

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2026-2027

Henkilöstöjaosto 26.03.2026
468/01.00.00/2026

Valmistelija	työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä p. 040 7058 690 työsuojelupäällikkö Marja-Leena Oinonen p. 050 5306 943
Selostus asiasta	Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on päivitetty vuosille 2026–2027. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on laadittava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, joka on konkreettinen toimenpidesuunnitelma työpaikan yhdenvertaisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden parantamiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta vastaa henkilöstöpalvelujen työhyvinvointipalvelut. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava säännöllisesti yhdenvertaisuuden edistämistä ja toimenpiteiden toteutumista sekä syrjinnän ehkäisyä. Hyvinvointialueen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä on arvioinut edellisen kauden suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista. Tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisältyä • selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus 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. Päivitetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2026–2027 on tehty yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen edustajien, työsuojeluvaltuutettujen ja professiovastaavien kanssa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman työryhmään ovat lisäksi kuuluneet henkilöstöpalvelujen palvelupäälliköt (työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen, rekrytointi, palvelussuhde) ja työsuojelupäällikkö. Suunnitelma kaudelle 2026–2027 sisältää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvotavoitteiden arvioinnin sekä konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet. Se jakautuu kolmeen osaan, joista ensimmäinen käsittelee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvon käsitteitä ja arviointia, toinen osa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvon tavoitteita ja toimenpiteitä ja kolmas osa henkilöstöprofiilia ja palkkoja. Lisäksi se sisältää ensimmäisen kerran hyvinvointialueen palkkakartoituksen. Päättävöitteet ovat jatkumoa edelliseen suunnitelmaa tarkentaen. Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa on käsitelty hyvinvointialueen yhteistoimintaelimessä 16.2.2026.

Yhteenveto

Henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma sisältää yhdenvertaisuuden nykytilan arvioinnin ja kehittämistavoitteet ja -toimenpiteet kaudelle 2026–2027. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelulla lisätään Keski-Suomen hyvinvointialueen kykyä tunnistaa ja kehittää toimintansa yhdenvertaisuusvaikutuksia sekä lisätä koko työyhteisön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tämä tapahtuu kaikille työyhteisöille yhteisin ohjein ja menettelytavooin huomioiden työyksikön toimintaympäristö, henkilöstöresurssit sekä muut olosuhteet ja työpaikan tarpeet.

Kehittämisen osa-alueiksi ja tavoitteiksi vuosille 2026–2027 esitetään jatkettavaksi edellisen kauden tavoitteita: yhdenvertaisuuden tunnistaminen ja ymmärrettävyys arjessa, rekrytoinnin ja henkilöstösuunnittelun yhdenvertaisuus, syrjimättömät ilmoitukset ja valinnat, osaamisen kehittäminen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden teemoista ja hyvinvoivan, turvallisen ja terveellisen työympäristön luominen. Tasa-arvon edistämisen uusiksi tavoitteiksi suunnitelmakaudella nostetaan monimuotoiset (keskinäisen erilaisuuden huomioiminen) työyhteisöt ja perheystävällisten käytäntöjen edistäminen ja palkkatietämyksen sekä läpinäkyvyyden lisääminen.

Toimivalta

hallintosääntö 19 §

Esittelijä

HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vuosille 2026-2027.

Päätös