

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA VUOSILLE 2023-2026

Joutsan kunta



Työsuojelutoimikun-
ta 30.8.2023

Muutosneuvotte-
lut/pääluottamusmie-
het
21.9.2023

Hallitus 25.9.2023

Sisällys

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA VUOSILLE 2023-2026	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. Joutsan kunnan henkilöstö.....	6
3. Palkkakarttoitus	6
3.1. Palkkavertailu	7
4. Selvitys tasa-arvotilanteesta.....	10
4.1. Rekrytointi	11
4.2. Esihenkilöt ja urakehitys.....	11
4.3. Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	11
4.4. Vaikuttamiselimet.....	12
5. Toimenpiteet	13
5.1. Toteutuneet toimenpiteet.....	13
5.1.1. Palkkaus.....	13
5.1.2. Työhyvinvointi	14
5.1.3. Henkilöstön kehittäminen	14
5.2. Kehityskohde - Tasa-arvoinen henkisen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen	15
5.2.1. Nykytila.....	15
5.2.2. Toimenpiteet	16

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 2023-2026. Tarvittaessa suunnitelmaa voidaan päivittää aiemmin.

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 pääluottamushenkilöille, joille annetaan tilaisuus kommentoida suunnitelman sisältöä, tavoitteita ja toimenpiteitä. Suunnitelman hyväksyy kunnanhallitus. Uuden laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta (1192/2022) mukaan kunnan hallintosäännöstä tulee jatkossa löytyä määräys yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyvistä viranomaisista.

Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain etenkin työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelu toimii osana yhdenvertaisuuspolitiikan toimeenpanoa muun muassa edistämällä syrjintätapausten tunnistamista ja puuttamalla työpaikalla tapahtuvaan syrjintään ja kiusaamiseen.

Joustan peruskoululla, lukiolla ja Puulan seutuopistolla on omat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, jotka hyväksyvät lautakunnat. Nämä kaikki päivitetään syksyn 2023 aikana. Suunnitelmat tuodaan tiedoksi työsuojelutoimikunnalle, joka voi ennen niiden hyväksymistä kommentoida niiden sisältöä. Jatkossa myös varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma, mutta sen laatimisveloitteelle on säädetty kahden vuoden siirtymäaika (Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta 1192/2022).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma viedään tiedoksi henkilöstölle intraan, mutta sen käyttöönotto tulee huomioida arkisessa työnteossa. Suunnitelma tulee käydä läpi henkilöstön kanssa osastokokouksissa. Etenkin esihenkilöiden 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 tehokammin ja tunnustaa kaikkien osaamista ja vahvuuksia.

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 työainsäädäntö 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.

Lailla yhdenvertaisuuslain muuttamisesta (1192/2022) on yhdenvertaisuuslakiin tehty muutoksia. Muutokset ovat tulleet voimaan 1.6.2023, yhdenvertaisuussuunnitelmien päivittämiseen työnantajilla on aikaa kesäkuuhun 2025 saakka.

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 verrattuina 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 esihenkilön 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 tai ihmisryhmän 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 syrjintäperusteen 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 esihenkilö ei saa määrätä työntekijöitä toimimaan syrjivästi. Kunnassa esim. ylempi esihenkilö ei saa kieltää palkkaamasta tiettyyn etniseen ryhmään kuuluvaa henkilöä.

2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Joutsan kunnassa

Tällä suunnitelmalla pyritään siihen, että ajatus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta 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, tarkoituksenmukaisia 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 samanaikaiset 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 esihenkilötasolla.

Työntekijöillä on oikeus vuosittaiseen kehityskeskusteluun esihenkilön 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 henkilöstöpalaverissa osastoittain ja jokaiselle työntekijälle luodaan edellytykset olla mukana toteuttamassa omalla työskentelyllään työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin kehittämistä.

2.3. Joutsan kunnan henkilöstö

Henkilöstön keski-ikä Joutsan kunnassa on 47,8 vuotta (vuonna 2022). Ikärakenne painottuu henkilöstössä yli 55 vuotiaisiin. Eri-ikäisiä henkilöitä on jakautunut tasaisesti kaikkiin työtehtäviin. Koko henkilöstön keskimääräinen työsuhteen kesto kuntaan on noin 10 vuotta.

Kunnan työntekijöistä vuoden 2022 lopussa naisia oli 84 % koko henkilöstöstä. 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 etenemiseen. Miehet ja naiset voivat tehdä kunnassa samaa työtä ja samasta työstä maksetaan sama tehtäväkohtainen palkka.

3. Palkkakartoitus

Tasa-arvolain mukaan osana tasa-arvotilanteen selvittämistä varten selvityksessä tulee käsitellä palkkausta. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen tulee kattaa kaikki työnantajan

palveluksessa olevat henkilöstöryhmät ja kaikki työntekijät. Palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkoja kokonaisuudessaan. Joutsan kunnalla palkkakartoitukseen on huomioitu tehtäväkohtainen palkka ja kokonaispalkka, jossa palkkaan on lisätty mahdolliset palkanlisät ja erilliskorvaukset.

Palkkakartoitukseen kirjataan kustakin tarkasteluryhmästä siihen kuuluvien naisten ja miesten palkkojen keskiarvo. Palkkatiedot on kirjattava palkkakartoitukseen 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, mahdollisimman 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 vaativuseroista 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

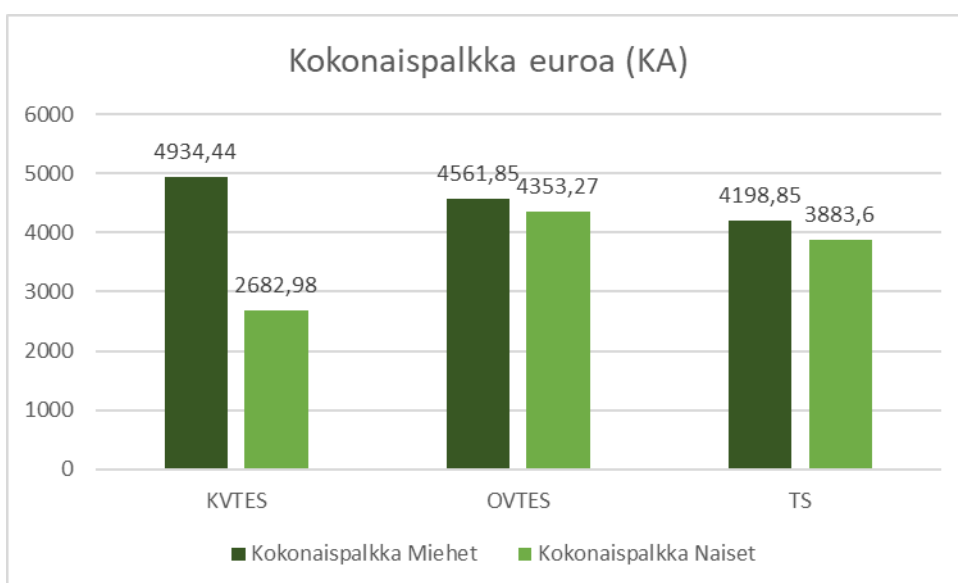
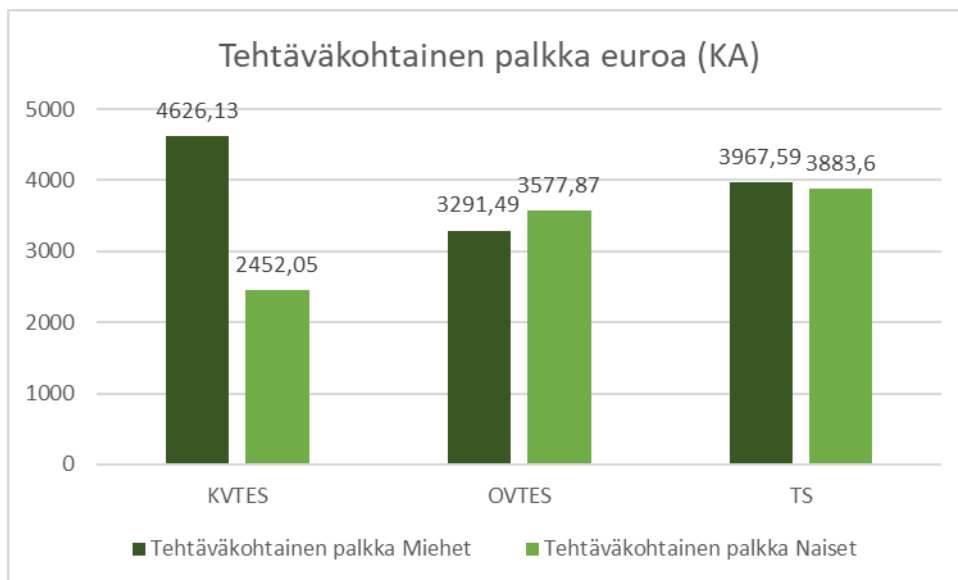
Palkkavertailu on tehty ajanjaksolta 1.1.-31.7.2023, jolloin vertailuun ei ole otettu enää mukaan Hyvinvointialueelle siirtynyttä henkilöstöä. Lisäksi Joutsan kunnassa on keväällä 2023 käyty TVA- ja järjestelyvaraneuvottelut, joiden tarkoituksena on ollut tasata palkkaeroja tehtäväkohtaisissa palkoissa.

Joutsan kunnassa miesten tehtäväkohtainen palkka (kaikki työntekijäryhmät) on keskimäärin 4055,01 euroa ja naisten 3090,63 euroa. Kokonaispalkkoja tarkastellessa miesten keskimääräinen palkka on 4688,52 euroa ja naisten 3521,57 euroa.

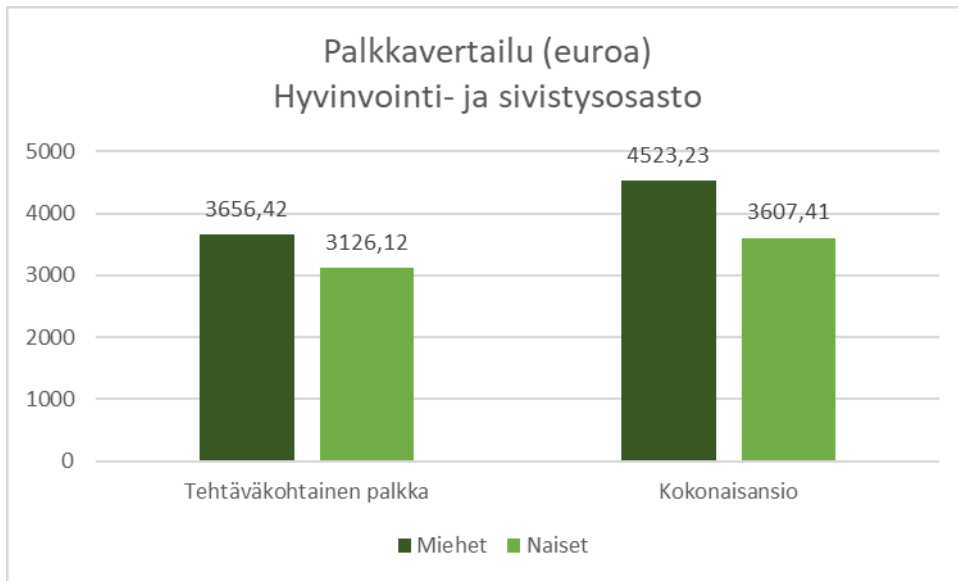
Joutsan kunnassa suurin osa työntekijäryhmistä on sellaisia, joissa selkeä enemmistö on toista sukupuolta eikä vähintään kuuden työntekijän määrä toisessa sukupuolella täyty. Palkkavertailu onkin tehty ensin sovellettavan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien välillä sekä niillä osastoilla, joilla kuuden työntekijän sukupuolimäärä täyttyy, myös osastoittain. Hallinto-osastolla sukupuolimäärä jää alle kuuteen, joten kyseisen osaston kohdalla vertailua ei ole tehty.

Palkanlisät, kuten henkilökohtainen lisä ja työkokemuslisä, ovat työntekijän henkilökohtaisia. Henkilökohtainen lisä voidaan maksaa työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien, työsuorituksen, kykyjen ja taitojen perusteella. Työkokemuslisä on sidonnainen työvuosiin. Lisäksi mm. erillistehtävistä voidaan maksaa kertakorvauksia tai jatkuvaa korvausta, joista päätöksen tekee viranhaltija.

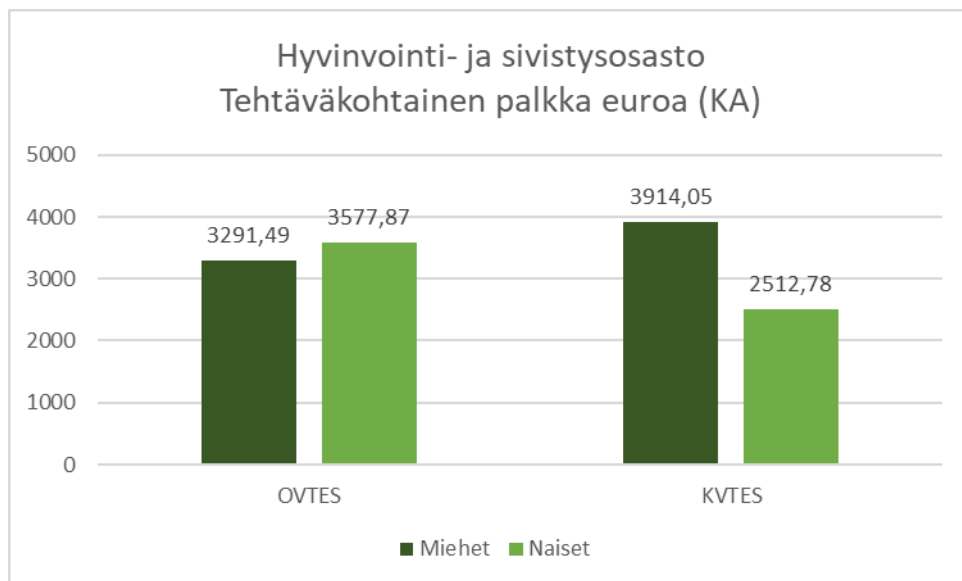
Työehtosopimusvertailussa suurin palkkaero löytyy KVTES:n puolelta. Tätä eroa selittää mm. se, että johtavat viranhaltijat, jotka ovat miehiä, kuuluvat KVTES:n piiriin. OVTES:n puolella naisilla on hieman miehiä suurempi tehtäväkohtainen palkka, mutta kokonaisansioissa miehet ylittävät naisten keskiarvopalkan niukasti.

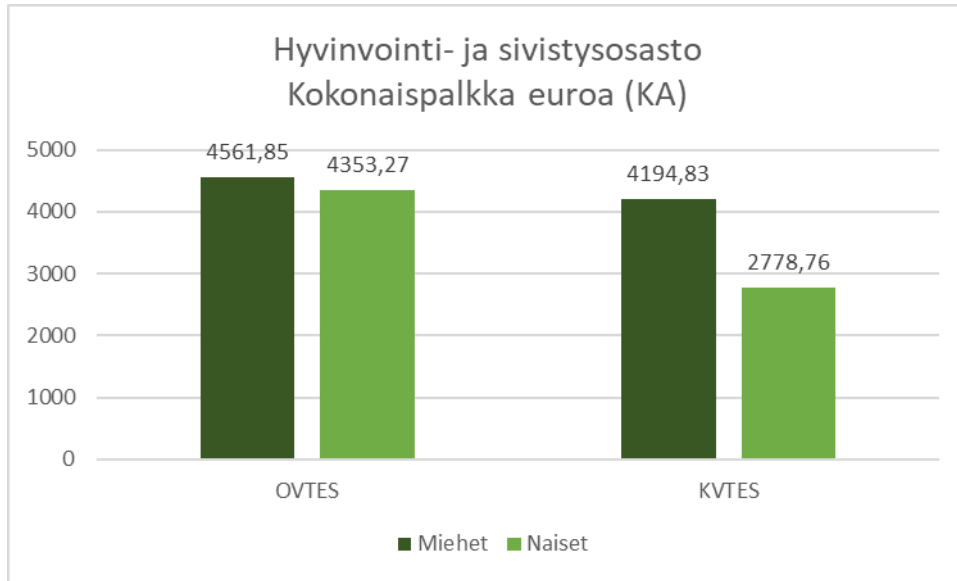


Hyvinvointi- ja sivistysosaston palkkavertailuun kuuluvat mm. opettajat, varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisotoimen henkilöstö. Hyvinvointi- ja sivistysosastolla miesten keskiarvoinen palkka on sekä tehtäväkohtaisessa palkassa että kokonaisansioissa hieman suurempi kuin naisilla.

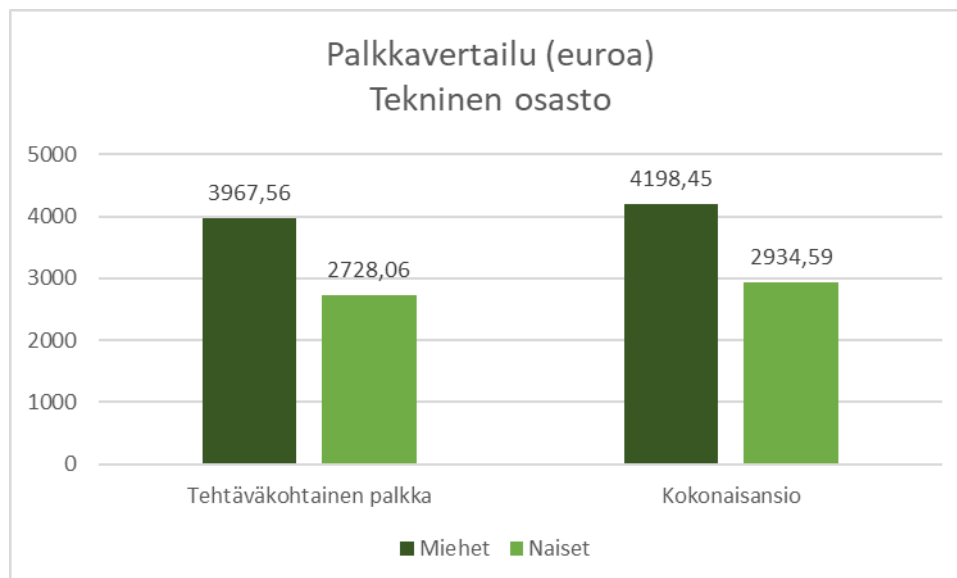


Hyvinvointi- ja sivistysosastolla on henkilöstöä niin KVTES:n kuin OVTES:n piirissä. Tehtäväkohtaisia palkkoja verratessa KVTES:n puolella olevalla henkilöstöllä on hieman suuremmat palkat, mutta kokonaispalkkoja katsoessa OVTES:n piiriin kuuluvien palkat nousevat suuremmiksi.





Teknisen osaston henkilöstöön kuuluvat mm. laitoshuollon ja huoltoryhmän henkilöstö sekä teknisen hallinnon työntekijät. Eroa miesten ja naisten välissä palkoissa on huomattavasti, mutta eroa selittää mm. se, että työtehtävät ovat hyvin erilaisia eivätkä suoraan verrattavissa.



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 etenemiseen, työolosuhteisiin, henkilöstökoulutukseen, osallistumiseen työryhmätyöskentelyyn, työn- ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksiin kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin, työilmapiiriin, seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymiseen, tasa-arvoa koskeviin asenteisiin, johtamiseen ja työsuojeluun.

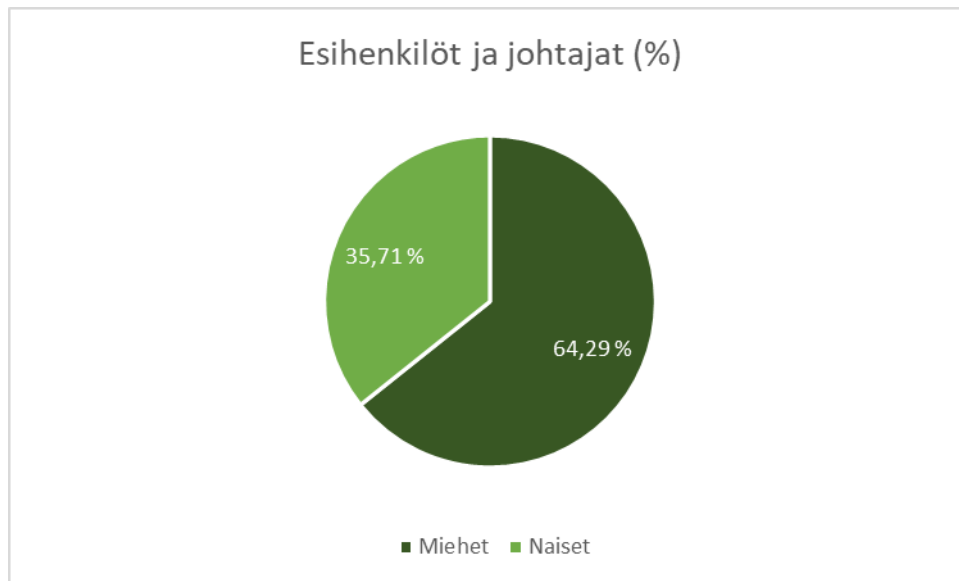
4.1. Rekrytointi

Kuntaan rekrytoidut työntekijät valitaan osaamisen, työkokemuksen ja koulutuksen perusteella. Rekrytoinnin perusteena ei koskaan ole esimerkiksi työnhakijan sukupuoli tai ikä. Edelleen tiettyihin työtehtäviin hakeutuu selvästi enemmän tiettyä sukupuolta, esimerkiksi laitoshuoltajan- ja toimistotehtäviin on hakeutunut selvästi enemmän naisia, sen sijaan kiinteistönhoitajan tyyppisiin tehtäviin miehiä.

4.2. Esihenkilöt ja urakehitys

Kunnan esihenkilöistä naisia on lähes 36 % ja vajaa 65 % on miehiä. Perusturvan siirtyminen hyvinvointialueelle on vähentänyt merkittävästi esihenkilöiden määrää Joutsan kunnassa ja etenkin esihenkilöasemassa olevien naisten määrä on vähentänyt.

Johto- ja esihenkilötehtäviin valittaessa, kuten muissakin rekrytoinneissa, oleellisinta on hakijan osaaminen, työkokemus ja koulutus. Esihenkilöitä ei koskaan valita esim. sukupuolen mukaan, vaikka kunnassa pyritään säilyttämään 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 tilanteen 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.

Toimielimiä valittaessa on otettava huomioon tasa-arvolain säännökset. Tasa-arvolain 4 a §:n mukaan kunnallisissa sekä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Säännös ei koske valtuustoja.

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.

Joutsan kunta on syksyn 2023 aikana mukana [Selkeästi meille -hankkeen](#) yhteiskehittämistyöpajassa, jossa kehitetään kuntien verkkosivuja kognitiivisesti saavutettavimmiksi. Hankkeen taustalla vaikuttavat Kehitysvammatuki 57 ry ja Kehitysvammaliitto. Mukana ovat lisäksi Lahti, Jyväskylä ja Hämeenlinna. Kognitiivinen saavutettavuus tarkoittaa sitä, että verkkopalvelu on suunniteltu sellaiseksi, että sitä on mahdollisimman helppo käyttää ja sieltä löytyvää tietoa on helppo ymmärtää. Kun verkkopalvelua on helppo käyttää ja ymmärtää, sitä pystyvät käyttämään myös ihmiset, joilla on kognitiivisia haasteita. Tällaisia ovat esimerkiksi haasteet oppimisessa, muistamisessa ja hahmottamisessa. Kognitiivinen saavutettavuus auttaa myös niitä ihmisiä, jotka ovat vasta oppimassa verkkopalvelussa käytettävää kieltä.

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

4.4. Vaikuttamiselimet

Kunnan vanhus- ja vammaisneuvosto seuraa ja valvoo ikäihmisten ja vammaisten palveluiden toteutumista kunnassa sekä ideoi palveluiden kehittämistä. Vanhus- ja vammaisneuvoston toimintakausi on valtuustokausi eli neljä vuotta. Vanhus- ja vammaisyhdistykset esittävät jäsenet neuvostoon ja kunnanhallitus nimeää neuvoston jäsenet ja varajäsenet. Jäsenten nimeämisessä pyritään huomioidaan tasa-arvo miehiä ja naisia nimittäessä. Puheenjohtajuus neuvostossa siirtyy sovituksessa järjestyksessä järjestöltä toiselle. Vanhus- ja vammaisneuvoston kokouksissa esittelijänä toimii hyvinvointikoordinaattori ja sihteerinä hyvinvointi- ja sivistysosaston toimistosihteerin. Neuvoston muistiot julkaistaan kunnan nettisivuilla.

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 nimitä edustajat lautakuntiin ja valtuustoon. Nuorisovaltuuston jäsenet nimeää kunnanhallitus noin kerran vuodessa nuorten omien ehdotusten pohjalta. Nuorisovaltuuston jäsenen kotikunnan tulee olla Joutsa. Nuorisovaltuuston ohjaajina toimivat koulunuorisotyöntekijä ja vapaa-aikatoimen päällikkö.

Joutsan yhtenäiskoulussa on oppilaskunnan hallitus, joka edustaa kaikkia koulun oppilaita. Oppilaskunnan hallituksen tehtävänä on johtaa ja koordinoita oppilaskunnan toimintaa, käsitellä oppilaiden, vanhempien tai muiden yhteistyötahojen esille tuomia asioita sekä ideoida myös itse käsiteltäviä asioita, valmistella ehdotuksia ja esityksiä opettajakunnalle, rehtorille ja yhteistyötahoille ja pyrkiä kehittämään oppilaiden vaikutusmahdollisuuksia ja oppilaiden osallisuuden lisäämistä heitä koskevissa asioissa. Joutsan lukiossa toimii samalla periaatteella opiskelijakunnan hallitus.

5. Toimenpiteet

5.1. Toteutuneet toimenpiteet

Edellisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kehityskohteina olivat tasapuolinen palkkaus, tasapuolinen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen ja kehittäminen sekä henkilöstön tasapuolinen mahdollisuus kehittyä työssään.

Kunnassa on kiinnitetty myös huomiota tasa-arvoisiin tehtävänimikkeisiin. Esimies -nimikkeistä on luovuttu ja esihenkilöt ovat nykyään päällikkö -nimikkeellä. Huoltomies nimikkeellä työskennelleet on muutettu kiinteistöhoitajiksi.

5.1.1. Palkkaus

Kunnassa tulee maksaa samaa peruspalkkaa samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä sukupuolesta, iästä tai muusta tekijästä riippumatta. Jokaisella työntekijällä tulee olla voimassa oleva, nykyiseen tehtävään laadittu tehtäväkuvaus 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 vaatavuutta. Työmarkkinaosapuolten valtakunnallisissa neuvotteluissa tai paikallisneuvotteluissa osoitettu järjestelyvaraerä kohdennetaan neuvotteluissa sovituille palkansaajaryhmille neuvottelutuksen osoittamassa laajuudessa.

Palkan määräytymisen perusteena on tehtäväkuvat ja tehtävän vaativuuden arviointi TVA-järjestelmän mukaan. TVA-järjestelmä KVTES:n ja TS:n osalta saatiin valmiiksi keväällä 2023. Järjestelyvaraneuvotteluissa päädyttiin tasamaan tehtäväkohtaiset palkat TVA-järjestelmän mukaisesti kesäkuun 2023 palkoista alkaen. Henkilökohtaisiin lisiin on tehty selkeä ohjeistus ja taulukko, jonka perusteella henkilökohtaista lisää voidaan tarkastella. Henkilöstöhallinto määrittelee vuosittain osastoille summan, joka on käytettävissä henkilökohtaisiin lisiin.

OVTES:n TVA-järjestelmän päivittäminen on vielä kesken, ja sen odotetaan valmistuvan viimeistään keväällä 2024.

5.1.2. Työhyvinvointi

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, esihenkilöt kuin työntekijätkin, yhdessä työsuojeluhenkilöstön, luottamushenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa. Johdon ja esihenkilöiden 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 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. Henkilöstöhallinto pitää säännölliset palaverit työterveyshuollon kanssa, joissa seurataan sairauslomia.

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 henkilöstöopas, johon on koottu koko henkilöstöä koskevat yhteiset ohjeet. Kunnan intra on sisäisen viestinnän kanava, josta kaikki työntekijät näkevät ajankohtaiset tiedotteet sekä löytävät ohjeet eri tilanteisiin.

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 esihenkilöille. Esihenkilöiden vastuulla on, että vaara- ja riskitekijöiden puututaan ja toimenpiteitä niiden poistamiseksi tai pienentämiseksi tulee tehdä. Viimeisin kysely on tehty vuonna 2022 ja seuraava tullaan tekemään viimeistään vuonna 2025.

Toimistotyöntekijöiden työtilat ja -välineet on tarkastettu ja esimerkiksi sähköpöytiä on pyritty saamaan niitä tarvitseville. Työhyvinvointikysely toteutetaan vuosittain ja sen tulokset käydään läpi koko organisaation.

5.1.3. 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.

Vuosittain tehty koulutussuunnitelma on esihenkilöiden 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.

Henkilöstöllä on ollut paremmin mahdollisuus kehityskeskusteluihin, joissa on kartoitettu koulutushalukkuutta ja -tarvetta. Koulutussuunnitelma on tehty vuosittain ja koko henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua koulutuksiin. Työhyvinvointikyselyllä kartoitetaan vuosittain henkilöstön tyytyväisyyttä omaan osaamiseensa.

5.2. Kehityskohde - Tasa-arvoinen henkisen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen

Joutsan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelman kehityskohteiksi vuosille 2023-2026 on tasa-arvoinen henkisen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen. Tämä tullaan huomioimaan vahvasti myös työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa vuosille 2024-2026.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen.

Henkilöstöllä tulee olla yhdenvertainen mahdollisuus käyttää työterveyspalveluita sekä saada tukea työssä jaksamiseen työterveyden ja työnantajan taholta. Työntekijällä on oikeus vuosittaiseen kehityskeskusteluun esihenkilön kanssa. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus tauottaa työtään. Työaika pitää olla oikea suhteessa työtehtäviin ja työtehtävien tulee jakaantua tasaisesti työntekijöille.

5.2.1. Nykytila

Työterveyspalvelut ovat uudistuneet Joutsan kunnassa. Työterveys Aalto hankkii työterveyspalvelut kunnalle alihankintana Mehiläiseltä. Työterveyshoitajan vaihtuminen aiempina vuosina tiheään ja työterveyshuollon puutteellinen viestintä on hankaloittanut henkilöstön tasapuolista työterveyteen ohjautumista. Myös työterveyshuolto Aallon alihankinta Mehiläiseltä on aiheuttanut hämmennystä työntekijöissä käytettävästä työterveyden toimipaikasta.

Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn perusteella hieman yli puolet (55 %) kunnan työntekijöistä on saanut vuosittain kutsun kehityskeskusteluun. Suunta on oikea, sillä vuotta aiemmin (vuonna 2021) kehityskeskusteluun oli kutsuttu alle puolet (43 %) työntekijöistä. Kehityskeskustelu on työntekijälle tilaisuus saada palautetta omasta työstään, mutta antaa myös itse palautetta mm. omasta jaksamisestaan, työtehtävien laajuudesta ja niistä suoriutumisesta sekä mahdollisista koulutus- ja urasuunnitelmistaan. Kehityskeskustelussa on mahdollista tarkistaa tehtäväkuva sekä tehdä joka toinen vuosi henkilökohtaisen lisän arviointi. Kehityskeskustelussa työntekijä voi keskustella omaan työhön vaikuttamisesta - oman työn muokkaamista paremmin omiin vahvuuksiin sopivaksi, mielekkäämmäksi, merkityksellisemmäksi ja sopivan haasteelliseksi. Kehityskeskusteluissa tulee myös varmistaa tehtäväkuvan ajantasaisuus. Kunnassa on työntekijöitä, joiden tehtäväkuvia ei ole tarkastettu.

Työstä palautumista voidaan tukea työpäivän aikana tauotuksella ja työpäivien pituuksilla sekä pitkäkestoisemmin selkeällä lomasuunnittelulla. Esihenkilöiden velvollisuutena on valvoa työajanseuranta ja tarvittaessa puuttua esim. liukumien väärinkäyttöön sekä myöntää lomaa tasapuolisesti. Esihenkilön tulee keskustella työntekijän kanssa hänen työtehtäviensä määrästä ja työajan käytöstä, mikäli työntekijän plussasaldo ylittää 20 tuntia. Työntekijän tulee selvittää työtehtävistään normaalin työajan puitteissa.

Työntekijä pystyy tekemään työsuojeluilmoituksen intrasta löytyvällä lomakkeella. Intrasta löytyy kunnan henkilöstölle suunnatut ohjeet ja suunnitelmat, joiden noudattaminen varmistaa tasa-arvoisen työskentelyn. Ilmoituskanava

Kunnan työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttaa paitsi sisäinen tuki ja työskentelytavat, myös luottamushenkilöiden suhteutuminen ja kommunikointi työntekijöiden kanssa sekä muut ulkoa tulevat paineet. Työntekijöiden tekemisiä seurataan kuntalaisten toimesta tarkkaan, mediassa kirjoitetaan ja kommentoidaan kunnan toimintaa ja työntekijöiden tekemisiä ja luottamushenkilöt luovat omat paineensa työntekijöille.

Kunnassa johtaminen jakautuu poliittiseen ja ammattijohtamiseen, myös henkilöstöasioissa. Kunnan henkilöstöjohtamisessa tuleekin huomioida monia erityispiirteitä. Niin poliittisella kuin ammattijohtamiselle on vastuu kunnan työntekijöiden hyvinvoinnista. Poliittisessa johtamisessa toimielinten päätökset ja -toiminta vaikuttavat työntekijöihin, ammattijohtamisen keskittyessä operatiiviseen johtamiseen.

5.2.2. Toimenpiteet

Tasa-arvoisen henkisen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen toteutetaan seuraavilla toimenpiteillä vuosien 2023-26 aikana:

- ✓ Työterveyshuollon tiedottaminen on säännöllistä ja henkilöstöllä on tasavertaiset mahdollisuudet päästä työterveyshuoltoon työpisteestään ja asuinpaikkakunnastaan riippumatta
- ✓ Uudet työntekijät pääsevät työhöntulotarkastuksiin
- ✓ Työterveyshuollossa ikäluokkatarkastukset viiden vuoden välein 40 ikävuodesta lähtien
- ✓ Työterveyshuolto ja esihenkilöt tapaavat säännöllisesti vuosittain, jolla varmistetaan mm. esihenkilöiden osaaminen työntekijän työkykyseurannassa ja esihenkilöiden jaksaminen tukea henkilöstöä
- ✓ Työkyvyn varhainen tukeminen yhteistyössä työnantajan kanssa, säännölliset esihenkilökeskustelut (työnantaja / työterveyshuolto)
- ✓ Esihenkilö kutsuu työntekijät vuosittain kehityskeskusteluun, jossa otetaan esille myös työntekijän halukkuus koulutuksiin
- ✓ Työntekijöiden työnkuva tarkistetaan ja tehtävien laajuus varmistetaan tasapuolisesti
- ✓ Esihenkilöt puuttuvat yli 20 saldoplussatunteihin konkreettisemmin
- ✓ Lomasuunnittelu tehdään tasapuolisesti ja lomasuunnitteluun liittyvät ohjeistukset koskevat koko henkilöstöä siinä puitteissa, kun työtehtävät sen sallivat
- ✓ Lomasuunnittelussa pyritään vähintään 3 viikon yhtämittaisiin kesälomiin
- ✓ Esihenkilöt varmistavat, että koko henkilöstö noudattaa yhteisesti sovittua ohjeita ja suunnitelmia
- ✓ Henkilöstöä rohkaistaan tuomaan esille epäkohdat
- ✓ Luottamushenkilöt sisäistävät toimintansa vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin