



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Laatija(t): Hietämäki Marja, Halonen Kaarina
Vastuuhlö: Hietämäki Marja
Hyväksyjä: Niemeläinen Janne
Kuvaus: Henkilöstötoimikunta asetti vuonna 2015 työryhmän laatimaan sairaanhoitopiirille tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jonka yhteydessä kartoitetaan syvällisemmin palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista.

Sisällys

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	1
Johdanto	2
Periaatteet ja niiden nykytila	2
Tasa-arvo	2
Yhteistyö ja yhtenäiset toimintatavat	4
Turvallisuus ja asiallinen kohtelu	4
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen	4

Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON
SAIRAANHOITOPUIRIN KY
PL 900
70029 KYS

Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA
KAARISAIRAALA
PL 100
70029 KYS
Puijonlaaksontie 2
Kuopio

SÄDESAIRAALA
PL 100
70029 KYS
Kelkkailijantie 7
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA
PL 200
70029 KYS
Kaartokatu 9
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA
PL 300
70029 KYS
Puijonsarventie 60
Kuopio

KUOPION
PSYKIATRIAN KESKUS
PL 400
70029 KYS
Kotkankallionkatu 14
Kuopio

Vaihe (017) 173 311
etunimi.sukunimi@kuh.fi
Y-tunnus 0171495-3



Johdanto

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin strategiassa määritellyt perusarvot: ammattitaito, työhyvinvointi ja asiakaslähtöisyys muodostavat perustan sairaanhoitopiirin tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on vahvistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sairaanhoitopiirissä. Tavoitteena on, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti sekä eri ammattiryhmien välillä ja ammattiryhmien sisällä. Lisäksi tavoitteena on edistää henkilöstön keskinäistä yhteistyötä ja avunantoa läpi koko organisaation sekä lisätä päätöksenteon avoimuutta ja läpinäkyvyyttä yhdenmukaisilla toimintatavoilla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa jokaisen KYSiläisen perustehtävää ja organisaation säännöllistä kehittämistoimintaa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuoden 2015 alussa voimaan tulleen uuden [Yhdenvertaisuuslain](#) sekä samanaikaisesti uudistuneen [Naisten- ja miesten välisen tasa-arvolain](#) mukaisesti. Lisäksi taustalla on [Työsopimuslaki](#). Suunnitelma on tehty tasa-arvotyöryhmässä yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää seuraavat periaatteet: tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhtenäiset toimintatavat sekä turvallisuus ja asiallinen kohtelu. Jokaiselle periaatteelle on sovittu edistettävät näkökulmat, tavoitteet, toimenpiteet, vastuutahot, aikataulu ja seuranta. Näkökulmien valinnan perusteena, taustalla olevien lakien lisäksi, ovat tasa-arvokyselyn tulokset. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista arvioidaan, tarkistetaan ja päivitetään joka toinen vuosi tehtävän palkkakartoituksen ja tasa-arvokyselyn yhteydessä.

Periaatteet ja niiden nykytila

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi perustuu syksyllä 2015 koko henkilöstölle suunnatun tasa-arvokyselyn ja keväällä 2016 tehdyn palkkakartoituksen tuloksiin.

Tasa-arvo

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa työelämässä. Uudistetussa laissa syrjintäkielto on laajennettu koskemaan syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan velvollisuutena on: toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä, edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa sekä kehittää työoloja molemmille sukupuolille soveltuviksi. Helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin sekä ennalta ehkäistä sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvokyselyn mukaan suurin osa kyselyyn vastanneista koki, että naisia ja miehiä kohdeltiin työyhteisössä tasa-arvoisesti. Eniten kehittämistarvetta oli henkilöstöryhmien välisessä ja sisäisessä tasa-arvossa (vakituiset/ määräaikaiset) sekä ikään liittyvässä tasa-arvossa. Työn ja perhe-elämän yhdistäminen onnistui pääsääntöisesti hyvin, kehitettävää oli työaika- ja työjoustojen soveltamisen tasa-arvoisuudessa eri elämäntilanteissa.

Palkkauksellinen tasa-arvo

Palkkauksellisen tasa-arvon tiedoissa (liite 1) on esitetty Pohjois-Savon sairaanhoitopiirissä, KYSin ja Kysterin alueella palkka tasa-arvoa kuvaavia tilastoja eri ammattiryhmien, nimikkeiden ja sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen näkökulmista tilanteessa 4/2016. Tilastoista on poistettu sellaiset ammatinimikkeet, joita esiintyy sairaanhoitopiirillä alle viisi, myöskään sukupuoli jakaumaa ei ilmaista, mikäli

Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON
SAIRAANHOITOPUIRIN KY
PL 900
70029 KYS

Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA
KAARISAIRAALA
PL 100
70029 KYS
Puijonlaaksonatie 2
Kuopio

SÄDESAIRAALA
PL 100
70029 KYS
Kelkkailijantie 7
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA
PL 200
70029 KYS
Kaartokatu 9
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA
PL 300
70029 KYS
Puijonsarventie 60
Kuopio

KUOPION
PSYKIATRIAN KESKUS
PL 400
70029 KYS
Kotkankallionkatu 14
Kuopio

Vaihde (017) 173 311
etunimi.sukunimi@kuh.fi
Y-tunnus 0171495-3

jompaakumpaa sukupuolta on ammattiryhmässä tai nimikkeellä alle viisi. Vertailu on tehty tehtäväkohtaisen palkan osalta, koska sen tulee perustua työnvaativuuteen, muissa palkkaelementeissä on kyse työuran pituudesta tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista ja palkitsemisesta.

Ensimmäisessä taulukossa (taulukko 1) on kuvattu ammattiryhmittäin, sukupuolittain pienin ja suurin tehtäväkohtainen palkka ja palkka tasa-arvon toteutuminen eri ammattiryhmien välillä sukupuolittain. Hoitohenkilöstön miesten pienin tehtäväkohtainen palkka on 2087,94 euroa/kk ja naisten 2011,11 euroa/kk. Miesten pienin tehtäväkohtainen palkka on nimikkeellä lähihoitaja. Ammattiryhmässä huolto, toimisto ja hallinto miesten pienin tehtäväkohtainen palkka on 1910,07 euroa/kk ja naisten 1828,67 euroa/kk nimikkeellä laitoshuoltaja. Lääkäri henkilöstön pienin miesten tehtäväkohtainen palkka on 2016 euroa/kk ja naisten 2463,23 euroa/kk, joka esiintyy erikoistuva lääkäri nimikkeellä. Tutkimushenkilöstön miesten ja naisten pienin tehtäväkohtainen palkka on sama 1876,00 euroa/kk. Tutkija nimikkeellä toimivia esiintyy sekä lääkäri että tutkimushenkilöstössä. Tämä tulee huomioida tilastojen tulkinnessa, sillä lääkäri henkilöstön pienin tehtäväkohtainen palkka on tutkija-nimikkeellä toimivalla.

Toisessa taulukossa (taulukko 2) on esitetty vastaavat tiedot erotellen tehtäväkohtaiset palkat palvelussuhteen luonteen mukaisesti. Hoitohenkilöstön pienimmät tehtäväkohtaiset palkat ovat palvelussuhteen luonteesta riippumatta hyvin lähellä toisiaan, tästä voidaan todeta palkkauksen olevan tasa-arvoista palvelussuhteen luonteesta riippumatta.

Huolto-, toimisto ja hallinto henkilöstön pienimmät tehtäväkohtaiset palkat ovat likipitään samat kaikissa palvelussuhteen luonteissa. Suurimmassa tehtäväkohtaisessa palkassa on eroja palvelussuhteen luonteiden sisällä. Tämä selittyy sillä, että ko. ammattiryhmässä ei käytetä määräaikaisia ja sijaisia yhtä runsaasti kuin esim. hoitohenkilöstön puolella, määräaikaisuuksissa ja sijaisuuksissa työskentelevillä on alempi tehtävien vaativuus kuin pitkään vakituisena työskennelleillä. Henkilöstövaihtuvuus tässä ammattiryhmässä on pientä.

Lääkäri henkilöstön pienimmissä tehtäväkohtaisissa palkoissa on eroja, tämä selittyy tehtävien vaativuudella sekä sillä, että lääkärisopimuksessa on myös määritelmä, jonka mukaan lääkärin tehtäväkohtainen palkka korottuu, kun on toiminut laillisena lääkärinä kolme vuotta. Tutkimushenkilöstöön kuuluu monen eri alan koulutuksen omaavia ammattilaisia erilaisissa tutkijan tehtävissä, siksi palkkauksellisetkin erot ovat suuremmat kuin muissa ammattiryhmissä.

Viimeisessä taulukossa (taulukko 3) on esitetty eri nimikkeiden pienin ja suurin tehtäväkohtainen palkka sekä keskiarvo tehtäväkohtainen palkka sukupuolittain. Mikäli nimikettä esiintyy alle viisi, ei sukupuolta ole esitetty.

Kokonaisuudessaan sairaanhoitopiirin palkkauksellisesta tasa-arvosta voidaan todeta sen olevan tasa-arvoista eri nimikkeiden ja ammattiryhmien sisällä sukupuoli huomioiden. Palkkaerot miesten ja naisten välillä ovat pieniä. Tehtäväkohtainen palkka ei määräydy nimikkeeseen tai ammattiryhmän vaan tehtävien vaativuuden perusteella. Näin ollen samalla nimikkeellä toimivilla voi olla erisuuruinen tehtäväkohtainen palkka. Palkkauksellista tasa-arvoa vertailtaessa on huomioitava, että tiedot ovat koko sairaanhoitopiirin alueelta, sisältäen KYSin ja Kysterin.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta iästä, alkuperästä, kansallisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä (esim. yhteiskunnallinen asema, varallisuus, asuinpaikka, osallis-

Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON
SAIRAANHOITOPIIIRIN KY
PL 900
70029 KYS

Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA
KAARISAIRAALA
PL 100
70029 KYS
Puijonlaaksonatie 2
Kuopio

SÄDESAIRAALA
PL 100
70029 KYS
Kelkkailijantie 7
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA
PL 200
70029 KYS
Kaartokatu 9
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA
PL 300
70029 KYS
Puijonsarventie 60
Kuopio

KUOPION
PSYKIATRIAN KESKUS
PL 400
70029 KYS
Kotkankallionkatu 14
Kuopio

Vaihe (017) 173 311
etunimi.sukunimi@kuh.fi
Y-tunnus 0171495-3



tuminen yhdistystoimintaan). Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren rekrytoinnista palvelussuhteen päättämiseen. Näin ollen työnantajan on huolehdittava jokaisen palvelussuhteen elinkaareen liittyvän prosessin syrjimättömyydestä.

Tasa-arvokyselyssä yhdenvertaisuuden kehittämiskohteiksi nousivat rekrytointiin, osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen sekä päätöksen tekoon liittyvät menettelytavat. Toimintatapojen avoimuus, henkilöstön osallistaminen sekä yhdenvertaisuuden eri ulottuvuuksien huomiointi koettiin tärkeäksi.

Yhteistyö ja yhtenäiset toimintatavat

Sairaanhoitopiirin toiminnan eettisten periaatteiden mukaisesti toimintamme perustana on moniammatillinen yhteistyö. Perustan toimivalle, moniammatilliselle yhteistyölle luo koko henkilöstön keskinäinen arvonnanto. Ihmisarvon kunnioittamisen tulee ilmetä potilaiden hyvänä kohteluna, hoidon ja palvelujen inhimillisyytenä sekä työtovereiden kunnioittamisena. Vastuullisuus tarkoittaa yhteisiin tavoitteisiin, päätöksiin ja sopimuksiin sitoutumista. Lisäksi olemme sitoutuneet jatkuvaan kehitykseen ja olemme myönteisiä uuden oppimiselle.

Tasa-arvokyselyn mukaan kehittämistarvetta koettiin erityisesti yhteistyössä eri organisaatiotasojen ja eri ammattiryhmien välillä.

Turvallisuus ja asiallinen kohtelu

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirissä on sovittu nollatoleranssista epäasiallisen käyttäytymisen ja fyysisen väkivallan suhteen. Nollatoleranssi koskee sekä henkilöstöä että asiakkaita. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus puuttua, mikäli kokee tai havaitsee epäasiallista käyttäytymistä tai väkivaltaa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen

Alla olevaan taulukkoon on koottu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmat, tavoitteet, toimenpiteet, vastuutahot, aikataulu ja seuranta, joiden toteutumista arvioidaan, tarkistetaan ja päivitetään joka toinen vuosi.

Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON
SAIRAANHOITOPPIIRIN KY
PL 900
70029 KYS

Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA
KAARISAIRAALA
PL 100
70029 KYS
Puijonlaaksontie 2
Kuopio

SÄDESAIRAALA
PL 100
70029 KYS
Kelkkailijantie 7
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA
PL 200
70029 KYS
Kaartokatu 9
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA
PL 300
70029 KYS
Puijonsarventie 60
Kuopio

KUOPION
PSYKIATRIAN KESKUS
PL 400
70029 KYS
Kotkankallionkatu 14
Kuopio

Vaihe (017) 173 311
etunimi.sukunimi@kuh.fi
Y-tunnus 0171495-3

Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteet

Näkökulma	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seuranta	Aikataulu
Tasa-arvo					
1. Naisten ja miesten välinen palkkatasa-arvo	Palkkaerot ovat perusteltuja ja niiden perusteet läpinäkyviä	-Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan -Tehtäväkuvaukset pidetään ajantasalla	Johtajat, esimiehet, henkilöstöhallinto	Palkka-kartoitus	Joka toinen vuosi
2. Määrä-aikaisen ja vakinaisen henkilöstön välinen palkkatasa-arvo	Palkkaerot määräaikaisen ja vakinaisen henkilöstön välillä ovat perusteltuja ja niiden perusteet läpinäkyviä	-Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan -Tehtäväkuvaukset pidetään ajan tasalla	Johtajat, esimiehet, henkilöstöhallinto	Palkka-kartoitus	Joka toinen vuosi
3. Työnvaativuuden arviointiin perustuva palkkatasa-arvo	Palkkaerot ammattiryhmien sisällä ja välillä ovat perusteltuja ja niiden perusteet läpinäkyviä	-Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan -Tehtäväkuvaukset pidetään ajantasalla	Johtajat, esimiehet, henkilöstöhallinto	Henkilöstöpoliittinen ohje	Jatkuva
4. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin	Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet tulla valituksi eri tehtäviin	-Valintapäätökset perustuvat perusteluihin, avoimiin, etukäteen määriteltyihin yhdenvertaisuuslain näkökulmat huomioiviin kriteereihin	Johtajat, esimiehet, henkilöstöhallinto	Hakijapalaute	Jatkuva
5. Työn ja perhe-elämän yhdistäminen	Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen onnistuu erilaisissa elämän tilanteissa	- Toteutetaan yhteisöllistä ja ergonomista työvuorosuunnittelua - Käytetään aktiivisesti työaikapankkia tai liukuvaa työaikaa - Vuosilomat sovitaan yhdessä toimintalähtöisesti henkilöstösuunnittelun vuosikellon mukaisesti - Hyödynnetään suunnitelmallisesti etätöitä - Mahdollistetaan perhevapaat yhdenvertaisesti sukupuolesta riippumatta	Johtajat, esimiehet, henkilöstö	Tasa-arvo-kysely, työtyytyväisyyskysely, kehityskeskustelut	Vuosittain (eri kyselyt)

Näkökulma	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seuranta	Aikataulu
Yhdenvertaisuus					
6. Rekrytointimenettelyjen yhdenvertaisuus	Rekrytointimenettelyt ovat avoimia ja yhdenvertaisuuslain näkökulmat huomioivia.	<ul style="list-style-type: none"> - Täytetään avoimet toimet/virat avoimen, sähköisen hakumenettelyn kautta. - Käytetään strukturoituja haastattelumakkeita. - Tiedotetaan kaikille hakijoille yhtenevästi valintaprosessin vaiheista ja valintapäätöksistä. - Valintapäätökset perustuvat perusteluihin, avoimiin, etukäteen määriteltyihin yhdenvertaisuuslain näkökulmat huomioiviin kriteereihin. 	Johtajat, esimiehet, henkilöstöhallinto	Asiakaskyselyt: hakijat, esimiehet	Vuosittain
7. Osaamisen hyödyntämisen ja kehittämisen yhdenvertaisuus	<p>Henkilöstö voi käyttää osaamistaan laajasti sekä syventää erityisosaamista.</p> <p>Osaamisen kehittäminen on tavoitteellista perustuen henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Suunnitellaan jokaiselle uudelle/ poissaollee/ uuteen tehtävään siirtyvälle henkilölle riittävä, yksilölliset lähtökohdat huomioiva perehtymis- ja mentorointiohjelma. - Käydään vuosittain yksilö/ ryhmäkehityskeskustelut. - Laaditaan yksilölliset osaamisen kehittämissuunnitelmat, lähtökohtana yksilön osaaminen suhteessa toiminnan vaatimaan osaamiseen. - Hyödynnetään osaamisen laajentamisen monipuolisia menetelmiä: työkierro, työssä oppiminen, mentorointi, koulutus. - Jaetaan tasapuolisesti erityistehtäviä, vastuualueita ja 	Johtajat, esimiehet, henkilöstö	<p>OPEmittari, arviointikeskustelut</p> <p>Tilastot (Uranetti)</p>	Vuosittain

		<p>mahdollisuuksia osallistua kehittämistehtäviin.</p> <p>-Kehitetään osaamisen palkitsemisen menetelmiä yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.</p>			
8. Päätöksenteon ja menettelytapojen yhdenvertaisuus ja avoimuus	Päätöksenteko on avointa ja perusteltua.	<p>- Kaikki osapuolet sitoutuvat toimimaan yhdenmukaisesti noudattaen hallinnollisia ohjeita ja työohjeita.</p> <p>- Esimiehet tiedottavat säännöllisesti päätöksistä sekä niiden perusteista ajantasaisesti koko henkilöstölle.</p> <p>- Käytetään tiedottamisessa monipuolisesti, selkeitä ja helposti saavutettavia viestintäkanavia.</p>	Johtajat, esimiehet, viestintäyksikkö	Tasa-arvokysely, työtyytyväisyyskysely	Vuosittain (eri kyselyt)
9. Aktiivinen vuorovaikutus, vaikuttaminen ja osallisuus	Henkilöstö osallistuu omaa työtä/ työyhteisöä koskeviin muutoksiin ja vaikuttaa aktiivisesti käyttäen erilaisia yhteisesti sovittuja vaikuttamisen toimintatapoja.	<p>- Rohkaistaan koko henkilöstöä tuomaan esiin kehittämissideoituja esmiehille.</p> <p>-Kaikki osapuolet sitoutuvat rakentamaan vuorovaikutukseen työyhteisössä.</p> <p>- Otetaan henkilöstö mukaan uudistusten suunnitteluun, valmisteluun ja toteutukseen.</p> <p>- Lisätään johdon ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta mm. johdon jalkautuminen työyksiköihin, avoimet infotilaisuudet henkilöstölle.</p> <p>-Rohkaistaan koko henkilöstöä käyttämään yhteisiä vaikuttamisen kanavia mm.</p>	Johtajat, esimiehet, koko henkilöstö	Tasa-arvokysely, työtyytyväisyyskysely	Vuosittain (eri kyselyt)

Näkökulma	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seuranta	Aikataulu
Yhteistyö ja yhtenäiset toimintatavat					
10. Ammattiryhmi- en sisäinen ja eri ammatti- ryhmien välinen yhteistoiminta	Kaikki ammatti- ryhmät ja henki- löt eri organisaa- tiotasoilla arvos- tavat toisiaan ja heidän välillä vallitsee luotta- mus ja kollegiaa- lisuus.	- Perehdytetään koko henkilöstö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelmaan liittä- mällä se osaksi yleisperehtymis- ohjemaata ja henkilös- tön koulutusta. - Kaikki osapuolet sitoutuvat toimimaan yhdennäköisesti noudattaen hallinnol- lisia ohjeita ja työoh- jeita.	Johtajat, esimiehet, henkilöstö	Tasa- arvo- kysely	Joka toinen vuosi
11. Toimivat työyhteisöt	Henkilöstön keskinäinen sekä henkilöstön ja esimiesten välinen vuorovaikutus on vastavuoroista ja se tukee yhteisten tavoitteiden saavuttamista.	- Varmistetaan tiedon jakamisen/ saamisen yhdenvertaisuus käyttäen erilaisia viestintäkanavia (työyksikköpalaverit, kehittämispäivät, Syke, sähköposti, info/resurssitaulut). -Työyksikön huoneentauluna on ”Kollegiaalisuuden 10 kultaista sääntöä”. -Jokainen työyhteisön jäsen sitoutuu noudattamaan em. sääntöjä ja muita työyhteisön sovittuja sääntöjä. -Viestintää, tiedotusta ja siinä käytettäviä välineitä ja kanavia kehitetään organisaation tasolla viestintästrategian mukaisesti. - Esimiehet ottavat koko henkilöstö mukaan työyhteisöjen ja toiminnan kehittämi-	Johtajat, esimiehet, henkilöstö	Tasa- arvo- kysely, työtyyty- väisyys- kysely	Vuosittain (eri kyselyt)

Näkökulma	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seuranta	Aikataulu
Turvallisuus ja asiallinen kohtelu					
12. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	Häirintään ja epäasialliseen kohteluun puututaan heti nollatoleranssin mukaisesti.	-Jokaisella KYSiläisellä on velvollisuus noudattaa nollatoleranssia ja puuttua, mikäli havaitsee häirintää ja epäasiallista kohtelua. -Päivitetään KYSin ”Nollatoleranssi-huoneentaulu” ja tuodaan nollatoleranssi käytäntö koko henkilöstön ja asiakkaiden tietoisuuteen.	Johtajat, esimies, henkilöstö	Turvallisuus-kysely	Joka toinen vuosi
13. Turvallinen ja terveellinen työ ja työolosuhteet	Työolojen kehittäminen siten, että työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormitus on hallittavissa.	-Koko KYSin henkilöstö kehittää omassa työssään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden mukaista toimintaa.	Johtajat, esimiehet, henkilöstö	Tasa-arvo-kysely	Joka toinen vuosi