausta sukupuolen mukaan eriteltynä. Henkilöstöraporttiin koottaan vuosittain perhepoliittisia vapaita käyttäneiden tiedot eriteltynä sukupuolen ja tehtävien mukaan.

Palkkavertailu tehdään Kuntatyönantajan suosituksen mukaisesti kerran kolmessa vuodessa.

Hyvän käytöksen opas ( hyväksytty kh:ssa 6.2.2006 ) koskee kaikkia kaupungin palveluksessa olevia henkilöitä. Oppaan tarkoituksena on antaa käytännönläheisiä neuvoja työntekijöille ja esimiehille siitä, kuinka ottaa puheeksi työn tekoa vaikeuttavat asiat. Tavoitteena on edistää hyvää käytöstä sekä puuttua tuleviin ongelmiin varhain.



### 4.1. Yhdenvertaisuus, yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista. Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulee laatia suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma). Suunnitelmaan tulee sisällyttää toimia, joiden avulla etniset vähemmistöt ja maahanmuuttajat pääsevät tasavertaisesti käyttämään viranomaisten suunnitteleimia, ohjaamia ja tuottamia palveluja. Näitä toimia ovat esimerkiksi tulkkipalvelut, eri kielillä valmistetut esitteet ja muu informaatio, omakieliset palvelut sekä sähköisen viestinnän kehittäminen ja tiedotus.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla joko erillinen suunnitelma tai osa muuta suunnitelmaa, esim. tasa-arvosuunnitelmaa tai kotouttamisohjelmaa.

Etnisellä syrjinnällä tarkoitetaan, että ihmisen asetetaan muita huonompaan asemaan siksi, että hän kuuluu tiettyyn etniseen tai kansalliseen ryhmään.

### 4.2. Tavoitteet ja toimenpiteet

Yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet keskittyvät etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Yhdenvertaisuusperiaatteen on kuitenkin toteuduttava kaupungin toiminnassa kaikkien yhdenvertaisuuslain määrittelemien syrjintäperusteiden osalta (ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuoli-nen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy).

Kussakin hallintokunnassa tehdään toiminnan määrään ja laatuun nähden riittävät konkreettiset toimenpidesuunnitelmat yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.





### 4.3. Etnisen syrjinnän ehkäiseminen

1. Kaupungilla on vakiintuneet hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa ja ehkäistään etninen syrjintä.
2. Henkilöstö tunnistaa etnisen syrjinnän ja syrjivät käytännöt sekä reagoi niihin. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat ja maahanmuuttajat tuntevat kaupungin palvelujärjestelmän ja keinot oikeusturvansa toteuttamiseksi. Palvelujärjestelmässä osataan tunnistaa ne etniset ryhmät ja maahanmuuttajat, joilla on suurin riski syrjäytyä, ja heidän tukemisekseen on käytössä riittävästi erityistoimenpiteitä. Asiakas tulee ymmärretyksi jokaisessa palvelutilanteessa.
3. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat ja maahanmuuttajat tuntevat kaupungin palvelujärjestelmän ja keinot oikeusturvansa toteuttamiseksi.
4. Kaupunki edistää aktiivisesti etnisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajien tasavertaista osallistumista taloudelliseen, sosiaaliseen, poliittiseen ja kulttuuriseen elämään.
5. Kaupunki on työnantajan kansainvälinen, kilpailukykyinen ja uudistuva. Etnisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajien osuutta kaupungin henkilöstössä lisätään.
6. Kaupunki viestii aktiivisesti etnisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi sekä syrjinnän estämiseksi.

## 4.4. Henkilöstöpolitiikka

Kaupungin strategiassa on tavoitteena ulkomaalaisten työntekijöiden määrän lisääminen kaupungin organisaatiossa.

Inhimillisten voimavarojen strategiassa todetaan, että edistetään kansainvälistä, monikulttuurista ja moniarvoista asenneilmastoa ja toimintatapoja. Rakennetaan kansainvälisiä yhteistyöverkostoja ja työprojekteja. Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi on tavoitteellista ja suunnitelmallista ja kohtelu tasa-arvoista. Oman henkilökunnan kielitaitoa laajennetaan ja erityisesti englannin kielen käyttötaitoa korostetaan.

Kansainvälinen työvoima-työryhmän työn tuloksia hyödynnetään.

## 5. TIEDOTUS JA SEURANTA

### 5.1. Tasa-arvolain säädökset

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla arvio toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden tuloksista. Tasa-arvosuunnitelma tulee tarkistaa vuosittain tai vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteitten toteutumisesta raportoidaan vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä.

### 5.2. Yhdenvertaisuuslain säädökset

Työministeriö on laatinut yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöksi. Ohjeiden mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista ja toiminnan tuloksia tulee seurata. Työministeriö tulee keräämään seurantatietoja suunnitelmista.

Yhdenvertaisuussuunnitelma palvelujen toteuttamisessa laaditaan palveluhallintokunnissa, jossa myös seurataan toteuttamista.

### 5.3. Seuranta

Tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä sekä koko kaupungin osalta että hallintokuntatasolla.

Keskushallinnon henkilöstöryhmä tiedottaa suunnitelmista ja järjestää niiden hyväksymisen jälkeen koulusta hallintokunnille. Hallintokunnat puolestaan huolehtivat tiedottamisen omalle henkilöstölleen sekä keräävät ja raportoivat tarvittavat tiedot henkilöstöraportoinnin yhteydessä.

Hallintokuntien johto vastaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä ajan tasalla pitämisestä normaalin toiminnan puitteissa.

Kaupungin henkilöstötoimikunta, tasa-arvotoimikunta ja keskushallinnon henkilöstöryhmä seuraavat tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain toteuttamista organisaatiossa.

## 5.4.Tasa-arvolain valvonta ja neuvonta

Tasa-arvotoimikunta, puheenjohtaja Miia Hirsikangas, sihteeri Tellervo Koivikko, puh. 044 - 703 1201, e-mail: etunimi.sukunimi@ouka.fi

Hallintokuntien johto, tasa-arvovastaavat

Yhdenvertaisuuslain valvonta ja neuvonta

Maahanmuuttajatoimisto  
Sosiaali- ja terveystieteisiin liittyvä neuvonta  
Sosiaaliamiehet  
Potilasasiamiehet

Lainsäädäntö

Tasa-arvolaki 2005 (232/2005)  
Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

Linkejä  
[www.kunnat.net](http://www.kunnat.net)  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi)  
[www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)

The logo for QULU features a stylized 'Q' composed of two overlapping, curved lines that create a sense of motion or a swirl. To the right of this symbol, the letters 'U', 'L', and 'U' are written in a clean, modern, sans-serif typeface.