

# Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2024-2025

## Sisällys

1	Johdanto .....	2
2	Yhdenvertaisuuden alkukartoitus .....	4
3	Keiturin Soten yhdenvertaisuuden edistäminen.....	5
3.1	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen keinoja .....	6
4	Tasa-arvo .....	10
4.1	Tasa-arvon toteutuminen Keiturin Sotessa.....	11
4.2	Perhemyönteisyys .....	15
5	Loppusanat .....	17
	Lähteet .....	18

## 1 Johdanto

Suunnitelma on laadittu tasa-arvolain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) työnantajaa koskevien velvoitteiden toteuttamiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla edistetään myös oikeudenmukaista johtamista, henkilöstön työhyvinvointia, motivaatiota ja sitoutumista. Tasa-arvoinen ja monimuotoinen työyhteisö auttaa vastaamaan erilaisiin asiakastarpeisiin ja parantaa palvelun laatua

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan vuonna 2015, jossa määritellään lain soveltamiseksi kaikki julkiset ja yksityiset toimijat. Työnantajille tuli lain perusteella velvoite edistää työpaikoilla yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma vuoteen 2017 mennessä. Yhdenvertaisuuslakiin on tehty muutoksia lailla 1192/2022, jotka tulivat voimaan 1.6.2023. Uusi laki velvoittaa työnantaja laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa asetetaan konkreettiset tavoitteet yhdenvertaisuutta edistävälle toiminnalle sekä arvioidaan ja kehitetään toimintaa systemaattisesti.

Yhdenvertaisuus voidaan määritellä yhdenvertaisuusvaltuutetun (2023) mukaan siten, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan, sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään, sukupuolen ilmaisustaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhteiskunnassa on erilaisia lähtökohtia omaavia ihmisiä ja samanlainen kohtelu ei merkitse automaattisesti yhdenvertaisuuden toteutumista. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi tarkoittaa aktiivisia edistämistoimia, kuten positiivista erityiskohtelua tai vammaisten henkilöiden kohtuullisten mukautusten toteuttamista (yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2023).

Yhdenvertaisuuslaki (YVL 1325/2014) edellyttää myös yksityisten yritysten edistävän ja arvioivan yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Keiturin Sotessa on laadittu vuonna 2016 yhdenvertaisuussuunnitelma, joka vaatii päivitystä uuden lakimuutoksen mukaiseksi. Yhdenvertaisuuslaki muuttui 1.6.2023, lakimuutoksen tarkoituksena oli vahvistaa yhdenvertaisuuden toteutumista ja mahdollisuutta puuttua epäkohtiin. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa laajennettiin myös lakiuudistuksessa puuttua epäkohtiin sekä tarkennettiin työnantajien velvollisuutta tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma (yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2023).

Keiturin Soten yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma kuvaa Keiturin Soten tapaa edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä sekä puuttua syrjintään. Suunnitelman tarkoituksena on myös kuvata miten Keiturin Sotessa arvioidaan ja kehitetään toimintaa yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2023) opastaa ottamaan yhdenvertaisuussuunnittelun lähtökohdaksi nykytilan arvion, jonka avulla asetetaan konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteiden toteuttamisen seurantaan.

## 2 Yhdenvertaisuuden alkukartoitus

Yhdenvertaisuuden arvioinnin tarkoituksena on tunnistaa yhdenvertaisuuteen liittyviä kehittämiskohteita. Arvioinnin pohjalta voidaan suunnitella toimenpiteitä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään Keiturin Soten toiminnassa.

Tämän suunnitelman laatiminen käynnistyi arvioinnilla, jossa organisaation toimintaa ja toimintaympäristöä tarkasteltiin yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Lähtötilanteen arvioinnissa hyödynnettiin oikeusministeriön syrjimättömyystestiä, johon vastasivat henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö sekä työsuojeluvaltuutettu. Testitulokset olivat 42/60 pistettä ja taso neljä, joka kertoo organisaation olevan sitoutunut yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tulevaisuudessa teemme kartoitusta yhdenvertaisuuden toteutumisesta koko Keiturin Soten henkilöstölle erilaisen kyselyjen avulla. Henkilöstölle suunnatun kyselyn avulla kartoitetaan esimerkiksi sitä, kokevatko työntekijät työpaikan yhdenvertaiseksi, onko työntekijöillä syrjintäkokemuksia, ovatko he havainneet muihin kohdistuvaa syrjintää ja miten vaikuttavina he pitävät työpaikan yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Henkilöstökyselyssä voidaan myös kysyä henkilökunnan näkemyksiä toiminnan yhdenvertaisuudesta, koulutustarpeista, yhteistyömuodoista syrjinnän vaurassa olevien ryhmien kanssa.

### 3 Keiturin Soten yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuuden edistäminen on syrjintää ja siihen puuttumista laajempi asiakokoinaisuus. Yhdenvertaisuutta ja sen edistämistä voidaan arvioida esimerkiksi eri väestöryhmien yhdenvertaisuuden (syrjintäperustelähtöinen tarkastelu), organisaation toimintojen tai hyvien väestösuhteiden näkökulmista. Yhdenvertaisuutta arvioitaessa on hyvä kiinnittää huomiota sekä muodollisen että tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen työyhteisössä ja toiminnassa. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin ilman syrjintää. **Tosiasiallinen yhdenvertaisuus aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi.** Tämä edellyttää niiden olosuhteiden muuttamista, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Positiivinen erityiskohtelu on keino tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseen ja syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen tai poistamiseen. Se mahdollistaa henkilöön liittyvän syyn huomioimisen esimerkiksi rekrytoinnissa tai palveluiden tarjonnassa. Käytännössä positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tietyn heikommassa asemassa olevan **ryhmän** (esim. lapset tai vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavista toimenpiteistä. Nuorten työnvälityspalvelut, ikäihmisten nopeutettu menettely sosiaalipalveluiden tarpeen arvioinnissa tai oppilaitosten kielikiintiöt ovat esimerkkejä positiivisesta erityiskohtelusta.

Kohtuullisilla mukautuksilla turvataan vammaisten henkilöiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta erilaisissa tilanteissa. Kohtuullisten mukautusten tekeminen on yhdenvertaisuuslain mukainen velvollisuus, jonka laiminlyönti katsotaan yhdeksi syrjinnän muodoksi. YK:n vammaisyleissopimuksen mukaan kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan yksittäistapauksissa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta, ja joilla varmistetaan

vammaisten ihmisten mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Ryhmäkohtaisen arvioinnin ideana on pohtia sitä, onko eri taustoista tulevilla henkilöillä yhdenvertaiset mahdollisuudet toimia organisaatiossa tai käyttää sen tuottamia palveluita. Arvioinnin yhteydessä voi myös pyrkiä tunnistamaan keinoja, joilla eri taustoista tulevien henkilöiden yhdenvertaisuutta voidaan edistää. Arvioinnin tekemisen edellytyksenä on se, että organisaatiossa on riittävästi tietoa ja osaamista ryhmien erityiskysymyksistä. Tietoisuutta voidaan lisätä esimerkiksi kouluttamalla henkilökuntaa ja ottamalla arviointiin mukaan eri ryhmien edustusta.

### 3.1 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen keinoja

Keiturin Sotessa on mietitty yhdenvertaisuuden edistämistä toimintojen kehittämisen näkökulmasta. Seuraavassa taulukossa on pohdittu eri toimintojen tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen.

Toiminta	Tavoitteet	Toimenpiteet
<b>Johtaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus</li> <li>• Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen sisällytetään strategiaan tavoitteisiin ja organisaation rakenteisiin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toimintaa johdetaan tiedolla</li> <li>• Päätöksenteko on oikeudenmukaista ja tasavertaista</li> <li>• Päätökset perustellaan ja niistä tiedotetaan asianomaisia viipymättä</li> <li>• Esihenkilötyötä tuetaan yhdenmukaisilla käytännöillä ja ohjeilla</li> <li>• Esihenkilöitä koulutetaan muutosjohtamiseen ja viestintään.</li> <li>• Epäasiallista kohtelua, häirintää ja työpaikkakiusaamista ei sallita ja siihen puututaan heti laaditun ohjeituksen ja toimintamallin mukaisesti</li> </ul>

<p><b>Rekrytointi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eri ryhmiä edustavat työnhakijat kiinnostuvat organisaation työtehtävistä</li> <li>• Kaikilla päteville hakijoille on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi</li> <li>• Vähemmistötaustaisia työntekijöitä palkataan lisää</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Markkinoinnissa huomioidaan monimuotoisuus</li> <li>• Kaikki pätevyysedellytykset täyttävät hakijat huomioidaan yhdenvertaisesti</li> <li>• Aktiivista rekrytointia myös vähemmistöryhmiin</li> </ul>
<p><b>Perehdyttäminen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eritaustaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus ovat tehokasta, monipuolista ja joustavaa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilökohtaisen perehdyttäjän nimeäminen työsuhteen alkuvaiheessa</li> <li>• Työvuoro kohtaisen perehdyttäjän nimeäminen</li> <li>• Perehdytysohjelmassa otetaan huomioon erilaisten työntekijöiden tarpeet</li> <li>• Kaksisuuntainen perehdytys</li> </ul>
<p><b>Henkilöstökoulutus</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä paranee</li> <li>• Kielteisiä asenteita puretaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhdenvertaisuutta ja syrjintää sekä eri ryhmiä käsittelevät infot henkilöstökoulutuksessa</li> <li>• Järjestöjen tarjoamiin koulutuksiin osallistuminen</li> <li>• Yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä henkilöstökyselyissä</li> </ul>
<p><b>Henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtävien jako</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia eikä syrjintää esiinny</li> <li>• Henkilöstön uralla etenemisen ja esim. koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasa-arvoisia kaikille</li> <li>• Työtehtävien jako vastaa henkilöstön osaamista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehittämiskeskustelut</li> <li>• Töiden yksilöllinen suunnittelu (esim. työaikajärjestelyt, autonominen ja ergonominen työvuorosuunnittelu)</li> <li>• Mentorointi</li> <li>• Tehtäväjärjestelyiden säännöllinen läpikäynti</li> </ul>
<p><b>Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työssä jaksaminen ja avoimuus lisääntyvät</li> <li>• Sairauspoissaolot vähenevät</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työhyvinvointitoiminta (työhyvinvointityöryhmä)</li> <li>• Joustavat työaika- ja paikkajärjestelyt (työnkierto, työvuorojärjestelyt, osaaika)</li> <li>• Erilaisten perhemuotojen ja huoltosuhteiden tasavertainen kohtelu</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilöstön toimintaedellytyksiä parannetaan tarvittaessa apuvälineillä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuulolaitteet, valaistus, sähköiset työvälineet, esteettömyyskartoitukset (työterveyshuolto)</li> </ul>
<b>Työsuojelu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Syrjintätapaukset pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan</li> <li>• Syrjintä- ja kiusaamista-pauksiin puututaan tehokkaasti prosessin mukaisesti</li> <li>• Työntekijöiden välinen yhteistyö paranee</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työsuojelu- ja muut erillisohjeet syrjintätilanteiden varalta; ohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseksi, matalankynnyksen ilmoitus</li> <li>• Työsuojeluviranomaisten tekemä valvonta ja luottamusmiesten tekemä seuranta</li> <li>• Heijasta hyvää toimintamalli ja siihen liittyvät kampanjat</li> </ul>
<b>Ikä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eri-ikäiset työntekijät ovat yhdenvertaisia työpaikalla</li> <li>• Eri-ikäisten vahvuuksia hyödynnetään</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yksilölliset järjestelyt (sovitellut työajat, osa-aikaisuus, työn järjestelyjä, työnkierto)</li> <li>• Esihenkilöiden tiedon lisääminen ikäjohtamisessa</li> </ul>
<b>Alkuperä ja kansallisuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etnisiin vähemmistöihin kuuluvilla yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi avointa työpaikkaa täytettäessä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaikki pätevyysedellytykset täyttävät hakija huomioidaan yhdenvertaisesti</li> <li>• Aktiivista rekrytointia myös vähemmistöryhmiin</li> <li>• Joustavan lisäkoulutuksen mahdollistaminen riittävän ammattipätevyys saavuttamiseksi (esimerkiksi oppisopimuskoulutus)</li> <li>• Etnistä yhdenvertaisuutta voidaan edistää erilaisin toimenpitein työuran aikana.</li> </ul>
<b>Kieli</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuetaan vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taitoa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnantaja tarjoaa tarvittaessa kielikoulutusta, 3.sektorin järjestämä kielikoulutus</li> <li>• Tulkkaukspalvelu tarvittaessa</li> </ul>
<b>Seksuaalinen suuntautuminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seksuaalivähemmistöön kuuluva henkilö voi olla avoimesti oma itsensä työpaikalla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työpaikoilla työvaatetus, joka edistää tasa-arvoisuutta</li> <li>• Työpaikoilla tasa-arvoiset toimintaperiaatteet (ei kynsilakkaa, ei koruja), jotka lähtevät esimerkiksi hygienia vaatimuksista</li> </ul>
<b>Työntekijöiden osallisuuden lisääminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yhteisten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteistoimintaryhmät</li> <li>• Henkilöstön edustus työryhmissä</li> <li>• Säännölliset kehityskeskustelut</li> </ul>

	<p>asioiden valmistelussa paranevat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työyhteisön avoimuus ja luottamus lisääntyvät</li> <li>• Työntekijöiden koko osaamispotentiaali on käytössä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Palaverikäytännöt</li> <li>• Avoin ja ajantasainen tiedotus, henkilöstöinfot</li> <li>• Työntekijän erityisosaamisen huomiointi työtehtävien järjestämisessä</li> <li>• Osaamiskartoitusmallin kehittäminen</li> </ul>
<b>Tiedottaminen ja viestintä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisaation sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät</li> <li>• Henkilöstö on tietoinen organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viestinnän saavutettavuuden huomiointi</li> <li>• Monipuolinen tiedottaminen; intranet, sisäiset tiedotuslehdet, henkilöstöinfot</li> <li>• Yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen</li> </ul>

Taulukko1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Keiturin Sotessa

## 4 Tasa-arvo

Lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) voidaan pitää lähtökohdiltaan sukupuolineutraalina, sillä sen tavoitteena on sekä estää sukupuoleen perustuva syrjintä että edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Edelleen sen tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Työelämän osalta lain tarkoituksena on parantaa erityisesti naisten asemaa. Ero naisten ja miesten asemassa näkyy varsinkin työelämässä, jossa naiset ovat yleensä huonommin palkattuja ja heikommassa ammattiasemassa kuin miehet. Tasa-arvolaille pyritään ohjaamaan toimintaa siten, ettei sukupuolella olisi merkitystä tai määräävää asemaa päätöksenteossa (STM, 2020).

Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella sekä henkilön asettamista eri asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuuden, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Eri asemaan asettamisella puolestaan tarkoitetaan lähinnä erilaisten etujen tai oikeuksien myöntämistä taikka tiettyjen velvollisuuksien, rajoitusten tai rasitteiden asettamista eri tavoin edellä mainituilla perusteella. Useita elämänalueita koskevat erityiset syrjintäkiellot. Tällaisia ovat työelämä, opilaitokset, etujärjestöt tai toiminta, joka liittyy tavaroiden ja palveluiden tarjontaan ja saatavuuteen. Näiden kieltojen lisäksi tasa-arvolaisissa on myös syrjinnän yleiskielto. Sitä voidaan soveltaa silloin, kun erityiskiellot eivät tule sovellettavaksi.

Aina erilainen kohtelu ei aseta henkilöitä siinä määrin eri asemaan, että sitä voitaisiin pitää tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä. Huono asiakaspalvelu tai kielteinen ratkaisu palvelun saamisesta ei aina ole syrjintää. Jotta menettelyä pidettäisiin syrjintänä, edellytetään, että kohtelulla on syy-yhteys kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten sukupuoleen.

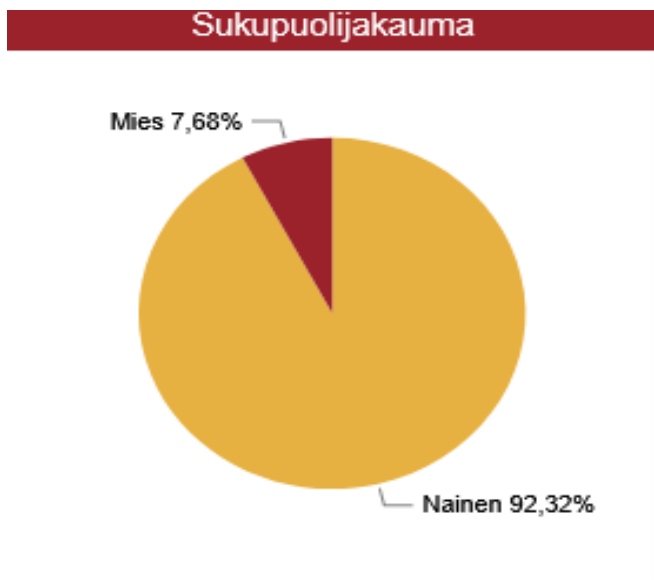
Tasa-arvolaisissa määritellään tasa-arvosuunnitelmien vähimmäisisältö. Tasa-arvosuunnitelmien tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi ja arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tulokista.

#### **4.1 Tasa-arvon toteutuminen Keiturin Sotessa**

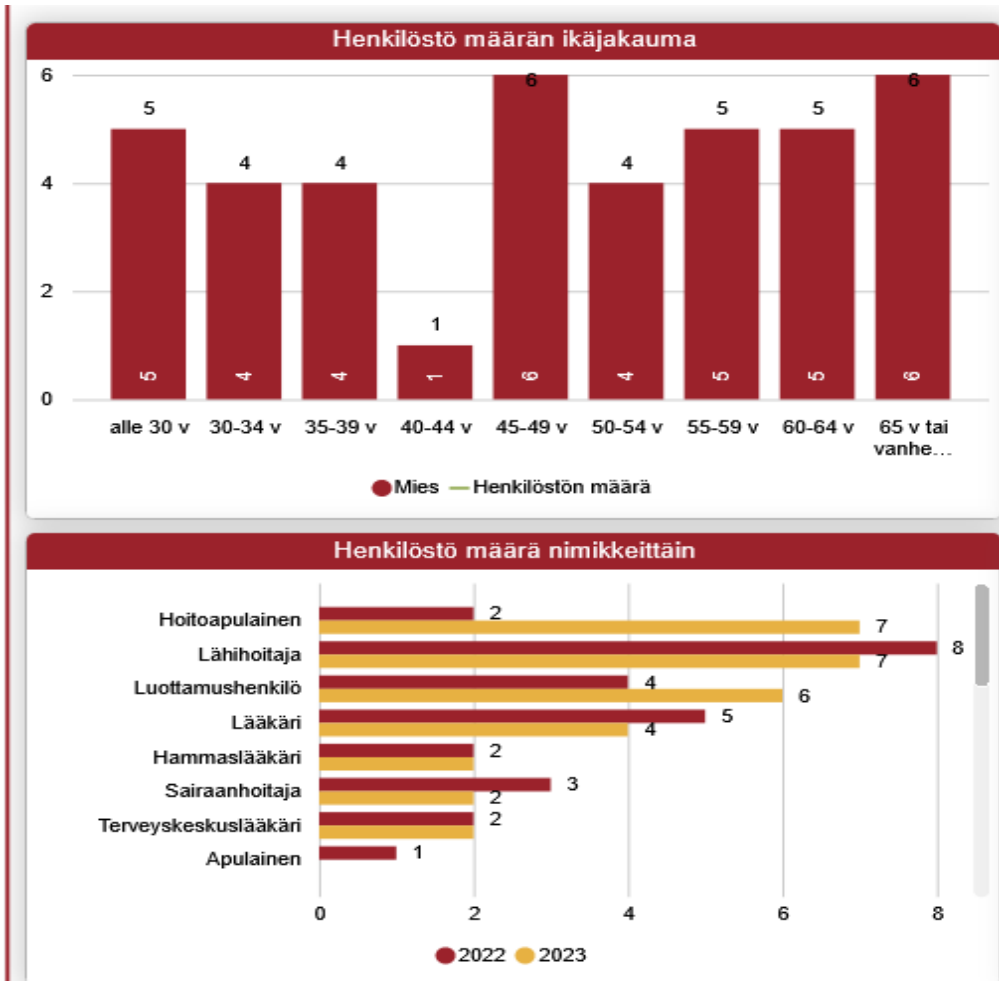
Sukupuolten tasa-arvon edistämisessä on kyse tiedosta, tahdosta ja toiminnasta. Tasa-arvolaki (laki naisten ja miesten tasa-arvosta 609/1986) velvoittaa jokaista työnantajaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työntekijöiden kokemus oikeudenmukaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta vaikuttaa hyvinvointiin ja motivaatioon. Keiturin Sotessa avoinna oleviin toimiin ei ole määritelty sukupuolikiintiötä, vaan tehtäviä täytettäessä ratkaisevina tekijöinä ovat hakijan pätevyys ja sopivuus avoinna olevaan tehtävään. Palkkaus perustuu ammattitaitoon, työtehtävien vaativuuteen ja työsuoritukseen sukupuolesta riippumatta.

Palkkakartoitus on osa tasa-arvosuunnitelmaa. Sen tehtävänä on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Samapalkkaisuus on liitetty erityisesti naisten ja miesten tasa-arvoa koskevaksi keskeiseksi kysymykseksi, joka on tunnustettu jo pitkään tärkeäksi perus- ja ihmisoikeudeksi. Keiturin Sotessa työskentelee eri ammattiryhmissä yksittäisiä miehiä, joten palkkavertailua ammattiryhmittäin miesten ja naisten välillä ei voida julkaista, jotta miesten anonymiteetti turvataan. Keiturin Sote on osakeyhtiö ja palkat eivät ole julkista tietoa. Palkkarakenne ja palkka määräytyy AVAINTA työehtosopimuksen mukaan sukupuolesta riippumatta.

Taulukosta 1 voidaan havaita, että Keiturin Soten henkilöstöstä yli 90 % on naisia, miehiä työskentelee eri työyksiköissä alle 8 %.



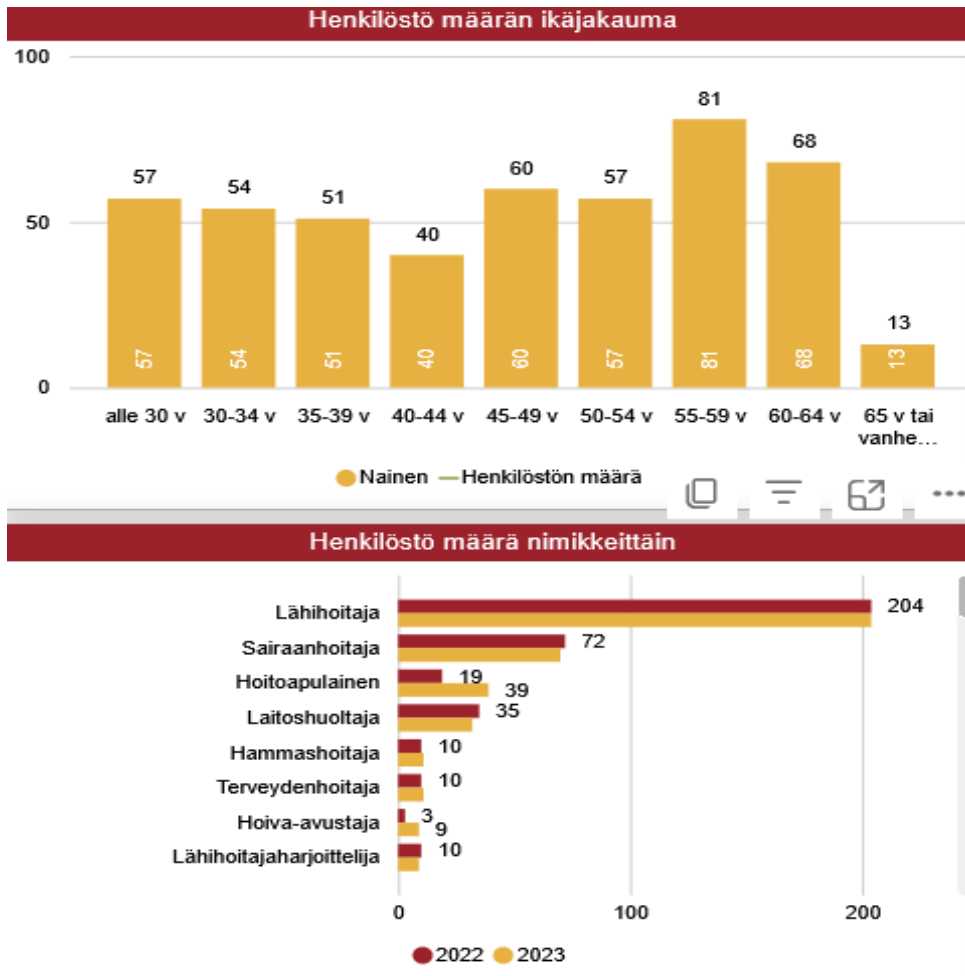
Taulukko 1. Sukupuolijakauma kaikki ammattiryhmät Keiturin Sote



Taulukko 2. Miesten sijoittuminen ikäluokittain ja tehtävittäin vuonna 2022 ja 2023

Miesten määrä eri ikäluokissa voidaan nähdä taulukosta kaksi. Alle 30 vuotiaita miehiä on Keiturin Soten palkkalistoilla ainoastaan viisi. Miehiä työskentelee Keiturin Soten eri yksiköissä määräaikaisissa tai vakituisissa työsuhteissa vuonna 2022 ja 2023 yhteensä 40 ja heidän keski-ikänsä oli 50 vuotta. Yleisemmät tehtävät, joissa miehiä työskenteli, olivat lähihoitajat, hoitoapulaiset sekä lääkärit. Vuonna 2023 miespuolisten hoitoapulaisien määrää nosti vietnamilaisten mieshoitajien aloittaminen Keiturin Sotessa. Keiturin Sotessa miesten määrä henkilöstössä on kansallista vertailua alhaisempi.

Naisia puolestaan työskentelee Keiturin Soten eri yksiköissä määräaikaisissa tai vakituisissa työsuhteissa vuonna 2022 ja 2023 yhteensä 481 ja heidän keski-ikänsä oli 46 vuotta. Naisten määrä eri ikäluokissa voidaan havaita taulukosta kolme.



Taulukko 3. Naisten sijoittuminen ikäluokittain ja tehtävittäin vuonna 2022 ja 2023

Naisia työskenteli eniten lähihoitajina ja sairaanhoitajina Keiturin Soten työn luonteen mukaisesti. Naisten määrästä huomattava osuus on yli 45 vuotiaita tai sitä vanhempia, joka asettaa haasteita tulevaisuudelle.

Terveystenhoollon palveluissa miesten edustus henkilöstössä on valitettavan pieni ja yleisesti pohjoismaisia työmarkkinoita luonnehtii ammatillisen segregatian eli sukupuolen mukaisen eriytymisen syvyys, mikä on ristiriidassa pohjoismaisen tasa-arvoisen yleisilmeen kanssa. Tekniikka ja luonnontieteet ovat miesvaltaisia aloja ja sosiaali- ja terveysala on naisvaltainen. Terveys- ja sosiaalipalvelujen toimiala oli vuonna 2017 Suomen

naisvaltaisain toimiala. Toimialalla oli 277 455 työllistä, joista naisia oli 70 prosenttia. Suurimmat naisammattiryhmät olivat sosiaalialan työntekijät ja ohjaajat sekä erityisasiantuntijat, sairaanhoitajat ja lähihoitajat (STM, 2020).

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista. Keiturin Sotessa on käytössä nollatoleranssi kaikenlaisen kiusaamisen osalta, tähän katsotaan kuuluvaksi kaikenlainen toiseen henkilöön kohdistuva häirintä. Keiturin Soten ”Heijasta hyvää”-toiminta korostaa, että kaikkeen epäasialliseen käytökseen puututaan viipymättä tietyn protokollan mukaisesti.

Sukupuolten tasa-arvo ole sitä, että kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti, vaan että otetaan huomioon kummankin sukupuolen erilaiset tarpeet työnteossa. Tämä on merkittävä asia, sillä sukupuolten tasa-arvoinen edistäminen edellyttää tietoa siitä, mitä sukupuoliuus tarkoittaa ja miten eri sukupuolten asemia ja sukupuolisensitiivisiä työolosuhteita edistetään työpaikalla.

## 4.2 Perhemyönteisyys

Perhemyönteisyys työpaikalla ilmenee strategisina valintoina ja konkreettisina ratkaisuinä sekä sellaisina käytäntöinä, jotka tukevat perheen moninaisuutta.

Perhemyönteisyyttä edistetään Keiturin Sotessa siten, että rekrytointitilanteessa voidaan sovittaa esimerkiksi työsuhteen alkamisajankohta ja työskentelymalli (osa-aikaisuus) perhetilanteen mukaan. Keskeisenä kriteerinä työntekijää valittaessa ovat aina pätevyys ja tehtävään sopivuus. Raskaus ei ole peruste työsuhteen määräaikaaisuudelle tai lyhentämiselle.



Organisaatiossa toteutettavista perhevapaakäytännöistä tiedotetaan niin, että ne ovat kaikkien työntekijöiden tiedossa. Moninaiset perheet (esimerkiksi eri kulttuuritaustaiset, sateenkaari perheet) ovat luonnollinen osa Keiturin Soten perhemyönteisyyttä.

## 5 Loppusanat

Tasa-arvolain soveltaminen voi tuoda toisen sukupuolen toistaan voimakkaammin esille, mikä voi heijastua henkilöstön sukupuolijärjestykseen. Työnantajan tulee edistää kummankin sukupuolen asemaa työpaikalla aktiivisin toimenpitein. Käsitteenä yhdenvertaisuus taas suuntaa huomiota yksilöllisten ominaisuuksien huomioon ottamiseen, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuten ikään tai etniseen taustaan.

Keiturin Sote on moniarvoinen työpaikka. Työntekijämme koostuvat erilaisista ihmisistä, työyksikkömme muodostuvat erilaisten ihmisten muodostamasta kokonaisuudesta. Monenlaisita taustoista tulevat työntekijät edustavat eri ikäryhmiä, äidinkieliä, uskontoja, seksuaalista suuntautumista, sukupuolia, vammaisuutta ja arvoja. Moninainen työyhteisö on tarkoitettu kaikenlaisille ihmisille, jossa arvostetaan monimuotoisuutta ja edistetään yhdenvertaisuutta.

Keiturin Sote tuottaa alueelleen sosiaali- ja terveystalvveluja. Toimiala tuottaa eri lakien määrittelemää toimintaa. Lakiperusta määrittelee myös tehtäviin valittavien kelpoisuuden sukupuolesta ja iästä riippumatta. Keiturin Sotessa koetaan, että eri-ikäisten ja eri kulttuuritaustaisten henkilöiden yhdessä työskentely on hedelmällistä ja rikastuttaa kaikkia osapuolia. Huomioimme toiminnassamme syrjivien rakenteiden aktiivista poistamista. Jotta monimuotoinen ryhmä voisi toimia hyvin yhdessä, on jokaisen organisaation jäsenen voitava kokea joukkoon kuulumista, arvostusta ja vaikutusmahdollisuuksia, taustaan riippumatta.

## Lähteet

Edelläkävijä: perhemyönteinen työnantaja <https://tasa-arvo.fi/edellakavija>

Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta 20.12.2022/ 1192. Finlex.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221192>

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

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä <https://tasa-arvo.fi/hairinta>

STM (2020). Sukupuolten tasa-arvo sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. Sote-henkilöstön tasa-arvotutkimus. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162202/STM\\_2020\\_07\\_rap.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162202/STM_2020_07_rap.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

Syrjimättömyystesti (2023) <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/syrjimattomyystesti/9358/>

Tasa-arvon edistäminen työpaikalla <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla>

Yhdenvertaisuus (2023). Oikeusministeriön tietopankki. Verkkosivu.  
<https://yhdenvertaisuus.fi/etusivu>

Yhdenvertaisuuslaki 30.12. 2014/1325 Finlex.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2023). Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto.  
<https://syrjinta.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen>