



## Sisällysluettelo

1 Varha edistää henkilöstönsä tasa-arvoa ja monimuotoisuutta.....	2
1.1 Johdanto .....	2
1.2 Suunnitelman laatimisprosessi.....	3
2 Tavoitteet ja toimenpiteet Varhan henkilöstön tasa-arvon ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2024-2025 .....	4
2.1. Tasa-arvoinen palkkaus.....	4
2.2. Työn ja oman elämän yhteensovittaminen .....	5
2.3. Monimuotoisen työyhteisön kehittäminen.....	7
3 Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	10
4 Viestintä.....	11
5 Toimeenpano ja seuranta.....	12
6 Lisätietoa .....	13
Liitteet.....	14

# 1 Varha edistää henkilöstönsä tasa-arvoa ja monimuotoisuutta

## 1.1 Johdanto

Varsinais-Suomen hyvinvointialueen, Varhan strategisena tavoitteena on tarjota ammattilaisten arvostama kannustava työpaikka, jossa on ilo työskenellä. Ammattiryhmien välinen yhteistyö ja luottamuksen ilmapiiri ovat voimavarojamme. Varha on työnantajana sitoutunut edistämään henkilöstönsä tasa-arvoa ja tosiasiallista yhdenvertaisuutta sekä luomaan avoimen, psykologisesti turvallisen ja inklusiivisen työympäristön, jossa jokainen voi tuntea itsensä yksilönä arvostetuksi työyhteisönsä jäseneksi ja menestyä urallaan. Varhassa arvostamme henkilöstön monimuotoisuutta ja sen

den tunnetta kohtelemalla toisiamme työyhteisön jäseninä arvostavasti, yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti. Monimuotoinen työyhteisö luo uusia mahdollisuuksia, auttaa vastaamaan erilaisiin asiakastarpeisiin ja parantaa palveluiden laatua.

Varha on vuoden 2023 alusta toimintansa aloittanut julkisoikeudellinen yhteisö, joka muodostettiin 34 organisaatiosta 27 varsinaissuomalaisen kunnan alueelta. Varhan henkilöstömäärä on lähes 24 000 ja esihenkilöiden määrä noin 1300. Käytäntöjen yhdenmukaistamista ryhdyttiin toteuttamaan heti vuoden 2023 alusta lähtien. Monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta tukevien käytäntöjen osalta uusi organisaatio on vielä hyvin alkuvaiheessa. Joukossa on vanhoja, jo pitkään samanlaisina toimineita yksiköitä omine käytäntöineen sekä uusia Varhan myötä yhdistettyjä uusia yksiköitä. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevissa käytännöissä tarvitaan yhdenmukaistamista sekä yhteisten uusien pelisääntöjen ja käytäntöjen luomista.

Varhan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu tasa-arvolain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) työnantajaa koskevien velvoitteiden toteuttamiseksi. Läheisesti toisiinsa liittyvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden käsittely on yhdistetty samaan suunnitelmaan.



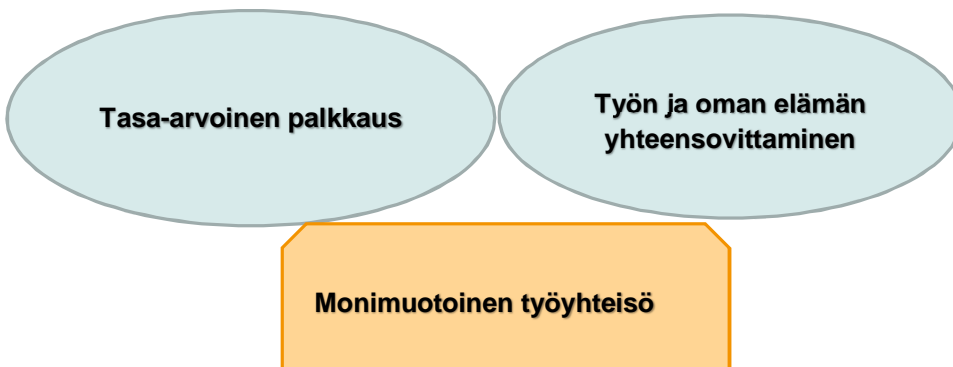
Kuva 1 Varhan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perusta

**Monimuotoisuus** organisaatioissa tarkoittaa erilaisten taustojen kuten sukupuolen, etnisen alkuperän, iän, seksuaalisen suuntautumisen ja muiden ominaisuuksien huomioimista ja arvostamista. Työyhteisössä monimuotoisuuden ulottuvuuksia voivat olla myös työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus, perhetilanne sekä arvot. Yhdessä yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus edistävät oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta organisaation toiminnassa. Työpaikalla työntekijöiden samanlainen kohtelu ei aina riitä **tosiasiallisen yhdenvertaisuuden** saavuttamiseen vaan se voi vaatia syrjinnälle alttiin ryhmän erityistarpeiden huomioon ottamista, jolloin kyseeseen tulee **positiivinen erityiskohtelu**.

## 1.2 Suunnitelman laatimisprosessi

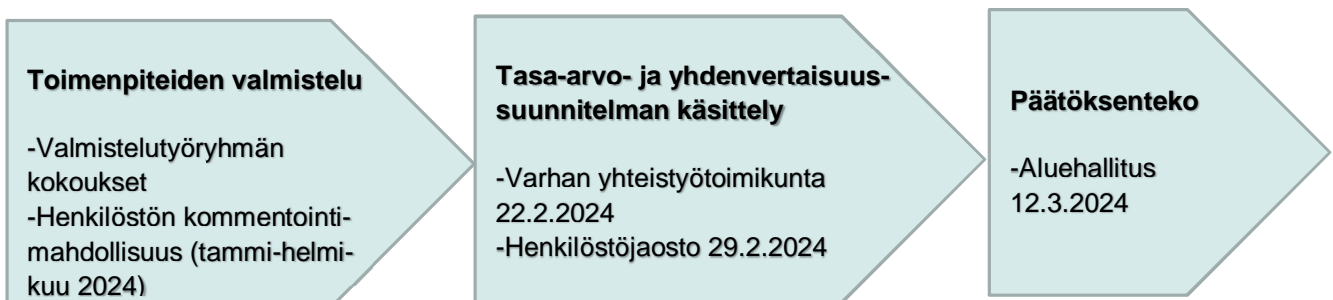
Varha aloitti toimintansa uutena organisaationa vuoden 2023 alusta, ja tämä on ensimmäinen koko hyvinvointialueen henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmaa kehitetään ja päivitetään lakisääteisesti joka toinen vuosi. Lähtötilannetta kuvaavan taustamateriaalin kartoitus on osoittanut, että suunnitelman jatkuvan sisällöllisen kehittämisen lisäksi ja tueksi tavoitteena on myös löytää keinoja ja menetelmiä tuottaa vertailukelpoista taustamateriaalia suunnitelman jatkotyöstämiseen tulevinä vuosina.

Tausta-aineistoon ja lähtötilanteen arviointiin perustuen Varhan ensimmäiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2024-2025 valittiin tavoitteeksi kolme keskeistä kehittämisen osa-aluetta ja määriteltiin konkreettiset toimenpiteet niiden saavuttamiseksi. Kehittämisen osa-alueet ovat:



Kuva 2 Kehittämisen osa-alueet

Varhan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Valmistelutyöryhmässä oli mukana työntäjän edustajina henkilöstöjohtaja, työhyvinvointipäällikkö, rekrytointipäällikkö, työkyypäällikkö, henkilöstön kehittämispäällikkö, HR IT-päällikkö sekä kaksi henkilöstöasiantuntijaa. Henkilöstön edustajina valmistelutyöryhmässä oli mukana kolme luottamusmiestä sekä kolme työsuojeluvaltuutettua. Varhan henkilöstölle tiedotettiin intrassa mahdollisuudesta kommentoida valittuja pääteemoja ja tuoda esiin omia ajatuksia ja ideoita valmistelutyöryhmään kuuluvien henkilöstön edustajien kautta. Tätä suunnitelmaa työstettäessä samanaikaisesti laadinnassa oli myös työhyvinvointiohjelma sekä työsuojelun toimintasuunnitelma, joissa on huomioitu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelussa esiin nousseita tavoitteita.



Kuva 3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaprosessi

## 2 Tavoitteet ja toimenpiteet Varhan henkilöstön tasa-arvon ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2024-2025

### 2.1. Tasa-arvoinen palkkaus

Tasa-arvoinen palkkaus varmistaa, että samasta työstä maksetaan samaa palkkaa riippumatta työntekijän sukupuolesta, etnisestä taustasta, iästä tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä. Tasa-arvoinen palkkaus on olennainen osa oikeudenmukaista ja kestävästä työelämästä sekä yhteiskuntaa laajemmin. Se edistää ihmisoi-keuksia, tasa-arvoa ja taloudellista kehitystä. Varhassa ensisijainen tavoite palkkaharmonisaation alkuvai-heessa on yhdenmukaistaa samoissa toiminnoissa saman vaativuuden tehtävissä työskentelevien tehtävä-kohtaiset palkat.

Varhan henkilöstö siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti, jolloin palvelussuhteiden ehdot pysyivät samoina työnantajan vaihtumisesta huolimatta. Tästä johtuen eri organi-saatioista siirtyneiden samaa työtä tekevien työntekijöiden välille jäi palkkaeroja, jotka tulee korjata palkka-harmonisaation myötä kohtuullisessa ajassa. Palkkaharmonisaation tavoitteena on, että samasta työstä maksetaan sama tehtäväkohtainen palkka. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tehtäväkohtaiset palkat yhdenmukaistetaan saman vaativuustason tehtävissä. Palkkaharmonisaation etenemiseen vaikuttavat muun muassa palkkaerojen suuruus, käytettävissä olevat paikalliset järjestelyerät sekä muut mahdolliset rahat. Harmonisaatio voidaan toteuttaa eri tehtävissä eri aikaan. Palkkaharmonisaation ensimmäistä vaihetta on toteutettu vuonna 2023, ja harmonisointi jatkuu vuosina 2024-2025. Lääkärisopimuksen osalta on 1.6.2023 otettu käyttöön uusi palkkausjärjestelmä.

Varha toteutti osana tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa palkkatarkastelun perustuen 31.1.2024 tilan-nepäivän palkkoihin (Liite 1). Tehtävänimikkeistä tarkasteltiin sellaiset tehtävänimikkeet, joissa esiintyi vähin-tään kuusi miestä tai naista. Palkkatarkastelua tehtiin myös tulosalueittain samoin tarkasteluperiaattein. Teh-täväkohtaisissa palkoissa ei havaita merkittävää eroa sukupuolten välillä, mikä ei olisi selitettävissä otoksen suuruuden, tehtävän vaativuuden tai palkkaharmonisaation keskeneräisyyden perusteella. Varsinaisissa pal-koissa havaitaan eroja sekä naisten että miesten hyväksi eri tehtävänimikkeissä. Näissäkin tilanteissa otok-sen suuruus voi olla liian pieni tai tehtävien vaativuus on erilainen. Esimerkiksi asiakasmaksusihteerin tehtä-vässä havaittiin miesten suhteellisen pienen otoksen vaikutus tulokseen, kun työtehtävissä miehet olivat määräaikaista harjoittelijoita (ero naisten hyväksi 18,4%). Tehtävänkuvat saattavat myös vaihdella saman tehtävänimikkeen sisällä, jolloin eroa syntyy esimerkiksi tehtävänimike työnjohtaja, kehittämispäällikkö tai projektipäällikkö.

Maaliskuun 2023 lopussa Euroopan parlamentti hyväksyi palkka-avoimuusdirektiivin, minkä seurauksena EU:n jäsenvaltioiden on integroitava direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöään kolmen vuoden kuluessa, kuitenkin viimeistään vuoden 2026 aikana. Palkka-avoimuusdirektiivin myötä palkka-arviointi tulee suorittaa, mikäli havaitaan yli 5 prosentin palkkaero, jolle ei löydy perusteita. Direktiivin myötä Varhan tulee edelleen kehittää tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää ja palkkaraportointiaan.

### Tavoite 1 Henkilöstön samapalkkaisuuden edistäminen vaatavuudeltaan vastaavissa tehtävissä

Toimenpide	Seuranta	Vastuutaho
Palkkaharmonisaation edistäminen 2024-2025 <ul style="list-style-type: none"> <li>Tehtäväkohtaisten palkkojen yhdenmukaistaminen virka- ja työehtosopimusten edellyttämällä tavalla</li> </ul>	Saman vaatavuustason tehtävien tehtäväkohtaisten palkkojen erotus	Henkilöstöpalvelut

### Tavoite 2 Yhdenmukaiset ja sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet ja ajantasaiset tehtäväkuvat

Toimenpide	Seuranta	Vastuutaho
Yhdenmukaistetaan tehtävänimikkeet. Pyritään tehtävänimikkeiden osalta neutraliteettiin	henkilöstösuunnittelu, rekrytointi, kehityskeskustelut	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt
Tarkistetaan, päivitetään ja tarvittaessa laaditaan tehtäväkuvat. Tehtäväkuvat pyritään pitämään ajan tasalla tehtävien ja tehtävien vaatavuuden muuttuessa.	henkilöstösuunnittelu, rekrytointi, kehityskeskustelut	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt

## 2.2. Työn ja oman elämän yhteensovittaminen

Työn ja oman elämän tasapainolla on tärkeä merkitys henkilöstön jaksamiselle ja hyvinvoinnille, joka puolestaan heijastuu laadukkaina palveluina Varhan asiakkaille. Tukemalla erilaisia työuria organisaatio voi luoda joustavamman ja monimuotoisemman työympäristön, joka vastaa paremmin työntekijöiden moninaisiin tarpeisiin ja odotuksiin.

Työelämän joustot viittaavat toimenpiteisiin ja käytäntöihin, jotka mahdollistavat työntekijöille joustavuutta työaikojen, -paikkojen ja -tapojen suhteen. Näiden joustojen tavoitteena on tarjota työntekijöille parempia mahdollisuuksia sovittaa työ ja muut elämänalueet yhteen, mikä edistää työn ja henkilökohtaisen elämän tasapainoa. Varhassa työelämän joustoja pyritään kehittämään kokonaisuutena huomioiden henkilöstön tasa-arvoinen ja tosiasiallisesti yhdenvertainen kohtelu. Työelämän joustot ovat hyödyllisiä sekä työntekijöille että työnantajalle, kun ne auttavat luomaan terveellisemmän työympäristön, lisäävät työntekijöiden tyytyväisyyttä, hyvinvointia ja sitoutumista sekä auttavat organisaatioita houkuttelemaan uusia työntekijöitä ja pitämään

kiinni osaavasta työvoimasta. Nämä toimenpiteet edistävät monimuotoisuutta ja auttavat organisaatiota hyödyntämään erilaisten työntekijöiden vahvuuksia.

Työurajohtaminen on osa moninaisuuden johtamista. Sen tavoitteena on tukea työntekijöiden omaa työuran hallintaa, itseohjautuvuutta ja työhön liittyvää motivaatiota sekä sovittaa yhteen työntekijän ja työpaikan tavoitteet. Jokainen työntekijä tuo työyhteisönsä mukanaan erilaisia kokemuksia, näkemyksiä, taitoa, osaamista ja työskentelytapoja. Työurajohtamisella pyritään huomioimaan työntekijöiden vahvuudet, tavoitteet ja tarpeet. Pyrkimyksenä on, että jokainen työyhteisön jäsen voi työskennellä omien voimavarojensa mukaan ja mahdollisimman tarkoituksenmukaisessa roolissa, mistä hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja.

### Tavoite 1 Työn ja oman elämän yhteensovittaminen

Toimenpide	Seuranta	Vastuutaho
Kuvataan / selvitetään erilaisia työelämän joustomahdollisuuksia <ul style="list-style-type: none"> <li>osa-aikatyö, liukuva työaika, etätyömahdollisuudet, työaikapankki, autonominen työvuorosuunnittelu</li> </ul>	Joustomahdollisuudet Varhassa selvitetty ja kuvattu työurajohtamisen mallissa (kyllä / ei)	HR/Työhyvinvoinnin ja työsuojelun palvelualue
Kannustetaan ja tuetaan perhevapaiden käyttöä. <ul style="list-style-type: none"> <li>Tarjotaan mahdollisuus pidempiin perhevapaisiin sekä varmistetaan työhön paluun sujuvuus</li> <li>Kannustetaan ei-synnyttävän vanhemman perhevapaan käyttöä</li> <li>Varmistetaan, että määräaikainen työsuhde jatkuu perhevapaasta huolimatta, mikäli se jatkuisi muutenkin</li> </ul>		

## Tavoite 2 Työrajohtamisen edistäminen

Toimenpide	Seuranta	Vastuutaho
Laaditaan Työrajohtamisen malli	Työrajohtamisen malli laadittu (kyllä/ei)	HR/Työhyvinvoinnin ja työsuojelun palvelualue
Valmistellaan Työuran uurtaja - ohjausmenetelmän prosessi	Työuran uurtaja -ohjausmenetelmän prosessi valmisteltu (kyllä/ei)	HR/Työhyvinvoinnin ja työsuojelun palvelualue

## 2.3. Monimuotoisen työyhteisön kehittäminen

Monimuotoisessa ja psykologisesti turvallisessa työyhteisössä jokainen kokee olevansa tervetullut, kuuluvansa joukkoon ja olevansa yhteisönsä arvostettu jäsen. Tällaisessa työyhteisössä jokainen kokee, että hänellä on yhtäläiset, henkilökohtaisesta taustastaan riippumattomat mahdollisuudet vaikuttaa ja saada äänensä kuuluviin. Lisäksi jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet päästä osalliseksi organisaation tarjoamista resursseista kuten tuesta, koulutuksesta ja mahdollisuudesta edetä urallaan. Psykologiseen turvallisuuteen liittyy myös kunnioittava suhtautuminen erilaisuuteen, erilaisiin taustoihin sekä osaamiseen. Psykologinen turvallisuus ilmenee vuorovaikutuksen avoimuutena, jolloin jokainen työyhteisön jäsen uskaltaa tuoda esiin mielipiteensä, ideansa, ongelmansa sekä pyytää apua eikä virheistä nolata ketään vaan otetaan yhdessä opiksi. Monimuotoinen ja psykologisesti turvallinen työyhteisö vaikuttaa positiivisesti työntekijän hyvinvointiin, sitoutumiseen työtehtäviinsä ja työnantajansa sekä työn tuloksiin.

Monimuotoistuvassa työyhteisössä korostuu tarve yhteisöllisyyden ja avoimen vuorovaikutuksen kehittämiseen ja erityisesti esihenkilöiltä edellytetään tässä esimerkkinä toimimista. Sen lisäksi, että esihenkilön on tunnettava erityisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva työlainsäädäntö, hänellä on myös erityinen vastuu siitä, että työyhteisössä syntyy avoin, suvaitseva sekä erilaisuutta salliva ja hyödyntävä työilmapiiri. Henkilöstön monimuotoisuus itsessään ei kuitenkaan vielä takaa hyötyjä vaan monimuotoisuutta on johdettava niin, että sen hyödyt saadaan valjastettua käyttöön. Viime kädessä myös jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa siitä, että sen kaikki jäsenet voivat tuntea psykologista turvallisuutta ja kokea yhteenkuuluvuutta työyhteisöönsä.

Varhassa suomi ja ruotsi ovat viralliset työkielet. Tulevaisuudessa työyhteisössä käytettävien kielten moninaisuus tulee lisääntymään maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrän kasvaessa. Kielitietoisuus on tärkeä osa monimuotoisen työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämistä. Kielitietoisuus auttaa luomaan inklusiivisen ilmapiirin, jossa kaikki työntekijät voivat ilmaista itseään omalla äidinkielellään ja osallistua keskusteluihin ilman pelkoa syrjinnästä tai syrjäytymisestä.

Kielitietoisuus on arvostavaa ja ymmärtää suhtautumista eri kieliä kohtaan ja tarkoittaa käytännössä sitä, että työyhteisössä yhdessä mietitään kielellisiä valintoja ja toimintatapoja eri tilanteisiin sopiviksi. Kielitietoisuus on myös kannustavaa suhtautumista vieraamman kielen käyttöön ja oppimiseen.





Kuva 4 Monimuotoisuuden aineksia Varhassa

**Tavoite 1 Tosiasiallisen yhdenvertaisen rekrytoinnin edistäminen**

Toimenpide	Seuranta	Vastuutaho
Työpaikkailmoituksissa otetaan käyttöön monimuotoisuuslauseke, joissa kannustetaan taustaltaan erilaisia hakijoita hakemaan Varhan tehtäviä.	Monimuotoisuuslauseke otettu käyttöön	Henkilöstöpalvelut/Rekrytoinnin palveluyksikkö
Valmennetaan esihenkilöitä ja rekrytoijia monimuotoiseen ja syrjimättömään rekrytointiin.	Koulutuksia järjestetty	Henkilöstöpalvelut/Rekrytoinnin palveluyksikkö
Laaditaan ohjeet ja lisätään koulutuksen sekä ohjeistuksen kautta osaamista positiivisen erityiskohdelun toteuttamiselle rekrytoinnissa.	Ohje laadittu ja teema ollut mukana rekrytoinnin	Henkilöstöpalvelut/Rekrytoinnin palveluyksikkö
Rekrytoiva esihenkilö huolehtii, että arviointikriteerit ovat selkeitä ja oleellisia kulloisenkin tehtävän kannalta (esim. vaadittava kieli-taito, työtehtävien määrittely).		Rekrytoiva esihenkilö
Täydennetään kielitaidon osoittamisen ohjetta ja lisätään mahdollisuus riittävän kielitaidon osoittamiseen rekrytointiprosessin yhteydessä.	Ohjetta täydennetty ja lisätty mahdollisuus riittävän kielitaidon osoittamiseen rekrytointiprosessin yhteydessä	Henkilöstöpalvelut/Rekrytoinnin palveluyksikkö

**Tavoite 2 Monimuotoinen ja psykologisesti turvallinen työyhteisö**

Toimenpide	Seuranta	Vastuutaho
Johdon sitoutuminen monimuotoisuuteen ja erilaisuuden arvostamiseen	Johtajat ovat sitoutuneita monimuotoisuuteen ja erilaisuuden arvostamiseen (kyllä/ei)	Johtajat
Työyksiköitä koulutetaan edistämään omaa työhyvinvointia mm. tekemällä omat työhyvinvointisuunnitelmat vuosittain	Ohjeistus työhyvinvointisuunnitelmien tekemisestä tehty (kyllä/ei) Yksiköiden työhyvinvointisuunnitelmat tehty (kyllä/ei)	HR/Työhyvinvoinnin ja työsuojelun palvelualue (ohjeistus) Työyksiköt (toteutus)
Työyhteisötaitoista järjestetään koulutusta eri organisaatiotasolla ja eri näkökulmista	Työyhteisötaitojen koulutukset järjestetty (kyllä/ei)	HR/ Työhyvinvoinnin ja työsuojelun palvelualue
Henkilöstökyselyn avulla selvitetään työntekijöiden kokemus työpaikkakiusaamisesta	Henkilöstökysely toteutettu (kyllä/ei)	HR/ Työhyvinvoinnin ja työsuojelun palvelualue
Henkilöstökyselyn avulla selvitetään työntekijöiden kokemus syrjinnästä	Henkilöstökysely toteutettu (kyllä/ei)	HR/ Työhyvinvoinnin ja työsuojelun palvelualue

### 3 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisellä tuetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista. Osaamisen kehittäminen toteutuu paitsi koulutuksella myös perehdytyksellä ja tukemalla työyhteisöjä käyttämään itse osaamisen kehittämiseen tuotettuja materiaaleja. Koulutuksissa ja erilaisissa materiaaleissa huomioidaan materiaalin saavutettavuus, selkeä normitietoinen kieli sekä harkinnan mukaan käännökset ruotsiksi ja englanniksi.

#### Toimenpiteet ja toteutettavat koulutukset

Kohderyhmä	Toimenpide/koulutus	Aikataulu
Esihenkilöt	Valo II- Hyvä henkilöstöjohtaminen valmennukseen sisällytetään monimuotoisuuden ja monikulttuurisuuden johtaminen -teema	Syksyn 2024 valmennuksesta alkaen vuosittain toistuvat valmennusohjelmat
Esihenkilöt	HR-tärpit työelämän joustojen ja perhevapaiden käytöstä	Syksy 2024 ja kevät 2025
Esihenkilöt	HR-tärpit monimuotoisesta ja inklusiivisesta rekrytoinnista, rekrytointikriteereiden määrittelystä sekä positiivisen erityiskohtelun toteuttamisesta	Syksy 2024 ja kevät 2025
Koko henkilöstö	THL:n verkkokoulutus: Erilaisia asiakasryhmiä & Asiakkaan kohtaaminen  Oppiportti-verkkokoulutus: Monikulttuurisuus terveydenhuollossa	Jatkuva, saatavilla heti
Koko henkilöstö	Suomen ja ruotsin kielikoulutukset	Kevät 2024 alkaen jatkuvasti
Koko henkilöstö	Kielimuurihankkeen myötä käytönotettavat kielitietoisen ja monimuotoisen työyhteisön koulutukset ja materiaalit työyhteisöjen käyttöön	2025
Koko henkilöstö	Eduhouse-verkkokoulutukset: Saavutettavuus, monia eri sisältöjä	1.3.24 - 28.2.25 jatkuvasti saatavilla olevat verkkokurssit

Uudet työntekijät	Varhan perehdytykseen lisätään työyhteisötaitojen teema	Kevät 2025 alkaen
-------------------	---	-------------------

## 4 Viestintä

Viestintä on osa kaikkea Varhan toimintaa ja päätöksentekoa. Se on johtamista ja tiedonkulkua työn arjessa. Varhan viestintäperiaatteiden lähtökohtana on dialogisuus, joka perustuu avoimeen ja vastavuoroiseen kommunikaatioon. Dialogisuus auttaa ymmärtämään erilaisia näkökulmia ja rakentamaan myös yhteistä ymmärrystä, joka puolestaan mahdollistaa tiiviimmän vuorovaikutuksen ja yhteistyön inklusiivisessa työyhteisössä. Viestintää ohjaa myös osallisuus ja henkilöstön mahdollisuus olla aidosti mukana toiminnassa ja en kehittämässä.

Avoimella, ennakoivalla ja vuorovaikutteisella viestinnällä edistetään tietoisuutta ja sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön koko organisaatiossa. Tavoitteena on tarjota Varhan henkilöstölle mahdollisuuksia osallistua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan, toteutumisen seurantaan ja suunnitelman päivittämiseen. Monikanavaisuutta hyödyntämällä pyritään tavoittamaan kaikki henkilöstöryhmät.

Varhan viestinnässä korostetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden toteutumista tukevia teemoja ja toimenpiteitä kuten normitietoisien viestinnän kehittäminen, saavutettavuuden ja monikielisyyden edistäminen, inklusiivisuus ja yhteisöllisyys.

### Normitietoisien viestinnän kehittäminen

Varhan sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä pyritään käyttämään normitietoista kieltä ja kuvia, jotka sisältävät edistävät monimuotoisuutta, inklusiivisuutta ja syrjimättömyyttä. Normitietoisien viestinnän tavoitteena on tehdä sisältöä, joka ei rajaa vähemmistöryhmiä pois tai ylläpidä stereotyyppisiä käsityksiä eri ihmisryhmistä. Sen keskiössä on purkaa yleisesti vallitsevia yhteiskunnallisia normeja, jotka perustuvat ennakkoluuloihin ja syrjiviin asenteisiin esimerkiksi sukupuoliä, vammaisia tai maahanmuuttajataustaisia kohtaan.

Varhan viestinnässä suositetaan sukupuolineutraalia kieltä eli esimerkiksi käytämme esihenkilö -termiä. Niin kielen kuin kuvienkin tasolla viestinnän tavoitteena on purkaa sukupuoliin ja muihin ihmisryhmiin kohdistuvia ennako-oletuksia kuten ammatteihin liittyviä: miehet ovat lääkäreitä ja naiset hoitajia. Ihmisiä sisältävissä kuvituksissa kiinnitetään huomiota kuvitusten monipuolisuuteen. Kuvapankin laadinnassa on huomioitu, että työelämämme on aidosti monimuotoista.

### Saavutettavuus

Saavutettavuudella tarkoitetaan digitaalisessa muodossa olevien sisältöjen ja palvelujen toteuttamista siten, että ne ovat kaikkien saatavilla ja omaksuttavissa esitys- tai julkaisutavasta huolimatta. Saavutettavuus on esteettömyyttä digitaalisessa ympäristössä. Saavutettavuusdirektiivin mukaisesti jokaisella tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet käyttää digitaalista sisältöä erityispiirteistään tai rajoitteistaan huolimatta. Varhan viestinnässä pyritään selkeäkielisyyteen ja seurataan systemaattisesti esteettömyyden toteutumista kaikessa digitaalisessa muodossa olevassa viestinnässä sekä asiakirjoissa.

## Monikielisyys

Varha on virallisesti kaksikielinen organisaatio. Henkilöstön kielellisten oikeuksien toteutumiseksi suomea ja ruotsia käytetään viestinnässä rinnakkain. Varhan tärkeimmät henkilöstöä koskevat ohjeistukset ovat saatavilla kaksikielisinä ja tavoitteena on kasvattaa ruotsinkielisten ohjeistusten, tiedotteiden ja uutisten osuutta.

Henkilöstön kielellisen monimuotoisuuden lisääntyessä tarvitaan yhä enemmän kielitietoisuutta eli myös tietoisuutta eri kielten ja kulttuurien vaikutuksesta viestintään ja viestintätapoihin. Monikielisuuden arvostaminen työyhteisön viestinnässä lisää yhteenkuuluvuutta sekä kulttuurienvälistä ymmärrystä ja toinen toisiltamme oppimista vuorovaikutteisissa sosiaalisissa tilanteissa.

## 5 Toimeenpano ja seuranta

Tässä Varhan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden ja niitä tukevien toimenpiteiden toteutumista arvioidaan valmistelutyöryhmässä vuoden 2025 lopulla suunnitelman päivittämisen yhteydessä. Suunnitelman toteuma viedään myös tiedoksi Varhan yhteistyötoimikuntaan.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanon jatkuva seuranta on myös osa laajempaa henkilöstöohjelmaa ja siihen liittyvää toimeenpanoa, arviointia ja seurantaa. Muuten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan yksikötasolla muun muassa kehityskeskusteluissa ja työpaikkakokouksissa.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa toteutetaan työn arjessa. Arjen työstä ja työyhteisöstä nousevat myös uudet kehittämiskohteet sekä käytännön tarpeet korjaaville toimenpiteille ja suunnitelman päivittämiseksi. Tavoitteena on, että Varhan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on aitoon tarpeeseen perustuva ja jatkuvasti kehittyvä dokumentti.

## 6 Lisätietoa

[Ihmisoikeudet](#)

[Suomen perustuslaki; 6§ syrjimättömyyskielto](#)

[Yhdenvertaisuuslaki](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#)

[Sukupuolten tasa-arvo](#), THL

[Tasa-arvo työelämässä](#), STM

[Sukupuolen moninaisuus](#), SETA

[Monimuotoisuus ja inklusiivisuus](#), TTL

[Työelämän monimuotoisuuden työkalut](#), TEM

[Monimuotoinen työelämä](#), TTL

[Työn ja muun elämän yhteensovittaminen](#), TTL

[Monimuotoisuus rekrytoinnissa](#), THL

[Monimuotoinen työelämä –tietoa ja työkaluja julkishallinnolle](#), e-Oppiva ja TEM

[Monikulttuurisuus työpaikoilla](#)

[Syrjintä](#), Yhdenvertaisuusvaltuutettu

[Rasismi](#), SPR

[Positiivinen erityiskohtelu](#), Yhdenvertaisuusvaltuutettu

[Ikäjohtaminen](#), Työkaari

[Esteettömyys ja saavutettavuus](#), THL

[Saavutettavuus](#), AVI

[Kielitietoisuus](#), TTL

[Kielitietoinen työyhteisö](#), Kielibuusti (Lehtimaja & Komppa 2023)

[Varhan viestinnän periaatteet](#)

[Varhan viestinnän ohjeet saavutettavuudesta](#)

## **Liitteet**

Liite 1 Varhan tasa-arvon tila palkkavertailu\_2024\_01\_31

## Varha Tasa-arvon tila - palkkakartoitus

Palkkakartoitus on osa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Palkkakartoituksella seurataan samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välisen palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista vuosittain. Palkkakartoitus kattaa koko henkilöstön lukuunottamatta sivuvirkaisia lääkäreitä.

Alla olevassa taulukossa on palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä tammikuussa 2024. Palkkavertailussa on verrattu tehtäväkohtaisen peruspalkan ja varsinaisen palkan eroja naisten ja miesten kesken. Varsinainen palkka sisältää henkilölle maksettavan tehtäväkohtaisen palkan, palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät sekä erilaiset henkilökohtaiset ja muut lisät.

Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä.

Varsinaisen palkan lisäksi saatetaan työntekijöille maksaa muita muuttuvia palkanlisä, kuten työaikalisä tai lääkäreille päivystyskorvauksia. Nämä lisät määräytyvät osastoitain työaikamuodon tai työtoteutuksen mukaan.

Erotus lasketaan aina miesten palkka suhteessa naisten palkkaan.

Palkkaerot varsinaisen palkan ja tehtäväkohtaisen palkan välillä ovat pääsääntöisesti pienet.

Kartoituksessa on yhteensä 18 577 henkilöä n. 80% koko henkilöstöstä. Kartoituksessa sukupuoli jakauma on miehet n. 15% ja naiset n. 85%.

	Henkilömäärät				Varsinainen palkka (x)			Tehtäväkohtainen palkka (x)		
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Erotus	Miehet	Naiset	Erotus
<b>Hoitohenkilöstö</b>	<b>1 212</b>	<b>11 066</b>	<b>10 %</b>	<b>90 %</b>	<b>2 742,5 €</b>	<b>2 798,3 €</b>	<b>-2,0 %</b>	<b>2 597,3 €</b>	<b>2 606,6 €</b>	<b>-0,4 %</b>
AVUSTAJA	7	11	39 %	61 %	2 108,8 €	2 236,6 €	-5,7 %	2 002,0 €	2 077,7 €	-3,6 %
ENSIHOITAJA, HOITOTASO	33	53	38 %	62 %	2 969,2 €	2 962,0 €	0,2 %	2 833,0 €	2 833,0 €	0,0 %
ENSIHOITAJA, PERUSTASO	27	28	49 %	51 %	2 653,8 €	2 566,3 €	3,4 %	2 501,0 €	2 501,0 €	0,0 %
HOITAJA	114	983	10 %	90 %	2 484,8 €	2 580,8 €	-3,7 %	2 424,4 €	2 436,7 €	-0,5 %
HOITAJA,APUH.RINNAST.TERV.KESKUKSESSA	7	81	8 %	92 %	2 449,7 €	2 608,4 €	-6,1 %	2 395,9 €	2 441,3 €	-1,9 %
HOITOAPULAINEN	28	131	18 %	82 %	2 133,7 €	2 242,2 €	-4,8 %	2 120,8 €	2 169,6 €	-2,2 %
HOIVA-AVUSTAJA	33	228	13 %	87 %	2 114,4 €	2 132,9 €	-1,0 %	2 078,4 €	2 083,6 €	-0,2 %
KEHITYSVAMMAHOITAJA	42	166	20 %	80 %	2 605,8 €	2 647,0 €	-1,6 %	2 430,4 €	2 432,8 €	-0,1 %
KOTIAVUSTAJA	16	55	23 %	77 %	2 095,7 €	2 174,3 €	-3,6 %	2 081,6 €	2 079,4 €	0,1 %
LABORATORIOHOITAJA	30	394	7 %	93 %	2 921,0 €	2 960,3 €	-1,3 %	2 762,3 €	2 756,1 €	0,2 %
LÄHIHOITAJA / PERUSHOITAJA	316	3 456	8 %	92 %	2 551,0 €	2 595,8 €	-1,7 %	2 441,6 €	2 438,4 €	0,1 %
MIELENTERVEYSHOITAJA	15	21	42 %	58 %	2 731,8 €	2 794,7 €	-2,3 %	2 452,6 €	2 460,1 €	-0,3 %
OSASTONHOITAJA / APULAISOSASTONHOITAJA	31	347	8 %	92 %	3 741,6 €	3 741,1 €	0,0 %	3 352,6 €	3 321,6 €	0,9 %
OSASTONSIIHTTEERI	14	467	3 %	97 %	2 564,8 €	2 627,3 €	-2,4 %	2 430,7 €	2 436,5 €	-0,2 %
RÖNTGENHOITAJA	41	229	15 %	85 %	3 058,7 €	3 045,9 €	0,4 %	2 788,2 €	2 770,8 €	0,6 %
SAIRAANHOITAJA	439	4 161	10 %	90 %	2 961,7 €	2 995,4 €	-1,1 %	2 784,2 €	2 774,2 €	0,4 %
SUUHYGIENISTI	6	108	5 %	95 %	2 903,9 €	2 929,6 €	-0,9 %	2 754,1 €	2 747,9 €	0,2 %
TOIMINTATERAPEUTTI	7	138	5 %	95 %	3 034,5 €	2 917,8 €	4,0 %	2 757,0 €	2 745,7 €	0,4 %
YÖHOITAJA	7	13	35 %	65 %	2 593,5 €	2 575,8 €	0,7 %	2 435,0 €	2 435,0 €	0,0 %
<b>Lääkärit</b>	<b>724</b>	<b>1 200</b>	<b>38 %</b>	<b>62 %</b>	<b>6 390,9 €</b>	<b>6 293,1 €</b>	<b>1,6 %</b>	<b>5 652,9 €</b>	<b>5 609,2 €</b>	<b>0,8 %</b>
APULAISYLILÄÄKÄRI	31	45	41 %	59 %	7 748,0 €	7 791,4 €	-0,6 %	6 618,6 €	6 574,1 €	0,7 %
ERIKOISHAMMASLÄÄKÄRI	7	30	19 %	81 %	5 917,7 €	6 185,9 €	-4,3 %	5 555,0 €	5 589,0 €	-0,6 %
ERIKOISTUVA LÄÄKÄRI	163	219	43 %	57 %	4 668,6 €	4 760,6 €	-1,9 %	4 466,6 €	4 526,9 €	-1,5 %
HAMMASLÄÄKÄRI	13	29	31 %	69 %	4 704,1 €	4 764,4 €	-1,3 %	4 573,0 €	4 527,0 €	1,0 %
OSASTON- / ERIKOISLÄÄKÄRI	250	355	41 %	59 %	6 881,8 €	6 772,7 €	1,6 %	5 970,4 €	5 922,6 €	0,8 %
OSASTONYLILÄÄKÄRI	48	53	48 %	52 %	8 431,8 €	8 193,5 €	2,9 %	6 898,0 €	6 851,3 €	0,7 %
TERVEYSKESKUSHAMMASLÄÄKÄRI	35	157	18 %	82 %	4 971,1 €	5 101,6 €	-2,6 %	4 557,9 €	4 632,6 €	-1,6 %
TERVEYSKESKUSLÄÄKÄRI	128	278	32 %	68 %	6 057,8 €	6 576,6 €	-7,9 %	5 612,9 €	5 979,3 €	-6,1 %
YLILÄÄKÄRI	57	56	50 %	50 %	8 729,1 €	8 934,2 €	-2,3 %	7 114,3 €	7 297,4 €	-2,5 %
<b>Sosiaalihuollon henkilöstö</b>	<b>167</b>	<b>1 308</b>	<b>11 %</b>	<b>89 %</b>	<b>3 295,7 €</b>	<b>3 393,8 €</b>	<b>-2,9 %</b>	<b>3 062,2 €</b>	<b>3 184,7 €</b>	<b>-3,8 %</b>
ERITYISAVUSTAJA	11	17	39 %	61 %	2 277,5 €	2 234,4 €	1,9 %	2 195,1 €	2 181,9 €	0,6 %
JOHTAVA SOSIAALITYÖNTEKIJÄ	6	56	10 %	90 %	5 087,2 €	4 847,1 €	5,0 %	4 430,0 €	4 425,0 €	0,1 %
OHJAAJA	61	322	16 %	84 %	2 683,3 €	2 704,5 €	-0,8 %	2 512,4 €	2 554,9 €	-1,7 %
OHJAAJA (LASTENHUOLTOLAITOKSESSA)	13	60	18 %	82 %	2 804,7 €	2 880,2 €	-2,6 %	2 753,8 €	2 802,0 €	-1,7 %
PALVELUESIMIES	7	36	16 %	84 %	3 916,7 €	3 801,4 €	3,0 %	3 556,6 €	3 451,6 €	3,0 %
PALVELUPÄÄLLIKKÖ	10	24	29 %	71 %	5 206,8 €	5 140,0 €	1,3 %	4 581,3 €	4 637,8 €	-1,2 %
PERHEOHJAAJA	6	113	5 %	95 %	2 738,2 €	2 858,6 €	-4,2 %	2 604,0 €	2 701,8 €	-3,6 %
SOSIAALIOHJAAJA	15	262	5 %	95 %	3 198,9 €	3 151,3 €	1,5 %	2 977,4 €	2 960,7 €	0,6 %
SOSIAALITYÖNTEKIJÄ	31	376	8 %	92 %	4 107,2 €	4 095,3 €	0,3 %	3 841,1 €	3 846,5 €	-0,1 %
VASTAAVA OHJAAJA	7	42	14 %	86 %	3 349,1 €	3 236,5 €	3,5 %	3 075,2 €	2 991,6 €	2,8 %
<b>Akateemiset</b>	<b>132</b>	<b>812</b>	<b>14 %</b>	<b>86 %</b>	<b>3 554,9 €</b>	<b>3 561,2 €</b>	<b>-0,2 %</b>	<b>3 299,6 €</b>	<b>3 318,5 €</b>	<b>-0,6 %</b>
FARMASEUTTI	9	79	10 %	90 %	3 055,4 €	3 173,6 €	-3,7 %	2 941,9 €	2 974,8 €	-1,1 %
FYSIOTERAPEUTTI	68	340	17 %	83 %	2 922,4 €	2 951,6 €	-1,0 %	2 743,9 €	2 744,9 €	0,0 %
KURAAATTORI	16	107	13 %	87 %	3 636,0 €	3 602,0 €	0,9 %	3 381,3 €	3 352,7 €	0,9 %
SAIRAALAFYYSIKKO	12	8	60 %	40 %	5 833,4 €	5 857,1 €	-0,4 %	4 970,0 €	4 970,0 €	0,0 %
TK-/TYÖ-/KOULU-/ERIKOIS-/PSYKOLOGI	27	278	9 %	91 %	4 253,7 €	4 335,1 €	-1,9 %	4 027,5 €	4 057,0 €	-0,7 %
<b>Huolto ja tekninen henkilöstö</b>	<b>86</b>	<b>784</b>	<b>10 %</b>	<b>90 %</b>	<b>2 235,8 €</b>	<b>2 295,1 €</b>	<b>-2,6 %</b>	<b>2 151,2 €</b>	<b>2 149,7 €</b>	<b>0,1 %</b>
LAITOSHUOLTAJA	30	638	4 %	96 %	2 173,9 €	2 286,0 €	-4,9 %	2 130,0 €	2 143,0 €	-0,6 %
VAHTIMESTARI	36	8	82 %	18 %	2 281,3 €	2 251,6 €	1,3 %	2 151,4 €	2 128,9 €	1,1 %
VÄLINEHUOLTAJA	20	138	13 %	87 %	2 246,8 €	2 340,0 €	-4,0 %	2 182,8 €	2 181,9 €	0,0 %
<b>Hallintohenkilöstö</b>	<b>153</b>	<b>357</b>	<b>30 %</b>	<b>70 %</b>	<b>2 753,4 €</b>	<b>2 950,1 €</b>	<b>-6,7 %</b>	<b>2 574,1 €</b>	<b>2 680,4 €</b>	<b>-4,0 %</b>
ASIAKSAMKUSIHTTEERI	7	22	24 %	76 %	2 242,5 €	2 749,7 €	-18,4 %	2 212,9 €	2 578,1 €	-14,2 %
HANKINTA-ASiantuntija	10	18	36 %	64 %	3 720,3 €	3 872,6 €	-3,2 %	3 640,0 €	3 640,0 €	0,0 %
KEHITTÄMISPÄÄLLIKKÖ	6	9	40 %	60 %	5 491,8 €	4 987,7 €	10,1 %	4 889,7 €	4 507,3 €	8,5 %
LOGISTIKATYÖNTEKIJÄ	96	46	68 %	32 %	2 327,2 €	2 310,9 €	0,7 %	2 184,8 €	2 171,3 €	0,6 %
SUUNNITTELIJA	18	37	33 %	67 %	3 934,0 €	3 929,2 €	0,1 %	3 492,3 €	3 526,0 €	-1,0 %
TOIMISTOSIHTTEERI	16	225	7 %	93 %	2 555,5 €	2 775,4 €	-7,9 %	2 500,6 €	2 498,1 €	0,1 %
<b>Pelastustoimen henkilöstö</b>	<b>278</b>	<b>15</b>	<b>95 %</b>	<b>5 %</b>	<b>2 524,6 €</b>	<b>2 917,2 €</b>	<b>-13,5 %</b>	<b>2 167,3 €</b>	<b>2 612,3 €</b>	<b>-17,0 %</b>
PALOMIES	262	7	97 %	3 %	2 453,7 €	2 249,1 €	9,1 %	2 112,7 €	2 112,0 €	0,0 %
PALOTARKASTAJA	16	8	67 %	33 %	3 685,4 €	3 501,8 €	5,2 %	3 060,6 €	3 050,0 €	0,3 %
<b>Tutkijat ja projektien henkilöstö</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>29 %</b>	<b>71 %</b>	<b>5 081,1 €</b>	<b>5 339,2 €</b>	<b>-4,8 %</b>	<b>4 603,5 €</b>	<b>4 883,0 €</b>	<b>-5,7 %</b>
PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ	7	17	29 %	71 %	5 081,1 €	5 339,2 €	-4,8 %	4 603,5 €	4 883,0 €	-5,7 %
<b>Muut</b>	<b>39</b>	<b>67</b>	<b>37 %</b>	<b>63 %</b>	<b>2 672,3 €</b>	<b>2 672,3 €</b>	<b>8,4 %</b>	<b>2 480,6 €</b>	<b>2 480,6 €</b>	<b>5,1 %</b>
LÄÄKETYÖNTEKIJÄ	6	41	13 %	87 %	2 440,1 €	2 483,6 €	-1,8 %	2 354,1 €	2 341,6 €	0,5 %
LÄÄKINTÄVAHTIMESTARI	22	9	71 %	29 %	2 775,7 €	2 692,5 €	3,1 %	2 480,0 €	2 471,7 €	0,3 %
TYÖNJOHTAJA	11	17	39 %	61 %	3 391,4 €	3 116,5 €	8,8 %	2 999,1 €	2 820,7 €	6,3 %



## Varha Tasa-arvon tila - palkkakartoitus

Palkkakartoitus on osa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Palkkakartoituksella seurataan samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välisen palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista vuosittain. Palkkakartoitus kattaa koko henkilöstön lukuunottamatta sivuvirkaisia lääkäreitä.

Alla olevassa taulukossa on palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä tammikuussa 2024. Palkkavertailussa on verrattu tehtäväkohtaisen peruspalkan ja varsinaisen palkan eroja naisten ja miesten kesken. Varsinainen palkka sisältää henkilölle maksettavan tehtäväkohtaisen palkan, palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät sekä erilaiset henkilökohtaiset ja muut lisät.

Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä.

Varsinaisen palkan lisäksi saatetaan työntekijöille maksaa muita muuttuvia palkanlisäjä, kuten työaikalisäjä tai lääkäreille päivystyskorvauksia. Nämä lisät määräytyvät osastoittain työaikamuodon tai työtehtävän mukaan.

Erotus lasketaan aina miesten palkka suhteessa naisten palkkaan.

Palkkaerot varsinaisen palkan ja tehtäväkohtaisen palkan välillä ovat pääsääntöisesti pienet.

	Henkilömäärät				Varsinainen palkka (x)			Tehtäväkohtainen palkka (x)		
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Erotus	Miehet	Naiset	Erotus
<b>Hoitohenkilöstö</b>										
HOITAJA	7	24	23 %	77 %	2 406,8 €	2 508,0 €	-4,0 %	2 424,1 €	2 443,3 €	-0,8 %
LABORATORIOHOITAJA	30	394	7 %	93 %	2 921,0 €	2 960,3 €	-1,3 %	2 762,3 €	2 756,1 €	0,2 %
LÄHIHOITAJA / PERUSHOITAJA	97	785	11 %	89 %	2 594,2 €	2 601,9 €	-0,3 %	2 463,6 €	2 449,6 €	0,6 %
MIELENTERVEYSHOITAJA	13	17	43 %	57 %	2 756,7 €	2 824,0 €	-2,4 %	2 455,3 €	2 466,1 €	-0,4 %
OSASTONHOITAJA / APULAISOSASTONHOITAJA	27	278	9 %	91 %	3 770,6 €	3 772,1 €	0,0 %	3 373,7 €	3 336,5 €	1,1 %
OSASTONSIHTEERI	14	448	3 %	97 %	2 564,8 €	2 630,9 €	-2,5 %	2 430,7 €	2 440,4 €	-0,4 %
RÖNTGENHOITAJA	41	229	15 %	85 %	3 058,7 €	3 045,9 €	0,4 %	2 788,2 €	2 770,8 €	0,6 %
SAIRAANHOITAJA	378	3 089	11 %	89 %	2 971,5 €	3 005,2 €	-1,1 %	2 789,7 €	2 781,6 €	0,3 %
<b>Lääkärit</b>										
APULAISYLILÄÄKÄRI	31	44	41 %	59 %	7 748,0 €	7 791,0 €	-0,6 %	6 618,6 €	6 564,6 €	0,8 %
ERIKOISTUVA LÄÄKÄRI	161	212	43 %	57 %	4 671,6 €	4 750,1 €	-1,7 %	4 462,7 €	4 527,6 €	-1,4 %
OSASTON- / ERIKOISLÄÄKÄRI	247	345	42 %	58 %	6 882,1 €	6 772,0 €	1,6 %	5 970,8 €	5 929,9 €	0,7 %
OSASTONYLILÄÄKÄRI	48	52	48 %	52 %	8 431,8 €	8 199,3 €	2,8 %	6 898,0 €	6 850,1 €	0,7 %
YLILÄÄKÄRI	53	44	55 %	45 %	8 707,0 €	8 772,9 €	-0,8 %	7 056,1 €	7 087,9 €	-0,4 %
<b>Akateemiset</b>										
FARMASEUTTI	9	79	10 %	90 %	3 055,4 €	3 173,6 €	-3,7 %	2 941,9 €	2 974,8 €	-1,1 %
FYSIOTERAPEUTTI	19	147	11 %	89 %	2 877,3 €	2 916,9 €	-1,4 %	2 733,4 €	2 729,5 €	0,1 %
SAIRAALAFYYSIKKO	12	8	60 %	40 %	5 833,4 €	5 857,1 €	-0,4 %	4 970,0 €	4 970,0 €	0,0 %
TK-/TYÖ-/KOULU-/ERIKOIS-/PSYKOLOGI	10	92	10 %	90 %	4 382,9 €	4 487,5 €	-2,3 %	4 073,6 €	4 159,2 €	-2,1 %
<b>Huolto ja tekninen henkilöstö</b>										
VAHTIMESTARI	22	8	73 %	27 %	2 257,3 €	2 251,6 €	0,2 %	2 152,8 €	2 128,9 €	1,1 %
<b>Muut</b>										
LÄÄKETYÖNTEKIJÄ	6	41	13 %	87 %	2 440,1 €	2 483,6 €	-1,8 %	2 354,1 €	2 341,6 €	0,5 %
LÄÄKINTÄVAHTIMESTARI	21	9	70 %	30 %	2 772,3 €	2 692,5 €	3,0 %	2 482,1 €	2 471,7 €	0,4 %

## Varha Tasa-arvon tila - palkkakartoitus

Palkkakartoitus on osa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Palkkakartoituksella seurataan samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välisen palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista vuosittain. Palkkakartoitus kattaa koko henkilöstön lukuunottamatta sivuvirkaisia lääkäreitä.

Alla olevassa taulukossa on palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä tammikuussa 2024. Palkkavertailussa on verrattu tehtäväkohtaisen peruspalkan ja varsinaisen palkan eroja naisten ja miesten kesken. Varsinainen palkka sisältää henkilölle maksettavan tehtäväkohtaisen palkan, palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät sekä erilaiset henkilökohtaiset ja muut lisät.

Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä.

Varsinaisen palkan lisäksi saatetaan työntekijöille maksaa muita muuttuvia palkanlisä, kuten työaikalisä tai lääkäreille päivystyskorvauksia. Nämä lisät määräytyvät osastoittain työaikamuodon tai työtehtävän mukaan.

Erotus lasketaan aina miesten palkka suhteessa naisten palkkaan.

Palkkaerot varsinaisen palkan ja tehtäväkohtaisen palkan välillä ovat pääsääntöisesti pienet.

	Henkilömäärät				Varsinainen palkka (x)			Tehtäväkohtainen palkka (x)		
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Erotus	Miehet	Naiset	Erotus
<b>Hoitohenkilöstö</b>										
AVUSTAJA	7	10	41 %	59 %	2 108,8 €	2 238,0 €	-5,8 %	2 002,0 €	2 079,7 €	-3,7 %
HOITAJA	63	336	16 %	84 %	2 509,1 €	2 571,0 €	-2,4 %	2 443,5 €	2 445,6 €	-0,1 %
HOITOAPULAINEN	15	17	47 %	53 %	2 085,9 €	2 105,3 €	-0,9 %	2 064,9 €	2 060,4 €	0,2 %
KEHITYSVAMMAHOITAJA	42	166	20 %	80 %	2 605,8 €	2 647,0 €	-1,6 %	2 430,4 €	2 432,8 €	-0,1 %
LÄHIHOITAJA / PERUSHOITAJA	27	240	10 %	90 %	2 551,4 €	2 594,3 €	-1,7 %	2 433,7 €	2 432,3 €	0,1 %
SAIRAANHOITAJA	42	642	6 %	94 %	2 920,6 €	2 978,2 €	-1,9 %	2 765,5 €	2 767,2 €	-0,1 %
SUUHYGIENISTI	6	102	6 %	94 %	2 903,9 €	2 929,0 €	-0,9 %	2 754,1 €	2 748,9 €	0,2 %
YÖHOITAJA	7	10	41 %	59 %	2 593,5 €	2 565,2 €	1,1 %	2 435,0 €	2 435,0 €	0,0 %
<b>Lääkärit</b>										
HAMMASLÄÄKÄRI	13	29	31 %	69 %	4 704,1 €	4 764,4 €	-1,3 %	4 573,0 €	4 527,0 €	1,0 %
TERVEYSKESKUSHAMMASLÄÄKÄRI	35	157	18 %	82 %	4 971,1 €	5 101,6 €	-2,6 %	4 557,9 €	4 632,6 €	-1,6 %
TERVEYSKESKUSLÄÄKÄRI	125	253	33 %	67 %	6 042,7 €	6 567,3 €	-8,0 %	5 599,9 €	5 962,8 €	-6,1 %
<b>Akateemiset</b>										
FYSIOTERAPEUTTI	45	182	20 %	80 %	2 950,2 €	2 981,5 €	-1,1 %	2 747,2 €	2 757,2 €	-0,4 %
KURAAATTORI	16	107	13 %	87 %	3 636,0 €	3 602,0 €	0,9 %	3 381,3 €	3 352,7 €	0,9 %
TK-/TYÖ-/KOULU-/ERIKOIS-/PSYKOLOGI	17	185	8 %	92 %	4 177,7 €	4 259,9 €	-1,9 %	4 000,4 €	4 007,5 €	-0,2 %
<b>Hallintohenkilöstö</b>										
TOIMISTOSIHTTEERI	7	84	8 %	92 %	2 484,9 €	2 719,2 €	-8,6 %	2 454,6 €	2 491,0 €	-1,5 %
<b>Sosiaalihuollon henkilöstö</b>										
ERITYISAVUSTAJA	11	17	39 %	61 %	2 277,5 €	2 234,4 €	1,9 %	2 195,1 €	2 181,9 €	0,6 %
JOHTAVA SOSIAALITYÖNTEKIJÄ	6	52	10 %	90 %	5 087,2 €	4 860,4 €	4,7 %	4 430,0 €	4 434,6 €	-0,1 %
OHJAAJA	59	304	16 %	84 %	2 692,0 €	2 715,2 €	-0,9 %	2 518,5 €	2 564,5 €	-1,8 %
OHJAAJA (LASTENHUOLTOLAITOKSESSA)	13	60	18 %	82 %	2 804,7 €	2 880,2 €	-2,6 %	2 753,8 €	2 802,0 €	-1,7 %
PALVELUESIMIES	7	21	25 %	75 %	3 916,7 €	3 863,7 €	1,4 %	3 556,6 €	3 512,8 €	1,2 %
PERHEOHJAAJA	6	113	5 %	95 %	2 738,2 €	2 858,6 €	-4,2 %	2 604,0 €	2 701,8 €	-3,6 %
SOSIAALIOHJAAJA	15	235	6 %	94 %	3 198,9 €	3 144,2 €	1,7 %	2 977,4 €	2 958,0 €	0,7 %
SOSIAALITYÖNTEKIJÄ	26	325	7 %	93 %	4 137,1 €	4 131,8 €	0,1 %	3 886,2 €	3 889,5 €	-0,1 %
VASTAAVA OHJAAJA	7	41	15 %	85 %	3 349,1 €	3 239,5 €	3,4 %	3 075,2 €	2 995,5 €	2,7 %

## Varha Tasa-arvon tila - palkkakartoitus

Palkkakartoitus on osa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Palkkakartoituksella seurataan samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välisen palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista vuosittain. Palkkakartoitus kattaa koko henkilöstön lukuunottamatta sivuvirkaisia lääkäreitä.

Alla olevassa taulukossa on palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä tammikuussa 2024. Palkkavertailussa on verrattu tehtäväkohtaisen peruspalkan ja varsinaisen palkan eroja naisten ja miesten kesken. Varsinainen palkka sisältää henkilölle maksettavan tehtäväkohtaisen palkan, palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät sekä erilaiset henkilökohtaiset ja muut lisät.

Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä.

Varsinaisen palkan lisäksi saatetaan työntekijöille maksaa muita muuttuvia palkanlisäitä, kuten työaikalisiä tai lääkäreille päivystyskorvauksia. Nämä lisät määräytyvät osastoittain työaikamuodon tai työtehtävän mukaan.

Erotus lasketaan aina miesten palkka suhteessa naisten palkkaan.

Palkkaerot varsinaisen palkan ja tehtäväkohtaisen palkan välillä ovat pääsääntöisesti pienet.

	Henkilömäärät				Varsinainen palkka (x)			Tehtäväkohtainen palkka (x)		
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Erotus	Miehet	Naiset	Erotus
<b>Hoitohenkilöstö</b>										
HOITAJA	44	623	7 %	93 %	2 462,4 €	2 588,8 €	-4,9 %	2 397,2 €	2 431,6 €	-1,4 %
HOITOAPULAINEN	11	112	9 %	91 %	2 154,9 €	2 263,1 €	-4,8 %	2 199,2 €	2 187,3 €	0,5 %
HOIVA-AVUSTAJA	32	224	13 %	88 %	2 110,5 €	2 133,0 €	-1,1 %	2 076,5 €	2 083,8 €	-0,4 %
KOTIAVUSTAJA	16	55	23 %	77 %	2 095,7 €	2 174,3 €	-3,6 %	2 081,6 €	2 079,4 €	0,1 %
LÄHIHOITAJA / PERUSHOITAJA	192	2 431	7 %	93 %	2 529,2 €	2 593,9 €	-2,5 %	2 431,6 €	2 435,4 €	-0,2 %
SAIRAANHOITAJA	19	431	4 %	96 %	2 856,0 €	2 950,5 €	-3,2 %	2 715,4 €	2 731,3 €	-0,6 %

## Varha Tasa-arvon tila - palkkakartoitus

Palkkakartoitus on osa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Palkkakartoituksella seurataan samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välisen palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista vuosittain. Palkkakartoitus kattaa koko henkilöstön lukuunottamatta sivuvirkaisia lääkäreitä.

Alla olevassa taulukossa on palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä tammikuussa 2024. Palkkavertailussa on verrattu tehtäväkohtaisen peruspalkan ja varsinaisen palkan eroja naisten ja miesten kesken. Varsinainen palkka sisältää henkilölle maksettavan tehtäväkohtaisen palkan, palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät sekä erilaiset henkilökohtaiset ja muut lisät.

Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä.

Varsinaisen palkan lisäksi saatetaan työntekijöille maksaa muita muuttuvia palkanlisäjä, kuten työaikalisäjä tai lääkäreille päivistyskorvauksia. Nämä lisät määräytyvät osastoittain työaikamuodon tai työtehtävän mukaan.

Erotus lasketaan aina miesten palkka suhteessa naisten palkkaan.

Palkkaerot varsinaisen palkan ja tehtäväkohtaisen palkan välillä ovat pääsääntöisesti pienet.

	Henkilömäärät				Varsinainen palkka (x)			Tehtäväkohtainen palkka (x)		
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Erotus	Miehet	Naiset	Erotus
<b>Hoitohenkilöstö</b>										
ENSIHOITAJA, HOITOTASO	33	53	38 %	62 %	2 969,2 €	2 962,0 €	0,2 %	2 833,0 €	2 833,0 €	0,0 %
ENSIHOITAJA, PERUSTASO	27	28	49 %	51 %	2 653,8 €	2 566,3 €	3,4 %	2 501,0 €	2 501,0 €	0,0 %
<b>Pelastustoimen henkilöstö</b>										
PALOMIES	262	7	97 %	3 %	2 453,7 €	2 249,1 €	9,1 %	2 112,7 €	2 112,0 €	0,0 %
PALOTARKASTAJA	16	8	67 %	33 %	3 685,4 €	3 501,8 €	5,2 %	3 060,6 €	3 050,0 €	0,3 %

## Varha Tasa-arvon tila - palkkakartoitus

Palkkakartoitus on osa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Palkkakartoituksella seurataan samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välisen palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista vuosittain. Palkkakartoitus kattaa koko henkilöstön lukuunottamatta sivuvirkaisia lääkäreitä.

Alla olevassa taulukossa on palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä tammikuussa 2024. Palkkavertailussa on verrattu tehtäväkohtaisen peruspalkan ja varsinaisen palkan eroja naisten ja miesten kesken. Varsinainen palkka sisältää henkilölle maksettavan tehtäväkohtaisen palkan, palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät sekä erilaiset henkilökohtaiset ja muut lisät.

Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä.

Varsinaisen palkan lisäksi saatetaan työntekijöille maksaa muita muuttuvia palkanlisäjä, kuten työaikalisäjä tai lääkäreille päivystyskorvauksia. Nämä lisät määräytyvät osastoittain työaikamuodon tai työtehtävän mukaan.

Erotus lasketaan aina miesten palkka suhteessa naisten palkkaan.

Palkkaerot varsinaisen palkan ja tehtäväkohtaisen palkan välillä ovat pääsääntöisesti pienet.

	Henkilömäärät				Varsinainen palkka (x)			Tehtäväkohtainen palkka (x)		
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Erotus	Miehet	Naiset	Erotus
<b>Hallinto henkilöstö</b>										
ASIAKSMAKSUSIHTTEERI	7	21	25 %	75 %	2 242,5 €	2 756,5 €	-18,6 %	2 212,9 €	2 587,9 €	-14,5 %
HANKINTA-ASIAANTUNTIJA	10	18	36 %	64 %	3 750,3 €	3 872,6 €	-3,2 %	3 640,0 €	3 640,0 €	0,0 %
LOGISTIIKKATYÖNTEKIJA	93	43	68 %	32 %	2 326,5 €	2 304,9 €	0,9 %	2 179,5 €	2 158,8 €	1,0 %
TOIMISTOSIHTTEERI	8	30	21 %	79 %	2 597,3 €	2 802,7 €	-7,3 %	2 517,3 €	2 531,8 €	-0,6 %
<b>Huolto ja tekninen henkilöstö</b>										
LAITOSHUOLTAJA	30	636	5 %	95 %	2 173,9 €	2 285,8 €	-4,9 %	2 130,0 €	2 143,1 €	-0,6 %
VÄLINEHUOLTAJA	20	137	13 %	87 %	2 246,8 €	2 340,0 €	-4,0 %	2 182,8 €	2 182,8 €	0,0 %
<b>Muut</b>										
TYÖNJOHTAJA	10	16	38 %	62 %	3 407,6 €	3 090,3 €	10,3 %	3 007,8 €	2 819,9 €	6,7 %