



Pohjanmaan hyvinvointialueen toiminnallinen suunnitelma edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa palveluissa ja toiminnassa

- päätavoitteena 2025–2027 saavutettavuuden edistäminen



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Sisällys

Sisällys.....	1
Esipuhe.....	2
Johdanto.....	3
Yhdenvertainen kohtelu ja sukupuolten tasa-arvo hyvinvointialueen tehtävänä.....	4
Kohtaaminen ja vuorovaikutus - avain luottamukseen ja vaikuttavampiin palveluihin	6
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu – yhdessä onnistumme parhaiten!.....	7
Palvelujen saavutettavuus suunnitelman päätavoitteena.....	8
Toiminnallinen suunnitelma perustuu yhdessä tunnistettuihin kehittämistarpeisiin	10
Suunnitelman toimeenpano ja käytännön toteuttamisen vaiheet	12

Esipuhe

Hyvinvointialueilla on sosiaali-, terveys- ja pelastuspalvelujen järjestäjänä tärkeä lakisääteinen viranomaistehtävä: edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä ehkäistä syrjintää kaikessa toiminnassa. Pohjanmaan hyvinvointialueen strategisena tavoitteena on näiden perusoikeuksien toteuttaminen organisaatiossamme yhä vahvemmin, jotta jokainen voi yhdenvertaisesti käyttää palveluja ja tulee kunnioitavasti kohdattuksi palveluissa omana itsenään.

Pohjanmaan hyvinvointialueen toiminnallisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman (2025-2027) tavoitteena on palvelujen saavutettavuuden edistäminen. Suunnitelman konkreettisissa toimenpiteissä painottuvat eri väestö- ja kieliryhmien oikeuksien toteutuminen palveluissa sekä hyvä kohtaaminen. Suunnitelman toimeenpanossa ensiarvoisen tärkeää on henkilöstön yhdenvertaisuus – ja tasa-arvokoulutus sekä osaamisen kehittäminen osana ammatillista perusosaamista.

Edistämistyön tahtotilana on ankkuroida yhdenvertaisuus ja sukupuolten tasa-arvo organisaation arkeen, rakenteisiin ja toimintakulttuuriin. Tämän tavoitteen edistämiseksi on tärkeää, että olemme valmiita oppimaan ja tekemään työtä yhdessä - asiakkaidemme, henkilöstömme ja sidosryhmien kanssa.

Lämpimät kiitokset kaikille paikallisille, alueellisille ja kansallisille toimijoille, jotka olette yhteiskehittämisellä tukeneet tämän suunnitelman työstämistä. Erityinen kiitos myös henkilöstöllemme, joka tekee todeksi yhdenvertaisuutta arjessa – kohtaamisissa, päätöksissä ja palveluissa. Teidän ammattitaitonne ja sitoutumisenne ovat tämän työn ydin.

Marina Kinnunen
Pohjanmaan hyvinvointialueen johtaja

Johdanto

Vuoden 2023 alussa Pohjanmaan hyvinvointialueesta tuli yhdenvertaisuuslain (1325/201)¹ ja tasa-arvolain (1986/609)² mukainen viranomainen, jonka tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä ehkäistä syrjintää kaikessa toiminnassaan. Hyvinvointialueet vastaavat sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä ja niiden velvollisuus viranomaisena on varmistaa, että palvelut ovat kaikkien saavutettavissa ilman syrjintää ja esteitä.

Pohjanmaan hyvinvointialueella yhdenvertaisuus ja sukupuolten tasa-arvo otettiin osaksi hyvinvointialueen strategiaa jo toiminnan alussa. Tämä linjaus vahvisti organisaation tehtävää edistää oikeudenmukaisuutta ja kestäviä ratkaisuja, jotka pitkällä aikavälillä tukevat myös taloudellista kestävyttä. (UN, Sustainable Development 2024)³. Lisäksi aluehallitus on hyväksynyt Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan.⁴ Sen artiklat tukevat hyvinvointialuetta yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain järjestelmälliseen toimeenpanoon. Toiminnalliseen yhdenvertaisuussuunnitteluunsa hyvinvointialue sai pilottialueena merkittävää tukea Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Hyvin suunniteltu -hankkeesta (2023-2024).⁵

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tulee toteutua suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti hyvinvointialueen organisaatiossa ja ydintehtävissä. Tämä tarkoittaa tiedon, osaamisen ja taitojen kartuttamista niin, että ne johtavat konkreettisiin tekoihin aina päätöksenteosta ja johtamisesta palvelujen suunnitteluun ja toimeenpanoon sekä kohtaamisiin asiakkaiden ja potilaiden kanssa. Kun yhdenvertaisuus vahvistuu organisaation toimintakulttuurissa, se parantaa palvelujen laatua ja purkaa mahdollisia syrjiviä käytäntöjä, rakenteita ja yleistyksiä eri väestöryhmistä.

Toiminnallinen palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma työstetään sosiaali-, terveys- ja pelastuspalveluja järjestävän viranomaisen tehtävässä. Hyvinvointialue on lisäksi työnantajana velvollinen tekemään erikseen henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman.

¹ [Yhdenvertaisuuslaki](#)

² [Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#)

³ [Modelling tools for sustainable development policies](#)

⁴ [Kuntaliitto \(2024\) Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja](#)

⁵ [THL \(2024\), Yhdenvertaisuuden edistäjän opas](#)

Yhdenvertainen kohtelu ja sukupuolten tasa-arvo hyvinvointialueen tehtävänä

Sosiaali- ja terveydenhuolto sekä sosiaaliturvajärjestelmä ovat suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan kulmakiviä. Se, miten yhdenvertaisuus näissä palveluissa toteutuu, muodostaa keskeisen osan perustuslain 6 § takaamasta jokaisen yhdenvertaisuudesta ja suojasta syrjintää vastaan (K7/2022, s 30)⁶.

Kaikilla ihmisillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjimättömyyteen hyvinvointialueen palveluissa ja toiminnoissa. Nämä perusoikeudet turvataan perustuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa, kuten myös sosiaali- ja terveydenhuoltoa määrittävässä lainsäädännössä ja kansainvälisissä sopimuksissa. Näistä muodostuu oikeusperustainen kokonaisuus, josta käytetään käsitettä muodollinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Muodolliset oikeudet on turvattu yhteiskunnassamme hyvin. Niiden toteutuminen käytännössä eli tosiasiallinen yhdenvertaisuus on kuitenkin vielä kesken, kuten monet tutkimukset ja selvitykset osoittavat.

Tasa-arvolaki (1986/609) kieltää syrjinnän

- sukupuolen
- sukupuoli-identiteetin ja
- sukupuolen ilmaisun perusteella.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kieltää syrjinnän

- iän
- alkuperän
- kansalaisuuden
- kielen
- uskonnon, vakaumuksen tai mielipiteen
- terveydentilan
- vammaisuuden
- seksuaalisen suuntautumisen tai
- muu henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintäkielto koskee laajasti kaikkea yksityistä ja julkista toimintaa. Näin ollen se koskee myös hyvinvointialueen ostopalvelujen tuottajia. Edellä mainittuja lakeja sovelletaan esimerkiksi potilaslain, vammaispalvelulain ja

⁶ [Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022, K7/2022vp](#)

sosiaalihuoltolain rinnalla. Sosiaali- ja terveydenhuollon erityislainsäädäntöä ei saa soveltaa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vastaisesti. Viranomaisen tulee jo ohjeissa ja suunnitelmissa huomioida eri ihmis- ja vähemmistöryhmien yhdenvertaisuus ja sukupuolten tasa-arvo.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä, kohtuullisten mukautusten epäämistä, häirintää tai ohje tai käsky syrjiä. Syrjintää voi tapahtua myös tietämättömyyden vuoksi, vaikka se ei olisikaan tarkoituksellista. Mikäli syrjintää ilmenee, tuomioistuin voi velvoittaa syrjinnästä vastuullisen tahon maksamaan uhrille hyvitystä.

Kirjeessään hyvinvointialueille⁷ yhdenvertaisuusvaltuutettu ohjaa ja tukee alueiden yhdenvertaisuustyötä painottaen mm. seuraavia asioita:

- Hyvinvointialueen toiminnassa on ehkäistävä syrjintää ja varmistettava yhdenvertaiset käytännöt asiakastyön kattavalla yhden vertaisuussuunnittelulla, selkeillä ohjeilla sekä koulutuksella. Koko henkilöstön tiedon lisääminen eri vähemmistöistä ja heidän oikeuksistaan on tärkeää.
- Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää usein eri ryhmien, kuten vammaisten, lasten, iäkkäiden, kielivähemmistöjen ja uskontokuntien erityistä huomioimista, jotta oikeus palveluihin toteutuu yhdenvertaisesti. Tätä yleistä edistämisvelvoitetta ei pidä sekoittaa yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 15§:n kohtuullisiin mukautuksiin vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi
- Sosiaali- ja terveydenhuollossa on varmistettava, että heikoimmassa asemassa olevien oikeudet toteutuvat. Yhdenvertaisuuslaki mahdollistaakin positiivisen erityiskohtelun. Siinä on kyse tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisista erityistoimenpiteistä, joilla parannetaan syrjinnälle erityisen alttiiden ryhmien asemaa ja olosuhteita tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. (15.2.22, s. 1-3).

Hyvinvointialueen on edistettävä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäistävä syrjintää, koska laki niin määrää. Ne eivät siis ole mielipidekysymyksiä. Pohjanmaan hyvinvointialue edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

⁷ [Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 15.12.2022: Kirje hyvinvointialueille yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjinnän ehkäisemisestä hyvinvointialueilla](#)

voa paitsi lakisääteisenä velvollisuutena myös osana strategiaansa – arvona, tavoitteena ja konkreettisena toimintana. Tavoitteena on oikeudenmukainen palvelujärjestelmä, joka varmistaa palveluiden saavutettavuuden, yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon.

Palveluja suunniteltaessa ja toteutettaessa on huomioitava erilaiset syrjinnän muodot ja niiden moniperusteisuus sekä tarkasteltava, miten palvelut toimivat eri väestöryhmille. Tavoitteena on, että palvelut ovat kaikkien saatavilla ja helposti käytettävissä.

Kohtaaminen ja vuorovaikutus - avain luottamukseen ja vaikuttavampiin palveluihin

Sosiaali- ja terveystieteissä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat, kun asiakas kohdataan asiakaslähtöisesti turvallisessa palveluympäristössä omana itsenään ilman ennakkoluuloja. Tämä edellyttää ymmärrystä siitä, että ihmisillä on moninaisia identiteettejä ja ominaisuuksia. Esimerkiksi lääketieteellinen määritelmä asiakkaan tilasta ei aina kerro, miten asiakas itse näkee tilanteensa. Kuulovamma voi kuvata kuulemisen lääketieteellistä tilaa, mutta henkilö voi itse identifioitua osaksi esimerkiksi viittomakielistä kulttuuria. Ammatillaisen tulisikin pohtia ja tiedostaa, miten hän puhuu ja määrittelee ihmisiä työssään ja mitä vaikutuksia sillä voi olla asiakkaan palveluprosessiin. Hyvinvointialueen työntekijöillä on keskeinen rooli myös siinä, miten asiakasta ja hänen tilannettaan sanoitetaan ja kuvataan asiakastietoihin.

Kielellisten oikeuksien turvaamisen lisäksi viranomaisen on käytettävä asiallista, selkeää ja ymmärrettävää kieltä. (Hallintolaki §9, 4343/2003)⁸ Viralliset käsitteet ovat tärkeitä, ja niiden avaaminen selkokielelle tekee palveluista ymmärrettävämpiä ja saavutettavampia kaikille. Lisäksi johdon, päätöksentekijöiden ja ammattilaisten on käytettävä syrjimätöntä ja osallistavaa kieltä sekä varmistettava yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon perusedellytysten hallinta ja ymmärtäminen osana ammatillista osaamistaan.

Kielenhuolto hyvinvointialueen arjessa ei ole ainoastaan tekninen tehtävä, vaan se tukee organisaation arvoja ja vaikuttaa suoraan toimintaan. Huolellinen kieli kunnioittaa jokaisen ihmisarvoa ja luo pohjan osallisuudelle,

⁸ [Hallintolaki](#)

hyvinvoinnille ja luottamukselle. Sosiaali- ja terveyspalveluissa oikeudenmukainen kohtaaminen, jossa asiakas tulee nähdyksi ja kuulluksi, on keskeinen arvo.⁹ Aktiivinen kuuntelu ja pyrkimys ymmärtää puhujan viesti ja sen taustalla olevat tarpeet ovat palvelutilanteen onnistumisen edellytyksiä. Hyvinvointialue panostaa kielenhuoltoon vuoden 2025 aikana ja henkilöstöä onkin herätelty kielen merkityksen ymmärtämiseen.



Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu – yhdessä onnistumme parhaiten!

Toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu (YHTA-suunnittelu) tarkoittaa hyvinvointialueiden lakisääteistä työkalua, jolla edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa palveluissa ja toiminnassa. Se auttaa tunnistamaan epätasa-arvoisia käytäntöjä, asettamaan tavoitteita sekä suunnittelemaan konkreettisia toimenpiteitä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnitelma toimii samalla työn ohjaus- ja seurantavälineenä. (THL, 2024 s. 30)

⁹ [Syrjimätön kieli | KSL Opintokeskus](#)

Toiminnalliseen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan kootaan hyvinvointialueen toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Sosiaali- ja terveystieteissä tämä tarkoittaa palvelujen tarkastelua suhteessa yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin sekä niiden edellyttämien tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden noudattamista. Tavoitteena on tarjota kaikille tarpeisiin nähden riittäviä ja mahdollisimman laadukkaita palveluja.

YHTA-suunnitelman laatiminen on prosessi, joka toimeenpanee lainsäädäntöä ja sitouttaa organisaation edistämistyöhön. Jotta toimenpiteet kohdentuvat oikein, suunnittelulta edellytetään laajaa osallistamista organisaation sisällä ja sen sidosryhmissä. Pohjanmaan hyvinvointialueen suunnitelmatyössä strategiset kumppanuudet ja yhteiskehittäminen ovatkin olleet ratkaisevassa roolissa. Alueellinen ja kansallinen yhteistyö on tukenut suunnittelua vahvistaen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä sekä niiden oikeutusta ja hyväksyttävyyttä uudessa organisaatiossa (Moore, 2013, s. 103).¹⁰

Palvelujen saavutettavuus suunnitelman päätavoitteena

Käytännössä saavutettavuus tarkoittaa syrjimättömissä palveluissa kaikkea liikkumiseen, näkemiseen, puhumiseen tai puheen tuottamiseen, kuumemiseen, ymmärtämiseen, vuorovaikutukseen, hahmottamiseen ja kohtaamiseen liittyviä tekijöitä, joissa huomioidaan erilaisten palvelunkäyttäjien tarpeet. Pohjanmaan hyvinvointialueen toiminnallisen suunnitelman päätavoitteeksi asetettiin palvelujen saavutettavuuden edistäminen huomioiden erityisesti monikanavaisuus palveluihin hakeuduttaessa.

Saavutettavuus tarkoittaa, että palvelut, viestintä ja erityisesti digitaaliset ympäristöt ovat kaikkien käytettävissä riippumatta toimintakyvystä. Se kattaa sekä fyysisen että digitaalisen ympäristön esteettömyyden ja varmistaa, että kaikilla on yhtäläinen mahdollisuus käyttää palveluja esteettömästi. Myös kielteiset asenteet ja ennakkoluulot ovat esteitä, jotka aiheuttavat syrjintää (Hästbacka, 2021, s. 62-63).¹¹

¹⁰ Moore, M. 2013, *Recognizing public value*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

¹¹ [Hästbacka, E. 2021: Equal participation in society? Perspectives on the opportunities of persons with disabilities in Finland](#)

Viestinnän, kuten verkkosivujen, lomakkeiden ja ohjeiden, tulee olla saavutettavia eri vammaisryhmille ja digitaidottomille. Informaatio on tarjottava myös perinteisin menetelmin, ei vain digitaalisesti. Lisäksi sosiaali- ja terveyspalveluihin hakeutumisen ajanvarauksessa ja neuvonnassa on mahdollistettava monikanavaisuus ja huomiotava autismikirjon henkilöiden yksilölliset tarpeet. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2022).

Esteettömyys tarkoittaa, että rakennukset ja ulkoalueet ovat kaikkien saavutettavissa ja mahdollisista liikkumisen rajoitteista huolimatta esteettömiä. Fyysinen esteettömyys huomioi esimerkiksi liikkumis- ja näkövammaisten tarpeet asiakas- ja hoitotiloissa. Kohtuulliset mukautukset, kuten yhdenvertaisuuslain mukaiset toimenpiteet, varmistavat vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden erityistilanteissa, esimerkiksi asiointissa ja päätöksenteossa.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos¹² (THL) määrittelee lisäksi sosiaali- ja terveyspalvelujen yhdenvertaisen saavutettavuuden tilana, jossa eri väestöryhmien yhdenvertainen pääsy sosiaali- ja terveyspalveluihin on turvattu ja eri väestöryhmät pystyvät hyödyntämään palveluja yhdenvertaisesti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan sosiaali- ja terveyspalvelujen yhdenvertainen saavutettavuus koostuu fyysisestä, taloudellisesta, tiedollisesta, taidollisesta ja asenteellisesta saavutettavuudesta. Saavutettavuuteen vaikuttavat sen mukaan

- palvelujen etäisyys asiakkaan asuinpaikasta
- asiakkaan mahdollisuudet liikkua
- rakennetun ympäristön esteettömyys
- asiakasmaksut
- tiedon saanti
- palveluissa käytettävä kieli
- mahdollisuus käyttää sähköisiä asiointikanavia ja digitaalisia palveluja
- luottamus sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöihin, avun saamiseen, asiointin turvallisuuteen ja yhdenvertaiseen kohteluun.

¹² [Yhdenvertaisuuden edistäjän opas 6/2024: Siukola, R., Sahrjo, A., Vihtari, J., Soronen, S.](#)



Toiminnallinen suunnitelma perustuu yhdessä tunnistettuihin kehittämistarpeisiin

Pohjanmaan hyvinvointialueen suunnitelman laatimisessa oli mukana laaja yhteistyöverkosto, johon kuului kansallisia, alueen ja kuntien toimijoita, asiakkaita, järjestöjä sekä hyvinvointialueen työntekijöitä. Yhteistyössä tunnistettiin asiakastarpeita, jotka eivät ainoastaan auttaneet hahmottamaan, miten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voidaan edistää hyvinvointialueen palvelustrategisina tavoitteina, vaan myös puhalsivat näihin tavoitteisiin eloa ja merkitystä. Tämän työn kautta saatiin tärkeää tietoa palveluiden kehittämiseen sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Samalla opittiin, kuinka kumppanuudet ja yhteistyö avaavat uusia näkökulmia edistämistehtävään.

Osallistavan tiedonkeruun painopisteet moniperusteisen syrjintäriskien tunnistamisessa on tiivistetty seuraavasti:

1. Kielellisten oikeuksien toteutuminen ja viestinnän saavutettavuuden varmistaminen
 - palvelutilanteiden tiedon ja vuorovaikutuksen ymmärrettävyys kaikille kieliryhmille.

- selkokielen käyttö ja sen takaaminen palveluissa ja viestinnässä
 - palvelujen saatavuus molemmilla kansalliskielillä (suomi ja ruotsi)
 - kuulo- ja näkövammaisten sekä henkilöiden, joilla on puheentuottamisen tai ymmärtämisen haasteita tai autismikirjon piirteitä, oikeuksien turvaaminen asiointissa.
2. Oikeuksien tosiasiallinen toimeenpano eri väestöryhmien osalta
- erityisesti eri taustoista tulevien, eri vammaisryhmiin kuuluvien sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaaminen ja oikeudet palveluissa
 - tarve lisätä tietoisuutta ja osaamista liittyen näiden ryhmien tarpeisiin ja oikeuksiin osana ammatillista perusosaamista
 - sukupuolinäkökulman huomioiminen, erityisesti naisnäkökulman korostaminen sosiaali- ja terveydenhuollon osaamisen kehittämisessä.
3. Yhteistyön vahvistaminen
- kuntaedustajat toivoivat osallistumista hyvinvointialueen yhteistyöverkostoihin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön dialogin, jatkuvuuden ja vastavuoroisuuden ylläpitämiseksi
 - julkisen sektorin ja järjestöjen välisen yhteistyön vahvistaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä.

Hyvinvointialueen johto ja toimialat ovat tiedonkeruun tulosten pohjalta priorisoineet saavutettavuuden edistämistoimenpiteitä, joilla vahvistetaan yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa palveluissa sekä koko toiminnassa vuosina 2025–2027. Priorisointia ovat lisäksi ohjanneet yhdenvertaisuusvaltuutetun suositukset hyvinvointialueille, asiakaspalautteet sekä henkilöstön ja päätöksentekijöiden työpajoissa esiin nostamat kehittämistarpeet.

Vaikka tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ei voida täydellisesti saavuttaa, hyvinvointialue edistää yhdenvertaisuutta konkreettisin toimenpitein ja purkaa sen rakenteellisia esteitä. Tämä työ näkyy sekä suunnitelman toimeenpanossa, että eri toimialojen arkityössä. Edistämistyö vaatii pitkäjänteisyyttä, monialaista yhteistyötä, uusia toimintatapoja ja herkkyyttä tunnistaa muutostarpeita. Se edellyttää myös rohkeutta kohdata organisaation keskeneräisyys ja oppia siitä – yhdessä asiakkaiden kanssa heidän esiin tuomistaan kehittämistarpeista ammentaen.

Suunnitelman toimeenpano ja käytännön toteuttamisen vaiheet

Suunnitelmaan on laadittu toimeenpanotaulukko (liite 1), sen eri vaiheet, vastuutahot ja seurantamekanismit, jotta se ei jää vain teoriaksi. Asukkaita, järjestöjä ja muita sidosryhmiä kutsutaan keskustelutilaisuuksiin suunnitelmakauden aikana yhteisarvioinnin toteuttamiseksi. Suunnitelma on sekä tavoitteellinen että joustava, mikä mahdollistaa tarvittaessa sen tarkentamisen suunnitelmakauden aikana.

Toiminnallisen suunnitelman toteutumista seurataan osana omavalvontaa seuraavilla mittareilla

- henkilöstön koulutukseen osallistuminen
- suunnitelman toimenpiteiden toteutuminen
- asiakaspalautteiden seuranta
- integraatio Laatuporttiin

Lisäksi alueen johto ja päätöksentekijät osallistuvat edistämistyöhön seuraamalla toimeenpanon tuloksia. Toimialat arvioivat suunnitelmansa toteutumista vuosittain ja raportoivat toteumasta:

- johtoryhmälle ja osana omavalvontaraportointia
- aluehallitukselle vuosittain suunnitelmakauden 2025–2027 aikana
- aluevaltuustolle kerran suunnitelmakaudella.

Toteutus edellyttää johdon ja henkilöstön sitoutumista yhteisiin sekä toimialakohtaisiin tavoitteisiin. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutusten sisällyttäminen henkilöstön koulutussuunnitelmiin varmistaa osaamisen riittävän resursoinnin. Saavutetuista tavoitteista tiedotetaan asiakkaille, henkilöstölle ja sidosryhmille.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tulee huomioida läpileikkaavasti niin toimialojen käytännöissä kuin niiden palveluprosessikuvausten kehittämisessä. Suunnitelman toimeenpano on jatkuva prosessi, jossa hyödynnetään yhteistyöverkostojen ja muiden hyvinvointialueiden kokemuksia. Joustava lähestymistapa mahdollistaa toimenpiteiden mukauttamisen tilanteen ja tarpeiden mukaan.

Toimeenpanon suurin riski on sitoutumisen ylläpitäminen jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Hyvinvointialueella esiintyvä näkökulmaruuhka – useiden tavoitteiden huomioimisen ja priorisoinnin haaste – korostaa avoimen viestinnän, yhteistyön ja johdon tuen merkitystä.

Kiitämme lämpimästi hyvinvointialueen asiakkaita palautteista, joiden perusteella voimme parantaa toimintaamme yhdenvertaiseksi ja sukupuolten tasa-arvon huomioivaksi. Lisäksi kiitämme seuraavia toimijoita ja yhteistyökumppaneita, jotka ovat vaikuttaneet tämän suunnitelman sisältöön asiantuntijuuttaan jakaen:

Alueelliset toimijat:

- Pohjanmaan liitto ja sen tasa-arvotyöryhmä, suunnitelman kommentointikierros
- Pohjanmaan liiton kuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkosto, kysely
- Pohjanmaan kuntien vaikuttamistoimielimet, kysely
- Pohjanmaan hyvinvointialueen vaikuttamistoimielimet ja kansalliskielilautakunta, kysely

Järjestöyhteistyö:

- Järjestöt sotessa -verkosto, kumppanuuspohjainen dialogi ja tiedonkeruu
- Svenska Kvinnoförbundet rf, kumppanuuspohjainen dialogi ja tiedonkeruu

Hyvinvointialueen sisäiset toimijat:

- Henkilöstö, työpaja yhteistyössä THL:n Hyvin suunniteltu -hankkeen kanssa
- Johtoryhmä, suunnitelmatyön ohjaus ja tuki
- Laajennettu johtoryhmä, suunnitelmatyön workshop
- Aluehallitus, suunnitelman tilannekuvan käsittely
- Hyvinvointialueen asiakaspalautteet ja Haipro-ilmoitukset, potilas- ja sosiaaliasiavastaavien palautteet
- Vaikuttamistoimielimet/ kyselytulosten käsittely
- Omavalvonta/ YHTA-suunnitelma osaksi raportointia

Kansallinen yhteistyö:

- THL/Hyvin suunniteltu -hanke (2023–2024), Työpaja henkilöstölle
- Hankepilotti -kumppanuus Etelä-Karjalan hyvinvointialue
- THL/ YHTA-verkosto
- Kuntaliitto
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Tietopohja ja aineistot:

- Kansalliset tutkimukset ja tilastot
- Pohjanmaan kuntien toiminnalliset YHTA-suunnitelmat