



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

ANNE-MARI PYYKKÖ

# **Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnos Satakunnan hyvinvointialueelle**

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA  
2023

## TIIVISTELMÄ

Pyykkö, Anne-Mari: Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnos Satakunnan hyvinvointialueelle  
Opinnäytetyö, AMK  
Liiketalous  
Huhtikuu 2023  
Sivumäärä: 50

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnos vuoden 2023 alussa aloittaneelle Satakunnan hyvinvointialueelle. Satakunnan hyvinvointialue on maakunnan suurin työnantaja. Siihen on liittynyt Satakunnan julkisen puolen sosiaali- ja terveystalouden organisaatiot sekä pelastuslaitos.

Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt luonnos hyväksytään lopulta yhteistyötöimikunnassa varsinaiseksi henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksiksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman teoria pohjautuu vahvasti lakiin. Keskeisiä lakeja ovat perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslaki sekä laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta.

Aineistona opinnäytetyössä käytettiin Satakunnan hyvinvointialueeseen liittyneiden isoimpien organisaatioiden olemassa olleita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia, joita henkilöstö on ollut mukana laatimassa. Aineistona käytettiin myös Satakunnan hyvinvointialueen strategiaa. Nämä ovat julkisia asiakirjoja. Käyttämällä aineistona aiempia henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia oli tarkoituksena saada henkilöstön mielipide kuuluviin, vaikka suunnitelma tehtiin aivan uudelle organisaatiolle sen vasta aloittaessa.

Kyseessä on laadullinen tutkimus. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysin avulla pääluokiksi henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan nousivat: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen, työn ja perheen yhteensovittaminen, nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen ja syrjintään, koulutuksen ja urakehityksen yhdenvertaisuus sekä rekrytointi. Nämä pääluokat ovat Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa teemoina, joihin hyvinvointialueella etsitään konkreettisia keinoja toteuttaa niitä käytännössä, jotta tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat henkilöstön keskuudessa mahdollisimman hyvin.

Tämän opinnäytetyön myötä Satakunnan hyvinvointialue sai hyvän pohjan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työstämiselle ja päivittämiselle jatkossa sekä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden huomioimiseen käytännön toiminnassa.

Avainsanat: tasa-arvo, yhdenvertaisuus, tasa-arvosuunnitelmat, hyvinvointialueet, henkilöstö

## Abstract

Pyykkö, Anne-Mari: Draft plan for equality and parity of employees in the wellbeing service county of Satakunta

Bachelor's thesis

Degree programme

April 2023

Number of pages: 50

The purpose of the thesis was to prepare a draft plan for equality and parity of employees in the wellbeing service county of Satakunta, which started in 2023. The wellbeing service county of Satakunta is the largest employer in the province. It has been accompanied by organisations in the social and health sector on the public side of Satakunta and by the rescue services

The draft created as the result of the thesis is finally accepted as the actual plan for equality and parity of employees in the Cooperation Committee. The theory of the equality and parity plan is strongly based on the law. The main laws are the Constitution, the law on equality between women and men, Non-Discrimination Act, the Employment Contracts Act and the Act on the office holder of the municipality and the area of wellbeing county.

The material used in the thesis was the existing equality and parity plans of the major organisations that joined the wellbeing service county of Satakunta and the strategy of the wellbeing service county of Satakunta. These are public documents. By using previous equality and parity plans as material, the aim was to make staff's views heard, even though the plan was made for a whole new organisation only when it started.

This is a qualitative study. The data were analysed by content analysis. In content analysis, the personnel's equality and parity plan to the main categories: the management of equality and parity, reconciliation of work and family, zero tolerance to inappropriate behaviour and discrimination, equality in education and career development, and recruitment. These sections are set out in the equality and parity plan for employees in the wellbeing service county of Satakunta as themes for which the wellbeing service county seeks concrete ways to implement them in practice, so that equality and parity are realised as well as possible among employees.

With this thesis, the wellbeing county of Satakunta received a good basis for the further work and updating of the equality and parity plan of the personnel and for the consideration of the equality and parity issues of the personnel in practical operations.

Keywords: Equality, Parity, Equality plans, Wellbeing service county

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 OPINNÄYTETYÖONGELMA .....	7
3 TYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	8
4 HYVINVOINTIALUE.....	10
4.1 Hyvinvointialueen henkilöstö .....	12
4.2 Hyvinvointialueen strategia.....	12
5 TASA-ARVO .....	14
6 YHDENVERTAISUUS .....	15
7 TASA-ARVOSUUNNITELMA.....	16
8 YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA.....	18
9 LAINSÄÄDÄNTÖ .....	19
9.1 Perustuslaki.....	19
9.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta .....	21
9.3 Yhdenvertaisuuslaki .....	22
9.4 Työsopimuslaki.....	24
9.5 Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta .....	24
10 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN .....	25
10.1 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat .....	25
10.2 Tutkimusaineisto .....	27
10.3 Tutkimusaineiston analysointi.....	27
11 TUTKIMUSTULOKSET .....	28
11.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen.....	29
11.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	30
11.3 Nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen ja syrjintään .....	30
11.4 Koulutuksen ja urakehityksen yhdenvertaisuus.....	31
11.5 Rekrytointi .....	31
12 POHDINTA .....	32
12.1 Tutkimuksen eettiset kysymykset .....	32
12.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys .....	32
12.3 Jatkotutkimusehdotuksia .....	33
12.4 Opinnäytetyöprosessin pohdinta .....	34

LÄHTEET .....	37
LIITE 1: SISÄLLÖNANALYYSI .....	41
LIITE 2: HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA SATAKUNNAN HYVINVOINTIALUEELLE.....	42
LIITE 3: TOIMEKSIANTAJAN LAUSUNTO .....	50

## 1 JOHDANTO

Työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat perustuvat lakiin. Perustuslaissa jo määritellään yhdenvertaisuus yhdeksi perusoikeudeksi sen lisäksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät muun muassa sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki.

Tein opinnäytetyöni tuotoksena tammikuussa 2023 aloittaneelle Satakunnan hyvinvointialueelle henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnoksen. Suuntaudun opinnoissani julkishallinnon kehittämiseen, johon myös tämä opinnäytetyöni liittyy. Satakunnan hyvinvointialue on siis uusi juuri aloittanut organisaatio, jolta henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vielä puuttui kokonaan. Satakunnan hyvinvointialueeseen kuuluu Satakunnan alueen julkisen puolen sosiaali- ja terveysalan organisaatiot sekä pelastuslaitokset. Satakunnan hyvinvointialue on maakunnan suurin työnantaja.

Laadin sisällönanalyysin avulla Satakunnan hyvinvointialueeseen liittyneiden suurimpien organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien pohjalta yhteisen luonnoksen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta uudelle organisaatiolle. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa huomioidaan aineistona myös Satakunnan hyvinvointialueen strategia. Opinnäytetyön teoriapohjana on lainsäädäntö eli menetelmänä on oikeudellinen empiirinen tutkimus.

Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Satakunnan hyvinvointialue ja yhteyshenkilö on Satakunnan hyvinvointialueen HR-johtaja Kaisa Harjunpää. Satakunnan hyvinvointialue hyötyy opinnäytetyöstäni, koska työstän sen henkilöstölle luonnoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, joka on lakisääteinen. Koska Satakunnan hyvinvointialue vasta aloitti toimintansa opinnäytetyöprosessin aikana, joitakin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin

kuuluvia asioita jouduin jonkin verran soveltamaan. Tavoitteena onkin, että uusi organisaatio saa tästä työstä hyvän pohjan, jota on helppo jatkaa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivittäessä jatkossa. Tuotoksen perusteella on myös luontevaa lähteä viemään henkilöstön tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita käytäntöön.

## 2 OPINNÄYTETYÖONGELMA

Opinnäytetyöni tuotoksena valmistuu henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnos Satakunnan hyvinvointialueelle, joka yhteistyötoimikunnassa hyväksytään varsinaiseksi henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa pitää olla henkilöstön edustus ja mielipide mukana. Opinnäytetyöongelmaa pohtiessani olikin selvitettävä, miten saan tämän asian huomioitua, koska opinnäytetyötä aloittaessani koko organisaatiota ei ollut vielä olemassa muutama kuukauteen. Myös tietenkään henkilöstön edustus ollut vielä tiedossa, jota kautta olisin voinut lähteä tekemään yhteistyötä saaden henkilöstön mielipidettä mukaan.

Lopulta oivalsin, että organisaatioissa, jotka liittyivät Satakunnan hyvinvointialueelle tammikuussa 2023, on ennestään omat henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Niissä suunnitelmissa on ollut toteuttamisessa mukana henkilöstön edustus jokaisessa jollakin tapaa. Totesin, että kyse on samasta henkilöstöstä, joka nyt on siirtymässä uuteen organisaatioon. Näin sain tällä aikataululla mahdollisuuden saada henkilöstön mielipiteet ja ajatukset kuuluviin. Opinnäytetyöni tavoitteena on työstää luonnos yhteisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta uudelle organisaatiolle, jossa saadaan ilmaistua Satakunnan hyvinvointialueen periaatteet henkilöstön tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä niiden edistämisestä.

Kysymys opinnäytetyöongelmaan on: Mitä pitää huomioida hyvinvointialueelle laadittavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa? Miten Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toteutetaan, jotta henkilöstön näkökulma tulee huomioiduksi?

### 3 TYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Työnantajan velvollisuus on aktiivisesti edistää työpaikalla työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Perustuslain (731/1999) mukaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on noudatettava kaikissa tilanteissa.

Perustuslain lisäksi muita tärkeimpiä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä käsitteleviä lakeja on yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti yli 30 työntekijää, työpaikalla pitää olla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa on huomioitu ainakin palkkaus sekä muita palvelusuhteen ehtoja ja jonka mukaan toteutetaan tasa-arvoa edistäviä toimia (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6 §). Yhdenvertaisuuslaki myös velvoittaa työnantajaa laatimaan suunnitelman toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2 luku 7 §). Lisäksi työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 2§).

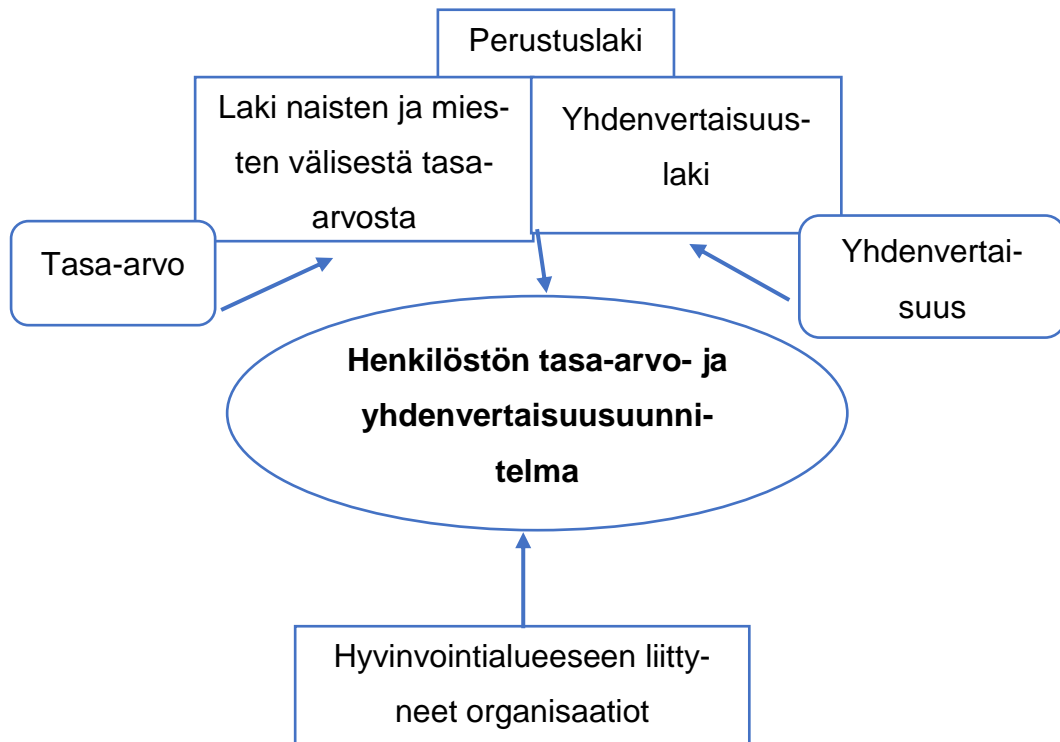
EU:ssa työoikeuden kannalta keskeisiä säänneltyjä asiaryhmiä ovat muun muassa kansalaisryjinnän kielto, miesten ja naisten tasa-arvo työelämässä sekä samapalkkaisuus. Myös yhdenvertaisuudella on keskeinen sija. Koska jokaisella EU:n jäsenmaalla on kuitenkin oma kansallinen työoikeus, on EU:n työoikeuden tehtävänä lähentää jäsenmaiden työoikeudelliset normit toisiinsa direktiiveillä. (Koskinen, Kairinen, Nieminen, Nordström, Ullakonoja & Valkonen,



2017, luku 4, kohta "EU:n työoikeudesta".) Pohjoismaissa tasa-arvon edistämistoimet ovat olleet vaikuttavampia kuin Euroopan unionin alueella yleisesti ottaen (Kantola & Nousiainen, 2012, s. 125).

Hyvinvointialueilla on itsehallinto ja ne muodostavat tytäryhtiöineen hyvinvointialuekonsernin. Hyvinvointialue järjestää sille lailla säädetyt tehtävät. Hyvinvointialueiden lakisääteisiä tehtäviä ovat niiden toiminnan alkaessa 1.1.2023 sosiaali- ja terveydenhuolto sekä pelastustoimi. Hyvinvointialueita on yhteensä 21, joista Satakunnan hyvinvointialue on yksi. (Sote-uudistus, 2022a.)

Opinnäytetyöhöni sisältyviä keskeisiä käsitteitä ovat hyvinvointialue, tasa-arvo, yhdenvertaisuus sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu vahvasti lainsäädäntöön, joten aiheeseen liittyvä lainsäädäntö on keskeisenä opinnäytetyöni teoreettisessa viitekehyksessä. Lisäksi perehdyn teoreettisessa viitekehyksessä keskeisiin käsitteisiin saadakseni vastauksen opinnäytetyöongelmaan. Hyvinvointialueeseen liittyneiden organisaatioiden olemassa olevista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista muodostuu lopulta yhteinen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnos Satakunnan hyvinvointialueelle.



Kuvio 1 Teoreettinen viitekehys

#### 4 HYVINVOINTIALUE

Hyvinvointialueet ovat muodostuneet pääasiassa maakuntajaon pohjalta ja ne ovat aloittaneet toimintansa 1.1.2023. Hyvinvointialueiden rahoitus perustuu valtion rahoitukseen, koska toistaiseksi niillä ei ole verotusoikeutta. Alueiden väliset erot otetaan huomioon rahoituksessa. Hyvinvointialueet tekevät yhteistyötä kuntien kanssa, jolloin painopiste on ennalta ehkäisevässä toiminnassa eli hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Yhteistyötä tehdään myös yksityisten toimijoiden, kuten järjestöjen ja yhdistysten kanssa, jotka täydentävät julkisia sosiaali- ja terveyspalveluja. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023.)

Hyvinvointialueella on alueellaan itsehallinto ja se on julkisoikeudellinen yhteisö (Laki hyvinvointialueesta 611/2021, 2 §). Hyvinvointialue järjestää sille

laissa määrätty tehtävät. Lisäksi hyvinvointialue voi ottaa hoitaakseen sen lakisääteisiä tehtäviä tukevia tehtäviä, mutta hyvinvointialueen itselleen ottaman tehtävän hoitaminen ei saa olla laajuudeltaan sellainen, että se vaarantaisi hyvinvointialueen lakisääteisten tehtävien hoitamisen. (Laki hyvinvointialueesta 611/2021, 6 §.)

Hyvinvointialueen toiminnasta ja taloudesta vastaa aluevaltuusto. Valtuutetut on valittu hyvinvointialueen aluevaaleissa, jotka järjestetään seuraavan kerran vuonna 2025. Nuorisovaltuusto, vanhusneuvosto ja vammaisneuvosto ovat hyvinvointialueen vaikuttamistoimielimet. Alueen asukkaat voivat myös vaikuttaa hyvinvointialueen toimintaan tekemällä aloitteita. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2023.) Satakunnan hyvinvointialueella on 69 aluevaltuutettua. Toimintatapana Satakunnan hyvinvointialueella on elinkaarimalli eli työntekijät toimivat erityis- ja sairaalapalveluiden toimialueella, lasten, nuorten ja perheiden palvelujen toimialueella, aikuisten palveluiden toimialueella tai ikääntyneiden palveluiden toimialueella. (Satakunnan hyvinvointialue, 2023.)

Hyvinvointialue vastaa hyvinvointialueen asukkaan laissa säädettyjen oikeuksien toteutumisesta ja palvelukokonaisuuksien yhteensovittamisesta sekä järjestettävien palveluiden ja muiden toimenpiteiden yhdenvertaisesta saatavuudesta, tarpeen, määrän ja laadun määrittelemisestä, tuottamistavan valinnasta, tuottamisen ohjauksesta ja valvonnasta sekä viranomaisille kuuluvan toimivallan käyttämisestä. Hyvinvointialue voi hoitaa tehtävät itsenäisesti tai sopia järjestämisvastuun siirtämisestä toiselle hyvinvointialueelle. Hyvinvointialueiden tehtävien järjestäminen voidaan myös koota yhdelle tai useammalle hyvinvointialueelle, jos se on ehdotonta palvelujen laadun ja saatavuuden parantamiseksi. Tehtäviensä rahoituksesta vastaa hyvinvointialue itse, vaikka järjestämisvastuu olisi siirretty toiselle hyvinvointialueelle. (Laki hyvinvointialueesta 611/2021, 7 §.)

Satakunnan hyvinvointialue, jolle laadin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, on yksi 21 hyvinvointialueesta. Satakunnan hyvinvointialueeseen kuuluvat Euran, Eurajoen, Harjavallan, Huittisten, Jämijärven, Kan-

kaanpään, Karvian, Kokemäen, Merikarvian, Nakkilan, Pomarkun, Porin, Rauman, Siikaisten, Säskylän ja Ulvilan kunnat. (Satakunnan hyvinvointialue, 2022a.)

#### 4.1 Hyvinvointialueen henkilöstö

Henkilöstö on hyvinvointialueella joko virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa hyvinvointialueeseen. Tehtävä, jossa käytetään julkista valtaa, hoidetaan virkasuhteessa. (Laki hyvinvointialueesta 621/2021, 92 §.) Hyvinvointialueiden henkilöstöstä on noin 15 % virkasuhteisia ja 85 % työsuhteisia. Henkilöstön keski-ikä on 45,7 vuotta. (HE 241/2020, s.137.)

Hyvinvointialueiden palvelukseen siirtyi 1.1.2023 liikkeenluovutuksella noin 216 000 henkilöä kunnista ja kuntayhtymistä. Kuntien ja kuntayhtymisen palveluksessa ollut henkilökunta sekä pelastustoimen henkilökunta siirtyivät hyvinvointialueiden palvelukseen. Jos henkilön tehtävistä vähintään puolet on kunnassa ollut tosiasiallisesti sosiaali- ja terveystoimen tukipalveluja, siirtyi henkilö hyvinvointialueen palvelukseen. Myös opiskeluhuollon kuraattorit ja koulupsykologit siirtyivät hyvinvointialueiden palvelukseen. (Sote-uudistus 2022b.) Satakunnan hyvinvointialueella työskentelee noin 10 000 työntekijää. Hyvinvointialue on Satakunnan maakunnan suurin työnantaja. (Satakunnan hyvinvointialue, 2022b.)

Kunnallisen palvelusuhdelainsäädännön soveltamisalaa on laajennettu koskemaan hyvinvointialueiden henkilöstöä. Myös Kevan lakisääteisiin jäsenyhteisöihin on lisätty hyvinvointialueet. (Sote-uudistus, 2022b.)

#### 4.2 Hyvinvointialueen strategia

Hyvinvointialueella täytyy olla strategia, jossa aluevaltuusto päättää hyvinvointialueen toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Hyvinvointialueen strategiassa tulee ottaa huomioon myös henkilöstöpolitiikka. Strategiassa

määritellään myös sen toteutumisen arviointi ja seuranta. Strategia tarkistetaan vähintään kerran aluevaltuuston toimikaudessa. (Laki hyvinvointialueesta 621/2021, 41 §.)

Satakunnan hyvinvointialueen strategian aluevaltuusto hyväksyi 19.12.2022 (Satakunnan hyvinvointialueen aluevaltuusto, 19.12.2022, 132 §). Satakunnan hyvinvointialueen strategia on nimeltään ”Satavarmaa hyvinvointia, terveyttä, ja turvallisuutta, lähellä ihmistä” ja se on laadittu vuosille 2023–2025. Strategiaan on kirjattu arvoiksi: palvelemme yhdenvertaisesti, kohtaamme inhimillisesti, toimimme ammatillisesti sekä uudistamme vastuullisesti. (Satakunnan hyvinvointialue, 2022c.)

Toimimme ammatillisesti –arvoon kuuluu henkilöstöön, eli tämän opinnäytetyön aiheeseen, liittyvät strategiset periaatteet. Henkilöstöön liittyvä ensimmäinen strateginen periaate on johtamisen merkitys henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen tukemisessa sekä ammattitaitoisen työvoiman saannissa. Toinen henkilöstöön liittyvä strateginen periaate on henkilöstön osallistuminen ja kehittäminen vaikuttavassa toiminnassa. Strategian menestyksen indikaattorina on henkilöstöön liittyen osaava, osallistuva ja hyvinvoiva henkilöstö, jota seurataan muun muassa sairauspoissaolojen kehityksellä henkilötyövuosina, työhyvinvointisuunnitelman toteutumisella sekä koulutusmäärillä. (Satakunnan hyvinvointialue, 2022c.)

Käytän myös Satakunnan hyvinvointialueen strategiaa aineistona työstäessäni henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnosta. Onkin mielenkiintoista nähdä, miten paljon strategia sisältää samansuuntaisia asioita kuin tutkimusaineistona käyttämäni Satakunnan hyvinvointialueeseen liittyneiden organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Voi kuitenkin todeta, että Satakunnan hyvinvointialueen strategian arvoissa on myös henkilöstö hyvin huomioituna.

## 5 TASA-ARVO

Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa sekä eri sukupuolten tasapuolisia oikeuksia ja mahdollisuuksia, että päätösten tekemistä kaikkien sukupuolten kannalta mahdollisimman oikeudenmukaisella tavalla. Sukupuolten tasa-arvoa edistään yhteiskunnassa laajasti lainsäädännön lisäksi. Tasa-arvoon kiinnittävät huomiota viranomaiset, yritykset, tiedeyhteisö sekä erilaiset kansalaisyhteiskunnan toimijat. Tasa-arvotyössä tunnistetaan ja puretaan epätasa-arvoisia rakenteita. Myös hyvien tasa-arvoa edistävien käytäntöjen jakaminen on tasa-arvotyötä. Tasa-arvon edistämisen sisällyttäminen kaikkeen toimintaan on tärkeä tavoite, jota kutsutaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi. (Tasa-arvoasioiden neuvottelukunta, 2022.) Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on hallinnollinen tasa-arvostrategia, koska se liittyy hallinnollisten päätösten valmisteluun. Se on myös poliittinen tasa-arvostrategia, koska tavoitteena on ottaa huomioon sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen politiikkaa tehtäessä. Valtavirtaistaminen ei kuitenkaan ole oikeudellinen strategia, koska se ei anna subjektiivisia oikeuksia. (Saari, 2012a, s. 180.)

Tasa-arvoisen kohtelun vaatimus työelämässä tarkoittaa esimerkiksi, ettei työntekijää saa kansallisen alkuperän, iän tai sukupuolen perusteella asettaa muita työntekijöitä heikompaan asemaan. Työnantajan tehdessä työsuhteeseen liittyviä päätöksiä, on perusteena oltava työn vaatimukset. (Äimälä, Nyysölä & Åström, 2022, luku 10, kohta "Tasa-arvo")

Työpaikkojen toimintaa ohjaavat normit ja käytännöt ohjaavat sukupuolten tasa-arvon toteutumista työelämässä. Esimerkiksi tasa-arvobarometrissa saadaan tietoa työpaikkojen tasa-arvotilanteesta. Tasa-arvobarometriin vuonna 2017 vastanneista palkansaajista suurin osa oli sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu melko tai erittäin hyvin. Viiden vuoden aikana tasa-arvotilannetta hyvänä pitävien osuus oli kasvanut sekä naisten että miesten keskuudessa. Saman barometrin mukaan on koettu, ettei miesten perhevapaiden käyttöä tueta tarpeeksi työpaikoilla. Vuonna 2019 työolobarometriin vastanneista kuusi pro-

senttia koki, että naisiin kohdistuvaa syrjintää esiintyy työpaikalla, miehiin kohdistuvaa syrjintää oli puolestaan havainnut kaksi prosenttia vastanneista. Barometrin mukaan sukupuoleen kohdistunut syrjintä ei ole muuttunut viimeisen reilun kymmenen vuoden aikana. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023.)

Sosiaali- ja terveystalvaeluissa kunnissa suurin osa eli 90 % työntekijöistä on naisia. Sote-palveluiden johtajista on naisia 57 % ja lähiesimiehistä 74 %. Naisten osuus on siis pienempi johtajissa kuin henkilöstössä sosiaali- ja terveystalvaeluissa. (Mikola, 2021, s. 37.)

## 6 YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolesta, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteistään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Työpaikoilla on tavoitteena aidosti syrjimättömät menettelytavat työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksien päättämässä, koulutukseen pääsemässä sekä työyhteisön kehittämässä. Työnantajan on edistettävä yhdenvertaisuutta toimilla, joihin havaitut kehittämiskohteet ja mahdolliset ongelmat antavat aihetta. Edistämistoimilla tarkoitetaan konkreettisia keinoja, joilla vaikutetaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen. Työ esimerkiksi järjestetään niin, että otetaan huomioon syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden erityistarpeet. Erityistukea eli positiivista erityiskohtelua voidaan tarjota esimerkiksi ikääntyneille tai vajaakuntoisille työntekijöille. (Rauramo, 2016, s. 7.)

Samanlaisissa tilanteissa on toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdeltava yhdenvertaisesti niin työsuhteen aikana kuin työsuopimusta päätettäessä. Myös-

kään määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa ei voida soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole asiallisista syistä perusteltua. (Nieminen, 2022, s. 28.) Mikäli työntekijä on kokenut syrjintää, on kanne nostettava käräjäoikeuteen kahden vuoden kuluessa syrjivästä menettelystä. Työhönottotilanteessa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa siitä, kun työntekijä on saanut tiedon valintapäätöksestä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022.)

Kaikki ministeriöt vastaavat yhdenvertaisuuden toteutumisesta omilla toimialoillaan. Yhdenvertaisuuspolitiikan ja kansallisen syrjinnän kehittämistä koordinoi oikeusministeriö. Keskeisiä toimijoita eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat kansalaisjärjestöt. (Oikeusministeriö, 2022.)

## 7 TASA-ARVOSUUNNITELMA

Tasa-arvosuunnitelman avulla työnantaja toteuttaa tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia erillisenä suunnitelmana, osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Suositeltavaa on kuitenkin ainakin suunnitelmien laatimisvaiheessa pitää ne erillään, koska se edistää keskittymistä olennaisiin asioihin, vaikka ne sitten yhdistettäisiinkin samaan suunnitelmaan. Vuonna 2015 tasa-arvosuunnitelman laatimiseen tuli muutoksia lakimuutosten myötä. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi. Sen, laaditaanko suunnitelma joka vuosi vai kahden vuoden välein, voi työnantaja valita. Valinta voidaan tehdä työpaikan tilanteen arvioinnin pohjalta, johon vaikuttaa esimerkiksi työpaikan henkilöstö- ja organisaatiomuutokset, uuden palkkajärjestelmän käyttöönotto tai muutokset työpaikan tasa-arvotilanteessa. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yrityskohtaisesti, mutta isoimmissa yrityksissä voi olla yhteisen suunnitelman lisäksi yksikkö- tai osastokohtaisia suunnitelmia. (Skurnik-Järvinen, 2016, s.73–74.)



Lain mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa, joita ovat luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja työsuojeluvalluutettu. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä tulee aktiivisesti tiedottaa koko henkilöstöä sekä sen tulee olla helposti henkilöstön saatavissa. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6 §). Tasa-arvosuunnitelma voidaan käytännössä laatia esimerkiksi perustamalla tasa-arvotyöryhmä, jota kuitenkin laki ei vaadi (Skurnik-Järvinen, 2016, s. 75).

Tasa-arvosuunnitelmassa pitää olla selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, jonka osana on erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä lisäksi kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelmassa pitää olla myös käynnistettäväksi tarkoitetut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi. Suunnitelman tulee myös sisältää arvio aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6 §.)

Tasa-arvosuunnitelma tunnetaan valitettavasti työpaikoilla huonosti. Vuonna 2017 tehdyn tasa-arvobarometrin mukaan noin 40 prosenttia päätoimisista palkansaajista ei osannut sanoa, onko työpaikalla suunnitelma laadittu. Suurin osa eli yli 60 prosenttia piti kuitenkin tasa-arvosuunnitelmaa hyödyllisenä. Työnantajakyselyn mukaan runsaat 90 prosenttia palkansaajista on tasa-arvosuunnitelmien piirissä. Henkilöstömäärältään suuremmissa työpaikoissa huolehditaan tasa-arvosuunnitelman laatimisesta pienempiä työpaikkoja paremmin. Palkansaajakyselyn mukaan tasa-arvosuunnitelma on tehty kahdessa kolmasosassa työpaikoista. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2023.)

Olen tehnyt Satakunnan hyvinvointialueelle luonnoksen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta käyttämällä aineistona organisaatioon liittyneiden isoimpien organisaatioiden valmiita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia sekä Satakunnan hyvinvointialueen strategiaa. Siten toimeksiantajan toiveen mukaisesti luonnos oli mahdollista saada valmiiksi nopeassa aikataulussa kuitenkin huomioiden henkilöstön mielipide ja edustus, jonka laki

vaatii. Aikataulullisesti ja organisaation vasta opinnäytetyöprosessin aikana aloittaessa ei ollut mahdollista saada henkilöstöä muuten mukaan laatimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Henkilöstö on ollut mukana laatimassa aiempia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiaan, joten henkilöstö tulee siten edustetuksi myös tässä uudessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Opinnäytetyön tuotoksen valmistuttua se kuitenkin annetaan kommentoitavaksi Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön edustajille eli pääluottamusmiehille ja hyväksytään yhteistyötoimikunnassa.

Koska Satakunnan hyvinvointialue aloitti toimintansa vasta 1.1.2023, ei ollut tämän opinnäytetyöprosessin puitteissa mahdollista saada liitettyä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan erittelyä naisten ja miesten sijoitumisesta eri tehtäviin, palkkakartoitusta tai suunnitelmaa toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi. Näistä mitään ei luonnollisesti ollut vielä ehditty hyvinvointialueella tekemään organisaation ollessa ihan uusi. (Tuomisaari, 2023.) Palkkaharmonisointi on jollain aikataululla tulossa, koska hyvinvointialueeseen liittyneissä organisaatioissa on paljonkin eroja palkoissa keskenään. Tästä ei ole kuitenkaan vielä tässä vaiheessa suunnitelmaa. (Nurmi, 2023.)

## 8 YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Yhdenvertaisuussuunnitelma lähtee työpaikan tarpeista. Työpaikan tarpeet vaikuttavat suunnitelman sisältöön sekä siihen, kuinka laajasti henkilöiden yhdenvertaiseen kohteluun kuuluvia asioita suunnitelmaan kirjataan. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan laatia joko erillisenä suunnitelmana tai se voidaan sisällyttää johonkin muuhun työpaikan suunnitelmaan. Jos yhdenvertaisuuden edistämistoimet on sisällytetty johonkin muuhun suunnitelmaan, kuten tasa-arvosuunnitelmaan, on edistämistoimenpiteet voitava yksilöidä siten, että työnantaja kykenee tarvittaessa osoittamaan valvovalle viranomaiselle täyttä-

neensä velvoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tavoitteena on, että työpaikalle muodostuu yhdenvertaisuuden edistämisestä osa säännöllistä kehittämistoimintaa. (Skurnik-Järvinen 2016, s. 97.) Yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyviä edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön ja heidän edustajien kanssa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7 §).

Yhdenvertaisuussuunnitelma on yhdenvertaisuuden edistämisen konkreettinen väline. Kaikki syrjintäperusteet tulisi olla mukana yhdenvertaisuussuunnitelmassa sekä suunnitelma siitä, miten toimenpiteitä toteutetaan. Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö muodostuu kuitenkin jokaisen organisaation omasta tilanteesta ja kehittämistarpeesta käsin. (Anttila & Ojanen, 2019, s. 92 – 94.)

Laissa ei ole kuitenkaan tarkemmin määritelty, minkälaisia konkreettisia toimenpiteitä työnantajalta vaaditaan. Toimenpiteiden laatuun ja laajuuteen vaikuttavat työpaikan omat tarpeet sekä voimavarat. Edistämistoimenpiteiden on oltava kuitenkin tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Nykyisen henkilörakenteen lisäksi olisi hyvä kiinnittää huomiota myös tulevaisuuden haasteisiin. (Paanetoja, 2019, s. 109.)

## 9 LAINSÄÄDÄNTÖ

Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta määrääviä lakeja ovat perustuslaki (731/1999), laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) sekä yhdenvertaisuuslaki (1347/2014). Muita aiheeseen liittyviä lakeja ovat työsopimuslaki (55/2001), työturvallisuuslaki (738/2002) sekä laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003).

### 9.1 Perustuslaki

Suomen perustuslain mukaan yhdenvertaisuus on kaikkien perusoikeus, ja kaikki ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää

syytä asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perusoikeuksista ja ihmisoikeuksien toteutumisesta huolehtiminen on julkisen vallan tehtävä. Laeilla on tarkemmin säädetty tasa-arvon edistämisestä sukupuolten välillä työelämässä. (Perustuslaki 731/1999, 6 §, 22 §.)

Perustuslain 6 §:ssä olevan syrjäntäkiellon tarkoituksena ei ole kuitenkaan poistaa luonnostaan ihmisten välillä olevia eroja, vaan tarkoitus on poistaa eroihin perustuvat erottelut, jotka ovat ei-hyväksyttäviä. On tarpeen tunnistaa ihmisten väliset erot niin, että erilaisuutta suojataan estämällä syrjinnän perusteena käytettäviä eroavaisuuksia. Syrjäntäkieltosäännös ei myöskään estä positiivista erityiskohtelua, jolla pyritään tosiallisen tasa-arvon edistämiseen ja toteuttamiseen. Käytännössä positiivista erityiskohtelua voidaan toteuttaa esimerkiksi työelämässä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Positiivinen erityiskohtelu saattaa olla perustuslain kannalta hyväksyttävää myös silloin, kun halutaan suojella maan kulttuurista monimuotoisuutta, kuten esimerkiksi kielellisen vähemmistön erityiskohtelu. (Ojanen, 2015, s. 17 – 19.)

Perustuslaki ei kata vain joitakin julkisen vallankäytön ja yksilön oikeusaseman kysymyksiä, vaan se koskee periaatteessa kaikkia julkisen vallankäytön ja yksilön oikeusaseman peruskysymyksiä. Perustuslain tarkoituksena on lähinnä rajojen ja tavoitteiden osoittaminen tavallisen lain säätäjälle. (Hiden, 2019, s. 8.)

Kansainvälisessä vertailussa Suomen perustuslaissa on kattava ja nykyaikainen perusoikeusnormisto, jossa on huomioitu poliittisia ja kansalaisoikeuksia rinnakkain taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien kanssa. Perustuslaissa on myös huomioitu muun muassa henkilötietojen suoja, oikeus omaan kieleen ja kulttuuriin sekä oikeusturva. Suomen omia perusoikeuksia täydentää kansainväliset ihmisoikeussopimukset, jotka on laadittu Euroopan neuvostossa, Kansainvälisessä työjärjestössä tai Yhdistyneissä kansakunnissa. (Ojanen, 2015, s. 7.)

## 9.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

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. 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, 1 §).

Työnantajan palvelusuhteessa olevan henkilöstön määrän ollessa säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaan toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus, käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi, arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä tiedotetaan henkilöstölle. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6 a §.)

Tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla on mahdollisuus antaa kielto- ja velvoitepäätöksiä sekä asettaa uhkasakon niiden tehosteeksi. Myös osapuolten välisen sovinnon lautakunta voi vahvistaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023.)

Sukupuolten välinen palkkaero on pitkäaikainen tasa-arvo-ongelma työmarkkinoilla. Keskeinen tavoite sukupuolten tasa-arvon edistämisen kannalta on, että samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2023.)

nisteriö, 2020, s. 17.) Palkkakartoituksen avulla saadaan selvitettyä, ettei saman työnantajan palveluksessa ole samaa tai samanarvoista työtä tekevien kesken naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoitus tuo esille selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, tulee työnantajan selvittää palkkaerojen syyt ja perustelut. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää perustetta, on työnantajan ryhdyttävä asianmukaisesti korjaaviin toimenpiteisiin. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6 b §) Myös kansainväliset sopimukset velvoittavat toteuttamaan naisten ja miesten palkkatasa-arvoa yhtenä ihmisoikeutena (Saari, 2012b, s. 216). Koska toimeksiantajaorganisaationi on vasta aloittanut, ei palkkakartoitusta ole vielä tässä vaiheessa tehty, joten sitä ei ole mahdollista tässä luonnoksen työstämisvaiheessa liittää Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

### 9.3 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1 §). 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 §.) Edistämistoimia voivat olla muun muassa hyvien käytänteiden kehittäminen, joiden avulla puututaan työpaikalla esiintyvään syrjintään. Esimerkiksi erilaiset anonyymit viestintämahdollisuudet tai prosessisuunnitelmat syrjintäepäilyistä ilmoittamiseen ovat edistämistoimenpiteitä. (Anttila & Ojanen, 2019, s. 102.)

Yhdenvertaisuuslain säätämisessä on tuonut haastetta se, että säätämisessä on ollut kahdentyyppisiä tavoitteita, koska ihmisoikeuksiin liittyvä ajattelu on törmännyt työmarkkinajärjestöjen perinteiseen käsitykseen lainsäädännön ra-

joista liittyen syrjinnän vastasuuteen. Perinteisesti työnantajajärjestöt ovat olleet sitä mieltä, ettei syrjintäkieltoja tarvita niiden tehottomuuden takia. Työnantajat ovat olleet sitä mieltä, että Euroopan unionin minimivaatimukset täyttävä sääntely on riittävää. Työntekijöitä edustavat järjestöt ovat myös halunneet pitää työelämään liittyvän oikeudellisen valvonnan vaikutuspiirissään. Työelämään liittyvien syrjintäkieltojen valvonta on sen takia pidetty lähellä työmarkkinajärjestöjä. Työsuojeluviranomaiset on määrätty valvoviksi viranomaisiksi työelämään liittyvissä asioissa. (Nousiainen, 2012, s. 152.)

Työ- ja palvelusuhteissa yhdenvertaisuuslain toteutumista valvovat siis työsuojeluviranomaiset sekä lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle kuuluvat jotkut yleisimmät edistämis-, seuranta- ja sovittelutehtävät. Viime kädessä yleisissä tuomioistuimissa ratkaistaan syrjintää koskevat yksittäiset riita- ja rikosasiat. Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueen työsuojeluviranomaiset vastaavat valvonnasta paikallistasolla. Mikäli työnantaja toimii vastoin yhdenvertaisuuslaissa olevaa syrjinnän kieltoa, vastatoimenkieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa tai esimerkiksi laiminlyö yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisen voi työsuojeluviranomainen antaa työnantajalle kehotuksen. Jollei työnantaja korjaa tilannetta kehotuksesta huolimatta, voi työsuojeluviranomainen antaa velvoittavan päätöksen, jota voi tehostaa uhkasakolla. Tarvittaessa työsuojeluviranomainen voi pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnasta ja soveltamisesta. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023.)

Yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa on laajennettu koskemaan vuonna 2014 kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus myös laajennettiin silloin koskemaan kaikkia syrjimisperusteita. (HE 19/2014, s.1, 62.) Yhdenvertaisuuslakia ollaan juuri tälläkin hetkellä uudistamassa. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmaan on kirjattu, että hallituskaudella toteutetaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus, jonka on tarkoitus tulla voimaan 1.6.2023. Työnantajan velvollisuudessa valvoa yhdenvertaisuutta on havaittu puutteita muun muassa valvonnassa. Lakiin on ollut tarpeen sisältää muun muassa velvoite toteuttaa selvitys työpaikan

yhdenvertaisuustilanteesta, koska olisi tarve konkreettisille yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteille. (HE 148/2022, luku 2.2.3)

#### 9.4 Työsopimuslaki

Työsopimuslaissa (55/2001) sanotaan, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jos ei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei voi pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden takia soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 §.) Työsopimuslaissa on myös säännöksiä, joilla estetään työntekijän terveydentilaan tai perheväpöiden käyttämiseen liittyvä syrjintä (Engblom, 2013, s. 30).

Tasapuolisen kohtelun periaate tarkoittaa, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti työsuhteen ehdoista päättäessään ja niitä soveltaessaan. Jos töiden välillä on eroja esimerkiksi työtehtävien sisällössä, laadussa ja työolosuhteissa, eivät ne ole vertailukelpoisia eikä niitä voida pitää samoina tai samanarvoisina. (Hietala, Kairinen, Kaivanto & Schön, 2020, s.146.)

#### 9.5 Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

Laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) sanotaan, että työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, mikäli siitä poikkeaminen ei ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden takia soveltaa epäedullisempia palvelusuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003, 12 §.)



Virkasuhteelle on tunnusomaista erityiset velvollisuudet ja virkavastuu, mutta toisaalta virantoimituksissa on erityinen suoja. Virkasuhteessa on erona työsuhteelle esimerkiksi se, että julkista valtaa voi käyttää vain virkasuhteessa. Virkasuhteessa on työntekijää riippumattomammassa asemassa suhteessa työnantajaan. Virkasuhde syntyy yksipuolisella palvelukseen otettavan suostumusta edellyttävällä toimella. Virassa olevien palvelusuhteen jatkuvuus on turvattu joissain suhteissa paremmin kuin työsuhteessa olevien. (Koskinen & Kulla, 2016, s. 20 – 21.)

## 10 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN

### 10.1 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat

Käytän opinnäytetyössäni laadullista menetelmää. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollisuus saada tutkittavasta ilmiöstä syvälinen näkemys. Laadullisessa tutkimuksessa huomio kohdistuu muutamaaan havaintoyksikköön, joita voidaan tutkia laadullisin menetelmin hyvin perusteellisesti, mutta se ei anna mahdollisuutta yleistämiseen, vaan tulokset ovat päteviä vain kohdetapauksessa. Laadullinen tutkimus on uusien teorioiden ja mallien pohjana sekä sillä kehitetään reaali maailmaa selittäviä teorioita ja malleja. (Kananen, 2017, s. 33.)

Empiirisenä menetelmänä opinnäytetyössäni on tapaustutkimus. Esimerkiksi organisaatio voi olla tutkimuksen kohteena eli tapauksena, kuten tässä opinnäytetyössä. Monet laadulliset tutkimukset ovat tapaustutkimuksen kaltaisia, koska tutkittava asia on esimerkki tai näyte laajemmasta ilmiöstä ja asiasta. Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää aineistona esimerkiksi asiakirjoja. (Vuori, 2022.) Käytän opinnäytetyössäni aineistona asiakirjoja tekemällä sisällyksenanalyysin Satakunnan hyvinvointialueeseen liittyneiden isoimpien organisaatioiden olemassa oleviin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmille. Lisäksi käytän aineistona Satakunnan hyvinvointialueen strategiaa.

Laadullisessa sisällönanalyysissä keskitytään siihen, mistä asioista, aiheista ja teemoista aineisto kertoo. Sisällönanalyysia voidaan käyttää muun muassa kirjoitettua tekstiä sisältävien aineistojen analyysiin, kuten opinnäytetyössäni. Laadullisessa sisällönanalyysissa tutkija tunnistaa ja nimeää aineistosta nousevia sisällöllisiä elementtejä. Huomiota kiinnitetään aineiston välisiin eroihin ja samanlaisuuksiin. Analyysissa aineisto järjestetään selkeään ja tiiviiseen muotoon niin, että ei kadoteta aineiston tarjoamaa tietoa. (Vuori, 2022.) Laadullisen sisällönanalyysin kautta tavoitteenani on nostaa Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan keskeiset teemat hyvinvointialueeseen liittyneiden isoimpien organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista muodostaen siten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman uudelle organisaatiolle. Huomioin myös Satakunnan hyvinvointialueen strategian. Mahdollisuuksien mukaan teen yhteistyötä esimerkiksi uuden organisaation vastuuhenkilöiden kanssa.

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa on lähtökohtana todellisen elämän kuvaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on yleisesti ottaen tavoitteena löytää tai paljastaa tosiasioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s.161.) Opinnäytetyössäni on ollut pyrkimyksenä löytää tosiasioita, joista on muodostunut luonnos henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta Satakunnan hyvinvointialueelle.

Laadullisessa tutkimuksessa dokumentit voivat olla kirjallisia, jotka liittyvät tutkittavaan ilmiöön. Dokumentit, jotka kuvaavat mennyttä aikaa, antavat mahdollisuuden ymmärtää kohteen kehittymistä ajan funktiona. (Kananen, 2017, s.121.) Olen käyttänyt opinnäytetyössäni dokumentteina Satakunnan hyvinvointialueeseen liittyneiden isoimpien organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Näin oli mahdollista saada vastaus tutkimuskysymyksiin niin, että henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma oli mahdollista saada valmiiksi toivotussa ajassa. Valitsin olemassa olevien dokumenttien analysoinnin sisällönanalyysillä siksi, että aineiston sai kerättyä käytössä olleessa ajassa ja silti sisällönanalyysi pohjautuu nimenomaan Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön ajatuksiin tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

## 10.2 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineistona opinnäytetyössäni olen käyttänyt Satakunnan hyvinvointialueen strategian lisäksi Satakunnan hyvinvointialueeseen liittyneiden Satakunnan sairaanhoitopiirin, Porin Kaupungin, Rauman kaupungin, Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän sekä Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymän henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Toimeksiantajan mukaan nämä suurimmat organisaatiot riittivät tutkimusaineistoksi, en siis lähtenyt hankkimaan aineistoksi kaikkien Satakunnan hyvinvointialueeseen liittyneiden organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. (Harjunpää, 2022.)

Satakunnan pelastuslaitokselta, joka nyt on myös osa hyvinvointialuetta, sain tiedon, että heillä on ollut yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Porin kaupungin kanssa (Suonpää, 2022).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat julkisia asiakirjoja, joten osan löysin organisaatioiden internet-sivuilta, osasta puolestaan olin yhteydessä organisaation henkilöstöhallinnon edustajiin saadakseni tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käyttöni.

## 10.3 Tutkimusaineiston analysointi

Aineistoa voidaan analysoida monella tapaa, mutta pääperiaate on valita sellainen analyysitapa, joka parhaiten tuo vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään. Laadullisessa tutkimuksessa on paljon analysointivaihtoehtoja tarjolla eikä ole tiukkoja sääntöjä. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 224.) Teemoittamisessa on kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä eri aihepiirien mukaan, jolloin pystytään vertailemaan tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4 kohta ”Yleinen kuvaus analyysin toteuttamisesta”). Olen valinnut tämän opinnäytetyön aineiston analyysitavaksi teemoittamisen, jonka avulla on mahdollista löytää aineistosta yhtenevät teemat loogiseksi kokonaisuudeksi, joka muodostaa lopulta henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Ennen sisällönanalysointia pitää määrittää, mikä on analyysiyksikkö, joka voi olla yksittäinen sana, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus. Analyysiyksikön määrittämiseen vaikuttaa tutkimustehtävä ja aineiston laatu. Aineiston pelkistämässä analysoitava informaatio voi olla esimerkiksi asiakirja tai dokumentti, kuten tässä opinnäytetyössä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4 kohta ”Aineistolähtöinen analyysi”.) Tässä opinnäytetyössä on määritelty analyysiyksiköksi lause.

## 11 TUTKIMUSTULOKSET

Sisällönanalyysin myötä lähdin ryhmittelemään aineistosta samaa asiaa tarkoittavat lauseet, jotka yhdistin luokaksi. Nimesin luokat niiden sisältöä kuvaavalla käsitteellä, jolloin sain lopulta viisitoista alaluokkaa. Alaluokat ovat palkkaus, ikätasa-arvo, tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset työolosuhteet, joustava työvuorosuunnittelu, mahdollisuus työajanjoustoihin tarvittaessa, perhevapaiden mahdollistaminen, asiallinen kohtelu, toisen arvostaminen, kaikkien vastuu, yhdenvertainen mahdollisuus koulutukseen, koulutusmäärärahojen kohdentaminen yhdenvertaisesti, koulutussuunnitelma, läpinäkyvä rekrytointi, henkilöstön monimuotoisuuden tukeminen ja perehdytys.

Käsitteellistin alaluokat viideksi yläluokaksi eli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen, työn ja perheen yhteensovittaminen, nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen ja syrjintään, koulutuksen ja urakehityksen yhdenvertaisuus sekä rekrytointi. Näistä muodostui vastaus työstämäni aiheeseen; henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Satakunnan hyvinvointialueelle. (Liite 1)

Seuraavassa olen esittänyt yläluokat sisältöineen. Olen laittanut tekstiin lisäksi sisällönanalyysin kohteena olleesta aineistosta suoria sitaatteja osoittaakseni

asioiden nousseen aineistosta. Sitaatit ovat sisennettyinä seuraavissa kappaleissa tutkimustulosten kuvausten jälkeen.

Näiden tutkimustuloksena tulleiden yläluokkien myötä toimeksiantajani Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnokseen on löydetty teemat, jotka ovat ne asiat, joilla saadaan tavoitteet ja suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Lisäksi näin on löydetty vastaus opinnäytetyöongelmaan eli mitä pitää huomioida hyvinvointialueelle laadittavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa? Sekä miten Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toteutetaan, jotta henkilöstön näkökulma tulee huomioiduksi?

### 11.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen

Tutkimani aineiston perusteella tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen nousi teemaksi, joka sisältää ikätasa-arvon, palkkauksen tasa-arvoisuuden sekä tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset työolosuhteet. Ikätasa-arvoon kuuluu, että eri ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti huomioiden heidän tarpeensa ja odotukset. Palkkauksen tasa-arvoon liittyy sama palkka samasta työstä riippumatta sukupuolesta. Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset työolosuhteiden puolestaan tarkoittavat, että jokaiselle turvataan mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asiallisiin työvälineisiin ja työtiloihin.

Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisina.

Palkkausjärjestelmän perusteet ovat syrjimättömiä. Palkkausjärjestelmä toimii tasa-arvoisesti, kannustavasti, oikeudenmukaisesti ja läpinäkyvästi.

Johtaminen ja esimiestyö huomioivat kaikki alaiset tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

## 11.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Tutkimusaineistossa nousi toiseksi teemaksi työn ja perheen yhteensovittaminen. Jokaiselle taataan mahdollisuus työajan joustoihin elämäntilanteen vaihtuessa työtilanne huomioiden. Työn ja perheen yhteensovittaminen mahdollistetaan joustavalla työvuorosunnittelulla, kuten autonomisella työvuorosunnittelulla. Perhevapaat mahdollistetaan yhdenvertaisesti sekä kannustetaan niiden käyttöön.

Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt käytössä.

Tarjotaan mahdollisuus esim. työajanjoustoihin elämäntilanteen vaihtuessa, mikäli se on mahdollista työtilanne ja työyksikön tarpeet huomioiden.

Pyrimme perustehtävän mukaisesti siihen, että työvuorosunnittelu olisi yhteisöllistä ja joustavaa huomioiden erilaiset perhetilanteet.

## 11.3 Nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen ja syrjintään

Kolmas tutkimusaineistosta noussut teema on nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen ja syrjintään. Kukaan ei saa joutua häirinnän tai kiusaamiseen kohteeksi ja mahdollisiin tapauksiin puututaan välittömästi. Kaikille turvataan asiallinen kohtelu kaikissa tilanteissa. Sukupuoli-identiteettiin tai sen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ennalta ehkäistä suunnitelmallisesti. Toisen arvostaminen ja vastuu epäasiallisen käytöksen sekä syrjinnän nollatoleranssiin on kaikilla.

Jokainen vastaa itse toisen ihmisen arvostamisesta ja käyttäytymisestä asiallisesti työssä.

Mahdollisiin tilanteisiin puututaan välittömästi ja asiasta pidetään neuvottelu, josta laaditaan muistio.

Syrjintää, epäasiallista käyttäytymistä ja häirintää ei esiinny esimiesten ja alaisten tai työntekijöiden välisessä kanssakäymisessä.

#### 11.4 Koulutuksen ja urakehityksen yhdenvertaisuus

Neljäntenä teemana tutkimusaineistossa on koulutuksen ja urakehityksen yhdenvertaisuus. Koulutussuunnitelman pohjana on kehityskeskustelut. Koulutusmäärärahat kohdennetaan työntekijöille yhdenvertaisesti ja kaikilla on yhdenvertainen mahdollisuus koulutuksiin.

Koulutusmäärärahojen kohdentamisessa huomioidaan kaikki ammatti- ja henkilöstöryhmät.

Osaamisen kehittäminen kuuluu jokaiselle henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan.

Yhdenvertaiset urakehitysmahdollisuudet. Yhdenvertainen koulutuksiin pääsy työtehtävän mukaisesti.

#### 11.5 Rekrytointi

Viidentenä teemana tutkimusaineistosta nousi rekrytointi. Rekrytoinnin tulee olla läpinäkyvää. Rekrytoinnissa tuetaan henkilöstön monimuotoisuutta. Uuden työntekijän perehdytys yhdenvertaisesti on tärkeää.

Henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinnilla tuetaan henkilöstön monimuotoisuutta ja henkilöstön tasa-arvoisuutta.

Eri sukupuolta edustavien, erilaisten etnisten alkuperää olevien ja eriikäisten ihmisten sijoittuminen eri tehtäviin.

Järjestetään riittävä perehdytys työn alussa ja pitkiltä vapailta palattaessa.

## 12 POHDINTA

### 12.1 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Tutkimuksessa tulee käyttää tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tutkimusmenetelmiä. Tutkimusmenetelmillä tarkoitetaan aineistonkeruu-, analyysi- ja arviointimenetelmiä. Tehdessä tutkimustyötä noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta, tarkkuutta sekä objektiivisuutta tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ja tulosten käsittelyssä. Tämä varmistuu sillä, että tutkimuksessa käytetään tieteellisiä aineistonkeruu-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä, jotka valitaan tutkimusongelman mukaan perustellusti. Kun julkaistaan tuloksia, noudatetaan avoimuutta ja vastuullisuutta. (Kananen, 2017, s. 190.)

Koska tutkimusaineistoni koostuu julkisista asiakirjoista, eettisyys ei ole opinnäytetyössäni korostunut aineiston hallinnassa tai henkilötietosuojaan liittyvissä asioissa. Eettiset kysymykset opinnäytetyössäni liittyvät siihen, että olen käyttänyt tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tutkimusmenetelmiä sekä olen ottanut huomioon joka vaiheessa hyvän tieteellisen käytännön. Olen myös käyttänyt niin tuotoksessa kuin opinnäytetyössä suoria sitaatteja tutkimusaineistosta vahvistaakseni tutkimustyön luotettavuutta.

### 12.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen luotettavuus saavutetaan, kun tutkimuksen tekemisessä panostetaan suunnitelmallisuuteen sekä kiinnitetään huomiota laadun valvontaan. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuustarkastelu on joustavaa, joten tutkijan on tukeuduttava lähteeseen ja tehtävä sen pohjalta valintansa. Tutkimusmenetelmät tulee valita huomioiden validiteetti ja reliabiliteetti. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä ja validiteetti tarkoittaa oikeiden asioiden tutkimista. (Kananen, 2017, s.173–175.)



Olen opinnäytetyössäni huomionnut koko prosessin ajan luotettavuuden ja pätevyuden. Olen tehnyt työtäni suunnitelmallisesti ja olen varmistanut luotettavuutta tukeutumalla teoreettiseen viitekehykseen.

### 12.3 Jatkotutkimusehdotuksia

Tämä opinnäytetyö tehtiin toimeksiantajalle melko lyhyessä ajassa. Kyse oli vasta aloittavasta organisaatiosta ja tuotos perustuikin sen takia hyvinvointialueeseen liittyneiden isoimpien organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin sekä hyvinvointialueen strategiaan. Jatkossa pitää ehdottomasti henkilöstön ja tasa-arvosuunnitelman päivitys tehdä siten, että nykyisen Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön edustus on prosessissa mukana, jonka lakikin vaatii. Sitä kautta saadaan ajantasainen ja tarpeellinen tieto, mitkä asiat ovat tärkeitä nostaa esille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, kun Satakunnan hyvinvointialue on ollut jo vähän aikaa olemassa.

Jatkotutkimuksena voisi olla myös se, että jossain vaiheessa tutkittaisiin, miten henkilöstö kokee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa olevat asiat toteutuvan organisaation toiminnassa. Se antaisi arvokasta tietoa organisaation johdolle, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat sekä mitä pitäisi tehdä, että asia huomioitaisiin organisaatiossa entistä paremmin.

Toteutin tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemällä kvalitatiivisen tutkimuksen käyttämällä aineistona valmiita asiakirjoja. Voisi olla myös mielenkiintoinen lähestymistapa tehdä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kokoamalla tutkimusaineisto isolta ryhmältä, vaikka koko henkilöstöltä, käyttäen kvantitatiivista tutkimustapaa. Vastausten perusteella voisi saada nostettua esille keskeiset aiheet, jotka henkilöstö kokee lähtökohdiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle.

## 12.4 Opinnäytetyöprosessin pohdinta

Halusin opinnäytetyön aiheekseni ajankohtaisen ja oikeasti työelämää hyödyttävän aiheen. Opinnäytetyön aihetta ja toimeksiantajaa pohtiessani oli jo tiedossa, että työnantajaorganisaationi liittyy Satakunnan hyvinvointialueeseen 1.1.2023. Lähdin selvittämään kuitenkin silloisen työnantajaorganisaation eli Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän palvelualuejohtajan Katja Lehtosen kautta, mihin tulevan Satakunnan hyvinvointialueen tahtoon kannattaisi olla asiasta yhteydessä. Otin yhteyttä hyvinvointialueen HR-asioiden vastuuvastavalmistelijaan Kaisa Harjunpäähän, joka on nykyään Satakunnan hyvinvointialueen HR-johtaja. Kaisa Harjunpää kertoi, että henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma olisi sellainen, joka jonkun pitäisi laatia. Innostuin aiheesta heti ja myös tutoropettajani Hanna Moisio sanoi aiheen olevan oikein sopiva ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyöksi.

Toimeksiantaja toivoi, että työ valmistuisi melko nopeassa aikataulussa eli vajaassa puolessa vuodessa. Koska organisaatio oli aivan uusi ja vasta aloitti opinnäytetyöprosessin aikana, toi se omia haasteita työn tekemiseen. Jouduin soveltamaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä niin, ettei ollut mahdollista saada prosessiin mukaan varsinaisesti henkilöstön edustusta, vaan huomioin henkilöstön edustuksen käyttämällä aineistona Satakunnan hyvinvointialueeseen liittyneiden organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Voin todeta, että tämän tyyppisesti asiakirjoja aineistona käyttämällä toteutettu tutkimus oli lopulta aika mielenkiintoinen. Sain hyvän läpileikkauksen siihen, mikä oli Satakunnan hyvinvointialueeseen liittyneiden organisaatioiden näkemys ja käsitys henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista sekä mitä asioita organisaatioissa on pidetty tärkeänä aiheeseen liittyen. Sain myös huomata, että yhtenäiset teemat olivat melko selkeät, joten tutkimustulosten voidaan sanoa tuovan esille aika hyvin Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön näkemyksen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.

Suurena haasteena opinnäytetyöprosessissa oli se, etten saanut toimeksiantajan edustajaa kiinni pitkään aikaan alkuvuoden aikana hyvinvointialueen aloitettua toimintansa, vaikka tavoittelin häntä puhelimitse sekä sähköpostilla. Jäin siinä hieman yksin suunnitelman työstämisen kanssa, sillä kaipasin vastauksia moniin oleellisiin kysymyksiin. Siinä tilanteessa asia tuntui kovasti haastavalta, mutta lopulta yhteyden saatuani, alkoi prosessi taas sujua ja opinnäytetyö edistymään suunnitellusti.

Opinnäytetyöprosessin aikana tuli myös selväksi, ettei Satakunnan hyvinvointialueella ole vielä tehty palkkakartoitusta tai erittelyä naisten ja miesten sijoitumisesta eri tehtäviin eikä ole myöskään suunniteltu toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Nämä olisi ollut asioita, jotka olisin työhöni mielelläni liittänyt ja niitä arvioinut, mutta se ei nyt ollut mahdollista, koska toimeksiantajanani oli vasta aloittanut organisaatio. Opinnäytetyöprosessin aikana huomasinkin, että oli melko haastavaa tehdä tämänkaltainen tuotos opinnäytetyönä tilanteessa, jossa toimeksiantajaorganisaatio vasta aloittaa toimintaansa. Sain kuitenkin toimeksiannon tällaisesta työstä, joten olen iloinen, että sain olla mukana myös tällä tavalla aloittamassa uutta organisaatiota, jossa myös työskentelen itse.

Saatuani henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnoksen valmiiksi ja toimitettuani tuotokseni toimeksiantajalle, Satakunnan hyvinvointialueen työyhteisöpäällikkö Katri Mannermaa otti minuun yhteyttä. Katri Mannermaan kanssa esittelin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnoksen Satakunnan hyvinvointialueen pääluottamusmiehille 27.3.2023. Pääluottamusmiehet totesivat tuotokseni sisältävän loistavia asioita ja työ on tehty heidän mukaansa selkeän tiivistetysti.

Olen iloinen, että Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työstämiseen saatiin kuitenkin ihan prosessin loppuvaiheessa jossain määrin henkilöstö mukaan pääluottamusmiesten eli henkilöstön edustajien muodossa. Näin luonnos etenee edelleen yhteistyötoimikunnan kautta organisaatiossa valmiiksi hyväksytyksi henkilöstön tasa-arvo-

ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Oli myös mukava huomata, että työnantajan ja henkilöstön edustus pitää erittäin tärkeänä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja siitä nousevien asioiden toteutumista käytännössä Satakunnan hyvinvointialueella.

Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnos, Liite 2, menee yhteistyötoimikuntaan hyväksyttäväksi 17.5.2023, jonka jälkeen Satakunnan hyvinvointialueen johtaja Kirsi Varhila sen vahvistaa. Tätä ennen Satakunnan hyvinvointialueen toimijat vielä lisäävät tuotokseeni aikataulusuunnitelmaa eli missä aikataulussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman teemoja tullaan työstämään, jotta asioista tulee konkreettisia. Tärkeintä onkin, että opinnäytetyönäni syntyneen tuotoksen teemat tulevat jossain vaiheessa oikeaan käytäntöön, silloin vasta voin loppujen lopuksi todeta, että työni henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa on tullut tällä erää päätökseen.

Koen, että valmis opinnäytetyöni ja sen mukana syntynyt tuotos Satakunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnokseksi, ovat onnistuneet. Sain mielestäni aikaiseksi kelpo lopputuloksen olemassa olevan ajan ja muut resurssit huomioon ottaen. On kuitenkin tärkeintä, että opinnäytetyön toimeksiantaja on työhöni tyytyväinen, koska silloin tiedän, että olen tehnyt työn, jota tullaan oikeasti työelämässä hyödyntämään ja se tulee hyödyttämään koko toimeksiantajaorganisaatiota ja sen henkilöstöä. Liitteenä toimeksiantajan arvio työstäni, Liite 3.

## LÄHTEET

Anttila, O. & Ojanen, T. (2019). Yhdenvertaisuuslaki kommentein. Alma Talent.

Engblom, M. (2013). Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. SanomaPro.

Harjunpää, K. (30.10.2022). Satakunnan hyvinvointialueen HR-johtaja Kaisa Harjunpään sähköposti.

HE 19/2014, Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. [Microsoft Word - 297011s.doc \(eduskunta.fi\)](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_297011s.doc)

HE 241/2020, Hallituksen esitys eduskunnalle hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi.

[https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE\\_241+2020.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_241+2020.pdf)

HE 148/2022, Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2022/20220148>

Hiden, M. (2019). Selvitys perustuslain toimivuudesta ja mahdollisista tarkistamistarpeista. Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2019:22.

Hietala, H., Kairinen M., Kaivanto K. & Schön, E. (2020). Työsopimuslaki käytännössä. Alma Talent.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Tammi.

Kananen, J. (2017). Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kantola, J. & Nousiainen, K. (2012). Euroopan unionin tasa-arvopolitiikka velvoittavaa lainsäädäntöä ja pehmeää sääntelyä. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.), Tasa-arvo toisin nähtynä – Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen (s.124-142). Gaudeamus.

Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. (2017). Työoikeus - Juridiikka. Alma Talent. Haettu 23.1.2023 osoitteesta <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi>

Koskinen, S. & Kulla, H. (2016). Virkamiesoikeuden perusteet. Talentum.

Laki hyvinvointialueesta 611/2021. Haettu 29.12.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210611>

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003 muutoksineen. Haettu 18.12.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030304>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 muutoksineen. Haettu 24.10.2022 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Mikola, S. (2021). Sukupuolten tasa-arvo sote-palveluissa. Kuntaliitto.

Nieminen, K. (2022). Työpaikan lait ja työsuhteopas 2023. Alma Talent.

Nousiainen, K. (2012). Suomen syrjinnänvastainen lainsäädäntö – Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslaki. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.), Tasa-arvo toisin nähtynä – Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen (s.143-174). Gaudeamus.

Nurmi, L. (22.2.2023). Henkilöstöpäällikkö Liisa Nurmen puhelinhaastattelu.

Oikeusministeriö. (2022). Yhdenvertaisuus.fi. Haettu 25.10.2022 osoitteesta <https://yhdenvertaisuus.fi/toimijat>

Ojanen, T. (2015). Perusoikeusjuridiikka. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.

Paanetoja, J. (2019). Työoikeus tutuksi - käsikirja. Edita.

Perustuslaki 731/1999 muutoksineen. Haettu 24.10.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Rauramo, P. toim. (2016). Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus.

Saari, M. (2012a). Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tasa-arvopolitiikan strategiana. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.), Tasa-arvo toisin nähtynä – Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen (s.175-197). Gaudeamus.

Saari, M. (2012b). Sukupuolten palkkaeriarvoisuus tasa-arvon ikuisuuskysymyksenä. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.), Tasa-arvo toisin nähtynä – Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen (s.201-225). Gaudeamus.

Satakunnan hyvinvointialue. (2022a). Satakunnan hyvinvointialue. Haettu 30.12.2022 osoitteesta <https://satasote.fi/hyvinvointialue/>

Satakunnan hyvinvointialue. (2022b). Tietoa henkilöstölle. Haettu 30.12.2022 osoitteesta <https://satasote.fi/hyvinvointialue/tietoa-henkilostolle/>

Satakunnan hyvinvointialue. (2022c). Satavarmaa hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta, lähellä ihmistä. Satakunnan hyvinvointialueen strategia 2023 – 2025.

Satakunnan hyvinvointialue. (2023). Hallinto ja organisaatio. Haettu 18.4.2023 osoitteesta <https://satakunnanhyvinvointialue.fi/tietoa-meista/organisaatio/>

Satakunnan hyvinvointialueen aluevaltuusto. (19.12.2022/132 §). Hyvinvointialueen strategia. Aluehallituksen esitys.

Skurnik-Järvinen, H. (2016). Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. Kauppakamari.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2022). Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020 – 2023. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:35.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023). Hyvinvointialueet vastaavat sote-palveluiden ja pelastustoimen järjestämisestä 1.1.2023 alkaen. Haettu 6.4.2023 osoitteesta <https://stm.fi/hyvinvointialueet>

Sote-uudistus. (2022a). Mikä on hyvinvointialue. Haettu 24.10.2022 osoitteesta <https://soteuudistus.fi/mika-on-hyvinvointialue>

Sote-uudistus. (2022b). Henkilöstön asema sote-uudistuksessa. Haettu 29.12.2022 osoitteesta <https://soteuudistus.fi/vaikutukset-henkilostoon>

Suonpää, J. (28.12.2022). Aluepalopäällikkö Juuso Suonpään puhelinhaastattelu.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. (2022). Mitä on tasa-arvo?. Haettu 25.10.2022 osoitteesta <https://tane.fi/tasa-arvo>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (2023). Sukupuolistuneet käytännöt työpaikoilla. Haettu 6.4.2023 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolistuneet-kaytannot-tyopaikoilla>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uudistettulaitos). Tammi. <https://www.ellibslibrary.com>

Tuomisaari, H. (22.2.2023). Henkilöstöjohtaja Helena Tuomisaaren puhelinhaastattelu.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022). Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä. Haettu 26.10.2022 osoitteesta [Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](https://tem.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen-tyo-elamassa)

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2023). Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä. Haettu 6.4.2023 osoitteesta <https://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>

Työsopimuslaki 55/2001 muutoksineen. Haettu 26.10.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>

Vuori, J. (2022). Tapaustutkimus. Haettu 10.11.2022 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 muutoksineen. Haettu 24.10.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Äimälä, M., Nyyslä, M. & Åström, J. (2022). Työoikeus. Alma Talent. Haettu 23.1.2023 osoitteesta <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi>



## LIITE 1: SISÄLLÖNANALYYSI

Ikätasa-arvo		<b>Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Satakunnan hyvinvointialueelle</b>
Palkkauksen tasa-arvoisuus	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen	
Työolosuhteet		
Työajan joustot		
Työvuorosunnittelu	Työn ja perheen yhteensovittaminen	
Perhevapaat		
Asiallinen kohtelu		
Toisen arvostaminen	Nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen ja syrjintään	
Vastuu kaikilla		
Koulutussuunnitelma		
Koulutusmäärärahojen kohdentaminen	Koulutuksen ja urakehityksen yhdenvertaisuus	
Koulutusmahdollisuudet		
Rekrytointi läpinäkyvää		
Henkilöstön monimuotoisuus	Rekrytointi	
Perehdytys		

LIITE 2: HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-  
SUUNNITELMA SATAKUNNAN HYVINVOINTIALUEELLE



**Satakunnan  
hyvinvointialue**

**Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma**

## 1 JOHDANTO

Työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat perustuvat lakiin. Perustuslaissa määritellään yhdenvertaisuus yhdeksi perusoikeudeksi, sen lisäksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät muun muassa sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki.

Tämä Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketalouden ammattikorkeakouluopintojen opinnäytetyönä. Satakunnan hyvinvointialue on 1.1.2023 aloittanut organisaatio, jossa on noin 10 000 työntekijää ja se on maakunnan suurin työnantaja. Satakunnan hyvinvointialueeseen kuuluvat Satakunnan alueen julkisen puolen sosiaali- ja terveysalan organisaatiot sekä pelastuslaitokset. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstölle on laadittu tekemällä sisällönanalyysi Satakunnan hyvinvointialueeseen liittyneiden suurimpien organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien pohjalta huomioiden myös Satakunnan hyvinvointialueen strategian.

Koska Satakunnan hyvinvointialue on vasta aloittanut toimintansa ja henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin melko nopealla aikataululla, joi-takin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin kuuluvia asioita jouduttiin jonkin verran soveltamaan. Tavoitteena onkin, että vuoden vaihteessa aloittanut Satakun-nan hyvinvointialue saa tästä opinnäytetyönä tehdystä suunnitelmasta hyvän pohjan, jota on helppo jatkaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivittäessä jat-kossa.

## 2 LAINSÄÄDÄNTÖ

Satakunnan hyvinvointialueella on työnantajana velvollisuus aktiivisesti edistää työ-paikalla työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Perustuslaki (731/1999) si-sältää sen, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on noudatettava kaikissa tilanteissa.

Perustuslain lisäksi muita tärkeimpiä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä käsitteleviä lakeja on yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja laki naisten ja miesten väli-sestä tasa-arvosta (609/1986). Kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti yli 30 työntekijää, työpaikalla pitää olla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa on huomioitu ainakin palkkaus sekä muita palvelusuhteen ehtoja ja jonka mukaan to-teutetaan tasa-arvoa edistäviä toimia. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6 §) Yhdenvertaisuuslaki myös velvoittaa työnantajaa laatimaan suunnitel-man toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2 luku 7 §). Myös työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 2§).

## 2.1 Tasa-arvolaki

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. 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 §).

## 2.2 Yhdenvertaisuuslaki

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 §.)

## 3 NAISTEN JA MIESTEN SIOITTUMINEN ERI TEHTÄVIIN

Satakunnan hyvinvointialue on aloittanut vasta 1.1.2023, joten toistaiseksi ei ole kartoitettu, miten naiset ja miehet ovat sijoittuneet eri tehtäviin.

## 4 PALKKAKARTOITUS

Satakunnan hyvinvointialue on aloittanut vasta 1.1.2023, joten toistaiseksi ei ole tehty palkkakartoitusta. Palkkaharmonisointi on tulossa suunnitellulla aikataululla, mutta asia on vielä kesken.

## 5 Kehittämisteemat, tavoitteet ja toimenpiteet

Kehittämisteemoina Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen, työn ja perheen yhteensovittaminen, nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen ja syrjintään, koulutuksen ja urakehityksen yhdenvertaisuus sekä rekrytointi. Kehittämisteemat, tavoitteet ja toimenpiteet ovat kartoitettu sisällönanalyysillä Satakunnan hyvinvointialueeseen liittyneiden suurimpien organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista sekä Satakunnan hyvinvointialueen strategiasta. Kehittämisteemoissa olevat sitaattit ovat suoria lainauksia aiempien organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista.

### 5.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen sisältää ikätasa-arvon, palkkauksen tasa-arvoisuuden sekä tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset työolosuhteet. Ikätasa-arvoon kuuluu, että eri ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti huomioiden heidän tarpeet ja odotukset. Palkkauksen tasa-arvoon liittyy sama palkka samasta työstä riippumatta sukupuolesta. Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset työolosuhteen puolestaan tarkoittavat, että jokaiselle turvataan mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asiallisiin työvälineisiin ja työtiloihin.

*Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisina.*

*Palkkausjärjestelmän perusteet ovat syrjimättömiä. Palkkausjärjestelmä toimii tasa-arvoisesti, kannustavasti, oikeudenmukaisesti ja läpinäkyvästi.*

*Johtaminen ja esimiestyö huomioivat kaikki alaiset tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.*

### 5.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Jokaiselle taataan mahdollisuus työajan joustoihin elämäntilanteen vaatiessa työtilanteen huomioiden. Työn ja perheen yhteensovittaminen mahdollistetaan joustavalla työvuorosuunnittelulla, kuten yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla. Perhevaapaat mahdollistetaan yhdenvertaisesti sekä kannustetaan niiden käyttöön.

*Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt käytössä.*

*Tarjotaan mahdollisuus esim. työajanjoustoihin elämäntilanteen vaatiessa, mikäli se on mahdollista työtilanne ja työyksikön tarpeet huomioiden.*

*Pyritään perustehtävän mukaisesti siihen, että työvuorosuunnittelu olisi yhteisöllistä ja joustavaa huomioiden erilaiset perhetilanteet.*

### 5.3 Nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen ja syrjintään

Kukaan ei saa joutua häirinnän tai kiusaamiseen kohteeksi ja mahdollisiin tapauksiin puututaan välittömästi. Kaikille turvataan asiallinen kohtelu kaikissa tilanteissa. Sukupuoli-identiteettiin tai sen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ennalta ehkäistä suunnitelmallisesti. Toisen arvostaminen ja vastuu epäasiallisen käytöksen sekä syrjinnän nollatoleranssiin on kaikilla.

*Jokainen vastaa itse toisen ihmisen arvostamisesta ja käyttäytymisestä asiallisesti työssä.*

*Mahdollisiin tilanteisiin puututaan välittömästi ja asiasta pidetään neuvottelu, josta laaditaan muistio.*

*Syrjintää, epäasiallista käyttäytymistä ja häirintää ei esiinny esimiesten ja alaisten tai työntekijöiden välisessä kanssakäymisessä.*

#### 5.4 Koulutuksen ja urakehityksen yhdenvertaisuus

Koulutussuunnitelman pohjana on kehityskeskustelut. Koulutusmäärärahat kohdennetaan työntekijöille yhdenvertaisesti ja kaikilla on yhdenvertainen mahdollisuus koulutuksiin.

*Koulutusmäärärahojen kohdentamisessa huomioidaan kaikki ammatti- ja henkilöstöryhmät.*

*Osaamisen kehittäminen kuuluu jokaiselle henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan.*

*Yhdenvertaiset urakehitysmahdollisuudet. Yhdenvertainen koulutuksiin pääsy työtehtävän mukaisesti.*

#### 5.5 Rekrytointi

Rekrytoinnin tulee olla läpinäkyvää. Rekrytoinnissa tuetaan henkilöstön monimuotoisuutta. Uuden työntekijän perehdytys yhdenvertaisesti on tärkeää.

*Henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinnilla tuetaan henkilöstön monimuotoisuutta ja henkilöstön tasa-arvoisuutta.*

*Eri sukupuolta edustavien, erilaisten etnisten alkuperää olevien ja eri-ikäisten ihmisten sijoittuminen eri tehtäviin.*

*Järjestetään riittävä perehdytys työn alussa ja pitkiltä vapailta palattaessa.*

Seuraavassa taulukossa on esitelty tämän suunnitelman tarkemmat tavoitteet ja toimenpiteet mittareineen. Aikataulu kaikilla toimenpiteillä on vuosien 2023-2024 välisenä aikana.

Teema	Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittarit
<b>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen</b>	Tasa-arvoiset työolosuhteet ja työntekijöiden tasavertainen kohtelu  Palkkauksen tasa-arvoisuus  Ikätasa-arvo	Tiedottaminen  Yhteiset toimintamallit  Palkkakartoituksen laatiminen HA:lle vuoden 2023 aikana.  Ajantasaisen TVA:n mukainen palkkaus käytössä.  Monikulttuurisuustietoisuuden lisääminen perehdytysmateriaalin avulla.	Työtyytyväisyys ja -hyvinvointikyselyt  Vuosittainen palkkakartoitus
<b>Työn ja perheen yhteensovittaminen</b>	Työajan joustot tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan  Työvuorosuunnittelussa huomioidaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen  Perhevapaiden edistäminen	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen käytännöt käytössä.  Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu.	Kehityskeskustelut  Työtyytyväisyys ja -hyvinvointikyselyt  Erialaisten perhepoliittisten vapaiden käyttö.
<b>Nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen ja syrjintään</b>	Asiallinen kohtelu  Toisen arvostaminen  Vastuu on kaikilla	Kaikki käyttäytyvät yhdenvertaisesti ja asiallisesti sekä huomioidaan kaikkia kunnioittavan kielenkäytön.  Syrjinnän eri muodot tunnistetaan ja epäkohtiin puututaan heti.  "Toimiva työyhteisö"-mallin ajantasaisuus ja saatavuus sekä perehdyttäminen.	Työn vaarojen ja mahdollisuuksien arvioinnin tulos ko. osa-alueen osalta.

<p><b>Koulutuksen ja urakehityksen yhdenvertaisuus</b></p>	<p>Koulutussuunnitelma</p> <p>Koulutusmäärärahojen kohdentaminen</p> <p>Koulutusmahdollisuudet</p>	<p>Kehityskeskusteluissa henkilökohtainen koulutussuunnitelma.</p> <p>Mahdollisten uraesteiden tunnistaminen ja vähentäminen.</p> <p>Koulutussuunnitelman päivittäminen vuosittain.</p> <p>Perhepoliittiset tekijät eivät vaikuta uralla etenemiseen</p>	<p>Tarjotut koulutukset ja osallistumiset.</p> <p>Koulutuspäivien lukumäärät</p>
<p><b>Rekrytointi</b></p>	<p>Rekrytointi on läpinäkyvää</p> <p>Henkilöstön monimuotoisuuden kiinnitetään huomiota</p> <p>Perehdytys on johdonmukaista ja suunnitelmallista</p>	<p>Työpaikkailmoitukset edistävät sukupuolten tasapuolista hakeutumista tehtäviin.</p> <p>Huolehditaan riittävästä perehdytyksestä.</p>	<p>Sukupuolijakaumatilasto hakeneista/ rekrytoituista</p>

## 6 TOIMEENPANO, TIEDOTTAMINEN, SEURANTA JA PÄIVITTÄMINEN

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee huomioida asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa mahdollisimman laajasti. Henkilöstön yhdenvertaisuutta tulee seurata henkilöstölle suunnattujen tutkimusten, kehityskeskustelujen ja henkilöstösuunnittelun avulla.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pidetään nähtävillä hyvinvointialueen intranetissä Satasessa, jotta se on työntekijöiden saatavilla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa arvioidaan Satakunnan hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnassa.



## LÄHTEET

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 muutoksineen. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Perustuslaki 731/1999 muutoksineen. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Työsopimuslaki 55/2001 muutoksineen. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 muutoksineen. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

### LIITE 3: TOIMEKSIANTAJAN LAUSUNTO

Anne-Mari Pyykkö on laatinut osana opintojaan toimeksiantona Satakunnan hyvinvointialueelle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnoksen. Toimeksiannosta on sovittu syksyllä 2022 HR-vastuuvalmistelija Kaisa Harjunpään kanssa.

Suunnitelmaluonnos on esitelty pääluottamusmiehille Anne-Marin toimesta 27.3.2023 ja saamme hyödynnettyä erinomaisesti luonnosta sovittaessa tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuustoimenpiteistä.

Anne-Mari Pyykkö on tehnyt sovitusti toimeksiannon perusteella kattavan kirjallisuusselvityksen perusteella luonnoksen. Luonnoksessa ovat sisällytettynä kaikki lakisäätteiset velvoitteet sekä ehdotuksia toimenpiteiksi hyvinvointialueelle.

Yhteistyö on ollut sujuvaa ja Anne-Mari on asiantuntevasti laatinut luonnoksen. Luonnos viimeistellään yhteistoiminnassa ja se tulee voimaan kesän alkuun 2023 mennessä.

Annan Anne-Marille kiitettävän arvion opinnäytetyöprosessin sujumisesta.

Porissa 31.3.2023

Katri Mannermaa

työyhteisöpäällikkö