

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma

Sisällysluettelo

1. Syrjimätön Siun sote.....	2
2. Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi.....	3
3. Syrjintä on kiellettyä erilaista kohtelua.....	4
3. Kaikki erilainen kohtelu ei ole kiellettyä	4

1. Syrjimätön Siun sote

Arvot ovat Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen toiminnan yhteisiä peruseriaatteita, jotka ohjaavat toimintaa sekä asiakkaiden, henkilöstön, että sidosryhmien suhteen. Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen arvot vahvistetaan osana hyvinvointialuestrategiaa.

Lain mukaan työntekijää tai työnhakijaa ei saa asettaa muihin verrattuna huonompaan asemaan rekrytoinnissa, palvelussuhteen aikana tai palvelussuhteen päättymistilanteessa syrjivän syyn perusteella. Syrjinnänkieltolakien mukaisia syrjintäperusteita ovat mm. ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli uskonto, mielipide, poliittinen- tai ammattiyhdistystoiminta, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli, raskaus, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu sekä vanhemmuus.

Työnantajan ja työntekijöiden edustajien yhteistyönä laadittu tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, Syrjimätön Siun sote, määrittää toimenpiteet Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen (myöhemmin Siun sote) henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuden edistämistyössä tavoitteena on työntekijöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen.

2. Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

1. Rekrytoinneissa noudatetaan yhtenäistä rekrytointiprosessia ja hyödynnetään rekrytointiyksikön asiantuntemusta mm. valintakriteerien asettamisessa, haastatteluissa ja valinnoissa.
2. Rekrytoinnissa hyödynnetään anonyymiä rekrytointia mahdollisuuksien mukaan. Anonyymirekrytointi estää työnhakijoiden syrjimisen tai suosimisen rekrytoinnin alkuvaiheessa.
3. Työntekijöiden moninaisuus huomioidaan perehdytyksessä. Eri taustoista tulevien työntekijöiden kohdalla perehdytyksessä painotetaan opastusta työpaikan tapoihin ja käytäntöihin, työlaissäädäntöön sekä työntekijän ja työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin.
4. Työntekijöille, esihenkilöille ja työyhteisöille tarjotaan koulutusta yhdenvertaisuusasioista, työlaissäädännöstä sekä työpaikan toimintamalleista ja käytännöistä.
5. Työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan eri tavoin asiakas- ja potilastyön mahdollistamissa rajoissa. Työntekijä ja esihenkilö voivat sopia esimerkiksi osa-aikatyöstä tai muista työaikajoustoista, etätyöstä sekä palkattomista vapaista kulloiseenkin tilanteeseen tai työhön sopivalla tavalla, mikäli työyksikön toiminta sen mahdollistaa.
6. Palkkatasa-arvoa edistetään tuomalla tehtäväkohtaiset palkat ja palkanosien määräytymisperusteet julki henkilöstölle. Laaditaan yhtenäiset linjaukset myös muuhun palkitsemiseen.
7. Työntekijöiden toimintakykyyn liittyvää yhdenvertaisuutta edistetään toimimalla HAVAHU-toimintaperiaatteen ja Defusing-mallin mukaisesti.

8. Luottamustehtävissä toimivien työntekijöiden luottamustehtävän hoitamista tuetaan noudattamalla yhteisesti sovittuja käytäntöjä luottamustehtävien hoitoon käytettävästä ajasta ja sen palkallisuudesta.
9. Jokaiseen työnantajan tietoon tulleeseen epäasialliseen kohteluun puututaan ja tilanteet selvitetään työpaikalla yhdessä hyväksytyn toimintamallin mukaisesti. Epäasialliselle kohtelulle on nollatoleranssi.
10. Kehitetään keinoja henkilöstön osallisuuden parantamiseksi. Työpaikan toiminnan kehittämisessä ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä keskustellaan ja otetaan enemmän huomioon työntekijöiden näkemyksiä.
11. Tarkastetaan henkilöstön tehtävänimikkeet. Muutetaan tehtävänimikkeet sukupuolineutraaleiksi.
12. Työn riskienarviointi on joka yksikössä tehty laadukkaasti vuosittain.
13. Yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus vuorotyön järjestelyissä ja työvuorosuunnittelussa.

3. Syrjintä on kiellettyä erilaista kohtelua

Lähtökohtaisesti erilainen kohtelu syrjivän syyn perusteella on kiellettyä. Kiellettyä syrjintää on muun muassa välitön ja välillinen syrjintä sekä häirintä.

Välitöntä syrjintää on se, kun jotakuta kohdellaan syrjivän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillistä syrjintää on se, kun näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan syrjivän syyn perusteella.

Häirintä on syrjivän syyn perusteella toteutettua loukkaavaa käytöstä, jolla luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

3. Kaikki erilainen kohtelu ei ole kiellettyä

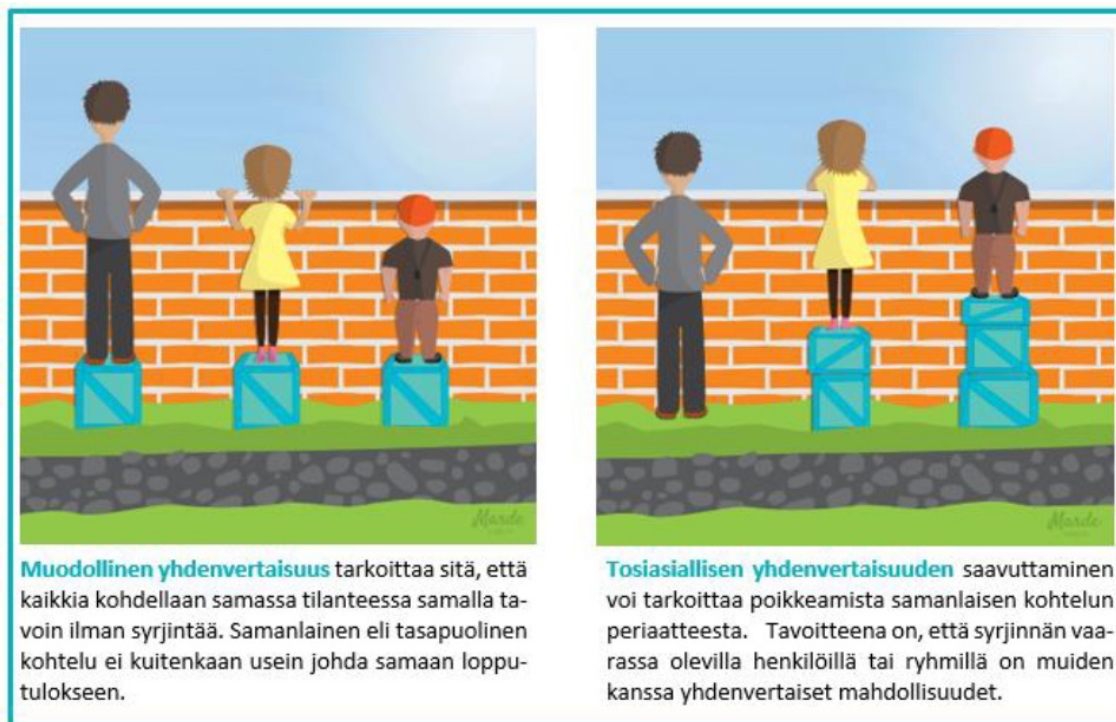
Erilainen kohtelu syrjivän syyn perusteella ei ole kiellettyä, jos kohtelu perustuu *työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin*.

Kiellettyä ei myöskään ole *positiivinen erityiskohtelu*, jolla pyritään tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus saavutetaan, kun syrjimättömän kohtelun eli muodollisen yhdenvertaisuuden lisäksi syrjinnän vaarassa olevan henkilön tai ryhmän asemaa parannetaan aktiivisesti ja

pyritään saattamaan näin samalle tasolle muiden kanssa. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen voi edellyttää poikkeusta samanlaisen kohtelun periaatteesta.

Syrjimätön Siun sote pyrkii muodollisen yhdenvertaisuuden lisäksi myös tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseen!



Kuva1. Muodollinen yhdenvertaisuus ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus.