



LAPIN LIITTO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023-2025

Käsitelty yhteistoimintaryhmässä 20.3.2023
Hyväksytty maakuntahallituksessa 27.3.2023



Sisältö

Lähtökohdat	2
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan organisointi.....	4
Kartoitus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.....	4
Henkilöstö	4
Palkkakartoitus.....	6
Työhyvinvointikysely.....	7
Tavoitteet ja toimenpiteet.....	8
Seuranta ja tiedottaminen	10



Lähtökohdat

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on toimia ohjeistuksena kehitettäessä viraston palveluja ja toimintaa koskevaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Suunnitelmalla pyritään siihen, että tasa-arvotavoite sekä ajatus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta on osa kaikkea toimintaan. Aito yhdenvertaisuus tarkoittaa myös aktiivisia toimia. Työpaikalla arvostetaan erilaista osaamista ja työtä tasavertaisesti. Avoin keskusteluilmapiiri ja kaikkien osapuolten sitoutuminen suunnitelmaan ovat edellytyksiä tavoitteiden toteutumiselle ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden sisäistämiseksi kuntayhtymän toiminnassa.

Lapin liiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö ja -suunnitelma perustuvat liiton vuonna 2022 laadittuun strategiaan ja arvoihin. Henkilöstön kanssa yhdessä työstetyt arvot ovat:



- **Aitous:** Olemme aitoja ja aikaansaavia yhteistyökumppaneita niin lappilaisille kuin kansainvälisille sidosryhmillemme. Saamme tehdä työtä omilla persoonillamme.
- **Rohkeus:** Tartumme rohkeasti ja ennakkoiden kokeiluihin, emme pelkää epäonnistumisia.
- **Vastuullisuus:** Kehitämme maakuntaa tasapuolisesti ja kestävästi. Olemme luotettavia kumppaneita.
- **Osaaminen:** Teemme työtämme tietoon perustuen ja päivitämme osaamistamme sekä kumppaneidemme osaamista.

Tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustalla ovat tasa-arvolaki (laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986) ja yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä ja velvollisuus ehkäistä syrjintää koskevat myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun koskevaa syrjintää.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdystötoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen



suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lapin liitossa työskenteli 31.12.2022 yhteensä 56 henkilöä. Henkilöstön määrää ja ominaisuuksia koskevat tiedot suunnitelmassa perustuvat 31.12.2022 tilanteeseen, ellei toisin ole mainittu. Lapin liiton aikaisempi tasa-arvosuunnitelma on laadittu 2013.

Jokaiselle on tilaa rakentaa yhteistä Lapin liittoa

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuudella työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua. Tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa ei ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta kaikille työntekijöille. Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Tavoitteena voidaan pitää tasa-arvoista, yhdenvertaista, kehittyvää ja yhteistyökykyistä työyhteisöä, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat luonnollinen osa työyhteisön toimintaa ja henkilöstöpolitiikkaa. Jokainen hyväksytään aidosti ja jokaisella on tilaa rakentaa yhteistä Lapin liittoa ja tehdä työtä maakunnan kehittämiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun avulla pyritään oikeudenmukaisuuden toteuttamisen lisäksi myös henkilöstön voimavarojen parempaan käyttöön sekä tulevaisuuden osaavan työvoiman saannin turvaamiseen. Tasaisempi sukupuolirakenne, monimuotoinen ja moniarvoinen työyhteisö merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyödyntämistä. Monimuotoisuus on myös yksi tiedeyhteisön hyväksymästä kuudesta keskeisistä muutoskestävien yhteiskuntien – ja siten myös työyhteisöjen piirteistä.

Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä voidaan myötävaikuttaa myönteisen työnantajakuvan syntymiseen ja kiinnostavuuteen erityisesti nuoremman sukupolven keskuudessa. Tasa-arvoinen, yhdenvertainen, monimuotoinen ja toimiva työyhteisö toimii omalta osaltaan kilpailuetuna.



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan organisointi

Maakuntahallitus käsittelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Maakuntahallitus myös seuraa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vuosittain mm. liiton toimintakertomuksen henkilöstöosion, henkilöstökertomuksen ja muiden erikseen sovittavien raportointikanavien kautta. Maakuntahallitus voi tarvittaessa, niin päättäessään ryhtyä omaaloitteisesti erityisiin toimenpiteisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi Lapin liitossa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään ja hyväksytään *yhteistoiminnassa* työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Samoin huolehditaan suunnitelman toimeenpanosta, toteutuksen seurannasta ja myös suunnitelman päivittämisestä. Suunnitelma käsitellään myös *työsuojelutoimikunnassa*.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perustietojen, tilastojen, arviointien ja selvitysten tekeminen on Lapin liitossa hallinto- ja talousvastuualueen tehtävänä.

Lapin liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023-2025 on käsitelty työsuojelutoimikunnassa 17.3.2023 ja johtoryhmässä 20.3.2023. Yhteistoimintaryhmässä 20.3.2023 hyväksytty suunnitelma on päätetty viedä maakuntahallituksen käsiteltäväksi. Maakuntahallitus on hyväksynyt Lapin liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2023-2025 kokouksessaan 27.3.2023.

Kartoitus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Tasa-arvolain mukaan osana tasa-arvotilanteen selvittämistä tulee tehdä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi.

Palkkaus ei ole ainut asia, jota tasa-arvoselvityksessä tulisi käsitellä. Tasa-arvotilanteen selvittäminen voi lisäksi kohdistua esimerkiksi uralla etenemiseen, työn- ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksiin (kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin) sekä seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymiseen.

Henkilöstö

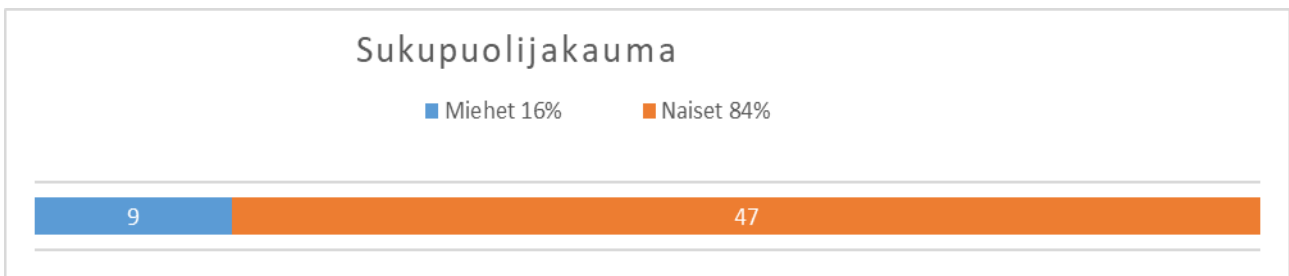
Lapin liiton henkilöstömäärä vuoden 2022 lopussa oli 56 henkilöä. Heistä vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 38 ja määräaikaisessa 18 henkilöä. Henkilöstömäärässä ei ole mukana vuoden 2023 alussa eläkkeelle jäävä hallintosihteeri. Aluesuunnittelijan tehtävä oli täyttämättä vuoden



lopussa, mutta tehtävä on laskettu henkilöstömäärään. Henkilöstön määrässä vuoden lopussa ovat mukana myös 31.12.2022 päättyneet työsuhteet sekä virka- tai muulla vapaalla olevat työsuhteiset henkilöt. Lisäksi vuonna 2022 on ollut yksi harjoittelija.

Henkilöstön sukupuolijakauma

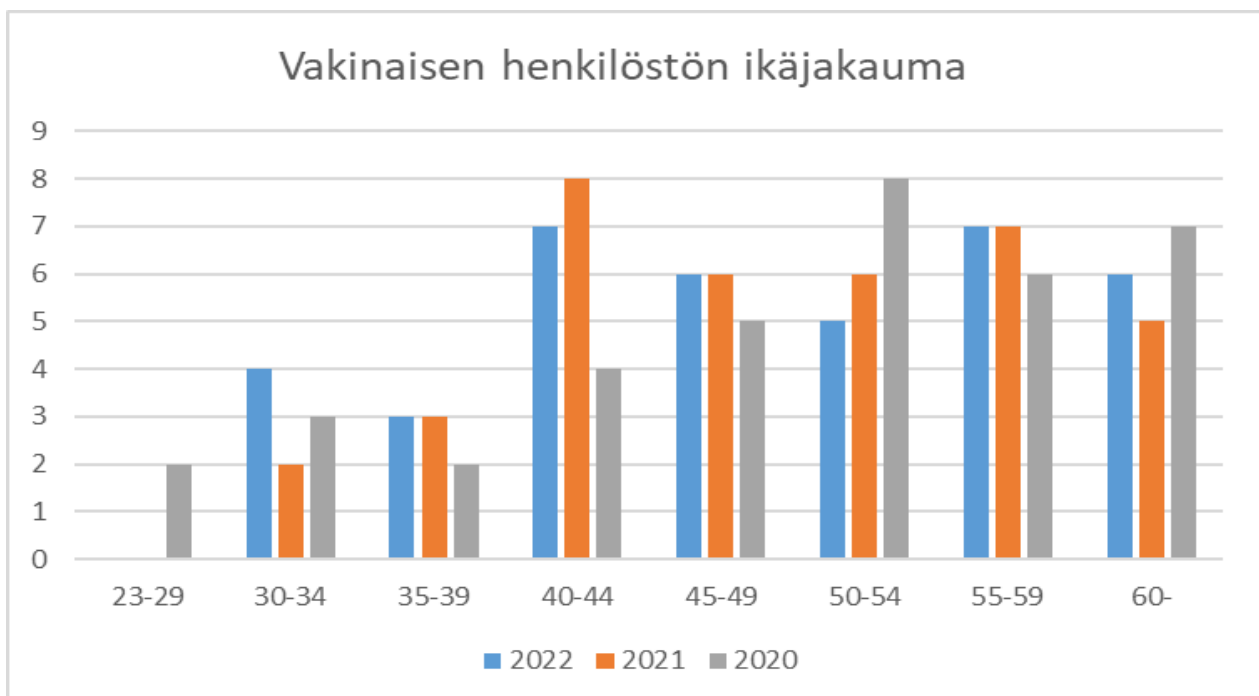
Suurin osa Lapin liiton työntekijöistä on naisia. Syitä voi olla useita, mutta yleisesti ottaen avoimiin työpaikkoihin on hakenut pääosin naisia. Valituksi on tullut parhaiten asetetut vaatimukset täyttävä henkilö sukupuolesta riippumatta.



Henkilöstön ikärakenne

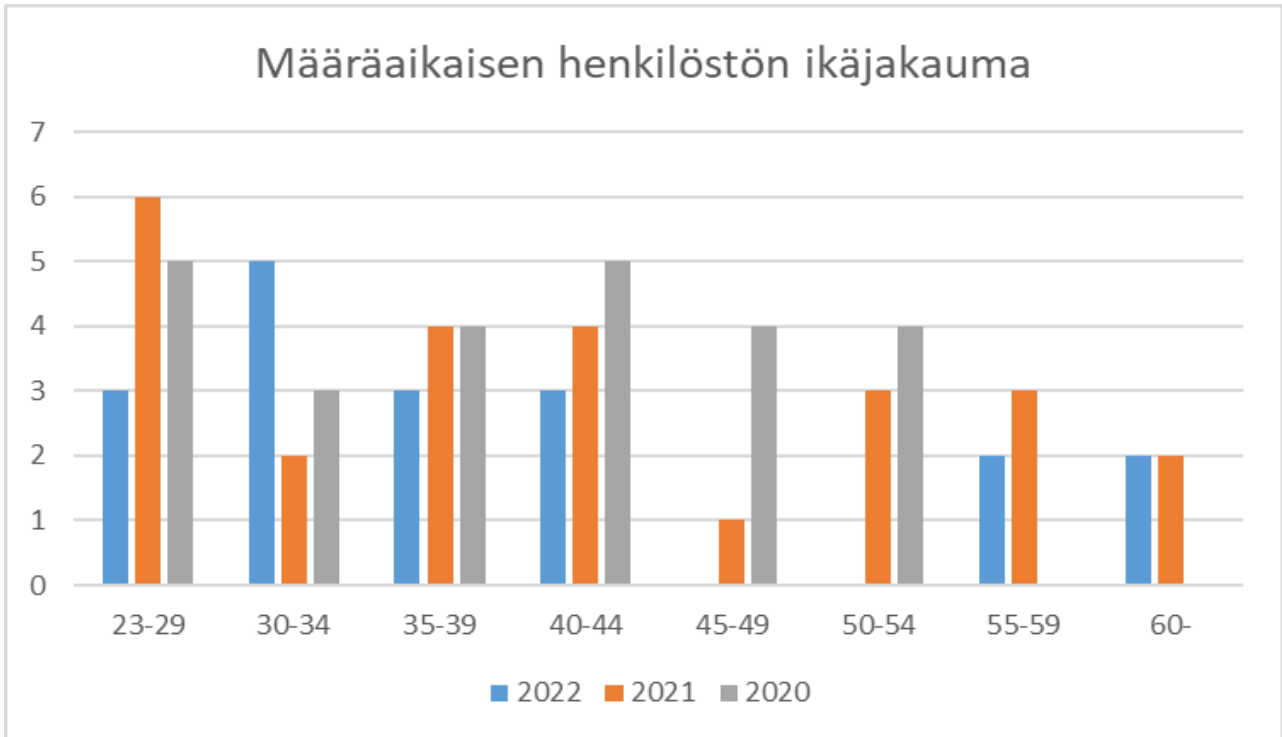
Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 45,6 vuotta. Naisten keski-ikä oli 45,9 ja miesten 43,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta ja määräaikaisen 39,4 vuotta.

Vakinaisessa henkilöstössä suurin ikäryhmä on 40–44-vuotiaat, joita oli vuoden lopussa 7 henkilöä eli (18,42 %) ja 55–59-vuotiaat, joita oli myös 7 henkilöä (18,42 %)-. Toiseksi suurin ryhmä on 45–49-vuotiaat, joita oli 6 henkilöä (15,79 %) ja 60–64-vuotiaat, joita oli myös 6 henkilöä (15,79 %).





Määräaikaisen henkilöstön suurin ikäryhmä on 30–34-vuotiaat, joita oli 5 henkilöä eli 28 % määräaikaisen henkilöstön kokonaisvahvuudesta.



Henkilöstö koulutusryhmittäin

Lapin liiton työntekijät ovat pääosin korkeakoulutettuja. Lapin liitto ei ole jaotellut korkeakoulututkinnon suorittaneita ylemmän ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneisiin. Koulutusasteen kehittymistä vuosien aikana ei ole raportoitu erikseen.

Palkkakartoitus

Henkilöstökulut olivat 3,9 miljoonaa euroa, vähennystä vuodesta 2021 oli noin 150 000 euroa (3,7 %). Hankkeiden henkilöstökulut olivat noin 80 000 euroa pienemmät kuin vuonna 2021 johtuen pienemmästä hankemäärästä, ja vakinaisen henkilöstön osalta kustannusten vähenemistä selittää mm. se, että muutama vakinainen henkilö on työskennellyt osittain hankkeissa, ja toisaalta mm. Kehittämispäällikön ja kunta-asiantuntijan sijaisuuksia hoidettiin sisäisin järjestelyin. Uusi kunta-asiantuntija aloitti vasta loppuvuodesta. Kokonaisuutena henkilöstökulujen osuus toimintakuluista oli 68,1 %.

Tehtäväkohtainen palkka määräytyy Lapin liiton palkkataulukon mukaan. Tämänhetkinen palkkataulukko on vuodelta 2018, jolloin se on hyväksytetty yhteistoimintaryhmässä. Palkkataulukossa on palkkaluokat 1–6 ja palkkaluokan valintaan vaikuttaa työn vaativuus. Palkkataulukon mukainen palkka ilmoitetaan rekrytointi-ilmoituksessa.



Palkkaluokka	alaraja	yläraja
1	5000	5700
2	4250	4600
3	3800	4100
4	3500	3700
5	2900	3300
6	2300	2700

Lapin liitossa on käynnissä vuonna 2022 aloitettu tehtävien vaativuudenarviointiprosessi, jossa on prosessin valmistuttua läpikäyty kaikkien tehtävien tehtäväkuvaukset ja sovittu toimenpiteet mahdollisten perusteettomien erojen korjaamiseksi palkkauksessa.

Vuoden 2022 lopussa koko henkilöstön keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli 4038,12 € (3912,22 € / 2021). Miesten keskipalkka oli 4643,07 € (4552,36 € / 2021) ja naisten 3 922,27 € (3811,81 € / 2021). Keskipalkka ilman johtoryhmän jäseniä oli miehillä 4019,23 € ja naisilla 3 743,56 €. Laskennassa ei ole huomioitu satunnaisia tai tuntipalkkaisia henkilöitä. Vakinaisen henkilöstön keskipalkka ilman johtoryhmän jäseniä oli 3 803,72 € ja määräaikaisten 3 759,13 €. Projektihenkilöstön suuresta määrästä ja vaihtuvuudesta johtuen keskipalkat vaihtelevat vuosittain. Palkat eivät ole kenenkään osalta laskeneet.

Erot naisten ja miesten tehtäväkohtaisissa palkoissa johtuvat siitä, että Lapin liitossa työskentelevistä suurin osa on naisia ja miehiä on huomattavasti vähemmän. Naiset ovat sijoittuneet lähes kaikkien palkkaluokkien tehtäviin (pois lukien alin palkkaluokka), mutta miehet ovat pääosin ylemmän palkkaluokan tehtävissä. Myös alimman koulutusasteen omaavat ovat kaikki naisia.

Työhyvinvointikysely

Työntekijöiden kokemukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta on jatkossa tarkoitus kartoittaa osana työhyvinvointikyselyä. Lapin liiton työhyvinvointikysely ollaan uudistamassa ja se tehdään jatkossa vuosittain. Työhyvinvointikysely ja sen yhteydessä tehtävä kartoitus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta tullaan tekemään uudistettuna kevään 2023 aikana. Jatkossa työhyvinvointikysely toimii osaltaan myös tasa-arvosuunnitelman seurantatyökaluna sekä keinona osallistaa työntekijöitä tasa-arvo- ja ja yhdenvertaisuustyön kehittämiseen.



Tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho ja mittari
Saamme tehdä työtä omilla persoonillamme	Huolehdimme kaikki, että jokainen saa työyhteisössä olla oma itsensä ja tehdä työtä omalla persoonallaan.	Koko henkilöstö <u>Mittari:</u> työhyvinvointikysely
Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun varmistaminen	Varmistetaan, että liiton toimintaohjeissa, erilaisissa henkilöstöä koskevissa suunnitelmissa tai ohjelmissa ja niiden toteutuksessa tai työkäytänteissä ei ole aineksia, jotka asettavat työntekijöitä eriarvoiseen asemaan. Huomioidaan myös neutraaleita vaikuttavat käytänteet ja menetelmät. Kerätään vuosittain tietoa työhyvinvointikyselyllä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.	Esihenkilöt, henkilöstöjärjestöjen edustajat, työsuojeluhenkilöstö, koko henkilöstö <u>Mittari:</u> 0 kantelua, työhyvinvointikyselyssä ei koettu merkittäviä puutteita asian osalta.
Tehtäväkohtaisten palkkojen läpinäkyvyys ja perusteettomien palkkaerojen tasaaminen.	Saatetaan loppuun tehtävien vaativuudenarviointiprosessi, tehtäväkuvaukset päivitetään ja huolehditaan arvioinnin pysymisestä ajan tasalla. Jos työntekijöiden välillä todetaan perusteettomia palkkaeroja samasta tai samanarvoisesta työstä, toimenpiteet palkkaerojen korjaamiseksi käynnistetään viivytyksettä.	Maakuntahallitus, esihenkilöt, henkilöstöjärjestöjen edustajat <u>Mittari:</u> ei perusteettomia eroja palkassa, päivitetty palkkausjärjestelmä otettu käyttöön.
Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi.	Ennaltaehkäistään sukupuolesta, sukupuolen ilmaisusta, sukupuoli-identiteetistä tai etnisestä alkuperästä tai muusta syystä johtuvaa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintymistä työyhteisössä. Em. häirinnän ja epäasiallisen kohtelun torjumiseksi on selkeät, kaikkien saatavilla olevat menettelytavat.	Esihenkilöt, työsuojeluhenkilöstö, koko henkilökunta. <u>Mittari:</u> työhyvinvointikysely



Työnantajana Lapin liitto on ja näyttäytyy monimuotoisena, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vaalivana modernina työyhteisönä.

Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

Lapin liitto viestii kaikella esiintymisellään ja vuorovaikutuksellaan olevansa aidosti jokaista arvostava organisaatio. Se näkyy puhetavasta aina päätöksiin ja tekoihin.

Liiton verkkosivuilla on selkeä lupaus tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta ja epäasialliseen toimintaan puuttumisesta välittömästi. Näiden näkyminen varmistetaan myös esimerkiksi verkkosivujen työnhakuilmoituksissa sekä liiton toiminnasta viestittäessä.

Seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytointiprosessissa. Rekrytoinneissa sovelletaan selkeitä ja läpinäkyviä valintakriteerejä.

Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet työn ja vapaa-ajan sekä perheen yhteensovittamiseen, kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin sekä etätöihin.

Periaatteet ja käytänteet on selkeästi kirjattu henkilöstöohjeisiin.

Maakuntahallitus,
esihenkilöt, henkilöstö

Mittari: työnantajakuva sidosryhmäkyselyssä ja työhyvinvointikyselyssä, arvioidaan rekrytointien onnistuminen vuosiraportoinnissa

Esihenkilöt, henkilöstö

Mittari: Tyytyväisyys etätöjärjestelyihin sekä mahdollisuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen työhyvinvointikyselyssä



Seuranta ja tiedottaminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seuranta ja arviointi ovat osa Lapin liiton johtamista, suunnittelua ja toiminnan arviointia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista käsitellään yhteistoiminnassa työntekijöiden ja työnantajan edustajien kesken ja niistä raportoidaan kerran vuodessa henkilöstökertomuksen käsittelyn yhteydessä.

Yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijöiden kesken annetaan tarvittaessa toimenpide-ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi organisaatiossa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään kolmen vuoden välein tarvittavilta Osin. Tarvittaessa päivitys tehdään tiiviimmin.

Henkilöstölle esitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma henkilöstökokouksessa (Turpakäräjät) ja ajantasainen suunnitelma pidetään henkilöstön saatavilla intrassa. Lisäksi uusien työntekijöiden perehdytyksessä huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan tutustumisesta.