

SuPerin lausunto tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2025

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu ajalle 2026–2027, ja sen toteutusta ohjaavat sekä kansallinen lainsäädäntö että EU:n palkka-avoimuusdirektiivi, erityisesti palkkauksen osalta. Suunnitelma on olennainen osa hyvinvointialueen strategista kokonaisuutta, ja sen onnistunut toteutus edellyttää laajaa sitoutumista ja systemaattista työtä kaikilla tasoilla.

Suunnitelman lähtökohdat ovat periaatteessa hyvät, mutta se on toistaiseksi pitkälti muotoutunut työnantajan näkökulmasta. Tämän vuoksi kehitystyö vaatii edelleen tarkempaa viimeistelyä ja laajempaa tiedonkeruuta erityisesti henkilöstön näkökulmasta. Erilaiset näkökulmat, joita saadaan seurantavaiheen ja jatkokehityksen aikana, voivat paljastaa ongelmakohtia ja piileviä epäkohtia, joita ei ehkä muuten tulisi esiin. Monipuolinen keskustelu ja henkilöstön aktiivinen kuuleminen ovat elintärkeitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden saavuttamiseksi.

Tärkeä osa suunnitelman toimeenpanoa on esihenkilöstön kouluttaminen ja jatkuva informointi suunnitelman sisällöstä. Esihenkilöiden rooli on keskeinen suunnitelman käytäntöön viemisessä. Vain silloin, kun esihenkilöt ymmärtävät tavoitteet ja osallistuivat aktiivisesti muutokseen, voidaan varmistaa, että suunnitelman periaatteet siirtyvät käytäntöön ja muuttavat asenteita myös kentällä. Tämä puolestaan luo perustan asenteiden ja käytäntöjen pysyvälle muutokselle työyhteisöissä. Epäasiallisen käyttäytymisen puuttumisen kynnyistä on madallettava, jotta prosessit eivät hidastu lomakkeiden täyttämisestä. Epäasialliseen kohteluun on puututtava myös ilman virallista lomaketta. Yhdenvertaisuuskoulutuksiin tulisi kannustaa ja tarjota niihin todellisia osallistumismahdollisuuksia. Koulutusten tarjonta on pidettävä jatkuvana, ja ulkopuolisia asiantuntijatahoja, kuten järjestöjen koulutuksia, tulisi hyödyntää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

Erityisesti palkkatasa-arvon toteutuminen on keskeinen osa suunnitelman kokonaisuutta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuminen on tiiviisti yhteydessä oikeudenmukaiseen ja kannustavaan palkkausjärjestelmään. Tähän liittyvä palkkaharmonisaation loppuun saattaminen ja sen toteutuksen laatu ovat ensiarvoisen tärkeitä. Pirkanmaan hyvinvointialueen tavoitteena on strategian mukaan luoda palkkausjärjestelmä, joka on sekä oikeudenmukainen että kannustava, ja joka tukee tasa-arvon toteutumista kaikilla tasoilla.

Suunnitelmakauden aikana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tulee seurata aktiivisesti käyttäen kaikkia saatavilla olevia mittareita, kuten tämän syksyn Työterveyslaitoksen työhyvinvointikyselyn tuloksia. Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan suunnitelmakauden päättyessä ja toimii myös suunnitelman laadullisena loppuarviointina.

Tampere 9.12.2025

SuPerin yt-elimen edustajat ja luottamusedustajat