



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2023–2026

Sote ihmisen
kokoiseksi.

27.4.2023 Yhteistyötoimikunta

Sisällysluettelo

1. Toimintaympäristönä Keski-Uudenmaan hyvinvointialue.....	3
2. Nykytilanteen kartoitus	4
2.1. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon tilanne	4
3. Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella 2023–2026	4
3.1. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi	5
3.2. Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen	6
3.3. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä työurat	8
3.4. Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt.....	10
3.5. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö	10
3.6. Verkostotoiminta.....	11
3.7. Viestintä	11
4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seuranta ja arviointi	12
Lähteet.....	13

1. Toimintaympäristönä Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden pääperiaate on Suomen lainsäädännössä kirjattu perustuslakiin. Periaatteella viitataan ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä, huomioidaan lapsiin kohdistuva tasa-arvo, edistetään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä sekä kielletään asettamasta ihmisiä eriarvoiseen asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvolain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä, estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on puolestaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuudella viitataan muihin henkilöön liittyviin tekijöihin, kuten alkuperään, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vakaumukseen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien nojalla on nykyisin laadittava suunnitelmat toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä toimenpiteistä palkkauksen ja muiden palvelussuhteen ehtojen tasa-arvoisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on tehdä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja tunnistettavammiksi ja kaikkea toimintaa läpäiseviksi teemoiksi Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen sisällä ja sen palveluissa.

Hyvinvointialue on sitoutunut edistämään sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan. Vastuullisuus ja kestävä kehitys ovat vahvasti Hyvinvointialueen toiminnan keskiössä. Työnantajana Hyvinvointialue tähtää kaikkia sukupuolia edustavien ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun sekä aliedustettuihin ryhmiin/vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden tosiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisyyn työyhteisöissä.

Vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä on työnantajalla ja samalla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen työssä on meidän kaikkien tehtävä.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelle vuosille 2023–2026. Suunnitelma sisältää tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella. Suunnitelma on laadittu ja käsitelty yhteistoiminnassa henkilöstön- ja työnantajan edustajien kanssa. Valmis suunnitelma julkaistaan sisäisessä intrassa Keunetissa.

2. Nykytilanteen kartoitus

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue perustettiin valtakunnallisen sote-uudistuksen ja pelastustoimen uudistuksen myötä. Palvelutuotanto siirtyi hyvinvointialueelle 1.1.2023.

Hyvinvointialue aloitti varsinaisen toimintansa 1.1.2023, jolloin hyvinvointialueelle siirtyi

- sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymältä
- koulujen kuraattorit ja psykologit Keusoten alueen kunnista
- erityistä tukea tarvitsevien palveluita Eteva-kuntayhtymältä
- päihdehuollon palvelut Uudenmaan päihdehuollon kuntayhtymältä (Ridasjärven päihdehoitokeskus)

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen ensimmäinen. Edellisiä suunnitelmia tai arviointeja ei ole käytettävissä.

2.1. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon tilanne

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue on naisvaltainen organisaatio. Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä ja kaikki tehtävät/virat ovat tasapuolisesti kaikkien haettavissa. Rekrytoinnin hakumenettely on avointa ja läpinäkyvää ja yhtenäiset rekrytointikäytännöt tukevat toimintaa. Keski-Uudenmaan hyvinvointialue edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin hakijoiden osaamisen ja tehtävien vaatimusten rajoissa. Keski-Uudenmaan hyvinvointialue edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen kehittämällä työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Mahdolliset palkkaerot naisten ja miesten välillä johtuvat vaativuustasoltaan erilaisista tehtävistä.

3. Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella 2023–2026

Suunnitelmassa on asetettu tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi strategiakauden 2023–2026 aikana. Ne on laadittu ja käsitelty yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien ja työnantajan edustajien kanssa. Vastuu tämän suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta on Hyvinvointialueen kaikilla palvelualueilla.

3.1. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi

Hyvinvointialue haluaa olla houkutteleva ja kehittyvä työnantaja. Hyvinvointialueen rekrytointiprosessi on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi voidaan käyttää mm. anonyymiä rekrytointia tai positiivista erityiskohtelua rekrytoinnissa. Rekrytointi-ilmoitukset ovat saavutettavia, ja niissä kannustetaan erilaisia hakijoita hakemaan hyvinvointialueen avoimia paikkoja.

Hyvinvointialue edistää yhdenvertaisuutta kesätyöntekijöiden palkkauksessa ja opiskelijoiden harjoitteluissa ja tekee lisäksi pitkäjänteistä työtä vammaisten henkilöiden työllistymisen esteiden poistamiseksi.

Tulevat vuodet tekevät hyvinvointialueesta kansallisuuksien ja kielten suhteen moninaisemman kuin aikaisemmin. Monimuotoisuuden edistäminen organisaatiossa alkaa yhdenvertaisista ja syrjimättömistä rekrytointikäytännöistä. Syrjintä työnhakijan tai työntekijän henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvän ominaisuuden perusteella on kiellettyä rekrytoinnissa.

Hyvinvointialueella edistetään vammaisten henkilöiden ja osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä hyvinvointialueen tehtävissä, huomioidaan vammaisen tai vammautuneen henkilön tuen tarve työn säilyttämisessä sekä työhön palaamisessa. Toimenpiteenä työllistämisen edistämiseksi on tärkeää lisätä tietoisuutta vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen liittyvissä asioissa sekä purkaa vanhentuneita ennakkoluuloja ja käsityksiä vammaisuudesta tai osatyökykyisyydestä.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön määrittelyn mukaan osatyökykyisellä henkilöllä on käytössään työkyvystään osa ja lisäksi halu työkykynsä käyttämiseen. Hyvinvointialue tarvitsee työntekijöitä ja moni osatyökykyinen pystyy tekemään työtä työn sisältöön, työtapoihin tai työvälineisiin liittyviä työn muokkauksen keinoja hyödyntäen.

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu
Rekrytointiprosessi tukee yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumista	Esihenkilöt koulutetaan anonyymien rekrytointiprosessin käyttöön Esihenkilöt voivat halutessaan valita anonyymien rekrytointiprosessin	Anonyymien rekrytointien määrä/kaikkien rekrytointien määrä	2023–2024	Rekrytoiva esihenkilö HR

Rekrytointiosaaminen kehitty monimuotoiseen rekrytointiin	Esihenkilöillä on käytössä mallipohjat työpaikkailmoituksiin Esihenkilö voi pyytää rekrytoinnin asiantuntijalta apua hakijoiden ansiovertailuun, joka perustuu työpaikkailmoituksen vaatavuustekijöihin	Työpaikkailmoitusten mallipohjat on laadittu esihenkilö, asiantuntija ja määrällisesti suurimpien henkilöstöryhmien rekrytoinnin tueksi Pyydetyn asiantuntija avun määrä/rekrytointien määrään	2023–2024	Rekrytoiva esihenkilö HR
Hakijat kokevat rekrytointiprosessin tasa-arvoiseksi ja yhdenvertaiseksi	Hakijakokemusta arvioidaan hakijakokemus kyselyllä	Hakijakokemuksen keskiarvo tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta rekrytoinnista	2023–2025	HR
Hyvinvointialueella edistetään vammaisten henkilöiden ja osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä hyvinvointialueen tehtävissä, huomioidaan henkilön tuen tarve työn säilyttämisessä sekä työhön palaamisessa.	Lisätään tietoisuutta vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen vaikuttavista asioista osana esihenkilö ja työyhteisökoulutuksia.	Koulutusten määrä/osallistuja määrä	2023–2026	Rekrytoiva esihenkilö HR

3.2. Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen

Hyvinvointialue edistää läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkka- ja palkitsemispolitiikkaa sekä palkitsemisjärjestelmän tunnettuutta työntekijöille. Hyvinvointialueella edistetään kulttuuria, jossa palkka- ja palkitsemiskeskusteluja käydään avoimesti ja tehdään pitkäjänteistä esihenkilöiden palkitsemisosaamisen ja palkitsemisviestinnän vahvistamista.

Palkitsemisjärjestelmän tunnettuuden edistäminen lisää työntekijöiden palkka- ja palkitsemistietämystä palkitsemisen kokonaisuuden ja eri keinojen määräytymisperusteista, ja sitä kautta palkkatyytyväisyyttä. Palkkauksen perusteena käytettävät arviointimenetelmät edistävät oikeudenmukaista palkkapolitiikkaa.

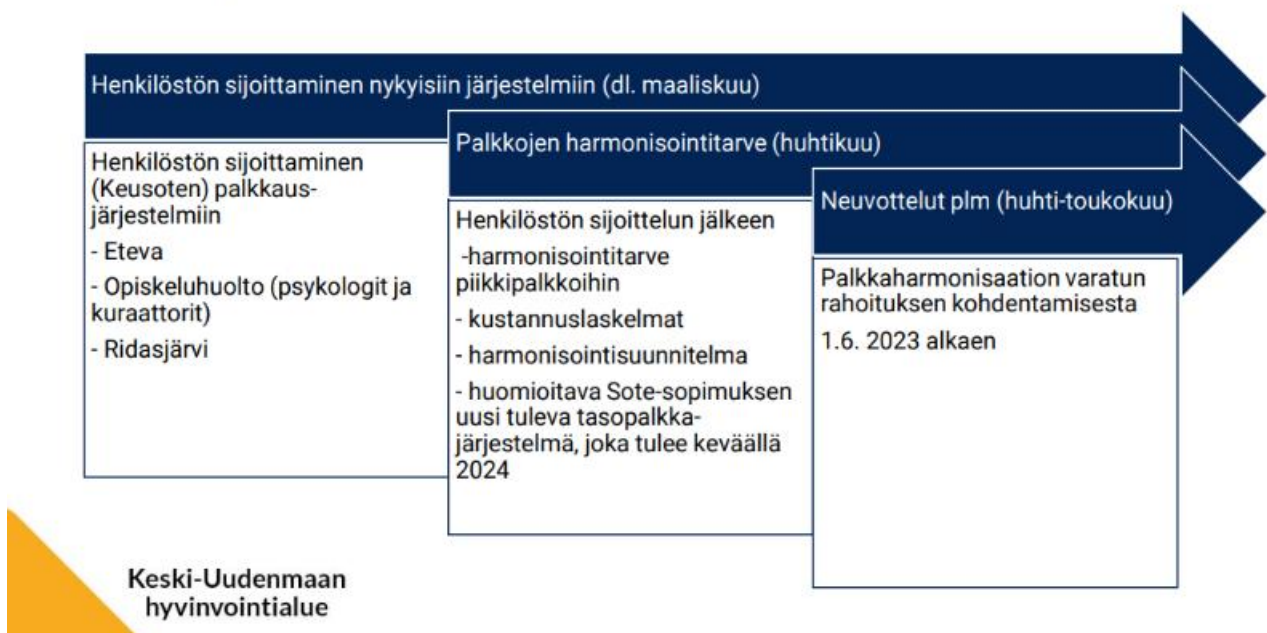
Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin irrallaan tehtävää hoitavasta henkilöstä. Henkilökohtainen palkansa perustuu pidempiaikaiseen onnistumiseen työssä ja hyviin työtuloksiin, joita tarkastellaan työsuorituksen arvioinnissa osana kehityskeskustelua.

Tehtävänimikkeiden päivittäminen sukupuolineutraaleiksi on tasa-arvoasia. Samalla nimikkeiden yhdenmukaistamisella voidaan varmistaa tasa-arvoinen palkkaus sukupuolten välillä.

Henkilöstö siirtyi 1.1.2023 hyvinvointialueelle nykyisillä palkoillaan. Siirtymän jälkeen palkkojen harmonisoinnista tehdään suunnitelma yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Palkkaharmonisaatio tarkoittaa hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön palkkojen yhdenmukaistamista eli sitä, että saman vaativuustason töistä maksetaan sama tehtäväkohtainen palkka.

Kun palkkojen harmonisointisuunnitelman valmistelu on käynnistynyt, voidaan antaa arvio myös siitä, kuinka kauan palkkojen yhdenmukaistaminen tulee kestämään.

Palkkojen yhteensovittaminen 1.6.2023 alkaen



Tavoite	Toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu
Palkkausjärjestelmä on tasa-arvoinen,	Kaikista käytössä olevista	Tehtävänkuvausten määrä/käytössä	2023–2025	HR

läpinäkyvä ja oikeudenmukainen	tehtävänimikkeistä on laadittu tehtävänkuvaukset, jotka ovat esillä Keunetissa Kaikilla työntekijöillä on määriteltynä palkkausjärjestelmän mukainen vaatavuustaso Palkkausjärjestelmän mukaisia vaatavuustasoja ylläpidetään Populuksessa	olevien nimikkeiden määrä Työntekijöiden määrä, joilla vaatavuustaso määriteltä/kaikkien työntekijöiden määrä Populuksen tva-järjestelmä on otettu käyttöön		
Palkitsemisjärjestelmä on kokonaisuus, joka sisältää laajasti erilaisia ja eritasoisia palkitseminen mahdollisuuksia, palkitseminen osa esihenkilöiden päivittäistä työtä	Sopimusten mukaiset henkilökohtaiset lisät jaetaan toistaiseksi voimassa olevien kriteerien pohjalta Esihenkilöille järjestetään koulutussarja palkitsemisen kokonaisuudesta	Henkilökohtaisten lisien arviointiprosessi ja -kriteerit ovat käytössä Osallistujamäärä Palkitsemisen kokonaisuus-koulutuksessa Henkilöstölle kysely henkilökohtaisen lisän prosessin toteutumisesta	2023–2024	HR
Tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleita	Tehtävänimikkeitä nykyaikaistetaan ja sukupuolta ilmaisevat tehtävänimikkeet poistuvat käytöstä	Muutetut tehtävänimikkeet ja niiden määrät	2023–2025	HR

3.3. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä työurat

Hyvinvointialueen tavoitteena on olla mahdollisimman hyvä työpaikka, joka omalta osaltaan mahdollistaa henkilöstön tasapainoisen elämän. Tähän kuuluu työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuminen riippumatta sukupuolesta, työkyvystä, perheen mallista, ammattista tai työuran ja elämän vaiheesta. Työpaikalla työn ja muun elämän yhteensovittamisen tärkeimpiä keinoja ovat erilaiset työaikajärjestelyt ja

työntekijälähtöiset, yksilölliset joustot. Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukee työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön.

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat huomioidaan osaamisen kehittämisessä ja työurien johtamisessa. Työnantaja kannustaa osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ja mahdollistaa työkierron sekä sisäisen liikkuvuuden, ja näin kannustaa henkilöstöä monipuoliseen työurapolkuun. Jos työtehtäviä lakkautetaan, tarjoaa työnantaja työntekijöille uusia tehtäviä sekä niissä tarvittavaa lisäkoulutusta. Työnantaja myös uudelleen sijoittaa henkilöstöään, jos työkyky muuttuu merkittävästi verrattuna henkilön nykyisiin tehtäviin. Henkilöstön uramahdollisuuksia ja työurapolkua organisaation sisällä tuetaan.

Osaamisen hallintajärjestelmä Oivaan on mahdollista kehittää esimerkiksi osaksi Kehityskeskustelu-moduulia työurapolku-osio, johon voidaan kirjata mm. työntekijän osaamistarpeet ja lisäkoulutustoiveet, työkiertoon liittyvät toiveet ja mahdollisuudet sekä tehdä suunnitelmaa monipuolisesta työurapolusta.

Hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä näkyy tavoitteissamme onnistumisessa ja henkilöstön työurien pituudessa ja vaihtuvuudessa. Keusote osallistuu Kevan Kestävää työelämään hankkeen Työurasuunnittelun keinoja -projektiin vuosina 2023–2024. Tavoitteena mm. työurajohtamisen keinojen sekä työurapolku- ja uraohjaus-mallin kehittäminen ja käyttöönotto.

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu
Perhemyönteinen työpaikka	Perhemyönteisyys ja käytännöt ovat osa kehityskeskusteluja Perhevapaat on kaikkien käytössä Yksilölliset työaikajärjestelyt	Perhevapaiden käyttö Yksilöllisten työaikajärjestelyjen käyttö	2023–2026	Esihenkilöt HR
Työuraohjaus työurasuunnitelmissa ja/tai tuki työkykymuutoksissa	Kestävää työelämä-hanke	Työuraohjausten määrä Uudelleen sijoittuneiden määrä Työkiertojen määrä	2023–2026	HR

3.4. Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt

Työyhteisöllä on tärkeä merkitys työn sujumiselle ja työhyvinvoinnille. Ihanteellisessa tapauksessa jokainen tuntee aidosti yhteenkuuluvuutta työyhteisössään. Kaikkien hyvinvointialueella työskentelevien on hyvä sisäistää organisaation arvot siinä, miten työkavereita, yhteistyökumppaneita ja asiakkaita kohdellaan. Minkäänlainen syrjintä tai häirintä ei kuulu työelämään. Tavoitteena on nollatoleranssi syrjinnässä, häirinnässä ja muussa epäasiallisessa kohtelussa.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelle on luotu strategia ja sitä ohjaavat arvot, ne ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla ja löytyvät [täältä](#). Hyvinvointialueen Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun [käsittelyohje](#) ohjaa henkilöstön toimintaa. Mikäli työyhteisöissä havaitaan syrjintää tai häirintää, on asiasta oltava yhteydessä ensin omaan esihenkilöön, jonka kanssa asiaa selvitetään ja ollaan yhteydessä tarvittaviin Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen toimihenkilöihin mm. työsuojeluun ja henkilöstöpalveluihin.

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu
Jokainen tuntee aidosti yhteenkuuluvuutta työyhteisössään	Yhteisöohjautuvuuteen liittyvät koulutukset ja valmennukset Organisaation ohjeet kaikkien tiedossa Työyhteisössä käsitellään ristiriitoja	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset ja QWL WPron häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmoitusten määrä	2023–2026	Esihenkilöt HR

3.5. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö

Hyvinvointialue kehittää johtamista ja esihenkilötyötä määrätietoisesti. Johdon toiminnalla ja asenteilla on ensiarvoisen tärkeä merkitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumiselle. Johto näyttää sanoin ja teoin esimerkkiä, mikä heijastuu koko organisaation toimintaan ja kulttuuriin. Viestinnässä ylimmällä johdolla on suuri mahdollisuus vaikuttaa asioiden esiin nostamiseen ja yleiseen arvokeskusteluun. Johto vastaa myös resursoinnista sekä budjetoinnista ja on sitä kautta mahdollistamassa strategian mukaisen laadukkaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumista käytännössä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön johtaminen sekä inklusiivinen johtaminen vaatii onnistuakseen myös tietoa. Vastuu oman osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä koskee johtoa samalla tavalla kuin muutakin organisaatiota.

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu
Johdon ja esihenkilöiden sekä esihenkilöiden ja työyhteisöjen välinen vuorovaikutus avointa, oikea-aikaista ja luotettavaa	Johtamis- ja esihenkilötyön laatua arvioidaan Keusoten Syke-kyselyllä, joka tehdään 3–4 x vuodessa	Johtamista arvioivien väittämien työelämän laadun indeksi on > 45 ja esihenkilötyötä arvioivien väittämien >55	2023–2026	HR

3.6. Verkostotoiminta

Hyvinvointialueella tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä toteutetaan myös verkostoissa yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan rakenteissa. Toiminnan perustana on avoin vuorovaikutus, jota toteutetaan säännöllisesti aikataulutetuissa yhteistyörakenteissa.

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioita nostetaan esille henkilöstöfoorumissa, pääluottamusmiesten- ja työsuojeluvaltuutettujen työryhmissä sekä työpaikkakokouksissa	Käsitellään aloitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	Tehdyt aloitteet/käsitellyt aloitteet	2023–2026	HR

3.7. Viestintä

Hyvinvointialue toteuttaa vahvaa sisäistä ja ulkoista viestintää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoissa ja haluaa toimia esimerkillisenä ja merkittävänä suunnannäyttäjänä myös yhteiskunnallisesti. Käytetyn kielen ja kuvien on hyvä olla sisällöltään mahdollisimman monimuotoista ja syrjimätöntä. Valitsemamme sanat ja kuvat rakentavat ja ylläpitävät ihmisten mielikuvia todellisuudesta. Normitietoinen kieli ja kuvavalinnat edistävät osaltaan sukupuolten tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta ja

vähentävät syrjintää esimerkiksi purkamalla sukupuoliin, vammaisiin tai maahan muuttaneisiin liitettyjä vääristyneitä oletuksia.

Monet ammattialat ovat edelleen Suomessa vahvasti eriytyneet sukupuolittain. Normitietoinen kieli mm. rekrytointi-ilmoituksissa voi kannustaa kaikkien sukupuolien edustajia hakemaan avoinna olevia tehtäviä. Normitietoisen kielen käyttö muokkaa myös osaltaan mielikuvaa hyvinvointialueesta monimuotoisena työnantajana. Yhdenvertainen viestintä parantaa hyvinvointialueen toiminnan laatua ja asiakkaiden luottamusta sitä kohtaan. Se luo turvallisuutta ja vahvistaa uskottavuutta.

Hyvinvointialueella noudatetaan esteettömyyden ja saavutettavuuden linjauksia läpileikkaavasti kaikissa toiminnoissa ja digitaalisissa materiaaleissa. Hyvinvointialue pyrkii saavutettavuudessa noudattamaan lakia digitaalisista palveluista. Esteettömyyslinjaukset toimivat yhtenäisinä koko organisaatiota ja toimielimiä koskevinä yleisinä linjauksina esteettömyystyössä.

Henkilöstön monimuotoisuus huomioidaan kaikissa hyvinvointialueen henkilöstön koulutuksissa ja valmennuksissa. Valmennuksissa huomioidaan materiaalin saavutettavuus, selkeä normitietoinen kieli sekä harkinnan mukaan käännökset ruotsiksi ja englanniksi.

4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seuranta ja arviointi

Tämän suunnitelman voimassaoloaikana yhteisenä tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tiedostaminen ja tunnistaminen sekä sen toteutuminen kaikissa työyksiköissä.

Valmis tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy organisaation intranetistä Keunetista. Suunnitelma on voimassa neljä vuotta. Toteutumista seurataan vuosittain henkilöstökertomuksen laadinnan yhteydessä. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisen toiminnan toteutumisesta vastaavat yhdessä henkilöstön edustajat ja työnantaja.

Työntekijöiden käsityksiä voidaan selvittää esimerkiksi henkilöstökyselyllä tai tasa-arvokysely voidaan kytkeä osaksi ilmapiirikartoitusta. Eri henkilöstöryhmien ja vähemmistöryhmien kokemuksia ja osaamista on hyvä hyödyntää toimintasuunnitelmien suunnittelussa.

Tämän Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen ensimmäisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman julkaisuhetkellä on tarkoitus toteuttaa lyhyt kysely, miten työntekijät kokevat tasa-arvon toteutuneen työpaikalla.

Lähteet

Finlex, Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Finlex, Yhdenvertaisuuslaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Finlex, Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista:

https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2#idm45949345189728

Helsingin-kaupungin-henkilöstön-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2022–2025:

<https://www.hel.fi/static/kanslia/Julkaisut/2022/Helsingin-kaupungin-henkilöstön-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2022-2025.pdf>

Tasa-arvovaltuutettu, Tasa-arvosuunnitelman laatiminen: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvosuunnitelman-laatiminen>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Osatyökykyisyys: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>

Työ- ja elinkeinoministeriö, Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille: <https://tem.fi/-/osatyokykyisia-tarvitaan-tyomarkkinoille>

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työkykyohjelma: <https://tem.fi/tyokykyohjelma>

Työ- ja elinkeinoministeriö, Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä: <https://tem.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen-tyoelamassa>

TYÖ@ELÄMÄ, opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-701-9>