



KESKI-POHJANMAAN  
KOULUTUSYHTYMÄ  
Mellersta Österbottens utbildningskoncern

**KESKI-POHJANMAAN KOULUTUSYHTYMÄN  
TASA-ARVO- JA  
YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA  
2024-2025**

**HEKE-tiimi 24.1.2024  
Johtoryhmä 31.1.2024  
YT-ryhmä 14.3.2024  
Hallitus 14.3.2024**

## SISÄLTÖ

JOHDANTO .....	3
2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TAUSTAA.....	3
2.1. <i>Suunnitelman taustaa ja käsitelmäärittelyjä .....</i>	3
2.2. <i>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä .....</i>	5
3. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS HENKILÖSTÖASIOISSA.....	7
3.1. <i>Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanne tilastoittain .....</i>	7
4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN OSA-ALUEET.....	9
4.1. <i>Osaamisen kehittäminen ja urakehitys.....</i>	9
4.2. <i>Palkkaus .....</i>	10
4.3. <i>Päätöksenteko ja vaikuttaminen.....</i>	10
4.4. <i>Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....</i>	10
4.5. <i>Työolosuhteet .....</i>	11
4.6. <i>Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu .....</i>	11
4.7. <i>Työsuojelu .....</i>	11
4.8. <i>Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oppimisympäristö .....</i>	12
4.9. <i>Asenteisiin ja toimintatapoihin vaikuttaminen.....</i>	12
5. SEURANTA .....	12
LIITE 1.....	13

## JOHDANTO

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päämääränä on tukea hyvinvoivan opiskelu- ja työympäristön luomista. Koulutusyhtymä on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Kpedussa edistää myös vuonna 2023 valmistunut Henkilöstöstrategia 2025.

Koulutusyhtymän henkilöstöpoliittisen tasa- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa on tehty vuosien ajan yhteistyötä opetustoiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatijoiden kanssa mm. yhteisiä tasa-arvon periaatteita määriteltäessä. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja opetustoiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tuotetaan kuitenkin erillisinä asiakirjoina ja niiden toteutumista seurataan erikseen.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma painottuu erityisesti palvelussuhteen elinkaaren eri vaiheisiin, palvelussuhteen ehtoihin ja palkkausta koskeviin asioihin. Opetustoiminnan tasa-arvosuunnitelmassa kiinnitetään huomiota tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja edistämiseen mm. opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa.

Henkilöstökyselyn yhteydessä kysytään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä, joista saa taustamateriaalia suunnitelman laadintaan. Kyselyt toimivat myös osana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seuranta. Taustamateriaalina on käytetty myös henkilöstöjärjestelmistä saatavia tietoja. Suunnittelu- ja seurantaprosessi kytketään osaksi henkilöstösuunnittelua ja -raportointia. Näin varmistetaan vuotuinen seuranta ja vaikuttavuuden arviointi.

## 2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TAUSTAA

### 2.1. Suunnitelman taustaa ja käsitelmäärittelyjä

#### Tasa-arvo

Tasa-arvoa säätelee laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (L 609/1986). Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolakiin tuli 1.9.2023 lisäys sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyyn. Työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanossa lain mukaan tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

Tasa-arvolain 6a § määrittää, että työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jos sen palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Tasa-arvosuunnitelma voi olla joko erillinen tai osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Erillistä tasa-arvosuunnitelmaa puoltavat kuitenkin sekä valtioneuvoston tasa-arvovaltuutetun teettämät selvitykset että tasa-arvovaltuutetun kokemukset työpaikoilla tehdystä tasa-arvotyöstä. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä tehdään joka toinen vuosi erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka sisältää palkkakartoituksen. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen laatiminen kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Tasa-arvolain mukaan suunnitelman tulee sisältää:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;

- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

## Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslain 5§:n mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lisäksi lain 7§:n mukaan 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. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

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.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epäminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Myös kiusaaminen on syrjivää toimintaa. Kiusaamiseen liittyy seuraavia piirteitä

- kiusaaminen on fyysistä, psyykkistä, verbaalista ja sosiaalista
- kiusaaminen on suoraa tai epäsuoraa
- se tapahtuu toistuvasti
- kiusaajan ja kiusatun välillä vallitsee epätasapaino
- se on tahallista ja tietoista
- sillä alistetaan ja loukataan toista
- siihen liittyy ryhmän vahvistava ja hyväksyvä käyttäytyminen.

Työyhteisö ei voi sallia kiusaamista. Kiusaamiseen tulee puuttua välittömästi. Koulutusyhtymässä on laadittu ohje epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseksi ja käsittelyyn.

Yhdenvertaisuuslain 9§:ssä mainitaan positiivisesta erityiskohtelusta, jonka tarkoituksena on tosiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Tämä ei ole syrjintää.

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 12 §).

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Yhdenvertaisuuslaki sisältää lisäksi säädökset lain valvonnasta (luku 4) ja oikeusturvasta ja seuraamuksista (luku 5).

Yhdenvertaisuuslain 15 § mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen järjestäjän on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon, että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työainsäädäntö tarkentavat syrjinnänkieltoa eri elämänalueilla.

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan jokaisen ihmisen yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, opiskella, kehittyä työssään sekä tulla kuulluksi, kohdelluksi ja palkituksi siinä ilman asenteellisia tai rakenteellisia rajoituksia, jotka johtuvat sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, iästä, kansallisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä seikasta.

Tasa-arvolaisissa (L 609/1986) syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolaisissa syrjinnäksi määritellään myös seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella, samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tilanteet, joissa em. säännöstä ei sovelleta, on todettu yhdenvertaisuuslain 11 §:ssä.

Työsopimuslaki (2 luvun 2 §) velvoittaa työnantajaa kohtelevaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä työntekijöiden lähtökohdat ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää työpaikalla esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista.

## ***2.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä***

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän henkilöstöpoliittisen ja opetustoiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tavoitteena on edistää työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on myönteinen vaikutus henkilöstön hyvinvointiin ja ilmapiiriin. Kun työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja heidän työtään arvostetaan, lisää se viihtyvyyttä ja motivaatiota työyhteisössä. Oppilaitoksissa työskentelevien asenteet ja toimintatavat vaikuttavat myös opiskelijoiden arvomaailmaan ja käyttäytymiseen.

Työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan

vaikuttavat seikat, 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä; 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen; 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa; 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille; 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation yhdenvertaisuutta. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

1. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
2. Toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen
3. Osallisuuden lisääminen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen tavoitteena on auttaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä työskenteleviä tunnistamaan, arvioimaan ja tarvittaessa muuttamaan toimintatapojaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä tukevaan suuntaan. Vastuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työ-paikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisesta käytöksestä ja toiminnasta kuuluu koko työyhteisölle.

### 3. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS HENKILÖSTÖASIOISSA

#### 3.1. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanne tilastoittain

Henkilöstömäärän kehitystä eri vuosina kuvaa parhaiten henkilötyövuosien kertymä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi. Tähän sisältyy vuosiloman lisäksi palkalliset poissaolot (mm. sairauslomat, palkalliset perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa), mutta ei palkattomia poissaoloja.

Koulutusyhtymässä 1.1.2022 tehdyn organisaatiomuutoksen vuoksi luvut eivät suoraan ole vertailukelpoisia edellisiin vuosiin. Organisaatiomuutoksessa opiskelija- ja hakijapalvelut ovat siirtyneet koulutuspalveluista yhteisiin palveluihin ja oppisopimus- ja työelämäpalvelut ovat siirtyneet koulutuspalveluista yhteisiin työelämä- ja elinvoimapalveluihin. Taulukosta näkee, että henkilötyövuodet ovat laskeneet vuosien 2021–2023 aikana. Vuonna 2020-2022 oli käytössä OKM:n lisärahoitusta opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen. Tämä osaltaan lisäsi henkilöstömäärää näinä vuosina.

Henkilötyövuodet	2021	2022	2023
Koulutuspalvelut	342	283	275
Yhteiset palvelut	86	114	111
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	-	16	18
Yhteensä	428	413	404

TAULUKKO 1. Henkilötyövuosikertymä 2021–2023

Koulutusyhtymän palveluksessa oli tarkasteluhetkellä 31.12.2023 yhteensä 438 työntekijää, joista 364 (83,1 %) oli vakituksessa palvelussuhteessa. Luvut eivät sisällä sivutoimisia, joita oli vuoden vaihteessa 11 henkilöä. Tarkasteluhetkellä 31.12.2023 oli kolme henkilöä opintovapaalla, kaksi henkilöä vanhempainvapaalla, yksi henkilö virkavapaalla, kaksi henkilöä vuorotteluvapaalla ja yksi palkattomalla vapaalla. Heidät on laskettu mukaan henkilöstömäärään.

Henkilöstömäärä 31.12.	2021	2022	2023
Koulutuspalvelut	356	299	303
Yhteiset palvelut	91	119	116
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut		20	19
Yhteensä	447	438	438

TAULUKKO 2. Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2023

Osa-aikaisessa työ/virkasuhteessa oli 51 henkilöä, joista 40 (78,4 %) on naisia. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten halukkuus tehdä lyhennettyä työaikaa, osittainen varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

	miehet		naiset		yht.
	kpl	%	kpl	%	
Koulutuspalvelut	129	42,6 %	174	57,4 %	303
Yhteiset palvelut	34	29,3 %	82	70,7 %	116
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	0	0,0 %	19	100,0 %	19
Yhteensä	163	37,2 %	275	62,8 %	438

TAULUKKO 3. Henkilöstön sukupuolijakauma

Henkilöstöstä naisia on 62,8 %. Sukupuolijakauman prosenttiosuudessa on vuosien mittaan ollut vain hyvin pieniä muutoksia. Opettajista on 57,1 % naisia ja 42,9 % miehiä. Johto- ja päällikkötason tehtävistä jakautuu 64,3 % naisille ja 35,7 % miehille.

	Opettajat				Muu henkilöstö			
	Nainen		Mies		Nainen		Mies	
Vakituisen	117	83,6 %	91	86,7 %	111	82,2 %	45	77,6 %
Määräaikainen	23	16,4 %	14	13,3 %	24	17,8 %	13	22,4 %

TAULUKKO 4. Opettajat ja muu henkilöstö jaoteltuna naisiin ja miehiin sekä vakituisiin ja määräaikaisiin

Naisopettajista 83,6 % ja miesopettajista 86,7 % on vakituisia. Kaiken kaikkiaan vakituisia opettajia on 84,9 % koko opettajakunnasta. Muun henkilöstön osalta naisista 82,2 % ja miehistä 77,6 % on vakituisia. Muusta henkilökunnasta kaikkiaan 80,8 % on vakituisia. Koko Kpedun osalta vakituisia on 83,1 %.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvítettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Taulukossa 5. esitellään naisten ja miesten palkkavertailu ammattiryhmittäin tehtäväkohtaisten palkkojen ja kokonaisansioden osalta. OVTES:n tehtäväkohtainen palkka sisältää jo vuosisidonnaiset lisät (vrt. työkokemuslisä/vuosisidonnainen lisä). Muiden sopimusten (KVTES, TS) tehtäväkohtaiset palkat eivät sisällä lisää työkokemuksesta. Tehtäväkohtaiset palkkojen keskiarvot on laskettu kokoaikaisten palkoista. Opettajien osalta mahdolliset epäpätevyysalennukset ovat mukana tehtäväkohtaisessa palkassa ja kokonaisansiossa. Kokonaisansion muita palkanosia tehtäväkohtaisen palkan lisäksi ovat vuosisidonnainen lisä (KVTES, TS), henkilökohtainen lisä ja TVA-lisä.

	Tehtäväkohtainen	Kokonaisansio	Tehtäväkohtainen	Kokonaisansio
	Naiset	Naiset	Miehet	Miehet
OVTES Ammattiopisto+opot+kansanopisto	4240,89	4475,95	4000,68	4281,4
Hallinto, toimisto, it-henkilöstö	3092,53	3490,32	3011,81	3448,74
Ruokapalveluala + PAM	2278,42	2606,56		
Siivousala	2192,6	2418,21		
Maatalousala	2514,45	2626,63		
Ohjaajat/avustajat	2209,18	2335,86	2120,05	2251,21
Tekninen sopimus			2492,68	2884,11
Ylin johto, toimialapäälliköt, päälliköt	4316,99	5860,6	4762,54	5945,4

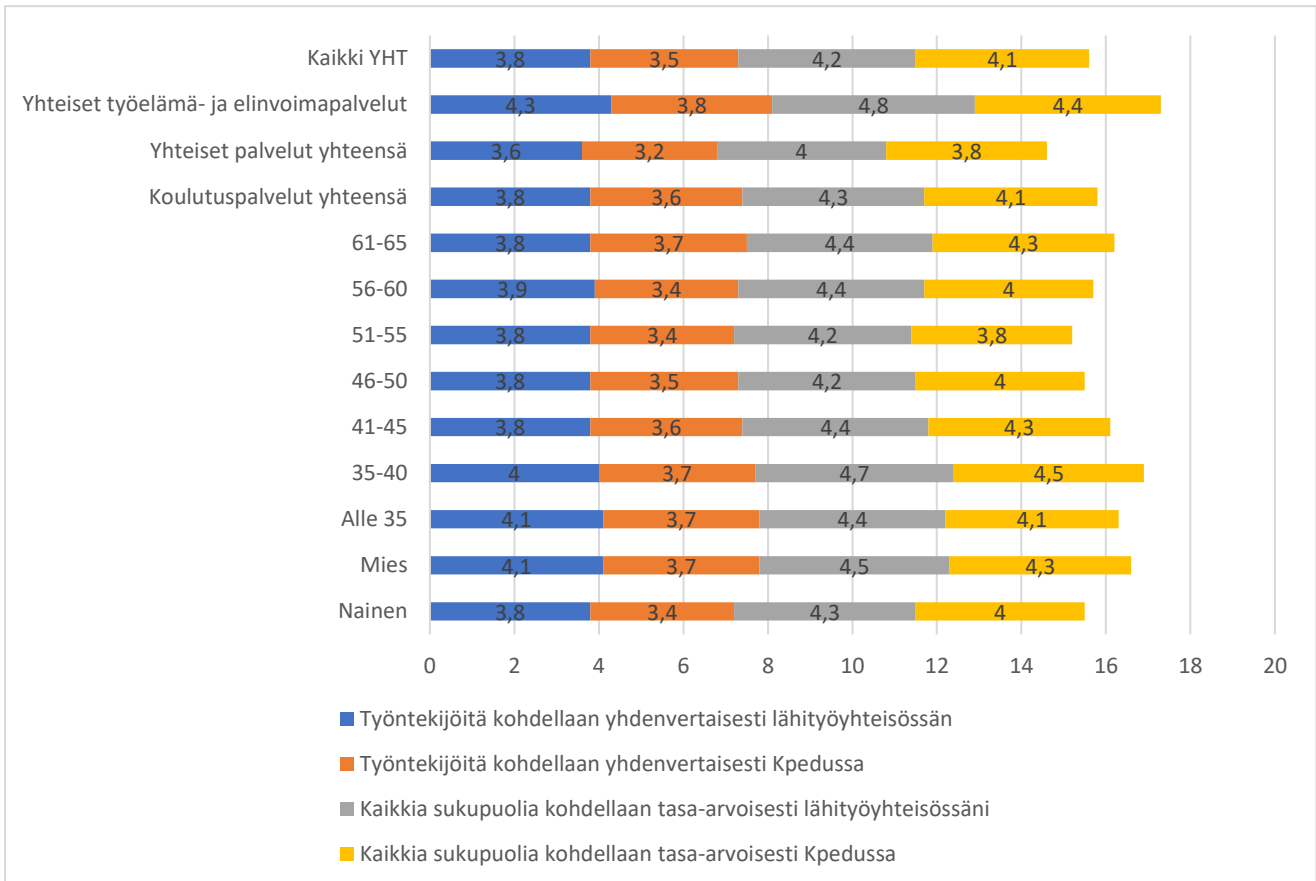
TAULUKKO 5. Naisten ja miesten palkkavertailu ryhmittäin 1.12.2023



#### 4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN OSA-ALUEET

Henkilöstökyselyssä syksyllä 2023 on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kartoitettu lähityöyhteisön ja Kpedun näkökulmasta. Tulokset on raportoitu Kpedun ja palvelualueiden tasolla sekä ikäryhmittäin ja sukupuolittain.

Tulosten pohjalta voi tulkita, että tasa-arvonäkökulma toteutuu lähityöyhteisössä ja Kpedussa. Yhdenvertaisuuden kokemuksen osalta nousee kehittämistarpeita lähityöyhteisöissä ja koko Kpedun osalta. Henkilöstökyselyn tulokset käsitellään toimialoilla/toiminnoittain ja niistä tehdään kehittämissuunnitelmat. Näissä tulee kiinnittää näihin teemoihin huomioita, jos ne nousevat kehittämiskohteiksi. Yhdenvertaisuuden kokemuksen edistämiseksi tulee Kpedussa edistää avointa vuorovaikutusta ja havaittuihin epäkohtiin nopeaa puuttumista.



KUVIO 2. Sukupuolen ja iän vaikutus tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden kokemukseen

Jos henkilöstökyselyn tulosten pohjalta tai muuta kautta käy ilmi henkilöstöön kohdistuvaa kiusaamista tai henkistä tai fyysistä väkivaltaa, pyritään näihin epäkohtiin puuttumaan välittömästi. Koulutusyhtymässä on käytössä ohje epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseksi ja käsittelyyn.

##### 4.1. Osaamisen kehittäminen ja urakehitys

Lain mukaan naisille ja miehille on järjestettävä samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Samoin urakehitysmahdollisuuksien tulee olla yhdenvertaiset ja tasapuoliset kaikille sukupuolille. Henkilöstön osaamisen kehittämisellä turvataan työssä tarvittavan ammatillisen osaamisen synty ja kehittyminen Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän tarvitsemassa tehtävissä.

**Tavoite ja toiminta**

Tasa-arvolain mukaisesti työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Onnistumiskeskusteluissa tulee huomioida tasapuolisesti kaikkien sukupuolten osaamisen kehittäminen ja ammatillinen kehittyminen sekä kiinnittää huomiota tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen urakehityksessä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia laadittaessa huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen.

**4.2. Palkkaus**

Työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa (tasa-arvolaki 6 §). Koulutusyhtymän palkkavertailu opetushenkilöstön ja muun henkilöstön osalta on esitetty aiemmin olleessa taulukossa 5.

**Tavoite ja toiminta**

Tavoitteena on tasa-arvoinen palkkaus naisten ja miesten välillä suhteessa työtehtäviin.

Palkkausta määriteltäessä tulee huomioida Kpedun ja alan linjaus palkkaukseen. Työn vaativuuden arviointi tehdään tarvelähtöisesti säännöllisin väliajoin eri ja ammattiryhmien osalta.

**4.3. Päätöksenteko ja vaikuttaminen**

Kaikilla sukupuolilla sekä eri henkilöstöryhmillä tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen sekä osallistua päätöksentekoon ja sen valmisteluun. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän toimielimissä toteutuu sukupuolten tasapuolisen ja yhdenvertaisen kokoonpanon periaate.

**Tavoite ja toiminta**

Vahvistetaan päätöksentekomenettelyn tasa-arvoisuutta, yhdenvertaisuutta sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja osallisuutta. Esihenkilöt huolehtivat, että työyhteisössä kaikille taataan yhdenmukaiset mahdollisuudet osallistua yhteiseen suunnitteluun, kehittämiseen ja päätöksentekoon.

Toimialoilla/toiminnoissa on säännölliset yhteiset palaverit, joissa henkilöstö voi vaikuttaa omaan työhönsä ja oman alansa toimintaan. Henkilöstön kanssa käydään onnistumiskeskustelut vuosittain.

Päätöksistä tiedotetaan henkilöstöä säännöllisesti.

**4.4. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen**

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Työnantajan tulee toimia siten, että perheellisillä on lain takaamat mahdollisuudet sairaan lapsen hoitoon, perhevapaisiin ja hoitovapaiseen. Lisäksi erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä voidaan helpottaa pienten lasten vanhempien asemaa. Tarkoituksenmukaisilla työaikajärjestelyillä edistetään myös toiminnan tuloksellisuutta ja henkilöstön työhyvinvointia.

**Tavoite ja toiminta**

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on kaikilla sukupuolilla edellytykset perhepoliittisten vapaiden käyttöön.

Joustetaan työaikajärjestelyin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Työntekijöillä on mahdollisuus lain mukaisiin perhevapaiden käyttöön ilman, että työura vaaraantuu.

**4.5. Työolosuhteet**

Työnantajan velvollisuus on luoda sellaiset työolot, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille ja eri henkilöstöryhmille. Kullekin työntekijälle on luotava sopivat työtilat ja työvälineet, jotka mahdollistavat tehokkaan, turvallisen ja terveellisen työn tekemisen fyysiset ja psyykkiset tekijät huomioon ottaen.

Henkilöstön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Työpaikkakiusaaminen ja muu häirintä ovat kielletty.

**Tavoite ja toiminta**

Jokaisella työntekijällä on sopivat työtilat ja työvälineet työn edellyttämien tarpeiden mukaisesti.

Henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Käytetään tarvittaessa aktiivisen tuen -mallia ja epäasiallisen käytöksen käsittelyn mallia.

**4.6. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu**

Työnantajan tulee huolehtia, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Jos sukupuolista häirintää tai ahdistelua on syytä epäillä, on työnantajan ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi.

**Tavoite ja toiminta**

Henkilöstöllä on tasa-arvoinen ja häiriötön työympäristö.

Kiusaamis- ja häirintätilanteiden osalta on luotu toimintaohjeet, joiden pohjalta esihenkilö tai ilmoituksen saanut vastuuhenkilö ryhtyy ohjeiden mukaisiin toimiin välittömästi esiin nousseen häirinnän poistamiseksi.

**4.7. Työsuojelu**

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän työsuojelutoiminta on järjestetty YT-ryhmän alaisena viisijäsenenä ja-oksena (neljä työsuojeluvastuutettua ja turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö).

**Tavoite ja toiminta**

Työolojen tulee turvata kaikenpuolinen tasa-arvon toteutuminen. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Yhteistyöllä, ennakoivalla toiminnalla, riskien arvioinnilla, varhaisella puuttumisella ja aktiivisella työsuojelutoiminnalla luodaan hyvä fyysinen ja sosiaalinen työympäristö sekä vahva työsuojelukulttuuri.

#### 4.8. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oppimisympäristö

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä oppimisympäristönä vaalii suvaitsevuuksi, tasa-arvoista kohtelua ja huomioi erilaiset opiskelijat. Tasa-arvoajattelu ja yhdenvertaisuus tulee olla näkyvä periaate myös kaikessa opetuksessa ja ohjauksessa. Erikoetusalojen opiskelijoille turvataan sukupuolesta riippumatta yhdenvertaiset koulutusmahdollisuudet ja opetus. Opintosuoritukset arvioidaan tasa-arvoisesti.

##### **Tavoite ja toiminta**

Oppimisyhteisössä kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, kiusaamisen, sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Opiskelijavalinnoissa huomioidaan kaikki sukupuolet tasavertaisesti.

Opetusjärjestelyt soveltuvat kaikille sukupuolille.

#### 4.9. Asenteisiin ja toimintatapoihin vaikuttaminen

Henkilöstön tietoisuutta ja ymmärrystä lisätään tuomalla paremmin esille kulttuurien, uskontojen, etnisyyksien, oppimisvaikeuksien, mielenterveyden haasteiden ja sukupuoli-identiteettien monipuolisuus.

##### **Tavoite ja toiminta**

Opettajille ja opiskeluhoollon toimijoille tarjotaan koulutusta Nepsy-aiheesta, erityisen tuen malleista ja erilaisten ihmisten kohtaamisesta.

Sukupuolittuneiden tilojen lisäksi tarjolla muita tiloja (esim. wc:t, pukuhuoneet).

## 5. SEURANTA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen velvoittavien lakien tarkoituksena on luoda organisaatioihin suunnitelmaan perustuva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma, joka liittyy kaikkeen työpaikantoiintaan ja kehittämiseen. Työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain, erityisesti palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Selvitys tasa-arvotilanteesta voidaan tehdä myös harvemmin, kuitenkin vähintään kerran kolmessa vuodessa, mikäli siitä paikallisesti sovitaan. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä tehdään joka toinen vuosi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka sisältää palkkakartoituksen.

Koulutusyhtymässä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnattuja toimenpiteitä seurataan mm. vuosittain tehtävän henkilöstökyselyn ja henkilöstöraportin yhteydessä. Henkilöstöraportin osalta seurataan naisten ja miesten määriä, keski-ikää ja suurimpia ikäryhmiä. Koulutusyhtymän raportoinnissa huomioidaan myös yhdenvertaisuusnäkökulma.

Vastuu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikalla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle.

## LIITE 1

### Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä

#### Erityisryhmä

Erityisryhmällä tarkoitetaan henkilöitä, joilla on joko kehitys-, aisti- tai fyysinen vamma. He tarvitsevat tukea jokapäiväisessä elämässä, liikkumisessa ja/tai kommunikoinnissa.

#### Ihmisoikeudet

Ihmisoikeuksilla tarkoitetaan jokaiselle ihmiskunnan jäsenelle yhtäläisesti kuuluvia oikeuksia. Nykyisin ihmisoikeuksilla ymmärretään lähinnä niitä oikeuksia, jotka on turvattu kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa.

#### Häirintä

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista siten, että häiritsevällä käyttäytymisellä tai häiritsevillä toimilla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Sekä tarkoituksellinen häirintä että häiritseviin seurauksiin johtava menettely on kiellettyä.

#### Oikeudenmukaisuus

Oikeudenmukaisuus toteutuu yksilön ja yhteisöjen kunnioittamisella, avoimella ja vastuullisella toiminnalla ja yhteistyöllä. Tasa-arvoa toteutetaan yksilöiden, eri ihmisryhmien ja aatesuuntien molemminpuolisella kunnioittamisella ja huomioonottamisella niin periaatteiden kuin käytännönkin tasolla.

#### Positiivinen syrjintä

Positiivinen syrjintä eli positiivinen erityiskohtelu on toimintatapa, jossa henkilöä tai ryhmää tuetaan erityistoimin, jos hän on ilman niitä vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan

#### Segregaatio

Segregaatio tarkoittaa naisten ja miesten sijoittumista ja keskittymistä yhteiskunnassa erilaisiin ja eritasoisiin toimiin, ammatteihin tai koulutusaloille.

#### Seksuaalinen häirintä

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

#### Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

#### Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista naiselle tai miehelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin. Sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ennaltaehkäistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

#### Sukupuoli (engl. gender)

Sukupuoli viittaa miesten ja naisten välisiin sosiaalisiin eroihin (ei biologisiin eroihin, engl. sex), jotka ovat opittuja, mutta jotka muuttuvat ajan myötä ja vaihtelevat kulttuurien välillä.

### **Sukupuoli-identiteetti**

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli. Syntymässä miespuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa nainen tai naispuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa mies (transsukupuolisuus). Henkilö voi kokea olevansa esimerkiksi sukupuoleeton tai osittain nainen ja osittain mies (transgender tai muunsukupuolinen). Sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää tulee ennaltaehkäistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

### **Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu**

Sukupuolisella häirinnällä ja ahdistelulla tarkoitetaan ei-toivottua ja yksipuolista fyysistä tai sanallista käytäytymistä, jolle on ominaista, että sen aiheuttamat tunteet ja seuraukset ovat kohteelle aina kielteisiä.

### **Sukupuoleen perustuva syrjintä**

Sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen vuoksi.

### **Sukupuolisensitiivisyys**

Sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa sukupuolinäkökulman huomioon ottamista.

### **Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus**

Sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa toimenpide-ehtotusten oletettujen vaikutusten arvioimista naisten ja miesten aseman, resurssien ja intressien kannalta.

### **Sukupuolivähemmistö**

Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan ihmisiä, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolinen itseilmaisuus poikkeaa kulttuurisista sukupuoli-odotuksista. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transseksuaalit, transvestiitit ja intersukupuoliset sekä muut ihmiset, jotka sukupuolisamastumisellaan ja sukupuolen ilmaisullaan haastavat perinteistä sukupuolijakoa.

### **Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen**

tarkoittaa, että pyrkimykset edistää tasa-arvoa eivät rajoitu naisiin kohdistuviin erityistoimenpiteisiin, vaan että sukupuoli ja tasa-arvo otetaan huomioon kaikissa käytännöissä ja toiminnoissa, ts. suunnittelussa, toteutuksessa, seurannassa ja arvioinnissa.

### **Tasa-arvo miesten ja naisten välillä (sukupuolten välinen tasa-arvo)**

tarkoittaa, että ihmiset voivat kehittyä ja tehdä valintoja ilman tiukkoja rajoituksia sukupuolen takia ja, että miesten ja naisten eri tavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja ja samassa asemassa.

### **Valtavirtaistaminen (mainstreaming)**

Valtavirtaistaminen on muutosstrategia, jolla tarkoitetaan politiikkaprosessien uudelleen organisoimista niin, että eri alojen toimijat edistävät tasa-arvoa kaikilla tasoilla, kaikissa vaiheissa ja erityisesti työelämän ja arjen käytännöissä.

### **Välillinen syrjintä**

Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden. Välillinen syrjintä johtuu usein rakenteellisista tai kulttuurisista syistä, toimintatavoista tai fyysisen ympäristön puutteista.

### **Välitön syrjintä**

Välitön syrjintä tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän kohtelemista ilman hyväksyttävää perustetta eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia henkilöitä. Tällä tarkoitetaan kohtelua, joka aiheuttaa yksilölle haittaa, kuten saamatta jääneitä etuisuuksia, taloudellista tappiota tai valinnanmahdollisuuksien vähenemistä verrattuna siihen, miten muita kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa.

### **Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan**

sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailukohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

**Yhdenvertaisuus**

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan oikeudellista ja tosiasiallista tasa-arvoa ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautuneisuuteen tai muuhun henkilöön liittyvään asiaan katsomatta. Yhdenvertaisuudella pyritään tasapuoliseen kohteluun.