

Pohjois-Savon Hyvinvointialue

# Arkijärkinen asiakirja tasa- arvoiseen ja yhdenvertaiseen työelämään Pohjois-Savossa

Suuntaviivoja henkilöstön tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelman käyttöön ottoon ja  
toteutukseen

Työryhmä  
21.1.2022

# 1 Sisällys

3	Käsitteet ja määritelmät .....	3
3.1	Syrjintä .....	3
3.1.1	Välitön ja välillinen syrjintä.....	3
3.1.2	Läheissyrjintä ja oletettavaan perustuva syrjintä .....	3
3.2	Häirintä .....	3
3.3	Ohje ja käsky syrjiä .....	3
3.4	Vastatoimien kieltö.....	3
3.5	Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö .....	4
3.6	Tasa-arvo .....	4
3.6.1	Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo .....	4
3.7	Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu.....	4
3.8	Yhdenvertaisuus.....	4
3.8.1	Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus .....	4
3.9	Positiivinen erityiskohtelu .....	5
3.10	Kohtuulliset mukautukset.....	5
4	Tasa-arvon toteutuminen .....	5
4.1	Tässä ja nyt.....	5
4.2	Tulevaisuudessa .....	5
5	Tavoitteena työelämänkaaren punainen lanka .....	6
5.1	Rekrytointi .....	6
5.2	Perehdytys.....	6
5.3	Palkkaus ja palkitseminen .....	7
5.4	Uralla eteneminen ja kehityskeskustelut.....	8
5.5	Työn ja elämän yhteensovittaminen .....	8
5.6	Osatyökykyisten tukeminen .....	9
6	Työarjessa .....	10
6.1	Työntekijä .....	10
6.2	Työyhteisö .....	10
6.3	Johtaminen.....	11
6.4	Ilmapiiri.....	12
6.5	Ollaan ihmisiksi.....	13
7	Hyvä olisi kysyä - tavoitteet ja toimenpiteet.....	14
7.1	Mitä halutaan tietää?.....	14
7.2	Kysytään henkilöstöltä.....	15

7.3 Tulokset arkeen.....	16
8 Vaikuttavuuden arviointi ja jatkuva palaute .....	17
9 Viestintäsuunnitelma .....	17
10 Lähteet.....	18
10.1 Lainsäädäntö.....	18

## 2 Johdanto

Tämä on valmisteleva esitys Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

Pohjois-Savon tavoitteen on olla ihmisen kokoinen maakunta. Käytännössä se tarkoittaa laadukkaita palveluita, arjen toimivuutta ja turvallista ympäristöä ja ilmapiiriä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen tarkoittaa kuulluksi ja nähdyksi tulemistä ja osallisuutta työyhteisöön ja ympäröivään yhteiskuntaan.

Uudistuksen tavoitteena on järjestää kaikille alueen asukkaille laadukkaita sosiaali- ja terveyspalveluja yhdenvertaisesti. Tavoitteena on myös kaventaa väestön hyvinvointi- ja terveyseroja.

Pohjois-Savossa, kuten kaikkialla Suomessa, väestö ikääntyy ja tarvitsee aiempaa enemmän palveluja. Samaan aikaan syntyvyys laskee ja huoltosuhde muuttuu. Hyvinvointialueiden perustamisella vastataan näihin yhteiskunnan muutoksiin. Suuremmalla sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäjällä on parempi mahdollisuus turvata sekä yhdenvertainen palvelujen saatavuus että toiminnan ja hallinnon tehokkuus.

Pohjois-Savon hyvinvointialueen strategian mukaan tasa-arvon tulee läpileikata kaikessa henkilöstöpoliittisessa suunnittelussa ja toiminnassa. (tarkista pitääkö paikkansa?)

Tasa-arvolain mukaan viranomaisten on kaikessa toiminnassaan edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Lain mukaan tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvon edistäminen sisältyy myös moniin kuntien palveluja koskeviin erityislakeihin ja sääntelyihin, esimerkiksi koulutuslainsäädäntöön ja opetussuunnitelman perusteisiin.

Hyvinvointialueella tasa-arvotavoitteita on kirjattu useaan dokumenttiin: palvelujen ja toiminnan tasa-arvosuunnitelmaan, henkilöstöpoliittiseen tasa-arvosuunnitelmaan sekä hyvinvointistrategiaan. (tarkista pitääkö tämä paikkaansa?)

Yhdenvertaisuus on lainsäädännöllä turvattu ihmisoikeus. Tässä ajassa ja muutoksessa on hyvä muistaa ihmisoikeuksien universaalisuus. Tämän suunnitelman tavoitteena on

tunnistaa ja tehdä näkyväksi syrjinnän rakenteet ja varmistaa tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työssä.

### 3 Käsitteet ja määritelmät

Tässä kappaleessa määritellään käytetyt käsitteet ja määritelmät. Kohdat tulevat lainsäädännöstä.

#### 3.1 Syrjintä

Syrjintä tarkoittaa sitä, että yksilöä tai kokonaista ryhmää kohdellaan eriarvoisesti jonkin heidän piirteensä vuoksi. Syrjintä on kiellettyä työhönotossa sekä tehtävään ja koulutukseen valinnassa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa, työtä johdettaessa, työtehtäviä jaettaessa ja työoloissa muutoin sekä työsuhdetta päätettäessä ja siirrettäessä tai lomautettaessa työntekijä.

##### 3.1.1 Välitön ja välillinen syrjintä

Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa ti-lanteessa.

Välillisessä syrjinnässä näennäisesti yhdenvertainen säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan.

##### 3.1.2 Läheissyrjintä ja olettamaan perustuva syrjintä

Läheissyrjintä tarkoittaa johonkuhun toiseen kohdistuvaa syrjintää, jolloin henkilö esimerkiksi asetetaan epäedulliseen asemaan sen vuoksi, että hänen läheisensä on vammainen tai kuuluu etniseen vähemmistöön.

Olettamaan perustuvassa syrjinnässä tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai sukupuolesta ja tämän perusteella henkilö esimerkiksi asetetaan epäedulliseen asemaan.

#### 3.2 Häirintä

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä, hyökkäävä tai ahdistava ilmapiiri.

Syrjinnäksi katsotaan myös työnantajan menettely silloin, jos työnantaja laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi.

#### 3.3 Ohje ja käsky syrjiä

Syrjinnäksi katsotaan myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi.

#### 3.4 Vastatoimien kieltö

Vastatoimien kiellolla tarkoitetaan, että henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti tai hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tasa-arvolakiin tai yhdenvertaisuuslakiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

### 3.5 Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan edellyttää hakijoilta oikeudettomasti yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, esimerkiksi tiettyä ikää tai kansalaisuutta. Työpaikkaa ei saa oikeudettomasti ilmoittaa myöskään vain naisten tai miesten haettavaksi.

### 3.6 Tasa-arvo

Tasa-arvossa on kyse naisten ja miesten samanarvoisuuden hyväksymisestä sekä tasavertaisista mahdollisuuksista toimia työelämässä elämäkokonaisuus huomioiden. Tässä tasa-arvosuunnitelmassa tasa-arvolla tarkoitetaan eri sukupuolta edustavien yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia. Tasa-arvoon kuuluu myös se, että miesten ja naisten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia.

#### 3.6.1 Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo

Muodollisella tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja niiden takaamista. Muodollinen tasa-arvo sukupuolten välillä toteutuu, kun säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla miehiä ja naisia. Muodollisia oikeuksia ovat esim. äänioikeus, oikeus opiskeluun ja oikeus samaan palkkaan. Muodollinen tasa-arvo ei riitä, vaan käytännön toteutumisessa esim. työolosuhteissa, koulutuksessa jne. eriarvoisuus tunnustetaan ja heikommassa asemassa olevia tuetaan erilaisilla toimilla. Tosiasiallisesta tasa-arvosta on kyse silloin, kun eriarvoisuus on todettu ja sitä tuottavat rakenteet ja käytännöt on muutettu.

### 3.7 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemisen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Syrjintää koskevia säädöksiä sovelletaan vastaavasti myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

### 3.8 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

#### 3.8.1 Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää, että syrjintään perustuvaa eriarvoisuutta poistetaan aktiivisesti.

Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi.

### 3.9 Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Yhdenvertaisuuslain mukaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

### 3.10 Kohtuulliset mukautukset

Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joita työnantajan on yhdenvertaisuuslain mukaan tehtävä, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja koulutusta, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa huomioidaan vammaisen ihmisen tarpeet, työpaikan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

## 4 Tasa-arvon toteutuminen

### 4.1 Tässä ja nyt

kirjoitetaan parhaillaan

### 4.2 Tulevaisuudessa

Tarkastuslista suunnittelussa huomioon otettavaksi:

- terveydentilan ja toimintakyvyn eroavaisuudet, selkokieliisyys, ymmärrettävyys, helppokulkuisuus
- erilaiset tavat käyttää aisteja
- erilaiset valmiudet ja mahdollisuudet käyttää teknologiaa
- uskonnon, vakaumuksen ja mielipiteen, poliittisen toiminnan ja ammattiyhdistystoiminnan eroavaisuudet
- erilaiset perhesuhteet ja -muodot
- sukupuolen moninaisuus
- alueellisuus ja kulkuyhteydet
- erilaiset taloudelliset tilanteet
- eri ikäiset ihmiset
- eri kieltä puhuvat ihmiset
- eri kansalaisuudet

## 5 Tavoitteena työelämänkaaren punainen lanka

Pohjois-Savon hyvinvointialueen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteena on tukea työelämänkaarta aina rekrytoinnista palvelussuhteen päättymiseen saakka ja kaikkea siinä välissä tapahtuvaa avoimesti, läpinäkyvästi ja ajantasaisesti. Harva meistä on loppupeleissä keskiverto työntekijän normiston mittainen. Olemme kaikki erilaisia ja arvokkaita omina itsenämme ja lähtökohtana hyvinvoivaan työyhteisöön on moninaisuuden kunnioittaminen.

### 5.1 Rekrytointi

*”Maine kuuluu kauas”*

On tärkeää, että rekrytointi-ilmoituksen sisältö mietitään huolella. Työpaikkailmoitukseen kannattaa panostaa tasa-arvoisesti kaikkien ammattiryhmien kohdalla. Työn hakemiseen houkuttelevat sisällöt ja henkilöstöedut on hyvä tuoda ilmi ja luoda työnantajasta rehellinen ja luotettava kuva. Esimiehille järjestetään valmennusta laadukkaan rekrytoinnin varmistamiseksi. Rekrytointipolku kuvataan ja kuvitetaan selkeästi auki ja rekrytointiviestinnässä hyödynnetään monikanavaisuutta.

Rekrytointiprosessi toteutetaan tasa-arvoisesti ja se perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. (Valintakriteerit perustuvat työnhakijoiden osaamiseen, koulutukseen ja työkokemukseen.) Anonyymia rekrytointia voidaan kokeilla ennalta määritellyn toimitavan mukaisesti ja ohjeistukseen kiinnitetään huomiota.

Jo rekrytointiprosessia suunniteltaessa on hyvä pitää mielessä, millaista työpaikkaa ja työnantajakuvaa olemme rakentamassa. Hyvä työpaikka houkuttelee pitää kiinni osaajista Pohjois-Savon hyvinvointialueella.

Rekrytointiprosessi ei koskaan liian huolellisesti suunniteltu. Hyvässä työpaikkailmoituksessa huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat. Haastattelun kysymykset harkitaan tarkkaan, eikä tehtävähoidon kannalta epäolennaisia asioita kysytä. Rekrytointiprosessi etenee jouhevasti valintapäätökseen saakka ilman turhia viivästyksiä. Päätöksestä tiedotetaan hyvää hallintotapaa noudattaen.

### 5.2 Perehdytys

*”Rikas, rakas Pohjois-Savo”*

Perehdyttäminen on suunnitelmallinen prosessi ja sen toteutumista voi ohjata sähköinen perehdytysalusta. Tämä varmistaa tasalaatuisen perehdytysprosessin ja osaltaan huolehtii kaikkien osa-alueiden läpikäymisestä. Tasalaatuisesti toteutettu perehdytys edesauttaa työntekijän sitoutumista ja samalla osoittaa työnantajan olevan kiinnostunut työntekijöistään.

Perehdyttämisen tarkoituksena on varmistaa, että uusi työntekijä saa tehtävissään onnistumiseen tarvitsemansa tiedot toimintatavoista, käytännöistä, organisaatiosta, yksiköstä ja tehtävästään. Perehdyttäminen on tärkeää työlle asetettujen tavoitteiden läpikäynnin, palvelualueen oman substanssiosaamisen ja henkilöstön kehittämisen kannalta. Tärkeitä osa-alueita perehdyttämisessä ovat mm. työturvallisuuden, tietoturvallisuuden ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden toteutuminen.

Hyvin hoidettu perehdytys luo vankan perustan onnistuneelle palvelussuhteelle. Kun työntekijä on saanut hyvän opastuksen työhönsä, hän viihtyy työssään paremmin, suhtautuu aktiivisesti työhönsä ja tuntee organisaation toimintapariaatteet. Lisäksi onnistuneen perehdyttämisen avulla voidaan vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, parantaa työn tuloksellisuutta sekä ehkäistä virheitä ja onnettomuuksia. Uuden työntekijän omalla vastuulla perehdyttämisessä on halu oppia ja omaksua uusia asioita sekä olla kiinnostunut ja aktiivinen uutta työtehtäväänsä kohtaan.

Vuorovaikutteinen perehdyttäminen on mahdollisuus työyhteisölle ja perehdyttäjälle. Tulokkaan silmin voi havaita asioita, joista työyhteisö voi oppia ja saada kehittämissideoita toimintaansa. Hyvä perehdytys hyödyntää ja hyödyttää koko työyhteisöä

### 5.3 Palkkaus ja palkitseminen

#### *”Palkkauksen selkeät pelisäännöt”*

Palkkauksen perusteena olevat arviointimenetelmät edistävät oikeudenmukaista palkkapolitiikkaa. Pohjois-Savon hyvinvointialueella tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin työntekijästä riippumattomana. Palkkapäätökset ja tehtävien vaativuuteen arvioinnin perusteet ja vaativuusluokitukset päätetään syntyvällä Pohjois-Savon hyvinvointialueella keskitetysti. Näin varmistetaan tasa-arvoinen palkkapolitiikka koko hyvinvointialueella. Henkilökohtaisen palkkauksen määräytyminen perustuu henkilökohtaiseen työsuorituksen arviointiin. Perusteiden tulee olla läpinäkyviä, avoimia ja aukikirjoitettuja.

Lakisääteinen palkkakartoitus tulisi tehdä kahden vuoden välein. Hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa vuoden 2023 alusta, esittää työryhmä ensimmäisen palkkakartoituksen toteuttamista X- ajankohtana (esim. vuoden 2023 lopussa?). Palkkakartoituksella tulisi selvittää sukupuolen perusteella säännölliset kuukausipalkat eri tehtävissä ja eri ammattialoilla. Aineiston huolellisen analysoinnin jälkeen voidaan tehdä johtopäätöksiä palkkauksen kehittämiseksi. Esitys palkkakartoituksen toteuttamiseksi on kuvattu luvussa 6 Mitä olisi hyvä kysyä – tavoitteet ja toimenpiteet.

**Työryhmä suosittelee** avoimuutta siihen, miten palkat voivat kehittyä. Tehtävien vaativuusluokitus on oltava näkyvillä työntekijöille, ja tehdyt palkkaratkaisut ja palkkiot perusteineen on kerrottava henkilöstölle. Avoimuus synnyttää palkkatyytyväisyyttä, lisää koettua oikeudenmukaisuutta ja hyvinvointia sekä edistää pitovoimaa. Esimiesten palkitsemisosaamista vahvistetaan esimerkiksi koulutuksilla.



## 5.4 Uralla eteneminen ja kehityskeskustelut

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja samalla luoda heille yhdenvertaiset mahdollisuudet edetä uralla.

Uralla eteneminen ei ole sukupuolesta kiinni, eikä eteneminen tarkoita pelkästään esimiestehtävään siirtymistä. Työntekijän innostus, motivaatio ja aktiivisuus ovat suuri voimavara ja näiden esiintuomista työnantajan tietoon tulisi suunnitelmallisesti pyrkiä edistämään.

Työelämänkaaren eri vaiheita tukevat säännölliset keskustelut, osaamis- ja motivaatiokartoitukset sekä joustot elämän eri vaiheissa. Työuraa ei enää tänä päivänä nähdä yhtenä suorittavana putkena, vaan yhä enemmän myös mahdollisuutena käyttää, kehittää ja kasvattaa omaa osaamistaan. Työelämässä eri työtehtävissä ja työyhteisöissä toimiva työntekijä on työkokemukseltaan rikas ja arvokas osa kokonaisuutta. Parhaimmillaan osaaminen leviää työyhteisöissä ja vähäisessä käytössä ollut työkierto tullaan tulevaisuudessa ymmärtämään työelämää merkittävästi tukevana ja kehittäväenä mahdollisuutena. Monipuolinen osaaminen avaa työntekijälle mahdollisuuden vaihtaa työtehtäviä esim. silloin, kun se on työkyvyn tukemiseksi ajankohtaista.

**Työryhmä suosittelee** työntekijöiden osaamisen suunnitelmallista vahvistamista tulevaisuuden tarpeita silmällä pitäen. Ajanmukainen HR-järjestelmä rinnalla kulkee ja tukee tiedolla johtamista työntekijöiden psyykkisen ja fyysisen terveyden huomioiden. Samalla HR-järjestelmä kannustaa työntekijöitä olemaan oman työelämänsä aktiivisia toimijoita, aloitteen tekijöitä ja itsestä kuin myös työyhteisöstään hyvää huolta pitäviä. Tulisiko HR-järjestelmällä olla liittymäpinta työterveyshuollon järjestelmään?

## 5.5 Työn ja elämän yhteensovittaminen

*”Työtä ja elämää ei voi erottaa vaan ihminen on kokonaisuus”*

Elämä heijastuu työhön ja työ elämään. Itsensä tiedostava työntekijä ja tunteita käsittelevä työyhteisö antavat positiivista voimavaraa ympärilleen ja parhaimmillaan voimaannuttavat yhteisönsä. Työn ja elämän yhteensovittamisessa on kyse myös arvojen yhteensovittamisesta. Avoimuus päätöksenteossa ja oikeudenmukaisuus joustoissa luovat turvallisen ja luottamuksellisen perustan työntekelemiselle.

Työn joustoissa, lomien pitämisissä, opintovapaisissa, työpisteen vaihdoissa tai elämän eri kriiseissä oikeudenmukainen ja yhdenvertainen kohtelu muodostavat kestävän peruspilarin ja toimintatavan hyvinvointialueen henkilöstölle. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät ole vain pehmoisia puheita vaan tärkeä lähtökohta työhyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle taloudellisessa toiminnassa.

Onnistunut työn ja elämän yhteensovittaminen parantaa henkilöstön työkykyä, hyvinvointia, saatavuutta ja työssä pysymistä sekä työn tuloksellisuutta, joustavuutta, työntajabrändiä ja inhimillisyyttä.

**Työryhmä pohtii**, miten perhevapaiden pitämisessä miesten osuutta voisi kasvattaa? Edelleen perhepoliittisia vapaita käyttävät suurimmalta osin naiset. Moni työntekijä toimii ikääntyvien vanhempiensa hoitajana – miten tämä tulisi huomioida työn ja elämän yhteensovittamisessa?

## 5.6 Osatyökykyisten tukeminen

*”Strategista johtamista tarvitaan”*

Osatyökykyisten tukeminen työelämässä on Pohjois-Savon hyvinvointialueen tahtotila. Hyvinvointialueella on yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat on kirjattu aktiivisen tuen/työkyvyn tuen toimintamalliin.

Väestön ikääntyessä on osatyökykyisten työpanoksella yhä enemmän merkitystä. Monialaista työterveysyhteistyöosaamista tarvitaan ja se luo pohjan yhtenäiselle toiminnalle. Esimiesten kyky tunnistaa jo varhaisessa vaiheessa työkyvyn heikkenemisen signaalit ovat tärkeä taito. Oikea-aikainen puuttuminen on mahdollisuus, jota ei pidä jättää käyttämättä. Esimiestyön tueksi voidaan kehittää erilaisia tunnistamisen tuen listoja, kuten koulutushistorian tarkastelu, kognitiiviset ja oppimiseen liittyvät haasteet, mielenterveyden haasteet ja sosiaalisen toimintakyvyn ongelmat. Lisäksi puheeksi ottamista ja aitoa kohtaamista voidaan suunnitelmallisesti/ohjatusti harjoitella.

Osatyökykyisellä on käytössään osa työkyvystä. Jos työkyky on epäselvä, se on arvioitava. Arvioinnista saadaan vastauksia työntekijän työssä jatkamiseen. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/toimintakyvyn-arviointi> (linkki tässä kohtaa lisäinfona työryhmälle, jos halutaan tätä kohtaa tarkentaa, lopullisesta versiosta linkki voidaan jättää pois, tai siirtää lähteiden joukkoon lopuksi). Kenestäkään ei ole kaikkeen, mutta jokaisesta on johonkin!

Aina työhön paluu ei onnistu suunnitellussa aikataulussa ja hetkellisesti työelämän ulkopuolella olevien työntekijöiden osallisuuden kokemusta tulisi tukea ja vahvistaa. Osallisuus ennaltaehkäisee syrjäytymistä ja vahvistaa toimintakykyä. Osallisuuteen johtavan polun tulisi olla kynnyksetön ja suuntana työelämä.

Työnantaja on myös työkykyjohtaja ja esimies on osatyökykyiselle tärkeä mahdollistaja ja tuki työpaikalla. Tehtävä on haasteellinen ja vaatii osaamisen lisäksi resursseja. Tukisiko työkykytiimi vrt. oppilashuolto tässä hyvinvointialueen esimiehiä?

## 6 Työarjessa

Jokaisen hyvinvointialueella työskentelevän työntekijän tulee tunnistaa ja tunnustaa hyvinvointialueen arvot ja omalla toiminnallaan sitoutua ja edesauttaa arvojen toteutumista työelämässä.

### 6.1 Työntekijä

#### **”Hyvinvoiva ihminen oppii ja on energinen, on hyvä tyyppi”**

Hyvään työkäyttäytymiseen kuuluvat:

- Reiluus ja huomaavaisuus.
- Hyvä, avoin ja rehellinen vuorovaikutus esimiehen ja muun työyhteisön kanssa.
- Uskallus ottaa avoimesti ja rakentavasti vaikeat ja hankalat asiat esille niiden kanssa, joita asia koskee.
- Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen.
- Oleminen luottamuksen arvioinen pitämällä kiinni lupauksista

Uusien työntekijöiden perehdyttäminen hoidetaan hyvin, eikä tietoa pimitetä. Perehdytykseen varataan riittävästi aikaa. Lisäksi hyvin hoidettu perehdytys nopeuttaa työhön ja työyhteisöön sisälle pääsyä ja tukee työhyvinvointia.

Työssä tarvitaan seuraavia taitoja:

- organisaation perustehtävän ymmärtäminen sekä oman tehtävän ymmärtäminen osana kokonaisuutta
- organisaation toimintaohjeiden tunteminen ja noudattaminen
- (itsensä kehittäminen) ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen
- ammatillisuus ja empaattisuus
- hyvä työkäyttäytyminen ja vuorovaikutustaidot
- työpaikan vaikuttamiskeinojen tunteminen ja niiden käyttäminen
- ristiriitatilanteiden ratkaisutaidot

### 6.2 Työyhteisö

#### **Työyhteisö – ”Rohkaistaan, autetaan, kannustetaan -silloin, kun sitä tarvitaan”**

Hyvinvointialueella edistetään avointa ja rehellistä toimintakulttuuria, jossa epäkohtiin puututaan heti, kun niitä havaitaan. Työyhteisö ponnistelee kohti yhteistä tavoitetta ja vaali yhtäläisiä mahdollisuuksia kaikille tiedon ja osaamisen jakamisessa.

Erilaisuutta arvostetaan ja mielipiteet ilmaistaan rakentavasti hyvässä hengessä. Hyvää ja ammatillista työkäyttäytymistä on esimerkiksi:

- hoitaa omat tehtävänsä vastuullisesti annetussa ajassa auttaa ja neuvoo muita tarvittaessa
- jakaa/välittää työtä koskevaa tarpeellista tietoa
- ottaa esiin työn tekemisessä havaitsemansa ongelmat
- kehittää omaa ammattitaitoaan
- antaa rakentavaa ja korjaavaa palautetta
- tunnistaa, miten itse reagoi työstä saamaansa palautteeseen

Olemme asiallisia vuorovaikutuksessa kaikkia kohtaan. Tervehdimme kaikkia ja tarvittaessa kykenemme tarkastelemaan omaa asennoitumistaan ja käyttäytymistään esimiestä ja työtovereita kohtaan.

### 6.3 Johtaminen

#### **Johtaminen – ”Oikeudenmukaista, vuorovaikutteista ja ammattitaitoista”**

Johdon toiminnalla ja asenteella on tärkeä merkitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle. Tähän sitoudutaan kautta linjan. Esimiesten osaamista tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioissa vahvistetaan suunnitelmallisesti koulutuksen ja perehdytyksen keinoin. Kaikilla työhyvinvointialueen työpaikoilla on aidosti syrjimättömät menettelytavat. Henkilöstön tasapuolinen kohtelu kaikessa toiminnassa, kuten esimerkiksi:

- työpaikkailmoituksissa
- rekrytoinneissa
- haastatteluissa
- työsopimuksessa
- palvelussuhteen ehdoissa
- palkkausjärjestelmissä
- työurissa etenemisissä
- koulutuksissa
- työelämäjoustoissa
- tiedottamisessa

Päätöksenteko on läpinäkyvää ja yhteistyö henkilöstöjärjestöjen edustajien ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa luottamuksellista ja rakentavaa. Kaikilla osapuolilla vallitsee ymmärrys yhteiseen päämäärään ponnistelemisesta.

Yhtenäiset johtamiskäytännöt luovat oikeudenmukaista ja tasavertaista johtamista. Työelämän lainsäädännön tuntemus on hyvä johtamisen perusta.



Lähde: Työturvallisuuskeskus 2022

**Työryhmä korostaa** etäjohtamisen osaamisen vahvistamista ja virtuaalijohtamisen laaja-alaisen kehittämisen näkökulmia tulevaisuuden työelämässä.

## 6.4 Ilmapiiri

### **Ilmapiiri – ”Avoin, suvaitsevainen, tasapuolinen”**

Työilmapiirin eteen kannattaa tehdä työtä. Vuorovaikutustilanteissa tartutamme toisiimme niin hyviä kuin pahojakin asioita. Hengeltään hyvässä työyhteisössä on lupa tarvittaessa kyseenalaistaa esimerkiksi johdon toimintatapaa. Terve kriittisyys on eriasia kuin myrkyllisyys. Jos valittamisenvaihe jää päälle, ei sekään johda rakentavaan muutokseen.

Esimies vastaa henkilöstön työtehtävien oikeudenmukaisesta jakautumisesta. Työtehtävien jakautumisen periaatteet ovat avoimesti keskusteltuja työyhteisössä ja kaikki työntekijät tietävät nämä. Työoloja tulee kehittää niin, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Kullekin yksittäiselle työntekijälle sopivat hyvät työolot ja toimivat työvälineet yhdessä muodostavat turvallisen, terveellisen ja tehokkaan työn tekemisen edellytykset. Työhyvinvointikysely liitetään kiinteämmin toiminnan kehittämisen sekä työolojen ja työilmapiirin seurannan välineeksi.

**Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä** pystytään kohtaamaan totuus ja ottamaan vaikeatkin asiat puheeksi. Vastuuta kannetaan yhdessä ja asioita ratkaistaan yhdessä. Totuus on esillä ja työyhteisön ilmapiiri on helppo hengittää. Psykologinen

turvallisuus on suorapuheisuutta ja halukkuutta osallistua erimielisiin keskusteluihin. Empatia on kova työelämän taito – taito asettua toisen asemaan.

Psykologista turvallisuutta edistää yhteiseen ymmärrykseen tähtäävä vuorovaikutus, johon päästäkseen kannattaa pyrkiä:

- tunnistamaan omia uskomuksiaan erilaisuuden edessä
- kunnioittamaan eriäviä mielipiteitä
- asettamaan itsensä alttiiksi ja osoittamaan oma haavoittuvuutensa ja erehtyväisyytensä
- olemaan syyllistämättä toisia virheistä
- nostamaan myös vaikeat asiat esille ja keskustelemaan niistä kunnioittavasti
- Olemalla läsnä ja kiinnostunut muiden ajatuksista virtuaalitapaamisissa.
- Ottamalla matalalla kynnyksellä kontaktia työkavereihin. Myös kuulumisten vaihto on tärkeää!

**Psykologisesti turvattomassa työyhteisössä** toimitaan itsekkäästi, keksitään tekosyitä, syytellään muita ja ummistetaan silmät. Totuus on piilossa ja tietoa pimitetään vallankäytön muotona.

**Näkymätön ilkeys** = on hienovaraista myrkyllisyyttä rivien välistä ja voi kätkeytyä piiloon sivistyneen vuorovaikutuksen alle

**Ignorointi** = toisen tietoinen huomioimatta jättäminen. Voi ilmetä poispäin katsomisena, kännykkään tai tietokoneeseen syventymisenä silloin kun toinen puhuu, sähköpostiviestittelyn ulkopuolelle jättämistä ilman perusteltua syytä

**Tiedolla mitätöinti** = ei anneta armoa toisen alan asiantuntijalle vaan jyrätään keskustelussa omilla tiedoilla ja näkemyksillä

**Ohittava normalisointi** = Työntekijät kertovat esimiehelleen jostain epäkohdasta, vaikkapa siitä, että jokin työ tuottaa liikaa kiirettä. Esimies "lohduttaa" toteamalla, että toisella tiimillä on vielä vaikeampi tilanne tai että resurssit ovat tiukassa koko talossa.

**Ei empaattinen normalisointi** = joku kertoo huolensa, mutta häntä kehoitetaan vain ajattelemaan positiivisesti, tällöin aitoa kohtaamista ei tapahdu

Myrkyllisyyteen on tärkeää puuttua, kun sitä ympärillään havaitsee. Etenkin esimiehen tai tiimin vetäjän pitää reagoida vuorovaikutuksellisiin häiriötekijöihin.

## 6.5 Ollaan ihmisiksi

Jokainen työyhteisön jäsen sitoutuu noudattamaan Hyvä käyttäytyminen - ohjetta sekä työyhteisön sovittuja pelisääntöjä. Sukupuolisen häirinnän, ahdistelun, epäasiallinen kohtelun ja syrjinnän suhteen noudatetaan 0-toleranssia. Toisten hyvinvointia uhkaavaan käyttäytymiseen puututaan samalla tavalla organisaation kaikilla tasoilla.

Tarvittaessa hyödynnetään työterveyshuollon ja työsuojeluvaltuutettujen antamaa tukea ja työyhteisöjen kehittämisen tukena käytetään yksilön ja työryhmän työnohjausta ja mentorointia.

Muistetaan käyttäytyä myös vapaa-ajalla ja somessa työkavereita ja työpaikkaa arvostavalla tavalla. Mietitään ennen kuin julkaistaan eikä levitetä henkilötietoja, epäasiallisia kirjoituksia tai kuvia.

Debatissa voidaan väittely voittaa tai hävitä, dialogissa ei ole voittajia tai häviäjiä.

## 7 Hyvä olisi kysyä - tavoitteet ja toimenpiteet

Pohjois-Savon hyvinvointialue aloittaa toimintansa vuoden 2023 alusta. Käytännössä tämä tarkoittaa Pohjois-Savon kuntien sosiaali- ja terveystoimen, pelastustoimen ja sairaanhoitopiirin palvelut siirtyvät hyvinvointialueen vastuulle 1.1.2023 alkaen. Pohjois-Savossa on sen jälkeen yksi järjestäjä, joka on vastuussa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palveluista. Uudistuksen toimeenpano ja valmistelu on laaja kokonaisuus. Pohjois-Savossa hyvinvointialueelle siirtyviä sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestäjiä on tällä hetkellä yhteensä 19 ja nämä toimivat 19 kunnan alueella. Uudistus koskee noin 12 000 työntekijää.

### 7.1 Mitä halutaan tietää?

Uudistuksen takia henkilöstön tasa-arvon tilan tarkastelu on vasta aluillaan. Huolellinen suunnittelu ja toteutus on tärkeitä, kun pohditaan millaiset henkilöstöhallinnon tunnusluvut, tulisi ottaa säännölliseen tarkasteluun.

- henkilöstön ikä ja sukupuolijakauma (taulukko henkilöstön sukupuolijakaumasta organisaatiossa, graafinen kuva vakituisen henkilöstön ikäprofiilista, taulukko henkilöstön keski-ikästä sukupuolittain)
- johtajaprofiilit
- työelämän joustot (hoitovapaa, isyysvapaa, opintovapaa, tilapäinen hoitovapaa, vanhempainvapaa, vuorotteluvapaa, yksityisasia, äitiysvapaa, osittainen hoitovapaa, osa-aikaeläke) taulukko prosenttiosuuksista ja henkilömääristä työelämän joustojen käyttäjistä sukupuolittain
- erilaiset palvelussuhteet (vakituiset, määräaikaiset ja oppisopimusopiskelijat) vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osuudet koko henkilöstöstä sukupuolittain, vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden määrät sukupuolittain, osa-aikaisten työntekijöiden määrät sukupuolittain
- sairauspoissaolot
- palkkavertailut, henkilöstön palkitseminen/kannustava palkkauspolitiikka
- työhyvinvointikyselyt sisältäen kartoituksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksesta kuin myös työtyytyväisyyden kokemuksesta.

Tilastokeskuksen ylläpitämän indikaattorin mukaan naiset tekevät Suomessa miehiä enemmän osa-aikatöitä. Naiset tekevät edelleen enemmän myös määräaikaista työtä (Tilastokeskus 2018).

Taustatietoina luotettava lähde on myös Työterveyslaitoksen Työelämätiedon Kunta10-tutkimus. Onko tulossa oma Hyvinvointialue10-tutkimus?

Kunta10-tutkimus selvittää kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Tuloksissa esitellään kehitystrendejä työssä, työyhteisöjen toiminnassa, johtamisessa ja työssä jaksamisessa kunta-alalla.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus on maan laajin ja pitkäaikaisin kunta-alan henkilöstöön kohdistuva tutkimus. Mukana tutkimuksessa on 11 kaupunkia ja n. 90 000 työntekijää. Tutkimus toteutetaan kahden vuoden välein. Vastausprosentti on ollut kolmessa viimeisimmässä kyselyssä 71–72 prosenttia. Tutkimuksen tuloksia käytetään kunnissa henkilöstön hyvinvoinnin ja työelämän kehittämiseen. Tutkimusaineistoa hyödynnetään laajasti tieteellisessä tutkimuksessa, jossa tutkitaan mm. työolojen ja työssä tapahtuvien muutosten vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin sekä yhteyteen vaikuttavia mekanismeja.

Aineisto on vuosilta 2016, 2018 ja 2020 ja se sisältää yli 64 000 vastaajan tiedot poikkileikkauksena vuosittain. Vastaukset on jaettu luokkiin erilaisten kriteerien mukaan (esim. sukupuoli tai esimiesasema). Sivun ylälaidan painikkeista voit vaihtaa luokitteluun käytettävää kriteeriä. Aineisto on karkeistettu niin, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Pienimmissäkin ryhmissä on vähintään 200 vastaajaa.

[www.tyoelamatieto.fi](http://www.tyoelamatieto.fi)

Kevan avainasiakaskyselyissä on kuntaorganisaatioille tällä hetkellä saatavina valmiit kysymyspatteristot:

- työhyvinvointikysely
- sote-uudistus ja muutoksen tuki
- esihenkilökysely
- luottamusmieskysely
- työhyvinvoinnin johtamisen kartoitus
- aktiivisen tuen toimintatapa

Kevan avainasiakaskyselyitä käyttämällä on mahdollista saada myös verrokkitietoa muista saman kokoisista kaupungeista ja kunnista. Kiinnostavaa on se, millaisia vastaavia palveluita tulee tarjolle hyvinvointialueille.

## 7.2 Kysytään henkilöstöltä

Kyselyiden suunnitteluun ja toteutukseen voi hyödyntää vuosikelloajattelua. Mitä kysytään vuosittain, joka toinen vuosi tai harvemmin. Kuin myös sisällöllisesti



tarkasteltuna – mitä halutaan tietää ja onko mahdollisesti teemoja, joista ei ole kysytty, mutta kannattaisi kyllä kysyä.

Hyvinvointialueelle siirtyminen tapahtuu reippaasti vuoden 2023 alussa. Parhaimmillaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on mukana jo perehdytyksestä, sähköisellä perehdytysalustalla ja alkuinfoista lähtien. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee kiinnittää hyvinvointialueen arvoihin ja strategiaan ja näin ollen kuljettaa mukana myös muutosvaiheesta uuteen todellisuuteen.

**Työryhmä esittää** hyvinvointialueen ensimmäiseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn ajankohdaksi lokakuuta 2023. Perinteisten kysymysten lisäksi voisi olla arvokasta kysyä mm.:

- toteutuneiden kehittämiskeskustelujen määrää (yksilö- ja ryhmäkehittämiskeskustelut) oppisopimusopiskelijoiden määrää
- häirinnän, epäasiallisen kohtelun, sukupuolisen, seksuaalisen häirinnän määrät
- lähtökyselyt, missä näkyy toteutumamäärät lähtösyittäin eriteltyinä
- miten henkilöstön palkitseminen ja kannustava palkkauspolitiikka on toteutunut
- terveydellisin perustein soveltuvaan työhön siirtyneiden (uudelleen sijoitus) henkilöiden määrä, korvaavan työn käytön määrä
- työssä kehittyminen ja uralla eteneminen,
- anonyymirekrytointi (pilotointi)

Tämän lisäksi joka toinen vuosi toteutettavassa palkkakartoituksessa palkkausta ja palkitsemista seurataan säännöllisesti tasa-arvon näkökulmasta. Johtopäätökset palkkauksen ja palkitsemisen tasa-arvon tilanteesta, ja sen perusteella suunnitellut ja toteutetut tasa-arvoista palkkausta ja palkitsemista edistävät toimenpiteet ovat avoimesti koko henkilökunnan saatavilla ja ne käydään läpi työpaikkakokouksissa.

### 7.3 Tulokset arkeen

Tasa-arvosuunnitelman sisältämät toimenpiteet ja tavoitteet yhdessä henkilöstön yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden kanssa on hyvä sisällyttää esimerkiksi työyksiköiden toimintasuunnitelmiin sekä työhyvinvointisuunnitelmiin niiden toteutumisen varmistamiseksi. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelma on käytävä työyhteisöissä läpi ja pohdittava yhdessä mitä sen tavoitteiden mukainen toiminta jokaisessa työyhteisössä tarkoittaa ja miten sitä voidaan parhaiten toteuttaa jokapäiväisessä työelämässä.

Tuloksien perusteella tehtyjä suunnitelmia ja toimenpiteitä seurataan säännöllisesti. Toiminta on kauttaaltaan läpinäkyvää ja avointa. Monet yhteiskunnalliset muutokset ja ilmiöt, kuten esimerkiksi covid-19, vaikuttavat tuloksiin ja näkyvät henkilöstön tilaa kuvaavissa tunnusluvuissa. Ne on hyvä tiedostaa ja myös kirjoittaa auki.

Hyvinvointialueen käytössä olevilla HR-järjestelmillä on keskeinen merkitys, sillä varmistetaan mm. tarvittava tasa-arvoraportointi.

Kyselyiden suunnittelu, toteutus ja raportointi on hyvä tehdä henkilöstölle mahdollisimman näkyväksi ja ilmaisuasultaan ymmärrettäväksi. Motivoituneet

työntekijät vastaavat kyselyihin mielellään, kunhan saavat kuulla tuloksista, keskustella ja olla toteuttamassa toimeenpanoa ja tietoisia seurannasta.

## 8 Vaikuttavuuden arviointi ja jatkuva palaute

Kirjoitetaan maaliskuussa 2022

Kyselyt, työpajat, kuulemiset, ulkoiset arvioinnit, tapaamiset, haastattelut

Tavoitteet, toimenpiteet, vastuut, seuranta, aikataulu

työkirja, toiminnallinen, henkilöstön suunnitelma

Esihenkilöitä valmennetaan laadukkaaseen rekrytointiin tasa-arvonäkökulma huomioiden.

## 9 Viestintäsuunnitelma

Kirjoitetaan huhtikuussa 2022

Viestinnän avulla jokaista työntekijää kannustetaan pohtimaan omia, kenties tiedostamattomiakin asenteitaan.

Henkilöstökoulutukset

Tasa-arvoasiat ja niihin liittyvät teemat sisällytetään kaupungin esihenkilöiden koulutuksiin.

Järjestetään teemaan liittyvä ylimmän johdon seminaari

Luodaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä valmennuspaketti työyhteisöjen ja esihenkilöiden käyttöön. Materiaali sisältää näkökulmat sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi

HR, henkilöstöjärjestöt, työsuojeluorganisaatio lisäävät osaamistaan henkilöstöön liittyvissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa ja tukevat aktiivisesti muuta organisaatiota toimimaan tasa-arvoisesti

Viestinnän ja laadittavan viestintäsuunnitelman keinoin tuetaan sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän sekä seksuaalisen häirinnän ehkäisemistä.

Rekrytointiviestintä tukee tasa-arvoista rekrytointia erityisesti tilanteissa, joissa on tärkeää edistää vähemmistössä olevan sukupuolen rekrytointia.

Kehitetään tasa-arvoa tukevaa termistöä ja sen käyttöä. Esimerkiksi henkilöstöä koskevissa lomakkeissa ja kyselyissä käytetään myös muu-vaihtoehtoa silloin, kun on tarve kysyä sukupuolesta

## 10 Lähteet

Roos, Satu & Mönkkönen Kaarina: Ihmisiksi työssä: työyhteisötaidoilla vaikuttavuutta. UNIress 2015.

Työterveyslaitos. Saatavilla.

[Hyvä työkäyttäytyminen - Oppimateriaalit - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

[Pelotta töissä -psykologinen turvallisuus työyhteisössä - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

[Työpaikkakiusaaminen - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työturvallisuuskeskus. Saatavilla.

[Hyvä työkäyttäytyminen ja työyhteisötaidot - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

[Työturvallisuus - johtaminen ja esimiestyö - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Työsopimuslaki. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

### 10.1 Lainsäädäntö

#### SUOMEN PERUSTUSLAKI (731/1999)

Suomen perustuslain yhdenvertaisuuspykälä (6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

#### TYÖSOPIMUSLAKI (55/2001)

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan hyvästä ilmapiiristä työpaikalla. Työnantajalta edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kielletään työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.

#### LAKI KUNNALLISESTA VIRANHALTIJASTA (304/2003)

Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

#### TYÖTURVALLISUUSLAKI (738/2002)

Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työturvallisuuden toteuttamiseksi sekä työsuojelun yhteistoiminnan perusteet ja käsittelee työpaikoilla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niiden ennakointia. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioita niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on

otettava huomioon mm. työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito, ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille riittävän opastuksen työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen.

LAKI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA (609/1986, MUUTOKSET 1329/2014) JA YHDENVERTAISUUSLAKI (1325/2014)

Keskeisimmät kuntia koskevat tasa-arvolain säädökset ovat syrjintäsäädösten lisäksi:

- viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (4§)
- sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkistaa valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa (4a§)
- tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu (5§, 5a§)
- tasa-arvo tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa (8e§)
- työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnittelu (6§, 6a§)

Tasa-arvolaissa määritellään sukupuoleen perustuvan syrjinnän muodot ja kielletään ne. Kielto koskee lain koko soveltamisaluetta eli pääsääntöisesti kaikkia yhteiskuntaelämän alueita ja kaikkia tilanteita, joissa syrjintää voi esiintyä.

Näin ollen sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. (7§)