

Työterveyslaitos

Tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuus-
suunnitelma

2026-2030



Johdanto

Tämän henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2026–2030 on laatinut Työterveyslaitoksen (TTL) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä. Tavoitteenamme on luoda rakenteet pitkäjänteiselle ja tavoitteelliselle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyölle.

AIEMPI HENKILÖSTÖPOLIITTINEN tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme oli vuosille 2021–2025. Se painotti henkilöstöä koskevia kehittämistoimia, mutta sisälsi myös joitakin ulkoista toimintaa koskevia tavoitteita. Aiempi toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme koski vuosia 2023–2025. Sen tavoitteena oli edistää sukupuolten tasa-arvoa toiminnassamme ja palveluissamme.

Kaudelle 2026–2030 on rakennettu yhdistetty toiminnallinen- ja henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tavoitteiden ja toimenpiteiden vuosittaisen seurannan helpottamiseksi sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön yhtenäistämiseksi. Suunnitelmien uudistamistyö on tehty siten, että henkilöstöpoliittiseen suunnitelmaan on yhdistetty toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Henkilöstöpolitiikan ja toiminnan kehittämiseen liittyvät

toimenpiteet on eroteltu suunnitelmassa omiksi taulukoikseen. Asetamme jatkossa sekä henkilöstöpoliittisille että toiminnallisille sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävälle tavoitteille ja toimenpiteille painopisteet viideksi vuodeksi kerrallaan. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työnantajana. Suunnitelmaan sisältyy palkkakartoitus.

Olemme tehneet suunnitelman toimenpiteiden määrittelemiseksi nykytilan arvion ja sisällyttäneet Työterveyslaitoksen johtoryhmän näkemykset huomioiden suunnitelmaan uusia kehittämistoimenpiteitä, joilla vahvistetaan yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon toteutumista henkilöstöpolitiikassamme ja toiminnassamme. Osa toimenpiteistä on samoja kuin aiemmissa suunnitelmissa. Jatkamme nii-

den toteuttamista osana henkilöstöpolitiikan ja toiminnan kehittämistä.

Kartoitamme henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyissä ja osana muita henkilöstökyselyjä. Työtiläiset voivat olla yhteydessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmään tai antaa esimerkiksi kyselyiden yhteydessä ehdotuksia tarpeelliseksi koetuista uusista käytännöistä ja toimenpiteistä sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Työterveyslaitoksessa.

Tasa-arvoryhmä ja toimenpiteiden vastuutahot seuraavat suunnitelman toteutumista neljä kertaa vuodessa. Tiedotamme henkilöstölle suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden edistymisestä sisäisillä kanavillamme ja henkilöstötilaisuuksissa. Suunnitelman päivitetty raportti julkaistaan Työterveyslaitoksen verkkosivuilla ja intrassa kahden vuoden välein.



SUUNNITELMAA OHJAAVAT LAIT

TYÖTERVEYSLAITOS NOUDATTA tasa-arvolakia (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) ja yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) sekä työnantajana henkilöstöpolitiikassaan että julkisena organisaationa toiminnassaan.

TASA-ARVOLAIN TARKOITUKSENA on estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Laki estää myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

TASA-ARVOSUUNNITELUN TAVOITTEENA on edistää naisten ja miesten sijoittamista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, kannustaa eri sukupuolia hakeutumaan tasapuolisesti avoimena oleviin tehtäviin, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa, helpottaa eri sukupuolten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin sekä toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja seksuaalista häirintää.

YHDENVERTAISUUSLAIN TARKOITUKSENA on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Lain 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.

YHDENVERTAISUUSLAIN MUKAAN työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työönnotossa ja työpaikalla sekä työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

TASA-ARVO- JA yhdenvertaisuuslakien lisäksi perustuslaissa, työsopimuslais- ja työturvallisuuslaissa säädetään yhdenvertaisuudesta, sukupuolten tasa-arvosta, tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta.

Työterveyslaitos lyhyesti

Työterveyslaitos on Suomen johtava työelämäasiantuntija. Tutkimme monitieteisesti työn ja terveyden suhdetta, ja tuomme tutkimustiedon käytännön ratkaisuuksi avuksi työn arkeen. Teemme suomalaisesta työelämästä maailman parasta.

Työmme koskettaa Suomen jokaista työikäistä tavalla tai toisella. Tarjoamme riippumatonta ja ajankohtaista tutkimustietoa yhteiskunnallisen päätöksenteon tueksi. Yhdessä sidosryhmiemme kanssa kehitämme työyhteisöjä, työympäristöjä ja työkykyä, jotta työn tuottavuus kasvaisi kestävästi. Jo 80 vuoden ajan toimintamme tulokset ovat näkyneet työpaikoilla hyvinvoinnin lisääntymisenä ja yhteiskunnassa työurien pidentymisenä.

Me 500 työtisläistä rakennamme terveellistä ja turvallista työelämää, jotta jokainen voi saada hyvinvointia työstä.

Tutustu Työterveyslaitokseen paremmin: tll.fi/tietoa-meista

SISÄLLYS

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Työterveyslaitoksessa 4

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön
johtaminen 6

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo
hankinnoissa 6

Esteettömyys 6

Turvallisemman tilan periaatteet 7

Teknälyn vaikutukset tasa-arvoon ja
yhdenvertaisuuteen 8

Yhdenvertainen ja sukupuolittietoinen
viestintä 9

Edellisten suunnitelmien tavoitteiden toteutumisen tarkastelu 10

Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteu-
tuminen vuosina 2021-2025 -taulukko 12

Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen
vuosina 2023-2025 -taulukko 16

Rakennamme kestäväää työelämää -Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 18

Valtionosuustoiminta 19

TKI-toiminta 19

Potilastoiminta 20

Liiketoiminta 21

Työterveyslaitoksen asiakkaat 21

Asiakkaalle tarjottavat palvelut 21

Asiakaspalautteet, reklamaatiot ja
poikkeamat 22

Toiminnalliset tavoitteet ja toimenpiteet
2026-2030 -taulukko 23

Toimimme vastuullisesti - Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 25

Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-
tilanteesta 26

Tiedonkeruun menetelmät ja lähteet 26

Henkilöstö ja päätöksentekijät sukupuolen
mukaan 26

Työsuhteen luonne 26

Henkilöstön ikärakenne 27

Henkilöstön palkat 27

Eriarvoisen kohtelun tai
syrjinnän kokeminen 27

Työn, perheen ja muun elämän yhteensovit-
taminen sekä perheystävällisyyden
edistäminen 28

Epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen
kokeminen 31

Henkilöstöpoliittiset tavoitteet ja
toimenpiteet 2026-2030 -taulukko 33

Lähteet 36

Toimittanut: Eveliina Haataja
Ulkoasu ja taitto: Ella Smeds

Valokuvat: Elina Manninen, Silja Minkkinen ja Työterveyslaitos

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Työterveyslaitoksessa

Työterveyslaitos on Suomen johtava työelämäasiantuntija. Tutkimme monitieteisesti työn ja terveyden suhdetta, ja tuomme tutkimustiedon käytännön ratkaisuihin avuksi työn arkeen. Teemme suomalaisesta työelämästä maailman parasta.



Hyvinvointia työstä - Kestävästi

Rakennamme
kestävää työelämää,
joka luo hyvinvointia ja
tuottavuutta koko
yhteiskunnalle



Toimimme
vastuullisesti ja
edistämme kestävyttä
työyhteisössämme ja
kumppanuuksissamme



Kuva 1. YK:n kestävä kehityksen ohjelma (AGENDA 2030), Suomen kestävä kehityksen strategia (2022–2030) sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän päätavoitteet sukupuolten tasa-arvo ja eriarvoisuuden vähentäminen.

TYÖMME KOSKETTAA Suomen jokaista työikäistä tavalla tai toisella. Tarjoamme riippumatonta ja ajankohtaista tutkimustietoa yhteiskunnallisen päätöksenteon tueksi. Yhdessä sidosryhmiemme kanssa kehitämme työyhteisöjä, työympäristöjä ja työkykyä, jotta työn tuottavuus kasvaisi kestävästi. Jo 80 vuoden ajan toimintamme tulokset ovat näkyneet työpaikoilla hyvinvoinnin lisääntymisenä ja yhteiskunnassa työurien pidentymisenä.

TYÖTISLÄISET TYÖSKENTELEVÄT sen eteen, että suomalainen työelämä olisi maailman parasta ja työ tuottaisi hyvinvointia yksilölle, työpaikoille ja koko yhteiskunnalle muuttuvan työelämän erilaisissa tilanteissa. Sosiaalisen vastuullisuuden edistäminen on aivan toimintamme ytimessä. Tekemisemme tähtää siihen, että jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua työelämään sukupuolesta, iästä, kansalaisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Tavoitteenamme on työterveyden,

-turvallisuuden ja -hyvinvoinnin kokonaisvaltaisen edistämisen kautta lisätä työn tuottavuutta sekä pidentää työuria. Maailman paras työelämä tarvitsee meitä kaikkia.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN STRATEGIAN taustalla vaikuttavat YK:n kestävä kehityksen tavoiteohjelma Agenda 2030 ja Suomen kestävä kehityksen strategia. YK:n kestävä kehityksen ohjelman mukaisesti olemme sitoutuneet edistämään muun muassa tavoitetta 5: Sukupuolten tasa-arvo ja 10: Eriarvoisuuden vähentäminen (Kuva 1.). Edellä mainittujen tavoitteiden edistäminen on Työterveyslaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän toiminnan lähtökohta ja keskeinen tavoite. Ryhmä koostuu Työterveyslaitoksen henkilöstöhallinnon, tutkimuksen ja tukipalveluiden edustajista sekä työsuojelupäälliköstä ja Helsingin työsuojeluvaltuutetusta. Työryhmän puheenjohtajuus on henkilöstöhallinnossa.

TASA-ARVO- JA yhdenvertaisuussuunnitelma toimii työvälineenä ja päivittyvänä dokumenttina sosiaalisen vastuullisuuden, yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Henkilöstöpoliittisina ja toiminnallisina tavoitteina ovat henkilöstöpolitiikassa ja ulospäin suuntautuvassa toiminnassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen. Tavoitteita edistetään mitattavilla toimenpiteillä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä seuraa toimenpiteiden toteutumista sisäisen seurantataulukon avulla neljä kertaa vuodessa.

TASA-ARVO- JA yhdenvertaisuussuunnitelma sekä suunnitelman vuosiraportit käsitellään Työterveyslaitoksen johtoryhmässä ja yhteistoimintaneuvottelukunnassa. Sekä suunnitelman tavoitteita että niihin liittyviä toimenpiteitä tarkastellaan ja tarvittaessa päivitetään vuoden välein. Tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta kerrotaan vuodesta 2026 alkaen kahden vuoden välein julkaistavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosiraportissa. Sekä suunnitelma, että päivitetyn suunnitelman raportti julkaistaan Työterveyslaitoksen Intrassa sekä Työterveyslaitoksen ulkoisilla verkkosivuilla. Muita tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä aiheita pidetään esillä Työterveyslaitoksen sisäisessä viestinnässä sekä Työterveyslaitoksen sosiaalisessa mediassa ja verkkosivuilla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön johtaminen

YHDENVERTAISUUTTA JA sukupuolten tasa-arvoa edistävään työhön osallistuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän lisäksi koko Työterveyslaitos: johto ja esihenkilöt, HR, työsuojelu ja henkilöstö.

JOKAISEN TASA-ARVOA ja yhdenvertaisuutta edistävän tavoitteen edistämisen vastuu on määritelty joko ryhmälle tai kyseessä oleville työnantajan tai työntekijöiden edustukselle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän toimintaa seuraa Työterveyslaitoksen johtajista koostuva ohjausryhmä.

JOKAINEN ESIHENKILÖ vastaa sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta oman yksikkönsä osalta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä sekä henkilöstöhallinto tukevat esihenkilöitä laatimalla taustamateriaalia esimerkiksi yksikön rekrytointeja ajatellen. Koko-naisvastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä on Työterveyslaitoksen johtoryhmällä. Työnantajan on esimerkiksi eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla sekä työpaikan kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo hankinnoissa

YHDENVERTAISUUS JA tasa-arvo koskevat myös Työterveyslaitoksen hankintoja. Olemme sitoutuneet siihen, että hankinta-asiakirjoissa ei käytetä sukupuollittuneita ammattinimikkeitä. Vältämme hankinta-asiakirjoissa myös syrjivää tai oletuksia vahvistavaa kieltä. Lisäksi pyrimme sisällyttämään tarjouspyyntöihin ja sopimusehtoihin maininnan siitä, että toimittaja noudattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntöä sekä kohtelee työntekijöitään ja alihankkijoitaan syrjimättömästi.

SAAVUTETTAVUUS HUOMIOIDAAN hankinnoissa siten, että hankintasopimus pohjissa on valmiina maininnat siitä, että laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019) ja sen saavutettavuusvaatimukset otetaan huomioon hankinnoissa ja kilpailutuksissa. Tarjouspyynnöissä voidaan lisäksi edellyttää, että toimittaja kuvaa, miten saavutettavuus toteutuu toimitettavissa tuotteissa ja palveluissa.

TARVITTAESSA HANKINNOISSA voidaan käyttää myös vertailukriteerejä, jotka tukevat yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tällaisia vertailukriteerejä voivat olla esimerkiksi saavutettavuus, käyttäjäryhmien moninaisuuden huomioiminen tai toimittajan vastuulliset henkilöstökäytännöt.



Esteettömyys

TYÖTERVEYSLAITOS TOIMII viidellä paikakunnalla ja kuudessa eri toimipisteessä: Helsinki Käpylä (keväästä 2026 alkaen), Helsinki Arinatie, Tampere, Oulu, Kuopio ja Turku. Tilat ovat Helsingin Arinatien kiinteistöä lukuun ottamatta vuokratiloja.

TILOJEN ESTEETTÖMYYDEN selvitys on jatkuvaa toimintaa, ja esteettömyyselviksiä toteutetaan säännöllisin väliajoin noin kahden vuoden välein. Esteettä-

mysselvityksissä ilmenneet puutteet toimitetaan kiinteistöjen omistajille ratkaistaviksi, mutta on huomioitava, että vuokratilojen osalta emme voi kaikkiin esteettömyysasioihin suoraan vaikuttaa. Osaan esteettömyyteen vaikuttavista ratkaisuista, kuten tilojen kalustus, työvälineiden hankinta ja esteettömien tilaisuuksien järjestäminen, meidän on kuitenkin mahdollista vaikuttaa myös vuokratiloissa.

TYÖSUOJELUORGANISAATIO ON toteuttanut esteettömyyselvikset kaikissa toimipisteissä viimeksi vuonna 2020. Helsingin Käpylän toimipisteen esteettömyys on huomioitu jo suunnitteluvaiheessa. Muuton jälkeen uusiin tiloihin tullaan tekemään esteettömyyselvitys, jossa todetaan suunnittelun toteutuminen.

Turvallisemman tilan periaatteet

Noudatamme yhdenvertaisuuden ja turvallisemman tilan periaatteita kaikessa toiminnassamme. Turvallisemman tilan periaatteilla tarkoitetaan huomaavaisuutta ja arvostavaa käytöstä kaikkia kohtaan.

OTIMME VUONNA 2024 turvallisemman tilan periaatteet käyttöön koulutus- ja tapahtumatuotannossa. Periaatteet koskevat työtisläisiä ja yhteistyökumppaneita sekä esiintyjii ja osallistujia kaikissa Työterveyslaitoksen järjestämissä tilaisuuksissa. Esiintyjille kerrotaan periaatteista jo puhujakutsun yhteydessä, ja osallistujat hyväksyvät noudattavansa periaatteita ilmoittautumisen yhteydessä.

TULEVANA KAUTENA 2026–2030 otamme turvallisen tilan periaatteet käyttöön myös sisäisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden mukaisesti. Periaatteet on luotu muokailen TTL:n tapahtumien turvallisemman tilan periaatteita. Työterveyslaitoksen työyhteisössä periaatteet kantavat nimeä ”hyvän työkäytöksen periaatteet”. Ne tulevat osaksi kaikkien uusien työntekijöiden perehdytystä. Lisäksi periaatteet lisätään Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen ja käsitteleminen -ohjeeseen. Mikäli epäasiallista kohtelua tai häirintää esiintyy työyhteisössämme, periaatteet käydään läpi niiden henkilöiden kanssa, joiden epäillään syrjivän tai kohtelevan epäasiallisesti muita.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TYÖYHTEISÖN HYVÄN TYÖKÄYTÖKSEN PERIAATTEET

Työterveyslaitoksen työyhteisön jäsenenä sinun tulee huolehtia omalta osaltasi, että:



Työyhteisössämme kaikki saavat mahdollisuuden puhua ja tulla kuulluiksi riippumatta sukupuolesta, taustasta, asemasta tai muusta yksilöllisestä ominaisuudesta



Kunnioitat kaikkia työyhteisön jäseniä, heidän kokeuksiensa ja tapaa olla



Et kohtele epäasiallisesti tai häiritse ketään sanallisesti, koskemmalla tai tuijottamalla



Et puhu hyökkäävästi tai loukkaavasti kenellekään/kenestäkään



Muutat käytöstäsi, jos toinen sitä pyytää, tai sinulle huomautetaan asiasta



Erimielisyydet ja näkemyserot eivät ole pahasta, kunhan keskustelun sävy pysyy asiallisena

Jos kohtaat häirintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössämme, toimi seuraavasti:



OTA YHTEYTTÄ ESIHENKILÖÖSI tai esihenkilösi esihenkilöön. Esihenkilöillä on velvollisuus puuttua epäasialliseen käytökseen ja häirintään. Työsuojeluvaltuutetut ja luottamusedustajat auttavat tarvittaessa asian edistämässä



JOS VOIT, PUUTU huomaamaasi epäasialliseen käytökseen. Pyydä tekijää lopettamaan, ja osoita myötätuntoa ja ymmärrystä häirintää tai epäasiallista kohtelua kokeneelle

Tekoälyn vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen

EU:N TEKÖÄLYASETUS ohjaa tekoälyn käyttöä, kehittämistä ja osaamisen kehittämistä Työterveyslaitoksessa. EU:n tekoälyasetuksen mukaan työnantajien on varmistettava, että henkilöstöllä on riittävä tekoälylukutaito, ja samalla sen tavoitteena on edistää tekoälyn vastuullista kehittämistä ja käyttöönottoa, jotta tekoälyä kehitetään ja käytetään turvallisesti, eettisesti ja perusoikeuksia kunnioittaen (Euroopan komissio, 2024; Euroopan unioni, 2024).

TYÖTERVEYSLAITOKSEN STRATEGISENA osaamisena on vuodesta 2026 alkaen tekoälylukutaidon kehittäminen, joka pitää sisällään osaamisen kehittämisen tekoälyn vaikutuksista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Tekoälylukutaito muodostuu, kun varmistamme, että työntekijät ymmärtävät mitä tekoäly on, osaavat soveltaa tekoälyä harkitus- ja suhtautua sen tuottamaan tietoon kriittisesti sekä tunnistavat tekoälyn käytön eettiset vaikutukset.

TEKOÄLYN VAIKUTUKSIA sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen on vaikea ennakoida täysin (Tuominen & Snell, 2025). Modernien tekoälymallien koulutus pohjautuu pitkälti sellaiseen todellisuuteen mikä muodostuu verkkosisällöistä. Tuo maailmankuva

on taustalla kaikessa tekoälyn tuotannossa. Vaikka ihmisten ja sukupuolen moninaisuus on olennainen ja olemassa oleva osa maailmaamme, internetin sisältö ei silti täysin heijasta tätä monimuotoisuutta: vinoumia löytyy kaikenlaisista aineistoista, ja näillä aineistoilla koulutetaan tekoälyjärjestelmiä ja ChatGPT:n kaltaisia suuria kielimalleja (Suomi.fi, 2025; Helsingin yliopisto, 2024). Tästä syystä tekoälyjärjestelmät ja datan vinoumat voivat ylläpitää sukupuolisterotypioita, loukata ihmisten perusoikeuksia sekä aiheuttaa ja vahvistaa syrjiviä käytäntöjä sekä sukupuoleen perustuvaa eriarvoisuutta (Tuominen & Snell, 2025). On otettava huomioon, että verkkoon kirjoittavat ihmiset eivät ole aina ole oikeassa tai kirjoittavat tarkoituksellisesti väärää tietoa. Lisäksi verkkoon kirjoittavat ihmiset käsittävät vain pienen osa kaikista internetin käyttäjistä. Myös hienovaraisemmat, mutta laajat yhteiskunnalliset vinoumat, kuten lääketieteen sukupuolivinouma, sisältyvät laajojen tekoälyjärjestelmien koulutusdataan ja siten dataalla koulutettaviin tekoälymalleihin.

TEKOÄLYN AIHEUTTAMIA haitallisia vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen voidaan kuitenkin

ehkäistä tekoälyn huolellisella ja vastuullisella kehittämisellä ja käyttöön otolla, sekä kehittämällä henkilöstön tekoälylukutaitoa. Tavoitteenamme mukaisesti, että kaikki Työterveyslaitoksen työntekijät tietävät, että tekoälyjärjestelmät saattavat ylläpitää ja vahvistaa yhteiskunnallisia ennakkoluuloja ja syrjiviä käytäntöjä. Tavoitteen toteuttamiseen liittyvissä toimenpiteissä koulutamme tekoälyn vaikutuksista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, teemme ohjeen ja pidämme Tekoälyn ja datan vinoumat -koulutuksen ja ope-
tamme, miten toimia epätäydellisen tekoälyn kanssa. Lisäksi seuraamme aiheen kehitystä, ja päivitämme tarvittaessa omia ohjeistuksiamme ja suunnitelman tavoitteita.

VAIKKA ASETTAMAMME tavoitteet koskevatkin Työterveyslaitoksen sisäistä osaamisen kehittämistä ja työntekijöiden tekoälylukutaidon kasvattamista, tekoälyosaamisen kehittämisellä on vaikutusta myös Työterveyslaitoksen asiakkaisiin ja sidosryhmiin. Tavoitteet on asetettu, koska tekoälyn käytön lisääntyessä Työterveyslaitoksessa pidämme tekoälysisivistyksen kehittämistä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen merkittävänä.

DIGITAALISTEN PALVELUJEN SAAVUTETTAVUUS



SAAVUTETTAVUUSDIREKTIIVI JA sitä seuraava kansallinen lainsäädäntö vaativat viranomaisia, myös meitä työtöiläisiä, tekemään digitaaliset palvelumme saavutettaviksi. Noudatamme WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) 2.1-ohjeistuksen A- ja AA-tason kriteerejä.

SAAVUTETTAVUUS ON osa suunnittele kaikille -periaatetta, jonka avulla varmistetaan tasavertaiset mahdollisuudet käyttää digitaalisia palveluita myös heille, joilla on toimintarajoitteita, kuten heikentynyt näkö tai kuulo. Haluamme varmistaa kaikille tasavertaiset mahdollisuudet käyttää digitaalisia palvelujamme. Saavutettavuus tarkoittaa, että jokainen käyttäjä toimintakyvyystään, kielitaustasta tai teknisistä valmiuksista riippumatta voi käyttää Työterveyslaitoksen digitaalisia

palveluja sujuvasti, turvallisesti ja yhdenvertaisesti.

SAAVUTETTAVUUSTYÖ SISÄLTÄÄ palvelujen teknisen, sisällöllisen ja toiminnallisen kehittämisen. Tähän kuuluu muun muassa selkeän kielien käyttö, ymmärrettävät rakenteet, vaihtoehtoisten esitystapojen mahdollistaminen, riittävät kontrastit, ruudunlukijoiden toimivuutta tukevat ratkaisut sekä palvelujen käytettävyyden testaaminen erilaisilla apuvälineillä ja käyttäjäryhmillä.

REAGOIMME HAVAITUIHIN puutteisiin ja kehittämme digipalveluja jatkuvan parantamisen periaatteella. Tarjoamme henkilöstölle tarvittavaa osaamista ja koulutusta saavutettavien digitaalisten sisältöjen ja palvelujen tuottamiseen.



Kuva 2. Työterveyslaitoksen henkilökuntaa Pride-kulkueessa kesällä 2025.

Yhdenvertainen ja sukupuolitietoinen viestintä

Muuttuvassa työelämässä tarvitaan ihan kaikkia, siksi erilaisten ihmisryhmien on löydettävä samaistumis-kohteita työelämää koskevista sisällöistä ja niiden kuvastosta.

TYÖTERVEYSLAITOS ON suomalaisessa työelämässä kaikkien asialla, joten viestintämme on kuvattava laajalti työarjen todellisuutta.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN VIESTINTÄ, erityisesti kuvallinen viestintä, on inklusiivista. Ihmisten monimuotoisuuden huomioiminen tarjoaa samaistumisen kohteita, kertoo arvomaailmastamme ja vahvistaa yhteiskunnallista luottamusta. Brändikirjamme ohjeistaa arvojemme mukaiseen viestintään.

OSALLISTUMALLA MONINAISUUTTA edistäviin tapahtumiin ja kampanjoihin (esimerkiksi Rasismin vastainen kampanja ja Pride-kuukausi) rakennamme yhdenvertaisempaa yhteiskuntaa ja viestimme myös työnantajana arvoistamme nykyisille ja potentiaalisille työtöisläisille.

**Edellisten
suunnitelmien
tavoitteiden
toteutumisen
tarkastelu**



EDELLISELLÄ SUUNNITELMAKAUDELLA henkilöstöpoliittinen (2021–2025) ja toiminnallinen (2023–2025) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin erikseen. Aiemman henkilöstöpoliittisen- ja toiminnallisen suunnitelman tavoitteiden seuranta on kirjattu yhteisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosiraportteihin vuosina 2021–2024. Tasa-arvoryhmässä on tehty vuosittainen tarkastelu suunnitelmassa asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden edistymisestä. Lisäksi henkilöstöhallinto on tehnyt vuosittain lakisäätöisen palkkavertailun nimikeryhmittäin.



Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteutuminen vuosina 2021-2025 -taulukko

Esihenkilö-termin käyttö on vakiintunut yleiseksi toimintatavaksi

TEEMA	TAVOITE 2025	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	SEURANNAN MITTARIT JA STATUS
Yhdenvertainen kohtelu	Ketään ei syrjitä tai aseteta epäedulliseen asemaan sukupuolensa, sukupuoli-identiteetin, ikänsä, vakaumuksensa, etnisen taustansa, terveydentilansa tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella.	Syrjintä- ja häirintätapauksiin puututaan laatuohjeen toimintamallin mukaisesti	Esihenkilöt	Laatuohje päivitetty 2024 syrjintä- ja häirintätapauksiin puuttumisen osalta. Esille nousseisiin häirintätapauksiin on puututtu ja laatuohjeen muutoksista on viestitty esihenkilöille. 2026 alussa lisätty omat toimintaohjeet teknologiavälitteiseen seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi.
	Tasaisin väliajoin tietoa Työterveyslaitoksen henkilöstön kokemasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	Tasa-arvokyselyn tekeminen vähintään viiden vuoden välein	Tasa-arvoryhmä	Edellinen tasa-arvokysely toteutettu 2025 alussa, sitä ennen 2020. 2025 alussa henkilöstökysely, jossa selvitetty henkilöstön kokemusta tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Tuloksista raportoitu suunnitelmassa.
	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-suunnitelma on kaikkien työntekijöiden tiedossa ja saavutettavissa	Suunnitelmasta informoidaan koko henkilökuntaa ja se on kaikille luettavissa. Vuosittain, vuosiarvioinnin yhteydessä tiedotetaan henkilöstöä	Tasa-arvoryhmä	Suunnitelma on valmistunut loppuvuodesta 2020. Siitä on tiedotettu henkilöstölle. Suunnitelma ja vuosiraportit ovat saatavilla intrassa. Pääsuunnitelma on julkaistu lisäksi TTL:n ulkoisilla verkkosivuilla. Vuoden 2024 vuosiraportti julkaistu intraan ja sen julkaisusta on tiedotettu henkilöstöä.
	Edistetään sukupuolineutraalin ja -tietoisien toimintakulttuurin toteutumista	Avataan keskustelu esimies-termin käytöstä luopumisesta ja sille sopivan sukupuoli-neutraalin vastineen käyttöönottamisesta henkilöstön ja johtoryhmän kanssa. Kysytään henkilöstöltä mielipidettä termivaihtoehtoista. Selvitetään esimies-termin mahdollisen muuttumisen yhteydessä tarvittavia päivitystoimia.	Tasa-arvoryhmä, HR, johtoryhmä	Selvitystyö tehty, henkilöstöä kuultu ja johtoryhmä keskustellut aiheesta. Esihenkilö-termin käyttö on vakiintunut yleiseksi toimintatavaksi. Myös ohjeet on päivitetty eikä vanhentunutta termiä enää käytetä.

TEEMA	TAVOITE 2025	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	SEURANNAN MITTARIT JA STATUS
Palkkaus	Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu (ei syrjiviä tekijöitä)	Seurataan vuosittain sukupuolten kokonaispalkan keskiarvoja nimikeryhmittäin	HR ja esihenkilöt	Erillistarkastelu ryhmissä, joissa sukupuolten keskipalkkojen ero on suurempi kuin 10 %. V. 2022–2025 tehty palkka- ja nimikeryhmävertailu ja erillistarkastelu. 2025 alkaen erillistarkastelu on tehty ja tehdään, jos palkkaero on suurempi kuin 5 %. 2024: Nimikeryhmässä Tutkijat naisten keskipalkat olivat 85 % miesten keskipalkoista. 2025: Nimikeryhmässä Tutkijat naisten keskipalkat 91 % miesten keskipalkoista.
	Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu (ei syrjiviä tekijöitä)	Esihenkilöille järjestetään palkkatasa-arvotyöpaja, jossa etukäteistehtävänä työntekijöiden palkkaerojen tarkastelu	HR ja esihenkilöt	Toteutunut työpaja. Ei toteutunut. Työpajan korvasi 2023 toteutettu palkka-avoimuuden osio esihenkilöpäivässä. Lisäksi tehtiin nimikkeiden vaativuus-palkkaryhmien vertailu, jota käytetään koordinaatiokäsittelyssä apuna (esim. kun vertaillaan uusien ja vanhojen työntekijöiden palkkaehdotuksia).
	Lisätään tietoisuutta palkkausjärjestelmästä ja palkan määräytymisen kriteereistä	Laaditaan palkkausjärjestelmästä helposti ymmärrettävä visuaalinen esittely	HR ja graafikko	Toteutunut esittely. Palkkausjärjestelmästä on laadittu 2021 aikana esittely intraan ja järjestetty infotilaisuuksia henkilöstölle 2021 ja 2022 aikana. Asiaa käsitellään uudelleen 2026 henkilöstöhallinnossa, ennen palkka-avoimuusdirektiivin voimaantuloa.
	Työstä suoriutumisen arviointi on yhdenvertaista ja tasa-arvoista	Selkeästi esitetty tieto siitä miten suoriutumisen perusteet muodostuvat	HR ja esihenkilöt	Suoriutumisen perusteet on kuvattu intraan.
Urakehitys	Urakehityksen mahdollisuus toteutuu	Mallitehtävänkuvat kaikille ajan tasalle. Tehtäväkuva tarkistetaan ja päivitetään säännöllisesti esim. kehityskeskusteluiden yhteydessä	Esihenkilö, koko henkilöstö	Tehtävänkuvat ovat ajan tasalla. Ammattiryhmille laadittiin mallitehtävänkuvat 2022 aikana ja uusien mallitehtävänkuvien tallentamista HR-järjestelmä Helmeen on jatkettu vuoden 2023 aikana. Kuvaus mallitehtävänkuvista on julkaistu Intrassa ja niistä on tiedotettu henkilöstölle. 2025: Kaikille uusille ja nykyisille työntekijöille on tehty mallitehtäväkuva. Työsuhteen aloitusprosessissa jokaiselle uudelle työntekijälle luodaan mallitehtäväkuva viimeistään ennen koeajan päättymistä.
	Urakehityksen mahdollisuus toteutuu	Tieto urakehitysmahdollisuuksista on saatavilla koko henkilöstölle. Jokaisen henkilön kanssa käydään kehityskeskustelu	Esihenkilö, koko henkilöstö	Toteutuneet kehityskeskustelut vuosittain. Kehityskeskustelukäytännöt uudistettiin 2025 alussa. Uudet käytännöt on perehdytetty esihenkilöille. Käytännöt ottavat huomioon entistä paremmin urakehitysmahdollisuudet ja osaamisen kehittämisen. Käytännöt ovat samat kaikille. Myös urapolkujen Intra-sivusto uudistettiin.

Työ esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämiseksi on jatkuvaa toimintaa

TEEMA	TAVOITE 2025	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	SEURANNAN MITTARIT JA STATUS
Esteettömyys ja saavutettavuus	Varmistetaan, että työpaikan yhteiset tilat ovat esteettömiä	Toteutetaan esteettömyyskartoitus kaikissa toimipisteissä. Tehdään tarvittavat korjaavat toimenpiteet.	Työsuojelupäällikkö ja kiinteistöpäällikkö	Esteettömyyskartoitukset tehty toimipisteissä. Esteettömyyskartoitukset on teetetty 2021 aikana jokaisessa toimipisteessä. Toteutunut. 2024 ei tunnistettuja tarpeita korjaustoimenpiteille. Uusien tilamuutosten suunnittelussa esteettömyys on otettu huomioon.
	Työterveyslaitok sen henkilöstö tiedostaa saavutettavuusasioiden huomioimisen tärkeyden	Järjestetään henkilöstökoulutusta saavutettavuudesta	HR, koko henkilöstö	Henkilöstö koulutettu. Lisätään mittari saavutettavuuden merkityksestä seuraavaan tasa-arvokyselyyn. Osittain toteutunut. 2024: Tekstitystyökalut kehittyivät huomattavasti. Dreambrokeriin ostettiin tekoälypohjainen tekstitystyökalu ja Microsoftin tekoälypohjainen tekstitystyökalu kehittyi myös paljon. 2025: saavutettavuusasioista on järjestetty tapaamiskerta Työterveyslaitoksen kouluttajien foorumilla. Lisäksi videoiden saavutettavuudesta on lähetetty tiedote, jossa on kerrottu, että kaikkien videoiden tulee olla saavutettavia ja ne säilytetään toistaiseksi.
	Varmistetaan esteettömät kokouskäytännöt sisäisissä ja ulkoisissa tilaisuuksissa, sekä selkeät toimintatavat esim. mikrofonin käyttö, luettavuus (punavihersokeus, fonttikoko)	Tiedotus kokouskäytännöistä, käytettävissä olevista työkaluista sekä esitysaineisto on toteutettu saavutettavuus huomioiden	Koko henkilöstö, henkilöstökoulutus	Henkilöstö koulutettu, asiakastyytyväisyys: poikkeamat esteettömyydestä käsitelty ja korjaukset tehty. Intran saavutettavuusohjeissa ja järjestetyissä koulutustilaisuuksissa on ohjeistettu esteettömistä ja saavutettavista kokouskäytännöistä. Työ esteettömien kokouskäytäntöjen edistämiseksi on jatkuvaa toimintaa ja tulevaisuudessa esteettömyys on tärkeä näkökulma mm. uusien toimitilojen hankinnassa. 2025: Ei esteettömyyteen tai saavutettavuuteen liittyviä poikkeamailmoituksia. Tiedostojen (Word, PDF, Excel, PPT) saavutettavuudesta huomioimisesta julkaistiin oma Intra-sivusto. Saavutettavuuden huomioimisesta hankinnoissa julkaistiin tiedote.


TEEMA	TAVOITE 2025	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	SEURANNAN MITTARIT JA STATUS
Asiakkaat ja yhteistyökumppanit	Tasa-arvo huomioidaan strategisissa hankkeissa	Strategisten hankkeiden sukupuolivaikutusten arviointi	Projektipäälliköt	<p>Sukupuolivaikutusten arviointiin liittyvä ohje on julkaistu ja arviointia tehdään sen mukaisesti strategisissa hankkeissa.</p> <p>Ohje on julkaistu 2021 aikana ja se löytyy laatuohjeista ja M-Filesista.</p> <p>2024: Laatuohjeisiin on määritelty, että sukupuolivaikutusten arviointi kuuluu TTL:n TKI-prosessin kaikkien projektien loppuarviointiin. Vaikutusten arviointi tehdään myös useissa TKI-hankkeissa jo osana rahoittajalle menevää hankesuunnitelmaa.</p>
	Työterveyslaitoksen asiakkaille suunnattu viestintäaineisto on tuotettu saavutettavuus huomioiden	Saavutettavuuskoulutuksia ja -tietoa säännöllisesti tarjolla koko henkilöstölle.	Brändi-yksikkö, kaikki asiakastyötä tekevät	<p>Saavutettavuus toteutuu.</p> <p>Ohjeistusta on saatavilla henkilöstölle intrassa. Kaikki TTL:n avoimet verkkokoulutukset ovat saavutettavia ja asiakkaille suunnattu viestintäaineisto katsotaan aina saavutettavuuskriteerien läpi ennen julkaisua.</p> <p>Lisäksi on laadittu toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, johon on koottu ulkoista toimintaa koskevat saavutettavuusperiaatteet.</p> <p>Toteutunut.</p> <p>2024: Ohjeet löytyvät Intrasta.</p> <p>Julkaistiin Työterveyslaitoksen brändikirja saavutettavassa muodossa. Brändikirja sisältää ohjeistuksen brändin mukaiseen ja saavutettavaan markkinointiin ja viestintään.</p>

Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen vuosina 2023-2025 -taulukko

Työterveyslaitoksessa noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita

TEEMA	TAVOITE 2025	TOIMENPITEET	SEURANNAN MITTARIT JA STATUS
Toiminnalliset tavoitteet	Asiakasymmärrystä lisätään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioiden	Asiakaspalautekyselyiden tulosten tarkastelu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta.	Asiakaspalautekyselyiden tuloksia on tarkasteltu säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta. Tarkastelu toteutettu.
	Asiakaspalautteiden käsittelyprosessia kehitetään	Laaditaan toimintamalli, miten menetellään, jos asiakas kokee tulleensa kohdelluksi syrjivästi tai epätasa-arvoisesti.	Asiakaspalautteiden käsittelyprosessin yhdenmukaistaminen on toteutettu. Toimintamalli on henkilöstön tiedossa. Asiakaspalautteita on käsitelty liiketoimintayksiköissä säännöllisesti, ja tarpeen mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioiden (kohdat 1 ja 2).
	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. Siirretty vuodelle 2025. Sidosryhmäkysely on toteutettu osana vastuullisuustyötä. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden liittyvät vastaukset käyty läpi ja huomioitu kauden 2026-2030 toiminnallisissa tavoitteissa.
	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. Ei toteutunut, mutta huomioitu potilastoiminnassa.
	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. Toteutunut.
	Työterveyslaitos ottaa käyttöön turvallisemman tilan periaatteet	Laaditaan Työterveyslaitosta koskevat turvallisemman tilan periaatteet. Tiedotetaan ja koulutetaan henkilöstöä niistä.	Turvallisemman tilan periaatteet on laadittu ja hyväksytty 2024 ja ne löytyvät verkkosivuilta. Henkilöstö on tietoinen periaatteista ja osaa toimia niiden mukaisesti. Myös uudet työntekijät saavat tietoa asiasta. Toteutunut.
	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. Ei toteutunut. Huomioitu vuoden 2026 tavoitteissa.

TEEMA	TAVOITE 2025	TOIMENPITEET	SEURANNAN MITTARIT JA STATUS
	Henkilöstörakenne monimuotoistuu	Tarkastellaan ja kehitetään työpaikkailmoituksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -näkökulmat on huomioitu osana rekrytoinnin uudistamisesta. Toteutettu. Rekrytointikäytännöt on uudistettu ja yhtenäistetty 2025. Uudet rekrytointikäytännöt ovat yhdenvertaisia kaikille ja pyrkivät syrjimättömyyteen. Lisäksi esimerkiksi hakulomake on tehty sukupuolineutraaliksi, selkokieliseksi ja saavutettavaksi. Lisäksi anonyymia rekrytointia kokeillaan 2026 alkaen soveltuvissa työpaikkailmoituksissa. Henkilötietolomakkeella ja työnhakulomakkeella ei kysytä ikää, sukupuolta tai syntymäkaupunkia.
	Henkilöstön osaaminen saavutettavuuteen liittyen vahvistuu	Saavutettavuuskoulutuksia ja -tietoa on tarjolla koko henkilöstölle	Olemassa olevista saavutettavuusohjeista tiedotetaan ja koulutuksia on tarjolla säännöllisesti. Toteutunut. Ohjeet päivitetty lainsäädännön, kansallisten ohjeistusten sekä WCAG-saavutettavuusperiaatteiden mukaisiksi ja niistä tiedotettu säännöllisesti esimerkiksi Intrassa. Oppimistilaisuuksien PowerPointin, Moodle-sisältöjen ja PDF-tiedostojen saavutettavuudesta pidetty tapaamiskerta kouluttajien foorumissa 2025.
	TKI-hankkeissa toimivien valmiudet arvioida hankkeiden sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutuksia ja tietoisuus niiden huomioimisen merkityksestä hankkeissa paranevat	TKI-henkilöstölle on koulutusta tai tiedotusta sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnista ja rahoittajien vaatimuksista. Henkilöstölle laaditaan tai hankitaan riittävän kattava toimintamalli sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnista.	Toteutunut. On tiedotettu ja arvioinnit on tehty laatuohjeiden mukaan. Intrassa on toimintamalli, joka tukee TKI-hankkeiden sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnissa. TKI-toimintaa ohjaavissa dokumenteissa ohjeistetaan hankkeiden sukupuolivaikutusten arvioinnista. A-vaativuusluokan projekteissa sekä muissa erikseen strategian kannalta keskeisiksi määritellyissä hankkeissa sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve tulee selvittää jo hankkeen suunnitteluvaiheen alussa.
	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.	Toteutunut. Uusia hankkeita on suunniteltu ja rahoitusta haettu vuosittain. Esimerkiksi hankkeet UL-komailta rekrytointi ja työpaikan pitovoima sote-alalla sekä Neuromoninaisuus työelämässä – ratkaisuja työpaikoille kestävien työurien edistämiseksi. Työkyky ja työurat -yksikössä ollut Monimuotoisuus ja tasa-arvo -aihealuekeskustelulle oma ryhmä, jossa on jaettu tietoa aihepiiriin liittyvistä rahoitusmahdollisuuksista ja hakuprosesseista.



**Rakennamme
kestävää työelämää
-Toiminnallinen tasa-
arvo ja yhdenvertaisuus-
suunnitelma**

Valtionosuustoiminta

Työterveyslaitoksen pääosin valtionosuudella rahoitettavasta tutkimus-, kehitys- ja vaikuttamistoiminnoista vastaa Tutkimusosaamiskeskuksemme.

TOIMINTAMME PERUSTANA on tieteellinen tutkimus, jonka kautta etsimme ratkaisuja esimerkiksi väestön ikääntymiseen ja monimuotoistumiseen, uusiin teknologioihin ja ajattelutapoihin sekä ilmastomuutokseen työelämän näkökulmasta. Samalla luomme tutkimukseen perustuvia vastauksia yhteiskunnallisesti merkittäviin työterveyden, työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kysymyksiin. Tähtäämme Suomen talouskasvun tukemiseen, työn tuottavuuden kasvuun, työkyvyn kohentamiseen ja osaamisen uudistamiseen muuttuvassa ja monimuotoistuvassa työelämässä.

TUTKIMUS-OSAAMISKESKUKSESSA TUOTETAAN lisäksi työlääketieteen potilastoimintaa, työlääketieteen erikoislääkärikoulutusta yhdessä yliopistojen kanssa sekä ylläpidetään erilaisia turvallista ja terveellistä työtä edistäviä verkostoja, esimerkiksi Nolla tapaturmaa -foorumia sekä Työterveyshuollon laatuverkostoa.

TKI-toiminta

TYÖTERVEYSLAITOS TEKEE korkeatasoista tutkimusta, joka palvelee suomalaista työelämää. Tutkimushankkeet kohdistuvat keskeisiin työelämäkysymyksiin sekä esimerkiksi työntekijöihin ja työpaikkoihin, joissa on havaittu puutteita työturvallisuudessa tai -terveydessä tai niihin liittyvien riskitekijöiden hallinnassa. Lisäksi joidenkin tutkimushankkeiden keskeinen tavoite on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suomalaisessa työelämässä.

KÄYNNISSÄ OLEVAT ja jo päättyneet hankkeet ovat käsitelleet muun muassa ikäjohtamista, mielenterveyden edistämistä, monikulttuurisuutta ja neuromoninaisuutta, sosiaalista kestävyyttä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä perheystävällistä työelämää. Tutkimuksen kohteena hankkeissa ovat olleet muun muassa eri ikäiset, eri sukupuolia olevat, osatyökykyiset, maahan muuttaneet tai vammaiset työntekijät.

Hankkeita koskeva ohjeistus

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TKI-TOIMINTAA ohjaavissa ja henkilöstölle suunnatuissa dokumenteissa ohjeistetaan hankkeiden sukupuolivaikutusten arvioinnista. A-vaativuusluokan projekteissa sekä muissa erikseen strategian kannalta keskeisiksi määritellyissä hankkeissa sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve tulee selvittää jo hankkeen suunnitteluvaiheen alussa. Työterveyslaitoksen TKI-hankkeissa ohjeistetaan tekemään vaativuusluokasta riippumatta kaikille hankkeille sukupuolivaikutusten arviointi hankkeen päätyttyä, osana hankkeiden Työterveyslaitoksessa toteutettavia loppuarviointeja.

EDELLÄ MAINITUISSA ohjeistuksissa ei ole huomioitu yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia. Osa hankkeiden rahoittajista kuitenkin edellyttää sekä sukupuoli- että yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia hankkeen eri vaiheiden aikana valmistelusta hankkeen päättämiseen asti.

Esimerkkejä TKI-hankkeissamme tuotetuista materiaaleista ja työkaluista, jotka edistävät yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa:

- [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa? | Työterveyslaitos](#)
- [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa | Työterveyslaitos](#)
- [Monimuotoisuus- ja inklusiivisuuden ensimmäisiä askelmerkkejä | Työterveyslaitos](#)
- [Ulkomailta rekrytointi ja työpaikan pitovoima sote-alalla | Työterveyslaitos](#)
- [Neuromoninaisuus työelämässä – ratkaisuja työpaikoille kestävien työurien edistämiseksi \(NEMO\)](#)
- [Työn ja perheen yhteensovittaminen | Työterveyslaitos](#)
- [Lakisääteinen näkökulma yhdenvertaisuuteen ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseen | Työterveyslaitos](#)
- [Syrjimättömien urapolkujen luominen | Työterveyslaitos](#)

Tutkimusten eettinen käsittely

TKI-HANKKEISSA TOTEUTETTAVAT tutkimukset käsitellään Työterveyslaitoksen eettisessä työryhmässä tai muussa tutkimuseettisessä toimielimessä, mikäli tutkimuksen toteutus edellyttää tätä. Tämä tehdään riippumatta TKI-hankkeiden luokittelusta strategisiksi tai muiksi hanketyypeiksi. Eettisessä ennakkoarvioinnissa tulee ottaa kantaa tutkimusten eettisyyteen myös koskien mahdollisia syrjiviä elementtejä tutkimuksen toteutuksessa.

TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMISEEN saatava puoltava eettinen ennakkoarviointi lausunto edellyttää, että mahdolliset syrjivät elementit on riittävässä määrin huomioitu niin, ettei tutkimuksen toteuttaminen aiheuta vahinkoa siihen osallistuville. Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjaksi toteutettu nykytilan arviointi ei sisältänyt arviointia eettisen työryhmän työstä tai työtä ohjaavista tarkemmista periaatteista.

Potilastoiminta

TYÖLÄÄKETIETEEN POTILASTOIMINNASSA

Työterveyslaitos toimii maan johtavana asiantuntijana ammattitautien ja työperäisten sairauksien diagnostiikan kehittämisessä ja toteuttamisessa. Tutkimme henkilöitä, joilla on työhön liittyviä terveysoireita ja epäily ammattitaudista. Potilastoimintaa on kaikissa aluetoimipisteissämme. Helsingissä toimiva Työlääketieteen klinikka on hallinnollisesti Työterveyslaitoksen oma terveydenhuollon yksikkö ja muiden alueiden Työlääketieteen poliklinikat toimivat yhteistyössä paikallisen yliopistosairaalan kanssa.

TYÖLÄÄKETIETEEN TOIMINTAAN kuuluu oleellisena osana työterveyshuoltoon erikoistuvien lääkäreiden koulutus. Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutukseen kuuluu kuuden kuukauden palvelujakso, jonka erikoistuvat lääkärit suorittavat Työterveyslaitoksen työlääketieteen yksiköissä. Vuositasolla yli 40 erikoistuvaa lääkäriä suorittaa TTL-jak-

son. He osallistuvat työlääketieteen potilastoimintaan ja saavat koulutusta työlääketieteen eri osa-alueista.

POTILASTOIMINNASSA ASIAKKAAT tavaan yleensä kasvatusten. Potilaiden tausta ja henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten ikä ja sukupuoli on tärkeää ottaa huomioon tutkimusjakson sisällön suunnittelussa ja toteutuksessa. Potilastoiminnassa työskentelevän Työterveyslaitoksen henkilöstön terveydenhuollon koulutuksissa on tuettu valmiuksia toimia eettisesti oikein ja kohdella potilaita yhdenvertaisesti. Potilastoiminnassa otetaan kantaa vaakuuslääketieteellisiin kysymyksiin, joten potilas voi olla myös tyytymätön saamaansa arvioon. Myös näissä tilanteissa on tärkeä noudattaa potilasmuistutusten toimintaprosessia, jotta varmistetaan potilaiden tasapuolinen kohtelu. Lakisäätteiset potilasasiamiehen palvelut takaavat osaltaan potilaiden yhdenvertaisen kohtelun.



Liiketoiminta

Työterveyslaitoksen kaupallisista palveluista vastaa TTL Palvelut -osakeskeskus, joka palvelee yrityksiä ja julkisia yhteisöjä laajalla kentällä läpi Suomen elinkeinoelämän.

PALVELUMME PERUSTUVAT monitieteiseen tutkimustyöhön sekä vuosikymmenien vuoropuheluun työpaikkojen kanssa. Tuomme tutkimustiedon avuksi asiakkaidemme arkeen ja autamme asiakkaitamme kehittämään henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia sekä turvallisia ja työhyvinvointia edistäviä työympäristöjä.

Työterveyslaitoksen asiakkaat

TYÖTERVEYSLAITOKSEN ASIAKKAISIIN ja sidosryhmiin kuuluu laaja joukko kotimaisia ja kansainvälisiä työelämäkentän toimijoita ja työhyvinvointia kehittäviä organisaatioita. Työterveyslaitoksen palveluja käyttävät asiakkaat koostuvat pääasiassa työikäisistä ja heitä työllistävästä organisaatioista.

VASTUU ASIAKKAIDEN ja sidosryhmien tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta on jokaisella työntekijällä ja viime kädessä Työterveyslaitoksen johdolla. 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 on tärkeä osa jokaisen työyhteisömme jäsenen toimintaa työssä.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN ULKOISTEN asiakkaiden ja sidosryhmien yhdenvertainen kohtelu huomioidaan muun muassa siten, että kaikki Työterveyslaitoksen palvelutoiminnassa käytettävät asiakastilat ovat mahdollisimman esteettömiä ja viestintäaineistot ovat saavutettavia. Lisäksi kaikki asiakastyötä tekevät voivat osallistua esteettömyyttä ja saavutettavuutta koskeviin koulutuksiin.

Asiakkaalle tarjottavat palvelut

TYÖTERVEYSLAITOKSEN ASIAKKAILE tarjottavaan palveluvalikoimaan kuuluu neljä toiminta-aluetta: laboratoripalvelut, koulutukset, työhygieeniset palvelut sekä tilaustutkimukset ja konsultointi. Tarjottavat palvelut ja asiakaskunta eroavat johtuen toiminnan luonteesta. Työterveyslaitos toimii viidellä paikkakunnalla, joten asiakasprofiilissa on myös alueellisia eroja, jotka johtuvat tiettyjen toimintojen sijoittumisesta eri paikkakunnille.

1 Erilaisia tilaustutkimuksia, työhygieenisiä selvityksiä 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 toimipisteessämme (esim. näytteiden tuominen), mutta työtä tehdään myös paljon itse asiakkaita kohtaamatta.

2 Osa toiminnastamme 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 kielen 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).

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

3 Tuotamme koulutuksia ja tapahtumia eri kohderyhmille. Tilaisuutemme ovat turvallisia ja yhdenvertaisia kaikille osallistujille – ketään ei syrjitä tai kohdella eriarvoisesti iän, sukupuolen, etnisen tai kansallisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella tilaisuuksissamme. Järjestämissämme koulutuksissa ja tapahtumissa sovelletaan turvallisemman tilan periaatteita mahdollisimman laajasti, esimerkiksi järjestämällä tapahtumat esteettömissä tiloissa.

Tilaisuuksien ilmoittautumislomakkeissa ei kysytä osallistujien taustatietoja (sukupuoli, ikä, perhetausta). Koulutukset räätälöidään osallistujien ikä huomioon ottaen. Koulutusten tai tilaisuuksien tarjoiluissa huomioidaan terveydentilaan tai vakaumukseen perustuvat ruokavaliot. Koulutusten ajankohtien suunnittelussa huomioidaan eri uskontokuntien suuret juhlapyhät.



Asiakaspalautteet, reklamaatiot ja poikkeamat

KAIKILLA ASIAKKAILLAMME 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 lähetetään aina palautekysely, jossa oleva avoin kysymys mahdollistaa palautteen antamisen.

KYSELYIDEN KAUITTA saatujen palautteiden osalta ei ole tullut ilmi, että asiakas olisi kokenut tulleeensa kohdelluksi syrjivästi. 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. 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.



Toiminnalliset tavoitteet ja toimenpiteet 2026–2030 -taulukko

OLEMME ASETTANEET Työterveyslaitoksen ulkoisen toiminnan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2026–2030. Tasa-arvoryhmä seuraa mitareiden toteutumista vuosittain yhteistyössä toimenpiteiden vastuutahojen kanssa.

TAVOITE 2030	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	SEURANNAN MITTARIT JA STATUS
Huomioimme sukupuolen tasa-arvon ja monimuotoisuuden tutkimuksissamme	Jatkamme sukupuolivaikutusten arvioinnin tekemistä A-luokan strategisissa ja monimutkaisemmissa projekteissa suunnitteluvaiheessa ja kaikissa projekteissa loppuarviointien yhteydessä. Raportoimme mahdollisuuksien mukaan väestö- ja muiden tutkimusten tuloksia ryhmien välillä ja risteävästi mm. sukupuolen, iän ja syntyperän mukaan. Huomioimme mahdollisuuksien mukaan Työelämätieto.fi -palvelussa tulosten raportoinnissa ja esittämisessä ryhmien välisiä eroja ja risteävyyksiä mm. sukupuolen, iän ja syntyperän mukaan.	Tutkimusyksiköiden johtajat, tutkijat	Sukupuolivaikutusten arviointi on tehty kaikkien A-luokan projektien suunnitteluvaiheessa ja kaikkien projektien loppuarvioinnin yhteydessä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä käy vuosittain läpi mm. väestötutkimusten raportteja ja antaa tarvittaessa kehittämisohjeita tutkijoille ja Työelämä.fi- palvelun ylläpitäjille.
Edistämme tasa-arvoista-, yhdenvertaista ja syrjimätöntä työelämää.	Haemme rahoitusta työelämän monimuotoisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon liittyviin TKI-hankkeisiin.	Tutkijat, asiantuntijat, yksikönjohtajat	Uusia hankkeita on suunniteltu ja rahoitusta haettu.
Edistämme tasa-arvoista-, yhdenvertaista ja syrjimätöntä työelämää.	Teemme nostoja työelämän ja yhteiskunnan tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta edistäviä hankkeista, tutkimuksista ja teemoista sisäisiin ja ulkoisiin kanaviimme. Osallistumme vuosittain kampanjoihin ja tapahtumiin, jotka edistävät vähemmistöjen oikeuksia työelämässä.	Brändi, TKI-työtä tekevät, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta edistäviä sisältöjä on suunniteltu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmässä. Työterveyslaitoksen viestintäkanaviin on toteutettu vuosittain 5–10 julkaisua sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoista. Työterveyslaitos on osallistunut Pride-kulkueseen vuosina 2026 ja 2027 vähintään yhdellä paikkakunnalla.
TKI-hankeissa eri rooleissa vastaavien valmiudet arvioida hankkeiden sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutuksia paranevat ja tietoisuus niiden huomioon ottamisen merkityksestä hankkeissa paranee	Koulutusta tai tiedotusta TKI- henkilöstölle sukupuoli- ja yhdenvertaisuus-vaikutusten arvioinnista ja rahoittajien vaatimuksista. Olemassa olevan toimintamallin päivittäminen hankkeiden toteuttajille sukupuoli- ja yhdenvertaisuus-vaikutusten arvioinnista.	Projektituki, projektipäälliköt	Koulutus/tiedotus on toteutettu. TKI-henkilöstö löytää intranetia toimintamallin, joka tukee heitä hankkeiden sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnissa.
Henkilöstörakenteemme monimuotoistuu	Tarkastelemme ja kehitämme työpaikkailmoituksia monimuotoisuuden näkökulmasta	HR, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä, rekrytoivat henkilöt	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -näkökulmat on huomioitu työpaikkailmoituksissa

TAVOITE 2030	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	SEURANNAN MITTARIT JA STATUS
Työterveyslaitoksen tilaisuudet ovat turvallisia ja esteettömiä kaikille	<p>Tapahtumiin ja koulutuksiin osallistuvat henkilöt ja tapahtumanjärjestäjät ovat tietoisia TTL:n turvallisen tilan periaatteista.</p> <p>Luomme omat ohjeet häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi TTL:n järjestämissä tapahtumissa. Ohjeissa otetaan kantaa myös seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi.</p>	Brändi, tapahtuma-tuotanto, (HR)	<p>Turvallisen tilan periaatteista on viestitty koulutus- ja tapahtumatoiminnassa työskenteleviä.</p> <p>Turvallisen tilan periaatteista viestitään tapahtumien ja koulutusten osallistujille.</p> <p>Oma toimintaohje epäasialliseen kohteluun, häirintään ja seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi on luotu tapahtumanjärjestäjille.</p>
Ulkoinen viestintämme on saavutettavaa, sukupuoli-tietoista ja yhdenvertai-suutta edistävää.	<p>Lisäämme monimuotoisuutta kuviin huomioiden sukupuolen, iän sekä vähemmistöryhmät.</p> <p>Kasvatamme saavutettavuus-osaamista sisällöntuotannossa (tekstit, infografiikka, esitykset). Lain vaatimuksien täytyminen ja tunteminen.</p>	Brändi-yksikkö, kaikki asiakastyötä tekevät	<p>Julkaisemme kuvaohjeen monimuotoisten kuvien käyttöön ja viestimme siitä sisäisesti.</p> <p>Työterveyslaitoksen työntekijöiden perehdytykseen on sisällytetty osio saavutettavuuden perusteista.</p> <p>Olemassa olevista ja uusista saavutettavuusohjeista on tiedotettu/koulutettu henkilöstöä.</p>

**Toimimme vastuullisesti
- Henkilöstöpoliittinen
tasa-arvo ja
yhdenvertaisuus-
suunnitelma**



Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Tiedonkeruun menetelmät ja lähteet

TYÖTERVEYSLAITOKSEN HENKILÖSTÖJÄRJESTELMÄSTÄ tiedot ovat saatavilla vain juridisen sukupuolen mukaan naisista ja miehistä Henkilöstöluvut perustuvat pääasiassa 29.8.2025 tilanteeseen, ja henkilöstön kokonaispalkkojen nimikerhmävertailu miesten ja naisten välillä 10.11.2025 tilanteeseen.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN HENKILÖSTÖN kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kartoitettiin vuoden 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä sekä henkilöstökyselyssä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 210 vastaajaa vastausprosentin ollessa 42 prosenttia Työterveyslaitoksen henkilöstöstä. Edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely tehtiin vuonna 2020, jolloin vastausprosentti oli 54 prosenttia henkilöstöstä. Henkilöstökysely toteutettiin vuonna 2025 uudella Saarni EXP

kyselyalustalla, jonka myötä VMBaro poistui käytöstämme. Vuoden 2025 henkilöstökyselyn vastausprosentti oli 66 prosenttia.

Henkilöstö ja päätöksentekijät sukupuolen mukaan

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA TYÖSKENTELI tarkasteluhetkellä (29.8.2025) 495 henkilöä, joista naisia oli 365 (74 prosenttia) ja miehiä 130 (26 prosenttia). Miesten osuus henkilöstöstä on vähentynyt prosenttiyksiköllä vuoden 2020 tilanteeseen verrattuna, jolloin selvitys on tehty edellisen kerran. Henkilöstön kokonaisuusmäärä on kasvanut seitsemällä henkilöllä edelliseen selvitykseen nähden.

TYÖTERVEYSLAITOS TOIMII viidellä eri paikkakunnalla, kuudessa eri toimipisteessä. Toimipaikkakuntakohtaisesti tarkasteltuna miesten osuus on suurin Tampereella (30 prosenttia) ja pienin Kuopiossa (17 prosenttia). Miesten

suhteellinen osuus toimipaikan henkilöstöstä on kasvanut kaikilla muilla paikkakunnilla paitsi Kuopiossa, jossa miesten osuus on vähentynyt seitsemän prosenttiyksikköä edelliseen tarkasteluhetkeen verrattuna.

Esihenkilöiden sukupuolijakauma TYÖTERVEYSLAITOKSEN ESIHENKILÖIHIN kuuluu 10 yksikönjohtajaa, kolme osamiskeskusjohtajaa ja pääjohtaja, jotka toimivat hallinnollisen esihenkilön roolissa. Lisäksi Työterveyslaitoksessa on

27 TOIMINNALLISTA esihenkilöä, joista 17 on naisia ja 10 miehiä. Työterveyslaitoksen esihenkilöistä (hallinnolliset ja toiminnalliset) 68 prosenttia on naisia ja 32 prosenttia miehiä. Jakauma vastaa henkilöstön sukupuolijakaumaa.

Johtoryhmän sukupuolijakauma TYÖTERVEYSLAITOKSEN JOHTORYHMÄ koostuu pääjohtajasta, kolmesta osaa-

Kuva 3. Työterveyslaitoksen palvelusvuosijuhlassa vuonna 2024 juhlittiin pitkiä työuria ja ansiotuneita työtisläisiä.



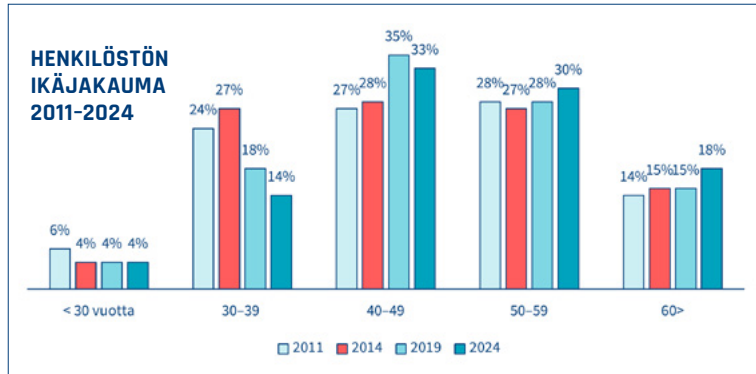
miskeskusjohtajasta ja kymmenestä yksikönjohtajasta. Tämän raportin kirjoitushetkellä Tutkimus-osaamiskeskukseksi ei ole nimetty vakituista osaamiskeskusjohtajaa, roolista vastaa toistaiseksi pääjohtaja oman roolinsa ohella. Johtoryhmän kokoonpanosta on naisia 10 (77 prosenttia) ja miehiä kolme (23 prosenttia). Jakauma vastaa henkilöstön sukupuolijakaumaa.

Johtokunnan sukupuolijakauma TYÖTERVEYSLAITOKSEN YLIN päättävä elin on johtokunta. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö asettaa johtokunnan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Johtokunnassa on valtiovalan lisäksi työmarkkinajärjestöjen edustus. Johtokuntaan kuuluu puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja kahdeksan muuta jäsentä. Johtokunnan jäseniin kuuluu kuusi naista (60 prosenttia) ja neljä miestä (40 prosenttia). Lisäksi johtokunnan työskentelyyn osallistuu Työterveyslaitoksen pääjoh-

taja, pääjohtajan sihteeri ja henkilöstön edustaja.

Työsuhteen luonne

TYÖTERVEYSLAITOKSEN HENKILÖSTÖSTÄ 88 prosenttia (437 henkilöä) työskentelee vakituksessa työsuhteessa ja 12 prosenttia (58 henkilöä) määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelee 33 naista ja 25 miestä, joten määräaikaisista työsuhhteista naisten osuus on 57 prosenttia ja miesten 43 prosenttia. Määräaikaisten työsuhhteiden jakautuminen miesten ja naisten kesken on tasaantunut edelliseen selvitykseen vuonna 2020 nähden, jolloin määräaikaisissa työsuhteissa oli naisia 73 prosenttia ja miehiä 27 prosenttia. Lisäksi määräaikaisia työsuhteita on 20 kappaletta vähemmän kuin vuonna 2020.



Henkilöstön ikärakenne

TYÖTERVEYSLAITOKSEN HENKILÖSTÖN ikärakennetta tarkastellaan 31.12.2024 tilanteessa, jolloin henkilöstön määrä oli 497 työntekijää. Työterveyslaitoksen henkilöstön ikärakenteessa 40 vuotta täyttäneiden työntekijöiden osuus korostuu, sillä koko henkilöstöstä 81 prosenttia on yli 40-vuotiaita. Nuorimpien, alle 30-vuotiaiden, työntekijöiden osuus henkilöstä on 4 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät ovat 40–49-vuotiaat (33 prosenttia) ja 50–59-vuotiaat (30 prosenttia).

HENKILÖSTÖN KESKI-ikä on noussut tasaisesti vuodesta 2011 lähtien (kaavio sivulla). Tarkasteluhetkellä henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta. Keski-ikä on noussut edelliseen tarkasteluhetkeen vuonna 2019 nähden, jolloin se oli 47,5 vuotta. Vuonna 2014 henkilöstön keski-

ikä oli 46,5 vuotta ja vuonna 2011 46,3 vuotta.

Henkilöstön palkat

KOKONAISPALKKOJEN VERTAILU sukupuolittain tehdään vuosittain. Vertailu julkaistaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosiraportissa sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Palkkatasa-arvoa seurataan viikoittaisissa Työterveyslaitoksen sisäisissä koordinaatiokäsitteilyissä, ja palkkaeroja on kavennettu muun muassa työehtosopimuksessa sovitun paikallisen erän avulla.

NIMIKERYHMISTÄ, JOISSA vähemmistössä olevaa tilastoitua sukupuolta (naisia tai miehiä) olevia henkilöitä on alle kolme, ei tarkempaa tietoa miesten ja naisten välisistä palkkaeroista ole mahdollista raportoida. Kyseisten ryhmien keskipalkko-

jen ja palkkaerojen vertailu on kuitenkin tehty, eikä naisten keskipalkka näissä nimikeryhmissä ole pienempi kuin miesten.

NAISTEN JA miesten väliset palkkaerot nimikeryhmittäin ovat kaventuneet verrattuna vuoden 2020 tilanteeseen, jolloin edellinen henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkaistiin. Palkkaerot miesten ja naisten välillä johtuvat monista tekijöistä, joita ovat mm. työtehtävien erilainen vaativuustaso, työuran pituus ja henkilökohtainen suoriutuminen.

Palkka-avoimuuden sekä palkkatasa-arvon edistäminen

VUONNA 2026 Suomessa voimaan astuvan palkka-avoimuusdirektiivin myötä palkkaeroja tullaan seuraamaan entistä tarkemmin. EU:n palkka-avoimuusdirektiivin mukaiset velvoitteet vahvistavat saman palkan periaatetta ja edistävät sukupuolten palkkatasa-arvoa palkkojen läpinäkyvyyden avulla (Valtioneuvosto 2024; Valtioneuvosto 2025). Direktiivin voimaantulon myötä Työterveyslaitoksessa lisätään palkkatietojen avoimuutta sekä varmistetaan, että palkka- ja urakehityskriteerit ovat objektiivisia ja sukupuolineutraaleja.

SUOMESSA DIREKTIIVIN noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset saatetaan voimaan viimeistään 7.6.2026 (Valtioneuvosto 2024; Valtioneuvosto 2025). Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman kolmikantaisen työryhmän esityksessä muutosten voimaantulopäiväksi ehdotetaan 18.5.2026 (Valtioneuvosto 2025).

DIREKTIIVIN MUKAISESTI työnhakijoille on esimerkiksi annettava tieto alkupalkasta tai palkkahaarukasta ennen työpaikkahaastattelua, johon Työterveyslaitos on valmistautunut ilmoittamalla palkan vaihteluvälin kaikissa työpaikkailmoituksissa vuoden 2026 alkupuolelta alkaen. Lisäksi työntekijöillä on esimerkiksi oikeus pyytää tietoa omasta palkkatasostaan sekä samaa tai samanarvoista työtä tekevien keskipalkasta. Jos sukupuolten välinen palkkaero ylittää 5 prosenttia eikä sitä voida perustella objektiivisesti, työnantajan on toteutettava korjaavia toimenpiteitä tai yhteinen palkkarakenteen arviointi henkilöstön edustajien kanssa kuuden kuukauden kuluessa. Palkka-avoimuuden ja sukupuolten palkkatasa-arvoon liittyvät tavoitteet on huomioitu vuosien 2026–2030 palkkaukseen liittyvissä tavoitteissa.

Eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokeminen

VUONNA 2025 toteutetussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä kartoitimme henkilöstön kokemuksia syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta kyselyä edeltäneiden 12 kuukauden ajalta.

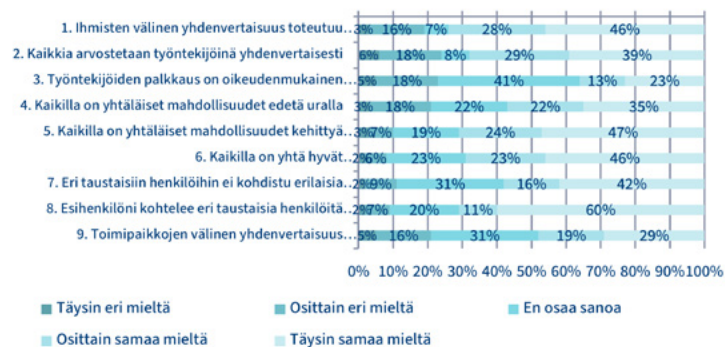
VASTAAJAT OLIVAT kokeneet eniten eriarvoista kohtelua tai syrjintää palkkauksessa (26 prosenttia), työmäärän jakautumisessa (17 prosenttia) ja tiedonsaannissa uusissa tehtävissä (14 prosenttia). Vähiten eriarvoisuutta koettiin puolestaan koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa (7 prosenttia) ja sosiaalisessa kanssakäymisessä (10 prosenttia).

VUODEN 2025 tasa-arvokyselyn tulokset osoittavat myönteistä kehitystä verrattuna edelliseen, vuonna 2020 toteutettuun kyselyyn. Erityisesti palkkaukseen liittyvää eriarvoisuutta koettiin selvästi vähemmän. Myös urakehitykseen liittyvä eriarvoisuuden kokemus on vähentynyt. Vuonna 2025 syrjintää tai eriarvoista kohtelua urakehityksen osalta ilmoitti kokeneensa 13 prosenttia vastaajista, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 22 prosenttia. Sen sijaan eriarvoisuuden kokemus työmäärän jakautumisessa sekä tiedonsaannissa uusista tehtävistä on lisääntynyt vuodesta 2020. Tässä suhteessa tilanne on kuitenkin pysynyt lähes ennallaan verrattuna edelliseen kyselyyn.

SUKUPOULITTAIN TARKASTELTUNA miehet olivat kokeneet keskimäärin vähiten syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Eniten eriarvoista kohtelua oli puolestaan ilmoittaneet kokeneensa vastaajat, jotka olivat valinneet taustatiedoissa sukupuolivalinnan Muu / En halua vastata.

TARKEMPIA SYITÄ eriarvoiselle kohtelulle arveltiin olevan muun muassa työskentelypaikkakunta, urasuunnittelun ja perehdytyksen puute, palkkauksen läpinäkyvämmäisyys sekä esihenkilöiden virheelliseksi arvioidut olettamat työntekijän osaamisesta ja työn vaativuudesta. Muita syitä eriarvoiselle kohtelulle arveltiin olevan sukupuoli (17 prosenttia), koulutustausta (17 prosenttia) ja ikä (15 prosenttia). Yksikään vastaajista ei ilmoittanut eriarvoisen kohtelun johtuvan seksuaalisesta suuntautumisesta, perhesuhteista tai kielestä.

ARVIOI ALLA OLEVISSA VÄITTÄMISSÄ YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISTA TYÖTERVEYSLAITOKSESSA



Sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kokeminen

SUKUPUOLTEN TASA-ARVON toteutumista kartoitetaan henkilöstöltä vuosittaisessa henkilöstökyselyssä. Lisäksi tilannetta tarkastellaan laajemmin vähintään viiden vuoden välein järjestettävässä tasa-arvokyselyssä.

UUDEEN 2025 henkilöstökyselyssä erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen Työterveyslaitoksessa oli yhteensä 73 prosenttia vastaajista. Väittämä 'Sukupuolten tasa-arvo toteutuu Työterveyslaitoksessa' sai arvosanaksi 4,1 asteikolla 1–5. Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna tulos on pysynyt suunnilleen samalla tasolla viimeisen 10 vuoden ajan.

LAAJEMMIN SUKUPUOLTEN tasa-arvon toteutumista Työterveyslaitoksessa selvitettiin vuoden 2025 tasa-arvokyselyssä, jossa vastaajilta kerättiin kokemuksia sukupuolten tasa-arvosta yhteensä 11 väittämän avulla. Kyselyyn vastanneista 76 prosenttia oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että eri sukupuolilla on yhtäläiset kouluttautumismahdollisuudet. Lähes yhtä moni (74 prosenttia) koki, että eri sukupuolilla on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään. 73 prosenttia oli sitä mieltä, että esihenkilöt kohtelevat eri sukupuolia tasa-arvoisesti.

ENITEN ERIÄVIÄ mielipiteitä herätti väittämä 'Eri sukupuolet ovat sijoittuneet tasaisesti eri tehtäviin', jonka kanssa 22 prosenttia vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

tain eri mieltä. Lisäksi 15 prosenttia koki, ettei eri sukupuoli arvosteta työntekijöinä samalla tavalla.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen

UUDEEN 2025 toteutetussa Saarni EXP-henkilöstökyselyssä väittämä 'Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu Työterveyslaitoksessa' sai arvosanaksi 3,9 asteikolla 1–5.

UUOSINA 2020–2024 yhdenvertaisuuden toteutumista kartoitettiin VMBaro -kyselyssä. Vuonna 2024 65 prosenttia ja vuonna 2020 68 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä tai samaa mieltä siitä, että ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu Työterveyslaitoksen työyhteisössä. Vuosina 2021–2023 väittämän kanssa täysin samaa tai samaa mieltä oli puolestaan keskimäärin 74 prosenttia, jonka myötä laskua tapahtui yhdeksän prosenttiyksikköä vuonna 2024 verrattuna vuosiin 2021–2023. On vaikea arvioida, mikä selittää laskun yhdenvertaisuuden toteutumisen kokemuksessa, mutta syyt on tärkeä selvittää ja seurata tilannetta esimerkiksi henkilöstö- ja tasa-arvokyselyn avulla.

YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISTA kartoitettiin myös vuoden 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä. Kysymys kuului: 'Arvioi alla olevissa väittämässä yhdenvertaisuuden toteutumista Työterveyslaitoksessa mm. iän, kielen, terveydentilan, syntyperän, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon ym. henkilöiden välisen yhdenvertaisuuden osalta' (kaavio sivulla).

VÄITTÄMÄN 'IHMISTEN välinen yhdenvertaisuus toteutuu työpaikallani hyvin' kanssa osittain tai täysin samaa mieltä oli 74 prosenttia vastaajista. Väittämä sai korkeimman arvioinnin yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa. Väittämän 'kaikkia työntekijöitä arvostetaan työntekijöinä yhdenvertaisesti' kanssa täysin tai osittain samaa mieltä oli 68 prosenttia vastaajista. Väittämä 'työntekijöiden palkkaus on oikeudenmukainen taustasta riippumatta' sai alhaisimman arvon. Väittämän kanssa täysin samaa tai osittain samaa mieltä oli 36 prosenttia vastaajista. Väittämän 'kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään' kanssa täysin tai osittain samaa mieltä oli 57 prosenttia vastaajista. Kehittymis- ja koulutusmahdollisuuksien yhdenvertaisuutta kartoitettavissa arvioissa 57 prosenttia oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän 'kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään' kanssa ja 69 prosenttia väittämän 'kaikilla on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet' kanssa. Väittämän 'eri taustaisiin henkilöihin ei kohdistu erilaisia odotuksia' kanssa täysin tai osittain samaa mieltä oli puolestaan 58 prosenttia vastaajista. Kohta 'esihenkilöni kohtelee eri taustaisia henkilöitä yhdenvertaisesti' sai toiseksi korkeimman arvon, jonka kanssa 71 prosenttia vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä. Viimeisessä kohdassa kartoitettiin toimipaikkojen välistä yhdenvertaisuutta, joka sai toiseksi alhaisimman arvon. Väittämän 'toimipaikkojen välinen yhdenvertaisuus toteutuu hyvin' kanssa vain täysin tai

osittain samaa mieltä oli vain 48 prosenttia vastaajista.

ERITYISESTI TOIMIPAIKKOJEN yhdenvertaisuuden parantamiseen ja palkkaukseen tullaan kiinnittämään huomiota kaudella 2026–2030. Esimerkiksi palkkaukseen liittyen Työterveyslaitoksessa on tulevalle kaudella useita tavoitteita. Toimipaikkojen yhdenvertaisuuden parantamisesta käydään keskustelua työnantajien ja työntekijöiden edustuksen välillä.

Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen sekä perheystävällisyyden edistäminen

TYÖN JA perheen yhteensovittamisen tukeminen ja perheystävällisyyden edistäminen ovat osa työpaikan henkilöstö- ja toimintastrategiaa, vastuullisuutta ja monimuotoisuuden johtamista. Toimivat työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt vahvistavat työpaikan pito- ja vetovoimaa – lisäävät henkilöstön hyvinvointia, työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Ne vahvistavat myös työpaikan houkuttelevuutta ja myönteistä työnantajakuva.

PERHEYSTÄVÄLLISYYS TARKOITAA Työterveyslaitoksessa työpaikan asenteita, rakenteita, käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka tukevat ja mahdollistavat työn ja perheen sujuvan yhteensovittamisen eri elämäntilanteissa. Perheystävälliset käytännöt eivät rajoitu vain lapsiperheisiin, vaan perheystävällisyys huomioi erilaiset perhemuodot ja perhetilanteet, kuten yhden

vanhemman perheet, uusperheet, adoptioperheet ja lapsettomat perheet/työntekijät.

PERHE VOI tarkoittaa työntekijöille esimerkiksi puolisoa tai kumppania, lapsia, omia vanhempia ja muita läheisiä, sukulaisia tai lemmikkieläimiä. Perheystävällisyyttä edistävät työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt ottavat huomioon myös ikääntyvien vanhempien läheishoivan ja nk. tuplaruuhkavuodet, jolloin työntekijällä on hoivavastuuta sekä lapsistaan että ikääntyvistä vanhemmistaan.

PERHEYSTÄVÄLLISYYS NÄKYVÄ Työterveyslaitoksen arjessa konkreettisina joustoina, ymmärtävänä johtamisena ja toimintatapoina, jotka tukevat työntekijöiden työhyvinvointia ja sitoutumista. Perheystävällisiä, työn ja perheen yhteensovittamista tukevia käytäntöjä Työterveyslaitoksessa ovat esimerkiksi liukuva ja tilapäisesti lyhennetty työaika, työn muokkaus, osa-aikatyö, etä- ja hybridityö (jos työtehtävät mahdollistavat etätöiden tekemisen) sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan loma-aikoihin sekä palkallisen ja palkattoman vapaan myöntäminen.

KAUDELLA 2026-2030 Työterveyslaitos on valinnut yhdeksi tärkeäksi tavoitteekseen perheystävällisyyden kehittämisen. Työterveyslaitoksessa perheystävällisyyteen panostetaan huomioiden eri perhemuodot, kuten esimerkiksi lapsensa menettäneet, lapsettomat perheet/työntekijät, sateenkaariperheet ja yhden vanhemman perheet.

Perhevapaat

TYÖTERVEYSLAITOKSEN HENKILÖSTÖN pidetyistä perhevapaista (vanhempainvapaa, hoitovapaa) vuosien 2024–2025 aikana naisten pitämiä perhevapaita oli 71 prosenttia ja miesten 29 prosenttia. Kyseisten vuosien aikana perhevapaita käytti 10 miestä ja 16 naista. Perhevapaiden kestot olivat keskimäärin naisilla 7 viikkoa ja miehillä 4 viikkoa. Tilapäistä hoitovapaita lapsen sairauden takia käyttävistä työntekijöistä vähintään kerran oli vuosien 2024–2025 aikana naisia 79 prosenttia ja miehiä 21 prosenttia. Tilapäistä hoitovapaita vuosien 2024–2025 aikana käytti 18 miestä ja 69 naista. Luvut vastaavat pitkälti Työterveyslaitoksen henkilöstön sukupuolijakaumaa.

OSANA PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN kehittämistä Työterveyslaitos osallistui syksyllä 2025 Työterveyslaitoksen johtaman CARE4CAREER-hankkeen tutkimuksen kyselyyn, jossa kartoitettiin esihenkilöiden kokemuksia ja näkemyksiä työntekijöiden perhevapaista, perhevapaisiin ja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä käytännöistä sekä yleisemmin työpaikan perheystävällisyydestä. Kyselyyn vastasi 14 Työterveyslaitoksen esihenkilöä. Kyselyssä kartoitettiin myös, kuinka vuonna 2022 Suomessa voimaan tullut perhevapaaudistus on näkynyt työpaikoilla ja miten uuden lainsäädännön mahdollistamat joustavammat vapaat on koettu.

KYSYTTÄESSÄ, 'ONKO elokuussa 2022 voimaan tullut perhevapaaudistus oman kokemuksesi mukaan näkynyt

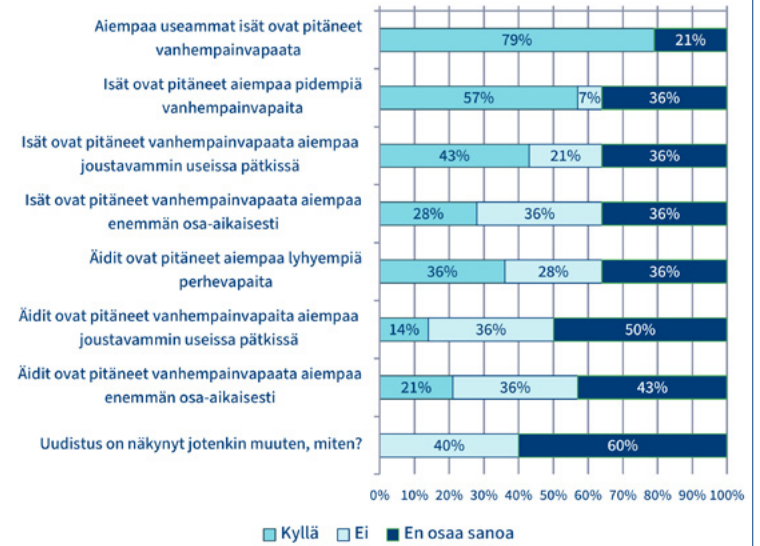
työpaikallasi?' (kaavio ylhäällä oikealla), 79 prosenttia Työterveyslaitoksen esihenkilöistä koostuvista vastaajista koki, että aiempaa useammat isät ovat pitäneet perhevapaita. Vastaajista 57 prosenttia puolestaan koki, että isät ovat pitäneet aiempaa pidempiä perhevapaita. Vastaajista 43 prosenttia koki, että perhevapaaudistuksen myötä isät ovat pitäneet vanhempainvapaita aiempaa joustavammin useissa pätkissä. Lisäksi 28 prosenttia vastaajista koki, että isät ovat pitäneet vanhempainvapaita enemmän osa-aikaisesti.

UUDEEN 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä kartoitettiin myös kokemuksia eri sukupuolien yhtäläisistä mahdollisuuksista perhevapaiden käyttöön. Kyselyn mukaan 61 prosenttia miehistä, 55 prosenttia naisista ja 38 prosenttia heistä, jotka valitsivat sukupuolekseen 'muu tai en halua vastata' olivat täysin tai osittain sitä mieltä, että eri sukupuolilla on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön Työterveyslaitoksessa (kaavio alhaalla oikealla).

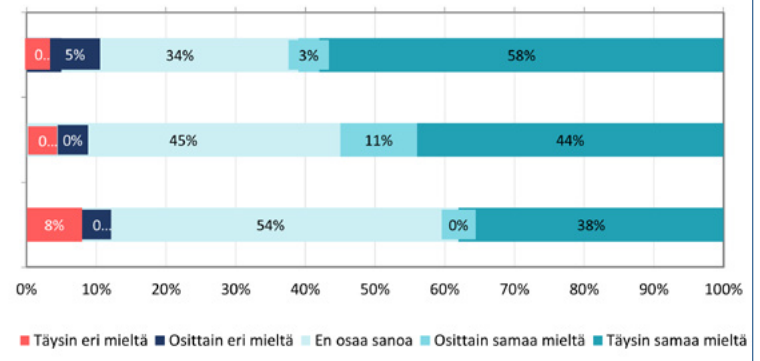
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

TYÖN JA muun elämän onnistuneella yhteensovittamisella on myönteisiä vaikutuksia työssä suoriutumiseen ja sitä kautta koko organisaation toimintaan. Työpaikan kannalta työn ja muun elämän yhteensovittamiseen panostaminen mahdollistaa töiden suunnittelemisen niin, että työhön voi siellä ollessaan keskittyä mahdollisimman hyvin.

ONKO ELOKUUSSA 2022 VOIMAAN TULLUT PERHEVAPAAUDISTUS OMAN KOKEMUKSESI MUKAAN NÄKYNYT TYÖPAIKALLASI?



ERI SUKUPUOLILLA ON YHTÄLÄISET MAHDOLLISUUDET PERHEVAPAIEN KÄYTTÖÖN



SUOMALAISEN VÄESTÖN ikääntyessä ikääntyvien omaisten ja läheisten hoivavastuut kasvavat yhä enenevässä määrin ja koskettavat myös Työterveyslaitoksen henkilöstöä. Omaishoitopaata piti vuosien 2024–2025 aikana kolme henkilöä, yhteensä 10 työpäivää. Työn ja muun elämän yhteensovittamista tarvitaan myös sairastuttaessa tai oman työkyvyn heikentyessä sekä lukuisissa muissa elämän vaihtelevissa tilanteissa.

TYÖN JA muun elämän yhteensovittamisen edistäminen on Työterveyslaitoksen keino vahvistaa henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä. Tutkimusten mukaan erityisesti nuoremmat sukupolvet pitävät joustoja erityisen suuressa arvossa, mutta työn ulkopuolisen- ja vapaa-ajan arvostus on kasvanut kaikissa ikäryhmissä. Muuttuvassa työelämässä ja itseohjautuvuuden vaatimuksen kasvaessa henkilöstö yleensä arvostaa yksilöllisiä joustoja, joita työhön luodaan työntöön ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottamiseksi.

Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista tukevat joustot ja hybridityön periaatteet

TYÖN JA perheen sekä muun elämän yhteensovittamista voidaan helpottaa esimerkiksi työ- ja työaikajärjestelyillä sekä yksilöllisillä joustoilla. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt tukevat työntekijöiden työkykyä sekä esimerkiksi eri ikäisten lasten vanhempiä ja heitä, jotka pitävät huolta iäkkäistä läheisistään.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN PAIKASTA riippumatonta työtä tekeville on käytössään laajat työaikaliukumat: aamuliukuma on kello 6–10 ja iltaliukuma kello 14–21. Toisin sanoen ydintyöaika on kello 10–14, jolloin kaikkien odotetaan pääsääntöisesti olevan yhtä aikaa töissä. Liukuma-aika antaa liikkumavaraa työn, perheen ja muun elämän aikataulujen sovittamiseen. Lisäksi yhteensovittamista tukee laaja etätyö niissä tehtävissä, joissa se on mahdollista, sekä viikoittainen tyky-tunti, joka mahdollistaa liikkumisen työajalla. Laboratoriossa ydintyöaika on kello 9–15.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN HYBRIDITYÖN pelisääntöjen mukaan työn luonne määrää lähityön määrän.

TYÖTERVEYSLAITOKSELLA EI siis toisin sanoen ole kiinteää määrää lähipäivissä, jolloin tullaan toimistolle. Yhteisöllisyyden varmistamiseksi ja työtehtävien niin vaatiessa työntekijöitä kannustetaan tulemaan toimistolle mahdollisimman usein. Kaikille yhteisillä hybridityön periaatteilla ja käytännöillä varmistamme sujuvan työntöön yli yksikkö- ja työroolirajojen. Yksiköiden ja työryhmien hybridityön käytännöt ja pelisäännöt perustuvat kaikille yhteisiin hybridityön periaatteisiin.

Työntekijöiden ja esihenkilöiden kokemuksia työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisesta

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA SEURATAAN henkilöstön ikärakennetta, hoivavastuita ja kokemuksia työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisesta muun muas-

sa erilaisten kyselyjen, kuten henkilöstö ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn, kehityskeskustelujen ja henkilöstöanalytiikan avulla. Kyselyiden tulosten ja datan seurannan avulla arvioidaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjen toteutumista ja riittävyyttä.

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta kartoitettiin vuosien 2020–2024 VMBa-ro-henkilöstökyselyssä. Vastauksissa vuosina 2020–2023 keskimäärin

90 PROSENTTIA vastaajista oli täysin samaa mieltä tai samaa mieltä siitä, että työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen toteutuu Työterveyslaitoksessa. Vuonna 2024 täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 53 prosenttia ja samaa mieltä oli 36 prosenttia. Lisäksi työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista kartoitettiin vuoden 2025 Saarni EXP-henkilöstökyselyssä. Väittäjä 'Voin sovittaa yhteen työni ja vapaa-aikani' sai arvosanaksi 4,4 asteikolla 1–5.

PIDEMPIEN VAPAI DEN pitämistä ja niihin liittyviä asenteita kartoitettiin vuoden 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä. Kyselyyn vastaajista pitkän vapaajakson vuonna 2025 ilmoitti pitäneensä kahdeksan prosenttia miehistä, kuusi prosenttia naisista sekä 23 prosenttia heistä, jotka valitsivat sukupuolekseen 'muu tai en halua vastata'. Kyselyssä kartoitettiin myös, miten työtöverit ja esihenkilöt olivat suhtautuneet pitkään vapaajaksoon (esimerkiksi opintovapaaseen, vuorot-

teluvapaaseen, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaaseen). Miehistä 33 prosenttia arvioi suhtautumisen olevan myönteistä ja 67 prosenttia neutraalia. Naisista 67 prosenttia koki, että esihenkilön suhtautuminen pitkään vapaajaksoon oli ollut myönteinen ja 22 prosenttia neutraali. Esihenkilöiden suhtautumisen pitkään vapaajaksoon arvioi kuitenkin kielteiseksi yhdeksän prosenttia naisista. Heistä, jotka valitsivat sukupuolekseen 'muu tai en halua vastata', arvioivat esihenkilöiden suhtautuvan pidempään vapaaseen joko neutraalisti (34 prosenttia), myönteisesti (33 prosenttia) tai he eivät osanneet sanoa (33 prosenttia).

TYÖN JA perheen yhteensovittamista tukevista käytännöistä kysyttiin Työterveyslaitoksen esihenkilöiltä vuoden 2025 loppupuolella CARE-4CAREER-hankkeen tutkimuksen yhteydessä avoimella kysymyksellä 'Kun ajattelet työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteita laajemmin, mitkä ovat mielestäsi työpaikkasi toimivimmat käytännöt?'. Tutkimukseen vastanneet esihenkilöt nimesivät työn ja perheen yhteensovittamista tukeviksi toimiviksi käytännöiksi työajan joustot ja laajat työaikaliukumat, etätyön ja osa-aikaisen työn mahdollisuuden, vapaiden ja lomien joustavan mahdollisuuden sekä sen, että työpaikalla on aito tahtotila huomioida ja mahdollistaa erilaiset työn ja perheen tai vapaa-ajan yhteensovittamisen tarpeet.

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA työn ja muun elämän yhteensovittamisesta

kartoitettiin vuoden 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä avoimella kysymyksellä: 'Kerro ehdotuksesi, millä konkreettisilla käytännöillä työn ja muun elämän yhteensovittamista tulisi edistää Työterveyslaitoksessa. Mikä toimii tällä hetkellä hyvin ja mitä uusia käytäntöjä toivoisit otettavan käyttöön?'. Työntekijöiden mukaan työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevissa nykyisissä, toimivissa käytännöissä korostuvat joustava työaika, etätyömahdollisuus sekä mahdollisuus tehdä lyhyempää työaika ja osa-aikatyötä. Useissa vastauksissa korostui joustavan työajan merkitys, joka mahdollistaa työntekijöille paremman tasapainon työn ja muun elämän välillä. Tämä käytäntö antaa työntekijöille mahdollisuuden sopeuttaa työaikansa henkilökohtaisten tarpeiden mukaisesti. Myös laaja etätyömahdollisuus on vastausten mukaan laajasti arvostettu käytäntö, joka on antanut työntekijöille vapautta työskennellä paikasta riippumatta, mikä helpottaa muun muassa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Lisäksi mahdollisuus tehdä lyhennettyä työaika tai osa-aikatyötä on positiivinen käytäntö, joka tukee vastausten mukaan työn ja muun elämän tasapainoa, erityisesti perheellisten keskuudessa.

EHDOTUKSISSA TYÖN JA muun elämän yhteensovittamisen kehittämisessä nousi yksittäisinä vastauksina lomien hyväksymisprosessin automatisointi, lapsettomien parempi huomioiminen työn joustoissa, isien ja ei-synnyttävien vanhempien palkallisten perhevapaiden pituuden huomioiminen työehto-

sopimuksessa, aktiivisempi keskustelu hybridityöstä työntekijöiden ja esihenkilöiden kesken, palvelevan johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen, mahdollisuus ikääntyvien vanhempien palkalliseen hoitovapaaseen sekä työtehtävien ja projektien joustavampi suunnittelu. Ehdotuksista käydään keskustelua henkilöstöhallinnon ja/tai esihenkilöiden kanssa sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän kesken. Henkilöstön mainitsemia kehittämiskohteita pyritään edistämään perheystävällisyyden kehittämistyössä.

Epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kokeminen

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA ON nollato-leranssi syrjinnälle, häirinnälle, epäasialliselle kohtelulle tai epäedulliseen asemaan asettamiselle. Mikäli häirintää tai epäasiallista kohtelua ilmenee, puutummme siihen viipymättä sisäisten toimintaohjeiden mukaisesti. Edellytämme kaikilta työntekijöiltä hyvää ja kunnioittavaa käytöstä emmekä hyväksy epäasiallista kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai työsyörintää missään muodossa. Haluamme taata jokaiselle työrauhan työyhteisössä ja edistää hyvinvointia työssä.

KIUSAAMISEN JA epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen ja käsitteleminen -toimintaohjeeseemme on lisätty ohjeet eri osapuolten näkökulmasta, mikäli epäasiallisen kohtelun kokemusta ilmenee. Pidämme ensiarvoisen tärkeänä, että mahdolliseen epäasialliseen kohteluun puututaan varhain, jotta tilanne ei pa-

henisi. Kannustamme henkilöstöämme ottamaan puheeksi kokemukset kiusaamisesta, epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä mahdollisimman pian tapahtuneesta joko oman esihenkilön tai esihenkilön kanssa. Tukea tilanteisiin voi pyytää myös Työterveyslaitoksen työsuojeluvaltuutetuilta, luottamusdustajilta tai henkilöstöpäälliköltä. On ensiarvoisen tärkeää, että ilmi tulleeseen epäasialliseen kohteluun, kiusaamiseen ja häirintään ja seksuaaliseen häirintään puututaan varhain, jotta tilanne ei pahenisi tai toistuisi.

Henkilöstön kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta kartoitettiin muun muassa vuoden 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä ja kokemuksia kiusaamisesta vuoden 2025 henkilöstökyselyssä. Sitoumus toimiin seksuaalisen häirinnän kitkemiseksi

SEKSUAALISESTA HÄIRINNÄSTÄ on koottu viime vuosina julkaistu paljon tutkittua tietoa ja tilastoja. Ilmiön laajuutta kuvaa esimerkiksi Tilastokeskuksen tutkimus, jonka mukaan 54 prosenttia suomalaisista naisista ja 14 prosenttia miehistä on kokenut seksuaalista häirintää työpaikalla (EU:n Gender-based Violence Survey 2024). Tuoreen Tasa-arvobarometri 2024 -tutkimuksen mukaan lähes puolet naisista ja yli kolmannes miehistä on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana. Kyseessä on merkittävä ongelma myös työllistymisen, työhyvinvoinnin ja työurien kannalta.

KIELTEISEN KEHITYKSEN myötä sosiaali- ja terveysministeriön johdolla on käyn-

nistetty prosessi, jossa suomalaiset työelämätoimijat sitoutuvat toimiin seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi. Työterveyslaitos on sitoutunut edellä mainittuihin Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla käynnistettyihin toimiin ja julkilausumaan seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi.

TYÖTERVEYSLAITOS SITOUTUU omassa toiminnassaan julkilausumassa esitettyihin toimenpiteisiin, joita ovat:

- Esihenkilöiden koulutus seksuaaliseen häirintään puuttumisen käytännön prosesseihin
- Työntekijöille suunnattu tilaisuus häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja tietoisuuden lisäämiseksi.
- Oman ohjeistuksen sekä dokumentaation tarkastaminen ja päivittäminen niin, että se huomioi myös teknologiavälitteisen seksuaalisen häirinnän.
- Verkkosivujen tarkastaminen ja päivittäminen huomioimaan erityisesti teknologiavälitteinen seksuaalinen häirintä.
- Viestimme asiasta työsuojelun telemaviikolla
- Sitoumuksesta vastaavan yhteyshenkilön nimeäminen Työterveyslaitoksesta

JULKILAUSUMASSA ESITELTYJÄ toimia seurataan, ja vuonna 2027 arvioidaan, mitä

prosessista on opittu ja miten seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyä voidaan jatkossa parantaa suomalaisessa työelämässä.

Yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutukset henkilöstöön

VIUOSIEN 2024-2025 aikana Työterveyslaitoksessa on käyty kolmet muutosneuvottelut, joista kahden jälkeen jouduttiin päättämään henkilöstövähennyksiin.

ALKUVUODESTA 2025 pidetyt muutosneuvottelut koskivat ainoastaan Työterveyslaitoksen sisäistä uudelleenorganisoitumista ja organisaatiomuutosta, jonka seurauksena toiminta eriytettiin kolmeen erilliseen osaamiskeskukseen. Keväällä 2024 pidetyt muutosneuvottelut koskivat Työympäristölaboratorioita ja Työturvallisuus (TU05) -yksikössä Helsingin toimipisteessä työskentelevää laboratorioinfrastruktuuria tutkimustoiminnassaan hyödyntävää työsuhteessa olevaa henkilöstöä. Syksyllä 2025 muutosneuvottelut kohdistuivat ensisijaisesti Kehitys ja tuki -osaamiskeskukseen.

VIUOSIEN 2024-2025 muutosneuvotteluiden jälkeen työnantaja päätyi irtisanoimaan yhteensä 17 työntekijää. Irtisanottujen keski-ikä oli 47 vuotta. Luku pysyy samana, kun ikää tarkastellaan sukupuolittain. Irtisanotuista miehiä oli 24 prosenttia ja naisia 76 prosenttia. Työterveyslaitoksen koko henkilöstön sukupuolijakautuma oli ennen muutosneuvotteluita naisia 74 prosenttia ja miehiä 26 prosenttia. Muutosneuvotte-

luiden jälkeen sukupuolijakauma pysyi samana.

Rekrytointi ja perehdytys

TYÖTERVEYSLAITOKSEN REKRYTOINTIKÄYTÄNTÖJEN mukaisesti työpaikkahaastatteluissa kysytään ja tiedustellaan vain työtehtävän hoidon kannalta keskeisiä asioita (mm. työkokemus ja koulutustiedot). Hakijan perhe- ja/tai parisuhdeasioiden tiedustelu on ehdottomasti kielletty, eikä hakijoilta saa tiedustella arkaluonteisia luonnehdittuja tietoja. Mikäli kyseessä on tutkijan urapolkuun liittyvä tehtävä, noudatetaan vastuullisen tutkijan arvioinnin periaatteita. Tämä tarkoittaa sitä, että arvioidaan laadullisesti monipuolista toimintaa tutkijan tehtävässä Työterveyslaitoksessa sen sijaan, että mitattaisiin vain numeerisesti esimerkiksi julkaisujen määrää.

VIUNNA 2024 Työterveyslaitoksessa aloitettiin rekrytoinnin ja perehdytyksen kehittäminen yhdessä työnantajamielikuvaprojektin kanssa. Tavoitteena on ollut yhtenäistää yksiköiden rekrytoinnin ja perehdytystä, jotta jokaisella hakijalla ja rekrytoituilla henkilöllä olisi yhtenäiset käytännöt koko hakuprosessin aikana. Käytännöissä hakijoille esimerkiksi viestitään rekrytointiprosessin etenemisestä samanaikaisesti ja haastattelutilanteet ovat hakijoille yhdenvertaisia. Lisäksi hakulomaketta selkeytettiin ja kysymykset, millä ei ole merkitystä tehtävän hoitamisen kannalta poistettiin. Työterveyslaitoksessa syrjintä työhönotossa ja työpaikkailmoituksissa on ehdottomasti kielletty.

UUODEN 2026 alussa otamme käyttöön uuden työpaikkailmoituspohjan ja varmistamme, että työpaikkailmoituksen teksti on sukupuolineutraalia ja selkeää. Laitamme ilmoituksiin avoimna olevan tehtävän palkkahaitarin näkyviin. Pidämme rekrytoiville esihenkilöille vuoden 2026 aikana koulutuksen rekrytointiprosessista, jotta varmistamme, että rekrytointi on tasalaatuista ja yhdenvertaista kaikille hakijoille.

UUODEN 2026-2030 aikana kokeilemme myös anonyymia rekrytointia, siltä osin kuin se soveltuu auki oleviin tehtäviin ja rekrytointijärjestelmässä se pystytään toteuttamaan. Työpaikkahaastatteluisissa mainitsemme perheystävälliset käytännöt ja edut, kuten joustavan työajan ja etätyömahdollisuuden.

PEREHDTYSMATERIAALEJA ON päivitetty vuoden 2025 aikana, ja jokaisen esihenkilön tulee käyttää samoja materiaaleja, jotta kaikki aloittavat työntekijät saavat yhtenäisen perehdytyksen. Perehdytysmateriaaleja päivitetään tarpeen mukaan jatkuvasti, ja jatkossa perehdytyksessä kerrotaan Työterveyslaitoksen perhe-elämän ja työn sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukevista käytännöistä.

UONNA 2025 henkilöstöhallinnon edustajat tarkastelivat monimuotoisuuden edistämistä ja nykyisiä rekrytointi- ja perehdytyskäytäntöjä syrjimättömyyden näkökulmasta työpajassa. Henkilöstöhallinnon edustajat kokoontuvat jatkossa vähintään kerran vuodessa rekrytointia ja perehdytystä koskevaan

monimuotoisuustyöpajaan, missä käydään läpi rekrytointin ja perehdytyksen tavoitteiden toteutuminen sekä päivitetään ohjeistuksia.



Henkilöstöpoliittiset tavoitteet ja toimenpiteet 2026–2030 -taulukko

OLEMME ASETTANEET Työterveyslaitoksen henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2026–2030 (Taulukko 10). Tasa-arvoryhmä seuraa mittareiden toteutumista vuosittain yhteistyössä toimenpiteiden vastuutahojen kanssa.

TAVOITE 2030	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	SEURANNAN MITTARIT JA STATUS
<p>Tekoäly</p> <p>Työterveyslaitoksen työntekijät ymmärtävät, että tekoälyjärjestelmät saattavat ylläpitää ja vahvistaa yhteiskunnallisia ennakolluuloja ja syrjiviä käytäntöjä.</p>	<p>Vaihe 1: Lisäämme ihmisten tietoutta tekoälyn syrjivistä vaikutuksista sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen</p> <p>Vaihe 2: Teemana 'Tekoälyn ja datan vinoumat'</p> <p>Vaihe 3: Teemana Miten toimia epätäydellisen tekoälyn kanssa?</p> <p>Vaihe 4: Seuraamme aiheen kehitystä, jonka mukaan päivitämme omat ohjeistuksemme.</p>	Digi ja data, HR	Pidetty 3 oppimistilaisuutta eri teemoista tai tehty ohje/ opas
<p>Saavutettavuus</p> <p>Sisäinen viestintämme on saavutettavaa, sukupuolitietoista ja yhdenvertaisuutta edistävää.</p>	<p>Lisäämme monimuotoisuutta kuviin ja ikoneihin sisäisessä viestinnässä huomioiden eri sukupuolet ja -ikäiset sekä vähemmistöryhmät.</p> <p>Kasvatamme saavutettavuusosaamista sisällöntuotannossa (tekstit, infografiikka, esitykset). Lain vaatimuksien täytyminen ja tunteminen.</p>	Brändi-yksikkö, HR	<p>Julkaisemme ohjeen monimuotoisuuden huomioivaan kuvien käyttöön ja viestimme siitä sisäisesti.</p> <p>Työterveyslaitoksen työntekijöiden HR-perehdytykseen on sisällytetty osio saavutettavuuden perusteista. (esim. eOppivan verkkokoulutus saavutettavuudesta lisätty linkkinä).</p> <p>Olemassa olevista ja uusista saavutettavuusohjeista on tiedotettu tai henkilöstöä on koulutettu.</p>
<p>Saavutettavuus</p> <p>Viestintämme (sisäinen ja ulkoinen) on saavutettavaa ja yhdenvertaisuutta edistävää</p>	<p>Vahvistamme digitaalisten palvelujemme saavutettavuutta</p> <ul style="list-style-type: none"> • alamme lisätä kuvien alt-tekstit myös somessa • vältämme emojiä käyttöä listojen alussa • parannamme videoiden tekstityksiä ja ohjeistamme tekstityksistä myös alihankkijoita 	Brändi	<p>Uusi someohje on laadittu ja siitä on viestitty kaikille somepäivityksiä tekeville.</p> <p>Videoiden tekstityskäytännöt on laadittu ja niistä on viestitty myös videoita tuottaville alihankkijoille.</p>
<p>Rekrytointi ja perehdytys</p> <p>Varmistamme tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen rekrytoinnin</p> <p>Kannustamme eri sukupuolia olevia, eri ikäisiä ja eri vähemmistöryhmiin kuuluvia hakemaan Työterveyslaitoksen työpaikkoja monimuotoisuuden lisäämiseksi</p> <p>Perheystävälliset käytännöt huomioidaan perehdytyksessä (ja soveltuviissa työpaikkahaastateluissa)</p>	<p>Edistämme monimuotoista rekrytointia.</p> <p>Kokeilemme anonymia rekrytointia.</p> <p>Lisäämme monimuotoisuus-lausekkeen rekrytointi-ilmoituksiin.</p> <p>Huomioimme neuromoninaisuuden rekrytoinnissa lisäämällä työpaikkailmoituksiin selkeitä ja konkreettisia ilmaisuja.</p> <p>Mainitsemme soveltuviissa työpaikkahaastateluissa perheystävälliset käytännöt ja edut, kuten joustavan työajan ja etätyö-mahdollisuuden.</p> <p>Kerromme perehdytyksessä Työterveyslaitoksen perhe-elämää sekä työn ja perheen sekä muun elämän tasapainoa tukevista käytännöistä.</p>	HR, esihenkilöt	<p>Anonymien rekrytointien määrä on lisääntynyt.</p> <p>Jokaisesta rekrytointi-ilmoituksesta löytyy monimuotoisuuslauseke vuonna 2026–2030.</p> <p>Jokaisen työpaikkailmoituksen selkeäkielisyys on tarkastettu.</p> <p>Soveltuvissa työpaikkahaastateluissa on mainittu työn joustoista ja mahdollisesta etätyömahdollisuudesta.</p> <p>Perehdytysmateriaalista löytyy tietoa perheystävällisistä käytännöistä.</p>

TAVOITE 2030	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	SEURANNAN MITTARIT JA STATUS
<p>Perheystävällisyyden kehittäminen</p> <p>Työterveyslaitos tunnustetaan perheystävällisenä työpaikkana</p>	<p>Otamme käyttöön Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalun ja hyödynnämme työkalua säännöllisesti kehittämiskohteiden määrittelyssä.</p> <p>Lisäämme esihenkilöiden ja HR:n sekä henkilöstön osaamista eri perhemuodoista ja -tilanteista.</p> <p>Lisäämme esihenkilöiden ja henkilöstön tietoutta perheystävällisistä käytännöistä.</p> <p>Kannustamme isiä ja muita ei-synnyttäviä perhevapaille.</p>	<p>HR, esihenkilöt, tasa-arvo- ja yhdenvertai-suusryhmä</p>	<p>Perheystävällisyyden nykytilaa ja kehittämiskohteita on arvioitu vuoden 2026 alussa.</p> <p>Esihenkilöille on lähetetty perheystävällisyyden kartoituskysely.</p> <p>Arviointi nykytilasta ja kehittämiskohteista on tehty Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalua hyödyntäen.</p> <p>Henkilöstöltä on kysytty työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista tukevien käytäntöjen toimivuudesta henkilöstökyselyssä ja tasa-arvokyselyssä.</p> <p>Perheystävällisyyden huomioimiselle on määritelty tavoitteet ja painopisteet, ja niitä kehitetään.</p> <p>Perheystävällisyyttä tukevista, eri perhemuodot ja -tilanteet huomioivista käytännöistä on viestitty sisäisesti.</p> <p>Esihenkilöitä on tiedotettu perheystävällisistä käytännöistä, perhevapaasyrjinnästä sekä eri perhemuotojen ja isien sekä ei-synnyttävien vanhempien perhevapaiden huomioimisesta.</p> <p>Työn joustoista on viestitty aktiivisesti.</p> <p>Pidettyjä perhevapaita on seurattu viiden vuoden välein.</p>
<p>Yhdenvertainen kohtelu</p> <p>Ketään ei syrjintä, häirintä, kohdella epäasiallisesti tai aseteta epäedulliseen asemaan sukupuolensa, sukupuoli-identiteetin, ikänsä, vakaumuksensa, etnisen taustansa, terveydentilansa tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella.</p>	<p>Kartoitamme säännöllisesti Työ-terveyslaitoksen henkilöstön kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.</p> <p>Ilmi tulleeisiin syrjintä- ja häirintätapauksiin puututaan laatuohjeen toimintamallin mukaisesti.</p> <p>Syrjintäyhteyshenkilö on nimetty ja henkilöstön tiedossa.</p> <p>Viestimme yhdenvertaisuuden edistämisen teemoista.</p>	<p>Esihenkilöt, HR, työsuojelu, nimetty syrjintä-yhteyshenkilö</p>	<p>Tasa-arvo- ja yhden-vertaisuuskysely on tehty vähintään viiden vuoden välein.</p> <p>Häirinnästä / epäasiallisesta kohtelusta on kysytty työntekijöiltä vuosittaisessa henkilöstökyselyssä.</p> <p>Syrjintäyhteyshenkilö on koulutautunut rasismien ja syrjinnän vastaiseen työhön (ja jakaa tietoa rasismien tunnistamisesta ja siihen puuttumisesta).</p> <p>Jokaiseen esille nousseeseen syrjintä- ja häirintätapaukseen on puututtu.</p>
<p>Yhdenvertainen kohtelu</p> <p>Työterveyslaitos on sitoutunut toimiin seksuaalisen häirinnän kitkemiseksi työelämästä</p>	<p>Seksuaaliseen häirintään puuttumisen rakenteita ja ymmärrystä vahvistetaan.</p> <p>Päivitämme toimintaohjeet teknologiavälitteisen seksuaalisen häirinnän tilanteita varten.</p> <p>Lisäämme seurantaa ja vastuunkantoa</p>	<p>Tyhy-ryhmät, tasa-arvo- ja yhden-vertaisuusryhmä</p>	<p>Häirintäyhdyshenkilöiden toiminta on käynnistetty Työterveyslaitoksen iltatilaisuuksissa ja juhlissa.</p> <p>Henkilöstöä on koulutettu tehtävään.</p> <p>Häirintäyhdyshenkilöitä on nimetty kuhunkin iltatilaisuuteen 1-2 hlöä.</p> <p>STM:n sitoumuksessa toimiin seksuaalisen häirinnän kitkemiseksi työelämästä mainittujen toimenpiteiden seuranta.</p>

TAVOITE 2030	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	SEURANNAN MITTARIT JA STATUS
<p>Palkkaus</p> <p>Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu Työterveyslaitoksessa (ei syrjiviä tekijöitä)</p>	<p>Otamme käyttöön ja noudatamme 2026 voimaan-tulevia palkka-avoimuusdirektiivin mukaisia käytäntöjä.</p> <p>Pyrimme luomaan selkeät kriteerit ”palkkahaitariin” jokaiselle palkka-asteelle. Kriteereissä otetaan huomioon esimerkiksi koulutustaso, työkokemus, suoriutuminen ja osaaminen.</p> <p>Varaudumme työntekijöiden pyyntöihin samaa tai samanarvoista työtä tekevien keskipalkkatasosta.</p> <p>Varmistamme, että kaikki esihenkilöt ovat tietoisia palkka-avoimuudesta ja tasa-arvoisesta palkkauksesta ja huomioimme palkka-avoimuusdirektiivin mukaiset käytännöt sisäisessä toiminnassa.</p>	<p>HR ja esihenkilöt</p>	<p>Samanarvoisen ja samaa työtä tekevien keskipalkka on määritetty ja perusteet selvitetty.</p> <p>Direktiivin voimaantulo on käyty läpi yksikönjohtajien kanssa Osket-joryssä.</p> <p>Palkka-arviointi on tehty yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.</p> <p>Palkan vaihteluväli (palkkahaitari) on näkyvässä kaikissa työpaikkailmoituksissa.</p> <p>Työntekijöille on kerrottu palkkojen määräytymisen kriteerit ja palkkakehityksen perusteet.</p> <p>Esihenkilöille on tehty selkeät ohjeet palkka-avoimuudesta ja tasa-arvoisesta palkkauksesta v. 2026 alussa direktiivin mukaisesti.</p> <p>HR-järjestelmään on luotu raporttipohja keskipalkkatason raportoinnille.</p> <p>Objektiiviset ja sukupuolineutraalit kriteerit on luotu kunkin tehtävän palkkahaitariin sisäisesti. Työn vaatavuuden arvioinnissa on käytetty objektiivisia, sukupuolineutraaleja kriteereitä (esim. pätevyys, kuormitus, vastuu, työn arvioitu vaatavuus, työolot)</p>
<p>Palkkaus</p> <p>Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu Työterveyslaitoksessa (ei syrjiviä tekijöitä)</p>	<p>Seuraamme vuosittain sukupuolten kokonaispalkan keskiarvoja nimikeryhmittäin.</p> <p>Kavennamme miesten ja naisten välisiä selittämättömiä palkkaeroja, mikäli niitä ilmenee</p>	<p>HR, henkilöstöpäällikkö</p>	<p>Erillistarkastelu on tehty ryhmissä, joissa sukupuolten keskipalkkojen ero on suurempi kuin 5 % (huom. aiemmin 10 %). Jos palkkaero ylittää 5 % ilman perustetta, se on korjattu kohtuullisessa ajassa (viimeistään 6 kk raportoinnista).</p> <p>Sukupuolittain eriteltyt palkkaerot on raportoitu tulorekisterin ja Tilastokeskuksen kautta tasa-arvovaltuutetulle.</p>
<p>Palkkaus</p> <p>Työstä suoriutumisen arviointi on yhdenvertaista ja tasa-arvoista</p>	<p>Kaikkien työntekijöiden työssä suoriutumista arvioidaan vuosittain ja suoriutumisesta annetaan palautetta.</p> <p>Työssä suoriutumista arvioidaan TES:n (henkilökohtaisen palkanosan arviointi) yhdenvertaisilla ja tasa-arvoisilla kriteereillä.</p> <p>Mahdollisiin kysymyksiin keskipalkkatasosta vastaa henkilöstöpäällikkö yhdessä yksikön johtajien kanssa</p>	<p>Henkilöstöpäällikkö, esihenkilöt</p>	<p>Kaikkien työntekijöiden työssä suoriutumista on arvioitu vuosittain ja suoriutumisesta annettu palautetta (kehityskeskustelussa).</p> <p>Palkkatiedusteluihin on vastattu kohtuullisessa ajassa, 30 päivän sisällä.</p>
<p>Urakehitys</p> <p>Kaikkien työntekijöiden urakehitys on tasa-arvoista ja yhdenvertaista (ei syrjiviä tekijöitä)</p>	<p>Miesten ja naisten välistä urakehitystä seurataan viiden vuoden välein.</p> <p>Helmeen pyritään luomaan raportointipohja urakehityksen seurantaan miesten ja naisten välillä.</p>	<p>HR, esihenkilöt</p>	<p>Urakehitystä on seurattu vuonna 2026 ja 2030.</p> <p>Jokaisen työntekijän kanssa on käyty kehityskeskustelu.</p>

Lähteet

Tekoäly

Finlex. Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Haettu 10.1.2026 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325>

Euroopan komissio. (2024, 1. elokuuta). Tekoälysäädös tulee voimaan [Uutisartikkeli]. Haettu 10.1.2026 osoitteesta https://commission.europa.eu/news-and-media/news/ai-act-enters-force-2024-08-01_fi

Euroopan unioni. (2024). Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending certain Union legislative acts (Artificial Intelligence Act). Haettu 11.1.2026 osoitteesta <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024R1689>

Tuominen, P., & Snell, K. (2025). Selvitys: Tekoäly ja sukupuolten tasa-arvo (TANE-julkaisuja 2025:24). Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Haettu 10.1.2026 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/8d79892c-fed0-4bf1-8577-e084ab104d2a/content>

Suomi.fi. (2025). Tekoälyn vastuullinen hyödyntäminen: Hyvät käytännöt kehittäjille – Huomioi ihmisten monimuotoisuus [Verkkójulkaisu, opas]. Haettu 10.1.2026 osoitteesta <https://kehittajille.suomi.fi/opaat/vastuullinen-tekoaly/organisoi-eettinen-toimintatapa/huomioi-ihmisten-monimuotoisuus>

Helsingin yliopisto. (2024). AI in Society – Chapter 4: How to Avoid Bias in AI [Verkkokurssi]. Haettu 10.1.2026 osoitteesta <https://courses.mooc.fi/org/uh-cs/courses/ai-in-society/chapter-4/how-to-deal-with-bias-in-ai>

Rekrytointi

Henkilötietolaki (523/1999), 3 luku, 11 §. Finlex – Suomen säädöskokoelma. Haettu 15.1.2026 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadaskokoelma/1999/523>

Palkkaus

Valtioneuvosto (2024): Usein kysytyt kysymykset työryhmän esityksestä palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi. Haettu 14.1. osoitteesta https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/231157712/16.5.2025%20UKK_palkkaavoimus_160525.pdf/71adb8b8-d8eb-53c0-d757-417c51b174ec/16.5.2025%20UKK_palkkaavoimus_160525.pdf?t=1747325099534

Valtioneuvosto (2025): Työryhmän esitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi etenee. Haettu 14.1. osoitteesta <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyoryhman-esitys-palkka-avoimuusdirektiivin-taytantonpanoksi-etenee>

Työterveyslaitos

Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health