



Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma

Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelman

2017 – 2020 jalkautus
sosiaali- ja terveydenhuollon
toimialalla

Tausta

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia, joiden toteuttamiseen velvoittaa mm.

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

- 4 §: Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

- [Yhdenvertaisuuslaki](#)

- 8 § Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.
 - 5 § Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Vantaan kaupungin sitoutuminen syrjimättömyyteen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kaikessa toiminnassa (kh 14.11.2016)

- [Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma valtuustokaudelle 2017 – 2020](#)

Sosiaali- ja terveystalvelujen keskeisiä tavoitteita on parantaa kuntalaisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia toimia yhteiskunnassa ja yhteisönsä jäsenenä

- Toimialalla on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä käytäntöjä, joita tulee säilyttää, prosesseja, joita tulee vahvistaa sekä tavoitteita uusin keinoin edistää asukkaiden yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.
- **Tässä suunnitelmassa kohteena toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eli miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat palvelutuotannossa ja päätöksenteossa.**
- **Suunnitelma ei käsittele tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista henkilöstöpolitiikassa.**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman jalkautusprosessi sosiaali- ja terveydenhuollossa

- Vuosina 2016 – 2017 tayv-suunnitelmatyötä on käsitelty mm. päällikköfoorumissa, toimialan johtoryhmässä, esimiestilaisuudessa ja tulosalueiden johtoryhmissä.
- Tulosalueet ovat arvioineet eri väestöryhmien (ikä, sukupuoli, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt, terveydentila ja vammaisuus, etninen tausta, perhesuhteet ja perheiden moninaisuus) tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehittämistarpeita kolmesta näkökulmasta:
 - Tilat ja fyysinen ympäristö
 - Asiakaspalvelu
 - Toiminnan seuranta ja päätöksenteko
- Tulosyksiköt ovat käsitelleet ja osaltaan jalkauttaneet tayv-teemaa toiminnoissaan tulosalueen suunnitelmaa valmistellessaan
- Tulosalueet valinneet, vastuuttaneet ja aikatauluttaneet priorisoimansa kehittämiskohteet
- Toimiala ja tulosalueet arvioivat tavoitteiden etenemisen vuosittain johtoryhmissään.
- Toimialan jalkautussuunnitelma on hyväksytty toimialan johtoryhmässä 10.10.2017



Toimialatason kehittämiskohteet

Säilytettävät käytännöt

- Asiakkaan yksilöllisten tarpeiden huomioiminen ja asiakassegmentointi sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutuotannon strateginen lähtökohta
- Strategiaprosessiin kuuluvassa vuosittaisessa toimintaympäristöanalyysissä väestömuutosten arviointi
- Tilojen esteettömyyden jatkuva arviointi ja havaittujen esteettömyysvajeiden korjauttaminen
- Vaikutusten ennakoarviointi; eri väestöryhmiin, ml. lapset, kohdistuvien vaikutusten tietoista huomioon ottamista lisäten
- Laadunhallinnassa (CAF) toimialan onnistumisen säännöllinen arviointi eri väestöryhmien palvelujen järjestämisessä
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma koulutuksissa

Vahvistettavat käytännöt 1/2

- Yhteiskunnan monimuotoisuuden aito ymmärtäminen sekä kriittinen suhtautuminen itsestäänselvyyksinä pidettyihin käsityksiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta palveluissa
 - Säännöllinen osaamisen päivittäminen, työyhteisöjen keskustelut tayv-toimenpiteiden seurannan yhteydessä ym
- Tiedolla johtamisen vahvistaminen: Hyödynnetään tietotuotannon mahdollisuudet seurata palvelujen kohdentumista erilaisten taustamuuttujien suhteen lainsäädännön puitteissa osana toiminnan arviointia ja tiedolla johtamista
 - Uuden asiakas- ja potilastietojärjestelmän mahdollisuudet hyötykäyttöön
 - Erilaisissa kyselyissä tulosten analysointi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta
- Vanhus- ja vammaisneuvostojen osallistaminen kaupungin eri palvelujen kehittämiseen

Vahvistettavat käytännöt 2/2

- Kaupunkitasoiseen hyvinvointityöhön sisällytettävien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien ja syrjimättömyyttä tuottavien toimenpiteiden toimeenpano
- Lähisuhdeväkivallan ehkäisy:
 - Osallistuminen 100 tasa-arvotekoa -hankkeeseen: sosiaali- ja terveystoimi tehostaa viestintää lähisuhdeväkivallasta
 - Poikkihallinnollisen perhe- ja lähisuhdeväkivaltatyöryhmän toimintaa jatketaan
 - Henkilöstön osaamista vahvistetaan koulutuksella (sis. kunniaväkivalta) sekä jalkauttamalla työvälineiden ja olemassa olevien hyvien toimintamallien (esim. Marak) hyödyntämistä
 - Istanbul-sopimuksen tunnettavuuden lisääminen (Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan vähentämiseksi) osana lähisuhdeväkivallan koordinoitua työtä
- Viestintämateriaaleja päivitettäessä otetaan huomioon väestön identiteettien monimuotoisuus
- Palveluja kehitettäessä otetaan huomioon monimuotoisen väestön erilaiset tarpeet

Uudet avaukset

- Tulosalueiden kehittämiskärkien toimeenpano ja vuosittainen seuranta (seuraavat diat)
- Hyvinvointi- ja perhekeskusten toiminnassa toteutetaan kansallisen kärkihankkeen Lapen linjauksia eri kulttuuritaustaisten asiakkaiden palvelutarpeeseen vastaamisesta sekä lähisuhdeväkivallan ehkäisystä
- Lomakkeita päivitetään siten, että väestön identiteettien monimuotoisuus tulee huomioiduksi
- Anonyymin rekrytoinnin kokeilu
- Uuden lautakunnan perehdytys Vantaan ja toimialan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön

Tulosalueiden kehittämiskohteet



Terveyspalvelut: priorisoidut kehittämistoimenpiteet

		Aikataulu	Vastuuhenkilö	Seuranta
1.	Levitetään tietoa terveysasemalla olevista palveluista eri kulttuuritaustoista tuleville asiakkaille.	Valtuustokausi	Tulosaluejohtaja	Vuosittain, tulosaluejory
2.	Eri etnisille ryhmille kohdistettuja ryhmäohjauksia, esim. MBO- ryhmä, perhevalmennukset, puheterapiaryhmät, tietoiskut eri sairauksien hoidosta, koulutusta esim. ehkäisyasioista ja lasten sairauksista.	Valtuustokausi	Tulosityksikköpäälliköt	Vuosittain, tulosaluejory
3.	Seuranta- ja raportointijärjestelmän kehittäminen uutta asiakas- ja potilastietojärjestelmää hyödyntäen tukemaan tiedolla johtamista.	Apotin käyttöönotto	Tulosaluejohtaja	Vuosittain, tulosaluejory
4.	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen huomiointi uuden hyvinvointikeskuksen tilojen ja toiminnan suunnittelussa.	Hyvinvointikeskuksen suunnittelussa ja valmistuessa	Keski-Vantaan terveyspalvelupäällikkö	Vuosittain, tulosaluejory
5.	Opasteiden ja tilojen uusiminen ja kehittäminen huomioiden myös asiakkaiden etninen tausta.	Valtuustokausi	Tulosityksikköpäälliköt	Vuosittain, tulosaluejory
6.	Lomakkeiden päivittäminen sukupuoli-identiteetin huomioiviksi.	2018 - 2019	Tulosityksikköpäälliköt	Vuosittain, tulosaluejory

Perhepalvelut:

priorisoidut kehittämistoimenpiteet 1/2

	Toimenpide tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi ja edistämiseksi	Aikataulu	Vastuuhenkilö	Seuranta
1.	Arvioidaan ja tarkistetaan tilojen esteettömyys ja kehitetään mm. opaskylttien selkokielisyyttä ja saniteettitiloja huomioiden sukupuolten moninaisuus.	2018-2019	Tulosityksikkö-päälliköt	Vuosittain, tulosaluejory
2.	Kehitetään palvelujen saavutettavuutta mm. monikanavaisen asioinnin kautta sekä ohjeiden (ml. verkkosivut) selkokielisyyden avulla. Kehitetään toimenpiteitä, jotta palvelut tulevat saavutettavammiksi erityisryhmille, esim. tarjotaan tietoa palveluista eri kielillä.	2018-2020	Tulosalue-johtoryhmä	Vuosittain, tulosaluejory
3.	Kehitetään toimenpiteitä etävanhemman (ja vanhemman, joka ei asioi palvelussa lapsen kanssa) kuulemiseksi lapsen asioissa.	2018-2020	Tulosalue-johtoryhmä	Vuosittain, tulosaluejory
4.	Kehitetään vammaisten lasten perheiden tukea yhteistyössä vanhus- ja vammaispalvelujen tulosalueen kanssa.	2018-2020	Perhe- ja vanhus- ja vammais-palvelujen joryt	Vuosittain, tulosalue- ja toimialajoryt

Perhepalvelut:

priorisoidut kehittämistoimenpiteet 2/2

	Toimenpide tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi ja edistämiseksi	Aikataulu	Vastuuhenkilö	Seuranta
5.	Järjestetään koulutusta tai sisällytetään jo suunniteltuihin koulutuksiin tayv-näkökulmaa mm. aiheista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt, perheiden moninaisuus, etnisten vähemmistöjen kohtaaminen palveluissa ja heidän palvelutarpeensa, lähisuhdeväkivalta (ml. haavoittuvien ryhmiin liittyvien erityistarpeiden huomioiminen), ihmiskauppa, kunniaväkivalta	Koko suunnitelma-kausi	tulosaluejory / erityis-asiantuntija / henkilöstö-yksikkö	Koulutusten toteutumisen ja sisällön arvioiminen (palaute) koulutuksiin osallistujien määrän raportointi.
7.	Pilotoidaan anonymiä rekrytointia.	Suunnitelma-kauden aikana	Tulosalue-johtoryhmä	Arvioidaan pilotoinnin jälkeen
8.	Toteutetaan 100 tasa-arvotekoa -hankkeen teko. Keskeisenä tavoitteena levittää tietoa lähisuhdeväkivallasta.	Syksy 2017	Erityisasiantuntijat	Arviointi hankkeen päätyttyä, tulosaluejory

Vanhus- ja vammaispalvelut: priorisoidut kehittämistoimenpiteet

		Aikataulu	Vastuuhenkilö	Seuranta
1	Tiedon lisäys vähemmistöjen tarpeista, oikeuksista ja tukipalveluista työntekijöille perehdytyksin ja koulutuksin.	2018-2019	Vahva/ henkilöstön kehittämistyö- ryhmä	Vuosittain, tulosaluejory
2	Lomakkeiden päivittäminen sukupuoli-identiteetin huomioiviksi.	2018-2019	Tulosityksikkö- päälliköt	Vuosittain, tulosaluejory,
3	Edistetään teknisten apuvälineiden päivitystä mahdollistamaan ilmaisten kääntäjäsovellutusten käyttö kieliongelmissa.	2018-2019	Tietohallinto- työryhmä, tulosityksikkö- päälliköt	Vuosittain, tulosaluejory,
4	Yhteistyön lisääminen eri vähemmistöjä edustavien järjestöjen kanssa.	2018-2020	Tulosityksikkö- päälliköt	Vuosittain, tulosaluejory,
5	Yhden hengen huoneet/huoneita sairaalaan ja erityisasumiseen.	2018-2020	Tulosalue- johtaja	Vuosittain, tulosaluejory,
6	Kehitetään vammaisten lasten perheiden tukea yhteistyössä perhepalvelujen tulosalueen kanssa.	2018-2020	Perhe- ja vanhus- ja vammaispalve- lujen joryt	Vuosittain, tulosalue- ja toimialajoryt

Suun terveydenhuollon liikelaitos: priorisoidut kehittämistoimenpiteet

	Toimenpide tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi ja edistämiseksi	Aikataulu	Vastuuhenkilö	Seuranta
1.	Ikääntyneillä on riski jäädä ilman säännöllisiä suun terveydenhuollon palveluja ja päivittäisessä suun omahoidossa olisi tuen tarvetta. Jatketaan yhteistyötä vanhuspalvelujen kanssa suun terveyden edistämisessä.	Syksy 2017- kevät 2018	STHL terveyden edistämisestä vastaava esimies ja shg, STHL vastuuhenkilöt	Seuranta laajennetussa joryssä, kevät 2018
2.	Kielihaasteet päivystyksessä ja ajanvarauksessa - > tulkkaukspuhelinpalvelun käyttö tarvittaessa. Henkilöstön koulutus palvelun käyttöön.	Syksy 2017	STHL esimiehet ja henkilöstö	Seuranta laajennetussa joryssä, kevät 2018
3.	Tilojen esteettömyyden ja opasteiden jatkuva seuranta ja kehittäminen	Jatkuva kehittäminen	STHL esimiehet ja henkilöstö	Seuranta laajennetussa joryssä
4.	Väestön osallistamista palvelujen kehittämiseen jatketaan	Jatkuva kehittäminen	STHL esimiehet ja henkilöstö	Jatkuva seuranta
5.	Kouluterveyskyselyn mukaan ammattikoulussa opiskelevilla, erityisesti pojilla, on suun terveyden tottumuksissa erityisiä puutteita. Vaikutetaan ammattikoululaisten suun terveyden tottumuksiin kampanjalla.	2017 - 2018	Terveyden edistämisen ylihoitaja	Seuranta laajennetussa joryssä, kevät 2018
6.	Vantaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuussuunnitelman jalkautus suun terveydenhuollossa	Lokakuu 2017	STHL esimiehet ja henkilöstö, käsittely keskustellen henkilöstön kanssa tayv-asioista aluefoorumeissa	Seuranta laajennetussa joryssä, kevät 2018