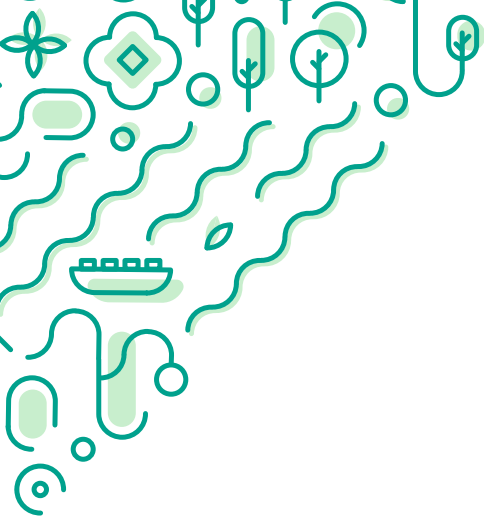




TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA 2025-2026

Yhteistyötoimikunta 12.11.2024

Kunnanhallitus 10.12.2024

Sisällys

1. Tasa-arvosuunnitelma.....	2
1.1. Tasa-arvon edistämisestä.....	2
1.2. Tasa-arvosuunnitelma.....	3
1.2.1. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta.....	3
1.2.2. Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin	5
1.2.3. Palkkauksen tasa-arvo.....	7
1.2.4. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi vuonna 2025-2026	7
2. Yhdenvertaisuussuunnitelma.....	8
2.1. Sisältö ja tavoitteet	8
2.2. Yhdenvertaisuus kunnan palvelutoiminnassa	9
2.3. Kunta työnantajana.....	10
3. Toteutuneen arviointi	11
4. Päivittäminen ja seuranta	11

1. Tasa-arvosuunnitelma

1.1. Tasa-arvon edistämisestä

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon edellä tarkoitettulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Kuntien velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa säädetään lailla naisten ja miesten tasa-arvosta. Sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimelemissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita em. toimeleimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä, että opetus, tutkimus ja oppi-aineisto tukevat lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Jokaisen työntekijän tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Työntekijän on ennakolta ehkäistävä sukupuoleen perustuva väkivallan ja välillinen syrjintä. Tasa-arvolain on syrjinnän yleiskiellon lisäksi työelämää koskevia erityissäännöksiä kuten syrjintäkielto työelämässä, työntekijän vastatoimia koskeva kieltä ja työntekijän vastuu häirinnän poistamisesta siitä tiedon saatuaan.

Työntekijä on myös helpotettava työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Utajärven kunnassa pyritään mahdollisuuksien mukaan mahdollistamaan joustavat työajat ja työaikajärjestelyt.

Työntekijän on myös edistettävä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työntekijän tulee tasa-arvolain 6 §:n mukaan, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;

3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Lisäksi yhdenvertaisuuslain 7 §:n säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta:

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.

Viranomaisen ja koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslain lisäksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät perustuslaki ja työsopimuslaki. Perustuslain 6 §:n mukaan kaikki ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

1.2. Tasa-arvosuunnitelma

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 a §:n mukaan, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään, joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

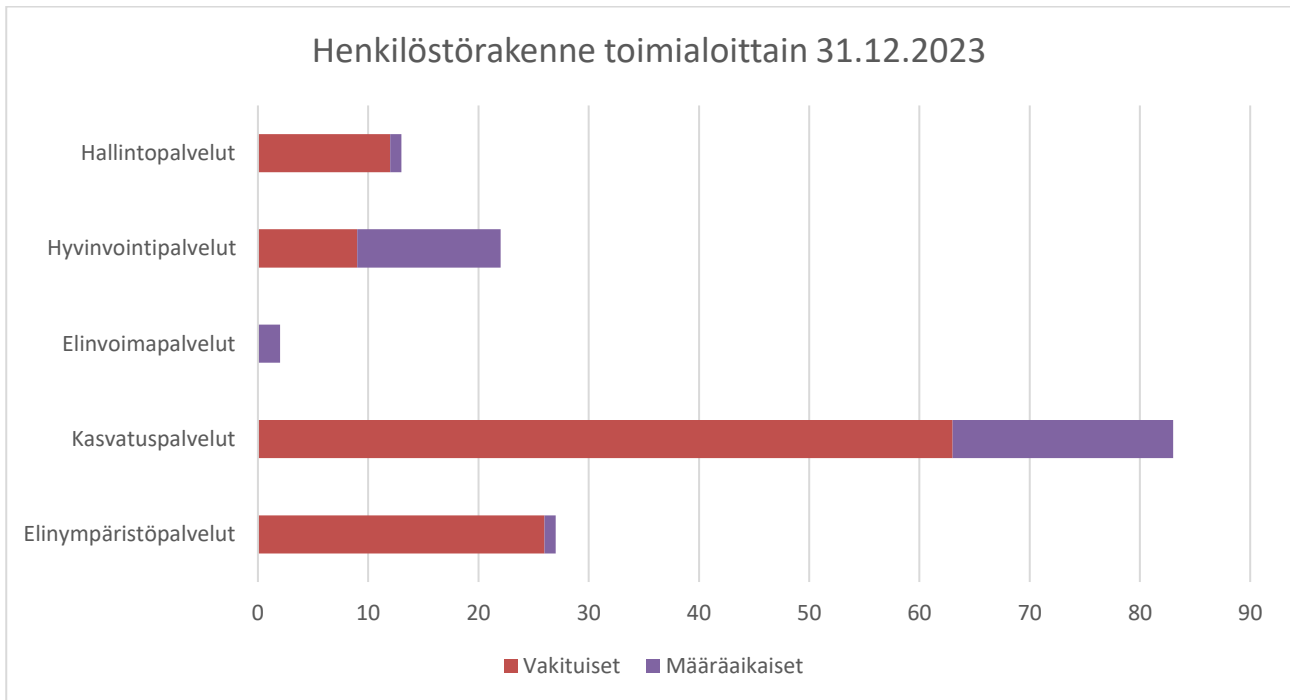
Lain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvion aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Lisäksi tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

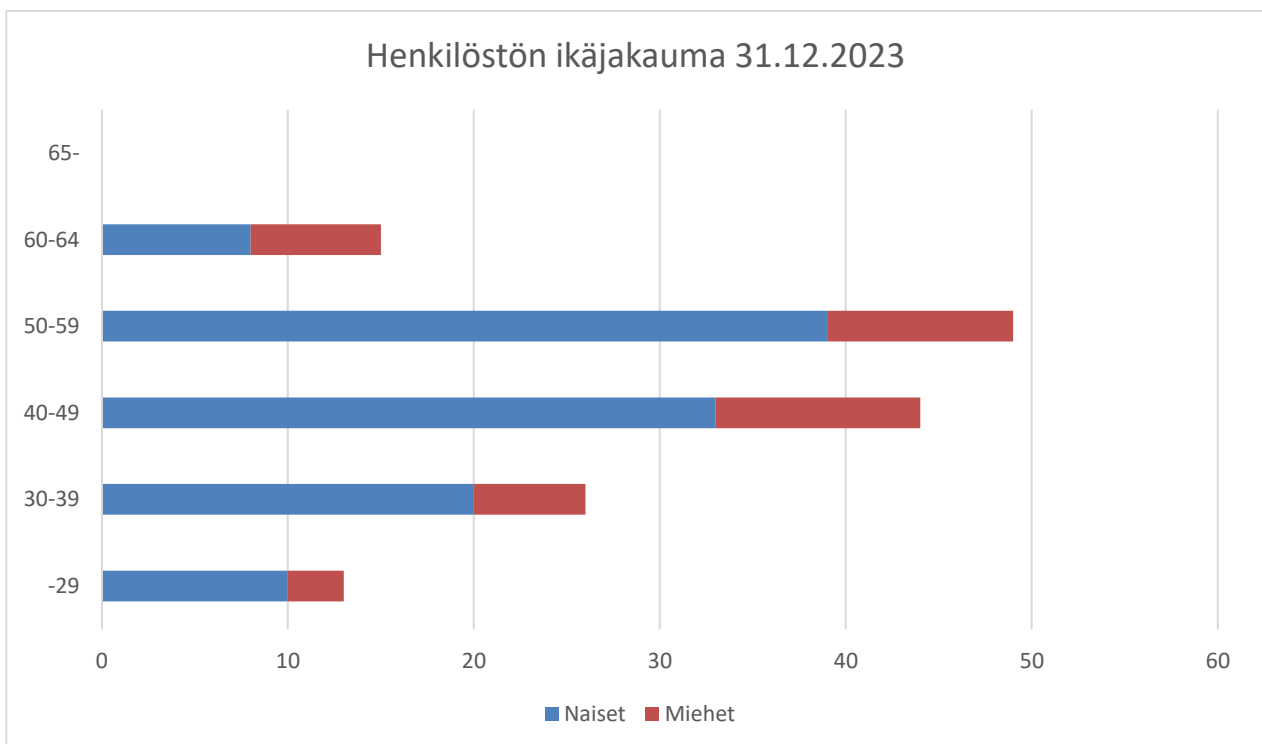
1.2.1. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Utajärven kunnan henkilöstömäärä oli 147 henkilöä 31.12.2023. Vakituksessa palvelussuhteessa työskenteleviä oli 110 henkilöä ja määräaikaissa palvelussuhteessa oli kaikkiaan 37 henkilöä. Määräaikaisiin palvelussuhteisiin sisältyy oppisopimuskoulutettavat, joita ollut 1 henkilö ja työllistetyt 9 henkilöä. Koko henkilöstöstä osa-aikaisia palvelussuhteita oli 16 kpl. Henkilötyövuosia kertyi 149.



Taulukko: Henkilöstörakenne toimialoittain 31.12.2023

Naisia oli 74,83 % henkilöstöstä eli 110 henkilöä ja miehiä 25,17 %, eli 37. Kunta-alan henkilöstön sukupuolirakenne on naisvaltainen ja valtakunnallisesti naisia on keskimäärin 80 % henkilöstöstä.



Taulukko: Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45,5 vuotta vuonna 2022. Henkilöstöstä 43,54 % (ed: 49,41) oli yli 50-vuotiaita. Koko Henkilöstön keski-ikä oli 46,5. Naisten keski-ikä oli 46,2 (ed: 46) ja miesten 47,3 (ed: 45).

1.2.2. Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin

Työn luonne	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakinainen, toist. voim. oleva yht.	84	24	108
Määräaikainen yht.	10	5	15
Sijainen yht.	8	0	8
Työllistetty, yhteiskuntatakuu yht.	3	6	9
Oppisopimussuhteinen yht.	0	1	1
Kaikki yhteensä	105	36	141

Työehtosopimuksen mukaan	Naiset	Miehet	Yhteensä
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES yht.	65	16	81
Peruskoulu OVTES yht.	26	6	32
Lukio OVTES yht.	3	2	5
Varhaiskasvatuksen opettajat yht.	7	0	7
Tekniset TS yht.	2	12	14
Tuntipalkkaiset TTES yht.	0	0	0
Sopimuksettomat yht.	0	0	0
Kaikki yhteensä	105	36	141

Nimike	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisia%	Miehiä%
HALLINTOPALVELUT					
Kunnanjohtaja	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Hallintojohtaja	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Hallinnon esihenkilö	1	0	1	100,0 %	0,0 %
It-asiantuntija	0	1	1	0,0 %	100,0 %
Taloussuunnittelija	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Tietohallintopäällikkö	0	1	1	0,0 %	100,0 %
Tietohallintosihteeri	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Viestinnän asiantuntija	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Palvelusihteeri	6	0	6	100,0 %	0,0 %
Hanketyöntekijä	0	1	1	0,0 %	100,0 %
HYVINVOINTIPALVELUT					
Hyvinvointijohtaja	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Hyvinvointikoordinaattori	0,5	0	0,5	100,0 %	0,0 %
Työllisyyskoordinaattori	0	1	1	0,0 %	100,0 %
Omavalmentaja	2	0	2	100 %	0,0 %

Etsivä nuorisotyöntekijä	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Kirjastonhoitaja	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Kirjastovirkailija	1,7	0	1,7	100,0 %	0,0 %
Kulttuurituottaja	0	1	1	0,0 %	100,0 %
Liikunnanohjaaja	2	0	2	100,0 %	0,0 %
Nuoriso-ohjaaja	1	2	3	33,33 %	66,67 %
Maahanmuuttotyönohjaaja	0,5	0	0,5	100,0 %	0,0 %
Koulunuorisotyöntekijä	1	0	1	100,0 %	0,0 %
ELINympÄRISTÖPALVELUT					
Elinympäristöjohtaja	0	1	1	0,0 %	100,0 %
Isännöitsijä	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Tilapalveluiden esihenkilö	0	1	1	0,0 %	100,0 %
Ympäristönhoidon esihenkilö	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Ruokapalvelutyönjohtaja	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Siivoustyönjohtaja	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Käyttöteknikko	0	1	1	0,0 %	100,0 %
Laitosmies	0	3	3	0,0 %	100,0 %
Projektipäällikkö	0	1	1	0,0 %	100,0 %
Kokki	4	0	4	100,0 %	0,0 %
Kiinteistönhoitaja	0	3	3	0,0 %	100,0 %
Toimitilahuoltaja	6	0	6	100,0 %	0,0 %
Puutarhatyöntekijä	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Ympäristötöiden työntekijä	0	1	1	0,0 %	100,0 %
Rakennustarkastaja	0	1	1	0,0 %	100,0 %
KASVATUSPALVELUT					
Rehtori-kasvatusjohtaja	0	1	1	0,0 %	100,0 %
Apulaisjohtaja	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Opetuspalvelut					
Erityisluokanopettaja/erityisopettaja	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Erityisopettaja,peruskoulussa	2	1	3	66,7 %	33,3 %
Koulunkäynninohjaaja	5	2	7	71,4 %	28,6 %
Lehtori	1	1	2	50,0 %	50,0 %
Lukion ja perusopetuksen kielten lehtori	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Lukion lehtori	0	1	1	0,0 %	100,0 %
Luokanopettaja	11	0	11	100,0 %	0,0 %
Peruskoulun aineenopettaja	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Peruskoulun lehtori	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Tuntiopettaja	8	3	11	72,7 %	27,3 %
Yläasteen ja lukion yhteinen lehtori	1	1	2	50,0 %	50,0 %
Äidinkielen lehtori	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Varhaiskasvatuspalvelut					
Varhaiskasvatuksen esihenkilö	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Lähihoitaja	1	0	1	100,0 %	0,0 %

Ruokapalvelutyöntekijä-siivooja	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	13	0	13	100,0 %	0,0 %
Varhaiskasvatuksen opettaja	7	0	7	100,0 %	0,0 %
Varhaiskasvatuksen ryhmäavustaja	6	0	6	100,0 %	0,0 %
Varhaiskasvatuksen sosionomi	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Varhaiskasvatuksen ryhmäavustaja	1	0	1	100,0 %	0,0 %

1.2.3. Palkkauksen tasa-arvo

Vuonna 2015 voimaan tulleen tasa-arvolain 6 b § :ssä säädetään palkkakartoituksesta, joka on tehtävä tasa-arvosuunnitelman yhteydessä. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Palkkaerojen perusteena voivat olla esimerkiksi tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaiseen suoritukseen, pidempään työkokemukseen, erityisvastuuseen, epämukaviin työaikoihin, työntekijän monikäyttöisyyteen tai työolosuhteisiin liittyvät syyt.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Kartoituksen osoittamien erojen korjaamisessa voidaan myös hyödyntää paikallisia erä.

Kuntien työntekijöiden palkkatiedot ovat nimikirjalain 7 § nojalla julkisia. Kuntaliiton yleiskirjeen 3/2015 ohjeen mukaan yksittäisen henkilön palkkatietoja ei kuitenkaan tule esittää palkkakartoituksessa. KT suosittelee, että palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Jos ryhmä on pienempi, voidaan tarkastelu tehdä isommissa ryhmissä (esim. KVTES-liitteittäin). Jos ryhmässä on vähintään kuusi henkilöä, mutta ei vähintään kuutta naista ja miestä, voidaan ilmoittaa vain koko ryhmän palkkojen keskiarvo. Palkkatietoja ei siis voida tällöin ilmoittaa erikseen naisista ja miehistä. Tämä on tilanne Utajärven kunnan osalta.

Tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi työnantajan tulee taata naisille ja miehille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Palkkaus Utajärven kunnassa kuten kunnissa yleisesti perustuu valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin. Palkkauksen oikeudenmukaisuus on ehdottomana perustana.

1.2.4. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi vuonna 2025-2026

Kunnan tehtävänä on edistää hyvinvointia ja taata tasa-arvoiset mahdollisuudet jokaiselle kuntalaiselle. Kuntien palvelut ovat keskeisessä asemassa, kun mietitään miesten ja naisten tasa-arvon perustaa. Utajärven kunta pyrkii edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Palvelujen saatavuudessa tarjonnan määrä ja laatu suhteessa kysyntään on sukupuolesta riippumatonta. Palvelujen tarjonnassa otetaan tasapuolisesti huomioon sekä naisten että miesten tarpeet, arvostukset ja kiinnostuksen kohteet.

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

Avoimena olevat työpaikat ovat kaikille, sukupuolesta riippumatta. Utajärven kunta on kunta-alalle tyypillisesti naisvaltainen työyhteisö. Monissa tehtävissä työskentelee pelkästään naisia. Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksissa ei pidä korostaa sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina. Työhaastattelussa ja työhönotossa kaikkia kohdellaan samalla tavoin. Lisäksi työnantajan tulee edistää naisten ja miesten sijoittumista erilaisiin tehtäviin.

Utajärven kunta noudattaa palkkauksessa ja palvelussuhteen muissa ehdoissa työehtosopimuksia. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa toteutetaan kaikissa työehdoissa. Kunnan tavoitteena on edistää miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia uralla etenemisessä.

Kunnassa helpotetaan henkilöstön osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Henkilöstösuunnittelussa otetaan huomioon, että naisvaltaisilla aloilla runsaampi perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaatii enemmän sijaisten ja määräaikaisten henkilöstön käyttöä.

Utajärven koululla on tasa-arvosuunnitelma.

2. Yhdenvertaisuussuunnitelma

2.1. Sisältö ja tavoitteet

Vuonna 2015 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain pykälän 1§ mukaan lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Lain mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi

- asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa
- johtamisessa, tulosohjauksessa ja tulossopimuksissa
- taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa.

Kunnan laajoissa tai muuten merkittävässä hankkeissa on erikseen arvioitava, vaikuttaako hanke syrjinnän vaarassa olevien ryhmien oikeuksiin, velvollisuuksiin tai asemaan.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla kunta edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintäkielto pitää sisällään myös oletettavaan perustuvan syrjinnän ja läheissyrjinnän. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Heidän tulee myös saada nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

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

2.2. Yhdenvertaisuus kunnan palvelutoiminnassa

Utajärven kunnan väkiluku oli 2491 henkilöä vuoden 2023 lopussa. Väkiluku laski 32 hengellä vuodesta 2022. Alle 15-vuotiaita oli 14,6%, 15-64-vuotiaita 52,1% ja yli 65-vuotta täyttäneitä 33,2% kunnan väestöstä. Väestöllinen huoltosuhde oli 91,8. Kuntalaisen keski-ikä oli 49-vuotta, naisten keski-ikä 49,5 ja miesten 48,5-vuotta. Väestörekisterin mukaan kuntaan muutti vuoden 2023 aika 114 henkilöä ja poismuuttaneita oli 146. Kuolleita oli 46 ja uusia kuntalaisia syntyi 13. Vuoden 2023 lopussa Utajärven väestöstä ulkomaan kansalaisten osuus oli 3,1 %.

Utajärvellä on toimivat ja asiakaslähtöiset palvelut. Koulun opetustarjonta on monipuolista ja varhaiskasvatusta saa kaikkina vuorokauden aikana. Liikunta-, nuoriso- ja kasvatuspalveluiden palvelut ovat monipuolisia. Tapahtumia ja elämyksiä, sekä kunnan että järjestöyhteistyön kautta, on pystytty järjestämään aktiivisesti.

Kunnassa toteutetaan aktiivisesti toimia kotoutumisen edistämiseksi ja moninaisen väestön hyvinvoinnin tukemiseksi. Kotoutumishjelma on kunnan järjestämä kotoutumisen alkuvaiheen palvelukokonaisuus. Kotoutumispalveluiden tavoitteena on edistää maahanmuuttajan kotoutumista, työllisyyttä tai yrittäjyyttä, osaamista ja työelämävalmiuksia. Kotoutumisen palvelut tukee myös yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja tasa-arvon toteutumista sekä terveyttä ja hyvinvointia. Kotoutumisen tavoitteena on tukea arjen kansalaistaitoja sekä osallistumista järjestötoimintaan ja muuhun yhteiskunnalliseen toimintaan. Kotoutumistyön tavoitteena on varmistaa, että jokainen kuntaan muuttanut saa tarvittavat tiedot, taidot ja tuen yhteiskuntaan integroitumiseen. Tavoitteena on tukea maahanmuuttajien yhdenvertaista osallisuutta, tasa-arvon toteutumista sekä terveyttä ja hyvinvointia kunnan alueella.

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 ja ohjauksessa huomioidaan asiakkaan etninen tausta, sukupuoli, ikä ja vammaisuus niin, että hänet ohjataan hänelle soveltuvien palvelujen piiriin. Palveluista tiedotetaan avoimesti kuntalaisille.

Kunnassa toimii vanhus- ja vammaisneuvosto sekä nuorisovaltuusto, jotka kokoontuvat säännöllisesti. Vanhus- ja vammaisneuvosto käsittelee ikäihmisten ja vammaisten asioita ja tekee ehdotuksia heidän palvelujensa kehittämiseksi. Nuorisovaltuusto käsittelee nuoria koskevia asioita ja osallistuu kunnan eri toimijoiden kanssa lapsille ja nuorille suunnattujen palvelujen kehittämiseen. Nuorisovaltuustolla on edustus valtuustossa. Ikäihmisiä ja nuoria tulee kuulla, kun kunnassa käsitellään heitä koskevia asioita.

Utajärven koululla on oma yhdenvertaisuussuunnitelma.

Kunnan palvelut järjestetään niin, että niihin on esteetön pääsy ja ne ovat muutenkin hyvin kuntalaisten saavutettavissa. Erityisesti on turvattava ikäihmisten ja vammaisten pääsy esteettömästi kunnan palveluihin. Mikäli näissä on puutteita, ne on korjattava välittömästi.

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

2.3. Kunta työnantajana

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän työyhteisön rakentuminen edellyttää sekä johdon että koko työyhteisön sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat ovat tärkeitä sekä päivittäisjohtamisessa että palvelujen tuottamisessa.

Utajärven kunnalla on ohjeistus työpaikalla tapahtuvan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseksi. Työpaikalla havaittavasta epäasiallisesta kohtelusta tulee ilmoittaa viipymättä työpaikan esihenkilölle. Kunta työnantajana edellyttää työpaikoilla hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista huonoa kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai työsyryntää.

Tässä suunnitelmassa esitetyt käytännöt ja toimenpiteet koskevat jokaista Utajärven kunnan toimialaa, työyksikköä ja työntekijää. Suunnitelman olemassaolosta tulee tiedottaa siten, että jokainen kunnan työntekijä tietää suunnitelmasta ja mistä se on löydettävissä.

Esihenkilöt käyvät alaistensa kanssa vuosittain palaute- ja tavoitekeskustelut. Kunnassa henkilöstön tehtäväkohtainen palkka määritellään tehtävän vaativuuden mukaisesti. Niille, joilla työn vaativuus on samanarvoista, maksetaan sama tehtäväkohtainen palkkaa.

Kunnassa työntekijöiden työhyvinvointia edistetään työjärjestelyin, työoloja kehittämällä, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ja hyvällä esihenkilötyöllä. Kaikkiin perhevapaisiin suhtaudutaan myönteisesti. Työjärjestelyissä otetaan huomioon työntekijän ikä ja mahdollinen terveydelliset haasteet. Kokoaikatyön lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä ja etätyötä, mikäli työtehtävät ja työjärjestelyt sen mahdollistavat.

Työpaikoilla ja niissä tehtävässä työssä ei hyväksytä häirintää eikä epäasiallista kohtelua ja ehkäistään ennakolta sukupuoleen perustuva syrjintä. Jos tällaista ilmenee, esihenkilön on välittömästi puututtava siihen.

Henkilöstölle järjestetään tarvittaessa työnohjausta.

Henkilöstökoulutusta järjestetään kunnan henkilöstölle tarpeen mukaan. Kehityskeskustelussa työntekijän kanssa käydään läpi koulutustarpeet ja sovitaan koulutuksiin osallistumisesta.

3. Toteutuneen arviointi

Avoimna oleviin tehtäviin on ollut hakijoina naisia sekä miehiä. Valinta on aina kohdistunut tehtävään koulutuksen ja työkokemuksen perusteella sopivimpaan henkilöön sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

Kunnassa on enää hyvin vähän sukupuoleen viittaavia tehtävänimikkeitä (laitosmies, kiinteistöhuoltomies ja kirvesmies). Nämä nimikkeet tulee päivittää sukupuolineutraaleiksi. Lisäksi esimies sana on korvattu vastaavalla sukupuolineutraalilla ilmaisulla.

Utajärven kunnassa pystytään lähes aina tarjoamaan mahdollisuus osa-aikatyöhön siitä kiinnostuneille (ml. osittainen hoitovapaa) sekä suhtaudutaan myönteisesti etätyöhön työtehtävien salliessa etätyön tekemisen.

4. Päivittäminen ja seuranta

Tämä suunnitelma päivitetään vuoden 2026 aikana.