



ÖSTERBOTTENS FÖRBUND
POHJANMAAN LIITTO

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitel



Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Pohjanmaan liiton toiminta ja arvot	5
3	Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	7
3.1	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtajuudessa ja päätöksenteossa.....	7
3.2	Palkkakartoitus.....	8
3.3	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	8
3.4	Tasa-arvo rekrytoinnissa ja uralla kehittämisessä.....	9
3.5	Häirintä, epäasiallinen kohtelu ja syrjintäkielto	9
3.6	KEHITTÄMISTOIMENPITEET 2026–2027.....	9
4	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toiminnassa	10
4.1	Alueiden kehittäminen.....	10
4.2	Elinkeino-, innovaatio- ja kehittämisrahoitus	11
4.3	Aluesuunnittelu.....	12
4.4	Kulttuurin edistäminen	13
5	Seuranta ja arviointi	15
5.1	Seuranta	15
5.2	Arviointi.....	15

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. Lisäksi viranomaisella on velvollisuus edistää tasa-arvoa- ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan. Siksi viranomaisten on yleensä syytä laatia erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka sisältää myös toiminnallisen osuuden (luku 4).

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 syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

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 pääluottamusedustaja), Marianne Höglund (JYTY:n luottamusedustaja) sekä muut henkilöstön edustajat: Irina Nori, Lotta Pitkänen ja Jonas Ström. Henkilöstöjaosto hyväksyi suunnitelman 8.6.2026, jonka jälkeen johtoryhmä vie suunnitelman koko henkilöstölle tiedoksi.

2 Pohjanmaan liiton toiminta ja arvot

Pohjanmaan liitto ajaa asukkaiden, kuntien ja elinkeinoelämän etuja Pohjanmaalla. Päätehtävämme ovat aluekehittäminen, aluesuunnittelu, edunvalvonta ja kulttuurin edistäminen. Pohjanmaan liitto on jo vuodesta 1999 edistänyt aktiivisesti tasa-arvoa maakunnassa Pohjanmaan toimijoita kokoavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkoston avulla.

Pohjanmaan liitossa olemme rohkeita ja toimintakykyisiä ympäristön, 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 työhömmä 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.

FINAL

3 Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet voidaan lyhyesti tiivistää neljään toimenpidekokonaisuuteen: yhdenvertaiset 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 kehittämisestä on Pohjanmaan liiton johdolla (maakuntajohtaja, yksiköiden esihenkilöt, maakuntahallitus ja viime kädessä maakuntavaltuusto). Kaikki työntekijät edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kukin omalta osaltaan. Vaikka tasa-arvolaki ei vielä huomioi naisten ja miesten välisen tasa-arvon lisäksi muuta, olemme sitoutuneita edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja sukupuolen moninaisuutta.

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 sukupuolta edustavaa jäsentä, joista toinen valitaan ryhmään.

Tasa-arvo johtajuudessa ja päätöksen teossa toteutuu Pohjanmaan liitossa verrattain hyvin. Liiton henkilöstön kohdalla esihenkilöasemassa olevat henkilöt jakautuvat sukupuolen perusteella melkein tasan. Poliittisissa päätöselimissä maakuntavaltuuston jäsenistä naisia on 49 % ja miehiä 51 %. Maakuntahallituksen jäsenistä naisia on puolestaan 54 % ja miehiä 46 %. Hallituksen ja valtuuston puheenjohtajistossa on yhtä paljon miehiä ja naisia. Tarkastuslautakunnassa EU:n alue- ja rakennepolitiikan sekä kansallisten aluekehitysvarojen yhteensovittamisesta vastaavan maakunnan yhteistyöryhmän (MYR) jäsenistä naisia on 38 % ja miehiä 62 %. MYR:n neljästä puheenjohtajasta naisia on kolme miesten ollessa aliedustettuina.

3.2 Palkkakartoitus

Pohjanmaan liitossa työskentelee vakituisissa ja määräaikaisissa tehtävissä yhteensä 34 henkilöä (2025). Pohjanmaan liiton henkilöstö on vahvasti naisvaltainen, sillä naisten osuus henkilökunnasta on 82 % ja miehiä on 18 %. Tämä on linjassa kunta-alan valtakunnallisen keskiarvon kanssa. Suurin osa henkilöstöstä on vakituisia (88 %), ja vain muutama työntekijä on määräaikaisessa työsuhteessa (12 %). Tällöin kyseessä on yleensä hankkeissa työskenteleviä ja sijaisuuksia tekeviä. Pohjanmaan liiton henkilöstön keski-ikä on verrattain korkea, kuten julkisessa hallinnossa Suomessa yleensäkin. Liiton henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2025 lopussa 50 vuotta (2022: 50 vuotta). Naisten keski-ikä oli 46,2 vuotta (2022: 48,7 vuotta) ja miesten 52,1 vuotta (2022: 54,1 vuotta). Henkilöstön ikärakenne ja korkea keski-ikä huomioidaan henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimenpiteitä suunniteltaessa. Käytännössä tämä näkyy esimerkiksi laajoina työterveyspalveluina.

Pohjanmaan liiton palkkausjärjestelmä perustuu kunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES), jota on kuvattu KVTES:n 2 luvussa 6 §. Pohjanmaan liitto siirtyi lokakuussa 2025 tasopalkkajärjestelmään, joka perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullekin palkkaryhmälle on määritelty tasopalkka.

Pohjanmaan liitossa kaikille työntekijöille on laadittu tehtävänkuvaus. Tasopalkan arviointi koostuu KVTES:n mukaisesti tehtävänkuvauksista ja tasopalkan arvioinnissa huomioon otettavista seikoista. Tasopalkan arvioinnilla tarkoitetaan työtehtävien vaativuuksien keskinäistä vertailua ja työtehtävien asettamista osaamisen ja vastuun mukaan keskinäiseen järjestykseen. Pohjanmaan liitossa on käytössä myös työkokemuslisä ja henkilökohtainen lisä sopimuksen mukaisesti.

Palkkausjärjestelmää tullaan päivittämään tulevaisuudessa. Kehittämisen ja järjestelyeristä neuvotellaan seuraavan kerran syksyllä 2026. Palkkakartoitus tehdään myöhemmin syksyllä edellä mainittujen toimenpiteiden valmistuttua. Palkkakartoitusta tehdessä huomioidaan kaikki palkanosat, ei pelkästään tasopalkkaa.

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.

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 yhteensovittamisessa kannustetaan mm.

miehiä pitämään vanhempainvapaata 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. Ikäsyryntää ei harjoiteta. Rekrytointitilanteessa pyritään ottamaan huomioon, että Pohjanmaan liiton henkilökunnasta on miesten osuus tällä hetkellä 18 prosenttia ja naisten osuus 82 prosenttia.

Pohjanmaan liiton työntekijöillä on tasavertainen mahdollisuus osallistua tarvittaviin koulutuksiin, jotka kehittävät ja ylläpitävät osaamista. Henkilöstön kanssa käydään vuosittain kehityskeskustelut, joissa myös koulutustarvetta kartoitetaan.

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

3.5 Häirintä, epäasiallinen kohtelu ja syrjäntäkielto

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

Huolehditaan siitä, etteivät Pohjanmaan 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 päivittää säännöllisesti Pohjanmaan liiton toimintaohjelman epäasiallisesta kohtelusta. Ohjelma sisältää mm. selkeät käytännöt siihen, miten epäasiallista kohtelua ilmetessä tulee toimia. Ohjelma on kaikkien saatavilla Pohjanmaan liiton intranetissä ja lisäksi se esitellään säännöllisesti henkilöstökokouksessa.

3.6 Kehittämistoimenpiteet 2026–2027

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukset koko henkilöstölle ja luottamushenkilöille
- Etätyökäytännöt
- Muodostetaan työryhmä valmistelemaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä.

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, elinkeino-, innovaatio- ja kehittämisrahoitus, aluesuunnittelu sekä kulttuurin edistäminen. Alla on kuvattu, miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään liiton toiminnassa.

4.1 Alueiden kehittäminen

Maakuntastrategia on tärkein maakunnan aluekehittämistä ohjaava suunnitteluasiakirja. Maakuntastrategiaan sisältyy kaksi lakisääteistä 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 hyvinvointia, 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 voimakkaaseen 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 moninainen työelämä, kuntien ja hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön edistäminen sekä järjestöjen ja yhdistysten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön edistäminen. Verkostossa on toteutettu mm. koulutuksia ja

tapahtumia sekä erilaisia kampanjoita. Lisätietoa tasa-arvoverkoston toiminnasta löytyy osoitteesta <https://www.obotnia.fi/fi/yhteistyö-ja-edunvalvonta/tayv>.

Alueiden kehittämisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet ja -toimenpiteet 2026–2027:

Tavoite	Toimenpiteet
Edistämme aktiivisesti maakuntastrategiaan sisältyviä tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyviä tavoitteita	Kehitämme Pohjanmaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkoston toimintaa osana maakuntastrategian Yhteisöllisyys-alustaa. Pyrimme edistämään työelämän moninaisuutta pitämällä teemaa esillä omissa verkostoissamme ja valitsemalla Pohjanmaan vuoden tasa-arvoryityksen seuraavan kerran vuonna 2027. Osallistumme aktiivisesti maakuntien välisiin ja kansallisiin tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja osallisuusverkostoihin.
Lisää sukupuolinäkökulmaa tilastovisualisointeihin ja toimintaympäristöanalyysiin.	Huomioimme entistä laajemmin sukupuolinäkökulman vuosittain laadittavassa tilanne- ja kehityskuvassa ja muissa toimintaympäristöanalyysissä sekä Pohjanmaan kompassi-sivuston visualisoinneissa.

4.2 Elinkeino-, innovaatio- ja kehittämisrahoitus

Elinkeino-, innovaatio- ja kehittämisrahoituksen tehtävänä on edistää Pohjanmaan kestävästä kasvusta, kilpailukykyä, osaamista ja uudistumista rahoittamalla aluekehitystä tukevia hankkeita ja yhteistyöverkostoja.

EIRA-yksikkö toteuttaa EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelmia sekä kansallisia kehittämisrahoituksen instrumentteja voimassa olevan lainsäädännön, ohjelma-asiakirjojen ja rahoitusehtojen mukaisesti. Horisontaaliset periaatteet sisältyvät EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelman kaikkien erityistavoitteiden erityisiin valintaperusteisiin, joiden perusteella hankehakemukset pisteytetään ja asetetaan etusijajärjestykseen hankevalintavaiheessa. Horisontaaliset valintaperusteet ovat: 1. Hanke tukee sukupuolten tasa-arvoa. 2. Hanke tukee EU:n perusoikeuskirjan periaatteita mukaan lukien yhdenvertaisuutta, syrjimättömyyttä ja esteettömyyttä. 3. Hanke tukee kestävästä kehityksen periaatteita ja unionin ympäristöpolitiikkaa. 4. Hanke tukee EU:n Itämeren alueen strategiaa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan osana hankkeiden arviointia, rahoituspäätöksiä ja ohjelmien toimeenpanoa.

EIRA-yksikkö tekee tiivistä yhteistyötä kehitysyhtiöiden, korkeakoulujen, tutkimusorganisaatioiden, kuntien ja muiden alueellisten toimijoiden kanssa. Yhteistyössä edistetään toimintatapoja, jotka vahvistavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimista alueellisessa kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa.

Tavoite	Toimenpiteet
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioitu rahoitustoiminnassa	Arvioidaan hankkeiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutuksia osana rahoituspäätöksiä ohjelmien ja lainsäädännön mukaisesti.
Kohderyhmän yhdenvertaiset osallistumismahdollisuudet	Viestitään rahoitusmahdollisuuksista avoimesti ja saavutettavasti
Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen osallistuminen kehittämis- ja innovaatiotyöhön	Edistetään eri organisaatioiden ja toimijoiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua kehittämis- ja innovaatiotoimintaan.

4.3 Aluesuunnittelu

Kestävällä ja kokonaisvaltaisella maakuntatason alueidenkäytönsuunnittelulla luodaan edellytyksiä Pohjanmaan jatkuvalla kehitykselle kilpailukykyisenä ja menestyksekkäänä alueena. Aluesuunnittelun tavoitteena on hyvinvoiva ja tasapuolinen, energinen ja toimiva sekä saavutettava Pohjanmaa, jossa luonto- ja kulttuuriarvot nähdään voimavarana. Keskeisiä aluesuunnittelun työkaluja ovat maakuntakaavoitus, merialuesuunnittelu ja liikennejärjestelmätyö.

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

Maakuntakaavoituksessa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat alueellisen tasapainon, palvelujen saavutettavuuden, eri väestöryhmiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnin sekä avoimen ja osallistavan suunnitteluprosessin kautta. Maakuntakaava laaditaan alueidenkäyttölain ja hyvän suunnittelutavan mukaisesti yhteistyössä osallisten kanssa. Kaikilla kiinnostuneilla tulee olla mahdollisuus osallistua kaavaprosessiin. Pyrkimyksenä on saada aikaan todellinen vuoropuhelu, jossa tuodaan esiin erilaisia näkökohtia keskusteltaviksi. Maankäyttö- ja rakennusasetuksen mukaan tulee maakuntakaavaprosessin yhteydessä arvioida kaavan vaikutuksia ihmisten elinoloihin, joihin voidaan lukea myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

Merialuesuunnittelussa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat eri käyttömuotojen tasapuolisessa yhteensovittamisessa, rannikko- ja saaristoalueiden elinvoiman huomioimisessa, meriympäristön kestävän käytön turvaamisessa sekä avoimessa ja

osallistavassa suunnitteluprosessissa. Myös merialuesuunnitelma tehdään laajassa vuorovaikutuksessa koko suunnitteluprosessin aikana.

Liikennejärjestelmäsuunnittelutyö on jatkuvaa yhteistyötä kuntien, viranomaisten ja muiden sidosryhmien kanssa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat eri alueiden saavutettavuuden turvaamisena, eri väestöryhmien liikkumistarpeiden huomioimisena, liikennemuotojen tasapuolisena kehittämisenä sekä avoimena ja vuorovaikutteisena suunnitteluprosessina.

Aluesuunnittelun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet ja -toimenpiteet 2026–2027:

Tavoite	Toimenpiteet
Lisää yhdenvertaisuusnäkökulmaa maakuntakaavan, merialuesuunnitelman ja liikennejärjestelmäsuunnitelman laadinnassa.	Laajennetaan osallistujapohjaa ja turvataan yhdenvertaiset osallistumismahdollisuudet suunnitteluprosesseissa. 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.
Lisää yhdenvertaisuusnäkökulmaa maakuntakaavan, merialuesuunnitelman ja liikennejärjestelmäsuunnitelman toteuttamisessa.	Viranomaisyhteistyön kehittäminen niin, että siinä huomioidaan enemmän yhdenvertaisuusnäkökulmaa.

4.4 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 sekä vastaa kaksikielisen Pohjanmaan lastenkulttuuriverkoston toiminnasta ja 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 2026–2027:

Tavoite	Toimenpiteet
Kulttuuriohjelman toimeenpano	Kulttuuriohjelman toimeenpanossa kiinnitetään erityisesti huomiota tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.
Lastenkulttuuriverkosto Barkin strategian päivittäminen	Barkin strategia päivitetään siten, että siinä huomioidaan Pohjanmaan liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yleiset periaatteet lastenkulttuurin edistämisen näkökulmasta.
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 ja arviointi

5.1 Seuranta

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

Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteiden toteutumisen seuranta tapahtuu vuosittain työsuojelutoimikunnan kokouksissa, joissa tarkastellaan edellisen vuoden toimintaohjelman toteutumista.

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

5.2 Arviointi

Edellisen tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumista kartoitettiin seuraavasti:

- Yksiköt arvioivat luvun 4 toimenpiteet. Arviointi on Intrassa Tasa-arvosuunnitelmakansiossa.
- Henkilöstölle tehtiin kysely luvun 3 toimenpiteistä, joiden kehitysehdotuksista nostettiin toimenpiteitä seuraavaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, esimerkkinä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.



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

www.obotnia.fi
info@obotnia.fi