

## Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029

Työsuojelutoimikunta 20.03.2026  
3560/01.00.00/2026

**Valmistelija** HR-asiantuntija Anna Sävilammi, puh. 040 6176156  
anna.savilammi(at)omahame.fi

**Selostus** Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) ja tasa-arvolain (609/1986) mukaisesti työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikalla sekä laatia asiaa koskeva suunnitelma. Oma Hämeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029 on valmisteltu yhteistoiminnallisesti HR:n koordinoimana työpajoissa ajalla 21.10.2025–28.1.2026, ja valmisteluun on osallistunut henkilöstön edustajia, työsuojeluvaltuutettuja ja luottamusedustajia. Työpajojen pohjalle tehtiin voimassa olleen suunnitelman asiantuntija-arviointi syksyllä 2025. Suunnitelma tuodaan työsuojelutoimikuntaan osana henkilöstön hyvinvoinnin, yhdenvertaisuuden ja turvallisen työympäristön edistämistä. Suunnitelma perustuu Oma Hämeen strategiaan painopisteisiin ja määrittelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuut.

Painopistealueet ovat:

- työntekijäkokemus keskiössä
- kestävä uudistaminen
- strategisten kumppanuuksien kehittäminen
- ennaltaehkäisyssä onnistuminen

Suunnitelmalla pyritään kutsumaan koko henkilöstö tekemään yhdessä Oma Hämeestä työpaikka, jossa jokainen voi kokea olevansa arvostettu, osa yhteistä tarinaa, ja jossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näkyvät arjen teoissa.

Oma Hämeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pääkohdat ovat:

- Ennakoidaan ja puututaan epätasa-arvoon ja epäasialliseen toimintaan ajoissa
- Työntekijät kohdataan arvostavasti ja yksilöllisesti, mikä heijastuu asiakaskokemuksessa
- Muutoksissa henkilöstö saa tukea ja mahdollisuuden osallistua, jotta uudistuminen tapahtuu kestävästi
- Kumppanuudet ja yhteistyö tuovat uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia, ja monimuotoisuus huomioidaan arjessa

Työsuojelun näkökulmasta keskeisiä teemoja ovat mm. epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttuminen, arvostavan ja turvallisen toimintakulttuurin vahvistaminen, työhyvinvoinnin ja voimavarojen tunnistaminen sekä ennaltaehkäisevä toiminta.

HR-asiantuntija Anna Sävilammi esittää asian työsuojelutoimikunnalle.

Liitteenä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029.

**Puheenjohtajan  
päättösesitys**

Työsuojelutoimikunta päättää merkitä asian tiedoksi. Käydään keskustelu työsuojelun toimeenpanon näkökulmasta.

**Päätös**

**Täytäntöönpano**

-

**Muutoksenhaku**

Ei muutoksenhakuoikeutta