



## **Etelä-Savon maakuntaliiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026**

### **Sisältö**

Etelä-Savon maakuntaliiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026.....	1
1 Johdanto .....	2
2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	2
2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet .....	2
2.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi ..	3
2.3 Rekrytointi .....	3
2.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen .....	4
2.5 Ikäjohtaminen .....	4
2.6 Palkkausperiaatteet.....	4
2.7 Työilmapiiri – sukupuolinen häirintä tai ahdistelu, kiusaaminen .....	5
2.8 Syrjintäkielto.....	6
3 Arvio tavoitteiden toteutumisesta .....	6
4 Suunnitelman toimeenpano ja seuranta.....	6

## 1 Johdanto

Etelä-Savon maakuntaliitto on työyhteisö, missä kaikkia kohdellaan kunnioittavasti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkea toimintaa työnantajana ja kaikkia työyhteisön jäseniä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden edistäminen parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva.

Etelä-Savon maakuntaliiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa. Suunnitelma hyväksyttiin maakuntahallituksessa 21.11.2016 ja sitä päivitetään kahden vuoden välein.

## 2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

### 2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet

Etelä-Savon maakuntaliitolla on tasa-arvolain mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa työnantajana. Tasa-arvolain (609/1986, 1329/2014) mukaan työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkeä, tulee laatia vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvolain osittaisuudistus tuli voimaan 1.1.2015. 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-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhdessä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tasa-arvosuunnitelman sisällöstä säädetään tasa-arvolain 6 a §:ssä.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan vuoden 2015 alussa. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Työnantajan tulee laatia suunnitelma toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Lain mukaan ketään ei saa syrjiä esimerkiksi iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehdessä.

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

## 2.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla kiinnitetään huomiota henkilöiden tasa-arvoon ja yhdenvertaiseen kohteluun työpaikalla. Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella ymmärretään tässä suunnitelmassa paitsi sukupuolista, myös *ammattillista* ja eri *ikäkaudet huomioon* ottavaa tasa-arvoa.

Maakuntaliiton tehtäväalueen ja työn luonteen huomioon ottaen tavoitteissa korostuvat:

- molempien sukupuolten hakeutuminen avoinna oleviin tehtäviin
- kummankin sukupuolen ammatillinen kehittyminen ja työssä eteneminen
- hyvä yhteistyö ja työilmapiiri eri sukupuolten välillä
- palkkauksen oikeudenmukaisuus
- naisten ja miesten mahdollisuudet työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen
- sukupuolinen häirinnän tai ahdistelun estäminen.

Tavoitteena on, että työyhteisössä on tasa-arvoinen toimintakulttuuri. Riittävät resurssit työn tekemiseen löytyvät ja jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemiseen. Asioiden tiedottaminen, urakierron tukeminen, mahdollisuus kouluttautua ja kehityskeskustelut ovat tärkeä osa toimintakulttuuria. Vastuutahoina ovat esihenkilöt ja asiaa seurataan kahden vuoden välein tehtävällä henkilöstökyselyllä ja vuosittain tehtävällä henkilöstöraportilla.

## 2.3 Rekrytointi

Työnantajan tulee toimia työhönottotilanteessa siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä miehiä että naisia. Valintaperusteiden tulee soveltua yhtä hyvin miehille ja naisille, eivätkä työtehtävän vaatimukset saa suosia toista sukupuolta. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota myös muiden erityisryhmien, maahanmuuttajat, etniset vähemmistöt, pitkäaikaistyöttömät, vammaiset, tasa-arvoisuuteen työhönottotilanteessa.

Töiden organisoinnissa tulee edistää naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti eri tehtäviin ja molemmille sukupuolille tulee turvata yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen organisaation kaikille tasoille.

Maakuntaliiton palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa 35 henkilöä. Henkilöstöstä naisia oli 82,9 % ja miehiä 17,1 % (31.12.2024). Määräaikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä oli 37 %. Henkilöstön keski-ikä oli 50,9 vuotta (vakituiset 52,9 vuotta ja määräaikaiset 47,6 vuotta). Kaksi tehtävää kuuluu teknisen sopimuksen piiriin, loput kunnallisen työehtosopimuksen piiriin.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi työpaikalla

- haastateltavia kutsuttaessa on toimittava syrjimättömästi (ikä/etninen vähemmistö).
- uralla etenemisreitit (urakierto/ tehtävien monipuolistaminen) tulee turvata molemmille sukupuolille kaikilla organisaation tasoilla.

## 2.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Perhepoliittiset vapaat ovat lain edellyttämällä tavalla niin miesten kuin naistenkin käytettävissä.

Maakuntaliitto toimii työnantajana niin, että lakiin perustuvat perhevapaat toteutuvat myös käytännössä kaikkien viranhaltijoiden ja työntekijöiden kohdalla sukupuolesta riippumatta

- luodaan toimivat sijaisuusjärjestelyt ja
- helpotetaan perhevapaalla olevaa joustavilla työaikajärjestelyillä tai osa-aikatyömahdollisuuksilla.
- perhevapaat eivät saa olla määräaikaisten vakinaistamisen esteenä.

Perhepoliittisilla vapailta oleville toimitetaan riittävästi informaatiota työpaikalla tapahtuneista muutoksista ja tietoa henkilöstökoulutuksesta. Pitkien vapaiden ja lomien jälkeen sovitaan töihin paluun jälkeen mahdollisesti tarvittavasta työhön opastamisesta tai täydennys- ja/tai lisäkoulutuksesta.

Pienten lasten vanhempien perhevastuita tai omaishoitoa ei nähdä heidän urakehityksensä esteeksi. Hybridityö ja liukuva työaika tuovat joustoa työaikaan ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

## 2.5 Ikäjohtaminen

Ikäjohtaminen on töiden organisointia ja johtamista ihmisten elämänsä elämänkulun ja voimavarojen näkökulmasta. Ikäjohtamisessa huomioidaan eri ikäryhmien johtamistarpeet erilaisissa elämäntilanteissa ja yksilölliset vahvuudet ja työkyky huomioon ottaen. Ikäjohtaminen hyödyttää kaikkia osapuolia: työntekijät jaksavat työelämässä pidempään, mikä on perusteltua myös hyvinvointiyhteiskunnan näkökulmasta. Lisäksi organisaatiot pystyvät hyödyntämään henkilöresurssejaan aiempaa tehokkaammin ja pystyvät kilpailemaan niukkenevasta työvoimaresursseista myönteisellä työnantajakuvallaan.

Työssäjaksamisen edellytyksiä ovat mm. työn ja työtehtävien mielekkyys, vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön, motivaatio, yksilöllisten tarpeiden ja elämäntilanteen huomioiminen, mahdollisuudet edetä uralla ja organisaation tuki.

Maakuntaliiton ikäjohtamisen välineet, tiedot organisaatorakenteesta, koulutuksesta, poissaoloista jne. ovat olemassa. Tarvitaan lähinnä ikäjohtamisen näkökulmasta tapahtuvaa asioiden tarkastelua.

## 2.6 Palkkausperiaatteet

Tasa-arvosuunnitelmissa on erityisesti kiinnitettävä huomiota tasa-arvon edistämiseen palkkauksessa ja muissa palvelusuhteen ehtoissa. Tasa-arvosuunnitelman osana tulee olla palkkakartoitus, minkä tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja. Palkkakartoituksen avulla pyritään varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjintäkieltojen kanssa.

Palkkavertailua ei esitetä, koska maakuntaliitossa palkkaryhmät ovat pieniä eivätkä yksittäisten työntekijöiden palkat saa käydä ilmi tasa-arvosuunnitelmasta. Maakuntaliitossa noudatetaan tehtävienvaativuuden arviointiin perustuvaa palkkauksellista tasa-arvoa. Vuoden 2024 järjestelyerää jaettaessa on käyty läpi kaikki tehtäväkohtaiset palkat ja tämän pohjalta voidaan todeta, että samaa tai samankaltaista työtä tekevien palkoissa ei ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja.

Maakuntaliiton palkkausjärjestelmä päivitettiin keväällä 2021. Palkkausjärjestelmä on pitänyt sisällään tehtävienvaativuuden arvioinnin ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin. Kunta-alan palkkausjärjestelmä on uudistumassa ja KVTESiin tulee uusi tasopalkkajärjestelmä, mikä tulee korvaamaan maakuntaliitossakin nykyisen palkkausjärjestelmän. Maakuntaliittoon on perustettu paikallinen palkkausryhmä, joka seuraa käyttöönoton etenemistä. Uuden palkkajärjestelmän tulee olla käytössä viimeistään 1.10.2025 alkaen. Kaikki tehtävät on tällöin oltava sijoitettuna oikeisiin palkkaryhmiin sekä osaamisen ja vastuun tasoille. Palkkausjärjestelmä uudistuksessa huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain vaatimukset.

Tehtävänkuvia päivitetään uuden järjestelmän käyttöönoton jälkeen vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Tehtävänkuvia tarkastellaan erityisesti kehityskeskustelun yhteydessä ja päivitetään, kun muutoksia tulee. Viimeisimmät koko henkilöstöä koskevat henkilökohtaisen työsuorituksen arviointikeskustelut käytiin 2023.

Perhevapaiden käyttö tai ikääntyneiden jaksamisen turvaamiseksi luotujen lakisääteisten vaihtoehtojen käyttäminen (eläkejärjestelyt) ei saa vaikuttaa negatiivisesti henkilön palkkauksen kehittymiseen verrattuna muihin vastaaviin työntekijöihin.

## **2.7 Työilmapiiri – sukupuolinen häirintä tai ahdistelu, kiusaaminen**

Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Sukupuolinen häirintä, kiusaaminen ja ahdistelu ovat ehdottomasti kiellettyjä. Kiusaamis- ja häirintätapauksiin puututaan välittömästi.

Työnantajan tulee luoda järjestelmä, jolla työolojen turvallisuutta ja terveellisyttä seurataan ja kunkin työntekijän hyvinvointi voidaan turvata. Jatkuvan tarkkailun avulla on voitava varmistaa, että työympäristö, työyhteisön tila ja työtavat täyttävät työturvallisuusvaatimukset. Esihenkilöiden roolia tässä tehtävässä tulee korostaa.

Mikäli Maakuntaliitossa työntekijä tuntee kokeneensa sukupuolista häirintää, kiusaamista tai ahdistelua tulee hänen hakea apua lähiesihenkilöltä, maakuntaliiton työsuojeluorganisaatiosta tai työterveyshuollosta.

Pihlajalinnan työterveys toteuttaa kahden vuoden välein henkilöstön työhyvinvointikyselyn. Keväällä 2024 toteutetun kyselyn vastausten mukaan maakuntaliitossa ei esiinny epäasiallista kohtelua tai häirintää. Maakuntaliitossa on erilliset toimintaohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi.

## 2.8 Syrjintäkielto

Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämässä esille tulevat tilanteet työhön otosta aina työsuhteen loppumiseen. Maakuntaliitossa nimettäessä henkilöitä projekti-, työ-, yhteistyö- ja johtoryhmiin huolehditaan siitä, että naiset ja miehet ovat mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti edustettuina. Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

Työnantaja kohtelee kumpaakin sukupuolta ja eri ammatti- tai tehtäväryhmissä tai eri tehtäväalueilla työskenteleviä tasapuolisesti organisaatio- ja tehtävämuutoksissa, lomautuksissa, irtisanomisissa ja henkilöstöetuuksien osalta.

Työnantaja ei saa asettaa viranhaltijoita/työntekijöitä eriarvoiseen asemaan iän, terveydentilan, alkuperän, vammaisuuden, perhevapaiden tai muiden osa-aikaisten työaikajärjestelyjen käytön tms. vuoksi. Lain mukaan työnantaja ei saa kohdistaa henkilöön minkäänlaisia vastatoimia, mikäli hän vetoaa tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiinsa.

## 3 Arvio tavoitteiden toteutumisesta

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista koskeva arviointikeskustelu käydään vuosittain yhteistoimintaryhmässä

## 4 Suunnitelman toimeenpano ja seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma saatetaan tiedoksi koko henkilöstölle. Erityisesti esihenkilöiden ja työhönottoon osallistuvien tulee olla selvillä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien ja tämän suunnitelman sisältämistä periaatteista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan yksikkötasolla mm. kehityskeskusteluissa.

Suunnitelman toteutumista seuraavat työsuojeluhenkilöstö ja maakuntaliiton yhteistoimintaryhmä. Seurantatietoja sisällytetään liiton henkilöstöraporttiin.