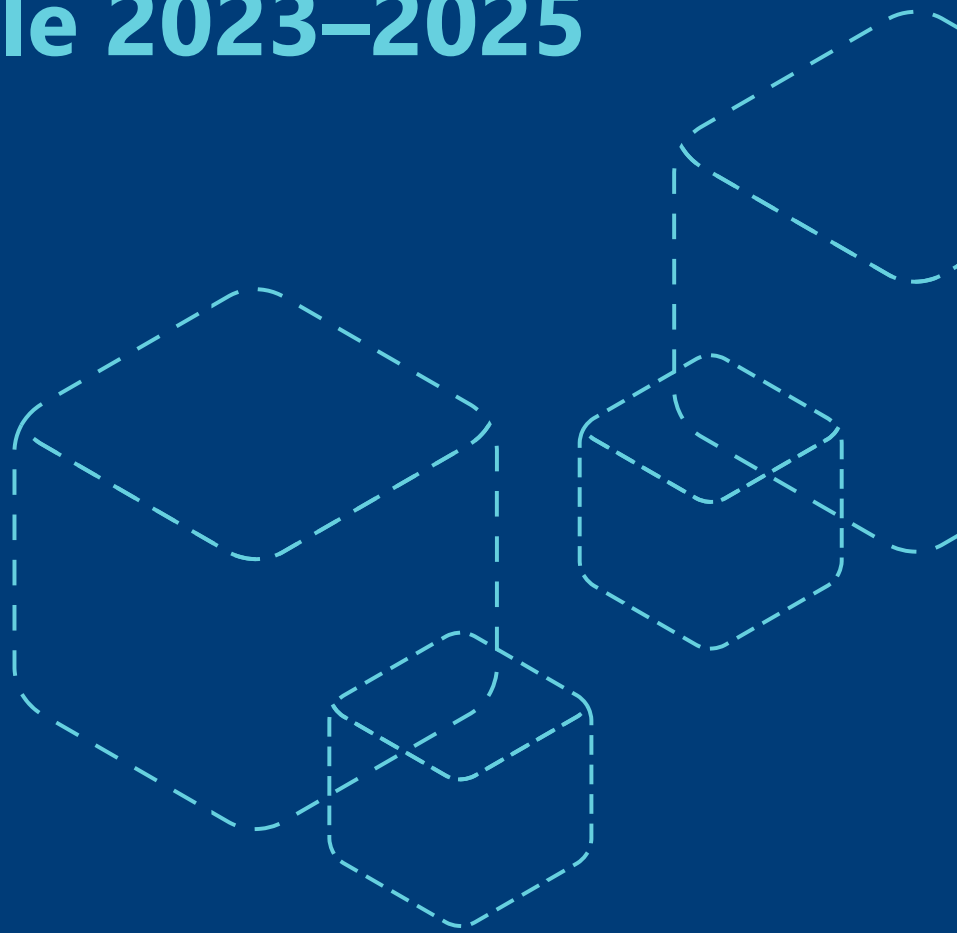


Työterveyslaitos

# Työterveyslaitoksen TOIMINNALLINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA vuosille 2023–2025



Työryhmä:  
Viivi Ahonen  
Barbara Bergbom  
Laura Hakumäki  
Elina Manninen  
Marja Sarkkinen  
Riina Tynkkynen

# Sisällys

Johdanto .....	3
Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta .....	4
1. Selvityksen toteuttaminen.....	4
1.1 Tiedonkeruun menetelmät ja lähteet.....	4
1.2 Yhdenvertaisuuden arviointi ja syrjinnän riskin tunnistaminen .....	4
2. Johtaminen ja organisaation toimintatavat.....	6
2.1 Työterveyslaitoksen strategia.....	6
2.2 Vastuullisuusstrategia.....	6
2.3 Yhdenvertaisuus hankinnoissa.....	6
3. Palvelutoiminta.....	6
3.1 Työterveyslaitoksen asiakkaat.....	6
3.2 Asiakkaille tarjottavat palvelut.....	7
3.3 Asiakaspalautteet, reklamaatiot ja poikkeamat.....	8
4. Tutkimus- ja kehittämistoiminta.....	8
4.1 Työterveyslaitoksen tutkimus- ja kehittämishankkeet .....	8
4.2 Hankkeita koskeva ohjeistus.....	9
4.3 Tutkimusten eettinen käsittely.....	9
5. Viestintä.....	10
5.1 Brändikirja ohjeistaa yhdenvertaiseen viestintään .....	10
5.2 Kuvien käyttö on monimuotoista .....	10
6. Saavutettavuus ja esteettömyys.....	10
6.1 Digitaalisten palvelujen saavutettavuus.....	11
6.2 Kielellinen saavutettavuus .....	11
6.3 Toimitilojen esteettömyys .....	11
6.4 Esteettömät kokouskäytännöt.....	12
6.5 Turvallisen/turvallisemman tilan periaate.....	12
7. Henkilöstö .....	12
7.1 Tasa-arvoisuus ja monimuotoisuus .....	12
7.2 Tietoisuuden ja valmiuksien lisääminen.....	13
Lähteet.....	16

# Johdanto

Termi **yhdenvertaisuus** viittaa laajaan ihmisten erilaisuuden vaalimiseen ja samanarvoisuuden tunnustamiseen. **Tasa-arvo** puolestaan liittyy sukupuolten väliseen yhdenvertaisuuteen.

**Yhdenvertaisuuslain** mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvo on sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Tasa-arvon edistämiseen velvoittaa Suomessa **tasa-arvolaki** (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Lisäksi **perustuslaissa**, **työsopimuslaissa** ja **työturvallisuuslaissa** säädetään yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta, tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta.

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa viranomaisen tai muun organisaation toiminnassa ja palveluissa. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma yhdistetään usein toiminnalliseen yhdenvertaisuussuunnitelmaan, joka on viranomaisen tai muun organisaation tekemä suunnitelma siitä, kuinka työnantaja omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee ja puuttuu syrjintään.

Työterveyslaitoksen viimeisin lakisääteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2025 laadittiin vuonna 2020. Kyseinen suunnitelma painottuu henkilöstöä koskeviin asioihin, mutta sisältää myös joitakin ulkoista toimintaa koskevia tavoitteita.

Käsillä oleva toiminnallinen suunnitelma on Työterveyslaitoksen ensimmäinen pelkästään ulkoista toimintaa koskeva suunnitelma. Suunnitelman tekemistä ovat ohjanneet sekä lait ja asetukset, että Työterveyslaitoksen omat asiakirjat. Taustamateriaalina ja ohjeistuksena on soveltuvilta osin käytetty THL:n ja Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivuja ja oppaita.

Suunnitelman tavoitteena on toteutetun nykytilan selvityksen pohjalta asettaa vuosille 2023–2025 konkreettiset tavoitteet toimenpidesuunnitelmineen. Niillä vahvistetaan yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon toteutumista Työterveyslaitoksen toiminnassa. Lisäksi tavoitteena on luoda rakenteet pitkäjänteiselle ja tavoitteelliselle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyölle osana Työterveyslaitoksen eri toimintoja.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toteutumista seuraa Työterveyslaitoksen tasa-arvoryhmä, johon kuuluu johtoa ja henkilöstöä. Seurannasta tehdään vuosittainen raportti. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarkoitus jatkossa päivittää yhtä aikaa Työterveyslaitoksen lakisääteisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Vuonna 2025 tehtävää päivitystä ajatellen suunnitelmaan on jo sisällytetty ehdotuksia, mitä tulevassa työssä on syytä huomioida.

# Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

## 1. SELVITYKSEN TOTEUTTAMINEN

### 1.1 Tiedonkeruun menetelmät ja lähteet

Toiminallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustaksi tehtiin Työterveyslaitoksen toimintoja koskeva nykytilan selvitys loppuvuodesta 2022. Selvitys pohjautuu dokumentteihin, ohjausryhmältä saatuihin tietoihin, joidenkin asiakastoiminnoista vastaavien henkilöiden toimittamiin aineistoihin ja heidän kanssaan käytyihin keskusteluihin, sekä muutamille tutkimus- ja kehitys (T&K) -toiminnasta vastaaville toteutettuun kyselyyn. Asiasta keskusteltiin myös yksiköiden kokouksissa.

Selvitys perustuu seuraaviin tiedonkeruun menetelmiin ja lähteisiin:

- Yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyskysymykset Työterveyslaitoksen olemassa olevissa strategioissa ja ohjeissa
- Toimintaympäristöä ja asiakaskuntaa kuvaavat aineistot
- Asiakaspalautteet ja reklamaatiot
- Asiakastyötä tekevien työntekijöiden konsultaatio
- T&K-yksiköiden johtajilta kerätyt tiedot
- T&K-hankkeiden toiminnoista vastaavilta kerätyt tiedot
- Esteettömyyskartoitus

Selvityksen tekemisessä on hyödynnetty seuraavia Työterveyslaitoksen asiakirjoja:

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2025
- Toimintasuunnitelma ja toiminnallisten yksiköiden ("salkkujen") toimintasuunnitelmat
- Vastuullisuusstrategia ja -raportti
- Code of conduct -perehdytysmateriaali (eettinen ohjeistus)
- Saavutettavuusohjeet
- Sukupuolivaikutusten arviointi strategisissa hankkeissa -laatuohje

Ulkoisia asiakkaita koskevaa erillistä asiakaskyselyä ei tehty, mutta se toteutetaan mahdollisesti suunnitelman päivityksen yhteydessä. Siihen mennessä saadaan myös asiakaskyselyjen ja palauteprosessien kannalta uutta tietoa. Kokemusasiantuntijoita (esimerkiksi liikuntarajoitteiset tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvat) on tähän mennessä konsultoitu vain vähän Työterveyslaitoksen toimintojen suunnittelussa, joten heidän kuulemisensa olisi hyvä tehdä suunnitelmaa päivitettäessä.

### 1.2 Yhdenvertaisuuden arviointi ja syrjinnän riskin tunnistaminen

Työterveyslaitoksen toimintaa tarkasteltiin Yhdenvertaisuuden arvioinnin oppaan mukaisesti, jotta tunnistettaisiin mahdollisia ongelmia ja kehityskohteita. Oppaassa esitettyjä taustakysymyksiä muokattiin osittain Työterveyslaitoksen näkökulmasta. Kysymykset on listattu alla ole-vaan taulukkoon.

Syrjinnän riskiä arvioitiin yhden syrjintäperusteen näkökulmasta kerrallaan, mutta yksittäinen ihminen voi joutua syrjityksi myös usean ominaisuutensa vuoksi. Silloin puhutaan moniperusteisesta syrjinnästä. Tämä on myös huomioitava syrjinnän riskiä arvioitaessa.

<b>Kielletty syrjintäperuste</b>	<b>Taustakysymyksiä yhdenvertaisuuden arviointiin</b>
<b>Ikä</b>	Tunnistetaanko eri-ikäisten tarpeet tutkimus- ja kehitystoiminnassa, palveluissa ja viestinnässä?
<b>Alkuperä ja kansalaisuus</b>	Miten etniset ja kulttuuriset vähemmistöt huomioidaan Työterveyslaitoksen toiminnassa?
<b>Kieli</b>	Voidaanko viestintää parantaa ruotsin ja muiden kielten osalta (vähemmistökielet ja selkokieli)? Miten tulkkaukspalvelut toimivat? Onko viittomakielen käytön tarvetta selvitetty?
<b>Uskonto ja vakaumus</b>	Huomioidaanko eri uskontoihin kuuluvien erityistarpeita palveluissa ja toiminnassa?
<b>Mielipide, ammattiyhdistystoiminta ja poliittinen toiminta</b>	Onko toiminta puolueetonta ja neutraalia?
<b>Perhesuhteet</b>	Tunnistetaanko eri perhetaustoista tulevien erityistarpeita palveluissa ja toiminnassa?
<b>Terveydentila</b>	Millaisin toimenpitein asiakkaiden terveydentilaan liittyviä erityiskysymyksiä huomioidaan?
<b>Vammaisuus</b>	Onko palveluiden esteettömyyttä ja saavutettavuutta selvitetty erilaisten vamma-ryhmien näkökulmasta? Millaisin viestintämenetelmin saavutettavuutta voidaan lisätä?
<b>Seksuaalinen suuntautuneisuus</b>	Onko toiminnassa kiinnitetty huomiota seksuaalivähemmistöihin?

Lähde: Yhdenvertaisuuden arvioinnin opas (taustakysymyksiä muokattu)

## 2. JOHTAMINEN JA ORGANISAATION TOIMINTATAVAT

### 2.1 Työterveyslaitoksen strategia

Työterveyslaitoksen johto on sitoutunut toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen osana STM:n tulossopimusta. Uudessa, vuonna 2022 päivitettyssä strategiassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat kuuluvat vastuullisuustavoitteen alle. Työterveyslaitoksen arvoja ovat vaikuttavuus, luotettavuus ja tiimi.

**Työterveyslaitoksen visio:** "Visiomme on, että työstä syntyy hyvinvointia työpaikoille, yksilöille ja koko yhteiskunnalle. Siksi me Työterveyslaitoksessa edistämme työterveyttä eli työyhteisöjen ja yksilöiden kyvykkyyttä ja mahdollisuuksia toimia muuttuvan työelämän erilaisissa tilanteissa. Näin vaikutamme siihen, että työelämän laatu ja työn tuottavuus paranevat sekä työhön osallistuminen lisääntyy."

### 2.2 Vastuullisuusstrategia

Työterveyslaitoksen vuonna 2021 laadittua vastuullisuusstrategiaa toteutetaan vastuullisuusohjelman kautta. Vastuullisuusohjelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä vastuullisuusstrategian toteuttamiseksi. Sen avulla laajennetaan ja jalkautetaan vastuullisuustyötä Työterveyslaitoksen prosesseissa ja yksiköissä.

Työterveyslaitos noudattaa hyvää hallintotapaa, eli seuraa lainsäädännön muutoksia ja ylläpitää johtamista ohjaavia periaatteita, politiikoita ja muuta ohjeistusta laitosta koskevan säädännön vaatimusten mukaisesti. Vastuullisuustyö Työterveyslaitoksella painottuu sosiaalisen vastuullisuuden kysymyksiin, mikä johtuu Työterveyslaitoksen toiminnan luonteesta.

Vastuullisuusohjelman tavoitteissa huomioidaan henkilöstön monimuotoisuuden edistäminen, mikä liittyy tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Vastuullisuusraportin 2021 mukaan "Työterveys-laitos haluaa toimia esimerkkinä muulle yhteiskunnalle tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta työpaikasta, ja siksi tukea tämän tavoitteen toteutumista myös omassa toiminnassaan".

### 2.3 Yhdenvertaisuus hankinnoissa

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo koskettavat myös Työterveyslaitoksen hankintoja. Hankintaprosessissa ei ole tähän mennessä erikseen tarkasteltu mahdollisia tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusvaikutuksia.

Saavutettavuus huomioidaan hankinnoissa siten, että hankintasopimus pohjissa on valmiina maininnat siitä, että laki digitaalisten palvelujen saavutettavuudesta tulee huomioiduksi hankinnoissa ja kilpailutuksissa. Lisäksi Työterveyslaitos on sitoutunut siihen, että hankinta-asiakirjoissa ei käytetä sukupuolittuneita ammattinimikkeitä, vaan ne ilmaistaan sukupuolineutraalisti.

## 3. PALVELUTOIMINTA

### 3.1 Työterveyslaitoksen asiakkaat

Työterveyslaitoksen asiakkaisiin ja sidosryhmiin kuuluu laaja joukko kotimaisia ja kansainvälisiä työelämäkentän toimijoita. Näitä ovat muun muassa työpaikat, päättäjät, kansalaiset, työterveysyksiköt ja työhyvinvointia kehittävät organisaatiot. Yksittäisten toimijoiden merkitys vaihtelee riippuen siitä, tarkastellaanko toimintaamme tutkimuksen, palvelutoiminnan vai yhteiskunnallisen vaikuttamisen näkökulmasta.

län perusteella Työterveyslaitoksen palveluja käyttävät asiakkaat koostuvat pääasiassa työikäisistä ja heitä työllistävästä organisaatioista. Työelämä vaikuttaa välillisesti myös muihin kuin työikäisiin, joten myös lapset, nuoret ja ikääntyneet on huomioitava toiminnassa ja vaikutusten arvioinnissa. Tutkimus- ja kehittämistoimintaa on myös esimerkiksi koululaisten ja opiskelijoiden työelämävalmiuksien vahvistamiseen liittyen.

Vastuu asiakkaiden ja sidosryhmien tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta on jokaisella työntekijällä. Asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja muiden Työterveyslaitoksen sidosryhmien edustajien syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella kuuluu päivittäiseen työhön. Tämä on kirjattu Työterveyslaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2021–2025.

Työterveyslaitoksen ulkoisten asiakkaiden ja sidosryhmien tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu huomioidaan siten, että kaikki toimipisteet ovat mahdollisimman esteettömiä ja viestintäaineistot ovat saavutettavia. Lisäksi kaikki asiakastyötä tekevät voivat osallistua esteettömyyttä ja saavutettavuutta koskeviin koulutuksiin.

### 3.2 Asiakkaille tarjottavat palvelut

Työterveyslaitoksen asiakkaille tarjottavaan palveluvalikoimaan kuuluvat **laboratoriopalvelut, työhygieeniset palvelut, kehittämis- ja konsultointipalvelut sekä työlääketielen potilastoiminta**. Taustaselvityksessä käytiin läpi erityisesti sellaisia palvelukokonaisuuksia, joiden piirissä on eniten asiakkaita.

Tarjottavat palvelut ja asiakaskunta eroavat erityisesti johtuen toiminnan luonteesta. Työterveyslaitos toimii viidellä paikkakunnalla, joten asiakasprofiilissa on myös alueellisia eroja, jotka johtuvat tiettyjen toimintojen sijoittumisesta eri paikkakunnille.

Seuraavissa kappaleissa kuvatut esimerkit havainnollistavat Työterveyslaitoksen asiakastyön monipuolisuutta sekä sitä, miten tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu erityyppisissä palveluissa näkyy.

- 1) Erilaisia **tutkimuksia ja analyysejä tuottavissa palveluissa** kohdataan asiakkaita sekä fyysisesti että etäyhteyksien tai sähköpostin välityksellä. Asiakkaiden taustalla ei ole merkitystä eikä sitä kysytä missään yhteydessä. Halutessaan asiakkaan on mahdollista asioida paikan päällä (esim. näytteiden tuominen), mutta työtä tehdään myös paljon itse asiakkaita kohtaamatta.
- 2) Osa Työterveyslaitoksen toiminnasta perustuu **työpaikkakäynteihin**, jolloin työpaikoille mennään tekemään mittauksia tai selvityksiä. Näiden käyntien osalta voi olla etukäteen tiedossa, millaisesta työyhteisöstä on kyse. Aina ei kuitenkaan tiedetä, onko asiakkailla joitain erityisiä tarpeita esimerkiksi kieleen tai kulttuuriin liittyen.

Asiakkaan sukupuoli vaikuttaa työpaikkakäynneillä esimerkiksi siten, että raskaana olevien osalta työolosuhteita ja työympäristöriskejä tarkastellaan eri tavoin kuin muiden. Lisäksi työturvallisuuteen liittyvissä ohjeissa on huomioitava vieraskieliset asiakkaat tai fyysiset erityistarpeet (esim. sydämentahdistimet).

- 3) Potilastoiminnassa asiakkaat tavataan usein kasvotusten. Asiakkaiden tausta kuten ikä ja sukupuoli voivat vaikuttaa potilastyöhön. Potilaan kohtelussa pyritään vahvasti siihen, ettei hänen taustallaan ole merkitystä. Potilastoiminnassa työskentelevän Työterveyslaitoksen henkilöstön terveydenhuollon koulutuksissa on tuettu valmiuksia toimia eettisesti oikein ja kohdella potilaita yhdenvertaisesti.

Potilastoiminnassa otetaan kantaa vakuutuslääketieteellisiin kysymyksiin, joten potilas voi olla myös tyytymätön saamaansa arvioon. Näissä tilanteissa on tärkeä olla selkeä toimintaprosessi, jotta varmistetaan potilaiden tasapuolinen kohtelu. Lakisääteiset potilasasiamiehen palvelut takaavat osaltaan potilaiden yhdenvertaisen kohtelun.

- 4) Työterveyslaitos tuottaa ja tarjoaa koulutuksia ja valmennuksia eri kohderyhmille. Tilaisuuksien ilmoittautumislomakkeissa ei kysytä osallistujien taustatietoja (sukupuoli, ikä, perhetausta). Eri ikäisillä voi kuitenkin olla erilaiset valmiudet ja odotukset esimerkiksi koulutusten suhteen, joten osallistujien ikäjakauma on mahdollisuuksien mukaan hyvä huomioida koulutusten toteutuksessa.

Koulutusten tai tilaisuuksien tarjoiluissa huomioidaan terveydentilaan tai vakaumukseen perustuvat ruokavaliot. Koulutusten ajankohtien suunnittelussa huomioidaan eri uskontokuntien suuret juhlapyhät.

### 3.3 Asiakaspalautteet, reklamaatiot ja poikkeamat

Työterveyslaitoksen kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta. Asiakaspalautetta kerätään ja saadaan Työterveyslaitoksessa useiden kanavien kautta.

Asiakaspalautekyselyissä ei ole erillistä kysymystä tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun liittyen, mutta avointen kysymysten vastauskentät mahdollistavat palautteen antamisen aiheesta. Esimerkiksi koulutusten osallistuja-asiakkaille lähtee aina palautekysely, jossa oleva avoin kysymys mahdollistaa palautteen antamisen. Kyselyiden kautta saatujen palautteiden osalta ei ole tullut ilmi, että asiakas olisi kokenut tullessa kohdelluksi syrjivästi.

Asiakaspalautekyselyiden avulla kerättyjen palautteiden käsittely vaihtelee yksiköittäin. Tarve asiakaspalautteiden käsittelyprosessin yhdenmukaistamiselle on tunnistettu ja työ on jo aloitettu.

Palautetta saadaan asiakaspalautekyselyiden lisäksi myös sähköpostitse ja avoimen yhteydenottolomakkeen kautta. Lisäksi spontaania asiakaspalautetta saadaan arjen asiakaskontakteissa.

Aloitteiden, palautteiden ja poikkeamien kirjaamiseen ja käsittelyyn Työterveyslaitoksessa käytetään erillistä kirjausjärjestelmää. Järjestelmään viedyt palautteet käsitellään yksiköittäin. Esimerkiksi laboratoriopalveluissa palautteet käsitellään yksikkökokouksissa.

Jokaisella Työterveyslaitoksen työntekijällä on velvollisuus kirjata vastaanottamansa palaute ja havaitsemansa poikkeama laitoksen toiminnassa. Lisäksi henkilöstöä ohjeistetaan raportoimaan kaikesta havaitsemastaan epäasiallisesta toiminnasta tai syrjinnästä sekä sisäistä että ulkoista toimintaa koskien. Menettelytapa ei kuitenkaan välttämättä ole kaikille tuttu, joten säännöllinen muistuttaminen siitä esimerkiksi henkilöstön yhteisissä tiedotustilaisuuksissa on edelleen aiheellista.

## 4. TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISTOIMINTA

### 4.1 Työterveyslaitoksen tutkimus- ja kehittämishankkeet

Osalla Työterveyslaitoksen tutkimus- ja kehittämishankkeista (T&K-hankkeet) on joko pää- tai osatavoitteina edistää eri keinoin työelämän yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Työterveyslaitoksella on pitkään ollut hankkeita esimerkiksi työntekijöiden eri-ikäisyyteen, osatyökykyisyyteen, maahan muuttaneisiin työntekijöihin ja monikulttuurisuuteen, monimuotoisuuteen, vammaisiin sekä sukupuolten tasa-arvoon liittyen. Osalla hankkeiden tuotoksista pyritään edistämään työelämän tasa-arvoa ja



yhdenvertaisuutta laajasti sekä nykyisten että tulevien työkäisten osalta (mm. [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?](#) | Työterveyslaitos (ttl.fi), [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa](#) | Työterveyslaitos (ttl.fi)) Eri hankkeissa kehitettyjä tuotoksia on myös käännetty useammalle kielelle tai selkosuomeksi.

Työterveyslaitoksen tutkimus- ja asiantuntijatehtävissä työskenteleviä toimii myös muiden organisaatioiden tutkimushankkeiden ohjausryhmien jäsenenä ja osin myös sellaisissa hankkeissa, joiden suorana tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja/tai yhdenvertaisuutta laajemmin jonkin vähemmistöryhmän osalta.

Hankkeiden sisältöön ja eri kohderyhmien huomioon ottamiseen vaikuttavat pitkälti rahoittajat ja esimerkiksi ESR+-hankkeiden kulloisetkin erityistavoitteet. Ne ohjaavat hankkeiden valmistelua ja eri kohderyhmien ja työelämän tarpeisiin vastaamista. Osa rahoittajista ei rahoita käännättämistä, mikä rajaa muunkielisten riittävää ja yhdenvertaista huomioon ottamista T&K-toiminnassa.

## 4.2 Hankkeita koskeva ohjeistus

Työterveyslaitoksen T&K-toimintaa ohjaavissa ja henkilöstölle suunnatuissa dokumenteissa ohjeistetaan hankkeiden **sukupuolivaikutusten arvioinnista**. Strategisiksi määritellyissä hankkeissa sukupuolivaikutusten arviointi tulee tehdä jo hanketta suunniteltaessa. Strategisiksi hankkeiksi määritellään hankkeet, jotka ovat esimerkiksi laajuutensa vuoksi merkittäviä niin käytettävien resurssien kuin potentiaalisten vaikutusten osalta. Sekä näissä hankkeissa että tyyppisemmissä T&K-hankkeissa ohjeistetaan tekemään hankkeelle sukupuolivaikutusten arviointi myös hankkeen päätyttyä, osana hankkeiden Työterveyslaitoksella toteutettavia loppuarviointeja.

Edellä mainituissa ohjeistuksissa ei ole huomioitu **yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia**. Osa hankkeiden ulkopuolisista rahoittajista kuitenkin edellyttää sekä sukupuoli- että yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia hankkeen eri vaiheiden aikana valmistelusta hankkeen päättämiseen asti.

Kyselyvastausten ja käytyjen keskustelujen perusteella sukupuolivaikutusten arviointiin strategi-siksi määritellyissä T&K-hankkeissa on parin viime vuoden aikana kiinnitetty enenevässä määrin huomiota. Se, että myös muiden T&K-hankkeiden loppuarviointeihin tulee tehdä sukupuolivaikutusten arviointi, tunnettiin heikommin. Osa tunsikin ohjeistuksen ja osassa T&K-yksiköitä tämä tehtiin säännönmukaisesti. Vaikutusten arviointiin hankkeiden loppuarvioinneissa kaivattiin jonkin verran enemmän systematiikkaa, jolloin tehdyillä arvioinneilla voisi olla laajemminkin vaikuttavuutta Työterveyslaitoksen T&K-toimintaan.

Esiin tuotiin myös tarve T&K-yksiköiden johtajien ja projektipäälliköiden valmiuksien tukemisesta erityisesti sukupuoli-, mutta myös yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin osalta. Valmiuksia tukeviksi toimenpiteiksi ehdotettiin T&K-yksiköiden johtajille ja projektipäälliköille järjestettäviä koulutuksia ja/tai tiedotusta aiheesta, sekä toimintamalleja arviointien tekoon.

Työterveyslaitoksen ohjeistuksista löytyy suppea toimintamalli sukupuolivaikutusten arviointiin, mutta tämä vaikutti tehdyn kartoituksen perusteella olevan huonosti tunnettu. Esitetyt toiveet toimintamallin osalta koskivat nykyistä kattavampaa toimintamallia esimerkkeineen.

## 4.3 Tutkimusten eettinen käsittely

Hankkeissa toteuttavat tutkimukset käsitellään Työterveyslaitoksen **eettisessä työryhmässä tai muussa tutkimuseettisessä toimielimessä**, mikäli tutkimuksen toteutus edellyttää tätä. Tämä tehdään riippumatta T&K-hankkeiden luokittelusta strategisiksi tai muiksi hanketyypeiksi. Eettisessä käsitellyssä

tulee ottaa kantaa tutkimusten eettisyyteen myös koskien mahdollisia syrjiviä elementtejä tutkimuksen toteutuksessa. Tutkimuksen toteuttamiseen saatava lupa edellyttää, että mahdolliset syrjivät elementit on riittävässä määrin huomioitu niin, ettei tutkimuksesta seuraa syrjiviä vaikutuksia.

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjaksi toteutettu nykytilan arviointi ei sisältänyt arviointia eettisen työryhmän työstä tai työtä ohjaavista tarkemmista periaatteista.

## 5. VIESTINTÄ

### 5.1 Brändikirja ohjeistaa yhdenvertaiseen viestintään

Työterveyslaitoksen **brändikirja** antaa ohjeita viestintään ja markkinointiin. Brändikirja on koko henkilöstön saatavilla aineistopankissa, ja sen hyödyntämiseen järjestetään koulutusta. Ohjeet liittyvät muun muassa kieleen, äänensävyyn ja kuvien käyttöön.

Henkilöstön avuksi on tehty myös havainnollinen **kuvavalintaopas**. Brändikirja ja kuvavalintaopas käydään läpi viestinnän ja markkinoinnin uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

Ohjeissa painotetaan viestinnän ymmärrettävyyttä ja sitä, että ihmiset kohdataan vertaisina, ei yläpuolelta. Lyhyttä ja tiivistä ilmaisua suositetaan. Kielen tulee olla selkeää yleiskieltä, ei jargonia tai slangia. Hallintokielen käyttö minimoidaan. Kuvia, piirroksia ja kaavioita käytetään selkeyttämään asiaa. Työterveyslaitoksen viestinnässä käytetään sukupuolineutraalia esihenkilö-sanaa.

### 5.2 Kuvien käyttö on monimuotoista

Työterveyslaitoksen brändikirjan ja kuvavalintaoppaan mukaan viestinnässä tulee käyttää elämänmakuisia kuvia, joissa näkyy aitoja ihmisiä. Kuvissa on eri-ikäisiä, erikokoisia, tavallisen eli arkisen näköisiä työntekijöitä eri kulttuureista. Kaikennäköisiä ihmisiä on kaikenlaisissa tehtävissä, myös asiantuntijatehtävissä. Kuvat eivät syri ihmisyhmiä, tue stereotyyppioita eivätkä edistä negatiivisia ennakkoluuloja.

Työterveyslaitoksen vastaava graafikko valitsee kuvatoimiston tarjonnasta viestinnän käyttöön kuvituskuvia, jotka ovat ohjeidemme mukaisia.

## 6. SAAVUTETTAVUUS JA ESTEETTÖMYYS

**Esteettömyys** tarkoittaa kaikenlaisten ihmisten huomioon ottamista fyysisessä ympäristössä, kuten rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. **Saavutettavuudella** taas viitataan usein digitaalisiin ympäristöihin kuten verkkosivustoihin. Saavutettavat verkkosivustot tarkoittavat, että kaikki pystyvät yhtäläisesti käyttämään niitä ja ymmärtämään niiden sisällön.

Esteettömyys ja saavutettavuus ovat tärkeitä edellytyksiä sille, että myös vammaiset henkilöt voivat elää itsenäisesti ja osallistua täysimääräisesti kaikilla elämänalueilla. Esteettömyydestä ja saavutettavuudesta hyötyvät kaikki palveluja ja tiloja käyttävät työntekijät ja asiakkaat.

## 6.1 Digitaalisten palvelujen saavutettavuus

Saavutettavuus on huomioitu osana Työterveyslaitoksen työtapoja, prosesseja ja digitaalisten palveluiden ylläpitoa sekä kehitystä. Viestintäyksikön koordinoima **saavutettavuusryhmä** huolehtii saavutettavuustyön edistämisestä Työterveyslaitoksessa.

Saavutettavuuden parantaminen on jatkuva prosessi. Siihen vaikuttavat kaikki, jotka ovat tekemisissä verkkosisältöjen tai -palvelujen kanssa. Keskeinen rooli saavutettavuuden edistäjänä on niillä työntekijöillä, jotka tuottavat sisältöjä verkkoon tai digitaalisiin palveluihin.

Saavutettavuus kuuluu kiinteästi verkkopalvelun kehitystyöhön. Palvelua kehitettäessä tärkeitä tavoitteita ovat muun muassa käyttäjälähtöisyys ja sisällön ymmärrettävyys. Saavutettavuus huomioidaan aina, kun palveluun tehdään uusia teknisiä toiminnallisuuksia ja lisätään uusia sisältöjä.

Työterveyslaitoksen digitaalisissa palveluissa on digipalvelulain vaatimat saavutettavuusselosteet. Niissä kuvataan palveluiden saavutettavuuden tila ja mahdolliset poikkeamat saavutettavuusvaatimuksista. Lisäksi selosteissa kerrotaan, miten käyttäjä voi antaa saavutettavuudesta palautetta.

## 6.2 Kielellinen saavutettavuus

Työterveyslaitos tuottaa tutkimusartikkeleita ja tieteellistä materiaalia, joita niiden kohdeyleisö on tottunut lukemaan. Suurelle yleisölle suunnattu teksti pyritään kirjoittamaan selkeällä yleiskielellä. Tavoite on, että henkilöstö ymmärtää selkeän kielen merkityksen ja osaa tarkastella omia tekstejään kriittisesti.

Työterveyslaitoksen verkkopalvelussa ttl.fi on ruotsin- ja englanninkielistä sisältöä. Työterveyslaitos palvelee asiakkaitaan ja kouluttaa tarvittaessa myös ruotsiksi tai englanniksi. Verkkokoulutukset ovat pääosin suomenkielisiä, mutta on tiedostettu tarve saada kaikki verkkokoulutukset aina myös ruotsiksi. Verkkovalmennusten puolella on pystytty toteuttamaan vieraskielisiä koulutuksia yhteistyössä asiakkaiden kanssa siten, että asiakas on maksanut osan kustannuksista. Sama koskee myös esimerkiksi työhygieenisia lausuntoja. Laboratoriotoinnin analyysivastauksia on tehty tarvittaessa myös ruotsiksi tai englanniksi.

Työlääkätieteen yksiköissä on jo pitkään ollut tutkittavina myös maahan muuttaneita, jolloin on toisinaan tarvittu ja käytetty tulkkipalvelua. Potilasohjeista osa on käännetty ruotsiksi ja englanniksi ja joitakin materiaaleja on saatavilla myös vietnamin ja venäjän kielillä.

## 6.3 Toimitilojen esteettömyys

Työterveyslaitos toimii viidellä paikkakunnalla ja kuudessa eri toimipisteessä: Helsinki Töölö, Helsinki Arinatie, Tampere, Oulu, Kuopio ja Turku. Tilat ovat Helsingin Arinatien kiinteistöä lukuun ottamatta vuokratiloja. Tilojen esteettömyyden selvitys on jatkuvaa toimintaa, ja esteettömyyselvityksiä toteutetaan säännöllisin väliajoin (noin kahden vuoden välein).

Esteettömyyselvityksissä ilmenneet puutteet toimitetaan kiinteistöjen omistajille ratkaistaviksi. Vuokratilojen osalta kaikkiin esteettömyysasioihin ei ole mahdollista itse suoraan vaikuttaa. Osa esteettömyyteen vaikuttavista ratkaisuista kuten tilojen kalustus, työvälineiden hankinta ja esteettömien tilaisuuksien järjestäminen voidaan kuitenkin toteuttaa työnantajan toimesta myös vuokratiloissa.

Työsuojeluorganisaatio on toteuttanut esteettömyyselvitykset kaikissa toimipisteissä viimeksi vuonna 2021. Viimeisimmän esteettömyyselvityksen jälkeen on muun muassa hätätilanteita varten parannettu opasteita jälkivalaisevilla poistumistiemerkinnoilla ja varmistettu hätäpoistumiskylttien toimivuus

sähkökatkotilanteessa. Tulevaisuudessa uusien toimitilojen hankinnassa esteettömyys on tärkeä näkökulma.

## 6.4 Esteettömät kokouskäytännöt

Etäyhteyksien ja verkkokoulutusten osuus on viime vuosina kasvanut, mikä on lisännyt aiempaa tasa-arvoisempia osallistumisen mahdollisuuksia Työterveyslaitoksen koulutuksiin ja tapahtumiin. Hybridikokousten määrä on kasvanut ja koko päivän koulutuksia on pilkottu pienemmiksi etäkokonaisuusiksi.

Esteettömät kokouskäytännöt koskevat niin sisäisiä kokouksia, asiakkaille pidettäviä koulutuksia kuin muitakin asiakastilaisuuksia. Nämä voivat olla joko etänä tai paikan päällä järjestettäviä kokouksia. Esitysaineistojen saavutettavuudessa pyritään noudattamaan brändikirjan ohjeita väreistä, fonteista ja saavutettavuusohjeista. Myös projektikohtaista saavutettavuuskoulutusta on hyödynnetty etenkin verkkokoulutuksia tuottavissa projekteissa.

Sisäisissä saavutettavuusohjeissa ja järjestetyissä koulutustilaisuuksissa on ohjeistettu esteettömistä ja saavutettavista kokouskäytännöistä. Työ esteettömien kokouskäytäntöjen edistämiseksi on jatkuvaa toimintaa.

Kuulokojeen käyttäjät tarvitsevat kokoustilassa induktiosilmukkaa ja sen toimivuus edellyttää mikrofonin käyttöä. Osassa neuvottelutiloista on käytössä induktiosilmukka, mutta sen käyttö ja merkityksen ymmärtäminen edellyttää koulutusta. Käytettävissä olevien kokoustyökalujen, kuten mikrofonien, videoneuvottelulaitteiden ja induktiosilmukoiden käyttöön tarvitaan henkilöstölle ohjeet ja perehdyttämistä.

## 6.5 Turvallisen/turvallisemman tilan periaate

Toiminnallisen suunnitelman laatimisen yhteydessä henkilöstöltä tuli aloite turvallisen/turvallisemman tilan periaatteiden huomioimisesta Työterveyslaitoksessa. Monet yksityiset ja julkiset toimijat kertovat edistävänsä tapahtumiensa saavutettavuutta, inklusiivisuutta ja kaikille turvallista ilmapiiriä (esimerkiksi nollatoleranssi kaikenlaiselle syrjinnälle ja häirinnälle). Osa toimijoista edellyttää osallistujilta sitoutumista näihin periaatteisiin ilmoittautumisen tai lipunoston yhteydessä. Esimerkki turvallisten tapahtumien periaatteista löytyy Työterveyslaitoksen monimuotoisuusoppaasta ja THL:n sivuilta.

Työterveyslaitos ei vielä aiemmin ole ottanut käyttöön vastaavia periaatteita, mutta nyt osana toiminnallista suunnitelmaa nämä otetaan käyttöön Työterveyslaitoksen asiakkaille järjestämissä tapahtumissa, koulutuksissa ja tilaisuuksissa. Periaatteiden suunnitteleminen toteutetaan vuonna 2023 ja niiden valmistuttua ne lisätään Työterveyslaitoksen verkkosivuille. Samassa yhteydessä koulutetaan henkilöstöä, jotta kaikilla on tieto siitä mitä periaatteilla käytännössä tarkoitetaan.

# 7. HENKILÖSTÖ

## 7.1 Tasa-arvoisuus ja monimuotoisuus

Työterveyslaitoksen laatuohjeen mukaan laitoksessa noudatetaan neutraalia henkilöstöpolitiikkaa, jossa esimerkiksi eri kansalaisuuksien, sukupuolien, sukupolvien sekä seksuaalista tai uskonnollista suuntautumista edustavien kuin erillistyölistettävien kohtelu on tasapuolista niin työtehtävien, kouluttautumisen kuin palkkauksen suhteen. Osatyökykyisiä tuetaan Työterveyslaitoksessa yhteistyössä

työterveyshuollon kanssa. Työterveyslaitos tukee työllistymistä ja työhön paluuta myös mahdollistamalla vuosittain 1–3 henkilölle työkokeilupaikan.

Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäminen on tärkeää myös Työterveyslaitoksen uusissa rekrytoinneissa. Tällä hetkellä henkilöstön monimuotoistumista tuetaan ohjeistamalla rekrytointiin osallistuvia henkilöitä hakukriteerien asetannasta ja hakijoiden tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta rekrytointiprosessin aikana. Hakijan mahdolliset esteettömyyteen vaikuttavat tekijät huomioidaan työhaastattelussa ja arvioidaan tapauskohtaisesti työtehtävän luonne huomioiden. Lisäksi Työterveyslaitoksen rekrytointiviestinnässä huomioidaan, että työpaikkailmoitusten kuvituksissa esiintyy erilaisista taustoista olevia henkilöitä.

Työpaikkailmoitusten osalta on tunnistettu tarve tarkastella ilmoitusten sisältöä, joten työpaikkailmoitusten uudistamista on suunniteltu alkamaan vuoden 2023 aikana. Uudistuksen yhteydessä on aiheellista tarkastella työpaikkailmoituksia tarkemmin yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

## 7.2 Tietoisuuden ja valmiuksien lisääminen

Työterveyslaitoksen kaikkien työntekijöiden tulee ymmärtää saavutettavuuden perusasiat ja osata hyödyntää sitä tietoa työssään. Saavutettavuuskoulutusta ja selkeään kieleen liittyvää koulutusta on järjestetty henkilöstökoulutuksena. Kaikki uudet työntekijät, jotka tulevat tekemään sisältöjä digitaalisiin kanaviin tai verkkosivuille, saavat saavutettavuusperhdytyksen.

Saavutettavuudesta on laadittu henkilöstölle ohjeita muun muassa näistä aiheista:

- 1) Saavutettavat tiedostot,
- 2) Saavutettavuus sosiaalisessa mediassa,
- 3) Videoiden ja äänilähetysten saavutettavuus
- 4) Työkaluja saavutettavuusarvioinnin tueksi ja
- 5) Saavutettavuuden huomioiminen hankinnoissa.

Työterveyslaitoksen henkilöstökoulutusohjelmaan lisättiin vuonna 2022 THL:n ja STM:n laatima Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – miksi ja miten? -verkkokoulutus. Tavoitteeksi asetettiin, että koko henkilöstö suorittaisi koulutuksen. Marraskuun 2022 loppuun mennessä yli 80 % henkilöstöstä oli suorittanut koulutuksen. Uudet työntekijät suorittavat jatkossa koulutuksen osana perehdytysohjelmaa.

Tasa-arvoryhmässä on suunniteltu henkilöstölle teemapäiviä tai -viikkoja, jolloin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia asioita pidettäisiin esillä laajasti ja eri näkökulmista. Sisältöjen suunnittelussa on tarkoitus hyödyntää mahdollisimman paljon kokemusasiantuntijoita sekä Työterveyslaitoksen sisältä että ulkopuolelta.

## Tavoitteet ja toimenpiteet kaudelle 2023–2025

<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b> (vastuut määritelty sisäisesti)	<b>Seurannan mittarit ja toteutuminen</b>
Asiakasymmärrystä lisätään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioiden	Asiakaspalautekyselyiden tulosten tarkastelu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta.	Asiakaspalautekyselyiden tuloksia on tarkasteltu säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta.
Asiakaspalautteiden käsittelyprosessia kehitetään	Laaditaan toimintamalli, miten menetellään, jos asiakas kokee tulleen kohdelluksi syrjivästi tai epätasa-arvoisesti.	Asiakaspalautteiden käsittelyprosessin yhdenmukaistaminen on toteutettu. Toimintamalli on henkilöstön tiedossa.
Asiakkaiden ja sidosryhmien palvelukokemuksia selvitetään huomioiden toimintarajoitteiset, vieraskieliset, kulttuuriset vähemmistöt ja sukupuolen moninaisuus	Suunnitellaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystä varten selvitys, jossa kysytään eri asiakasryhmien ja sidosryhmien kokemuksia Työterveyslaitoksen palveluista sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä (esimerkiksi tutkimusten kohdentuminen). Tarkoituksena on kerätä ulkopuolinen arvio toiminnan yhdenvertaisuudesta tai esimerkiksi yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden kohdentamisesta.	Selvityksen toteuttaminen on suunniteltu vuoden 2024 loppuun mennessä
Kohdennettua palvelua tarvitsevat asiakkaat ja heidän tarpeistaan kertovat dokumentit tunnistetaan	Henkilöstö saa tietoa kohdennettua palvelua tarvitsevien asiakkaiden tarpeista ja niistä kertovista dokumenteista (mm. vammaiskortti)	Henkilöstölle on annettu tietoa mahdollista kohdennettua palvelua tarvitsevista erityisryhmistä sekä niistä kertovista dokumenteista
Tilojen esteettömyyden tarkastelu on säännöllistä ja epäkohtiin puututaan	Päivitetään esteettömyyskartoitus kaikissa toimipisteissä ja pyritään tekemään ne parannukset, joihin on mahdollista itse vaikuttaa.	Esteettömyyskartoitukset on päivitetty ja tarvittavat toimenpiteet toteutettu.

<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b> (vastuut määritelty sisäisesti)	<b>Seurannan mittarit ja toteutuminen</b>
Esteettömiä kokouskäytäntöjä edistetään	Varmistetaan esteettömät kokouskäytännöt sisäisissä ja ulkoisissa tilaisuuksissa, sekä selkeät toimintatavat esim. mikrofonin käyttö, luettavuus (punavihersokeus, fonttikoko)	Henkilöstöä on koulutettu. Poikkeamat esteettömyydestä käsitelty ja korjaukset tehty.
Työterveyslaitos ottaa käyttöön turvallisen/turvallisempien tapahtumien periaatteet	Laaditaan Työterveyslaitosta koskevat turvallisemman tapahtuman periaatteet. Tiedotetaan ja koulutetaan henkilöstöä turvallisempien tapahtumien periaatteista	Turvallisemman tapahtuman periaatteet on laadittu ja hyväksytty vuonna 2023 ja ne löytyvät verkkosivuilta. Henkilöstö on tietoinen periaatteista ja osaa toimia niiden mukaisesti. Myös uudet työntekijät saavat tietoa asiasta.
Henkilöstörakenne monimuotoistuu	Tarkastellaan ja kehitetään työpaikkailmoituksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus - näkökulmat on huomioitu osana työpaikkailmoitusten uudistamista
Henkilöstön osaaminen saavutettavuuteen liittyen vahvistuu	Saavutettavuuskoulutuksia ja -tietoa on tarjolla koko henkilöstölle	Olemassa olevista saavutettavuusohjeista tiedotetaan ja koulutuksia on tarjolla säännöllisesti
Henkilöstö ymmärtää aiempaa paremmin miksi työssä on tärkeä kiinnittää huomiota tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja millä keinoin niitä voidaan edistää	Järjestetään yhdenvertaisuusasioihin liittyen teemapäiviä tai -viikkoja, joiden aikana nostetaan konkreettisin esimerkein esille miksi saavutettavuus ja esteettömyys on tärkeä huomioida, mitä monimuotoisuudella ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan ja miten niitä pitäisi huomioida. Mahdollisuuksien mukaan hyödynnetään kokemusasiantuntijoita.	Teemapäivä tai -päiviä on toteutettu vuosittain

<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b> (vastuut määritelty sisäisesti)	<b>Seurannan mittarit ja toteutuminen</b>
T&K-hankkeissa toimivien valmiudet arvioida hankkeiden sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutuksia ja tietoisuus niiden huomioimisen merkityksestä hankkeissa paranevat	T&K- henkilöstölle on koulutusta tai tiedotusta sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnista ja rahoittajien vaatimuksista. Henkilöstölle laaditaan tai hankitaan riittävän kattava toimintamalli sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnista.	Tiedotusta on toteutettu ja arvioinnit tehty laatuohjeiden mukaan. T&K-henkilöstö löytää intranetistä toimintamallin, joka tukee heitä hankkeiden sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnissa
Työelämän yhdenvertaisuus ja tasa-arvo paranee	Työelämän monimuotoisuuteen liittyviin uusiin T&K-hankkeisiin haetaan rahoitusta. Käynnissä olevien hankkeiden ja yhä ajankohtaisten päättyneiden hankkeiden tuotoksista tiedotetaan eri keinoin.	Uusia hankkeita on suunniteltu ja rahoitusta haettu vuosittain

## Lähteet

Tasa-arvon tarkistuslista viranomaiselle  
[thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tarkistuslista-viranomaiselle](https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tarkistuslista-viranomaiselle)

Työterveyslaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021–2025  
<https://www.julkari.fi/handle/10024/143483>

Työterveyslaitoksen vastuullisuusstrategia ja vastuullisuusraportti 2021

Yhdenvertaisuussuunnittelun ABC  
[yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu](https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu)

Yhdenvertaisuuden arvioinnin opas  
[yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/miten-arvioidaan/](https://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/miten-arvioidaan/)