

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta vuodelta 2022
3273/01.00.02.01/2022

Yhteistyötoimikunta 08.12.2022 § 72

Lisätiedot	vs. Työhyvinvointipäällikkö, Huotari Pasi, puh. 013 330 7943, pasi.huotari@siunsote.fi
Käsittely	Vs. työhyvinvointipäällikkö Pasi Huotari esitteli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seurantaa yhteistyötoimikunnalle. Yhteistyötoimikunta merkitsi asian tiedoksi.
Selostus	<p>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla perustuu lakiin. Työsopimuslaki (55/2001, 2 Luku § 2) sisältää tasapuolisen kohtelun vaatimuksen, kieltää työntekijän epäasiallisen kohtelun ja sisältää säännökset perhevapaalta paluusta. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).</p> <p>Yhdenvertaisuuslaissa ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä työpaikalla tai viranomaisessa. Yli 30 työntekijän työpaikalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä sukupuolten välisen tasa-arvon ja muun yllä mainitun yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 2 Luku § 7, Tasa-arvolaki § 6 a).</p> <p>Siun sotella tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää 13 tavoitetta Siun soten henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmaa täydentää erillinen toimeenpanosuunnitelma, joka asettaa tavoitteisiin kohdistettuja toimenpiteitä. Toimialueille yhteisiä toimenpiteitä on määritelty yhteensä 46 kappaletta. Toimialueet ovat määrittäneet lisäksi itselleen yksittäisiä tavoitteita yhteensä seitsemän (7). Työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvalla Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmällä on ollut ohjaava rooli suunnitelman ja toimenpiteiden valmistelussa, jonka lisäksi se omalta osaltaan seuraa ja kommentoi toimenpiteiden toteutumista. Vastuu tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta on toimialueilla.</p> <p>Toimialueiden kanssa toteutetun seurannan perusteella voidaan arvioida toimenpiteiden toteutuneen kohtalaisen hyvin. Toimenpiteistä suurin osa</p>

72 % (38 kpl) on toteutunut. Toimenpiteistä osittain on toteutunut 18 % (10) ja toteutumattomaksi on jäänyt 10 % (5).

Merkittävä toimenpide yhdenvertaisuussuunnitelman sekä toimeenpanosuunnitelman käsittelystä kaikissa yksiköissä esihenkilön johdolla ei ole toteutunut vuonna 2022. Yleiseksi kehittämiskohteeksi tulisi ottaa, että asiaan saadaan muutos. Tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun toteutumisen kannalta on merkityksellistä, että kaikki siunsoitelaiset ovat tietoisia ja tekevät oman osansa asian eteen. Yhteistyö henkilöstöpalveluiden ja toimialueiden sekä yhteistoiminta kokonaisuutena ilmenee seurannan perusteella toimivan. Tätä hyvää tulee pitää yllä ja edistää myös tulevaisuudessa.

Vs. työhyvinvointipäällikkö Pasi Huotari esittelee asian yhteistyötoimikunnalle.

Henkilöstöjaosto 19.12.2022 § 131

Lisätiedot	Va. Henkilöstöjohtaja, Koppinen Kati, puh. 013 330 8545, kati.koppinen@siunsoite.fi
Päätösehdotus	Va. Henkilöstöjohtaja Koppinen Kati: Henkilöstöjaosto merkitsee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seurannan tulokset tiedoksi.
Päätös	Hyväksyttiin. Henkilöstöjaosto päätti saattaa asian Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen aluehallitukselle tiedoksi.
Selostus	Va. Henkilöstöjohtaja Kati Koppinen esittelee henkilöstöjaostolle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seurannan tulokset vuodelta 2022.