

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA VUOSILLE 2021-2022

Joutsan kunta



Kuva: Tuija Salo

Työsuojelutoimikun-
ta 20.10.2020 § 17

Pääuottamushenkilöt
30.4.2021

Hallitus xx.xx.202x

Sisällys

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA VUOSILLE 2021-2022	1
1. Johdanto	3
1.1. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät lait.....	3
1.2. Käsitteitä.....	4
2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Joutsan kunnassa.....	5
2.1. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	6
2.2. Henkilöstön yhdenvertainen kohtelu.....	6
2.3. Ikärakenne.....	6
2.4. Tasa-arvoinen kohtelu.....	7
3. Palkkakartoitus.....	7
3.1. Palkkavertailu osastoittain.....	8
4. Selvitys tasa-arvotilanteesta.....	11
4.1. Rekrytointi.....	11
4.2. Esimiehet ja urakehitys.....	11
4.3. Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	12
4.4. Vanhus- ja vammaisneuvosto ja nuorisovaltuusto.....	12
5. Toimenpiteet.....	13
5.1. Palkkaus.....	13
5.1.1. Nykytila.....	13
5.1.2. Toimenpiteet.....	13
5.2. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen.....	13
5.2.1. Nykytila.....	14
5.2.2. Toimenpiteet.....	14
5.3. Henkilöstön kehittäminen.....	15
5.3.1. Nykytila.....	15
5.3.2. Toimenpiteet.....	15

1. Johdanto

Suomessa viranomaisilla ja koulutuksen järjestäjillä sekä työnantajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tämä Joutsan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu koskemaan vuosia 2021-2022. Tarvittaessa suunnitelmaa voidaan päivittää useammin.

Kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman aluksi on kerrottu perusasioita niin sanotusta tasa-arvolaista (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta), yhdenvertaisuuslaista ja muista suunnitelmaan vaikuttavista laista, ohjeista ja käsitteistä. Luvuissa 2-4 esitellään kunnan nykytilanne tasa-arvoisen kohtelun, palkkakartoituksen ja tasa-arvoilanteen näkökulmasta. Viidennessä luvussa esitellään tulevat toimenpiteet vuosille 2021-22 tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun parantamiseksi Joutsan kunnassa.

Kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa esitetään ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta, edistää tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista kunnan palveluksessa. Kunnan työsuojelutoimikunta valmistelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Työsuojelutoimikunnan hyväksymisen jälkeen suunnitelma esitellään luottamusmiehille, joille annetaan tilaisuus kommentoida suunnitelman sisältöä, tavoitteita ja toimenpiteitä. Suunnitelman hyväksyy kunnanhallitus. Suunnitelma tehdään kahdeksi vuodeksi kerrallaan ja sen toteutumista seurataan vuosittain etenkin työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelu toimii osana yhdenvertaisuuspolitiikan toimeenpanoa muun muassa edistämällä syrjintätapausten tunnistamista ja puuttamalla työpaikalla tapahtuvaan syrjintään ja kiusaamiseen.

Kouluilla ja Puulan seutuopistolla on omat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, jotka hyväksyvät lautakunnat.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma viedään tiedoksi henkilöstölle. Suunnitelma on henkilöstön luettavissa kunnan intrassa. Etenkin esimiesten tulee omaksua suunnitelman sisältö ja sen tavoitteet. Jokainen työntekijä on vastuussa tasa-arvotyöstä ja siitä, että työpaikalla toimitaan yhteiseltä arvopohjalta. Yhdenvertaisuus, tasa-arvo sekä työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen on otettava osaksi jokaisen kunnan työntekijän arkea, sillä syrjimätön työyhteisö voi paremmin, työskentelee tehokkaammin ja tunnustaa kaikkien osaamista ja vahvuuksia.

Tähän suunnitelmaan otetut tiedot henkilöstöstä on otettu ajalta 1.7.2019-30.6.2020 ellei kohdassa ole toisin mainittu.

1.1. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät lait

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat jokaisen perusoikeuksia ja tarkoittavat syrjimättömyyden ja tasa-vertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Poikkeuksena tähän on vain yksityiselämä, perhe-elämä ja uskonnonharjoittaminen, joihin lakia ei sovelleta.

Tasa-arvolaki (609/1986) sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (1329/2014) tulee huomioida työpaikoilla. Myös useat muut lait, esim. työsopimuslaki, joka velvoittaa työnantajan kohtelevaan kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti, ja työturvallisuuslaki sisältävät häirintään, tasapuoliseen kohteluun ja syrjintäkieltoon liittyviä pykäläitä. Lisäksi hallintolaki tulee huomioida, sillä sen mukaan viranomaisten tulee toimia puolueettomasti ja ihmisiä tulee aina kohdella samalla tavoin samanlaisessa tapauksessa.

Tasa-arvo on vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasa-arvoa niin lainsäädännössä kuin yleisessä arkikielessä. Yhdenvertaisuus on käytössä muissa mahdollisissa syrjintäperiaatteissa. Molemmat viittaavat siihen, että kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuna samanarvoisia ominaisuuksistaan tai taustastaan riippumatta.

1.2. Käsitteitä

Yhdenvertaisessa ja tasa-arvoisessa kohtelussa puhutaan useista käsitteistä, joista muutamia yleisimpiä on kuvattu tässä.

Yhdenvertaisuus on perusoikeus ja sillä tarkoitetaan samanarvoisuutta kaikille ihmisryhmille. Vakiintunut käytäntö käyttää yhdenvertaisuuden käsitettä eri ihmisryhmien välillä.

Tasa-arvo käsitettä käytetään eri sukupuolista tai sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta ja syrjinnän ennaltaehkäisystä puhuttaessa.

Muodollinen yhdenvertaisuus toteutuu, kun samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin. On kuitenkin huomioitava, että samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuu, kun poiketaan samanlaisesta kohtelusta ja tuetaan heikommassa asemassa olevia henkilöitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Välitön eli suora syrjintä on henkilön epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa tilanteessa oleviin verrattuna. Työpaikalla tämä voi näkyä esim. loma-ajankohtien myöntämisenä toiselle aina omien toiveiden mukaan ja toiselle esimiehen määräämänä.

Välillinen eli epäsuora syrjintä tarkoittaa näennäisesti puolueettomia säädöksiä ja määräyksiä, jotka asettavat henkilön erityisen epäedulliseen asemaan muihin verrattuna. Välillistä syrjintää saattaa esiintyä esimerkiksi jos työntekijältä vaaditaan täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka työtehtävä ei sitä edellytä.

Etninen syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn etniseen tai kansalliseen ryhmään. Etnistä syrjintää voi olla myös erilaiseen asemaan asettaminen henkilön uskonnon tai kansalaisuuden perusteella.

Häirintä on ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä, joka liittyy johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen. Häirintä voi esiintyä esim. henkilön tai ryhmän tarkoituksellisella tietyn henkilön ihmisarvon loukkaamisella niin, että luodaan esim. uhkaava, vihamielinen, halventava tai nöyryyttävä ilmapiiri.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen, eivätkä kuitenkaan muodostu toisia syrjiviksi. Esimerkiksi lasten tai vanhusten kohdalla voidaan tehdä erityistoimenpiteitä, jotta heidän yhdenvertaisuus voidaan turvata.

Moniperusteista syrjintää tapahtuu, kun samat henkilöt tai henkilöryhmät tulevat syrjityiksi usean syrjintäperusteiden vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa. Sukupuoli ja ikä ovat muita useammin moniperusteisen syrjinnän yhtenä osatekijänä.

Läheissyrjinnässä syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan läheinen voi joutua syrjinnän kohteeksi. Työelämässä tämä voi näkyä esim. vammaisen lapsen vanhemman palkkaamatta jättämisessä.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kunkin omaa kokemusta sukupuolestaan. Henkilö voi kokea olevansa mies, nainen tai jotain muuta.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla, jolla hän ilmaisee itselleen ja muille olevansa nainen, mies tai jotain muuta.

Ohjeen tai käskyn antaminen syrjivään toimintaan on toimivaltaan tai asemaan perustuen annettu opastus, toimintaohje tai velvoite, jonka tavoitteena on aikaansaada syrjintää. Työnantaja tai esimies ei saa määrätä työntekijöitä toimimaan syrjivästi. Kunnassa esim. ylempi esimies ei saa kieltää palkkaamasta tiettyyn etniseen ryhmään kuuluvaa henkilöä.

2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Joutsan kunnassa

Tällä suunnitelmalla pyritään siihen, että ajatus tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvotavoite sisällytetään luontevasti kaikkeen kunnan toimintaan. Suunnitelman tavoitteena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Joutsan kunnassa niin henkilöstöä kuin asiakaspalveluakin ajatellen. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulee olla osana koko kunnan organisaatiokulttuuria, joka toteutuu kaikilla kunnan organisaatiotasolla arkityössä.

Kunnan 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 sekä palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvo mielletään helposti teoiksi kuten tasapuoliseksi kohteluksi ja samasta työstä maksettavaksi samaksi palkaksi. Epätasa-arvoinen kohtelu voi kuitenkin olla myös suullista, vaikka kielenkäytön merkityksestä tasa-arvossa puhutaankin vähemmän.

Tasavertaisesta kohtelusta hyötyvät niin työntekijät kuin työnantajakin. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu lisää mm. työntekijöiden jaksamista, työhyvinvointia sekä tehokkuutta ja tuottavuutta työpaikalla.

2.1. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoitukseenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Joutsan kunnan tavoitteena on olla tasa-arvoinen työpaikka. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon osa-alueisiin kuuluvat mm. henkilöstön sukupuolijakauma, palkkaerot ja urakehitys. Kunnassa naisilla ja miehillä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimiin työpaikkoihin, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Heillä on samanlaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Joutsan kunnan toimintakulttuuri on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen. Työntekijöiden omaehtoista kouluttautumista tuetaan tasapuolisesti.

2.2. Henkilöstön yhdenvertainen kohtelu

Kunnassa henkilöstöä tulee kohdella yhdenvertaisesti. Tämä tarkoittaa mm. yhteisiä sääntöjä ja toimintatapoja henkilöstölle sekä niiden toteutumisen seuraamista esimiestasolla.

Työntekijöillä on oikeus vuosittaiseen kehityskeskusteluun esimiehen kanssa sekä yhdenvertainen oikeus työpaikkaetuihin, työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin ja työterveyshuoltoon, koulutusmahdollisuuksiin ja tasavertaiseen kohteluun kaikessa työhön liittyvässä toiminnassa.

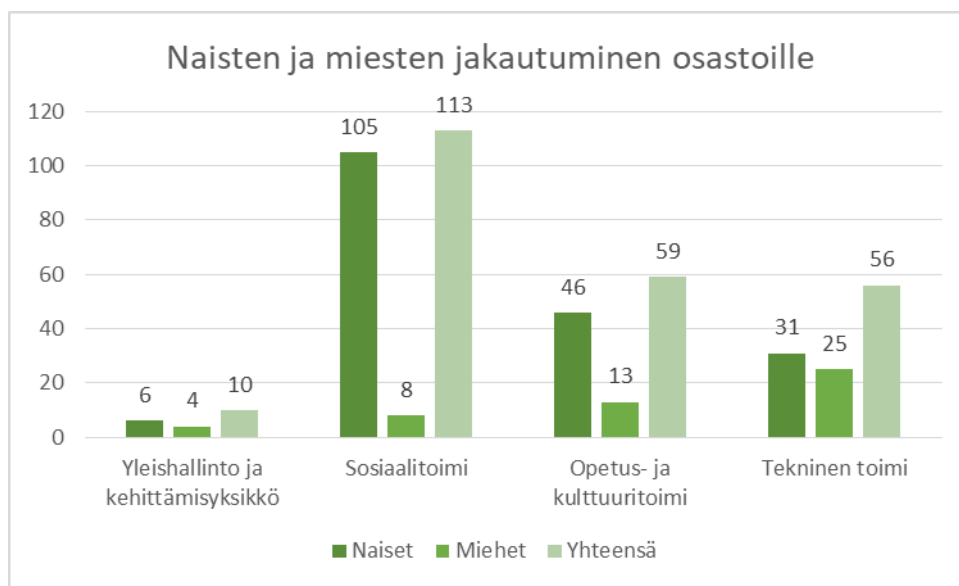
Kunnassa toteutetaan työhyvinvointikysely vähintään kerran vuodessa. Kyselyssä yhtenä osa-alueena selvitetään henkilöstön näkemystä yhdenvertaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta. Työhyvinvointikyselyn tulokset käydään läpi henkilöstöpalavereissa osastoittain ja jokaiselle työntekijälle luodaan edellytykset olla mukana toteuttamassa omalla työskentelyllään työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin kehittämistä.

2.3. Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä Joutsan kunnassa on 47,3 vuotta (vuonna 2019). Kunnan henkilöstöstä 36 % on iältään 50-59-vuotiaita. Eri-ikäisiä henkilöitä on jakautunut tasaisesti kaikkiin työtehtäviin. Keski-ikänsä nuorin työntekijäryhmä on yleishallinnossa, jossa keski-ikä on noin 46 vuotta. Sosiaalitoimessa, opetus- ja kulttuuritoimessa sekä teknisessä toimessa keski-ikä on noin 50 vuotta.

2.4. Tasa-arvoinen kohtelu

Kunta on työpaikka, jossa naiset ja miehet tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin. Sukupuolesta riippumatta naisilla ja miehillä on samat oikeudet työn, palvelussuhteen ehtojen (ml. palkkaus) ja muiden työehtojen suhteen sekä samat mahdollisuudet työssä kehittymiseen ja etene- miseen. Miehet ja naiset voivat tehdä kunnassa samaa työtä ja samasta työstä maksetaan sama palk- ka.



3. Palkkakartaitus

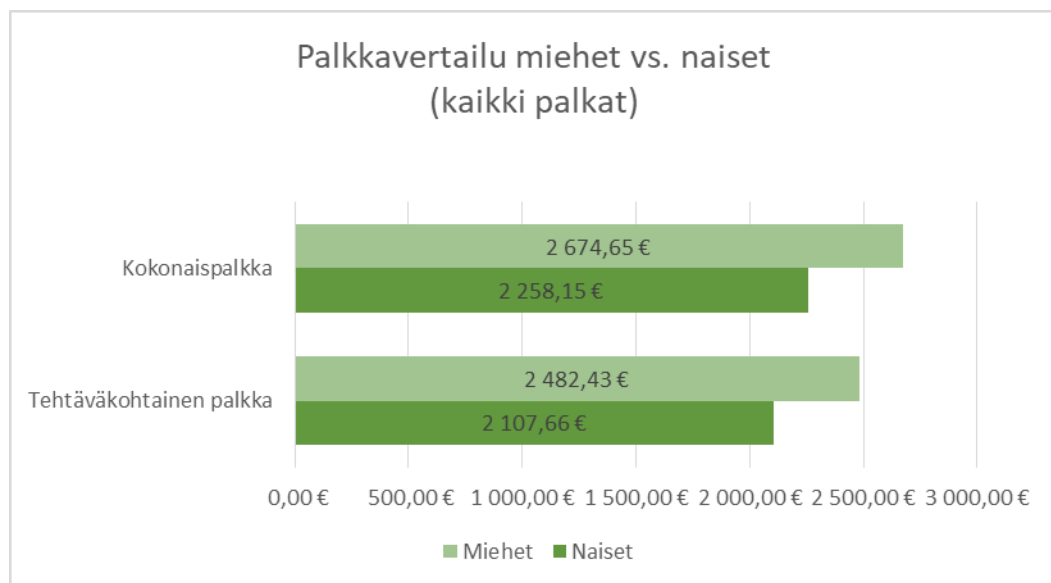
Tasa-arvolain mukaan osana tasa-arvotilanteen selvittämistä varten selvityksessä tulee käsitellä palk- kausta. Palkkakartaituksen avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartaituksen tulee kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät ja kaikki työntekijät. Palkkakartaituksessa tarkastellaan palk- koja kokonaisuudessaan. Joutsan kunnalla palkkakartaitukseen on huomioitu tehtäväkohtainen per- ruspalkka ja kokonaispalkka, jossa tehtäväkohtaisen palkan on lisätty palkanlisät.

Palkkakartaitukseen kirjataan kustakin tarkasteluryhmästä siihen kuuluvien naisten ja miesten palk- kojen keskiarvo. Palkkatiedot on kirjattava palkkakartaitukseen niin, ettei siitä ilmene yksittäisen työntekijän palkkatiedot. Työntekijäryhmässä tulee olla vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Mikäli työntekijäryhmässä on vähemmän työntekijöitä, tulee työntekijäryhmä yhdistää toiseen, mahdolli- simman samaa tai samanarvoista työtä tekevän ryhmän kanssa.

Palkkakartoitus ei tarkoita pelkästään olemassa olevien palkkatietojen kuvaamista vaan palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää ja arvioida palkkaeroja. Arvioitava on mm. se onko mahdollisille palkkaeroille olemassa tasa-arvolain kannalta hyväksyttävä syy. Tehtävien vaativuuseroista johtuvien palkkaerojen lisäksi palkkaerojen perusteena voivat tasa-arvolain perustelujen mukaan olla esimerkiksi henkilökohtaiseen suoritukseen, pidempään työkokemukseen, erityisvastuuseen, epämukaviin työaikoihin, työntekijän monikäyttöisyyteen ja työolosuhteisiin liittyvät syyt.

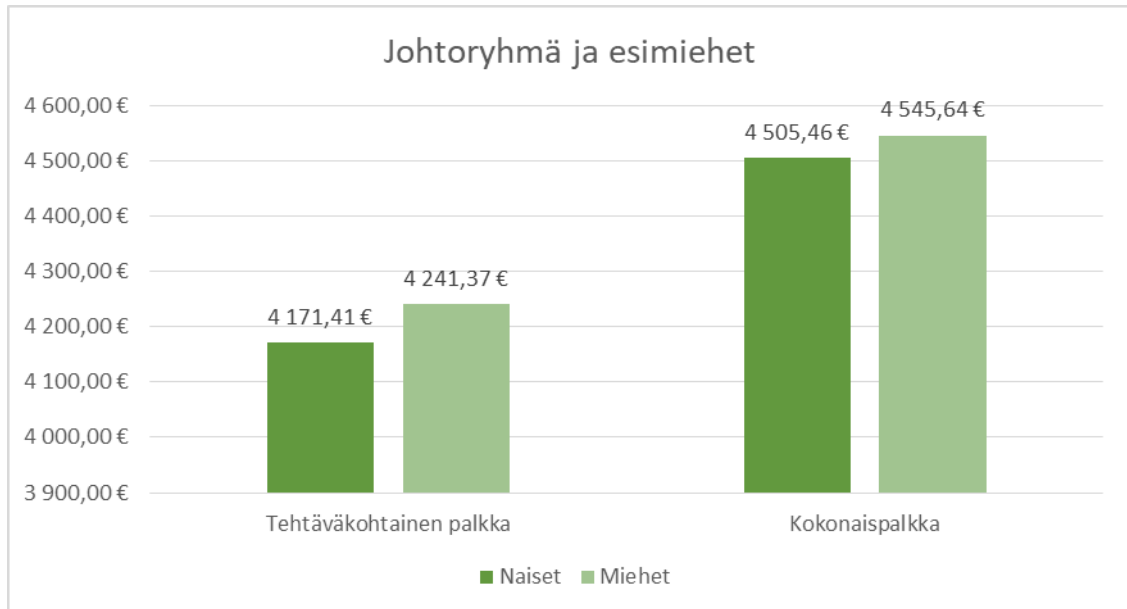
3.1. Palkkavertailu osastoittain

Joutsan kunnassa miesten tehtäväkohtainen palkka (kaikki työntekijäryhmät) on keskimäärin 2482,43 € ja naisten 2107,66 €, joka on 374,77 € vähemmän kuin miehillä. Kokonaispalkoissa eroa on miesten hyväksi 416,50 € (miehet 2674,65 € ja naiset 2258,15 €).

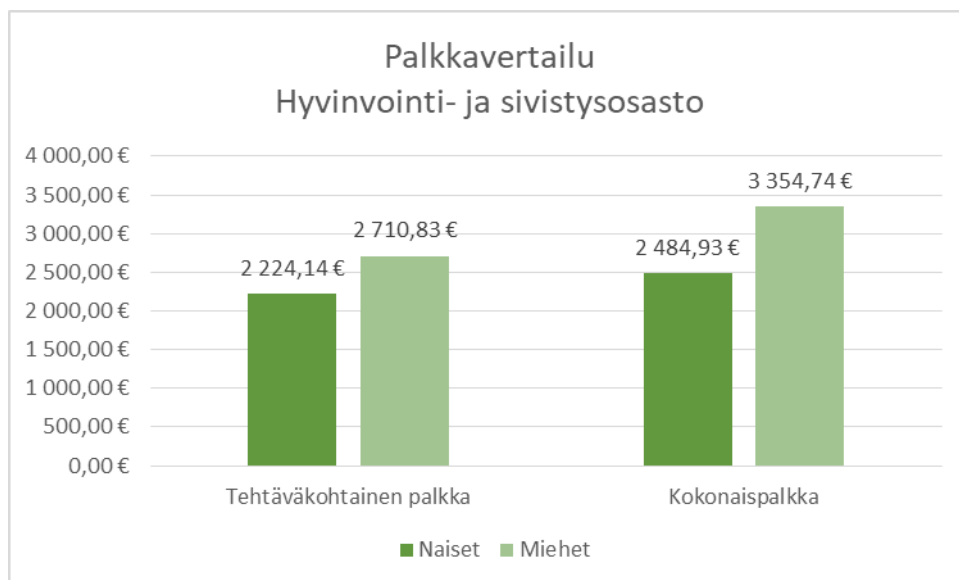


Joutsan kunnassa suurin osa työntekijäryhmistä on sellaisia, joissa on selkeä enemmistö toista sukupuolta eikä vähintään kuuden työntekijän määrä toisessa sukupuolella täyty. Palkkavertailu onkin tehty vain osastojen välillä sekä johtavassa asemassa olevien (johtoryhmä ja esimiehet) välillä. Hallinto-osastolla miesten lukumäärä jää alle kuuteen, joten kyseisen osaston kohdalla vertailua ei ole tehty.

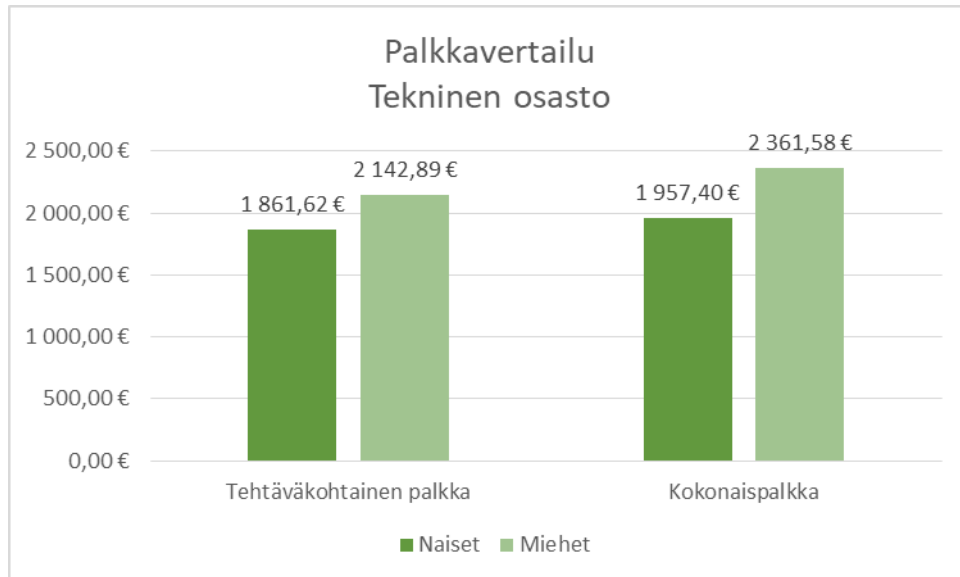
Palkanlisät, kuten henkilökohtainen lisä ja työkokemuslisä, vaihtelevat samoissa tehtävänimikkeissä mm. työn sisällöstä, työn vaativuudesta, vastuusta ja velvollisuuksista riippuen. Lisäksi mm. erillistehävistä voidaan maksaa kertakorvauksia tai jatkuvaa korvausta. Näistä tehdään aina erillinen viranhaltijapäätös.



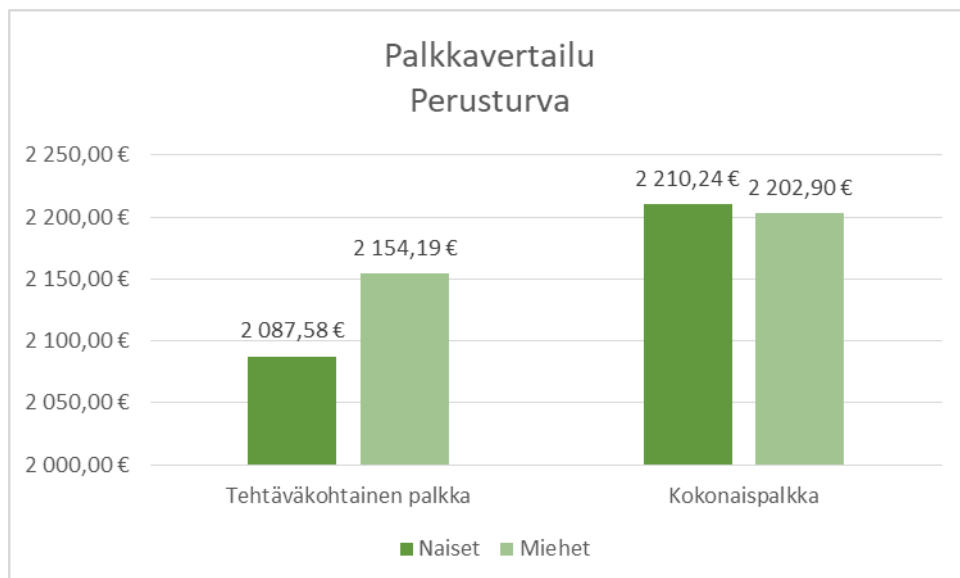
Johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden ja esimiesten välillä miesten keskipalkka on tehtäväkohtaisessa palkassa noin 70 € enemmän kuin naisilla. Kokonaispalkassa eroa on vain noin 40 €. Työtehtävät johtavassa asemassa olevien kesken vaihtelevat suuresti, mutta keskiarvillisesti esimiesten palkat ovat lähellä toisiaan verrattaessa sukupuolten välistä eroa.



Hyvinvointi- ja sivistysosaston palkkavertailuun kuuluvat mm. opettajat, varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisotoimen henkilöstö. Siellä palkkaeroa on tehtäväkohtaisessa palkassa 486,69 € ja kokonaispalkassa 869,81 € miesten hyväksi.



Teknisen osaston henkilöstöön kuuluvat mm. laitoshuollon ja ruokapalvelun henkilöstö sekä huoltomiehet. Eroa palkoissa on miesten hyväksi tehtäväkohtaisessa palkassa noin 280 € ja kokonaispalkassa hieman yli 400 €. Eroa selittää mm. se, että työtehtävät ovat erilaisia eivätkä suoraan verrattavissa.



Perusturvaosastolla miehiä ja naisia on enemmän samoissa työtehtävissä, kuten sairaanhoitajan, ohjaajan ja työnopastajan tehtävissä, joten siellä myöskään palkkaerot eivät ole suuria. Tehtäväkohtaisessa palkassa miehillä on keskiarvillisesti 66,61 € suurempi palkka, mutta kokonaispalkassa naisten palkka on hieman yli 7 € suurempi kuin miehillä.

4. Selvitys tasa-arvotilanteesta

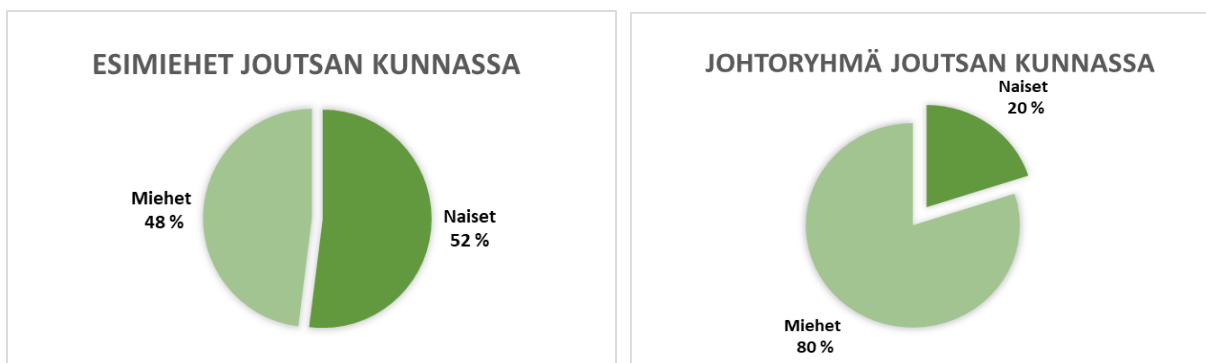
Palkkakartoituksen lisäksi selvityksessä tasa-arvotilanteesta tulee tarkastella naisten ja miesten sijoitumista eri tehtäviin sekä kartoittaa naisten ja miesten tehtävien luokitusta. Tasa-arvotilanteen selvittäminen voi kohdistua myös esimerkiksi hakumenettelyyn, sukupuolten työnjakoon, uralla etene- miseen, työolosuhteisiin, henkilöstökoulutukseen, osallistumiseen työryhmätyöskentelyyn, työn- ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksiin kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjes- telyihin, työilmapiiriin, seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymiseen, tasa-arvoa koskeviin asenteisiin, johtamiseen ja työsuojeluun.

4.1. Rekrytointi

Kuntaan rekrytoidut uudet työntekijät valitaan osaamisen, työkokemuksen ja koulutuksen perusteel- la. Rekrytoinnin perusteena ei koskaan ole esimerkiksi työnhakijan sukupuoli tai ikä. Edelleen tiettyi- hin työtehtäviin hakeutuu selvästi enemmän tiettyä sukupuolta, esim. laitoshuoltajan tehtäviin on hakeutunut naisia ja huoltomiehen/kirvesmiehen tehtäviin miehiä. Myös hoitopuolelle ja toimisto- tehtäviin on yleensä hakeutunut enimmäkseen naisia.

4.2. Esimiehet ja urakehitys

Kunnan esimiehistä naisia on 52 % ja miehiä 48 %. Johtoryhmässä naisia on yksi ja miehiä neljä. Uusia esimiehiä valittaessa, kuten muissakin rekrytoinneissa, oleellisinta on hakijan osaaminen, työkoke- mus ja koulutus. Esimiehiä ei koskaan valita esim. sukupuolen mukaan, vaikka kunnassa pyritään säi- lyttämään tasapaino miesten ja naisten välillä johtavassa työasemassa olevien kesken.



Kunnassa tuetaan henkilöstön kouluttautumista ja ammatillista osaamista. Jokaiselle työntekijälle annetaan mahdollisuus osallistua työtään tukeviin koulutuksiin ja myös omaehtoista kouluttautumista tuetaan tasapuolisesti. Työntekijän on mahdollista kouluttautua myös uuteen työtehtävään tilan- teen niin vaatiessa.

4.3. Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Toiminnallisen tasa-arvon kohderyhmä ovat organisaatioiden palvelujen käyttäjät eli kunnassa kuntalaiset ja muut kunnan palveluita käyttävät kuten vapaa-ajanasukkaat ja yrittäjät. Toiminnallinen tasa-arvo on organisaatioiden toiminnoissa ja palveluissa toteutuvaa tasa-arvoa eli palvelujen, päätöksenteon ja muun toiminnan tasa-arvoa. Kunnan velvoite on edistää toiminnallista tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan, siksi myös toiminnallinen tasa-arvo tulee sisältyä tähän suunnitelmaan.

Kunnan palvelut on tarkoitettu kunnan kaikille väestöryhmille. 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 huomioidaan asiakkaan etninen tausta, sukupuoli, ikä ja vammaisuus niin, että hänet ohjataan hänelle soveltuvien palvelujen piiriin.

Palveluista tiedotetaan avoimesti kuntalaisille. Pääkanava tiedottamisessa on kunnan nettisivut osoitteessa www.joutsa.fi. 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.

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

4.4. Vanhus- ja vammaisneuvosto ja nuorisovaltuusto

Kunnan vanhus- ja vammaisneuvosto seuraa ja valvoo ikäihmisten ja vammaisten palveluiden toteutumista kunnassa sekä ideoi palveluiden kehittämistä. Vanhus- ja vammaisneuvoston toimintakausi on valtuustokausi (4 vuotta). Vanhus- ja vammaisyhdistykset esittävät jäsenet neuvostoon ja kunnanhallitus nimeää neuvoston jäsenet ja varajäsenet. Jäsenten nimeämisessä pyritään huomioimaan tasa-arvo miehiä ja naisia nimittäessä. Puheenjohtajuus neuvostossa siirtyy sovituksessa järjestyksessä järjestöltä toiselle kahden vuoden välein. Vanhus- ja vammaisneuvoston kokouksissa sihteerinä toimii asumispalvelujen- ja hoitotyön esimies. Neuvoston esityslistat ja pöytäkirjat julkaistaan kunnan nettisivuilla sähköisessä muodossa.

Toiminnalliseen tasa-arvoon liittyen kunnassa on myös nuorisovaltuusto, joka on poliittisesti sitoutumaton nuorten vaikuttajaryhmä, jolla varmistetaan nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet kunnassa. Nuorisovaltuuston tavoitteena on ajaa paikallisten nuorten etuja kunnassa ja sille on annettava mahdollisuus vaikuttaa kunnan eri toimintojen suunnitteluun, valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan.

Joutsan kunnassa koetaan tärkeäksi vuoropuhelu nuorten ja päättäjien välillä ja nuoret halutaan aidosti mukaan päätöksentekoprosesseihin. Nuorisovaltuusto on saanut Joutsassa nimetä edustajat lautakuntiin ja nuoret käyttävätkin tätä mahdollisuutta aktiivisesti. Nuorisovaltuuston jäsenet nimeää kunnanhallitus noin kerran vuodessa nuorten omien ehdotusten pohjalta. Nuorisovaltuuston jäsenen kotikunnan tulee olla Joutsa. Nuorisovaltuuston toiminnassa on mukana kunnan vapaa-aika ja nuorisotoimen esimies.

5. Toimenpiteet

Joutsan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelman kehityskohteiksi vuosille 2021-2022 on valikoitu kolme merkittävää kohdetta – tasapuolinen palkkaus, tasapuolinen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen ja kehittäminen sekä henkilöstön tasapuolinen mahdollisuus kehittyä työssään.

5.1. Palkkaus

Kunnassa tulee maksaa samaa peruspalkkaa samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä sukupuolesta, iästä tai muusta tekijästä riippumatta. Tavoitteena on, että jokaisella työntekijällä on voimassa oleva, nykyiseen tehtävään laadittu tehtävänkuvaus ja tva-arviointijärjestelmän mukainen palkkaus. Henkilökohtaiset palkanlisät määritellään henkilökohtaisen lisän kriteerein eli osoitetun työmenestyksen tai työssä saavutettujen tulosten perusteella tasapuolisesti. Henkilökohtaisilla lisillä ei korvata työn vaativuutta. Työmarkkinaosapuolten valtakunnallisissa neuvotteluissa tai paikallisneuvotteluissa osoitettu järjestelyvaraerä kohdennetaan neuvotteluissa sovituille palkansaajaryhmillä neuvottelutuloksen osoittamassa laajuudessa.

5.1.1. Nykytila

Kunnan työntekijät palkataan tiettyyn työtehtävään ja palkka määräytyy aina KVTES:n tai OVTES:n mukaan. Tehtäväkohtainen palkka on työehtosopimuksessa määritellyn hinnoitteluryhmän mukainen. Samaa työtä samalla työnimikkeellä tekevällä on sama tehtäväkohtainen palkka. Eroja palkkoihin tulee mm. työtehtävän vaativuuden, osaamisen ja lisien, kuten työvuosilisien, kautta.

5.1.2. Toimenpiteet

Palkan määräytymisen perusteena tulee olemaan tehtävänkuvat ja tehtävän vaativuuden arviointi tva-järjestelmän mukaan. Tehtävänkuvat ja työn vaativuuden arviointi tullaan tekemään kaikille työntekijöille viimeistään kevään 2021 aikana. Tva-järjestelmän vaativuus-kriteereinä tullaan käyttämään mm. osaamista, vastuuta, työn kuormittavuutta sekä työoloja. Myös henkilökohtaisen palkanlisän kriteerit selkeytetään ja tarkistetaan vastaamaan kaikilla tasapuolisesta.

Viimeistään kevään 2021 aikana Joutsan kunnassa on

√ Tva:t tehty kaikille työntekijöille ja toimitettu henkilöstöhallintoon

√ Henkilökohtaisenlisän osalta tehty määritykset

Vastuu toimenpiteistä on esimiehillä ja henkilöstöhallinnolla.

5.2. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Kunnassa on tavoitteena taata jokaiselle työntekijälle mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin. Työergonomiaan, asianmukaisiin työvälineisiin ja työskentelytilojen turvalliseen ympäristöön tulee kiinnittää erityistä huomiota. Kunnan tulee luoda tasapuoliset ja turvalliset työolot koko henkilöstölle. Vastuu työhyvinvoinnista on koko työyhteisön yhteinen, niin työnantajan kuin kaikkien työntekijöiden. Keskeisessä asemassa työhyvinvoinnissa ovat niin johtajat, esimiehet kuin työntekijätkin,

yhdessä työsuojeluhenkilöstön, luottamusmiesten ja työterveyshuollon kanssa. Johdon ja esimiesten päävastuulla on etenkin yhdenvertaisen kohtelun varmistaminen. Kukin työntekijä on vastuussa paitsi oman työkykynsä ja osaamisen ylläpitämisestä, myös työpaikan ilmapiirin ja työyhteisön hyvinvoinnin toteuttamisessa. Oman työtehtävän asianmukainen hoitaminen, omasta ja työtovereiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen lisäävät työhyvinvointia.

Työssä jaksamiseen vaikuttaa suuresti myös työntekijöiden oma elämäntilanne ja työn ulkopuolinen elämä. Työstä palautumiseen tarvitaan paitsi tauotusta työpäivän aikana (lounastauko, kahvitauko) myös riittävää vapaa-aikaa.

Työssä jaksamista voidaan seurata mm. sairauslomien määrää ja kestoja seuraamalla sekä henkilöstöltä saadulla suoralla ja epäsuoralla palautteella. Vuosittaiset työhyvinvointikyselyt ja kehityskeskustelut antavat työntekijälle hyvän mahdollisuuden palautteen antamiseen omasta jaksamisesta.

Esimiesten työssä jaksamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Stressaantunut ja väsynyt esimies voi tehdä huonoja päätöksiä tai käyttäytyä epäasiallisesti, joka voi aiheuttaa ongelmia suhteessa alaisiinsa. Työviihtyvyyden heikentyminen, työtehon lasku ja mm. poissaolojen lisääntyminen saattavat olla seurausta huonosta johtamisesta.

5.2.1. Nykytila

Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen halutaan kunnassa panostaa ja mm. työhyvinvointitoimintaa (tyhy) pyritään jatkuvasti kehittämään. Kunnassa on oma tyhy-ryhmä, joka suunnittelee ja toteuttaa tyhy-toimintaa. Tyhy-edut on kuvattu mm. kunnan henkilöstöoppaassa.

Työsuojelu ja työterveyshuolto tekevät työsuojelutarkastuksia eri työpisteisiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon kanssa tehtyyn suunnitelmaan sisältyy myös työterveystarkastukset henkilöstölle. Kunnassa on otettu käyttöön henkilöstöopas, johon on koottu koko henkilöstöä koskevat yhteiset ohjeet.

Epätasa-arvoisesta kohtelusta on tullut palautetta työsuojelutoimikunnalla ja työterveyshuoltoon. Työntekijät kokevat epätasa-arvoista kohtelua mm. lomien myöntämisessä ja liukumien käytössä.

5.2.2. Toimenpiteet

Kunnassa suoritetaan vaarojen- ja riskienarviointi koko henkilöstölle kyselylomakkeella joka kolmas vuosi. Kyselyssä selvitetään niin fyysiset kuin psyykkisetkin riskitekijät. Kyselyn tulokset käsitellään työsuojelutoimikunnassa ja koonnit toimitetaan osastojen esimiehille. Esimiesten vastuulla on, että vaara- ja riskitekijöiden puututaan ja toimenpiteitä niiden poistamiseksi tai pienentämiseksi tulee tehdä. Työhyvinvointikysely tehdään vuosittain. Kyselyssä selvitetään mm. työn jaksamiseen liittyvät sekä motivointiin liittyvät tekijät.

Esimiesten velvollisuutena on valvoa työajanseurantaa ja tarvittaessa puuttua esim. liukumien väärinkäyttöön sekä myöntää lomia tasapuolisesti joko toiveiden mukaan tai määrällä lomat esim. vuosikierron mukaan.

Viimeistään kevään 2021 aikana Joutsan kunnassa on

- √ Tarkistettu, että kaikilla on asianmukaiset työtilat ja -välineet ja mikäli puutteita havaitaan, hoidetaan ne kuntoon olemassa olevien resurssien puitteissa
- √ Tarkistettu työn kuormittavuus ja varmistettu riittävät henkilöresurssit työstä selviytymiseen
- √ Tuetaan sekä henkistä että fyysistä työssä jaksamista
- √ Seurataan työssä jaksamista työhyvinvointikyselyllä vuosittain

Vastuu toimenpiteistä on esimiehillä, toimialajohtajalla ja työsuojelulla.

5.3. Henkilöstön kehittäminen

Kunnan työnantajana tulee huolehtia, että työntekijät saavat riittävästi koulutusmahdollisuuksia suhteessa työtehtäviinsä. Henkilöstön osallistumista koulutuksiin tulee tukea tasapuolisesti. Koulutusmahdollisuudet ja urakehitys tulee olla jokaisen työntekijän saavutettavissa yhtenäisin edellytyksin. Tasa-arvoisella ja hyvin suunnitellulla koulutussuunnitelmalla pystytään varmistamaan jokaisen työntekijän yhdenvertainen kohtelu ja mahdollisuudet kehittää itseään työssään ja mahdollisesti edetä urallaan.

5.3.1. Nykytila

Vuosittain tehty koulutussuunnitelma on esimiesten laatima arvio tulevan vuoden koulutustarpeesta. Henkilöstöllä on mahdollisuus kolmeen palkalliseen koulutuspäivään vuodessa. Henkilöstön omaehtoista kouluttautumiseen kannustetaan ja esim. oppisopimuskoulutus oman työn ohella oman työn kehittämiseksi on mahdollista. Henkilöstöoppaassa on kerrottu työntekijän oikeuksista ja mahdollisuuksista koulutuksiin.

5.3.2. Toimenpiteet

Viimeistään vuoden 2021 aikana Joutsan kunnassa on

- √ Kehityskeskusteluissa käyty läpi työntekijän mahdollinen koulutustarve ja -halu
- √ Koulutussuunnitelma tehty todelliseen tarpeeseen perustuen
- √ Koulutusmäärärahoissa huomioidaan kaikki henkilöstöryhmät tasapuolisesti
- √ Työhyvinvointikyselyllä selvitetty työntekijöiden tyytyväisyys koulutusmahdollisuuksiin ja sisäisten koulutusten sisällön laatuun

Vastuu toimenpiteistä on toimialajohtajilla, esimiehillä ja henkilöstöhallinnolla.