

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA
2022

VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPIIRI

Johdanto

Tasa-arvolaki (609/1986) vaatii työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkeä, laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi vähintään joka toinen vuosi. Laki määrittelee tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisällön. Sen mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista,
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä
- arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on kaikessa toiminnassaan edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luotava ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti on muutettava niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren. Lain tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuisi osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa ja, että työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tarkastellaan määräajoin ja tarvittaessa tehdään muutoksia ja tarkennuksia aiemmin suunniteltuihin edistämistoimenpiteisiin.

Syrjinnän kieltö koskee syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan sekä välitöntä että välillistä syrjintää, sekä häirintää tai ohjetta tai käskyä syrjiä.

Tasa-arvon käsite liitetään yleensä sukupuolten tasa-arvoon, mutta usein sitä käytetään myös laajemmassa merkityksessä. Yhdenvertaisuudella puolestaan viitataan lainsäädännössä muihin syrjäntäperusteisiin kuin sukupuoleen. Sisällöllisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan käyttää synonyymeinä. Molemmat käsitteet viittaavat siihen, että kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuna samanarvoisia ominaisuuksistaan riippumatta.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön yleiset tavoitteet

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri sitoutuu edistämään tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on laadullinen asia, joka vaatii paneutumista asenteisiin ja arvoihin. Se kohdistuu ennen kaikkea tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamiseen henkilöstöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteena on valtavirtaistaminen eli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen luonnollisena osana normaalia toimintaa, strategioita ja suunnitelmia. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin tulee olla työyhteisö, jossa kaikkia kohdellaan kunnioittavasti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkea toimintaa työnantajana ja kaikkia sairaanhoitopiirin työyhteisöjen jäseniä.

Sairaanhoitopiirin pitkän tähtäimen henkilöstöpoliittiset tavoitteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistaminen sekä tasa-arvoiset uramahdollisuudet. Konkreettiset toiminnalliset tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi määritellään tässä suunnitelmassa.

Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Sairaanhoitopiirin henkilöstöstä 81 prosenttia on naisia ja 19 prosenttia miehiä (tilanpäivä 31.10.2021). Seuraavassa taulukossa on eritelty naisten ja miesten sijoittuminen eri nimikkeisiin. Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Tilanpäivä on 4.11.2021

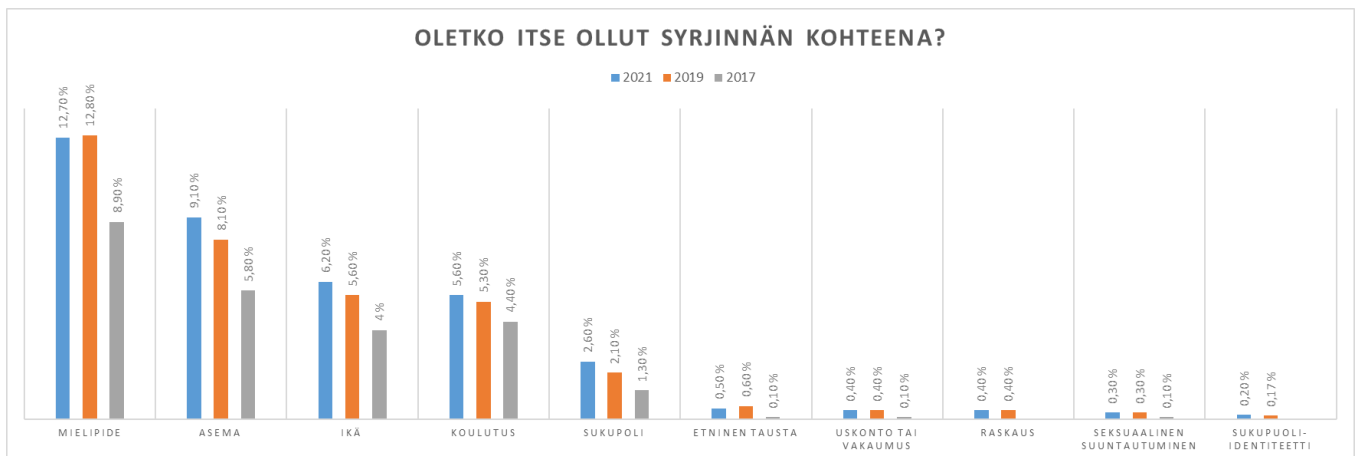
AMMATTINIMIKKEET	Miehet	Naiset	Miehet %	Naiset %
Hoitohenkilöstö	571	4381	11,5 %	88,5 %
FYSIOTERAPEUTTI	12	97	11,0 %	89,0 %
HALLIN./APULAIS/OSASTONHOITAJA, TIIMIVETÄJÄ/PÄÄLLIKKÖ JA KENTTÄJOHTAJAT	34	273	11,1 %	88,9 %
LABORATORIOHOITAJA	32	378	7,8 %	92,2 %
LÄHI-/PERUSHOITAJA	72	286	20,1 %	79,9 %
LÄÄKINTÄVAHTEMESTARI	23	8	74,2 %	25,8 %
MIELENTERVEYSHOITAJA	14	19	42,4 %	57,6 %
OSASTONSIHTEERI	10	432	2,3 %	97,7 %
RÖNTGENHOITAJA	38	210	15,3 %	84,7 %
SAIRAANHOITAJA	330	2631	11,1 %	88,9 %
TOIMINTATERAPEUTTI	6	50	10,7 %	89,3 %
Lääkärit	517	678	43,3 %	56,7 %
APULAISYLILÄÄKÄRI	26	41	38,8 %	61,2 %
ERIKOIS-/OSASTONLÄÄKÄRI	236	334	41,4 %	58,6 %
ERIKOISTUVA LÄÄKÄRI	139	223	38,4 %	61,6 %
OSASTONYLILÄÄKÄRI	50	44	53,2 %	46,8 %
YLILÄÄKÄRI	71	45	61,2 %	38,8 %
Muu henkilöstö	240	810	22,9 %	77,1 %
FARMASEUTTI	9	64	12,3 %	87,7 %
LAITOSHUOLTAJA	23	402	5,4 %	94,6 %
LOGISTIIKKATYÖNTEKIJÄ	86	41	67,7 %	32,3 %
PSYKOLOGI	10	83	10,8 %	89,2 %
SAIRAALAFYYSIKKO	12	8	60,0 %	40,0 %
TUTKIJA	36	40	47,4 %	52,6 %

AMMATTINIMIKKEET	Miehet	Naiset	Miehet %	Naiset %
TYÖNJOHTAJA	12	15	44,4 %	55,6 %
VAHTIMESTARI	36	8	81,8 %	18,2 %
VÄLINEHUOLTAJA	10	99	9,2 %	90,8 %

Taulukko 1. Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin

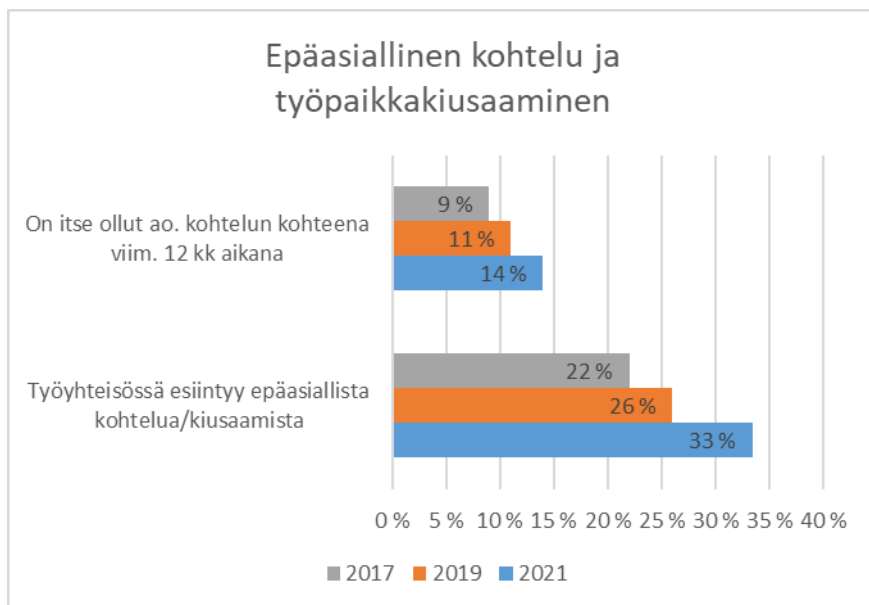
Palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista seurataan vuosittain tehtävällä palkkakartoituksella, joka tarkastellaan pääluottamusmiestalaverissa.

Henkilöstökyselyssä kartoitetaan niin syrjinnän kuin epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen kokemuksia. Seuraavaksi keskitytään vuoden 2021 kyselyn tuloksiin.



Taulukko 2. ”Oletko ollut itse syrjinnän kohteena?” vastausjakauma väittämittäin

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella syrjinnän kokemukset vaikuttavat säilyneen ennallaan. Eniten syrjintää koetaan yhä mielipiteiden perusteella (12,7 % vastaajista). Seuraavaksi eniten syrjinnän kokemuksia on aseman (9,10%), iän (6,2%) ja koulutuksen (5,6%) perusteella. Aseman perusteella koettu syrjintä oli kasvanut yhden prosenttiyksikön. Muutoin muutokset ovat alle prosentin eroja suuntaan tai toiseen suhteessa vuoden 2019 kyselyn tuloksiin.



Taulukko 3. Epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kokemusta kartoittavat väittämät henkilöstökyselyssä

Kyselyn tulosten perusteella myös epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen kokemukset vaikuttavat lisääntyneen vuoden 2019 kyselyn tuloksiin verrattuna. Vastaajista 14% on kokenut olleensa epäasiallisen kohtelun tai työpaikkakiusaamisen kohteena viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastaajista 33% koki, että työyhteisössä esiintyy epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Kyselyssä kartoitettiin myös seksuaalisen häirinnän kokemusta. Kyselyyn vastanneista 2,1 % oli kokenut työssään seksuaalista häirintää (ei potilaan taholta) viimeisen 12 kuukauden aikana (vuonna 2019 2%).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toiminnalliset tavoitteet vuodelle 2022

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetetaan seuraavalle kaudelle toiminnalliset tavoitteet. Vuodelle 2022 toiminnalliset tavoitteet ovat suvaitsevaisuuden lisääminen, työ joustaa elämän eri vaiheissa sekä esteettömyys ja saavutettavuus. Näiden tavoitteiden tarkempi sisältö on avattu seuraavassa. Osa tavoitteista jatkuu päivitettyinä kaudelta 2020-2021.

Suvaitsevaisuuden lisääminen

1. Olemme yhdenvertaisia
 - Tasa-arvoinen kohtelu

- Työyhteisötaidot ja arvostava vuorovaikutus ovat tärkeitä meille kaikille
- Yhteisöllisten taitojen kehittäminen työyhteisöissä, nostetaan viestinnässä viime kaudella tehtyjä työyhteisötaitomateriaaleja
- Lyhyt video tai jokin muu materiaali arjen työyhteisötaidoista työyksiköiden hyödynnettäväksi
- Vastuu: Henkilöstöpalvelut, työsuojeluvaltuutetut, esimiehet
- Mittari: Suunnitellut toimenpiteet tehty

2. Kiusaamisen ja syrjinnän kokemuksen väheneminen

- Päivitetyn Sujuvaa yhteistyötä -ohjeen käyttöönottovaiheessa koulutusta
- Kannustetaan työyhteisöjä hakemaan ja sitoutumaan Syrjinnästä vapaa alue – kampanjaan, [Syrjinnästä vapaa -kampanjan sivustolla lisätietoja kampanjasta](#)
- Vastuu: Henkilöstöpalvelut, esimiehet ja työyhteisöt
- Mittari: Ohje päivitetty ja käytössä, koulutuksia ohjeesta pidetty, työyhteisöjä ilmoittautunut mukaan kampanjaan

3. Sukupuolittuneiden nimikkeiden kartoitus ja muutostarpeet

- Selvitetään mitä kaikkia nimikkeitä meillä on, josta löytyy mies- tai naispäätte, koskee myös yleisesti käytössä olevaa termiä esimies
- Tarpeelliseksi katsotut nimikemuutokset esitetään hyvinvointialueen henkilöstöasioita valmisteleville tahoille huomioitavaksi
- Vastuu: Henkilöstöpalvelut
- Mittari: Nimikkeet kartoitettu ja tarpeet tunnistettu

Työ joustaa elämän eri vaiheissa

1. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

- Työkaarimallin päivittäminen ja käyttöönotto vuoden 2022 aikana
- Huomioidaan eri-ikäisiä ja eri elämänvaiheissa olevien työntekijöiden työelämän ja muun elämän yhteensovittamista mahdollisuuksien mukaan
- Käyttöönottovaiheessa koulutusta; HR-tärppi ja koulutuksia eri malleista
- Vastuu: Henkilöstöpalvelut, esimiehet
- Mittari: Malli käytössä, koulutuksia pidetty

Esteettömyys ja saavutettavuus

1. Santran saavutettavuus

- Huolehditaan, että Santran sisällöissä, esimerkiksi liitetiedostoissa noudatetaan lakisääteisiä saavutettavuusvaateita
- Koulutetaan sisällöntuottajia ja muuta henkilöstöä saavutettavuudesta olemassa olevan ohjeistuksen pohjalta, [saavutettavuusohjeet Santrassa](#)
- Vastuu: Viestintäyksikkö ja sisällöntuottajat
- Mittari: Kaikki www- ja intrasisältöjä tuottavat ovat käyneet saavutettavuuskoulutuksen

2. Esteettömyyden huomiointi uudisrakentamisessa

- Pidetään huoli, että noudatetaan vähintään minimivaatimukset
- Vastuu: Tekniikka
- Mittari: Uudisrakentamisessa otetaan huomioon esteettömyys

Edellisen kauden 2020-2021 toimenpiteiden toteutuminen

Kauden 2020-2021 toimenpiteiden toteutumista tarkasteltiin tämän suunnitelman työstämisen aloituksen yhteydessä. Teemoja edellisellä kaudella olivat työyhteisötaidot, osatyökykyisten tukeminen, eri-ikäisten työhyvinvoinnin tukeminen sekä uramahdollisuudet. Näiden alla tavoitteiksi oli asetettu:

- 1) erilaisuuden hyväksyminen, yhteisöllisyyden vahvistaminen, toisten kunnioittaminen sekä turhan hierarkian vähentäminen
- 2) osatyökykyisten tarpeiden tunnistaminen ja huomioiminen
- 3) eri sukupolvien tarpeiden tunnistaminen ja huomioiminen sekä
- 4) tasa-arvoiset uramahdollisuudet.

Ensimmäiseen tavoitteeseen pyrittiin erilaisilla työyhteisötaitojen kehittämisen välineillä, mm. kouluttamalla sekä tuottamalla työyhteisötaitomateriaalia työyhteisöjen hyödynnettäväksi. Työyhteisötaitojen huomioiminen rekrytoinneissa sekä opiskelijaohjaus työyhteisötaidoissa olivat niin ikään suunniteltuja toimenpiteitä. Mittarina tämän tavoitteen osalta pidettiin kiusaamisen kokemuksen laskua vuoden 2019 kyselyn 11 prosentista vähintään 9 prosenttiin vuoden 2021 henkilöstökyselyssä sekä sitä, että syrjinnän

kokemukset mielipiteen ja aseman perusteella laskevat vuoden 2021 kyselyssä. Vuoden 2021 henkilöstökyselyssä kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun kokemukset olivat nousseet 11 prosentista 14 prosenttiin. Syrjinnän kokemukset mielipiteiden perusteella olivat pysyneet samalla tasolla ja kokemus aseman perusteella syrjinnästä oli noussut 1,0 prosenttiyksikköä.

Toisen tavoitteen eli osatyökykyisten tukemisen osalta toimenpiteiksi oli sovittu toimintamallin tekeminen esimiehille osatyökykyisten tukemiseen, korvaavan työn mallin jalkauttaminen sekä tietoisuuden lisääminen varhe-maksujen kertymisestä. Näiden tavoitteiden osalta korvaavan työn malli tuli jalkautetuksi sekä toimintamalli osatyökykyisten tukemiseen tehdyksi ja käyttöön otetuksi. Mittarina oli myös sairauspoissaoloprosentti, joka on hieman noussut vuoden 2019 tasosta (4,21% → 4,24%). Työkyvyttömyyseläkkeet eli entiset varhe-maksut ovat laskeneet vuodesta 2019.

Kolmannen tavoitteen kohdalla oli toimenpiteenä työkaarimallin päivittäminen. Tämä päivitystyö on aloitettu, mutta työn loppuunsaattaminen ja käyttöönotto jatkuvat vuoden 2022 toiminnallisissa tavoitteissa. Esimiehiä on koulutettu määräaikaisten työsuhteiden hallinnassa, erityisesti kun työntekijä on raskaana. Kolmannen tavoitteen osalta mittariksi oli asetettu iän tai raskauden perusteella koetun syrjinnän lasku vuoden 2021 kyselyssä verrattuna vuoden 2019 kyselyn tuloksiin. Näistä iän perusteella koettu syrjintä oli kasvanut 0,6 prosenttiyksikköä ollen 6,2 prosenttia. Raskauden perusteella koettu syrjintä oli pysynyt samalla tasolla (0,4%).

Neljäs tavoite piti sisällään tasa-arvoiset uramahdollisuudet selvityksen tekemisen. Selvitys tehtiin, eikä sen perusteella ilmennyt mitään sellaista, jonka pohjalta tulisi ryhtyä erityisiin toimenpiteisiin.

Seuranta

Tässä suunnitelmassa asetettujen toiminnallisten tavoitteiden toteutumista arvioidaan tämän työryhmän toimesta vuoden 2022 lopulla. Suunnitelman toteuma viedään myös tiedoksi yhteistyötoimikuntaan. Muutoin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan yksikötasolla mm. kehityskeskusteluissa ja työpaikkakokouksissa.

Voimassaolo

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa vuoden 2022 loppuun tai kunnes uusi Varsinais-Suomen hyvinvointialueen vastaava suunnitelma on hyväksytty ja käytössä.

Työryhmän kokoonpano

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on työstetty työryhmässä, jossa on ollut mukana työntekijöiden ja työnantajan edustajia.

Työntekijöiden edustajat: pääluottamusmies Janne Aaltonen (Juko), koordinoiva työsuojeluvaltuutettu Marja-Liisa Mulo-Rantanen, koordinoiva pääluottamusmies Janne Sjölund (JHL), pääluottamusmies Niina Kankaanpää (Jyty) ja pääluottamusmies Lennu Yläneva (Tehy).

Työnantajan edustajat: henkilöstöjohtaja Saija Rintala (puheenjohtaja), työhyvinvointipäällikkö Anita Laukkonen, työsuojelupäällikkö Johanna Pulkkinen ja henkilöstöasiantuntija Anna-Stina Palmgrén-Ruoho.