

Syrjimätön Siun sote – Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpano toimialueilla

Vastuualue: Henkilöstöpalvelut

Laatija: Henkilöstöpalvelut (kesä-syyskuussa 2021 HR-foorumit, loka-marraskuussa 2021 johtotiimi)

Käsitelty: Toimialueen johtotiimissä joulukuussa 2021–tammikuussa 2022

Hyväksytty: *Yhdenvertaisuustyöryhmässä 1.2.2022, yhteistyötoimikunnassa 10.2.2022, henkilöstöjaostossa 30.05.2022*

Voimassa: toistaiseksi

Syrjimätön Siun sote

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Ketään ei saa syrjiä sukupuolen, iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat siten esimerkiksi myös raskaus, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu ja vanhemmuus.

Lakeihin on kirjattu työnantajan velvoitteita henkilöstön tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudate-

taan henkilöstä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Yhdenvertaisuus on yksi Siun soten arvoista eli toiminnan yhteisistä peruseriaatteista. Siun soten yhdenvertaisuustyöryhmä on laatinut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka on hyväksytty yhteistyötoimikunnassa ja työsuojelutoimikunnassa. Syrjimätön Siun sote -suunnitelmassa on työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistyönä määritetty toimenpiteet Siun soten henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuden edistämistyön tavoitteena on henkilöstön *tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen*. Tosiasiallista yhdenvertaisuutta tavoitellaan, syrjimättömän kohtelun ohella, parantamalla aktiivisesti syrjinnän vaarassa olevan henkilön tai ryhmän asemaa. Pyrkimys syrjinnän vaarassa olevan henkilön tai ryhmän aseman saattamiseen samalle tasolle muiden kanssa voi edellyttää samanlaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista.

Toimenpiteet, vastuutahot ja seuranta

Oheisessa taulukossa esitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoon sisältyvät toimenpiteet, vastuutahot ja seurantamittarit toimialueilla. Yhteistä toimenpiteitä täydentävät toimialuekohtaiset toimenpiteet on merkitty korostusväreillä: **terveys-**

ja sairaanhoitopalvelut, ikäihmisten palvelut, perhe- ja sosiaalipalvelut.

Toimenpiteiden toteutumista seurataan yhdenvertaisuustyöryhmässä, toimialueen HR-foorumissa ja toimialueen johtotiimissä. Toimenpiteiden toteutumisesta raportoidaan vuosittain yhteistyötöimikunnalle ja henkilöstöjaostolle.

Suunnitelman kohta	Vastuutaho	Toimenpiteet	Aikataulu	Seurantamittari
1. Yhtenäinen rekrytointiprosessi ja rekrytointiyksikön asiantuntemuksen hyödyntäminen	Rekrytointipäällikkö	Rekrytointisuunnittelija on mukana kaikissa esihenkilövirantäyttöprosesseissa koko prosessin ajan lukuun ottamatta hallituksen päätöksellä toteutettavia ja valittavia rekrytointeja. Rekrytointisuunnittelija on mukana kaikissa virantäyttöprosesseissa lukuun ottamatta hallituksen päätöksellä toteutettavia ja valittavia rekrytointeja.	jatkuva 2025	K/E K/E
	Rekrytoiva esihenkilö	Käytetään kyseiselle haulle räätälöityä haastattelurunkoa kaikille haastateltaville.	jatkuva	K/E
	Työhyvinvointipäällikkö ja rekrytointipäällikkö	Edistetään osatyökykyisten sisäisiä rekrytointimahdollisuuksia Laura-prosessin kautta ja tietoisuutta lisäämällä.	jatkuva	Osatyökykyisten toteutuneiden rekrytointien määrä Laura-järjestelmästä Osa-aikaisten määrä

	Rekryointipäällikkö	Laaditaan kirjalliset ansiovertailut kaikissa virkahauissa.	2022 alkaen	K/E
	Rekrytoiva esihenkilö	Noudatetaan laadittua lääkirirekryointiprosessikuvausta.	2022 alkaen	K/E
2. Anonyymi rekryointi	Rekryointipäällikkö	Järjestetään esihenkilökoulutusta anonyymien rekryointien periaatteista ja soveltamisesta toimialueen rekrytointeihin. Käytetään anonyymiä rekryointia siihen <u>soveltuvien ammattiryhmien rekrytoinneissa</u> silloin, kun se on tarkoituksenmukaista. Kaikki keski- ja ylemmän johdon virkavaalit toteutetaan anonyyminä rekryointina.	2022 jatkuva 2022 alkaen	K/E K/E K/E
3. Henkilöstön moninaisuuden huomiominen perehdytyksessä	Lähiesihenkilö Osaamisen kehittämisen päällikkö	Noudatetaan Siun soten perehdytysohjelmaa kaikissa yksiköissä ja kaikissa tehtävissä: <ul style="list-style-type: none"> Laaditaan perehtyjälle henkilökohtainen perehdytysuunnitelma, jossa huomioidaan perehtyjän yksilölliset tarpeet. Perehdytysmateriaalia on saatavilla monessa muodossa – mahdollistetaan monimuotoisen materiaalin käyttö. 	2022 alkaen	K/E Perehdytyksen palautekysely, perehdytyksen arviointikeskustelujen määrä suhteessa uusien työntekijöiden määrään
4. Yhdenvertaisuus-asioiden, työlainsäädännön sekä työpäivän toimintamallien	Osaamisen kehittämisen päällikkö Lähiesihenkilö	Järjestetään esihenkilökoulutusta yhdenvertaisuutta tukevista teemoista, esim. työelämän lainsäädäntö. Yhdenvertaisuussuunnitelma sekä toimeenpanosuunnitelma käsitellään kaikissa yksiköissä esihenkilön johdolla.	jatkuva 2022	Koulutusten määrä, osallistujien määrä Esihenkilökysely, henkilöstökysely

ja käytäntöjen tunteminen	Ohjeen laatija	Kuntayhtymän toimintamallit ja ohjeet ovat kaikkien saatavilla intrassa.	jatkuva	
5. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukeminen	Lähiesihenkilö	Noudatetaan Siun soten yhteisiä toimintatapoja, ohjeita ja linjauksia osa-aikatyöstä, etätystä ja työaikajoustoista.	jatkuva	MSK-kysely: työn ja muun elämän yhteensovittaminen, palautuminen työpäivän rasituksesta ennen seuraavaa työpäivää, esimiehen toiminta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa MSK-kysely: päätöksenteko Osa-aikaisten määrä
	Lähiesihenkilö	Noudatetaan kuntayhtymän ohjeistuksia ja pelisääntöjä työvuorosuunnittelussa. Huomioidaan työntekijöiden toiveita yhdenvertaisesti yksikön tilanne huomioiden.	jatkuva	MSK-kysely: työn ja muun elämän yhteensovittaminen, kuinka paljon voi vaikuttaa työaikoihin MSK-kysely: päätöksenteko Toiveiden toteutumis-% Työvuorojen tasainen jakautuminen
	Lähiesihenkilö	Noudatetaan kuntayhtymän ohjeistuksia myönnettäessä harkinnanvaraisia vapaita.	jatkuva	MSK-kysely: työn ja muun elämän yhteensovittaminen, kuinka paljon voi vaikuttaa työaikoihin

				MSK-kysely: päätöksenteko
6. Palkkatasa-arvon edistäminen ja palkitsemislinjausten laatiminen	Lähiesihenkilö	Noudatetaan palkkaa ja palkitsemista koskevia kuntayhtymän linjauksia.	jatkuva	MSK-kysely: päätöksenteko Palkkapäätösten oikeellisuus -%
	Palvelussuhdepäällikkö	Edistetään palkkojen yhdenvertaisuutta toteuttamalla palkkaharmonisointia palkkaharmonisointisuunnitelman mukaisesti.	jatkuva	Harmonisointiin käytetty euromäärä / vuosi Harmonisoinnin piiriin kuuluvan henkilöstön määrä
	Rekrytointipäällikkö	Sisällytetään tehtäväkohtainen palkka sekä kuvaus muista mahdollisista palkanosista rekrytointi-ilmoitukseen.	2022 alkaen	K/E
7. Toimintakykyyn liittyvän yhdenvertaisuuden edistäminen HAVAHU-toimintaperiaatteen ja Defusing-mallin mukaisella toiminnalla	Työhyvinvointipäällikkö	Lisätään tietoisuutta ja osaamista olemassa olevista toimintamalleista ja niiden käytöstä:	jatkuva	Mahdollinen henkilöstökyseily
	Jokainen siunsotelainen	<ul style="list-style-type: none"> Noudatetaan matalalla kynnyksellä Havahu-toimintaperiaatetta. Jokainen työntekijä ja esimies toimii Havahu-toimintaperiaatteen mukaisesti. 		
	Lähiesihenkilö	Työkyky- ja työhyvinvointiasioista keskustellaan esihenkilö ja työntekijän välillä säännöllisesti vähintään vuosittain (esim. kehityskeskustelun yhteydessä).	jatkuva	Kehityskeskustelujen toteutuminen
Lähiesihenkilö	Konsultoidaan haastavissa työkykyprosesseissa työhyvinvointiyrityksikköä.	jatkuva	Alkaneiden ja päätyneiden prosessien määrä, kaikkien	

				avoinna olevien prosessien määrä
	Lähiesihenkilö	Konsultoidaan kaikissa työkykyperusteisissa irtisanomissa henkilöstöyksikköä.	jatkuva	Henkilöstöyksikön seuranta työkykyperusteisten irtisanomisten määrästä
8. Luottamustehtävissä toimivan henkilöstön tukeminen luottamustehtävän hoitamisessa	Lähiesihenkilö	Kunnallisia luottamustehtäviä hoitaviin työntekijöihin noudatetaan kuntayhtymän ohjeistuksia ja linjauksia.	jatkuva	MSK-kysely: päätöksenteko
	Toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö	Ylläpidetään henkilöstöpalvelujen/johdon sekä luottamusmiesten/työsuojeluvaltuutettujen säännöllisiä tapaamisia.	jatkuva	Säännöllisten tapaamisten määrä vuosittain
9. Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi	Työsuojelupäällikkö	Lisätään tietoisuutta työpaikkakiusaamista koskevan ohjeen sisällöstä.	2022	Mahdollinen henkilöstökysely
	Jokainen siunsovelainen	Jokaisen työntekijän vastuulla on tuoda esille epäasiallisen kohtelun tilanteet.	jatkuva	MSK-kysely: henkilöstöön kohdistuneen syrjinnän määrä, seksuaalisen häirinnän määrä, henkisen väkivallan/työpaikkakiusaamisen määrä, väkivalta/uhkatilanteiden määrä
	Esihenkilö	Toimialueen johtajat ja esihenkilöt selvittävät viivytyksettä kaikki esiin tulleet epäasiallisen kohtelun tilanteet.	jatkuva	MSK-kysely: ilmoitettua työpaikkakiusaamista ryhdytty selvittämään

	Jokainen siunsotelainen	Epäasiallisesta kohtelusta tehdään aina ilmoitus työnantajalle.	jatkuva	MSK-kysely: koetusta työpaikkakiusaamisesta ilmoitettu työnantajalle
10. Henkilöstön osallisuuden parantaminen	Lähiesihenkilö	Pidetään säännölliset työyksikköpalaverit/tiimikokoukset. Varmistetaan jokaisen työntekijän mahdollisuus osallistua kokouksiin säännöllisesti. Huolehditaan, että jokaisella on mahdollisuus saada tietoonsa tiimikokouksessa läpikäytyt asiat.	jatkuva	Henkilöstökysely vaikutusmahdollisuuksista MSK-kysely: yhteistyö työyhteisössä
	Asian valmistelija	Kehitetään ja kokeillaan eri menetelmiä henkilöstön osallistamiseksi oikea-aikaisesti esim. muutostilanteissa. Henkilöstöpalvelut mukana muutostilanteiden valmistelussa.	jatkuva	Henkilöstökysely vaikutusmahdollisuuksista Henkilöstöyksikön mukanaolon määrä (henkilöstöyksikön seuranta) MSK-kysely: muutoksen toteuttaminen, mukanaolo muutoksia suunniteltaessa
	Henkilöstöpäällikkö	Kehitetään henkilöstöviestintää kuntayhtymä-, toimialue- ja työyksikötasolla.	jatkuva	Henkilöstökysely vaikutusmahdollisuuksista
	Henkilöstöpäällikkö ja työsuojelupäällikkö	Kehitetään toimialueen yhteistoiminnan rakenteita.	2022	Kuvaus yt-rakenteiden muutoksista

	Toimialuejohtaja	Osallisuuskyselyn tulokset käsitellään ja kehittämistoimenpiteet määritellään toimialueella.	2022	K/E
	Toimialuejohtaja	Johdon tallennettavat infot henkilöstölle teamsissa	2022	K/E
	Palvelujohtajat	<p>Pidetään lähiesihenkilöiden ja palvelujohdon tapaamiset viikoittain.</p> <p>Pidetään henkilöstön kuulumistukioita säännöllisesti toimialueen johdon ja henkilöstön välillä.</p> <p>Seurataan työyksiköiden työilmapiiriä osavuosisikauksittain fiiliskyselyiden avulla.</p> <p>Pidetään säännölliset luottamusmiespalaverit 2 krt. vuodessa palvelualueittain.</p>	2022	K/E
11. Henkilöstön tehtävänimikkeiden tarkastaminen ja muuttaminen sukupuoli-neutraaleiksi	Henkilöstöjohtaja	Valmistellaan sukupuolineutraalit nimikkeet ja niiden käyttöönotto.	Uudet nimikkeet käytössä 2023	K/E sovitusta ajankohdasta lähtien
	Rekrytoiva esihenkilö	Noudatetaan kuntayhtymän linjauksia nimikkeiden käytöstä.	jatkuva	K/E MSK-kysely: päätöksenteko Käytössä olevat nimikkeet

12. Työn riskienarviointi joka yksikössä	Lähiesihenkilö	Päivitetään riskienarviointi työyksiköissä vuosittain ja aina olosuhteiden oleellisesti muuttuessa. Hyödynnetään työsuojelun asiantuntemusta ja turvallisuusvastavia riskienarvioinnissa.	jatkuva	Kuinka monessa yksikössä on tehty riskienarviointi vuosittain (HaiPro)
	Lähiesihenkilö	Käydään riskienarviointi läpi uuden työntekijän kanssa perehdytyksen yhteydessä.	jatkuva	Perehdytyksen arviointikeskustelujen määrä suhteessa uusien työntekijöiden määrään
13. Yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus vuorotyön järjestyksessä ja työvuorosuunnittelussa	Lähiesihenkilö	Noudatetaan kuntayhtymän ohjeistuksia ja pelisääntöjä työvuoro-, vuosiloma- ja resurssisuunnittelussa.	jatkuva	Vuosilomasuunnittelun toteuma MSK-kysely: päätöksenteko
	Resurssihallinnan päällikkö	Tiivistetään yhteistyötä työvuorosuunnittelussa esihenkilön, henkilöstön, resurssisuunnittelijan välillä.	jatkuva	Pidettyjen yhteistyöpalaverien määrä / kattavuus
	Resurssihallinnan päällikkö ja rekrytointipäällikkö	Tiivistetään yhteistyötä vuosilomasuunnittelussa esihenkilön, henkilöstön, resurssisuunnittelijan ja sijaispalveluiden välillä.	jatkuva	Vuosittainen kysely yhteistyöstä
	Resurssihallinnan päällikkö	Huomioidaan työntekijöiden yksilölliset tilanteet/rajoitteet työvuorosuunnittelussa.	jatkuva	Työkykyperusteisten rajoitteiden määrä hlö / yksikkö
	Resurssihallinnan päällikkö	Lisätään tietoisuutta, mitä yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus työvuorosuunnittelussa tarkoittaa.	jatkuva	Yksikkökohtaiset infot pidetty vuosittain K/E
	Lähiesihenkilö, kumppanina resurssihallinnan päällikkö ja osaamisen kehittämisen päällikkö	Kehitetään henkilöstön osaamista yksikön tarpeita vastaavaksi. Seurataan yksiköiden osaamista, jotta osaamisvajeiden syntymistä voidaan ehkäistä.	jatkuva	Työvuorosuunnittelun yhteydessä esille tulleet osaamisvajeet yksiköittäin

Suunnitelman tunnetuksi tekeminen ja käytäntöön vieminen

Johtotiimi ohjeistaa palvelujohtajien kautta esihenkilöt käsittelemään suunnitelman omissa työyhteisöissään syksyn 2022 aikana.

Henkilöstöpalvelut tarjoavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä asiantuntijapalveluita ja koulutusta työyhteisöille.

Suunnitelmasta uutisoidaan intrassa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioille laaditaan omat intrasivut. Suunnitelmasta valmistellaan nostoja intraan ja uutissähkeeseen säännöllisesti eri aiheista.