



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2028

Käsitelty yhteistoimintaryhmässä ja työsuojelutoimikunnassa 2.2.2026

Hyväksytty maakuntahallituksessa 11.2.2026



Sisältö

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus ja lähtökohdat	3
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan organisointi	4
Tavoitteet työyhteisössä	5
Tavoitteet ja toimenpiteet 2026-2028	7
Kartoitus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	9
Seuranta ja tiedottaminen.....	12

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus ja lähtökohdat

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.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lapin liitossa työskenteli 31.10.2025 yhteensä 55 henkilöä. Henkilöstön määrää ja ominaisuuksia koskevat tiedot suunnitelmassa perustuvat 31.10.2025 tilanteeseen, ellei toisin ole mainittu. Aiempi tasa-arvosuunnitelma on laadittu vuonna 2023. Suunnitelma pohjautuu Lapin liiton strategiaan ja arvoihin, jotka on valmisteltu yhdessä henkilöstön kanssa.



- **Aitous:** Olemme aitoja ja aikaansaavia yhteistyökumppaneita niin lappilaisille kuin kansainvälisille sidosryhmillemme. Saamme tehdä työtä omilla persoonillamme.
- **Rohkeus:** Tartumme rohkeasti ja ennakoiden 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-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on ohjata Lapin liiton toimintaa, palvelujen kehittämistä ja henkilöstöpolitiikkaa siten, että tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja inklusiivisuus toteutuvat kaikessa toiminnassa. Tavoitteena on, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole erillisiä toimintoja, vaan luonteva ja pysyvä osa arkea, päätöksentekoa ja johtamista.

Aito yhdenvertaisuus edellyttää aktiivisia tekoja, tietoista kehittämistyötä sekä henkilöstön osallistamista. Työyhteisössä arvostetaan erilaista osaamista ja työtä tasavertaisesti. Avoin keskustelukulttuuri, keskinäinen kunnioitus ja koko työyhteisön sitoutuminen ovat edellytyksiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden toteutumiselle.

Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden periaatteet

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa ja **yhdenvertaisuudella** työntekijöiden tasavertaista kohtelua. Kyse ei ole samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta kaikille. Oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä aiheutuvien haittojen ehkäiseminen, ei ole syrjintää.

Lapin liitto edistää monimuotoista ja moniarvoista työyhteisöä, jossa huomioidaan työntekijöiden erilaiset taustat, ominaisuudet ja elämäntilanteet. Monimuotoisuus kattaa muun muassa iän, sukupuolen, kielen, kulttuuritaustan, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, terveydentilan, työkyvyn, neurodiversiteetin, koulutustaustan sekä yksilölliset arvot ja persoonallisuuden.

Inklusiivisuus tarkoittaa toimintatapaa, jossa jokaisella on yhdenvertainen mahdollisuus osallistua, vaikuttaa ja tulla kuulluksi. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus ovat keskeisesti kytköksissä toisiinsa.

Esteettömyydellä tarkoitetaan perinteisesti kaikenlaisten ihmisten huomioon ottamista fyysisessä ympäristössä, kuten rakennetun ympäristön suunnittelussa ja sen toteuttamisessa. Saavutettavuudella puolestaan viitataan usein digitaalisiin ympäristöihin. Digitaalisten ympäristöjen, kuten verkkosivustojen saavutettavuudessa otetaan huomioon se, että kaikki pystyvät yhtäläisesti käyttämään sivustoja sekä ymmärtämään niiden sisällön. (THL)

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 2026–2028 on käsitelty työsuojelutoimikunnassa 2.2.2025 ja johtoryhmässä 2.2.2025. Yhteistoimintaryhmässä 2.2.2025 hyväksytty suunnitelma on päätetty viedä maakuntahallituksen käsiteltäväksi. Maakuntahallitus on hyväksynyt Lapin liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2026–2028 kokouksessaan 11.2.2025.

Tavoitteet työyhteisössä

Lapin liiton tavoitteena on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, kehittyvä ja yhteistyökykyinen työyhteisö, jossa:

- tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kiinteä osa henkilöstöpolitiikkaa ja johtamista
- kaikilla työntekijöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa, saada tukea ja kehittää osaamistaan
- jokainen hyväksytään omana itsenään ja kokee olevansa arvostettu osa työyhteisöä
- jokainen tuntee kuuluvansa joukkoon ja olevansa tervetullut

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tukee oikeudenmukaisuuden lisäksi henkilöstön voimavarojen tehokasta hyödyntämistä, työhyvinvointia sekä osaavan työvoiman saatavuutta. Monimuotoinen työyhteisö vahvistaa organisaation muutoskykyä ja toimii kilpailuetuna. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä voidaan myötävaikuttaa myönteisen työnantajakuvan syntymiseen ja kiinnostavuuteen erityisesti nuoremman sukupolven keskuudessa.

Psykologinen turvallisuus ja jokaisen vastuu

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö rakentaa psykologista turvallisuutta, joka tukee avointa vuorovaikutusta, oppimista ja muutosten kohtaamista. Psykologinen turvallisuus syntyy arjen teoista, ja jokainen työyhteisön jäsen osallistuu sen rakentamiseen muun muassa:

- tunnistamalla omia ennakkoluulojaan
- välttämällä oletuksia toisten taustasta tai ominaisuuksista
- arvostamalla yksilöllisyyttä ja erilaisia näkökulmia
- antamalla tilaa keskustelulle ja kuulluksi tulemiselle
- käsittelemällä virheitä ja haasteita rakentavasti

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö ei synny tyhjiössä, vaan jokainen on sitä osaltaan luomassa ja mahdollistamassa.

Miten puhut työkavereista arvostavasti ja annat heille tilaa tulla kuulluksi?

Millaisia ennakkoluuloja olet tunnistanut itsessäsi, ja miten pyrit vähentämään niiden vaikutusta toiminnassasi?

Miten edistät sitä, että kaikilla on tasapuoliset mahdollisuudet osallistua, vaikuttaa ja saada tukea työtehtävissä?

Millä tavoin osoitat, että hyväksyt jokaisen omana itsenään ja arvostat heidän panostaan työyhteisössä?

Miten otat vaikeat asiat esille rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti työyhteisössäsi?

Miten toimit tilanteissa, joissa virhe tai epäonnistuminen tapahtuu, jotta syyllistäminen vältetään?

Miten huomioit monimuotoisuutta ja erilaisia näkökulmia päätöksenteossa ja yhteistyössä?

Epäasialliseen käyttäytymiseen puuttuminen

Epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan viivytyksettä. Tämä edellyttää organisaatiokulttuuria, jossa ongelmat tunnistetaan ja käsitellään avoimesti. Vastuu turvallisen ja kunnioittavan työilmapiirin ylläpitämisestä kuuluu kaikille: johdolle, esihenkilöille, henkilöstölle ja luottamushenkilöille. Jokainen on vastuussa omasta toiminnastaan ja siitä, että vuorovaikutus on asiallista, rakentavaa ja toisia kunnioittavaa.

Lapin liiton johtamis- ja organisaatiokulttuurissa pyritään matalaan hierarkiaan ja siihen, että jokainen uskaltaa ilmoittaa epäasiallisesta käyttäytymisestä esihenkilölle, luottamushenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle tai kollegalle. Epäasiallisesta kohtelusta tulisi aina ilmoittaa esihenkilölle tai työsuojeluvaltuutetulle. Lisäksi liitossa on käytössä useita kanavia asian esille ottamiseksi, myös anonyymisti, kuten varhaisen tuen malli, johtoryhmän palauteboksi ja ilmoituskanava. Tavoitteena on myös ottaa käyttöön turvallisen tilan periaate tulevan vuoden aikana.

Epäasiallisen kohtelun kokemuksia ja havaintoja seurataan säännöllisesti myös vuosittain tehtävässä hyvinvointikyselyssä.

Monimuotoisuuden johtaminen

Inklusiivinen ja monimuotoinen työyhteisö edellyttää esihenkilöiltä valmiuksia johtaa monimuotoista työyhteisöä, jolloin monimuotoisuuden tuomat hyödyt saadaan paremmin esille.

Kun johtamisessa osataan huomioida nämä asiat, saadaan kaikkien ääni kuuluviin.

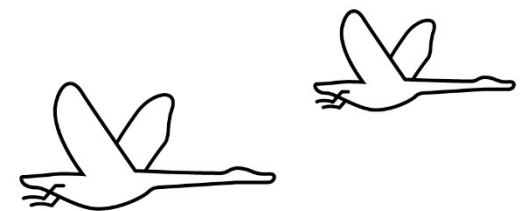
Monimuotoinen yhteisö vaatii esihenkilöiltä usein uuden oppimista, omaa mielenkiintoa ja oikeaa asennetta sekä omalla esimerkillä johtamista. Työelämän monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden hyödyt ovat monet, ja samalla rakennamme parempaa työelämää kaikille lapinliittolaisille.



Tavoitteet ja toimenpiteet 2026-2028

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 sekä monimuotoisen työyhteisön toteutuminen	Varmistamme, että toimintaohjeissa, suunnitelmissa ja niiden toteutuksessa ei ole aineksia, jotka asettavat työntekijöitä eriarvoiseen asemaan. Huomioimme 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.
Tasopalkkojen läpinäkyvyys ja perusteettomien palkkaerojen tasaaminen.	Ylläpidetään jatkossakin palkka-avoimuutta ja huolehditaan palkkausjärjestelmän pysymisestä ajan tasalla. Jos työntekijöiden välillä todetaan perusteettomia palkkaeroja samasta tai samanarvoisesta työstä, toimenpiteet palkkaerojen korjaamiseksi käynnistetään viivytyksettä.	Esihenkilöt, luottamustoimielimet, henkilöstöjärjestöjen edustajat <u>Mittari:</u> ei perusteettomia eroja palkassa.
Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi.	Ennaltaehkäistään sukupuolesta, sukupuolen ilmaisusta, sukupuoli-identiteetistä tai etnisestä alkuperästä tai muusta syystä johtuvaa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintymistä työyhteisössä. Rohkaistaan henkilöstöä matalalla kynnyksellä ottamaan asia puheeksi, jotta esihenkilöt voivat puuttua epäasialliseen käyttäytymiseen. Em. häirinnän ja epäasiallisen kohtelun torjumiseksi on selkeät, kaikkien saatavilla olevat menettelytavat ja havaittuun epäasialliseen kohteluun puututaan aktiivisesti.	Esihenkilöt, työsuojeluhenkilöstö, koko henkilökunta. <u>Mittari:</u> työhyvinvointikysely

Työnantajana Lapin liitto on ja näyttäytyy monimuotoisena, tasa- arvoa ja yhdenvertaisuutta vaalivana modernina työyhteisönä.	Lapin liitto viestii olevansa aidosti jokaista arvostava organisaatio. Se näkyy puhetavasta niin sisäisessä kuin ulkoisessa viestinnässä, päätöksissä ja teoissa. Syrjivään ja toiseuttavaan puheeseen puututaan. Seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytointiprosessissa. Rekrytoinneissa sovelletaan selkeitä ja läpinäkyviä valintakriteerejä. Panostetaan rekrytointi-ilmoituksiin, jotta ne houkuttelevat monipuolisia hakijoita.	Henkilöstö, esihenkilöt, luottamustoimielimet <u>Mittari:</u> työnantajakuva sidosryhmäkyselyssä ja työhyvinvointikyselyssä, arvioidaan rekrytointien onnistuminen vuosiraportoinnissa
Kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen ja työntekijöitä pyritään tukemaan erilaisissa elämäntilanteissa.	Kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet työn ja vapaa-ajan sekä perheen yhteensovittamiseen ja työntekijöitä pyritään tukemaan erilaisissa elämäntilanteissa (esim. perhevapaiden käyttö, eläköityminen, niitä tukevat työjärjestelyt ja etätyöt).	Esihenkilöt, henkilöstö <u>Mittari:</u> Tyytyväisyys etätyöjärjestelyihin sekä mahdollisuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen työhyvinvointikyselyssä
Johtaminen edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.	Johtaminen edistää aktiivisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta siten, että kaikilla työntekijöillä on tasapuoliset mahdollisuudet osallistua, vaikuttaa ja tulla kuulluksi.	Esihenkilöt <u>Mittari:</u> Henkilöstön palaute esihenkilöille työhyvinvointikyselyssä ja kehityskeskusteluissa



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.

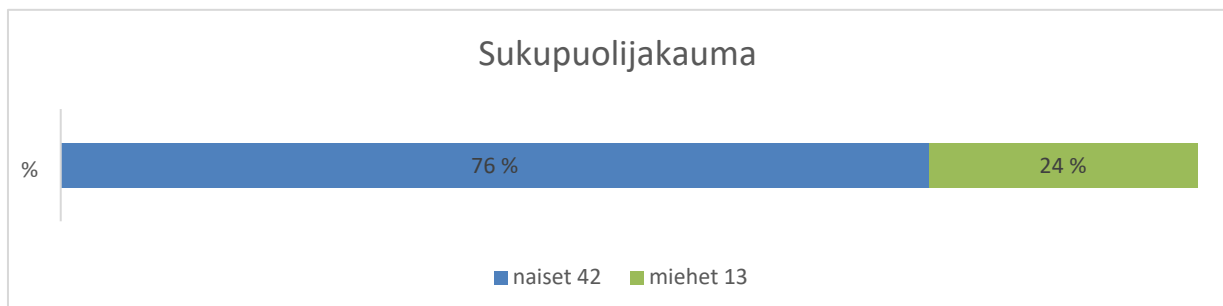
Henkilöstö

Lapin liiton henkilöstömäärä oli 55 henkilöä lokakuussa 2025. Heistä vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 32 ja määräaikaissä 23 henkilöä.

Henkilöstön määrässä on mukana virka tai muulla vapaalla olevat työsuhteiset henkilöt sekä maakuntajohtajan sijainen ja yksi harjoittelija.

Henkilöstön sukupuolijakauma

Suurin osa Lapin liiton työntekijöistä on naisia. Miesten osuus työntekijöistä on kasvanut, mutta yleisesti ottaen avoimiin työpaikkoihin on hakenut pääosin naisia. Valituksi on tullut henkilö, joka on parhaiten täyttänyt asetetut vaatimukset sukupuolesta riippumatta.

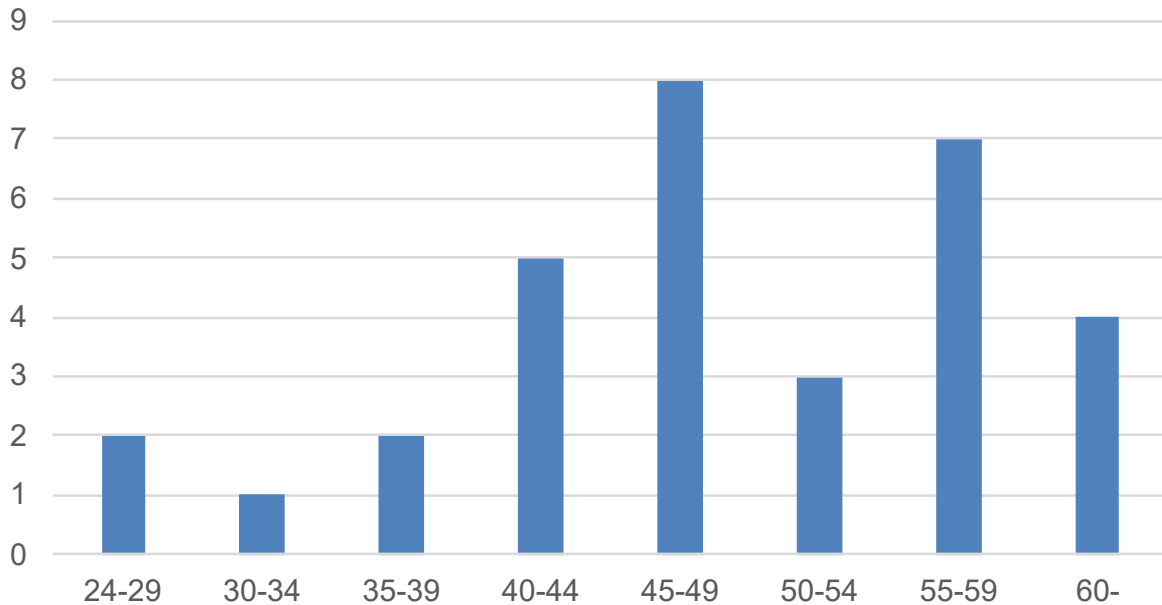


Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli 46 vuotta. Naisten keski-ikä oli 47 ja miesten 44 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49 vuotta ja määräaikaisten 43 vuotta.

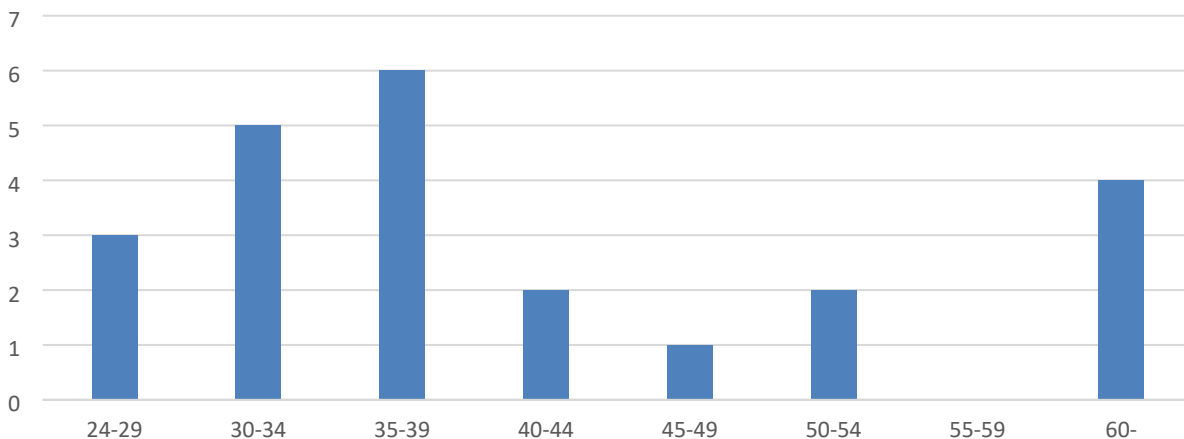
Vakinaisessa henkilöstössä suurin ikäryhmä on 45–49-vuotiaat, joita oli vuoden lopussa 8 henkilöä eli 25 % ja toiseksi suurin 55–59-vuotiaat, joita oli 7 henkilöä kaikista vakinaisista 21,88 %.

Vakituisen henkilöstön ikäjakauma



Määräaikaisen henkilöstön suurin ikäryhmä on 35–39-vuotiaat, joita oli 6 henkilöä eli 26,09 % ja toiseksi suurin ikäryhmä 30–34-vuotiaat, joita oli 5 henkilöä eli 21,74 % määräaikaisen henkilöstön kokonaisvahvuudesta.

Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma



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 vuonna 2024 olivat 3,65 miljoonaa euroa. Vähennystä edelliseen vuoteen oli noin 150 000 € (4,04 %). Palkkakustannuksia pienensivät kuntarahoituksella työskentelevien henkilöiden työskentely hankkeissa ja sen johdosta työajan osittainen kohdentuminen hankerahoitukseen. Eläköityneiden henkilöiden tehtäviä hoidettiin vuoden 2024 aikana osittain järjestelyin, mikä alensi palkkakustannuksia. Lomapalkkavarauksen muutos oli noin - 171 000 €, mikä myös johtui em. eläköityneiden henkilöiden sijaisjärjestelyistä sekä työsuhteiden päättymisestä. Kokonaisuutena tuloslaskelman henkilöstökulujen osuus toimintakuluista oli 65,65 %. Henkilöstötuloslaskelmalta laskettuna kustannukset olivat 67,3 % toimintakuluista. Henkilöstötuloslaskelmassa huomioidaan laajemmin henkilöstökustannuksia, esim. perehdyttämis- ja rekrytointikustannukset. Henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja, työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä on kuvattu tarkemmin henkilöstökertomuksessa 2024.

Kunta-alan pääsopijajärjestöt sopivat vuoden 2024 lopulla KVTES:n palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Lapin liiton hallitus hyväksyi 29.9.2025 § 108 Lapin liiton tasopalkkajärjestelmän, joka korvasi aiemman tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän (TVA). Tasopalkkajärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on Lapin liitossa määriteltä paikallinen tasopalkka. Lapin liiton paikallisia palkkaryhmiä on kahdeksan ja niiden tasopalkat ovat 1.10.2025 alkaen seuraavat:

Palkkaluokka	Taso A	Taso B	Taso C
Toimistoalan vaativat ammattitehtävät	3 333,61	3 437,13	3 540,66
Päällikkötehtävät	4 779,99	4 883,51	4 987,04
Vaativat asiantuntijatehtävät	4 517,89	4 667,95	4 779,99
Asiantuntijatehtävät	4 255,80	4 361,38	4 486,73
Eräät maksatukset ja rahoituksen asiantuntijatehtävät	3 709,99	3 830,32	3 983,42
Eräät hallinnon ja viestinnän asiantuntija/koordinoititehtävät	3 574,38	3 678,93	3 951,58
Projektipäälliköt	4 360,57	4 507,55	4 664,80
Projektien asiantuntija- ja koordinoititehtävät	3 459,28	3 535,39	3 616,53

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä työnantajan edustajien palkkaus muutettiin kunta-alan sopimuksen mukaisesti kokonaispalkkaukseen. Työnantajan edustajille ei makseta kokonaispalkan lisäksi muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa kunnan/kuntayhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Lapin liitossa työnantajien edustajia ovat maakuntajohtaja sekä vastuualueiden johtajat ja palkkauksesta päättää maakuntahallitus. Vastuualuejohtajien osalta Lapin liitossa noudatetaan samapalkkaisuusperiaatetta.

Lokakuun 2025 lopussa koko henkilöstön keskimääräinen tasopalkka oli 4157,67 € (4038,12 € / 2022). Miesten keskipalkka oli 5306,12 € (4643,07 € / 2022) ja naisten 4324,52 € (3922,27 € / 2022). Keskipalkka ilman johtoryhmän jäseniä oli miehillä 4251,77 € ja naisilla 4136,76 €. Vakinaisen henkilöstön keskipalkka ilman johtoryhmän jäseniä oli 4331,80 € ja määräaikaisten 3905 €. Laskennassa ei ole huomioitu satunnaisia tai tuntipalkkaisia henkilöitä. Projektihenkilöstön suuresta määrästä ja vaihtuvuudesta johtuen keskipalkat vaihtelevat vuosittain. Palkat eivät ole kenenkään osalta laskeneet.

Erot naisten ja miesten tasopalkkoissa 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.

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.

Työntekijöiden kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kartoitetaan osana vuosittaista työhyvinvointikyselyä. Työhyvinvointikysely toimii osaltaan myös tasa-arvosuunnitelman seurantatyökaluna sekä keinona osallistaa työntekijöitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämiseen.

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.

