



Österbottens förbund
Pohjanmaan liitto

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025



Sisällysluettelo

| | | |
|-----|--|---|
| 1 | Johdanto | 3 |
| 2 | Pohjanmaan liiton toiminta ja arvot | 4 |
| 3. | Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus | 5 |
| 2.1 | TASA-ARVO JOHTAJUUDESSA JA PÄÄTÖKSENTEOSSA..... | Fel! Bokmärket är inte definierat. |
| 2.2 | Palkkakartoitus | Fel! Bokmärket är inte definierat. |
| 4. | Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toiminnassa | 8 |
| 3 | Seuranta | 13 |

1 Johdanto

Tasa-arvon lähtökohtana Pohjanmaan liitossa on laaja-alainen tasa-arvonäkemyks erilaisten ihmisten ja arvojen kesken sekä koko henkilöstön tasapuoliset oikeudet ja velvollisuudet.

Tasa-arvolaki velvoittaa Pohjanmaan liittoa edistämään sekä viranomaisena että työnantajana tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa erityisesti muuttamalla niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen. Pohjanmaan liiton velvollisuus on huolehtia siitä, ettei ketään syrjitä millään perusteella. Liiton tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä huomioida sukupuolen moninaisuus. Liiton tulee myös helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista esim. mahdollistamalla osittaisen työvapaan tai etätyöskentelyn käyttö.

Jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on tasa-arvolain mukaisesti toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vähintään joka toinen vuosi laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Suomessa Euroopan unionin rasismidirektiivi ja työsyryntädirektiivi on pantu toimeen yhdenvertaisuuslailla (1325/2014). Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjitä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassa edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisten tulee laatia suunnitelma siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii.

Työnantajana Pohjanmaan liitto on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen, ja arvojamme ovat avoimuus, asiantuntijuus ja osaaminen sekä yhteistyö. Tämän päivitetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää osaltaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta liiton toiminnassa.

Tämän suunnitelman on laatinut suunnitteluryhmä, johon kuuluvat Margot From (työnantajan edustaja), Seija Punnonen (työsuojeluvaltuutettu), Ann Holm (johtoryhmän edustaja), Kimmo Riusala (JUKO:n pääluottamusmies), Marianne Höglund (JYTY:n pääluottamusmies) sekä muut henkilöstön edustajat: Irina Nori, Lotta Pitkänen ja Jonas Ström. Johtoryhmä käsitteli suunnitelman 2.2.2024, jonka jälkeen se on viety koko henkilöstölle tiedoksi. Maakuntajohtaja Mats Brandt hyväksyi suunnitelman 2.2.2024.

2 Pohjanmaan liiton toiminta ja arvot

Pohjanmaan liitto ajaa asukkaiden, kuntien ja elinkeinoelämän etuja Pohjanmaalla. Päätehtävämme ovat aluekehittäminen, aluesuunnittelu, edunvalvonta ja kulttuurin edistäminen. Liitossa on jo vuodesta 1999 toiminut maakunnallinen tasa-arvoryhmä, jonka tavoitteena on nostaa esiin sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä ajankohtaisia teemoja, edistää naisten osallistumista yhteiskunnan eri osa-alueilla sekä eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan soveltamista Pohjanmaalla. Vuonna 2024 tasa-arvoryhmän toimintaa kehitetään verkostomaiseen suuntaan, ja se jatkaa toimintaansa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkoston nimellä.

Pohjanmaan liitossa olemme rohkeita ja toimintakykyisiä elinympäristön, kulttuurin, osallisuuden sekä elinkeinoelämän ja innovaatioekosysteemin kehittäjiä. Olemme valmiita vastaamaan yhteiskunnallisiin haasteisiin vastuullisesti ja ammattitaidolla. Toimimme ennakoivasti, avoimesti ja hyvässä yhteistyössä.

Pohjanmaan liiton arvot ovat:

Asiantuntijuus ja osaaminen

Työmme perustuu parhaaseen mahdolliseen tulevaisuusanalyysiin, käytettävissä olevaan tietoon ja asiantuntemukseen.

Kehitämme jatkuvasti osaamistamme ja olemme valmiita antamaan panoksemme luoviin ja kestäviin ratkaisuihin, joilla vastataan monimutkaisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin.

Kohtelemme toisiamme, asukkaita, kuntia, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita kunnioittavasti, yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti.

Avoimuus

Osallistamme asukkaita ja eri toimijoita työhömmme ja luomme vaikuttamismahdollisuuksia jo asioiden varhaisessa vaiheessa.

Olemme avoimia uusille ideoille, vaatimuksille ja tarpeille, ja meillä on hyvä keskusteluilmapiiri.

Valmistelun, päätöksenteon ja viestinnän ymmärrettävyys edistää luottamusta toimintaamme.

Yhteistyö

Rakennamme vahvan työyhteisön.

Yhteistyöverkostojemme avulla saamme aikaan vaikuttavia ja myönteisiä asioita yhteiskuntakehityksen ja Pohjanmaan hyväksi.

3. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet voidaan lyhyesti tiivistää neljään toimenpidetekonaisuuteen: samanlaiset mahdollisuudet, tasapuoliset sukupuolijakaumat, tasavertaiset työolosuhteet ja palkat sekä työpaikkakiusaamisen ja häirinnän ehkäisy. Kokonaisuuksien sisältöä avataan tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

3.1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS JOHTAJUUDESSA JA PÄÄTÖKSENTEOSSA

Vastuu toimintatapojen ja toimintarakenteiden kehittamisestä on liiton johdolla (maakuntajohtaja, yksiköiden esihenkilöt, maakuntahallitus ja viime kädessä maakuntavaltuusto). Kaikki työntekijät edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kukin omalta osaltaan.

Lakisääteisten toimielinten jäsenten valinnoissa noudatetaan tasa-arvolain 4 a §:ää (maakuntahallitus, tarkastuslautakunta). Pykälä ei koske maakuntavaltuustoa, jonka kokoonpano muodostuu kuntien nimeämistä valtuutetuista.

Neuvottelukuntien yms. jäsenten nimeämisessä pyritään noudattamaan tasa-arvolakia, mutta aina tasa-arvolain mukaista kokoonpanoa ei onnistuta muodostamaan. Jatkossa tähän on syytä kiinnittää enemmän huomiota mm. kehittämällä nimeämiskäytäntöjä niin, että mahdollisuuksien mukaan toimijoita pyydetään esittämään ryhmään kahta eri sukupuolia edustavaa jäsentä, joista toinen valitaan ryhmään.

Tasa-arvo johtajuudessa ja päätöksen teossa toteutuu Pohjanmaan liitossa verrattain hyvin. Liiton henkilöstön kohdalla esimiesasemassa olevat henkilöt jakautuvat sukupuolen perusteella tasan. Poliittisissa päätöselimissä maakuntavaltuuston jäsenistä naisia on 42 % ja miehiä 58 %. Maakuntahallituksen jäsenistä naisia on puolestaan 54 % ja miehiä 46 %. Hallituksen ja valtuuston puheenjohtajien kohdalla tasa-arvo ei kuitenkaan toteudu parhaalla mahdollisella tavalla, sillä viisi kuudesta puheenjohtajasta on tällä kaudella miehiä. Tarkastuslautakunnassa EU:n alue- ja rakennepolitiikan sekä kansallisten aluekehitysvarojen yhteensovittamisesta vastaavan maakunnan yhteistyöryhmän (MYR) jäsenistä naisia on 33 % ja miehiä 67 %. MYR:n neljästä puheenjohtajasta puolet on naisia ja puolet miehiä.

Pohjanmaan liiton edustajiksi ulkopuolisiin komiteoihin, toimikuntiin ym. elimiin esitetään mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti sekä mies- että naisehdokkaita. Liiton sisällä asetettaviin työryhmiin ja yhteistoimintaelimiin - sekä puheenjohtajan että sihteerin tehtäviin - nimetään mahdollisuuksien mukaan tasa-arvolain säännösten mukaisesti naisia ja miehiä.

3.2 PALKKAKARTOITUS

Pohjanmaan liitossa työskentelee vakituisissa ja määräaikaisissa tehtävissä yhteensä 35 henkilöä (2024). Pohjanmaan liiton henkilöstö on vahvasti naisvaltainen, sillä naisten osuus henkilökunnasta on 80 % ja miehiä on 20 %. Tämä on linjassa kunta-alan valtakunnallisen keskiarvon kanssa. Suurin osa henkilöstöstä on vakituisia (88 %), ja vain muutama työntekijä on määräaikaisessa työsuhteessa (12 %). Pohjanmaan liiton henkilöstön keski-ikä on verrattain korkea, kuten julkisessa hallinnossa Suomessa yleensäkin. Liiton henkilöstön keski-ikä oli vuoden

2022 lopussa 50 vuotta (2021: 49,4 vuotta). Naisten keski-ikä oli 48,7 vuotta (2021: 49,4 vuotta) ja miesten 54,1 vuotta (2021: 53,6 vuotta). Henkilöstön ikärakenne ja korkea keski-ikä täytyy huomioida henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimenpiteitä suunniteltaessa.

Palkkakartoitusta varten on käyty läpi Pohjanmaan liiton palkanlaskennasta saatuja tietoja henkilöstön tehtäväkohtaisista palkoista. Palkkakartoituksessa tehtäväkohtaisia palkkoja on verrattu ryhmittelemällä tehtävät ja vastuut luokittain sekä tarkasteltu, onko tehtäväkohtaisissa palkoissa sukupuolten välisiä eroja. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat (KT) suosittelee, että palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, jossa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Koska Pohjanmaan liitossa henkilöstöryhmät ovat tätä pienempiä, palkkavertailua ei esitetä numeraalisessa muodossa. Palkkakartoituksessa ei havaittu selittämättömiä eroja tehtäväkohtaisissa palkoissa sukupuolten välillä.

Pohjanmaan liiton palkkausjärjestelmä perustuu kunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES). Pohjanmaan liiton palkkausjärjestelmää päivitettiin viimeksi vuoden 2023 aikana. Henkilöstön tehtäväkohtainen palkka perustuu KVTES:n (luku 2, 9 §) mukaisesti tehtävien vaativuuden arviointiin. Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) lähtökohtana on rakenteeltaan selkeät, yhteismitalliset ja ajantasaiset tehtäväkuvaukset. Tehtävien vaativuuksien arvioinnissa huomioidaan: 1) työn edellyttämä koulutus ja kokemus, 2) työn vaikutukset ja vastuu sekä 3) työn edellyttämät yhteistyötaidot. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy siten, että tehtävän vaativuus arvioidaan sijoittamalla se TVA-vaativuustasolle, jonka kuvaus parhaiten vastaa tehtävänkuvausta. Palkkauksen tasapuolisuuden arviointi edellyttää palkkavertailun tekemistä nimenomaan niiden työntekijöiden välillä, jotka työpaikalla tekevät samoja tai samanarvoisia töitä.

3.3 TYÖN JA MUUN ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

Pohjanmaan liitossa edistetään avointa, kunnioittavaa ja osallistavaa organisaatiokulttuuria. Huolehditaan siitä, että henkilöstöllä on tasavertaiset mahdollisuudet itsensä kehittämiseen. Työkuormaa pyritään helpottamaan priorisoinnilla ja eri tehtävien jakamisella mahdollisuuksien rajoissa. Lisäksi huolehditaan, että vapaiden pitämistä ja työajan seurantaa koskevia menettelyohjeita sovelletaan yhtenäisesti koko virastossa. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen kannustetaan.

Työsopimuslain mukaan vanhemmalla on oikeus perhevapaaseen (raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa) sekä työntekijällä on oikeus enintään viiden päivän omaishoitovapaaseen. Kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan alle 12-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti saa vanhempi jäädä hoitamaan lasta tilapäiselle hoitovapaalle enintään neljäksi päiväksi. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen kannustetaan mm. edistämällä isyysvapaiden pitämistä sekä pyritään joustamaan työntekijän elämäntilanteiden mukaan.

3.4 TASA-ARVO REKRYTOINNISSA JA URALLA KEHITTÄMISESSÄ

Edistetään miesten ja naisten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin ja luodaan samanlaiset mahdollisuudet työssä menestymiseen ja uralla etenemiseen. Ikä syrjintää ei harjoiteta. Rekrytointitilanteessa pyritään ottamaan huomioon, että miesten osuus Pohjanmaan liiton henkilökunnasta on miesten osuus tällä hetkellä 20 prosenttia ja naisten osuus 80 prosenttia.

Työolosuhteita ja työympäristöä kehitetään siten, että työolosuhteet ovat tasavertaiset koko henkilökunnalle. Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sukupuolesta riippumatta sama palkka.

3.5 HÄIRINTÄ, EPÄASIAILLINEN KOHTELU JA SYRJINTÄKIELTO

Pohjanmaan liitossa ei hyväksytä minkäänlaista häirintää, epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Jokainen työntekijä ovat omalta osaltaan vastuussa työpaikkansa työilmapiiristä ja hyvinvoinnista.

Huolehditaan siitä, etteivät liiton työntekijät joudu häirinnän, seksuaalisen ahdistelun tai seksuaaliväkivallan kohteeksi työpaikalla. Lisäksi huolehditaan työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta, arvostuksesta ja siitä, ettei liitossa käytetä työntekijöitä loukkaavaa tai muutoin sopimatonta kieltä. Tasa-arvoa ei typistetä vain miehen ja naisen väliseen yhtäläiseen kohteluun, vaan kunnioitetaan myös sukupuolen moninaisuutta ja muita identiteettejä. Liiton henkilöstö- ja muussa suunnittelussa huomioidaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy tasa-arvolain pykälän 6 c mukaisesti.

Työsuojelutoimikunta veloitetaan seuraamaan mahdollisen seksuaalisen häirinnän ilmenemistä ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin. Jos joku kokee joutuneensa epäasiallisen kohtelun, kiusaamisen tai henkisen väkivallan kohteeksi, hänen tulee ensisijaisesti ottaa yhteys esihenkilöönsä, työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen, joiden velvollisuutena on puuttua asiaan.

3.6 KOULUTUS

Pohjanmaan liiton työntekijöillä on tasavertainen mahdollisuus osallistua tarvittaviin koulutuksiin, jotka kehittävät ja ylläpitävät osaamista. Henkilöstön kanssa käydään vuosittain kehityskeskustelut, joissa myös koulutustarvetta kartoitetaan. Pohjanmaan liiton henkilöstölle ja luottamushenkilöille järjestetään säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta.

4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toiminnassa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan Pohjanmaan liitolla on velvollisuus edistää tasa-arvoa- ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan. Pohjanmaan liiton ensisijaiset tehtävät ovat alueiden kehittäminen, aluesuunnittelu sekä kulttuurin edistäminen. Alla on kuvattu, miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään liiton toiminnassa.

2.1 ALUEIDEN KEHITTÄMINEN

Maakuntastrategia on tärkein maakunnan aluekehittämistä ohjaava suunnitteluasiakirja. Maakuntastrategiaan sisältyy kaksi lakisäätelistä dokumenttia: maakuntasuunnitelma ja maakuntaohjelma. Maakuntastrategia valmistellaan avoimella ja vuorovaikutteisella prosessilla, johon viranomaisten, elinkeinoelämän, tiedeyhteisöjen, kansalaisjärjestöjen ja muiden toimijoiden edustajat sekä kansalaiset voivat tuoda omat näkemyksensä.

Maakuntastrategian valmistelu aloitetaan osallistumis- ja arviointisuunnitelman laatimisella. Osallistumis- ja arviointisuunnitelmassa kuvataan maakuntastrategian valmisteluprosessi ja kerrotaan, kuinka valmisteluprosessiin voi vaikuttaa. Tavoitteena on varmistaa kaikille asukkaille tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset vaikutusmahdollisuudet maakuntastrategiaan ja sen valmisteluun. Lisäksi ympäristövaikutusten arvioinnissa tarkastellaan maakuntastrategian vaikutuksia monipuolisesti ml. vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Maakuntastrategiaan sisältyvässä toimintaympäristön kuvauksessa on kiinnitetty entistä enemmän huomiota tilastoaineiston tarkasteluun sukupuolinäkökulmasta.

Pohjanmaan maakuntastrategian tavoitteena on, että Pohjanmaan asukkaat ovat hyvinvoivia, tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia. Aluekehittämistyöllä pyritään siihen, että asukkailla on mahdollisuus hyvään elämään riippumatta asuinpaikasta, sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, kielestä, vakaumuksesta, vammasta, terveydentilasta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Lisäksi strategissa on kiinnitetty huomiota koulutuksen ja työelämän voimakaaseen jakautumiseen sukupuolen ja etnisen taustan mukaan, jota pyritään vähentämään.

Käytännössä Pohjanmaan maakuntastrategian tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tavoitteita edistetään maakunnallisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkostossa, joka kokoaa alueen kunnat, hyvinvointialueen, oppilaitokset, järjestöt ja elinkeinoelämää lähellä olevat organisaatiot tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten äärelle. Toiminnan painopisteitä ovat viime vuosina olleet kuntien ja hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön edistäminen, työelämän ja koulutuksen sukupuolen ja etnisen taustan mukaisen segregaaation purkaminen sekä nuorten innostaminen mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Verkostossa on toteutettu mm. koulutuksia ja tapahtumia sekä erilaisia kampanjoita, kuten Pohjanmaan vuoden tasa-arvotyön valinta sekä Haaste tasa-arvotekoihin -kampanja kuntavaaliehdokkaille. Lisätietoa tasa-arvoverkoston toiminnasta löytyy osoitteesta <https://www.obotnia.fi/fi/yhteistyö-ja-edunvalvonta/tasa-arvoryhma>.

Lisäksi maakuntastrategiaa toteuttavien rakennerahasto-ohjelmahankkeiden tasa-arvovaikutuksia arvioidaan rahoitusta myönnettäessä.

Alueiden kehittämisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet ja -toimenpiteet 2024–2025:

| Tavoite | Toimenpiteet |
|--|---|
| Maakunnan kehittämis- ja ohjelmatyö täyttää SOVA-lain ja -asetuksen mukaisten ympäristövaikutusten arvioinnin ja tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuuslain asettamat vaatimukset. | Laaditaan maakuntastrategian osallisuus- ja arviointisuunnitelma (OAS) ja toteutetaan sen mukainen ympäristövaikutusten arviointi sekä sukupuoli- ja yhdenvertaisuustarkastelut valmistelun edetessä. |
| Lisää sukupuolinäkökulmaa maakuntastrategiaan, älykkään erikoistumisen strategiaan ja muihin suunnitteludokumentteihin. | Maakuntastrategian, älykkään erikoistumisen strategian ja muiden suunnitteluasiakirjojen toimintaympäristökuvausten kehittäminen niin, että tarkasteluun sisältyy entistä monipuolisemmin sukupuolinäkökulmaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia huomioidaan entistä monipuolisemmin maakuntastrategiassa, älykkään erikoistumisen strategiassa ja muissa suunnitteluasiakirjoissa. |
| Lisää sukupuolinäkökulmaa hankerahoitukseen ja muuhun aluekehittämistyöhön. | EU-hankerahoitustoiminta hoidetaan ohjelmanmukaisesti eli toteutetaan hankekohtainen tasa-arvovaikutusten arviointi. Kansallisen hankerahoituksen sekä muiden avustusten myöntämisen päätöksentekoprosesseissa huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuseriaa. |
| Koulutuksen ja työelämän sukupuolen ja etnisen taustan mukaisen jakautumisen vähentäminen. Maakunnan kärkitoimialojen joukkoon nousee uusia naisvaltaisia toimialoja. | Valitaan Pohjanmaan vuoden tasa-arvoyritys seuraavan kerran vuonna 2025. Toimitaan aktiivisesti alueiden välisessä Segregaation purku -yhteistyöverkostossa. Pidetään teemaa esillä maakunnallisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkostossa. Huomioidaan naisnäkökulma maakunnan kärkitoimialojen kehittämisessä ja mahdollistetaan positiivisten erityistoimien toteutus tarpeiden mukaan. |
| Entistä avoimempi, laajempi, moninaisempi ja vaikuttavampi maakunnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkosto. | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkoston toiminnan kehittäminen yhteistyössä kuntien, oppilaitosten ja muiden toimijoiden kanssa. Aktiivinen osallistuminen maakuntien välisiin ja kansallisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkostoihin. |

2.2 ALUESUUNNITELU

Kestävällä ja kokonaisvaltaisella maakunnan maankäytönsuunnittelulla luodaan edellytyksiä Pohjanmaan jatkuvalla kehitykselle kilpailukykyisenä ja menestyksekkäänä alueena. Aluesuunnittelun tavoitteen on, että Pohjanmaa on hyvinvoiva ja tasapuolinen maakunta, energinen ja toimiva maakunta, saavutettava maakunta ja maakunta, jossa luonto- ja kulttuuriarvoja arvostetaan. Keskeisiä aluesuunnittelun työkaluja ovat maakuntakaava, liikennejärjestelmäsuunnitelma ja merialuesuunnitelma.

Pohjanmaan maakuntastrategian pitkän aikavälin tavoitteet ohjaavat myös maakuntakaavan laadintaa ja muuta aluesuunnittelutyötä. Näin ollen maakuntastrategian tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät tavoitteet ovat sisäänrakennettu myös maakuntakaavan, merialuesuunnitelman, liikennejärjestelmäsuunnitelman ja muiden suunnitteluasiakirjojen tavoitteistoihin.

Maakuntakaavan valmistelu aloitetaan osallistumis- ja arviointisuunnitelman laatimisella. Siinä kerrotaan, mitä aihealueita maakuntakaavassa käsitellään ja miten kaavan vaikutuksia arvioidaan. Lisäksi määritellään, ketkä ovat osallisia ja miten he saavat tietoa suunnittelusta. Osallistumis- ja arviointisuunnitelman tavoitteena on varmistaa eri toimijoille ja asukkaille tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa maakuntakaavan laadintaan. Maankäyttö- ja rakennusasetuksen mukaan tulee maakuntakaavaprosessin yhteydessä arvioida kaavan vaikutuksia ihmisten elinoloihin, joihin voidaan lukea myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

Maakuntakaava laaditaan maankäyttö- ja rakennuslain sekä hyvän suunnittelutavan mukaisesti eli yhteistyössä osallisten kanssa. Kaikilla kiinnostuneilla tulee olla mahdollisuus osallistua kaavaprosessiin. Pyrkimyksenä on saada aikaan todellinen vuoropuhelu, jossa tuodaan esiin erilaisia näkökohtia keskusteltaviksi. Onnistunut vuorovaikutus antaa toisaalta kaavoittajalle olennaista tietoa kaava-alueesta ja toisaalta eri osapuolille mahdollisuuden vaikuttaa maakuntakaavan sisältöön. Tämän päämäärän saavuttamiseksi hyödynnetään erilaisia vuorovaikutuskeinoja ja -menetelmiä.

Myös merialuesuunnitelman valmistelu aloitetaan vuorovaikutussuunnitelman laatimisella. Vuorovaikutussuunnitelmassa kuvataan merialuesuunnitelman valmisteluprosessi ja mitkä sidosryhmät ovat vuorovaikutuksen keskeisimmässä roolissa. Itse merialuesuunnitelma tehdään laajassa vuorovaikutuksessa koko suunnitteluprosessin aikana.

Liikennejärjestelmäsuunnittelutyö on jatkuva yhteistyö kuntien, viranomaisten ja muiden sidosryhmien kanssa.

Aluesuunnittelun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet ja -toimenpiteet 2024–2025:

| Tavoite | Toimenpiteet |
|---|---|
| Lisää yhdenvertaisuusnäkökulmaa maakuntakaavan, merialuesuunnitelman ja liikennejärjestelmäsuunnitelman laadinnassa. | Suunnitteluasiakirjojen toimintaympäristökuvausten kehittäminen niin, että tarkasteluun sisältyy entistä enemmän yhdenvertaisuusnäkökulmaa. |
| Lisää yhdenvertaisuusnäkökulmaa maakuntakaavan, merialuesuunnitelman ja liikennejärjestelmäsuunnitelman vaikutusten arvioinnissa. | Vaikutusten arviointimenetelmien kehittäminen niin, että tarkasteluun sisältyy entistä enemmän yhdenvertaisuusnäkökulmaa. |

2.3 KULTTUURIN EDISTÄMINEN

Kulttuuritoiminnalla Pohjanmaan liitto vahvistaa maakunnallista identiteettiä ja luo hedelmällisen kasvualustan luovuudelle ja uusille innovaatioille. Tavoitteena on yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa saada aikaan aitoa ja moninaista kulttuurista vuorovaikutusta eri väestöryhmien ja toimijoiden kesken Pohjanmaalla.

Pohjanmaan liiton kulttuurilautakunta edistää maakunnan suomenkielisen väestön kulttuuriasioita. Lautakunnan kokoonpanossa on huomioitu tasa-arvolain julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten sukupuolijakaumaa koskevat velvoitteet.

Pohjanmaan liiton kulttuuriyksikön henkilöstö toimeenpanee kulttuurilautakunnan päätökset ja kulttuurilautakunnalle määrätyt tehtävät. Yksikkö vastaa kaksikielisen Pohjanmaan lastenkulttuuriverkoston toiminnasta sekä maakunnan kulttuurin kehittämisestä ja edunvalvonnasta yhteistyössä alueen muiden toimijoiden kanssa.

Pohjanmaan kulttuuriohjelma on kulttuuritoimintaa ohjaava työkalu, jolla pyritään mm. varmistamaan, että kulttuuripalveluja on saatavilla maakunnan eri osissa asuville asukkaille ja eri väestöryhmille yhdenvertaisesti.

Kulttuurin edistämisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet ja -toimenpiteet 2024–2025:

| Tavoite | Toimenpiteet |
|--|---|
| Kulttuuriohjelman ajan tasalle saattaminen | Kulttuuriohjelma päivitetään ja työssä kiinnitetään entistä monipuolisemmin huomiota tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. |
| Kulttuurin toimialalle suunnatun rahoituksen kasvattaminen | Aktivoidaan toimijoita ja vahvistetaan toimijoiden, erityisesti naisten ja väestön vähemmistöryhmien, valmiuksia hyödyntää käytettävissä olevia rahoitusmahdollisuuksia. Pyritään vaikuttamaan siihen, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan kansallisen tuen myöntöprosesseissa siten, että kulttuurin toimialalle suunnattu tuki kasvaa. Tämä edellyttää tuen jakaantumisen arviointia alueellisesti toimialojen ja toimijoiden kesken. |

5. Seuranta

Pohjanmaan liitossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyviä kysymyksiä seurataan eri dokumenteissa. Vuosittain laaditaan **henkilöstöraportti**. Liitossa toteutetaan säännöllisesti **työpaikkaselvitys** yhteistyössä työterveyden kanssa. Työpaikkaselvityksessä kartoitetaan mm. työolosuhteita, mahdollisuutta uralla etenemiseen, etätöön vaikutuksia ja kysytään häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta sekä henkisestä ja fyysisestä väkivallasta.

Työsuojelun toimintaohjelma, jonka tavoitteiden toteutumisen seuranta tapahtuu työsuojelutoimikunnan kokouksissa tarkastellen edellisen vuoden toimintaohjelman toteutumista.

Maakuntastrategian ja muiden suunnitteludokumenttien tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti ja seurannan tulokset raportoidaan maakuntahallitukselle.



Österbottens förbund
Pohjanmaan liitto

Sandögatan 6 B - Hietasaarenkatu 6 B
PB - PL 174, 65101 Vasa - Vaasa

www.obotnia.fi
info@obotnia.fi