



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023-2026

keusote.fi

HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon tilanne

- Naisvaltainen organisaatio
- Avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä ja kaikki tehtävät/virat ovat tasapuolisesti kaikkien haettavissa
- Keusote edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin hakijoiden osaamisen ja tehtävien vaatimusten rajoissa
- Yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen kehittämällä työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- Mahdolliset palkkaerot naisten ja miesten välillä johtuvat vaativuustasoltaan erilaisista tehtävistä



Tavoitteet ja toimenpiteet 2023-2026

- **Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi**
 - Rekrytointiprosessi tukee yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumista
 - Rekrytointiosaaminen kehittyy monimuotoiseen rekrytointiin
 - Hakijat kokevat rekrytointiprosessin tasa-arvoiseksi ja yhdenvertaiseksi
 - Hyvinvointialueella edistetään vammaisten henkilöiden ja osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä hyvinvointialueen tehtävissä, huomioidaan henkilön tuen tarve työn säilyttämisessä sekä työhön palaamisessa





Tavoitteet ja toimenpiteet 2023-2026

- **Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen**
 - Palkkausjärjestelmä on tasa-arvoinen, läpinäkyvä ja oikeudenmukainen
 - Palkitsemisjärjestelmä on kokonaisuus, joka sisältää laajasti erilaisia ja eritasoisia palkitsemisen mahdollisuuksia, palkitseminen osa esihenkilöiden päivittäistä työtä
 - Tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleita

Tavoitteet ja toimenpiteet 2023-2026

- **Työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä työurat**
 - Perhemyönteinen työpaikka.
 - Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat huomioidaan osaamisen kehittämisessä ja työurien johtamisessa.
- **Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt**
 - Jokainen tuntee aidosti yhteenkuuluvuutta työyhteisössään





Tavoitteet ja toimenpiteet 2023-2026

- **Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö**
 - Johdon ja esihenkilöiden sekä esihenkilöiden ja työyhteisöjen välinen vuorovaikutus avointa, oikea-aikaista ja luotettavaa.
- **Verkostotoiminta**
 - Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioita nostetaan esille henkilöstöfoorumissa, pääluottamusmiesten- ja työsuojeluvaltuutettujen työryhmissä sekä työpaikkakokouksissa.

Tavoitteet ja toimenpiteet 2023-2026

- **Viestintä**
 - kieli, kuvat, saavutettavuus

- **Yhteisenä tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tiedostaminen ja tunnistaminen sekä sen toteutuminen kaikissa työyksiköissä**



Toteutumisen seuranta ja arviointi



Julkaisuhetkellä on tarkoitus toteuttaa lyhyt kysely, miten työntekijät kokevat tasa-arvon toteutuneen työpaikalla



Valmis tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy Keunetista

Suunnitelman viestintä ja jalkauttaminen henkilöstölle



Suunnitelma on voimassa neljä vuotta



Toteutumista voidaan seurata vuosittain henkilöstökertomuksen laadinnan yhteydessä



Työntekijöiden käsityksiä voidaan selvittää esimerkiksi henkilöstökyselyllä tai tasa-arvokysely voidaan kytkeä osaksi ilmapiirikartoitusta

The image features a vibrant, multi-colored background with soft, wavy, and blurred edges. The colors transition from yellow on the left, through orange, red, pink, purple, and blue, to cyan on the right. At the bottom of the image, there is a white, torn-paper-like edge that separates the colorful area from a plain white background.

Kiitos