
Aluehallitus, § 56, 13.03.2025

Kehittäminen ja yhteistyö -lautakunta, § 14, 09.04.2025

§ 14

Kehittäminen ja yhteistyö -lautakunnan lausunto Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 2025-2026

IUHVA Dno-2025-412

Aluehallitus, 13.03.2025, § 56

Liitteet

- 1 Liite_Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026
- 2 Bilaga_Plan för jämställdhet och likabehandling 2025–2026

Valmistelu ja lisätiedot:

hallintojohtaja Camilla Söderström
camilla.soderstrom1(at)itauusimaa.fi
suunnittelija Melissa Tuomala
etunimi.sukunimi(at)itauusimaa.fi

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisilla, julkista hallintotehtävää hoitavilla yksityisillä toimijoilla, koulutuksen järjestäjillä ja työnantajilla on velvollisuus arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan. Näiden toimijoiden tulee laatia toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma (konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi) ja työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelma (kehitettävä mm. työoloja ja henkilöstön valintaprosesseja).

Tasa-arvolain mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä velvoite tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä. 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.

Tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

Hyvinvointialueen ensimmäinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yleishallinnon ja henkilöstöhallinnon yhteistyönä. Suunnitelman luonnoksesta on pyydetty lausunnot organisaation eri johtoryhmiltä, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon johtoryhmältä. Suunnitelmaa on esitelty yhteistoimintaelimen kokouksessa 27.2.2025.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kaksi osiota, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa (ns. toiminnallinen osuus) sekä organisaation sisäinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus (ns. työnantajan osuus). Molempiin osioihin sisältyy kehittämiskohteita, näihin liittyvät toimenpiteet ja mittarit sekä vastuutahot.

Pelastustoimella on oma tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka päivitetään hyvinvointialueen suunnitelman hyväksymisen jälkeen.

Ehdotus

Hyvinvointialuejohtaja:

Aluehallitus päättää merkitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tiedoksi, ja pyytää vaikuttamistoimielimiltä sekä palveluiden järjestäminen lautakunnalta, kehittäminen ja yhteistyö- lautakunnalta, varautuminen ja turvallisuus- lautakunnalta sekä kansalliskielilautakunnalta lausunnot suunnitelmasta 25.4.2025 mennessä.

Päätös

Aluehallitus päätti merkitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tiedoksi, ja pyytää vaikuttamistoimielimiltä sekä palveluiden järjestäminen lautakunnalta, kehittäminen ja yhteistyö- lautakunnalta, varautuminen ja turvallisuus- lautakunnalta sekä kansalliskielilautakunnalta lausunnot suunnitelmasta 25.4.2025 mennessä.

Kehittäminen ja yhteistyö -lautakunta, 09.04.2025, § 14

Liitteet

- 1 Liite_Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026
- 2 Bilaga_Plan för jämställdhet och likabehandling 2025–2026

Valmistelu ja lisätiedot:

kehittämisjohtaja Katja Blomberg, etunimi.sukunimi@itauusimaa.fi

Itä-Uudenmaan aluehallitus on käsitellyt kokouksessaan 13.3.2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnosta, ja pyytää siitä kehittäminen ja yhteistyö - lautakunnan lausuntoa.

Kehittäminen ja yhteistyö -lautakunta antaa lausuntonsa toimivaltansa mukaisesta näkökulmasta.

Ehdotus

Kehittämisjohtaja:

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kehittäminen ja yhteistyö -lautakunta lausuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta seuraavasti:

Kehittäminen ja yhteistyö -lautakunta kiittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelusta ja mahdollisuudesta antaa kommentteja luonnokseen.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet on esitetty selkeästi ja ne ovat mitattavissa.

Suunnitelma kokoa lainsäädäntöä ja hyvinvointialueen muista strategioista ja ohjelmista nousevia kärkiä, joilla on yhteys tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Kehittämiskohteissa on kuitenkin nostettu esiin myös muita toimenpiteitä ja tavoitteita.

”Sain palautetta omalla äidinkielelläni” voisi olla tuoreempi taulukko, joka kattaa esimerkiksi koko vuoden 2024 tilaston. Myös henkilöstön välistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioitaessa ajankohtana on käytetty 31.12.2024.

Ikääntyneiden määrä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella kasvaa tulevina vuosina ja sen vuoksi myös ikääntyneiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden varmistamiseksi tulee tehdä kehittämistoimenpiteitä. Luonnoksessa kehittämistoimenpiteitä on määriteltä lasten ja nuorten sekä työikäisten osalta, mutta ikääntyneille ei ole esitetty kohdennettuja kehittämistoimenpiteitä.

Syrjintään puuttumisen tehostaminen tulisi siirtää organisaation sisäisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden taulukkoon.

Kehittäminen ja yhteistyö -lautakunta toteaa, että hyvinvointialueen tulisi toteuttaa ennakkovaikutusten arviointeja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta päätöksenteon tukena ja se tulisi lisätä alueen kehittämiskohteeksi.

Muilta osin kehittäminen ja yhteistyö -lautakunta toteaa, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on riittävä ja konkreettinen.

Päätös

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kehittäminen ja yhteistyö -lautakunta päätti lausua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta seuraavasti:

Kehittäminen ja yhteistyö -lautakunta kiittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelusta ja mahdollisuudesta antaa kommentteja luonnokseen.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet on esitetty selkeästi ja ne ovat mitattavissa.

Suunnitelma kokoaa lainsäädäntöä ja hyvinvointialueen muista strategioista ja ohjelmista nousevia kärkiä, joilla on yhteys tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Kehittämiskohteissa on kuitenkin nostettu esiin myös muita toimenpiteitä ja tavoitteita.

”Sain palautetta omalla äidinkielelläni” voisi olla tuoreempi taulukko, joka kattaa esimerkiksi koko vuoden 2024 tilaston. Myös henkilöstön välistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioitaessa ajankohtana on käytetty 31.12.2024.

Ikääntyneiden määrä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella kasvaa tulevina vuosina ja sen vuoksi myös ikääntyneiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden varmistamiseksi tulee tehdä kehittämistoimenpiteitä. Luonnoksessa kehittämistoimenpiteitä on määriteltä lasten ja nuorten sekä työikäisten osalta, mutta ikääntyneille ei ole esitetty kohdennettuja kehittämistoimenpiteitä.

Syrjintään puuttumisen tehostaminen tulisi siirtää organisaation sisäisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden taulukkoon.

Kehittäminen ja yhteistyö -lautakunta toteaa, että hyvinvointialueen tulisi toteuttaa ennakkovaikutusten arviointeja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta päätöksenteon tukena ja se tulisi lisätä alueen kehittämiskohteeksi.

Muilta osin kehittäminen ja yhteistyö -lautakunta toteaa, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on riittävä ja konkreettinen.

Muutoksenhakukielto

§14

Muutoksenhakukielto

Päätöksestä, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä aluevalitusta.

Sovelletaan lakia hyvinvointialueesta, lainkohta: § 141.