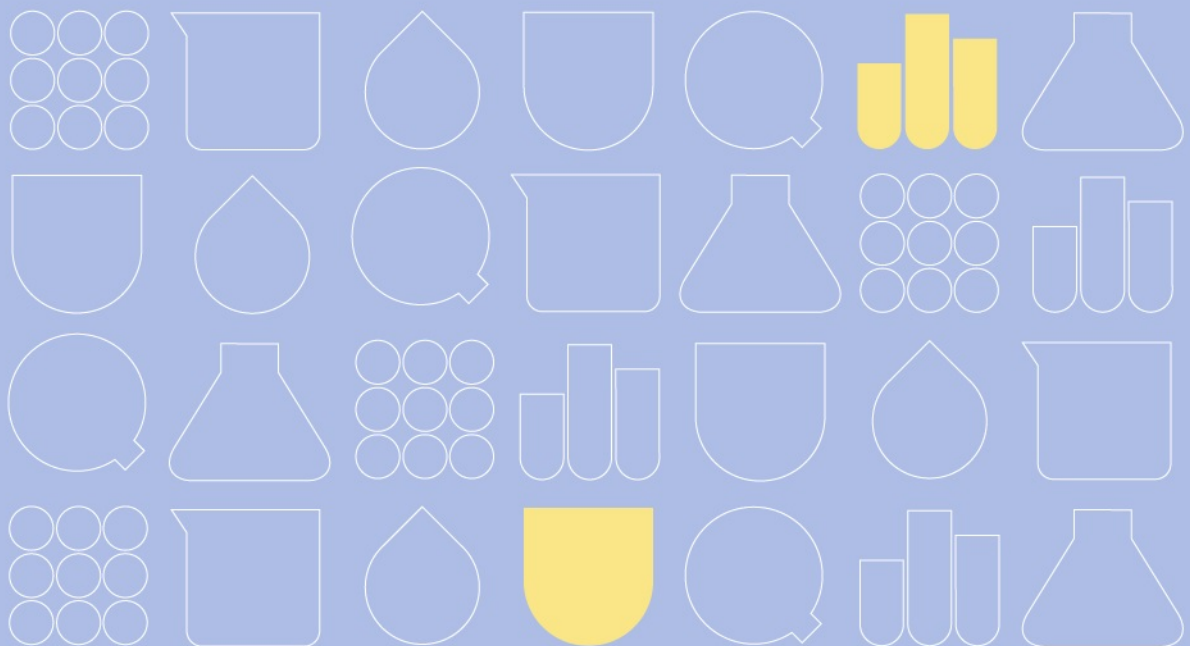


Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa 30.9.2025, laajennetussa johtoryhmässä
28.10.2025, hallituksessa 31.10.2025



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

Sisällys

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohdat.....	3
2 Syrjinnän, häirinnän ja positiivisen erityiskohtelun käsitteet.....	4
3 Selvitys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ISLABissa	5
3.1 Rekrytointi ja työhönottokäytännöt.....	5
3.2 Palkkaus	7
3.3 Koulutus ja perehdytys.....	8
3.4 Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen	9
3.5 Työolosuhteet, työsuojelu ja kohtuulliset mukautukset.....	10
3.6 Työn, perhe-elämän ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen	11
3.6 Yleinen syrjinnän ja häirinnän kokemus	13
4 Edellisen suunnitelman edistämistoimien ja niiden vaikuttavuuden arviointi	13
4.1 Palkkauspolitiikan oikeudenmukaisuus ja työn vaativuutta vastaava palkkaus.....	13
4.2 Tasapuoliset koulutusmahdollisuudet.....	14
4.3 Oikeudenmukainen työnjako.....	14
4.4 Henkilöstön osallisuus	15
5 Tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.....	16

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohdat

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustalla ovat miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986, tasa-arvolaki) sekä yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). **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. **Yhdenvertaisuuslain** tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai taustastaan. Tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa ei ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta. Oikeudenmukaisella ja tasapuolisella kohtelulla sekä työntekijöiden arvostuksella on suuri merkitys työmotivaatioon sekä työssä viihtymiseen.

Tasa-arvoa ja syrjintäkieltoa käsitteleviä säädöksiä on myös työsopimuslaissa (55/2001) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003, viranhaltijalaki). Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) säädetään henkilöstön tasa-arvoiseen kohteluun liittyvien periaatteiden ja suunnitelmien käsittelemisestä yhteistoiminnassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla tuemme ISLAB hyvinvointiyhtymän **strategian** toteutumista. ISLABin hallituksen 26.9.2025 käsittelemän strategian 2026–2029 luonnoksen mukaisesti tavoitteena on olla vastuullinen, vaikuttava ja luotettava kumppani, jolla on hyvinvoivat ja osaavat ammattilaiset. Strategisena valintana on edistää sujuvaa arkea jatkuvalla parantamisella. Kehitämme työhyvinvointia ja toimintaa työyhteisöissä yhdessä henkilöstön kanssa, koulutamme huippuammattilaisia, johdamme tietoon perustuen ja uudistamme johtamisen rakenteita ja käytänteitä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan joka toinen vuosi. Suunnitelmaan sisällytetään sellaisia toimenpiteitä, jotka työpaikan tilanteen ja olosuhteiden kannalta ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tärkeitä. ISLABissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tuetaan myös organisaation yhteisten ohjeiden välityksellä. Suunnitelman laatimista ja seuranta koordinoidaan henkilöstöpalveluista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

toteuttamisesta vastaavat työnantajan edustajina esihenkilöt ISLABin johtamisjärjestelmän ja sitä tukevien päätöksenteko- ja toimivaltuuksien mukaisesti. Henkilöstö osallistuu toimenpiteiden toteuttamiseen yksilöinä ja työyhteisön jäseninä.

ISLAB hyvinvointiyhtymän edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma oli laadittu vuosille 2023–2024. Suunnitelma on vuonna 2025 päivitetty yhteistyössä henkilöstöpalveluiden, esihenkilöiden, henkilöstön ja työsuojeluorganisaation edustajien kanssa tätä varten perustetussa yhteistoiminnallisessa työryhmässä. Päivitystyön tukena on käytetty vuoden 2024 henkilöstökertomusta, saatavilla olleita henkilöstöraportteja sekä henkilöstölle 16.6.–7.8.2025 järjestetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia (vastausprosentti 38 % henkilöstöstä).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisten tavoitteiden ja toimenpiteiden edistymistä seurataan osana henkilöstöpalveluiden muuta raportointia yhteistyötoimikunnassa ja laajennetussa johtoryhmässä. Suunnitelman vaikutusten arviointi toteutetaan suunnitelmakauden päättyessä yhteistoiminnallisesti esimerkiksi henkilöstökyselyiden tuloksia sekä henkilöstötilastoja hyödyntäen.

Tässä suunnitelmassa työntekijällä tarkoitetaan myös viranhaltijaa, ellei toisin mainita.

2 Syrjinnän, häirinnän ja positiivisen erityiskohtelun käsitteet

ISLABissa työntekijän ja työnhakijan **syrjintä** on kielletty. Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että työntekijää tai työnhakijaa kohdellaan huonommin kuin muita vastaavassa tilanteessa olevia yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa tarkoitetun henkilöön liittyvän ominaisuuden, kuten sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, iän, alkuperän, kielen, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, vammaisuuden, terveydentilan tai seksuaalisen suuntautumisen takia (tasa-arvolaki 7 § ja yhdenvertaisuuslaki 8 §). Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja (yhdenvertaisuuslaki 17 §). Työntekijää ei saa syrjiä myöskään sen perusteella onko hänellä toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen tai kokoaikainen vai osa-aikainen palvelussuhde.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

Myös **häirintä** katsotaan syrjinnäksi. Häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, ei-toivottua käytöstä, joka perustuu johonkin syrjintäperusteeseen (esim. sukupuoli, alkuperä, terveydentila) ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään esimerkiksi kahvipöytäkeskustelun myötä. Häirintää voidaan siis arvioida myös ilman yksittäistä henkilöä eli häirinnän uhria, johon häirintä olisi kohdistunut. Häirintä käsitellään ISLABissa työpaikkakiusaamisena tapauskohtaisesti epäasiallisen kohtelun hallintaa koskevan toimintamallin mukaisesti. Työnantajalla on velvollisuus puuttua ilmenevään häirintään tai epäilyyn siitä työnjohtovaltansa nojalla. Jos häirintää ilmenee, toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi on ryhdyttävä välittömästi ottamalla yhteyttä esihenkilöön, työsuojeluvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon.

Kaikki ihmisten erilainen kohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää ja tietyissä tilanteissa erilainen kohtelu, vaikka se perustuisi johonkin syrjintäperusteeseen, voi olla oikeutettua. Yhdenvertaisuuslaissa (9 § **Positiivinen erityiskohtelu**) on säädetty siitä, että sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallinen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan suunnitelmallisia ja väliaikaisia toimenpiteitä, joilla parannetaan tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita. Tosiasiallista yhdenvertaisuutta edistetään esimerkiksi **kohtuullisten mukautusten** keinoin, kuten tarpeellisilla apuvälineillä esimerkiksi vammaisille henkilöille. Syrjintää ei myöskään ole **naisten erityinen suojelu raskauden tai synnytyksen vuoksi** tai väliaikaiset erityistoimet, joilla tosiasiallisesti edistetään tasa-arvolain toteutumista (tasa-arvolaki 9 §). Erilainen kohtelu myös työssä ja työhönotossa on sallittua joissakin tapauksissa. Erilaisen kohtelun työssä ja työhönotossa tulee perustua työtehtäviin ja niiden suorittamiseen liittyviin vaatimuksiin. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva kohtelu on myös sallittua, jos kohtelu perustuu työllisyyspoliittiseen tai työmarkkinoita koskevaan tavoitteeseen.

3 Selvitys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ISLABissa

Tämä selvitys on laadittu nykytilakatsauksena henkilöstöä koskevien tilastojen ja henkilöstökyselyn pohjalta. ISLABin toimintakaudesta 2024 on laadittu henkilöstökertomus, jossa on tarkemmin kuvattu henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja.

3.1 Rekrytointi ja työhönottokäytännöt

Työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi eri sukupuolten edustajia (tasa-arvolaki 6 §). Avoimesta työpaikasta ilmoitettaessa hakijoilta ei saa edellyttää syrjintäperusteen muodostavia henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja ilman lain mukaista, esimerkiksi työllisyyspoliittista tai työmarkkinatavoitteisiin liittyvää oikeuttamisperustetta (yhdenvertaisuuslaki 17 §).

Vuoden 2024 lopussa ISLABissa työskenteli 570 henkilöä, joita 90,7 % oli naisia (92 % v. 2022) ja 9,3 % miehiä (8 % v. 2022). Sukupuolijakauma mukaillee sosiaali- ja terveysalan valtakunnallista sukupuolijakaumaa. Henkilöstöstä noin 15 % työskenteli määräaikaissa palvelussuhteissa. Suurin osa henkilöstöstä (68 %) oli laboratoriohoitajia. Henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta. Henkilöstöstä arviolta 13 % eläköityy seuraavan 5 vuoden aikana, ja arviolta 28 % seuraavan 10 vuoden aikana.

Rekrytoinnissa ja rekrytointiin liittyvissä päätöksissä noudatetaan hyvän hallinnon periaatteita sekä ISLABin rekrytointitoimintamallia ja hyvinvointiyhtymän virkojen ja työsuhteiden tehtävien kelpoisuusehtoja. Avoimien virkojen täyttömenettelyssä noudatetaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettua lakia, jonka mukaan virkasuhteeseen ottaminen edellyttää pääsääntöisesti julkista hakumenettelyä. Määräaikaiset virat voidaan täyttää myös sisäisellä haulla. Avoimet työsuhteiset tehtävät laitetaan julkiseen hakuun tai sisäiseen hakuun. Julkiseen hakuun laitettavat tehtävät julkaistaan Kuntarekry-sivustolla ja TE-palveluiden Työmarkkinatorilla. Hakijoiden tavoittamiseksi harkitaan muita rekrytointikanavia ja hyödynnetään esimerkiksi sosiaalisen median verkostoja. Linkki ISLABin avoimiin työpaikkoihin löytyy myös intranetin etusivulta.

ISLABin työpaikkailmoituksille on laadittu mallipohjat, joilla tuetaan selkeää ja syrjimätöntä kuvausta tarjolla olevasta työstä ja valinnassa käytettävistä arviointikriteereistä. Rekrytoinneissa ei pyritä edistämään tietyn sukupuolen edustajien hakeutumista virkaan/tehtävään. Rekrytoinneissa ei kysytä kansalaisuutta eikä äidinkieltä, ja juridisen sukupuolen ilmoittaminen on vapaaehtoista. Rekrytointi-ilmoituksissa mainitaan virkojen ja tehtävien kelpoisuusehtojen ohella mahdolliset viittaukset lakeihin ja asetuksiin (esim. laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä, tartuntatautilaki). Kaikilta ISLABin virkoihin ja tehtäviin valittavilta vaaditaan sellaista suomen kielen suullista ja kirjallista taitoa kuin viran/tehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

ISLABin rekrytointitoimintamalli ohjaa selkeään, tasa-arvoiseen ja syrjimättömään hakemusten käsittelyyn, haastattelutilanteeseen ja valintaan. Kun työnhakijoina on sekä naisia että miehiä, rekrytoinnissa tulee tehdä ansiovertailu. Vähemmän ansioituneen, toista sukupuolta olevan henkilön valitseminen tehtävään on mahdollista hyväksyttävästä syystä, esimerkiksi henkilökohtaisen soveltuvuuden perusteella.

Vuonna 2024 ISLABissa toteutettiin yhteensä 47 rekrytointia, joissa tehtäviä tai virkoja oli auki 76. Lisäksi toteutettiin laboratoriohoitajien ja näyttötehtävien kesäajaisten rekrytointi. Rekrytointeihin oli hakijoita yhteensä 559 (276 vuonna 2022), joista naisia 41 % (51 % vuonna 2022) ja miehiä 14 % (8 % vuonna 2022). Hakijoista 45 % ei ollut määritellyt sukupuolta (41 % vuonna 2022). Hakijoilta kysytään osana rekrytointiprosessia hakijapalaute silloin, kun vastaaminen hakijamäärä huomioon ottaen on anonyymisti mahdollista. Palautetta hyödynnetään rekrytointikäytänteiden edelleen kehittämisessä.

Joulukuun 2022 henkilöstökyselyssä 78 % vastaajista koki, että työsuhteiden jatkuvuus ISLABissa on turvattu. Kesän 2025 kyselyssä jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli 42 % vastaajista. Kokemus siitä, että palvelussuhteiden jatkuvuus on turvattu, on siis merkittävästi laskenut. Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien vastaajien keskiarvo 2,32/5 ja vakituksessa palvelussuhteessa olevien 3,37/5. 55-vuotiaiden ja sitä vanhempien vastaajien keskiarvo oli 3,35/5 ja 34-vuotiaiden ja sitä nuorempien 2,74/5.

3.2 Palkkaus

Työnantajan tulee edistää eri sukupuolten edustajien välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa (tasa-arvolaki 6 §). ISLABissa on tehty aiempina vuosina useita palkkojen harmonisointeja. SOTE-sopimuksen alaiset palkkakorit otettiin käyttöön vuonna 2023. Lääkärisopimuksen alainen uraporraspalkkajärjestelmä valmisteltiin ISLABiin vuoden 2023 lopussa. Vuonna 2022 ISLABissa aloitettiin koko henkilöstön tehtävänkuvien laatiminen. Työ valmistui vuonna 2023, minkä jälkeen uusille nimikkeille on laadittu tehtävänkuvat ajantasaisesti. Läpinäkyvyyttä lisättiin viemällä vuonna 2025 tehtävänkuvat kootusti koko henkilöstön saataville intraan. Tehtävänkuvia päivitetään ja uusia laaditaan tarvittaessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

Vuoden 2024 lopussa suurin osa henkilöstöstä (92,6 %) kuului Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen eli SOTE-sopimuksen piiriin. Muita ISLABissa noudatettavia työ- ja virkaehtosopimuksia ovat Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES, 4,3 % henkilöstöstä) ja Lääkärisopimus (LS, 3,1 % henkilöstöstä). Palkkaeroja tarkastellaan jatkuvana toimintana yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksen yhteydessä. Erityisesti eri sukupuolten edustajien välisiä palkkaeroja ei ole havaittu, eikä ISLABissa hyvinvointiyhtymänä voi muodostua sukupuoleen perustuvia palkkaeroja työ- ja virkaehtosopimusten mukaisia palkkausjärjestelmiä noudatettaessa.

ISLABissa otettiin käyttöön vuoden 2025 alusta alkaen uusi henkilöstön palkitsemisjärjestelmä, johon sisältyvät kuvaukset yksilö- ja työyhteisöpalkitsemisesta sekä henkilöstöetuuksista. Henkilöstöetuuksissa ja palkitsemisessa kohdellaan henkilöstöä yhdenvertaisesti yhteisten kriteerien ja periaatteiden mukaisesti.

Joulukuussa 2022 henkilöstökyselyyn vastanneista 67 % koki, että palkkaus ei vastaa työn vaatavuutta. Kesän 2025 kyselyssä vastaava tulos oli 28 % (vastaus kysymykseen täysin tai jokseenkin verran eri mieltä). Kokemus palkkauksen ja työn vaatavuuden vastaavuudesta on näin ollen huomattavasti parantunut. Tyytymättömmimpiä olivat 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat sekä 29-vuotiaat ja sitä nuoremmat. Tyytyväisimpiä olivat 35–39-vuotiaat. Määräaikaiset olivat palkkauksen vastaavuuteen tyytyväisempiä kuin vakituiset; erot eivät kuitenkaan olleet suuria.

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmät ovat valtakunnallisesti uudistumassa. Palkkausjärjestelmä uudistusten paikallisen valmistelun ja toimeenpanon onnistuminen on keskeistä yhdenvertaisen palkkauksen toteutumisessa jatkossa entistä paremmin.

3.3 Koulutus ja perehdytys

ISLAB pyrkii toiminnassaan luomaan kaikille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen organisaation kaikilla tasoilla (tasa-arvolaki 6 §). Henkilöstökoulutus toteutetaan siten, että se vastaa työn ja henkilön omia tarpeita. Eri ammattiryhmille kohdistetaan koulutusta ja perehdytystä tarpeet huomioiden tasapuolisesti. Henkilöstökoulutusta toteutetaan ISLABissa jokaiselle strategiakaudelle laadittavassa henkilöstön ja osaamisen kehittämisen suunnitelmassa, johon sisältyy vuosittain päivitettävä sisäisten koulutusten suunnitelma. Lisäksi henkilöstö

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

osallistuu ulkoiseen koulutukseen omien tavoitteidensa mukaisesti tasapuolisuus huomioiden.

Työsopimuslaki, laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta sekä työturvallisuuslaki edellyttävät työtehtäviin perehdyttämistä. Kokonaisvastuu perehdyttämisestä ja sen toteutumisen seurannasta kuuluu esihenkilölle, mutta yksittäisen perehdytyksen vastuuhenkilönä ja perehdyttäjänä voi toimia joku muukin kuin esihenkilö. Perehdytys sisältää itsenäistä perehtymistä ja perehdyttäjän ohjauksessa tapahtuvaa ns. vieriperehdytystä. Vuoden 2024 alussa otettiin käyttöön uuden työntekijän perehdytysohjelma. Vuoden 2025 alusta lukien ISLABissa otettiin käyttöön yhteinen sähköinen oppimisympäristö ISMO, jonka avulla henkilöstön saataville tuotetaan perehdytys- ja koulutusmateriaaleja varmistamaan samansisältöistä perehdytystä ja osaamisen jakamista toimipisteestä ja perehdyttäjistä riippumatta. ISLABissa on käytössä sähköinen perehdytysjärjestelmä SäPe, johon perehdytykset kirjataan. Perehdytystä kehitetään jatkuvasti ja tavoitteena on taata kattava perehdytys jokaiselle ISLABin työntekijälle.

Joulukuun 2022 henkilöstökyselyssä 33 % vastaajista koki, että koulutusmahdollisuudet ovat hyvät. Kesän 2025 kyselyssä melko tai täysin samaa mieltä siitä, että koulutusmahdollisuudet ISLABissa ovat kaikille tasapuoliset, oli 39 % vastaajista. Vaikka tulos onkin parantunut, on se edelleen matala ja reilusti yli puolet henkilöstöstä ei koe koulutusmahdollisuuksia kaikille tasapuolisiksi. Kesän 2025 henkilöstökyselyn vastausten perusteella perehdytyksessä koetaan huomioitavan erilaisten oppijoiden tarpeet (esimerkiksi perehdytyksen toteutustavassa tai sisällössä) melko hyvin. Vastausten keskiarvo oli 3,20/5; määräraikaisten vastaajien keskiarvo oli 3,33 ja vakituisten 3,17. Tyytyväisimpiä perehdytykseen olivat 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat (keskiarvo 3,4) ja tyytymättömmimpiä 40–54-vuotiaat (keskiarvo 3,07).

Erityisessä tilanteessa, jossa osa henkilöstöstä päätyisi työttömyysuhan alaiseksi (esimerkiksi tuotannollistaloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen myötä), laaditaan erillinen suunnitelma työllistymistä edistävästä toimenpiteistä (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007 9 §).

3.4 Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

ISLAB pyrkii toiminnassaan edistämään eri sukupuolten edustajien sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luomaan heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla (tasa-arvolaki 6 §). Uralla eteneminen ei tarkoita ainoastaan hierarkkisesti ”ylöspäin” etenemistä vaan myös horisontaalista osaamisen laajentamista, kuten työnkiertomahdollisuutta erilaisissa tehtävissä tai työpisteissä sekä kehittymistä nykyisessä työtehtävässä. ISLABissa tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen uralla etenemisen tukemista tavoitellaan esimerkiksi työrajohtamisen käytänteiden, koulutukseen pääsyn periaatteiden sekä mentoroinnin avulla. Urapolku- ja mentorointimallit ovat valmistelussa.

Kesän 2025 henkilöstökyselyn vastausten perusteella osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen mahdollisuudet työssä koetaan ISLABissa melko hyviksi. Vastausten keskiarvo oli 3,21/5. Määräaikaisten vastaajien keskiarvo oli 3,44 ja vakituisten 3,16. 34-vuotiaiden ja sitä nuorempien keskiarvo oli 3,20 ja 55-vuotiaiden tai sitä vanhempien 3,31. Joulukuun 2022 henkilöstökyselyssä 35 % mielestä työyhteisön työnjako on oikeudenmukainen. Kesän 2025 kyselyssä jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli 51 % vastaajista, minkä perusteella kehitystä parempaan on tapahtunut. Määräaikaisten vastaajien keskiarvo oli 3,68/5 ja vakituisten 3,25/5. 34-vuotiaiden ja sitä nuorempien keskiarvo oli 3,51/5, kun taas 55-vuotiaiden ja sitä vanhempien 3,24/5.

3.5 Työolosuhteet, työsuojelu ja kohtuulliset mukautukset

Työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuolesta riippumatta (tasa-arvolaki 6 §). Työolojen, työvälineiden, työjärjestyksen ja hankintojen tulee soveltua sekä eri sukupuolten edustajille ja eri ikäisille, ja niissä tulee huomioida työsuojelun sekä fyysiset että psyykkiset näkökohdat. Raskaana olevien ja äsken synnyttäneiden, osatyökykyisten sekä vammaisten työntekijöiden mukautusten tarvetta ja asianmukaisuutta selvitetään ja arvioidaan tarvittaessa yhdessä työterveyshuollon ja/tai työsuojeluorganisaation kanssa, yksityisyyden suojan säännökset huomioiden. Työnantaja vastaa esihenkilöiden tarvittavasta koulutuksesta huomioimaan työntekijöiden **yksilölliset työsuojelutarpeet**.

Väkivallan uhkaa työssä pyritään hallitsemaan ja ehkäisemään yhteisten toimintaohjeiden, tarvittavan koulutuksen (esimerkiksi AVEKKI), työympäristön kehittämisen ja hälytysjärjestelmien avulla. Työoloja tarkastellaan työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä sekä riskinarvioinneissa kolmen vuoden välein tai aina tarvittaessa. Henkilöstöä kannustetaan turvallisuushavaintojen ja

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

työsuojeluilmoitusten tekemiseen. Ilmoitusten tekemistä ja niiden käsittelyä on helpottanut sähköisen Laatuportti-järjestelmän käyttöönotto. ISLABissa on toimiva työsuojeluorganisaatio, jonka tehtävistä ja tavoitteista on kirjattu tarkemmin työsuojelun toimintaohjelmassa.

Raskaana olevien sekä äsken synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Työtä, josta aiheutuu vaaraa äidin tai sikiön terveydelle, ei saa teettää. Myös työvuorajärjestelyissä raskaus on huomioitava riittävällä tavalla. Erityisvaatimukset on kirjattu ISLABin työturvallisuusohjeeseen. 1.5.2025 lukien ISLABissa sovellettavissa työ- ja virkaehtosopimuksissa on määräys alle 1-vuotiasta lastaan imettävän työntekijän palkallisesta ja työaikaan luettavasta enintään 15 minuutin pituisesta imetystauosta (HYVTES V luku 7 a §). Kesän 2025 henkilöstökyselyssä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden työolosuhteita koettiin muokattavan tarpeen mukaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa verrattain hyvin. Vastausten keskiarvo oli 3,44/5, joskin omakohtaista kokemusta avointen vastausten perusteella ei läheskään kaikilla vastaajilla luonnollisesti ollut.

3.6 Työn, perhe-elämän ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen

Työn ja muun elämän tasapaino on tärkeää työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Työnantajan tulee helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin (tasa-arvolaki 6 §). Perhevapaat (esim. vanhempainvapaa, tilapäinen hoitovapaa, omaishoitovapaa) ovat käytettävissä sukupuoleen katsomatta noudatettavan työ- ja virkaehtosopimuksen sekä ajantasaisen lainsäädännön mukaisesti. Mahdollisuuksien mukaan työ- ja/tai työaikajärjestelyissä ja niihin liittyvissä joustoissa pyritään huomioimaan työntekijän työn ja perhe-elämän yhdistäminen ja erilaiset perhemuodot ja -tilanteet (esim. vanhemmuus, yksinhuoltajuus, ikääntyneiden vanhempien tai sairaan perheenjäsenen hoitaminen). ISLABissa työurajohtamisen ja siihen liittyvän osaamisen kehittämiseen on panostettu mm. ikäjohtamisen kehittämisen hankkeella, jonka puitteissa on järjestetty vuosina 2024–2025 useita koulutustilaisuuksia esihenkilöille ja koko henkilöstölle.

Samalla huomioidaan myös yksikön muiden työntekijöiden tilanne, kun vastataan jonkun työntekijän toiveeseen joustavista työ- ja/tai työaikajärjestelyistä. Työssä tai työajoissa tehtävät järjestelyt työn ja perhe-elämän yhdistämiseksi eivät saa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

vaikuttaa kielteisesti nykyiseen asemaan organisaatiossa tai mahdollisuuksiin kehittyä ja edetä uralla.

ISLABissa on vuorotyönluonteista jaksotyötä tekevissä yksiköissä käytössä yhteisöllinen työvuorosuunnittelu joko osittaisena tai kokonaisena. Kun yhteisöllinen työvuorosuunnittelu toteutuu kokonaan käyttöön otettuna, työntekijät suunnittelevat kaikki työvuoronsa ja työpisteensä. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu osallistaa henkilöstöä työvuorosuunnitteluun ja tukee oikein toteutettuna työhyvinvointia, koska se antaa mahdollisuuden vaikuttaa omiin työvuoroihin ja helpottaa siten oman elämän hallintaa. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittäminen on jatkuva prosessi ja jatkuu työyksiköissä edelleen.

Yhteisöllistä työvuorosuunnittelua ohjaa Työterveyslaitoksen Työaikojen liikennevalomalli, joka huomioi työvuoroergonomian ja kuormittavat työvuorot osana työvuorosuunnittelua. Mallista hyötyvät yhteisöllistä työvuorosuunnittelua tekevät työntekijät, sekä siihen osallistuvat työvuorosuunnittelijat ja esihenkilöt. Liikennevalomallilla pyritään vaikuttamaan jaksamiseen, työhyvinvointiin, terveyteen, työkykyyn ja tuottavuuteen. Lisäksi jaksotyössä on otettu käyttöön kuuden viikon tasoittumisjakso, joka mahdollistaa työvuorojen suunnittelun ja muun elämän yhteensovittamisen pidemmällä aikavälillä. Paikallisilla sopimuksilla on jaksotyössä sovittu pitkien työvuorojen tekemisestä ja vuorokausilevon lyhentämisestä. Muissa työaikamuodoissa työaika on paikallisella sopimuksella sovittu liukuvaksi.

Osa-aikaisia palvelussuhteita (osa-aikaeläke tai muu osa-aikaisuus) oli ISLABissa vuoden 2024 lopussa yhteensä 70. Osa-aikaisuudet vaihtelevat vuoden kuluessa siten, että kevättalvella osa-aikaisia palvelussuhteita oli jopa 87 ja kesällä vastaavasti pienimmillään 64. Perhevapaita pidettiin ISLABissa vuoden 2024 aikana yhteensä 5773 päivää. Synnyttäjän vanhempainvapaiden ja palkallisen raskausvapaan käyttö kasvoi vuodesta 2023, kun taas palkattoman hoitovapaan ja tilapäisen hoitovapaan (äkillisesti sairastuneen lapsen hoito) käyttö väheni. Lakisääteisten opintovapaiden määrä ISLABissa kasvoi viime vuosina: vuonna 2022 opintovapaata käytettiin 1590 päivää, vuonna 2023 yhteensä 2797 päivää ja vuonna 2024 yhteensä 3758 päivää. Aikuiskoulutusetuudet lakkauttava laki tuli voimaan kesällä 2024. Vuorotteluvapaita pidettiin ISLABissa vuonna 2024 yhteensä 1042 päivää, mikä oli liki kolminkertaisesti vuoteen 2023 verrattuna. Laki vuorotteluvapaalain kumoamisesta tuli voimaan 1.8.2024. Palkattomia, yksityisasiasta tai muista syistä johtuneita harkinnanvaraisia työ-/virkavapaita

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

myönnettiin ISLABissa vuonna 2024 yhteensä 1253 päivää, mikä on noin 30 % vähemmän kuin vuonna 2023.

Kesän 2025 henkilöstökyselyssä 42,5 % vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että ISLABissa on mahdollista yksilöllisten tarpeiden mukaisesti hyödyntää työaikajoustoja, kuten lakisääteisiä vapaita, lyhennettyä työaikaa/osa-aikatyötä, työtehtävien salliessa liukuvaa työaikaa ja etätyötä tai lomarahavapaita. Vastausten keskiarvo oli 3,16/5; määräaikaisten vastaajien keskiarvo oli 3,26 ja vakituisten 3,14, miesten puolestaan 3,5 ja naisten 3,15. 34-vuotiaiden ja sitä nuorempien keskiarvo oli 3,27 ja 55-vuotiaiden tai sitä vanhempien 3,02. Kyselyssä ISLABin koki tukevan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista melko tai erittäin hyvin 43 % vastaajista, vastaavasti melko tai erittäin eri mieltä asiasta oli 18 % vastaajista. Keskiarvo kokemukselle työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta oli 3,28/5.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

3.6 Yleinen syrjinnän ja häirinnän kokemus

Kesän 2025 henkilöstökyselyn vastausten keskiarvo väittämälle ”Olen kokenut tai todistanut syrjintää ISLABissa.” oli 1,88/5 (1 = ei ole kokenut tai todistanut). Vastausten keskiarvo väittämälle ”Olen kokenut tai todistanut häirintää ISLABissa.” oli 1,94/5 (1 = ei ole kokenut tai todistanut). Kokemus siitä, että raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden työolosuhteita muokataan ISLABissa tarpeen mukaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa oli keskiarvoltaan 3,44/5. Melko tai täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 4 % vastaajista.

4 Edellisen suunnitelman edistämistoimien ja niiden vaikuttavuuden arviointi

Vuosille 2023–2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetetut tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi olivat palkkauspolitiikan oikeudenmukaisuus ja työn vaativuutta vastaava palkkaus, tasapuoliset koulutusmahdollisuudet, oikeudenmukainen työnjako ja henkilöstön osallisuus.

4.1 Palkkauspolitiikan oikeudenmukaisuus ja työn vaativuutta vastaava palkkaus

ISLABissa otettiin käyttöön hoitohenkilöstöllä työn vaativuuden arviointiin perustuvat palkkakorit vuonna 2023. Lääkärisopimuksen alaisen henkilöstön uraporraspalkkajärjestelmä valmisteltiin ISLABiin vuoden 2023 lopulla. Henkilöstön palkitsemisohjelma valmisteltiin loppuvuoden 2024 aikana ja sen avulla on määritelty yhteiset periaatteet palkitsemiselle ja hyvän työsuorituksen huomioimiselle. Valtakunnallinen monivuotinen palkkauksen kehittämisohjelma sekä palkkausjärjestelmäuudistuksen valmistelu eri sopimusaloilla ohjaavat palkkauksen kehittämistä. Tällä hetkellä valtakunnallisen valmistelun tarkoituksena on saada uusi palkkausjärjestelmä valmiiksi vuoden 2025 loppuun mennessä, mikä edellyttää paikallisen palkkausjärjestelmän valmistelua ja käyttöönottoa myös ISLABissa. Yleiskorotusten toimeenpanon ohella vuosien 2023 ja 2024 aikana on neuvoteltu useiden sopimusaloiltaisten järjestelyvaraerien kohdentamisesta organisaatiotasolla. Joulukuun 2022 henkilöstökyselyyn vastanneista 67 % koki, että palkkaus ei vastaa työn vaativuutta. Kesän 2025 kyselyssä vastaava tulos oli 28 % (vastaus kysymykseen täysin tai jokseenkin verran eri mieltä).

Merkittäviä toimenpiteitä palkkauksen kehittämiseksi on tehty ja ne ovat olleet vaikuttavia: henkilöstön kokemus palkkauksen ja työn vaativuuden vastaavuudesta on parantunut huomattavasti kuluneen kahden vuoden aikana. Henkilöstön

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

keskuudessa palkkakorimallissa nähdään kuitenkin edelleen kehitettävää, jotta työn vaativuus tulisi paremmin huomioiduksi.

4.2 Tasapuoliset koulutusmahdollisuudet

Hallinnollinen ohje koulutukseen osallistumisen periaatteista on laadittu ISLABiin vuonna 2023. Osaamisen hallintaa on kehitetty sähköisen OSS-järjestelmän käyttöönotolla. Järjestelmään kirjataan koulutustarpeet ja järjestelmässä tehdään ja käsitellään koulutushakemukset. Lisäksi käyty kehityskeskustelut dokumentoidaan OSSissa ja myös niissä käsitellään osaamisen kehittämisen tarpeita sekä koulutusmahdollisuuksia. Osaamiset-moduuli on otettu käyttöön OSSin käyttöönoton yhteydessä ja sen päivittämistä suunnitellaan vuoden 2025 aikana. Vuosittainen koulutussuunnitelma määrittää sisäisten koulutusten painopisteet ja ohjaa koulutusten järjestämistä vuosikellon avulla huomioiden eri ammattiryhmät ja koulutustarpeet. Koulutussuunnitelma valmistellaan yhteistoiminnallisesti. Vuonna 2023 kirjattua täydennyskoulutusta oli 71 % henkilöstöstä ja vuonna 2024 78 % henkilöstöstä. Perehdytyksen suunnitelmallisuutta on lisätty ja uuden työntekijän ja esihenkilön perehdytysohjelmat valmistuivat vuoden 2024 aikana. Sähköinen oppimisympäristö ISMO otettu käyttöön vuoden 2025 alkupuolella ja sen kautta tuotetaan yhteisiä koulutussisältöjä henkilöstön saataville. Joulukuun 2022 henkilöstökyselyssä 33 % vastaajista koki, että koulutusmahdollisuudet ovat hyvät. Kesän 2025 kyselyssä jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli 39 % vastaajista.

Lukuisia toimenpiteitä koulutusmahdollisuuksien tasapuolistamiseksi on tehty ja niillä on ollut vaikuttavuutta. Henkilöstön kokemus tasapuolisista koulutusmahdollisuuksista on parantunut kuudella prosenttiyksilöllä kuluneen kahden vuoden aikana. Eri ammattiryhmissä ja eri tehtävissä olevilla koetaan osallistumismahdollisuuksien ja ajankäytön koulutuksiin poikkeavan, toisaalta tiettyihin koulutusohjelmiin liittyy ammattiryhmäkohtaisia vaatimuksia, jotka poikkeavat muista. Huomiota tulee kiinnittää myös sijaisten ja määräaikaisten koulutusmahdollisuuksiin – koulutukseen osallistumisen periaatteet ISLABissa koskevat koko henkilöstöä. Työtä koulutusmahdollisuuksien tasapuolisuuden varmistamiseksi tulee jatkaa.

4.3 Oikeudenmukainen työnjako

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

Tehtäväkuvaukset on laadittu ISLABissa kaikille nimikkeille vuodesta 2023 lukien. Tehtäväkuvaukset löytyvät intrasta. Osastonhoitajien ja apulaisosastonhoitajien välistä työnjakoa on selkeytetty. Organisaatiotasoiset vastuut ja päätösvallat on määritelty hallintosäännössä ja delegointipäätöksissä. Ajantasaisilla organisaatiokaavioilla kuvataan organisaatorakennetta sekä eri toimielinten ja työryhmien suhdetta. Hallintorakenteiden kuvaukset löytyvät intrasta. Organisaatiotason, toimipaikkakohtaisen tietoon perustuvan henkilöstömitoitussuunnitelman valmistelu käynnistettiin vuonna 2024. Hoitohenkilöstön osalta henkilöstömitoitus on otettu käyttöön vuoden 2025 alusta lukien. Joulukuun 2022 henkilöstökyselyssä 35 % mielestä työyhteisön työnjako on oikeudenmukainen. Kesän 2025 kyselyssä jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli 51 % vastaajista.

Oikeudenmukaisen työnjaon varmistamiseksi on tehty useita toimenpiteitä ja ne ovat olleet selkeästi vaikuttavia: henkilöstön kokemus työnjaon oikeudenmukaisuudesta on kasvanut huomattavasti kuluneen kahden vuoden aikana.

4.4 Henkilöstön osallisuus

Sähköinen Laatuportti-järjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2024 alusta alkaen, mikä on mahdollistanut matalan kynnyksen ilmoittamisen esimerkiksi turvallisuushavainnoista ja aloitteista. Jälkimmäiseen liittyen henkilöstön aloitetoiminnan periaatteet valmisteltiin vuonna 2023 ja otettiin käyttöön vuoden 2024 alusta lukien. Henkilöstölle toteutetaan työhyvinvointikysely vuosittain ja eNPS-pulssikysely neljä kertaa vuodessa. Kyselytulokset analysoidaan ja niihin reagoidaan tarvittavilla toimenpiteillä. Osana henkilöstön osallisuutta tehdään aktiivista yhteistyötä henkilöstöjärjestöjen edustajien ja työsuojelun kanssa. Virallisia yhteistoimintarakenteita ovat esimerkiksi yhteistyötoimikunnan kokoukset ja työsuojelukokoukset, minkä lisäksi järjestetään vapaamuotoisia palavereja työnantajan edustajien sekä henkilöstön edustajien ja työsuojelutoimijoiden kanssa. Esihenkilökoulutukseen on panostettu mm. Esihenkilöiden työkalupakki - koulutuskokonaisuuden kautta. LEAN-koulutustilaisuuksia järjestettiin henkilöstölle vuosina 2023–2025 ja kehittämisprojektit työyksiköissä ja osaamisalueilla jatkuvat osana työn ja toimintamallien kehittämistä. Muita henkilöstön osallisuuden parantamisen keinoja ovat esimerkiksi säännölliset kehityskeskustelut sekä työyhteisön yhteistyössä suunnittelemana toimintana työhyvinvointitoiminta, työyhteisöjen pelisääntöjen laatiminen ja työyksiköiden omat

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

työhyvinvointisuunnitelmat. Henkilöstöviestintään on panostettu: uusi intranet on otettu käyttöön, siellä julkaistaan säännöllisesti henkilöstötiedotteita ja intrasisältöä kehitetään jatkuvasti. Henkilöstöviestinnän keinoja ovat myös etäyhteydellä toteutettavat säännölliset Hetki yhdessä -henkilöstötilaisuudet ja esihenkilöiden Ajankohtaiset yhteiset asiat -tilaisuudet sekä tarvittaessa erilliset infot ajankohtaista HR-asioista. Joulukuun 2022 henkilöstökyselyssä 35 % mielestä uusiin ideoihin suhtaudutaan myönteisesti. Kesän 2025 kyselyssä jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli 40 % vastaajista.

Monipuolisia toimenpiteitä henkilöstön osallisuuden kasvattamiseksi on tehty ja merkittäviä uusia toimintamalleja, kuten aloitetoiminnan periaatteet, on otettu käyttöön. Henkilöstön kokemus myönteisestä suhtautumisesta uusiin ideoihin ISLABissa on kasvanut viidellä prosenttiyksiköllä kuluneen kahden vuoden aikana. Parannettavaa on edelleen henkilöstön osallisuuden ja henkilöstön näkemysten huomioimisen vahvistamisessa (yksilökokemuksen parantaminen), esimerkiksi kehityskeskustelujen käyntiasteen nostamisessa. Vuonna 2024 vain 40 % henkilöstöstä sai kahdenkeskisen kehityskeskustelun oman esihenkilönsä kanssa.

5 Tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaselvityksen perusteella päivitettyt tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ISLAB hyvinvointiyhtymässä ovat:

- työurajohtamisen ja palkkauksen kehittäminen
- työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen nollatoleranssi
- henkilöstön osallisuuden vahvistaminen

Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi sekä niihin liittyvät aikataulut, mittarit ja vastuut määritellään tarvittavilta osin henkilöstön ja osaamisen kehittämissuunnitelmassa sekä työsuojelun toimintaohjelmassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Hyväksyntäaika]

[OID]

Kuvailutiedot

	Nimi
Laatija(t)	[Laatija]
Tarkastaja(t)	[Tarkastaja]
Hyväksyjä	[Hyväksyjä]
Osaamisalue	[Osaamisalue]
Työpiste(et)	[Työpiste]
Asiasanat	[Asiasanat]
Korvaa ohjeen	[Korvaa ohjeen]
Kommentit	[Kuvaus]