

17.1.2022

Sammanfattning av den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplanen för Institutet för hälsa och välfärd 2021–2023

Det här är en sammanfattning av den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplanen för Institutet för hälsa och välfärd (THL) för åren 2021–2023.

Utarbetningen av den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplanen grundar sig på lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014). Enligt lagen är en arbetsplats jämställdhetsplan och likabehandlingsplan obligatoriska på alla arbetsplatser med minst 30 arbetstagare. Syftet med planerna är att ställa upp konkreta mål och åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling i frågor som gäller personalen.

Principerna för den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplanen vid Institutet för hälsa och välfärd är:

- Jämställda och jämlika möjligheter i personval och karriärutveckling
- Likabehandling vid samordning av arbete, familj och privatliv
- Lika lön och premiering
- Lika rätt till gott ledarskap och deltagande
- Lika rätt till en välmående och trygg arbetsgemenskap och arbetsmiljö
- Principerna är kända och beaktas i all verksamhet vid institutet

Jämställda och jämlika möjligheter i personval och karriärutveckling

Vårt mål är att icke-diskriminering, mångfald och transparens ska förverkligas i våra rekryteringar. Detta mål främjar vi genom att införa rekryteringsmetoder som ökar mångfalden. Sådana metoder är bland annat användningen av mångfaldsklausulen i arbetsplatsannonser, begäran om anonymt kompetensprov av de sökande och kritisk bedömning av kraven på finska språkkunskaper för uppgiften. I våra rekryteringar kan vi genomföra positiv särbehandling för att främja en mångsidig personalstruktur. Dessutom erbjuder vi möjligheter till arbetsprövning och prövar en modell för subventionerat arbete för att anställa partiellt arbetsföra arbetstagare. I valet av högskolepraktikanter föredrar vi i mån av möjlighet praktikanter som utför sin första praktik för att möjliggöra utexamineringen av studerandena.

Vi beaktar också personalens mångfald och olika språkbakgrunder i kompetensutvecklingen genom att inkludera utbildning i finska i det utbildningsutbud som erbjuds institutets personal. Dessutom är vårt mål att institutet har beskrivningar av karriärvägar för personal med olika uppgifter. På detta sätt säkerställer vi att kriterierna för avancemang i karriären är transparenta och att vår personal vet hur man genom att utveckla sin egen kompetens kan röra sig mot uppgifter som intresserar och även är mer krävande. Vi främjar också karriärmöjligheter genom att utnyttja intern rörlighet och arbetsrotation för olika uppgifter inom THL.

Likabehandling vid samordning av arbete, familj och privatliv

Vi stöder samordningen av arbete, familjeliv och privatliv. Vi utarbetar till exempel rekommendationer som syftar till att underlätta våra arbetstagares vardag. Sådana rekommendationer är till exempel att hålla möten mellan 9 och 15, hålla fredag utan möte och möjliggöra distansarbete. Vi uppmuntrar också pappor och andra föräldrar att ta ut familjeledigheter och ordnar utbildning för ledningen om familjernas mångfald. Ledningen och de närmaste cheferna ser till att arbetstagarnas arbetstid är tillräcklig i förhållande till arbetsmängden samt att det är möjligt att utföra arbetet inom ramen för normal tjänstetid. Ledningen och de närmaste cheferna föregår också med gott exempel.

Vi följer upp arbetshälsan i undantagssituationer som orsakas av coronavirusepidemin särskilt med tanke på samordningen av arbete, familj och fritid. Vi beaktar olika livssituationer och mångfald även i planerna för återgång till arbetet genom att möjliggöra lämpligt när- och distansarbete för arbetstagaren samt genom att möjliggöra olika typer av flexibilitet bland annat i fråga om planeringen av arbetstiden.

Lika lön och premiering

Vårt mål är att jämställdheten och jämlikheten förverkligas i bedömningen av personalens prestationer och placeringen på olika kravnivåer. Vi genomför årligen en lönekartläggning, vars resultat granskas enligt kravnivå och uppgiftskategori ur köns- och likabehandlingsperspektiv. Vi följer utvecklingen av den personliga lönedelen för kvinnor och män med avseende på olika kravnivåer.

Vi kommer också att utarbeta en plan för att rätta till identifierade problem. Ledningsgruppen följer upp lönekartläggningarnas resultat samt genomförandet av de vidtagna utvecklingsåtgärderna och deras genomslagskraft. Information om hela personalens lönestatistik samt ledning och personal ur köns- och likabehandlingsperspektiv finns också på institutets intranät.

Vi jämför uppgifterna på olika kravnivåer sinsemellan som en del av karriärstigsarbetet för att säkerställa att kravnivåerna för personer i olika yrkesgrupper har bedömts jämlikt

sinsemellan. Vi följer också karriärutvecklingen och lönesättningen enligt kön, modersmål och födelseland.

Lika rätt till gott ledarskap och deltagande

Varje medlem av vår personal har rätt till gott ledarskap och jämlikt bemötande på vårt institut. Verksamhetssätten för jämställd, jämlik och icke-diskriminerande personalledning behandlas regelbundet på ledningsforumen vid vårt institut och de närmaste cheferna genomför principerna i sin egen verksamhet. Ledningsprinciperna enligt våra värderingar beaktas också i anvisningarna för och genomförandet av ledningen. Vi utvecklar vår kompetens i att beakta osynliga minoriteter (t.ex. sexuella minoriteter och rehabiliteringsklienter inom mentalvården) och vidtar åtgärder utifrån identifierade utvecklingsobjekt.

Vi utvärderar och utvecklar ledningen målinriktat. Vi samlar årligen in respons om ledningen, genom vilken vi får information om utvecklingsbehoven i fråga om ledarförmåga och kan ordna det stöd som våra chefer behöver för att utveckla sitt arbete. Vi ordnar också årligen programmet Johtajana THL:ssä (Direktör vid THL). Syftet med programmet är att stärka vårt instituts ledarskapskultur, utveckla deltagarnas ledarförmåga och erbjuda en plats för dialog om ledarskap. De nya cheferna introduceras i ledningsuppgiften och kamratstöd ordnas för dem som arbetar med ledningsuppgifter.

Rätt till en välmående och trygg arbetsgemenskap och arbetsmiljö

Vår arbetskultur är inspirerande och dialogbaserad samt värdesätter alla. Var och en förutsätts handla enligt värderingarna och de gemensamma anvisningarna. Vi ordnar programmet Töissä THL:ssä (Arbete på THL), där vi förbereder alla våra arbetstagare för att verka enligt THL:s gemensamma principer, värderingar och verksamhetssätt och med respekt för varandra. Vi ingriper i trakasserier och osakligt beteende och utvecklar responskanaler som kan användas för att informera om problem. Sammanställningarna av anmälningarna behandlas vid ledningsgruppens möte.

Vi satsar också på vår internationella personals välfärd bland annat genom att utarbeta anvisningar för språkmedvetet arbete. Målet med ett språkmedvetet arbete är att göra det möjligt att utföra expertarbete också om man ännu håller på att lära sig finska. Språkmedvetet arbete innebär till exempel att deltagarna på mötena flexibelt kan använda både finska och engelska.

Vid vårt institut finns också det engelska nätverket International THL, som är avsett att stöda våra internationella experter och vars verksamhet etableras som en permanent funktion. Vår plan är också att översätta de centrala anvisningarna för personalförvaltningen till engelska.

Vårt mål är att vår personal ska veta hur man genom sin egen verksamhet kan främja jämställdhet och likabehandling. Vi siktar på att 80 procent av hela vår personal har avlagt grunderna för jämställdhets- och likabehandlingsutbildningen i eOppiva före utgången av 2023. Målet gäller även institutioner som lyder under förvaltningen.

Principerna för jämställdhet, likabehandling och icke-diskriminering är kända och beaktas i all verksamhet

Principerna för främjande av jämställdhet och likabehandling samt icke-diskriminering beaktas i verksamheten vid vårt institut och genomförandet av dem följs upp. Vi följer upp och utvärderar regelbundet hur verkställandet av den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplanen framskrider bland annat i våra olika ledningsforum och ledningsgrupper. Vi håller personalen informerade om hur verkställandet av planen framskrider på institutets intranät och vid generaldirektörens informationsmöten.

Vi går igenom benämningarna på vårt institut och gör dem könsneutrala. Detta innebär bland annat att man avstår från benämningar som slutar med -man, till exempel att ord som "förman" ("esimies") ersätts med ord som "närmaste chef" ("lähijohtaja") eller "chef" ("esihenkilö"). Vi utnyttjar också checklisten för mer jämlik kommunikation och tips för mer genusmedveten kommunikation i institutets interna och externa kommunikation. Vi utbildar också vår personal i att kommunicera mer jämlikt och genusmedvetet och vi inkluderar utbildning i ämnet till exempel vid introduktioner för nya arbetstagare.

Vi följer upp hur principerna för jämställdhet och likabehandling samt icke-diskriminering iakttas. Statens personalforskning (VMBaro) har kompletterats med påståenden om jämställdhet, likabehandling och mångfald och vi analyserar resultaten bland annat ur ett könsperspektiv. Vi uppdaterar påståendena om dessa synvinklar årligen vid behov. Utgående från VMBaros resultat eller annan respons genomför vi vid behov också en separat jämställdhets- och likabehandlingsenkät för personalen utöver VMBaro. Dessutom tar vi reda på vilken kompetens jämställdhets- och likabehandlingsfrågor kräver i olika arbetsuppgifter och planerar de utvecklingsåtgärder som behövs utifrån denna information.