

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma

Hyväksytty: Aluehallitus 18.12.2023 § 228

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue
Västra Nylands välfärdsområde



Sisällysluettelo

1. Johdanto

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ohjaavat lait
- Sukupuolivaikutusten ja yhdenvertaisuuden arviointi
- Hyvinvointialuestrategia ja palvelustrategia
- Sanasto

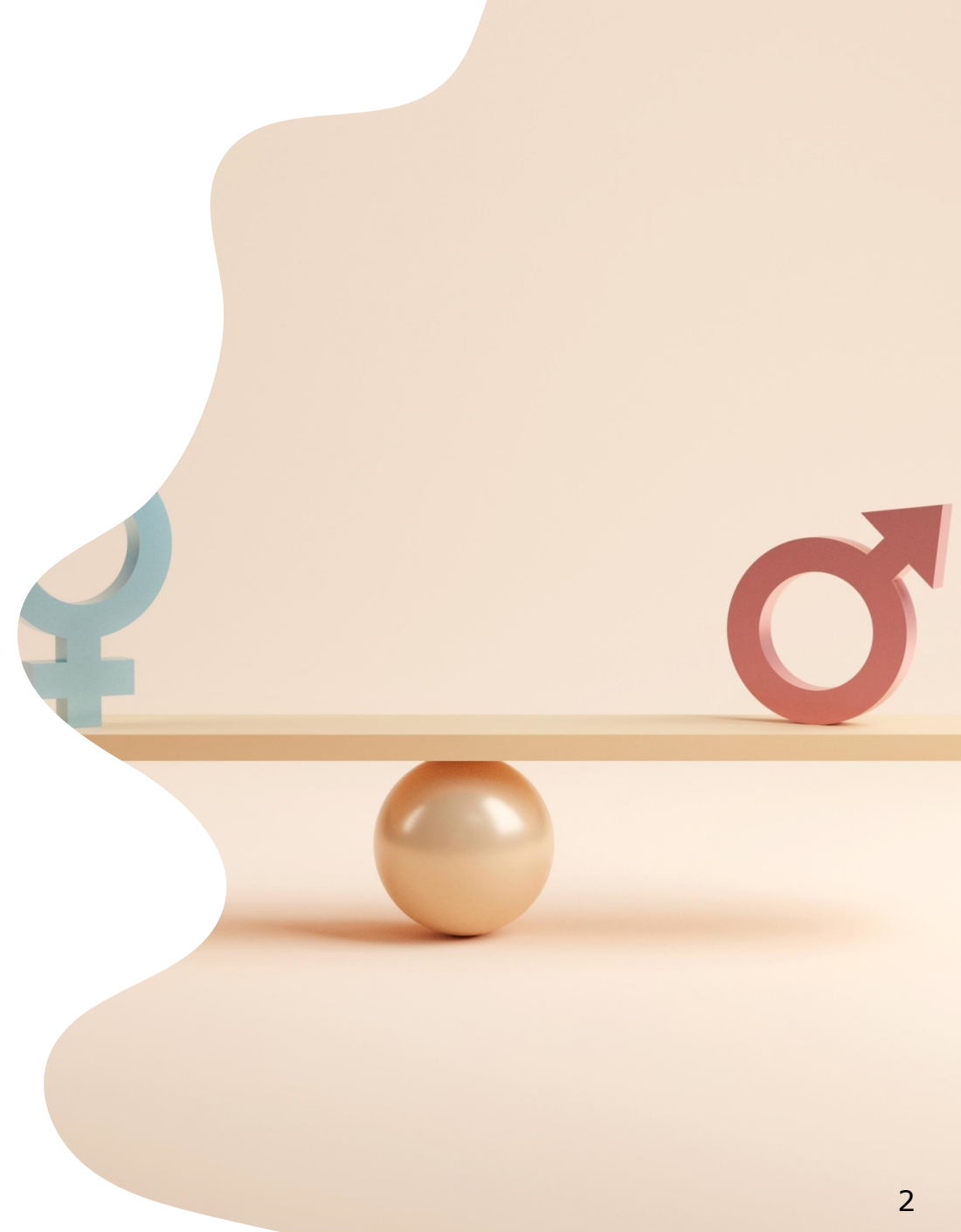
2. Nykytilasta tunnistetut haasteet

3. Tavoitteet ja toimenpiteet palvelujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

4. Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

5. Toimenpiteiden toteuttaminen, mittaaminen ja seuranta

6. Lähteet



1. Johdanto

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue on sitoutunut edistämään sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassa. Palveluiden järjestämisen periaatteet ja arvot ovat kaikessa toiminnan ytimessä. Hyvinvointialue palvelujen järjestäjänä tähtää kaikkia sukupuolia edustavien ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun sekä syrjinnän ehkäisyyn.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön tavoitteena on suojata jokaista alueen asukasta epäoikeudenmukaiselta kohtelulta hyvinvointialueen palveluissa. Ketään ei saa syrjiä näiden ominaisuuksien perusteella. Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa kaikkien sukupuolten välistä tasa-arvoa. Siihen kuuluu sukupuolen moninaisuus ja oikeus tasa-arvoiseen kohteluun riippumatta sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa oikeutta samanarvoiseen kohteluun riippumatta iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä,

uskonnosta ja vakaumuksesta, mielipiteestä, vammaisuudesta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Suunnitelman valmistelussa on hyödynnetty aiempia suunnitelmia, jotka on tehty ennen hyvinvointialueen aloitusta (esim. Espoo, Länsi-Uudenmaan Pelastuslaitos)

Henkilöstön edustajat ovat osallistuneet suunnitelman laatimiseen

- yhteistoimintaryhmässä pääluottamusmiesten kanssa 26.10. ja 13.12.
- työsuojeluvaltuutettujen kanssa 6.11.
- sekä lisäksi erinäisissä valmistelukokouksissa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman moniammatillisessa valmistelussa on kuultu henkilöstöä, asukkaita, alueella toimivia sote-järjestöjä,

henkilöstöjärjestöjä ja hyvinvointialueen palvelujen johtoa sekä kaikkia hyvinvointialueen vaikuttamistoimielimiä. Suunnitelmaa on käsitelty Palvelut ja resurssit -lautakunnan kokouksessa 23.11.2023. Suunnitelman valmistelu on tehty tiiviissä yhteistyössä muun käynnissä olevan strategisen ja ohjelmatyön kanssa (mm. palvelustrategia, osallisuusohjelma, hyvinvointisuunnitelma ja -kertomus).

Lisäksi suunnitelmassa on hyödynnetty henkilöstön ja esihenkilöiden osallistamista hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimuksessa sekä johtamisen tilaisuuksia ja henkilöstökyselyjen tietoja.

Hyvinvointialueen ensimmäisen suunnitelman tavoitteena on luoda yleiset periaatteet ja toimenpiteitä suunnitelmalle. Suunnitelman pohjaksi on hyvä pohtia uuden organisaation tarpeita ja toimenpiteitä, ja hyödyntää arviointeja erityisesti nykytilan kartoittamiseksi. Seuraavaan suunnitelmaan on tarpeen luoda tarkemmat toimenpiteet.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ohjaavat lait

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, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden perusteella.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

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

Tasa-arvolain mukaisesti hyvinvointialue on sitoutunut huomioimaan juridisten sukupuolten (nainen ja mies) ohella sukupuolen moninaisuuden.

Sukupuolivaikutusten ja yhdenvertaisuuden arviointi

Sukupuolivaikutusten arviointi

Tarkastellaan hyvinvointialueella olemassa olevia taustatietoja, prosesseja ja asiakirjoja sukupuolinäkökulmasta seuraavilla kysymyksillä:

- Kohdistuvatko toimenpiteet tiettyihin ihmisryhmiin?
- Onko eri sukupuolta olevien ihmisten tilanteissa eroja kyseisessä asiassa tai kohderyhmässä?

Jos kumpaan tahansa kysymyksistä vastataan kyllä, arvioidaan sukupuolivaikutukset.

Tavoite: Lisätään organisaation valmiuksia sukupuolivaikutusten arviointiin ja tarkastellaan tästä näkökulmasta olemassa olevia prosesseja ja asiakirjoja.

Yhdenvertaisuuden arviointi

Yhdenvertaisuuden arviointi on tärkeä keino edistää yhdenvertaisuutta hyvinvointialueen toiminnassa. Arvioinnin avulla tunnistetaan syrjintää ja keinoja, joiden avulla toiminnan yhdenvertaisuutta voidaan parantaa.

Yhdenvertaisuuden näkökulmasta on tärkeää arvioida:

- palveluiden ja muun toiminnan yhdenvertaisuuden nykytilaa
- uusien päätösten, toimenpiteiden tai palveluiden vaikutuksia etukäteen (ihmisiin kohdistuvien vaikutusten ennakoarviointi).

Sanasto

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisia toimenpiteitä, joilla parannetaan tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita. Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi tarkoittavat sitä, että viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaispalveluissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.



Jotta länsiuusimaalaiset voivat hyvin.

Perustehtävämme on asukkaidemme ja asiakkaidemme hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden tukeminen ja edistäminen yhdessä heidän kanssaan.

Järjestämme Länsi-Uudenmaan alueen sosiaali- ja terveydenhuollon, pelastustoimen sekä opiskeluhuollon psykologi- ja kuraattoripalvelut. Palveluita tuottavat julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijat.

Hyvinvointialueemme perustehtävään kuuluu varmistaa laadukkaat ja oikea-aikaiset palvelut kaikille. Huolehdimme, että palvelut vastaavat asukkaidemme ja asiakkaidemme tarpeita, ja valvomme palvelujen laatua.

Asiakaslähtöisesti, yhdenvertaisesti ja vastuullisesti.

Teemme työtämme **asiakaslähtöisesti** ja tuemme hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta elämän eri tilanteissa.

Hyvinvointialueemme järjestää palvelunsa **yhdenvertaisesti**, jotta riittävät, oikea-aikaiset ja laadukkaat palvelut toteutuvat kaikille alueen asukkaille.

Toimimme **vastuullisesti** eli sosiaalisesti, taloudellisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla. Toimivat ja kestävät palvelut edellyttävät meiltä eteenpäin katsovaa ja uudistumiskykyistä asennetta.

Palvelustrategia perustuu kuuteen yhteiseen periaatteeseen

Hyvinvointialueen henkilöstön, asukkaiden ja johdon näkemyksistä muodostetut palvelujen järjestämisen periaatteet auttavat uudistuksen tavoitteiden saavuttamisessa.



Anna asiakkaan valita
Låt kunden välja

Siirry järjestelmälähtöisestä asiakaslähtöiseen toimintamalliin

Övergå från systemcentrerat till kundorienterad verksamhetsmodell



Anna vastuuta
Ge ansvar

Vahvista luottamukseen perustuvaa ja ihmislähtöistä toimintakulttuuria

Stärka en kultur som bygger på förtroende och människocentrerad verksamhet



Vahvista perustasoa
Stärka basnivån

Paranna hoitoon ja palveluihin pääsyä perustasolla

Förbättra tillgängligheten av vård och tjänster på basnivån.



**Valitse kustannus-
tehokkain tapa**
Välj det mest kostnadseffektiva sättet

Miten saavutamme mahdollisimman pienellä panoksella mahdollisimman suuren vaikuttavuuden?

Hur vi kan uppnå maximal effekt med minimal insats?



Digitalisoi
Digitalisera

Paranna tuottavuutta hyödyntämällä älykkäästi digitaalisia ratkaisuja

Förbättra produktivitet av service genom att intelligentlyt nyttja digitala lösningar



Luovu
Avstå

Tunnista ja luovu matalan vaikuttavuuden toiminnasta

Identifiera och avstå från aktiviteter som har låg effektivitet

2. Nykytilan haasteita, johon suunnitelmalla vastataan

Asukkaihin liittyviä keskeisiä eriarvoistavia tekijöitä hoitoon tai palveluihin pääsyssä

- Ikä, vammaisuus tai fyysinen kunto sekä työttömyys
- Kieli eriarvoistavana tekijänä
- Erot digitaalisissa taidoissa
- Asuinpaikka

Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten palvelujen järjestämisen keskeisiä haasteita

- Esteettömyys ja saavutettavuus huomioiden erityisryhmät kuten vaikeavammaiset ja aistivammaiset henkilöt
- Riittävä palvelutarjonta esim. mielenterveyspalvelut
- Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva suhtautumisen tapa asiakaspalvelutilanteissa
- Riittävä tiedon välittämisen ja muun osallisuuden toteutuminen myös hankalasti tavoitettaville ryhmille kuten ikääntyneille maahanmuuttajille

3. Tavoitteet ja toimenpiteet palvelujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue muodostaa monimuotoisen toimintaympäristön. Tämä tuo omat haasteensa yhdenvertaisuuden kokonaisvaltaiselle edistämiseksi.

Esimerkiksi alueen kuntien asukkaiden ikärakenne sekä kieli- ja kulttuuritaustat ovat erilaisia riippuen siitä, missä päin hyvinvointialuetta ollaan. Asukkaiden ohella mahdollisimman toimivan hyvinvointialueen kehittämisessä on huolehdittava henkilöstöstä, muun muassa ammattitaitoisten ja motivoituneiden työntekijöiden riittävydestä. Sosiaali-, terveys-

ja pelastuspalvelujen henkilöstö on jo nyt taustaltaan monimuotoista.

Tähän lukuun on koottu hyvinvointialueen yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi hyvinvointialueen ensimmäisille vuosille. Tavoitteiden ja toimenpiteiden asettamisen pohjana ovat olleet nykytilan kartoitus, sidosryhmätyöpajat ja organisaation sisäiset asiantuntijakeskustelut.



Hyvinvointialueen yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet palvelujen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi (1/2)

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta
1. Palvelumme vastaavat monimuotoisen ja muuttuvan väestömme tarpeisiin. Varmistamme, että palvelumme ovat sujuvia ja saavutettavia.	<ul style="list-style-type: none">• Määritämme systemaattisen asiakaskokemusmallin, eli miten keräämme ja analysoimme asiakaspalautetta, ja miten toteutamme kerätyn tiedon pohjalta toimenpiteitä.• Asetamme asiakaskokemukselle tavoitteet palvelukokonaisuuksittain.• Teemme asioinnista helppoa ja sujuvaa. Palveluihin saa yhteyden monella eri tavoin. Asiakkaan palvelupolku on sujuva asiakkuuden kaikissa vaiheissa.• Lisäämme normitietoisuutta, mikä auttaa haastamaan ennakkoluuloja ja oletuksia ja parantamaan vuorovaikutusta monimuotoisessa ympäristössä.• Edistämme yhteisöllistä aktiivisuutta ja vertaistukea ja asukkaiden tietoisuutta alueen järjestöistä.	Etenee suunnitellusti tai toteutunut / havaittuja poikkeamia / viivästynyt
2. Edistämme syrjinnän vastaisia toimintatapoja kaikessa toiminnassamme ja puutumme syrjintään aktiivisesti.	<ul style="list-style-type: none">• Huomioimme syrjimättömyyden periaatteen hyvinvointialueen toiminnan tavoitteissa, työn suunnittelussa, toimintamalleissa ja seurannassa.• Ulotamme syrjimättömyyden tavoitteet koskettamaan myös välillistä syrjintää kuten esteellisyyttä tai saavuttamattomia yhteydenoton kanavia	Etenee suunnitellusti tai toteutunut / havaittuja poikkeamia / viivästynyt
3. Varmistamme palvelujen esteettömyyden ja saavutettavuuden.	<ul style="list-style-type: none">• Lisäämme palveluiden soveltuvuutta ja esteettömyyttä kaikille väestöryhmille ja tehostamme niistä tiedottamista saavutettavasti.• Huomioimme esteettömyyden toteutuminen tilasuunnittelussa laaja-alaisesti.• Varmistamme palveluiden saatavuuden riippumatta asiakkaan asuinpaikasta, iästä, kielestä, vammasta tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä.	Etenee suunnitellusti tai toteutunut / havaittuja poikkeamia / viivästynyt
4. Viestimme selkeästi ja huomioimme monimuotoisen väestömme eri kanavissa.	<ul style="list-style-type: none">• Huomioimme kaikille asukkaille suunnatussa viestinnässä kohderyhmäajattelun ja tiedon kohdentamisen erityisryhmille.• Toteutamme viestintää suomeksi ja ruotsiksi sekä tarpeen mukaan myös englanniksi ja muilla kielillä.• Huomioimme kaikille asukkaille suunnatussa viestinnässä selkeän suomen kielen käytön.• Huomioimme viittomakieliset ja puhetta tukevia ja korvaavia kommunikaatiomenetelmiä käyttävät viestinnässä.• Noudatamme saavutettavuusvaatimuksia kaikessa sähköisessä viestinnässä.	Etenee suunnitellusti tai toteutunut / havaittuja poikkeamia / viivästynyt

Hyvinvointialueen yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet palvelujen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi (2/2)

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta
5. Keräämme tietoa ja tunnistamme vähemmistöryhmien palvelutarpeet. Huomioimme monikielisen väestömme tarpeet ja vahvistamme heidän osallisuuttaan.	<ul style="list-style-type: none">• Toteutamme laajaa osallisuutta palvelujen kehittämisessä hyvinvointialueen Osallisuusohjelmaa noudattaen.• Teemme kohdennettuja kyselyjä vähemmistöryhmille.• Huomioimme monikielisen väestömme tarpeet ja vahvistamme heidän osallisuuttaan.• Huolehdimme tulkkipalveluiden toimivuudesta.• Keräämme asiakaskokemustietoa vähemmistöryhmiltä ja hyödynnämme tietoa palveluiden kehittämisessä.• Hyödynnämme tiedonkeruussa järjestöjen, vertaistoimijoiden ja kokemusasiantuntijoiden tietoa, osaamista ja verkostoja.	Etenee suunnitellusti tai toteutunut / havaittuja poikkeamia / viivästynyt

3.1 Palvelumme vastaavat monimuotoisen ja muuttuvan väestömme tarpeisiin

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella tavoitteenamme on vastata monimuotoisen ja monikielisen väestörakenteen haasteisiin. Hyvinvointialueemme perustehtävään kuuluu varmistaa **laadukkaat ja oikea-aikaiset palvelut kaikille**. Huolehdimme, että palvelut vastaavat asukkaidemme ja asiakkaidemme tarpeita, ja valvomme palvelujen laatua.

Kehitämme palveluita ja toimintamalleja siten, että ihmisen identiteettiin kuuluvat erilaisuudet tulevat huomioiduksi ja kohtaamisissa toteutuu **turvallisen tilan periaatteet**, mikä tarkoittaa että jokaisella on oikeus tuntea olonsa turvallisesti asiakaspalvelu- ja muissa tilanteissa ilman pelkoa syrjinnästä, häirinnästä tai ahdistelusta.

Näillä toimenpiteillä edistämme tavoitetta

- Määritämme systemaattisen asiakaskokemusmallin, eli miten keräämme ja analysoimme asiakaspalautetta, ja miten toteutamme kerätyn tiedon pohjalta toimenpiteitä.
- Asetamme asiakaskokemukselle tavoitteet palvelukokonaisuuksittain.
- Teemme asioinnista helppoa ja sujuvaa. Palveluihin saa yhteyden monella eri tavoin. Asiakkaan palvelupolku on sujuva asiakkuuden kaikissa vaiheissa.
- Lisäämme normitietoisuutta, mikä auttaa haastamaan ennakkoluuloja ja oletuksia ja parantamaan vuorovaikutusta monimuotoisessa ympäristössä.
- Edistämme yhteisöllistä aktiivisuutta ja vertaistukea ja asukkaiden tietoisuutta alueen järjestöistä.

3.2 Edistämme syrjinnän vastaisia toimintatapoja kaikessa toiminnassamme ja puutumme syrjintään

Puutumme Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella syrjintään eli siihen, jos henkilöä kohdellaan huonommin kuin toisia tai hän joutuu huonompaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella ilman hyväksyttävää syytä.

Syrjimättömyyden edistäminen hyvinvointialueen toiminnassa kattaa erilaiset syrjinnän muodot.

Syrjinnän eri muotoja ovat esimerkiksi

- ihmisarvoa loukkaava häirintä
- seksuaalinen häirintä
- ikäsyrjintä
- syrjintä vammaisuuden perusteella
- sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin sekä sukupuolen ilmaisuun liittyvä häirintä
- moniperusteinen syrjintä eli syrjityksi tuleminen samassa tilanteessa useammalla eri syrjintäperusteella tai eri perusteilla eri tilanteissa sekä
- kulttuurillista, taloudellista ja sosiaalista marginalisoitumista vaikeuttava rakenteellinen syrjintä.

Näillä toimenpiteillä edistämme tavoitetta

- Huomioimme syrjimättömyyden periaatteen hyvinvointialueen toiminnan tavoitteissa, työn suunnittelussa, toimintamalleissa ja seurannassa.
- Ulotamme syrjimättömyyden tavoitteet koskettamaan myös välillistä syrjintää kuten esteellisyyttä tai saavuttamattomia yhteydenoton kanavia

3.3 Varmistamme palvelujen esteettömyyden ja saavutettavuuden

Tavoitteenamme on järjestää hyvinvointialueen palvelut saavutettavaksi, esteettömiksi ja turvallisiksi kaikille asukkaille.

Esteettömyydellä ymmärrämme kaikenlaisten ihmisten huomioon ottamista fyysisessä ympäristössä. Esimerkiksi esteettömät rakennukset ja esteetön joukkoliikenne mahdollistavat vammaisten henkilöiden työssäkäyntiä ja harrastustoimintaa.

Esteettömyydellä tuetaan vammaisten henkilöiden omatoimisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Edistämme esteettömyyttä kaikissa palveluissa.

Saavutettavuudella tarkoitamme digitaalisten palvelujen esteettömyyttä. Käytämme saavutettavuusvaatimusten perustana kansainvälistä verkkosisällön saavutettavuusohjeistoa (WCAG, Web Content Accessibility Guidelines).

Sen tavoitteena on varmistaa, että kaikki ihmiset, myös vammaiset ja eri tavoin toimintarajoitteiset, voivat käyttää verkkopalveluja.

Näillä toimenpiteillä edistämme tavoitetta

- Lisäämme palveluiden soveltuvuutta ja esteettömyyttä kaikille väestöryhmille ja tehostamme niistä tiedottamista saavutettavasti.
- Huomioimme esteettömyyden toteutuminen tilasuunnittelussa laaja-alaisesti.
- Varmistamme palveluiden saatavuuden riippumatta asiakkaan asuinpaikasta, iästä, kielestä, vammasta tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä.

3.4 Viestintämme on osallistavaa ja huomioi moninaisen väestömme

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen osallisuusohjelman mukaisesti otamme eri väestöryhmien edustajia mukaan palvelujen, viestinnän ja muun toiminnan suunnitteluun, toteutukseen, kehittämiseen, seurantaan sekä arviointiin.

Tavoitteenamme on tuottaa tietoa yhdenvertaisesti alueen kaikille asukkaille, työntekijöille ja muille sidosryhmille.

Viestintämme on selkeää, ymmärrettävää, vaivatonta, monikanavaista, monikielistä ja oikea-aikaista.

Huolehdimme, että asiakkaita ja palveluja koskeva tieto on helposti saatavilla, ja tieto auttaa ihmisiä löytämään ratkaisuja ja tarvitsemansa palvelut.

Näillä toimenpiteillä edistämme tavoitetta

- Huomioimme kaikille asukkaille suunnatussa viestinnässä kohderyhmäajattelun ja tiedon kohdentamisen erityisryhmille.
- Toteutamme viestintää suomeksi ja ruotsiksi sekä tarpeen mukaan myös englanniksi ja muilla kielillä.
- Huomioimme kaikille asukkaille suunnatussa viestinnässä selkeän suomen kielen käytön.
- Huomioimme viittomakieliset ja puhetta tukevia ja korvaavia kommunikaatiomenetelmiä käyttävät viestinnässä.
- Noudatamme viestinnässä saavutettavuusvaatimuksia.

3.5 Keräämme tietoa ja tunnistamme vähemmistöjen ja erityisryhmien sekä monikielisen väestömme palvelutarpeet

Tieto eri väestöryhmien tarpeista mahdollistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella on tärkeää tunnistaa erityisesti vähemmistö- ja erityisryhmien palvelutarpeet ja kehittää monialaista asiakas- ja työympäristöä.

Tavoitteenamme on, että vähemmistö- ja erityisryhmien edustajat osallistuvat palvelujen kehittämiseen aiempaa enemmän ja tuovat asiantuntijuuttaan esille eri muodoissa.

Näillä toimenpiteillä edistämme tavoitetta

- Toteutamme laajaa osallisuutta palvelujen kehittämisessä hyvinvointialueen Osallisuusohjelmaa noudattaen.
- Teemme kohdennettuja kyselyjä vähemmistöryhmille.
- Huomioimme monikielisen väestömme tarpeet ja vahvistamme heidän osallisuuttaan.
- Huolehdimme tulkkipalveluiden toimivuudesta.
- Keräämme asiakaskokemustietoa vähemmistöryhmiltä ja hyödynnämme tietoa palveluiden kehittämisessä.
- Hyödynnämme tiedonkeruussa järjestöjen, vertaistoimijoiden ja kokemusasiantuntijoiden tietoa, osaamista ja verkostoja.

4. Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on **tietoisuuden lisääminen** tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta. Tietoisuus on avain moninaisuutta arvostavan työkuulttuurin rakentumiseen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaiseen toimintaan. Tämä edellyttää johdonmukaista ja pitkäjänteistä työskentelyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden eteen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistamisella tarkoitetaan sellaisten hallinto- ja toimintatapojen kehittämistä, joilla tuetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä osana julkisen sektorin toimintaa. Kaikki työntekijät ja esihenkilöt edistävät sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vastuullaan olevissa tehtävissä. Tavoitteena on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioon ottaminen ja edistäminen sisällytetään kaikkeen toimintaan.



Hyvinvointialueen yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi henkilöstösuunnittelussa (1/2)

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta
1. Edistämme työyhteisöjen monimuotoisuutta henkilöstösuunnittelulla	<ul style="list-style-type: none"> Edistämme työyhteisöjen monimuotoisuutta rekrytoinnilla, henkilöstösuunnittelulla, työajan joustoilla sekä erilaisten elämäntilanteiden paremmalla huomioinnilla. Hyvinvointialueen strategiassa ja urapalvelujen toimintasuunnitelmassa huomioimme erityisesti nuoret, uran loppuvaiheessa olevien rekrytoinnin, työurien jatkamisen sekä ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin. 	Etenee suunnitellusti tai toteutunut / havaittuja poikkeamia / viivästynyt
2. Henkilöstömme on osaava ja monimuotoinen ja heijastaa koko läntisen Uudenmaan väestörakennetta	<ul style="list-style-type: none"> Edistämme rekrytoinnissa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Henkilöstövalinnat perustuvat hakijoiden kokonaisvaltaiseen arviointiin. Yksiköiden rekrytoivat esihenkilöt saavat rekrytointeihin liittyvää koulutusta ja opastusta. Hakijat saavat asiakaspalvelua suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Rekrytointimarkkinointimateriaalit tuotetaan aina sekä suomeksi että ruotsiksi, tarvittaessa myös englanniksi, selkeällä kielellä ja saavutettavasti. 	Etenee suunnitellusti tai toteutunut / havaittuja poikkeamia / viivästynyt
3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan perehdytyksessä ja osaamisen kehittämisessä	<ul style="list-style-type: none"> Esihenkilöt saavat tietoa ja työkaluja, jotta pystyisivät huomioimaan jo rekrytointivaiheessa todettuja mahdollisia erityistarpeita. Hyvinvointialue tukee työssä jaksamista ja tekee tarvittaessa kohtuullisia mukautuksia työssä. Työkykyä, poissaoloja ja työtapaturmia seurataan ja kehitetään henkilöstön työhyvinvointitutkimuksen ja Pulssi-työfiilismittarin tulosten avulla. Työympäristöjen esteettömyyden edistäminen tukee työssä jatkamista ja rekrytointia. 	Etenee suunnitellusti tai toteutunut / havaittuja poikkeamia / viivästynyt
4. Hyvinvointialueen palkkaus on oikeudenmukainen ja vastaa strategiaan tarpeisiin. Ammattinimikkeemme ovat tasa-arvoisia.	<ul style="list-style-type: none"> Hyvinvointialueen palkkapolitiikan tavoitteena on oikeudenmukainen ja strategiaan vastaava palkitsemisen kokonaisuus. Palkkakartoitus toteutetaan joka toinen vuosi. Erylistä huomiota kohdistetaan naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi. Seuraamme, kuinka henkilökohtaiset lisät jakautuvat ja kehittyvät sopimusalojen, organisaation ja sukupuolten kesken. Hyvinvointialueella käytetään neutraalia esihenkilö-termiä. Virallisissa tehtävänimikkeissä siirrytään sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöön. 	Etenee suunnitellusti tai toteutunut / havaittuja poikkeamia / viivästynyt

Hyvinvointialueen yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi henkilöstösuunnittelussa (2/2)

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta
5. Työyhteisöt ja johtaminen tukevat tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää	<ul style="list-style-type: none">• Työyhteisö kannustaa erilaisuutta ja monimuotoisuutta, kuten eri kulttuureista tulevien työntekijöiden näkökulmien hyödyntämistä.• Työyhteisön ilmapiiri paranee, kun työntekijöiden ääni otetaan huomioon päätöksenteossa.• Lisäämme työyhteisön tietoisuutta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tärkeydestä.• Koulutukset ja työpajat auttavat työntekijöitä ymmärtämään erilaisia näkökulmia ja haasteita.	Etenee suunnitellusti tai toteutunut / havaittuja poikkeamia / viivästynyt
6. Viestinnässä otetaan huomioon eri kohderyhmät	<ul style="list-style-type: none">• Viestintää tehdään saavutettavasti ja kielellisesti selkeästi.• Monimuotoisuus huomioidaan kuvissa ja kielivalinnoissa.• Lisäksi huomioidaan saavutettavuusvaatimukset, videoiden tekstitykset ja esimerkiksi viittomakielen käyttö.	Etenee suunnitellusti tai toteutunut / havaittuja poikkeamia / viivästynyt

4.1 Edistämme työyhteisöjen monimuotoisuutta henkilöstösuunnittelulla

Edistämme työyhteisöjen monimuotoisuutta lähtien jo rekrytoinnista.

Henkilöstösuunnittelussa pyrimme mahdollistamaan nykyaikaiset työajan ja työntekemisen joustot, joka edesauttaa moninaisuuden huomioimisen. Henkilöstömme elämäntilanteet, voimavarat ja sairaudet voivat tuoda rajoitteita, jotka pyrimme huomioimaan yksilö- ja yksikkötasolla. Pyrimme lisäksi kouluttamaan esihenkilöitä tällaisten rajoitteiden huomioimiseen. Lyhyen ja pitkän aikavälin henkilöstösuunnittelussa emme syrji tai kohtelee työntekijöitä epätasa-arvoisesti.

Hyvinvointialueen strategiassa ja Urapalveluiden toimintasuunnitelmassa olemme huomioineet nuoret, uran loppuvaiheessa olevien rekrytoinnin ja työurien jatkamisen, sekä ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin. Näillä toimenpiteillä pystymme turvaamaan osaavan henkilöstön ja huomioimaan myös asiakkaidemme tarpeita monipuolisesti.

4.2 Henkilöstömme on osaava ja monimuotoinen ja heijastaa koko läntisen Uudenmaan väestörakennetta

Tavoitteenamme on osaava ja monimuotoinen henkilöstö, joka heijastaa koko läntisen Uudenmaan väestörakennetta. Edistämme rekrytoinnissa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Kaksikielisyys on laajan alueemme rikkaus. Huomioimme rekrytoinneissa suomen ja ruotsin kielen taidon.

Henkilöstövalinnat perustuvat hakijoiden kokonaisvaltaiseen arviointiin, jossa huomioidaan laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) säännökset ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 12 §:n mukainen syrjintäkielto.

Yksiköiden rekrytoivat esihenkilöt saavat rekrytointeihin liittyvää koulutusta ja opastusta, jotka kattavat muun muassa sen, mitä asioita haastatteluissa saa kysyä ja mitkä ovat kiellettyjä kysymyksiä. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen avoimien

työpaikkojen hakijoilta ei kysytä hakuvaiheessa sukupuolta eikä syntymäaikaa. Hakijat saavat asiakaspalvelua suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

Rekrytointimarkkinointimateriaalit tuotetaan aina sekä suomeksi että ruotsiksi, ja tarvittaessa myös englanniksi. Ilmoitusten kieli on selkeää ja ilmoitukset ovat saavutettavia. Tietyille kohderyhmälle suunnattu kohdennettu markkinointi rajataan ammattikunnan, kiinnostuksen kohteiden ja sijainnin mukaisesti, eikä esimerkiksi äidinkielen mukaan. Teemme työtä sen eteen, että selvitämme, miten voimme parantaa työnantajakuvaamme myös monimuotoisuuden osalta (työnantajakuvatutkimus). Osana tätä työtä otamme rekrytointi-ilmoituksissa käyttöön monimuotoisuuslupauksen.

4.3 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan perehdytyksessä ja osaamisen kehittämisessä

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue haluaa huomioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen myös perehdytyksessä ja osaamisen kehittämisessä. Tavoitteena on, että työpaikkatasolla esihenkilöt saavat sekä tietoa että työkaluja, jotta pystyisivät huomioimaan jo rekrytointivaiheessa todettuja mahdollisia erityistarpeita.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen tavoitteena on tukea työssä jaksamista ja tehdä tarvittaessa kohtuullisia mukautuksia työssä. Mukautettua työtä käytetään keinona tukea työssä jaksamista.

Työkykyä, poissaoloja ja työtapaturmia seurataan ja kehitetään henkilöstökokemusmittareiden kautta, joita ovat hyvinvointialueiden henkilöstön työhyvinvointitutkimus ja Pulssi-työfiilismittari.

Työkykyisyyden ylläpidon kannalta työterveyden toimenpiteillä ja johtamisen kehittämisellä on erittäin tärkeä rooli. Myös työympäristöjen esteettömyys ja esteettömyysajattelun edistäminen tukevat sekä työssä jatkamista että työuran alussa rekrytoitumista hyvinvointialueelle.



4.4 Hyvinvointialueen palkkaus on oikeudenmukainen ja vastaa strategisiin tarpeisiin. Ammattinimikkeemme ovat tasa-arvoisia.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palkkapolitiikan tavoitteena on oikeudenmukainen ja strategisiin tarpeisiin vastaava palkkauksen ja rahallisen palkitsemisen kokonaisuus.

Tavoitteena on perusteettomien palkkaerojen poistaminen. Palkkakartoitus toteutetaan joka toinen vuosi. Palkkakartoituksessa kohdennetaan erityistä huomiota naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvotietojen esille nostamiin eroihin mahdollisten perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella palkitsemista rakennetaan taloustilanteen mahdollistamissa rajoissa. Tällä hetkellä palkitsemiseen kuuluvat henkilökohtaisesti maksettavat lisät.

Henkilökohtaisten lisien jakaantumista ja pitkän aikavälin kehitystä seurataan niin sopimusalojen kuin organisaation mukaan sekä sukupuolten kesken. Palkkakartoitusta ja edellä mainittuja palkitsemista koskevia tietoja tarkastellaan säännöllisesti yhteistoiminnassa.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella käytetään neutraalia esihenkilö-termiä, jota käytetään myös viestinnässä ja ohjeistuksissa. Tulevaisuudessa tavoitteena on, että myös hyvinvointialueen virallisissa tehtävänimikkeissä siirrytään vähitellen sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöön.



4.5 Työyhteisöt ja johtaminen tukevat tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää

Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistäminen on tärkeä osa nykyaikaista työkuultuuria. Tämä vaatii sekä työyhteisöiltä että johdolta aktiivisia toimenpiteitä ja asenteiden muutosta.

Työyhteisöjen tulisi kannustaa erilaisuutta ja monimuotoisuutta, kuten eri kulttuureista tulevien työntekijöiden näkökulmien hyödyntämistä. Monimuotoiset tiimit voivat lisätä luovuutta ja innovaatioita. Työyhteisön ilmapiiri paranee, kun työntekijöiden ääni otetaan huomioon päätöksenteossa. Työntekijöiden tulisi tuntea voivansa ilmaista mielipiteensä ja huolensa avoimesti ilman pelkoa seurauksista.

Ylimmän johdon on tärkeää näyttää esimerkkiä ja sitoutua tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Johto voi myös ottaa käyttöön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevia politiikkoja ja käytäntöjä.

Tietoisuuden lisääminen: Työyhteisön on tärkeää lisätä tietoisuutta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tärkeydestä ja siitä, mitä nämä käsitteet käytännössä tarkoittavat. Koulutukset ja työpajat voivat auttaa työntekijöitä ymmärtämään erilaisia näkökulmia ja haasteita.



4.6 Viestinnässä otetaan huomioon eri kohderyhmät

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen tavoitteena on huomioida monenlaisista taustoista tulevat ihmiset sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä, erityisesti rekrytointimarkkinoinnissa. Eri kohderyhmien huomioonottaminen tarkoittaa sitä, että viestintä tapahtuu teknisesti ja kielellisesti ymmärrettävästi. Myös sisältö ja ilmaisutapa ovat tärkeitä.

Julkisena toimijana Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue huomioi viestinnässään monimuotoisuuden kuvissa ja kielivalinnoissa. Viestinnässä huomioidaan saavutettavuusvaatimukset, videoiden tekstitykset ja esimerkiksi viittomakielen käyttö.



5. Toimenpiteiden toteuttaminen, mittaaminen ja seuranta

Toimenpiteiden toteutumisesta vastaavat yhdessä konsernihallinto ja palvelualueet oman toimintansa osalta.

Yksityiskohtainen toimenpiteiden suunnittelutyö tehdään osana palvelualueiden ja konsernihallinnon operatiivista toimintaa, jotta suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet kytkeytyvät osaksi hyvinvointialueen päivittäistä toimintaa.

Palvelujen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen toimenpiteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan sekä palvelualuekohtaisesti että hyvinvointialueetasoisesti osavuosisikatsausten yhteydessä.

Työyhteisöjen tulee jatkuvasti seurata ja arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa ja edistymistä työpaikalla. Tämä auttaa havaitsemaan mahdollisia ongelmia ja kehityskohteita.

Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisen tärkeimmät mittarit ovat henkilöstökokemusmittarit, joita ovat hyvinvointialueiden työhyvinvointikysely (joka toinen vuosi) ja Pulssi-työfiilismittari (12 krt/vuosi).

Työsuojelun HaiPro-järjestelmästä saadaan tärkeää tietoa väkivalta- ja uhkatilanteista.

HR-järjestelmästä saadaan tilastotietoa palkitsemisesta, palkkauksesta, henkilöstön rakenteesta sekä muita henkilöstötietoja.

Henkilöstötavoitteiden osalta seuranta toteutetaan laajemmin vähintään kerran vuodessa henkilöstötoimikunnassa.

Hyvinvointialueen aluehallitus hyväksyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja hallintosäännön mukaisesti valvoo suunnitelman toteutumista.

Suunnitelma toimenpiteineen on voimassa siihen saakka, kunnes seuraava päivitetty suunnitelma hyväksytään aluehallituksessa.

Lähteet

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#)

Työsopimuslaki (55/2001)
[Työsopimuslaki 55/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#)

Työturvallisuuslaki (738/2002)
[Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
[Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

Hyvinvointialueiden työhyvinvointikysely 2023. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue.

Johtamisen tilaisuudet –materiaali 2023. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue.

Osallisuuden ja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sidosryhmätyöpajat, syksy 2023.

