

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma- luonnos 2024 -2025

Henkilöstöjaosto 6.3.2024



**Laki naisten ja miesten tasa-arvosta eli tasa-arvolaki [609/1986](#);
Yhdenvertaisuuslaki [325/2014](#) sekä laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta
[20.12.2022/1192](#)**

- Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten (sukupuolten välistä) tasa-arvoa työelämässä.
- Tasa-arvolain mukaan työnantajan on kaikessa toiminnassaan edistettävä naisten ja miesten (sukupuolten) välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luotava ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten (sukupuolten) tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.
- Yhdenvertaisuuslakien tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.
- Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö 2024 - 2025

Tasa-arvolaki määrittelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vähimmäissisällön:

- 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.

Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta velvoittaa työnantajaa 1.6.2025 mennessä laatimaan selvityksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta, edistämistoimenpiteistä ja johtopäätöksistä työpaikalla.



Nykytilan kartoitus

Sukupuoleen liittyvä tasa-arvo työelämässä

Yhdenvertaisuuteen liittyvä tasa-arvo työelämässä
(syrjinnän kieltö)

Sukupuoleen liittyvä tasa-arvo

- henkilöstön sukupuolijakauma
- naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäväalueille
- sukupuolijakauma ammattiryhmittäin
- henkilöstön ikäjakauma sukupuolen ja työsuhdemuodon mukaan
- esihenkilötehtävissä toimivien sukupuolijakauma
- ylimmän johdon tehtävissä toimivien sukupuolijakauma
- palkkakartoitus toteutetaan loka-marraskuun 2024 palkka-aineiston perusteella (ei aineistossa)

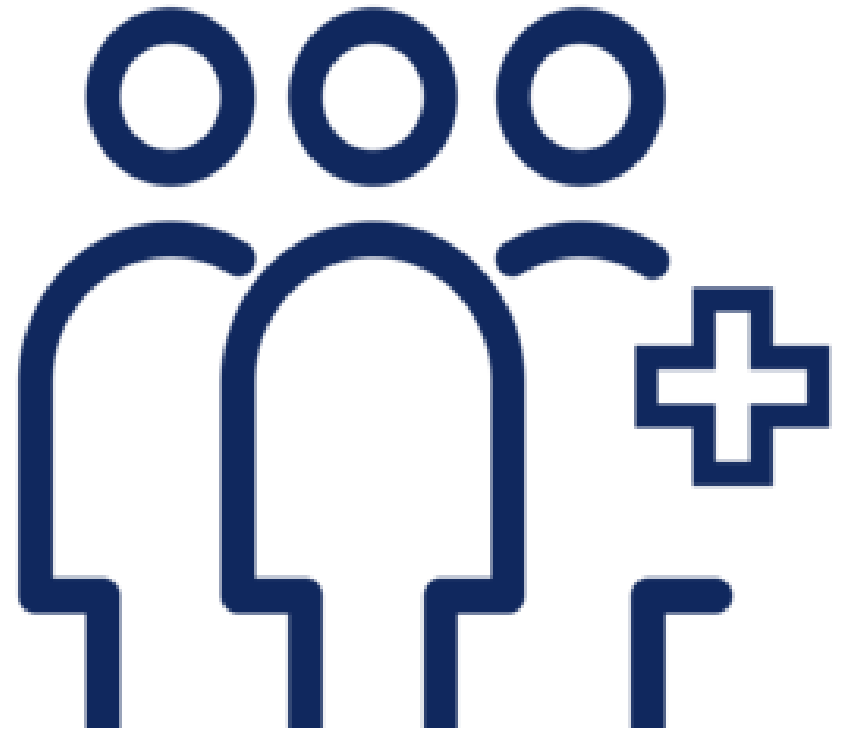
Huom.

- *Poikkileikkauspäivä 30.11.2023. (esihenkilöasemassa olevat pl.1.11.2023).*
- *Sivuvirkaiset työntekijät on poistettu laskennasta.*
- *Henkilöllä voi olla kaksi voimassaolevaa palvelujaksoa, mikäli hän on vapautettuna omasta tehtävästään ("VOV"). Tämä voi vaikuttaa ammattiryhmittäin, sopimusaloittain ja palvelujakson tyyppin mukaan kuvattujen tietojen henkilömääriin.*



Yhdenvertaisuuteen liittyvä tasa-arvo

- Työterveyslaitoksen hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimus toteutettiin 5.9. – 18.10.2023.
 - kokemus syrjinnästä
 - kokemus työpaikkakiusaamisesta
- Vastaajia yhteensä 9558 (47 %)



Kokemus syrjinnästä

> On itse kokenut syrjintää

Pirkanmaa 2023 **14,2 %**



> Koetusta syrjinnästä ilmoitettu työnantajalle

Pirkanmaa 2023 **59,7 %**



Kokemus työpaikkakiusaamisesta

> On itse kokenut työpaikkakiusaamista

Pirkanmaa 2023

16,5 %



> Koetusta työpaikkakiusaamisesta ilmoitettu työnantajalle

Pirkanmaa 2023

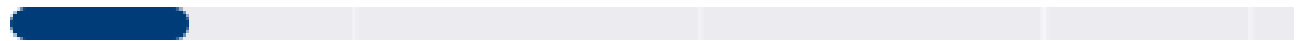
51,7 %



Viiden hyvinvointialueen keskiarvotiedot

> On itse kokenut syrjintää

Hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimus 2023 13,3 %



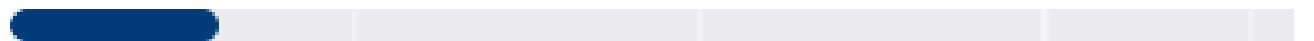
> Koetusta syrjinnästä ilmoitettu työnantajalle

Hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimus 2023 60 %



> On itse kokenut työpaikkakiusaamista

Hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimus 2023 15,4 %



> Koetusta työpaikkakiusaamisesta ilmoitettu työnantajalle

Hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimus 2023 49,2 %





Vuosien 2024 – 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Kehittämiskohteet

Vuosien 2024 – 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Kehittämiskohde	Toimenpide	Seuranta/mittari	Vastuutaho
Johtamiskäytäntöjen toteuttaminen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkökulmasta	<ul style="list-style-type: none"> - Esihenkilöiden koulutus tasa-arvosuunnitelman sisältöön Pirha-akatemian yhteydessä - Esihenkilöiden koulutus valmentavaan työotteeseen (yksilöä tukeva, arvostava ote) - Esihenkilöinfot - Yhdenmukaiset ohjeet joiden kautta johdetaan arjessa 	<ul style="list-style-type: none"> - Viimeistään 12/2025 - Työterveyslaitoksen hyvinvointitutkimus (johtamisen teemaa koskevien kysymysten tulokset) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pirha Akatemian vastuhenkilöt - Johto, HR ja esihenkilöt - Johtoryhmät omilla vastualueillaan
Hyvinvoiva ja turvallinen työyhteisö ja työympäristö jokaiselle	<ul style="list-style-type: none"> - Perehdytys, ohjeistukset, osaamisen kehittäminen - Vastuullinen työkäyttäytyminen - Riskiarvioinnin ja työsuojelun tuen hyödyntäminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Viimeistään 12/2025 - Työterveyslaitoksen hyvinvointitutkimus (työympäristöä ja turvallisuutta sekä osaamista koskevien kysymysten tulokset) 	<ul style="list-style-type: none"> - Johto, HR - Esihenkilöt - Koko henkilöstö
Henkilöstön moninaisuuden huomioiminen, arvostaminen ja kunnioittaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Hyödynnetään yhdenvertaisuusselvityksen tuloksia - Yhdenvertaisuuskoulutus työyhteisöille - Sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöönotto ja ohjeistus - Tutustutaan anonyymien rekrytoinnin ominaisuuksiin Kuntarekryssä ja selvitetään muiden julkishallinnon kokemuksia anonyymistä rekrytoinnista 	<ul style="list-style-type: none"> - 1.6.2025 mennessä toteutetaan yhdenvertaisuusvaluutetun edellyttämä selvitys yhdenvertaisuuden nykytilasta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Johto, HR - Esihenkilöt - Koko henkilöstö
Palkka-tasa-arvon edistäminen yhdenvertaisuuden näkökulmasta	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus (miehet/naiset) 	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkaharmonisaatio: etenee omana projektina (toimeenpano-ohjelman kärki 3.4) 	Johto, HR

Suunnitelman toteutumisen seuranta ja arviointi

- Kehittämiskohteiden toteutumisen arviointia tehdään jatkuvasti osana arjen toimintaa yksikötasolla esimerkiksi työpaikkakokouksissa ja kehityskeskusteluissa.
- Arvioinnin tulokset käydään läpi yhteistyötoimikunnassa ja arviointitietoa hyödynnetään olemassa olevan suunnitelman päivittämisessä, jatkokehittämisessä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisessä vuosille 2026–2027.
- Tiedottamisvelvoitteen täyttämiseksi hyvinvointialueella on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmatyön viestintäsuunnitelma.
- Valmisteluryhmän suosituksena on, että seuraavan kauden työskentelyssä valmistelutyöryhmän resursseja ennakoidaan ja suunnitellaan etukäteen hyvissä ajoin.
- Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa vuoden 2025 loppuun asti ja se koskee jokaista hyvinvointialueen työntekijää.

Valmistelutyöryhmä aloitti työskentelyn 30.8.2023

Työntekijöiden edustajat:

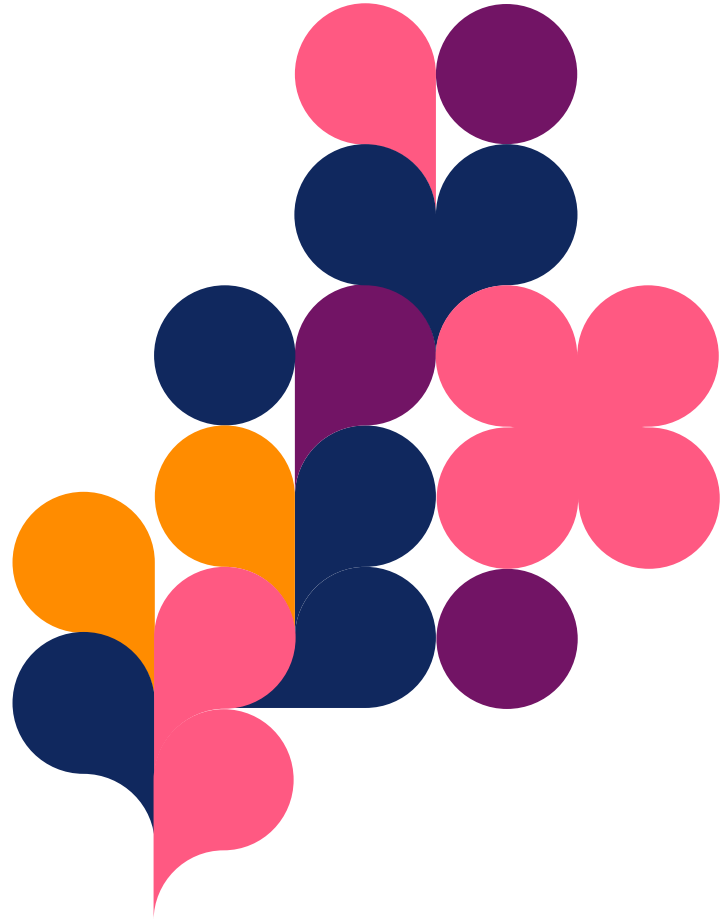
- JHL: ajankäytöllinen luottamusmies, Kirsi-Leena Nurmikolu, varajäsen pääluottamusmies Tarja Kranni
- SuPer: pääluottamusmies Aki Leppänen, varajäsen pääluottamusmies Katja Kinnunen
- Tehy: luottamusmies Minna Malkamäki, varajäsen koordinoiva pääluottamusmies Kimmo Mäkelä
- JUKO: pääluottamusmies Veera Välimäki, varajäsen pääluottamusmies Markus Nyrhinen
- JUKO: pääluottamusmies Maarit Nousu, varajäsen pääluottamusmies Jussi Pohjonen
- Jyty: luottamusmies Reetta Virtanen, varajäsen luottamusmies Teija Silvast

Työnantajan edustajat:

- Työhyvinvointipäällikkö Salla Lepistö, työhyvinvointipäällikkö
- Henkilöstön kehittämispäällikkö Helena Jatkonen, varajäsen koordinaattori Anne Mäenpää
- Henkilöstöpäällikkö Aila Halsinaho, henkilöstöpäällikkö, varajäsen henkilöstöpäällikkö Satu Piispanen
- Erityisasiantuntija Hanna Pääkkönen, varajäsen HR-erityisasiantuntija Mirka Leinonen
- HR-asiantuntija Sanna Flink, (valmistelun koordinointi)
- Toimistos sihteeri, Siru Roiha

Ohjausryhmä:

- Henkilöstöjohtaja Taina Niiranen
- HR-palvelupäällikkö Päivi Salonen



Yhteystiedot

Päivi Salonen
HR-palvelupäällikkö

050 562 7800
paivi.b.salonen@pirha.fi

