



**PUUMALAN KUNNAN
TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA
2024-2025**

Sisällys

1	Tasa-arvosuunnitelma.....	2
1.1	Tasa-arvon edistämisestä.....	2
1.2	Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta	3
1.3	Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi vuonna 2024	5
2	Yhdenvertaisuussuunnitelma	5
2.1	Sisältö ja tavoitteet.....	5
2.2	Yhdenvertaisuus kunnan palvelutoiminnassa.....	6
2.3	Kunta työnantajana	8
3	Toteutuneen arviointi	9

1 Tasa-arvosuunnitelma

1.1 Tasa-arvon edistämisestä

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 edellä tarkoitetulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Kuntien velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa säädetään lailla naisten ja miesten tasa-arvosta. Sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimitelmissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita em. toimitelmiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Työnantajan on ennakolta ehkäistävä sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Tasa-arvolaisissa on syrjinnän yleiskiellon lisäksi työelämää koskevia erityissäännöksiä kuten syrjintäkielto työelämässä, työnantajan vastatoimia koskeva kielto ja työnantajan vastuu häirinnän poistamisesta siitä tiedon saatuaan.

Työnantaja on myös helpotettava työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Työnantajan on myös edistettävä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehtoissa, erityisesti palkkauksessa;
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

1.2 Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Puumalan kunnassa oli 31.12.2023

- Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia henkilöitä 52, joista naisia on 34 ja miehiä 18.
 - kokoaikaisia henkilöitä 50
 - osa-aikaisia henkilöitä 2
- Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä oli 18, naisia 12 ja miehiä 6.

Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin (toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa 31.12.2023):

Palkkahinnoitteluryhmittäin

Hinnoitteluryhmä	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Toimistoala			
01TOI060	6	0	6
Vapaa-aika			
02VAP050	1	0	1
02VAP060	2	0	2
Koulun ohjaustyö			
05KOU060	4	0	4
Varhaiskasvatus			
45000020	1	0	1
45000044	1	1	2
05VKA054	4	0	4
Opettajat			

rehtori	1	0	1
aineenopettaja	0	1	1
päätoimiset tuntiopettajat	3	1	4
erityisopettaja	1	1	2
esiopettaja	1	0	1
luokanopettaja	3	2	5
opiston opettaja	1	1	2
Tekninen henkilöstö			
50101011	0	1	1
50102014	0	3	3
50104018	0	5	5
Tuntipalkkaiset	0	2	2
Hinnoittelemattomat			
kunnanjohtaja	1	0	1
hallintopäällikkö	1	0	1
markkinointipäällikkö	1	0	1
hyvinvointi- ja kulttuurijohtaja	1	0	1
taloussihteeri	1	0	1
YHTEENSÄ	34	18	52

Aseman mukaan

Asema	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Toimialajohtaja	2	1	3
Vastuuhenkilö	3	0	3
Työntekijä	29	17	56
Yhteensä	34 65,38 %	18 34,62 %	52

Kartoitus naisten ja miesten tehtäväkohtaisista palkoista ja palkkaeroista (toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa 31.12.2023)

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus laaditaan siten, että yksittäisten henkilöiden palkkatiedot eivät ilmene palkkakartoituksesta. Kuntatyönantajat suosittelee, että ryhmissä tulee olla kuusi naista ja kuusi miestä. Puumalan kunnan henkilöstömäärät ryhmittäin ovat niin pienet, ettei palkkakartoitusta voida julkistaa.

Naisten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka on 5,35 % suurempi kuin miesten. Palkkauksessa ei kuitenkaan ole perusteettomia palkkaeroja, vaan ero johtuu naisten suuremmasta määrästä korkeampi palkkaisissa vastuullisissa tehtävissä.

1.3 Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi vuonna 2024

Palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa otetaan huomioon tasa-arvon edistäminen. Palvelujen saatavuudessa tarjonnan määrä ja laatu suhteessa kysyntään on sukupuolesta riippumatonta. Palvelujen tarjonnassa otetaan tasapuolisesti huomioon sekä naisten että miesten tarpeet, arvostukset ja kiinnostuksen kohteet.

Kunnassa huolehditaan siitä, että sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä on sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia.

Avoimena olevat työpaikat ovat kaikille, sukupuolesta riippumatta.

Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa toteutetaan kaikissa työehdoissa.

Työtehtävien muuttuessa tehdään aina tehtävien vaativuuden arviointi ja tarvittaessa tehtäväkohtainen palkka määritellään uudelleen. Palkkaneuvottelujen yhteydessä tarkistetaan mahdolliset palkkaerot ja korjataan tehtäväkohtaisia palkkoja, mikäli ne johtuvat muista tekijöistä kuin työn vaativuudesta.

Kunnassa helpotetaan henkilöstön osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Puumalan yhtenäiskoululla, Puumalan päiväkodilla ja Puumalan kansalaisopistolla on tasa-arvosuunnitelmat.

2 Yhdenvertaisuussuunnitelma

2.1 Sisältö ja tavoitteet

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja ja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava

toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla kunta edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti.

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. Syrjintäkielto pitää sisällään myös olettaaman perustuvan syrjinnän ja läheissyjinnän. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä tyouralla. Heidän tulee myös saada nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan jonkin syrjinnälle alttiin ja kyseisellä elämänalueella muita huonommassa asemassa olevan henkilöryhmän tukemista sellaisilla toimilla, jotka saattavat heidät tasavertaisempaan asemaan muiden kanssa.

2.2 Yhdenvertaisuus kunnan palvelutoiminnassa

Puumalassa asui vuoden 2022 lopussa muita kuin suomen, ruotsin tai saamenkielisiä 2,47 % (52 henkilöä) väestöstä. Vuonna 2020 osuus oli 2,01 % (43 henkilöä). Muunkielinen väestö on lähinnä Venäjältä, Ukrainasta tai Virosta muuttaneita. Muuttoa tapahtuu niin työperusteisesti kuin perhesuhteiden myötäkin. Etniset ryhmät eivät ole kovin moninaiset. Heitä on palvelujen piirissä ja kunnan palveluksessa yksittäin.

Vuoden 2022 lopussa Puumalan väestöstä 45,3 % (1068 henkilöä) oli yli 65-vuotiaita. Määrä on kasvanut vuodessa 130 henkilöllä. Ennusteen mukaan 65 vuotta täyttäneiden osuus nousee lähes 54 %:n vuoteen 2030 mennessä.

Vammaisten eri etuuksien saajia oli vuoden 2022 lopussa 5,60 % (113 henkilöä) väestöstä. Määrä on vähentynyt vuodessa 27 henkilöllä.

Kunnan palvelut on tarkoitettu kunnan kaikille väestöryhmille. Esimerkiksi erityispalveluita tarjotaan kunnassa kysynnän ja tarpeen mukaan. Palvelu- ja asiakastilanteissa toteutetaan asiakaslähtöistä työskentelytapaa kaikille väestöryhmille yhdenvertaisesti. Mikäli asiakas tarvitsee tulkkia tai muuta apua, se järjestetään mahdollisuuksien mukaan.

Jokainen kunnan toimipiste neuvoo ja ohjaa asiakkaitaan heidän tarvitsemiensa palvelujen piiriin. Neuvonnassa ja ohjauksessa huomioidaan asiakkaan etninen tausta, sukupuoli, ikä ja vammaisuus niin, että hänet ohjataan hänelle soveltuvien palvelujen piiriin. Palveluista tiedotetaan avoimesti kuntalaisille. Tiedottamisesta vastaavat toimintayksiköistä vastaavat.

Vammaisille henkilöille annetaan mahdollisuus asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla sekä mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Tämä toteutetaan tarpeellisin ja asianmukaisin muutoksin ja järjestelyin mm. esteettömyydellä, apuvälineillä ja tulkkipalveluilla.

Kunnassa toimii vanhus- ja vammaisneuvosto ja nuorisovaltuusto, jotka kokoontuvat säännöllisesti. Vanhus- ja vammaisneuvosto käsittelee ikäihmisten ja vammaisten asioita ja tekee ehdotuksia heidän palvelujensa kehittämiseksi. Nuorisovaltuusto käsittelee nuoria koskevia asioita ja osallistuu kunnan eri toimijoiden kanssa lapsille ja nuorille suunnattujen palvelujen kehittämiseen. Nuorisovaltuustolla on edustus kunnanvaltuustossa, hyvinvointi- ja teknisessä lautakunnassa.

Ikäihmisiä ja nuoria tulee kuulla aina ennen kuin kunnassa käsitellään heitä koskevia asioita. Orvokki-työryhmä toimii monialaisen yhteistyön suunnittelijana ja toimeenpanon kehittäjänä sekä lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelman työryhmänä. Työryhmän kohteena ovat kaikki kunnassa asuvat nuoret (alle 29 v.). Työryhmään kuuluvat hyvinvointi- ja kulttuurijohtaja, etsivä nuorisotyöntekijä, vapaa-aikasihteeri, yhtenäiskoulun rehtori, päiväkodin johtaja, sosiaalityöntekijä, koulun terveydenhoitaja sekä seurakunnan, Mannerheimin Lastensuojeluliiton ja nuorisovaltuuston edustajat.

Orvokki-työryhmän tehtävänä on:

1. koota tietoja nuorten kasvu- ja elinoloista sekä arvioida niiden pohjalta nuorten tilannetta paikallisen päätöksenteon ja suunnitelmien tueksi;
2. edistää nuorille suunnattujen palvelujen yhteensovittamista, yhteisiä menettelytapoja nuoren palveluihin ohjaamisessa sekä tiedonvaihdon sujuvuutta;
3. edistää yhteistyötä nuorisotoiminnan toteutumiseksi.

Suomen UNICEF on myöntänyt Puomalalle ensimmäisen Lapsiystävällinen kunta -tunnuksen marraskuussa 2021. Kunta on sitoutunut UNICEF:n lapsiystävällinen kunta -mallin mukaisesti pitkäjänteiseen työhön lasten parhaaksi. UNICEF:n lapsiystävällinen kunta -malli auttaa kuntia edistämään lapsen oikeuksien toteutumista. Malli perustuu YK:n lapsen oikeuksien sopimukseen ja UNICEF:n kansainväliseen Child Friendly City -malliin. Toiminnasta vastaa UNICEF:n lapsiystävällinen kunta -mallin koordinaatioryhmä.

Lapsiystävällisessä kunnassa lapsen oikeudet toteutuvat jokaisen alle 18-vuotiaan arjessa.

Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että

- kunta edistää lapsen oikeuksia kunnan päätöksenteossa, hallinnossa ja palveluissa.
- YK:n lapsen oikeuksien sopimus ohjaa lapsi- ja nuorisopolitiikkaa. Lasten ja nuorten tietämys omasta arjestaan ja lapsivaikutusten arviointi vaikuttavat kunnan päätöksentekoon. Lapsen oikeus riittävään osuuteen yhteiskunnan voimavaroista näkyy kunnan talousarviossa.

- lapset ovat tasa-arvoisia kunnan asukkaita. Lapset suunnittelevat, arvioivat ja kehittävät palveluita. Jokaisella lapsella on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua.
- lapset ja aikuiset saavat tietoa lapsen oikeuksista. Lapset ja nuoret rohkaistuvat toimimaan kansalaisyhteiskunnassa ja kokevat itsensä lähiyhteisön arvokkaiksi jäseniksi.

Mikäli toiminnassa ja toimintaympäristössä havaitaan syrjintää, siihen puututaan välittömästi. Esihenkilön on aina puututtava välittömästi tilanteeseen, jos henkilökunta syyllistyy syrjintään. Syrjintää ehkäistään asennekasvatuksella varhaiskasvatuksessa ja peruskoulussa sekä kulttuurien tuntemusta lisäämällä. Puumalan yhtenäiskoululla, Puumalan kansalaisopistolla ja Puumalan päiväkodilla on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat.

Kunnan palvelut järjestetään niin, että niihin on esteetön pääsy ja ne ovat muutenkin hyvin kuntalaisten saavutettavissa. Erityisesti on turvattava ikäihmisten ja vammaisten pääsy esteettömästi kunnan palveluihin. Mikäli näissä on puutteita, ne on korjattava välittömästi.

Kunnan hankintapolitiikkaa ohjaa kunnan hankintaohje. Sen mukaan hankinnoissa on noudatettava hankinnan suuruudesta riippumatta avoimuuden, tasapuolisuuden ja syrjimättömyyden periaatteita.

Yhdenvertaisuuteen on kiinnitetty huomiota seuraavissa kunnan suunnitelmissa:

- Suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi
- Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma
- Puumalan kunnan hyvinvointisuunnitelma

2.3 Kunta työnantajana

Yhdenvertaisuuteen on kiinnitetty huomiota seuraavissa kunnan suunnitelmissa ja ohjeissa:

- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- Henkilöstön kelpoisuusvaatimukset
- Yhteistoimintasopimus: yhteistyötoimikunta, jossa työnantajan ja työntekijöiden edustus.
- Toimintaohje: Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Turvallisuussuunnitelmat

Henkilöstösuunnitelman mukaan henkilöstöpolitiikan kulmakivet ovat tasa-arvo, yhteinen päämäärä, osaamisen ja aktiivisuuden huomioiminen sekä asiakaspalveluasenne.

Esimiehet käyvät alaistensa kanssa vuosittain palaute- ja tavoitekeskustelut.

Kunnassa henkilöstön tehtäväkohtainen palkka määritellään työn vaativuuden arvioinnin mukaisesti. Niille, joilla työn vaativuus on samanarvoista, maksetaan sama tehtäväkohtainen palkkaa. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi toteutetaan yhtenäisten arviointiperusteiden mukaan ja henkilöstöä palkitaan hyvästä työsuorituksesta henkilökohtaisella lisällä.

Kunnassa työhyvinvointia edistetään työjärjestelyin, työoloja kehittämällä, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ja hyvällä esimiestyöllä.

Kaikkiin perhevapaisiin suhtaudutaan myönteisesti.

Työjärjestelyissä otetaan huomioon työntekijän ikä ja mahdollinen vammautuneisuus. Kokoaikatyön lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä ja etättyötä, mikäli se työpisteessä on järjestettävissä.

Vuorotyössä huomioidaan myös henkilöstön jaksaminen. Työkiertoon kannustetaan ja henkilöstön uudelleensijoittelu suunnitellaan ja valmistellaan hyvissä ajoin yhteistyössä asianomaisten kanssa. Näillä toimenpiteillä työntekijä jaksaa työssä paremmin ja mahdollisesti myös pidempään. Työolot järjestetään työsuojeluvaatimusten mukaisesti. Työkykyä ylläpitävää toimintaa järjestetään suunnitelmallisesti työntekijöiden ikä ja mahdollinen vammautuneisuus huomioiden.

Työpaikoilla ja niissä tehtävässä työssä ei hyväksytä häirintää eikä epäasiallista kohtelua ja ehkäistään ennakolta sukupuoleen perustuva syrjintä. Jos tällaista ilmenee, esihenkilön on välittömästi puututtava siihen. Menettelytavat on kirjattu ohjeeseen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnasta.

Henkilöstölle järjestetään tarvittaessa työnohjausta.

Työpaikat ovat esteettömiä ja vammaisille hankitaan tarpeelliset työvälineet.

Henkilöstökoulutusta järjestetään kunnan vakinaiselle henkilöstölle tarpeen mukaan. Jokaiselle työntekijälle tehdään vuosittain palaute- ja tavoitekeskustelun yhteydessä koulutus- ja kehittämissuunnitelma. Tarvittaessa myös määräaikaista koulutetaan.

Hyvinvointilautakunta on kokouksessaan 18.10.2021 tehnyt kunnanhallitukselle seuraavan aloitteen: Puumalan kunnassa tulee edistää sukupuolineutraaliutta läpileikkaavasti kaikessa toiminnassa, asiakirjoissa ja viestinnässä ja yhteistyötoimikunnan tulee ottaa tämä asia huomioon valmistellessa kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Kunnanhallitus hyväksyi aloitteen kokouksessaan 2.12.2021.

3 Toteutuneen arviointi

Avoimna oleviin tehtäviin on ollut hakijoina naisia sekä miehiä. Valinta on aina kohdistunut tehtävään koulutuksen ja työkokemuksen perusteella sopivimpaan henkilöön sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

Kunnassa on enää hyvin vähän sukupuoleen viittaavia tehtävänimikkeitä (laitosmies, kiinteistöhuoltomies ja kirvesmies). Nämä nimikkeet päivitetään sukupuolineutraaleiksi.

Tehdyn palkkakartoituksen perusteella voidaan sanoa, että palkkaeroja on jonkin verran. Palkkaerot johtuvat työn vaativuuden erilaisuudesta sekä henkilöstön erilaisista koulutuksista. Vaativuudeltaan ja tehtäviltään samasta työstä maksetaan sama tehtäväkohtainen palkka sukupuolesta riippumatta.

Kunnassa pystytään lähes aina tarjoamaan mahdollisuuden osa-aikatyöhön siitä kiinnostuneille (ml. osittainen hoitovapaa) sekä suhtaudutaan myönteisesti etätyöhön; etätyön määrässä huomioidaan kuitenkin työtehtävän sekä toiminnon tarpeet.