

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 15.06.2022, klo 15:00 - 17:10

Paikka Hybridi / Tammerkoski ja Teams

Käsitellyt asiat

§
26 **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

§
27 **Pöytäkirjan tarkastajat**

§
28 **Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023**

§
29 **Henkilöstöetuuksien ehtovertailu ja lähetekeskustelu hyvinvointialueen henkilöstöeduista**

§
30 **Henkilöstöjaosto, kokoukset vuonna 2022**

§
31 **Muut asiat**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Ulla Kampman, puheenjohtaja
Anneli Taina, 1. varapuheenjohtaja
Lotta Hamari
Antti Ivanoff
Keijo Kaleva
Sami Kymäläinen
Niina Melkko
Klasu Myllymäki, saapui 15:01
Anne Nyman
Heidi Rytky
Timo Tuomisto

Muut saapuvilla olleet

Riitta Hermiö, Sihteeri, sihteeri
Taina Niiranen, HR valmistelukokonaisuuden johtaja

Allekirjoitukset

Ulla Kampman
Puheenjohtaja

Riitta Hermiö
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

17.06.2022

17.06.2022

Anne Nyman

Heidi Rytky

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen verkkosivulla pirha.cloudnc.fi 18.6.2022

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 26

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Hallintosäännön 130 §:n mukaan kokouksen puheenjohtaja toteaa läsnä olevat sekä sen, onko kokous laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

Hallintosäännön 123 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa ilmoitetaan kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat.

Kokouskutsu lähetetään ensisijaisesti sähköisellä viestillä vähintään viisi (5) kalenteripäivää ennen kokousta jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus. Edellä mainitusta määräajasta voidaan poiketa, jos asian kiireellisyys sitä vaatii.

Varsinainen kokouskutsu ja esityslista jaoston kokoukseen 15.6.2022 on toimitettu sähköisesti 10.6.2022. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 10.6.2022 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 10.6.2022.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla Kampman, hallituksen varajäsen

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös

Todettiin kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 27

Pöytäkirjan tarkastajat

Hallintosäännön 142 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla sitä varten valittua jäsentä, ellei toimielin ole päättänyt pöytäkirjan tarkastamisesta muulla tavalla.

Pöytäkirja voidaan allekirjoittaa ja tarkastaa sähköisesti. Sähköisessä päätöksentekomenettelyssä tehtyjä päätöksiä koskeva pöytäkirja tai sen osa voidaan tarkastaa erikseen ennen kokousta.

Henkilöstöjaoston päätöksen 13.4.2022 (§ 8) mukaan tarkastetut pöytäkirjat valitusosoituksineen asetetaan nähtäväksi kolmantena (3) päivänä kokouksesta hyvinvointialueen verkkosivulla.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla Kampman, hallituksen varajäsen

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa ovat: Anne Nyman ja Heidi Rytky.

Päätös

Valittiin kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa ovat: Anne Nyman ja Heidi Rytky.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 28

Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023

213/2022

Valmistelija / lisätiedot:

Taina Niiranen

taina.niiranen@pirha.fi

HR valmistelukokonaisuuden johtaja

Liitteet

1 Korjattu_Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023

Aiempi käsittely

Yhteistoimintaelimen kokous 25.5.2022.

Asian esittely

Kun työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vähintään, joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Lisäksi viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden,

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Pirkanmaan hyvinvointialueen ensimmäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu maakuntavalmistelun aikana valmistelijoiden ja henkilöstöedustajien yhteistyönä ja siihen on tehty tarvittavat päivitykset. Suunnitelmaan on valittu, erityisesti muutosvaihe huomioiden, tavoitteeksi neljä keskeistä osa-aluetta:

1. Johtamiskäytäntöjen yhdenmukaistaminen
2. Palkkaharmonisointisuunnitelman laatiminen
3. Rekrytointiprosessin yhdenmukaistaminen
4. Työjärjestelyihin liittyvien periaatteiden yhdenmukaistaminen.

Osa-alueisiin liittyvät yksityiskohtaiset tavoitteet, kehittämistoimenpiteet, vastuut ja seurannan menetelmät on kuvattu osa-alueittain esitetyissä taulukoissa. Hyvinvointialueen tulee edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta myös muissa toiminnoissaan ja palveluissaan. Asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisen seuranta määrittyy henkilöstövoimavarojen tiedolla johtamisen kokonaisuuden mukaan.

Yhteistoimintaelin käsitteli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kokouksessaan 11.5.2022 ja suunnitelmaa on korjattu saatujen kommentien perusteella.

Kokouksessa todettiin, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan nyt vuosille 2022-2023 ja päivitetään 2023. Asiasta oltiin samaa mieltä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman päivittämiseksi laaditaan henkilöstökysely.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla Kampman, hallituksen varajäsen

Henkilöstöjaosto hyväksyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2022-2023. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään 2023.

Kokouskäsittely

Valmistelija Taina Niiranen kertoi esittelyssään yhteistoimintaelimeltä saadut keskeisimmät kommentit tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Keskusteltiin tehtävänimikkeiden neutraliteetistä jatkossa.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2022-2023. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään 2023.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 29

Henkilöstöetuuksien ehtovertailu ja lähetekeskustelu hyvinvointialueen henkilöstöeduista

Valmistelija / lisätiedot:

Taina Niiranen

taina.niiranen@pirha.fi

HR valmistelukokonaisuuden johtaja

Työnantaja varaa vuosittain talousarvioon määrärahat henkilöstöetuuksiin. Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyvien organisaatioiden henkilöstöetuuksista on tehty ehtovertailu. Pirkanmaalla organisaatiot tarjoavat henkilöstölleen monenlaisia etuuksia virkistäytymiseen ja vapaa-aikaan. Kokouksessa esitellään koonti ehtovertailusta ja käydään lähetekeskustelu hyvinvointialueen henkilöstölle tarjottavista henkilöstöeduista.

Kokouskäsitely

Henkilöstöjaoston jäsenet kannattivat jatkossakin erityisesti ePassia tai vastaavaa sähköistä maksuvälinettä henkilöstöetuutena.

Valmistelu selvittää pysäköintimaksujen sisällyttämistä ePassille tai vastaavalle sähköiselle maksuvälineelle.

Päätös

Merkittiin tiedoksi käyty lähetekeskustelu. Asiaa käsitellään yhteistoimintaelimessä 22.6.2022, jonka käsittelyn jälkeen asia tulee henkilöstöjaostolle päätettäväksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 30

Henkilöstöjaosto, kokoukset vuonna 2022

128/2022

Hallintosäännön 107 § mukaan toimitilin päättää kokouksensa ajan ja paikan.

Kokous pidetään myös, mikäli puheenjohtaja katsoo kokouksen tarpeelliseksi tai enemmistö toimitilimen jäsenistä tekee puheenjohtajalle esityksen kokouksen pitämisestä ilmoittamansa asian käsittelyä varten. Tällöin puheenjohtaja määrää kokousajan. Puheenjohtaja voi perustellusta syystä peruuttaa kokouksen.

Hallintosäännön 106 §:n mukaan toimitilin voi käsitellä asian varsinaisessa kokouksessaan, jossa kokouksen osallistujat ovat läsnä kokouspaikalla. Varsinaisessa kokouksessa voidaan käyttää sähköistä kokousjärjestelmää. Vaihtoehtoisesti kokous voidaan pitää sähköisessä toimintaympäristössä, johon osallistutaan sähköisen yhteyden avulla (sähköinen kokous). Suljettuun sähköiseen kokoukseen voi osallistua vain sellaisesta paikasta, jossa salassa pidettävät tiedot ja kokouksessa käydyt keskustelut eivät ole ulkopuolisen kuultavissa tai nähtävissä. Toimitilin voi myös tehdä päätöksiä suljetussa sähköisessä päätöksentekomenettelyssä ennen kokousta (sähköinen päätöksentekomenettely).

Kokousajoista päätetään pääsääntöisesti puolivuositain. Syyskauden 2022 kokouksista päätetään kevätkauden viimeisessä kokouksessa.

Henkilöstöjaoston kokoukset on suunniteltu pidettäväksi seuraavasti Pirkanmaan sairaanhoitopiirin tiloissa / hybridinä :

- keskiviikkona 17.8.2022 klo 15.00
- keskiviikkona 31.8.2022 klo 15.00
- keskiviikkona 14.9.2022 klo 15.00
- keskiviikkona 28.9.2022 klo 15.00
- keskiviikkona 12.10.2022 klo 15.00
- keskiviikkona 26.10.2022 klo 15.00
- keskiviikkona 9.11.2022 klo 15.00
- keskiviikkona 30.11.2022 klo 15.00

Läsnäolokokouksista ja mahdollisista lisäkokouksista sovitaan erikseen.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla Kampman, hallituksen varajäsen

Henkilöstöjaoston päättää, että kokoukset syyskaudella 2022 pidetään pääsääntöisesti Pirkanmaan sairaanhoitopiirin tiloissa / hybridinä seuraavasti esitetyn mukaisesti.

Kokouskäsitely

Puheenjohtaja Ulla Kampman päätyi esittämään kompromissina kokouksien alkamisajaksi jatkossakin klo 15. Henkilöstöjaosto hyväksyi puheenjohtajan esityksen.

Päätös

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöjaoston päätti, että kokoukset syyskaudella 2022 pidetään pääsääntöisesti Pirkanmaan sairaanhoitopiirin tiloissa / hybridinä esitetyn mukaisesti.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 31

Muut asiat

Ehdotus

Esittelijä: Ulla Kampman, hallituksen varajäsen

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Muita asioita ei ollut.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§26, §27, §28, §29, §30, §31

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (Laki hyvinvointialueesta 141 §).