

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2026–2027

Aluehallitus 8.9.2026



Suunnitelma syntyi yhteistoiminnassa



Aiemman kauden arvioinnista mitattaviin tavoitteisiin

VALMISTELUN POLKU



Kolme tietolähdettä veivät havainnoista valintoihin

379 avointa vastausta • yhteistoiminta



LOPPUTULOS Yhteisesti valmisteltu suunnitelma ohjaa mitattavaa ja toimeenpantavaa kehittämistä.





Uuden suunnitelmakauden viisi teemaa

1 Yhdenvertainen johtaminen

Tasa-arvoinen ja tasalaatuinen johtaminen koko VAKEssa.

2 Syrjimättömyys ja turvallinen työympäristö

Turvallinen, syrjimätön ja luottamukseen perustuva työyhteisö.

3 Ikä- ja työkykyjohtaminen

Eri ikäisten ja eri työkykyisten yhdenvertainen kohtelu ja tukeminen.

4 Monimuotoinen ja inklusiivinen työyhteisö

Monimuotoinen työyhteisö, jossa kuormitus ja mahdollisuudet jakautuvat yhdenvertaisesti.

5 Rakenteellinen tasa-arvo

Yhdenvertaiset ja läpinäkyvät henkilöstörakenteet rekrytoinnissa, palkkauksessa ja nimikkeissä.



Yhdenvertainen johtaminen koko VAKEssa



Tavoite 1 | Tasalaatuinen ja oikeudenmukainen johtaminen

**Yhdenvertaisuus näkyy
perehdytyksessä, arjen
käytännöissä ja
johtamistyön
arvioinnissa.**

- | | | |
|----|-------------------------------------|--|
| 01 | Vastuut ja johtamislupaukset | Yhtenäiset johtamisvastuut ja -tehtävät osaksi perehdytystä ja johtamislupausten mukaista työtä. |
| 02 | Säännöllinen arviointi | Johtamistyön arviointi osaksi esihenkilöiden kehityskeskusteluja. |
| 03 | Yhteiset käytännöt | Prosesseja yhdenmukaistetaan koulutuksella, perehdytyksellä ja ohjeistuksella. |
| 04 | Tuki johtamistyöhön | Työnohjaus- ja coaching-palveluja hyödynnetään nykyistä aktiivisemmin. |

SEURANTA Henkilöstökyselyt ja esihenkilöarvioinnit tekevät johtamisen tasalaatuisuuden näkyväksi.



Syrjimätön ja turvallinen työympäristö

Tavoite 2 | Luottamus ja turvallinen toimintakulttuuri



Turvallisuus vaatii ennakointia ja selkeää puuttumista

ENNALTAEHKÄISE

- 1 Yhteinen tilannekuva**
Pulssi, työhyvinvointitutkimus ja riskienarviointi käsitellään yhdessä.
- 2 Turvallisen tilan periaatteet**
Periaatteet valmistellaan ja pilotoidaan vuonna 2026.
- 3 Osaaminen**
Esihenkilöt ja henkilöstö saavat koulutusta häirinnän, syrjinnän ja konfliktien tunnistamiseen.

PUUTU SELKEÄSTI

- 1 Nollatoleranssi**
Epäasialliseen kohteluun otetaan käyttöön selkeä menettelytapakuvaus.
- 2 Ilmoittaminen**
Kanavat tehdään näkyviksi ja ilmoittamista vahvistetaan vastuullisena toimintana.
- 3 Syrjivät rakenteet**
Tunnistamiseen laaditaan kriteerit ja perehdytys esihenkilöille.

2026 → 2027 Turvallisen tilan pilotista päätetään laajempi käyttöönotto; ilmoituksia ja kokemusta seurataan.



Ikä- ja työkykyjohtamisen vahvistaminen

Tavoite 3 | Työkykyinen ja kestävä henkilöstörakenne



IKÄ



TYÖKYKY

Nuorten työntekijöiden johtaminen

Esihenkilöille tarjotaan Työterveyslaitoksen koulutus nuorten sotepe-työntekijöiden johtamiseen.

Ikäjohtamisen malli

Mallin tarve ja painopisteet kartoitetaan vuoden 2027 aikana.

Yhdenvertaiset ratkaisut

Osa- ja täsmätyökykyisten mahdollisuuksia vahvistetaan yksilöllisillä ja yhdenvertaisilla ratkaisuilla.

Uuteen työhön sijoittuminen

VAKEn prosessia kehitetään niin, että siirtymät tukevat työssä jatkamista.

TAVOITELTU MUUTOS Eri ikäisten ja eri työkykyisten yhdenvertainen kohtelu vahvistuu koko työuran ajan.



Inklusiivinen ja yhdenvertainen arki

Tavoite 4 | Monimuotoisuutta tukeva organisaatio



Neljä tekoa vievät hyvät käytännöt koko organisaatioon

LEVITETÄÄN

Monimuotoisuusohjelman hyvät käytännöt systemaattisesti läpi organisaation.

TEHDÄÄN NÄKYVÄKSI

Monimuotoisuus osaksi sisäistä ja ulkoista viestintää.

KOULUTETAAN

Jatkuva koulutustarjonta auttaa huomioimaan monimuotoisuuden työyhteisössä.

TUETAAN KIELITAITOA

Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia kehittää omaa kielitaitoaan.

SEURANTA Henkilöstökokemus ja kuormituksen jakautuminen kertovat, näkyykö inklusiivisuus arjessa.



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde



Rakenteellinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo



Tavoite 5 | Läpinäkyvät henkilöstörakenteet ja -prosessit

Rakenteellinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ratkaisevat arjen reiluuden

01 NIMIKKEET

2026 Sukupuolittuneet nimikkeet kartoitetaan ja korvaavat nimikkeet valmistellaan.

2027 Muutokset viedään henkilöstö- ja palkkajärjestelmiin mahdollisuuksien mukaan.

02 PALKKAUS

2026 Tasopalkkajärjestelmät otetaan käyttöön ja selvitystä vaativat palkkaerot tunnistetaan.

2027 Korjaavien toimien etenemistä arvioidaan palkkakartoituksen perusteella.

03 REKRYTOINTI

2026 Anonyymin rekrytoinnin käyttösuunnitelma ja pilotti toteutetaan valituissa tehtävissä.

2027 Laajentamisesta päätetään hakijakokemuksen, sujuvuuden ja yhdenvertaisuuden perusteella.

PERIAATE Ratkaisut perustuvat tehtävän olennaiseen osaamiseen, vastuuseen, kelpoisuuteen ja soveltuvuuteen.



Seuranta osaksi henkilöstöjohtamista

Lähtötaso 2026 • väliarviointi 2027 • raportointi 2028



SEURANNAN TIETOLÄHTEET

KOKEMUS

Pulssi: psykologinen turvallisuus
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemus
Työhyvinvointitutkimus

TURVALLISUUS

Ilmoitukset epäasiallisesta kohtelusta
Syrjintä-, häirintä- ja kiusaamishavainnot

RAKENTEET & TOTEUMA

Esihenkilöarvioinnit
Palkka-, rekrytointi- ja prosessitiedot
Toimenpiteiden toteuma

Vuosikello tekee etenemisen näkyväksi

2026 • 2027 • 2028

1 2026 – lähtötaso

Pulssiin psykologisen turvallisuuden
väittämä elokuussa ja tasa-arvoa
koskeva kysymys vuoden lopussa.

2 2027 – väliarviointi

Tuloksia verrataan lähtötasoon ja
toimeenpanoa arvioidaan henkilöstön
edustajien kanssa.

3 2028 – aluehallitus

Vuoden 2027 toteumatiedoista
laadittu kooste raportoidaan
aluehallitukselle.

OMISTAJUUS Johto seuraa, HR valmistelee, toimialat toteuttavat ja lähijohto vie arkeen.



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde



*Yhdenvertainen VAKE – reilu johtaminen, turvallinen työarki ja
yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille.*