

17.1.2022

Tiivistelmä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen henkilöstöpoliittisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 2021–2023

Tämä on tiivistelmä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen henkilöstöpoliittisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vuosille 2021–2023.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen perustuu lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma ovat lakien mukaan pakollisia kaikilla vähintään 30 työntekijän työpaikoilla. Niiden tarkoituksena on asettaa konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi henkilöstöä koskevissa asioissa.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteet ovat:

- Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet henkilövalinnoissa ja urakehityksessä
- Yhdenvertaisuus työn, perheen ja yksityiselämän yhteensovittamisessa
- Palkkauksen ja palkitsemisen yhdenvertaisuus
- Yhtäläinen oikeus hyvään johtamiseen ja osallistumiseen
- Yhtäläinen oikeus hyvinvoivaan ja turvalliseen työyhteisöön ja työympäristöön
- Periaatteet tunnetaan ja huomioidaan kaikessa laitoksen toiminnassa

Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet henkilövalinnoissa ja urakehityksessä

Tavoitteenamme on, että syrjimättömyys, monimuotoisuus ja läpinäkyvyys toteutuvat rekrytoinneissamme. Tätä tavoitetta edistämme ottamalla käyttöön monimuotoisuutta lisääviä rekrytointikeinoja. Näitä keinoja ovat muun muassa monimuotoisuuslausekkeen käyttäminen työpaikkailmoituksessa, anonyymien osaamisnäytteen pyytäminen hakijoilta ja tehtävässä edellytettävän suomen kielen kriittinen arviointi. Rekrytoinneissamme voimme toteuttaa positiivista erityiskohtelua monipuolisen henkilöstörakenteen edistämiseksi. Lisäksi tarjoamme mahdollisuuksia työkokeiluun ja kokeilemme tuetun työn mallia osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamiseksi. Suosimme

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos • Institutet för hälsa och välfärd • Finnish Institute for Health and Welfare

Mannerheimintie 166, Helsinki, Finland • PL/PB/P.O. Box 30, FI-00271 Helsinki • puh/tel +358 29 524 6000

thl.fi • Twitter: @THLorg

korkeakouluharjoittelijoiden valinnassa mahdollisuuksien mukaan ensimmäistä harjoitteluaan tekeviä opintojen valmistumisen mahdollistamiseksi.

Huomioimme myös henkilöstön moninaisuuden ja erilaiset kielitaustat osaamisen kehittämässä sisällyttämällä laitoksen henkilöstölle tarjottavaan koulutusvalikoimaan suomen kielen koulutusta. Lisäksi tavoitteenamme on, että laitoksessamme on kuvattu urapolut erilaisissa tehtävissä toimivalle henkilöstölle. Tällä varmistamme, että uralla etenemisen kriteerit ovat läpinäkyvät ja henkilöstömme tietää, miten omaa osaamistaan kehittämällä voi liikkua kohti itseään kiinnostavia ja myös vaativampia tehtäviä. Edistämme uramahdollisuuksia myös hyödyntämälle sisäistä liikkuvuutta ja työkiertoa laitoksen eri tehtävissä.

Yhdenvertaisuus työn, perheen ja yksityiselämän yhteensovittamisessa

Tuemme työn ja perhe-elämän sekä yksityiselämän yhteensovittamista. Laadimme esimerkiksi suositukset, joiden tavoitteena on helpottaa työntekijöidemme arkea. Näitä suosituksia ovat esimerkiksi kokouksien järjestäminen 9–15 välillä, perjantain pitäminen kokouksettomana päivänä ja etätöiden mahdollistaminen. Kannustamme myös isiä ja toista vanhempaa pitämään perhevapaita ja järjestämme johdolle koulutusta perheiden monimuotoisuudesta. Johto ja lähijohtajat huolehtivat työntekijöiden työajan riittävydestä suhteessa työn määrään sekä mahdollisuudesta tehdä työt normaalin virkaajan puitteissa. Johto ja lähijohtajat myös näyttävät asian osalta hyvää esimerkkiä.

Seuraamme työhyvinvointia koronavirusepidemian aiheuttamassa poikkeustilanteessa erityisesti työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamisen näkökulmasta. Huomioimme erilaiset elämäntilanteet ja monimuotoisuuden myös työhön paluun suunnitelmissa mahdollistamalla työntekijän kannalta sopivan lähi- ja etätöiden suhteen sekä mahdollistamalla erilaisia joustoja muun muassa työajan sijoittelun suhteen.

Palkkauksen ja palkitsemisen yhdenvertaisuus

Tavoitteenamme on, että sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat henkilöstön suorituksen arvioinnissa ja eri vaativuustasoille sijoittumisessa. Toteutamme vuosittain palkkakartoituksen, jonka tuloksia tarkastellaan vaativuus- ja tehtäväryhmittäin sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmista. Seuraamme naisten ja miesten henkilökohtaisen palkanosan kehitystä eri vaativuustasojen osalta.

Laadimme myös suunnitelman tunnistettujen ongelma-kohtien korjaamiseksi. Johtoryhmä seuraa palkkakartoitusten tuloksia sekä tehtyjen kehittämistoimien toteutusta ja vaikuttavuutta. Tietoa koko henkilöstön palkkatilastoista sekä johdosta ja henkilöstöstä sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmista tarkasteltuna löytyy myös laitoksen intranetistä.

Vertailemme eri vaatavuustason tehtäviä keskenään osana urapolkutyötä, jotta varmistamme sen, että eri ammattiryhmissä toimivien vaatavuustasot on arvioitu keskenään yhdenvertaisesti. Seuraamme myös urakehitystä ja palkkausta sukupuolen, äidinkielen ja syntymämaan mukaan.

Oikeus hyvään johtamiseen ja osallistumiseen

Jokaisella henkilöstömme jäsenellä on oikeus hyvään johtamiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun laitoksellamme. Tasa-arvoisen, yhdenvertaisen ja syrjimättömän henkilöstöjohtamisen toimintatapoja käsitellään laitoksemme johtamisfoorumeilla säännöllisesti ja lähijohtajat toteuttavat periaatteita omassa toiminnassaan. Arvojemme mukaiset johtamisperiaatteet huomioidaan myös johtamisen ohjeissa ja toteutuksessa. Kehitämme näkymättömien vähemmistöjen (esim. seksuaalivähemmistöt ja mielenterveyskuntoutujat) huomioimiseen liittyvää osaamistamme ja ryhdymme toimiin tunnistettujen kehittämiskohteiden pohjalta.

Arvioimme ja kehitämme johtamista tavoitteellisesti. Keräämme johtamisesta vuosittain palautetta, jonka kautta saamme tietoa johtamistaitojen kehittämistarpeista ja pystymme järjestämään johtajillemme tarvittavaa tukea työssä kehittymiseksi. Järjestämme myös vuosittain Johtajana THL:ssä -ohjelman, jonka tavoitteena on vahvistaa laitoksemme johtamiskulttuuria, kehittää osallistujien johtamistaitoja sekä tarjota paikka johtamiseen liittyvälle vuoropuhelulle. Uudet päälliköt perehdytetään johtamistehtävään ja johtotehtävissä työskenteleville järjestetään vertaistukea.

Oikeus hyvinvoivaan ja turvalliseen työyhteisöön ja työympäristöön

Työkulttuurimme on innostava, vuorovaikutteinen ja jokaista arvostava. Jokaiselta edellytetään arvojen ja yhteisten ohjeiden mukaista toimintaa. Järjestämme Töissä THL:ssä -ohjelmaa, jossa valmennamme kaikkia työntekijöitämme toimimaan THL:n yhteisten periaatteiden, arvojen ja toimintatapojen mukaan ja toisiaan arvostavasti. Puutumme häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen ja kehitämme palautekanavia,

jonka kautta asiasta pystyy ilmoittamaan. Ilmoituksia koskevat koonnit käsitellään johtoryhmän kokouksessa.

Satsaamme myös kansainvälisen henkilöstömme hyvinvointiin muun muassa laatimalla ohjeistuksen kielitietoisesta työskentelystä. Kielitietoisesta työskentelyn tavoitteena on mahdollistaa asiantuntijatyön tekeminen myös kehittyvällä suomen kielen taidolla. Kielitietoinen työskentely tarkoittaa esimerkiksi sitä, että palavereissa osallistujat voivat käyttää joustavasti sekä suomen että englannin kieltä.

Laitoksellamme toimii myös kansainvälisten osaajiemme tueksi tarkoitettu englanninkielinen International THL -verkosto, jonka toiminta vakiinnutetaan pysyväksi toiminnoksi. Suunnitelmanamme on myös kääntää keskeiset henkilöstöhallinnon ohjeistukset englanniksi.

Tavoitteenamme on, että henkilöstömme tietää, miten voi omalla toiminnallaan edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tähtäämme siihen, että koko henkilöstöstämme 80 prosenttia on suorittanut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen perusteet eOppivassa vuoden 2023 loppuun mennessä. Tavoite koskee myös hallinnonalaisia laitoksia.

Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteet tunnetaan ja huomioidaan kaikessa toiminnassa

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen sekä syrjimättömyyden periaatteet huomioidaan laitoksemme toiminnassa ja niiden toteutumista seurataan. Seuraamme ja arvioimme henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman edistymistä säännöllisesti muun muassa laitoksemme eri johtamisfoorumeilla ja johtoryhmässä. Pidämme henkilöstön ajan tasalla suunnitelman edistymisestä kertomalla suunnitelman etenemisestä laitoksen intranetissä ja pääjohtajan infotilaisuuksissa.

Käymme laitoksemme nimikkeet läpi ja muutamme ne sukupuolineutraaleiksi. Tämä tarkoittaa muun muassa luopumista mies-päätteisistä nimikkeistä, esimerkiksi sanan ”esimies” korvaamista sanoilla ”lähijohtaja” tai ”esihenkilö”. Hyödynnämme myös yhdenvertaisemman viestinnän tarkistuslistaa ja sukupuolitietoisemman viestinnän vinkkejä laitoksen sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä. Koulutamme myös henkilökuntaamme yhdenvertaisemman ja sukupuolitietoisemman viestinnän tekemiseen ja sisällytämme koulutusta aiheesta esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdyttämistilaisuuksiin.

Seuraamme sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen sekä syrjimättömyyden periaatteiden toteutumista. Valtion henkilöstötutkimusta (VMBaro) on täydennetty sukupuolten tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyvillä väittämillä ja analysoimme tuloksia muun muassa sukupuolinäkökulmasta. Päivitämme näihin näkökulmiin liittyviä väittämiä tarvittaessa vuosittain. VMBaron tulosten tai muun palautteen pohjalta toteutamme tarvittaessa myös erillisen henkilöstölle suunnatun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn VMBaron lisäksi. Lisäksi otamme selvää, minkälaista osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä tarvitaan erilaisissa työtehtävissä ja suunnittelemme tarvittavat kehittämistoimet tämän tiedon pohjalta.