



**PUUMALAN KUNNAN
TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA
2024-2026**

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Kunta työnantajana.....	2
2.1	Henkilöstön rakenne	3
2.2	Palkkakarttoitus.....	4
3	Tasa-arvosuunnitelma.....	5
3.1	Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi	5
4	Yhdenvertaisuussuunnitelma	5
4.1	Yhdenvertaisuus kunnan palvelutoiminnassa.....	5
4.2	Yhdenvertaisen osallisuuden tukeminen	6
5	Toteutuneen arviointi	7
6	Toimenpiteet suunnitelmakaudella	8

1 Johdanto

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluvat kuntien ja valtion viranomaisten virkavelvollisuuksiin.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteellista. Työnantajalla, jonka palveluksessa on yli 30 henkilöä, on velvollisuus laatia tasa-arvolain (TasL 609/1986) perusteella tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuslain (YhdenvertL 1325/2014) perusteella yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma on päivitettävä vähintään joka toinen vuosi. Suunnitelman mukaisesti toteutetaan vaadittavat toimenpiteet (TasL 6 a §).

Tasa-arvolain ja Yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnitelmat voidaan yhdistää. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutetun ja muiden henkilöstön nimeäminen edustajien kanssa.

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen ja sen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ja sen tarkoitus on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoitus on parantaa erityisesti naisten asemaa työelämässä.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa arvioidaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla ja määritellään, miten kehitetään työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valitessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Henkilöstö osallistuu tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan Yhteistyötoimikunnassa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi tilinpäätöksen yhteydessä laaditaan henkilöstöraportti, jossa kuvataan henkilöstön rakenne mm. sukupuolen, iän, palvelusuhteen luonteen ja työajan mukaan.

Puumalan yhtenäiskoululla, Puumalan kansalaisopistolla ja Puumalan päiväkodilla on kullakin oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ja sen edistäminen on liitetty osaksi kunnan toimintaa.

2 Kunta työnantajana

Työntekijöiden 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.

Esihenkilöt käyvät alaistensa kanssa vuosittain palaute- ja tavoitekeskustelut. Keskustelun päätarkoitus on auttaa henkilöstöä kehittymään ja kehittämään, organisaation kaikilla tasoilla.

Kunnassa henkilöstön tehtäväkohtainen palkka määritellään työn vaativuuden arvioinnin perusteella. Tehtäviltään ja vastuultaan samasta työstä maksetaan sama tehtäväkohtainen palkka. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi toteutetaan yhtenäisten arviointiperusteiden mukaan. Henkilökohtainen lisä myönnetään arvioinnin mukaisen pisteytyksen pohjalta jaettavien järjestelyvaraerien puitteissa.

Kaikkiin perhevapaisiin suhtaudutaan myönteisesti. Kokoaikatyön lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä ja etätyötä, mikäli se työtehtävien hoidon kannalta on järjestettävissä.

Työkiertoon kannustetaan ja henkilöstön uudelleensijoittelu suunnitellaan ja valmistellaan hyvissä ajoin yhteistyössä asianomaisten kanssa.

Työolot järjestetään työsuojelun ohjeiden ja vaatimusten mukaisiksi.

Työkykyä ylläpitävää toimintaa järjestetään suunnitelmallisesti työntekijöiden ikä ja mahdollinen vammautuneisuus huomioiden. Työntekijät osallistuvat toiminnan suunnitteluun.

Työntekijöitä kannustetaan osallistumaan työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen.

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 periaatteessa esteettömiä. Yhtenäiskoulun kerrosten välisen liikkumisen mahdollistava hissi on kuitenkin hidaskäyttöinen, eikä sitä voida varauksetta katsoa esteettömän liikkumisen mahdollistavaksi apuvälineeksi.

Vammaisille hankitaan tarvittavat apu- ja työvälineet työskentelyn mahdollistamiseksi.

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

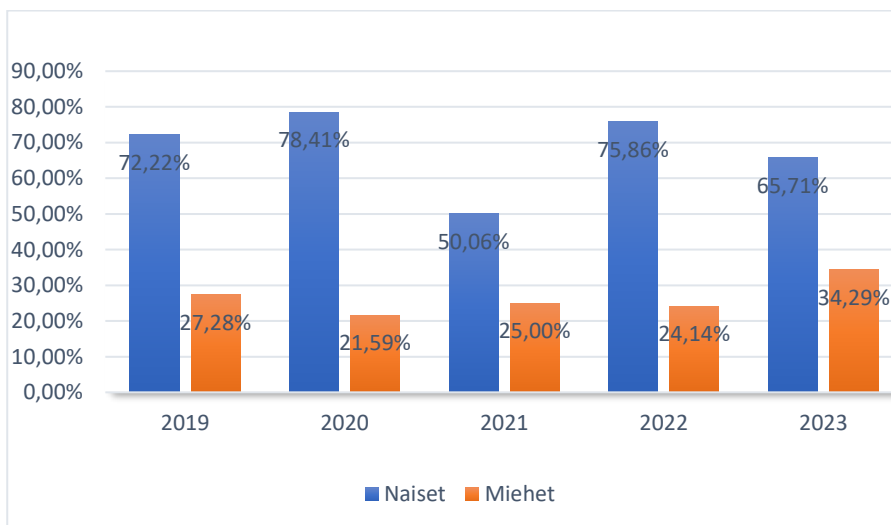
2.1 Henkilöstön rakenne

Puumalan kunnassa oli 31.12.2023

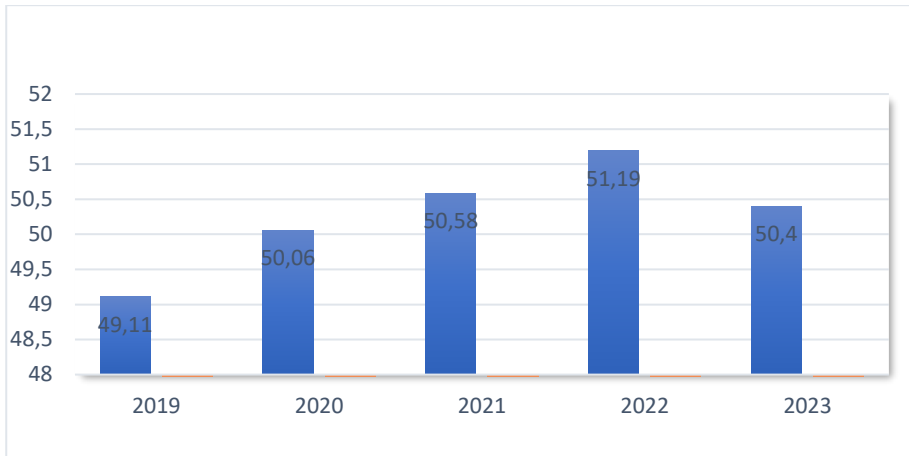
- Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia henkilöitä 52, joista naisia on 34 ja miehiä 18.
 - kokoaikaista henkilöitä 50
 - osa-aikaista henkilöitä 2
- Määräaikaista palvelussuhteessa olevia henkilöitä oli 18, naisia 12 ja miehiä 6.

Naisista 26,09 % ja miehistä 25 % työskenteli määräaikaista palvelussuhteessa.

Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12. (sisältää vakituiset ja määräaikaista)



Vakituisen henkilöstön keski-ikä



Ikäprofiili vakinaisen (31.12.2023) henkilöstön osalta ryhmiteltynä viiden vuoden välein:

	2019	2020	2021	2022	2023
-20	0	0	0	0	0
21-25	1	1	1	0	0
26-30	4	3	2	2	2
31-35	3	4	3	3	2
36-40	7	7	8	7	8
41-45	8	4	3	4	2
46-50	12	10	12	11	9
51-55	17	23	18	18	9
56-60	13	13	15	18	16
61-65	7	7	11	10	4
yli 65	0	0	1	0	0
YHTEENSÄ	72	72	74	73	52

2.2 Palkkakartoitus

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 kussakin hinnoitteluryhmässä tulee olla vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Puumalan kunnan henkilöstömäärät ovat tehtäväryhmittäin niin pienet, ettei tarkkaa palkkakartoitusta voida julkistaa.

Naisten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka on tällä hetkellä hieman suurempi, n. 5 % kuin miesten. Palkkauksessa ei kuitenkaan ole perusteettomia palkkaeroja, vaan ero johtuu naisten suuremmasta määrästä korkeammin palkatuissa vastuullisissa tehtävissä.

3 Tasa-arvosuunnitelma

3.1 Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Avoimena olevat työpaikat ovat kaikille, sukupuolesta riippumatta.

Eri sukupuolten välistä tasa-arvoa toteutetaan kaikissa työehdoissa.

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

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

4 Yhdenvertaisuussuunnitelma

4.1 Yhdenvertaisuus kunnan palvelutoiminnassa

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 eri sukupuolten tarpeet, arvostukset ja kiinnostuksen kohteet.

Puumalassa asui vuoden 2023 lopussa muita kuin suomen, ruotsin tai saamenkielisiä 1,42 % (30 henkilöä) väestöstä. Vuoden 2022 määrä 2,47 % (52 henkilöä) ja 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.

Kunnassa toimii kotouttamisen koordinaattori 10 %:n työajalla 31.12.2024 saakka, jonka jälkeen tehtävät sisällytetään toisen palveluneuvojan tehtäviin.

Vuoden 2023 lopussa 46,9 % lopussa (989 henkilöä) Puumalan väestöstä oli yli 65-vuotiaita (2022 45,3 % 1068 henkilöä). Määrä on vähentynyt vuodessa 79 henkilöllä. Ennusteen mukaan 65 vuotta täyttäneiden osuus nousee lähes 54 %:n vuoteen 2030 mennessä.

Vammaisten eri etuuksien saajia oli vuoden 2023 lopussa 7,29 % (153 henkilöä) (2022 lopussa 5,60 % 113 henkilöä) väestöstä. Määrä on noussut vuodessa 40 henkilöllä.

Kunnan palvelut on tarkoitettu kunnan kaikille väestöryhmille. 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. Palveluista tiedotetaan avoimesti kuntalaisille. Tiedottamisesta vastaavat toimintayksiköistä vastaavat.

Vammaisten henkilöiden mahdollisuus asioida eri viranomaisten kanssa 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, toteutetaan tarpeellisin ja asianmukaisin muutoksin ja järjestelyin mm. esteettömyydellä, apuvälineillä ja tulkkipalveluilla.

4.2 Yhdenvertaisen osallisuuden tukeminen

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 (Nuorisolaki 9 §) toimii monialaisen yhteistyön suunnittelijana ja toimeenpanon kehittäjänä. Työryhmän kohteena ovat kaikki kunnassa asuvat (alle 29 v.) nuoret. Työryhmään kuuluvat hyvinvointi- ja kulttuurijohtaja, vapaa-aikasihteeri, nuoriso-ohjaaja, yhtenäiskoulun rehtori, päiväkodin johtaja, sosiaalityöntekijä, koulun terveydenhoitaja sekä seurakunnan, Mannerheimin Lastensuojeluliiton ja nuorisovaltuuston edustajat.

Orvokki-työryhmän tehtävänä on:

1. koota tietoja lasten ja 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 Puumalalle ensimmäisen Lapsiystävällinen kunta -tunnuksen marraskuussa 2019 ja toisen vuonna 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.

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

5 Toteutuneen arviointi

Avoinna 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 muutamia sukupuoleen viittaavia tehtävänimikkeitä (laitosmies, kiinteistöhuoltomies ja kirvesmies). Nämä nimikkeet on syytä päivittää 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 soveltuvissa määrin myönteisesti etätyöhön. Etätyön määrässä huomioidaan kuitenkin työtehtävän sekä toiminnon tarpeet.

6 Toimenpiteet suunnitelmakaudella

Suunnitelmakaudella toteutetaan tasa-arvokysely, jossa kiinnitetään huomiota työntekijöiden henkilökohtaiseen kokemukseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Kyselyssä selvitetään, ovatko työntekijät kokeneet joutuneensa häirinnän, ahdistelun, kiusaamisen, syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kohteeksi. Tulosten perusteella tehdään toimintasuunnitelma mahdollisesti ilmi tulevien epäkohtien poistamiseksi.

Selvitetään tarvittavat/mahdolliset toimenpiteet yhtenäiskoulun esteettömyyden parantamiseksi.