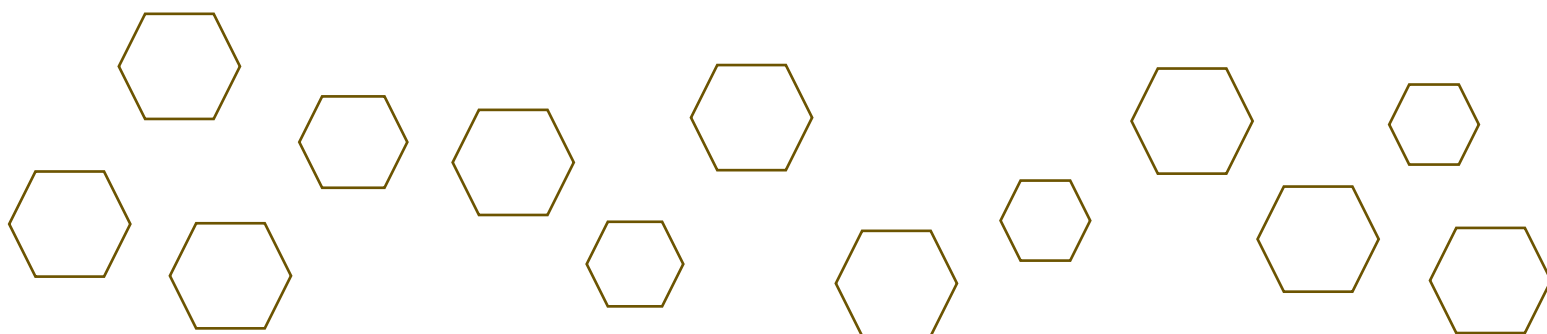




Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Henkilöstö



Sisällys

1. Johdanto	3
2. Suomussalmen kuntastrategian arvot	4
3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus	5
3.1 Toimintaa ohjaavia lakeja ja asiakirjoja.....	5
3.2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä.....	6
4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen	8
4.1 Vuosivertailua	8
4.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus vuonna 2025	9
5. Henkilöstörakenne ja palkkauskehitys.....	13
5.1 Henkilöstörakenne.....	13
5.2 Palkkauskehitys.....	14
6. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta	16
7. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet	17

1. Johdanto

Suomessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista pidetään yhtenä tärkeimmistä arvoista. Suomessa lait velvoittavat jokaista organisaatiota luomaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jos siinä työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Osallistujilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet suunnitelmaa luodessa.

Suomussalmen kunnassa alkoi tammikuussa 2024 Omalla Urallahanke, jonka myötä on päivitetty useita henkilöstä koskevia asiakirjoja. Tänä vuonna vuorossa on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen, jonka perustana on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely sekä palkkavertailu. Uutta suunnitelmaa käsitellään myös HEPO-ryhmässä ja työsuojelutoimikunnassa ennen sen hyväksymistä kunnanhallituksessa.

Tarkoituksena on lisätä jokaisen työntekijän tietämystä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä kehittää käytäntöjä kohti parempaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Suunnitelma toimii osaltaan myös alkukartoituksena, jonka lisäksi se tuo esille Omalla Uralla- hankeen myötä jo tehtyjä yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä.

Suunnitelma on luotu hyödyntäen kunnan aiempia suunnitelmia, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyjä sekä muun muassa Työturvallisuuskeskuksen, THL:n ja Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimittamia materiaaleja.

2. Suomussalmen kuntastrategian arvot

Suomussalmen kunnan arvot ja periaatteet on sisällytetty kuntastrategiaan, joka on keskeisin kunnan toimintaa ja tavoitteita ohjaava asiakirja. Arvoja ovat uudistuminen, elinvoimaisuus, identiteetti, yhteisöllisyys ja hyvinvointi. Näiden arvojen pohjalta kunnassa kehitetään toimintatapoja, sillä yhtenä tavoitteena on hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö.



Kuva 1. Suomussalmen kuntastrategia tiivistettynä

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

3.1 Toimintaa ohjaavia lakeja ja asiakirjoja

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsitellään palkkaukseen ja muihin palvelussuhteeseen ja työntekoon liittyviä asioita, joiden osalta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää. Toisaalta suunnitelmassa on hyvä tuoda esille myös niitä asioita, joiden koetaan olevan hyvin.

Usein henkilöstöä koskevaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa kutsutaan myös henkilöstöpoliittiseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Suunnitelmaa luodessa tulee huomioida useita eri lakeja ja asiakirjoja, jotka antavat reunaehdoja toiminnalle:

- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Lain tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja parantaa syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeusturvaa.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Lain tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa, parantaa naisten asemaa työelämässä ja kitkeä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää.
- Perustuslaki 731/1999 turvaa ihmisarvon loukkaamattomuuden, yksilön vapauden ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta. Perustuslaissa käsitellään myös yhdenvertaisuutta.
- Työsopimuslaki 55/2001 on laki, joka määrää työntekijälle ja työnantajalle tiettyjä oikeuksia. Työsopimuslaissa määritellään ehtoja mm. työsopimuksen voimassaoloon, työaikaan, työntekopaikkaan, työtehtäviin ja palkan määräytymiseen.
- Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 405/2023 määrittää kunnallisten virkasuhteiden palvelussuhteiden ehtoja.
- Kunnalliset työehtosopimukset (Suomussalmen kunnassa on käytössä KVTES, TS, OVTES, SOTE ja TTES) määrittävät lakeja tarkemmin palvelussuhteiden ehtoja ja muun muassa palkkajärjestelmien sisältöjä.
- Suomussalmen kunnan henkilöstöpolitiikka (Kunnanhallitus 3.12.2024 229 §) pitää sisällään keskeisiä henkilöstöä koskevia ohjeita ja linjauksia, joiden yhdenmukainen noudattaminen on erittäin tärkeää sekä tasa-arvon että yhdenvertaisuuden kannalta.

3.2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä

Tasa-arvo

Jokainen ihminen ja ihmisryhmä ovat yhtäläisesti tasa-arvoisia, riippumatta sukupuolesta, sukupuolen identiteetistä tai sukupuolen ilmaisun tavasta

Yhdenvertaisuus

Kaikki ihmiset ovat keskenään yhdenvertaisia sukupuolesta ja sen määritelmästä, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteistä, terveydentilasta, fyysisestä ja henkisestä olemuksesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, poliittisesta toiminnasta ja perhesuhteista, varallisuudesta ynnä muista ominaisuuksista riippumatta.

Syrjintä

Syrjintä voi tapahtua tahattomasti tai tahallisesti.

Syrjintää voi tapahtua iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, asuinpaikan, varallisuuden, yhteiskunnallisen aseman tai yhdistystoiminnan osallistumisen takia.

Syrjintä voi olla myös:

Välitöntä, välillistä, häirintää, kohtuullisten mukautusten eväämistä, epäyhtenäisiä ohjeistuksia tai järjestelmällistä syrjintää.

Rasismi

Rasismi liitetään usein rodullistamiseen, jolla tarkoitetaan syrjintää ihonvärin tai oletetun etnisen taustan vuoksi. Yleisimmät rasistiset tavat tulevat ilmi syrjinnän, vihapuheen, väkivallan tai näennäisen neutraaleiden käytäntöjen muodossa.

Rasismia voi tapahtua myös mikroaggressiona, eli tahattomana rasistisena tekona. Esimerkiksi henkilö saattaa kysyä omasta mielestään hyvän kysymyksen, jolla ei ole rasistista taka-ajatusta, mutta kysymys koetaan kuitenkin rasistiseksi. Tällöin kyseessä on tahaton rasistinen teko.

Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalinen suuntautuminen kertoo siitä, keneen ihminen tuntee vetovoimaa, millaista vetovoimaa tai tuntee hän lainkaan vetovoimaa. Ihmisiä on kohdeltava yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta.

Sukupuoli

Syrjintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty ja sitä tulee aktiivisesti ehkäistä. Sukupuolesta puhuttaessa voidaan tarkoittaa juridista sukupuolta, sukupuolen ruumiillisia ominaisuuksia, sukupuolen sosiaalisia merkityksiä tai sukupuoli-identiteettiä ja henkilökohtaista sukupuolen ilmaisua.

Ikä

Ikään liittyvää syrjintää voi tapahtua työpaikalla monella tavalla, esimerkiksi perusteettomina vaatimuksina tai oikeuksina tiettyihin etuuksiin vain, jos uravuosia on tarpeeksi. Ikäsyrjintää voi esiintyä suoraan tai välillisesti. Kaikki ikään perustuvat vaatimukset eivät kuitenkaan ole ikäsyrjintää. Jokin työtehtävä voi vaatia useiden vuosien kokemuksen, ennen kuin osaaminen on tehtävän suorittamisen kannalta riittävällä tasolla. Myös palkkajärjestelmä huomioi työkokemuksen.

Häirintä

Häirintää voi tapahtua toistuvasti, järjestelmällisesti tai pitkäkestoisesti esimerkiksi painostavalla, loukkaavalla tai alistavalla käytöksellä. Uhrille voi aiheutua terveyshaittoja häirinnän seurauksena. Häirinnän aiheuttajana voi olla työtoveri, alainen tai ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi asiakas. Kaikenlainen häirintä on kiellettyä.

Vammaisuus ja toimintakyky

Yhdenvertaisuuslakiin on kirjattu, että vammaisuudelle ei ole yksiselitteistä oikeudellista määritelmää. Henkilön on katsottu olevan vammainen, kun hänellä on pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka rajoittaa täysimääräistä ja tehokasta osallistumista työelämään yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisuus voi johtua tapaturmasta tai onnettomuudesta, olla syntyperäinen tai se voi johtua kroonisesta sairaudesta.

Tästä riippumatta ihmisen työkyky on kuitenkin aina suhteessa työhön. Kaikki vammaisuuteen tai toimintakykyyn liittyvä asiaton käytös tai syrjintä on ehdottomasti kiellettyä.

Positiivinen erityiskohtelu

Kun halutaan varmistaa ja turvata tiettyyn ryhmään kuuluvien työntekijöiden asemaa ja olosuhteita, voidaan käyttää positiivista erityiskohtelua. Positiivinen erityiskohtelu tulee erottaa suosinnasta.

Positiivisen erityiskohtelun tulee olla väliaikaista ja tarkasti suunniteltu laajuudeltaan. Toisin sanoen positiivinen erityiskohtelu ei kestä ikuisesti, vain sen ajan, kun asia tai tilanne on korjattu.

Positiivisen kohtelun tarkoitus on, että jokaisella työntekijällä on käytännössä mahdollisuus yhdenvertaisiin oikeuksiin. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään positiivisesta erityiskohtelusta.

Kohtuulliset mukautukset

Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että organisaatio muokkaa toimistohuonetta työntekijälle, joka on vammautunut ja käyttää esimerkiksi pyörätuolia. Mukautuksilla turvataan jokaiselle työntekijälle yhdenvertaiset työolosuhteet, kuten yhdenvertaisuuslaissa määrätään. Kieltäytyminen kohtuullisista mukautuksista, joita esimerkiksi pyörätuolissa oleva henkilö tarvitsisi, on syrjintää työnantajalta ja esihenkilöltä.

4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen

4.1 Vuosivertailua

Ennen tämän suunnitelman laatimista Suomussalmen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on päivitetty viimeksi vuosina 2018–2019. Vuonna 2018 suunnitelman laatimisen tueksi laadittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, johon vastasi yhteensä 76 työntekijää, joista 60 oli naisia ja 16 miehiä. Myös tuolloin kunnassa oli huomattavasti enemmän naistyöntekijöitä, sillä kaikista työntekijöistä naisia oli liki 70 %.

Vuoden 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely pohjautui laajalti vuoden 2018 kyselyyn, johon lisättiin jotain kysymyksiä. Vuonna 2025 järjestettyyn vastauksia saatiin 127. Vastausprosentti oli koko henkilöstöön nähden katsottuna 43,5 %, jota voidaan pitää erinomaisena tuloksena aiempaan nähden. Tässä on hyvä ottaa huomioon muun muassa se, että moni työntekijöistä ei työskentele päivittäin tietokoneella ja silti vastauksia saatiin lähes puolelta koko henkilöstöstä. Vastanneista 86 oli naisia, 33 miehiä ja 8 ei halunnut tuoda omaa sukupuoltaan esille.

Kyselyn kysymykset arviointiin pääsääntöisesti asteikolla 1–5, jossa korkeampi arvosana tarkoittaa parempaa tilannetta. Osa kysymyksistä oli monivalintoja, joissa vastaaja sai valita useamman vastausvaihtoehdon. Useampi kysymys sisälsi myös kommenttiosion siltä varalta, jos vastaaja halusi tarkentaa vastaustaan.

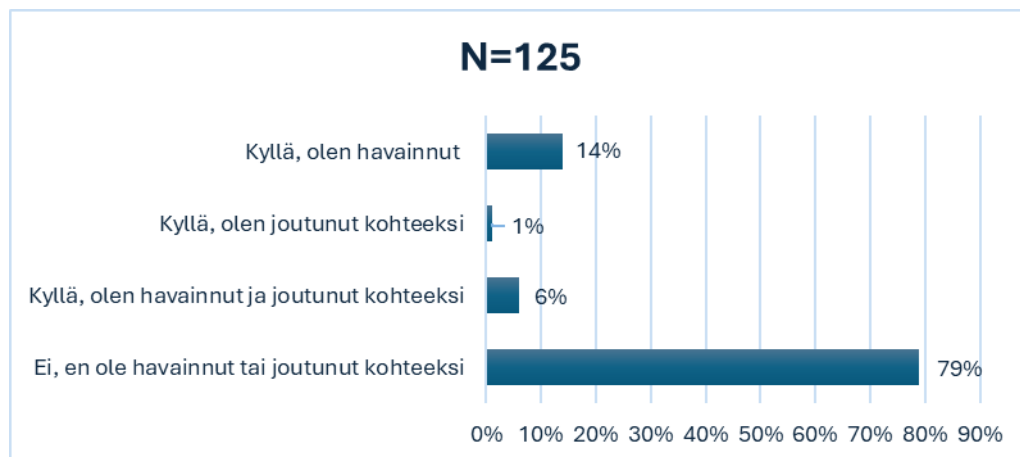
- Henkilöstö koki vuoden 2025 kyselyssä naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuvan melko hyvin arvosanalla 3,8. Vuonna 2018 keskiarvo oli hyvä 4,0.
- Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuminen sai vuonna 2025 keskiarvoksi 3,9, joka oli sama kuin vuonna 2018.
- Erilaisissa työ-/virkasuhteissa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) kohdellaan tasa-puolisesti työpaikalla, sai vuonna 2025 keskiarvoksi 3,7, joka oli sama kuin vuoden 2018 keskiarvo.
- Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla -kysymyksen vuoden 2025 keskiarvo oli 3,8. Vuoden 2018 keskiarvo oli 3,9.
- Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa sen sijaan pienempi keskiarvo tarkoitti parempaa tulosta. Vuonna 2025 vastausten keskiarvo oli 2,1 ja vuonna 2018 keskiarvo oli 2,4. Eniten ongelmia molempina vuosina oli omaisten, perheen ja harrastuksen yhteensovittamisessa työelämän kanssa. Kunnan työntekijöiden ikärakenteen vuoksi molempina vuosina valtaosa koki, että lapsiperhe-elämän osalta kysymys ei koskenut heitä.
- Sekä vuosien 2018 että 2025 kyselyissä 2 työntekijää oli kokenut syrjintää. Sinällään tilannetta voidaan katsoa kehittyneen parempaan päin, sillä tuoreemmassa kyselyssä vastaajien määrä on huomattavasti suurempi.
- Seksuaalista häirintää oli vuoden 2025 kyselyn perusteella 2 kertaa ja vuonna 2018 havaittu kerran.
- Yleistä epäasiallista kielenkäyttöä oli vuoden 2025 kyselyssä havaittu yhteensä 20 kertaa ja 2018 kyselyssä 23 kertaa. Tämän suhteen tilanne on siis parantunut erityisesti vastaajien määrän huomioon.

4.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus vuonna 2025

Vuonna 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn saatiin suuri määrä vastauksia, joten verrattuna aiempaan kyselyyn tuloksia voidaan pitää varsin hyvänä, sillä suurelta osin keskiarvot olivat lähes samoja. Kuitenkin kyselyn perusteella voidaan todeta, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi on edelleen tehtävä suunnitelmallisesti töitä. Tämän suunnitelman liitteenä on analyysi kyselyn tuloksista, tässä kappaleessa kerrotaan keskeisimpiä huomioita.

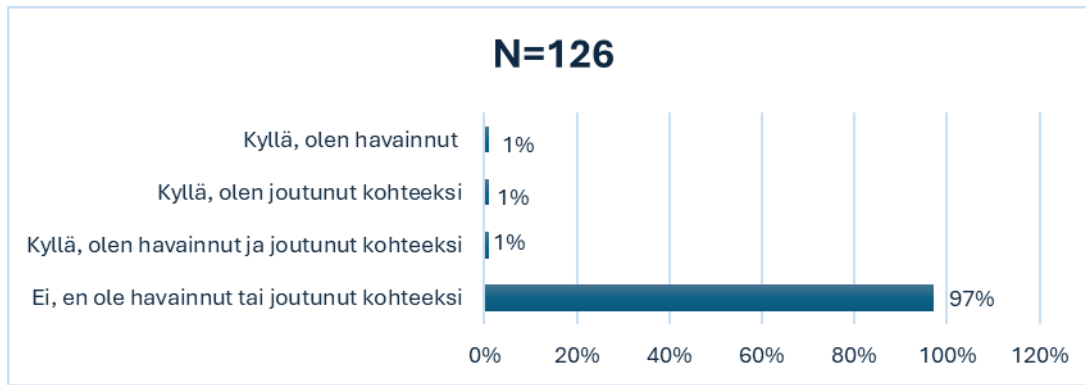
Prosentuaalisesti työntekijöiden määrään nähden miehet olivat naisia aktiivisempia vastaajia, sillä naistyöntekijöistä 38,4 % vastasi kyselyyn. Miesten vastausprosentti oli peräti 48,5 %. Osin tämä voi selittyä sillä, että iso osa naistyöntekijöistä työskentelee aloilla, jossa tietokoneen käyttö ei välttämättä ole työpäivän puitteissa mahdollista. Näitä aloja ovat esimerkiksi varhaiskasvatus sekä ruoka- ja siivouspalvelut.

- Naistyöntekijöistä 38,4 % vastasi kyselyyn
- Miestyöntekijöistä 48,5 % vastasi kyselyyn
- 8 vastaajaa ei halunnut tuoda ilmi sukupuoltaan
- Vastausprosentti kunnassa oli 43,5 %
- Vastanneista vakituksessa palvelussuhteessa työskenteli 87 % ja määräaikaaisessa 13 %
- Kaikilta toimialoita saatiin vastauksia



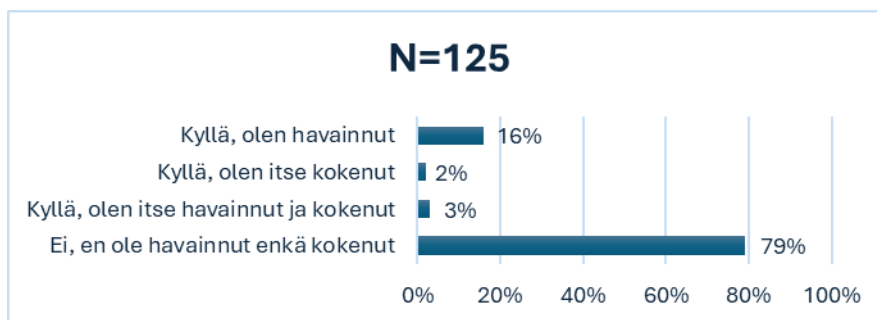
Kuva 2. Syrjintä vastanneiden kokemana 2025

Kyselyn perusteella syrjintää esiintyy edelleen jonkin verran, sillä sitä on havaittu ja myös sen kohteeksi on jouduttu. Syrjinnän kokemukset liittyivät esimerkiksi henkilöstöpolitiikan erilaiseen noudattamiseen tai erilaisiin ohjeistuksiin sekä ihmissuhteisiin. Syrjintää koettiin tapahtuneen eniten esihenkilön ja työkaverin toimesta, myös asiakkaat tai yhteistyökumppanit saivat vastauksia. Osassa tapauksista syrjintään ei kyselyn perusteella ole puututtu. Eräs keskeinen toimenpide syrjinnän ehkäisyssä tulee olemaan esihenkilökoulutukset ja työurakeskustelun malli, jonka kautta voi ottaa myös syrjinnän puheeksi. Lisäksi kunnassa on työsuojeluvaltuutettujen tiedot intrassa ja ilmoittajansuojelukanava käytössä.



Kuva 3. Seksuaalinen häirintä vastanneiden kokemana 2025

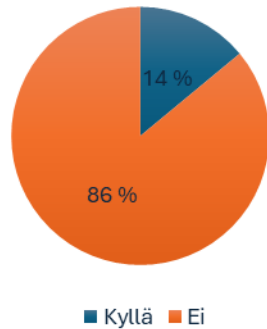
Seksuaalista häirintää esiintyi kyselyn perusteella varsin vähän, mutta toki vähätkin kokemukset ovat liikaa. Valtaosin kokemukset liittyivät härskeihin tai kaksimielisiin puheisiin, mutta myös fyysistä lähentelyä on havaittu. Häirintää ilmeni niin työyhteisössä kuin asiakaskohtaamisissakin. Tilanne on siis valtaosin oikein hyvä, mutta edelleen myös tämän asian tiimoilta on tehtävää. Yksi toimenpide voi olla esimerkiksi työpaikan pelisäännöt.



Kuva 4. Yleinen epäasiallinen kielenkäyttö vastanneiden kokemana 2025.

Epäasiallista kielenkäyttöä on koettu ja muutamia on myös itse joutunut epäasiallisen kielenkäytön kohteeksi. Epäasiallinen kielenkäyttö on liittynyt esimerkiksi sukupuoleen, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, seksuaaliseen suuntautumiseen tai syntyperään. Epäasiallista kielenkäyttöä voidaan ehkäistä esimerkiksi työyhteisön pelisäännöillä, työyhteisön yhteisen toiminnan kehittämisellä sekä esihenkilövalmennuksilla.

N=125



Kuva 5. Työpaikkakiusaaminen vastanneiden kokemana 2025.

Työpaikkakiusaamista oli vastanneista kokenut 17 henkilöä, ja 108 henkilöä ei ole kokenut työpaikkakiusaamista lainkaan. Kolmen vastanneen mukaan työpaikkakiusaaminen jatkuu edelleen. Useimmissa tapauksissa työpaikkakiusaamisen kokemukset liittyivät työyhteisöön, mutta myös työyhteisön ulkopuolisten tahojen puolelta tätä koettiin tapahtuneen.

Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa koettiin eniten vaikeuksia harrastuksien ja työn sekä omaisten ja työn yhteensovittamisessa. Vähiten vaikeuksia kaikkien vastanneiden osalta koettiin lastenhoitoon ja vanhempana olemiseen liittyen, mikä selittyy osin siltä, että kunnan työntekijöiden keski-ikä on 50,9 vuotta. Kuitenkin osalla vastanneista oli tämän asian kanssa haasteita viikoittain tai kuukausittain, joten varmasti perhemyönteisyyden suhteen on vielä kehitettävää. Ikärakenne vaikuttaa myös siihen, että suurella osalla työntekijöistä on jo iäkkäät vanhemmat, mikä nostaa haasteiden määrää omaisten ja työn yhteensovittamisessa. Omalla uralla- hankkeen tavoitteena on tähän liittyvien toimintamallien kehittäminen ja asioiden puheeksiottaminen, jotta haasteista ei muodostu työkykyyn vaikuttavaa asiaa. Lisäksi Suomussalmen kunta on mukana Perhemyönteinen Kainuu- hankkeessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen työpaikalla- kysymys sai keskiarvokseen 3,8, kun korkein arvo asteikolla oli 5. Kyselyssä tuli ilmi kuitenkin, että vielä on parannettavaa muun muassa palkkauksessa, uralla etenemisessä ja koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa.

Erilaisissa työ- tai virkasuhteissa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) kohdellaan kyselyn perusteella keskimäärin melko yhdenvertaisesti. Jatkossa yhteisessä ohjeistuksessa on hyvä huomioida paremmin myös osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät.

Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoiltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu kyselyn perusteella melko hyvin (keskiarvo 3,8). Parhaat tulokset tulivat johdon ja esihenkilöiden valitsemisessa 3,9 ja sosiaalisessa kanssakäymisessä 3,9 kun taas matalimman keskiarvon sai uralla eteneminen keskiarvolla 3,7.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden voidaan todeta olevan suhteellisen hyvällä mallilla Suomussalmen kunnan henkilöstön kokemusten perusteella. Kuitenkin kehitettävää on vielä esimerkiksi avoimuuteen,

esihenkilötyöhön, tiedonkulkuun ja yhtenäisiin käytäntöihin liittyen. Tällä hetkellä kunnassa on Omalla uralla -hanke, (joka järjestää) koulutuksia henkilöstölle sekä esihenkilöille. Omalla uralla- hanke on muun muassa päivittänyt henkilöstöpolitiikkaa ja luonut työurajohtamisen käsikirjan. Vuonna 2025 lanseerataan myös uusi esihenkilövalmennus.

5. Henkilöstörakenne ja palkkauskehitys

5.1 Henkilöstörakenne

Suomussalmen kunta työllisti vuonna 2024 yhteensä 292 työntekijää. Työntekijöistä 224 oli vakituisia ja 68 oli määräaikaista.

Taulukko 1. Palvelussuhteen luonne ja päätoimisuus 31.12.2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	kokoaikaiset	osa-aikaiset
Koko henkilöstö	343	309	303	320	324	309	292	249	43
Vakituiset	256	248	238	234	235	230	224	206	18
Määräaikaiset	87	61	65	86	89	79	68	43	61

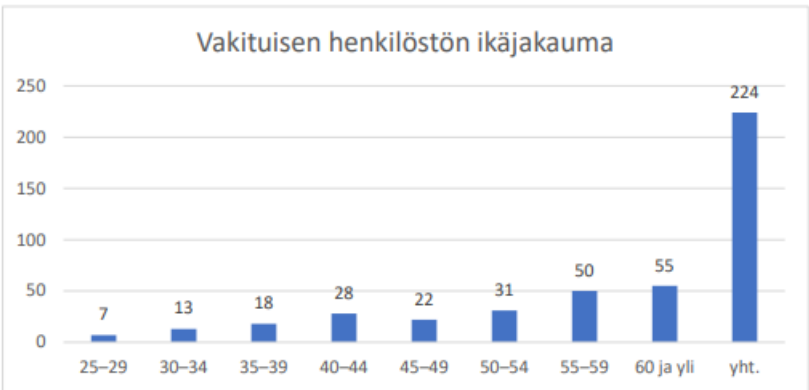
Kunnan työntekijöistä 76,7 % oli vakituisia työntekijöitä ja määräaikaista työntekijöitä oli 23,3 %. Työntekijöiden määrä on laskenut 2023–2024 välisenä aikana 17 työntekijällä.

Suomussalmen kunnan työntekijöiden keski-ikä on noussut vuodesta 2023 vuoteen 2024 puolella vuodella ja vakituisten työntekijöiden keski-ikä on noussut samana ajankohtana yhteensä puolella vuodella. Sinällään tämä on normaalia organisaation keski-ian kehittymistä vuosien kuluessa.

Taulukko 2. Henkilöstön keski-ian kehitys

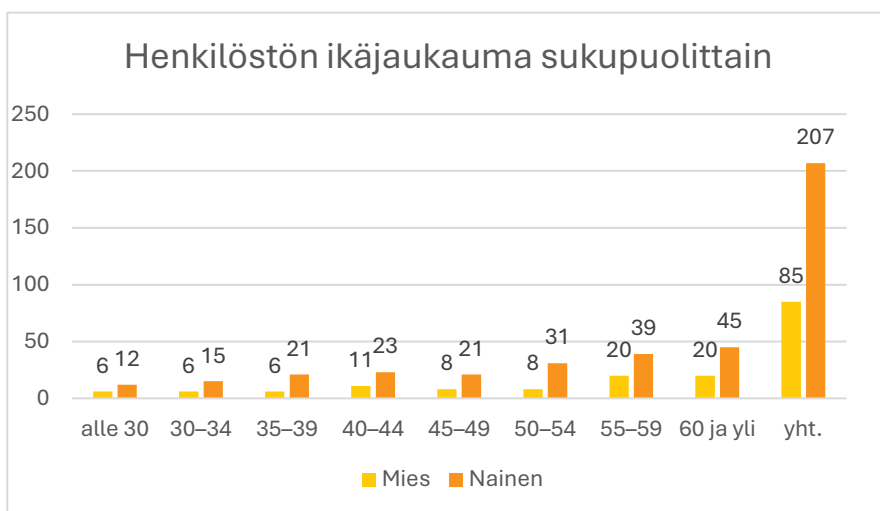
Vuosi	Vakituiset	Kaikki	Koko maa
2018	50,8	49,5	45,7
2019	50,0	49,2	45,7
2020	50,4	48,7	45,6
2021	49,9	48,0	45,5
2022	50,1	48,1	45,5
2023	50,4	48,4	45,3
2024	50,9	48,9	Ei vielä tiedossa

Taulukko 3. vakituisten henkilöstön ikäjakaumasta



Taulukosta huomataan, että 136 työntekijää on keski-ialtään 50-vuotta tai yli ja 42 työntekijää on alle 50-vuotiaita. Suomussalmen kunnan eläköitymisennusteen mukaan tulevan 5 vuoden aikana eläkkeelle siirtyy noin 60 henkilöä. Kunnan henkilöstö ikääntyy, ja samanaikaisesti kunnalla työskentelee monia nuorempia ihmisiä. Tämän vuoksi henkilöstöpoliittisen ohjelman keskeisiin arvoihin kuuluvat eri-ikäisten johtaminen ja nimenomaan työuran eri vaiheisiin sopiva tuki ja työkyvyn hallinta.

Taulukko 4. henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain



Naistyöntekijöitä on miehiä enemmän jokaisessa ikäluokassa. Kunnassa on huomattavasti enemmän naistyöntekijöitä kuin miestyöntekijöitä.

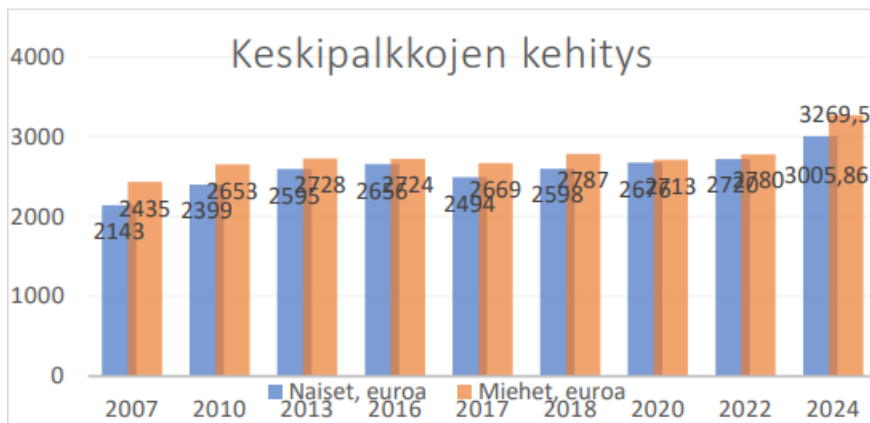
Kunnan henkilöstöstä vakituksessa palvelussuhteessa työskenteli yhteensä 230 työntekijää, joka on 76,7 % kokonaismäärästä. Määräaikaisten työsuhteiden henkilömäärä oli 68. Koko-aikaista työtä teki 249 henkilöä ja osa-aikatyötä vastaavasti 43 henkilöä. Osa-aikatyötä teki siis 14,7 % henkilöstöstä, kun vastaava luku oli edellisenä vuonna 16,8 %. Osa-aikatyötä tekevien osuus on siis laskenut vuodesta 2023.

Taulukko 6. Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden luonteet

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset
Koko henkilöstö	343	309	303	320	324	309	292	249	43
Vakituiset	256	248	238	234	235	230	224	206	18
Määräaikaiset	87	61	65	86	89	79	68	43	61

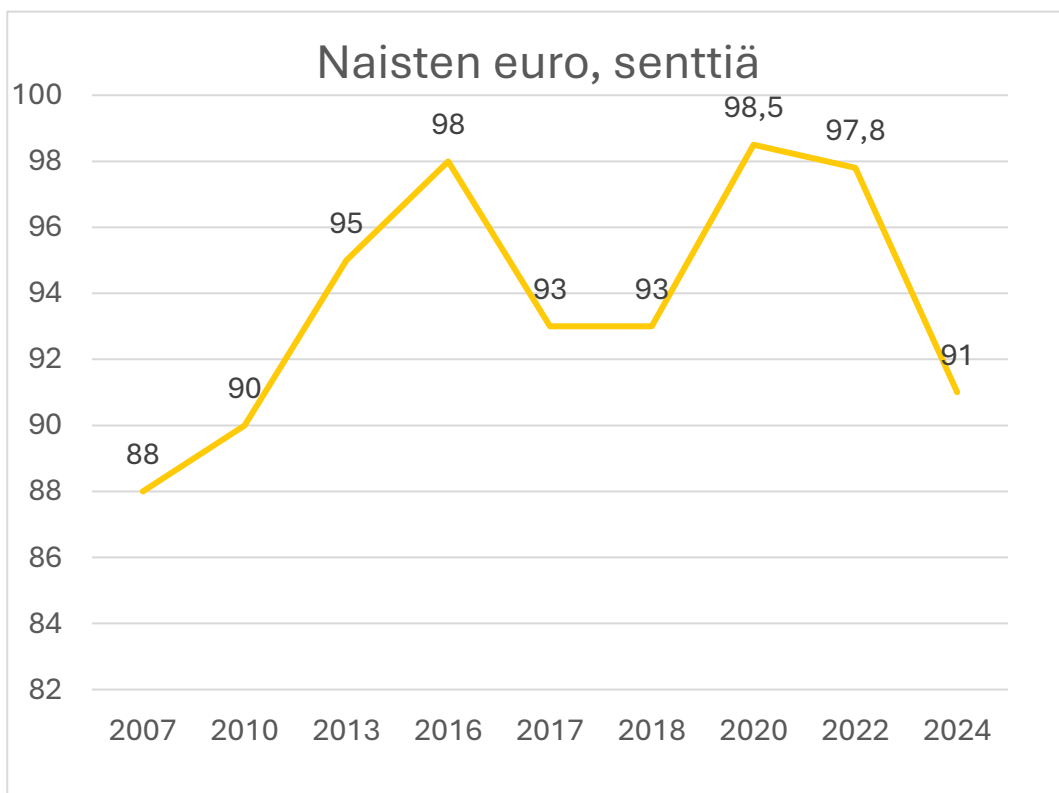
5.2 Palkkauskehitys

Naisten ja miesten palkat ovat kehittyneet hyvin. Naisten keskipalkka noussut vuodesta 2022 vuoteen 2024 yhteensä 286 eurolla ja miesten palkka on noussut samalla aikavälillä yhteensä 490 eurolla. Palkkojen kehitystä selittää osaltaan kunta-alan yleiskorotukset, mutta myös kunnassa käyttöön otettu henkilökohtaisten lisien järjestelmä, joka perustuu työssä suoritumisen arviointiin. Koska miehiä on määrällisesti vähemmän, pienikin muutos miesten palkkauksessa vaikuttaa palkkojen keskinäiseen suhteeseen. Miehistä suurempi osa myös työskentelee korkeapalkkaisissa tehtävissä, kuten insinööreinä, yksikönpäällikköinä, toimialajohtajina tai opetustehtävissä – tällöin myös henkilökohtaisen lisän heijastusvaikutukset ovat suuremmat. Naisten euro oli piententynyt 0,91 euroon, mutta tärkeää on korostaa, että Suomussalmen kunnassa maksetaan samasta tehtävästä sama palkka sukupuolesta riippumatta. Tästä syystä yhtenäisistä palkkauskäytännöistä ja palkantarkistusten selkeästä prosessista on tärkeä pitää kiinni, mikä on myös huomioitu tässä suunnitelmassa.



Kuva 6. keskipalkkojen kehitys

Taulukko 5. Naisten euro sentteinä



6. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta

Tämä suunnitelma antaa suuntaviivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle kunnassa sekä määrittää sen painopisteitä. Viranomaisen tulee yhdenvertaisuuslain mukaan arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan sekä ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin edistääkseen yhdenvertaisuutta. Edistämistoimenpiteiden tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee tehdä 2–3 vuoden välein, jotta puutteellisiin ja virheellisiin toimiin voidaan vaikuttaa.

Suomussalmen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ajantasaisuus tarkistetaan kahden vuoden välein. Samalla aikavälillä tehdään myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kahden vuoden välein päivittämisen yhteydessä tarkistetaan myös tavoitetaulukko ja toteumat.

7.Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutahot/toteuttajat
Kohdellaan jokaista yhdenvertaisesti ja huomioidaan työntekijän tilanne, osaaminen ja tavoitteet	Vuosittaiset kehityskeskustelut Työurakeskustelun malli Kyselyt henkilöstölle Esihenkilövalmennukset	Kaikki toimialat Henkilöstö Esihenkilöt Johtoryhmä
Syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän ennaltaehkäisy	Esihenkilövalmennus Henkilöstökoulutukset Selkeät ohjeistukset, pelisäännöt ja puuttumisen mallit Ilmoittajansuojelukanava käytössä, muistutusviestit asiasta	Kaikki toimialat Esihenkilöt Henkilöstö Työsuojelutoimikunta
Kunnan toimintaa kehitetään entistä tasa-arvoisemmaksi ja yhdenvertaisemmaksi	Tasa-arvotietoisuuden edistäminen kunnassa Toisia kunnioittava ja hyväksyvä ilmapiiri Aktiivinen puuttuminen syrjintään ja häirintään Esihenkilöiden koulutus	Kaikki toimialat Esihenkilöt
Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen on suunnitelmallista	Vuosittain laadittava henkilöstön kehittämissuunnitelma- ja kysely Henkilöstön hyvinvointikampanja	Hallintopalvelut Johtoryhmä Kunnanhallitus

	Vuosittainen henkilöstöraportointi	HEPO-ryhmä
Esihenkilötyö on osaavaa ja yhdenvertaista	Esihenkilöinfot	Johtoryhmä
	Esihenkilövalmennus	Esihenkilöt
Työyhteisön sisäisen kommunikaation kehittäminen	Työyhteisöjen virkistäytymispäivät	Johtoryhmä
	Työpaikkapalaverit	Esihenkilöt
	Työnohjausmahdollisuus	Työyhteisöt
	Työurakeskustelun malli	Hallintopalvelut
	Henkilöstön yhteiset tapahtumat	
Työssä jaksamista tuetaan ja työkyvyn hallintamalli on käytössä	Koulutukset esihenkilöille	Hallintopalvelut
	Henkilöstöinfot	Toimialat/johtoryhmä
	Työurakeskustelun- ja varhaisen tuen malli	Esihenkilöt
	Työterveyshuollon toiminnasta viestiminen	
Henkilöstön palkkaus on ajantasaista ja palkkauskäytännöt ovat yhdenvertaisia sekä tasa-arvoisia	Tehtäväkuvauslomakkeiden ylläpito	Esihenkilöt
	Lausunnot uusista palkoista ja palkantarkistuksista	Johtoryhmä
	Palkkavertailu keskipalkoista joka toinen vuosi	Hallintopalvelut
	Kehityskeskustelut	

Selkeät toimintamallit ja ohjeet kiusaamis- ja häirintätilanteisiin on helposti saatavilla	Ohjeiden uudistaminen ja päivittäminen kahden vuoden kuluessa, kuitenkin mahdollisimman pian	Henkilöstöpalvelut Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut HEPO-ryhmä
--	--	---

Lähteet

[Epäasiallinen kohtelu - Tyosuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#)

[Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja | Kuntaliitto.fi](#)

[Häirintä, syrjintä ja vihapuhe | Invalidiliitto](#)

[Monikulttuurinen.fi - Neuvoja monikulttuurisille työpaikoille](#)

[Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä - Sosiaali- ja terveysministeriö](#)

[Terveyden ja hyvinvoinnin laitos - THL](#)

[Työturvallisuuskeskus](#)

[Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjintään puuttuminen | Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#)

[Yhdenvertaisuuden edistäminen - Tyosuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#)

[Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä - Työ- ja elinkeinoministeriö](#)

[1325/2014 | Lainsäädäntö | Finlex](#)

[55/2001 | Lainsäädäntö | Finlex](#)

[609/1986 | Lainsäädäntö | Finlex](#)

[731/1999 | Lainsäädäntö | Finlex](#)