



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2025–2026

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue

Aluehallitus 22.5.2025

Sisällys

1 Johdanto	2
2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa	3
2.1 Kehittämiskohteet 2025–2026	6
3 Organisaation sisäinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	8
3.1 Sukupuolten välinen tasa-arvo	8
3.2 Palkkakartaus.....	10
3.3 Kehittämiskohteet 2025–2026	11
4 Lähteet	13

1 Johdanto

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsittelee pääasiallisesti sosiaali- ja terveystoimialaa, sekä soveltuvin osin myös pelastustoimea ja konserni- ja strategiapalveluita. Pelastustoimella on oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa, joka löytyy liitteenä.

Hyvinvointialueilla on keskeinen tehtävä turvata alueensa ihmisten yhdenvertaisuus ja huolehtia siitä, että palvelut ovat saatavilla syrjimättömästi ja esteettömästi. Ihmisoikeudet ovat kaikille ihmisille yhtäläisesti kuuluvia perustavanlaatuisia vapauksia ja oikeuksia, jotka takaavat jokaiselle ihmiselle ihmisarvoisen elämän. Ihmisoikeudet viittaavat niin kansalais-, poliittisiin, taloudellisiin, sosiaalisiin kuin sivistyksellisiin oikeuksiin. Ihmisoikeudet nojaavat kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, minkä lisäksi Suomen perustuslaki takaa jokaiselle perusoikeudet. Suomen perustuslain yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki, työlainsäädäntö ja substanssilait tarkentavat syrjinnän kieltoa eri osa-alueilla. Perustuslain mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Perustuslaillisen perustan lisäksi, tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sisältävät sekä syrjintäkiellon että edistämisvelvoitteen.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää niin välittömän kuin välillisen syrjinnän ja häirinnän. Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Lain mukaan viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. 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. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Hyvinvointialue huomioi sukupuolen moninaisuuden eli sen, että juridiset sukupuolet mies ja nainen eivät kata sukupuolen koko kirjoa.

Vaikuttavuuden kannalta erityisen tärkeässä roolissa on johdon sitoutuminen, mutta jokaisen yksittäisen työntekijän tulee omalta osaltaan varmistaa näiden periaatteiden toteutuminen omassa työssään.

2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa

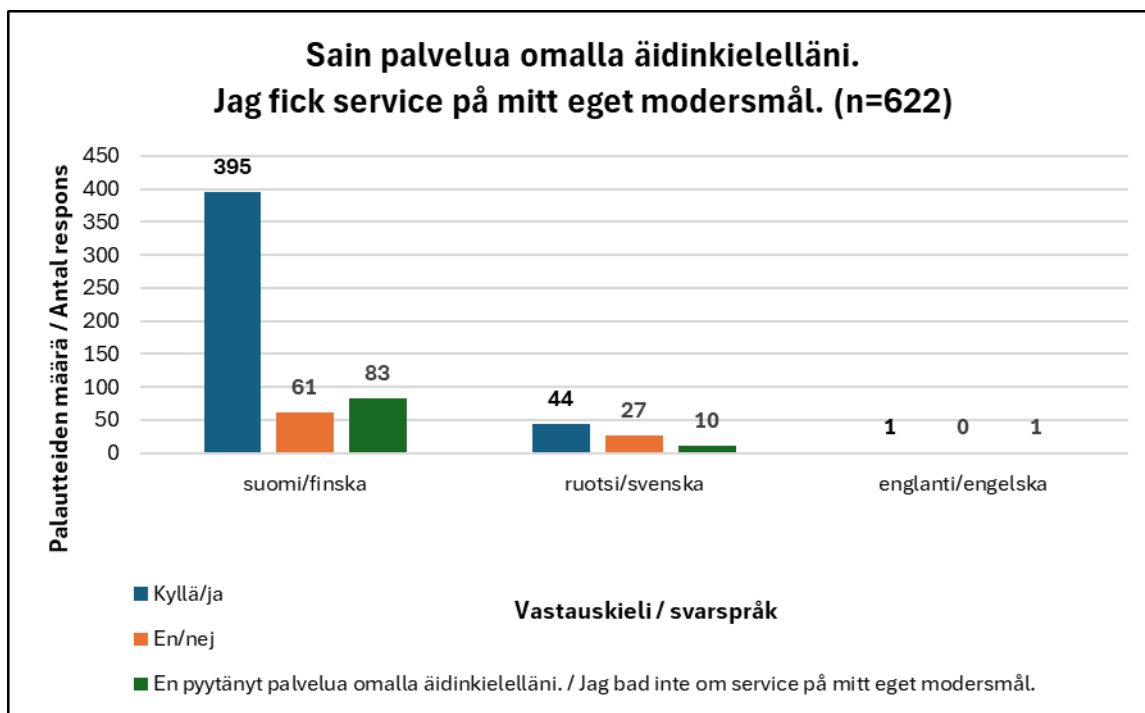
Laki potilaan asemasta ja oikeuksista säättää, että kaikkia Suomessa pysyvästi asuvia henkilöitä on hoidettava syrjimättä ja terveydenhuollon voimavarojen mukaan. Lain mukaan potilaan uskonto ja vakaumus sekä kulttuurinen tausta on otettava mahdollisuuksien mukaan huomioon hoitoa toteutettaessa. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista säättää, että asiakkaalla on oikeus saada sosiaalihuollon toteuttajalta laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakasta on kohdeltava siten, ettei hänen ihmisarvoaan loukata, ja että hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan.

Hallintolain tarkoitus on toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa, sekä asiakkaiden ja potilaiden oikeusturvaa hallintoasioissa. Viranomaisen toiminta tulee olla läpinäkyvää ja puolueetonta, sekä oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Hyvän hallinnon periaatteet edistävät puolestaan palveluiden laatua. Hyvinvointialueen asukkaille tulee mahdollistaa kielilain mukaiset oikeudet muun muassa asioida viranomaisessa molemmilla kansankielillä.

Yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa sovelletaan laajasti. Tämä tarkoittaa sitä, että se kattaa lähtökohtaisesti kaiken julkisen toiminnan. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan siten muun muassa substanssilakien rinnalla, eikä substanssilakeja saa soveltaa niin, että ne olisivat ristiriidassa yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon kanssa.

Hyvinvointialuelain mukaan hyvinvointialueella on oltava strategia, jossa aluevaltuusto päättää hyvinvointialueen toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen aluevaltuusto on 1.11.2022 hyväksynyt hyvinvointialuestrategian vuosille 2022–2026. Strategiassa olevan vision mukaan hyvinvointialueen palvelut ovat asiakaslähtöisiä, yhdenvertaisia ja alueellisesti kattavia. Palveluiden esteettömyys ja saavutettavuus ovat tärkeitä osa-alueita palvelun järjestämisen yhteydessä, ja näiden toteutuminen toiminnassa tulee varmistaa. Strategian mukaan asiakkaat saavat palvelua suomen ja ruotsin kielellä.

Strategian mukaan hyvinvointialueen yhtenä arvona on yhdenvertaisuus, ja kyseistä arvoa on avattu strategiassa seuraavalla tavalla: Huolehdimme siitä, että asiakkaat saavat eri elämänvaiheissa tarvitsemiaan palveluita yhdenvertaisesti koko hyvinvointialueella. Palvelut turvataan molemmilla kotimaisilla kielillä. Edistämme palveluiden saatavuutta myös englanniksi. Kohtelemme asiakkaita ja työntekijöitä kunnioittavasti ja oikeudenmukaisesti.



Palaute ajalta 1–12/2024 saadusta palvelusta omalla äidinkielellä
(verkkosivujen kautta saatu palaute)

Saadun palautteen perusteella suomenkielisistä 73 % sai palvelua omalla äidinkielellään, 11 % ei saanut ja 16 % ei pyytänyt palvelua omalla äidinkielellään. Ruotsinkielisistä vastaajista 55 % sai palvelua omalla äidinkielellään, 33 % ei saanut ja 12 % vastaajista ei pyytänyt palvelua omalla äidinkielellään.

On tärkeää huomata, että yhdenvertaisuus tai yhdenvertainen kohtelu ei suinkaan tarkoita sitä, että kaikkia hyvinvointialueen palveluiden piirissä olevia ihmisiä kohdeltaisiin aina täsmälleen samalla tavalla. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää usein eri ryhmien, kuten vammaisten ihmisten, lasten, iäkkäiden ihmisten, kielivähemmistöön kuuluvien sekä eri uskontokuntiin kuuluvien ihmisten huomioimisen niin, että heidän oikeutensa esimerkiksi palveluihin pääsyyn toteutuu yhdenvertaisesti (esimerkiksi fyysinen esteettömyys ja kielelliset vaatimukset). Yhdenvertaisuuslaki mahdollistaa kuitenkin positiivisen erityiskohtelun. Positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisista erityistoimenpiteistä, joilla parannetaan tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden asemaa ja olosuhteita erityisesti, jotta heidän asemansa saataisiin parannettua niin, että perus- ja ihmisoikeudet voivat toteutua.

Järjestämislain mukaan hyvinvointialueen on laadittava taloutensa ja toimintansa suunnittelua ja johtamista varten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelustrategia osana hyvinvointialuestrategiaa. Palvelustrategiassa hyvinvointialue päättää järjestämisvastuulleen kuuluvan sosiaali- ja terveydenhuollon pitkän aikavälin tavoitteet ja palvelutuotannossa noudatettavat periaatteet itäusimaalaisten palvelutarpeet, toimintaympäristö ja palveluiden nykytila huomioiden. Palvelustrategian sisältöä ohjaavat lainsäädäntö, sosiaali- ja terveydenhuollon strategiset valtakunnalliset tavoitteet sekä hyvinvointialuestrategia. Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen aluevaltuusto hyväksyi 12.12.2023 hyvinvointialueen palvelustrategian 2023–2026, jonka tavoitteena on taata alueen asukkaille tasapuoliset, yhdenvertaiset ja tarpeen mukaiset sosiaali- ja terveyspalvelut. Palvelustrategian keskeisin sisältö on sosiaali- ja terveydenhuoltoa koskevat pitkän aikavälin tavoitteet, sekä sosiaali- ja terveyspalvelujen toteuttamisen tärkeimmät suuntaviivat huomioiden Itä-Uudenmaan alueen erityispiirteet. Palvelustrategian tavoitteet on tiivistetty kolmeen kehityskärkeen: 1) asiakas palvelun keskiössä, 2) laadukkaat, yhdenvertaiset ja saavutettavat palvelut, ja 3) hyvinvoiva ja osaava henkilöstö palvelutuotannon mahdollistajana. Kullekin kärjelle on määritetty omat alatavoitteensa, jotka halutaan saavuttaa tämän palvelustrategian voimassaoloaikana. Esimerkiksi asiakas palvelun keskiössä -kehityskärjen yhtenä alatavoitteena on palveluiden piiriin pääseminen yhdenvertaisin periaattein koko alueella.

Hyvinvointialue organisaationa edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta muun muassa lakisääteisten vaikuttajatoimielinten kautta. Hyvinvointialuelain mukaan vammaisten ja ikääntyneiden henkilöiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien varmistamiseksi hyvinvointialueen on asetettava vammaisneuvosto ja vanhusneuvosto, sekä nuorten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien varmistamiseksi nuorisovaltuusto. Näille vaikuttamistoimielimille on annettava mahdollisuus vaikuttaa eri toimialojen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja seurantaan asioissa, joilla on merkitystä vammaisten, ikääntyneiden ja nuorten henkilöiden hyvinvoinnin, terveyden, osallisuuden, elinympäristön, asumisen, liikkumisen tai päivittäisistä toiminnoista suoriutumisen taikka heidän tarvitsemiensa palvelujen kannalta.

Vanhusneuvosto, vammaisneuvosto ja nuorisovaltuusto keskittyvät erityisesti oman viiteryhmänsä näkökulman esille tuomiseen sekä yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistämiseen hyvinvointialueen toiminnassa ja päätöksenteossa.

2.1 Kehittämiskohteet 2025–2026

Alla olevassa taulukossa on määritelty kehittämiskohteita hyvinvointialueen palveluille vuosille 2025–2026. Taulukoissa olevien toimenpiteiden avulla pyritään edelleen kehittämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Toimenpiteitä seurataan eri mittareilla. Vastuutahot on määritelty taulukossa.

Kehittämiskohde	Toimenpide	Seuranta/mittari	Vastuutaho
Tulkkipalvelujen ja kaikkien tulkkauksen mahdollisuuksien käyttäminen palveluissa	Varmistetaan perehdytyksessä, että henkilökunta osaa käyttää tulkkipalveluja. Seurataan systemaattisesti tulkkipalvelujen käyttöä	Osana työntekijöiden perehdytystä on huomioitu tulkkipalvelujen käyttö. Tulkkipalveluiden käyttömäärät vuosittain	Kaikki vastuualueet
Normitietoinen viestintä: syrjiviin ja eriarvoistaviin normatiivisiin käsityksiin vaikuttaminen viestinnällisillä ratkaisuilla	Laaditaan hyvinvointialueen normitietoisien viestinnän ohje ja kuvapankki	Ohjeistuksen ja kuvapankin käyttöä arvioidaan vuosittain (sisäinen itsearviointi)	Viestintäpalvelut
Selkokielisyys	Varmistetaan palvelusivujen selkokielisyys.	Selkotunnuksen voimassaolo	Viestintäpalvelut
Kaksikielisyys	Kaksikielisyysohjelman tavoitteet	Kaksikielisyysohjelman mittarit	Kaksikielisyysohjelman vastuutahot
Digitaalisen syrjäytymisen ehkäiseminen	Henkilöstöä koulutetaan auttamaan niin asiakkaita kuin työtovereita digitaalisten palveluiden käytössä Palveluihin pääsy taataan myös muita, kuin digitaalisia kanavia pitkin. Tarkastellaan digitaalista palveluverkkoa ja verrataan, löytyykö vastaava palvelu myös ei-digitaalisesti	Koulutusta järjestetty / koulutusten ja niihin osallistuneiden määrä Tarkastelu on toteutettu	Kaikki ne tahot, jotka tarjoavat digitaalisia palveluita

Pitkäaikaistyöttömien miesten terveyden edistäminen ja koronan aiheuttaman hoitovajeen korjaaminen	Toteutetaan erillinen kysely tai käytetään muita aineistoja ja tarkastellaan niissä erityisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Toteutetaan kehittämistoimenpiteet tehdyn tarkastelun pohjalta	Kysely on toteutettu ja/ tai on hyödynnetty muita aineistoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tarkastelussa Kehittämistoimenpiteet on toteutettu	Terveyspalvelut
Lähi- ja parisuhdeväkivallan tunnistamisen parantaminen ja palveluihin hakeutumisen edistäminen	Järjestetään koulutusta lähi- ja parisuhdeväkivallasta Tehdään ohjeistuksia eri toimijoiden käyttöön Otetaan käyttöön tutkimukseen perustuvia toimintamalleja	Koulutusta on järjestetty / koulutusten ja niihin osallistuneiden määrä Ohjeistuksia on laadittu Hyte-suunnitelman tavoitteet ja mittarit Toimintamalleja on otettu käyttöön	Kaikki vastualueet Ehkäisevän työn erityisasiantuntija
Syrjintään puuttumisen tehostaminen	Syrjintäkokemuksia seurataan palautejärjestelmän kautta ja palautteet tilastoidaan	Syrjintää koskevat palautteet on tilastoitu vuosittain ja niitä on tarkasteltu määrällisesti ja laadullisesti (syrjinnän syyt)	Kaikki vastualueet
Lasten ja nuorten harrastamisen mahdollisuuksien parantaminen	Myönnetään täydentävää toimeentulotukea lasten ja nuorten harrastamisen mahdollistamiseksi	Täydentävän toimeentulotuen määrät vuosittain	Perhe- ja sosiaalipalvelut
Perheiden moninaisuuden huomioiminen neuvola- ja perhetyön	Vahvistetaan henkilökunnan osaamista moninaisten perheiden kohtaamisessa koulutuksilla	Koulutusta on järjestetty / koulutusten ja niihin osallistuneiden määrä	Lapsiperheiden palvelut

3 Organisaation sisäinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työsopimuslain mukaisesti työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, eikä ketään saa asettaa toisiin nähden eri asemaan syrjivin perustein. Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain mukaan työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

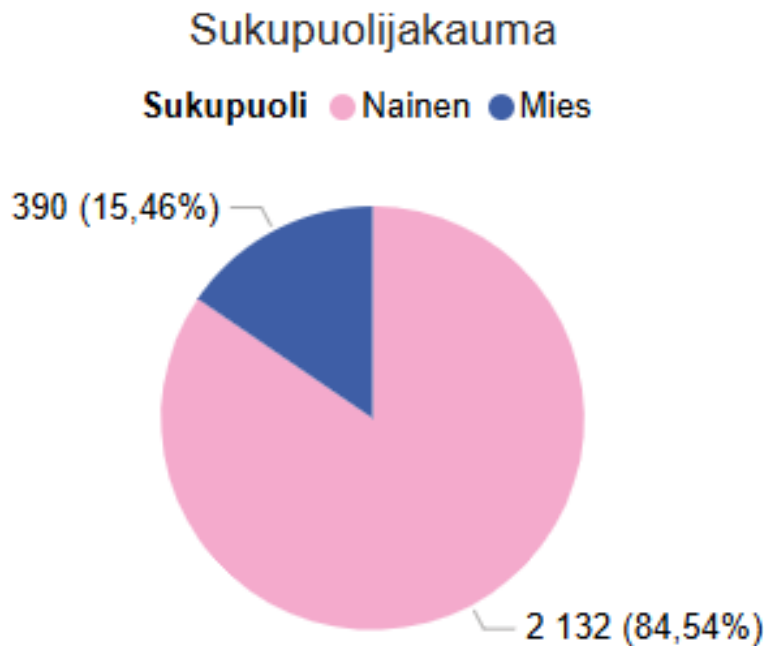
Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa tekemään ansiovertailun aina, kun tehtävään on hakenut sekä miehiä että naisia. Ansiovertailussa olennaisinta on etukäteen laaditut valintaperusteet kuten esim. koulutus, aikaisempi työkokemus ja ominaisuudet, jotka katsotaan tehtävän hoitamisen kannalta lisäansioiksi. Rekrytoinneissa tulee aina voida osoittaa, että tehtävään on valittu ansioitunein henkilö eikä rekrytoinnissa ole toimittu syrjivällä tavalla.

Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

3.1 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslain mukaiset velvoitteet sukupuolten liittyvään tasa-arvoon ja syrjintäkieltoon työelämässä huomioidaan nykytilannetta kartoitettaessa. Tieto sukupuolesta välittyy henkilötunnuksen loppuosan perusteella henkilötietojärjestelmästä. Sukupuolitietoa käytetään ainoastaan tilastointitarkoitukseen.

Sukupuolijakauma 31.12.2024:



Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolijakauma Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella

Hyvinvointialueen henkilöstöstä oli 31.12.2024 naisia 84,5 % (2 132 hlö) ja miehiä 15,5 % (390 hlö). Naisten osuus työntekijöistä on suurempi kuin miesten kaikilla tehtäväalueilla, pelastuslaitosta lukuun ottamatta. Pelastuslaitoksella 83,3 % (225 hlö) oli miehiä ja 16,7 % (45 hlö) naisia. Ikääntyneiden palveluissa naisia oli 95,6 % (784 hlö) ja miehiä 4,4 % (36 hlö). Perhe- ja sosiaalipalveluissa naisia oli 91,2 % (667 hlö) ja miehiä 8,8 % (64 hlö). Yhteisissä terveyspalveluissa naisia oli 91,6 % (447 hlö) ja miehiä 8,4 % (41 hlö). Konserni- ja strategiapalveluissa naisia oli 87,8 % (187 hlö) ja miehiä 12,2 % (26 hlö). Sosiaali- ja terveystoimen johdossa kaikki 7 olivat naisia.

Naisten osuus on suurempi kaikissa esimerkkien ammateissa, paitsi palomiehissä, jossa naisten osuus oli 2 % (1 hlö). Palomiehistä miehiä olivat 98 % (59 hlö).

Lähihoitajista 96 % oli naisia (638 hlö) ja 4 % miehiä (27 hlö). Ohjaajista naisia oli 89 % (257 hlö) ja miehiä 11 % (29 hlö). Sairaanhoitajista naisia oli 96 % (172 hlö) ja 4 % miehiä (7 hlö). Kaikki terveydenhoitajat olivat naisia (88 hlö). Sosiaaliohjaajista naisia oli 94 % (66 hlö) ja miehiä 6 % (4 hlö). Terveyskeskuslääkäreissä sukupuolten välinen tilanne oli hieman tasaisempi; naisia oli 63 % (38 hlö) ja miehiä 37 % (14 hlö).

Taulukko 1. Esimerkkejä henkilöstöstä ammattiryhmän ja sukupuolen mukaan jaoteltuna

Ammatti	Naiset (hlöä)	Miehet (hlöä)	Naiset (%)	Miehet (%)
Lähihoitaja	638	27	96 %	4 %
Ohjaaja	257	29	89 %	11 %
Sairaanhoitaja	172	7	96 %	4 %
Terveydenhoitaja	88	0	100 %	0 %
Sosiaaliohjaaja	66	4	94 %	6 %
Palomies	1	59	2 %	98 %
Terveyskeskuslääkäri	38	14	63 %	37 %

Taulukko 2. Henkilöstö organisaation ja sukupuolen mukaan jaoteltuna

Organisaatio	Naiset (hlöä)	Miehet (hlöä)	Naiset (%)	Miehet (%)
Pelastuslaitos	45	225	16,7 %	83,3 %
Ikääntyneiden palvelut	784	36	95,6 %	4,4 %
Perhe- ja sosiaalipalvelut	667	64	91,2 %	8,8 %
Yhteiset terveystoimet	447	41	91,6 %	8,4 %
Konserni- ja strategiapalvelut	187	26	87,8 %	12,2 %
Sosiaali- ja terveystoimen johto	7	0	100 %	0 %

3.2 Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla pyritään edistämään tasa-arvoa työpaikoilla ja varmistamaan, että palkkaus on oikeudenmukaista ja syrjimätöntä. Palkkakartoitusprosessissa kartoitetaan, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Samaa tai samanarvoista työtä tekevien miesten ja naisten välillä ei tule olla sukupuolesta johtuvia aiheettomia palkkaeroja.

Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään kahden vuoden välein työpaikoilla, joissa on yli 30 työntekijää. Jos tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään vuosittain, riittää että palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein.

Palkkakartoitus tehdään käyttämällä työpaikalla voimassa olevien palkkausjärjestelmien mukaisia vaatuvuus- tai tehtäväryhmittäisiä luokitteluja taikka muita työpaikalla käytössä olevia tehtävien ryhmittelyjä. Koko henkilöstö on palkkakartoituksen piirissä. Huomattavaa on kuitenkin, etteivät palkkaerot automaattisesti tarkoita palkkasyrjintää, jos eroille on hyväksyttävä syy. Eroavaisuudet voivat johtua mm. henkilökohtaisista työsuorituksista, osaamisesta, työajoista tai työolosuhteisiin liittyvistä seikoista.

Työnantajan on korjattava perusteettomat palkkaerot, mikäli palkkaeroille ei löydy hyväksyttävää syytä.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella tehdään jatkuvasti palkkakartoitusta osana palkkaharmonisaatiota ja palkkausjärjestelmien uudistamista. Liikkeenluovutuksesta johtuvan palkkaharmonisaation tulee lakisääteisesti olla valmis vuoden 2025 aikana. Hyvinvointialueella kokoontuu säännöllisesti paikalliseen sopimiseen perustuva palkkaharmonisaatioryhmä, joka tarkastelee palkkoja ja niiden oikeellisuutta säännöllisesti henkilötasolla ammattiryhmittäin, ammattinimikkeittäin, sopimusaloittain ja hinnoittelutunnuksittain. Vuoden 2025 aikana siirrytään valtakunnallisesti pois työn vaatavuuden arvioinnin järjestelmästä, kun kunnissa ja hyvinvointialueilla otetaan käyttöön uusi tasopalkkajärjestelmä. Lääkäreiden osalta palkkatasa-arvo toteutuu jo, sillä lääkäreiden palkat tarkistettiin vuoden 2023 lopulla. Kaikki lääkärit ovat uudessa uraporrasjärjestelmässä ja ko. palkat on kokonaisuudessaan harmonisoitu. Lääkäreiden palkkoja tarkastellaan virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti perustetussa erillisessä palkkausryhmässä, joka kokoontuu koko sopimuskauden ajan. Myös HYVTES:n liite 7:n osalta on perustettu erillinen, säännöllisesti kokoontuva palkkausryhmä siten, kuin virka- ja työehtosopimus asiasta edellyttää.

3.3 Kehittämiskohteet 2025–2026

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehittämiskohteet on määritelty taulukossa 3. Tavoitteiden saavuttamista edistävät toimenpiteet, seuranta ja vastuutahot on kuvattu jokaisen kehittämiskohteen osalta.

- 1) Palkkaharmonisaatiosuunnitelman valmistuminen
- 2) Rekrytointiprosessin yhdenmukaistaminen
- 3) Terveellinen ja turvallinen työympäristö

Taulukko 3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2025–2026 kehittämiskohteet, toimenpiteet, seuranta ja vastuutahot.

Kehittämiskohde	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuutaho
Palkkaharmonisaatio-suunnitelman valmistuminen	Selvitetään palkkavertailun ja palkkakartoituksen perusteella mahdollisia palkkaeroja, edetään samapalkkaisuutta kohti. Tehtävänimikkeiden yhdenmukaistaminen ja ajantasaiset tehtävänkuvaukset	Viimeistään 12/2025 palkkakartoitus	Johto, HR, luottamusmiehet
Rekrytointiprosessin yhdenmukaistaminen	Laaditaan menettelytavat ja rekrytointiohjeet, määritetään vastuut ja toimivalta. Pilotoidaan anonyymiä rekrytointia; rekrytiimi käy läpi hakemukset, jotta työnhakuilmoitukset ovat yhtenevät kaikkialla, hakuilmoitukset molemmilla kielillä, esihenkilökoulutukset Tehtävään valitaan sukupuolesta tai muusta perusteesta riippumaton, kelpoisuusehdot täyttävä ja kokonaisharkinnan perusteella sopivin hakija.	Laaditut ohjeet, hallintosääntö ja toimintasääntö. Järjestetyt koulutukset ja niiden osallistujamäärät.	HR, esihenkilöt, johto, luottamusmiehet
Terveellinen ja turvallinen työympäristö	Työkykyjohtaminen. Työturvallisuuden perusteiden tuntemus. Ajantasainen ja muutoksiin reagoiva työturvallisuusohjeistus. Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen. Yhteistyö työterveyden kanssa työssä jaksamisen ja jatkamisen tukemiseksi.	Työperäiset sairauspoissaolot, työtapaturmien määrä	Esihenkilöt, HR, johto

4 Lähteet

Suomen perustuslaki

Yhdenvertaisuuslaki

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista

Hallintolaki

Kielilaki

Hyvinvointialuelaki

Itä-Uudenmaan hyvinvointialuestrategia 2022–2026

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelustrategia 2023–2026

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kaksikielisyysohjelma

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen alueellinen hyvinvointikertomus ja -suunnitelma 2023–2025