Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Kainuun Hyvinvointialue

 

Sisällys

[Johdanto 3](#_Toc133592825)

[Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet 3](#_Toc133592826)

[Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat lait ja normit 4](#_Toc133592827)

[Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen, sisältö ja seuranta 4](#_Toc133592828)

[Nykytilanne 4](#_Toc133592829)

[Henkilöstörakenne 6](#_Toc133592830)

[Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsuhteet 6](#_Toc133592831)

[Ikärakenne 6](#_Toc133592832)

[Palkkaus 7](#_Toc133592833)

[Rekrytointi ja urakehitys 7](#_Toc133592834)

[Johtamiskulttuuri 8](#_Toc133592835)

[Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen 8](#_Toc133592836)

[Kansainvälisyyden ja monikulttuurisuuden vaatimusten huomioon ottaminen 8](#_Toc133592837)

[Esteettömyys ja saavutettavuus 9](#_Toc133592838)

[Toteutettavat toimenpiteet 9](#_Toc133592839)

[Tiedottaminen 10](#_Toc133592840)

[Seuranta ja arviointi 10](#_Toc133592841)

[Toimenpiteet 10](#_Toc133592842)

# Johdanto

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) edellyttävät, että viranomaiset, työnantajat sekä koulutuksenjärjestäjät edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa suunnitelmallisesti. Molemmissa laissa on erikseen säädettyjä tarkempia velvollisuuksia tavoitteiden toteuttamiseksi.

Kainuun hyvinvointialueelle siirtyi liikkeenluovutuksella työntekijöitä Kainuun Sotesta, Kainuun pelastuslaitokselta ja Kainuun kunnista. Kainuun hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen työkalu tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän vastustamiseksi. Tämä suunnitelma sisältää nykytilanteen kuvauksen ja tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Kainuun hyvinvointialueella. Tavoitteena on, että Kainuun hyvinvointialue edistää tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti.

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat sujuvan sosiaalisen kanssakäymisen perusedellytyksiä. Kaikessa erilaisuudessamme olemme samanarvoisia myös laillisesti. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia, jotka tarkoittavat syrjimättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille ihmisille sukupuolesta, etnisestä taustasta, iästä, kielestä, vammaisuudesta, sukupuoli- identiteetistä ja/tai sen ilmaisusta sekä seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

Perustuslaki (1731/1999) korostaa ihmisten yhdenvertaista kohtelua. Myös työsopimuslaki (55/2001) velvoittaa työnantajan kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti niin, ettei ketään aseteta perusteettomasti toisiin nähden eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, mielipiteen, perhesuhteiden tai järjestötoiminnan vuoksi.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on asiakkaiden, työnantajan ja työntekijöiden edun mukaista. Työnantajalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*.* Tähän limittyvät myös Kainuun hyvinvointialueen arvot vastuullisuus, avoimuus, luotettavuus, oikeudenmukaisuus (VALO). Arvot korostavat huolehtimista ja vastavuoroisuutta sekä yksilön oikeutta tulla kohdelluksi hyvin.

Kainuun hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa edistäviä, että yhdenvertaisuuslain edellyttämiä toimenpiteitä.Suunnitelman keskeisenä tavoitteena on vahvistaa tasa-arvomyönteistä ilmapiiriä keskustelemalla aihepiiristä ja luomalla tasa-arvoista ja yhdenvertaista toimintakulttuuria tunnistamalla epäkohdat ja puuttumalla niihin.Lisäksi tavoitteena on edistää hyvää yhteistyötä ja erilaisuuden hyväksymistä vahvistamalla osatyökykyisten työelämässä pysymisen mahdollisuuksia yhdenvertaisella esihenkilötyöskentelyllä, monimuotoisella rekrytoinnilla, tasa-arvoisella palkkausjärjestelmällä, sekä tukemalla työn ja muun elämän yhteensovittamista*.*

# Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat lait ja normit

Tasa-arvolaki (609/1986) velvoittaa työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkeä laatimaan suunnitelman tasa-arvon edistämiseksi ja turvaamiseksi. Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on tuoda perustuslain (731/1999), tasa-arvolain (609/1986), yhdenvertaisuuslain (1325/2014), työsopimuslain (55/2001), työturvallisuuslain (738/2002 28 §) ohjaavat periaatteet tasa-arvo -asioista myönteisessä mielessä osaksi normaalia henkilöstöpolitiikkaa. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta huomioidaan Kainuun hyvinvointialueen strategiassa, tulevassa henkilöstöstrategiassa, palvelussuhde- ja rekrytointiohjeistuksissa, sekä myös käytännön työskentelyssä. Tavoitteena on, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus näkyy käytännön työskentelyssä hyvänä yhteistyönä työyhteisöissä, oikeudenmukaisina palkkaustoimina, häirintävapaana toimintana, tasapuolisena kohteluna, eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden huomiointina, eri henkilöstöryhmien huomiointina, työyksiköiden erilaisuuden huomiointina, ihmisten kaikkinaisen erilaisuuden huomiointina ja syrjintävapaana toimintana.

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen, sisältö ja seuranta

Tasa-arvo ja yhdenvertaissuunnitelma on valmisteltu henkilöstöpalveluiden ja ammattijärjestöjen edustajien yhteistyönä. Se tullaan käsittelemään työsuojelun ja laajennetun johtoryhmän toimesta, viedään yhteistyötoimikunnan käsittelyyn ja hyväksytään hyvinvointialueen aluehallituksessa.

Suunnitelma sisältää tavoitteita peilattuna Kainuun hyvinvointialueen strategiaan vuosille 2023-2025. Suunnitelma sisältää toimenpide-ehdotukset, joiden toteuttamisvastuu on kaikilla hyvinvointialueen toimialueilla ja -toimijoilla.

Aluehallituksen hyväksymä suunnitelma julkaistaan Kainuun hyvinvointialueen sisäisillä verkkosivuilla, toimitetaan kaikille toimialuejohtajille sähköpostitse, sekä esitellään esihenkilöille henkilöstöhallinnon ajankohtaistuokiossa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaissuunnitelman toteutumisen seuranta kuuluu osaltaan kaikille. Työyksiköissä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoasioiden toteutumista tulee tarkastella vuosittain. Tasa-arvokysely antaa tietoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden toteutumisesta. Seurantaa tehdään myös tässä suunnitelmassa kirjattujen toimenpiteiden osalta.

# Nykytilanne

Kainuun hyvinvointialueen toiminta alkoi tammikuussa 2023. Henkilöstö koostuu uudessa organisaatiossa aikaisemmin Kainuun soten palveluksessa olleesta henkilöstöstä, Kainuun pelastuslaitoksella olleesta palo- ja pelastustoimen henkilöstöstä sekä Kainuun kunnista siirtyneistä koulukuraattoreista ja sosiaalihuollon henkilöistä. Kainuun hyvinvointialueen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden painopistealueet ovat sujuva ja monipuolinen rekrytointi, toimiva ja sujuva työyhteisötoiminta, tasa-arvoinen palkkausjärjestelmä, sekä toimiva johtamiskulttuuri. Kainuun hyvinvointialueen rekrytoinnit perustuvat tasa-arvoisuuteen, yhdenvertaisuuteen sekä hakijoiden osaamisen ja ansioiden vertailuun. Rekrytointiprosessin kuvaamisella pyritään yhdenvertaiseen ja läpinäkyvään rekrytointiin koko hyvinvointialueella. Rekrytointiprosessissa tehtävät ansiovertailut mahdollistavat hakijoiden objektiivisen vertailun.

Rekrytointiprosessi toteutetaan hyvän hallinnon periaatteita ja voimassa olevia lakeja noudattaen (Perustuslaki § 2: Julkisen vallankäytön tulee perustua lakiin. Kaikessa julkisessa toiminnassa on noudatettava tarkoin lakia). Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta rekrytointiprosessissa huomioidaan mm.

* yhdenvertaisuusperiaate (tasapuolinen kohtelu, johdonmukaisuus, syrjimättömyys),
* objektiviteettiperiaate (asiallisuus ja puolueettomuus),
* luottamuksensuojan periaate (yksilön suoja julkista valtaa vastaan, oikeus luottaa viranomaisen toiminnan virheettömyyteen ja oikeellisuuteen),
* palveluperiaate (palvelun asianmukaisuus) ja
* hyvän kielenkäytön vaatimus (asiallinen ja selkeä päätös).

Periaatteita noudattamalla pyritään veto- ja pitovoimaiseen työpaikkaan, jossa jo hakuvaiheessa kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti. Avoimella ja läpinäkyvällä rekrytointiprosessilla luodaan hyvää työnantajakuvaa. Lisäksi kansainvälisissä rekrytoinneissa huomioidaan vastuullisuus ja eettisyys niin, ettei aiheuteta työntekijäpulaa ulkomailta saapuvien työntekijöiden lähtömaihin.

Kainuun hyvinvointialueella noudatetaan hyvää työyhteisökäytöstä, eikä huonoa kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai työsyrjintää hyväksytä. Sopuisaa ja sujuvaa työpäivää -ohje antaa työkaluja työyhteisöjen sujuvan arjen takaamiseksi. Työkyvyntuen malli on henkilöstön työhyvinvointia ja tasa-arvoisuutta tukeva työkalu. Työkyvyntuen mallia on päivitetty ja huomio on kiinnitetty erityisesti varhaisen tuen huomiointiin.

Kainuun hyvinvointialueella työn ja muun elämän yhteensovittamiseen kiinnitetään huomiota niin yksilötasolla kuin johtamisessa. Hyvinvointialueen johtamistavaksi on valittu valmentava johtaminen. Valitun johtamistavan tavoitteena on esihenkilöiden osaamisen yhdenmukaistaminen ja tasalaatuisempi esihenkilötyö. Valmentavalla johtamisella kykenemme tunnistamaan yksilöiden ja yhteisöjen työkyvyn ja voimavarat. Valmentavalla johtamisella ja työkyvyn tuen mallilla tavoitellaan sitä, että osatyökykyisyys ei ole yhdenvertaisuuden este, vaan työkyvyn vaihtelut ymmärretään osaksi työelämää. Työkyvyn tuen mallissa painopiste strategiakautena 2023-2025 on varhaisessa tuessa. Varhaisen tuen malli otetaan vahvaksi osaksi esihenkilötyötä koulutuksin ja lisäämällä mallin näkyvyyttä sisäisillä nettisivuja parantamalla. Varhaisen välittämisen onnistuminen mahdollistaa osaltaan tasa-arvoisen työelämän kehittymistä. Varhainen välittäminen sisältää niin työhyvinvoinnin kuin työturvallisuuden teemoja.

Työturvallisuussuunnitelman sisältö luo toteutuessaan turvallisen työympäristöön, jossa jokainen tuntee työympäristönsä vaarat ja riskit, prosessit ovat ajantasaiset ja tasa-arvoisesti kaikkien tiedossa. Turvallinen ja terveellinen työympäristö on jokaisen oikeus.

Perehdyttäminen tulee varmistaa kaikille. Yhtenäiset perehdytystavat mahdollistavat yhdenmukaisen integroitumisen organisaatioon, luo turvaa, vahvistaa osaamista, sekä työssä kehittymistä. Perehdytystoiminnan toteutumisessa organisaatiossamme on vielä kehittämistarpeita.

Esihenkilöiden osaamista vahvistetaan esimiesvalmennuksilla ja koulutuksilla. Henkilöstön osaamistarpeita kartoitetaan ja arvioidaan yhdessä henkilöstön kanssa.
Koulutuskalenterin koulutukset ovat koko henkilöstön käytössä. Henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelmassa huomioidaan yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus. Koulutuksiin osallistumisen moniulotteisuus ja osallistumismahdollisuudet turvataan läsnäolokoulutuksina, etäkoulutuksina sekä erilaisia koulutustallenteita käyttäen.

Valmentava johtamisote ja säännönmukaisesti toteutetut kehityskeskustelut mahdollistavat toteutuessaan henkilöstön yksilöllisten tarpeiden huomioinnin sekä yhdenvertaiset mahdollisuudet työhyvinvointiin,
osaamiseen perustuvaan työntekoon ja tätä kautta turvalliseen asiakastyöskentelyyn. Omaehtoista kouluttautumista tuetaan koulutusapurahan muodossa.

Kainuun hyvinvointialueella toteutetaan tasa-arvoista palkkapolitiikkaa. Tavoitteena on, ettälöydämme palkkausjärjestelmästä tasa-arvoisuuteen liittyvät epäkohdat.

# Henkilöstörakenne

Kainuun hyvinvointialueen henkilökunta koostuu terveyden- ja sairaanhoidon palveluiden henkilöstöstä, akuuttihoidon ja pelastuspalveluiden henkilöstöstä, sosiaali- ja perhepalveluiden palveluiden henkilöstöstä, ikäihmisten palveluiden henkilöstöstä, tuotannon- ja hallinnon tukipalveluiden henkilöstöstä, sekä järjestämisen tuen henkilöstöstä. Hyvinvointialueelle on tehty yhteinen strategia ja uusi organisaatio on aloittanut toimintansa 2023.

Henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja seurataan vuosittain ja ne raportoidaan henkilöstökertomuksessa.

# Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsuhteet

Kainuun hyvinvointialueella toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa on noin 3100 henkilöä ja määräaikaisissa palvelussuhteissa hieman vajaat 800 henkilöä (tieto HRM järjestelmästä 2/2023).

Sijaisten määrässä on vuoden aikana vaihtelua.

# Ikärakenne

Kainuun hyvinvointialueella mahdollistetaan eri-ikäisten miesten, naisten tai muuta sukupuolta edustavien työskentely. Eri-ikäisiä ja eri elämäntilanteissa oleva henkilöstö otetaan huomioon rekrytointiprosesseissa ja työuran eri vaiheissa, mahdollistamalla joustavia työaikajärjestelyitä, tarjoamalla erilaisia työterveyden palveluita sekä tukemalla esimiestyötä johtamiskäytännöissä.

Kainuun hyvinvointialueen aloittaessa henkilöstön ikärakenne naisten kohdalla painottuu siten, että 50-59-vuotiaita naisia työskentelee organisaatiossa eniten, vajaat 28 %, seuraavaksi eniten ikärakenteessa on 40-49 vuotiaita naisia, n. 23% ja kolmanneksi 30-39-vuotiaita naisia (20%). Alle 30-vuotiaiden osuus on pienin, jos ei oteta huomioon yli 65-vuotiaita, joita on selkeästi vähiten (1,1 %).

Miehissä ikärakenne on tasaisempi kuin naisissa, alle 30-vuotiaissa 50-59-vuotiaisiin saakka jakauma on 20 % molemmin puolin, ainoastaan 60-64-vuotiaita miehiä työskentelee ainoastaan noin 9 % ja yli 65-vuotiaita miehiä on yhtä lailla prosentin luokkaa kuten naisissakin.

# Palkkaus

Kainuun hyvinvointialueella toteutetaan tasa-arvoista ja yhdenvertaista palkkapolitiikkaa. Henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti, yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti kaikilla palvelualueilla.

Kainuun sotesta ja eri kunnista siirtyvä henkilöstö kuuluu SOTE-sopimuksen, HYV TES ja LS:n piiriin. Palvelussuhteessa olevista naisia on selkeästi enemmän kuin miehiä, naisten osuus koko henkilöstöstä on hieman vajaat 85 %, kun vastaavasti miesten osuus on noin 15 %.

Palkkojen hinnoittelutunnuksia vertailtaessa on löydetty palkkaharmonisoinnin yhteydessä eroja, Kainuun sotessa palkkaharmonisaatio on toteutettu ennen hyvinvointialueelle siirtymää vuosien 2019-2022 aikana.

Psykologien ja lääkärien palkoissa on eroja harkinnanvaraisten lisien kohdalla. Palkkojen eroja selittää psykologien ja lääkärien tehtäviä koskevat rekrytointiongelmat, joita on korjattu harkinnanvaraisia palkan lisiä maksamalla.

Muita palkkojen tehtäväkohtaisia lisiä maksetaan osaamisen ja työn vaativuuden arviointiin perustuen. Palkanlisien tasa-arvoiseen ja oikeudenmukaiseen arviointiin on olemassa hallinnolliset ohjeet, joita tulee noudattaa.

# Rekrytointi ja urakehitys

Kainuun hyvinvointialueella toteutetaan yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia rekrytointikäytänteitä. Avoimien virkojen kohdalla rekrytointeja määrittää laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, jolloin lähtökohtana on julkinen hakumenettely. Laissa mainituissa poikkeustapauksissa virkaan voidaan rekrytoida ilman julkista hakumenettelyäkin. Viranhakuilmoituksissa mainitaan aina vähintään organisaatio, johon haku kohdistuu, mistä virkasuhteesta on kyse, kelpoisuusvaatimukset (mitä edellytetään, mitä katsotaan eduksi, mitä arvostetaan), hakuaika, minne ja miten hakemukset toimitetaan ja mahdollinen määräaikaisuus. Lisäksi mainitaan, jos virkaan valittavalta edellytetään rikosrekisteriotteen toimittamista sekä mainitaan myös koeajasta. Nämä edesauttavat tasapuolisuutta eri virkatehtävien rekrytointiprosesseissa.

Toimien kohdalla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta noudatetaan Kainuun hyvinvointialueella pitkälle samojen periaatteiden mukaan kuin virkojenkin kohdalla. Toimien osalta rekrytointiprosessia ohjaa kuitenkin työsopimuslaki eikä ko. laissa ole määräyksiä työsopimussuhteeseen otettavan henkilön hakuprosessista. Tällöin hakumenettely voidaan toteuttaa myös ilman julkista hakua (ns. sisäinen haku) tai valita henkilö myös ilman hakumenettelyä. Hakumenettelyissä keskeistä on kuitenkin hakijoiden yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu, joka perustellaan objektiivisesti ansiovertailulla.

Kainuun hyvinvointialueen käyttämät julkiset hakukanavat (Kuntarekry ja TE-toimiston työpaikkailmoitusten nettisivu) mahdollistavat hakijoiden laajan saavutettavuuden, joka tukee työnantajan yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus periaatteita. Rekrytointiprosessissa rekrytoiva esihenkilö vastaa siitä, että prosessi toteutetaan tasa-arvoisesti eikä iällä, sukupuolella, hakijan
etnisellä taustalla, seksuaalisella identiteetillä tai sen ilmaisulla tai vakaumuksella ole vaikutusta valintaan.

#  Johtamiskulttuuri

Tasa-arvo ja yhdenmukaisuus toteutuu Kainuun hyvinvointialueen johtamiskulttuurissa henkilöstöä osallistavana vaikuttamiskulttuurina. Johtamistapamme on valmentava johtaminen, jossa jokaisella on velvollisuus tarkastella tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden toteutumista. Vuorovaikutuksellinen johtamistyyli varmistaa se, että jokainen voi ottaa osaa työyhteisökulttuurin rakentamiseen. Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen ja toiminnan tarkastelu kuuluu osaltaan kaikille.

Esihenkilöiden vastuulla on huolehtia siitä, että työpaikoilla työolosuhteet ja toimintamallit toteutetaan tasa-arvoisesti ja yhdenmukaisesti. Koulutamme esihenkilöitä valmentavaan johtamiseen ja näin vahvistetaan heidän osaamistaan huomioimaan henkilöstön yhdenmukaiseen perehdytykseen, tasa-arvoisten työolosuhteiden, toimintojen, urakehityksen, sekä osallisuuden mahdollistumiseen. Esimiesvalmennukset antavat esimiehille perustaitoja hyvinvointialueen työntekijöiden, sekä itsensä johtamiseen. Kainuun hyvinvointialueella esihenkilöiden johtamisosaamisessa ja tasalaatuisuudessa on havaittavissa poikkeamaa, johon tulee kiinnittää jatkossa huomiota.

Johtajavalinnat tehdään noudattaen tasa-arvoista valintaperustetta. Valintojen perusteena on osaaminen ja koulutus vaadittuun tehtävään, sekä sopivuus työtehtävän hoitoon. Valinnoissa noudatetaan sukupuolivapaata valintaa, eikä meillä ole sukupuolikiintiötä. Myöskään etnisellä taustalla tai hakijan vakaumuksella ei ole merkitystä hakijavalinnoissa.

# Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen on yksi tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden toteuttamisen mittari. Kainuun hyvinvointialueella henkilöstön saatavuus eri tehtäviin on ajoittain haasteellista. Hyvän työnantajakuvan, toimivien palveluiden turvaamisen ja terveellisen ja turvallisen työnteon mahdollistuminen, henkilöstön työn ja muun elämän yhteensovittamiseen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti on kiinnitettävä erityistä huomiota. Erilaiset perhevapaat kuuluvat kaikille sukupuolille. Jatkossa kiinnitämme enemmän huomiota myös siihen, että henkilön elämäntilanteisiin ja terveydentilaan työelämän eri vaiheessa kyetään vastaamaan tarpeiden mukaisesti. Esihenkilöiden osaamista vahvistetaan työkyvyn ja erilaisten elämäntilanteiden varhaiseen huomiointiin.

# Kansainvälisyyden ja monikulttuurisuuden vaatimusten huomioon ottaminen

Kainuun hyvinvointialueella kansainvälisyys ja monikulttuurisuus on toivottava kehityssuunta. Tarvitsemme osaavaa työvoimaa alueelle ja sen vuoksi vahvistamme kansainvälistä rekrytointiamme ja otamme kansainvälistymisen ja monikulttuurisuuden huomioon myös työpaikkojen kehittämisessä. Koulutussuunnitelmassamme näkyy kansainvälistymisen ja monikulttuurisuuden osaamisen kehittäminen.

Strategiakautena 2023-2025 vahvistamme kansainvälistymistä rekrytoimalla hoitajia sekä mahdollisesti myös lääkäreitä ulkomailta. Rekrytoinnit toteutetaan yhteistyössä ulkoisten toimijoiden kanssa, Kainuun hyvinvointialueen ollessa tilaajan roolissa. Alkuvaiheessa vuoden 2023 aikana työnantajan, työyhteisöjen ja työhön saapuvien osalta luodaan erillisen hankkeen avulla
toimintamalli kansainväliseen rekrytointiin, missä huomioidaan em. tahojen valmiudet kohdata niin vieraasta kulttuurista tulevat työntekijät kuin tarjota tukea myös ulkomailta tuleville työntekijöille. Tavoitteena on edesauttaa perehtymistä ja pysyvyyttä Kainuun alueella. Ulkoisten toimijoiden avulla pyritään auttamaan myös kotoutumista Kainuuseen.

#  Esteettömyys ja saavutettavuus

Kainuun hyvinvointialueen tarjoamissa palveluissa huomioidaan esteettömyys ja saavutettavuus. Hyvinvointialueen työntekijöiden osalta esteettömyyteen ja saavutettavuuteen tulee kiinnittää kohdennetusti huomiota. Esteettömyyden tarkastelua tulee tehdä entistä enemmän työyhteisöissä, ajatellen työn turvallisuutta ja toiminnallisuutta, sekä yksilöiden työkykyä ja voimavaroja.

Johdonmukaisella ja riittävällä perehdytyksellä, sekä säännöllisesti toteutetuilla kehityskeskusteluilla ja avoimella työpaikkakulttuurilla voimme rakentaa esteetöntä työpaikkaa, jossa monimuotoisuus on mahdollisuus. Monimuotoisia palveluita ja työn tekemisen mahdollisuuksia tuetaan mm. etä- tai hybridityön keinoin. Organisaation viestintä ja tiedonkulku on oltava selkeää ja suunnitelmallista. Yksikkötasoisessa viestinnässä on tällä hetkellä eroja, jotka näkyvät toiminnan sujuvuudessa arjessa. Valmentavan johtamisen koulutuksissa viestintä on yksi osa-alue ja viestinnän onnistumista voidaan mitata jatkossa mm. QWL kyselyn avulla.

# Toteutettavat toimenpiteet

Toimintakauden 2023 – 2025 aikana toteutetaan valmentavan johtamisen koulutukset esihenkilöille, johtamisakatemiana. Johtamisosaamisen vahvistamisella tuetaan mm. strategian jalkautumista työyhteisöihin, ja tätä kautta yhdenvertaista työnteon kulttuuria, sekä yksilötason vaikutusmahdollisuuksia organisaation toiminnan kehittämiseen. Johtamisakatemian teemat tukevat tasa-arvoisuus- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteita, sillä koulutuskokonaisuudessa käydään läpi keskeisiä teemoja, kuten strategia, arvot, asiakkuus ja osallisuus, sekä työhyvinvointi. Osallistujamäärää on syytä tarkastella vähintään toimintakauden lopussa, sekä arvioida johtamisakatemiaan osallistumisen velvoittamista.

Teemme palkkatarkastelua tasa-arvon näkökulmasta.

Kansainvälinen rekrytointi on toimintakaudella ajankohtainen asia. Teemme tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, jotta saisimme kansainvälisen rekrytoinnin kautta osaavaa lisätyövoimaa Kainuun hyvinvointialueelle.

Toteutamme strategiakaudella tasa-arvokyselyn. Kyselyn toteuttaa ja tulokset koostavat henkilöstöpalvelut. Kyselyn avulla voimme seurata tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista, sekä reagoida tarvittavalla tavalla epäkohtiin.

Toimenpiteitä on esitelty myös taulukossa 1.

Tiedottaminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkaistaan Kainuun hyvinvointialueen sisäisillä verkkosivuilla, toimitetaan kaikille toimialuejohtajille sähköpostitse, sekä julkaistaan henkilöstöhallinnon ajankohtaistuokiossa.

Yhdenmukaisuus aiemman kanssa.

#  Seuranta ja arviointi

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seurannasta vastaa osaltaan koko henkilöstö. Suunnitelman päivittämisen ja tavoitteiden täyttymisen raportoinnista vastaa henkilöstöpalvelut.

Arviointia tehdään toimenpidesuunnitelman mukaisilla mittareilla ja arviointituloksia käsitellään yhteistyötoimikunnassa. Seuraava päivitys tehdään joulukuussa 2025.

 Toimenpiteet

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Toimenpide** | **Tavoite** | **Aikataulu** | **Vastuutaho** | **Seuranta ja mittari** |
| Johtamisakatemia | Johtamisosaamisen kehittäminen, yhdenvertaisuutta johtamiskulttuurin toteuttamiseen | 2023 | Hyvinvointialueen johto | Osallistujamäärä /koulutusosio |
| Tasa-arvokysely | Toimintasuunnitelman sisällön ja painopistealueiden toteutumisen seuraaminen ja kehittäminen | 2023 tai 2024 | HR | Kyselyn tulokset |
| Palkkakartoitus |  | 2024 | HR | Palkkatiedot |