



Aika 13.03.2025, klo 10:03 - 12:09

Paikka Teams-kokous

Käsitellyt asiat

- § 1 **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus sekä työjärjestyksen hyväksyminen**
- § 2 **Pöytäkirjan tarkastus**
- § 3 **Ajankohtaiset asiat**
- § 4 **Kaupungin edustajien nimeäminen yhtiöihin / yhteisöihin ja toimiohjeiden antaminen vuosi 2025**
- § 5 **Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma 2025**
- § 6 **Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025**
- § 7 **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma**
- § 8 **Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen malli**
- § 9 **Kunnia- ja ansiomerkkien hakeminen valtuustokauden päättyessä**



Saapuvilla olleet jäsenet

Maria-Riitta Mällinen, puheenjohtaja
Riku Tapio, 1. varapuheenjohtaja
Reijo Jylhä
Ella Keski-Panula
Timo Tolonen

Muut saapuvilla olleet

Eeva-Maarit Kujala, kaupunginsihteeri, sihteeri
Mikko Lindroos, kaupunginlakimies
Marja Marjetta, hallintosihteeri
Hannu Pessa, vt. konsernitalouspäällikkö
Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja
Paavo Aarnio, palvelussuhdepäällikkö, saapui 10:15

Poissa

Matti Huutola, varajäsen
Mari Ikonen
Susanna Viitala

Allekirjoitukset

Maria-Riitta Mällinen
Puheenjohtaja

Eeva-Maarit Kujala
Sihteeri

Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Rovaniemen kaupungin asianhallintajärjestelmässä.

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

Ella Keski-Panula

Timo Tolonen

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pöytäkirja pidetään yleisesti nähtävänä Rovaniemen kaupungin verkkosivuilla
21.3.2025 alkaen.

hallintosihteeri Marja Marjetta



§ 1

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus sekä työjärjestyksen hyväksyminen

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto toteaa kokouksen laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi sekä hyväksyy työjärjestyksen.

Päätös

Henkilöstö- ja nimitysjaosto totesi kokouksen laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi sekä hyväksyi työjärjestyksen.

Nimi	Läsnä kokoushuoneessa	Läsnä etäyhteydellä	Poissa
Pj. Maria-Riitta Mällinen		X	
Vpj. Riku Tapio		X	
Mari Ikonen			X
Reijo Jylhä		X	
Ella Keski-Panula		X	
Timo Tolonen		X	
Ulla-Kirsikka Vainio		X	
Antti Määttä			X
Eeva-Maarit Kujala		X	
Marja Marjetta		X	
Mikko Lindroos		X	

Lisäksi paikalla oli vt. konsernitalouspäällikkö Hannu Pessa.



§ 2

Pöytäkirjan tarkastus

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Tämän kokouksen pöytäkirjantarkastajiksi valitaan Ella Keski-Panula ja Timo Tolonen, seuraavina vuorossa ovat Mari Ikonen ja Reijo Jylhä. Pöytäkirja on tarkastettava viimeistään 20.3.2025. Pöytäkirja toimitetaan tarkastuksen jälkeen kaupunginhallitukselle sekä julkaistaan 21.3.2025 nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon www.rovaniemi.fi/paatöksenteko.

Päätös

Tämän kokouksen pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Ella Keski-Panula ja Timo Tolonen.



§ 3

Ajankohtaiset asiat

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto merkitsee ajankohtaiset asiat tiedoksi.

Päätös

Puheenjohtaja totesi, että ei ollut ajankohtaisia asioita.



§ 4

Kaupungin edustajien nimeäminen yhtiöihin / yhteisöihin ja toimiohjeiden antaminen vuosi 2025

ROIDno-2024-4187

Valmistelija / lisätiedot:

Mikko Lindroos, kaupunginlakimies, mikko.lindroos@rovaniemi.fi
Hannu Pessa, vt. konsernitalouspäällikkö, hannu.pessa@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Edustajat 2025 he-ni-jaoston esityslistan versio

Hallintosäännön konsernijohdon tehtävien ja toimivallan jakoa koskevan kohdan mukaan kaupunginhallitus vastaa henkilöstö- ja nimitysjaostonsa kautta tytäryhteisöjen ja osakkuusyhteisöjen hallitusten jäsenten nimitysprosessista.

Henkilöstö- ja nimitysjaoston tehtävänä on valmistella kaupunginhallitukselle jäsenten ja jäsen ehdokkaiden valinnat tytäryhteisöjen ja osakkuusyhteisöjen hallitukseen, tarkistaa, että tytäryhteisön hallituksen kokoonpanossa otetaan huomioon yhteisön toimialan edellyttämä riittävä talouden ja liiketoiminnan asiantuntemus, laatia esitys palkkiosäännöksi ja valmistella yhtiökokousedustajien sekä yhdistysten kokousten edustajien valinnat kaupunginhallitukselle.

Liitteen 1 listassa tämän hetkinen tilanne yhtiökokousedustajista ja hallitukseen nimettävistä.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto tekee kaupunginhallitukselle esityksen

- yhtiö- ja yhdistyskokouksiin tai vastaavan asemaan nimettävistä edustajista siten, että viranhaltijoiden kohdalla esitetään hallintosäännön mukainen tai muu virkanimike (Liite 1),
- edustajille annettavista toimiohjeista yhtiöiden ja yhteisöjen hallitukseen / johtokuntaan valittavista henkilöistä seuraavasta yhtiökokouksesta lähtien (Liite 1),
- kiinnittää edustajien huomiota siihen, että tasa-arvolain tasapuolisuusperiaate tulee huomioon otetuksi ja
- edellyttää jokaiselta tytäryhteisön hallitukseen valittavalta kaupungin ja tytäryhteisöiden yhteisesti hankkiman hallituskoulutuksen (Kauppakamarin HHJ-koulutus, FCG:n KHO-koulutus tai vastaava) suorittamista,
- Palkkioiden osalta toimitaan Rovaniemen kaupunginvaltuuston 22.1.2024 § 3 hyväksymän Hyvä hallinto- ja johtamistapa Rovaniemen kaupungin tytäryhteisöissä mukaan: "Hallituksen jäsenten palkkioista päättää yhtiökokous. Hallituksen puheenjohtajalle ja jäsenille maksetaan palkkiota. Kaupunkikonsernin tytäryhteisöissä hallituksen jäsenten kokouspalkkiot määräytyvät Rovaniemen kaupungin kulloinkin voimassa olevan hallintosäännön



kokouspalkkioiden määräytymistä koskevan kohdan mukaisesti. Konsernijohto määrittelee maksettavan palkkion suuruuden. Kokouspalkkio maksetaan kokouksen puheenjohtajalle 50 prosentilla korotettuna. Hallituksen puheenjohtajalle voidaan maksaa kaupunginhallituksen erikseen päättämää vuosipalkkiota, jos liiketoiminnan laatu ja laajuus sitä edellyttää. Hallituksen jäsenet eivät voi olla osallisena tulospalkkio- tai muissa vastaavissa järjestelmissä."

- Toimiohjeeksi yhtiökokousedustajalle annetaan palkkioiden osalta:
 - Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 1600 €/vuosi
 - Hallintosäännön § 169 mukaan kokouspalkkiot ovat 120 € per kokous.
 - Hallintosäännön § 170 mukaan palkkiota alennetaan 40 % jos kokous pidetään sähköisenä.
- nimetyt yhtiö- ja vuosikokousedustajat tai vastaavaan asemaan nimetyt toimivat tehtävässä kunnes toisin päätetään

Lisäksi henkilöstö- ja nimitysjaosto esittää kaupunginhallitukselle, että

- kaupunginjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan hänen sijaisensa nimeää tarvittaessa sijaiset kaupunginhallituksen nimeämille kokousedustajille sekä kaupungin edustajat muiden kuin liitteessä 1 olevien yhteisöiden vuosikokouksiin

Päätös

Vt.konsernitalouspäällikkö Hannu Pessa esitteli asiaa jaostolle.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto päätti yksimielisesti päätösehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi

Esitys kaupunginhallitukselle



Yhteistyötoimikunta, § 7, 29.01.2025
Henkilöstö- ja nimitysjaosto, § 5, 13.03.2025

§ 5
Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma 2025

ROIDno-2025-325

Yhteistyötoimikunta, 29.01.2025, § 7

Valmistelijat / lisätiedot:

Paavo Aarnio, palvelussuhdepäällikkö, paavo.aarnio@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma 2025.pdf

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan laadittava tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi, jonka mukaan toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelmassa arvioidaan erityisesti palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja ja se sisältää yhdessä henkilöstön edustajien kanssa laaditut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.

Lain mukaan suunnitelmassa tulee olla:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus (tehtävien luokitus, palkat, palkkaerot)
2. tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
3. arvio aikaisemmin asetettujen toimenpiteiden toteutuksesta ja niiden tuloksista.

Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi vuosille 2025-2026 ovat seuraavat:

Palkka- ja palkitsemispolitiikka

Tavoite: Palkka- ja palkitsemispolitiikka on yhdenvertaista sukupuoleen ja muihin tekijöihin katsomatta.

Toimenpiteet:

- Työsuoritukseen perustuvan palkanosan osuuden kasvattaminen palkkarakenteen kokonaisuudesta.

Rekrytointi

Tavoite: Rovaniemen kaupungin rekrytointimenettelyt ovat mahdollisimman yhdenvertaisia.

Toimenpiteet:

- Koulutetaan esihenkilöitä ja valmistelijoita rekrytointien toteuttamisesta tasa-arvoisella tavalla.

Syrjintä sukupuolen perusteella



Tavoite: : Rovaniemen kaupungin työyhteisöissä ei esiinny epäasiallista ja syrjivää kohtelua. Kaupunki on sitoutunut sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjinnän ja häirinnän torjuntaan

Toimenpiteet:

- Viedään päätökseen tehtävänimikkeiden muuttaminen sukupuolineutraaleiksi.
- Otetaan käyttöön käytäntö, jonka mukaan perhevapaalle jääville määräaikaisille työntekijöille luvataan vähintään 3 kuukauden määräaikainen työsopimus perhevapaan päättyessä.
- Mahdollistetaan ei-synnyttävän vanhemman osallistuminen synnytykseen palkallisella ajalla lapsen syntymää edeltävästä päivästä lukien, jos synnytys on tuolloin käynnistynyt

Liitteen kohdan 3.2. (henkilöstön kokemus tasa-arvoisesta työpaikasta) kyselyn tulokset tarkentuvat kokoukseen mennessä.

Ehdotus

Esittelijä: Antti Määttä, henkilöstö- ja hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta käsittelee tasa-arvosuunnitelman vuosille 2025-2026 ja saattaa asian edelleen henkilöstö- ja nimitysjaoston käsiteltäväksi.

Päätös

Yhteistyötoimikunta käsitteli tasa-arvosuunnitelman vuosille 2025-2026, ja päätti saattaa asian edelleen henkilöstö- ja nimitysjaoston käsiteltäväksi.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto, 13.03.2025, § 5

Valmistelija / lisätiedot:

Paavo Aarnio, palvelussuhdepäällikkö, paavo.aarnio@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma 2025 hnj.pdf

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan laadittava tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi, jonka mukaan toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelmassa arvioidaan erityisesti palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja ja se sisältää yhdessä henkilöstön edustajien kanssa laaditut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.

Lain mukaan suunnitelmassa tulee olla:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus (tehtävien luokitus, palkat, palkkaerot)
2. tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
3. arvio aikaisemmin asetettujen toimenpiteiden toteutuksesta ja niiden tuloksista.

Henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa on selostettu ja arvioitu edellä mainitut asiat. Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi vuosille 2025-2026 ovat seuraavat:

Palkka- ja palkitsemispolitiikka

Tavoite: Palkka- ja palkitsemispolitiikka on yhdenvertaista sukupuoleen ja muihin tekijöihin katsomatta.

Toimenpiteet:

- Työsuorituksen perustuvan palkanosan osuuden kasvattaminen palkkarakenteen kokonaisuudesta.

Rekrytointi

Tavoite: Rovaniemen kaupungin rekrytointimenettelyt ovat mahdollisimman yhdenvertaisia.

Toimenpiteet:

- Koulutetaan esihenkilöitä ja valmistelijoita rekrytointien toteuttamisesta tasa-arvoisella tavalla.

Syrjintä sukupuolen perusteella

Tavoite: : Rovaniemen kaupungin työyhteisöissä ei esiinny epäasiallista ja syrjivää kohtelua. Kaupunki on sitoutunut sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjinnän ja häirinnän torjuntaan

Toimenpiteet:

- Viedään päätökseen tehtävänimikkeiden muuttaminen sukupuolineutraaleiksi.
- Otetaan käyttöön käytäntö, jonka mukaan perhevapaalle jääville määräaikaisille työntekijöille luvataan vähintään 3 kuukauden määräaikainen työsopimus perhevapaan päättyessä.
- Mahdollistetaan ei-synnyttävän vanhemman osallistuminen synnytykseen palkallisella ajalla lapsen syntymää edeltävästä päivästä lukien, jos synnytys on tuolloin käynnistynyt.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 29.1.2025 § 7. Hallintosäännön 29 § mukaan henkilöstö- ja nimitysjaoston tehtävänä on hyväksyä tasa-arvosuunnitelma.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto hyväksyy henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman vuosille 2025-2026.

Päätös

Palvelussuhdepäällikkö Paavo Aarnio esitteli asiaa jaostolle.

Timo Tolonen teki kokouksessa seuraavan muutosehdotuksen:

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman 2025-2026 sivulla 13 oleva termi "ei-synnyttävä vanhempi" korvataan termillä "isä".



Puheenjohtaja totesi, että Tolosen esitys raukesi kannattamattomana.
Henkilöstö- ja nimitysjaosto päätti päätösehdotuksen mukaisesti.



Yhteistyötoimikunta, § 8, 29.01.2025
Henkilöstö- ja nimitysjaosto, § 6, 13.03.2025

§ 6
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

ROIDno-2025-324

Yhteistyötoimikunta, 29.01.2025, § 8

Valmistelijat / lisätiedot:

Paavo Aarnio, palvelussuhdepäällikkö, paavo.aarnio@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025.pdf

Eduskunta hyväksyi joulukuussa 2013 lait (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013, muutoksia Lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/227 ja Laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013), jotka edellyttävät, että kunta laatii vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Lait ovat tulleet voimaan 1.1.2014.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Lakien tavoitteina on edistää osaamisen kehittämistä organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijöiden työllistymisedellytyksiä.

Osaamista tulee kehittää nykyisessä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden. Lähtökohtana ovat sekä työnantajan tarpeet että työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Perusteena ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat tuotannon tai palvelurakenteen muutokset tai tuottavuuden parantaminen ja työllistämisedellytysten vahvistaminen.

Lain mukaan työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Suunnitelman tulee sisältää:

- tiedot kunnan henkilöstörakenteesta ja arvio sen kehittymisestä
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään pitämään yllä työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta - arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä
- ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä näiden syistä



-
- tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmiteltynä
 - seurantamenettelyt

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2025 on laadittu ja siinä on liitteenä toimialojen päivittämät suunnitelmat koulutustarpeista ja -teemoista. Suunnitelma viedään kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi. Suunnitelmia voidaan päivittää myöhemmin.

Ehdotus

Esittelijä: Antti Määttä, henkilöstö- ja hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta käy henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta keskustelun ja saattaa asian edelleen henkilöstö- ja nimitysjaoston käsiteltäväksi.

Päätös

Yhteistyötoimikunta kävi keskustelun henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta, ja päätti saattaa asian edelleen henkilöstö- ja nimitysjaoston käsiteltäväksi.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto, 13.03.2025, § 6

Valmistelija / lisätiedot:

Paavo Aarnio, palvelussuhdepäällikkö, paavo.aarnio@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Henkilöstö__ja_koulutussuunnitelma_2025 hnj.pdf

Eduskunta hyväksyi joulukuussa 2013 lait (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013, muutoksia Lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/227 ja Laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013), jotka edellyttävät, että kunta laatii vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Lait ovat tulleet voimaan 1.1.2014.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Lakien tavoitteina on edistää osaamisen kehittämistä organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijöiden työllistymisedellytyksiä.

Osaamista tulee kehittää nykyisessä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden. Lähtökohtana ovat sekä työnantajan tarpeet että työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Perusteena ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat tuotannon tai palvelurakenteen muutokset tai tuottavuuden parantaminen ja työllistämisedellytysten vahvistaminen.



Lain mukaan työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Suunnitelman tulee sisältää:

- tiedot kunnan henkilöstörakenteesta ja arvio sen kehittymisestä
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään pitämään yllä työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta - arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä
- ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä näiden syistä
- tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmiteltyinä
- seurantamenettelyt

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2025 on laadittu ja käsitelty yhteistyötoimikunnassa 29.1.2025 § 8. Henkilöstö- ja nimitysjaoston tehtävänä on hallintosäännön 29 §:n mukaan hyväksyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2025.

Päätös

Palvelussuhdepäällikkö Paavo Aarnio esitteli asiaa jaostolle.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto päätti yksimielisesti päätösehdotuksen mukaisesti.



Kaupunginhallitus, § 192,12.08.2024
Vanhusneuvosto, § 30,06.09.2024
Nuorisovaltuusto, § 22,11.09.2024
Tekninen lautakunta, § 129,17.09.2024
Sivistyslautakunta, § 104,18.09.2024
Kylien kehittämisjaosto, § 31,19.09.2024
Vammaisneuvosto, § 33,20.09.2024
Elinvoimalautakunta, § 64,24.09.2024
Ympäristölautakunta, § 109,25.09.2024
Hyvinvointilautakunta, § 79,26.09.2024
Tilajaosto, § 61,26.09.2024
Henkilöstö- ja nimitysjaosto, § 7, 13.03.2025

§ 7

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

ROIDno-2024-2954

Kaupunginhallitus, 12.08.2024, § 192

Valmistelijat / lisätiedot:

Antti Määttä, henkilöstö- ja hallintojohtaja, antti.maatta@rovaniemi.fi
Risto Varis, hallintopäällikkö, risto.varis@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnos 6.8.2024.pdf

Kuntalain mukaan kunta edistää kuntalaisten hyvinvointia ja kestävästä kehitystä alueellaan. Sukupuolten tasa-arvo ja kuntalaisten yhdenvertaisuus sekä ihmisoikeuksien toteutuminen ovat keskeisiä hyvinvoinnin ja sosiaalisesti kestävästä kehityksen kannalta.

Kunnilla on hyvät yhteiskunnalliset edellytykset lähellä kansalaisia vaikuttaa sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen kuntalaisten arjessa ja näin lisätä hyvinvointia. Hyvin järjestetyt palvelut, toimiva ja turvallinen arki sekä tasa-arvoinen päätöksenteko luovat perustan kuntalaisten tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle.

Kuntien tehtävinä on edistää

- sukupuolten tasa-arvoa ja
- yhdenvertaisuutta sekä
- estää välitöntä ja välillistä syrjintää.

Käytännössä tämä tapahtuu osana monia eri tehtäväkokonaisuuksia: päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta ja johtamista, palveluiden järjestämistä ja tuottamista, työnantajatehtäviä sekä paikallisen elinvoiman vahvistamista.

Edellä kuvattujen tehtävien toteuttamista varten on laadittu luonnos tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Suunnitelma sisältää kuvauksen tärkeimmistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevistä laeista, tavoitteiden määrittelyn sekä

toimenpidesuunnitelman sekä kuntalaisten että henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suunnitelma sisältää määrittelyn sen toteutumisen seurantamenettelystä sekä tärkeimpien aiheeseen liittyvien käsitteiden määrittelyn. Suunnitelman mukaan kaupunkiin perustettaisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmä, jonka tehtävänä olisi seurata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista sekä käydä vuoropuhelua kuntalaisten ja alueen toimijoiden kanssa ajankohtaisista ilmiöistä.

Suunnitelmaluonnos on suunniteltu lähetettäväksi kuntalaisten ja kaupungin lautakuntien, jaostojen sekä vaikuttamistoimielinten ja henkilöstön lausuttavaksi, jonka jälkeen asia etenee kaupunginhallituksen hyväksymiskäsittelyyn.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus päättää, että liitteen mukaisesta suunnitelmaluonnoksesta pyydetään kuntalaisten, kaupungin lautakuntien, jaostojen sekä vaikuttamistoimielinten ja henkilöstön lausunnot 30.9.2024 mennessä.

Päätös

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti kaupunginjohtajan esityksen mukaisesti.

Vanhusneuvosto, 06.09.2024, § 30

Valmistelijat / lisätiedot:

Jonna Leppiaho, erityisasiantuntija, jonna.leppiaho@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnos 6.8.2024.pdf

Kaupunginhallitus on (12.8.24, § 192) pyytänyt toimielimiltä lausuntoa Rovaniemen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnoksesta (liite).

Kuntien tehtävinä on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu näiden tehtävien toteuttamiseksi. Siinä on kuvattu tiiviisti keskeisin lainsäädännöllinen tausta ja määritelty tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toimeenpanoa seuraa suunnitelmaluonnoksen mukaan uutena perustettava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmä, joka raportoi tavoitteiden toteutumisesta vuosittain henkilöstö- ja nimitysjaostolle.

Lainsäädäntö ohjaa edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kunnan kaikessa kuntalaisiin sekä henkilöstöön liittyvässä toiminnassa ja päätöksenteossa.

Suunnitelmaluonnos on tiivis ja selkeä, mikä edistää sen toimeenpanoa ja vaikuttavuutta. Toimenpiteiden vastuutahot on nimetty ja vastuutahojen tulisi olla edustettuna perustettavassa koordinaatioryhmässä. Suunnitelmassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus määritellään sisältämään laajasti sekä sukupuolten että eri väestöryhmien välisen yhdenvertaisuuden ja se mahdollistaa esimerkiksi positiivisen erityiskohtelun sekä tarpeen mukaiset, kohtuulliset mukautukset.

Ehdotus

Esittelijä: Jonna Leppiaho, erityisasiantuntija

Vanhusneuvosto kiittää lausuntomahdollisuudesta ja antaa lausuntoon seuraavat erityishuomiot:

- Luku 3, tavoitteet: palvelukulttuurissa tulee huomioida ikääntyneiden erityistarpeet. Esimerkkinä kasvokkaisen asioinnin mahdollistaminen tarpeen mukaan.
- Luku 4.1.: toimenpiteitä kohdennettaessa tulee huomioida vaikutukset vammaisiin henkilöihin sekä maahanmuuttajiin.
- Luku 5: toimenpiteiden tuloksellisuuden seurannan lisäksi on tärkeää tiedottaa hyvistä käytänteistä ja onnistumisista. Se kannustaa toteuttamaan toimenpiteitä.
- Luku 6: Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämiseksi uusia investointeja ja kaupunkikuvaa suunniteltaessa tulee ennakoivasti kuulla ikäihmisiä riittävän varhaisessa vaiheessa.

Päätös

Vanhusneuvosto päätti esityksen mukaisesti, seuraavalla muutoksella:

"Luku 3, tavoitteet: palvelukulttuurissa tulee huomioida ikääntyneiden erityistarpeet. Esimerkkinä kasvokkaisen asioinnin mahdollistaminen tarpeen mukaan" muutetaan seuraavaan muotoon:

"Luku 3, tavoitteet: palvelukulttuurissa tulee huomioida ikääntyneiden erityistarpeet. Mahdollisuus asiointiin kasvokkain digitaalisten palvelujen kehittämisen rinnalla tulee säilyttää."

Nuorisovaltuusto, 11.09.2024, § 22

Valmistelijat / lisätiedot:

Henrietta Kangas, nuorisotoiminnan koordinaattori, henrietta.kangas@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnos 6.8.2024.pdf

Kaupunginhallitus on (12.8.24, § 192) pyytänyt toimielimiltä lausuntoa Rovaniemen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnoksesta.

Kuntien tehtävinä on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu näiden tehtävien toteuttamiseksi. Siinä on kuvattu tiiviisti keskeisin lainsäädännöllinen tausta ja määritelty tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toimeenpanoa seuraa suunnitelmaluonnoksen mukaan uutena perustettava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmä, joka raportoi tavoitteiden toteutumisesta vuosittain henkilöstö- ja nimitysjaostolle.

Lainsäädäntö ohjaa edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kunnan kaikessa kuntalaisiin sekä henkilöstöön liittyvässä toiminnassa ja päätöksenteossa. Suunnitelmaluonnos on tiivis ja selkeä, mikä edistää sen toimeenpanoa ja



vaikuttavuutta. Toimenpiteiden vastuutahot on nimetty ja vastuutahojen tulisi olla edustettuna perustettavassa koordinaatioryhmässä. Suunnitelmassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus määritellään sisältämään laajasti sekä sukupuolten että eri väestöryhmien välisen yhdenvertaisuuden ja se mahdollistaa esimerkiksi positiivisen erityiskohtelun sekä tarpeen mukaiset, kohtuulliset mukautukset.

Ehdotus

Esittelijä: Nella Sepänheimo, nuorisopalvelujen johtaja

Nuorisovaltuusto tutustuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnokseen, käsittelee asiaa 11.9. nuorisovaltuuston kokouksessa ja antaa lausuntonaan nuoria koskevat erityishuomiot.

Päätös

Nuorisovaltuusto kiittää lausuntomahdollisuudesta ja antaa lausuntonaan seuraavat erityishuomiot:

Luku 1: Rovaniemen kaupungin strategia vuosille 2022 - 2030. Tasa-arvoisuus- ja yhdenvertaisuustietoisuus kehitty nopeasti, joten nuorisovaltuusto toivoo, että Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään ajantasaisesti.

Luku 6: Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämiseksi uudisrakentamista, kuten kouluja, suunniteltaessa tulee ennakoivasti huomioida esteettömyys riittävän varhaisessa vaiheessa.

Saavutettavuudessa tulisi kiinnittää huomiota palvelujen saavutettavuuteen digitaalisessa ympäristössä sekä kaupungin verkkosivujen selkeyteen ja helppokäyttöisyyteen.

Tekninen lautakunta, 17.09.2024, § 129

Valmistelijat / lisätiedot:

Henna Penttilä, vs. hallintopäällikkö, henna.penttila@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnos 6.8.2024 (tekninen lautakunta)

Kuntien tehtävinä on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Näiden tehtävien toteuttamista varten on luonnosteltu tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, josta kaupunginhallitus (13.8.2024 § 192) on pyytänyt lausunnot kaupungin toimielimiltä. Lausunnot tulee antaa 30.9.2024 mennessä.

Suunnitelmaluonnos koostuu yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien lakien ja käsitteiden kuvaamisesta sekä organisaatiolle asetettavien tavoitteiden määrittelystä ja niihin liittyvästä toimenpidesuunnitelmasta.

Ehdotus

Esittelijä: Markku Pyhäjärvi, kaavoituspäällikkö

Teknisen lautakunnan lausunto tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta

Yleisesti

Tasa-arvoisuuden sekä yhdenvertaisuuden edistäminen ja kaupunkiorganisaatiossa on ensiarvoisen tärkeää, joten koko organisaatiota koskeva ja kokonaisuutta jäsentävän suunnitelman asettaminen on tarpeen.

Suunnitelmassa on kattavasti kuvattu yhdenvertaisuuteen sekä tasa-arvoon liittyviä lakeja ja käsitteitä, jonka johdosta siitä saa hyvin kokonaiskuvan suunnitelman teemoista. Lisäksi suunnitelman sitominen kaupunkistrategiaan on selkeästi kuvattu ja nostaa esille yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemojen linkittymistä kaikkiin organisaation tavoitteisiin ja toimintoihin.

Toimenpiteistä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmän perustaminen on olennainen toimenpide suunnitelman toimeenpanemiseksi sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämiseksi koko kaupunkiorganisaation laajuisesti. Koordinaatioryhmän riittävä resurssointi on keskiössä sen tavoitteiden saavuttamisessa.

Teknisille palveluille kohdistettu toimenpide "täydennetään hyviä käytänteitä ohjeistukseksi kaupunkiympäristön ja tilojen suunnittelua ja toteutusta varten" on tarpeellinen. Lisäksi jo olemassa olevien käytänteiden esille tuominen olisi hyödyllistä.

Toimenpidelistauksen pohjalta teknisen toimialan osalta jää epäselväksi se, tulisiko toimialalla tai sen palvelualueilla olla omia, palvelukohtaisia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia tai -periaatteita.

Päätös

Tekninen lautakunta kuuli asiassa vs. hallintopäällikkö Henna Penttilää.

Tekninen lautakunta päätti yksimielisesti esittelijän esityksen mukaisesti.

Sivistyslautakunta, 18.09.2024, § 104

Valmistelijat / lisätiedot:

Mia Nahkuri, perhekeskuskoordinaattori, mia.nahkuri@rovaniemi.fi

Tiia Viiri, erityisasiantuntija, tiia.viiri@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Tasa_arvo__ja_yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnos_6.8.2024 (sivistyslautakunta)

Kaupunginhallitus on (12.8.24, § 192) pyytänyt toimitelmiltä lausuntoa Rovaniemen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnoksesta.

Kuntien tehtävinä on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu näiden tehtävien toteuttamiseksi. Siinä on kuvattu tiiviisti keskeisin lainsäädännöllinen



tausta ja määritely tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toimeenpanoa seuraa suunnitelmaluonnoksen mukaan uutena perustettava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmä, joka raportoi tavoitteiden toteutumisesta vuosittain henkilöstö- ja nimitysjaostolle.

Lainsäädäntö ohjaa edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kunnan kaikessa kuntalaisiin sekä henkilöstöön liittyvässä toiminnassa ja päätöksenteossa.

Ehdotus

Esittelijä: Antti Lassila, toimialajohtaja

Sivistyslautakunta antaa lausuntonaan seuraavat erityishuomiot:

Suunnitelmaluonnos on tiivis ja selkeä, mikä edistää sen toimeenpanoa ja vaikuttavuutta. Toimenpiteiden vastuutahot on nimetty ja vastuutahojen tulisi olla edustettuna perustettavassa koordinaatioryhmässä. Suunnitelmassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus määritellään sisältämään laajasti sekä sukupuolten että eri väestöryhmien välisen yhdenvertaisuuden ja se mahdollistaa esimerkiksi positiivisen erityiskohtelun sekä tarpeen mukaiset, kohtuulliset mukautukset.

Lisäksi:

- Suunnitelmassa on monia hyviä elementtejä, kuten konkreettiset toimenpiteet, monialaisuus ja selkeät lainsäädännölliset viittaukset.
- Suunnitelmassa on huomioitu erityisen hyvin lasten ja nuorten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, mutta näkökulmat muiden ikäluokkien ja erityisryhmien osalta puuttuvat.
- Suunnitelmassa ei käy ilmi, miten Rovaniemen kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman vaikuttavuutta arvioidaan.
- Kasvun ja oppimisen palvelualueen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle on huomioitu myös ohjeistus jalkauttamisesta. Jalkauttamista ei ole huomioitu nuorisopalvelujen suunnitelmalle eikä kulttuuripalvelujen periaatteille.

Päätös

Sivistyslautakunta päätti toimialajohtajan päätösehdotuksen mukaisesti.

Kylien kehittämisjaosto, 19.09.2024, § 31

Valmistelijat / lisätiedot:

Anne Puroaho, elinkeinopäällikkö, anne.puroaho@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Tasa_arvo__ja_yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnos_6.8.2024__kylien kehittämisjaosto

Rovaniemen kaupungin strategia ohjaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä kaupungissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on koottu kaupungin sisäisenä työnä ja sen tavoitteena on mm. kehittää toiminnan läpinäkyvyyttä,

kuntalaisten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Suunnitelmaluonnoksesta on kaupunginhallitus (13.8.2024 § 192) pyytänyt lausuntoja muun muassa kaupungin toimielimiltä, kuntalaisilta sekä kaupunkiorganisaation henkilöstöltä. Toimielimien lausunnot on pyydetty 30.9.2024 mennessä.

Ehdotus

Esittelijä: Anne Puroaho, elinkeinopäällikkö

Kylien kehittämisjaoston lausunto tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta

- Suunnitelmassa esitellään selkeästi teemaan liittyviä lakeja ja käsitteitä, kaupunkistrategiaan perustuvia tavoitteita sekä toimenpidesuunnitelma. Kokonaiskuvan ja tavoitetilan asettaminen on tärkeää ja tarpeellista tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kaupunkiorganisaatiossa.
- Tavoitteissa mainitun Rovaniemelle sopivaan ennakkovaikutusten toimintamallin luominen on merkityksellinen kyläalueiden näkökulmasta, jos ja kun ennakkovaikutuksia arvioitaessa otetaan huomioon maaseutualueet ja niiden erityispiirteet tapauskohtaisesti.
- Kylien kehittämisjaosto pitää perustettavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmää oleellisena toimenpiteenä vuoropuhelun takaamiseksi mahdollisimman laajan kokonaiskuvan saamiseksi. Koordinaatioryhmän kokoonpano ja resurssit sekä sen toiminnasta viestintä ovat avainasemassa tavoitteiden saavuttamiseksi.
- Tosiasiallinen yhdenvertaisuus ja saavutettavuus digitaalisessa ympäristössä ovat huomionarvoisia käsitteitä laajan Rovaniemen kyläalueiden asukkaille.

Päätös

Kylien kehittämisjaosto päätti yksimielisesti esittelijän esityksen mukaisesti.

Vammaisneuvosto, 20.09.2024, § 33

Valmistelijat / lisätiedot:

Jonna Leppiaho, erityisasiantuntija, jonna.leppiaho@rovaniemi.fi

Kaupunginhallitus on (12.8.24, § 192) pyytänyt toimielimiltä lausuntoa Rovaniemen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnoksesta.

Kuntien tehtävinä on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu näiden tehtävien toteuttamiseksi. Siinä on kuvattu tiiviisti keskeisin lainsäädännöllinen tausta ja määritelty tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toimeenpanoa seuraa suunnitelmaluonnoksen mukaan uutena perustettava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmä, joka raportoi tavoitteiden toteutumisesta vuosittain henkilöstö- ja nimitysjaostolle.

Lainsäädäntö ohjaa edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kunnan kaikessa kuntalaisiin sekä henkilöstöön liittyvässä toiminnassa ja päätöksenteossa. Suunnitelmaluonnos on tiivis ja selkeä, mikä edistää sen toimeenpanoa ja vaikuttavuutta. Toimenpiteiden vastuutahot on nimetty ja vastuutahojen tulisi olla edustettuna perustettavassa koordinaatioryhmässä. Suunnitelmassa tasa-arvo ja

yhdenvertaisuus määritellään sisältämään laajasti sekä sukupuolten että eri väestöryhmien välisen yhdenvertaisuuden ja se mahdollistaa esimerkiksi positiivisen erityiskohtelun sekä tarpeen mukaiset, kohtuulliset mukautukset.

Ehdotus

Esittelijä: Jonna Leppiaho, erityisasiantuntija

Vammaisneuvosto kiittää lausuntomahdollisuudesta ja antaa lausuntonaan seuraavat erityishuomiot:

Ableismi on syrjinnän ja ennakkoluulojen muoto, joka kohdistuu vammaisiin henkilöihin tai vammaisuudesta kärsiviin ihmisiin. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteydessä on tärkeää tunnistaa ja purkaa ableistiset käytännöt ja rakenteet, jotka estävät vammaisia henkilöitä osallistumasta yhteiskuntaan täysimääräisesti ja tasavertaisesti.

Ableismi voi ilmetä monin eri tavoin, kuten fyysisen ympäristön esteellisyytenä, palveluiden saavutettavuuden puutteena tai sosiaalisina asenteina, jotka aliarvioivat tai sivuuttavat vammaisten ihmisten kyvyt ja oikeudet. Näiden esteiden purkaminen vaatii suunnitelmallisia toimia, joiden tavoitteena on luoda ympäristö, jossa kaikilla, riippumatta heidän fyysisistä tai henkisistä ominaisuuksistaan, on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan on olennaista sisällyttää konkreettisia toimenpiteitä ableismin torjumiseksi. Tämä voi tarkoittaa muun muassa fyysisten tilojen esteettömyyden varmistamista, tiedon ja palvelujen saavutettavuuden parantamista, sekä koulutusta ja tietoisuuden lisäämistä henkilökunnalle ableismista ja vammaisten henkilöiden oikeuksista. Lisäksi on tärkeää kuulla ja ottaa huomioon vammaisten henkilöiden näkemykset ja kokemukset suunnitteluprosessissa, jotta ratkaisut vastaavat heidän todellisia tarpeitaan.

Vain huomioimalla ja käsittelemällä ableismia voidaan taata, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat aidosti kaikille, riippumatta heidän kyvyistään tai vammaisuudestaan. Tämä ei ole vain lakisääteinen velvollisuus, vaan myös moraalinen ja eettinen velvoite, joka edistää oikeudenmukaista ja inhimillistä yhteiskuntaa.

Päätös

Vammaisneuvosto päätti esityksen mukaisesti.

Elinvoimalautakunta, 24.09.2024, § 64

Valmistelijat / lisätiedot:

Henna Penttilä, vs. hallintopäällikkö, henna.penttila@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnos 6.8.2024 (elinvoimalautakunta)

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä välillisen ja välittömän syrjinnän estäminen ovat kunnan tehtäviä. Näiden tehtävien toteuttamista varten on

luonnosteltu tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, josta kaupunginhallitus (13.8.2024 § 192) on pyytänyt lausuntoja muun muassa kaupungin toimielimiltä, kuntalaisilta sekä kaupunkiorganisaation henkilöstöltä. Lautakuntien lausunnot on pyydetty 30.9.2024 mennessä.

Suunnitelmassa kuvataan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä lakeja ja käsitteitä kattavasti. Lisäksi luonnoksessa määritellään organisaatiolle asetettavat tavoitteet ja niihin liittyvät toimenpiteet suunnitelman toimeenpanemiseksi.

Ehdotus

Esittelijä: Samppa Määttä, vs. toimialajohtaja

Elinvoimalautakunta lausuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta seuraavaa:

Elinvoimalautakunta kiittää mahdollisuudesta lausua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Suunnitelman rakenne on selkeä ja lukija saa asiakirjan kautta yhteinäisen kuvan kyseessä olevista teemoista ja niihin liittyvistä käsitteistä sekä lainsäädännöstä. On hyvä, että nämä seikat on koottu samaan asiakirjaan.

Suunnitelmassa esitellyt tavoitteet ja niiden vaatimat toimenpiteet ovat täsmällisiä. Erityisen tärkeänä toimenpiteenä nähdään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmän perustaminen, jotta suunnitelman tavoitteiden toteutuminen varmistetaan käytännön tasolla.

Elinvoimapalveluiden toimialalle on määritelty toimenpide liittyä kotouttamisohjelman toimenpiteiden toteuttamiseen. Toimenpiteessä tulisi ottaa huomioon, että nykyisen kotouttamisohjelman tilalle tulee vuodesta 2025 lähtien kotoutumisohjelma ja vuonna 2025 valmistellaan uusi, vuodesta 2026 alkava kunnan kotoutumisen suunnittelua kuvaava strateginen asiakirja. Kotouttamisohjelman korvaa jatkossa kaksi erillistä asiakirjaa, joiden myötä vastuutahot jakautuvat elinvoimapalveluille sekä sivistys- ja hyvinvointipalveluille.

Elinvoimalautakunnan alaisen toiminnan osalta 1.1.2025 voimaan astuva TE24 -uudistus tuo mukanaan ison toimintaympäristön muutoksen, joka kohdistuu niin kaupunkiorganisaatioon, sen henkilöstöön kuin ulkoisiin asiakkaisiin. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen on tärkeää varmistaa kaupunkiorganisaatiota koskettavien muutosten valmistelussa ja vaikutusten arvioinnissa.

Päätös

Elinvoimalautakunta kuuli hallintopäällikkö Henna Penttilää.

Elinvoimalautakunta päätti yksimielisesti esittelijän esityksen mukaisesti.

Ympäristölautakunta, 25.09.2024, § 109

Valmistelijat / lisätiedot:

Henna Penttilä, vs. hallintopäällikkö, henna.penttila@rovaniemi.fi



Liitteet

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnos 6.8.2024 (ympäristölautakunta)

Kaupunginhallitus (13.8.2024 § 192) on pyytänyt kaupungin toimielimiltä lausunnot tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden kautta vahvistetaan sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estetään välillistä ja välitöntä syrjintää kaupunkiornisaatiossa. Lausunto tulee antaa 30.9. mennessä.

Suunnitelmaluonnos on valmistelu kaupungin sisäisenä työnä ja se koostuu yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien lakien ja käsitteiden kuvaamisesta sekä orgnisaatiolle asettavien tavoitteiden määrittelystä ja niihin liittyvästä toimenpidesuunnitelmasta.

Ehdotus

Esittelijä: Hannu Kangas, johtava rakennustarkastaja

Ympäristölautakunnan lausunto tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnos on hyvin jäsennelty, jonka ansiosta luonnoksesta saa selkeän kokonaiskuvan aiheiseen liittyvistä keskeisistä teemoista. On tärkeää, että oleelliset käsitteet sekä lait on määritelty asiakirjassa, jotta suunnitelman soveltaminen eri hallinnon aloilla on yhteneväistä ja toteuttaa suunnitelmassa asetettuja keskeisiä tavoitteita.

Ympäristölautakunnan alaiselle toiminnalle ei ole asetettu suunnitelmassa toimenpiteitä. Lautakunnan alaisen toiminnan viranomaisuuteen takia suunnitelman keskeisten tavoitteiden saavuttaminen on mahdollista ilman palvelualue- tai yksikkökohtaisia toimenpiteitä.

Suunnitelman toimeenpanemisen varmistamiseksi on tärkeää, että suunniteltu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmän toiminta toteutuu suunnitellusti ja, että se on riittävästi resursoitu.

Päätös

Ympäristölautakunta kuuli asiassa vs. hallintopäällikkö Henna Penttilää.

Ympäristölautakunta päätti yksimielisesti esittelijän esityksen mukaisesti.

Hyvinvointilautakunta, 26.09.2024, § 79

Valmistelijat / lisätiedot:

Matti Selin, erityisasiantuntija, matti.selin@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Tasa_arvo__ja_yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnos_6.8.2024 (hyvinvointilautakunta)

Kaupunginhallitus on (12.8.24, § 192) pyytänyt toimielimiltä lausuntoa Rovaniemen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnoksesta.

Kuntien tehtävinä on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu näiden tehtävien toteuttamiseksi. Siinä on kuvattu tiiviisti keskeisin lainsäädännöllinen tausta ja määritelty tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toimeenpanoa seuraa suunnitelmaluonnoksen mukaan uutena perustettava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmä, joka raportoi tavoitteiden toteutumisesta vuosittain henkilöstö- ja nimitysjaostolle.

Lainsäädäntö ohjaa edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kunnan kaikessa kuntalaisiin sekä henkilöstöön liittyvässä toiminnassa ja päätöksenteossa.

Ehdotus

Esittelijä: Merja Tervo, palvelualuepäällikkö

Hyvinvointilautakunta antaa lausuntonaan seuraavat erityishuomiot:

Rovaniemen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma rakentuu kuntien lakisääteiselle veloitteelle edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää kaikessa toiminnassa, viranomaisina, palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina. Suunnitelmassa on kuvattu kattavasti veloitteen taustalla vaikuttava lainsäädäntö ja mainittu kaupungin strategiat sekä ohjelmat, joiden avulla työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden viedään osaksi käytännön toimintaa. On tärkeää huomata, että tällä työllä on keskeinen merkitys kuntalaisten hyvinvoinnin ja sosiaalisesti kestävä kehityksen edistämisessä.

Suunnitelma on koottu sisäisenä työnä, eikä laajempaa kattavaa nykytilan kartoitusta tai henkilöstön, kuntalaisten ja eri sidosryhmien kuulemista ole toteutettu. Tämän johdosta kokonaisuus jää yleiselle tasolla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen käytännön tasolla edellyttää ajankohtaista tietoa nykytilasta ja mahdollisista ongelmista sekä haasteista, joihin suunnitelman toimenpiteillä on mahdollista vaikuttaa.

Luvussa 3 todetaan, että olemme ikä- ja lapsiystävällinen kaupunki. Ylläpidämme UNICEF lapsiystävällinen kunta -statusta ja edistämme kaupungin palveluiden ikäystävällisyyttä liittymällä ikäystävällisten kaupunkien ja yhteisöjen verkostoon. Olisi hyvä valinta täydentää ikäystävällisyyttä painottamalla monialaista ja -ammattillista yhteistyötä sekä ikäihmisille tuotettavia liikunta- ja kulttuuripalveluja.

Kaupunkistrategiaa toteutetaan Rovaniemellä vahvasti erillisohjelmilla, joista tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen liittyvät tavoitteita edistävät myös kaupungin kulttuuriohjelma, liikuntapoliittinen ohjelma sekä lasten, lapsiperheiden ja nuorten hyvinvointisuunnitelma. Ohjelmiin sisältyy myös jalkauttamistoimenpiteitä. Edellä mainitut ohjelmat on tarpeen liittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman **lukuun 4, toimenpidesuunnitelma**, ensimmäinen kappale.

Luvussa 6, tärkeitä käsitteitä, jää määrittelemättä syrjintä, sillä otsikon alla määritellään intersektionaalisuus. Otsikon **sosiaalinen yhdenvertaisuus** alla käytetään esimerkkinä sosiaali- ja terveystalvitu. Löytyisikö esimerkki kaupungin nykyisestä palvelutarjonnasta, kuten yhdenvertaiset liikunta-, kulttuuri- tai nuorisopalvelut?



Kokonaisuutta tarkasteltaessa on hyvä, että käsitteitä on määritelty laajasti. Yhteinen käsitteistö tukee käytännössä tehtävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. On erinomaista, että kaupunki pyytää syyskuun loppuun mennessä henkilöstöltä näkemyksiä ja kommentteja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnoksesta.

Päätös

Hyvinvointilautakunta hyväksyi lausunnon Minna Muukkosen esittämällä lisäyksellä käsitteisiin:

Ableismi, joka tarkoittaa syrjintää tai ennakkoluuloja vammaisia kohtaan. Se ilmenee asenteissa, käytännöissä ja rakenteissa, jotka asettavat vammaiset ihmiset epäedulliseen asemaan ja tukevat ajatusta, että vammattomuus on normi tai tavoiteltava tila.

Lautakunta piti tauon tämän asian käsittelyn jälkeen klo 16.15. - 16.25.

Tilajaosto, 26.09.2024, § 61

Valmistelijat / lisätiedot:

Antti Määttä, henkilöstö- ja hallintojohtaja, antti.maatta@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnos 6.8.2024

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen ovat laissa määritettyjä velvoitteita kunnille, viranomaisille, oppilaitoksille sekä työnantajille.

Rovaniemen kaupungin strategia vuosille 2022 - 2030 ohjaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä kaupungissa. Kaupunkilaisten tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja palvelujen saavutettavuuteen liittyvät teemat ovat esillä myös eri ohjelmissa ja suunnitelmissa.

Kaupunginhallitus on (12.8.24, § 192) pyytänyt toimitelmiltä lausuntoa Rovaniemen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnoksesta.

Kaupunginhallitus toteaa että kuntien tehtävinä on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Käytännössä tämä tapahtuu osana monia eri tehtäväkokonaisuuksia: päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta ja johtamista, palveluiden järjestämistä ja tuottamista, työnantajatehtäviä sekä paikallisen elinvoiman vahvistamista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää kuvauksen tärkeimmistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevistä laeista, tavoitteiden määrittelyn sekä toimenpidesuunnitelman sekä kuntalaisten että henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Ehdotus

Esittelijä: Antti Määttä, henkilöstö- ja hallintojohtaja



Tilajaosto toteaa lausuntonaan seuraavaa:

1. Liitteessä oleva Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumiseksi on tärkeää perustaa suunnitelmassa mainittu koordinaatioryhmä suunnitelman toteutumista varten.
2. Huomioidaan esteettömyys liikuntapaikkasuunnittelussa-kohtaan lisätään vastuutahoksi myös Tilapalvelukeskus
3. Tilapalvelukeskus tulee kiihennittämään erityistä huomiota Toimenpiteeseen "Täydennetään hyviä käytänteitä ohjeistukseksi kaupunkiympäristön ja tilojen suunnittelua ja toteutusta varten esim. ennakkovaikutusten arviointien avulla (vammaisvaikutukset, lapsivaikutukset jne.)"

Päätös

Tilajaosto päätti yksimielisesti päätösehdotuksen mukaisesti.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto, 13.03.2025, § 7

Valmistelija / lisätiedot:

Antti Määttä, henkilöstö- ja hallintojohtaja, antti.maatta@rovaniemi.fi

Liitteet

- 1 Tasa_arvo__ja_yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnos_4.3.2025_hnj.docx
- 2 Lausuntopalvelu.fi_n_kautta_saadut_lausunnot_hnj.pdf

Kuntalain mukaan kunta edistää kuntalaisten hyvinvointia ja kestävästä kehitystä alueellaan. Sukupuolten tasa-arvo ja kuntalaisten yhdenvertaisuus sekä ihmisoikeuksien toteutuminen ovat keskeisiä hyvinvoinnin ja sosiaalisesti kestävästä kehityksen kannalta.

Kunnilla on hyvät yhteiskunnalliset edellytykset lähellä kansalaisia vaikuttaa sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen kuntalaisten arjessa ja näin lisätä hyvinvointia. Hyvin järjestetyt palvelut, toimiva ja turvallinen arki sekä tasa-arvoinen päätöksenteko luovat perustan kuntalaisten tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle.

Kuntien tehtävinä on edistää

- sukupuolten tasa-arvoa ja
- yhdenvertaisuutta sekä
- estää välitöntä ja välillistä syrjintää.

Käytännössä tämä tapahtuu osana monia eri tehtäväkokonaisuuksia: päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta ja johtamista, palveluiden järjestämistä ja tuottamista, työnantajatehtäviä sekä paikallisen elinvoiman vahvistamista.

Edellä kuvattujen tehtävien toteuttamista varten on laadittu luonnos tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Suunnitelma sisältää kuvauksen tärkeimmistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevistä laeista, tavoitteiden määrittelyn sekä toimenpidesuunnitelman sekä kuntalaisten että henkilöstön tasa-arvon ja



yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suunnitelma sisältää määrittelyn sen toteutumisen seurantamenettelystä sekä tärkeimpien aiheeseen liittyvien käsitteiden määrittelyn. Suunnitelman mukaan kaupunkiin perustettaisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmä, jonka tehtävänä olisi seurata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista sekä käydä vuoropuhelua kuntalaisten ja alueen toimijoiden kanssa ajankohtaisista ilmiöistä.

Saatujen lausuntojen johdosta asiakirjaan tehdyt muutokset

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnokseen on saatu kaupungin toimielinten lausunnot, jotka ilmenevät asian historiatiedoista, sekä neljä lausuntopalvelu.fi:n kautta saatua lausuntoa. Saatujen lausuntojen pohjalta suunnitelmaluonnokseen tehdyt muutokset ja täydennykset on merkitty luonnokseen punaisella värillä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnosta on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 12.3.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto merkitsee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tiedoksi.

Päätös

Henkilöstö- ja hallintojohtaja Antti Määttä esitteli asiaa jaostolle.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto päätti yksimielisesti päätösehdotuksen mukaisesti.



Yhteistyötoimikunta, § 6, 29.01.2025
Henkilöstö- ja nimitysjaosto, § 8, 13.03.2025

§ 8

Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen malli

ROIDno-2025-263

Yhteistyötoimikunta, 29.01.2025, § 6

Valmistelijat / lisätiedot:

Johanna Aho, riskienhallintapäällikkö, johanna.aho@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen malli -valmis (1).pdf

Rovaniemen kaupungilla on vuodesta 2016 saakka ollut Työkyvyn hallinta ja aktiivinen tuki -toimintamalli. Työnantajan tavoitteena on tarjota henkilöstölle ja esihenkilöille yhtenäinen toimintamalli niihin tilanteisiin, kun työkyky on uhattuna tai jo heikentynyt. Vuoden 2016 toimintamallia on päivitetty vuoden 2024 aikana. Päivityksessä on huomioitu myös työkykyjohtamista tukevan Aino health manager -ohjelman palvelut sekä vuonna 2023 uudistettu sairauspoissaolo-ohje. Aino health manager -palvelun mukaisen tuen tuottaa Rovaniemen kaupungille Lappica Oy.

Ehdotus

Esittelijä: Antti Määttä, henkilöstö- ja hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta käy keskustelun Rovaniemen kaupungin aktiivinen tuki - ohjeesta, ja saattaa asian edelleen henkilöstö- ja nimitysjaoston käsiteltäväksi.

Päätös

Yhteistyötoimikunta kävi keskustelun Rovaniemen kaupungin aktiivinen tuki - ohjeesta, ja päätti saattaa asian edelleen henkilöstö- ja nimitysjaoston käsiteltäväksi.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto, 13.03.2025, § 8

Valmistelija / lisätiedot:

Johanna Aho, riskienhallintapäällikkö, johanna.aho@rovaniemi.fi

Liitteet

1 Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen malli -valmis (1).pdf

Rovaniemen kaupungilla on vuodesta 2016 saakka ollut Työkyvyn hallinta ja aktiivinen tuki -toimintamalli. Työnantajan tavoitteena on tarjota henkilöstölle ja esihenkilöille yhtenäinen toimintamalli niihin tilanteisiin, kun työkyky on uhattuna tai jo heikentynyt. Vuoden 2016 toimintamallia on päivitetty vuoden 2024 aikana. Päivityksessä on huomioitu myös työkykyjohtamista tukevan Aino health manager -ohjelman palvelut sekä vuonna 2023 uudistettu sairauspoissaolo-ohje. Aino health manager -palvelun mukaisen tuen tuottaa Rovaniemen kaupungille Lappica Oy.



Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto päättää hyväksyä Rovaniemen kaupungin aktiivinen tuki - ohjeen.

Päätös

Riskienhallintapäällikkö Johanna Aho esitteli asiaa jaostolle.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto päätti yksimielisesti päätösehdotuksen mukaisesti.



Henkilöstö- ja nimitysjaosto, § 29,07.11.2024
Henkilöstö- ja nimitysjaosto, § 9, 13.03.2025

§ 9

Kunnia- ja ansiomerkkien hakeminen valtuustokauden päättyessä

ROIDno-2024-4194

Henkilöstö- ja nimitysjaosto, 07.11.2024, § 29

Valmistelijat / lisätiedot:

Eeva-Maarit Kujala, kaupunginsihteeri, eeva-maarit.kujala@rovaniemi.fi

Liitteet

- 1 Merkkipäivien ja muistamistilaisuuksien periaatteet
- 2 Kuntaliiton säännöt Kunnia- ja ansiomerkit

Rovaniemen kaupungin merkkipäivien ja muistamistilaisuuksien periaatteet -ohjeen mukaisesti luottamushenkilölle voidaan anoa Kuntaliiton ansiomerkkiä, joka luovutetaan luottamustehtävien päättyessä.

"Kaupungin palveluksessa olevalle eläkkeelle siirtyvälle henkilölle luovutetaan läksiäisjuhlassa Suomen Kuntaliiton korkein mahdollinen ansiomerkki, mikäli siihen on syntynyt oikeus. Kullekin henkilölle anotaan vain yksi, hänelle korkein mahdollinen ansiomerkki.

Luottamushenkilölle anottavan ansiomerkin kohdalla noudatetaan edellisessä kappaleessa mainittuja periaatteita. Merkki luovutetaan luottamustehtävien päättyessä."

Nimitysjaosto on hyväksynyt 17.5.2022 pidetyssä kokouksessa, § 16, seuraavat Kuntaliiton ansio- ja kunniamerkkien sekä Ritarikuntien kunniamerkkejä koskevat valmisteluperiaatteet:

- Ehdotukset Kuntaliiton ansio- ja kunniamerkkien sekä Ritarikuntien kunniamerkkien saajiksi tulee toimittaa kaupunginsihteerille 30.11. mennessä.
- Kuntaliiton ja Ritarikuntien kunniamerkkejä toivotaan esitettävän kattavasti koko organisaatiosta tasapuolisesti luottamushenkilö-, työntekijä-, asiantuntija- ja esihenkilörooleissa ansioituneille henkilöille.
- Nimitysjaosto käsittelee esitykset 28.2. mennessä ja kaupunginhallitus edelleen Lapin Aluehallintoviraston ilmoittamaan määräaikaan mennessä.

Kuntaliiton ansio- ja kunniamerkit

Kultainen ja hopeinen kunniamerkki myönnetään laajasta ja ansiokkaasta toiminnasta kunnan luottamuselinten puheenjohtajistossa tai vastuullisessa virassa tai toimessa. Kunnallisen toiminnan lisäksi edellytetään merkittävää osallistumista tai vaikuttamista maakunnan toimintaan ja valtakunnalliseen poliittiseen ja järjestötoimintaan. Kunniamerkit myöntää Kuntaliiton hallitus arvioiden merkin saajaehdokkaan toimintaa kokonaisuutena.

Ansiomerkit myönnetään 10, 20, 30 tai 40 vuoden toiminnasta kunnan palveluksessa tai kunnan luottamustehtävissä. Täydet luottamuselinkaudet pyöristetään seuraavaan

kymmeneen, eli esimerkiksi seitsemän neljän vuoden valtuustokautta (28 vuotta) oikeuttaa 30 vuoden kultaiseen ansiomerkkiin. Erikoisansiomerkkin saaminen ei edellytä tiettyä palvelus- tai toiminta-aikaa.

Erikoisansiomerkki myönnetään kunnan hyväksi tehdystä työstä tai luottamustehtävistä, myös kunnalle merkittävät järjestöt, yritykset ja valtakunnalliset toimijat huomioiden. Erikoisansiomerkki voidaan myöntää myös yhteisölle, eikä sen saaminen edellytä tiettyä vuosin laskettua toiminta-aikaa.

Ritarikuntien kunniamerkit

Kunniamerkkejä myöntävät ritarikunnat. Valtioneuvoston kanslian hallinnonalaan kuuluvat yhteisöt ja yritykset voivat lähettää valtioneuvoston kansliaan ehdotuksia Suomen Valkoisen Ruusun ja Suomen Leijonan ritarikuntien kunniamerkeistä, joita myönnetään Suomen kansalaisille itsenäisyyspäivänä 6. joulukuuta. Tasavallan presidentti on ritarikuntien suurmestari, joka tekee myöntämispäätökset ritarikuntien hallitusten esityksestä.

Kunniamerkin saaminen edellyttää Suomen Valkoisen Ruusun (SVR) ritarikunnanohjesäännön mukaan ansioituneisuutta isänmaan palveluksessa ja Suomen Leijonan (SL) ritarikunnan perustamisasetuksen mukaan huomattavia siviili- ja sotilaallisia ansioita.

Kunniamerkit annetaan kotimaisille siviilihenkilöille vuosittain itsenäisyyspäivänä (6.12.) pääasiassa valtioneuvoston jäsenten tekemien esitysten perusteella. Ministeriöihin aloitteet tulevat osittain suoraan alkuperäisiltä aloitteentekijöiltä, osittain taas hallinnonalojen eri portaiden, eri aloilla toimivien järjestöjen, keskusliittojen tms. kautta, joissa väliportaissa ehdotukset tarkastetaan ja mahdollisesti karsitaankin.

Esitysten tulee perustua sääntöjen tarkoittamiin henkilökohtaisiin ansioihin. Virka- ja palvelusvuodet eivät sinänsä voi olla kunniamerkin antamisen perusteena. Toisaalta on myös muistettava, ettei kunniamerkkiin oikeuttavia ansioita yleensä voida saavuttaa lyhytaikaisen toimintakauden aikana. Esitystä ei saa myöskään tehdä yksinomaan virka tai muun aseman perusteella, esimerkiksi vain siitä syystä, että toisille vastaavassa asemassa oleville on myönnetty kunniamerkki. Ensisijaisena lähtökohtana ovat ne keskitason yläpuolella olevat ansiot, jotka asianomainen on osoittanut omalla ammattialallaan tai huomattavissa yhteiskunnallisissa tehtävissä. Edellytyksenä on lisäksi hyvämaineisuus ja myös halu ottaa vastaan kunniamerkki.

Rovaniemen kaupungin periaatteet merkkipäivien ja muistamistilaisuuksien osalta ovat myös liitteenä.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Nimitysjaosto merkitsee tiedoksi valmisteluperiaatteet sekä käy lähetekeskustelun kunnia- ja ansiomerkkien mahdollisesta hakemisesta tai esittämisestä ansioituneille ja pitkäaikaisille luottamushenkilöille valtuustokauden päättyessä 31.5.2025.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.



Puheenjohtaja päätti kokouksen kello 10.21.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto, 13.03.2025, § 9

Valmistelija / lisätiedot:

Eeva-Maarit Kujala, kaupunginsihteeri, eeva-maarit.kujala@rovaniemi.fi

Liitteet

- 1 Kunniamerkkiehdotukset v. 2025, määräpäivä 30.4.2025
- 2 Merkkipäivien ja muistamistilaisuuksien periaatteet

Rovaniemen kaupungin merkkipäivien ja muistamistilaisuuksien periaatteet -ohjeen mukaisesti luottamushenkilölle voidaan anoa Kuntaliiton ansiomerkkiä, joka luovutetaan luottamustehtävien päättyessä.

"Kaupungin palveluksessa olevalle eläkkeelle siirtyvälle henkilölle luovutetaan läksiäisjuhlassa Suomen Kuntaliiton korkein mahdollinen ansiomerkki, mikäli siihen on syntynyt oikeus. Kullekin henkilölle anotaan vain yksi, hänelle korkein mahdollinen ansiomerkki.

Luottamushenkilölle anottavan ansiomerkin kohdalla noudatetaan edellisessä kappaleessa mainittuja periaatteita. Merkki luovutetaan luottamustehtävien päättyessä."

Nimitysjaosto on hyväksynyt 17.5.2022 pidetyssä kokouksessa, § 16, seuraavat Kuntaliiton ansio- ja kunniamerkkien sekä Ritarikuntien kunniamerkkejä koskevat valmisteluperiaatteet:

- Ehdotukset Kuntaliiton ansio- ja kunniamerkkien sekä Ritarikuntien kunniamerkkien saajiksi tulee toimittaa kaupunginsihteerille 30.11. mennessä.
- Kuntaliiton ja Ritarikuntien kunniamerkkejä toivotaan esitettävän kattavasti koko organisaatiosta tasapuolisesti luottamushenkilö-, työntekijä-, asiantuntija- ja esihenkilörooleissa ansioituneille henkilöille.
- Nimitysjaosto käsittelee esitykset 28.2. mennessä ja kaupunginhallitus edelleen Lapin Aluehallintoviraston ilmoittamaan määräaikaan mennessä.

Kuntaliiton ansio- ja kunniamerkit

Kultainen ja hopeinen kunniamerkki myönnetään laajasta ja ansiokkaasta toiminnasta kunnan luottamuselinten puheenjohtajistossa tai vastuullisessa virassa tai toimessa. Kunnallisen toiminnan lisäksi edellytetään merkittävää osallistumista tai vaikuttamista maakunnan toimintaan ja valtakunnalliseen poliittiseen ja järjestötoimintaan. Kunniamerkit myöntää Kuntaliiton hallitus arvioiden merkin saajaehdokkaan toimintaa kokonaisuutena.

Ansiomerkit myönnetään 10, 20, 30 tai 40 vuoden toiminnasta kunnan palveluksessa tai kunnan luottamustehtävissä. Täydet luottamuselinkaudet pyöristetään seuraavaan kymmeneen, eli esimerkiksi seitsemän neljän vuoden valtuustokautta (28 vuotta) oikeuttaa 30 vuoden kultaiseen ansiomerkkiin. Erikoisansiomerkin saaminen ei edellytä tiettyä palvelus- tai toiminta-aikaa.

Erikoisansiomerkki myönnetään kunnan hyväksi tehdystä työstä tai luottamustehtävistä, myös kunnalle merkittävät järjestöt, yritykset ja valtakunnalliset toimijat huomioiden. Erikoisansiomerkki voidaan myöntää myös yhteisölle, eikä sen saaminen edellytä tiettyä vuosin laskettua toiminta-aikaa.

Ritarikuntien kunniamerkit

Kunniamerkkejä myöntävät ritarikunnat. Valtioneuvoston kanslian hallinnonalaan kuuluvat yhteisöt ja yritykset voivat lähettää valtioneuvoston kansliaan ehdotuksia Suomen Valkoisen Ruusun ja Suomen Leijonan ritarikuntien kunniamerkeistä, joita myönnetään Suomen kansalaisille itsenäisyyspäivänä 6. joulukuuta. Tasavallan presidentti on ritarikuntien suurmestari, joka tekee myöntämispäätökset ritarikuntien hallitusten esityksestä.

Kunniamerkin saaminen edellyttää Suomen Valkoisen Ruusun (SVR) ritarikunnanohjesäännön mukaan ansioituneisuutta isänmaan palveluksessa ja Suomen Leijonan (SL) ritarikunnan perustamisasetuksen mukaan huomattavia siviili- ja sotilaallisia ansioita.

Kunniamerkit annetaan kotimaisille siviilihenkilöille vuosittain itsenäisyyspäivänä (6.12.) pääasiassa valtioneuvoston jäsenten tekemien esitysten perusteella. Ministeriöihin aloitteet tulevat osittain suoraan alkuperäisiltä aloitteentekijöiltä, osittain taas hallinnonalojen eri portaiden, eri aloilla toimivien järjestöjen, keskusliittojen tms. kautta, joissa väliportaissa ehdotukset tarkastetaan ja mahdollisesti karsitaankin.

Esitysten tulee perustua sääntöjen tarkoittamiin henkilökohtaisiin ansioihin. Virka- ja palvelusvuodet eivät sinänsä voi olla kunniamerkin antamisen perusteena. Toisaalta on myös muistettava, ettei kunniamerkkiin oikeuttavia ansioita yleensä voida saavuttaa lyhytaikaisen toimintakauden aikana. Esitystä ei saa myöskään tehdä yksinomaan virka tai muun aseman perusteella, esimerkiksi vain siitä syystä, että toisille vastaavassa asemassa oleville on myönnetty kunniamerkki. Ensisijaisena lähtökohtana ovat ne keskitason yläpuolella olevat ansiot, jotka asianomainen on osoittanut omalla ammattialallaan tai huomattavissa yhteiskunnallisissa tehtävissä. Edellytyksenä on lisäksi hyvämaineisuus ja myös halu ottaa vastaan kunniamerkki.

Rovaniemen kaupungin periaatteet merkkipäivien ja muistamistilaisuuksien osalta ovat myös liitteenä.

Lapin aluehallintovirasto tekee opetus- ja kulttuuriministeriön, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön, sisäasiainministeriön sekä valtiovarainministeriön pyyntöjen mukaisesti ehdotuksensa tulevana itsenäisyyspäivänä myönnettäviksi kunniamerkeiksi. Lapin aluehallintovirasto on pyytänyt 25.2.2025 lähettämässään kirjeessä toimittamaan mahdolliset kunniamerkkiehdotuksensa Lapin aluehallintovirastolle jatkokäsittelyä varten viimeistään keskiviikkona 30.4.2025. Liitteinä ovat kunniamerkkien hakulomake ja ohje.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Ehdotukset Kuntaliiton kunnia- ja ansiomerkkien saajiksi luottamushenkilöiden osalta tuodaan kokoukseen.



Ehdotukset Ritarikuntien kunniamerkkien saajiksi tulee toimittaa kaupunginsihteerille 4.4.2025 mennessä henkilöstö- ja nimitysjaoston ja edelleen kaupunginhallituksen käsiteltäviksi.

Päätös

Kaupunginsihteerin Eeva-Maarit Kujala esitteli asiaa jaostolle.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto päätti yksimielisesti päätösehdotuksen mukaisesti.

Seuraavat ehdotukset Kuntaliiton kunnia- ja ansiomerkkien saajiksi tuotiin kokoukseen:

- Kuntaliiton kunniamerkki: Markus Lohi, Heidi Alariesto, Pertti Lakkala
- Kuntaliiton ansiomerkki: Seija Karvo, Pekka Lehto, Matti Pöykkö, Arne Jänkälä, Pirita Nenonen, Kalervo Björkbacka, Juha-Pekka Mikkola, Matti Huutola, Riitta Liinamaa, Miikka Keränen, Harri Rapo, Raili Kerola ja Kauko Vartiainen

Lisäksi jaosto päätti, että

- esityksiä luottamustehtävissä päättävien henkilöiden osalta voidaan täydentää toimittamalla tiedot kaupunginsihteerille viimeistään 14.3.2025.
- henkilöstö- ja nimitysjaosto pitää seuraavan kokouksen 20.3.2025 kello 10.00. Kokouksessa käsitellään mm. Rovaniemen kaupungin merkkipäivien ja muistamistilaisuuksien periaatteet -ohjeen päivittäminen luottamushenkilöille anottavien ansio- ja kunniamerkkien osalta.

Puheenjohtaja päätti kokouksen kello 12.08.



Muutoksenhakukielto

§1, §2, §3, §4, §7

Muutoksenhakukielto

MUUTOKSENHAKUKIELTO

Tästä päätöksestä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta, koska päätös koskee Kuntalain 410/2015, 136 §:n mukaan vain valmistelua tai täytäntöönpanoa.



Oikaisuvaatimus

§5, §6, §8, §9

Oikaisuvaatimusohje

OIKAISUVAATIMUSOHJEET

Tähän päätöksen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen.

Oikaisuvaatimusoikeus

Oikaisuvaatimuksen saa kuntalain 137 §:n mukaan tehdä:

- se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen), sekä
- kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimus on toimitettava Rovaniemen kaupungin kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, on **Henkilöstö- ja nimitysjaosto**

Kirjaamon yhteystiedot:

Postiosoite: PL 8216, 96101 Rovaniemi

Käyntiosoite: Osviitta asiointipiste, Koskikatu 25, 2. kerros, Rovaniemi

Sähköpostiosoite: kirjaamo(at)rovaniemi.fi,

henkilö- ja arkaluonteisia tietoja sisältävät sähköpostit osoitteesta: <https://turvaposti.rovaniemi.fi> osoitteeseen kirjaamo(at)rovaniemi.fi

Faksinumero: 016 322 6450

Puhelinnumero: 016 3221

Kaupunginkirjaamon aukioloaika: ma - pe kello 9 - 15



Paperisten asiakirjojen on oltava toimitettuna Osviitta asiointipisteeseen viimeistään määräajan viimeisenä päivänä kello 15:een mennessä.

Osviitta asiointipiste: ma - to kello 9.00 - 16.30, pe kello 9.00 - 15.30

Osviitan kesäaukiolo (kesä-heinäkuu): ma - to 9.00 - 16.00; pe 9.00 - 15.00

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätös halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

Jos oikaisuvaatimus päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

Oikaisuvaatimuksen maksu

Oikaisuvaatimuskäsittely on maksutonta.

Pöytäkirja

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä voi pyytää Rovaniemen kaupungin kirjaamosta.

Pöytäkirjan allekirjoitus- ja tarkastuspäivä sekä pöytäkirjan yleiseen tietoverkkoon nähtäväksi vientipäivämäärä on esitetty kunkin pöytäkirjan allekirjoitussivulla.

Asianosaiselle lähetettyyn otteeseen on merkitty päätöksen lähettämispäivä ja -tapa.