

Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma v. 2022 – 2023

Pirkanmaan hyvinvointialue edistää työnantajana henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti. Suunnitelman tarkoituksena on estää syrjintää sekä edistää aktiivisesti, tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tässä ohjelmassa tasavertaisuudella tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä henkilöiden välistä yhdenvertaisuutta.

Suunnitelma on laadittu tasa-arvolain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) työnantajaa koskevien velvoitteiden toteuttamiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla edistetään myös oikeudenmukaista johtamista, henkilöstön työhyvinvointia, motivaatiota ja sitoutumista. Tasa-arvoinen ja monimuotoinen työyhteisö auttaa vastaamaan erilaisiin asiakastarpeisiin ja parantaa palvelun laatua.

Tasa-arvolla tarkoitetaan tasa-arvolain mukaisesti sukupuolten tasa-arvoa. Se kattaa naisten ja miesten tasa-arvon sekä tasa-arvon sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolaisissa on kolmenlaisia säännöksiä: tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kiellot sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset. Syrjinnän kiellot on kuvattu taulukossa 1.

Jos 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.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan ihmisten yhdenvertaisuutta riippumatta iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta.

Pirkanmaan hyvinvointialueen ensimmäiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on valittu muutosvaiheen ajan 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.

Syrjinnän kiellot

Syrjinnällä työelämässä tarkoitetaan ihmisten erilaista kohtelua silloin, kun erilaisen kohtelun syynä on jokin työnhakijan tai työntekijän henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvä ominaisuus tai seikka. Tällaista ominaisuutta tai seikkaa kutsutaan syrjintäperusteeksi. Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjintä voi ilmetä taulukossa 1. kuvatuilla tavoilla.

Kaikki kiellettyjen syrjintäperusteidenkaan perusteella tapahtuva erilainen kohtelu ei kuitenkaan ole lain tarkoittamaa kiellettyä syrjintää. Erilainen kohtelu työelämässä on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtäviä koskeviin todellisiin vaatimuksiin. Kohtelun tulee kuitenkin olla oikeassa suhteessa verrattuna tavoitteeseen ja tavoitteen tulee olla hyväksyttävä. Positiivinen erityiskohtelu on oikeutettua, jos sen tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

Taulukko 1. Syrjinnän kiellot

Välitön syrjintä	Jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.
Välillinen syrjintä	Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, esimerkiksi jos vähemmistötaustaisen henkilön ongelmia selitetään kulttuurieroilla ja tämän vuoksi niitä ei pyritä ratkaisemaan samalla tavalla kuin valtaväestöön kuuluvan henkilön ongelmia.
Häirintä	Henkilön ihmisarvoa loukataan tarkoituksellisesti, tosiasiallisesti ja syrjintäkiellon vastaisesti. Käyttäytymisellä luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.
Ohjeistaminen tai käsky syrjiä	Työnantajan antama määräys syrjintäkiellon rikkomiseen työtehtävissä.
Kohtuullisten mukautusten epääminen	Jos työnantaja ei tee asianmukaisia ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavia kohtuullisia mukautuksia esim. vammaisen asiakkaan asiointia hankaloittavien tekijöiden kohtuullisen mukauttamaisen laiminlyönti.
Seksuaalinen häirintä	Tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.
Sukupuoleen perustuva häirintä	Tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

1. Johtamiskäytäntöjen yhdenmukaistaminen

Pirkanmaan kuntien sosiaali- ja terveystoimen, pelastustoimen ja sairaanhoitopirin palvelut siirtyvät hyvinvointialueen vastuulle 1.1.2023 alkaen. Tämä tarkoittaa Pirkanmaalla noin 19 000 henkilön siirtymistä hyvinvointialueen palvelukseen, heistä esihenkilöitä on noin 1 500 henkilöä. Tasavertaiset toimintatavat saadaan aikaan ammattimaisella esihenkilötyöllä ja johtamisella, yhteisten henkilöstöhallinnon menettelytapojen kehittämällä ja henkilöstövoimavarojen tietoperusteisella johtamisella ja vastuullisella päätöksenteolla.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuutaho
Ammattimainen johtaminen	<p>Toimintaa johdetaan tiedolla. Päätöksenteko on oikeudenmukaista ja tasavertaista. Päätökset perustellaan ja niistä tiedotetaan asianomaisia viipymättä.</p> <p>Laaditaan esihenkilötyötä tukevat yhdenmukaiset henkilöstöjohtamisen käytännöt ja ohjeet.</p> <p>Koulutetaan esihenkilöitä muutosjohtamiseen ja -viestintään.</p> <p>Epäasiallista kohtelua, häirintää ja työpaikkakiusaamista ei sallita ja siihen puututaan heti laaditun ohjeistuksen ja toimintamallin mukaisesti.</p> <p>Luodaan yhtenäinen toimintakulttuuri huomioiden erilaisten organisaatiokulttuurien yhteensovittaminen</p>	<p>Henkilöstökysely ja –raportti Esihenkilöarviot</p> <p>Laaditut ohjeet ja prosessikuvaukset</p> <p>Esihenkilö- ja johtamisvalmennuksien toteutumisten määrä</p> <p>Ilmoitusten määrä</p> <p>Henkilöstökysely ja –raportti Esihenkilöarviot</p>	Henkilöstöhallinto, esihenkilöt, johto, luottamusmiehet, työsuojelu
Osaamisen johtaminen	<p>Määritellään organisaation osaamistarpeet, kartoitetaan ja arvioidaan henkilöstön osaaminen.</p> <p>Laaditaan henkilöstön koulutus- ja kehityssuunnitelmat osaamistarpeiden mukaisesti.</p> <p>Turvataan tasapuoliset kouluttautumismahdollisuudet.</p>	<p>Tavoite- ja kehityskeskustelut, osaamisen arviointitulokset</p> <p>Koulutuspäivien määrät (jakaumat: sukupuoli, ammatti, ikä, ma/vk työsuhde)</p>	Henkilöstöhallinto, esihenkilöt, johto

Pirkanmaan hyvinvointialue

	<p>Tuetaan työntekijöiden työssä onnistumista. Varmistetaan, ettei henkilöön liittyvät tekijät rajoita mahdollisuuksia tehdä tiettyjä työtehtäviä tai uralla etenemistä.</p>		
--	--	--	--

2. Palkkaharmonisointisuunnitelman laatiminen

Henkilöstö siirtyy Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti, jolloin henkilöstön palvelusuhteiden ehdot pysyvät samoina työnantajan vaihtumisesta huolimatta. Työntekijän vakituinen työsuhde jatkuu näin ollen samana ja keskeytymättömänä ja työsuhteissa sovitut asiat siirtyvät työntekijän mukana. Tästä syystä yhdistymisvaiheessa on todennäköistä, että palkkaeroja on eri organisaatioista siirtyvien työntekijöiden välillä. Erot palkoissa ovat syntyneet uudesta työnantajasta riippumattomista syistä, jonka johdosta palkat saatetaan samalle tasolle kohtuullisessa ajassa. Samasta ja samanarvoisesta työstä pitää lain mukaan maksaa yhtä suurta palkkaa, ellei erisuuruksille palkoille ole hyväksyttävää syytä.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuutaho
Henkilöstön samapalkkaisuuden edistäminen tehtävän vaativuudeltaan vastaavissa työtehtävissä.	Tehdään selvitys palkkavertailun ja palkkakartoituksen perusteella mahdollisista palkkaeroista. Edetään kohti samapalkkaisuutta sopimusala ja sen mukainen palkkausjärjestelmä ja tehtävien vaativuudet huomioiden. Kiinnitetään huomiota samoissa tehtävissä toimivan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön samapalkkaisuuden edistämiseen. Kiinnitetään huomiota sukupuolten välisen samapalkkaisuuden edistämiseen. Määritellään tehtäväkuvien kautta mahdolliset alueelliset olosuhte erot palkkauksen ja palkanlisien osalta. Laaditaan palkkaharmonisointisuunnitelma kohtuullisessa ajassa yhdistymisvaiheessa ilmenevien palkkaerojen poistamiseksi.	Palkkatilastot/Palkkakartoitus Raportointi	Henkilöstöhallinto, esihenkilöt, johto, luottamusmiehet
Tehtävänimikkeiden yhdenmukaistaminen ja ajantasaiset tehtäväkuvaukset	Yhdenmukaistetaan tehtävänimikkeet. Pyritään tehtävänimikkeiden osalta neutraliteettiin. Tarkistetaan, päivitetään ja tarvittaessa laaditaan tehtäväkuvat. Tehtäväkuvat pyritään pitämään ajan tasalla tehtävien ja tehtävien vaativuuden muuttuessa.	Henkilöstösuunnittelu / rekrytointi, kehitys- ja tavoitekeskustelut	Henkilöstöhallinto, esihenkilöt, johto, luottamusmiehet

3. Rekrytointiprosessin yhdenmukaistaminen

Työnantajan vaihtuminen edellyttää uudistuksessa huomioiden kiinnittämistä mm. oikeudenmukaiseen rekrytointiin ja siihen liittyvien yhdenmukaisten menettelytapojen kehittämiseen siten, että menettelytavat edistävät tasavertaista kohtelua. Työpaikalla tulee olla aidosti syrjimättömät menettelytavat niin työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa kuin palkasta ja etuisuuksista päättämisessä.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuutaho
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen rekrytointitilanteissa	<p>Laaditaan rekrytointiohjeet ja menettelytavat, määritellään toimivalta ja vastuut.</p> <p>Vahvistetaan esihenkilöiden rekrytointiosaamista: ohjeiden, vastuiden, menettelytapojen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden tuntemista ja hallintaa.</p> <p>Määritellään tehtävien kelpoisuusehdot ja valintaperusteet selkeästi.</p> <p>Valitaan tehtävään kelpoisuusehdot täyttävä, kokonaisuarkinnan perusteella sopivin sukupuolesta tai muusta perusteesta riippumaton hakija.</p> <p>Varmistetaan, että valinnalle on hyväksyttävät, työn vaatimuksiin ja laatuun liittyvät perusteet.</p> <p>Valmistellaan anonyymien rekrytoinnin mahdollista käyttöönottoa.</p>	<p>Laaditut ohjeet, hallintosääntö ja toimintasääntö</p> <p>Järjestetyt koulutukset ja osallistujamäärät</p> <p>Raportointi; Avoimet virat ja tehtävät, hakijat, haastatteluun kutsutut ja tehtäviin valitut henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain</p>	Henkilöstöhallinto, esihenkilöt, johto, luottamusmiehet
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työtehtäviin sijoittumisessa	<p>Huomioidaan tasa-arvonäkökulma päätettäessä kelpoisuusehdoista ja tehtävänimikkeistä.</p> <p>Käytetään tehtävänimikkeitä, jotka eivät ohjaa erityisesti eri sukupuolia hakemaan tai jättämään hakematta eri työtehtäviin.</p>	Raportointi käytössä olevista nimikkeistä	Henkilöstöhallinto, esihenkilöt, johto, luottamusmiehet

4. Työjärjestelyihin liittyvien periaatteiden yhdenmukaistaminen

Oikeudenmukaisuus on keskeinen työhyvinvoinnin tekijä. Oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen vahvistaa työntekijän työhyvinvointia, sitoutumista ja motivaatiota. Oikeudenmukaisuus tarkoittaa, että työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti. Työntekijät ovat samanarvoisia, vaikka ovatkin erilaisia, eri asemissa ja rooleissa ja suorituvat myös tehtävistään eri tavoin. Erilaisuudesta johtuen myös oikeudet ja velvollisuudet työssä ovat työntekijöillä osin erilaisia. Jokaisella on oikeus tulla kuulluksi itseään koskeissa asioissa.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuutaho
Vuorovaikutuksellinen ja osallistava työyhteisö	Arvostetaan työyhteisöjen moninaisuutta ja jokaisen ainutkertaisuutta. Osallistetaan työntekijöitä osallistumaan aktiivisesti työyhteisön ja oman työn kehittämiseen. Edistetään sisäistä viestintää ja yhteistyötä säännöllisillä työyhteisökokouksilla ja avoimella keskustelukulttuurilla.	Työpaikkakokoukset Kehitys- ja tavoitekeskustelut Henkilöstökysely	Henkilöstöhallinto, esihenkilöt, johto, luottamusmiehet, työsuojelu, työntekijät
Tasavertaisuutta edistävät työvoimanhallinnan periaatteet ja soveltamiskäytännöt	Henkilöstövoimavaroja johdetaan tiedolla asiakastarpeisiin perustuen. Huomioidaan henkilökunnan osaamisen ja työn kuormittavuuden jakautuminen tasavertaisesti.	Asiakas- ja potilasvirrat, asiakaskokemus Sairauspoissaolojen seuranta Työvuoroergonomian toteutuminen Työvuorosuunnittelun toteutumisen seurantakysely	Henkilöstöhallinto, esihenkilöt, johto, luottamusmiehet, työsuojelu, työntekijät
Oman elämän ja työelämän yhteensovittaminen	Määritellään virka- ja työvapaiden myöntämisperiaatteet oikeudenmukaisen johtamisen näkökulmasta Hyödynnetään tarpeiden mukaisesti soveltuvia joustavia työaikajärjestelyjä (osa-aikatyö, etätyö, liukuva työaika, työaikapankki, joustotyö) ja sovitaan niiden ehdoista, säännöistä ja soveltuvuudesta erillisillä toimintaohjeilla ja sopimuksilla.	Esihenkilö- ja työntekijäkeskustelut Henkilöstökysely Esihenkilökysely	Henkilöstöhallinto, esihenkilöt, johto