

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2022 - 2023



Sisällys:

1. Tasa-arvosuunnitelma

1.1. Tasa-arvon edistämisestä

1.2. Tasa-arvosuunnitelma

1.2.1. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

1.2.1.1. Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin (31.12.2021)

1.2.1.2. Kartoitus naisten ja miesten tehtäväkohtaisista palkoista
ja palkkaeroista (31.12.2021)

1.2.2. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

2. Yhdenvertaisuussuunnitelma

2.1. Sisältö ja tavoitteet

2.2. Yhdenvertaisuus kunnan toiminnassa

2.3. Kunta työnantajana

3. Toteutuneen arviointi

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.

Eryteisesti 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 toimielimissä 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. toimielimiin, 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 yhtensovittamista 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 avoimena 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 työehdoissa, 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. Tasa-arvosuunnitelma

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.

1.2.1. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Puumalan kunnassa oli 31.12.2021

- Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia henkilöitä 74, joista naisia on 57 ja miehiä 17.
- Näistä
 - kokoaikaisia henkilöitä 68 ja
 - osa-aikaisia henkilöitä 6.
- Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä oli 18, naisia 12 ja miehiä 6.

1.2.1.1. Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin (toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa 31.12.2021):

Palkkahinnoitteluryhmittäin

Hinnoitteluryhmä	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Toimistoala			
01TOI060	6	0	6
01ICT060	1	0	1
Vapaa-aika			
02VAP050	3	0	3
Sos.- ja terv.huollon peruspalvelutehtävät			
04PER010	2	0	2
Koulun hoito-, ohjaus- ja kavatustyön amm.teht.			
05KOU060	4	0	4
Varhaiskasvatus			
45000020	1	0	1
45000044	2	1	3
05VKA054	3	0	3
12PPH001	1	0	1
Ruokapalveluhenkilöstö			
06RUO05A	4	0	4
06RUO060	4	0	4
Siivoustehtävät			
08SII070	7	0	7
Opettajat			
rehtori	2	0	2

aineenopettaja	4	0	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
matkailu- ja kulttuurisihteeri	1	0	1
palvelujohtaja	1	0	1
talousasiantuntija	1	0	1
ruokapalvelupäällikkö	1	0	1
työvalmentaja	1	1	2
YHTEENSÄ	57	17	74

Aseman mukaan

Asema	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Toimialajohtaja	2	1	3
Vastuuhenkilö	5	0	5
Työntekijä	50	16	66
Yhteensä	57 77,03 %	17 22,97 %	74

1.2.1.2. Kartoitus naisten ja miesten tehtäväkohtaisista palkoista ja palkkaeroista (toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa 31.12.2021)

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.

Miesten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka on 3,44 % suurempi kuin naisten. Syynä tähän on se, että yksittäisillä korkeammilla palkoilla on suuri vaikutus keskiansioon miesten vähäisestä määrästä johtuen.

1.2.2. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi vuonna 2021

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 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 läheissyryjinnän. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, kohutuullisten 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 yleises-

ti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla. Heidän tulee myös saada nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

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

2.2. Yhdenvertaisuus kunnan palvelutoiminnassa

Puumalassa asui vuoden 2020 lopussa muita kuin suomen, ruotsin tai saamenkielisiä 2,01 % (43 henkilöä) väestöstä. Vuonna 2018 osuus oli 2,14 % (47 henkilöä). Muunkielinen väestö on lähinnä Venäjältä tai Virossa muuttaneita. Muuttoa tapahtuu niin työperusteisesti kuin perhesuhteiden myötäkin. Etniset ryhmät eivät ole kovin moninaiset. Heitä on palvelujen piirissä ja kunnan palveluksessa yksittäin.

Vuoden 2020 lopussa Puumalan väestöstä 44 % (940 henkilöä) oli yli 65-vuotiaita. Määrä on kasvanut vuodessa 20 henkilöllä. Ennusteen mukaan 65 vuotta täyttäneiden osuus nousee lähes 50 %:n vuoteen 2025 mennessä.

Vammaisten eri etuuksien saajia oli vuoden 2020 lopussa 6,89 % (147 henkilöä) väestöstä. Määrä on vähentynyt vuodessa 29 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 suoritua 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, veteraaniasiain neuvottelukunta ja nuorisovaltuusto, jotka kokoontuvat säännöllisesti. Vanhus- ja vammaisneuvosto käsittelee ikäihmisten ja vammaisten asioita ja tekee ehdotuksia heidän palvelujensa kehittämiseksi.

Veteraaniasiain neuvottelukunta suunnittelee ja tekee ehdotuksia sotiemme veteraanien palvelujen 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.). Työryhmä kuuluvat palvelujohtaja, etsivä nuorisotyöntekijä, vapaa-aikasihteeri, peruskoulun

rehtori, päiväkodin johtaja, sosiaalityöntekijä, lastenneuvolan ja koulun terveydenhoitaja sekä 4 H:n, seurakunnan ja Mannerheimin Lastensuojeluliiton 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 Puumalalle ensimmäisen Lapsiystävällinen kunta -tunnuksen marraskuussa 2021. Kunta on sitoutunut UNICEFin lapsiystävällinen kunta -mallin mukaisesti pitkäjänteiseen työhön lasten parhaaksi. UNICEFin lapsiystävällinen kunta -malli auttaa kuntia edistämään lapsen oikeuksien toteutumista. Malli perustuu YK:n lapsen oikeuksien sopimukseen ja UNICEFin kansainväliseen Child Friendly City -malliin. Toiminnasta vastaa UNICEFin 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. Esimiehen on aina puututtava välittömästi tilanteeseen, jos henkilökunta syyllistyy syrjintään.

Syrjintää ehkäistään asennekasvatuksella varhaiskasvatuksessa ja peruskoulussa sekä kulttuurien tunte-
musta lisäämällä.

Puumalan yhtenäiskoululla ja Puumalan kansalaisopistolla on 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
- Nuorisostrategia

2.3. Kunta työnantajana

Yhdenvertaisuuteen on kiinnitetty huomiota seuraavissa kunnan suunnitelmissa ja ohjeissa:

- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- Henkilöstön kelpoisuusvaatimukset

- Yhteistoimintasopimus: yhteistyötoimikunta, jossa työnantajan, työntekijöiden ja työsuojelun edustajat
- 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 etätyötä, 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 paremmin työssä 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, esimiehen 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 yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2022-2023. Kunnanhallitus hyväksyi aloitteen kokouksessaan 2.12.2021.

3.0 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, ammattiyhdistystoi-

minnasta, 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. Lisäksi esimies sana on syytä korvata vastaavalla sukupuolineutraalilla ilmaisulla.

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.

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