



**Satakunnan
hyvinvointialue**

TASA-ARVO- JA MONIMUOTOISUUS- SUUNNITELMA

2025-2026

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa 18.3.2025. Tämä suunnitelma on voimassa vuoden 2026 loppuun. Mikäli uutta suunnitelmaa ei ole hyväksytty ennen 31.12.2026, noudatetaan tätä suunnitelmaa, kunnes uusi on hyväksytty.

Sisällys

1. Johdanto.....	2
2. Tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelman tavoite Sata-alueella	3
3. Kehittämisteemat, osatavoitteet ja toimenpiteet	4
3.1. Palkkatasa-arvo	5
3.2. Tasa-arvon ja monimuotoisuuden johtaminen.....	7
3.3. Erilaisuutta ja monimuotoisuutta arvostava työkuultuuri	7
3.4. Epäasiallinen käytös ja syrjintä ovat kielletty	8
4. Lainsäädäntö.....	10
5. Toimeenpano, viestintä, seuranta ja päivittäminen	12
LIITE 1. Kauden 2023–2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen arviointi.....	<u>013</u>

1. Johdanto

Työpaikan tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelma perustuu lainsäädäntöön. Perustuslaissa määritellään yhdenvertaisuus yhdeksi perusoikeudeksi. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät muun muassa sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki. Tässä ohjelmassa yhdenvertaisuus määritellään monimuotoisuudeksi. Monimuotoisuudella tarkoitetaan laajasti kaikkia ihmisiä toisistaan erottavia ominaisuuksia, joita ovat muun muassa ikä, etninen tausta, terveydentila, sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus tai uskonto. Työyhteisössä monimuotoisuus voi tarkoittaa myös muita työssä näkyviä ominaisuuksia, kuten erilaista koulutustaustaa, kokemusta, taitoja tai työnteon tapaa.

Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu –tutkimus on kartoittanut Sata-alueen työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimuskysymykset ovat liittyneet työterveys- ja työturvallisuusteemoihin sekä johtamiseen. Tutkimustuloksia on hyödynnetty tämän suunnitelman laadinnassa.

Tasa-arvo- ja monimuotoisuuden syrjintäkieltoa sovelletaan myös työsuhdetta lähellä oleviin työn tekemisen muotoihin kuten omaishoitajiin, perhehoitajiin ja vuokratyöntekijöihin.

Satakunnan hyvinvointialueen strategisena tavoitteena on ”Satavarmaa hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta, lähellä ihmistä”. Arvomme ovat:

- palvelemme yhdenvertaisesti
- kohtaamme inhimillisesti
- toimimme ammatillisesti
- uudistamme vastuullisesti.

Jaamme nämä yhteiset arvot, joista monimuotoisuutta käsittelemme tässä suunnitelmassa. Velvoite koskee meitä kaikkia.

2. Tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelman tavoite Sata-alueella

Tavoitteena on, että Sata-alueella tasa-arvo ja monimuotoisuuden arvostaminen ovat osa perustoimintaa, jossa kaikkia kohdellaan arvostavasti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Sata-alue sitoutuu edistämään monimuotoisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Velvoite edistää tasa-arvoa ja monimuotoisuutta koskee työnantajan kaikkea toimintaa sekä myös jokaista työntekijää. Esihenkilöt ovat avainasemassa tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistäjinä.

Tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämisen yleiset periaatteet:

- ✓ sukupuolten tasa-arvoiset mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen
- ✓ hyvän yhteistyön ja työilmapiiirin edistäminen
- ✓ palvelussuhteen elinkaaren monimuotoisuus sekä yhdenvertaisuus
- ✓ palkkauksen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo
- ✓ työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollistaminen
- ✓ häirinnän, ahdistelun ja epäasiallisen käytöksen ehkäisy
- ✓ erilaisuuden ja monimuotoisuuden arvostaminen
- ✓ eri ammattiryhmien ja eri-ikäisyyden hyväksyminen

Tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelman toimenpiteet ovat osana henkilöstöohjelmaa. Henkilöstöohjelman mukaisesti tuemme monimuotoisuutta, jossa jokainen voi osallistua ja tuntea olonsa arvostetuksi.

3. Kehittämisteemat, osatavoitteet ja toimenpiteet

Kehittämisteemoina Sata-alueen henkilöstön tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelmassa suunnitelmavuosille ovat erityisesti palkkatasa-arvo, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen, erilaisuutta ja monimuotoisuutta arvostava työkuultuuri sekä epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän ehkäisy.

Kehittämisteema	Toimenpide	Vastuutaho
Palkkatasa-arvo	Palkkatyöryhmä kokoontuu säännöllisesti järjestöjen edustajien kanssa. Tavoitteena on, että palkkausjärjestelmän perusteet ovat syrjimättömiä. Palkkausjärjestelmän tulee toimia tasa-arvoisesti, kannustavasti, oikeudenmukaisesti sekä läpinäkyvästi. Nimike- ja työaikamuototyöryhmä tavoittelee nimikkeiden läpinäkyvyyttä ja tasa-arvoa siten, että ne tuovat esille työn luonteen ja vaativuuden.	Henkilöstöpalvelut henkilöstöedustajat esihenkilöt johto
Tasa-arvon ja monimuotoisuuden johtaminen	Johtaminen ja esihenkilötyö huomioivat koko henkilöstön tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen mahdollistetaan yhteisten ohjeiden mukaisesti. Tarjotaan mahdollisuus esim. työajanjoustoihin elämäntilanteen vaatiessa, mikäli se on mahdollista työtilanne ja työyksikön tarpeet huomioiden. Pyritään perustehtävän mukaisesti siihen, että työvuorosuunnittelu olisi mahdollisuuksien mukaan yhteisöllistä ja joustavaa huomioiden erilaiset muun elämän tilanteet. Osaamisen ja työuralla kehittymisen arviointi kuuluvat jokaiselle – jokaisella tulee olla mahdollisuus esihenkilön kanssa käytävään vuosittaiseen tavoite- ja kehityskeskusteluun ja yhdessä laadittavaan tavoite- ja kehityssuunnitelmaan. Koulutusmäärärahojen kohdentamisessa huomioidaan kaikki ammatti- ja henkilöstöryhmät sekä turvataan tasapuoliset kouluttautumismahdollisuudet.	työntekijät esihenkilöt

Erilaisuutta ja monimuotoisuutta arvostava työkulttuuri	Henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinnilla tuetaan henkilöstön monimuotoisuutta ja henkilöstön tasa-arvoisuutta. Rekrytointiyksikkö julkaisee kaikki työpaikkailmoitukset, jotta ne ovat tasalaatuisia. Rekrytointi- ja haastattelukulttuurista sekä monikulttuurisuudesta järjestetään koulutusta 2025. Johtamisvision toteutumista seurataan ja arvioidaan erikseen.	esihenkilöt johto henkilöstöpalvelut
Epäasiallinen käytös ja syrjintä ovat kielletty	Jokainen vastaa itse toisen ihmisen arvostamisesta ja käyttäytymisestä asiallisesti työssä. Toimiva työyhteisö -aiheiset koulutukset sekä työntekijätaidot-verkkokurssi lisäävät osaltaan tietoisuutta hyvästä työkultuurista. Mitä Kuuluu –tutkimuksen tulokset käsitellään esihenkilöiden johdolla työyksiköittäin. Keskustelujen kautta etsitään juuri omaan yksikköön sopivia kehittämistoimenpiteitä, jotka tallennetaan kyselyn portaaliin. Syrjintätapaukset käsitellään epäasiallisen kohtelun mallin mukaisesti. Mahdollisiin tilanteisiin puututaan välittömästi ja asiasta pidetään selvittämis- ja puheeksiottokeskustelu esihenkilön johdolla. Keskustelusta laaditaan muistio. Ennaltaehkäisevänä työnä työyhteisöissä tehdään työolojen arviointia ja toteutetaan hallintakeinoja. Työn kuormitustekijöissä tulee tunnistaa ja arvioida myös sosiaaliset kuormitustekijät. Syrjintää, epäasiallista käyttäytymistä ja häirintää ei ole työyhteisöissä.	työntekijä esihenkilö työyhteisöpalvelut

3.1. Palkkatasa-arvo

Sata-alueelle siirtyi henkilöstöä monesta eri organisaatiosta ja tämän vuoksi yhdistymisvaiheessa on palkkaeroja työntekijöiden välillä. Työnantajan tavoitteena on saattaa saman tason tehtävien palkat samalle tasolle asteittain ja suunnitelmallisesti. Palkkojen yhteensovittaminen perustuvat tasa-arvolakiin, yhdenvertaisuuslakiin sekä työsopimuslain ja viranhaltijalain tasapuolisen kohtelun periaatteeseen sekä hyvinvointialueella sovellettaviin virka- ja työehtosopimuksiin.

Palkkaharmonisointi tarkoittaa palkkojen tasaamista hyvinvointialueen eri toimialoilla, maantieteellisillä alueilla tai tehtävissä epätarkoituksenmukaisten palkkaerojen korjaamiseksi. Palkkaharmonisoinnin tavoitteena on vähentää samassa tehtävässä ja saman tason vaativuudessa olevien tehtävien eriarvoisuutta sekä parantaa työntekijöiden yhdenvertaisuutta.

Palkkaharmonisoinnin toteutumista seurataan ja arvioidaan yleisesti osana muuta hyvinvointialueen toiminnan seuranta ja arviointia. Lisäksi palkkaharmonisoinnin etenemistä suunnitellaan, kohdennetaan, seurataan ja arvioidaan henkilöstön edustajien kanssa perustetussa työryhmässä.

Henkilökohtainen lisä on tärkeä palkkausjärjestelmän osa, jota tarkastellaan vuosittain esim. kehityskeskustelun yhteydessä. Henkilökohtaista lisää maksetaan työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien, työsuorituksen ja taitojen perusteella. Henkilökohtaisen lisän kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi omalla työsuorituksellaan vaikuttaa omaan palkkatasoonsa.

Henkilökohtaisia lisiä maksettaessa on eri viranhaltija-/työntekijäryhmiä kohdeltava tasapuolisesti. Henkilökohtaisella lisällä ei korjata palkkausepäkohtia eikä henkilökohtaista lisää makseta viranhaltijalle/työntekijälle määrätyn määräaikaisen lisätehtävän/ -vastuun perusteella.

Satakunnan hyvinvointialueella henkilöstöpalvelut yhtenäistävät järjestöjen edustajien kanssa tehtävänimikkeitä ja työaikamuotoja. Tehtävänimikkeitä on tällä hetkellä yli 400. Uusien nimikkeiden käyttöönotto pitää olla hyvin perusteltua. Nimikkeet kertovat työntekijän/viranhaltijan organisatorisesta asemasta, toimivallasta ja mahdollisesta koulutuksesta.

Ammattinimikkeitä muutetaan samalla sukupuolineutraaleiksi. Neutraalit ammattinimikkeet edistävät tasa-arvoa työelämässä sekä ajattelutavoissa. Neutraalit nimikkeet purkavat sukupuolten tarpeetonta erottelua sekä sukupuolistereotyyppioita. Sukupuolineutraaleita nimikkeitä käyttämällä luodaan yhdenvertainen työnantajakuva.

Työntekijöiden työaikamuotoja on myös muutettu ja yhtenäistetty, jotta yksiköissä työntekijät/viranhaltijoilla, joilla sama tehtäväkuva, olisivat samassa työaikamuodossa. Viranhaltijan/työntekijän työaikojen pituudet määräytyvät työtehtävien laadun ja määrän mukaan sekä huomioiden työajan tehokas käyttö. Työaikamuodon valinta vaikuttaa siihen, millaisena ajankohtana työtä teetetään, kuinka pitkiä työpäiviä työntekijät voivat tehdä ja kuinka kertyvät ylityötunnit määritellään. Tavoitteena on, että henkilöstöä on työssä oikeaan aikaan, oikea määrä ja oikeassa paikassa siten, että toiminnalliset huiput ja hiljaiset hetket on otettu huomioon. Liukuva työaika on mahdollista ottaa käyttöön, niissä yksiköissä ja työaikamuodoissa, joissa se on mahdollista.

3.2. Tasa-arvon ja monimuotoisuuden johtaminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen sisältää tasa-arvoiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen ja uralla etenemiseen. Sata-alueella kehitetään johtamis- ja organisaatiokulttuuria Johtamistyön visio 2030 –ohjelman avulla. Toinen ohjelman strategisista painopistealueista on palveleva johtajuus. Palvelevalla johtajuudella tavoitellaan esimerkiksi henkilöstön sitoutumista, hyvinvointia, ammatillista kasvua ja kehittymistä, henkilöstön osallistamista sekä vastuuttamista päätöksentekoon. Palveleva johtajuuden tavoitteena on auttaa työntekijää menestymään työssään. Tärkeitä keinoja johtajuudessa on tavoite- ja kehityskeskustelut. Monimuotoisuuden johtamista tukee mm. työaikajoustot.

OSS-järjestelmän mukaan vuonna 2024 kehityskeskustelu oli käyty vain 35,6 %:lla henkilöstöstä. Mitä kuuluu -kyselyn tulosten mukaan 57,7 % vastaajista oli ollut kehityskeskustelussa. Vastaajista 44,1 % koki sen hyödylliseksi.

Mitä kuuluu –tutkimuksen 2024 perusteella 35,7 % vastaajista koki voivansa vaikuttaa työaikoihinsa. Kysymyksessä huomioitiin seuraavat seikat: työpäivän pituus, työpäivän alkamis- ja loppumisajankohta, taukojen pitäminen työpäivän kuluessa, yksityisasioiden hoitaminen työpäivän kuluessa, työvuorojärjestelyihin, lomien ja vapaiden ajankohtiin sekä palkattomien virka- ym. vapaiden pitämiseen.

Henkilöstö osallistui sisäiseen ja ulkoiseen koulutukseen yhteensä keskimäärin 2,7 koulutuspäivää/työntekijä (6 h). Yhteensä 3109 henkilöllä ei ollut lainkaan koulutuspäiviä.

Henkilöstön kouluttautumista ohjaa vuosittain hyvinvointialueella päivitettävä koulutussuunnitelma, joka perustuu koulutustarpeiden kartoittamiseen sekä organisaation strategiaan päämääriin. Koulutuksiin osallistumisessa huomioidaan yksilölliset tarpeet ja yhdenvertaiset osallistumismahdollisuudet Sata-alueen koulutusohjeisiin perustuen. Jokaiselle työntekijälle kirjautuu osaamisen hallintajärjestelmään ajantasainen koulutus- ja osaamisrekisteri.

Vuoden 2025 koulutusmääräraha 1 500 000 € on jaettu toimialueittain yksiköihin koulutusmäärärahojen toteuman (1/2023–9/2024) mukaisessa suhteessa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on tarvittaessa tehtävä toiminnassaan kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

3.3. Erilaisuutta ja monimuotoisuutta arvostava työkuultuuri

Työhyvinvointikyselyn 2024 tulosten mukaan 56,7 % vastaajista koki olevansa työpaikalla hyväksytty sellaisena kuin on.

Johtamisvisio 2030 linjaa esihenkilötyön kehittämistä kohti palvelevaa johtamista. Palvelevalla johtajuudella edistetään mm. avointa vuorovaikutusta, hyvää työilmapiiriä ja psykologista turvallisuutta. Palveleva johtamiskulttuuri vaikuttaa myönteisesti henkilöstön käytökseen, rohkaisee henkilöstöä jakamaan mielipiteensä ja rakentaa tasa-arvoisuuden kokemusta.

Rekrytointi on läpinäkyvää ja jokaiseen tehtävään haetaan sopivin henkilö. Rekrytoinnissa tuetaan henkilöstön monimuotoisuutta. Rekrytointipäätös perustuu työn tekemisen kannalta olennaiseen tietoon – ei tunteisiin.

Uuden työntekijän perehdytys yhdenvertaisesti on tärkeää. Yhteistä perehdytysmateriaalia tarjotaan sekä määräaikaikaisille että pitkäaikaikaisille ja vakituksille työntekijöille huomioiden kaikki toimialueet ja ammattiryhmät. Materiaali on sähköisessä muodossa sisältäen itseopiskelumateriaaleja, verkkokursseja ja tarkastuslistoja. Materiaali on käytettävissä alueellisesti tasa-arvoisesti. Perehdytysprosessia sekä työntekijöiden että opiskelijoiden osalta kehitetään edelleen.

3.4. Epäasiallinen käytös ja syrjintä ovat kielletty

Tärkeä tavoite tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseksi on vähentää syrjintä- ja kiusaamiskokemuksia. Työhyvinvointikyselyn 2024 tulosten perusteella jopa 17,4 % henkilöstöstä oli kokenut kiusaamista. Heistä vain vajaa puolet (47 %) oli ilmoittanut kokemastaan häirinnästä esihenkilölle ja näistä yli puolet jäänyt vastaajien mukaan selvittämättä. Syrjintää ilmoitti kokeneensa 27,1 % henkilöstöstä. Seuraavassa taulukossa on esitetty syrjinnän muotojen kokemukset.

Syrjinnän muoto	osuus syrjintää kokeneista
Mielipiteet	17 %
Asema	10 %
Koulutus	8 %
Muu henkilöön liittyvä syy	8 %
Ikä	7 %
Terveystila tai vammaisuus	4 %
Sukupuoli	2 %
Perhesuhteet	2 %
Alkuperä, kansalaisuus tai kieli	1 %
Poliittinen- tai ammattiyhdistystoiminta	1 %
Uskonto tai vakaumus	1 %
Seksuaalinen suuntautuminen	0,5 %
Sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu	0,4 %

Sata-alueen työturvallisuusriskeissä arvioidaan myös kiusaamista ja syrjintää työpaikalla. Vuonna 2024 29 % hyvinvointialueen yksiköistä oli tunnistanut kiusaamista viimeisen vuoden aikana yksikössään. 13,1 % yksiköistä oli tunnistanut syrjintäkokemuksia (Lähde: Granite 18.2.2025).

Kukaan ei saa joutua häirinnän tai kiusaamiseen kohteeksi ja mahdollisiin tapauksiin tulee puuttua välittömästi. Kaikille turvataan asiallinen kohtelu kaikissa tilanteissa. Syrjintää tulee ennalta ehkäistä suunnitelmallisesti. Toisen arvostaminen ja vastuu epäasiallisen käytöksen sekä syrjinnän nollatoleranssiin on kaikilla.

Häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään. Tämä tarkoittaa, että häirintää voidaan arvioida myös ilman yksittäistä henkilöä eli häirinnän uhria, johon häirintä olisi kohdistunut. Yhdenvertaisuuslaki kieltää häirintänä käyttäytymisen, joka loukkaa ihmisarvoa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta työelämässä koskee lain noudattamista myös yksittäisissä syrjintätapauksissa. Sekä yhdenvertaisuusvaltuutetulla että työsuojeluviranomaisella on toimivalta valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä.

4. Lainsäädäntö

Sata-alue työnantajana edistää aktiivisesti työntekijöidensä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikalla. Perustuslaki (731/1999) sisältää sen, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on noudatettava kaikissa tilanteissa. Myös työsopimuslaki ja laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 2§).

Syrjinnän muotoja

Välitön syrjintä on yksilön tai ryhmän kohtelemista eri tavoin kuin muita ilman hyväksyttävää perustelua.

Välillinen syrjintä on esimerkiksi näennäisesti puolueeton käytäntö, tieto tai tapa toimia, joka asettaa toisen/toiset muita heikompaan asemaan.

Piilosyrjintää ovat vähättely, poissulkeminen, tuen puute ja sivuuttaminen.

Rakenteellista syrjintää on ajattelu, ettei syrjiviä käytäntöjä voi muuttaa.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu on syrjintää. Ohje tai käsky syrjiä on syrjintää.

Vastatoimet ovat syrjintää; jokaisella on oikeus vedota syrjinnän vastaiseen säädäntöön ilman, että siitä on hänelle haittaa.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. 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.

Työelämässä yhdenvertaisuutta on lain mukaan edistettävä etenkin työhönotossa ja työpaikalla muun muassa työoloissa, koulutuksissa ja palkoissa sekä muissa etuisuuksissa.

Työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työoloja työpaikan tarpeet huomioon ottaen. Kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia sekä niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7 §.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Lain tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjinnän estäminen on myös lain tarkoituksena. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6 §). Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolakiin on tehty viimeisin uudistus vuonna 2014. Lain mukaan jokaisen työnantajan tulee edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

5. Toimeenpano, viestintä, seuranta ja päivittäminen

Henkilöstön tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelma tulee huomioida asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa mahdollisimman laajasti. Henkilöstön monimuotoisuutta tulee seurata henkilöstölle suunnattujen tutkimusten, kehityskeskustelujen ja henkilöstösuunnittelun avulla. Tämä suunnitelma on tehty vuosille 2025–2026. Päivitykset tehdään muutostilanteissa ja suunnitelman mukaisesti vuosittain. Henkilöstön tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelma pidetään nähtävillä IMS-järjestelmässä henkilöstön saatavilla.

Suunnitelmaa ja sen toimenpiteiden toteutumista katselmoidaan määrävälein henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelman toteutumista arvioidaan Sata-alueen yhteistyötoimikunnassa sekä aluehallituksessa.

LIITE 1. Kauden 2023–2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen arviointi



Teema	Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittarit	Toteutuminen
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen	Tasa-arvoiset työolosuhteet ja työntekijöiden tasavertainen kohtelu	Tiedottaminen Yhteiset toimintamallit	Työtyytyväisyys ja -hyvinvointikyselyt	TYHY-kysely toteutettu vuosina 2023 ja 2024
	Palkkauksen tasa-arvoisuus	Palkkakartoituksen laatiminen HA:lle vuoden 2023 aikana.	Vuosittainen palkkakartoitus	Palkkakartoituksia laadittu harmonisoinnin yhteydessä Palkkaharmonisointi jatkuu.
	Ikätasa-arvo	Ajantasaisen TVA:n mukainen palkkaus käytössä		Huomioidaan osana palkkaneuvotteluja
	Yhdenvertaisuus-tietoisuus	Monikulttuurisuus-tietoisuuden lisääminen perehdytysmateriaalin avulla.	Perehdytys päivitetty & perehdytykset suoritettu	Monikulttuurisuus-materiaali Satasessa
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	Työajan joustot tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan	Kehityskeskustelu	Kehityskeskustelut Työtyytyväisyys ja -hyvinvointikyselyt	Kehityskeskustelujen toteutuma alhainen TYHY-kysely toteutettu
	Työvuorosuunnittelussa huomioidaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	Dokumentoidaan ja kommunikoidaan työaika- ja joustomallit	kommunikoitu ja koulutettu malli esihenkilöille	Osana yhteisöllistä työvuorosuunnittelua
	Perhe- ym. vapaiden edistäminen	Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu sekä liukuvan työajan käyttö	Erilaisten vapaiden käyttö	Osana yhteisöllistä työvuorosuunnittelua

Nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen ja syrjintään	Yhteistyötä edistävä ja toista arvostava toiminta työyhteisössä	Kaikki käyttäytyvät yhdenvertaisesti ja asiallisesti sekä huomioidaan kaikkia kunnioittava kielenkäyttö	Työn vaarojen ja mahdollisuuksien arvioinnin tulos ko. osa-alueen osalta	43 % työntekijöistä ei koe olevansa hyväksytty sellaisena kuin on
	Toisen arvostaminen	Syrjinnän eri muodot tunnistetaan ja epäkohtiin puututaan heti		N. puolet ilmoitetuista epäkohdista on jäänyt selvittämättä
	Vastuu on kaikilla	"Toimiva työyhteisö"-mallin ajantasaisuus sekä perehdyttäminen / koulutukset	Esihenkilöt käyneet koulutukset / perehdytykset 90 %	Perehdytyksen ja toimiva työyhteisökoulutusten tietoja ei saada.
Koulutuksen ja urakehityksen yhdenvertaisuus	Koulutussuunnitelma Koulutusmäärärahojen kohdentaminen	Kehityskeskustelu OSS:ssa	Kehityskeskustelut pidetty	v. 2024 35,6 % käyty kehityskeskustelu
	Koulutusmahdollisuudet	Mahdollisten uraesteiden tunnistaminen ja vähentäminen.	Tarjotut koulutukset ja osallistumiset.	v. 2024 koulutuspäiviä yht. 29 242
	Eri syrjintätekijät eivät vaikuta uralla etenemiseen	Koulutussuunnitelman päivittäminen vuosittain.	Koulutuspäivien lukumäärät	
Rekrytointi	Rekrytointi on läpinäkyvää	Työpaikkailmoitukset edistävät tasapuolista hakeutumista tehtäviin	Syrjivien tekijöiden arviointi / tilasto hakeneista / rekrytoiduista	Rekrytointi-ilmoitukset ovat syrjimättömiä. Taustatietoja ei kerätä.
	Henkilöstön monimuotoisuuteen kiinnitetään huomiota	Huolehditaan riittävästä perehdytyksestä.	Suoritetut perehdytykset	Perehdytysmateriaalit laadittu ja niiden laatua seurataan
	Perehdytys on johdonmukaista ja suunnitelmallista			