

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2024–2026



28.10.2024

SISÄLLYSLUETTELO

1 Johdanto	3
1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus	4
1.2 Lainsäädäntö ja termit	4
2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila	6
2.1 Henkilöstörakenne	6
2.2 Osa-aikaiset ja kokoaikaiset palvelussuhteet	8
2.3 Henkilöstön ikärakenne	9
2.4 Palkkaus	10
2.5 Rekrytointi, urakehitys ja osaamisen kehittäminen	11
2.6 Johtaminen	11
2.7 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	13
3 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	14
4 Suunnitelmasta viestiminen, seuranta ja päivittäminen	15
Liite 1. Palkkatiedot	17



HYVIN VOIMME - KLART VI KAN

1. Johdanto

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soiten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannetta organisaatiossa sekä niitä toimenpiteitä, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteutetaan ja edistetään. Soiten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö perustuu lainsäädäntöön ja Soiten arvoihin.

Useimmiten tasa-arvon käsite yhdistetään sukupuolten tasa-arvoon, mutta usein sitä käytetään myös laajemmassa merkityksessä. Yhdenvertaisuudella puolestaan viitataan lainsäädännössä muihin syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen. Molemmat käsitteet viittaavat siihen, että kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuna samanarvoisia ominaisuuksista riippumatta. Yhdenvertaisuus onkin nostettu yhdeksi Soiten arvoista. Henkilöstöjohtamisessa ja keskinäisessä työskentelyssä; olemme yhdenvertaisia keskenämme, kohtelemme henkilöstöä tasapuolisesti sekä tuemme työyhteisöjen hyvinvointia ja keskinäistä joustavuutta. Organisaatioiden välisessä yhteistyössä sekä hallinnossa ja johtamisessa; teemme yhteistyötä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi erilaisten toimijoiden kanssa, tasapuolinen kohtelu, johdonmukaisuus ja syrjimättömyys hallinnossa ja päätöksenteossa on meille tärkeää.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen luonnollisena osana normaalia toimintaa, strategiaa ja suunnitelmia.

Työryhmä:

Markku Kaakko

Janne Ilola

Jaana Heikell

Mervi Visti

Toni Korkiala

Jukka Aro

Mervi Salonen

Elina Anttila

1.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarkoitettu työkaluksi henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisemiseen. Suunnitelma on laadittu yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa. Tavoitteena on tunnistaa mahdollinen syrjintä ja puuttua siihen, arvioida työpaikan toiminnan ja käytännön vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä toteuttaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Suunnitelman tarkoituksena on ohjata työskentelyä ja johtamista kaikilla organisaation tasoilla. **Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on toimintamme perusta.** Konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on eritelty tämän suunnitelman luvussa 3.

1.2 Lainsäädäntö ja termit

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan samanarvoisuutta. Työpaikoilla, joissa on vähintään 30 työntekijää, on ollut tasa-arvoa koskeva suunnitteluvollisuus vuodesta 1995 lähtien. Vuoden 2015 alussa voimaan tulleen lainsäädännön mukaan työnantajan on syrjinnän ehkäisyn lisäksi arvioitava niin yhdenvertaisuutta kuin tasa-arvoa sekä edistettävä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista omassa toiminnassaan. Yhdenvertaisuussuunnittelun päämäärä on syrjinnän tunnistaminen, siihen puuttuminen, toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi, yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen ja osallisuuden lisääminen.

Tasa-arvolain päämäärä on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi lain tarkoitus on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. ([Tasa-arvolaki 1-3§.](#))

Kun tasa-arvon käsite tarkoittaa laissa erityisesti sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuus laajentaa tasa-arvon käsitettä. Yhdenvertaisuus tarkoittaa perustuslain kuudennessa pykälässä kaikkien kansalaisten tasa-arvoista kohtelua, kaikkien yhdenvertaisuutta lain edessä ja sitä, ettei ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eriarvoiseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. ([Perustuslaki 6§.](#))

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa ([Yhdenvertaisuuslaki 1§.](#))

Myös muut lait, esimerkiksi työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki sisältävät häirintään, tasapuoliseen kohteluun ja syrjintäkieltoon liittyviä pykäliä.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansallisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuudesta työelämässä säädetään yhdenvertaisuuslaissa ja työsopimuslaissa. Niiden mukaan työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työhönoton, työolojen, työehtojen, henkilöstönkoulutuksen ja uralla etenemisen suhteen.

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Lain mukaan naisilla ja miehillä täytyy olla yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssä ja urallaan. Heillä on samalaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Työntekijää ei saa asettaa eri asemaan työelämässä raskauden tai vanhemmuuden vuoksi. Tasa-arvossa ei ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksista, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta.

Syrjintä

Syrjintä tarkoittaa, että henkilöä tai tiettyä ihmisryhmää kohdellaan eriarvoisesti henkilön tai ihmisryhmän taustan perusteella. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaissa mainitut syrjinnän muodot ovat välitön ja välillinen syrjintä, seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä, ohje tai käsky syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epääminen. Syrjintä voi perustua henkilön omaan, henkilön läheisen (läheissyrjintä) tai henkilön oletettuun ominaisuuteen.

Yhdenvertaisuuslaissa (8 §) mainitut kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän, mukaan lukien sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun, raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuteen liittyvän syrjinnän.

Syrjinnän eri muodot

- *Välitöntä syrjintää* on yksilön tai ryhmän kohteleva eri tavoin kuin muita ilman hyväksyttävää perustetta.
- *Välillistä, epäsuoraa syrjintää* on esimerkiksi näennäisesti puolueeton käytäntö, tieto tai toimintatapa, joka asettaa toisen tai toiset muita heikompaan asemaan.
- *Piilosyrjintää* ovat vähättely, poissulkeminen, tuen puute ja sivuuttaminen.
- *Rakenteellista syrjintää* on ajattelu, ettei syrjiviä käytäntöjä voi muuttaa.
- *Moniperusteisessa syrjinnässä* yksilöä tai ryhmää syrjitään monella eri perusteella.
- *Häirintä ja epäasiallinen kohtelu* ovat syrjintää.
- *Ohje tai käsky syrjiä* on syrjintää.
- *Vastatoimet* ovat syrjintää: jokaisella on oikeus vedota syrjinnän vastaiseen säädäntöön ilman, että siitä on hänelle haittaa.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemisen, ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi työnantajan ennaltaehkäisee sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Syrjintää koskevia säädöksiä sovelletaan myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Soitessa ei hyväksytä syrjintää ja tavoitteena on, ettei kukaan joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi.

Esteettömyys

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila

Työelämän muuttuessa ja henkilöstön monimuotoisuuden kasvaessa on yhä tärkeämpää kiinnittää huomiota siihen, että jokaista työntekijää kohdellaan oikeudenmukaisesti ja jokainen työntekijä hyväksytään työyhteisön tasa-arvoisena jäsenenä. Työpaikan monimuotoisuus on voimavara, joka parhaimmillaan edistää työn ja toimintatapojen kehittämistä, työtyytyväisyyttä, innovatiivisuutta ja merkityksellisyyden kokemuksia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus edellyttävät konkreettisia toimenpiteitä ja jatkuvaa toiminnan arviointia.

Tässä osiossa tarkastellaan Soiten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa. Tietoja on koottu henkilöstön sukupuolijakaumasta, naisten ja miesten ikäjakaumasta, kokoaikaisten ja osa-aikaisten palvelussuhteiden määristä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisesta.

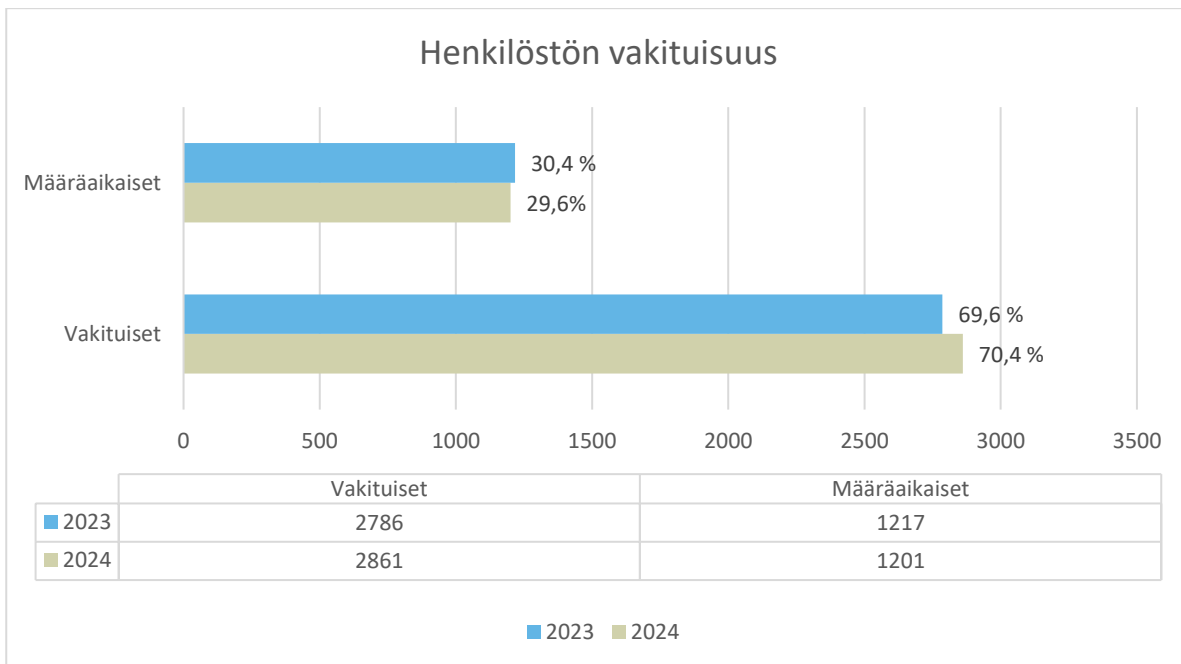
2.1 Henkilöstörakenne

Soiten henkilöstöä oli maaliskuun 2024 lopulla yhteensä 4051 henkilöä, joista 3463 (85,5 %) oli naisia ja 588 (14,5 %) miehiä. Suhteessa eniten miehiä työskentelee pelastustoimessa. Vakituksia palvelussuhteita oli yhteensä 2861 (70,4 %) ja määräaikaisia 1201 (29,6 %). Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään silloin, kun henkilö hoitaa viran tai toimen sijaisuutta, avointa virkaa tai tointa rekrytointiprosessin ollessa kesken tai kun ei ole onnistuttu rekrytoimaan kelpoisuusehdot täyttävää henkilöä tai kyseessä on projektiluonteinen tehtävä. Osa määräaikaisesta henkilöstöstä on vakituksessa työsuhteessa olevia työntekijöitä, jotka ovat esimerkiksi hankkeen vuoksi määräaikaisesti vapautettuna omasta tehtävästään.

Toimialue	Vakituiset					Määräaikaiset				
	Nainen		Mies		Yht. kpl	Nainen		Mies		Yht. kpl
	Kpl	%	Kpl	%		Kpl	%	Kpl	%	
Hallinto	3	75 %	1	25 %	4		0 %	1	100 %	1
Järjestämisen palvelut	16	80 %	4	20 %	20	39	89 %	5	11 %	44
Konserni-palvelut	454	84 %	85	16 %	539	130	86 %	22	14 %	152
Hoito ja hoiva	738	96 %	29	4 %	767	364	93 %	29	7 %	393
Perheiden palvelut	541	83 %	109	17 %	650	221	84 %	41	16 %	262
Terv. ja sairaanh.	683	83 %	140	17 %	823	275	80 %	69	20 %	344
Kanttiini	1	100 %		0 %	1					0
Pelastustoimi	6	11 %	51	89 %	57	5	63 %	3	38 %	8
Yhteensä	2 442	85 %	419	15 %	2 861	1 031	86 %	170	14 %	1 201

Taulukko 1. Soiten henkilöstön sukupuolijakauma toimialueittain ja vakituisuuden mukaan 31.3.2024

Taulukon lukuohje: jos henkilöllä on voimassa useampia palvelussuhteita (vakituksena ja määräaikaisena palvelussuhteena) eri toimialueilla tai samalla toimialueella, hän näkyy yhteensä -rivillä vain kerran.



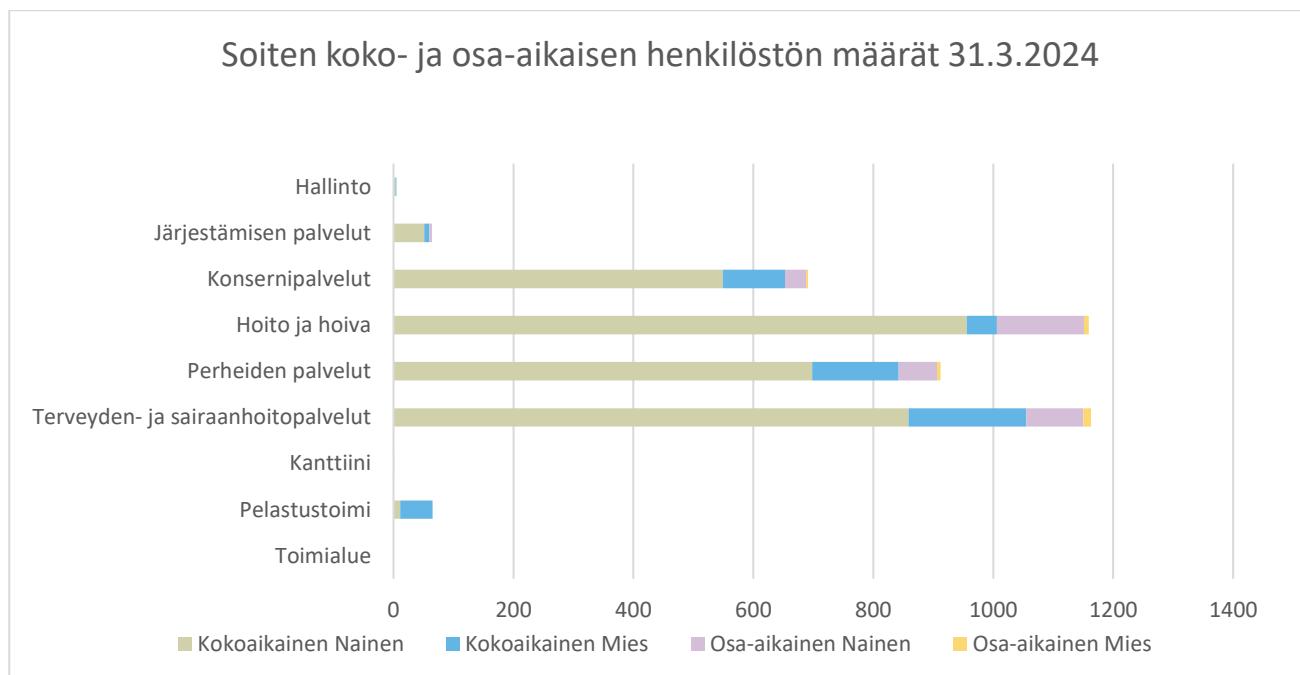
Kuvio 1. Soiten henkilöstön vakituisuus 31.3.2023 ja 31.3.2024

2.2 Osa-aikaiset ja kokoaikaiset palvelussuhteet

Vuoden 2024 maaliskuussa henkilöstöstä kokoaikaisia oli 3686 kpl (90,9 %) ja osa-aikaisia 369 kpl (9,1 %). Naisista kokoaikaisia oli 85 % ja osa-aikaisia 15 % ja miehistä kokoaikaisia oli 92 % ja osa-aikaisia 8 %.

Toimialue	Kokoaikainen					Osa-aikainen				
	Nainen		Mies		Yht. kpl	Nainen		Mies		Yht. kpl
	Kpl	%	Kpl	%		Kpl	%	Kpl	%	
Hallinto	3	60 %	2	40 %	5					
Järjestämisen palvelut	51	85 %	9	15 %	60	4	100 %		0 %	4
Konsernipalvelut	549	84 %	104	16 %	653	35	92 %	3	8 %	38
Hoito ja hoiva	956	95 %	50	5 %	1 006	145	95 %	8	5 %	153
Perheiden palvelut	698	83 %	144	17 %	842	64	91 %	6	9 %	70
Terveyden- ja sairaanhoitopalvelut	859	81 %	196	19 %	1 055	95	88 %	13	12 %	108
Kanttiini	1	100 %		0 %	1					0
Pelastustoimi	11	17 %	54	83 %	65					0
Yhteensä	3 127	85 %	559	15 %	3 686	340	92 %	29	8 %	369

Taulukko 2. Soiten koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.3.2024



Kuvio 2. Soiten henkilöstön koko- ja osa-aikaisuus 31.3.2024

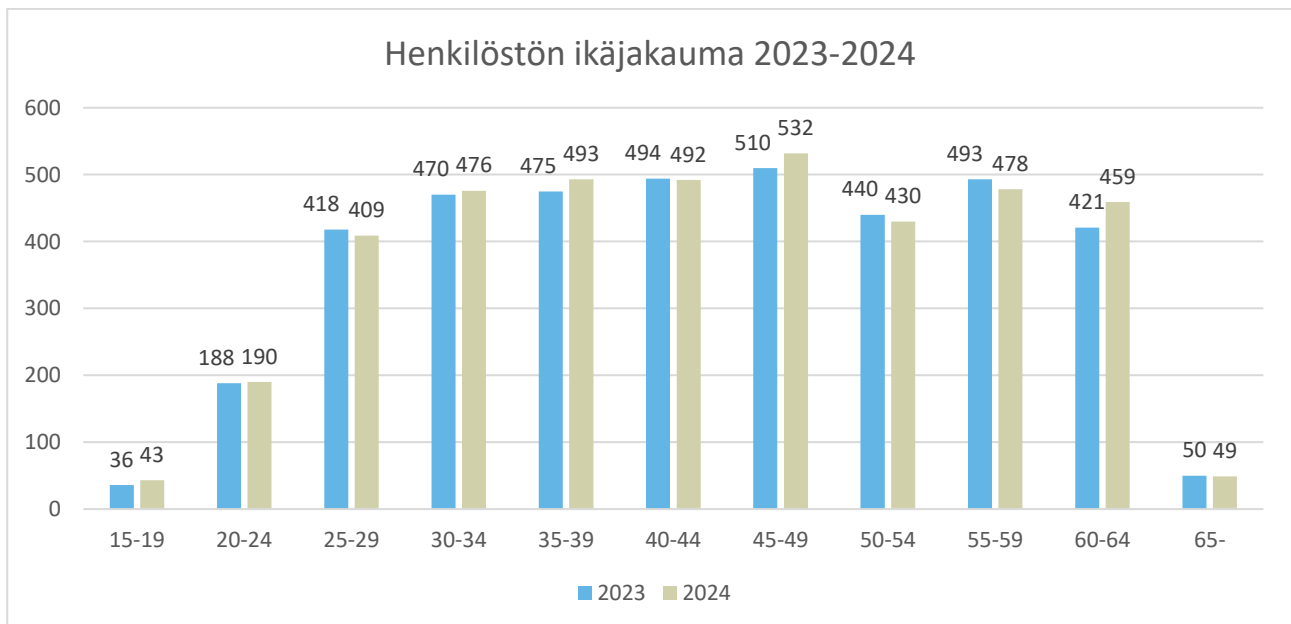
2.3 Henkilöstön ikärakenne

Vuoden 2024 maaliskuussa henkilöstön keski-ikä oli vakituisen henkilöstön osalta 46,6 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön osalta 38 vuotta. Vakituksessa palvelussuhteessa olevien naisten keski-ikä oli 46,7 vuotta ja miesten 45,8 vuotta. Määräaikaisissa palvelussuhteissa naisten keski-ikä oli 38,2 vuotta ja miesten 37,2 vuotta.

Henkilöstön suurin ikäryhmä oli 45–49-vuotiaat, joita oli 13,1 % henkilöstöstä. Maaliskuun lopussa oli alle 20-vuotiaita työntekijöitä 43, ja 65 vuotta täyttäneitä 49 henkilöä. Henkilöstöstä noin 12,5 % oli 60-vuotiaita tai vanhempia.

Henkilöstön lukumäärä	Ikäjakauma											Yhteensä	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-		
Hallinto			1				1	1	1		1		5
Järjestämisen palvelut		1		4	7	15	12	13	7	5			64
Konsernipalvelut	1	30	84	100	82	69	76	66	90	87	7		692
Hoito ja hoiva	36	86	96	124	111	120	149	128	140	144	22		1 156
Perheiden palvelut	5	32	87	94	129	129	145	92	117	79	3		912
Terveyden- ja sairaanhoitopalvelut	1	41	135	149	161	149	139	126	114	132	16		1 163
Markkinoilla tapahtuva toiminta										1			1
Pelastustoimi			7	6	5	10	11	5	10	10	1		65
Yhteensä	43	190	409	476	493	492	532	430	478	459	49		4 051

Taulukko 3. Soiten henkilöstön ikäjakauma 31.3.2024



Kuvio 3. Soiten henkilöstön ikäjakauma 31.3.2023 ja 31.3.2024

2.4 Palkkaus

Soitessa toteutetaan tasa-arvoista ja yhdenvertaista palkkapolitiikkaa, ja lähtökohta on, että samasta työstä maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa. Henkilökohtainen palkanosa perustuu työn tuloksien, ammatinhallinnan ja muihin paikallisesti sovittujen kriteerien arviointiin. Etujen, uralla etenemisen sekä palvelussuhteiden ehtojen tulee kytkeytyä ennalta sovittuihin kriteereihin, jotka ovat kaikkien tiedossa, ja objektiivisesti osoitettaviin asioihin. Ikä, sukupuoli, etninen tausta tai muut laissa mainitut syrjintäperusteet eivät saa vaikuttaa päätöksiin tai henkilöstön kohteluun. Palkkoja tarkastetaan ja korjataan vuosittain.

Vuoden 2024 aikana Soiten yksiköissä päivitettiin työntekijöiden tehtävänkuvia ja uudistettiin palkkausjärjestelmää niin lääkärisopimuksen kuin SOTE-sopimuksen osalta. Palkkahinnoittelun uudistuessa tarkasteltiin tehtäväkohtaisia palkkoja niin yksittäisten työntekijöiden kuin ammattiryhmien osalta, ja löydettiin jokaiselle työntekijälle oikea palkkahinnoittelutunnus ja lääkärien osalta uraporras. Palkkajärjestelmien kehittämisen ja sopimuskorotusten yhteydessä korjattiin hyvinvointialueelle siirtymisestä ja aiemmista organisaatiomuutoksista jääneitä epäkohtia. Jokaiselle työntekijälle on määritelty tehtävämukainen palkkahinnoittelutunnus, jonka perusteella tehtäväkohtaista palkkaa maksetaan. Päivitettyjen palkkahinnoittelutunnusten myötä varmistetaan jatkossakin tasapuolinen ja oikeudenmukainen palkkakehitys kaikille työntekijöille.

Tämän suunnitelman liitteenä on taulukko, joka sisältää tiedot henkilöstön määrästä ja palkkahinnoittelutunnusten keskimääräisistä tehtäväkohtaisista palkoista. Taulukossa on esitetty keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka silloin kun palkansaajia on vähintään 5 kappaletta. Taulukko on otettu tilanteesta 1.8.2024.

2.5 Rekrytointi, urakehitys ja osaamisen kehittäminen

Soitessa on käytössä vakanssien täyttölupamenettely ja täyttöluvan myöntää resurssityöryhmä. Rekrytoinnit hoidetaan pääsääntöisesti Laura -rekrytointijärjestelmän kautta. Esihenkilöille on rekrytoinnin tueksi laadittu erillinen rekrytointiopas.

Palvelussuhteeseen ottamisen yleisten määräysten mukaisesti perusteina ovat koulutus, työkokemus, ansiotuneisuus, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja jotka ovat hakuilmoituksessa tuotu esille, sekä soveltuvuus suhteessa tehtävän vaativuuteen. Hakijoista tehdään kirjallinen ansiovertailu hakuilmoituksessa esille tuotujen kriteereiden suhteen, jotta voidaan osoittaa työsuhteeseen ottamisen asialliset perusteet ja syrjimättömyys sekä varmistetaan rekrytointiprosessin läpinäkyvyys. Olennaista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta on se, että työnantaja tai rekrytointitoimivaltaa käyttävä taho ei työhön ottaessaan toimi välillisesti tai välittömästi syrjivästi.

Käyttämällä rekrytoinneissa pääsääntöisesti vähintään sisäistä julkihakua varmistetaan, että osa-aikaisilla ja määräaikaisilla on yhtä tasa-arvoiset mahdollisuudet hakeutua avoimiin työpaikkoihin kuin vakituisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä.

Työntekijä vastaa oman osaamisensa kehittamisestä. Vuosittaisessa työntekijän ja esihenkilön välisessä kehityskeskustelussa selvitetään koulutustarpeet, sovitaan koulutuksen sisällöstä ja muodoista. Koulutustarpeen arvioinnin lähtökohtana ovat aina työtehtävät ja niissä kehittyminen. Soitessa järjestetään sisäistä koulutusta ja lisäksi työntekijät osallistuvat ulkopuolisten tahojen järjestämiin koulutuksiin. Myös oppisopimuskoulutuksen kautta pätevoitymistä hyödynnetään. Soitessa toimii osaamisen kehittämisen työryhmä. Työnantaja tukee ammatillisia erikoistumisopintoja 10 päivää kalenterivuodessa.

Osatyökykyisille pyritään järjestämään terveydentilan kannalta soveltuvaa työtä uudelleensijoitustoiminnan kautta. Vartu –mallin mukainen toiminta on otettu käyttöön ja sen avulla on edesautettu työurien jatkumista.

2.6 Johtaminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulee näkyä työyhteisön arvoissa ja johtamisessa.

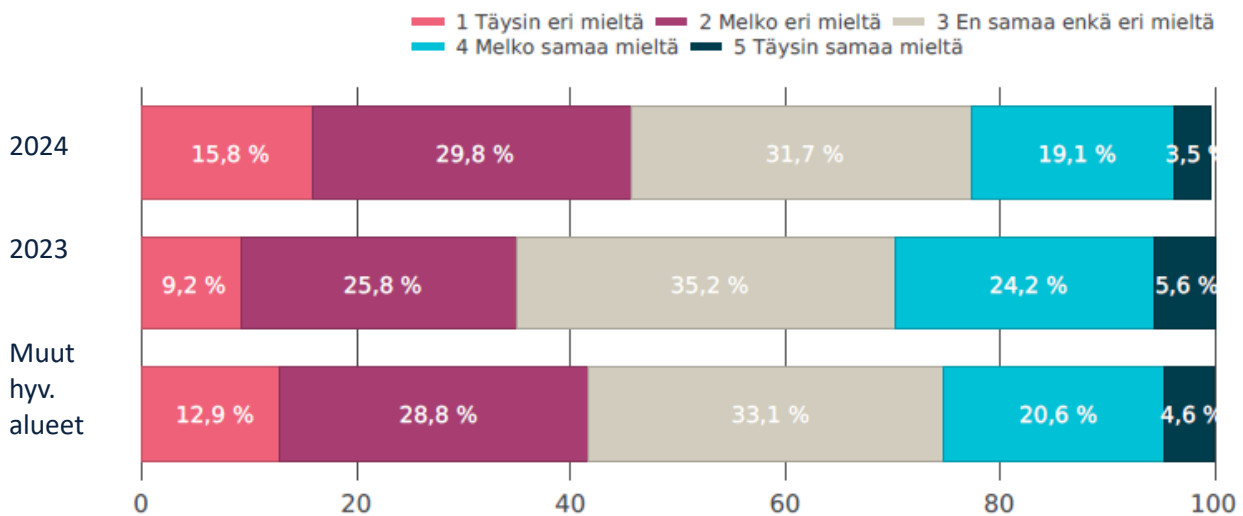
Yksi keskeinen osa johtamista on tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuusperiaatteiden noudattaminen, joilla edistetään henkilökunnan mahdollisuuksia osallistua niin toiminnan suunnitteluun, valmisteluun kuin päätöksentekoon. Esihenkilöt huolehtivat, että henkilökunnalla on yhdenvertaiset työolot, mahdollisuudet täydennyskoulutukseen ja uralla etenemiseen. Kun uusia esihenkilöitä perehdytetään, kiinnitetään huomiota tasa-arvolain velvoitteisiin, Soiten periaatteisiin ja toimintatapoihin mahdollisissa syrjintä-/häirintätapauksissa.

Vuonna 2023 laadittiin Soiten henkilöstöohjelma vuosille 2023–2025. Henkilöstöohjelman myötä tärkeimmiksi kehityskohteiksi nostettiin henkilöstön riittävyys, lähijohtaminen, palkitsemismalli, työhyvinvointia tukevat käytännöt sekä yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta tukevat periaatteet ja käytännöt. Henkilöstöohjelma jalkauttaminen jatkuu ja siitä esimerkkinä on esihenkilötyön jatkuva kehittäminen. Vuoden 2024 aikana aloitettiin säännölliset esihenkilökoulutukset, joiden tarkoituksena on ollut vastata esihenkilöiden kokemuksiin haasteisiin ja edistää esihenkilötyön onnistumista. Niiden aiheina alkuvuodesta olivat muun muassa varhainen tuki ja puuttuminen, esihenkilön oikeudet ja velvollisuudet ja AKTU-malli.

Soiten taloudellisen tilanteen ja henkilöstön uudelleen organisointien vuoksi vuoden 2023 ja 2024 aikana käytiin yhteistoimintaneuvotteluja, joiden myötä jatkettiin suunnitelmia uudistaa Soiten johtamis- ja organisaatorakennetta, palvelurakennetta ja työskentelytapoja koko organisaatiossa. Muutospaineet ovat lisänneet myös henkilöstön epävarmuutta työn ja toimintaympäristön muutoksia kohtaan, joka on tuonut omat haasteensa johtamistyölle. Henkilöstön osallistaminen ja avoin keskustelu on koettu tärkeäksi muutostilanteessa.

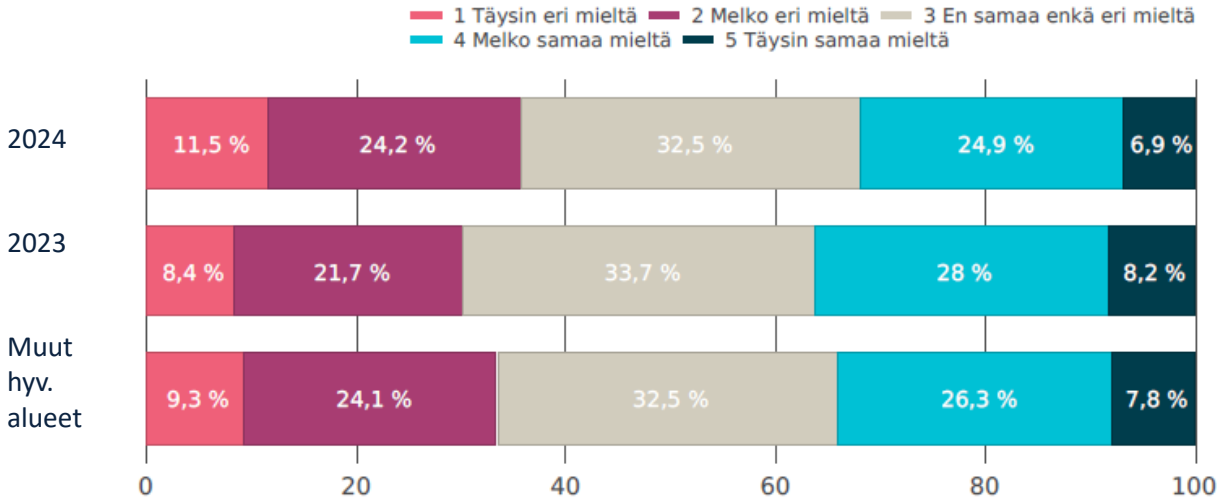
Henkilöstön tyytyväisyyttä johtamiseen kartoitettiin vuotuisella henkilöstökyselyllä. Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyyn vastaajista vain 22,6 % oli tyytyväisiä koko organisaation johtamistapaan, kun taas 45,6 % vastaajista oli tyytymättömiä. Tulosten mukaan vastaajista 31,8 % koki johtamisen perustuvan avoimuuteen ja noin 64,2 % vastaajista koki esihenkilön toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi. Tasa-arvoista ja yhdenvertaista johtamiskulttuuria pyritään edistämään Soitessa avoimella tiedottamisella, esihenkilöitä kouluttamalla ja varhaisen tuen mallilla. Henkilöstön vuosittaiset kehityskeskustelut ovat työkalu esihenkilön ja työntekijän välisessä vuoropuhelussa työhön liittyvissä asioissa. Työhyvinvointikyselyn mukaan 58,9 % vastaajista oli käynyt kahdenkeskisen kehityskeskustelun esihenkilön kanssa viimeisen 12 kuukauden aikana.

Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



Kuvio 4. Työhyvinvointikyselyn tulokset 2024

Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen



Kuvio 5. Työhyvinvointikyselyn tulokset 2024

2.7 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen keskeinen osa on perheen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Näiden elämän osa-alueiden yhteensovittamisessa Soite tukee henkilökuntaansa erilaisilla joustavilla työaika ja lomajärjestelyillä, kuten mahdollisuudella tehdä lyhennettyä työaika, työaikapankki järjestelyin sekä liukuvalla työajalla ja mahdollisuudella saldovapaiden pitämiseen.

Työn ja muun elämän yhteensovittamisen kysymykset on huomioitu henkilöstöprosesseissa, kuten kehityskeskustelulomakkeissa. Työntekijöitä ei aseteta eriarvoiseen asemaan hoivavastuiden perusteella rekrytoinnissa, uralla etenemisessä, työtehtävienjakautumisessa tai palkitsemisessa. Työhyvinvointikyselyn vastaajista jopa 81,3 % koki työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdolliseksi erilaisilla työaikajärjestelyillä.

Poissaolot kalenteripäivinä 1-12/2023	Naiset	Miehet
Vanhempainvapaa	25016,5	1397
Tilapäinen hoitovapaa	3497,3	345,3
Hoitovapaa	19655,8	164,0
Osittainen hoitovapaa	14004,9	658,1
Pakottavat perhesyyt	18,0	21,0
Koulutus	7 465,9	1 113,7
Työajantasausvapaa	2 646,5	830

Taulukko 4. Henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä poissaolosyyn mukaan jaoteltuna, 1–12/2023.

3 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan mm. työpaikkakokouksissa, erilaisissa koulutus-/infotilaisuuksissa, Soitenetissä sekä sähköpostitse. Henkilöstöä koskevat suunnitelmat ja ohjeet jalkautetaan johtoryhmän kautta. Päävastuu suunnitelmien ja ohjeiden valmistelussa on johtoryhmällä. Suunnitelmien ja ohjeiden tiedoksi saattamisessa vastuu on esihenkilöillä. Alla on kuvattu niitä tavoitteita ja toimenpiteitä, joihin Soitessa tullaan kiinnittämään huomiota seuraavien vuosien aikana.

Toiminta	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seuranta
Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu	0-toleranssi	Ajantasainen ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi. Kohdistetut kyselyt yksiköihin, liittyen epäasialliseen kohteluun ja syrjintään.	Esihenkilöt ja henkilöstöpalvelut Työntekijän vastuu ilmoittamisesta	Työhyvinvointikysely Työpaikkaselvitys Työsuojeluorganisaatio Tietoon tulleiden syrjintä- ja häirintätapausten määrä
Palkkaus	Sama palkka samasta tehtävästä Tehtäväkuvien mallipohja työn vaativuuden arvioinnin pohjaksi	Ajantasaiset tehtäväkuvat ja tehtävänimikkeet Palkkakartoitus Palkkajärjestelmien kehittäminen	Henkilöstöpalvelut ja esihenkilöt	Palkkatasojen arviointi Vuositainen tehtäväkuvien ja tehtävänimikkeiden tarkistus
Rekrytointi	Avoin ja läpinäkyvä sukupuolineutraali rekrytointi. Oikea henkilö oikeaan työhön. Myönteinen työnantajakuva	Ajantasaiset tehtäväkuvat Palvelusuhteisiin valitaan pätevimmät työntekijät sukupuolesta riippumatta Rekrytointiprosessin kehittäminen	Esihenkilöt ja kaikki rekrytointiprosessiin osallistuvat	Tilastot hakeneista ja valituista Henkilöstötilinpäätös

Johtaminen ja esihenkilötyö	Oikeudenmukainen ja ammattitaitoinen johtaminen Ennenaikaisen eläköitymisen ehkäiseminen Perehdytys ja perehdytyskortit Muutosjohtamisen tukeminen	Henkilöstön perehdytykset ja esihenkilöiden täydennyskoulutukset Esihenkilökoulutukset Työaikajärjestelyt Työn sisällön muokkaaminen tarpeen mukaan Muutosjohtamisen tarpeiden kartoittaminen	Johto, esihenkilöt, henkilöstö- ja koulutuspalvelut	Henkilöstökysely Kehityskeskustelu Eläköitymistilastot Koulutustilastot Lähtöhaastattelu
Työhyvinvointi, työolosuhteet ja työilmapiiri	Hyvät työolot ja työilmapiiri	Ergonomiasta huolehtiminen ja tarkoituksen mukaiset työvälineet Riskiarvioiminen Työpaikan yhteiset palaverit Poikkeama-ilmoitukset	Johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut Koko henkilöstö	Henkilöstökysely Työpaikkaselvitys Kehityskeskustelu Vartu -keskustelu Laatuportti Työsuojeluorganisaatio
Työssä kehittyminen ja urakehitys	Työntekijän osaaminen tehtäviin, joihin hänellä on paras osaaminen, motivaatio ja työkyky Jokaisella tasapuoliset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Riittävä ruotsin ja suomen kielen taito	Kehityskeskustelut Koulutukseen pääsyn mahdollistaminen Työkierto Ruotsin ja suomen kielistä ammatillista koulutusta tarpeen mukaan Kielikurssit Työnantajan tuki ammatillisiin erikoistumisopintoihin Oppisopimuskoulutusmahdollisuus	Esihenkilö, koko henkilöstö, henkilöstö- ja koulutuspalvelut	Koulutuspäivien seuranta ja tilastointi vuosittain. Kehityskeskustelut, toteutumistavoite 100 % Kielilisäpäätökset Järjestettyjen kielikurssien määrä
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Mahdollisuus joustavaan työaikaan	Työelämän joustot Liukuva työaika Työvuorosunnittelu Työaikapankki	Johto ja esihenkilöt, henkilöstöpalvelut	Henkilöstötilinpäätöksen tilastot Henkilöstökysely
Tiedottaminen	Tiedonkulun parantaminen	Työpaikkakokoukset Yhteistyötoimikunta Sähköpostijakelut SoiteSanomat Soitenet Henkilöstöinfot	Koko henkilöstö, esihenkilöt, viestintä	Henkilöstökysely

4 Suunnitelmasta viestiminen, seuranta ja päivittäminen

Tasa-arvolain 6 a§:n mukaan tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Suunnitelmasta viestitetään henkilöstölle Soitenetin kautta. Suunnitelma viedään yhteistyötoimikunnan ja hyvinvointi- ja tulevaisuuslautakunnan kokouksiin marraskuussa 2024.



HYVIN VOIMME - KLART VI KAN

Tässä suunnitelmassa asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista arvioidaan seuraavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun yhteydessä. Muutoin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan mm. kehityskeskusteluissa ja yksiköiden omissa kokouksissa. Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa vuoden 2026 loppuun.

Liite 1 Palkkatiedot

Hinnoittelu- tunnus		Luku- määrä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin per kuukausi	
		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
HYVTES					
H1ASIO40	Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät	16	9	3528,94	3941,8
H1TOIO60	Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät	114	10	2804,76	2947,73
H1ICT040	ICT-alan asiantuntijatehtävät	5	7	3678,56	3657,17
H1ICT060	ICT-alan ammattitehtävät	13	12	2951,6	3020,84
H1PER070	Sisäisen palvelutoiminnan tehtävät	1	2		
H2RUO040	Välitön työnjohto	8	0	2406,43	
H2RUO05A	Vaativat ammattitehtävät	14	0	2337,14	
H2RUO05B	Ammattitehtävät	33	3	2301,61	
H2RUO060	Peruspalvelutehtävät	22	4	2180,98	
H3PER070	Muiden alojen peruspalvelutehtävät	2	9		2328,94
H3SII070	Siivousalan tehtävät	1	0		
H1999999	Liitteen 1 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä	14	4	6918,86	
HYVTES liite 7		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
H 01 04 01 8	Ammattimies, joka toimii tavallisissa, vaativissa ja erittäin vaativissa ammattimiestehtävissä	2	53		2491,63
H 01 02 01 4	Välitön ja välillinen esihenkilö tai suunnittelu-, tarkastus- tai	1	25		3645,5

	valvontatehtävissä toimiva				
H 01 01 01 1	Johtaja, vastuualueen esihenkilö tai erityisosaamista edellyttävissä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimiva	0	4		
SOTE-sopimus		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
S1JOH100	Johtotehtävät	10	2	5206,55	
S1ESI100	Esihenkilötehtävät	136	21	3673,61	3776,98
S1TYT100	Työnjohdolliset tehtävät	26	2	3183,73	
S2TEA100	Terveysthuollon erityisasiantuntijatehtävät	261	32	3155,23	3110,44
S2STT100	Sosiaalityöntekijät	61	4	4203,29	
S2SEA100	Sosiaalihuollon erityisasiantuntijatehtävät	3	0		
S3TAT100	Terveysthuollon asiantuntijatehtävä	238	21	2909,29	2906,59
S3TVA100	Terveysthuollon vaativat asiantuntijatehtävät	793	104	2968,06	2969,5
S3SAT100	Sosiaalihuollon asiantuntijatehtävät	21	3	2894,16	
S3SVA100	Sosiaalihuollon vaativat asiantuntijatehtävät	123	6	3143,36	3159,27
S3LAT100	Lääkehuollon asiantuntijatehtävät	8	1	3105,96	
S4TAM100	Terveysthuollon ammattitehtävät	55	0	2547,86	
S4TVM100	Terveysthuollon vaativat ammattitehtävät	216	59	2612,35	2668,33
S4SAM100	Sosiaalihuollon ammattitehtävät	121	15	2502,3	2511,22
S4SVM100	Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät	821	62	2599,89	2601,89
S4OSI100	Osastonsihteerit	87	1	2513,39	

S4LAM100	Lääkehuollon ammattitehtävät	3	0		
S5VÄL100	Välinehuoltajat	24	3	2515,09	2515,09
S5LAI100	Laitoshuoltajat	23	2	2273,88	
S5PER100	Peruspalvelutehtävät	106	21	2285,81	2321,63
S1999999	Ulkopuoliset	4	0		
S2999999	Ulkopuoliset	42	6	4446,36	4186,68
S3999999	Ulkopuoliset	65	8	2723,69	2731,52
S4999999	Ulkopuoliset	25	5	2407,9	2393,18
S5999999	Ulkopuoliset	0	0		
Lääkäri-sopimus		Naiset	Miehet	Uraporraspalkka tilanteessa 1.8.2024	
L1TK001A	Lääkärikoulutusta suorittava opiskelija (amanuenssi)		3	2131,5	
L1TK001B	Lääketieteen opiskelija, joka on suorittanut 4. vuoden opinnot	11	2	4850	
L1TK001C	Lääkäri, jolla on oikeus harjoittaa lääkärin ammattia laillistettuna ammattihenkilönä. Sovelletaan myös erikoistuvaan lääkäriin.	9	2	6201,4	
L1TK001D	Lääkäri/erikoistuva lääkäri, jolla on oikeus harjoittaa lääkärin ammattia laillistettuna ammattihenkilönä, ja joka on toiminut yhteensä vähintään 3 vuotta laillistetun lääkärin virassa/tehtävässä tai laillistettua lääkäriä, jolla on yleislääketieteen erikoiskoulutus	10	3	6509,85	
L1TK001E	Erikoistumisensa loppuvaiheessa oleva	1	4	6950	

	lääkäri, jonka työnkuva on lähes 2A - portaan tasolla.				
L1TK002A	Erikoislääkärillä on erikoisalansa ammatilliset perustaidot ja erikoislääkäri työskentelee erikoisalansa perustyönkuvassa.	4	2	7250	
L1TK002B	Erikoislääkäri, vaativat tehtävät	11	3	7350	
L1TK002C	Erikoislääkärit, erittäin vaativat tehtävät	2		8152,03	
L1TK003A	Johtamistehtävät	1	1	8152,03	
L1TK003B	Vaativat johtamistehtävät	1	1	8500	
L1TK003C	Erittäin vaativat johtamistehtävät	0	0	9000,78	
L2TH001A	Hammaslääketieteen opiskelija, joka voi tilapäisesti toimia hammaslääkärin tehtävissä laillistetun hammaslääkärin johdon ja valvonnan alaisena suoritettuaan vähintään neljään ensimmäiseen opintovuoteen kuuluvat opinnot.	1	0	3160,64	
L2TH001B	Hammaslääketieteen opiskelija, joka suorittaa tutkintoon sisältyvää syventävää käytännön harjoittelua.	0	2	3902,78	
L2TH001C	Hammaslääkäri/erikoistuva hammaslääkäri, jolla on oikeus harjoittaa hammaslääkärin ammattia laillistettuna ammattihenkilönä.	2	1	4716,16	
L2TH001D	Hammaslääkäri/erikoistuva hammaslääkäri, jolla on oikeus harjoittaa hammaslääkärin ammattia	3	3	4950	

	laillistettuna ammattihenkilönä, ja joka on toiminut yhteensä vähintään kolme vuotta laillistetun hammaslääkärin virassa/ tehtävissä.				
L2TH001E	Hammaslääkäri/erikoistuvat hammaslääkärit, vaativat tehtävät	13	5	5235	
L2TH002A	Erikoishammaslääkäri	1	0	5648,76	
L2TH002B	Erikoishammaslääkäri, vaativat tehtävät	1	0	5956,88	
L2TH002C	Erikoishammaslääkäri, erittäin vaativat tehtävät	0	0	6059,58	
L2TH003A	Johtamistehtävät	0	1	6059,58	
L2TH003B	Vaativat johtamistehtävät	1	0	7497,45	
L2TH003C	Erittäin vaativat johtamistehtävät	0	0	8729,91	
L3SL001A	Lääkäriskoulutukseen vaadittavaa sairaalapalvelua suorittava opiskelija	5	1	2131,5	
L3SL001B	Lääketieteen opiskelija, joka on suorittanut 4. vuoden opinnot	1	3	3500	
L3SL001C	Lääkäri, jolla on oikeus harjoittaa lääkärin ammattia laillistettuna ammattihenkilönä	9	9	4450	
L3SL001D	Lääkäri/erikoistuva lääkäri, jolla on oikeus harjoittaa lääkärin ammattia laillistettuna ammattihenkilönä, ja joka on toiminut yhteensä vähintään 3 vuotta laillistetun lääkärin virassa/tehtävässä	5	4	4750	
L3SL001E	Lääkäri/erikoistuva lääkäri vaativat tehtävät.	5	2	5400	

	Erikoistumisensa loppuvaiheessa oleva lääkäri, jonka työnkuva on lähes 2A-portaan tasolla.				
L3SL002A	Erikoislääkärillä on erikoisalan ammatilliset perustaidot ja erikoislääkäri työskentelee erikoisalansa perustyönkuvassa	10	3	6600	
L3SL002B	Erikoislääkäri, vaativat tehtävät	11	8	6900	
L3SL002C	Erikoislääkäri, erittäin vaativat tehtävät	18	16	7320	
L3SL003A	Johtamistehtävät	2	5	7320	
L3SL003B	Vaativat johtamistehtävät	15	9	7925	
L3SL003C	Erittäin vaativat johtamistehtävät	0	0	9409,9	
L4SH001C	Hammaslääkäri, jolla on oikeus harjoittaa hammaslääkärin ammattia laillistettuna ammattihenkilönä. Sovelletaan myös erikoistuvaan hammaslääkäriin	0	0	4091,26	
L4SH001D	Hammaslääkäri/erikoistuva hammaslääkäri, jolla on oikeus harjoittaa hammaslääkärin ammattia laillistettuna ammattihenkilönä, ja joka on toiminut yhteensä vähintään 3 vuotta laillistetun hammaslääkärin virassa/tehtävässä	0	1	4675	
L4SH001E	Hammaslääkäri/erikoistuva hammaslääkäri vaativat tehtävät. Erikoistumisensa loppuvaiheessa oleva hammaslääkäri, jonka	0	0	4800	

	työnkuva on lähes 2A-portaan tasolla.				
L4SH002A	Erikoishammaslääkärillä on erikoisalan/painotusalan ammatilliset perustaidot ja erikoishammaslääkäri työskentelee erikoisalansa/painotusalan sa perustyönkuvassa	2	0	5819,07	
L4SH002B	Erikoishammaslääkäri, vaativat tehtävät	0	0	6136,89	
L4SH002C	Erikoishammaslääkäri, erittäin vaativat tehtävät	0	0	6250	