

**Päijät-Hämeen liiton**

# **Tasa-arvosuunnitelma 2024**



**Päijät-Hämeen liitto**

The Regional Council of Päijät-Häme



TASA-ARVOSUUNNITELMA 2024  
B89\*2024  
ISBN 978-951-637-291-7  
ISSN 1237-6515

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>Lainsäädäntö.....</b>	<b>4</b>
<b>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Päijät- Hämeen liitossa .....</b>	<b>4</b>
<b>Moniäänisyyden vahvistaminen .....</b>	<b>5</b>
<b>Kannustava johtaminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta .....</b>	<b>5</b>
<b>Tasa-arvosuunnitelman elementit .....</b>	<b>5</b>
1) Työn ja muun elämän tasapaino.....	6
2) Tasa-arvo rekrytoinnissa ja urakehityksessä.....	6
<b>Sukupuoleen perustava väkivalta, mukaan lukien seksuaalinen häirintä .....</b>	<b>7</b>

## Lainsäädäntö

**Tasa-arvolaki:** Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

**Yhdenvertaisuuslaki:** kieltää välittömän (suoran) syrjinnän, välillisen (epäsuoran) syrjinnän, häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Myös syrjivä työpaikkailmoittelu kielletään laissa.

- Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan.
- Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava arvioinnin pohjalta suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

**Työsopimuslaki:** lain mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti.

**Laki kunnallisesta viranhaltijasta:** lain mukaan työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita eri asemaan.

## Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Päijät-Hämeen liitossa

Päijät-Hämeen liiton arvoja ovat tasa-arvo, avoimuus, luottamus, osallistaminen ja tietoon pohjautuva päätöksenteko. Vahvuksiimme ovat ammattitaitoinen, innovatiivinen ja kannustava organisaatio.

- Liiton strategian painopisteiden tavoitteena on edistää moniammatillisuutta ja moniäänisyyttä. Moniäänisyyden vahvistaminen tukee yhdenvertaisuuden toteutumista.
- Valmentava johtaminen tukee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

## Moniäänisyyden vahvistaminen

Moniäänisyys pitää sisällään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat, mutta ei ole synonyymi niille. Moniäänisyydessä huomio kiinnittyy siihen, että kaikkien ihmisten mielipiteille ja ajatuksille annetaan yhtä lailla tilaa ja arvostusta riippumatta heidän taustastaan tai asemastaan. Moniäänisyyteen kuuluu niin moninaisuuden huomioiminen rekrytoinnissa kuin organisaatiokulttuurissa.

## Kannustava johtaminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta

- Kaikkia kohdeltava tasavertaisesti – riippumatta eri taustoista/näkökannoista
- Liiton strategia voidaan toteuttaa vain erilaisten, eri taustoista tulevien ihmisten tekemänä.
- Moninaisuus on voimavara, jota esimies voi tukea tuntemalla alaisensa, heidän vahvuutensa ja voimavaransa. Ihmisten kohtaaminen yksilöinä on yksi valmentavan johtamisen elementeistä.
- Myös työtehtävät ryhmän sisällä tulee jakaa tasapuolisesti huomioiden kunkin työntekijän kyvyt, intressit ja ajankäytölliset valmiudet
- Erilaisten näkökulmien esille tuomiseen rohkaistaan (esim. lisäkysymykset, fasilitoinnin tekniikat kokouksissa)
- Esimiehen kannattaa pidättäytyä tuomasta heti omaa mielipidettään esiin, jotta se ei liikaa ohjaa muiden ajattelua.

## Tasa-arvosuunnitelman elementit

1. Työn ja muun elämän tasapaino
2. Tasa-arvo rekrytoinnissa ja urakehityksessä
3. Sukupuoleen perustuvan väkivallan nollatoleranssi (mukaan lukien seksuaalinen häirintä)

## 1) Työn ja muun elämän tasapaino

Liitto on perheystävällinen, joustava ja työntekijöidensä vapaa-aikaa arvostava työpaikka, jossa työn ulkopuolinen elämä nähdään voimavarana.

### Mihin kiinnitetään huomiota?

- Kohtuullinen työmäärä, joka on mahdollista saada tehdyksi käytettävissä olevassa ajassa.
- Liitossa on käytössä joustava työaika: joka päivä on oltava tavoitettavissa klo 9-15 välisenä aikana. Muutoin työpäivän voi aloittaa tai lopettaa joustavasti tapaamiset huomioiden. Jokainen hallitsee omaa kalenteriaan ja voi merkitä sinne ajat, jolloin ei ole käytettävissä. Iltaisin ja viikonloppuisin ei lähtökohtaisesti ole velvollisuutta tehdä töitä tai reagoida työviesteihin.
- Kaikkia kannustetaan perhevapaiden pitämiseen sukupuolesta riippumatta. Huomioidaan KVTESin puitteissa myös esim. tarve hoitaa iäkkäitä läheisiä.
- Paikasta riippumattoman työn käytännöt: liiton työntekijöillä on mahdollista tehdä etätöitä 12 pv/kk

### Miten edistetään / Mitä tehdään käytännössä?

- Työtehtävien priorisointi: tehtävän tavoitteet ja priorisointi sovitaan vuosittain kehityskeskustelussa esimiehen kanssa. Sovittuihin asioihin palataan pitkin vuotta tarpeen mukaan. Keskusteluihin on olemassa joustava asialista.
- Lapsen voi tuoda työpaikalle esim. tilanteissa, jolloin päiväkotia on kiinni. Työpaikalle voi tuoda myös lemmikin, jos varmistaa, että lemmikkiä ei viedä tiloihin, jossa on allergisia.

## 2) Tasa-arvo rekrytoinnissa ja urakehityksessä

Liiton tehtäviin rekrytoidaan osaamisen ja kokemuksen perusteella. Jokaisella on mahdollisuus päästä liittoon töihin ja edetä erilaisiin tehtäviin sukupuolesta riippumatta.

### Mihin kiinnitetään huomiota?

- Tiedostamattomat ennakkoluulot
  - Rekrytoinnissa: tiedostetaan, että rekrytoijilla on taipumus suosia itsensä kaltaisia hakijoita
  - Tehtäväjaossa: eri tehtävät ja roolit (esim. kirjurin tehtävät palaverissa) jakautuvat tasaisesti sukupuolesta tai muista ominaisuuksista riippumatta
- Asiantuntijuuden normit: mitä pidetään hyvänä asiantuntijuutena tai johtajuutena
- Työpaikkailmoituksissa rekrytoinnin edellytyksiin ei aseteta tarpeettomia kielitaitovaatimuksia
- Palkkauksen yhdenvertaisuus: liiton palkkaus perustuu KVTESin määräyksiin ja liiton omaan palkkausjärjestelmään. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtäväkuvan ja työn vaativuuden arvioinnin pohjalta.

### **Miten edistetään / Mitä tehdään käytännössä?**

- Tarkastellaan, missä tehtävissä anonyymiä rekrytointia voidaan soveltaa ja toteutetaan anonyymien rekrytoinnin kokeilu. Kokeilun jälkeen arvioidaan, tuoko anonyymi rekrytointi liiton tehtäviin lisäarvoa.
- Tarkastellaan, onko mahdollista rekrytoida henkilöstöä, joka ei osaa erinomaista suomen kieltä.
- Jokainen ryhmä tarkastelee oman ryhmänsä roolitusta yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Esimiehen ohjaus asiassa.

## **Sukupuoleen perustava väkivalta, mukaan lukien seksuaalinen häirintä**

### **Mihin kiinnitetään huomiota? / Mitä tehdään käytännössä?**

- Jos sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa tai seksuaalista häirintää tapahtuu, seksuaalisen häirinnän tapauksissa voi hakeutua matalalla kynnyksellä keskustelemaan esimiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa



**Päijät-Hämeen liitto**

The Regional Council of Päijät-Häme