

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2025- 2026

4.11.2025



Varsinais-Suomen liitto
PL 273, 20101 Turku
kirjaamo@varsinais-suomi.fi
varsinais-suomi.fi

Sisällys

Johdanto	4
Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen henkilöstö-politiikan periaatteet	5
Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	5
Palkkakartoitus.....	7
Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	8
Tavoitteiden toteutumisen arviointi	13

Johdanto

Varsinais-Suomen liitto on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tämä suunnitelma vuosille 2025–2026 kuvaa toimenpiteet, joilla edistetään kaikkien henkilöiden tasapuolista kohtelua työelämässä. Suunnitelmassa on yhdistetty työnantajalle tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain nojalla asetetut velvoitteet.

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (609/1986) velvoittaa työnantajia edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee laatia tasa-arvosuunnitelma, jos työnantaja työllistää säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää vähintään joka toinen vuosi ja tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitus voidaan sopia tehtäväksi joka kolmas vuosi. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus. Suunnitelmassa on nimettävä käynnistettäväksi ja toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytetään lisäksi arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittaa viranomaisia edistämään yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laki mahdollistaa niin sanotun positiivisen erityiskohtelun, jolla tietyn ryhmän, kuten vähemmistöjen asemaa ja olosuhteita parannetaan yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan saa johtaa siihen, että jotain toista ryhmää syrjitään. Jos työnantaja harjoittaa positiivista erityiskohtelua jotain ryhmää kohtaan, on se kirjattava yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Työnantajan on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma, jos sen palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Suunnitelmasta on käytävä ilmi työpaikan yhdenvertaisuustilanteen arviointi sekä yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti.

Varsinais-Suomen liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan yhteistyössä työnantajan ja henkilöstöä edustavien luottamusedustajien ja työsuojeluvaltuutetun kanssa. Suunnitelma käsitellään yhteistoiminnassa yhteistyökomiteassa ja sen hyväksyy maakuntahallitus. Suunnitelmaa tarkastellaan ja päivitetään kahden vuoden välein.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä tiedotetaan henkilöstöä ja valmis suunnitelma tallennetaan henkilöstöohjeisiin.

Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan periaatteet

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuus.

Varsinais-Suomen liitto on työnantajana velvollinen edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa työelämässä. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa liittoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa erityisesti muuttamalla niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen. Kaikilla tulee olla mahdollisuus hakeutua kykyjensä mukaisiin työtehtäviin ilman, että sukupuoli vaikuttaa valitukseksi tulemiseen tai työuran kehittymiseen.

Varsinais-Suomen liitolla on työnantajana myös velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työelämässä. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yhdenvertaisuustilannetta tarkastellaan määräajoin ja asetettuihin edistämistoimenpiteisiin tehdään tarvittaessa muutoksia, jotta työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat aidosti syrjimättömiä.

Varsinais-Suomen liiton henkilöstöpolitiikan tavoitteena on taata koko henkilöstön tasapuoliset oikeudet ja velvollisuudet. Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa työyhteisössä jäsenten työtehtävät ja asema määräytyvät osaamisen perusteella.

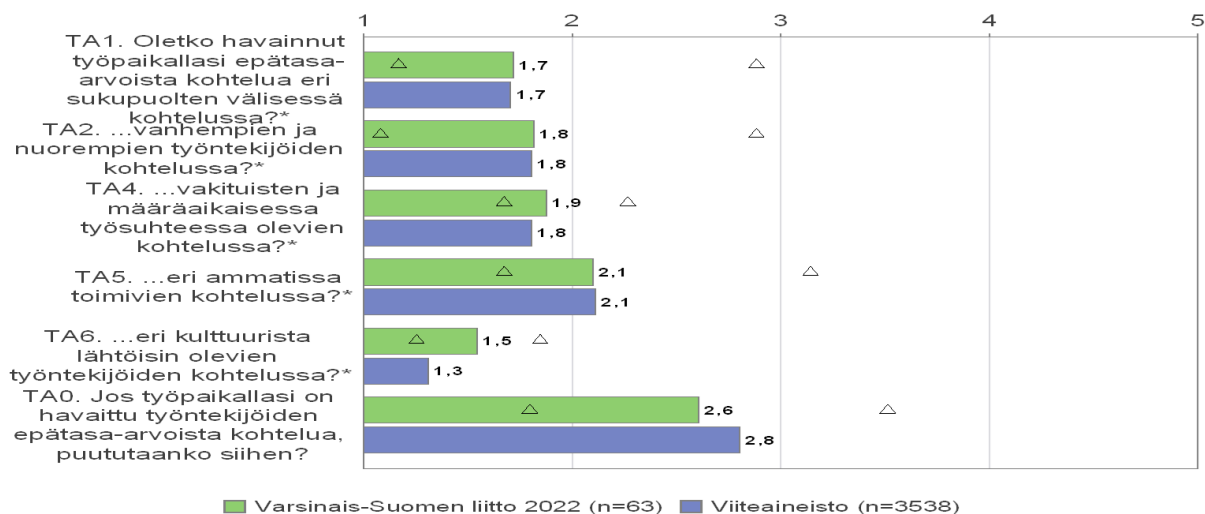
Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä arvio siitä, miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla. Nykytilanteen selvitys voi pohjautua esimerkiksi tilastotietoihin tai työilmapiiirikyselyihin. Tasa-arvotilanteen selvityksessä voidaan myös tarkastella esimerkiksi rekrytointikäytäntöjä, tehtäväkiertoa, koulutusta tai perhevapaiden käyttöä sukupuolten välillä.

Varsinais-Suomen liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen nykytilanteen kartoitus perustuu vuonna 2022 toteutettuun Parempi Työyhteisö -kyselyyn. Kyselyllä selvitettiin muun muassa henkilöstön kokemuksia tasa-arvoiseen ja tasapuoliseen kohteluun liittyen.

Kyselyn perusteella Varsinais-Suomen liiton henkilöstö oli kokenut varsin vähän (1,7 / 5) epätasa-arvoa eri sukupuolten välisessä kohtelussa. Vanhempien ja nuorempien työntekijöiden välisessä kohtelussa ei myöskään arvioitu olevan suurta eriarvoisuutta (1,8 / 5). Eri kulttuurista lähtöisin olevien työntekijöiden kohtelussa arvioitiin olevan hieman enemmän epätasa-arvoisuutta kuin viiteaineistossa, mutta keskiarvo oli silti varsin matala (1,5 / 5). Epätasa-arvoiseen kohteluun puuttumisessa tulokset olivat hieman ja viiteaineistoakin alhaisemmat (2,6 / 5).

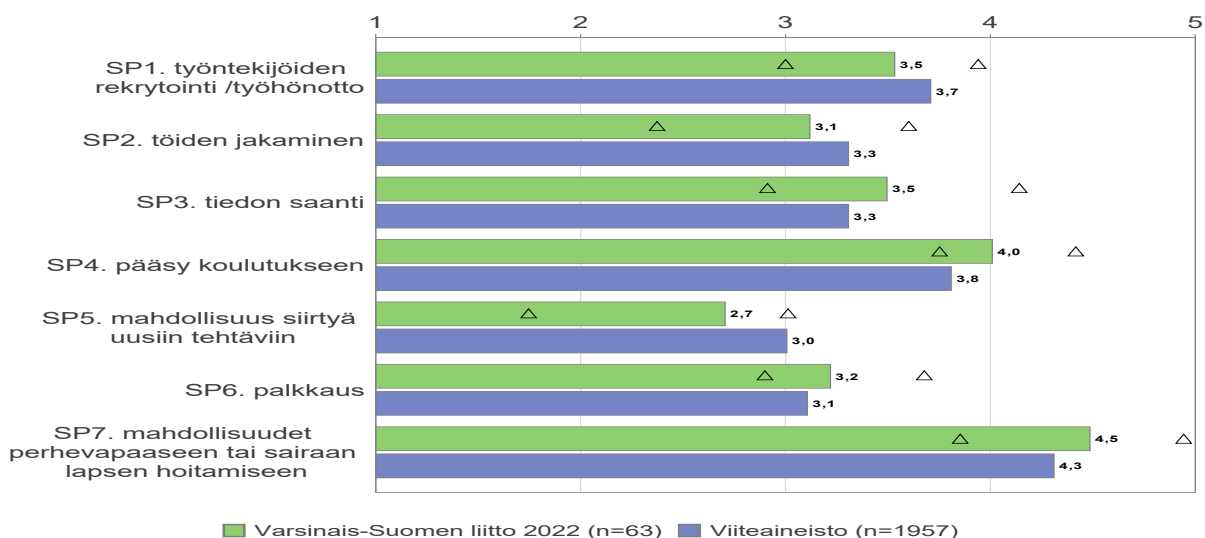
Tulokset on esitetty keskiarvoina.
Kolmiot: organisaationne matalin/korkein ryhmätason tulos 2022.
*pieni arvo on parempi.



ParTy-kyselyn vastaushajonta epätasa-arvoa koskeviin kysymyksiin (TA1, TA2, TA6 ja TA0)

Mahdollisuudet perhevapaiden ja tilapäisten hoitovapaiden pitämiseen koettiin erittäin hyväksi (4,6 / 5). Mahdollisuudet työtehtävien vaihtoon arvioitiin hieman heikommiksi (2,7 / 5), mikä osaltaan selittyy myös organisaation koolla. Varsinais-Suomen liitto on keskikokoinen asiantuntijaorganisaatio, jossa etenemis- tai työkiertomahdollisuuksia on harvemmin tarjolla. Mahdollisuudet kouluttautumiseen koettiin hyvänä (4,0 / 5).

Tulokset on esitetty keskiarvoina.
Kolmiot: organisaationne matalin/korkein ryhmätason tulos 2022.



ParTy-kyselyn vastaushajonta perhevapaiden mahdollisuutta koskevaan kysymykseen (SP7)

Jatkossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvää nykytilaselvitystä toteutetaan Kevan Pulssi -kyselyllä. Nykytilanteen kartoituksessa arvioidaan myös asetettujen tavoitteiden toteutumista laadittujen mittareiden avulla.

Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoituksella selvitetään, ettei työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja.

Varsinais-Suomen liiton henkilöstön lukumäärä 31.12.2024 oli yhteensä 72 henkilöä, joista 72 prosenttia oli naisia ja 28 prosenttia miehiä. Naisista noin 33 prosenttia sijoittui johtaja-, lähiesihenkilö- tai päällikkötasolle, kun taas miehissä vastaava luku oli 45 prosenttia.

	Naiset	Miehet
johtajat	3	2
lähiesihenkilöt	3	1
päälliköt	11	6
muut	35	11

31.12.2024 voimassa olleiden palvelussuhteiden joukosta 58 nimikkeelle voitiin löytää yhtenäinen ryhmä. Palkkakartoituksessa tehtäväkohtaisia palkkoja on verrattu ryhmittelemällä tehtävät ja vastuut luokittain (esim. vastuualuejohtajat, päälliköt, projektipäälliköt, erikoissuunnittelijat, asiantuntijat, suunnittelijat, assistentit) sekä tarkasteltu, onko tehtäväkohtaisissa palkoissa sukupuolten välisiä eroja luokittain ja nimikkeittäin vertaillen.

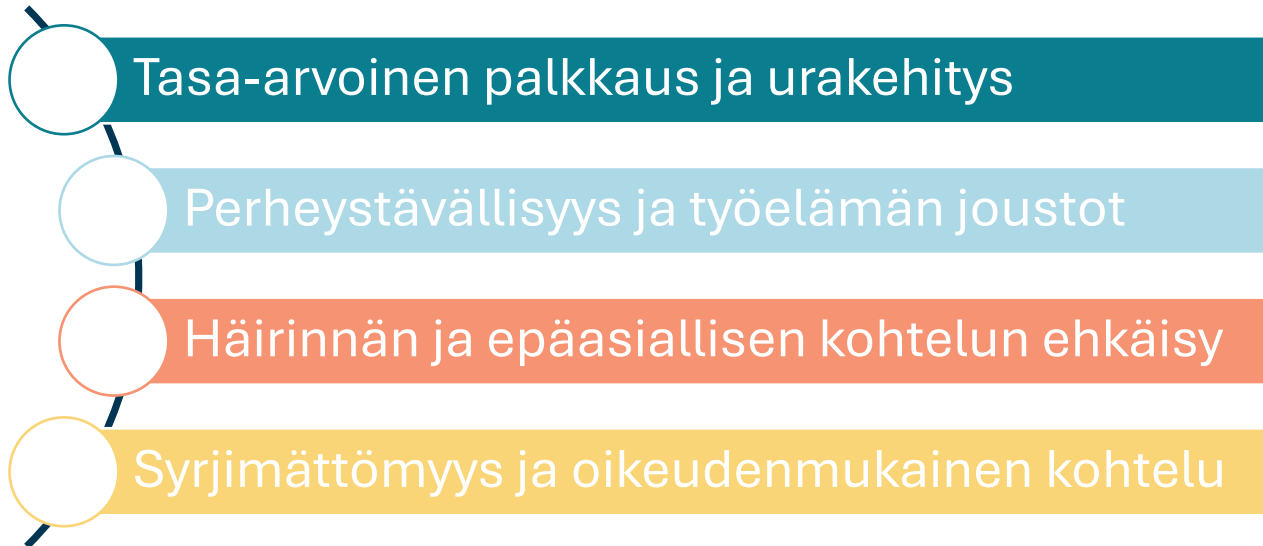
Palkkakartoituksessa ei ilmennyt sukupuoleen perustuvia eroja. Palkkakartoituksessa huomattiin samantasoisten tehtävien välillä muutamia pieniä poikkeavuuksia tehtäväkohtaisissa palkoissa, mutta nämä eivät liittyneet sukupuoleen vaan palkkausvaiheessa tehtyihin tehtäväkohtaisten palkkojen pyöristyksiin. Nämä palkkaerot tullaan harmonisoimaan käynnissä olevan tasopalkkauudistuksen myötä.

Kuntatyönantajat suosittelevat, että palkkatietoja esitellään vain ryhmissä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Varsinais-Suomen liitossa kaikki muodostuneet tehtäväluokat ovat pienempiä, joten tarkempaa palkkavertailua ei esitetä.

Vuonna 2024 miesten tehtäväkohtainen palkka oli keskimäärin 4 592,54 euroa ja naisten 3 907,59 euroa. Palkkaero oli 14,91 prosenttia. Tämä palkkaeroprocentti ei anna kuvaa samantasoisten tehtävien tehtäväkohtaisten palkkojen erosta, vaan kuvastaa sitä, että Varsinais-Suomen liitossa miehet työskentelevät lukumääränsä nähden keskimäärin naisia vaativammassa työnkuvassa. Esimerkiksi naisia sijoittuu toimistoalan tehtäviin suhteessa enemmän kuin miehiä ja johtaja-, lähiesihenkilö- tai päällikkötasolle miehiä sijoittuu lukumääränsä suhteutettuna naisia enemmän.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Varsinais-Suomen liiton keskeiset henkilöstöpolitiikan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevat periaatteet on tiivistetty seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

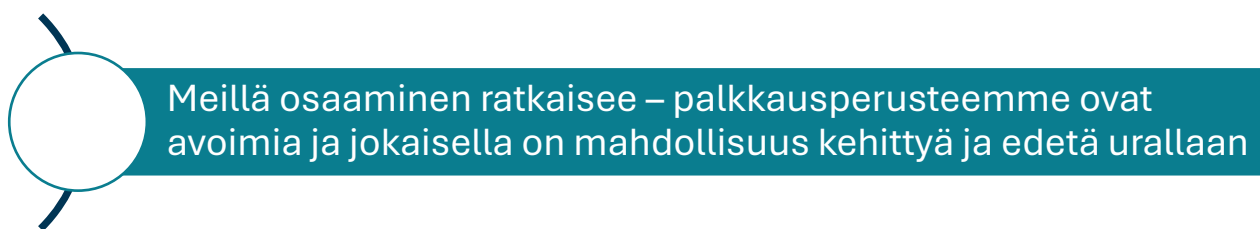


Tasa-arvoinen palkkaus ja urakehitys

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Työnantajan tulee myös edistää naisten ja miesten sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Varsinais-Suomen liitossa työstä maksettava palkka määräytyy tehtävän sisältämän vastuun ja sen edellyttämän osaamisen perusteella. Naisille, miehille ja muun sukupuolisille maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa vaativuudeltaan ja osaamistasoltaan vastaavasta työstä. Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu työsuoritukseen. Kaikille työntekijöille luodaan sukupuolesta riippumatta yhtäläiset mahdollisuudet työssä menestymiseen ja uralla etenemiseen.



Suunnitelmakaudella 2025–2026 Varsinais-Suomen liitossa päivitetään palkkausjärjestelmä osana siirtymistä Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaiseen uuteen tasopalkkamalliin. Tasopalkkamalli on läpinäkyvä. Palkkaryhmien kuvaukset ja tasokriteerit ovat selkeitä ja henkilöstön saatavilla. Niiden kautta on johdonmukaisesti pääteltävissä työtehtävien sijoittuminen palkkaryhmään ja palkkaryhmän sisällä eri tasoihin. Työntekijöille on selvää, miten tehtävän edellyttämä osaamisen tai vastuun kasvu vaikuttaa palkkaukseen. Tasopalkkamalli perustuu yhdenvertaisuudelle. Saman osaamis- ja vastuutason tehtävistä maksetaan sama palkka. Tasopalkkamalli on oikeudenmukainen. Palkka määräytyy työn sisältämän vastuun, sen edellyttämän osaamisen ja itsenäisen harkinnan tason perusteella.

Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa luodaan esihenkilön kanssa yhteinen näkemys siitä, millaisia tavoitteita osaamisenkehittymiselle asetetaan ja mitä keinoja niiden saavuttamiseksi tarvitaan. Tehtävänkuvien

päivittäminen perustuu tehtäväkuvan muuttumiseen, työntekijän työsuorituksen arviointiin, ammattitaidon ja osaamisen kehittymiseen sekä kouluttautumiseen.

Tavoite	Keinot	Mittari	Tavoiteluku
Palkkausjärjestelmämme on oikeudenmukainen ja läpinäkyvä	Palkkausjärjestelmän päivittäminen	Päivitysprojektin eteneminen aikataulussa	Uusi palkkausjärjestelmä otettu käyttöön

Perheystävällisyys ja työelämän joustot

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.



Joustava työ on vahvuutemme – etätyö, liukuva työaika ja perheystävälliset ratkaisut tukevat työn ja muun elämän tasapainoa

Perhevapaat ovat lain edellyttämällä tavalla kaikkien sukupuolten käytettävissä. Varsinais-Suomen liitto kannustaa henkilökuntaa perhevapaiden tasapuoliseen käyttöön vanhempien välillä. Perhevapaiden suunnittelua varten Varsinais-Suomen liitossa on valmisteltu opas erilaisista perhevapaista. Perhevapailla tai muilla pitkillä vapailla oleville annetaan informaatiota poissaolon aikana organisaation suuremmista muutoksista tai poissaolevan työntekijän tehtäväkuvaan kuuluvista olennaisista muutoksista.

Työnantaja tukee työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan parempaa yhteensovittamista. Erilaiset perhetilanteet pyritään huomioimaan mahdollisuuksien mukaan työelämän joustoissa. Perhevapaa- ja henkilöstöoppaissa on tietoa osittaisista perhevapaista ja lyhemmän työajan suunnittelemisesta viikkotasolla. Myös etätyömahdollisuus ja liukuva työaika tuovat joustoa työaikaan ja mahdollistavat työn ja muun elämän paremman yhteensovittamisen.

Suunnitelmakaudella 2025–2026 saatetaan ajan tasalle Varsinais-Suomen liiton etätyötä koskevat ohjeistukset. Ohjeistukset on hyväksytty vuonna 2019 maakuntahallituksessa, mutta koronapandemian ja uusiin toimitiloihin siirtymisen takia etätyökäytännöt ovat muuttuneet ja ohjeistukset kaipaavat päivittämistä.

Tavoite	Keinot	Mittari	Tavoiteluku
Meillä on selkeät ja yhdenvertaiset etätyökäytännöt	Etätyöohjeiden päivittäminen	Päivitysprojektin eteneminen aikataulussa	Uusi etätyöohjeistus otettu käyttöön

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu seksuaalisen häirinnän, työpaikkakiusaamisen tai muun epäasiallisen käytöksen kohteeksi työpaikalla. Työpaikalla ei hyväksytä häirintää, syrjintää tai epäasiallista kohtelua ja työnantaja puuttuu niihin viipymättä.



Emme anna epäasialliselle käytökselle sijaa – meillä on selkeä toimintamalli puuttumiseen

Mikäli työntekijä tuntee kokeneensa häirintää tai muuta epäasiallista käytöstä, hänen tulee välittömästi ilmoittaa asiasta ensisijaisesti lähiesihenkilölleen. Muita yhteydenottotahoja ovat työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu.

Suunnitelmakaudella 2025–2026 vastataan vuoden 2022 Parempi Työyhteisö -kyselyssä esiin nousseeseen tarpeeseen vahvistaa puuttumisen käytäntöjä. Epäasialliseen käytökseen on helpompi puuttua, kun toimintaa ohjaavat selkeät ja helposti sovellettavat ohjeistukset. Lisäksi tavoitteena on luoda liiton tiloihin ja tapahtumiin malli psykososiaalisesti turvallisen ilmapiirin edistämiseksi laatimalla koko liittoa koskevat turvallisemman tilan periaatteet.

Tavoite	Keinot	Mittari	Tavoiteluku
Selkeä toimintamalli puuttumiseen	Ohjeistuksiin lisätään prosessikuvaus häirintään ja epäasialliseen käytökseen puuttumiseen	Päivitysprojektin eteneminen aikataulussa	Uusi prosessikuvaus otettu käyttöön
Psykososiaalisesti turvallisemman ilmapiirin luominen	Laaditaan turvallisemman tilan periaatteet	Päivitysprojektin eteneminen aikataulussa En ole kokenut epäasiallista kohtelua työyhteisössäni (Pulssi)	Uudet periaatteet otettu käyttöön Keskiarvo $\geq 3,8$

Syrjimättömyys ja oikeudenmukainen kohtelu

Työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnantajan tulee lisäksi toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ilman syrjintää esimerkiksi iän, sukupuolen, etnisen taustan, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.



Meillä ei syrjitä – tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ohjaa niin rekrytointia kuin henkilöstön osaamisen kehittämistä

Varsinais-Suomen liitto kohtelee henkilöstöään yhdenvertaisesti kaikissa ammatti- ja tehtäväryhmissä organisaatiomuutoksissa, lomautuksissa, irtisanomisissa ja henkilöstöetuuksia myönnettäessä.

Suunnitelmakaudella 2025–2026 kiinnitämme huomiota rekrytointiprosessimme tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. Varmistamme, ettemme käytä työpaikkailmoituksissa sukupuoleen ja ikään liittyviä ilmauksia kuten ”nuorekas” tai ”esimieskokemus”. Kielitaitovaatimuksia arvioidaan huolellisesti, ja edellytyksenä on ainoastaan tehtävän hoitamisen kannalta tarpeellinen kielitaito. Tavoitteenamme on myös lisätä hakuilmoituksiin monimuotoisuuslauseke, joka tekee näkyväksi liiton sitoutumisen monimuotoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen.

Monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja inklusiota koskevaa tietämystä vahvistetaan suunnitelmakaudella tiedottamisen ja koulutusten avulla. Tavoitteena on lisätä henkilöstön yhteistä ymmärrystä näistä teemoista ja niiden merkityksestä osana liiton toimintakulttuuria.

Kaikilla työntekijöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet työnantajan kustantamaan kouluttautumiseen. Varsinais-Suomen liitto myös tukee tasapuolisesti työntekijöitään omaehtoiseen kouluttautumiseen ja suhtautuu myönteisesti opintovapaisiin. Varsinais-Suomen liitolla on vahvistettu osaamisen kehittämisen toimintamalli, joka mahdollistaa jokaisen yksilöllisen kehittymisen organisaation tavoitteet huomioiden.

Tavoite	Keinot	Mittari	Tavoiteluku
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisääminen rekrytoinnissa	Monimuotoisuuslausekkeen käyttö, rekrytointisanaston ikä- ja sukupuolineutraalius, kielivaatimusten tarkempi arviointi	Rekrytointikäytäntöjen päivittämisen eteneminen aikataulussa	Työpaikkailmoituksiin on lisätty monimuotoisuuslauseke Työpaikkailmoitusten kieli tukee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta
Monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustietoisuuden lisääminen	Esihenkilöiden ja henkilöstön tiedottaminen koulutuksista sekä tiedonvälitys viestintäkanavissa	Työyhteisössäni suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta (Pulssi)	Keskiarvo >= 3,8
Sukupuolineutraalimpi viestintä	Palkkauspäätösten ja listatekstien sukupuolittuneiden sanastojen korjaus	Päätösvalmistelukäytäntöjen päivittämisen eteneminen aikataulussa	Päätösvalmistelussa luovuttu sukupuolittuneesta sanastosta
Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osaamisen kehittämiseen	Henkilökohtainen kehityssuunnitelma, sisäiset- ja ulkoiset koulutukset, työkierto, pari- ja tiimityöskentely	Voin työssäni kehittää osaamistani (Pulssi) Koulutetut henkilöt suhteessa henkilötyövuoteen.	Keskiarvo >= 3,8 % >= 60 %

Tavoitteiden toteutumisen arviointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyvien tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista seurataan seuraavan suunnitelman laatimisen yhteydessä. Tavoitteiden saavuttamista arvioidaan määriteltyjen mittareiden ja tavoitelukujen perusteella. Arvioinnin pohjalta selvitetään, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Varsinais-Suomen liitossa ovat kehittyneet, ja missä on edelleen parantamisen varaa.

