



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2026-2029

Kanta-Hämeen hyvinvointialue

Hyväksytty aluehallituksen kokouksessa xx.xx.2026 (§ xx)

Sisällysluettelo

Johdanto.....	1
1 Suunnitelman tarkoitus.....	2
1.1 Suunnitelman työvaiheet	2
2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus strategisten painopisteiden näkökulmista....	3
2.1 Työntekijäkokemus keskiössä	3
2.2 Kestävä uudistaminen	4
2.3 Strategisten kumppanuuksien kehittäminen	4
2.4 Ennaltaehkäisyssä onnistuminen.....	5
3 Lopuksi.....	6
4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet 2026–2027	7
Lähdeluettelo.....	12

Johdanto

Tällä suunnitelmalla kutsumme sinut mukaan – tehdään yhdessä Oma Hämeestä paikka, jossa jokainen voi kokea olevansa arvostettu ja osa yhteistä tarinaa.

Toimivassa työyhteisössä jokainen tulee nähdyksi ja kuulluksi, ja kehittymisen mahdollisuudet ovat tasapuolisesti kaikkien ulottuvilla. Meillä ennaltaehkäisy tarkoittaa sitä, että tuemme toisiamme jo ennen kuin haasteet ehtivät kasvaa suuriksi. Arvostava kohtaaminen ja luottamus rakentavat perustan, jossa työntekijät voivat tuntea olonsa turvallisiksi ja tärkeäksi riippumatta taustasta, elämäntilanteesta tai roolista.

Kestävä uudistaminen tarkoittaa, että kohtaamme muutokset yhdessä. Saamme tukea ja mahdollisuuden osallistua, ja että uudistukset tehdään ihmisiä kuunnellen. Osaamisen kehittäminen, avoin keskustelu ja rohkeat kokeilut ovat meillä arkipäivää.

Kuljemme yhdessä: kumppanuudet niin oman organisaation sisällä kuin ulkopuolellakin tuovat uusia näkökulmia, osaamista ja mahdollisuuksia. Yhdessä rakennamme työelämää, jossa monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus huomioidaan kaikissa kohtaamisissa ja päätöksissä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat arjen yhteistoiminnassa. Meillä muutosten yhteistoiminnallinen käsittely järjestetään siten, että kaikilla työntekijöillä on yhdenvertainen mahdollisuus osallistua tilaisuuteen ja kertoa näkemyksensä käsiteltävään asiaan. Työtehtävästä riippumatta jokaisella työntekijällä on yhdenvertainen oikeus ja velvollisuus osallistua omien töiden, työpaikan toiminnan ja työyhteisön kehittämiseen työyhteisön ja lähijohtajan kanssa osana arjen työtä.

Jokainen meistä vaikuttaa siihen, millainen työpaikka Oma Häme on tänään ja huomenna.



1 Suunnitelman tarkoitus

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) ja tasa-arvolain (609/1986) mukaan työnantajan tulee edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työpaikalla sekä ehkäistä syrjintää. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on velvollisuus tehdä suunnitelma, joka sisältää selvityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta, toimenpiteiden määrittelyn sekä arvioinnin ja seurannan. Selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta ja arviointi kehittämistoimenpiteistä ja niiden tuloksista on Oma Hämeessä koottu vuosittain henkilöstökertomukseen. Tämä suunnitelma määrittelee Oma Hämeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitetilan, toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumista arvioidaan ja seurataan vuosittain yhteistyötoimikunnassa. Arvioinnista saatua tietoa hyödynnetään suunnitelman päivittämisessä ja jatkokehittämisessä. Tämä suunnitelma on voimassa vuoteen 2029.

1.1 Suunnitelman työvaiheet

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait edellyttävät, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehdään yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Oma Hämeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystyö käynnistyi edellisen toimintakauden kehittämistoimenpiteiden asiantuntija-arvioinnilla elokuussa 2025 ja asiantuntija-arviointi käsiteltiin syyskuussa 2025 henkilöstön edustajien kanssa. Tämän jälkeen Oma Hämeen henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on päivitetty ja valmisteltu työpajoissa 21.10.2025–28.1.2026 ja mukana on ollut työntekijöitä, työsuojeluvaltuutettuja ja luottamusedustajia. Työpajoja järjestettiin yhteensä viisi. Valmistelua on koordinoanut HR-päällikkö ja asiantuntijavalmistelusta ovat vastanneet henkilöstöpalveluiden asiantuntijat.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 26.3.2026. Suunnitelmaa tullaan käsittelemään toimialojen johtoryhmissä ja työsuojelutoimikunnassa keväällä 2026.

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus strategisten painopisteiden näkökulmista

Oma Hämeen strategia ja arvot ohjaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Arvot muodostavat perustan ja strategiset painopisteet määrittelevät kehittämisen suuntaa. Suunnitelma on koottu strategisten painopisteiden mukaisesti:

- Asiakkuus keskiössä (työntekijäkokemus keskiössä)
- Kestävä uudistaminen
- Strategisten kumppanuuksien kehittäminen
- Ennaltaehkäisyssä onnistuminen

2.1 Työntekijäkokemus keskiössä

Oma Häme on työpaikka, jossa työntekijä kohdataan yksilönä, ja arvostava ilmapiiri näkyy sekä työyhteisössä että asiakaskokemuksessa. Työpaikallamme luottamus ja arvostus ovat kaiken perusta. Kun työntekijä kokee olevansa tärkeä ja yhdenvertainen, se näkyy myös asiakkaille: palvelu on lämminhenkistä ja laadukasta. Meillä on mahdollisuus kasvaa, kehittyä ja vaikuttaa – ja yhdessä rakennetaan työyhteisö, jossa on hyvä olla.

Kehittämiskohteet tälle painopisteelle ovat vuodelle 2026–2027 seuraavat.

Edistämme arvostavaa keskustelu- ja kohtaamiskulttuuria: Arjessa voimme luottaa, että työntekijä kohdataan arvostavasti sellaisena kuin on. Ymmärrämme oman toiminnan merkityksen keskustelu- ja kohtaamiskulttuurin luomisessa. Puutumme rohkeasti epäasialliseen puheeseen, käytökseen ja syrjintään.

Vahvistamme työarjen moninaisuutta: Tuemme työyhteisöjen kyvykkyyttä arvostaa monimuotoista henkilöstöä sekä uteliasta ja avointa suhtautumista erilaisiin tapoihin ajatella ja työskennellä. Kyvykkyiden kehittämisessä hyödynnämme omia osaajiamme ja hyväksi todettuja käytäntöjä.

Tuemme työn tekemistä eri elämäntilanteissa ja työuran vaiheissa: Kehitämme mahdollisuuksia yhdistää työ ja muu elämä ja löytää yksilöllisiä ratkaisuja erilaisissa risteyskohdissa. Tuemme yksilöiden mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun.

2.2 Kestävä uudistaminen

Oma Häme on työpaikka, jossa muutokset nähdään mahdollisuutena kasvaa yhdessä, jokaisen hyvinvointi ja yhdenvertaisuus edellä. Meillä muutos on matka, jonka varrella yksilö saa tukea ja mahdollisuuden osallistua. Kestävä uudistaminen tarkoittaa, että henkilöstön hyvinvointi ja yhdenvertaisuus ovat mukana kaikissa ratkaisuissa. Kun kokeilukulttuuri ja avoin keskustelu ovat arkea, muutoksista tulee yhteisiä onnistumisia. Myös palkkauksella on keskeinen rooli kestävän uudistamisen näkökulmasta.

Kehittämiskohteet tälle painopisteelle ovat vuodelle 2026–2027 seuraavat.

Kehitämme johtamista ja sen avulla uudistumme ja uudistamme: Luomme onnistumisen edellytyksiä johtamiselle kaikilla tasoilla, myös itsensä johtamiselle. Kestävä uudistaminen tuottaa hyvinvointia.

Uudistumiskyvykkyyden kehittäminen: Muutos on meille mahdollisuus kasvaa. Huolehdimme omasta uudistumiskyvystä ja tuemme kollegaa uudistumisen polulla.

Osaamisen kehittäminen on mahdollista kaikille: Varmistamme osaamisen johtamisella yhtäläiset mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssä. Painotamme jatkuvaa ja yhteisöllistä oppimista osaamisen kehittämisessä.

Palkkausjärjestelmää kehitetään: Uudet palkkausjärjestelmät otetaan käyttöön: SOTE-tasopalkkajärjestelmä 1.10.2026 mennessä ja HYVTES-tasopalkkajärjestelmä 1.1.2027 mennessä. Palkkausjärjestelmien tasokriteerit laaditaan yhdenvertaisiksi ja tasa-arvoisiksi huomioiden virka- ja työehtosopimuksissa määritellyt reunaehdot. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä laaditaan, kun palkkausjärjestelmät ovat valmiit. Vuonna 2026 otetaan käyttöön pikapalkitsemisen toimintamalli.

2.3 Strategisten kumppanuuksien kehittäminen

Oma Häme on työpaikka, jossa sisäiset ja ulkoiset kumppanuudet rakentavat monimuotoista ja inklusiivista työelämää, yhdessä olemme enemmän. Kun eri toimijat tuovat yhteen osaamisensa ja näkemyksensä kumppaneina, avautuu ovia uuden oppimiseen,

monimuotoisuuteen ja yhteiseen kehittämiseen – ja yhdessä rakennetaan yhdenvertaisempaa tulevaisuutta.

Kehittämiskohteet tälle painopisteelle ovat vuodelle 2026–2027 seuraavat.

Kehitämme sisäisiä kumppanuuksia: Edistämme yhteistyötä ja ratkaisuiden löytämistä eri toimialojen, yksiköiden ja tiimien välillä. Etsimme ratkaisuja Oma Hämeen sisältä: luotamme ja arvostamme omaa osaamistamme.

Viestintämme on kattavaa ja monipuolista erityisesti muutostilanteissa: Kehitämme viestintää siten, että se on selkeää ja saavutettavaa kaikille työntekijöille. Erityisesti muutostilanteissa varmistamme, että tieto tavoittaa henkilöstön eri kanavien kautta. Työntekijämme osaavat hakea omaa työtänsä koskevaa tietoa.

Teemme yhteistyötä oppilaitosten, järjestöjen ja muiden kumppaneiden kanssa: Vahvistamme henkilöstön osaamista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista ulkoisia asiantuntijakumppaneita hyödyntäen.

2.4 Ennaltaehkäisyssä onnistuminen

Oma Häme on työpaikka, jossa kaikki voivat luottaa siihen, että hyvinvointi ja yhdenvertaisuus rakennetaan ennakoivasti, yhdessä, ajoissa ja rohkeasti. Työyhteisössämme huomataan ja tunnistetaan voimavarat. Ennaltaehkäisy on arjen tekoja: kun mahdolliset haasteet tunnistetaan ajoissa ja niihin tartutaan matalalla kynnyksellä, syntyy turvallinen ja kannustava ilmapiiri, jossa jokainen voi kukoistaa omana itsenään.

Kehittämiskohteet tälle painopisteelle ovat vuodelle 2026–2027 seuraavat.

Tunnistamme työntekijöidemme ja työyhteisöjemme voimavaroja: Opimme tunnistamaan henkilökohtaisia ja työyhteisön voimavaroja, mikä vahvistaa luottamusta. Luottamuksen kautta voimme kohdata ja ratkaista haasteita oikea-aikaisesti.

Vahvistamme yhteisöllisyyttä ja muutosvalmiutta: Tarjoamme henkilöstölle tapoja vahvistaa muutosvalmiutta. Työyhteisöissä vaalitaan yhteisöllisyyttä ja tuetaan jokaista muutoksen kohtaamisessa.

Edistämme osallistavaa ja matalan kynnyksen kehittämistä: Työyhteisöt tunnistavat arjen työn kehittämisen mahdollisuuksia ja esteitä. Meillä on käytössä erilaisia kehittämisen työkaluja ja välineitä.

3 Lopuksi

Oma Häme on työpaikka, jossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näkyvät arjen teoissa. Yhdessä rakennamme turvallisen ja monimuotoisen työyhteisön, jossa saa olla oma itsensä. Tavoitteena on, että jokainen kokee olevansa arvostettu ja yhdenvertainen, mikä näkyy asiakas- ja työntekijäkokemuksessa.

Oma Hämeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pääkohdat ovat:

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

Kehittämiskohde	Toimenpide	Mittari ja seuranta	Vastuu
Edistämme arvostavaa keskustelu- ja kohtaamiskulttuuria	<ul style="list-style-type: none"> Turvallisen tilan periaatteet otetaan osaksi koulutuksia ja tapahtumia. Järjestämme kollegatuki-koulutuksia. 	<ul style="list-style-type: none"> Kollegatukikoulutuksiin osallistuneiden määrä Haipro-ilmoitukset epäasiallisesta käytöksestä 	Oma Hämeen johto, HR, Lähijohtajat, koko henkilöstö
Vahvistamme työarjen moninaisuutta	<ul style="list-style-type: none"> Työntekijöille ja lähijohtajille tarjotaan teemoihin liittyviä koulutuksia. Kehitämme osa- ja täsmätyökykyisten sisäisiä työmahdollisuuksia. 	<ul style="list-style-type: none"> Koulutuksiin osallistuneiden määrä Korvaavan työn määrä HR-järjestelmässä Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden seuranta 	Oma Hämeen johto, HR, Lähijohtajat, koko henkilöstö
Tuemme työn tekemistä eri elämäntilanteissa ja työuran vaiheissa	<ul style="list-style-type: none"> Ikäystävällinen työyhteisövalmennus (SAFE) Työuravalmennus (TUURA) 	<ul style="list-style-type: none"> Pilotteihin osallistuneiden kokemukset 	Oma Hämeen johto, HR, Lähijohtajat
Kehitämme johtamista ja sen avulla uudistamme ja uudistamme	<ul style="list-style-type: none"> Oma Hämeen lähijohtajien osaamisen kehittämisen malli muodostuu 	<ul style="list-style-type: none"> Lähijohtajien koulutukset ja perehdytykset Moodlessa Lähijohtamisen eNPS Onnistumiskeskustelut 	Oma Hämeen johto, HR, Lähijohtajat
Uudistumiskyvykkyyden kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> Työntekijöille tarjotaan teemoihin liittyviä koulutuksia. Järjestämme kollegatuki-koulutuksia Vahvistamme kehittämisosaamista 	<ul style="list-style-type: none"> Koulutuksiin osallistuneiden määrä Tuotekehitystyön EAT osallistujamäärä 	Oma Hämeen johto, HR, Lähijohtajat
Osaamisen kehittäminen on mahdollista kaikille	<ul style="list-style-type: none"> Koulutussuunnitelmat on tehty Lähijohtajien valmennus osaamisen johtamiseen 	<ul style="list-style-type: none"> Onnistumiskeskustelut Koulutuksen tunnusluvut 	Oma Hämeen johto, HR, Lähijohtajat
Kehitämme sisäisiä kumppanuuksia	<ul style="list-style-type: none"> Hyödynnämme yhteistyössä verkostoja Edistämme matriisiorganisaatiota 	<ul style="list-style-type: none"> Oma Hämeen yhteisten kehittämishankkeiden määrä Koulutusosallistujien määrä Kehittämisuutisoinnin määrä 	Oma Hämeen johto, HR, Lähijohtajat, koko henkilöstö

Kehittämiskohde	Toimenpide	Mittari ja seuranta	Vastuu
Viestintämme on kattavaa ja monipuolista erityisesti muutostilanteissa	<ul style="list-style-type: none"> • Lisäämme lähijohtajien muutosviestintäosaamista • Perehdytämme uudet työntekijät intraan ja työyksiköiden sisäiseen viestintään. 	<ul style="list-style-type: none"> • Viestintävalmennuksen osallistuneiden määrä • Kattava viestinnän perehdytys on käytössä 	Oma Hämeen viestintä, HR-viestintä, lähijohtajat, koko henkilöstö
Teemme yhteistyötä oppilaitosten, järjestöjen ja muiden kumppaneiden kanssa	<ul style="list-style-type: none"> • Järjestämme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri näkökulmiin liittyviä asiantuntijaluentoja 	<ul style="list-style-type: none"> • Osallistujamäärät 	HR, lähijohtajat, koko henkilöstö
Tunnistamme työntekijöidemme ja työyhteisöjemme voimavaroja	<ul style="list-style-type: none"> • Vahvistamme dialogiosaamista ja keskustelukulttuuria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kokemus onnistumiskeskustelujen hyödyllisyydestä • Kollegatukivalmennukseen osallistuneiden määrä 	HR, lähijohtajat, koko henkilöstö
Vahvistamme yhteisöllisyyttä ja muutosvalmiutta	<ul style="list-style-type: none"> • Vahvistamme dialogiosaamista ja keskustelukulttuuria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegatukivalmennusten palautteet 	HR, lähijohtajat, koko henkilöstö
Edistämme osallistavaa ja matalan kynnyksen kehittämistä	<ul style="list-style-type: none"> • Tuemme kehittämiskulttuurin vahvistumista työkalujen avulla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kehittämistyökalujen koonti aloitettu • Tekojen tori kilpailuun osallistuneiden määrä 	HR, lähijohtajat, koko henkilöstö
SOTE-sopimuksen ja HYVTES-sopimuksen tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto	<ul style="list-style-type: none"> • Käyttöönoton valmistelu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Käyttöönoton vaihe 	Oma Hämeen johto, HR
Pikapalkitsemisen toimintamallin käyttöönotto	<ul style="list-style-type: none"> • Käyttöönoton valmistelu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pikapalkitsemisten määrä 	Oma Hämeen johto, HR

Liite 1. Sanasto

Esteettömyys: Esteettömyydellä tarkoitetaan perinteisesti kaikenlaisten ihmisten huomioon ottamista fyysisessä ympäristössä. Esimerkiksi esteettömät rakennukset ja esteetön joukkoliikenne mahdollistavat vammaisten henkilöiden työssäkäyntiä ja harrastustoimintaa. Digitaalisten palvelujen esteettömyydestä käytetään useimmiten termiä saavutettavuus.

Häirintä: Häirintä on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Käyttäytymisellä luodaan kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Ihmisoikeudet: Ihmisoikeuksilla tarkoitetaan perustavaa laatua olevia oikeuksia, jotka on turvattu kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa. Ihmisoikeuksien sanotaan olevan myös ihmiskunnan yhteisiä arvoja, jotka velvoittavat moraalisesti kaikkia yhteiskunnan toimijoita.

Ikäsyrjintä: Ikäsyrjintä tarkoittaa syrjintää iän perusteella. Ikä syrjintäperusteena kattaa kaikki iät. Ikäsyrjintä ilmenee usein ilman hyväksyttävää perustetta asetettuina ikärajoina esimerkiksi siten, että nuoria ei päästetä itsepalvelukirjastoon tai 65 vuotta täyttäneet eivät voi hakeutua yhdistyksessä vastuutehtäviin.

Positiivinen erityiskohtelu: Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa ihmisten oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen. Positiivinen erityiskohtelu on oikeutettua vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

Seksuaalinen suuntautuminen: Seksuaalinen suuntautuminen on ominaisuus, joka kertoo siitä, kehen ihminen ihastuu, rakastuu tai tuntee emotionaalista ja/ tai eroottista vetovoimaa. Esimerkkejä seksuaalisista suuntautumisista ovat hetero-, homo-, bi- ja panseksuaalisuus. Ihmisen käsitys omasta seksuaalisesta suuntautumisestaan ei välttämättä ole pysyvä, vaan se voi muuttua elämän aikana. Termiä sukupuolinen suuntautuminen ei enää käytetä.

Seksuaalinen häirintä: Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.

Muodollinen yhdenvertaisuus: Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa syrjimättömyyttä ja yhdenvertaista kohtelua ja oikeuksia. Kaikkia ihmisiä kohdellaan aina samalla tavalla. Yhdenvertaisuus ei kuitenkaan toteudu kokonaan, sillä lähtökohtaiset erot, kuten ikä, kansalaisuus ja sukupuoli, jää huomioimatta.

Sukupuoleen perustuva häirintä: Henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvä ei-toivottu käytös, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoli-identiteetti: Henkilön kokemus omasta sukupuolestaan.

Sukupuolivähemmistö: Sukupuolivähemmistöt on kattokäsite, jolla viitataan henkilöihin, jotka eivät koe syntymässä määriteltyä sukupuolta omakseen tai joiden sukupuoli, sen ilmaisu ja kokemus eivät kaikin tai jollain tavoin vastaa normatiivisia käsityksiä sukupuolesta ja jotka itse määrittelevät kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön, kuten transsukupuoliset, transvestiitit, muunsukupuoliset tai intersukupuoliset.

Sukupuolten tasa-arvo: Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan tasa-arvolain mukaisesti kaikkien sukupuolten ja sukupuoli-identiteettien tasa-arvoa. Tasa-arvo tarkoittaa yhdenvertaista kohtelua ja yhtäläisiä mahdollisuuksia kaikille sukupuolesta riippumatta.

Syrjintä: Syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilöä kohdellaan huonommin kuin toisia tai hän joutuu huonompaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella ilman hyväksyttävää syytä.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus: Tosiasiallinen yhdenvertaisuus tarkoittaa, että yhdenvertaisuus toteutuu lopputulosten suhteen kaikille erilaisista mahdollisuuksista ja lähtökohdista riippumatta.

Välitön syrjintä: Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen syrjintä: Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Yhdenvertaisuus: Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta sekä muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Lähdeluettelo

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2023). Tasa-arvosanasto.

<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2023). Yhdenvertaisuuden käsitteet.

<https://thl.fi/aiheet/sote-palvelujen-johtaminen/kehittyva-palvelujarjestelma/yhdenvertaiset-palvelut/yhdenvertaisuuden-kasitteet>

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014).

<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2014/1325>