
Aluehallitus, § 56, 13.03.2025

Palvelujen järjestäminen -lautakunta, § 46, 14.05.2025

§ 46

Palveluiden järjestäminen -lautakunnan lausunto Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 2025–2026

IUHVADno-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 edistävästä 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.

Palvelujen järjestäminen -lautakunta, 14.05.2025, § 46

Liitteet

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

Valmistelu ja lisätiedot:

sosiaali- ja terveystoimen hallintopäällikkö Heli Sjöblom
etunimi.sukunimi2(at)taurusimaa.fi

Aluehallitus on pyytänyt palveluiden järjestäminen -lautakuntaa antamaan lausuntonsa tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 15.05.2025 mennessä. (Aluehallitus 13.3.2025 § 56).

Ehdotus

Sosiaali- ja terveysjohtaja

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen palveluiden järjestäminen -lautakunta lausuu seuraavasti:

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen on edistettävä tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026 asettaa monipuolisesti tavoitteita ja kehittämistoimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi palveluissa sekä organisaation sisäisessä toiminnassa. Erityisen tärkeää on tunnistaa konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi.

Palveluiden yhdenvertaisuuden edistämisen konkreettiset toimenpiteet.

Suunnitelmassa esitetyt toimenpiteet (esimerkiksi tulkkipalveluiden saatavuus, digitaalisen syrjäytymisen ehkäiseminen sekä lasten ja nuorten harrastamisen mahdollisuuksien parantaminen) ovat keskeisiä askelia kohti palveluiden

saavutettavuutta. Suunnitelmassa on myös tunnistettu kohdennettujen toimien tarpeita, kuten pitkäaikaistyöttömien miesten terveyden edistäminen ja perheiden moninaisuuden huomioiminen. Palveluiden järjestäminen -lautakunta painottaa talousarvion huomioimista kehittämiskohteissa, esimerkiksi täydentävän toimeentulon myöntämiseen lasten ja nuorten harrastamisen mahdollistamiseksi ja lisäämiseksi ei ole talousarviossa varauduttu.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kaksikielisyysohjelmassa, johon tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa viitataan, on asetettu mittareita palvelujen kaksikielisyyden vahvistamiseksi (esimerkiksi esihenkilöiden on rohkaistava henkilöstä käyttämään molempia kotimaisia kieliä asiakas- ja potilaskontakteissa). Näiden toimenpiteiden vaikutus on tärkeää arvioida myös yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta.

Organisaation yhdenvertaisuuden edistämisen konkreettiset toimenpiteet.

Suunnitelmassa esitetyillä organisaation sisäisillä kehittämistoimenpiteillä, kuten anonyymi rekrytointi ja palkkaharmonisaation edistäminen, turvataan tasa-arvoisempaa työelämää. Palveluiden järjestäminen -lautakunta kannattaa anonyymin rekrytoinnin pilotointia, jotta esimerkiksi ikärasismia saadaan ehkäistyä ja karsittua. Anonyymia rekrytointia voisi kokeilla osittaisena jättämällä esimerkiksi ikätiedon pois rekrytoinneista.

Sukupuoli-identiteettiin liittyvän syrjinnän ehkäisy palveluissa ja organisaation sisällä.

Suunnitelmassa on tunnistettu sukupuolen moninaisuus sekä sukupuoli-identiteettiin ja -ilmaisuu perustuvan syrjinnän ehkäisyn tarve. Henkilöstön kouluttamisen ohella on tärkeää, että hyvinvointialueen tilat tukevat sukupuolivähemmistöjen hyvinvointia ja oikeuksien toteutumista.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026 on yhdenvertaisuuslain (1325/2014) sekä tasa- arvolain (609/1986) mukainen sisältäen konkreettisia toimenpiteitä sekä mittareita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelman laatimiseen on osallistettu henkilöstöä ja se on käsitelty yhteistoimintaelimessä.

Suunnitelmassa on huomioitu sekä alueen asukkaiden että henkilöstön yhdenvertaisuuden tukeminen ja edistäminen. Suunnitelman kehittämistoimenpiteiden toteutumista ja vaikuttavuutta on seurattava aktiivisesti ja samalla arvioitava toimenpiteiden riittävyyttä.

Pykälä tarkastetaan heti.

Kokouskäsitely

Merkittiin pöytäkirjaan, että jäsen Markus Pietikäinen esitti jäsen Anna-Mari Elorannan kannattamana seuraavaa lisäystä lausuntoon:

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöstä n. 85 % on naisia. Valtioneuvoston tuoreessa julkaisussa ”Raskaussyrjintä Suomessa, vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia” mainintaan, että raskaussyrjintää kokee Suomessa joka neljäs raskaana oleva ja miltei puolet raskaana olevista kokee työelämässä raskauden tai perhevapaan

vuoksi syrjintää, pelkoa oman aseman vaarantumisesta tai jotain muuta kielteistä. Laki kieltää yksiselitteisesti syrjinnän raskauden takia ja Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen tulisi huomioida tämä velvoite myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevassa suunnitelmassaan.

Lisäysehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Merkittiin pöytäkirjaan, että jäsen Juha Kittilä esitti jäsen Markus Pietikäisen kannattamana muutosta jäsen Markus Pietikäisen lisäysehdotukseen:

Muutetaan lause "Laki kieltää yksiselitteisesti syrjinnän raskauden takia ja Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen **tulisi huomioida** tämä velvoite myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevassa suunnitelmassaan" muotoon "Laki kieltää yksiselitteisesti syrjinnän raskauden takia ja Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen **tulee huomioida** tämä velvoite myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevassa suunnitelmassaan".

Muutosehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Merkittiin pöytäkirjaan, että jäsen Sanna Kurki esitti seuraavaa muutosta Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2025 – 2026 (liite) sivun neljä (4) lauseeseen:

"Vaikuttavuuden kannalta erityisen tärkeässä roolissa on johdon sitoutuminen, mutta jokainen yksittäinen työntekijä **voi omalta osaltaan** varmistaa näiden periaatteiden toteutumista omassa työssään" muutetaan muotoon "Vaikuttavuuden kannalta erityisen tärkeässä roolissa on johdon sitoutuminen, mutta jokaisen yksittäisen työntekijän **pitää omalta osaltaan** varmistaa näiden periaatteiden toteutuminen omassa työssään".

Muutosehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Merkittiin pöytäkirjaan, että jäsen Tove Munkberg saapui kokoukseen pykälän §47 käsittelyn aikana klo 16.53.

Merkittiin pöytäkirjaan, että hallituksen edustaja Arto Kujala saapui kokoukseen pykälän §47 käsittelyn aikana klo 16.59.

Päätös

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen palveluiden järjestäminen -lautakunta päätti yksimielisesti lausuu seuraavasti:

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen on edistettävä tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025 – 2026 asettaa monipuolisesti tavoitteita ja kehittämistoimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi palveluissa sekä organisaation sisäisessä toiminnassa. Erityisen tärkeää on tunnistaa konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi.

Palveluiden yhdenvertaisuuden edistämisen konkreettiset toimenpiteet.

Suunnitelmassa esitetyt toimenpiteet (esimerkiksi tulkkipalveluiden saatavuus, digitaalisen syrjäytymisen ehkäiseminen sekä lasten ja nuorten harrastamisen mahdollisuuksien parantaminen) ovat keskeisiä askelia kohti palveluiden saavutettavuutta. Suunnitelmassa on myös tunnistettu kohdennettujen toimien tarpeita, kuten pitkäaikaistyöttömien miesten terveyden edistäminen ja perheiden

moninaisuuden huomioiminen. Palveluiden järjestäminen -lautakunta painottaa talousarvion huomioimista kehittämiskohteissa, esimerkiksi täydentävän toimeentulon myöntämiseen lasten ja nuorten harrastamisen mahdollistamiseksi ja lisäämiseksi ei ole talousarviossa varauduttu.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kaksikielisyysohjelmassa, johon tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa viitataan, on asetettu mittareita palvelujen kaksikielisyyden vahvistamiseksi (esimerkiksi esihenkilöiden on rohkaistava henkilöstä käyttämään molempia kotimaisia kieliä asiakas- ja potilaskontakteissa). Näiden toimenpiteiden vaikutus on tärkeää arvioida myös yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta.

Organisaation yhdenvertaisuuden edistämisen konkreettiset toimenpiteet.

Suunnitelmassa esitetyillä organisaation sisäisillä kehittämistoimenpiteillä, kuten anonyymi rekrytointi ja palkkaharmonisaation edistäminen, turvataan tasa-arvoisempaa työelämää. Palveluiden järjestäminen -lautakunta kannattaa anonyymin rekrytoinnin pilotointia, jotta esimerkiksi ikärasismia saadaan ehkäistyä ja karsittua. Anonyymia rekrytointia voisi kokeilla osittaisena jättämällä esimerkiksi ikätiedon pois rekrytointeista.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöstä n. 85 % on naisia. Valtioneuvoston tuoreessa julkaisussa "Raskaussyrjintä Suomessa, vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia" mainitaan, että raskaussyrjintää kokee Suomessa joka neljäs raskaana oleva ja miltei puolet raskaana olevista kokee työelämässä raskauden tai perhevapaan vuoksi syrjintää, pelkoa oman aseman vaarantumisesta tai jotain muuta kielteistä. Laki kieltää yksiselitteisesti syrjinnän raskauden takia ja Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen tulee huomioda tämä velvoite myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevassa suunnitelmassaan.

Sukupuoli-identiteettiin liittyvän syrjinnän ehkäisy palveluissa ja organisaation sisällä. Suunnitelmassa on tunnistettu sukupuolen moninaisuus sekä sukupuoli-identiteettiin ja -ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäisyn tarve. Henkilöstön kouluttamisen ohella on tärkeää, että hyvinvointialueen tilat tukevat sukupuolivähemmistöjen hyvinvointia ja oikeuksien toteutumista.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026 on yhdenvertaisuuslain (1325/2014) sekä tasa- arvolain (609/1986) mukainen sisältäen konkreettisia toimenpiteitä sekä mittareita tasa- arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelman laatimiseen on osallistettu henkilöstöä ja se on käsitelty yhteistoimintaelimessä.

Suunnitelmassa on huomioitu sekä alueen asukkaiden että henkilöstön yhdenvertaisuuden tukeminen ja edistäminen. Suunnitelman kehittämistoimenpiteiden toteutumista ja vaikuttavuutta on seurattava aktiivisesti ja samalla arvioitava toimenpiteiden riittävyttä.

Suunnitelman johdantokappaleen viimeinen lause on muutettava muotoon "Vaikuttavuuden kannalta erityisen tärkeässä roolissa on johdon sitoutuminen, mutta jokaisen yksittäisen työntekijän pitää omalta osaltaan varmistaa näiden periaatteiden toteutuminen omassa työssään".

Pykälä tarkastettiin heti.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen verkkosivuilla.

Otteen oikeaksi todistaa

Porvoo
19.05.2025

Heli Sjöblom
hallintopäällikkö, sote /förvaltningschef, social- och hälsovården

Tiedoksianto asianosaiselle

Lähetetty sähköpostilla 19.05.2025.

Muutoksenhakukielto

§46

Muutoksenhakukielto

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

Sovelletaan lakia hyvinvointialueesta, lainkohta: § 141.