



**Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo-
ja yhdenvertaisuussuunnitelma
2024–2025**

Luonnos 13.2.2024

Sisällysluettelo

1	Johdanto	2
2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet.....	3
3	Nykytilanteen kartoitus	4
	3.1 Sukupuoleen liittyvä tasa-arvo	4
	3.2 Yhdenvertaisuuteen liittyvä tasa-arvo.....	7
	3.3 Palkkakartoitus	9
4	Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta.....	10
	4.1 Johtamiskäytäntöjen yhdenmukaistaminen	11
	4.2 Palkkaharmonisaatiosuunnitelma	11
	4.3 Rekrytointiprosessin yhdenmukaistaminen	12
	4.4 Työjärjestelyihin liittyvien periaatteiden yhdenmukaistaminen.....	13
5	Kehittämiskohteet 2024–2025.....	14
6	Suunnitelman valmistelu ja viestintä	16
7	Suunnitelman toteutumisen seuranta ja arviointi.....	17
8	Lähteet	18

LIITTEET

Liitetaulukot 1 – 3. Naisten ja miesten lukumäärät ikäluokkien ja työsuhdemuodon mukaan

Liitetaulukko 4. Hyvinvointialueella käytössä olevat mies-päätteiset ammattinimikkeet

Liitetaulukko 5. Tasa-arvosanastoa ja sen määrittelyä

Liitetaulukko 6. Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma v. 2022–2023

1 Johdanto

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki ([609/1986](#)) velvoittaa työnantajan laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi vähintään joka toinen vuosi, jos palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkeä. Yhdenvertaisuuslain ([1325/2014](#)) ja lain yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ([1192/2022](#)) (myöh. yhdenvertaisuuslaki) työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma koskee jokaista Pirkanmaan hyvinvointialueen työntekijää.

Tämä suunnitelma on laadittu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain työnantajaa koskevien velvoitteiden toteuttamiseksi. Lakien lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa huomioidaan hyvinvointialueen strategia, strategian toimeenpano-ohjelma ja henkilöstöohjelma. Tässä suunnitelmassa tasavertaisuudella tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä henkilöiden välistä yhdenvertaisuutta syrjintäperusteet huomioon ottaen.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Yhdenvertaisuuslain uudistuksen myötä (muutokset voimaan 1.6.2023) yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista myös työelämässä.

Tasa-arvolaki määrittelee tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisällön. Sen mukaan tasa-arvosuunnitelman 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) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;

- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Varsinaista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön konkreettista toteuttamista johdetaan tämän suunnitelman avulla tehtäväalueilla. Vastuualueen johtoryhmät johtavat suunnitelman käytännön toteutumisesta omalla vastuualueellaan. Tiedottamisvelvoitteen täyttämiseksi hyvinvointialueella on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmatyön viestintäsuunnitelma.

Kesäkuun alusta 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden lisäksi selvityksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja johtopäätöksistä työpaikalla. Suunnitelma on laadittava ja sen edistämistoimia sekä niiden vaikuttavuutta on seurattava yhteistoiminnassa henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on kaikessa toiminnassaan edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luotava ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

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;
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

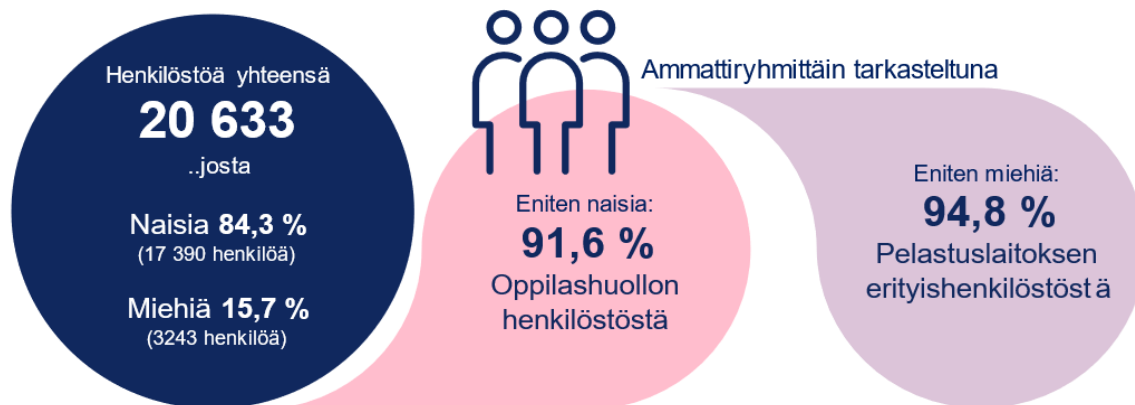
Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan tekemään ansiovertailun aina, kun tehtävään on hakenut sekä miehiä että naisia. Ansiovertailussa olennaisinta on etukäteen laaditut valintaperusteet kuten esim. koulutus, aikaisempi työkokemus ja ominaisuudet, jotka katsotaan tehtävän hoitamisen kannalta lisäansioiksi. Rekrytoinneissa tulee aina voida osoittaa, että tehtävään on valittu ansioitunein henkilö eikä rekrytoinnissa ole toimittu syrjivällä tavalla. Työnantajan on 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.

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. Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla.

3 Nykytilanteen kartoitus

3.1 Sukupuoleen liittyvä tasa-arvo

Nykytilanteen kartoituksessa huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaiset velvoitteet koskien sukupuoleen liittyvää tasa-arvoa ja syrjintäkieltoa työelämässä. Tietoa sukupuolesta käytetään ainoastaan tilastoinnissa, eikä tieto ole muutoin yksilöitävissä. Tieto sukupuolesta saadaan henkilötunnuksen loppuosan perusteella henkilöstöjärjestelmästä.



Kuvio 1. Hyvinvointialueen henkilöstön sukupuolijakauma

Hyvinvointialueen kaikista työntekijöistä (n = 20 633) naisia on 84,3 % ja miehiä 15,7 %. Kokonaisuutena naisten osuus henkilöstöstä on suurempi kuin miesten osuus lähes kaikilla tehtäväalueilla, poikkeuksena pelastuspalvelut, jossa miesten osuus koko henkilöstöstä on (84,7 %). Toisaalta suurin osa oppilashuollon henkilöstöstä on naisia (91,6 %).

Liitetaulukoissa 1. – 3. on kuvattu naisten ja miesten lukumäärät ikäluokkien ja työsuhdemuodon mukaan (poikkileikkauspäivä 30.11.2023)

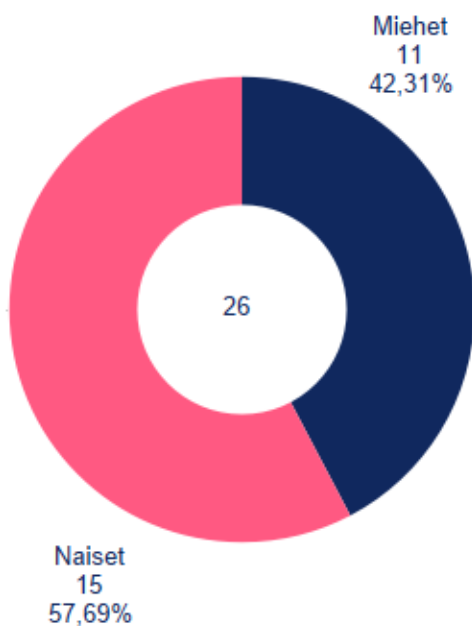
Taulukossa 1 on kuvattu hyvinvointialueen henkilöstö ammattiryhmän ja sukupuolen mukaan jaoteltuina. Naisten osuus lähes kaikista ammattiryhmistä on prosentuaalisesti suurempi kuin miesten osuus. Ainoastaan pelastuslaitoksen erityishenkilöstö on suurimmalta osaltaan miehiä (94,9 %) (poikkileikkauspäivä 30.11.2023).

Taulukko 1. Henkilöstö ammattiryhmän ja sukupuolen mukaan jaoteltuina

Ammattiryhmä	Naiset (hlöä)	Miehet (hlöä)	Naiset (%)	Miehet (%)
Erityishenkilöstö	468	49	90,5 %	9,5 %
Hallintohenkilöstö	662	107	86,1 %	13,9 %
Hoitohenkilöstö	10916	1241	89,8 %	10,2 %
Huolto- ja tukipalveluhenkilöstö	1027	309	76,9 %	23,1 %
Lääkärihenkilöstö	1219	592	67,3 %	32,7 %
Oppilashuollon henkilöstö	228	21	91,6 %	8,4 %
Pelastuslaitoksen erityishenkilöstö	32	597	5,1 %	94,9 %
Sosiaalityö	1753	181	90,6 %	9,4 %
Toimistohenkilöstö	937	101	90,3 %	9,7 %
Tutkimushenkilöstö	96	36	72,7 %	27,3 %
Ylin johto	15	11	57,7 %	42,3 %

Hyvinvointialueella pyritään tehtävänimikkeiden sukupuolineutraaliuteen ja osa nimikkeistä on jo sukupuolineutraaleja. Kokonaisuutena erilaisia tehtävänimikkeitä on yhteensä 584 kpl. Tarvittavat tehtävänimikkeiden muutokset hoidetaan hallitusti kokonaisuus huomioon ottaen.

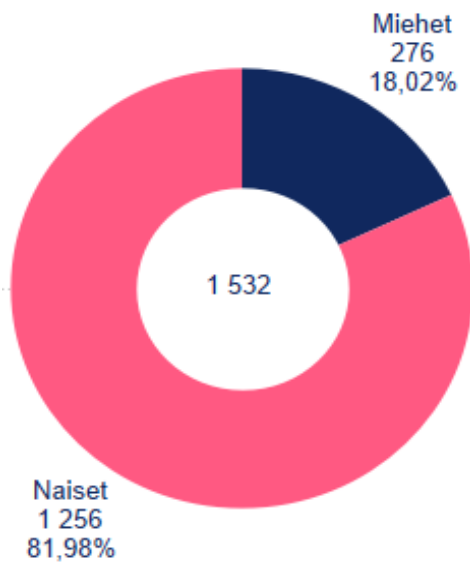
Liitetaulukossa 4. on esitetty hyvinvointialueella toistaiseksi käytössä olevat -mies-päätteiset nimikkeet.



Ylimmän johdon tehtävissä (hyvinvointialue, tehtävääalueet, palvelulinjat) työskentelee yhteensä 26 työntekijää, joista naisia 58 % (n=15) ja miehiä 42 % (n=11).

Ylimmän johdon tehtävissä toimivalla ei välttämättä ole esihenkilöasemaa.

Kuvio 2. Ylimmän johdon tehtävissä toimivien osuudet sukupuolen mukaan esitettynä (poikkileikkaus 1.11.2023)



Esihenkilötehtävissä työskentelee yhteensä 1 532 työntekijää, joista 82,0 % (n=1256) on naisia ja 18,0 % (n=276) on miehiä.

Luvut sisältävät myös ne ylimmässä johdossa työskentelevät, jotka toimivat myös esihenkilöinä.

Kaikista hyvinvointialueella työskentelevistä naisista (n=17 329) esihenkilöasemassa on 7,3 % ja kaikista miehistä (n=3209) 8,6 % (ei erillistä kuvaa).

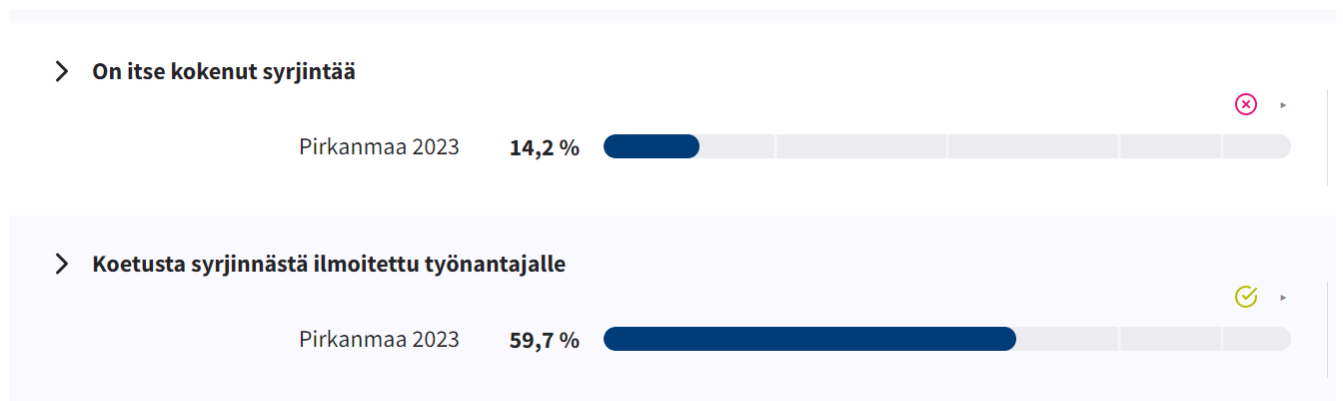
Kuvio 3. Esihenkilötehtävissä toimivien osuudet sukupuolen mukaan esitettyinä (poikkileikkaus 1.11.2023)

3.2 Yhdenvertaisuuteen liittyvä tasa-arvo

Työterveyslaitoksen hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimus toteutettiin 5.9.–18.10.2023. hyvinvointialueelta vastaajia oli yhteensä 9558 (47 %). Tutkimuskokonaisuus sisältää kaksi osa-aluetta: Kunta10-tutkimus ja Hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimus (ent. Henkilöstön hyvinvointitutkimus). Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön seurantatutkimuksessa seurataan henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä sekä työtä ja siinä tapahtuvia muutoksia. Hyvinvointialueiden tutkimus kattaa viisi hyvinvointialuetta (Pirkanmaa, Pohjanmaa, Kanta-Häme, Vantaa-Kerava ja Länsi-Uudenmaa), joiden työntekijämäärä on yhteensä noin 46 000. Tämä on 21 % kaikkien hyvinvointialueiden henkilöstöstä.

Vastaajalta kysyttiin seuraava kysymys:

- *Esiintyykö työpaikallasi syrjintää seuraavien syiden perusteella: ikä, sukupuoli, koulutus, mielipide, asema, alkuperä, kansalaisuus tai kieli, uskonto tai vakaumus, poliittinen toiminta tai ammattiyhdistystoiminta, terveydentila tai vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu?*

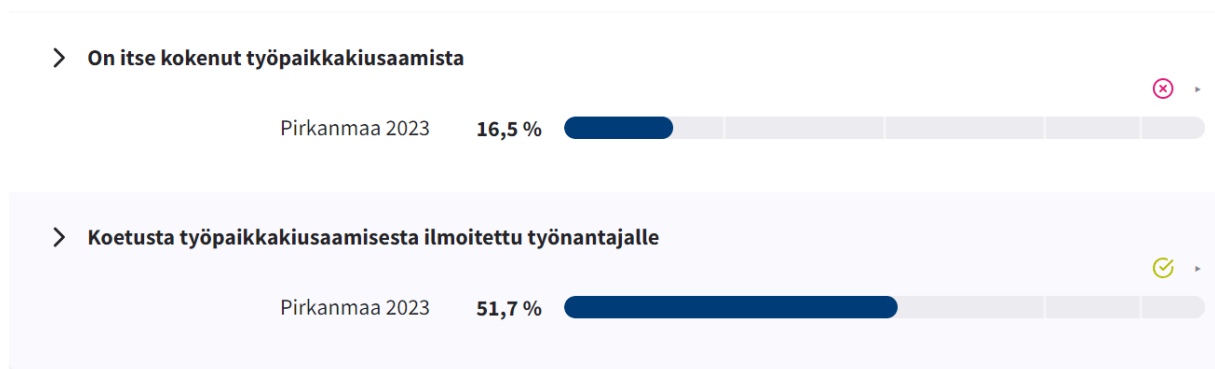


Kuvio 4. Vastaajien kokemus syrjinnästä

Hyvinvointitutkimuksen mukaan Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöstä 14,2 % on itse kokenut syrjintää viimeisen 12 kuukauden aikana. Koetusta syrjinnästä 59,7 % raportoi ilmoittaneensa työnantajalle.

Työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutumista tiedusteltiin seuraavalla kysymyksellä:

- *Henkiselällä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua jatkuvaa ja toistuvaa eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Oletko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena viimeisen 12 kk:n aikana?*

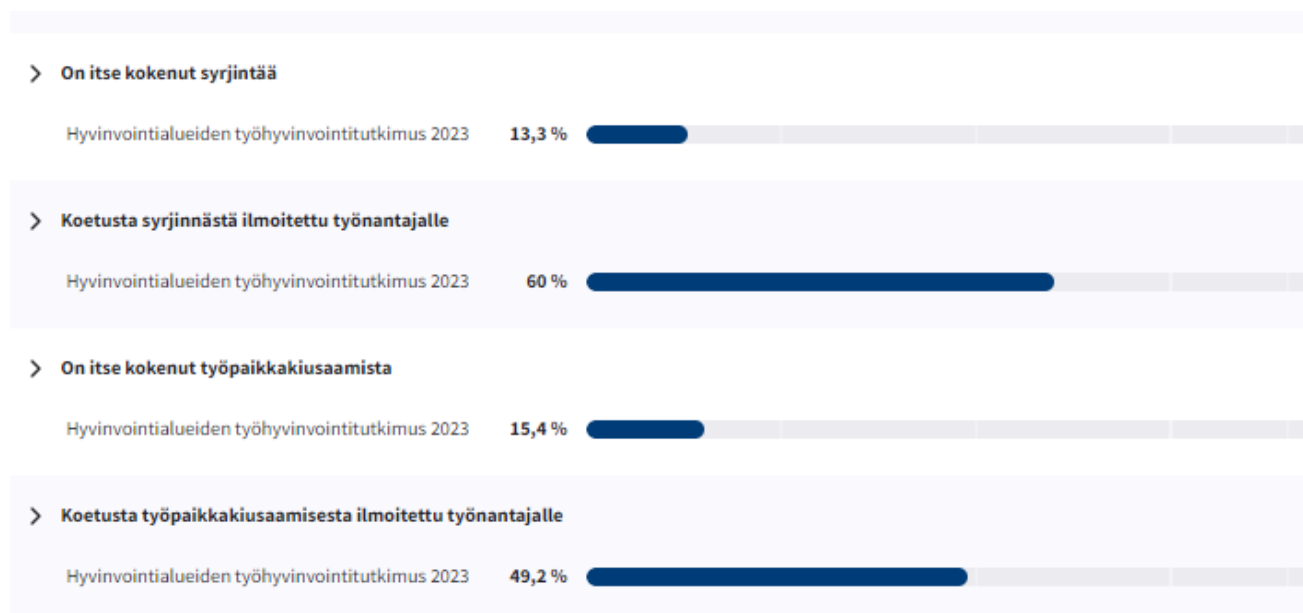


Kuvio 5. Vastaajien kokemus työpaikkakiusaamisesta

Henkilöstöstä 16,5 % ilmoitti joutuneensa työpaikkakiusaamisen kohteeksi viimeisen 12 kuukauden aikana. Koetusta työpaikkakiusaamisesta raportoi ilmoittaneensa työnantajan edustajalle 51,7 %.

Hyvinvointialueella on menettelytapakuvaus ja ohjeistus koskien epäasiallisen kohtelun selvittely ([Psykososiaaliset tekijät - intra.pirha.fi](https://intra.pirha.fi)). Pirkanmaan hyvinvointialue työnantajana edellyttää työpaikalla hyvää käytöstä, eikä hyväksy työntekijöiden, potilaiden, asiakkaiden tai heidän läheistensä epäasiallista kohtelua. Asiallinen käyttäytyminen työpaikalla on perusedellytys työyhteisön sisäiselle toimivuudelle ja toimintakyvylle. Työntekijän kokiessa epäasiallista kohtelua suositellaan, että hän kertoo asian selkeästi epäasiallisesti käyttäytyvälle tai, jos se ei ole mahdollista, hän kertoo asiasta esihenkilölleen. Näiden tulosten mukaan noin puolet vastaajista raportoi ilmoittaneensa esihenkilölleen syrjinnän ja työpaikkakiusaamisen kokemuksestaan.

Viiden hyvinvointialueen henkilöstön kokemukset prosentuaalisesti tarkasteltuna eivät merkittävästi eroa Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstön kokemuksista.



Kuvio 6. Viiden hyvinvointialueen vastausten keskiarvot

3.3 Palkkakartoitus

Palkkakartoitus tarkoittaa erittelyä naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista samantyyppisissä tai samankaltaisissa tehtävissä. Palkkakartoitus tehdään vähintään joka toinen vuosi. Kun tasa-

arvosuunnitelma tehdään joka vuosi, riittää, että palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Samoilla töillä tarkoitetaan töitä, jotka vastaavat tai lähes vastaavat toisiaan. Tehtävien arviointijärjestelmän tulee olla objektiivinen ja syrjintää ennaltaehkäisevä. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Varsinainen palkkakartoitus eli vertailu naisten ja miesten palkkojen välillä toteutetaan ensimmäisen kerran hyvinvointialueella vuoden 2024 loka-marraskuun palkka-aineiston perusteella. Tästä eteenpäin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja palkkakartoitus tehdään kahden vuoden välein.

4 Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta

Hyvinvointialueen vuosien 2022–2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittiin valmisteluvaiheessa hyvin poikkeuksellisessa tilanteessa vuonna 2022. Hyvinvointialueen strategia, strategian toimeenpano-ohjelma ja henkilöstöohjelma varmistavat, että eri henkilöstöä koskevat ohjelmat ja suunnitelmat ovat linjassa keskenään. Hyvinvointialueen ensimmäiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan valittiin muutosvaiheen ajan tavoitteiksi neljä osa-aluetta:

- 1) Johtamiskäytäntöjen yhdenmukaistaminen
- 2) Palkkaharmonisaatiosuunnitelman laatiminen
- 3) Rekrytointiprosessin yhdenmukaistaminen ja
- 4) Työjärjestelyihin liittyvien periaatteiden yhdenmukaistaminen

Hyvinvointialueen valmisteluvaiheessa laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma v. 2022–2023 on tämän suunnitelman erillisenä **liitetaulukkona 6**.

4.1 Johtamiskäytäntöjen yhdenmukaistaminen

Johtamiskäytäntöjen yhdenmukaistamisen osa-alueen tavoitteiksi asetettiin ammattimainen johtaminen ja osaamisen johtaminen.

Johtamiskäytäntöjä on yhdenmukaistettu laatimalla yhdenvertaiset henkilöstöohjeistukset päivittäisen johtamisen tueksi ja kouluttamalla esihenkilöt niiden soveltamiseen. Henkilöstöön liittyviä keskeisiä ohjeita ja toimintamalleja ovat mm. työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma, päihde- ja riippuvuusohjelma sekä ohje epäasiallisen kohtelun selvittämisestä.

HR-viestintäsuunnitelma ja henkilöstöasioiden hoitamisen malli on laadittu ja käyttöön otettu. Esihenkilöinfoja on järjestetty henkilöstön toimialueen toimesta säännöllisesti kerran kuukaudessa. Esihenkilöille on järjestetty muutosjohtamisen työpajoja ja esihenkilöille suunnatun Pirha-akatemian koulutussisältöjä on suunniteltu ja osittain toteutettu. Osana strategian toimeenpano-ohjelmaa organisaatiokulttuurin kehittäminen on aloitettu selvittämällä nykytila ja rakentamalla tavoitekulttuuria. Lisäksi on sovitettu yhteen kulttuurin kehittämistä tukevat hankkeet.

Osaamista ja osaamisen kehittämisen tarpeita arvioidaan ja seurataan kehityskeskustelussa yhdessä työntekijän ja esihenkilön kanssa. Ohjeet ja kehityskeskustelua ohjaava runko on esihenkilöiden käytössä. Yhtenä keskustelun osa-alueena on työyhteisön tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus. Osaamisen johtamista ja osaamisen kehittymisen suunnittelua sekä seurantaan tukemaan vuoden 2024 alussa otetaan käyttöön sähköinen kehityskeskustelu. Tietoa henkilöstöstä on kerätty järjestelmistä ja eNPS- (Employee Net Promotor Score) ja QWL- (Quality of Working Life) -mittareilla sekä osallistamalla Työterveyslaitoksen hyvinvointialueiden hyvinvointitutkimukseen. Hyvinvointitutkimuksesta saadun tiedon käsittely ja sen hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä on kuvattu ja viety käytäntöön.

4.2 Palkkaharmonisaatiosuunnitelma

Palkkaharmonisaatiosuunnitelman laatimisen tavoitteiksi asetettiin henkilöstön samanpalkkaisuuden edistäminen tehtävän vaativuudeltaan vastaavissa työtehtävissä ja tehtävänimikkeiden yhdenmukaistaminen ja ajantasaiset tehtäväkuvaukset.

Palkkaharmonisaatiolla tarkoitetaan palkkojen yhteensovittamista kohtuullisen ajan kuluessa. Palkkaharmonisaatioon liittyy hyvinvointialueen palkkausjärjestelmän ja palkkauksen periaatteiden kehittäminen. Harmonisointi on suunniteltu tehtäväksi vaiheittain vuosien 2023–2025 aikana ja palkkojen yhteensovittamista edistetään omana projektinaan osana strategian toimeenpano-ohjelman kärkeä 3.4. Työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, työyhteisöön ja mahdollisuuksiinsa. Palkkaharmonisointisuunnitelma on esitelty hyvinvointialueen johtoryhmässä maaliskuussa 2023. Yhteistoimintaelimen kokouksessa 22.8.2023 nimettiin henkilöstön edustajat palkkaharmonisaation työryhmään.

Palkkojen yhteensovittamista on jo edistetty vuonna 2023. Järjestelyerät kohdennettiin neuvottelutulosten mukaisesti pääosin alimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Ensimmäisessä vaiheessa HYVTES:n järjestelyerien kautta lähes 600 henkilöä ja SOTE-sopimuksen järjestelyerien kautta noin 12 000 henkilöä sai korotuksen tehtäväkohtaiseen palkkaansa. Toisessa vaiheessa on valmisteltu lääkäreiden uutta uraporraspalkkausjärjestelmää, joka otetaan käyttöön vuoden 2024 alusta. Palkkaharmonisaation taloussuunnitelma on viety talousarvioon valtakunnallisen järjestelyeraikataulun mukaisesti.

Tavoitteena on, että Pirkanmaan hyvinvointialueella on kannustava ja oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä, joka lisää työn vetovoimaisuutta ja pitovoimaa sekä varmistaa uuden johtamisen edellytykset. Palkkaharmonisaatio on valmis ja uusi palkkausjärjestelmä on käytössä 2025. Uudet mallitehtäväkuvaukset voidaan ottaa käyttöön vasta yhteneväisen palkkausjärjestelmän yhteydessä. Ensimmäisenä valmistellaan lääkäreiden tehtäväkuvaukset. Tehtäväkuvauslomaketta on valmisteltu yhteistyössä luottamusmiesten kanssa. Virkojen osalta on tekeillä luettelo, jossa on kaikki käytössä olevat virkanimikkeet ja sen avulla yhtenäistään virkanimikkeitä.

4.3 Rekrytointiprosessin yhdenmukaistaminen

Rekrytointiprosessin yhdenmukaistamisen tavoitteiksi asetettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen rekrytointitilanteissa ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työtehtäviin sijoittumisessa.

Hyvinvointialueen rekrytointiohjeet virka- ja toimihakumenettelyssä on laadittu ja prosessit kuvattu (rekrytoinnin prosessikuvaukset, ansiovertailu- ja pisteytysmallipohjat ja virka-valintapäätöksen mallipohja). Prosessikuvauksista käy ilmi prosessin toimijoiden roolit, tehtävät ja

vastuut. Henkilöstöpoliittiset periaatteet, mukaan lukien rekrytointi, on hyväksytty henkilöstöjaostossa. Vuonna 2023 on järjestetty esihenkilöille rekrytointikoulutusta. Esihenkilöiden rekrytointiosaamista on vahvistettu yhdenmukaisilla toimintatavoilla ja järjestelmillä.

Anonyymi rekrytointi on teknisesti mahdollista nykyisessä rekrytointijärjestelmässä (Kuntarekry), mutta sen käyttöönotto vaatii tarkempaa harkintaa ja suunnittelua. Nykyistä rekrytointijärjestelmää hyödynnetään jo nyt uudelleensijoitusprosessissa ja sen laajentaminen harjoittelujakoihin ja työkokeiluihin on valmistelussa.

Hyvinvointialueella on tällä hetkellä 584 tehtävänimikettä. Kaikille tehtävänimikkeille ei ole määritelty kelpoisuusvaatimuksia, sillä määrittelyä ei ole toistaiseksi pidetty tarkoituksenmukaisena. Lainsäädännön asettamat kelpoisuusvaatimukset tarkistetaan kuitenkin aina rekrytointitilanteessa. Tavoitteena on tehtävänimikkeiden hallittu päivittäminen ja uudistaminen.

4.4 Työjärjestelyihin liittyvien periaatteiden yhdenmukaistaminen

Työjärjestelyihin liittyvien periaatteiden yhdenmukaistamisen tavoitteina oli vuorovaikutuksellinen ja osallistava yhteistyö, tasavertaisuutta edistävät työvoimahallinnan periaatteet ja soveltamiskäytänteet ja oman elämän ja työelämän yhteensovittaminen.

Vuorovaikutuksellinen ja osallistava yhteistyö toteutuu osallistamalla henkilöstöä aktiivisesti yhteiseen keskusteluun, ratkaisujen hakemiseen sekä työyhteisön ja oman työn kehittämiseen. Viestintää ja yhteistyötä edistetään säännöllisissä työpaikkakokouksissa ja kehityskeskusteluissa. Avointa keskustelu- ja palautekulttuuria kehitetään osana strategian toimeenpano-ohjelmaa, jossa henkilöstöllä on kaikissa työryhmissä edustus. Henkilöstöllä on edustus myös johtoryhmissä ja henkilöstö voi vaikuttaa vastaamalla henkilöstökyselyihin.

Työyksikön resurssien rajoissa ammatillisen osaamisen ja työssä jaksamisen turvaamiseksi on mahdollisuus hyödyntää työnohjausta. Yhteisöllistä työhyvinvointitoimintaa tukevat varhaisen tuen työkykyklinikat, työyhteisön muutostuki ja vertaistuki keskustelukäytännöissä. Ristiriitatilanteissa hyödynnetään tarpeen mukaan työyhteisösovittelua. Työyhteisöpalveluissa on suunniteltu työyhteisöjen rakentavaa vuorovaikutusta edistäviä työpajoja, joiden sisältöinä ovat mm. sopuisa työyhteisö, psykologinen turvallisuus ja luottamus työyhteisössä. Työpajat

ovat olleet hyödynnettävissä loppuvuodesta 2023 alkaen. Työpaikkatarkastuksia on tehty säännöllisesti.

Työvuorosuunnittelussa kuunnellaan työntekijöiden toiveita huomioiden palvelutarve, käytössä olevat henkilöstöresurssit, osaaminen ja työn tasavertainen jakautuminen sekä työntekijöiden elämäntilanne. Henkilöstön saatavuus saattaa vaikuttaa yksikön mahdollisuuksiin tarjota työelämän joustoja. Työaikojen kuormittavuutta voidaan seurata Työterveyslaitoksen liikennevalomallin mukaan.

Työelämän joustavuutta pyritään edistämään. Oman elämän ja työelämän yhteensovittamisen osalta virkavapaiden myöntämiskäytäntöjen ohjeet ja osa-aikaisen palvelussuhteen ohjeistus on valmis. Tasavertaisuutta edistävän työvoimahallintajärjestelmän kilpailutus on käynnissä ja ohjelman sisältö tarkentuu kilpailutuksen kautta. Selvitystyö henkilöstön osaamistiedon hyödyntämisestä uudessa työvoimahallintajärjestelmässä on käynnistynyt.

5 Kehittämiskohteet 2024–2025

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024–2025 kehittämiskohteet on määritelty taulukossa 2. Jokaisen kehittämiskohteen osalta on kuvattu toimenpiteet, jotka edistävät tavoitteiden saavuttamista, mittarit ja seuranta sekä vastuutahot.

Hyvinvointialueen toisen kauden 2024–2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiksi valmistelutyöryhmä on määritellyt seuraavat kehittämiskohteet:

- 1) Johtamiskäytäntöjen toteuttaminen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkökulmasta
- 2) Hyvinvoiva ja turvallinen työyhteisö ja työympäristö jokaiselle
- 3) Henkilöstön moninaisuuden huomioiminen, arvostaminen ja kunnioittaminen
- 4) Palkka-tasa-arvon edistäminen yhdenvertaisuuden näkökulmasta

Taulukko 2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024–2025 kehittämiskohteet toimenpiteet, mittarit, seuranta sekä vastuutahot.

Kehittämiskohde	Toimenpide	Seuranta/Mittari	Vastuutaho
Johtamiskäytäntöjen toteuttaminen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkökulmasta	<p>Esihenkilöiden koulutus tasa-arvosuunnitelman sisältöön Pirha-akatemia yhteydessä</p> <p>Esihenkilöiden koulutus valmentavaan työotteeseen (yksilöä tukeva, arvostava ote)</p> <p>Esihenkilöinfot: Yhdenmukaiset ohjeet, joiden kautta johdetaan arjessa</p>	<p>Viimeistään 12/2025</p> <p>Työterveyslaitoksen hyvinvointitutkimus (johtamisen teemaa koskevien kysymysten tulokset)</p>	<p>Pirha Akatemian vastuuhenkilöt</p> <p>Johto, HR ja esihenkilöt</p> <p>Johtoryhmät omilla vastuualueillaan</p>
Hyvinvoiva ja turvallinen työyhteisö ja työympäristö jokaiselle	<p>Perehdytys, ohjeistukset, osaamisen kehittäminen</p> <p>Vastuullinen työkäyttäytyminen</p> <p>Riskiarvioinnin ja työsuojelun tuen hyödyntäminen</p>	<p>Viimeistään 12/2025</p> <p>Työterveyslaitoksen hyvinvointitutkimus (työympäristöä ja turvallisuutta sekä osaamista koskevien kysymysten tulokset)</p>	<p>Johto, HR</p> <p>Esihenkilöt</p> <p>Koko henkilöstö</p>
Henkilöstön moninaisuuden huomioiminen, arvostaminen ja kunnioittaminen	<p>Hyödynnetään yhdenvertaisuusselvityksen tuloksia</p> <p>Yhdenvertaisuuskoulutus työyhteisöille</p> <p>Sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöönotto ja ohjeistus</p> <p>Tutustutaan anonyymien rekrytoinnin ominaisuuksiin Kuntarekryssä ja selvitetään muiden julkishallinnon kokemuksia anonyymistä rekrytoinnista</p>	<p>1.6.2025 mennessä toteutetaan yhdenvertaisuusvaltuutetun edellyttämä selvitys yhdenvertaisuuden nykytilasta.</p>	<p>Johto, HR</p> <p>Esihenkilöt</p> <p>Koko henkilöstö</p>
Palkka-tasa-arvon edistäminen yhdenvertaisuuden näkökulmasta	<p>Tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus (miehet/naiset)</p>	<p>Palkkaharmonisaatio etenee omana prosessinaan</p>	<p>Johto, HR</p>

6 Suunnitelman valmistelu ja viestintä

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelmaa on valmisteltu 30.8. – 31.12.2023 alkaen valmistelutyöryhmässä, jossa on ollut mukana työntekijöiden ja työnantajien edustajia.

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 kehittämisspäällikkö 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

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman projektisuunnitelma esiteltiin yhteistoimintaeliössä kesäkuussa 2023. Elokuussa 2023 julkaistiin tiedote intrassa työn käynnistymisestä ja väliaikatiedote työn etenemisestä marraskuussa 2023.

Alustavan suunnitelman mukaan luonnos tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta käsitellään seuraavasti vuonna 2024:

HR-johtoryhmä	11.1.
Pelastuslaitoksen johtoryhmä	17.1.
Sosiaali- ja terveystalvelujen johtoryhmä	17.1.
Tukipalvelujen tehtävääalueen johtoryhmä	24.1.
Konsernipalvelujen johtoryhmä	31.1.
Hyvinvointialueen johtoryhmä	13.2.
Yhteistoimintaelin	20.2.
Henkilöstöjaosto	6.3.

Johtoryhmiltä pyydetään kommentit suunnitelmaluonnoksesta, jonka jälkeen päivitetty suunnitelmaluonnos käsitellään yhteistoimintaelimessä. Henkilöstöjaosto hyväksyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Hyväksytty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tullaan julkaisemaan heti päätöksen teon jälkeen. Suunnitelma käsitellään henkilöstö- ja esihenkilöinfoissa ja työpaikkakokouksissa. Yhteistyössä viestinnän kanssa suunnitelmasta laaditaan esittelyvideo.

7 Suunnitelman toteutumisen seuranta ja arviointi

Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehittämiskohteiden toteutumisen arviointia tehdään jatkuvasti osana arjen toimintaa yksikkötasolla esimerkiksi työpaikkakokouksissa ja kehityskeskusteluissa. Selvitys yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla tehdään tämän valmistelutyöryhmän toimesta 1.6.2025 mennessä siihen soveltuvien menetelmin. Arvioinnin tulokset käydään läpi yhteistyötoimikunnassa ja arviointitietoa hyödynnetään olemassa olevan suunnitelman päivittämisessä, jatkokehittämisessä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisessä vuosille 2026–2027.

Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmisteluryhmän suositukseksi on, että seuraavan kauden työskentelyssä valmistelutyöryhmän resursseja ennakoidaan ja suunnitellaan etukäteen hyvissä ajoin. Lisäksi työryhmä suosittelee, että seuraavan kauden suunnitelman valmistelussa hyödynnetään aikaisempaa kokemusta, materiaalia ja pohjatyötä. Työryhmä toteaa, että tasa-arvosuunnittelu vaatii aikaa, tahtoa ja paneutumista ajankohtaisiin aiheisiin ja henkilöstöprosessien tuntemusta.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa vuoden 2025 loppuun asti. Uusi valmistelutyöryhmä suunnitelmalle 2026–2027 nimetään syksyllä 2025.

8 Lähteet

Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta [Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta 1192/2022 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

Osittainen uudistus yhdenvertaisuuslakiin [Uudistettu yhdenvertaisuuslaki tarkentaa työnantajien velvollisuuksia | Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT](#)

Psykososiaaliset tekijät. [Psykososiaaliset tekijät - intra.pirha.fi](#).

Sanasto työelämän tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen [Tasa-arvosanasto](#)

Sukupuolen moninaisuus [Seta sukupuolen-moninaisuus](#) [Kuntatiimin jäsentiedote](#)

Tasa-arvo laki [Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#)

Tasa-arvovaltuutetun määrittelemä palkkakartoitus [Palkkakartoitus | Tasa-arvovaltuutettu](#)

Tasa-arvovaltuutetun ohjeet [Etusivu | Tasa-arvovaltuutettu](#)

Pirkanmaan hyvinvointialueen sisäisen henkilöstöohjeistukset: *ohje epäasiallisen kohtelun selvittämisestä, työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma*

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategia 2023-2026 [Hyvinvointialueen strategia - intra.pirha.fi](#)

Yhdenvertaisuuslaki [1325/2014 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

Liitetaulukko 1. Naisten ja miesten lukumäärät ikäjakaumien mukaan (poikkileikkauspäivä 20.11.2023)

Sukupuoli	Ikä					Yhteensä
	< 30	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60+	
Miehet (n)	461	971	791	686	334	3 243
Miehet (%)	10,76 %	27,08 %	22,55 %	22,18 %	17,43 %	100,00 %
Naiset (n)	2 582	4 478	4 169	4 038	2 123	17 390
Naiset (%)	11,18 %	21,20 %	22,15 %	22,23 %	23,23 %	100,00 %
Yhteensä (n)	3 043	5 449	4 960	4 724	2 457	20 633
Yhteensä (%)	14,75 %	26,41 %	24,04 %	22,90 %	11,91 %	100,00 %

Liitetaulukko 2. Naisten ja miesten lukumäärät työsuhdemuodon mukaan (poikkileikkauspäivä 20.11.2023)

	Työsuhdemuoto			Yhteensä
	Vakituinen	Määräaikainen	Sijainen	
Miehet (n)	2448	298	496	3242
Miehet (%)	28,05 %	41,28 %	30,67 %	100,00 %
Naiset (n)	13977	1050	2364	17391
Naiset (%)	34,44 %	31,67 %	33,89 %	100,00 %
Yhteensä (n)	16 425	1 348	2 860	20 633
Yhteensä (%)	79,61 %	6,53 %	13,86 %	100,00 %

Liitetaulukko 3. Hyvinvointialueella työskentelevien miesten ja naisten lukumäärät työsuhdemuodon ja ikäluokan mukaan (poikkileikkauspäivä 20.11.2023)

Työsuhdemuoto		Ikä					Yhteensä
		30-39 v	40-49 v	50-59 v	60+	< 30	
Vakituinen	Miehet	675	672	617	283	201	2448
	Miehet (%)	24,79 %	23,75 %	21,85 %	19,58 %	10,03 %	100,00 %
	Naiset	3491	3643	3705	1811	1327	13977
	Naiset (%)	21,78 %	21,96 %	22,29 %	22,67 %	11,30 %	100,00 %
Määräaikainen	Miehet	109	47	37	28	77	298
	Miehet (%)	25,78 %	20,02 %	25,61 %	17,51 %	11,08 %	100,00 %
	Naiset	327	199	114	127	283	1050
	Naiset (%)	21,25 %	22,82 %	21,30 %	23,51 %	11,12 %	100,00 %
Sijainen	Miehet	187	72	32	23	182	496
	Miehet (%)	30,94 %	24,84 %	17,87 %	15,36 %	10,99 %	100,00 %
	Naiset	660	327	219	185	973	2364
	Naiset (%)	20,57 %	21,73 %	23,05 %	23,52 %	11,13 %	100,00 %

Liitetaulukko 4. Hyvinvointialueella käytössä olevat mies-päätteiset ammattinimikkeet

Nimike	Palvelulinja	Vastuualue	Henkilömäärä
Ammattimies	Sairaalapalvelut	KUPS, Kuntoutus ja psykososiaalinen tuki	1
	Tukipalvelut	Kiinteistöpalvelut	1
Asumisyksikön esimies	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut	Asumisen palvelut	5
		Vammaisten asumispalvelut ja päiväaikainen toiminta	3
Erikoisammattimies	Sairaalapalvelut	KUPS, Kuntoutus ja psykososiaalinen tuki	5
	Tukipalvelut	Kiinteistöpalvelut	2
Esimies	Avopalvelut	Työikäisten sosiaalityö	1
	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut	Kotona asumista tukevat palvelut	1
	Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	Kasvatus- ja perheneuvonta ja perheoikeudelliset palvelut	1
Esimies, ikäihmisten avopalvelut	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut	Kotona asumista tukevat palvelut	1
	Sote palvelutuotannon johto ja integraatiotoiminta	Erillisohjelmat	1
Hallintolakimies	Tukipalvelut	Päätöksenteko ja lakipalvelut	1
Hoivatyön esimies	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut	Asumisen palvelut	8
Huoltomies	Tukipalvelut	Kiinteistöpalvelut	2
Johtava lakimies	Tukipalvelut	Päätöksenteko ja lakipalvelut	1
Kotihoidon esimies	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut	Kotona asumista tukevat palvelut	26
Lakimies	Tukipalvelut	Päätöksenteko ja lakipalvelut	5
Luottamusmies	Strateginen ohjaus ja järjestäminen	Henkilöstö	1
Lääkintäesimies	Pelastuspalvelut	Ensihoito	5
Paloesimies	Pelastuspalvelut	Pelastustoiminta	57
Palomies	Pelastuspalvelut	Onnettomuuksien ennaltaehkäisy	1
		Pelastustoiminta	434
Palomies-kalustonhoitaja	Pelastuspalvelut	Pelastustoiminta	5
Palveluesimies	Avopalvelut	Avokuntoutus	1
	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut	Asumisen palvelut	18
		Ennaltaehkäisevät palvelut (ikäihmisten ja vammaisten palvelut)	2
		Kotona asumista tukevat palvelut	18
		Vammaisten asumispalvelut ja päiväaikainen toiminta	1
	Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	Lasten, nuorten ja perheiden palvelut hallinto	1
Sairaalapalvelut	KUPS, Kuntoutus ja psykososiaalinen tuki	1	

	Sote palvelutuotannon johto ja integraatiotoiminta	Erillisohjelmat	2
	Strateginen ohjaus ja järjestäminen	TKIO	1
	Tukipalvelut	Asianhallinta ja päätösvalmistelu	1
		Osastopalvelut	19
Potilasasiamies	Tukipalvelut	Valvonta- ja asiavastaavatehtävät	3
Pääluottamusmies	Strateginen ohjaus ja järjestäminen	Henkilöstö	18
Ruokapalveluesimies	Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	Lastensuojelun sijaishuolto	1
	Sairaalapalvelut	Lähipalvelusairaalat	1
Sosiaali- ja potilasasiamies	Tukipalvelut	Valvonta- ja asiavastaavatehtävät	2
Toimintakeskuksen esimies	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut	Vammaisten asumispalvelut ja päiväaikainen toiminta	1
Tutkimusasiamies	Strateginen ohjaus ja järjestäminen	TKIO	3
Varushuollonesimies	Pelastuspalvelut	Resurssien- ja jatkuvuuden hallinta	1
Vastaava palveluesimies	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut	Asumisen palvelut	1
Ylipalomies	Pelastuspalvelut	Pelastustoiminta	43
Yhteensä			707

Liitetaulukko 5. Tasa-arvosanastoa ja sen määrittelyä

Tasa-arvosanastoa	Käsitteen määrittely
Syrjintä	Henkilöä kohdellaan huonommin kuin toisia tai hän joutuu huonompaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella ilman hyväksyttävää syytä.
Välitön syrjintä	Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin vertailukelpoisessa tilanteessa henkilöön liittyvän syyn perusteella.
Välillinen syrjintä	Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että henkilö joutuu epäedullisempaan asemaan.
Läheissyrjintä	Henkilö asetetaan epäedullisempaan asemaan hänen läheiseensä liittyvän syyn vuoksi.
Moniperusteinen syrjintä	Henkilöä syrjitään yhtä aikaa useamman syyn perusteella, toiminta lasketaan syrjinnäksi myös silloin, kun se perustuu virheelliseen oletukseen henkilöstä tai tämän läheisestä.
Syrjintään puuttumatta jättäminen	Työnantaja ei puutu työpaikalla tapahtuneeseen syrjintään tai häirintään, syrjinnäksi tulkitaan myös ohje tai käsky syrjiä.
Työsyrjintä	Syrjintää työelämässä, työnhaussa, työhön otettaessa tai työsuhdetta päätettäessä.
Häirintä	Tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön tai ihmisryhmän- arvon tai koskemattomuuden loukkaamista.
Positiivinen erityiskohtelu	Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää, vaan mahdollisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen. Erityiskohtelua voi kohdentaa siihen asti, kunnes tosiasiallinen yhdenvertainen asema on saavutettu tai haitat ovat poistuneet. Esimerkki positiivisesta erityiskohtelusta on tilanne, jossa pyritään lisäämään maahanmuuttajataustaisten työllistymismahdollisuuksia työpaikalla.
Sukupuolivaikutusten arviointi	Toimenpiteen tai uudistuksen vaikutusten arviointia etukäteen sukupuolten tasa-arvon kannalta (käytössä myös käsite suvaus).
Sukupuolen moninaisuus	Sukupuolia ei ole vain nainen ja mies, vaan ihminen voi olla kumpaakin yhtä aikaa tai jotakin siltä väliltä, jolloin sukupuolta ei ole lainkaan.
Sukupuoli-identiteetti	Henkilön kokemus sukupuolestaan.
Sukupuolen ilmaisu	Sukupuolen tuomista esiin muille esim. pukeutumisella tai muulla tavalla. Henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät aina ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. On useita erilaisia tapoja kokea sukupuoli ja ilmaista sitä.
Segregaatio	Esimerkiksi sukupuolen tai etnisen taustan mukaista eriytymistä, eristämistä tai eriyttämistä. Työelämässä segregaatio näkyy työtehtävien jakautumisella miesten ja naisten töiksi tai vaativuudeltaan eri tasoisiin tehtäviin. Segregaatiolla tarkoitetaan myös alueellista eriytymistä esim. päihde- ja terveysongelmiin liittyen.
Henkilöstön monimuotoisuus	Työntekijöiden keskinäinen erilaisuus mm. iän, sukupuolen, etnisten taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen ja koulutustaustan osalta.

Vastuuton työkäyttäytyminen	Vastuuttomasti käyttäytyvä voi esim. saada kohtuuttomia tunteenpurkauksia, jättää noudattamatta yhteisiä pelisääntöjä tai vähätellä niitä, vaatia etuoikeuksia itselleen tai syytellä toisia aiheettomasti. Kohde voi vaihtua ja vastuuton käytös voi välillä kohdistua vain yhteen ja välillä useampaan henkilöön. Esihenkilön puuttuminen epäasialliseen tai vastuuttomaan käyttäytymiseen ei ole epäasiallista kohtelua, vaan työjohto-oikeuden toteuttamista.
------------------------------------	---



Seuraa meitä somessa.