

Pohjois-Pohjanmaan liiton Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025

Sisällys

Sisällys	2
1. Johdanto	3
1.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet	3
1.2. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat lait ja normit.....	4
1.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen, sisältö ja seuraaminen.....	5
2. Työnantajan vastuulla oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	6
2.1. Tausta ja nykytilanne.....	6
2.1.1. Henkilöstörakenne, toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsuhteet, ikärakenne .	7
2.1.2. Palkkausjärjestelmä ja palkkakartoitus.....	8
2.1.3. Rekrytointi, osaamisen kehittäminen ja urakehitys	10
2.1.4. Johtaminen ja esihenkilötyö	12
2.1.5. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen	13
2.1.6. Tasa-arvo, syrjintä, häirintä ja kiusaaminen	15
2.2. Aikaisempien toimenpiteiden arviointi.....	17
2.3. Tavoitteet ja toteutettavat toimenpiteet 2024–2025	19
3. Viranomaisen vastuulla oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	20
4. Tiedottaminen ja toimeenpano.....	22
5. Seuranta ja arviointi.....	22

1. Johdanto

Pohjois-Pohjanmaan liitolla on kaksi lakisääteistä päätehtävää: alueiden kehittäminen ja maakuntakaavoitus. Toiminnan keskeisenä lähtökohtana on omistajakuntien ja Pohjois-Pohjanmaan yhteisen edun edistäminen. Liitolla on lisäksi aktiivinen rooli alueen kehitystyön ja kehittymisen mahdollistajana sekä ratkaisujen tuojana, Pohjois-Pohjanmaan liitto on alueensa merkittävin edunvalvoja.

Pohjois-Pohjanmaan liiton strategian (2020–2024) tavoitteena on, että liitto on innostuneiden osaajien yhteisö. Pohjois-Pohjanmaan liitossa työskentelevät hyvinvovat ja innostuneet alansa asiantuntijat ja liiton toiminta on ammattimaista, avointa ja yhteistyöhön kannustavaa. Strategisina mittareina toimivat henkilöstötyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin, osaamisen kehittämisen sekä muutoskyvykkyyden seuranta. Liiton strategiaan määritellyt arvot ovat avoimuus, luovuus, reiluus ja rohkeus. Henkilöstön osalta reiluus tarkoittaa tasapuolisen ja tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan toteuttamista.

Strategiseen tavoitteeseen ja arvoihin voidaan luontevasti liittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulma. Syrjinnän kieltäminen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen vaikuttavat osaltaan henkilöstön kokemaan henkilöstötyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. Pohjois-Pohjanmaan liitto on työyhteisö, jossa kaikkia kohdellaan kunnioittavasti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee työnantajan kaikkea toimintaa ja kaikkia työyhteisön jäseniä.

1.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia ja tarkoittavat periaatteessa samaa asiaa: syrjimättömyyden ja tasavertaisuuden mahdollisuuksien varmistamista kaikille ihmisille sukupuolesta, etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Lainsäädännössä tasa-arvo on vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuus muita henkilöön tai ryhmiin liittyviä ominaisuuksia ja perusteita.

Tämän suunnitelman tarkoitus on toimia työkaluna tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän vastustamisessa. Suunnitelmalla pyritään siihen, että ajatus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sisällytetään luontevasti kaikkeen toimintaan.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on sekä työnantajan että työntekijöiden edun mukaista. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu luo hyvän työskentelyilmapiirin sekä parantaa työmotivaatiota. Tasa-arvo vaikuttaa työn tuoksellisuuteen ja työntekijöiden sitoutumiseen. Myönteinen ja välittävä työnantajakuva houkuttelee osaavia työntekijöitä hakeutumaan liiton palvelukseen.

Vuosille 2024–2025 laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Pohjois-Pohjanmaan liitto työnantajana sitoutuu edistääkseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä, joiden toteutumista seurataan.

Edistämistoimenpiteiden tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat mm. työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määrittäessä, ovat aidosti syrjimättömiä.

1.2. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat lait ja normit

Pohjois-Pohjanmaan liitolla työnantajana on **tasa-arvolain** (609/1986) mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa työnantajana. Lain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan ketään ei saa syrjiä esimerkiksi iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Työnantaja on velvollinen edistämään yhdenvertaisuutta. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. **Yhdenvertaisuuslain muutoksista annetun lain** (1192/2022) mukaan työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla eri syrjintäperusteet huomioiden.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteiden lisäksi **työsopimuslaki** (55/2001) ja **laki kunnan tai hyvinvointialueen viranhaltijasta** (304/2003) sisältävät työntekijän/viranhaltijan syrjintäkiellon ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen. **Työturvallisuuslaki** (738/2002) puolestaan velvoittaa työnantajaa puuttumaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla asiasta tiedon saatuaan (28 §).

Perustuslain (731/1999) mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielihiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi perustuslaissa veloitetaan edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä.

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 ja 23 artiklassa kielletään kaikenlainen sukupuoliin perustuva syrjintä ja vahvistetaan miesten ja naisten oikeus yhdenvertaiseen kohteluun kaikilla elämäntilanteilla, myös työhön, ammattiin ja palkkaan liittyvissä asioissa. **Perustamissopimuksen 141 artiklan 3 kohta** tarjoaa erityisen oikeusperustan sellaisten yhteisön toimenpiteiden antamiseksi, jotka koskevat tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate. **Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2006/54/EY** säädetään naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

1.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen, sisältö ja seuraaminen

Pohjois-Pohjanmaan liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty yhteistyötoimikunnassa yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden edustajien sekä henkilöstön kanssa.

Pohjois-Pohjanmaan liitossa tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa joka toinen vuosi, jonka osaksi tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus liitetään. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma esitellään henkilöstölle henkilöstöinfossa.

Suunnitelman laadinnan taustana on käytetty suunnitelmassa olevaa palkkakartoitusta, tilastoja sekä tehtyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lähtötilannetta ja toteutumista organisaatiossa arvioidaan henkilöstöä

koskevien tilastojen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus -kyselyn avulla. Tilastoista saadaan tietoa mm. henkilöstömäärästä (naisten ja miesten osuus), henkilöstön ikärakenteesta, palkkatasa-arvosta, rekrytoinnista sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden määrästä. Lähtötilannekartoitus toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjana.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä toteutettavaksi suunniteltujen toimenpiteiden toteutumista ja tulevia toimenpiteitä tarkastellaan henkilöstön edustajien kanssa yhteistyötoimikunnassa. Käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, niiden tavoitteet ja niitä koskevat toimenpiteet sekä vastuutahot on esitetty suunnitelman osioiden aluvussa 2.3 Toteutettavat toimenpiteet 2024–2025.

2. Työnantajan vastuulla oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Työnantajan tulee laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma yhdessä henkilöstön edustajien kanssa (luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai joku muu henkilöstön nimeämä edustaja). Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoituksen avulla varmistetaan, että saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjataan tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvioidaan aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumista ja niiden tuloksia. Henkilöstön edustajille tulee taata riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelman sisältöön.

2.1. Tausta ja nykytilanne

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lähtötilannetta ja toteutumista organisaatiossa arvioitiin henkilöstöä koskevien tilastojen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus -kyselyn avulla. Pohjois-Pohjanmaan liitossa toteutettiin koko henkilöstölle suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 7.–20.8.2023 taustamateriaaliksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä varten.

Kysely toteutettiin anonymina Webropol-kyselynä, joka pohjautuu Tampereen

yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kyselytyökaluun. Kysymyksiä on muokattu vastaamaan paremmin Pohjois-Pohjanmaan liiton organisaatiota.

Kysely tuotti tuloksen työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Kyselyllä kartoitettiin henkilöstön kokemuksia ylittöistä, itsensä kehittämisestä ja uralla etene- misestä, työilmapiiristä ja johtamisesta, jaksamisesta, sukupuolisesta häirinnästä ja työpaikkakiusaamisesta, työn ja perheen yhteensovittamisesta ja tasa-arvosta. Saatu tulos käytiin läpi henkilökunnan kanssa ja mahdollisiin epäkohtiin puututaan.

Kysely lähetettiin 47 Pohjois-Pohjanmaan liiton työntekijälle. Vastaajia oli 33 henki- löä ja vastausprosentti 70. Vastaajista naisia on 66,7 % ja miehiä 33,3 %. Vastaajista 91 % on toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 9 % määräaikaisessa. Lähes puolet vastaajista ovat olleet liiton palveluksessa yli 16 vuoden ajan. Vastaa- jista 61 % on yli 51-vuotiaita, mikä vastaa liiton henkilöstön ikärakennetta. Koko Pohjois-Pohjanmaan liiton henkilöstö tekee työtä kokoaikaisesti. Henkilöstöryhmit- täin tarkasteltuna suurimmat vastaajaryhmät ovat asiantuntijat ja erityisasiantunti- jat. Kolmessa henkilöstöryhmässä vastaajien määrä jää alle viiden, jonka vuoksi ky- selyn tuloksia ei lähtötilanteessa vertailla henkilöstöryhmien kesken. Myöskään esi- henkilöaseman, vastaajien iän tai palvelussuhteen luonteen perusteella vertailua ei yksittäisten kysymysten osalta voida tehdä vastaajien määrän jäädessä alle viiden. Palvelussuhteen keston perusteella tarkasteltuna ei eroavaisuuksia tule esiin. Kyse- lyn tuloksia (kaikki vastaajat, naiset ja miehet) ei suunnitelmassa käsitellä myöskään niiden yksittäisten kysymysten kohdalla, joissa vastaajien määrä jää alle viiden, ja vastaajat saattavat olla tunnistettavissa.

2.1.1. Henkilöstörakenne, toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsuhteet, ikärakenne

Vuoden 2022 lopussa Pohjois-Pohjanmaan liitossa työskenteli 48 henkilöä. Maakun- nan kehittäminen ja rahoitus -vastuualueelle sijoittui 14, maakunnan suunnittelu ja osaaminen -vastuualueelle 15 ja hallinnon vastuualueelle 17 henkilöä. Lakimies on suoraan maakuntajohtajan ja maakuntajohtaja maakuntahallituksen alaisuudessa. Henkilöstöstä 79 prosenttia (38 henkilöä) oli vakinaisia viranhaltijoita ja työnteki- jöitä. Määräaikaisia työsuhteita oli 21 prosenttia. Näissä perusteena olivat määräai- kaiset projektit ja viransijaisuudet. Naisten osuus henkilöstöstä oli 65 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä oli toimintavuoden lopussa 50,6 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on noussut edellisestä vuodesta, jolloin se oli 48,3 vuotta. Kuntasektorin keskiarvo oli 45,5 vuotta vuonna 2021.

Liitossa henkilöstö työskentelee 31 eri nimikkeellä. Nimikkeistä suurimman henkilöstöryhmän muodostavat projektipäällikön nimikkeellä toimivat henkilöt (6), erityisasiantuntijat (4), aluekehitysasiantuntijat (4) ja rahoitustarkastajat (4). Muilla nimikkeillä toimivia henkilöitä on 1–3 henkilöä. Asiantuntijaorganisaatiolle tyypillisesti ainoastaan yhdellä henkilöllä käytössä olevia nimikkeitä on 23 kpl, jotka jakautuvat läpi organisaation eri henkilöstöryhmien.

2.1.2. Palkkausjärjestelmä ja palkkakartoitus

Pohjois-Pohjanmaan liitossa on käytössä kunta-alan yleiseen työ- ja virkaehtosopimukseen (KVTES) perustuva, paikallisesti sovittu **palkkausjärjestelmä**, jota on tehtäväkohtaisen palkan osalta uudistettu syksyllä 2019. Palkkausjärjestelmässä uudistettiin tehtävän vaativuuden arviointikriteerit ja hinnoittelukohtat eli korit, joita on 21 kpl. Palkkausjärjestelmän vaativuustekijöinä ovat työn edellyttämä koulutus ja osaaaminen (tiedot, taidot, harkinta), työn edellyttämän osaamisvaatimuksen laaja-alaisuus ja pysyvyys (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin), työn ohjeistus ja harkinnan itsenäisyys sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmishuuhdevaatimukset). Palkkausjärjestelmä on luokiteltu kolmeen kategoriaan: Hallinto- ja sisäinen palvelutoiminta, asiantuntijat sekä johto. Varsinaisia palkkaluokkia ovat luokka 0, luokat I-VIII ja johto. Osa palkkaluokista sisältää palkkakoreja, joiden mukaan henkilön palkka muodostuu. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy sen mukaan, millaisen keskiarvon tehtävien vaativuuden eri osatekijöiden yhteenlasketut pisteet muodostavat, ja mihin luokkaan tai luokan sisällä olevaan koriin ko. keskiarvo sijoittuu.

Muiden kuin tehtäväkohtaisen palkan palkkatekijöiden osalta sovelletaan vuonna 2014 voimaan tullutta palkkausjärjestelmää, jossa määritellyn henkilökohtaisen lisän kriteerien uudistaminen aloitetaan syksyllä 2023 kannustavan, oikeudenmukaisen ja tasapuolisen palkkauksen edistämiseksi ja organisaation pito- ja vetovoiman parantamiseksi. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. Palkkausjärjestelmän kehittämistarpeita, yhdenmukaista soveltamista ja toimivuutta seuraa ja varmistaa palkkatyöryhmä, johon kuuluvat työnantajan edustajat ja luottamusmiehet.

Tasa-arvosuunnitelmissa on erityisesti kiinnitettävä huomiota tasa-arvon edistämiseen palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa. Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole

perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen avulla pyritään varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen kanssa. Palkkakartoitus on tehty edellisen kerran lokakuussa 2018.

Palkkaryhmä	lkm/ naiset	lkm/ miehet	tehtäväkohtainen palkka + heko-lisä €/kk/naiset	tehtäväkohtainen palkka + heko-lisä €/kk/miehet	Naisten palkat miesten palkoista %
JOHTO	2	2	6921,70	8892,90	77,83 (102,52)
ASIAANTUNTIJAT					
Luokka VIII yht.	2	0			
Luokka VII yht.	8	7			
Pisteluokka 21	2	2	4840,35	5023,84	96,35
Pisteluokka 20	6	5	4544,37	4573,65	99,36
Luokka VI yht.	4	3			
Pisteluokka 19	1	1	4340,60	4340,60	100
Pisteluokka 18	3	2	4248,73	4466,13	95,13
Luokka V yht.	5	4			
Pisteluokka 17	2	1	4078,68	4255,32	95,85
Pisteluokka 16	3	3	4067,70	3992,95	101,87
HALLINTO JA SISÄINEN PALVELUTOIMINTA					
Luokka IV yht.	8	1			
Pisteluokka 15	5	0			
Pisteluokka 14	1	0			
Pisteluokka 13	2	1	3532,21	3485,19	101,35
Luokka III yht.	2	0			
Luokka II yht.	1	0			
Luokka I	0	0			
Luokka 0	0	0			

Palkkakartoituksessa on huomioitu tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä kesäkuun 2023 palkanmaksupäivän mukaan. Työkokemuslisää ei ole otettu laskennassa huomioon. Työkokemuslisä on maksimissaan 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta (KVTES). Työkokemuslisä ei ole harkinnanvarainen, vaan se maksetaan kertyneen työkokemuksen perusteella. Taulukossa on huomioitu vain ne palkkausjärjestelmän mukaiset korit, joissa on henkilöitä. Luokan sisältävät pisteluokat on

merkitty taulukkoon punaisella fontilla.

Palkkakartoituksessa ylin johto sisältää maakuntajohtajan ja kolme vastuualuejohtajaa. Maakuntajohtaja on palkkausjärjestelmässä kokonaispalkkauksessa. Mikäli maakuntajohtajan palkkaus otetaan huomioon vertailussa, naisten palkkojen osuus miesten palkoista on 77,83 %. Mikäli arvioidaan pelkästään vastuualuejohtajien palkat, ovat naisten palkat miesten palkoista 102,52 %.

Palkkaluokkien VIII, III ja II ryhmissä ei ole miehiä lainkaan, jolloin sukupuolten välisiä palkkaeroja ei voida arvioida eikä pisteluokkia ole tarpeen kirjata taulukkoon. Palkkaluokan IV pisteluokissa 14 ja 15 ei myöskään ole miehiä edustettuina, jonka vuoksi palkkaeroja ei voida arvioida.

Tehtäväkohtaiset palkat ovat taustatietoja tarkastellessa täysin yhdenmukaiset eikä sukupuolten välisiä palkkaeroja ole. Erot miesten ja naisten palkkauksessa johtuvat henkilökohtaisista lisistä, joita maksetaan henkilökohtaisten työsuoritusten ja ominaisuuksien perusteella paikallisen palkkausjärjestelmän kriteerien mukaisesti.

2.1.3. Rekrytointi, osaamisen kehittäminen ja urakehitys

Pohjois-Pohjanmaan liitolla on yhtenäinen rekrytointipolitiikka ja läpinäkyvä rekrytointiprosessi, jolla pyritään takaamaan tasapuolinen ja yhdenvertainen rekrytointikäytäntö.

Pääperiaatteena on, että tehtävät laitetaan avoimeen hakuun. Kaikkiin auki tuleviin tehtäviin laaditaan hakuilmoitus. Ilmoituksessa määritellään tehtävä, tehtävän asettamat vaatimukset (kelpoisuus ja muut valmiudet) rekrytoinnin valintaperusteet ja palkkaus. Ilmoitusten laatimisessa kiinnitetään huomiota siihen, etteivät ne sisällä välillisiä tai välittömiä syrjäntäperusteita, ja tehtävään kirjatut vaatimukset vastaavat aidosti tehtäväkuva. Hakijat otetaan kaikissa vaiheissa tasapuolisesti huomioon ja kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti valinnan eri vaiheissa. Hakijoiden vertailussa hakijoiden ansiot arvioidaan tasapuolisesti. Rekrytointiprosessissa työnantajan edustajat vastaavat, että valintaprosessi hoidetaan lain, hallintosäännön, ohjeiden ja periaatteiden mukaan. Kaikille hakijoille pyritään myös takaamaan yhtäläiset mahdollisuudet asiointiin ja neuvontaan. Vuonna 2023 on otettu käyttöön sähköinen rekrytointikanava, jonka kautta hakijat hakevat avoimiin tehtäviin. Sähköinen haku edistää hakijoiden yhdenvertaista ja tasapuolista huomioon ottamista hakijoiden vertailussa.

Pohjois-Pohjanmaan liiton henkilökunnan urakehitystä edistetään ja tuetaan yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti. Haasteena organisaatiossa ovat kuitenkin organisaation koosta johtuvat vähäiset etenemismahdollisuudet.

Kyselyn perusteella syrjintää tai eriarvoista kohtelua työhönotossa tai tiedonsaannista uusista tehtävistä ei ole ollut. Vastanneista 88 % kokee, ettei nykyisessä työpaikassa ole juurikaan uralla etenemismahdollisuuksia ja 12 % arvioi, että etenemismahdollisuudet ovat jonkinlaiset. Kaikista vastaajista 27,3 % kertoo kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joista kolmannes urakehityksessään. Vastaajista 55 % kokee, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset uralla etenemisen mahdollisuudet, 27 % ei osaa sanoa. Vastanneista 6 % on sitä mieltä, että naisilla on paremmat etenemismahdollisuudet ja 12 % vastaajista kokee, että uralla etenemisen mahdollisuudet ovat miehillä naisia paremmat.

Vastuualueet vastaavat henkilöstönsä tarvitsemasta työelämätaitoihin ja substanssiin liittyvästä ammatillisesta erityis- ja täydennyskoulutuksesta. Hallinnon vastuualue järjestää digipalvelulain saavutettavuusvaatimukseen liittyvää koulutusta sekä keskitetysti infotilaisuuksia ja koulutusta liittyen muun muassa tietoturvaan ja tietosuojaan, turvallisuuteen ja riskienhallintaan, eri ohjelmien käytön perehdytykseen ja taitojen ylläpitoon. Loppuvuoden 2023 aikana kartoitetaan henkilöstön osaamista kyselyn avulla. Osaamistarpeita selvitetään vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

Tutkinnon pohjalle rakentuvaa ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään jatkuvasti, minkä lisäksi työnantaja kannustaa henkilöstöä hakeutumaan omaehtoiseen, tutkintohakuiseen opiskeluun. Tätä varten työnantaja voi myöntää opintovapaata ja pyrkii tukemaan opiskelua tavoitetta helpottavilla työjärjestelyillä. Voimassa olevan palkkausjärjestelmän mukaan työnantaja voi tukea työajan ulkopuolella tapahtuvaa tutkintoon tähtäävää kouluttautumista myöntämällä työntekijälle mahdollisuuden käyttää vuodessa enintään kuusi päivää työaika tutkinnon lähiopetukseen, kuitenkin enintään 18 päivää viiden vuoden aikana. Tavoitteena on, että palkkausjärjestelmän uudistamisen yhteydessä vuonna 2024 tarkastellaan omaehtoisen opiskelun kannustimia kokonaisuutena.

Kyselyyn vastanneista 45,4 % kokee, että on voinut kehittää työelämätaitojaan ja osaamistaan hyvin, ja 45,5 % kohtalaisesti. Vastaajista 91 % on päässyt osallistumaan työnantajan tarjoamiin koulutuksiin. Kuitenkin kolmannes vastaajista kertoo, että työnantajan tarjoamaan koulutukseen pääsyä on estänyt tai haitannut kiire

työssä (65 %) tai se, ettei tarjolla ole sopivaa koulutusta (36 %). Syrjintää tai eriarvoista kohtelua koulutukseen pääsyssä ei kukaan vastaajista kerro kokeneensa.

Vastaajista 79 % kokee, että työssä kehittymisen mahdollisuudet ovat naisilla ja miehillä yhtäläiset, 18 % ei osaa sanoa. Vastaajista 3 % kokee, että naisilla on paremmat työssä kehittymisen mahdollisuudet ja 9 % kokee mahdollisuuksien olevan miehillä paremmat.

2.1.4. Johtaminen ja esihenkilötyö

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden noudattaminen on oleellinen osa johtamista. Näitä periaatteita noudatettaessa edistetään henkilökunnan mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Ylimmällä johdolla on erityinen velvoite sitoutua sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen ja huolehtia sen toteutumisesta.

Esihenkilöiden vastuulla on pitää huolta siitä, että henkilökunnalla on yhdenvertaiset työolot, mahdollisuudet henkilöstökoulutukseen ja yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen sekä mahdollisuudet ja keinot osallistua päätöksentekoon. Henkilöstö voi vaikuttaa omaan työhönsä ja oman vastualueensa ja tiimin toimintaan kokouksissa sekä kehityskeskusteluissa.

Osaamisen kehittämistä edistetään ja tuetaan vuosittaisten kehityskeskustelujen avulla. Vuosittaisilla kehityskeskusteluilla kartoitetaan työntekijän tehtäviä, tavoitteita ja osaamista sekä itsensä kehittämisen toiveita. Kehityskeskustelussa työntekijät saavat mahdollisuuden nostaa esiin mahdolliset koulutustarpeensa.

Työyhteisön toimivuutta ja esihenkilötyötä kartoitettiin kyselyssä erilaisilla väittämällä asteikolla yhdestä viiteen (1=täysin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Vastaajista 33,4 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on hyvä yhteishenki, 21,2 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaajista 41,4 % koki olevansa osittain eri mieltä väittämästä ja 3 % oli täysin eri mieltä. ”Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki” -väittämä sai keskiarvoksi 2,8. Suurin osa vastaajista kokee saavansa apua hankalissa tilanteissa työkavereilta väittämän keskiarvon ollessa 3,8. Arvostusta lähityöyhteisössä koki saavansa 66,7 %, keskiarvona 3,7. Esihenkilön koki kannustavaksi 64 % vastaajista keskiarvona 3,5. Työpaikan johtamistapaa piti oikeudenmukaisena 21 % vastaajista. Osittain tai täysin eri mieltä väittämästä oli 55 % vastaajista keskiarvon ollessa 2,6. Vastaajista 55 % koki saavansa

riittävästi tietoa työpaikkaa koskevista asioista keskiarvona 3,6. Omaa työtänsä koskeviin muutoksiin koki pystyvänsä vaikuttamaan lähes puolet vastaajista, keskiarvona 3,2. Väittämästä ei samaa tai eri mieltä oli kolmannes. Vastaajista 73 % koki, että esihenkilö kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti keskiarvon ollessa 3,9.

Kyselyyn vastanneista 27,3 % kertoo kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Näistä henkilöistä 78 % kertoo kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työtehtävien jaossa ja 67 % työmäärän jakautumisessa.

Vastaajista 64 % kokee kiireen lisääntyneen ja 36 % kertoo työtahdin pysyneen ennallaan muutaman viime vuoden aikana. Suurin osa vastaajista (82 %) kokee, että fyysinen rasitus on pysynyt ennallaan, 12 % mielestä se on muuttunut raskaammaksi. Henkisen rasituksen kokee muuttuneen raskaammaksi 61 % vastaajista, kun yli kolmannes kokee sen pysyneen ennallaan. Omassa työssään jaksamisesta on ollut huolissaan 58 % vastaajista, samoin muutoksista oman työnsä organisoinnissa. Työn jatkuvuudesta, oman osaamisen tai taitojen riittävydestä ja palkkauksesta on ollut huolissaan 27 % vastanneista. Parin viime vuoden aikana 15 % vastanneista ei ole ollut erityisen huolissaan em. asioista.

2.1.5. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn, perheen ja yksityiselämän yhteensovittaminen on keskeinen osa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Liitolla on käytössä liukuva työaika sekä etätyöohje, joilla tuetaan henkilökunnan mahdollisuuksia sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämän tarpeita.

Liukuvassa työajassa kiinteä työaika on arkipäivisin klo 9–15, jolloin työntekijöiden tulee lähtökohtaisesti olla työnantajan käytettävissä. Esihenkilöt pyrkivät huolehtimaan, että erilaiset, yksilölliset yksityiselämän tarpeet huomioidaan myös kiinteän työajan aikana tasapuolisuus ja tasa-arvoisuus huomioiden ja esihenkilöt antavat mahdollisuuksien mukaan myös saldovapaita työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi.

Pohjois-Pohjanmaan liitolla käytössä ollut etätyöohje päivitettiin loppuvuodesta 2022. Etätyösopimus mahdollistaa maksimissaan 12 etätyöpäivän pitämisen kuu-kaudessa. Etätyön tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen, ja jokaisella työntekijällä on työpaikalla työhuone/työpiste käytettävissään. Kesäkuussa 2023 järjestettiin kysely, jolla selvitettiin päivitetyn etätyöohjeen toimivuutta. Kyselyyn vastasi 34 henkilöä, joista 88 prosenttia oli melko tai erittäin tyytyväisiä etätyöohjeeseen.

Henkilökohtaisen etätyösopimuksensa koki tarkoituksenmukaiseksi 88 prosenttia vastaajista. Avoimissa vastauksissa tuli esiin, että etätyö koettiin joustavaksi malliksi työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi, vaikkakin vastauksissa pohdittiin myös, tulisiko etätyöpäivien määrää rajoittaa laisinkaan ja sen sijaan etätyötä tehtäisiin työn vaatimusten pohjalta. Etätyöpäivien maksimimäärän (12) totesi riittäväksi 79 prosenttia vastaajista. Kuitenkin 33 prosenttia vastaajista totesi avoimissa vastauksissa, että etätyöpäivien määrää ei tulisi rajoittaa tai etätyöpäivien määrää voisi lisätä. Henkilöstö voi pääsääntöisesti itse päättää etätyöpäivien ajankohdista, mikä koettiin joustavaksi. Vastaajista 74 prosenttia oli sitä mieltä, että työyhteisön yhteisöllisyys vaatii myös koordinoituja läsnäolopäiviä työpaikalla, jolloin työpaikalle koonnuttaisiin yhteisen agendan äärelle, mikä ei tällä hetkellä täysin toteudu henkilöstön päättäessä etätyöpäivien ajankohdista vapaasti. Kyselyn vastaukset on käsitelty liiton yhteistyötoimikunnassa sekä henkilöstön kanssa, ja liiton etätyökäytäntöä päätettiin uudistaa työelämän joustojen lisäämiseksi.

Kyselyn tulosten mukaan vastaajista lähes 60 % oli tehnyt viimeisen, tavanomaisen työssäolokuukauden aikana ylityötä. Neljännes ylityötä tehneistä kertoo, että ylityötä on liikaa ja kolmasosa koki, että ylityön määrä on sopiva. Yli 11 tuntia ylityötä tekeviä oli hieman alle 10 prosenttia ylityötä tehneistä.

Vastaajista perheellisiä on 88 %. Kyselyssä perheen muodostavat yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia. Lapsiperheen muodostavat perheet, joissa kotona asuu vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi. Kysymyksessä perheelliseksi katsottiin myös henkilö, jolla on vastuullaan ikääntyneistä vanhemmista tai muista omaisista huolehtiminen. Lähes kaikki perheellisistä henkilöistä katsoivat onnistuvansa sovittamaan yhteen työn ja muun elämän melko tai erittäin hyvin. Lähes kaikki kokivat, että työaika joustaa perhetilanteen niin vaatiessa.

Vastaajista reilu 80 % koki, että mikään ei ole erityisesti haitannut tai estänyt työn ja muun elämän yhteensovittamista, mutta viidenneksen mielestä haittana ovat erityisesti olleet hankalat työajat ja työtehtävien vaativuus.

2.1.6. Tasa-arvo, syrjintä, häirintä ja kiusaaminen

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Kyselyyn vastanneista 79 % kokee, että omalla sukupuolella ei ole ollut merkitystä ja 21 % kokee, että sukupuolesta on ollut haittaa. Vastaa- jista 58 % on joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että miesten ja naisten väli- nen tasa-arvo toteutuu työpaikalla hyvin. Viidennes vastaajista on osittain eri mieltä. Vastaajista kolmannes on sitä mieltä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilai- sia odotuksia, kolmannes ei ilmaise mielipidettään. Lähes puolet vastaajista on sitä mieltä, että naisia ja miehiä arvostetaan työpaikalla tasapuolisesti, viidennes vastaa- jista kokee, että miehiä arvostetaan enemmän ja 6 % vastaajista kokee, että naisia arvostetaan enemmän.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten mukaan 93,9 % vastaajista ovat joko täysin (33,3 %) tai osittain samaa mieltä (27,3 %) tai eivät samaa tai eri mieltä (33,3 %), että naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen. Vastaajista 6,1 % on naisten ja miesten palkkauksen oikeudenmukaisuudesta osittain eri mieltä.

Kymmenes vastaajista koki, että ikätasa-arvon toteutumisessa olisi paljon kehitettä- vää, lähes puolet arvioi, että kehitettävää olisi jonkin verran ja yli 40 % mielestä ke- hittämistarpeita ei ole. Henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvon toteutumisessa lä- hes 70 % vastaajista koki, että kehitettävää on jonkin verran, vajaan viidenneksen mielestä kehittämistarpeita ei ole, samoin viidennes koki, että kehitettävää henki- löstöryhmien välisessä tasa-arvossa on paljon. Sukupuolten välisessä tasa-arvon to- teutumisessa 55 % vastaajista koki, ettei kehittämistarpeita ole. Vastaajista kymme- nesosan mielestä kehitettävää olisi paljon ja lähes 40 % mielestä jonkin verran. Etni- sen tasa-arvon katsoi toteutuneen lähes 70 % vastaajista, lähes kymmenesosa koki, että kehitettävää on paljon ja vajaa neljännes koki, että kehittämistarpeita on jonkin verran. Kyselyssä ei kartoitettu mahdollisia kehittämiskohteita.

Naisten ja miesten vastauksia vertaillaessa mm. etenemismahdollisuuksien, koulu- tukseen pääsyn ja perhe-elämän joustojen osalta ei eroavaisuutta ollut. Työyhteisön toimivuuden ja johtamisen osalta vastauksissa oli havaittavissa, että naiset kokivat em. asioiden toimivuuden hieman miehiä alhaisemmaksi, mutta ero oli vähäinen. Valtaosa vastaajista koki, että kouluttautumismahdollisuudet työpaikalla ovat nai- silla ja miehillä yhtäläiset, samoin perhevapaiden käyttömahdollisuudet. Valtaosa

koki myös, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset vaikuttamismahdollisuudet päätöksentekoon työpaikalla, vaikkakin 15 % mielestä miehillä päätöksentekoon vaikuttamismahdollisuudet ovat naisia paremmat. Pääosin miesten ja naisten tasa-arvo, samoin palkkatasa-arvo toteutuu Pohjois-Pohjanmaan liitossa hyvin.

Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä tai esimerkiksi kohtuullisten mukautusten eväämistä. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kyselyyn vastanneista 27,3 % kertoo kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Em. vastaajista 67 % kokee sen johtuvan sukupuolesta tai henkilökohtaisista ominaisuuksista, 44 % iästään tai mielipiteistään.

Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella ovat tasa-arvolain tarkoittamaa syrjintää. Häirintää voi tapahtua ympäristöstä riippumatta, esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Myös vihapuhe voi olla häirintää – tai rikos. Häirinnäksi määritellään tilanne, jossa luodaan esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkupeuran, vammaisuuteen tai muuhun tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslaissa säädettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä toista henkilöä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn mukaan 88 % vastaajista ei ole kokenut työpaikassaan häirintää.

Työpaikkakiusaaminen on työyhteisöön sopimatonta, hyvän tavan vastaista käyttäytymistä. Työpaikkakiusaamista voi olla henkinen väkivalta, häirintä tai epäasiallinen kohtelu. Kiusaaminen näyttäytyy sanoin, teoin tai asentein ja se on järjestelmällistä ja jatkuvaa, toista alistavaa toimintaa. Vastaajista 73 % ei ole kokenut kiusaamista työpaikassaan, ja 18 % kertoo kokeneensa kiusaamista aiemmin, mutta ei enää.

2.2. Aikaisempien toimenpiteiden arviointi

Vuoden 2019–2020 suunnitelman toimenpiteet, mittarit ja toteutumisen arviointi.

Teema	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seurantamittarit	Toteutumisen arviointi
Johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> Johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus, ikäjohtaminen Tietoa henkilöstön kokemuk- sista sukupuolen mukaan 	Tehdään yh- denvertai- suus- ja tasa- arvokysely	Yhteistyö- toimikunta	Kysely toiste- taan joka 3. vuosi. Seuraava ky- sely kevät 2019.	Tasa-arvo- ja yhdenvertai- suuskysely tehty syksyllä 2023.
Rekrytointi	<ul style="list-style-type: none"> Eri ryhmiä edus- tavat työnhakijat kiinnostuvat or- ganisaation työtehtävistä Kaikilla päteillä hakijoilla on yh- denvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi 	Läpinäkyvä rekrytointipro- sessi	Maakunta- johtaja, tu- losalue- johtaja	Tilastot hake- neista ja vali- tuista	Vuonna 2022 avoimessa haussa oli 4 teh- tävää, joista 1 oli virka. Valta- osa hakijoista on naisia, tehtä- viin valittiin 3 naista ja 1 mies kokonaisarvioi- den perusteella.
Henkilöstö- koulutus	<ul style="list-style-type: none"> Koulutukseen pääsy on avointa, lä- pinäkyvää, syrji- mätöntä ja tasa- puolista 	Henkilöstö- ja koulu- tussuunni- telma	Hallintopääl- likkö, Yhteistyö- toimikunta	Koulutuskortit vuosittain ja suunnitelman to- teutumisen arviointi	Vuonna 2022 koko päivän kes- täviä koulutus- päiviä toteutui 88 ja näihin osallistui 18 hlöä. Henkilös- tötilaisuuksia järjestettiin 20 kpl. Aiheina digi- osaaminen, tie- toturva, tieto- suoja, lainsää- däntö, palvelus- suhdeasiat, oh- jeet ja menette- lytavat, vuoro- vaikutustaidot ja viestintä, työ- yhteisötaidot,

					etätyö, turvallisuus ja riskien hallinta, työsuojelu, työhyvinvointi, hankinta-osaaminen, asianhallinta ja päätöksentekomenettely. Vastualueet ovat järjestäneet henkilöstölleen substanssiin liittyvää tai ammatillista erityis- tai täydennyskoulutusta.
Palkkaus ja ammatillinen eteneminen	<ul style="list-style-type: none"> Palkkaus- ja työehdot ovat oikeudenmukaisia Henkilöstön ammatillisen etene- misen mahdolli- suudet ovat tasa- puolisia kaikille 	P-P liiton palk- kausjärjes- telmä (tva, tsa), kehitys- keskustelut, henkilöstötilin- päätöksen te- keminen	Palk- katyöryh- mä, esihen- kilöt	Palkkakartoi- tus, seuraava kysely 2019. Tilinpäätös Kehi- tyseskustelut vuosittain	Palkkakartoi- tus kesällä 2023. Tehtävä- kohtaisissa pal- koissa ei mies- ten ja naisten välillä ole eroja.
Työhyvin- vointi, työ- suojelu ja työturvalli- suus	<ul style="list-style-type: none"> Aktiivinen ja kehit- tyvä työhyvin- vointitoiminta Syrjintäta- paukset osa- taan tunnistaa Syrjintä- ja kiu- saamistapauksiin puututaan te- hokkaasti 	P-P liiton var- haisen tuen mallin sovelta- minen ja päivit- täminen Työsuojelun toimintaohjel- man 2018–2021 soveltaminen.	Yhteistyö- toimikunta, johtoryhmä	Henkilöstökysely/ ilmapiirikysely 2–3 vuoden vä- lein. Seuraava ky- sely kevät 2019. VARTU-ohjelman päivittäminen 2019.	Työterveyshuol- lon kysely järjes- tetty 2022. Tu- lokset käyty läpi henkilöstön kanssa. VARTU-ohjelma on päivitetty vuonna 2021 ja 2023.
Eri ikäisten yhdenver- taisuus, työ- ja perhe- elä- män yh- teensovit- taminen	<ul style="list-style-type: none"> Pyritään otta- maan huomioon tehtäväjärjeste- lyissä ja työ- ajoissa eri elä- mänvaiheet 	Yhdenvertaisuus - ja tasa-arvo- suunnitelma	Yhteistyö- toimikunta, johtoryhmä	Työhyvinvointi- kysely, kehitys- keskustelut vuo- sittain	Etätyöohje päi- vitetty syksyllä 2022. Etätyöky- sely järjestetty kesäkuussa 2023. Kehitys- keskustelut ovat toteutuneet vuosittain.
Seksuaalinen häirintä	<ul style="list-style-type: none"> Ehkäistä sek- suaalista häirintää 	VARTU- ohjelman muk- aiset toimen- piteet	Yhteistyö- toimikunta, johtoryhmä	Ilmoitukset mah- dollisesta häirinnästä	Ei ilmoituksia seksuaalisesta häirinnästä.

2.3. Tavoitteet ja toteutettavat toimenpiteet 2024–2025

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset on käsitelty henkilöstön kanssa työhyvinvointipäivänä 20.11.2023, ja tulosten perusteella henkilöstö on nostanut vuosille 2024–2025 seuraavat tavoitteet: ¹työyhteisökulttuuri ilman epäasiallista käytöstä ja häirintää, ²työyhteisön yhteishengen parantaminen, ³oikeudenmukaisen ja tasapuolisen johtamisen kehittäminen ja ⁴henkisen kuormituksen vähentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Yhteisessä tilaisuudessa pohdittiin toimenpiteitä, joilla em. tavoitteisiin päästäisiin työpajatyöskentelyn avulla. Yhteistyötoimikunnan asettama työryhmä on käsitellyt henkilöstön työpajatyöskentelyn tuloksia 24.11.2023.

Teema 1: Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän nollatoleranssi

Tavoite: Työyhteisökulttuuri ilman epäasiallista kohtelua ja häirintää

Toimenpiteet: ¹Järjestetään vuosittain koulutus/info/keskustelutilaisuus, jossa käsitellään henkilöstön kanssa mm. epäasiallisen kohtelun ja häirinnän käsitteet, lainsäädäntötausta ja mahdolliset seuraukset, asianosaisten roolit sekä kuvataan prosessi, sen vaiheet ja vastuutahot. Henkilöstö ja johto sitoutuvat yhteiseen toimintamalliin, ja epäasialliseen kohteluun ja häirintään puututaan heti. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallia on kuvattu liiton Varhaisen tuen malli -dokumentissa sekä työsuojelun toimintaohjelmassa. Tarkennettu prosessi päivitetään työsuojelun toimintaohjelmaan.

Vastuutahot: henkilöstöpäällikkö, johto/esihenkilöt, henkilöstö, luottamushenkilöstö, maakuntahallituksen puheenjohtaja

Seurantamittarit: henkilöstökysely, vuosittaisten ilmoitusten lukumäärä/havainnot (henkilöstöpäällikkö)

Teema 2: Työyhteisön toimivuus

Tavoite: Työyhteisön yhteishengen parantaminen

Toimenpiteet: ¹Järjestetään yhteisiä läsnätilaisuuksia ja työpajoja eri teemojen äärellä (esimerkiksi työyhteisötaidot) sekä ²infotilaisuuksia ajankohtaisista aiheista; tarkoituksena on

huolehtia siitä, että henkilöstö kokoontuu yhteen säännöllisesti, ja tapaamisissa ³ tuodaan aktiivisesti esille myös onnistumisia. ⁴ Etäpalaverien toimintakulttuurin kehittäminen.

Vastuutahot: koko henkilöstö

Seurantamittarit: henkilöstökysely, tilaisuuksien toteutuminen ja palautekyselyt

Teema 3: Johtaminen

Tavoite: Oikeudenmukaisen ja tasapuolisen johtamisen kehittäminen

Toimenpiteet: ¹Johtamisjärjestelmän ja organisaation toimintakulttuurin uudistaminen maakuntajohtajavetoisesti. ²Johtamisen ja esihenkilötyön käytäntöjen yhtenäistäminen. ³Esihenkilöiden säännölliset valmennukset, joissa käydään läpi esimerkiksi esihenkilöiden vastuut, tehtävät ja työturvallisuus.

Vastuutaho: maakuntajohtaja, vastuualuejohtajat, henkilöstöpäällikkö

Seurantamittarit: henkilöstökysely, toteutuneet tilaisuudet

Teema 4: Työssä jaksaminen

Tavoite: Henkisen kuormituksen vähentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen

Toimenpiteet: Psykologisen turvallisuuden edistäminen: ¹esihenkilön tuki (työtehtävien priorisointi, kannustus ja palaute, tiimipalaverit), ² tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Käytössä ovat edelleen ³ laajat työterveyshuollon palvelut sekä matala kynnyksen palvelujen käyttämiseen. Työssä jaksamista tuetaan edelleen käytössä olevin ⁴ henkilöstöetuuksin: liukuva työaika, etätymahdollisuus, liikunta- ja kulttuurisaldo, henkilöstöruokailun tukeminen, työsuhdepolkupyöräetu, työnantajan tarjoamat kahvit, virkistyspäivän ja joulujuhlan järjestäminen sekä hierontaetu työajalla, jonka kustannuksista työnantaja korvaa puolet.

Vastuutahot: Johto/esihenkilöt, henkilöstöpäällikkö, henkilöstö, työterveyshuolto

Seurantamittarit: henkilöstökysely, sairauspoissaolotilastot

3. Viranomaisen vastuulla oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Viranomaisen on yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 § mukaan *arvioitava* yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin

yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Viranomaisen on yhdenvertaisuuslain muutoksista annetun lain (1192/2022) 5 §:n mukaan lisäksi *arvioitava*, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (232/2005) 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Pohjois-Pohjanmaan liitolla on viranomaisena kaksi lakisääteistä päätehtävää: alueen kehittäminen ja maakuntakaavoitus. Pääsääntöisenä toiminta-alueena on Pohjois-Pohjanmaan maakunta, jonka edunvalvonta on tärkeä osa liiton toimintaa. Liitto muodostaa yhteistoiminta-alueen yhdessä Kainuun, Lapin ja Keski-Pohjanmaan maakuntien liittojen kanssa.

Alueiden kehittämisestä ja rakennerahastotoiminnan hallinnoinnista annetun lain (7/2014) ja alueiden kehittämisestä ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan toimeenpanosta annetun lain (765/2021) 17 §:ssä säädetään maakunnan liittojen tehtävistä. Maakunnan liitto vastaa aluekehittämisen strategisesta kokonaisuudesta ja vastaa, hoitaa, edistää, kehittää tai osallistuu em. pykälän mukaisiin tehtäviin.

Maankäyttö- ja rakennuslain (132/1999) Alueidenkäyttölaki 19 §:n mukaan maakunnan liiton tehtävänä on maakunnan suunnittelu sekä merialuesuunnittelu (482/2016). Maakunnan suunnitteluun kuuluvat maakuntasuunnitelma, muuta alueiden käytön suunnittelua ohjaava maakuntakaava ja alueellinen kehittämisohjelma, josta säädetään erikseen (25 §).

Liitto toimii pääosin muiden viranomaistahojen, maakuntien liittojen tai alueensa kuntatoimijoiden kanssa verkostomaisessa toimintaympäristössä. Toiminta on sekä kansallista että kansainvälistä. Liiton toiminnalla ei ole suoraa, välitöntä vaikutusta yksittäisiin henkilöihin, minkä vuoksi yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon tavoitteiden asettaminen ja tavoitteiden toteutumisen arviointi ei ole liiton lakisääteiset tehtävät ja sidosryhmät huomioon ottaen tarkoituksenmukaista. Pohjois-Pohjanmaan liiton

toiminta ja lakisääteisten tehtävien hoitaminen (mm. aluekehittämisen strategia, maakuntakaava, alueellinen kehittämissuunnitelma) omalla alueellaan saattaa vaikuttaa väestöryhmiin välillisesti, jolloin viranomaistoiminnan vaikutusten arviointi yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon näkökulmasta jää sidosryhmien, esimerkiksi kuntien arvioitavaksi. Pohjois-Pohjanmaan liitto sitoutuu kaikessa toiminnassaan huomioimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet, siinä määrin kuin se on mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Pohjois-Pohjanmaan liiton luottamushenkilöorganisaatioiden kokoonpanossa noudatetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia.

4. Tiedottaminen ja toimeenpano

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset on käsitelty henkilöstön kanssa marraskuussa 2023. Teemat, tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2024–2025 asetettiin yhdessä henkilöstön kanssa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään henkilöstön kanssa suunnitelman hyväksymisen jälkeen henkilöstöinfossa. Suunnitelman toimeenpanosta vastaavat vastuhenkilöt suunnitelman mukaisesti.

5. Seuranta ja arviointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa toteutetaan maakuntahallituksen hyväksymiskäsittelyn jälkeen, ja se on koko organisaatiota sitova. Yhteistyötoimikunta vastaa suunnitelman toteutumisen seurannasta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan myös yksilötasolla mm. kehityskeskusteluissa ja yksikkötasolla mm. tiimikokouksissa. Seurantaan liittyvästä valmistelusta vastaa yhteistyötoimikunta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle toteutetaan seuraavan kerran alkusyksyllä 2025, jonka perusteella arvioidaan tämän suunnitelman toimenpiteiden ja tavoitteiden toteutumista, ja asetetaan tavoitteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan vuosille 2026–2027.