

Liite 2: Seurantalomake / Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2018 – 2020

Teemat	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutahot	Toteutunut/ pv.kk.vvvv
Rekrytointi	Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali rekrytointi	Laaditaan rekrytointiohje ja perehdytetään esimiehet ohjeen noudattamiseen	Hallintojohtaja, yhteistyötoimikunta, henkilöstöjaosto, esimiehet	Hej 26.4.2018,
Palkkaus	Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama peruspalkka henkilöstä riippumatta.	<p>Palkkausjärjestelmän kehittäminen siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden lisäksi työmenestyksen ja saavutettujen tulosten perusteella.</p> <p>Laaditaan henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa.</p> <p>Laaditaan tehtäväkuvat myös opetusalan töihin ja kehitetään OVTES:n TVA-järjestelmää.</p>	<p>Hallintojohtaja, yhteistyötoimikunta, henkilöstöjaosto</p> <p>Työryhmä</p> <p>Työryhmä</p>	<p>Jatkuva TVA-työ</p> <p>Aloitettu HS-järjestelmän kehittäminen keskustelemalla KuntaHR-järjestelmän tarjoamista mahdollisuuksista suorituksen arvioinnille ja arvioinnin kytkemiselle strategiaan</p>

		<p>Laaditaan tehtävänkuvat myös johtaville virkamiehille sekä määritellään lisätehtävät, joista maksetaan erilliskorvauksia.</p> <p>Palkkojen ja palkkarakenteen kehitystä seurataan joka vuosi tehtävällä kartoituksella.</p>	<p>Työryhmä</p> <p>Hallintojohtaja</p>	<p>13.3.-19.12.2018 lisätehtävien vaativuutta ei ole arvioitu (varautuminen, työsuojelu)</p> <p>Hej 26.4.2018 Palkkakartoitus</p>
<p>Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen</p>	<p>Lain takaamat mahdollisuudet sairaan lapsen hoitoon, vanhempainlomaan ja hoitovapaaseen toteutuvat. Työajat joustavat perhesyiden vuoksi työntekijää syylistämättä.</p>	<p>Kehitetään varahenkilöjärjestelmää.</p> <p>Ajantasainen ohjeistus työ ja virkavapaiden myöntämisestä.</p> <p>Kohdellaan tilapäisesti poissaolevaa työntekijää tiedon välittämisessä</p>	<p>Esimiehet</p> <p>Hallintojohtaja, yhteistyötoimikunta, henkilöstöjaosto</p> <p>Esimiehet</p>	<p>mm. Hej 26.6.2018 opetustoimen ja varhaiskasvatuksen esimiesten varahenkilöjärjestelmä</p> <p>Hej Työ- ja virkavapaaohjeen päivitys 26.4.2018</p>

		<p>samanarvoisesti muiden työntekijöiden kanssa.</p> <p>Laaditaan etätyöohjeistus.</p>	<p>Hallintojohtaja, yhteistyötoimikunta, henkilöstöjaosto</p>	<p>Hej 25.9.2018 Etätyöohje ja -sopimus</p>
<p>Koulutus ja urakehitys</p>	<p>Kaikilla on mahdollisuus koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Myös omaehtoista kouluttautumista tuetaan. Kehityskeskustelut ovat vuosittaisia ja sisällöltään ohjeistettuja kaikissa työyksiköissä.</p>	<p>Laaditaan vuosittain koulutussuunnitelma.</p> <p>Työ- ja sijaisjärjestelyt hoidetaan siten, ettei henkilön osallistuminen koulutukseen lisää työtovereiden työtaakkaa kohtuuttomasti ja koulutukseen osallistuminen on mahdollista.</p> <p>Säännölliset ja sisällöltään ohjeistetut kehityskeskustelut otetaan joka yksikössä osaksi</p>	<p>Hallintojohtaja, esimiehet, yhteistyötoimikunta, henkilöstöjaosto</p> <p>Esimiehet</p> <p>Hallintojohtaja, esimiehet</p>	<p>Hej 19.12.2018 Koulutussuunnitelma Hej 13.11.2018 Osaamisen kehittämisen periaatteet</p> <p>Otettu käyttöön 2018, esimiesten ja henkilöstön perehdytys mm. 31.5.2018 ja 27.8.2018</p>

		johtamisjärjestelmää (kuntaHR-laajennus).		
Häirintä ja syrjintä	Kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi. Kaikki tiedostavat kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän käsitteet sekä ohjeet häirintätilanteessa toimimisesta. Ohjeet ovat kaikkien helposti saatavilla. Työyhteisöissä toimitaan ennalta ehkäisevästi ja häirintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan välittömästi.	Lähiesimiesten työnjohdollisiin perustehtäviin kuuluu häiriöttömästä työympäristöstä vastaaminen. Toimintamalli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaa varten saatetaan kaikkien uusien työntekijöiden tietoon ja mallia käsitellään työpaikkakokouksissa kerran vuodessa. Häirintään ja epäasialliseen kohteluun puututaan välittömästi. Esimiehille, työsuojeluvaltuutetuille ja luottamusmiehille tarjotaan tarvittava tuki häirinnän ja	Esimiehet Esimiehet Esimiehet Työsuojelupäällikkö, hallintojohtaja	Hej 25.9.2018 Perehdyttämisohje ja perehdyttämisen muistilista, intra 6/18 lähtien, esimieskoulutus 12.12.2018 Varhaisen tuen mallin, päihdeohjelman ja vaikeiden asioiden puheeksiottamiskoulutus 12.12.2018

		epäasiallisen kohtelun tilanteiden hoitamiseen.		
Työolosuhteet ja -ilmapiiri	Iin kunnassa on toimiva työsuojelujärjestelmä. Jokaisella on turvalliset ja terveelliset työolot sekä asianmukaiset työvälineet. Työntekijät viihtyvät työssään, ovat motivoituneita ja sairauspoissaolot pysyvät vähäisinä. Työskentely on tuloksellista.	<p>Päivitetty Varhaisen tuen toimintamalli on käytössä Iin kunnan jokaisella työpaikalla.</p> <p>Seurataan henkilöstön hyvinvoinnin tilaa keräämällä tietoja poissaolojen määristä henkilöstöraporttia varten.</p> <p>Tehdään joka toinen vuosi henkilöstön työhyvinvointikysely.</p> <p>Määritellään yhteistoiminta ja työsuojelutoimikuntien toimintatavat</p> <p>Päivitetään työsuojelusuunnitelma.</p>	<p>Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö, esimiehet</p> <p>Hallintojohtaja</p> <p>Hallintojohtaja</p> <p>Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö, yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnat</p> <p>Työsuojelupäällikkö, työsuojelutoimikunta</p>	<p>Hej 19.12.2018</p> <p>vuosittain</p> <p>seuraavan kerran 2019</p> <p>Toimikunnat eriytetty 2018 Ts-valtuutettujen määrää ja ajankäyttöä lisätty</p> <p>Hej 13.11.2018, jatketaan kehittämistä edelleen</p>