



Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2026–2027

*Samanlaisesta kohtelusta yhdenvertaiseen koh-
teluun ja syrjivien rakenteiden poistamiseen*





Sisällys

1 Johdanto.....	3
1.1 Keskeinen lainsäädäntö.....	3
1.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja käsitteet.....	5
1.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun strategiapohja.....	6
2 Yhdenvertaisuussuunnitelma.....	7
2.1 Yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi.....	7
2.1.2 Henkilöstökyselyt 2023–2025	9
2.1.3 Edellisen kauden tavoitteiden ja toimenpiteiden arviointi.....	10
3 Tasa-arvosuunnitelma.....	14
3.1 Perheystävälliset käytännöt.....	15
3.2 Henkilöstörakenne.....	17
4 Palkkakartoitus.....	19
4.1 Palkkavertailut.....	20
5 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta ja arviointi	23
6 Yhdenvertaisuuden valvonta	24
7 Viestintä ja osallistaminen	25
Liite 1 Käsitteet.....	26
Liite 2 Lisätietoa	27
Liite 3. Monikulttuurinen hyvinvointialue -projektin loppukoonti	28
Liite 4. Yhdenvertaisuuden kehittämiskohteet kaudelle 2026–2027	29

1 Johdanto

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on konkreettinen toimenpidesuunnitelma työpaikan yhdenvertaisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden parantamiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on laadittava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, josta on käytävä ilmi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet.

Työnantajan on arvioitava määrajoin, miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla. Lisäksi työnantajan on – työpaikan tarpeet huomioon ottaen – kehitettävä työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Arvioinnin ja kehittämisen tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat aidosti syrjimättömiä. Yhdenvertaisessa ja tasa-arvoisessa työyhteisössä ihmiset myös voivat hyvin ja henkilöstön hyvinvointi parantaa työn tulosta.

Keski-Suomen hyvinvointialue edistää työnantajana henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tämän suunnitelman mukaisesti. Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta vastaa henkilöstöpalvelujen työhyvinvointipalvelut. Suunnitelman laatiminen on tehty yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen edustajien, työsuojeluvaltuutettujen ja professiovastaavien kanssa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman työryhmään ovat lisäksi kuuluneet henkilöstöpalvelujen palvelupäälliköt (työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen, rekrytointi, palvelussuhde) ja työsuojelupäällikkö.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmatyön tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta työpaikoilla ja työnantajan toiminnassa ja palveluissa. Lisäksi työryhmän tehtäviin kuuluu tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön suunnittelu, tiedottaminen ja työn tulosten seuranta.

Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2026–2027 on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 16.2.2026. Suunnitelman hyväksyy henkilöstöjaosto.

1.1 Keskeinen lainsäädäntö

[Yhdenvertaisuuslain](#) (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki kieltää välittömän (suoran) syrjinnän, välillisen (epäsuoran) syrjinnän, häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Myös syrjivä työpaikkailmoittelu kielletään laissa. Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus,

mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

[Laki yhdenvertaisuuden muuttamisesta 1192/2022](#) tuli voimaan 1.6.2023. Laissa tarkennetaan muun muassa, miten työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehtävä yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuuslain uudistuksen tavoitteena on vahvistaa yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää, myös työelämässä. Lakiuudistuksessa arviointivelvollisuuden selvennettiin koskevan myös työhönottoa ja kaikkia edellä mainittuja syrjintäperusteita. Säännöksiä on täsmennetty myös häirintään ja vammaisen työntekijän kohtuullisiin muutoksiin liittyen.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisen pohjana toimii [Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#) (1986/609), niin sanottu tasa-arvolaki, jonka 6 § mukaan ”työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti”. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaissa on syrjinnän yleiskiellon lisäksi työelämää koskevia erityissäännöksiä. Tasa-arvolain mukaan työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat. Työnantajan on esimerkiksi ennakolta ehkäistävä sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Lisäksi laissa säädetään työnantajan vastuusta häirinnän poistamisesta siitä tiedon saatuaan.

[Työsopimuslaki](#) (55/2001) on keskeinen työelämän yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa säätelevä laki hallintolain, valtion virkamieslain sekä lain kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain lisäksi. Työsopimuslainkin mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, eikä ketään saa asettaa toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun syyn vuoksi.

Työelämässä [rikoslain](#) (39/1889) tunnusmerkistön täyttävä työsyryntä työpaikasta ilmoitettaessa, työntekijää valittaessa ja palvelussuhteen aikana on rangaistavaa. Syrjintäkiellon rikkomisesta tuomittavat rangaistukset määräytyvät rikoslain mukaan. Rikoslain 11 luvun 9 § sisältää laajan syrjintäkiellon ja 47 luvun 3 §:llä puolestaan kielletään syrjintä työelämässä.

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat myös monen muun lainsäädännön taustalla ja suositussopimuksissa työelämän käytäntöihin.

1.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja käsitteet

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ja ehkäistä syrjintää aktiivisesti, tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Keski-Suomen hyvinvointialue työnantajana arvioi työarjessa yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja ottaa tämän huomioon kehittäessään työoloja ja toimintatapoja. Tässä suunnitelmassa tasavertaisuudella tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä henkilöiden välistä yhdenvertaisuutta.

- **Yhdenvertaisuudella** tarkoitetaan ihmisten yhdenvertaisuutta riippumatta iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta. Työpaikalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- **Tasa-arvolla** tarkoitetaan tasa-arvolain mukaisesti sukupuolten tasa-arvoa. Se kattaa naisten ja miesten tasa-arvon sekä tasa-arvon sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vähintään, joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.
- **Positiivinen erityiskohtelu.** Yhdenvertaisuutta voidaan tukea myös positiivisen yhdenvertaisuuden keinoin, jolloin tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita parannetaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan saa johtaa siihen, että jotain toista ryhmää syrjitään ja jos sitä käytetään, kirjataan se yhdenvertaisuussuunnitelmaan.
- **Syrjinnän tunnistaminen.** Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös syrjivien tilanteiden tunnistaminen ja ehkäisy, samoin kuin heikommassa asemassa olevien tukeminen ja aseman parantaminen. Laki kattaa erilaiset syrjintäperusteet laajasti ja kieltää välillisen ja välittömän syrjinnän.

- **Monimuotoisuus.** Henkilöstön monimuotoisuudella tai diversiteetillä tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, etnisten taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen ja koulutustaustan osalta.

Lisää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä on avattu [liitteessä 1](#).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja se sisältää

- arvioinnin yhdenvertaisuuden toteutumisesta toiminnassa ja tämän pohjalta laadittavan yhdenvertaisuussuunnitelman tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi
- selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskevan palkkakartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi ja toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

1.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun strategiapohja

Keski-Suomen hyvinvointialueen arvoja ovat ihmislähtöinen ja yhdenvertainen kohtaaminen, avoimesti yhteistyössä toimiminen sekä luotettavuus ja vastuullisuus, joka ulottuu myös tuleville sukupolville. Strategisina menestystekijöinä Keski-Suomen hyvinvointialue on linjannut palveluiden yhteensovittamisen, jossa ihmislähtöisyys ja kustannusvaikuttavuus ovat keskiössä. Hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö vankalla tietopohjalla tukee lisäksi sujuvaa ja saumatonta yhteistyötä. Hyvinvointialueen kehittämisessä ja uudistamisessa hyödynnetään henkilöstön asiantuntemusta. Hyvinvointialueen tavoitteena on mm. palveluiden yhdenvertaisuuden, saatavuuden ja saavutettavuuden turvaaminen ja toiminnan sujuvoittaminen. Hyvinvointialueen strategia tuottaa perustan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.



Kuva 1. Keski-Suomen hyvinvointialueen arvot vuonna 2025 päivitetystä strategiasta

Hyvinvointialueen henkilöstöohjelmaa työistetään kevään 2026 aikana ja sinne nostetut kehittämiskohteet tukevat myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Kehittämiskokonaisuudet ovat jatkumoa edellisestä henkilöstöohjelmasta ja niitä on päivitetty hyvinvointialueen strategian ja palvelustrategian myötä. Valitut kehittämiskokonaisuudet (luonnos) ovat:

- Työarkea ja osallisuutta tukeva johtamiskulttuuri
- Työn palkitsevuus
- Hyvinvoiva työntekijä turvallisessa työympäristössä
- Osaavan työvoiman saatavuus ja henkilöstön tehokas kohdentaminen

2 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää yhdenvertaisuuden nykytilan arvioinnin ja kehittämistavoitteet ja -toimenpiteet kaudelle 2026–2027.

2.1 Yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi

Yhdenvertaisuuden tilan arviointivelvollisuus perustuu yhdenvertaisuuslakiin. Arvioinnin tarkoituksena on tunnistaa syrjintää sekä keinoja, joiden avulla työpaikan, toiminnan ja eri ryhmien yhdenvertaisuutta voidaan edistää.



Kuva 2. Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu (lähde [Yhdenvertaisuus.finlex.fi](https://www.hyvaks.fi))

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelulla lisätään Keski-Suomen hyvinvointialueen kykyä tunnistaa ja kehittää toimintansa yhdenvertaisuusvaikutuksia sekä lisätä koko työyhteisön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Työlainsäädännön kautta on turvattu eri henkilöstöryhmien yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ja näin on varmistettu muodollinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toimintatavoissa. Työnantajana Keski-Suomen hyvinvointialue edistää henkilöstön tosiasiallista yhdenvertaisuutta kaikille työyhteisöille yhteisin ohjein ja menettelytavoin. Yhdenvertaisuutta edistettäessä otetaan huomioon työyksikkö ja sen toimintaympäristö, henkilöstöresurssit sekä muut olosuhteet ja työpaikan tarpeet.

Yhdenvertaisuuden nykytilan arvioimiseksi ja tavoitteiden asettamiseksi käytetään yleistä tietopohjaa, yhteistoiminnassa työstetyn strategian tavoitteita ja konkreettisia toimenpiteitä sekä edellistä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Yhdenvertaisuuden nykytilaa on arvioitu yhdenvertaisuuden perusteiden osalta yleisen tiedon varassa sekä hyvinvointialueella toteutettujen henkilöstökyselyiden avulla. Lisäksi arviointia on tehty arviointityöpajoissa, joissa on tarkasteltu erityisesti vuosien 2024–2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista.

2.1.1 Yhdenvertaisuuden perusteiden arviointi

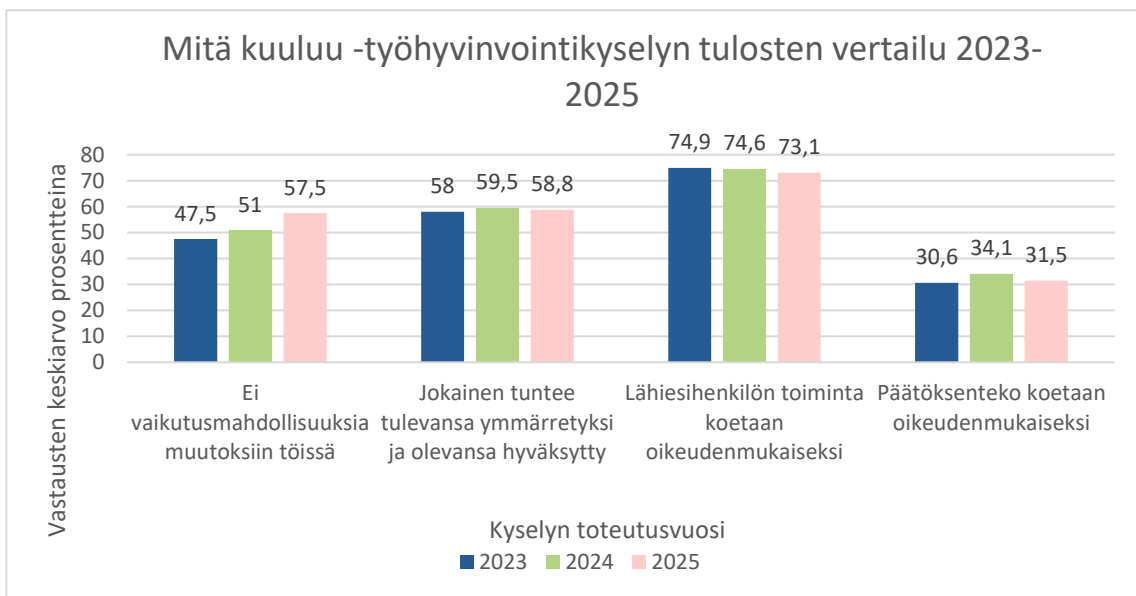
Yhdenvertaisuuden arviointia voidaan toteuttaa sisällöllisesti kahdesta eri näkökulmasta, joita ovat syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen sekä yhdenvertaisuuden edistäminen. Arvioinnissa voidaan pyrkiä vastaamaan esimerkiksi siihen, esiintyykö organisaatiossa syrjintää sen eri muodoissa, millaisia menettelyjä syrjintään puuttumiseksi on käytössä ja miten vaikuttavia ne ovat. Ryhmäkohtaisen arvioinnin ja tarkastelun tarkoitus on pohtia, onko eri taustoista tulevilla henkilöillä yhdenvertaiset mahdollisuudet toimia organisaatiossa ja kuinka eri ryhmistä tulevien yhdenvertaisuutta voidaan edistää.

Taulukko 1. Koonti henkilöstön yhdenvertaisuudesta eri ryhmien näkökulmasta tarkasteltuna

Arvioinnin kohde	Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta esimerkein
Ikä	• Työuran eri vaiheissa on huolehdittu sopivista toimenpiteistä • Työturvallisuuslain muutos, henkilökohtaiset ominaisuudet (55+ ja lisääntymisikä) huomioitu ohjeissa • Työkyvyn tuki kaikissa ikäryhmissä • Nuorten hyvinvointiin ja perehdytykseen kiinnitetty erityistä huomiota
Alkuperä ja kansalaisuus	• Hankkeiden ja oppisopimuskoulutusten kautta on rekrytoitu, koulutettu ja tuettu kansainvälisten osaajien työllistymistä • Hyvinvointialueella työskentelee yli 200 kansainvälistä osaajaa
Kieli	• Tuotettu selkokielistä ohjeita • Tarjottu vieraskielisille työntekijöille suomen kielen opetusta kv-hankkeen kautta
Perhesuhteet	• Työaikajoustot, perhetilanteiden huomioiminen mahdollisuuksien mukaan • Yhteinen keskustelu työyhteisössä periaatteista, huomioidaan erilaiset perhemuodot lomien ja vapaiden myöntämisessä
Vammaisuus	• Työtilojen esteettömyys • Työaikajoustot • Etätyömahdollisuudet käytettävissä työtehtävien mukaisesti

2.1.2 Henkilöstökyselyt 2023–2025

Keski-Suomen hyvinvointialueella toteutetaan vuosittain loka-marraskuussa Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely. Kyselyssä ei ole kysytty suoraan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen kokemusta. Osa kysymyksistä kuitenkin liittyvät henkilöstön kokemaan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon. Alla olevaan kaavioon on tiivistetty koonti näistä kysymyksistä.



Kaavio 1. Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyn tulosten vertailu vuosilta 2023–2025

Henkilöstökyselyyn vastanneista 58 % vuonna 2025 koki, että muutokset tulevat yllättäen ilman mahdollisuutta vaikuttaa niihin (vuonna 2024 51 % ja vuonna 2023 48 %). Kokemus vaikuttamismahdollisuuksista muutoksiin on heikentynyt edellisistä vuosista. Vastaajien kokemus ymmärretyksi ja hyväksytyksi tulemisesta on pysynyt kyselyn toteutusvuosina lähes samalla tasolla vaihdellen 58–60 % välillä.

Henkilöstökyselyyn vastanneista jokaisena kyselyn toteutusvuonna lähes 75 % koki lähiesihenkilön toiminnan oikeudenmukaiseksi. Sen sijaan kokemus päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta on heikompi vastausten keskiarvon vaihdella 31–34 % välillä. Kokemusta päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta mitattiin muun muassa väittämällä päätökset tehdään oikean tiedon perusteella, tehdyt päätökset ovat johdonmukaisia (samat säännöt kaikille) ja päätösten perusteista saa halutessaan lisätietoa.

2.1.3 Edellisen kauden tavoitteiden ja toimenpiteiden arviointi

Edellisen kauden 2024–2025 yhdenvertaisuuden kehittämisen osakokonaisuudet (tavoitteet, toimenpiteet, vastuut, aikataulu ja seuranta) johdettiin henkilöstöohjelman kokonaisuuksista sisältäen

- Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen – tunnistettavuus ja ymmärrys arjessa
- Henkilöstön osaamisen kehittämisen
- Rekrytoinnin ja perehdyttämisen
- Työhyvinvoinnin ja työolosuhteiden edistämisen

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tunnistettavuuden ja ymmärryksen edistämisen tavoitetta on edistetty muun muassa käsittelemällä aihetta esihenkilöiden perehdytyksissä ja tietois-
kuissa sekä tuottamalla viestintämateriaalia ja järjestämällä koulutuksia etenkin kansainväli-
syyteen ja monikulttuurisuuteen liittyen. Monikulttuurinen hyvinvointialue -projektin loppu-
koonti (liitteenä 3.) Sisäisen viestinnän ja koulutusten avulla on pyritty lisäämään ymmärrystä
ja tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Jatkossa on kiinnitettävä huomiota ole-
massa olevasta materiaaleista tiedottamiseen, jotta esihenkilöt ja henkilöstö osaavat hyödyn-
tää niitä arjen toimintaan.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteena oli luoda tasavertaiset toimintatavat, joiden
avulla osaamisen kehittämistä ja jatkuvaa oppimista on mahdollista toteuttaa suunnitelmalli-
sesti. Hyvinvointialueellamme on luotu ohjeistuksia ja toimintamalleja osaamisen kehittämi-
seen ja koulutustoimintaan, muun muassa vuosittain laadittava henkilöstö- ja koulutussuunni-
telma. Esihenkilöt vastaavat henkilöstön osaamisen kehittämisestä ja päättävät mm. koulu-
tuksiin osallistumisesta hyvinvointialueen koulutusohjeiden mukaisesti. Eri yksiköissä ja am-
mattiryhmissä mahdollisuudet osallistua koulutuksiin toteutuvat vaihtelevasti ja henkilöstön
yhdenvertaisuutta tämän osalta tulee pitää jatkossakin esillä. Myös talouden tilanne on tuo-
nut haasteita osaamisen kehittämiseen ja koulutuksiin osallistumisen mahdollisuuksiin. Oppi-
mista on voitu järjestää joustavasti ilman kytköstä tiettyyn aikaan tai paikkaan, mikä on lisän-
nyt mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin. Samalla keskitetysti järjestettyjen koulutusten
saavutettavuus eri paikkakunnilla on pysynyt hyvänä.

Työhyvinvoinnin ja työolosuhteiden edistämiseksi on päivitetty ja yhtenäistetty toimintamal-
leja ja -prosesseja asiantuntijaverkostoissa ja työterveyshuollon kanssa. Yhdenvertaiset työky-
vyn tuen muodot sekä työn mukautus tarvittaessa ovat keskeisiä työhyvinvoinnin ja -työkyvyn
tekijöitä. Suoriutuminen tehtävissä on myös erilaista työ- ja toimintakyvyn vaihdellessa eri
syistä. Henkilökohtaiset edellytykset otetaan huomioon esihenkilön ja työntekijän välisissä

työelämäkeskusteluissa osana työkyvyn tukea. Varhaisen tuen keinot ovat keskiössä hyvää arkea tukien ja ennaltaehkäisten työkyvyttömyysriskiä ja sairauspoissaoloja. Täyttölupaprosessin kehittäminen on luonut rakennetta ja parantanut osatyökykyisten uudelleensijoittumista. Esihenkilöiden ja työyhteisöjen osaamista muun muassa varhaisen tuen ja epäasiallisen käyttäytymisen toimintaprosessien ja tilanteiden tunnistamisen osalta on tuettu ja niihin puututaan. Poikkeamailmoituksia syrjivästä toiminnasta tulee vähän ja niihin liittyvät ilmoitukset käsitellään ja tilanteisiin puututaan. Vastuullisen ja hyvän työkäyttäytymisen ohje on keskeinen osa työyhteisöjen perehdytystä.

Perehdytyksen tavoitteina oli luoda yhtenäiset ja vakioidut perehdytysprosessit ja lisätä omien perehdyttäjiemme perehdytysosaamista. Alueilta tunnistettiin ja nimettiin yksikkökohtaisesti perehdytysvastaavat. Perehdytysvastaaville järjestettiin koulutusta ja verkostotoimintaa, joilla ohjattiin yksiköiden perehdytyksen toimintoja yhtenäisten linjausten mukaisiksi. Perehdyttämishjelma otettiin käyttöön ja sen avulla tuotettiin perehdytysisällöt työntekijöille ja esihenkilöille. Perehdytysisältöjen materiaalien lisäksi järjestettiin keskitetysti yhteisiä koko hyvinvointialueen kattavia yleisperehdytystilaisuuksia.

Tavoitteena oli lisäksi kyetä huomioimaan perehtyjien yksilölliset ja henkilökohtaiset ominaisuudet, joiden avulla voidaan tunnistaa ja tukea perehtyjän osaamisen kehittymistä ja ammatillista kasvua. Tätä varten työelämäkeskustelut integroitiin osaksi yleisperehdytysten prosesseja ja tuotettiin perehdytyksen aloituskeskustelu esihenkilön ja perehtyjän toiminnan tueksi. Kehityskohteiden ja yksilöllisen kehittymisen huomioinnin perustana hyödynnettiin myös vuosittaisia perehdytyksen laadun arviointia. Tulokset käytiin läpi yhdessä perehdytysvastaavien kanssa ja vuosittaiset tulokset ohjaavat toiminnan kehitystä edelleen.



Taulukko 2. Koonti kauden 2024–2025 yhdenvertaisuuden edistämisen arvioinnista

Yhdenvertaisuuden edistämisen osakokonaisuudet	Tavoitteet	Toimenpiteet/Seuranta
Tunnistettavuus ja ymmärrys arjessa	- Viestinnässä huomioidaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo strategiaa ja toimintakulttuuria vahvistaen - Työntekijät saavat tietoa yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta perehdytyksen osana ja sisäisin tietosäällöin	- Viestintää ja koulutusta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta ja sen osakokonaisuuksista toteutettu, Polku intran sivu - Perehdytyksen osana osakokonaisuuksin - Monikulttuurisuuden tilannekuva ja toimenpiteitä päivitetty esimerkkinä Monikulttuurinen työyhteisö -verkkokurssi - Tehtävänimikkeitä muutettu sukupuolineutraaleiksi
Työvoiman hankinnan kehittämisen Rekrytointi Perehdytys	- Työpaikkailmoitukset ja rekrytointiprosessit ovat syrjimättömiä - Osatyökykyisten uudelleensijoittumista edistetään - Kansainvälisen rekrytoinnin kehittäminen - Yhtenäiset ja vakioidut perehdytysprosessit	- Työpaikkailmoitusten laatu (neutraali kieli, hakijoille asetetut vaatimukset, palkanäkyvyys) - Rekrytointiprosessin yhdenmukaisuus – rekrytointipalveluiden koordinaatio, ohjaus ja tuki syrjimättömyyteen - Täyttölupaprosessissa etusijalla osatyökykyinen osaamisprofiili huomioiden - Linjattu yhteiset perehdytyksen toimintamallit ja sisällöt, joiden käyttöönotto toteutunut yhteistyössä tehtävään koulutettujen perehdytysvastaavien kanssa
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	- Yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua hyvinvointialueen pakollisiin koulutuksiin - Ammatillisten valmiuksien ja osaamisen ylläpito työympäristön sijainnista riippumatta	- Koulutusohjeet laadittu ja ovat perustana koulutuksen / osaamisen kehittämisen suunnittelulle ja toteutukselle - Monipuoliset osaamisen kehittämisen ja koulutuksen menetelmät, esimerkkinä työkierron ja mentoroinnin toimintamallit, etä- ja läsnäolo-koulutukset, verkko-oppimisympäristöt, tallenteet ja materiaalit
Työhyvinvointi ja työolosuhteet	- Työkyvyn hallintamallia toteutetaan yhdenmukaisesti - Syrjimätön ja tasa-arvoinen kulttuuri - Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt - Osallisuuden kehittäminen	- Työkykyjohtamisen toimintaprosesseja ja keinovalikoiman käyttöä yhdenmukaistettu koulutuksiin/valmennuksiin sekä toimintamallein ja ohjeistuksiin - Syrjintätapausten tunnistamista ja syrjintä- ja kiusaamistapauksiin puuttumista kehitetty toimintamallein ja kohdennetuin toimenpitein - Työyhteisöjen hyvää toimintaa ja työarkea tuetaan ja puututaan epäasialliseen työkäyttäytymiseen (ohjeistus ja neuvonta)

Rekrytinnin osalta tavoitteena oli tukea ja ohjeistaa esihenkilöitä niin, että rekrytointiprosessit edistävät hakijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua. Työpaikkailmoitusten tasa-arvoisuus ja syrjimättömyys pystyttiin varmistamaan hyvin. Kelpoisuusehdot ja muut ilmoituksissa esille nostetut valintakriteerit perustuivat tehtävän asettamiin vaatimuksiin. Kaikissa ilmoituksissa näkyi myös noudatettava työehtosopimus. Pieni osa ilmoituksista julkaistiin vielä ilman palkkatietoa, ja tämän käytännön parantamiseen jatkamme edelleen työtä. Hakulomakkeissa hakijoilta kysyttiin vain rekrytointiprosessin kannalta olennaisia tietoja.

Esihenkilöitä neuvottiin ja tuettiin ohjeistuksilla toimimaan rekrytoinneissa siten, että valinnat ja prosessit ovat tasapuolisia ja perusteltavissa. Virkavalinnoissa hakijoista tehtiin ansiovertailu, ja sekä ansiovertailujen että haastatteluiden käytäntöjä kehitettiin strukturoidumpaan suuntaan läpinäkyvyyden lisäämiseksi. Valintapäätökset perusteltiin viranhaltijapäätöksissä. Esihenkilötehtävissä rekrytointipalvelut tukivat esihenkilöitä prosessin alusta loppuun, myös haastatteluiden ja ansiovertailujen toteuttamisessa. Anonymirekrytinnin toiminnallisuuteen perehdyttiin ja siitä kartoitettiin kokemuksia muista organisaatioista. Lisäksi esihenkilöille tuotettiin tukimateriaalia vieraskielisen haastattelun kielitaidon arviointiin.

2.2 Kehittämiskohteet ja tavoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Edellisen kauden arvioinnin ja toiminnan kehittämisen kautta on valittu tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Osa kehittämiskohteista on samoja kuin aiemmalla suunnitelmakaudella, jotta toimintaa voidaan kehittää pitkäjänteisesti. Kehittämisen osa-alueiksi ja tavoitteiksi vuosille 2026–2027 valittiin seuraavat:

- **Tunnistaminen ja ymmärrettävyys arjessa:** tavoitteena on erityisesti panostaa monimuotoisuuden johtamiseen ja kieli- ja kulttuuritietoisuuden laajentamiseen
- **Rekrytointi ja henkilöstösuunnittelu:** tavoitteena on kansainvälistä rekrytointia koskevan ajankohtaisen tiedon ylläpito sekä syrjimättömät työpaikkailmoitukset ja henkilövalinnat
- **Osaamisen kehittäminen:** tavoitteena on järjestää koulutusta henkilöstölle tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden teemoista sekä yhdenvertaisten perehtymisen toimintojen saavutettavuuden parantaminen eri tehtävätasojille
- **Työhyvinvointi:** tavoite on hyvinvoinnin ja turvallisen työympäristön luominen muutoksessa ja työyhteisötaitojen ja työkykyjohtamisen taitojen kehittämisen tuki.
- **Työsuojelu:** tavoitteena on turvallisen ja terveellisen työn turvaaminen ja edistäminen

Kehittämisen tavoitteet, toimenpiteet, seurantamittarit ja vastuutahot on kuvattu tarkemmin liitteessä 4.

3 Tasa-arvosuunnitelma

Tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan usein sekä muodollista lakiin perustuvaa tasa-arvoa, eli syrjimättömyyttä ja yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia. Työpaikalla tasa-arvon edistäminen parantaa työn tuloksia, lieventää alojen ja ammattien sukupuolen mukaista jakautumista ja tukee kaikkien työntekijöiden osaamisen saamista hyötykäyttöön. Tasa-arvoinen työelämä on Keski-Suomen hyvinvointialueella jokaisen työntekijän oikeus. Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja syrjimättömien työolojen ja -käytäntöjen kehittämisestä hyötyvät sekä työnantajat että henkilöstö.

Tasa-arvon edistäminen työelämässä (THL):

- parantaa kaikkien sukupuolten asemaa ja ehkäisee syrjintää
- lisää oikeudenmukaisuuden kokemuksia, työmotivaatiota ja työhyvinvointia
- parantaa organisaatioiden sisäistä vuorovaikutusta
- lisää työn tehokkuutta ja tuottavuutta
- parantaa työnantajakuva
- lisää työpaikan houkuttelevuutta helpottaen moninaisten osaajien rekrytointia.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL) on laatinut [Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle - THL](#), jossa tasa-arvon toteutumista tarkastellaan, esim. että johto on sitoutunut tasa-arvotyöhön ja strategiaan, toimintasuunnitelmiin sisältyy tasa-arvotavoitteita, sukupuoli ymmärretään moninaisena, työnantaja on laatinut henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman, noudatetaan syrjintäkieltoa, lisätään tasa-arvotietoisuutta ja arvioidaan sukupuolivaikutuksia.

Monimuotoisuuden lisääminen työyhteisöjen tasa-arvon tavoitteena

Monimuotoisuuden lisäämisellä voidaan edistää työyhteisöjen hyvinvointia, osaamista ja tuottavuutta. Monimuotoisessa työyhteisössä erilaisuus hyväksytään ja sitä myös ymmärretään, vaikka työntekijöiden erilaiset henkilökohtaiset ominaisuudet voivat aiheuttaa erilaisia tulkintoja ja toimintaa. Onnistuminen monimuotoisuuden hyödyntämisessä edellyttää vuorovaikutukseen ja keskinäiseen ymmärtämiseen panostamista, joka voi tarkoittaa esimerkiksi

kieli- ja kulttuurieroihin tai sukupuolen moninaisuuteen liittyvää koulutusta tai keskustelua erilaisista vahvuuksista tai vaikkapa tavoista oppia uutta.

Monimuotoisuuden hyödyntäminen edellyttää, että työyhteisössä ymmärretään työntekijöiden erilaisen osaamisen ja näkökulmien yhdistämisen merkitys työpaikan tavoitteiden saavuttamiseksi. Monimuotoisuudessa on usein käytännössä kyse tasapainoilusta yksilön, ryhmän ja työyhteisön odotusten ja suorituksen välillä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden edistämiseksi Keski-Suomen hyvinvointialueella

- edistetään jatkuvaa oppimista: järjestetään koulutuksia ja työpajoja erilaisten kulttuurien ja näkökulmien ymmärtämiseksi.
- edistetään inklusiivista kulttuuria: kannustetaan avoimeen vuorovaikutukseen ja psykologiseen turvallisuuteen
- lisätään erilaisuuden arvostamista: edistetään työyhteisöjen toimintaa, joka rohkaisee uteliaisuutta ja ymmärrystä

3.1 Perheystävälliset käytännöt

Perheystävällisellä työpaikalla otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet osana työntekoa ja johtamista sekä työpaikan käytäntöjä ja asenteita. Perheystävällisyys ei rajoitu vain lapsiperheisiin, vaan perhe on käsitteenä laaja: perheystävällisyys ulottuu elämänkaaren eri vaiheisiin ja hyvin monimuotoisiin perheisiin. Erilaisia perheitä voivat olla esimerkiksi yhden vanhemman perheet, uusperheet, kahden kulttuurin perheet, sateenkaariperheet, monikkoperheet, lapsettomat ja lapsettomuushoidoissa käyvät, adoptioperheet, perhehoitoperheet, lapsikuolema- ja leskiperheet. Muita perheeseen liittyviä elämäntilanteita ovat esimerkiksi ikääntyvistä vanhemmista huolehtiminen, avo- ja avioero tai läheisen kuolema.

Jokaisella on oma ainutlaatuinen perhetilanteensa. Perheystävällisessä työkulttuurissa jokainen tulee kohdatuksi ja tuetuksi omassa tilanteessaan.

Perheystävällisyyden hyödyt

- lisää jaksamista, työtyytyväisyyttä ja sitoutumista
- kehittää toimintakulttuuria
- vahvistaa työnantajamielikuvaa
- tukee niin yksilön kuin koko perheen hyvinvointia
- lisääntyvän hyvinvoinnin kautta vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa työn tehokkuutta ja tuottavuutta

Perheystävällisyyden toteuttamisessa keskeistä on erilaisten tilanteiden tunnistaminen, hyvä henkilöstöpolitiikka, perhemyönteinen asenne sekä yhteisten pelisääntöjen noudattaminen.

Kaikkia perhetilanteita tukevia hyviä käytäntöjä ovat mm.:

- Ennakoiva ja työntekijöiden tarpeita huomioiva työaikasuunnittelu
- Joustavat työajat ja etätyömahdollisuudet
- Mahdollisuus osa-aikatyöhön ja työajan lyhentämiseen
- Palkallisten ja palkattomien vapaiden myöntäminen

Keski-Suomen hyvinvointialueella tuodaan näkyväksi perheystävällisyyttä käsitteenä ja toimintakäytäntöinä. Lakisääteiset perhevapaat tunnistetaan ja hyödynnetään, mutta sukupuolten väliseen yhdenvertaiseen toteutumiseen ja sen edistämiseen on hyvä vielä kiinnittää huomiota.

Perheystävällisyyden kehittämisen tavoitteet ja toimenpiteet:

- Huomioidaan perheystävällisyys osana tasa-arvosuunnitelmaa
- Viestitään olemassa olevista perheystävällisyyden käytännöistä, lisätään henkilöstön ja esihenkilöiden tietoisuutta
- Varmistetaan, että monimuotoiset perheet huomioidaan ja tunnistetaan erilaiset perhekäsitykset, annetaan jokaiselle mahdollisuus määritellä itse oma perheensä sekä käsitteet, joita toivoo omasta perheestä ja sen jäsenistä käytettävän
- Vahvistetaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisemisen käytäntöjä, esimerkiksi varmistetaan selkeät toimintamallit ja ohjeet
- Varmistetaan ohjeistuksissa ja käytännöissä, että niitä on mahdollista toteuttaa hyvinvointialueella mahdollisimman tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti, esimerkiksi harkinnanvaraisten perhevapaiden ja muiden ei-lakisääteisten toimintamallien osalta tässä on tunnistettu eroja, taustalla vaikuttavat mm. työyksikkö ja työn luonne sekä talouden haasteet

3.2 Henkilöstörakenne

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmassa laaditaan selvitys henkilöstöprofiilista ja selvitys miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä myöhemmin päivitetessä suunnitelmaa kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta ja palkoista. Tasa-arvotilanteen selvitys pohjautuu henkilöstöjärjestelmäraportointiin ja muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin.

Henkilöstö jakaantuu toimialoille seuraavasti: sosiaali- ja terveyspalvelut 83,9 %, konsernipalvelut 13,8 % ja pelastustoimi 2,3 % palvelussuhteista. Pelastustoimessa on em. henkilöiden lisäksi 897 sivutoimista vakituista sopimushenkilöä. Henkilöstörakenne on naisvaltainen, henkilöstömäärästä 86,8 % naisia ja 13,2 % miehiä. Pelastustoimessa miehiä on 96,5 %.

Taulukko 3. Henkilöstön määrä hyvinvointialueella tammikuussa 2026.

Toimiala	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	%
Keski-Suomen hyvinvointialue	10 313	1 830	12 145	100
Konsernipalvelut	1 478	198	1 676	13,8
Pelastustoimi	251	31	282	2,3
Sosiaali- ja terveyspalvelut	8 586	1 601	10 187	83,9

Henkilöstöstä 84,9 % on vakituisissa palvelussuhteissa ja 15,1 % eripituisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa. Palvelussuhteista 83,8 % on työsopimussuhteisia ja 16,2 % virkasuhteisia. Tehtävänimikkeittäin henkilömäärältään suurimmat löytyvät hoitotyön tehtävänimikkeistä, joita ovat lähihoitajat ja sairaanhoitajat.

Taulukko 4. Henkilöstön määrä nimikkeittäin tammikuussa 2026



Taulukko 5. Henkilöstön määrä tehtävänimikkeittäin – naiset ja miehet tammikuu 2026

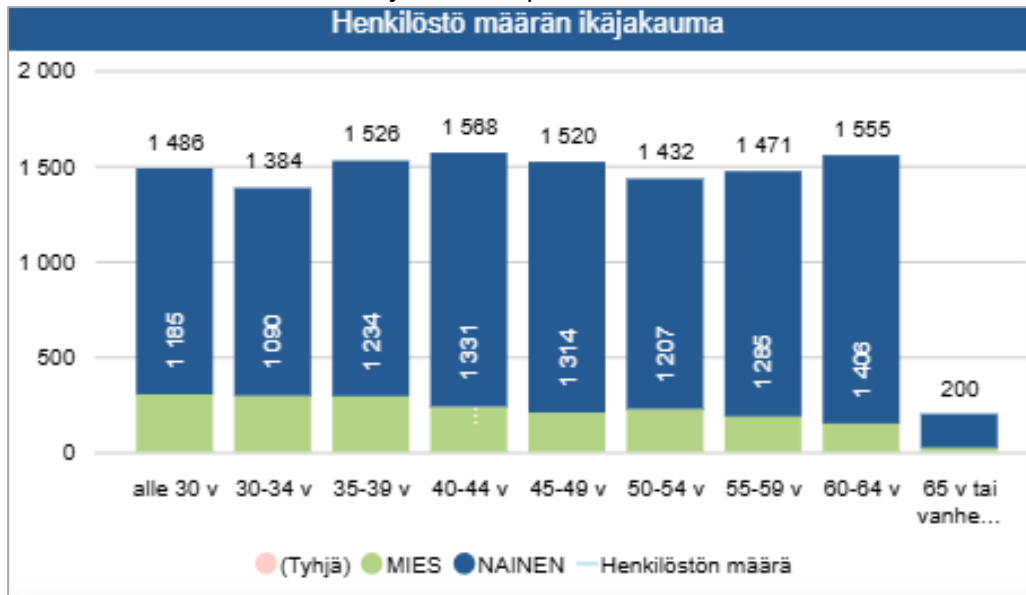
Henkilöstön määrä	Kausi	Henkilöstön määrä	Kausi
NimikkeenSelite	2026-01	NimikkeenSelite	2026-01
NAINEN		MIES	
Lähihoitaja	2 263	Sairaanhoitaja	238
Sairaanhoitaja	2 114	Lähihoitaja	206
Ohjaaja, asumispalvelut	310	Pelastaja	180
Laitoshuoltaja	306	Terveyskeskuslääkäri	84
Sosiaalityöntekijä	245	Erikoislääkäri	72
Terveystenhoitaja	243	Ohjaaja, asumispalvelut	66
Osastonsihteeri	205	Ensihoitaja, hoitotaso	58
Palveluvastaava	200	Fysioterapeutti	49
Sairaalahuoltaja	195	Ensihoitaja, perustaso	48
Hammashoitaja	193	Lääkäri	45
Psykologi	179	Erikoistuva lääkäri	42
Fysioterapeutti	164	Nuorisokodinohjaaja	32
Sosiaaliohjaaja	159	Ruokapalvelutyöntekijä	30
Perushoitaja	141	Terveyskeskushammaslääkäri	27
Terveyskeskuslääkäri	138	Sairaalahuoltaja	24
Hoiva-avustaja	125	Ylilääkäri	24
Kätilö	111	Logistikko	23
		Hoiva-avustaja	23
		Huoltoasentaja	23
		Ict-asiantuntija	22
		Pelastusryhmänjohtaja	22
		Osastonylilääkäri	21

Sukupuolen perustella henkilöstö on voimakkaasti naisenemmistöinen, poikkeuksena tästä pelastustoimen henkilöstö. Nuoremmassa ikäryhmissä on miehiä enemmän verrattuna vanhempiin ikäryhmiin.

Naisten yleisimmät tehtävänimikkeet ovat lähihoitaja, sairaanhoitaja, ohjaaja ja laitoshuoltaja. Miesten yleisimmät ammattinimikkeet ovat hyvinvointialueella sairaanhoitaja, lähihoitaja, pelastaja ja terveyskeskuslääkäri.

Erilaisia nimikkeitä Keski-Suomen hyvinvointialueella on yhteensä noin 400, entisiä tehtävänimikkeitä on muutettu sukupuolineutraaleiksi.

Taulukko 6. Henkilöstömäärä ja ikä sukupuolen mukaan tammikuussa 2026



Henkilöstön keski-ikä on 45 vuotta ja suurin ikäryhmä on 40–45-vuotiaat, joita on 1568 eli 12,9 % henkilöstöstä. Henkilöstöstä noin 45 % tekee vuorotyönluonteista epäsäännöllistä työtä. Työaikamuodoista on jaksotyötä (114,75 h/3 viikkoa) 45 %, yleistyöaika (38,25 h/viikko) 32 % ja Liite 4 mukaista työaika (37,75 h/viikko) 6,8 %, toimistotyöaika (36,25 h/viikko) 6 %, lääkäreiden työaika 6,5 % ja pelastustoimen työaikoja 2,1 %. Kokonaispalkassa on noin 0,6 % henkilöstöstä.

Osa-aikaisuutta vuonna 2025 tuottivat eniten osa-aikaeläkkeet, osa-aikaiset sairauspoissaolot, osittaiset hoitovapaat ja osa-aikaisuudet työntekijän omasta pyynnöstä. Osa-aikaisuus parantaa yksilön työelämän laatua työn ja oman elämän tarpeita yhteensovittaen sekä tukee työkyvyn ylläpitämistä ja työhön paluuta poissaololta. Vuoden aikana 753 työntekijää työskenteli osa-aikaisen sairauspoissaolon, osakuntoutustuen tai osatyökyvyttömyyseläkkeen mahdollistamana. Yleisimmät osa-aikaisuuden perusteet olivat hoitovapaa ja osa-aikaeläke.

4 Palkkakartoitus

Naisten ja miesten palkkaeroa verrataan keskimääräisellä kuukausiansiolla, joka kuvaa kokoaikaisen palkansaajan säännöllisen työajan ansioita. Tällä hetkellä palkkaero on keskimäärin 16 % koko työmarkkinoilla, eli naisten keskiansio on noin 84 % miesten keskiansioista (Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi 2020).

Palkkaeroja kavennetaan muun muassa lakisääteisillä tasa-arvosuunnitelmilla ja palkkakartoituksilla, sopimus- ja palkkapolitiikalla, kehittämällä palkkausjärjestelmiä ja purkamalla työelämän sukupuolittumista eli segregaatiota.

Henkilöstö siirtyi Keski-Suomen hyvinvointialueen palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti, jolloin henkilöstön palvelussuhteiden ehdot pysyivät samoina työnantajan vaihtuessa. Työntekijän vakituinen työsuhde jatkui näin ollen samana ja keskeytymättömänä ja työsopimuksessa sovitut asiat siirtyivät työntekijän mukana. Erot palkoissa ovat syntyneet uudesta työnantajasta riippumattomista syistä.

Palkkojen harmonisointityötä on tehty systemaattisesti aluehallituksen lokakuussa 2024 hyväksymän palkkojen harmonisointisuunnitelman mukaisesti. Palkkaerot olivat merkittäviä, koska Keski-Suomen hyvinvointialue muodostui 26:sta eri organisaatiosta siirtyneestä henkilöstöstä ja jokaisella 26:lla organisaatiolla oli eri tavat soveltaa työehtosopimusten palkkausmääräyksiä.

Palkkaeroja on systemaattisesti yhdenmukaistettu KT:n ja keskusjärjestöjen neuvottelemilla järjestelyerillä kaikissa työehtosopimusten palkkaryhmissä. Sote-sopimuksessa, HYVTESissä sekä lääkärisopimuksessa järjestelyeriä on jaettu vuosittain merkittäviä euromääriä. HYVTESin osalta palkat on harmonisoitu ja seuraavassa vaiheessa rakennetaan tasopalkkajärjestelmä. Sote-sopimuksen piirissä järjestelyerillä on saatu kavennettua merkittävästi palkkaeroja saman tasoisissa tehtävissä ja siinäkin seuraava vaihe on tasopalkkajärjestelmä.

Seuraavilla järjestelyerillä korjataan tasopalkkajärjestelmän toimeenpanossa syntyneitä mahdollisia palkkaeroja. Lääkärisopimuksen puolella porraspalkkajärjestelmä on valmis ja palkkojen harmonisointi on valmis sairaalalääkäreillä ja erikoishammaslääkäreillä (liitteet 3 ja 4). Joten perusteettomia palkkaeroja ei enää ole. Terveyskeskuslääkäreiden (liite 1) ja hammaslääkäreiden (liite 2) osalta on vielä pieniä palkkaeroja muutamilla palkkaportailla. Keski-Suomen hyvinvointialueella tavoitetta samasta ja samanarvoisesta työstä pitää lain mukaan maksaa yhtä suurta palkkaa sukupuolesta riippumatta toteutuu melko hyvin jo nyt ja asteittain seuraavien vuosien aikana tavoitteena toteutua kaikissa palkkaryhmissä.

4.1 Palkkavertailut

Tasa-arvolakia uudistetaan palkka-avoimuusdirektiivin myötä. Esitys muutosten voimaantulopäiväksi on 18.5.2026. Keskeiset vaikutukset tulevat olemaan läpinäkyvyys rekrytoinnissa, palkanmuodostuksen läpinäkyvyys, oikeus palkkatietoihin, raportointivelvollisuus, sukupuolineutraalit palkkarakenteet sekä vaikutus työsuhteen elinkaareen. Esityksessä muutokset

vaikuttavat työnantajan velvollisuuteen edistää tasa-arvoa ja palkkatietämystä ja työn samanarvoisuuden tunnistamista. Palkkavertailuihin tilastokeskus koostaa osan tiedoista tulorekisteristä.

Taulukko 7. Keskipalkat sopimusaloittain (N/M, €, keskiarvoina)

Sopimusala	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Henkilökohmainen lisä miehet	Henkilökohmainen lisä naiset
HYVTES	3 756	3 467	36	51
HYVTES / TEKNISET	2 980	3 850	108	166
LS-SOPIMUS	6 837	6 970	546	447
MUU	2 346	3 097	325	341
SOTE-SOPIMUS	3 105	3 065	49	49

Taulukko 8. Keskipalkat palvelujaksotyypin mukaan (€, keskiarvoina)

Palvelujaksotyyppi	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Henkilökohmainen lisä miehet	Henkilökohmainen lisä naiset
Vakituinen	3 661	3 243	128	67
Määräaikainen	4 504	4 388	193	124

Määräaikaisten osalta määräaikaiset lääkärit nostavat tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää.

Taulukko 9. Keskipalkat sopimusaloittain konsernipalveluissa (€, keskiarvoina)

Sopimusala	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Henkilökohmainen lisä miehet	Henkilökohmainen lisä naiset
HYVTES	3 721	3 535	31	48
HYVTES / TEKNISET	3 401	3 997	165	214
LS-SOPIMUS	8 670	8 159	157	598
SOTE-SOPIMUS	2 836	2 665	72	44

HYVTES:n osalta palkkaharmonisaatio on tehty. HYVTES:n ja HYVTES/TEKNISET osalta miesten korkeampi palkkataso selittyy todennäköisemmin miesten hakeutumisella vaativampiin tehtäviin naisia useammin.

LS-SOPIMUKSESSA työntekijät sijoittuvat vaativuudeltaan eritasoiisiin tehtäviin. Henkilökohtaiset lisät selittyvät muilla tekijöillä kuin sukupuolella, esimerkiksi rekrytointihaasteilla.

SOTE-SOPIMUKSEN osalta palkkaharmonisaatio on kesken ja palkkajärjestelmän uudistus on tulossa. Tällä hetkellä on vaikea osoittaa, onko palkkaero perusteetonta vai perusteltua.

Taulukko 10. Keskipalkat sopimusaloittain pelastustoimessa (€, keskiarvoina)

Sopimusala	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Henkilökohtainen lisä miehet	Henkilökohtainen lisä naiset
HYVTES / TEKNISET	2 904	3 600	97	40
SOTE-SOPIMUS	2 812	3 395	76	

SOTE-SOPIMUS liittyy ensihoitoon. Pelastustoimessa 96,5 % miehistä on pelastustyötä tekeviä. Naiset tekevät palomestari- tai asiantuntijatehtäviä.

Taulukko 11. Keskipalkat sopimusaloittain sosiaali- ja terveyspalvelut (€, keskiarvoina)

Sopimusala	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Henkilökohtainen lisä miehet	Henkilökohtainen lisä naiset
HYVTES	3 129	3 188	101	62
HYVTES / TEKNISET		3 399		332
LS-SOPIMUS	6 812	6 960	551	446
MUU	2 346	3 097	325	341
SOTE-SOPIMUS	3 127	3 108	47	50

LS-SOPIMUKSESSA työntekijät sijoittuvat vaativuudeltaan eritasoiisiin tehtäviin. Henkilökohtaiset lisät selittyvät muilla tekijöillä kuin sukupuolella, esimerkiksi rekrytointihaasteilla.

MUU sopimus liittyy liikkeenluovutuksen kautta tullessiin yksityisen sosiaali- ja terveysalan työsopimukseen (Jämsän Terveys Oy).

Taulukko 12. Keskipalkat eräiden tehtävänimikkeiden mukaan (N, €, keskiarvoina)

Tehtävä-nimike	Määrä M / N	Tehtävä- kohtainen palkka miehet	Tehtävä- kohtainen palkka naiset	Henk.koht. lisä miehet	Henk.koht. lisä naiset
Lähihoitaja	169 / 1904	2 697	2 661	35	37
Sairaanhoitaja	201 / 1849	3 161	3 135	39	43
Terveys- keskuslääkäri	60 / 108	7 474	7 526	647	419
Erikoislääkäri	56 / 60	6 424	7 075	520	381
Ohjaaja, asumispalvelut	60 / 273	2 638	2 609	35	35
Sairaalahuoltaja	16 / 158	2 379	2 388	31	28
Fysioterapeutti	44 / 155	3 153	3 161	27	28
Nuorisokodin- ohjaaja	25 / 43	3 106	3 152	58	31
Ruokapalvelu- työntekijä	22 / 77	2 403	2 367	58	31
Sosiaali- työntekijä	12 / 209	4 282	4 252	47	101
Pelastaja	152 / 0	2 646		83	

Tehtävien vaativuuserot selittävät palkkaeroja samoissa tehtävänimikkeissä eri toimialoilla.

5 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta ja arviointi

Keski-Suomen hyvinvointialueen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta ja arviointi perustuu edellisen kauden suunnitelman tavoitteiden toteutumisen arviointiin. Palkkakartoitus Keski-Suomen hyvinvointialueella laaditaan joka toinen vuosi.

Yhdenvertaisuuden arviointi perustuu Keski-Suomen hyvinvointialueen ohjeisiin siitä, kuinka ne huomioivat yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyskysymyksiä sekä henkilöstöä koskevat aineistot ja tilastot.

Arviointimenetelminä voidaan käyttää esim. henkilöstökyselyitä, työsuojelutilastoja, asiantuntija-arvioita, työpajoja, asiakirja-analyyssejä sekä kuulemalla henkilöstöä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmä päättää käytettävistä menetelmistä ja kyselyistä.

Hyvinvointialueella syrjintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvät ilmoitukset saadaan esille Laatuportti-järjestelmän avulla haitta- ja vaaratilanneilmoituksista sekä työsuojeluviranomaiselta selvitettävien syrjintäepäilysten määränä.

Keski-Suomen hyvinvointialueen yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutuminen arvioidaan päivittäessä yhdenvertaisuussuunnitelmaa esimerkiksi Mitä kuuluu - henkilöstökyselyn tai erilliskyselyn avulla.

6 Yhdenvertaisuuden valvonta

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuutta ja työsyöjintää valvotaan työntekijän aloitteesta tai viranomaisaloitteisen työpaikkatarkastuksen yhteydessä.

Työsuojeluviranomainen sekä yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo yhdenvertaisuutta työelämässä: syrjinnän kieltoa, syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta.

Valvonta voi kohdentua yhdenvertaisuussuunnitelmiin, ulkomaisen työvoiman käyttöön ja syrjiviin työpaikkailmoituksiin ja työsuojeluviranomainen voi antaa myös kehotuksia työpaikan yhdenvertaisuuden edistämiseen. Valvonnan tarkoituksena on selvittää, onko työnantaja noudattanut yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa ja edistänyt yhdenvertaisuutta työpaikalla. Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/200) mukaisesti.

Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuu osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa ja että työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tarkastellaan määräajoin. Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteillä tarkoitetaan sellaisia konkreettisia keinoja, joilla vaikutetaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työntekijä voi tehdä työ- ja henkilöturvailmoituksen Laatuportissa kohdatessaan työsyöjintää, häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä yhdenvertaisuuteen liittyen. Työsuojelutarkastuksella käsitellään tarvittaessa työsyöjintää.

Omavalvonnalla Keski-Suomen hyvinvointialue arvioi omia toimenpiteitään yhdenvertaisuuden edistämisestä ja kehittämisestä sekä puuttuu mahdollisesti työpaikalla esiintyviin syrjiviin käytäntöihin ja menettelytapoihin.

7 Viestintä ja osallistaminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkaistaan henkilöstön saataville hyvinvointialueen intranetissä ja sitä esitellään muun muassa henkilöstötilaisuuksissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoista järjestetään koulutusta ja sisällöt otetaan mukaan perehdytykseen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista viestitään säännöllisesti osana organisaation sisäistä viestintää.

Hyvinvointialueen henkilöstöllä on mahdollisuus antaa palautetta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja osallistua sen kehittämiseen. Suunnitelmaan asetettuja tavoitteita ja niiden toimenpiteitä arvioidaan jatkossa henkilöstökyselyissä (muun muassa osana Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyä) sekä itsearviointina tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä.

Liite 1 Käsitteet

Tasa-arvo: Tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä. Tasa-arvolla viitataan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvään tasa-arvoon.

Yhdenvertaisuus: Perustuslain mukaan yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan henkilöön liittyvän syyn, kuten sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai vammaisuuden, perusteella.

Monimuotoisuus: Henkilöstön monimuotoisuudella tai diversiteetillä tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, etnisten taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen ja koulutus-taustan osalta.

Ikäsyrjintä: Ikään perustuvaa ennakkoluuloisuutta ja eriarvoista kohtelua. Ihmisiä syrjitään liian nuoren tai vanhan iän vuoksi. Ikäsyrjintää voi esiintyä esimerkiksi työhönotossa

Kohtuullinen mukauttaminen: Vammaisen henkilön tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaaminen erilaisissa tilanteissa.

Monikulttuurisuus: Kulttuurien moninaisuus, ajattelutapa tai ideologia, jossa monikulttuurisuuden tilaa arvostetaan, vaalitaan tai lisätään. Voi tarkoittaa myös politiikkaa, jonka avulla pyritään ylläpitämään ja löytämään yhteisiä sääntöjä kulttuuriselle monimuotoisuudelle ja kulttuurien väliselle vuorovaikutukselle.

Positiivinen erityiskohtelu: Erityistukea, jota voidaan tarjota heikommassa asemassa olevalle. Työpaikalla positiivinen erityiskohtelu voisi koskea esimerkiksi ikääntyneitä tai vajaakuntoisia.

Seksuaalivähemmistö: Seksuaalivähemmistöillä tarkoitetaan seksuaaliselta suuntautumiseltaan muita kuin heteroseksuaaleja ja muodostavat siksi vähemmistön. Seksuaalivähemmistöön kuuluvat muun muassa homot, lesbot, asexuaalit, biseksuaalit sekä panseksuaalit.

Sukupuolivähemmistö: Sukupuolivähemmistö on vähemmistö, joka koostuu ulkoisten tai henkisten ominaisuuksiensa perusteella mies- ja naissukupuolesta poikkeavista ihmisistä. Tyypillisiä esimerkkejä ovat transsukupuoliset, transvestiitit, muunsukupuoliset ja intersukupuoliset.

Työsyrjintä: Ihmisten eriarvoista kohtelua työssä jollakin yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolaissa kielletyllä syrjintäperusteella.

Vammainen: Vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista.

Yhteiskuntavastuu: Organisaation velvoite toimia vastuullisesti omassa yhteiskunnassaan ja muualla maailmassa.

Liite 2 Lisätietoa

Yhdenvertaisuus, tietoa ja materiaalia yhdenvertaisuudesta, syrjimättömyydestä. lainsäädännöstä, tutkimuksista ja vähemmistöistä: <http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

Sukupuolten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo – verkkokoulutusmateriaali
[Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus - Miksi ja Miten? - eOppiva](#)

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunta <http://yvltk.fi/fi/>

Yhdenvertaisuuslaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Perustuslaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Rikoslaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Työturvallisuuslaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Tasa-arvolaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

FIBS monimuotoisuusverkosto <http://www.fibsry.fi/fi/palvelut/monimuotoisuusverkosto>

THL <https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tasa-arvon-tarkistuslista-tyopaikalle>

KT <https://www.kt.fi/palvelussuhde/tyoelaman-kaytannot/tasa-arvo-yhdenvertaisuus>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/etusivu>

Tasa-arvovaltuutettu <https://www.tasa-arvo.fi/>

Työ ja elinkeinoministeriö <http://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>

Työsuojelehallinnon verkkopalvelu <http://www.tyosuojele.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>



Liite 3. Monikulttuurinen hyvinvointialue -projektin loppukoonti

Kehitystyö ja tarjolla olevat tukimuodot

Rekrytointi + rekrymarkkinointi	Perehdytys	Palvelusuhde-palvelut	Osaamisen kehittäminen	Työhyvinvointi-tiimi	Viestintä
Kv-henkilöstömäärän kartoitus Kielen arvioinnin tukimateriaali haastatteluihin Kielitaito-suositus keskustelu käynnistynyt (YTA yhteistyö) Ulkoinen kv-hakijan sivu hyvaks.fi (eng.) Englanninkielinen rekryesite Puitesopimusprosessit kv-keikkalaisille Rekryvideo, esillä myös kv-osaajat. Esittelee lh ja sh työtä. Työkokeilu-opas	Esihlön perehdytysosio Kantasuomalaisen työntekijän info työskentelystä kv-osaajien kanssa Kv-osaajan kulttuuriset tallenneinfot - Suomalaisen työelämän peruserätyöt - Hoitotalan erityispiirteet Suomessa Kv-perehdytysprosessin pidentämisen linjaukset Visuaalisia infograafeja sanastollisesti haastavista teemoista (työsuojelu, tietoturva)	Migrin lakisääteiden ilmoitusprosessien sisäinen kirkastus ja seuranta + esihlöille infot Polussa Englanninkielinen työsuopimus SAP-henkilöstöportaalin prosessit: kansalaisuus-merkintä (mahdollistaa tilastoinnin)	Suomen kielen opetus yksiköissä hva oman S2-opettajan avulla Kieliklubit + opas laajempaan käyttöön ympäri Keski-Suomen ”Monikulttuurinen työyhteisö” – Moodle kurssi Suomen kielen Moodle-kurssi (itseopiskeltava) Tallenteita osaamisen kehittämisen tueksi: - Kieli- ja kulttuuritietoisuus - Monikulttuurisen tiimin johtaminen + SILTA-malli - Yhdessä työskenteleminen monikulttuurisessa tiimissä - Kv-kummitoiminta LOVe lääkehoito-osaamisen suomen kielen kurssi (ostopalvelu) Kulttuurisensitiivinen potilaskohtaaminen – tallenne Hoitotalan englantia-verkkokurssi kantasuomalaisille + kurssin sanastomateriaalia pysyvästi Hyvaksin käytössä Polussa	Jatkossakin tukena monikulttuuristen tiimien tarpeissa ja haasteellisissa hetkissä Myös tuki esihenkilöille Topaasia Monikulttuurisuus-pakan avulla tukea keskustelujen käymiseen yksiköissä Työsuojelua tehty näkyvämmäksi kv-osaajille	Eri kohderyhmille kohdennetut Polun kv-sivut (kv-osaaja, tiimi, esihlö) Kuvapankkiin lisätty runsaasti diversiteettiä (löytyy Gredistä ainakin tagilla ”monikulttuurisuus”) Sisäistä viestintää, kv-yksikön esittely. Kv-hlöitä osana Pääroolissa kampanjaa.



Liite 4. Yhdenvertaisuuden kehittämiskohteet kaudelle 2026–2027

Tavoitteet	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuutaho
Tunnistettavuus ja ymmärrettävyys			
Monimuotoisuuden johtamiseen panostaminen	• Koulutetaan esihenkilöitä tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta		
Kieli- ja kulttuuritietoisuuden laajentaminen	• Järjestetään kieli- ja kulttuuritietoisuutta lisääviä työpajoja • Kulttuurisensitiivisen potilaskohtaamisen käytänteiden tunnistaminen		
Rekrytointi ja henkilöstösuunnittelu			
Kansainvälistä rekrytointia koskevan ajankohtaisen tiedon ylläpito	• Kansainvälisen rekrytoinnin tietoisuuden ja verkostojen ylläpitäminen, kunnes kv-rekryn tarve kiihtyy		Rekrytointipalvelut
Työpaikkailmoitukset ovat syrjimättömiä	• Työpaikkailmoitus kirjoitetaan neutraalilla kielellä (ei sukupuolittuneita tai stereotyyppioita sisältäviä ilmaisuja) • Hakijoille asetetut vaatimukset sisältävät vain tehtävän hoidon kannalta välttämättömiä/olennaisia elementtejä • Työpaikkailmoitus julkaistaan kanavissa, jotka tavoittavat monipuolisesti hakijaryhmiä • Palkka on näkyvillä kaikissa ilmoituksissa	Rekrytointikäytäntöjen seuranta Toiminta- ja henkilöstöker-tomus	Rekrytointipalvelut Esihenkilöt
Henkilövalinnat ovat syrjimättömiä	• Hakemusten arviointi perustuu ensisijaisesti ennalta määriteltuihin, ilmoituksessa mainittuihin kriteereihin • Haastattelurunko on kaikille samansisältöinen ja kysymykset kohdistetaan tehtävään liittyviin asioihin. Kiellettyjä aiheita vältetään (esim. perhetilanne, raskaus, uskonto) • Haastattelut (vakituisiin tehtäviin) toteutetaan siten, että työntekijän puolelta on vähintään kaksi henkilöä mukana (objektiivisuus) • Valinnat perustuvat tehtävän vaatimukseen ja hakijoiden kokonaisarviointiin. Ansiovertailupohja on esihenkilöiden	Rekrytointikäytäntöjen seuranta Toiminta- ja henkilöstöker-tomus	Rekrytointipalvelut Esihenkilöt



	käytettävissä. Virkavalinnat perustellaan valintapäätöksessä • Hakijoille annetaan mahdollisuus kysyä rekrytointiprosessista ja valinnasta lisätietoja, ja kaikilla hakijoilla on myös mahdollisuus antaa hakijakyselyn kautta anonymisti palautetta • Anonymirekrytointi -toiminnallisuutta arvioidaan uudelleen rekrytointitilanteen normalisoiduttua • Esihenkilöille tuotetaan vieraskielisten haastatteluihin tarkoitettua <i>toiminnallista</i> kielen arvioinnin materiaalia. Mikäli haastattelu sisältää kielitaidon arvioinnin, voidaan haastatteluaikaa pidentää	Paljonko esihenkilöt ovat kysyneet materiaaleja rekrytointipalveluista	
Osaamisen kehittäminen			
Järjestää koulutusta henkilöstölle tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden teemoista	• Kootaan olemassa olevaa koulutusmateriaalia paremmin saataville ja viestitään siitä • Tarjotaan henkilöstölle peruskoulutusta mainituista teemoista • Henkilöstön kielitaidon kehittäminen (suomi ja englanti)		Osaamisen ja kehittämisen palvelut yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa
Yhdenvertaisten perehityksen toimintojen saavutettavuuden parantaminen eri tehtävätasolle	• Kootaan perehityksen toiminnot ja prosessit näkyvimmiiksi, selkokielisiksi ja viestitään niistä • Integroidaan perehityksen toiminnot vahvemmin osaksi harjoittelu- ja palvelussuhteita • Vahvistetaan yksilön osaamisen kehittymistä ennakoiden perehdytystä ja sen jälkeen • Vieraskielisten perehdytyksen kehittäminen (ajan pidentäminen) ja tukimateriaalien tuottaminen	Sisältöjen arviointi Materiaalien käyttäjämäärät Tilaisuuksien osallistujamäärät Palautteet Laadun arviointi	Osaamisen ja kehittämisen palvelut
Työhyvinvointi ja työolosuhteiden kehittäminen			
Perheystävälliset käytännöt Monimuotoiset työyhteisöt	• Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt linjataan • Vuorovaikutuksen parantaminen ja työyhteisöissä erilaisuuden hyväksyminen • Kulttuuristen ja uskonnollisten väkkaumusten huomioiminen (esim.		



	Ramadan) niissä puitteissa, ettei henkilöstöresurssi tai potilasturvallisuus heikene		
Työsuojelu			
Turvallinen ja terveellinen työ	• Työturvallisuusriskit päivitetään, noudatetaan toimenpidesuosituksia • Psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen • Henkilökohtaisten ominaisuuksien huomioiminen työssä • Tiedon lisääminen työsuojelusta vieraskielisille työntekijöille	Palveluvastavat Palvelupäälliköt Työsuojeluorganisaatio	• Työturvallisuuden raportointi • Työsuojeluyhteistyö • Oma työsuojelutieto ja viranomaisen valvontatieto (LVV)