



Siikalatva

Suomen keskipisteessä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025-2026

Tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoitteet tasa-arvoisuuden edistämiseen



**Sudenrohkea Siikalatva
Suomen keskipisteessä**

Rekrytointi

Tavoitteet

- Henkilöstövalintojen yhteydessä kiinnitämme huomiota eri sukupuolten osuuteen johtotehtävissä.
- Huolehdimme, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa.
- Valitsemme avoimiin tehtäviin pätevän ja parhaan ehdokkaan ikään katsomatta. Rekrytointiprosessissa kaikkia hakijoita arvioimme samoin ja yhtäläisin kriteerein.

Vastuut:

palvelualuejohtajat
rekrytoivat esihenkilöt
luottamushenkilöt



**Sudenrohkea Siikalatva
Suomen keskipisteessä**

Palkkaus

Tavoitteet

- Ilmoitamme palkkauksen jo työpaikkailmoituksessa, jolloin työpaikkailmoitusta tarkempi tehtävänkuvaus tulee olla laadittuna ja vaativuus arvioituna ennen tehtäväkohtaisen palkkauksen määrittelyä.
- Henkilöstön kokonaispalkkausta seuraamme myös sukupuolen mukaan eriteltynä tehtävien vaativuuden näkökulmasta.

Vastuut:

hallintojohtaja (KT-yhteyshenkilö)
palvelualuejohtajat
rekrytoivat esihenkilöt



**Sudenrohkea Siikalatva
Suomen keskipisteessä**

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tavoitteet

- Kannustamme miehiä käyttämään nykyistä (2024) enemmän perhepoliittisia vapaita.
- Kokoamme perhepoliittisten oikeuksien käyttöä koskevat tiedot tilastoista sukupuolen mukaan eriteltyinä.
- Vahvistamme yhteisöllisyyttä. Samalla mahdollistamme osittaisen etätönn niissä tehtävissä, joissa etätö on laadukkaiden palveluiden kannalta järjestettävissä. Päivitämme etätöohjeen.
- Huolehdimme siitä, että työntekijät voivat käyttää lain suomia perhevapaita (raskaus- ja vanhempainvapaata, kotihoidon tukeen liittyvää hoitovapaata sekä sairaan lapsen hoitovapaata).

Vastuut:

hallintojohtaja (KT-yhteyshenkilö)
työntekijät/viranhaltijat
johtoryhmä
yhteistyötoimikunta



**Sudenrohkea Siikalatva
Suomen keskipisteessä**

Kunnan hallinto ja päätöksenteko

Tavoitteet

- Viestimme avoimesti henkilökunnalle ja kuntalaisille kunnan kaikkien palvelualueiden ajankohtaisista asioista, kehittämishankkeista ja kunnassa tehdyistä päätöksistä.
- Otamme huomioon tasa-arvotavoitteet palvelualueiden toimintasuunnitelmissa.
- Toteutamme kuntalaisille suunnattu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn (2027-2028).
- Selvitämme päätöksentekomenettelyn tasa-arvoisuuden toteutumista (2027-2028).

Vastuut:

kunnanjohtaja
palvelualuejohtajat
yhteistyötoimikunta



**Sudenrohkea Siikalatva
Suomen keskipisteessä**

Koulutus ja urakehitys

Tavoitteet

- Tuemme henkilöstön uudistumista ja osaamisen kehittämistä kuntastrategian ja palvelualueiden tarpeiden mukaisesti osaamiskartoitukseen perustuen.
- Kehityskeskusteluissa huomioimme tasapuolisesti töiden kehittämisen.
- Tarjoamme työnantajana yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen sukupuolesta riippumatta. Perhepoliittisten oikeuksien käyttö ei heikennä urakehitysmahdollisuuksia.
- Keräämme laadullista ja määrällistä tietoa kouluttautumisesta sukupuolen mukaan ja henkilöstöryhmittäin eriteltynä.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia laadittaessa huomioimme tasa-arvon edistämisen.

Vastuut:

Kunnanjohtaja
Hallintojohtaja (KT-yhteyshenkilö)
palvelualuejohtajat



**Sudenrohkea Siikalatva
Suomen keskipisteessä**

Sukupuolinen häirintä

Tavoitteet

- Noudatamme varhaisen välittämisen toimintamallia. Jos häirintää havaitaan tai siitä ilmoitetaan, käsittelemme häirintätapaukset viivytyksettä.
- Toimimme kunnan eettisten ohjeiden ja arvojen mukaisesti.

Vastuut:

Työntekijät/viranhaltijat
Esihenkilöt
Palvelualuejohtajat
Työsuojeluhenkilöstö

Tavoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseen

Sukupuolinen vallankäyttö ja muu syrjintä

Tavoitteet

- Tilastoinnissa pyrimme keräämään tietoja myös sukupuolittain eriteltynä.
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten toteutamme kyselyn kolmen (3) vuoden välein.
- Tuemme henkilöstöä perhepoliittisten vapaiden käytössä.

Vastuut:

kunnanjohtaja
palvelualuejohtajat
työsuojelupäällikkö

Siikalatva on lauma rohkeita kuntalaisia ja yrityksiä. Lauma toimii kylien rikastamassa kunnassa toisistaan huolehtien ja on ylpeä laadukkaista lähipalveluistaan.



Ikäjohtaminen

Tavoitteet

- Huomioimme eri ikäryhmät työsuojelun toimintaohjelmassa tarvittavilla toimenpiteillä, esim. ikäryhmätarkastukset ja varhaiskuntoutus.
- Valmennamme esihenkilöitä ikäjohtamiseen.
- Huomioimme eri ikäryhmien tarpeet ihmisten johtamisen käytännöissä.

Vastuut:

esihenkilöt
hallintojohtaja (KT-yhteyshenkilö)
palvelualuejohtajat
yhteistyötoimikunta

Siikalatva on lauma rohkeita kuntalaisia ja yrityksiä. Lauma toimii kylien rikastamassa kunnassa toisistaan huolehtien ja on ylpeä laadukkaista lähipalveluistaan.



Etninen yhdenvertaisuus

Tavoitteet

- Kohtelemme eri etnisten ryhmien edustajia tasa-arvoisesti niin työnantajan kuin kollegoiden taholta.
- Huolehdimme siitä, että etninen syrjimättömyys toteutuu niin hallinnossa kuin palvelutuotannossa.

Vastuut:

palvelualuejohtajat
esihenkilöt
työntekijät/viranhaltijat

Siikalatva on lauma rohkeita kuntalaisia ja yrityksiä. Lauma toimii kylien rikastamassa kunnassa toisistaan huolehtien ja on ylpeä laadukkaista lähipalveluistaan.



Kansainvälistyminen

Tavoitteet

- Välitämme suomalaista tasa-arvonäkemyksiä erilaisista kulttuureista saapuville vierailijoille ja työntekijöille.
- Puutemme havaittuun syrjintään aktiivisesti.
- Pyrimme vahvistamaan esihenkilöiden ja henkilöstön kansainvälisyysosaamista.

Vastuut:

johtoryhmä
esihenkilöt
työntekijät/viranhaltijat

Siikalatva on lauma rohkeita kuntalaisia ja yrityksiä. Lauma toimii kylien rikastamassa kunnassa toisistaan huolehtien ja on ylpeä laadukkaista lähipalveluistaan.



Tavoitteet ja toteutettavat toimenpiteet 2025-2026

Kehittämisteema	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho	Toteutumisen mittari	Arviointi
Syrjimättömyys työolosuhteissa ja työskentelytavoissa	<ul style="list-style-type: none"> Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle ja syrjinnälle Asiallinen työkäyttäytyminen kaikissa tilanteissa – jokaisen vastuu Positiivisten kokemusten lisääntyminen Negatiivisten kokemusten väheneminen 	<ul style="list-style-type: none"> Varhaisen välittämisen mallin hyödyntäminen Esihenkilö-työntekijäkeskustelut Olemassa olevan ohjeistuksen velvoittava käyttö ja ohjeistuksen mukaiset toimintatavat Säännöllinen koulutus (lainsäädäntö, ohjeistukset ja toiminta- ja vaikuttamistavat, työyhteisötaidot, johtamisosaaminen) 	<p>Esihenkilöt</p> <p>Palvelualuejohtajat</p> <p>Työntekijät</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hyvinvointikysely Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely Syrjintä-/häirintäilmoitukset/v verrattuna aikaisempaan Tarjotut koulutukset ja osallistumiset/v 	Jatkuvaa Raportointi käytössä olevin menetelmin
Palkkaus	Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus	<ul style="list-style-type: none"> Tehtävien vaativuuden mukainen palkkaus Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus Tasopalkkamallin käyttöönotto KT:n ohjeistukseen perustuen 	Hallintojohtaja, yhteistyötoimikunta, esihenkilöt	Palkkakartoitus vuosittain	Jatkuvaa. Raportointi henkilöstökertomuksen yhteydessä

Kehittämisteema	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho	Toteutumisen mittari	Arviointi
Työssä kehittymiseen ja urakehitykseen liittyvä yhdenvertaisuus	<ul style="list-style-type: none"> Yhdenvertaiset urakehitysmahdollisuudet Yhdenvertainen koulutukseen pääsy kuntastrategian ja palvelualueen tarpeiden sekä osaamiskartoituksen perusteella 	<ul style="list-style-type: none"> Esihenkilö huolehtii johdettavan työmarkkina-arvon vahvistumisesta Uudistamme suoriutumisenarviointimallin Tunnistamme ja pyrimme vähentämään mahdollisia uraesteitä Kehityskeskustelujen yhteydessä laadimme tavoitteet ja keinot osaamisen vahvistamiseen Osaamiskartoituksen laadinta Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinta 2025-2026 	Palvelualuejohtajat Esihenkilöt Työntekijät	<ul style="list-style-type: none"> Osaamiskartoituksen valmistuminen Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman valmistuminen Koulutussuunnitelman toteutuminen Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrät sukupuolittain Henkilöstön hakeutuminen erilaisiin tehtäviin, mm. esihenkilö- ja johtotehtäviin 	Vuosittain Raportointi henkilöstökertomuksen yhteydessä
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	Eri-ikäisten työssä jaksaminen ja työssäolon lisääminen	<ul style="list-style-type: none"> Kannustamme itsensä ja oman toiminnan kehittämiseen Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt käytössä Ikäjohtaminen Työkyvyn aktiivinen tuki 	Palvelualuejohtajat Esihenkilöt Työntekijät Työterveyshuolto Keva	<ul style="list-style-type: none"> Perhepoliittisten ym. vapaiden käyttö Työaikajousten käyttö Osittaisen etätönn käyttö Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen aikaisempaan verrattuna 	Jatkuvaa Vuosittain raportointi henkilöstökertomuksen yhteydessä