

Anukatariina Saloheimo



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatu sa- teenkaarinäkökulmasta vuonna 2025 Raportti verkkokyselystä

Dreamwear Club DwC ry

Nyyti ry

Transfeminiinit ry

Trans ry

Trasek ry

ISBN 978-952-65596-3-6

Kannen kuva: Ia Andersson

Espoo 2025

Esipuhe

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen Suomen työpaikoilla ja oppilaitoksissa on edennyt viime vuosikymmeninä hiljaksen vuoden 2015 lakiuudistusten ja yleisen ilmapiirin positiivisen muutoksen siivittämänä. Viime aikoina tämä kehitys on vaarantunut intensiivisen vähemmistöjen oikeuksia kyseenalaistavan poliittisen vaikuttamisen seurauksena. Työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat merkittävä väline positiivisen kehityksen tukena. Siksi on tärkeää, että ne myös ovat sellaisia, että niillä voidaan toteuttaa lain edellyttämää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä.

Nämä lähtökohdat olivat sytykkeenä kansalaisjärjestöjen halussa arvioida suunnitelmien laatua valtakunnallisesti. Kohteena on erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioon ottaminen suunnittelussa, josta on varsin vähän tutkimustietoa Suomesta. Toivon tämän kyselyraportin kompensoivan tätä tiedonpuutetta niin, että siitä olisi hyötyä sekä viranomais-työssä että kansalaisvaikuttamisessa.

Kysely suunniteltiin helmi-huhtikuussa, toteutettiin touko-kesäkuussa ja sen analyysi ja raportti laadittiin heinä-syyskuussa vuonna 2025. Kiitän projektiin osallistuneita järjestöjä hedelmällisestä yhteistyöstä. Erityisesti kiitän Nyyti ry:n hankepäälikkö Anders Huldénia tuesta ja erinomaisista näkökulmien nostoista projektin eri vaiheissa.

Espoossa 21.9.2025

Anukatariina Saloheimo

Tiivistelmä

Kansalaisjärjestöt laativat verkkokyselyn työorganisaatioiden ja oppilaitosten tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta. Kysely toteutettiin keväällä 2025 ja sen tulokset analysoitiin suhteessa lainsäädännön vaatimukseen ja tilastollisin menetelmin suhteessa vastaajien taustamuuttujiin. Tulokset julkaistiin marraskuussa 2025.

Kyselyn tulosten perusteella suunnitelmissa on paljon puutteita niiden systemaattisuuden, osallistavuuden ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt huomioon ottavien näkökulmien suhteen. Monet näistä puutteista ovat sellaisia, että suunnitelmat eivät täytä laeissa niille asetettuja vaatimuksia. Sateenkaarinäkökulman puutteita oli pääosin niissä suunnitelmissa, joissa oli muutenkin puutteita. Tilanne vaikuttaa parantuneen verrattaessa tuloksia vanhempiin tutkimuksiin.

Suunnitelmien laadussa oli eroja työpaikan toimialan suhteen. Myös organisaation sukupuoli-jakaumalla oli yhteys tuloksiin, sukupuoleltaan tasaisissa organisaatioissa annetut kriteerit täyttyivät muita työpaikkoja paremmin.

Kyselyn vastausten määrä jäi alhaiseksi, mikä heikensi sen tulosten yleistettävyyttä. Toisaalta se, että vastauksia tuli vähän erityisesti miesenemmistöisiltä aloilta, oli jo sinänsä osoitus siitä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita ei pidetä niillä yhtä tärkeinä kuin muilla aloilla.

Yksi keskeinen huomio oli, että erityisesti opiskelijat tunsivat suunnitelmia huonosti. Suunnitelmien alhainen tunnettuus heikentää niiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää vaikutusta.

Referat

Civilsamhällesorganisationer utarbetade en webbenkät om kvaliteten på arbetsorganisationers och läroanstalters jämställdhets- och likabehandlingsplaner ur sexuella och könsminoriteters perspektiv. Enkäten genomfördes våren 2025 och dess resultat analyserades i förhållande till lagstiftningens krav och med statistiska metoder i förhållande till respondenternas bakgrundsvariabler. Resultaten publicerades i november 2025.

Baserat på enkätens resultat finns det många brister i planernas systematiska tillvägagångssätt, delaktighet och beaktande av sexuella och könsminoriteter. Många av dessa brister är sådana att planerna inte uppfyller de krav som ställs i lagstiftningen. Situationen verkar ha förbättrats när man jämför resultaten med äldre studier.

Kvaliteten på planerna varierade till exempel beroende på arbetsplatsens bransch. Även organisationens könsfördelning hade ett samband med resultaten; i organisationer med jämn könsfördelning uppfylldes de givna kriterierna bättre än på andra arbetsplatser.

Antalet svar på enkäten var lågt, vilket minskade resultatens generaliserbarhet. Å andra sidan var det faktum att särskilt få svar kom från mansdominerade branscher i sig självt en indikation på att jämställdhets- och jämlikhetsfrågor inte betraktas som lika viktiga inom dessa branscher som inom andra.

En central observation var att särskilt studerande hade dålig kännedom om planerna. Den låga kännedomen om planerna minskar deras effekt för att främja jämställdhet och likabehandling.

Abstract

Non-governmental organizations conducted an online survey on the quality of equality and non-discrimination plans in workplaces and educational institutions from the perspective of sexual and gender minorities. The survey was carried out in spring 2025, and its results were analyzed in relation to legislative requirements and statistically in terms of respondents' background variables. The results were published in November 2025.

Based on the survey results, the plans have significant shortcomings in terms of their systematic approach, inclusivity, and consideration of sexual and gender minority perspectives. Many of these shortcomings are such that the plans do not meet the requirements set by law. The shortcomings in the LGBTIQ perspective were mainly in those plans that also had shortcomings in other ways. The situation appears to have improved when comparing the results with older studies.

The quality of the plans varied depending on the industry of the workplace. The gender distribution of the organization also correlated with the results, with gender-balanced organizations meeting the given criteria better than other workplaces.

The number of survey responses was low, which reduced the generalizability of the results. On the other hand, the fact that particularly few responses came from male-dominated industries was itself an indication that equality and equity issues are not considered as important in those industries as in others.

One of the key observations was that students, in particular, were poorly aware of the plans. The low awareness of these plans undermines their impact in promoting equality and non-discrimination.

Sisällysluettelo

Esipuhe.....	2
Tiivistelmä.....	3
Referat.....	4
Abstract.....	5
Johdanto.....	9
Kyselyn taustasta	9
Suunnitelmien yleiset lainsäädännölliset puitteet.....	10
Työorganisaatiot	10
Oppilaitokset ja varhaiskasvatus.....	11
Toimivan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen.....	12
Tilannekartoitus.....	12
Toimenpiteiden kohdentaminen.....	13
Suunnitelman laatiminen	13
Toimenpiteiden toteuttaminen.....	13
Toimenpiteiden seuranta.....	13
Suunnitelman päivittäminen.....	13
Kysymyskohtainen tarkastelu	14
Kyselyn taustamuuttujat	14
Vastaajan asema organisaatiossa.....	14
Työelämävastaajien työorganisaation ala.....	15
Työelämävastaajien työorganisaation sektori.....	16
Opiskelijavastaajien oppilaitostyyppi.....	16
Työ- ja opiskelupaikkojen sukupuolijakauma	17
Työ- ja opiskelupaikkojen maantieteellinen sijainti	17
Työ- ja opiskelupaikkojen aluetyyppi.....	18
Työorganisaation henkilöstömäärä	18
Suunnitelmien systemaattisuuteen liittyvät kysymykset	19
Vaihtoehtoiset tavat suunnitelmien laadintaan	19
Suunnitelmien laadinnan säännöllisyys	22
”Suunnitelmat perustuvat selvitykseen työpaikan/oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.”	23
”Suunnitelmat sisältävät arvion aiempiin suunnitelmiin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.”	25

"Suunnitelmat sisältävät konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi."	26
"Toimenpiteille on määritelty suunnitelmassa niiden toteuttajat."	29
"Toimenpiteille on määritelty suunnitelmassa niiden toteuttamisaikataulu."	30
"Toimenpiteille on määritelty suunnitelmassa niiden seuranta, esimerkiksi seurantaryhmän muodossa."	30
Muita suunnitelmien systemaattisuuteen liittyviä löydöksiä muissa tutkimuksissa	32
Henkilöstön osallistamiseen liittyvät kysymykset	33
"Osallistavuus/syrjinnänvastaisuus/moninaisuuden tukeminen ilmaistaan organisaationi arvoissa."	33
"Osallistavuus/syrjinnän vastaisuus/moninaisuuden tukeminen sisältyy rekrytointiin."	34
"Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelma käydään läpi uuden työntekijän perehdytyksessä."	35
"Osallistavuus/syrjinnän vastaisuus/moninaisuuden tukeminen tuodaan esiin uusien opiskelijoiden orientaatioissa."	36
"Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettu henkilöstölle/opiskelijoille."	37
"Henkilöstöllä/opiskelijoilla on ollut mahdollisuus osallistua suunnitelman ja sen toteutuksen laadintaan niin, että eri vaiheista on informoitu riittävän ajoissa."	38
"Henkilöstöllä/opiskelijoilla on ollut mahdollisuus osallistua suunnitelman ja sen toteutuksen laadintaan sitä varten perustetuissa työryhmissä."	39
"Opiskelijoilla on ollut mahdollisuus tulla kuulluiksi yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteistä (suoraan tai luottamushenkilöiden kautta)."	41
"Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmasta käy ilmi, miten tiedotusvelvollisuus on tarkoitus toteuttaa."	41
"Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelma on helposti henkilöstön saatavilla."	42
"Tiedän, mistä löydän työpaikkani/oppilaitokseni tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmat, jos niitä tarvitsisin."	43
"Koulutusorganisaationi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa ovat olleet mukana organisaation asiakkaat eli opiskelijat, oppilaat tai oppilaiden/lasten vanhemmat."	44
Syrjintään liittyvät ja sateenkaarispesifit kysymykset	45
"Suunnitelma huomioi seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen liittyviä toimenpiteitä."	45
"Suunnitelma huomioi sukupuoleen (mukaan lukien sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun) perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen liittyviä toimenpiteitä."	46
"Suunnittelussa on otettu huomioon mahdollinen moniperusteinen syrjintä."	47
"Suunnitelma sisältää tilannearvion, jossa on mukana myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteen huomioon ottavia näkökulmia."	49

"Aiempiin suunnitelmiin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista tehdyssä arvioinnissa on huomioitu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanne."	51
"Suunnittelun tueksi käytetään erillistä anonyymia kyselyä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille."	52
"Toimenpiteissä on mukana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteen huomioon ottavia näkökulmia."	53
"Kuuluuko nykyisiin opintoihisi tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä sen edistämiseen liittyviä sisältöjä, huomioiden myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä?"	56
"Tietolähteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta"	57
Taustamuuttujien suhde vastauksiin	58
Erot työelämävästaaajien työtehtävien perusteella	58
Erot työpaikkojen sektorin perusteella	59
Erot työpaikkojen alan perusteella	60
Erot työpaikkojen sukupuolijakauman perusteella	61
Erot työpaikkojen koon perusteella	62
Erot työpaikkojen maantieteellisen sijainnin perusteella	63
Erot työpaikkojen aluetyypin perusteella	64
Erot oppilaitostyyppin perusteella	64
Erot oppilaitosten maantieteellisen sijainnin perusteella	65
Erot oppilaitosten aluetyypin perusteella	66
Erot oppilaitosten sukupuolijakauman perusteella	66
Oppilaitosten ja työpaikkojen välinen vertailu	67
Sateenkaarikriteerien toteutuminen	67
Johtopäätökset ja pohdinta	69
Johtopäätökset kyselyn tuloksista	69
Suunnitelmien järjestelmällisyys	69
Suunnittelun osallistavuus	69
Suunnitelmien syrjintä- ja sateenkaarinäkökulmat	69
Pohdinta	70
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun vaikutukset	70
Tulosten yleistettävyyden rajoitteet	72
Lähteet	73

Johdanto

Kyselyn taustasta

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki edellyttävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä työpaikoilla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ovat keskeisiä lakisääteisiä välineitä tähän. (tasa-arvolaki, tästä eteenpäin TA; yhdenvertaisuuslaki, tästä eteenpäin YV)

Yhdenvertaisuussuunnitelma tuli pakolliseksi viranomaisille vuonna 2004 (YV 2004 4§) ja oppilaitoksille (YV 6§) vuonna 2015 ja varhaiskasvatukseen vuonna 2025 (YV 6a§). Tasa-arvosuunnitelma tuli pakolliseksi viranomaisille ja työyhteisöille vuonna 2005 (TA 4§; 6§), oppilaitoksille vuonna 2015 (TA 5a§) ja varhaiskasvatukselle vuonna 2023 (TA 5b§). Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän seksuaalisen suuntautumisen perusteella ja tasa-arvolaki sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella (YV 8§; TA 1§).

Vaikka lait ovat siis velvoittaneet suunnitteluun jo pitkään, kaikilla työpaikoilla se ei ole toteutunut lakien edellyttämällä tavalla. Suunnitelmat voivat olla ylimalkaisia tai niitä ei tehdä lainkaan.

Suunnitelmien laatu on yhteydessä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen työpaikoilla. Euroopan perusoikeusviraston kyselyssä vuonna 2023 suomalaisista seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöihin kuuluvista ilmoitti salaavansa useimmiten identiteettinsä työssä syrjinnän pelossa 48 % (FRA 2024a, 41). Syrjintä altistaa sen uhrin alisuoriutumiseen opinto- ja työuralla, mikä altistaa muuhun syrjäytymiseen ja muuhun elämälaadun heikkenemiseen (esim. Lehtonen 2014, 304–305; Pietiläinen ym. 2018, 39).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien valvonta tapahtuu pääosin muun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen tekemän työelämävalvonnan yhteydessä. Tätä valvontaa on työpaikkojen kokonaismäärään nähden vähäisesti.

Asia nousi esiin transjärjestöjen laatiman työelämäkyselyn raportin julkaisutilaisuudessa syksyllä 2021 keskustelussa Tasa-arvovaltuutetun kanssa. Sama tilanne näytti vallitsevan edelleen keväällä 2024 Tasa-arvovaltuutetun toimiston ja transjärjestöjen välillä käytyjen keskustelujen perusteella. Tältä pohjalta syntyi ajatus laatia kysely, joka auttaisi viranomaisia hahmottamaan suunnittelun tilaa Suomessa.

Tämä kyselyraportti pyrkii täyttämään osaltaan tätä puutetta. Kysely oli suunnattu kaikille Suomen työpaikoille ja oppilaitoksille. Kyselyyn vastasi kuitenkin valitettavasti kovin pieni määrä työorganisaatioihin kuuluvia ja opiskelijoita ja oppilaita.

Kyselyn kysymykset kartoittavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatua ensisijaisesti suhteessa lainsäädännön vaatimuksiin. Keskeisin näkökulma on seksuaali- ja sukupuoli-

vähemmistöjen huomioon otto suunnitelmissa. Osa kysymyksistä arvioi suunnitelmia suhteessa tehokkaisuuteen tapoihin toteuttaa ne.

Kyselyn ovat laatineet transjärjestöt Dreamwear Club DwC ry, Transfeminiinit ry, Trans ry ja Trasek ry sekä opiskelijoiden mielenterveysjärjestö Nyyti ry. Kysymykset laadittiin järjestöjen yhteistyönä. Tasa-arvovaltuutetun toimistoon oltiin yhteydessä palautteen saamiseksi kysymysten tarkoituksenmukaisuudesta.

Kyselylomakkeen linkkiä levitettiin työmarkkinakeskusjärjestöihin ja alakohtaisiin ammatti- ja työnantajajärjestöihin. Sitä levitettiin myös opiskelija- ja sateenkaarijärjestöjen sosiaalisessa mediassa ja LinkedInissä laajalla levikillä. Tiedonkeruu tapahtui toukokuun puolivälistä kesäkuun loppupuolelle.

Suunnitelmien yleiset lainsäädännölliset puitteet

Työorganisaatiot

Jokaisen työnantajan tulee edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (TA 6§). Työorganisaatiolla on lakisääteinen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (YV 5§; 6§; 7§). Säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävillä työnantajilla on oltava suunnitelma sekä tasa-arvon että yhdenvertaisuuden edistämiseksi¹. Tasa-arvolaki ei koske uskonnollista toimintaa (TA 2§) eikä yhdenvertaisuussuunnitteluvollisuus evankelis-luterilaista ja ortodoksista kirkkoa (YV 5§).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta niin henkilöstön kuin asiakkaiden osalta. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

- syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen,
- tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien käytäntöjen vaikutusten arviointi ja kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen,
- osallisuuden lisääminen.

Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään juurruttamaan tasa-arvonäkökulma ja -ajattelutapa kaikkien henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Työnantaja voi valita työpaikan tarpeisiin parhaiten sopivan välineen yhdenvertaisuuden edistämistoimia varten. Työpaikan tarpeet voidaan ottaa huomioon myös suunnitelman sisällössä sekä siinä, kuinka laajasti henkilöiden yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä tekijöitä suunnitelmaan kirjataan. (HE 19/2014)

¹ Henkilöstömäärää laskettaessa ei vuokratyövoimaa käyttävässä yrityksessä mukaan lueta vuokratyöntekijöitä, koska he ovat asianomaisen henkilöstövuokrausyrityksen työntekijöitä (HE 19/2014).

Suunnitelmien tekeminen on laajamittainen työ, jossa tavoite on saada tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen mukaan kaikkeen perustyöhön. Ilman johdon lain velvoittavaa sitoutumista edistämistyö jää täysin sattumanvaraiseksi ja pahimmassa tapauksessa aikaa kuluuttavaksi puuhasteluksi.

Oppilaitokset ja varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksessa ja oppilaitoksissa tulee laatia toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, joissa fokus on henkilöstön sijasta organisaation siinä, miten toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus ja sen edistäminen muutoin toteutuu organisaation toiminnassa (OPH 2025 b). Oppilaitoksissa toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat pakollisia ilman henkilöstömäärärajaa (TA 5a§; 5b§; YV 6§). Varhaiskasvatuksessa toimipisteillä voi olla ylläpitäjän yhteinen yhdenvertaisuussuunnitelma (YV 6§), jolloin niissäkään henkilöstömäärä ei ole merkityksellinen. Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa tulee kiinnittää erityistä huomiota oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen (TA 5a§).

Oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat tehdään oppilaitoskohtaisesti. Samalla kyselylomakkeella voidaan kerätä tietoa useammasta oppilaitoksesta, kunhan tiedot on mahdollista käsitellä oppilaitoskohtaisesti. Varhaiskasvatuksessa päiväkodeissa tehdään toimipaikkakohtaiset tasa-arvosuunnitelmat, ja perhepäivähoidossa ja avoimessa varhaiskasvatuksessa tehdään yhteinen tasa-arvosuunnitelma, joka on varhaiskasvatuksen järjestäjän vastuulla (TA 5b§).

Velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen koskee varhaiskasvatuksen järjestäjää ja palvelun tuottajaa eikä siis velvoita toimipaikkakohtaiseen yhdenvertaisuussuunnitteluun. Kunta laatii sen alueella toimiville perhepäivähoidolle ja kunnalliselle avoimelle varhaiskasvatustoiminnalle varhaiskasvatusta koskevan yhdenvertaisuussuunnitelmaan (YV 6a§).

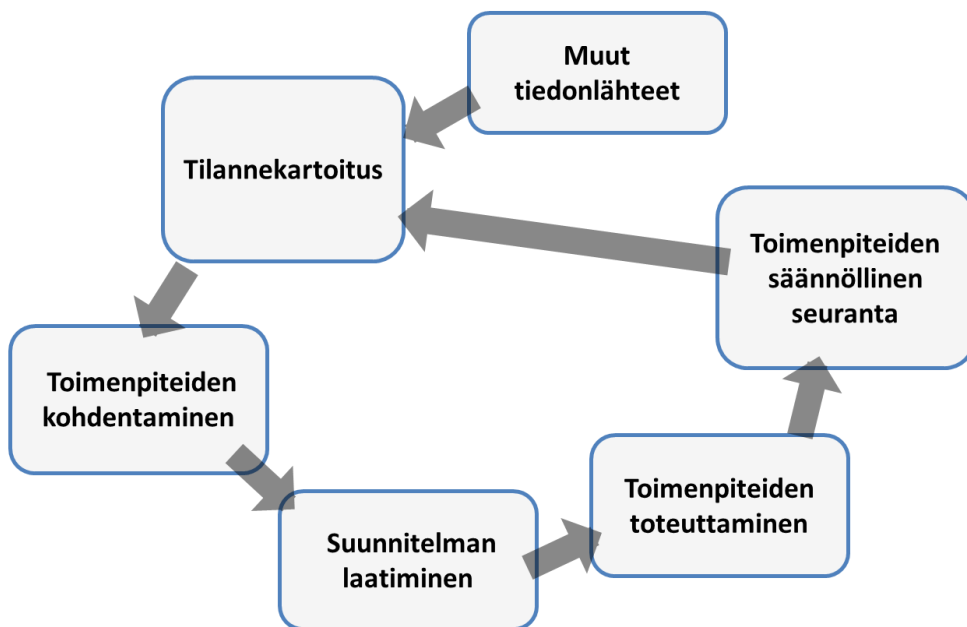
Sama työyhteisö voi olla velvollinen laatimaan sekä työnantajan että oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelmien valmistelu on perusteltua pitää erillään, sillä ei ole tarkoituksenmukaista, että oppilaat tai opiskelijat pohtivat oppilaitoksensa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita, tai että oppilaitoksen hallintohenkilöstö pohtii opetuksen sisältöä (HE 19/2014). Tässä kyselyssä oppilaitosten henkilökunnalle suunnatut kysymykset koskevat henkilöstön suunnitelmia ja opiskelijoille/oppilaille suunnatut kysymykset toiminnallisia suunnitelmia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien lainsäädännöllistä taustaa tarkennetaan tämän raportin kysymyskohtaisissa tarkasteluissa.

Toimivan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Toimiva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu muodostuu viiden toimenpidevaiheen syklistä (Kuvio 1). Kussakin vaiheessa on tärkeää, että siitä tiedotetaan riittävästi ja oikea-aikaisesti ja varmistetaan, että henkilöstöllä ja opiskelijoilla on mahdollista osallistua päätöksiin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun sykli



Kuvio 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun sykli.

Tilannekartoitus

Tarkastelun kannalta keskeisenä kysymyksenä on se, miten yhdenvertaisia eri toiminnot ovat eri ryhmien näkökulmasta. Kartoituksessa käytetään mittareita, joilla selvitetään toisaalta yleisesti tiedetyt/oletetut epäkohdat ja tarpeet. Toisaalta on tarkoituksenmukaista käyttää tiedonlähteitä, joilla on mahdollista ilmaista seikkoja, joita ei ole ennakoitu. Mittareissa tulee olla myös edellisten suunnitelmien sisältämien toimenpiteiden tulosten arviointia.

Toimenpiteiden kohdentaminen

Suunnitelmaan kootaan konkreettisia toimenpiteitä tilannekartoituksessa esiin nousseiden asioiden kehittämiseksi. Tässä yhteydessä on myös syytä arvioida onko työpaikalla valmius puuttua selvityksessä esiin tulleisiin epäkohtiin.

Suunnitelman laatiminen

Suunnitteluprosessin kuvaus, tilannekartoitusmenetelmät ja valitut kehittämistoimenpiteet kootaan dokumentiksi sovittuun formaattiin. Suunnitelma hyväksytään organisaation normaalissa päätöksentekomenettelyssä – kuitenkin niin, että henkilöstön mahdollisuus osallistua päätöksentekoon on varmistettu.

Toimenpiteiden toteuttaminen

Suunnitelmaan kirjatut toimenpiteet toteutetaan ja niistä tiedotetaan sovitussa aikataulussa. Uudet toimivat käytänteet on syytä vakiinnuttaa organisaation kaikkiin toimintoihin. Tämä voi vaatia esim. uusia koulutus- ja sparraustilaisuuksia ja viestinnällisiä muutoksia. Henkilöstöön kuuluvia kohderyhmien asiantuntijoita voidaan käyttää toteuttamaan toimenpiteitä.

Toimenpiteiden seuranta

Toimenpiteiden vaikutuksia seurataan säännöllisin väliajoin ja jatkuvana käytäntönä. Seurantavastuu voi olla joko jo olemassa olevalla vastuualueen toimijalla tai sitä varten erikseen perustettavalla seurantaryhmällä.

Suunnitelman päivittäminen

Päivittäminen aloittaa uuden suunnittelusyklin. Suunnitelmaa päivitetään määräajan kuluttua sen vaikuttavuuden parantamiseksi. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen sekä muuhun yhdenvertaisuustilanteen seurantaan.

Kysymyskohtainen tarkastelu

Tässä osiossa käydään läpi kaikkien kyselyn kysymykset niin, että ensin esitellään kysymyksen juridiset tai muut perusteet, sitten vastaukset ja niistä tehtävät huomiot. Kysymyskohtaisiin tarkasteluihin on liitetty niihin sopivia avovastauksia ja muista tutkimuksista saatuja tuloksia vertailukohdaksi. Vastauksia tarkastellaan vielä suhteessa muihin samaa asiaa koskeviin tutkimustuloksiin.

Tuloksia kuvaavien numeroarvojen vertailtavuuden takia valtaosa niistä on esitetty prosentteina. Hyvin monet vastaajat ilmoittivat, että kysyttävä asia oli heille tuntematon. Tästä syystä vertailut on tehty niiden vastaajien välillä, joilla oli käsitys kysyttävästä asiasta. Näissä kohdissa taulukoiden selitteissä kerrotaan niiden vastaajien prosentuaalinen osuus, jotka kertoivat asian olevan heille tuntematon.

Kyselyn taustamuuttujat

Vastaajan asema organisaatiossa

Vastaukset:

Kyselyyn vastasi 211 henkilöä, joista 78 oli opiskelijoita ja 133 toimi työorganisaatioissa (taulukko 1). Työorganisaatiiovastaajista valtaosa oli työntekijöitä ja vain pieni joukko sellaisia henkilöitä, joiden tehtävät liittyvät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen, vastasi kyselyyn.

Vastaajan asema työorganisaatiossa	Lukumäärä
harjoittelijana	2
työntekijänä	98
muussa yhdenvertaisuutta edistävässä tehtävässä	4
työsuojelutehtävissä	5
luottamushenkilönä	5
HR-henkilöstössä	7
esihenkilönä	7
johdossa	5

Taulukko 1. Vastaajien asema työorganisaatiossa.

Työelämävastaajien työorganisaation ala

Vastaukset:

Vastaajien työpaikoista koulutuksella ja julkisella hallinnolla on maan keskiarvoon nähden kolminkertainen edustus (taulukko 2). Joiltakin perinteisesti miesenemmistöisiltä aloilta vastauksia tuli vähän. Huomionarvoista on myös vastausten puuttuminen majoitus- ja ravitsemistoiminnan alueelta. Varsin usein vastattu ”muu ala” viitanee siihen, että moni ei ole osannut sijoittaa työpaikkaansa tilastokeskuksen luokitteluun.

Työorganisaation ala	Vastaukset	Suomi 2023
maa-, metsä- ja kalatalous	0,8 %	2,4 %
kaivostoiminta ja louhinta	0,0 %	0,3 %
koulutus	24,8 %	7,3 %
teollisuus	4,5 %	12,4 %
sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	0,0 %	0,5 %
LVI-huolto ja ympäristön puhtaanapito	0,0 %	0,5 %
rakentaminen	2,3 %	6,6 %
tukku- ja vähittäiskauppa tai moottoriajoneuvojen korjaus	4,5 %	10,6 %
kuljetus ja varastointi	0,8 %	5,0 %
majoitus- ja ravitsemistoiminta	0,0 %	3,6 %
informaatio ja viestintä	3,0 %	4,8 %
rahoitus- ja vakuutustoiminta	2,3 %	2,0 %
kiinteistöalan toiminta	1,5 %	1,0 %
juridinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	3,8 %	6,3 %
hallinto- ja tukipalvelutoiminta	2,3 %	7,5 %
julkinen hallinto; pakollinen sosiaalivakuutus	12,0 %	4,8 % ²
maanpuolustus	0,0 %	- ³
terveys- ja sosiaalipalvelut	18,0 %	18,1 %
taiteet, viihde ja virkistys	1,5 %	1,9 %
muu palvelutoiminta	3,0 %	2,6 %
yhteiskunnallinen vaikuttaminen	5,3 %	- ⁴
kv. organisaatiot ja toimielimet	0,0 %	0,0 %
muu ala	8,3 %	1,3 %

Taulukko 2. Työelämävastaajien työorganisaation alan osuus verrattuna maan keskiarvoon (Tilastokeskus 2025).

² Tilastokeskuksen tilastoissa julkinen hallinto, pakollinen sosiaalivakuutus ja maanpuolustus ovat samassa luokassa.

^{3,3} Puuttuu Tilastokeskuksen tilastoista omana ryhmänä.

Työelämävastaajien työorganisaation sektori

Vastaukset:

Työssäkäyvistä vastaajista yli puolet toimii julkisella sektorilla (taulukko 3). Tämä ei vastaa lainkaan valtakunnallista tilannetta, jossa yksityisellä sektorilla on n. 70 % (EK 2017), julkisella sektorilla alle 30 % työpaikoista (Muhonen 2024) ja kolmannella sektorilla viitisen prosenttia työpaikoista (Ruuskanen ym. 2013).

Työpaikan sektori	
Kolmas sektori	14 %
Yksityinen sektori	30 %
Julkinen sektori	56 %

Taulukko 3. Vastaajien työorganisaation sektori.

Opiskelijavastaajien oppilaitostyyppi

Vastaukset:

Opiskelijavastaajien ylivoimainen enemmistö oli yliopisto-opiskelijoita (taulukko 4). Peruskoululaisia, lukiolaisia tai vapaan sivistystyön oppilaitosten opiskelijoita ei ollut yhtään. Osuudet eivät ole lainkaan valtakunnallisen opiskelijamäärien jakauman mukaisia.

Oppilaitostyyppi	Lukumäärä
yliopisto	59
korkea-asteen oppilaitos (AMK)	16
ammattillinen oppilaitos tai koulutuskeskus	2

Taulukko 4. Opiskelijavastaajien oppilaitostyyppi.

Työ- ja opiskelupaikkojen sukupuolijakauma

Vastaukset:

Vähän yli puolet työpaikoista oli naisenemmistöisiä miesenemmistöisten työpaikkojen osuuden jäädessä alle 12 prosenttiin (taulukko 5). Myös opiskelijavastaajien oppilaitokset painotuivat naisenemmistöisille aloille. Tämä ei vastaa alkuunkaan valtakunnallista työ- ja opiskelupaikkojen sukupuolijakaumaa (EK 2013, 7). Luokka ”sukupuolijakaumaltaan moninainen” viittaa työpaikkoihin, joissa sukupuolen moninaisuus on erityisesti esillä.

Työ- ja opiskelupaikkojen sukupuolijakauma		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
miesenemmistöinen	12 %	15 %
sekä selkeästi mies- että naisenemmistöisiä yksiköitä	14 %	6 %
sukupuolijakaumaltaan moninainen	5 %	0 %
sukupuolijakaumaltaan tasainen	12 %	10 %
naisenemmistöinen	58 %	69 %

Taulukko 5. Vastaajien työpaikkojen sukupuolijakauma.

Työ- ja opiskelupaikkojen maantieteellinen sijainti

Vastaukset:

Vastaajien työpaikkojen maantieteellinen jakauma (taulukko 6) vastaa kohtuullisesti Suomen työpaikkojen jakaumaa (Tilastokeskus 2001, 23). Opiskelupaikat sijaitsevat likimain samalla jakaumalla kuin työpaikat, poikkeuksena Länsi-Suomen vahva edustus.

Työ- ja opiskelupaikkojen maantieteellinen sijainti		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Pohjois-Suomi	10 %	8 %
Etelä-Suomi	47 %	46 %
Itä-Suomi	11 %	10 %
Länsi-Suomi	22 %	36 %
Eri sijainnit	10 %	0 %

Taulukko 6. Vastaajien työ- ja opiskelupaikkojen maantieteelliset sijainnit.

Työ- ja opiskelupaikkojen aluetyyppi

Vastaukset:

Verrattuna työpaikkojen alueelliseen jakautumiseen (taulukko 7) pääkaupunkiseutu (tilastojen mukaan 22,8 %) oli yliedustettuna ja maaseutu (tilastojen mukaan 15,5 %) hyvin aliedustettuna (Alasalmi ym. 2020, 33). Toisaalta maaseudulla työpaikat painottuvat pieniin alle 30 hengen organisaatioihin. Opiskelijavastaajien opiskelupaikat painoutuivat suuriin kaupunkeihin. Pääkaupunkiseutu oli voimakkaasti aliedustettuna suhteessa olemassa oleviin opiskelupaikkoihin.

Työ- ja opiskelupaikkojen aluetyyppi	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Pääkaupunkiseutu	35 %	11 %
Muu suuri kaupunki	38 %	68 %
Pieni kaupunki	17 %	21 %
Maaseututaajama	2 %	0 %
Haja-asutusalue	1 %	0 %
Ei kiinteää sijaintia	7 %	0 %

Taulukko 7. Vastaajien työ- ja opiskelupaikkojen sijainnit aluetyypin perusteella.

Työorganisaation henkilöstömäärä

Vastaukset:

Työelämävastaajien työpaikoista viidennes oli alle 30 henkilön paikkoja ja valtaosa oli isoja, vähintään 100 henkilön organisaatioita (taulukko 8). Suunnitteluvélvoite koski siis 106 vastaajan työpaikkaa.

Työorganisaation henkilöstömäärä	
	Lukumäärä
Alle 30	27
30- alle 100	23
100 tai yli	83

Taulukko 8. Työelämävastaajien työpaikkojen koko.

Suunnitelmien systemaattisuuteen liittyvät kysymykset

Tässä luvussa tarkastellaan kysymyksiä, jotka liittyvät suunnitelmien systemaattisuuteen. Kriteerit tähän on johdettu lainsäädännöstä ja tämän dokumentin luvusta ”Toimivan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen”.

Vaihtoehtoiset tavat suunnitelmien laadintaan

Perusteet:

Työorganisaatio voi harkita, laatiiko se tasa-arvosuunnitelma erikseen vai jonkin toisen suunnitelman yhteydessä. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. (HE 19/2014)

Myös yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan laatia joko erillisenä suunnitelmana tai se voidaan sisällyttää muuhun työpaikalla laadittavaan suunnitelmaan. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan yhdistää luontevasti työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaiseen työsuojelun toimintaohjelmaan. Yhdenvertaisuustilannetta voidaan arvioida myös yhteistoiminnasta yrityksistä annetun lain (334/2007) sekä muiden yhteistoimintaa koskevien lakien mukaista henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa. (HE 19/2014)

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat tehdään usein yhdessä. Tällöin suunnitelmassa voidaan luontevasti käsitellä esimerkiksi moniperusteisen syrjinnän ehkäisemistä. Jos yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet on sisällytetty muihin suunnitelmiin, edistämistoimenpiteet on voitava yksilöidä siten, että työnantaja kykenee tarvittaessa osoittamaan valvovalle viranomaiselle täyttäneensä momentissa asetetut velvoitteet (HE 19/2014; Työsuojelu.fi).

Oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voivat olla erillisiä asiakirjoja, yhdistyä toistensa kanssa tai sisältyä liitteenä johonkin muuhun asiakirjaan, esimerkiksi paikalliseen opetussuunnitelmaan. (TA 5a§; 5b§; HE 19/2014) Yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla erillinen asiakirja, yhdistyä tasa-arvosuunnitelman kanssa tai sisältyä liitteenä johonkin muuhun asiakirjaan, esimerkiksi paikalliseen opetussuunnitelmaan, lukuvuosisuunnitelmaan ja väkivallan, kiusaamisen ja häirinnän vastaiseen suunnitelmaan (HE 19/2014).

Vastaukset:

Niistä vastaajista, jotka olivat selvillä asiasta, valtaosa kertoi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat tehtävän yhdessä (taulukko 9). 5,7 % työorganisaatioiden vastaajista ja noin neljännes opiskelijoista, jotka ilmoittivat olevansa perillä asiasta, kertoi, että organisaatiossa

tehdään vain jompikumpi suunnitelma. Näissä tapauksissa jompikumpi suunnitelma on voinut olla osa jotain muuta suunnitelmaa.

Yhdeksästä työorganisaatioiden vastaajasta, jotka ilmoittivat, että suunnitelmia ei tehdä, vain yksi oli vähintään 30 henkilön työpaikassa. Vastauksissa ei ilmennyt yhtään oppilaitosta, jossa suunnitelmia ei tehtäisi lainkaan. Tämä lain minimivaatimus täyttyi siis varsin hyvin.

Organisaatiossani tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista laaditaan		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
vain tasa-arvosuunnitelma	2 %	5 %
vain yhdenvertaisuussuunnitelma	3 %	19 %
molemmat yhdessä	80 %	67 %
molemmat erikseen	5 %	9 %
ei kumpaakaan	10 %	0,0 %

Taulukko 9. Vastaukset liittyen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien teosta erikseen tai yhdessä. Asiantilasta ei ollut selvillä 33,8 % työelämä- ja 72,4 % opiskelijavastaajista.

Avoimissa vastauksissa kommentoitiin suunnitelmien tekemättömyyttä vähintään 30 hengen työpaikoilla seuraavasti:

En kyllä ole ikinä nähnyt mitään merkkiä että ko. suunnitelma olisi edes tehty.

Ei mitään tällaista. Ihan vapaasti ovat vihamielisiä kaikkea heterosta poikkeavaa kohtaan.

Osa vastaajista epäili organisaation johdon sitoutumista laadukkaiden suunnitelmien tekoon.

Tehtiin, koska oli pakko lain velvoittamana

Edellinen juuri rimaa hipoen oleva on tehty AVI:n vierailua edeltäessä.

Suunnitelma on hyvin pintapuolinen, ja minusta koko dokumentti näyttää aika pikaisesti laaditulta. Minulle tuli koko jutusta sellainen filis, että dokkariin on kasattu vain päällimmäisiä ajatuksia jotta meillä olisi edes joku tiedosto aiheesta.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Kyselyn tulokset suunnitelmien teosta vastaavat eräissä toisissa tutkimuksissa on saatuja tuloksia. Valtioneuvoston tilaamassa tutkimuksessa 74 % kertoo, että työnantaja on laatinut yhdenvertaisuussuunnitelman, palkansaaajista 58 % (Jauhola ym. 2020, 3).

Vuoden 2024 tasa-arvobarometrissa 41 % palkansaajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan on laadittu tasa-arvosuunnitelma ja niiden osuus, jotka kertoivat, ettei suunnitelmaa ole tehty, oli noin kuudennes (Pietiläinen ym. 2025, 88). Tilanne oli parantunut merkittävästi vuoden 2017 tasa-arvobarometriin verrattuna (Attila ym. 2018, 62). Tässä kyselyssä suunnitelmien tekoprosentti työpaikoilla oli selvästi molempia tasa-arvobarometreja korkeampi.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontatyössä tulee säännöllisesti tietoon viranomaisia, joilla ei ole ollenkaan lain edellyttämää viranomaistoiminnan kattavaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023, 17). Kuntaliiton kyselyssä 9 % kunnista ilmoitti, ettei niillä ole henkilöstöä koskevaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa lainkaan. Noin puolet kunnista, joilta suunnitelma puuttui, ilmoitti sen olleen tietoinen ratkaisu. (Ekholm ja Tuokkola 2018, 4-5) Tämän kyselyn avovastauksessa mainittuja viitteitä suunnitelmien pinnallisuudesta ja muodon vuoksi tekemisestä on myös muussa tutkimuksessa (Jauhola ym. 2020, 6).

Koska tasa-arvolaissa on erikseen mainittu, että suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan, ja yhdenvertaisuuslaissa ei ole erikseen laissa mainittu, miten suunnitelma tulee tehdä, moni organisaatio yhdistää yhdenvertaisuussuunnitelman tasa-arvosuunnitelmaan, joka on velvoittavampi (Nieminen ym. 2020, 93–94).

Valtioneuvoston tilaaman tutkimuksen mukaan yhdenvertaisuussuunnitelma on suhteellisen harvoin laadittu itsenäisenä dokumenttina, ja se on usein yhdistetty tasa-arvosuunnitelmaan. Yleisimmin se yhdistettiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, ja yhdistäminen saattoi ulottua myös tasa-arvosuunnitelmaan tai työsuojelun toimintasuunnitelmaan. Yksittäisiä mainintoja oli siitä, että yhdenvertaisuussuunnitelma tulee esiin henkilöstöraportoinnin yhteydessä, henkilöstöoppaassa, eettisyysohjeissa ja yrityksen toimintaohjeissa. (Jauhola ym. 2020, 4)

Tämän kyselyn oppilaitostulokset vastaavat melko hyvin muissa tutkimuksissa saatuja. Kuntaliiton kyselyyn vastanneista kunnista 65 % kertoi, että kaikilla tai lähes kaikilla kunnan oppilaitoksilla oli yhdenvertaisuussuunnitelma (Ekholm ja Tuokkola 2018, 1).

Vuoden 2024 tasa-arvobarometrissa n. 40 % opiskelijavastaajista kertoi, että tasa-arvosuunnitelma oli tehty ja naisista 2 % ja miehistä 7 % vastasi, että sitä ei ole tehty. Toisella asteella naisista 23 % ja miehistä 13 % ilmoitti suunnitelman tehdyn ja naisista 5 % ja miehistä 12 % kertoi, että sitä ei ole tehty. (Pietiläinen ym. 2025, 68)

Oppilaitoskohtaisia tasa-arvosuunnitelmia on Kuntaliiton kyselyn perusteella 63 %:lla vastanneista kunnista (Ekholm ja Tuokkola 2018, 6). Noin puolet kaikista kunnista ilmoitti, että toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty osana jotakin muuta suunnitelmaa, yleisimmin osana tasa-arvosuunnitelmaa (Ekholm ja Tuokkola 2018, 5).

Korkeakouluille tehdyn kyselyn mukaan muutama korkeakoulu toimitti opetus- ja kulttuuriministeriölle suunnitelman, joka koskee pelkästään henkilöstöä tai pelkästään opiskelijoita, ja näiden korkeakoulujen osalta toinen lain vaatima suunnitelma näyttää puuttuvan. Neljän

suunnitelmavelvoitteen yhdistäminen samaan suunnitelmaan on saanut aikaan sen, että eri lakien velvoitteet ja opiskelijoita ja henkilöstöä koskevien suunnitelmien osalta menevät jonkin verran sekaisin. (Tanhua 2020, 22)

Tässä kyselyssä ilmenevät suunnitelmista tietämättömien määrät ovat linjassa vuoden 2024 tasa-arvobarometrin kanssa. Siinä palkansaajista 44 prosenttia ei osannut sanoa, onko tasa-arvosuunnitelma laadittu vai ei (Pietiläinen ym. 2025, 88). Noin puolet ammattikorkeakoulujen tai yliopistojen opiskelijoista ja lähes kolme neljänestä ammatillisten oppilaitosten opiskelijoista ei osannut sanoa, onko heidän oppilaitoksellaan tasa-arvosuunnitelma. (Pietiläinen ym. 2025, 68)

Suunnitelmien laadinnan säännöllisyys

Perusteet:

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi. (TA 6 a §; HE 19/2014) Palkkakarttoitus voidaan sopia tehtäväksi paikallisesti vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Yhdenvertaisuussuunnitelmalle ei ole määritetty laissa tiettyä määräaika, mutta Hallituksen esitys yhdenvertaisuuslakiin painottaa säännöllisyyttä niiden suhteen. (HE 19/2014) Yleiseksi suositukseksi on muodostunut suunnitelman teko vuosittain.

Oppilaitoksissa ja varhaiskasvatuksessa tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia vuosittaisen tarkastelun sijasta enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan (TA 5a§; 5b§). Laki ei määritä oppilaitosten ja varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnitelmien päivitystiheyttä, mutta esimerkiksi kolme vuotta katsotaan olevan sopiva aika uudelle arvioinnille yhdenvertaisuuden tilanteesta ja tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksista (OPH 2025 b).

Varsinkin sellaisissa oppilaitoksissa, joissa oppilaat tai opiskelijat ovat vain muutaman vuoden, vuosittainen tarkastelu on kuitenkin suotavaa. Tällöin varmistetaan se, että jokaisen oppilaan ja opiskelijan opiskeluaikana oppilaitoksessa käsitellään tasa-arvoasioita. (HE 19/2014)

Vastaukset:

Niistä vastaajista, jotka olivat selvillä asiasta, työelämä- ja opiskelijavastaajien vastaukset olivat keskenään samansuuntaisia (taulukko 10). Opiskelijoiden vastauksissa kerrottiin kuitenkin useammin vuosittaisesta suunnittelusta. Satunnaisesti suunnitelmia tekevät organisaatiot eivät täytä lakien ja niistä johdettujen suositusten vaatimuksia.

Organisaatiossani tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat laaditaan		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
vuosittain	15 %	25 %
kahden vuoden välein	25 %	25 %
harvemmin, mutta kuitenkin säännöllisesti	33 %	33 %
satunnaisesti	13 %	17 %
ei lainkaan	13 %	0 %

Taulukko 10. Vastaukset liittyen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien säännöllisyyteen. Asian-tilasta ei ollut selvillä 43,6 % kaikista työelämä- ja 84,2 % opiskelijavastaajista.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Muissa tutkimuksissa ilmenee suurta vaihtelua suunnittelusyklien kestoissa. Valtioneuvoston tilaamassa tutkimuksen mukaan osa seuraa yhdenvertaisuutta vuosittain esimerkiksi ajoittamalla seurannan ja päivityksen samaan aikaan vuosittain käsiteltäväksi asiaksi. Toiset työpaikat taas seuraavat neljännesvuosittain, ja tiivein seuranta oli viikoittain henkilöstöpalaverien yhteydessä. (Jauhola ym. 2020, 5)

Yhdenvertaisuussuunnitelmien toteuttamista haastavat erilaiset ajoitusmääräykset tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaeissa ja niiden sisältämissä eri suunnitelmamuodoissa. (Nieminen ym. 2020, 93–94) Tämä aiheuttaa eroja siihen, miten suunnittelusyklin säännöllisyyttä tulkitaan. Päivitysvelvoite voi mennä sekaisin siksi, että tasa-arvoselvitys voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi joka kolmas vuosi, mutta toimenpiteet tulee tällöin laatia ja arvioida vuosittain. Näistä syistä johtuen osa korkeakoulujen tasa-arvosuunnitelmista ei ole voimassa koko suunnittelusyklin ajan. (Tanhua 2020, 24; ks. myös Rutanen 2016, 38)

”Suunnitelmat perustuvat selvitykseen työpaikan/oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.”

Perusteet:

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta (TA 6a§). Yhdenvertaisuuslain 7§ edellyttää arviota nykytilanteesta tulevien toimenpiteiden pohjaksi (YV 7§).

Oppilaitoksen tai varhaiskasvatuksen toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvityksen toimipaikan tasa-arvotilanteesta (TA 5a§; OPH 2025b). Varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään ylläpitäjätasolla.

Tiedon hankkimiseksi oppilaitoksissa ja varhaiskasvatuksessa voidaan järjestää keskustelutilaisuuksia ja kyselyjä asian edistämisen suhteen. Prosessissa tehdään selvitys ja kerätään tilastoja tasa-arvotilanteesta toimintakulttuurin kartoittamiseksi. (Opetushallitus 2008, 14–18.)

Vastaukset:

Niistä, jotka olivat selvillä kysytystä asiasta, opiskelijavastaajat kertoivat suunnitelmien perustuvan useammin niitä varten tehtyihin selvityksiin kuin työelämävastaajat (taulukko 11). Lain suunnittelun systemaattisuuteen liittyvät vaatimukset täyttyivät työorganisaatioissa tässä näkökulmassa erityisen huonosti. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä eivät olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä.

Suunnitelmat perustuvat selvitykseen työpaikan/ oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	61 %	87 %
Ei	39 %	13 %

Taulukko 11. Vastaukset liittyen siihen, perustuvatko suunnitelmat selvitykseen työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Asiantilasta ei ollut selvillä 50,0 % työelämä- ja 80,3 % opiskelijavastajista.

Avoimissa työelämävastauksissa kuvattiin tilannetta, jossa ei toimittu lain edellyttämällä tavalla:

Mitään etukäteiskyselyitä ei suunnitelman tiimoilta laadittu.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Valtioneuvoston tilaaman laajan tutkimuksen perusteella yhdenvertaisuustilanteen arviointia ei ollut aina tehty, eikä siten tullut esille, miten kirjatut tavoitteet ja toimenpiteet perustuivat arviointiin. Vaikka oppilaitosten opetussuunnitelma ja varhaiskasvatuksen varhaiskasvatussuunnitelma itsessään sisältävät yhdenvertaisuuslain mukaisia kirjauksia ja määräyksen lakien noudattamisesta, ne ohjaavat lähinnä tekemistä, eivät toiminnan arviointia ja suunnittelua. (Nieminen ym. 2020, 91–93)

Saman kyselyn yksittäiset vastaajat esittivät kantanaan tämän kyselyn kriittisen avovastaajan tavoin, että yhdenvertaisuussuunnitelma on ”itsestäänselvyys”, jolloin se ei perustu mihinkään dokumentaatioon (Jauhola ym. 2020, 4). Muita tutkimuksissa nousevia ongelmia ovat mm. tilannearvion yleisluonteisuus ilman selkeitä mittareita ja se, että tilannearviota ei käytetä johtopäätösten tekoon tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta (Latvela 2024, 37–38).

”Suunnitelmat sisältävät arvion aiempiin suunnitelmiin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.”

Perusteet:

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi, sekä arvion aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista (TA 6a§). Yhdenvertaisuussuunnittelussa edellytetään väljemmin arviota nykytilasta suunnitelman pohjaksi (YV 7§).

Oppilaitoksen ja varhaiskasvatuksen tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvion aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista (TA 5a§). Suunnitelmassa olisi myös arvioitava, miten aikaisemmat toimenpiteet ovat onnistuneet. (HE 19/2014)

Vastaukset:

Niistä, jotka olivat selvillä kysytystä asiasta, noin puolet kertoi suunnitelman sisältävän aiempiin suunnitelmiin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista sekä työpaikoilla että oppilaitoksissa (taulukko 12). Lain vaatimus edellisten suunnitelmien toimenpiteiden arviosta toteutuu siis varsin huonosti. Erot työelämä- ja oppilaitosvastaajien välillä ovat tässä vähäisiä eivätkä tilastollisesti merkitseviä.

Suunnitelma sisältää arvion aiempiin suunnitelmiin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	47 %	57 %
Ei	53 %	43 %

Taulukko 12. Vastaukset liittyen siihen, sisältävätkö suunnitelmat arvion aiempiin suunnitelmiin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Asiantilasta ei ollut selvillä 44,4 % työelämä- ja 81,6 % opiskelijavastaajista.

Avoimet vastaukset kertovat, kuinka edeltävien suunnitelmien toimenpiteiden arvioinnin laatu vaikuttaa vaihtelevan:

Tuloksia arvioidaan säännöllisesti kyselyillä.

Toimintaohjelmassa ei ole selkeitä mittareita, vaan siihen on kirjattu esim. toimenpiteitä, joista katsotaan, ovatko ne täyttyneet.

"Suunnitelmat sisältävät konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi."

Perusteet:

Hallituksen esityksessä (HE 195/2004, 25–27) painotetaan tasa-arvon edistämisen toteutusta ensisijaisesti toimenpiteiden ja niiden tulosten kautta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää suunnitellut tarpeelliset konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi (TA 6a§; YV 7§; HE 19/2014). Tarvittaessa toimiin tulee tehdä olosuhteiden vaatimat muutokset. Muutostarpeet olisi arvioitava suunnitelmien laatimisen yhteydessä (YV 7§; HE 19/2014).

Vastaukset:

Niistä vastaajista, jotka olivat selvillä kysytystä asiasta, yli puolet työelämävastaajista ja kaksi kolmannesta opiskelijavastaajista kertoi suunnitelman sisältävän konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi (taulukko 13). Lain vaatimukset tässä suhteessa toteutuivat varsin huonosti. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Suunnitelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	58 %	67 %
Ei	42 %	33 %

Taulukko 13. Vastaukset liittyen siihen, sisältävätkö suunnitelmat konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi.. Asiantilasta ei ollut selvillä 27,1 % työelämä- ja 76,6 % opiskelijavastaajista.

Avoimissa vastauksissa nousi esiin runsaasti yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa parantavia toimenpiteitä, joista monet ovat vakiintuneet suunnitelmien tuottaman kehitystyön tuloksena.

Kiusaamiseen/häirintään/syrjintään puuttuminen:

Henkilöstökyselyissä kysytään asiaa ja työnantaja edellyttää että kiusaamista ja syrjintää ei esiinny

Meillä on varhaisen puuttumisen malli, mikä velvoittaa jokaista puuttumaan epäkohtiin, mikäli niitä havaitaan.

Ohjeet ongelmatilanteiden käsittelylle:

Häirintäyhdyshenkilöt, ohjeet ongelmatilanteiden käsittelylle. Rasismin ja häirinnän kierto viestinnässä.

Turvallisen tilan periaatteet:

Planen innehåller säkrare utrymmets principer.

Turvallisemman tilan periaatteen selkeämpi sanoittaminen joka tapahtumassa

Tasa-arvoon liittyvässä dokumentissa, mutta toisella nimellä poliittisen latauksen takia.

Kyllä, mutta ei toteudu

Yhdenvertaisuusvastaava:

Yhdenvertaisuusvastaavan toiminta on otettu vakavasti ainejärjestön hallituksessa.

Valmennusta henkilöstölle/ johtajille:

Koulutetaan esihenkilöitä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta.

Järjestetään valmennusta kaikille huomioiden myös johtamisrooleissa työskentelevät henkilöt.

Esihenkilötyöhön koulutusta syrjinnän kitkemiseksi.

Koulutetaan henkilökuntaa syrjimättömästä kielestä.

Koulutetaan henkilökuntaa syrjimättömästä kielestä.

Suunnitelmallinen yhdenvertainen viestintä:

Rasismin ja häirinnän kierto viestinnässä

Ohjeet sukupuolineutraaliin kielenkäyttöön on ja niitä noudatetaan.

Sisäistä viestintää toteutetaan suunnitelmallisesti.

Monimuotoisuuden huomioon otto:

Henkilöstöä osallistetaan kertomaan ajatuksiaan monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta organisaatiomme työelämässä.

Moninaisuuden näkyminen oppimisympäristössä, arvokeskustelu ja toiminnan läpinäkyvyys tärkeää, perheiden kulttuuritaustan huomioiminen ja arvostus sekä niitä tuodaan esille esim. yhteiset juhlat, kielet.

Keskustelemme avoimesti ja arvostavasti moninaisista ihmisistä ja perhemuodoista.

Osallistuimme työn monimuotoiset kasvot - tutkimukseen, jossa kartoitettiin, kuinka moni työpaikallamme kokee kuuluvansa vähemmistöön. Tämän lisäksi olemme tehneet kyselyn yhdenvertaisemman työyhteisön puolesta, jonka pohjalta aloitamme monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystyön.

Monimuotoisuus asiakastyössä:

Yhdenvertaisuustyö on näkynyt organisaatiossani pitkään asiakkaisiin päin - se tekee hyvää työtä sillä saralla'

Muita yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä toimia:

Neurokirjon huomioon otto, esim. hiljentymishuone

Suunnitelmaan liittyvät toimenpiteet saattoivat olla avoimissa vastauksissa vaihtelevasti täsmällisiä:

Toimenpiteitä on laadittu sen mukaan, missä on nähty kehittämiskohteita.

Konkreettisia kehitystoimenpiteitä ja mittareita niiden seurantaan.

Osa vastaajista kertoi heikosta tai olemattomasta konkretiasta kehittämistoimenpiteiden suhteen:

Toimenpiteitä ei ole tehty.

On kerrottu että vahvistetaan ja tuetaan moninaisuutta tai että lisätään henkilökunnan tietoisuutta ja taitoja, mutta ei suoraan miten tätä tullaan toteuttamaan.

En ole koskaan huomannut/kuullut mistään toimenpiteistä

Dokumentti on täysin neutraali, ilman todellisia toimenpiteitä tai toteutussuunnitelmaa.

Arvio on hyvin lyhyt ja toteava, konkreettisia toimenpiteitä ei ole.

Toimenpiteissä on todettu huomioitavan laajasti erilaiset ihmiset, kuten seksuaalija sukupuolivähemmistöt. Näihin ei ole kuitenkaan laadittu erillistä toimenpidettä.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Asetettujen tavoitteiden ja periaatteiden täsmennys konkreettisilla toimenpiteillä puuttuu yleisesti muidenkin tutkimustulosten perusteella niin työpaikoilla kuin oppilaitoksissakin (Nieminen ym. 2020, 91; Työsuojeluhallinto 2025, 22–23; Tanhua 2020, 26). Hyviä käytäntöjä yhdenvertaisuuden edistämiseen työelämässä tunnistetaan vielä vähän (Jauhola ym. 2020, 1).

”Toimenpiteille on määritelty suunnitelmassa niiden toteuttajat.”

Perusteet:

Toimenpiteiden on syytä olla delegoituja vastuuhenkilöille (HE 19/2014). Tämä delegointi on järkevää dokumentoida itse suunnitelmaan.

Vastaukset:

Niistä, jotka olivat selvillä kysytystä asiasta, vajaa puolet työelämävastaajista ja kaksi kolmannesta opiskelijavastaajista kertoi, että toimenpiteille on määritelty suunnitelmassa niiden toteuttajat (taulukko 14). Korkeat ei-vastausten prosentit viittaavat siihen, että merkittävässä osassa työ- ja opiskelupaikkoja lain edellyttämä suunnitelmien konkreettisiksi toimiksi saataminen on huonosti organisoitu. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Toimenpiteille on määritelty suunnitelmassa niiden toteuttajat.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	48 %	67 %
Ei	52 %	33 %

Taulukko 14. Vastaukset liittyen siihen, onko toimenpiteille määritelty suunnitelmassa niiden toteuttajat. Asiantilasta ei ollut selvillä 36,8 % työelämä- ja 80,5 % opiskelijavastaajista.

”Toimenpiteille on määritelty suunnitelmassa niiden toteuttamisaikataulu.”

Perusteet:

Toimenpiteiden on syytä olla aikataulutettuja (HE 19/2014). Laadukas suunnitelma sisältää toteuttamisaikataulun.

Vastaukset:

Niistä, jotka olivat selvillä kysytystä asiasta, likimain sama osuus työelämä- ja opiskelijavastaaajista kertoi, että toimenpiteille on määritelty niiden toteuttamisaikataulu suunnitelmassa (taulukko 15). Molemmissa tapauksissa yli puolet oli sitä mieltä, että toimenpiteiden aikataulua ei ole määritelty. Tulos antaa aiheen pohtia, onko näissä tapauksissa suunnitelmille laadittu lainkaan lain edellyttämää toteuttamisaikataulua. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Toimenpiteille on määritelty suunnitelmassa niiden toteuttamisaikataulu.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	41 %	46 %
Ei	59 %	54 %

Taulukko 15. Vastaukset liittyen siihen, onko toimenpiteille määritelty suunnitelmassa niiden toteuttamisaikataulu. Asiantilasta ei ollut selvillä 35,1 % työelämä- ja 83,1 % opiskelijavastaaajista.

”Toimenpiteille on määritelty suunnitelmassa niiden seuranta, esimerkiksi seurantaryhmän muodossa.”

Perusteet:

Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Jos yhdenvertaisuussuunnittelu tehdään osana muuta suunnitteluprosessia, voidaan edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta käsitellä asianomaista prosessia varten säädettyssä menettelyssä. (HE 19/2014)

Vastaukset:

Niistä, jotka olivat selvillä kysytystä asiasta, puolet työelämävastaajista ja 40 % opiskelijavastaajista kertoi, että toimenpiteille on määritelty suunnitelmassa niiden seuranta (taulukko 16). Yli puolet oli eri mieltä molemmissa ryhmissä. Lain edellyttämä suunnitelmien seuranta vaikuttaa siis olevan huonosti organisoitua suurella osalla työorganisaatioista ja oppilaitoksista. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Toimenpiteille on määritelty suunnitelmassa niiden seuranta, esimerkiksi seurantaryhmän muodossa.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	50 %	40 %
Ei	50 %	60 %

Taulukko 16. Vastaukset liittyen siihen, onko toimenpiteille määritelty suunnitelmassa niiden seuranta, esimerkiksi seurantaryhmän muodossa. Asiantilasta ei ollut selvillä 25,8 % työelämä- ja 80,5 % opiskelijavastaajista.

Avoimissa vastauksissa oli mainintoja järjestelmällisestä toimenpiteiden seurannasta mm. sukupuolineutraalien wc-tilojen suhteen.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Vuonna 2018 julkaistun työmarkkinakeskusjärjestöjen kolmikantaisen tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoitusten toimivuutta työpaikoilla koskevan kysely kiinnitti huomiota puutteisiin sovittujen tasa-arvotoimenpiteiden seurannassa (STTK 2018).

Valtioneuvoston tilaamassa tutkimuksessa työnantajista 88 % kertoi, että suunnitelman toteutumista on seurattu säännöllisesti tai tarvittaessa, kun taas palkansaaajista tätä mieltä oli 55 %. Vastaajaryhmien arvioiden ero kuvanee sitä, että kaikki työnantajat eivät ole osallistaneet työntekijöiden edustajia yhdenvertaisuussuunnittelun seurantaan. (Jauhola ym. 2020, 3; 5)

Tässä kyselyssä työnantajien kanta jäi turhan harvojen vastaajien varaan vastaavan johtopäätöksen tekoon. Työorganisaatioiden vastaus on kuitenkin samalla tasolla kuin palkansaaajien arvio edellä mainitussa tutkimuksessa.

Muita suunnitelmien systemaattisuuteen liittyviä löydöksiä muissa tutkimuksissa

Muissa tutkimuksissa on tullut esiin suunnitelmien yleinen heikko laatu. Kuntaliiton teettämän kuntien yhdenvertaisuussuunnittelua koskevan selvityksen ja Työsuojeluhallinnon tekemien tarkastusten perusteella monen työorganisaation suunnitelmat olivat kaukana yhdenvertaisuuslain asettamista velvoitteista (Nieminen ym. 2020, 91–92; Ekholm ja Tuokkola 2018; Työsuojeluhallinto 2025, 22).

Valtioneuvoston tilaaman laajan tutkimuksen tulosten perusteella suuri osa työpaikoista täyttää lain vaatimukset siten, että suunnitelma on tehty, mutta yhdenvertaisuuden arviointi ja toimenpiteiden suunnittelu ja seuranta näyttävät jäävän usein pintapuolisiksi ja irrallisiksi työpaikan arjesta. Vanhat tottumukset voivat yhtä lailla ohjata toimintaa, ja lain henki voi siirtyä pelkkänä periaatteena siitä, ettei ketään syrjitä, vaikka käytäntö osoittaisi toista. Asiantuntijahaastattelussa tunnistettiin muun muassa tarve antaa välineitä kriittiseen analyttiseen ajatteluun. (Nieminen ym. 2020, 93)

Korkeakoulujen suunnitelmien laatu on vaihteleva, ja suurin osa suunnitelmista ei täytä etenkin tasa-arvolain vaatimuksia. Yhdenvertaisuudenkin edistämisen osalta suunnitelmissa olisi paljon parannettavaa. (Tanhua 2020, 22; Nieminen ym. 2020, 91–92).

Ongelmia vaikuttaa olevan myös vetovastuukysymyksissä. Esimerkiksi osa kouluista on ollut siinä käsityksessä, että kunnan tai kuntayhtymän suunnitelma riittää myös koululle. Organisaation johdolta ei ole aina tullut riittävästi painetta, ohjeistusta tai syötteitä suunnitelmien tekoon – joskus toki on saatu tosi hyvää tukea ja ohjausta. Käytettävissä oleva ohjeistus ei myöskään aina tavoita sitä tarvitsevia (Nieminen ym. 2020, 91–93)

Suunnitteludokumenteissa on vain vähän tietoa siitä, miten suunnittelu on toteutettu, ja onko esimerkiksi lain edellyttämää lähtötilanteen yhdenvertaisuusarviointia tai muita vaiheita suoritettu ja millaisin menetelmin vaiheet on toteutettu. Suunnitteluprosessien läpinäkymättömyys on ongelma myös suunnitteluvelvoitetta valvovan yhdenvertaisuusvaltuutetun näkökulmasta (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023, 17).

Henkilöstön osallistamiseen liittyvät kysymykset

Tässä luvussa tarkastellaan kysymyksiä, jotka liittyvät suunnitelmien osallistavuuteen. Kriteerit tähän on johdettu lainsäädännöstä ja siitä, miten osallistavuus voidaan saavuttaa. Osa kysymyksistä liittyy yleiseen osallistavuuden, osa syrjinnänvastaisuuden ja osa moninaisuuden tukemisen edistämiseen.

"Osallistavuus/syrjinnänvastaisuus/moninaisuuden tukeminen ilmaistaan organisaationi arvoissa."

Perusteet:

Yksi merkittävä tapa edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on niiden liittäminen organisaation arvoihin. Niillä on toisaalta merkityksellinen rooli siinä, että arvot ovat keskeinen väline strategian suunnittelussa. Toisaalta arvot viestivät organisaatiosta ulospäin, mm. asiakkaille ja mahdollisille uusille työntekijöille. Arvojen on myös toteuduttava organisaation arjessa.

Vastaukset:

Niistä vastaajista, jotka olivat selvillä kysytystä asiasta, yli puolet työelämävastaajista kertoi, että osallistavuus/syrjinnänvastaisuus/moninaisuuden tukeminen ilmaistaan organisaation arvoissa ja noin kolmannes heistä kertoi näin tapahtuvan ainakin osittain (taulukko 17). Vain 13 %:n mielestä tällaista ilmaisua ei ole.

Osallistavuus/syrjinnänvastaisuus/moninaisuuden tukeminen ilmaistaan organisaationi arvoissa.	
Kyllä	55 %
Osin	32 %
Ei	13 %

Taulukko 17. Vastaukset liittyen siihen, onko osallistavuus/syrjinnänvastaisuus/moninaisuuden tukeminen ilmaistu organisaation arvoissa. Asiantilasta ei ollut selvillä 7,5 % työelämävastaajista.

”Osallistavuus/syrjinnän vastaisuus/moninaisuuden tukeminen sisältyy rekrytointiin.”

Perusteet:

Jos työ- tai opiskelupaikan hakija tai uusi työntekijä tai opiskelija on sateenkaari-ihminen, hän voi miettiä, onko hänen turvallista olla avoimesti omana itsenään työssä tai opiskelemassa. Asian esiin tuominen rekrytoinnissa viestii, että hän on tervetullut osana organisaation moninaisuutta.

Vastaukset:

Niistä, jotka olivat selvillä kysytystä asiasta, vajaa neljännes työelämävastaajista kertoi, että osallistavuus/syrjinnänvastaisuus/moninaisuuden tukeminen sisältyy rekrytointiin useimmiten (taulukko 18). 40 % kertoi näin tapahtuvan ainakin silloin tällöin ja runsaan kolmanneksen mielestä näin ei tapahdu lainkaan. Ilmaistujen arvojen ja niiden toteutumisen välillä on siis eroa ainakin tässä suhteessa.

Osallistavuus/syrjinnän vastaisuus/moninaisuuden tukeminen sisältyy rekrytointiin.	
useimmiten	24 %
ainakin silloin tällöin	40 %
ei lainkaan	36 %

Taulukko 18. Vastaukset liittyen siihen, sisältyykö osallistavuus/syrjinnän vastaisuus/moninaisuuden tukeminen rekrytointiin. Asiantilasta ei ollut selvillä 24,8 % työorganisaatioiden vastaajista.

Rekrytoinnin yhdenvertaisuus ilmeni eräissä avoimissa vastauksissa:

Rekrytointia kehitetään monimuotoisuuden vahvistamiseksi

Syrjinnän vastaisuudessa korostui anonyymi rekrytointi:

Rekrytointiin liittyviä toimenpiteitä (anonyymien rekrytoinnin kasvattaminen).

Sukupuoleltaan anonyymiä rekrytointiprosessia on jokusen kerran ilmeisesti käytetty.

Kaikissa tapauksissa osallistavuudessa ei ole onnistuttu:

Vähemmistösukupuoli fokuksessa, ei muut vähemmistöt.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvosuunnitelmia koskevassa arvioinnissa suurimmassa osassa suunnitelmista on toimia rekrytoinnin kehittämiseksi, ja rekrytoinnin yhdenvertaisuudenkin edistämiseksi löytyy suunnitelmista kehittämistoimia. Monet suunnitelmat sisältävät myös kehittämistoimenpiteitä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen urakehityksen tukemiseksi. (Tanhua 2020, 29)

”Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelma käydään läpi uuden työntekijän perehdytyksessä.”

Perusteet:

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuden, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista (Työturvallisuuslaki 17 §). Jokaisella uudella työntekijällä ja opiskelijalla on oikeus tuntea tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöt ja niihin liittyvät toiminnalliset ja työkuulttuuriset painopisteet. Vähemmistöihin kuuluville uusille työntekijöille on heidän osallisuutensa ja esteettömän työskentelyn kannalta tärkeä tietää, missä kyseisessä organisaatiossa mennään näiden asioiden suhteen. Tämän tiedonsaannin mahdollistaminen on luonnollisinta toteuttaa perehdytyksen yhteydessä.

Vastaukset:

Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelma käydään läpi uuden työntekijän perehdytyksessä.	
Kyllä	28 %
Ei	72 %

Taulukko 19. Vastaukset liittyen siihen, käydäänkö tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelma uuden työntekijän perehdytyksessä. Asiantilasta ei ollut selvillä 18,2 % työorganisaatioiden vastaajista.

Vain runsas neljännes työelämävastaajista kertoi, että tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelma käydään läpi uuden työntekijän perehdytyksessä (taulukko 19). Vaikka perehdytys ei ole ainoa tapa kertoa suunnitelmista, vastauksista syntyy syy epäillä, että lain edellyttämä tiedon antaminen riittävän ajoissa ei toteudu monissa näissä tapauksissa.

Avoimissa vastauksissa oli yksi maininta tavasta toteuttaa tämä perehdytyksen osa:

Kuuluu luettavaksi uuden henkilön perehdyttämisjaksolla.

”Osallistavuus/syrjinnän vastaisuus/moninaisuuden tukeminen tuodaan esiin uusien opiskelijoiden orientaatioissa.”

Perusteet:

Oppilaitoksen laissa määritelty velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteutuu osaltaan, kun niihin liittyvät periaatteet ja käytännöt esitellään uusien opiskelijoiden orientaatioissa.

Vastaukset:

Niistä vastaajista, jotka olivat tietoisia asiasta, puolet oli ainakin jossain määrin sitä mieltä, että osallistavuus/syrjinnän vastaisuus/moninaisuuden tukeminen esiin uusien opiskelijoiden orientaatioissa oppilaitoksen toimesta (taulukko 20). Kaksi kolmannesta oli sitä mieltä, että asia nousisi esiin opiskelijajärjestön orientaatioissa.

Osallistavuus/syrjinnän vastaisuus/moninaisuuden tukeminen tuodaan esiin uusien opiskelijoiden orientaatioissa		
	oppilaitoksen toimesta	opiskelijajärjestöjen toimesta
Täysin samaa mieltä	19 %	29 %
Jossain määrin samaa mieltä	31 %	39 %
Ei samaa eikä eri mieltä	9 %	10 %
Jossain määrin eri mieltä	20 %	11 %
Täysin eri mieltä	20 %	11 %

Taulukko 20. Asiantilasta selvillä olevien opiskelijavastaajien vastaukset liittyen siihen, tuodaanko osallistavuus/syrjinnän vastaisuus/moninaisuuden tukeminen esiin uusien opiskelijoiden orientaatioissa. 17 % vastaajista ei tiennyt asiasta oppilaitosten toimesta pidettyjen ja 18 % opiskelijajärjestöjen toimesta pidettyjen perehdytysten suhteen.

”Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettu henkilöstölle/opiskelijoille.”

Perusteet:

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle (TA 6a§) ja opiskelijoille (OPH 2008, 21). Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tietoja työnantajan toimenpiteitä suunnitelmaa laadittaessa, sitä toteutettaessa ja toimien vaikuttavuutta arvioitaessa, ja siitä, mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla (HE 19/2014).

Kysymys siitä, mitkä syrjäntäperusteet ovat työpaikalla yhdenvertaisuuden toteuttamisen kannalta merkityksellisiä, olisi käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Vastuu suunnitelman tekemisestä olisi kuitenkin työnantajalla. (HE 19/2014)

Vastaukset:

Siitä, onko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista ja niiden päivittämisestä tiedotettu, oli työelämässä positiivisempi kuva kuin opiskelijoiden vastauksissa (taulukko 21). Molemmissa tapauksissa lain määrittelemä tiedottamisvaatimus toteutuu huonosti. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä olivat tilastollisesti melkein merkitseviä ($p = 0,018$).

Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettu henkilöstölle ja opiskelijoille.		
	Työyhteisön jäsenet	Opiskelijat
Kyllä	59 %	36 %
Ei	41 %	64 %

Taulukko 21. Vastaukset liittyen siihen, onko tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen päivittämisestä tiedotettu henkilöstölle ja opiskelijoille. Asiantilasta ei ollut selvillä 20,3 % työelämä- ja 42,9 % opiskelijavastaajista.

Yksi opiskelijavastaaja puki käsityksensä sanoiksi seuraavasti:

En muista että opiskelijoita olisi kauheasti tiedotettu asiasta.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Työmarkkinakeskusjärjestöjen kolmikantaisen kyselyn perusteella parannettavaa löytyi erityisesti tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamisessa työpaikalla. Henkilöstön edustajien tietämys työpaikan tasa-arvosuunnitelmista, palkkakartoituksista ja toimenpiteistä oli usein puutteellista. (STTK 2018)

Valtioneuvoston tilaaman tutkimuksen tulosten perusteella yhdenvertaisuus on kehittynyt positiivisesti useammin työpaikoilla, joissa suunnitelmaa on käsitelty yhdessä henkilöstön kanssa ja joissa siitä on tiedotettu (Jauhola ym. 2020, 1). Samassa tutkimuksessa työnantajista 89 % ja palkansaaajista 67 % kertoi, että yhdenvertaisuussuunnitelmasta on tiedotettu henkilöstölle (Jauhola ym. 2020, 4). Työntekijöiden kohdalla luku on lähellä tämän kyselyn lukua.

”Henkilöstöllä/opiskelijoilla on ollut mahdollisuus osallistua suunnitelman ja sen toteutuksen laadintaan niin, että eri vaiheista on informoitu riittävän ajoissa.”

Perusteet:

Kun henkilöstöllä on lain edellyttämä edustajansa suunnittelussa, hänen on saatava tietää henkilöstön näkökannat päätettävistä asioista ennen päätöksiä. Tämä edellyttää, että tieto on ollut henkilöstöllä riittävän ajoissa.

Vastaukset:

Suunnitelmien tiedotuksen oikea-aikaisuuden suhteen opiskelijoilla (36 % ainakin jossain määrin samaa mieltä, 50 % ainakin jossain määrin eri mieltä) oli jonkin verran positiivisempi kuva kuin työelämävastaajilla (30 % ainakin jossain määrin samaa mieltä, 66 % ainakin jossain määrin eri mieltä) (taulukko 22). Tiedotuksen heikko ajoitus hankaloittanee suunnitelmiin vaikuttamista siis sekä työpaikoilla että oppilaitoksissa. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Henkilöstöllä/opiskelijoilla on ollut mahdollisuus osallistua suunnitelman ja sen toteutuksen laadintaan niin, että eri vaiheista on informoitu riittävän ajoissa.

	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Täysin samaa mieltä	12 %	17 %
Jossain määrin samaa mieltä	19 %	19 %
Ei samaa eikä eri mieltä	4 %	14 %
Jossain määrin eri mieltä	23 %	22 %
Täysin eri mieltä	43 %	28 %

Taulukko 22. Vastaukset liittyen siihen, onko henkilöstöllä/opiskelijoilla ollut mahdollisuus osallistua suunnitelman ja sen toteutuksen laadintaan niin, että eri vaiheista on informoitu riittävän ajoissa. Asiantilasta ei ollut selvillä 27,8 % työelämä- ja 53,2 % opiskelijavastaaajista.

”Henkilöstöllä/opiskelijoilla on ollut mahdollisuus osallistua suunnitelman ja sen toteutuksen laadintaan sitä varten perustetuissa työryhmissä.”

Perusteet:

Yhdenvertaisuuden edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa (YV 7§). Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa (TA 6a§). Kysymys siitä, mitkä syrjintäperusteet ovat työpaikalla merkityksellisiä, on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa (Työsuojeluhallinto 2025, 23).

Vastaukset:

Tarjottujen suunnitelmien laatimiseen liittyvien osallistumismahdollisuuksien suhteen opiskelijoilla (48,0 % ainakin jossain määrin samaa mieltä, 40,0 % ainakin jossain määrin eri mieltä) oli jonkin verran positiivisempi kuva kuin työelämävastaajilla (42,1 % ainakin jossain määrin samaa mieltä, 55,8 % ainakin jossain määrin eri mieltä) (taulukko 23). Vastausten perusteella lain vaatimukset täyttyvät siis varsin huonosti erityisesti työpaikoilla. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä eivät olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä.

Henkilöstöllä/opiskelijoilla on ollut mahdollisuus osallistua suunnitelman ja sen toteutuksen laadintaan sitä varten perustetuissa työryhmissä.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Täysin samaa mieltä	11 %	16 %
Jossain määrin samaa mieltä	32 %	32 %
Ei samaa eikä eri mieltä	2 %	12 %
Jossain määrin eri mieltä	13 %	4 %
Täysin eri mieltä	43 %	36 %

Taulukko 23. Vastaukset liittyen siihen, onko henkilöstöllä/opiskelijoilla ollut mahdollisuus osallistua suunnitelman ja sen toteutuksen laadintaan sitä varten perustetuissa työryhmissä. Asiantilasta ei ollut selvillä 28,6 % työelämä- ja 67,5 % opiskelijavastaajista.

Yksi työelämävastaaja valitteli, että suunnitteluryhmän koostumusta ei ollut julkisesti eritelty lainkaan suhteessa sen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluviin jäseniin. Tällainen esittely ei olisi asiallistakaan, jos siinä samalla paljastettaisiin henkilön mahdollisesti salaama identiteetti.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Valtioneuvoston tilaamassa tutkimuksessa yhdenvertaisuussuunnitelman tehneistä työnantajista 91 % kertoo, että suunnitelma on tehty käsitellen sitä henkilöstön tai sen edustajan kanssa, palkansaaajista hieman pienempi osuus eli 84 % (Jauhola ym. 2020, 4). Suunnitelmissa nousseet hyvät käytännöt pitävät usein sisällään henkilöstöä osallistavia tekijöitä (Jauhola ym. 2020, 1). Eron tämän kyselyn ja mainitun tutkimuksen tulosten välillä selittää se, että suunnitelmia on käsitelty henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa muillakin tavoin kuin työryhmissä. Pitkäjännitteinen suunnittelu ilman työryhmään osallistumista voi kuitenkin johtaa siihen, että henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuus jää näennäiseksi.

Kuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskevassa laajassa kyselyssä suurimmas-
sa osassa kuntia toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisen vetovastuu oli erillisellä työryhmällä. Yksittäinen viranhaltija oli vastuussa suunnitelman tekemisestä alle puolella kunnista. Joillakin kunnalla suunnitelmasta on vastannut ulkopuolinen asiantuntija joko yksin tai yhdessä erillisen työryhmän kanssa. Ison työryhmän perustaminen tekemään suunnitelmaa koettiin osittain hyvin raskaaksi; kirjoittamisprosessi kestää kauan ja aikataulut venyvät helposti. Toisaalta iso toteutusorganisaatio varmistaa monen tahon mukanaolon ja sitoutumisen asiaan, ja iso ryhmä on jo yksi toimenpide suunnitelman juurruttamiseksi. (Ekholm ja Tuokkola 2018, 7)

”Opiskelijoilla on ollut mahdollisuus tulla kuulluiksi yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteistä (suoraan tai luottamushenkilöiden kautta).”

Perusteet:

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa (TA 5a§; 5b§; YV 6§). Oppilaitosten ja varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään yhteistyössä henkilöstön, lasten tai oppilaiden ja opiskelijoiden sekä huoltajien kanssa (OPH 2025b).

Vastaukset:

Vastaukset siitä, onko opiskelijoilla ollut mahdollisuus tulla kuulluiksi yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteistä suoraan tai luottamushenkilöiden kautta, olivat melko samansuuntaiset osallistumismahdollisuuksia koskevan kysymyksen vastausten kanssa (taulukko 24).

Opiskelijoilla on ollut mahdollisuus tulla kuulluiksi yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteistä suoraan tai luottamushenkilöiden kautta.	
Täysin samaa mieltä	18 %
Jossain määrin samaa mieltä	35 %
Ei samaa eikä eri mieltä	9 %
Jossain määrin eri mieltä	24 %
Täysin eri mieltä	15 %

Taulukko 24. Asiantilasta selvillä olevien opiskelijavastaajien vastaukset liittyen siihen, onko heillä ollut mahdollisuus tulla kuulluiksi yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteistä suoraan tai luottamushenkilöiden kautta. Asiantilasta ei ollut selvillä 55,8 % opiskelijavastaajista.

”Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmasta käy ilmi, miten tiedotusvelvollisuus on tarkoitus toteuttaa.”

Perusteet:

Laadukkaassa, henkilökuntaa osallistavassa suunnittelussa tiedotussuunnitelma suunnitelman eri vaiheista on tärkeä elementti. Suunnitelman tiedottaminen voi onnistua pienessä organisaatiossa spontaanein menettelyin, mutta suuressa organisaatiossa varsinainen viestintäsuunnitelma takaa laadukkaan ja koko organisaation saavuttavan viestinnän.

Vastaukset:

Työelämävastaajien käsitykset tiedotusvelvollisuuden ilmenemisestä suunnitelmissa oli oppilaitosvastaajien käsityksiä positiivisemmat (taulukko 25). Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Se, että kuvaus tiedotustavasta puuttuu suunnitelmasta, ei toki tarkoita sitä, että tiedotus olisi aina kokonaan laiminlyöty.

Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmasta käy ilmi, miten tiedotusvelvollisuus on tarkoitus toteuttaa.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	44 %	27 %
Ei	56 %	73 %

Taulukko 25. Vastaukset liittyen siihen, käykö tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmasta ilmi, miten tiedotusvelvollisuus on tarkoitus toteuttaa. Asiantilasta ei ollut selvillä 38,6 % työelämä- ja 80,5 % opiskelijavastaajista.

"Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelma on helposti henkilöstön saatavilla."

Perusteet:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat tarkoitettuja aktiiviseen käyttöön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lakisääteisessä edistämistyössä. Siksi on tärkeää, etteivät ne hautaudu johonkin huonosti saavutettavaan paikkaan.

Vastaukset:

Tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelma on helposti henkilöstön saatavilla.	
Täysin samaa mieltä	30 %
Jossain määrin samaa mieltä	30 %
Ei samaa eikä eri mieltä	4 %
Jossain määrin eri mieltä	9 %
Täysin eri mieltä	27 %

Taulukko 26. Työelämävastaajien vastaukset liittyen siihen, onko tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelma helposti henkilöstön saatavilla. Asiantilasta ei ollut selvillä 11,4 % työorganisaatioiden vastaajista.

60 % asiasta perillä olevista työelämävastaajista oli ainakin jossain määrin samaa mieltä siitä, että suunnitelmat ovat helposti henkilöstön saatavilla (taulukko 26). Ainakin jossain määrin eri mieltä oli 36 % näistä vastaajista. Näissä tapauksissa on suuri riski sille, että suunnitelmat eivät toimi aidosti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisen työkaluina.

Yksi vastaaja kuvasi saatavuuden rajallisuutta:

Suunnitelma on julkaistu HR-oppaassa, mutta muuten ei näy mitenkään.

”Tiedän, mistä löydän työpaikkani/oppilaitokseni tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmat, jos niitä tarvitsisin.”

Perusteet:

Tämä kysymys mittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien saavutettavuutta. Suunnitelmien on tarkoitus olla työkalu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Siksi niiden on oltava helposti henkilöstön saatavilla esimerkiksi organisaation sisä- tai ulkoverkossa.

Vastaukset:

Kysymykseen siitä, tietääkö työelämävastaaja suunnitelman sijainnin, antoi aika tavalla saman vastauksen kuin kysymys niiden helposta saatavuudesta (taulukko 27). Oppilaitosvastaajien tietämys suunnitelmien sijainnista oli työpaikkoja huomattavasti hatarampaa. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$)

Tiedän, mistä löydän työpaikkani/oppilaitokseni tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmat, jos niitä tarvitsisin.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	60 %	31, %
Ei	40 %	69 %

Taulukko 27. Vastaukset liittyen siihen, tietääkö vastaaja, mistä löytää työpaikan/oppilaitoksen tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmat niitä tarvittaessa.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Valtioneuvoston tilaamassa tutkimuksessa yksittäiset vastaajat kertoivat, etteivät tiedä tai muista missä suunnitelma on (Jauhola ym. 2020, 4).

”Koulutusorganisaationi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa ovat olleet mukana organisaation asiakkaat eli opiskelijat, oppilaat tai oppilaiden/lasten vanhemmat.”

Perusteet:

Tämä kysymys on osoitettu vain koulutusorganisaatioissa työskenteleville. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa (TA 5a§; 5b§; YV 6§). Lapsille on varattava mahdollisuus osallistua suunnitelman laatimiseen lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Oppilaitosten ja varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään yhteistyössä henkilöstön, lasten tai oppilaiden ja opiskelijoiden sekä huoltajien kanssa (OPH 2025b).

Vastaukset:

Oppilaitoksissa varhaiskasvatuksessa työskentelevistä ja asiasta selvillä olevista valtaosa kertoi, että suunnittelu on mahdollistettu myös asiakkaille (taulukko 28). Runsaan neljänneksen vastausten perusteella lain vaatimukset koulutusta tai varhaiskasvatusta antavan organisaation asiakkaiden mukaan otosta suunnitteluun eivät täyty.

Koulutusorganisaationi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa ovat olleet mukana organisaation asiakkaat eli opiskelijat, oppilaat tai oppilaiden/lasten vanhemmat.	
Kyllä	73 %
Ei	27 %

Taulukko 28. Asiantilasta selvillä olevien koulutusorganisaatioissa työskentelevien vastaajien vastaukset liittyen siihen, onko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa ollut mukana organisaation asiakkaat eli opiskelijat, oppilaat tai oppilaiden/lasten vanhemmat. Asiantilasta ei ollut selvillä 33,3 % kaikista koulutusorganisaatioissa työskentelevistä vastaajista.

Syrjintään liittyvät ja sateenkaarispesifit kysymykset

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät toteudu, jos niitä arvioitaessa merkittävien vähemmistöryhmien näkökulma puuttuu. Tässä osiossa on kysymyksiä liittyen toisaalta syrjintään liittyviin yleisiin ongelmiin puuttumiseen ja toisaalta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulmien järjestelmälliseen huomioonottoon.

”Suunnitelma huomioi seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen liittyviä toimenpiteitä.”

Perusteet:

Vuonna 2019 julkaistun työlötutkimuksen perusteella 10 prosenttia naispalkansaajista ja 2 prosenttia miespalkansaajista kertoi kokeneensa seksuaalista häirintää työpaikallaan edellisten 12 kuukauden aikana (Sutela ym. 2019, 188). Tasa-arvosuunnittelussa tulee kiinnittää erityistä huomiota toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen (HE 19/2014). Jo selvityksen valmisteluvaiheessa kannattaa pohtia, mihin toimenpiteisiin ryhdytään, jos kyselyssä ilmenee selviä ongelmia kuten kiusaamista ja häirintää (HE 19/2014). Koulutussektorilla on vahva substanssilainsäädännöstä juontuva velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja turvallista oppimisympäristöä (Nieminen ym. 2020, 93).

Vastaukset:

Erittäin suuri enemmistö opiskelijavastaajista, joilla oli asiasta käsitys, kertoi suunnitelmien sisältävän seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen liittyviä toimenpiteitä (taulukko 29). Avoimissa vastauksissa toimenpiteinä kerrottiin aiemmin mainitusti mm. turvallisen tilan periaatteet ja häirintäyhdyshenkilöt.

Tämä kysymys oli jäänyt pois työelämässä olevien kysymyssarjasta. Vertailu muihin tutkimuksiin on yhdistetty seuraavan kysymyksen kanssa.

Suunnitelma huomioi seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen liittyviä toimenpiteitä.	
Kyllä	87 %
Ei	13 %

Taulukko 29. Asiantilasta selvillä olevien opiskelijavastaajien vastaukset liittyen siihen, huomioiko suunnitelma seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen liittyviä toimenpiteitä. Asiantilasta ei ollut selvillä 69,7 % opiskelijavastaajista

”Suunnitelma huomioi sukupuoleen (mukaan lukien sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun) perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen liittyviä toimenpiteitä.”

Perusteet:

Merkittävä osa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista oppilaista ja opiskelijoista kokee kiusaamista ja häirintää. Riski sellaiselle on korkea myös työelämässä. Hyvät käytännöt sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvan kiusaamisen ja häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja esimerkiksi oppilaiden ja opiskelijoiden kuulemisen ja itsemääräämiskeuden turvaamisen osalta voitaisiin kirjata tasa-arvosuunnitelmaan. (Pietiläinen ym. 2025, 48; 70; 80–84; HE 19/2014)

Vastaukset:

Suunnitelma huomioi sukupuoleen (mukaan lukien sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun) perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen liittyviä toimenpiteitä.	
Kyllä	72 %
Ei	28 %

Taulukko 30. Asiantilasta selvillä olevien opiskelijavastaajien vastaukset liittyen siihen, huomioivatko suunnitelmat sukupuoleen, sukupuolen identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen liittyviä toimenpiteitä. Asiantilasta ei ollut selvillä 67,5 % opiskelijavastaajista.

Varsin suuri enemmistö opiskelijavastaajista, joilla oli asiasta käsitys, kertoi suunnitelmien sisältävän sukupuoleen, sukupuolen identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun häirinnän ehkäi-

semiseen ja poistamiseen liittyviä toimenpiteitä tasa-arvolain suositusten mukaisesti (taulukko 30). Kyselyssä oli tässä kohdassa tarkentava selitys, mitä kysyttävällä asialla tarkoitetaan.

Tämäkin kysymys oli jäänyt pois työelämässä olevien kysymyssarjasta.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Syrjintään puuttuminen sekä sen ennaltaehkäisy, varsinkin seksuaaliseen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään puuttuminen, on mukana useimmissa korkeakoulujen suunnitelmissa (Tanhua 2020, 29–30). Tämä näkyi myös tämän kyselyn tuloksissa.

Useimmissa korkeakoulujen suunnitelmissa käsitellään jollakin tavalla seksuaaliseen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään puuttumista ja sen ennaltaehkäisyä. Usein käsittely koskee myös tasa-arvolain vaatimusta laajemmin epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumista. Tyyppisiä toimenpiteitä ovat esimerkiksi erilaisten ohjeistusten ja toimintamenettelyjen laatiminen, sekä häirintäyhdyshenkilöiden nimeäminen. (Tanhua 2020, 50)

Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan noin kolmannes vastaajista oli tietoisia työpaikalla laadituista toimintaohjeista seksuaalisen häirinnän tilanteisiin. Toimintaohjeiden laatiminen on muita yleisempää suurissa toimipaikoissa. (Sutela ym. 2019, 190).

”Suunnittelussa on otettu huomioon mahdollinen moniperusteinen syrjintä.”

Perusteet:

Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa syrjinnällä on useampia perusteita – esimerkiksi uskonto ja sukupuoli tai sukupuoli ja sukupuoli-identiteetti. Moniperusteinen syrjintä kattaa erilaisia syrjintätilanteita:

- moninkertaisessa syrjinnässä sama henkilö kohtaa syrjintää eri tilanteessa eri perusteilla
- kumulatiivisessa syrjinnässä henkilö kokee syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella
- risteävässä syrjinnässä eri perusteet muodostavat samassa tilanteessa yhdessä erityisen syrjintäperusteen (Oikeusministeriö 2019, 4).

Yleisesti ottaen kahteen tai useampaan eri vähemmistöön samanaikaisesti kuuluvalla on suuri riski kokea moniperusteista syrjintää, jolloin mahdollisia syrjintätilanteita on enemmän ja syrjintäkokemuksia kertyy useammin. (Kanninen ym. 2022, 62)

Moniperusteinen syrjintä tulee selvittää muun syrjinnän ohella (HE 19/2014). Moniperusteisuutta ei aina tunnisteta ilman erityistä huomion kiinnittämistä siihen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelut yhdistämällä helpottuu sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuolipiirteisiin liittyvän ja muiden syrjintäperusteiden risteävyyden tarkastelu.

Vastaukset:

Niiden vastaajien vastausten perusteella, joilla oli asiasta käsitys, lain edellyttämä moniperusteisen syrjinnän huomioon otto puuttui lähes kahdessa kolmanneksessa työorganisaatioista ja kolmanneksessa oppilaitoksista (taulukko 31). Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä olivat tilastollisesti melkein merkitseviä ($p = 0,025$)

Suunnittelussa on otettu huomioon mahdollinen moniperusteinen syrjintä.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	36 %	67 %
Ei	64 %	33 %

Taulukko 31. Vastaukset liittyen siihen, onko suunnittelussa otettu huomioon mahdollinen moniperusteinen syrjintä. Asiantilasta ei ollut selvillä 42,9 % työelämä- ja 80,3 % opiskelijavastaajista.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Valtioneuvoston tilaamassa tutkimuksessa valtaosa vastaajista, jotka tunnistavat suunnitelmaa käsitellyn yhdessä henkilöstön kanssa, on kertonut myös, että työnantaja on arvioinut yhdenvertaisuutta työpaikalla eri syrjintäperusteiden näkökulmasta. (Jauhola ym. 2020, 4)

Korkeakoulujen suunnitelmien arvioinnissa vuonna 2020 muutamissa suunnitelmissa puhutaan moniperusteisesta syrjinnästä. Moniperustaisen syrjinnän huomioiminen yhdenvertaisuuden kehittämistoimissa jää suunnitelmissa kuitenkin vähäiseksi. Joko tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitellään yleisellä tasolla ja abstraktisti, tai sitten puhutaan yhdestä kategorisoinnista kerrallaan, esimerkiksi vain sukupuolesta tai vain etnisestä taustasta. (Tanhua 2020, 28)

”Suunnitelma sisältää tilannearvion, jossa on mukana myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteen huomioon ottavia näkökulmia.”

Perusteet:

Tämä kysymys kohdistaa huomion seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulmien mukana oloon suunnitelmissa yleisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien edistämismääräykset edellyttävät, että työorganisaatio on tietoinen vallitsevasta tilanteesta. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä ei saa jättää huomiotta vain siksi, että näihin ryhmiin kuuluvia työyhteisön jäseniä ei ole tiedossa.

Vastaukset:

Tässä työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastaukset olivat varsin yhteneviä ($p = 0,935$): runsas neljännes oli sitä mieltä, että sateenkaarinäkökulma on mukana suunnitelmien tilannearviossa ja vajaa kolme neljännestä kertoi, että tämä näkökulma puuttui (taulukko 32). Tulos on kaukana lakien vaatimuksista.

Suunnitelma sisältää tilannearvion, jossa on mukana myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteen huomioon ottavia näkökulmia.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	29 %	28 %
Ei	71 %	72 %

Taulukko 32. Vastaukset liittyen siihen, sisältääkö suunnitelma tilannearvion, jossa on mukana myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteen huomioon ottavia näkökulmia.. Asiantilasta ei ollut selvillä 28,2 % työelämä- ja 75,7 % opiskelijavastaajista.

Kysymykseen liittyvät avoimet vastaukset kuvasivat sateenkaarinäkökulman huomioon ottoa:

Henkilöstökysely, jossa kysytään myös syrjinnästä.

Kartoitettiin, kuinka moni työpaikallamme kokee kuuluvansa vähemmistöön.

Kyselyssä selvitetään, onko vastaaja kokenut syrjintää tai häirintää seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin perusteella.

Avoimet vastaukset sisälsivät kuitenkin valtaosin kriittisiä kommentteja. Sateenkaarinäkökulma puuttui tai esiintyi puutteellisesti monen kommentoijan työpaikan suunnitelmissa:

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt on ohitettu suunnitelmassa täysin.

Yleisen hyvinvointikyselyn yhteydessä on kysytty esim. että onko työpaikan tilat esteettömiä. Ei ole kysytty niiltä jotka näitä haasteita kokevat erikseen, kun ei normeihin solahtavat ihmiset usein huomaa niitä esteitä niin helposti.

Kyselyssä on kysytty vähemmistöön kuulumisesta yleisesti. vähemmistöjä ei kuitenkaan ole eritelty tai nimetty.

Vain sivulauseissa. Yleisimmät syrjinnän syyt ovat kuitenkin mielipide ja terveydentila, ei niinkään henkilökohtaiset ominaisuudet.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä ei ole systemaattisesti huomioitu ja tässä meillä on organisaationa parantamisen varaa.

Puuttuu, kehityksen alla ensi vuodeksi.

Organisaationi panostaa tällä hetkellä paljon kielen huomioimiseen, joten monet seksuaalivähemmistöjä koskettavat asiat jäävät vähemmälle.

Yksi esiin noussut ongelma oli tasa-arvosuunnitelmien kapea näkökulma sukupuoliin:

Sukupuolia meillä on edelleen vain kaksi (mies ja nainen).

"Sukupuolten välinen tasa-arvo" käytännössä tarkoittaa miesten ja naisten välistä tasa-arvoa, ja esimerkiksi fraasi "sekä naiset että miehet" toistuu suunnitelmassa. Muutaman kerran löytyy sanamuoto "kaikki sukupuolet", mutta tämä on harvinaisempaa kuin selkeästi sukupuolen binäärisyyteen viittaavat termit.

Vastauksissa nousi esiin myös suunnitelmissa käytetyn kielen inklusiivisuuden puute:

Sanamuodoista välittyvä erillistävä asenne, olemme erillinen ryhmä yhteisössä.

Sateenkaari-ihmisiä käsiteltiin hyvin erillisenä "ongelmana" ja "he vs. me"

– tyyppisesti.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Tilanne tämän asian suhteen ei vaikuta hyvältä muidenkaan tutkimusten perusteella. Korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien arvioinnissa todetaan, että tasa-arvolakiin vuonna 2014 sisällytetyt sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvät näkökohdat ovat jääneet vähäisiksi muiden lainkohtien rinnalla (Tanhua 2020, 28).

"Aiempiin suunnitelmiin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista tehdyssä arvioinnissa on huomioitu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanne."

Perusteet:

Tämä kysymys kohdistaa huomion aiempien suunnitelmien sisältämiin, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteeseen liittyviin toimenpiteisiin ja niiden arviointiin uudessa suunnitelmassa. Tällä arvioidaan siis suunnitelmien sateenkaarinäkökulman jatkuvuutta.

Vastaukset:

Asiasta selvillä olevista työelämävastaajista vain vajaa kolmannes oli sitä mieltä, että aiempiin suunnitelmiin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista tehdyssä arvioinnissa on huomioitu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanne (taulukko 33). Opiskelijoista samaa mieltä oli puolet. Vastaukset eivät anna kovin hyvää kuvaa sateenkaariteemaan liittyvän suunnittelun jatkuvuudesta. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Aiempiin suunnitelmiin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista tehdyssä arvioinnissa on huomioitu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanne.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	32 %	50 %
Ei	68 %	50 %

Taulukko 33. Vastaukset liittyen siihen, onko aiempiin suunnitelmiin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista tehdyssä arvioinnissa huomioitu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanne. Asiantilasta ei ollut selvillä 38,3 % työelämä- ja 79,2 % opiskelijavastaajista.

Avoimissa vastauksissa oli joitakin tähän teemaan liittyviä mainintoja:

Saavutettavuuteen liittyen suunnitelmassa on maininta työntekijöistä lähtöisin olevista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvästä toiminnasta.

”Suunnittelun tueksi käytetään erillistä anonyymia kyselyä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille.”

Perusteet:

Kysyttäessä suurta määrää työelämään liittyviä asioita syntyy riski, että niitä yhdistämällä henkilö voidaan tunnistaa. Seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluva henkilöstön edustaja tai opiskelija voi olla erityisen arka identiteettinsä yksityisyydestä. Pelko siitä että se paljastuisi kyselyn myötä, voi estää näiden seikkojen esiintuonnin esimerkiksi henkilöstö- tai työhyvinvointikyselyissä. Tämä koskee erityisesti näkökohtia, joita kyselyssä ei ole osattu ottaa huomioon. Tästä taas seuraa, että olennaisia seikkoja voi jäädä ottamatta huomioon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien tietopohjan keruussa.

Yhdenvertaisuuskyselyt tulee toteuttaa jo lähtökohtaisesti anonyymeina. Henkilötietolaki (523/1999) ei kuitenkaan estä syrjintään liittyvän tiedon keräämistä, kunhan kerättävä tieto ei luonteeltaan henkilötietoa. Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi. (Yhdenvertaisuus 2025)

Seksuaalivähemmistöihin kohdistuvat syrjintäperusteet liittyvät henkilöiden ominaisuuksiin, joita koskevat tiedot ovat henkilötietolain (523/1999) 11 §:n perusteella arkaluonteisia ja joita ei saa käsitellä muutoin kuin henkilötietolain 12 §:ssä säädettyissä tilanteissa. Myös sukupuoli- ja sukupuolivähemmistöön kuulumisen on sellaisenaan yksityisyyden piiriin kuuluva asia (Tasa-arvovaltuutettu 2024).

Velvollisuus laatia yhdenvertaisuus- tai tasa-arvosuunnitelma ei edellytä eikä oikeuta tällaisten tietojen käsittelemistä henkilötietona (HE 19/2014). Anonymiteetti voidaan varmistaa keräämällä syrjintää koskevat tiedot erillisellä kyselyllä, jossa henkilöön liittyviä tietoja on kyselty tarkoituksellisen vähän.

Vastaukset:

Asiasta perillä olevien vastaajien mukaan sateenkaari-ihmisille suunnattu erillinen anonyymi kysely ei ollut kovin yleinen: vain joka kymmenes työelämävastaajista ja viidennes opiskelijoista oli tätä mieltä (taulukko 34). Tämä ei tarkoita, että anonymiteetti olisi ollut automaattisesti uhattuna muissa ratkaisuissa, joissa se on voitu taata esim. sillä, että tunnistamisen mahdollistavat kysymykset on jätetty pois asiaa tiedusteltaessa jonkun muun henkilöstökyselyn yhteydessä. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Suunnittelun tueksi käytetään erillistä anonyymia kyselyä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	9 %	19 %
Ei	91 %	81 %

Taulukko 34. Vastaukset liittyen siihen, käytetäänkö suunnittelun tueksi erillistä anonyymia kyselyä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille. Asiantilasta ei ollut selvillä 27,8 % työelämä- ja 66,2 % opiskelijavastaajista

Avoimissa vastauksissa kerrottiin, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tilanteesta kyseltiin mm. henkilöstökyselyssä.

”Toimenpiteissä on mukana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteen huomioon ottavia näkökulmia.”

Perusteet:

Sateenkaari-ihmisiin kohdistuvan syrjinnän huomioiva suunnitelma voi sisältää esimerkiksi seuraaviin tavoitteisiin liittyviä konkreettisia toimintoja:

- seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvan syrjinnän torjuminen ja ehkäisy
- henkilöstön kouluttaminen sateenkaari-ihmisten tilanteesta ja palvelutarpeista
- henkilöstön koulutus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa
- avoimen ilmapiirin luominen jossa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluva työntekijä kokee itsensä tervetulleeksi sellaisena kuin on.
- sateenkaari-ihmisten tarvitsemiin palveluihin pääsyn turvaaminen
- sateenkaari-ihmisten erityisen perhetilanteen huomioon otto henkilöstöhallinnossa
- syrjimättömän kohtelun turvaaminen asiakastilanteissa (Yhdenvertaisuus 2010, 16)
- syrjintää mahdollistavien tilaratkaisujen, prosessien ja ohjeistuksen muuttaminen tai selkiyttäminen
- viestinnän muokkaaminen osallistavammaksi

Vastaukset:

Niistä vastaajista, joilla oli asiasta käsitys, opiskelijavastaajat kertoivat työelämävastaajia huomattavasti useammin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteen huomioon ottavista näkökulmista suunnitelmien toimenpiteissä (taulukko 35). Erityisesti työelämävastaajien an-

tama tilannekuva on huolestuttava. Erot työorganisaatioiden ja opiskelijoiden vastausten välillä olivat tilastollisesti melkein merkitseviä ($p = 0,012$)

Toimenpiteissä on mukana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteen huomioon ottavia näkökulmia.		
	Työorganisaatiot	Oppilaitokset
Kyllä	40 %	72 %
Ei	60 %	28 %

Taulukko 35. Vastaukset liittyen siihen, onko toimenpiteissä mukana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteen huomioon ottavia näkökulmia. Asiantilasta ei ollut selvillä 27,5 % työelämä- ja 76,6 % opiskelijavastaajista.

Avoimissa vastauksissa nousi esiin monenlaisia sateenkaarinäkökulman sisältäviä toimenpiteitä.

Käytettävään kieleen ja termeihin liittyvät toimenpiteet:

Toimenpiteisiin kuuluu mm. henkilöstökoulutuksen markkinointi ja osana koulutusta on sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin liittyviä näkökohtia esimerkiksi eri termien avaamista.

Ohjeet sukupuolineutraaliin kielenkäyttöön kuitenkin on ja niitä noudatetaan.

Rohkaisu moninaisuuden näkymiseen ympäristössä:

Moninaisuuden näkyminen oppimisympäristössä, Lapset ohjataan leikkimään monipuolisesti erilaisilla leluilla (varhaiskasvatus).

LGBTQIA+ -infotilaisuudet

Sukupuolineutraalit tilat:

Toimenpiteenä ja seurannassa on ollut sukupuolineutraalien vessojen lisääminen osassa kampuksen taloja.

Aiemmin meillä oli naisten ja miesten wc-tiloja, nyt on enemmän neutraaleja yhteis-wc-tiloja.

Muunsukupuolisuuden huomioon ottaminen tilastoinnissa:

Työhyvinvointikyselyssä sukupuoleksi voi valita mies- ja naissukupuolen lisäksi "muu"-kategorian. Huomasimme, että "muu"-kategoriaan identifioituneet vastaajat voivat työssään huonommin.

Sateenkaarinäkökulma asiakastyössä:

Henkilökuntaa on koulutettu huomioimaan sukupuolisensitiivisyys asiakastyössä.

Muita sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä toimia:

Sateenkaariryhmä perustettu.

Liputamme paikkakuntamme Pride-viikolla.

Toisaalta avoimissa vastauksissa kritisoitiin kirjattuja sateenkaarinäkökulmia ilman konkretiaa:

Toimenpiteissä on todettu huomioitavan laajasti erilaiset ihmiset, kuten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. Näihin ei ole kuitenkaan laadittu erillistä toimenpidettä.

Suunnitelmassa huomioidaan monimuotoisuus, joka pitää sisällään seksuaali- ja sukupuolisovähemmistöt, mutta tätä näkökulmaa ei ole erikseen eritelty toimenpiteissä.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Korkeakoulujen suunnitelmia koskevan arvioinnin perusteella seksuaalisesta suuntautumisesta puhutaan joissakin suunnitelmissa, mutta siihen ei liitetty kehittämistoimia. Muutamissa suunnitelmissa oli sekä mainittu sukupuolen moninaisuus, että laadittu konkreettisia kehittämistoimia sukupuolen moninaisuuteen liittyvän tasa-arvon kehittämiseksi. (Tanhua 2020, 27–29).

Suunnitelmien tyypillisiä toimenpiteitä ovat lomakkeiden ja kyselyiden laatiminen niin, että niihin sisältyy sukupuolen kohdalla kolmas vaihtoehto, korkeakoulun tietojärjestelmissä sukupuoli-merkinnän ja etunimen muuttamisen helpottaminen, sekä sukupuolineutraalien vesojen lisääminen. Muutamissa suunnitelmissa puhutaan myös esimerkiksi siitä, miten kehitetään opetusta niin, että opetuksessa ja opiskelumateriaalissa näkyy sukupuolen moninaisuus. (Tanhua 2020, 51)

Valtaosin sukupuolta käsitellään kuitenkin binäärästi ja yhdenvertaisuus jää usein abstraktiksi (Tanhua 2020, 29). Binääri näkökulma nousee esiin tämänkin kyselyn vastauksissa, mutta oppilaitosten toimenpiteisiin liittyvät tulokset ovat varsin rohkaisevia.

”Kuuluuko nykyisiin opintoihisi tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä sen edistämiseen liittyviä sisältöjä, huomioiden myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä?”

Perusteet:

Tällä kysymyksellä kartoitettiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä opintoja opiskelijoiden tämänhetkisissä opinnoissa. Teeman pitäisi näkyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuuden perusteella kaikkialla oppilaitoksen toiminnassa. Opetuksessa se voi ilmetä pedagogisessa otteessa, integroituna sisältöelementtinä tai erillisinä, joko pakollisina tai valinnaisina opintoina. Tämän teeman sisältävä opetus on erityisen tärkeää opinnoissa, joiden tähtäin on työskentely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vastuutehtävissä, kuten johdossa, esihenkilönä tai henkilöstöhallinnossa. Tämän lisäksi tällainen tieto on tarpeen kaikentyyppisessä asiakastyössä.

Vastaukset:

Noin puolet opiskelijavastaajista ilmoitti, että nykyiset opinnot eivät sisällä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä opintoja (taulukko 36). Yli kolmanneksella oli tästä aihealueesta tarjolla valinnaisia opintoja.

Kuuluuko nykyisiin opintoihisi tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä sen edistämiseen liittyviä ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt huomioivia sisältöjä?	
Pakollisina opetussisältöinä	22 %
Valinnaisina opetussisältöinä	16 %
Ei kuulu	49 %
En osaa sanoa	13 %

Taulukko 36. Opiskelijavastaajien vastaukset liittyen siihen, kuuluuko nykyisiin opintoihin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä sen edistämiseen liittyviä ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä huomioivia sisältöjä.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Korkeakoulujen suunnitelmat pyrkivät kehittämään opetuksen sisältöä niin, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa oppisisältöjä (Tanhua 2020, 44). Yhdenvertaisuusteemat eivät kuitenkaan tule aina riittävästi esiin koulujen ja oppilaitosten oppimistavoitteissa. (Nieminen ym. 2020, 93)

Vuoden 2024 tasa-arvobarometrin mukaan 28 % naisista ja 38 % miehistä kertoi, ettei heidän nykyisen oppilaitoksensa opetuksessa tai oppimateriaaleissa juuri käsitellä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä ja sateenkaariperheitä (Pietiläinen ym. 2025, 62). Miehet näyttävät siis kohtaavan naisia selvästi harvemmin opinnoissaan esimerkkejä sukupuolten ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudesta. Tällä voi olla yhteys sukupuolittain eriytyneisiin opintoaloihin.

”Tietolähteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta”

Perusteet:

Tällä kysymyksellä kartoitettiin vastaajien tietolähteitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta niin, että kukin vastaaja sai ilmoittaa monta tiedonlähdetä.

Vastaukset:

Tietolähteistä yleisimpiä vaikuttavat olevan omaehtoinen tiedonhankinta itseopiskeluna ja mediaa seuraamalla (taulukko 37). Oppilaitoksetkin näyttävät olevan tärkeä tietolähde, vaikka kaikilla ei sellaisesta ole kokemusta. Vajaa puolet kaikista vastaajasta ei maininnut mitään oppilaitosta tiedonlähteenään.

Tiedonlähde tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta	
	Määrä
Peruskoulusta	40
Ammattioppilaitoksesta tai lukiosta	56
Korkeakoulusta	93
Muusta oppilaitoksesta	6
Itseopiskelusta (esim. verkkokurssit, kirjallisuus, viranomaisten tietopaketit)	141
Yhdistys- tai muusta vapaa-ajan toiminnasta	102
Työelämästä	88
Ammattiyhdistystoiminnasta	31
Mediasta (lehdet, televisio, elokuvat, sosiaalinen media)	150
Muualta	59
En osaa sanoa.	9

Taulukko 37. Kaikkien vastaajien kuvaus siitä, mistä kaikista tietolähteistä on saatu tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta.

Taustamuuttujien suhde vastauksiin

Tämän kyselyn taustamuuttujien vaikutusta tuloksiin selvitettiin kolmella eri menettelyllä. Yhdessä niistä tuloksia tarkasteltiin yksinkertaisen summamittarin avulla, jossa laadukkaan suunnittelun ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kriteerit täyttävästä vastauksesta saa pisteen (100 %) ja osin kriteerien täyttymisestä puoli pistettä (50 %). Näillä perusteilla laskettiin jokaisen vastaajan summa prosentteina ja siitä edelleen prosentit kunkin taustamuuttujan suhteen. Kokonaistulos 100 % tarkoittaa sitä, että kaikki kysymyksissä esitetyt kriteerit täyttyivät. Koska ”En tiedä” – vastaukset on poistettu tästä mittarista, se antaa jonkin verran ylioptimistisen kuvan siitä, miten hyvin asiat ovat vastaajien organisaatioissa. Tilastollisessa tarkastelussa tämän mittarin reliabiliteetti osoittautui hyväksi (työpaikat: $\alpha = 0,90$, oppilaitokset: $\alpha = 0,84$). Koska eri ryhmiin kuuluvien vastaajien summamuuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneita, niiden välisten erojen merkitsevyys analysoitiin numeraalisen suuruusjärjestyksen vertailuun perustuvalla Mann-Whitney-testillä.

Toiseksi yksittäisten kysymyksissä tehtiin vertailuja suhteessa taustamuuttujiin. Muodostuneessa ristiintaulukoinnissa arvioitiin lukumäärien erojen tilastollista merkitsevyyttä χ^2 – testillä. Tähän raporttiin on nostettu mainintoja korkeimpia merkitsevyyksiä sisältävistä eroista taustamuuttujien suhteen.

Kolmas analyysi liittyi ”En tiedä” – vastauksiin. Niiden määrä kertoo siitä, miten heikosti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat tunnetaan, mikä heijastuu suunnitelmien vaikuttavuuteen. ”En tiedä” – vastauksista laskettiin kaikkien kysymysten suhteellisen osuuden keskiarvo eri taustamuuttujien suhteen.

Analyysista luoduissa taulukoissa pisteytys on siis niiden vastaajien määrän perusteella, jotka ovat ilmaisseet tietävänsä kysytystä asiasta. Muuttujat on listattu taulukoissa tämän pisteytyksen mukaisessa järjestyksessä. Rinnalle on kirjattu tietämättömyyttä ilmaisevien vastausten prosentuaalinen osuus. Taulukoissa on myös muuttujan luokkaan kuuluvien vastaajien määrä. Jos se on kovin pieni, riski vastausten sattumanvaraisuudelle on suuri.

Erot työelämävastaajien työtehtävien perusteella

Työtehtävittäin tarkasteltuna yhdenvertaisuudesta vastuussa olevilla henkilöstön edustajilla oli positiivisin käsitys tilanteesta, organisaation puolesta vastuuhenkilöillä niitä vähemmän positiiviset ja työntekijöillä ja harjoittelijoilla kriittisimmät (taulukko 38). Niiden työyhteisön jäsenten vastaukset, joiden työnkuvaan kuuluu yhdenvertaisuuden edistäminen, vastaukset olivat melkein merkitsevästi positiivisempia eräissä systemaattisuuteen ja osallistavuuteen liittyvissä kysymyksissä verrattuna työntekijöiden vastauksiin. Muut erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä johtuen monen henkilöstöryhmän pienestä koosta.

Tämän kyselyn työsuojelu- ja esihenkilöt vaikuttavat olevan selvästi parhaiten perillä asioista. Tulokseen vaikuttanee vastaajien valikoituminen sen perusteella, ovatko he kiinnostuneet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisestä työorganisaatioissaan.

Pisteytys ja tietämättömyys työtehtävittäin			
Työtehtävä	Keskiarvo	"En tiedä"	n
luottamushenkilönä	67 %	19 %	5
muussa yhdenvertaisuutta edistävässä tehtävässä	61 %	14 %	4
työsuojelutehtävissä	58 %	5 %	5
HR-henkilöstössä	50 %	29 %	7
johdossa	48 %	30 %	5
esihenkilönä	46 %	2 %	7
harjoittelijana	42 %	67 %	2
työntekijänä	41 %	34 %	98

Taulukko 38. Työelämävastaajien vastausten pisteytys ja tietämättömien suhteellinen osuus vastaajan aseman perusteella.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Valtioneuvoston tilaamassa tutkimuksessa vastaajan roolista tuli samantapaisia tuloksia: pääluottamusmiehistä 70 % tunnistaa, että yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty, luottamusmiehistä ja työsuojeluvaltuutetuista hieman alle 60 %, ja muista vastaajista vain 40 %. Suuri osa niistä vastaajista, jotka eivät tieneet, onko työpaikalla arvioitu yhdenvertaisuuden toteutumista, eivät myöskään tieneet, onko suunnitelma tehty. (Jauhola ym. 2020, 3)

Erot työpaikkojen sektorin perusteella

Työelämän sektoreittain tarkasteltuna julkisen sektorin vastaajat kertoivat kyselyn asettamien kriteerien täyttyvän parhaiten (taulukko 39). Julkisen sektorin työpaikkojen arviot olivat merkitsevästi muita sektoreita positiivisempia ($p = 0,009$) ja melkein merkitsevästi yksityisen sektorin työpaikkojen vastauksia positiivisempia joissakin suunnitelmien systemaattisuuteen, osallistavuuteen ja sateenkaarinäkökulman huomioon ottamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Pisteytys ja tietämättömyys sektoreittain			
Työpaikan sektori	Keskiarvo	"En tiedä"	n
julkisella sektorilla	51 %	35 %	74
kolmannella sektorilla	39 %	17 %	19
yksityisellä sektorilla	35 %	31 %	40

Taulukko 39. Työelämävästaaajien vastausten pisteytys ja tietämättömien suhteellinen osuus työpaikan sektorin perusteella.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Valtioneuvoston tilaaman tutkimuksen tulosten perusteella suunnitelmia on tehty useimmin julkisella sektorilla (Jauhola ym. 2020, 4). Tämän kyselyn tulokset ovat samansuuntaiset.

Erot työpaikkojen alan perusteella

Niistä aloista, joilla on ainakin kohtuullinen määrä vastaajia, nousee selkeästi kolmen kärki (taulukko 40). Tähän kyselyyn vastanneiden yhteiskunnallista vaikuttamistyötä tekevien sijoittuminen siihen ei ole yllätys. Hyvin positiivisen arvion antaneella maa-, metsä- ja kalatalousalalla oli vain yksi vastaaja, joten tulos voi olla täysin sattumanvarainen.

Kärkikolmikkoon sijoittuvat julkinen hallinto ja koulutus erosivat muista aloista tilastollisesti erittäin merkittävästi. Kohtuullisen suurella vastaajamäärällä kyselyyn osallistunut terveys- ja sosiaaliala sijoittui summavertailussa varsin heikosti erittäin merkittävällä erolla kaikkien alojen keskiarvoon. Kysymystasoisessa vertailussa terveys- ja sosiaalialojen tulokset olivat koulutusta ja julkishallintoa heikompia yleisissä yhdenvertaisuusasioissa, joissakin suunnitelmien systemaattisuutta ja henkilöstön osallistamista sekä sateenkaarteemoja koskevissa vastauksissa. Näiden erojen merkitsevyys vaihteli melkein merkittävästä erittäin merkittävään.

Yksittäisenä esimerkkinä voidaan mainita vastaukset osallistavuudesta, syrjinnän vastaisuudesta ja moninaisuuden tukemisesta rekrytoinnissa. Suurimmaksi osaksi julkisella sektorilla toimivista terveys- ja sosiaalialan vastaajista vain kaksi kertoi näin tapahtuvan ja silloinkin enintään silloin tällöin, ja Pohjois- ja Itä-Suomen vastaajien mukaan näin ei tapahdu lainkaan.

Julkishallinnon, koulutuksen ja terveys- ja sosiaalialojen taustamuuttujissa oli keskenään joi-takin selkeitä eroja. Nämä erot vaikuttivat olevan aloille tyypillisiä eivätkä esimerkiksi näytteen tuottamaa satunnaisuutta. Samat taustatekijät eivät kuitenkaan selittäneet piste-eroja muiden alojen kohdalla. Piste-erojen taustalla voikin olla aivan muita syitä, kuten ammatillisen perinteen vaikutus organisaatiokulttuuriin ja koulutusalan aktiivisempi suhde tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun lainsäädännön muita aloja laajempien velvoitteiden takia.

”En tiedä” – vastausten prosentuaalinen määrä oli samalla tasolla koulutuksessa ja terveys- ja sosiaalialalla, kun taas positiivisimmat arviota antaneessa julkishallinnossa se oli näitä korkeampi. En tiedä” – vastausten prosentuaalinen määrä heitteli suuresti erityisesti pienten vastaajamäärien aloilla satunnaisuuden vuoksi.

Pisteytys ja tietämättömyys aloittain			
Työpaikan ala	Keskiarvo	"En tiedä"	n
julkinen hallinto; pakollinen sosiaalivakuutus	70 %	38 %	16
koulutus	61 %	29 %	33
yhteiskunnallinen vaikuttaminen	57 %	14 %	7
maa-, metsä- ja kalatalous	55 %	0 %	1
teollisuus	47 %	28 %	6
muu ala	47 %	40 %	11
rahoitus- ja vakuutustoiminta	45 %	20 %	3
rakentaminen	43 %	29 %	3
hallinto- ja tukipalvelutoiminta	41 %	32 %	3
taiteet, viihde ja virkistys	32 %	5 %	2
juridinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	29 %	20 %	5
kuljetus ja varastointi	27 %	0 %	1
terveys- ja sosiaalipalvelut	22 %	36 %	24
tukku- ja vähittäiskauppa tai moottoriajoneuvojen korjaus	20 %	52 %	6
informaatio ja viestintä	19 %	31 %	4
muu palvelutoiminta	19 %	26 %	4
kiinteistöalan toiminta	16 %	7 %	2

Taulukko 40. Työelämävastaajien vastausten pisteytys ja tietämättömien suhteellinen osuus ammattialoittain.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien alakohtaisia eroja on tutkittu vain vähän Suomessa. Työsuojeluviranomaisen vuonna 2024 etupäässä majoitus- ja ravitsemistoiminnan, vähittäiskaupan ja siivouksen toimialoille tekemissä tarkastuksista noin kolmanneksessa työpaikalle oli laadittu lain vaatimukset täyttävä yhdenvertaisuussuunnitelma (Työsuojeluhallinto 2025, 22). Nämä alat eivät olleet parhaimpien joukossa tässä kyselyssä.

Erot työpaikkojen sukupuolijakauman perusteella

Työpaikoissa, joissa sukupuolijakauma on tasainen, tulokset olivat mies- ja naisenemmistöisiä enemmän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevia ja naisenemmistöisten alojen vastaajat an-

toivat miesvaltaisia aloja positiivisemman arvion (taulukko 41). Inklusiivinen kuvaus ”sukupuolijakaumaltaan moninainen” ei liene sattumalta yhteydessä korkeimpaan lukemaan. Sukupuolijakaumaltaan tasaisten ja moninaisten työpaikkojen tulos oli merkitsevästi muita työpaikkoja parempi ($p = 0,003$).

Pisteytys ja tietämättömyys työyhteisön sukupuolijakauman perusteella			
Työpaikan sukupuolijakauma	Keskiarvo	"En tiedä"	n
sukupuolijakaumaltaan moninainen	73 %	9 %	6
sukupuolijakaumaltaan tasainen	60 %	26 %	14
sekä selkeästi mies- että naisenemmistöisiä yksiköitä	45 %	22 %	17
naisenemmistöinen	41 %	32 %	70
miesenemmistöinen	33 %	36 %	14

Taulukko 41. Työelämävastaajien vastausten pisteytys ja tietämättömien suhteellinen osuus työpaikan sukupuolijakauman perusteella.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Tulos on samansuuntainen vuoden 2024 tasa-arvobarometrin kanssa, jonka mukaan sukupuolten tasa-arvo toteutui parhaiten päätoimisten palkansaajien mielestä sellaisilla työpaikoilla, joissa kumpikaan sukupuoli ei ole selvänä enemmistönä. Heikoimmin sen katsottiin toteutuvan miesenemmistöisillä aloilla. Erot tässä tuottivat nimenomaan naisvastaajien käsitykset. Miehet näkivät tasa-arvon toteutuvan paremmin kuin naiset riippumatta työpaikan sukupuolijakaumasta ja katsoivat sen toteutuvan miesenemmistöisillä aloilla naisenemmistöisiä paremmin. (Pietiläinen ym. 2025, 74–75)

Tasa-arvon toteutumisesta sukupuolijakauman perusteella on saatu samansuuntaisia tuloksia seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän suhteen. Vuoden 2024 tasa-arvobarometrissa havaintoja seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä oli palkansaajanaishilla eniten miesenemmistöisillä työpaikoilla (34 %), toiseksi eniten naisenemmistöisillä työpaikoilla (24 %) ja harvimminkin sukupuolijakaumaltaan tasaisilla työpaikoilla (17 %). Miesten käsitykset poikkesivat tässä naisten käsityksestä. (Pietiläinen ym. 2025, 84–85)

Erot työpaikkojen koon perusteella

Kyselyssä asetetut kriteerit täyttyivät parhaiten suurten työpaikkojen vastausten perusteella (taulukko 42). Ero muihin työpaikkoihin oli erittäin merkitsevä. Asiasta tietämättömien määrät eivät eronneet olennaisesti työpaikan koon perusteella.

Pisteytys ja tietämättömyys työyhteisön koon perusteella			
Työyhteisön koko	Keskiarvo	"En tiedä"	n
100 tai yli	52 %	32 %	83
30- alle 100	36 %	33 %	23
Alle 30	28 %	26 %	27

Taulukko 42. Työelämävästaaajien vastausten pisteytys ja tietämättömien suhteellinen osuus työpaikan koon perusteella.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Valtioneuvoston tilaaman laajan tutkimuksen tulosten perusteella suunnitelmia on tehty todennäköisemmin suuremmissa kuin pienemmissä organisaatioissa (Jauhola ym. 2020, 4). Tulos on samansuuntainen tämän kyselyn tulosten kanssa.

Erot työpaikkojen maantieteellisen sijainnin perusteella

Pisteytys ja tietämättömyys työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella			
Työpaikan maantieteellinen sijainti	Keskiarvo	"En tiedä"	n
Itä-Suomi	56 %	42 %	14
Eri sijainnit	55 %	28 %	14
Länsi-Suomi	48 %	24 %	29
Etelä-Suomi	39 %	34 %	63
Pohjois-Suomi	36 %	23 %	13

Taulukko 43. Työelämävästaaajien vastausten pisteytys ja tietämättömien suhteellinen osuus työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella.

Maantieteellisen jaon mukaisessa tarkastelussa kokonaistulosten erot ovat varsin vähäisiä eivätkä tilastollisesti merkitseviä (taulukko 43). Etelä-Suomen melko alhainen lukema on yhteydessä pääkaupunkiseudun heikkoon tulokseen tässä kyselyssä.

Korkean pistemäärän saaneessa Itä-Suomessa näytettiin olevan muita järjestelmällisempiä suunnitelmien toteutuksessa. Itä-Suomen vastaajat työskentelivät kuitenkin pääosin aloilla ja tehtävissä, joissa nämä asiat olivat keskimäärin hyvällä tolalla.

Erot työpaikkojen aluetyypin perusteella

Myös aluetyypin mukaan ryhmitellyissä työelämän kokonaistuloksissa erot ovat varsin pieniä pois lukien pientä vastaajamäärää edustavat kiinteää sijaintia vailla olevat ja maaseutualueen työpaikat (taulukko 44). Huomiota herättää pääkaupunkiseudun heikko sijoittuminen. Maaseutualueen heikot tulokset eivät ole yllätys, mutta toisaalta ne ovat hyvin sattumanvaraisia vähäisen vastaajamäärän takia. Mikään alue ei erottunut toisista tilastollisesti merkitsevästi.

Pisteytys ja tietämättömyys työpaikan aluetyypin perusteella			
Työpaikan aluetyypin	Keskiarvo	"En tiedä"	n
Ei kiinteää sijaintia	62 %	35 %	10
muu suuri kaupunki	48 %	33 %	51
pieni kaupunki	44 %	22 %	22
pääkaupunkiseutu	39 %	33 %	47
maaseututaajama	17 %	14 %	2
haja-asutusalue	7 %	10 %	1

Taulukko 44. Työelämävastaajien vastausten pisteytys ja tietämättömien suhteellinen osuus työpaikan aluetyypin perusteella.

Tietämättömyydessä harvat maaseutualueiden vastaajat erottuvat myös muista. Kysymyskohtaisessa tarkastelussa suurten paikkakuntien tulokset olivat eräissä sateenkaarteeseen liittyvissä vastauksissa pienten paikkakuntien vastauksia melkein merkitsevästi positiivisempia.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Kyselyn tulokset ovat tässä suhteessa suurissa linjoissaan samansuuntaisia muiden tutkimusten kanssa. Kuntaliiton kyselyssä vuonna 2018 sekä henkilöstöpoliittiset että toiminnalliset tasa-arvosuunnitelmat olivat selvästi yleisemmin tehty suurissa kaupungeissa kuin pienissä kunnissa. Yhdenvertaisuustilanteen arvioinnin oli tehnyt muita useammin suuret kaupungit. Kaikki kyselyyn vastanneet yli 100 000 asukkaan kunnat olivat tehneet arvioinnin, kun taas muissa kokoluokissa tehtyjen suunnitelmien osuus oli kahden kolmanneksen luokkaa. (Ekholm ja Tuokkola 2018, 6-7)

Erot oppilaitostyyppien perusteella

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen vastaajien käsitykset suunnitelmien laadusta eivät poikenneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi kokonaispisteiden valossa (taulukko 45). Ammatillisten oppilaitosten vastaukset erosivat tästä linjasta suuresti, mutta koska niitä oli toisaalta vain kaksi kappaletta, jäi eron tilastollinen merkitsevyys olemattomaksi.

Yliopistojen opiskelijoiden arviot olivat melkein merkitsevästi ammattikorkeakoulujen opiskelijoiden vastauksia positiivisempia parissa kysymyksessä (oppilaitoksen antama yhdenvertaisuustiedotus orientaatiossa, moniperusteisen syrjinnän mukaan otto suunnitelmista). Kahdessa ammattioppilaitoksen opiskelijan vastauksessa kummassakaan ei kerrottu opintoihin liittyvistä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä sen edistämiseen liittyvistä sisällöistä.

Pisteytys ja tietämättömyys oppilaitostyyppin perusteella			
Oppilaitostyyppi	Keskiarvo	"En tiedä"	n
Korkea-asteen oppilaitos (AMK)	42 %	54 %	16
Yliopisto	41 %	73 %	59
Ammatillinen oppilaitos tai koulutuskeskus	9 %	16 %	2

Taulukko 45. Opiskelijoiden vastausten pisteytys ja tietämättömien suhteellinen osuus oppilaitostyyppin perusteella.

Opiskelijoiden vastauksissa korostui tietämättömyys suunnitelmista (keskiarvo 67,5 %). Tietämättömyys oli yliopistoissa ammattikorkeakouluja paljon yleisempää. Syy tähän voi olla siinä, että yliopisto-opiskelijat vastasivat paljon ammattikorkeakouluopiskelijoita ahkerammin, jolloin mukaan mahtui helpommin asioista tietämättömiä. Suunnitelmien kriteerien täyttymistä kuvaavissa pisteissä hienon vastaavaa eroa ei ollut.

Erot oppilaitosten maantieteellisen sijainnin perusteella

Pisteytys ja tietämättömyys oppilaitoksen maantieteellisen sijainnin perusteella			
Maantieteellinen sijainti	Keskiarvo	"En tiedä"	n
Pohjois-Suomi	71 %	49 %	6
Etelä-Suomi	40 %	55 %	35
Länsi-Suomi	34 %	76 %	28
Itä-Suomi	34 %	61 %	8

Taulukko 46. Opiskelijoiden vastausten pisteytys ja tietämättömien suhteellinen osuus oppilaitoksen maantieteellisen sijainnin perusteella.

Oppilaitosten tuloksissa Pohjois-Suomen opiskelijat antoivat selvästi muita positiivisemmän arvion suunnitelmista (taulukko 46). Ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p = 0,008$). Johtopäätöksiä tästä on hankala tehdä johtuen Pohjois-Suomen vastaajien vähäisyydestä. Pohjois-

Suomea lukuun ottamatta piste-erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Länsi-Suomessa oltiin vähiten selvillä kysytyistä asioista, Pohjois-Suomessa parhaiten.

Erot oppilaitosten aluetyypin perusteella

Opiskelijavastausten erot aluetyyppien perusteella olivat vähäisiä (taulukko 47). Pienistä kaupungeista puuttuivat positiiviset vastaukset eräissä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ja moniperustaisen syrjinnän huomioon ottavissa kysymyksissä. Pääkaupunkiseudulla tietämättömyys oli vähäisintä, ja yleisintä se oli pienissä kaupungeissa. Erot alueiden välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Pisteytys ja tietämättömyys oppilaitoksen aluetyypin perusteella			
Aluetyyppi	Keskiarvo	"En tiedä"	n
pieni kaupunki	45 %	74 %	16
muu suuri kaupunki	39 %	67 %	52
pääkaupunkiseutu	34 %	35 %	9

Taulukko 47. Opiskelijoiden vastausten pisteytys ja tietämättömien suhteellinen osuus oppilaitoksen aluetyypin perusteella.

Vertailu muihin tutkimuksiin:

Kuntaliiton selvityksessä oppilaitoskohtaisissa suunnitelmissa ei havaittu selvää eroa kuntakoon perusteella (Ekholm ja Tuokkola 2018, 6).

Erot oppilaitosten sukupuolijakauman perusteella

Opiskelijoiden sukupuolijakaumalla oli vähäinen merkitys kokonaispisteisiin, eikä sen perusteella syntynyt tilastollisesti merkitseviä eroja (taulukko 48). Opiskelija vastaukset poikkeavat tässä työorganisaatiovastauksista. Positiivisimmat arviot tulivat sukupuolijakaumaltaan tasaisista oppilaitoksista. Toisaalta sukupuoleltaan tasaisissa oppilaitoksissa tietämättömyys oli voimakkaammin sukupuolittuneita oppilaitoksia yleisempää.

Pisteytys ja tietämättömyys oppilaitoksen sukupuolijakauman perusteella

	Keskiarvo	"En tiedä"	n
sukupuolijakaumaltaan tasainen	49 %	71 %	7
miesenemmistöinen	42 %	62 %	10
naisenemmistöinen	40 %	59 %	47
sekä selkeästi mies- että naisenemmistöisiä yksiköitä	38 %	63 %	4

Taulukko 48. Opiskelijoiden vastausten pisteytys ja tietämättömien suhteellinen osuus oppilaitoksen sukupuolijakauman perusteella.

Oppilaitosten ja työpaikkojen välinen vertailu

Kaikkien opiskelijoiden vastauksien perusteella oppilaitokset täyttivät edellä kuvatulla menetelmällä laskettuna kysymyskohtaiset kriteerit 40-prosenttisesti ja työorganisaatioiden vastaukset täyttivät kriteerit 44-prosenttisesti (taulukko 49). Ero työorganisaatio- ja opiskelijoiden vastausten keskiarvojen välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Vertailtavuutta heikentää myös se, että työorganisaatioiden ja oppilaitosten kriteerit olivat osin erilaisia.

Pisteytys kaikille vastaajille

	Keskiarvo	"En tiedä"	n
Työpaikat	44 %	31 %	133
Oppilaitokset	40 %	68 %	77

Taulukko 49. Työpaikkojen ja oppilaitosten vastausten pisteytys.

Sateenkaarikriteerien toteutuminen

Kyselyn analysoimiseksi muodostettiin summamuuttuja myös sillä perusteella, kuinka suuri prosentti kysymysten esittämistä sateenkaarteemaan liittyvistä kriteereistä täyttyi (taulukko 50). Summat laskettiin niistä vastauksista, joissa vastaaja ilmaisi tietävänsä asiasta. Rinnalle luotiin summamuuttuja, joka tulkitse "ei-vastaukseksi" kaikki ne vastaukset, jotka eivät ilmaiseet kriteerin täyttymistä (kaikki vastaukset). Taulukossa 50 on yhteenveto näistä summa-

muuttujista. Rinnalle on laitettu myös kaikkien kysymysten sisältämien kriteerien täyttymisprosentit.

Kysyttäessä niiltä työelämävastaajilta, jotka ilmaisivat tietävänsä asiasta, sateenkaarikriteerit täyttyivät 42-prosenttisesti. Tämä on hieman alhaisempi lukema kuin kaikista kriteereistä saatu vastaava lukema (44 %). Kaikkien sateenkaarikriteereihin liittyvien vastausten perusteella ne täyttyivät työpaikoilla 29-prosenttisesti. Se on hyvin lähellä vastaavalla tavalla saatua lukemaa kaikista kriteereistä (30 %)

Niiden opiskelijavastausten perusteella, jotka ilmaisivat tietävänsä asiasta, sateenkaarikriteerit täyttyivät 45-prosenttisesti, mikä on hieman korkeampi lukema kuin kaikista kriteereistä saatu vastaava lukema (40 %). Ero työorganisaatio- ja opiskelijoiden sateenkaarivastausten keskiarvojen välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Kun kaikki opiskelijavastaukset otetaan huomioon, sateenkaarikriteerit täyttyivät vain 17-prosenttisesti. Se on samaa luokkaa kuin kaikista kriteereistä saatu vastaava lukema (18 %). Työorganisaatio- ja opiskelijavastausten summamuuttujien arvot eivät eronneet toisistaan merkitsevästi verrattaessa asioista selvillä olevia vastaajia. Kaikki vastaajat mukaan luettuna ero oli erittäin merkitsevä johtuen suuresta tietämättömien opiskelijoiden määrästä.

Yhteenveto kriteerien täyttymisestä				
Ne, jotka tietävät Kaikki vastaukset	Työpaikat		Oppi- laitokset	
	Kaikki kriteerit	Sateenkaari- kriteerit	Kaikki kriteerit	Sateenkaari- kriteerit
	44 %	42 %	40 %	45 %
	30 %	29 %	18 %	17 %

Taulukko 50. Yhteenveto sateenkaarikriteerien ja kaikkien kriteerien täyttymisestä työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Luvut on laskettu sekä kaikista niistä vastauksista, joissa asia on tiedetty että kaikista vastauksista riippumatta siitä, onko vastaaja ilmaissut tietävänsä asiasta.

Sateenkaarikriteerien toteutumisesta tehtiin vielä analyysi taustamuuttujien suhteen. Työpaikoista sukupuoli- ja ikäluokaltaan tasaiset ja moninaiset ($p = 0,005$), henkilöstöltään 100 tai yli olevat työpaikat ($p = 0,004$) ja työpaikan sateenkaariasioista vastuussa olevat henkilöstön edustajat ($p = 0,036$) täyttivät sateenkaarikriteerit verrokkejaan paremmin. Alakohtaiset erot olivat samansuuntaiset kuin kaikkien kriteerien kohdalla. Oppilaitoksissa sateenkaarikriteerit näyttivät olevan taustamuuttujia vasten tarkasteltaessa pääsääntöisesti samansuuntaisia kaikkien kriteerien toteutumisen kanssa.

Johtopäätökset ja pohdinta

Johtopäätökset kyselyn tuloksista

Suunnitelmien järjestelmällisyys

Vastausten perusteella vain vähäinen määrä työpaikoista ei tee lainkaan suunnitelmia, ja vastanneista oppilaitoksista tällaisia ei ole yhtään. Tässä suhteessa tilanne näyttää paremmalta aiempiin tutkimustuloksiin verrattuna.

Suunnitelmien järjestelmällisyydessä on kuitenkin runsaasti kehittämisen varaa monissa asioissa, ja ne eivät täyttäneen lain edellytyksiä monissa organisaatioissa. Oppilaitosten tulokset olivat tässä suhteessa pääosin työorganisaatioita parempia.

Suunnittelun osallistavuus

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät arvot ilmaistaan melko suurella osalla vastaajien työorganisaatioista. Laadukkaasti osallistavan suunnittelun kannalta ei voida kuitenkaan pitää onnistumisena sitä, että työelämä- ja opiskelijavastaajista merkittävä osa katsoi, että lain edellyttämät vaatimukset osallistavuuden suhteen eivät täyttyneet.

Tietämättömyys suunnitelmista on yhteydessä niiden vaikuttavuuden rajallisuuteen. Sitä esiintyi työpaikoillakin, mutta erityisen paljon sitä oli opiskelijavastauksissa. Työelämävastajat arvioivat suunnitelmien tiedotusta opiskelijavastauksiin verrattuna laadukkaammaksi, mikä saattaa liittyä tähän eroon.

Suunnitelmien syrjintä- ja sateenkaarinäkökulmat

Opiskelijavastaajilla oli likimain kaikissa kohdissa työelämävastaaajia positiivisempi kuva organisaationsa suunnitelmien sisältämisestä sateenkaarinäkökulmista. Toisaalta opiskelijoista suuri osa oli asioista kokonaan tietämätön. Suunnitelmien lain edellyttämää sateenkaarinäkökulmaa on syytä terävöittää voimakkaasti sekä työorganisaatioissa että oppilaitoksissa.

Pohdinta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun vaikutukset

Suunnitelmien vähäinen tunnettuus voi olla merkki siitä, ettei organisaatiossa ole lainsäädännöstä huolimatta tehty suunnitelmaa, organisaation jäseniä ei ole otettu mukaan sen tekemiseen tai tehdystä suunnitelmasta ei ole viestitty heille riittävän hyvin. Toisaalta se voi kertoa myös siitä, ettei mahdollisten tasa-arvotoimien yhteyttä tasa-arvosuunnitelmaan ymmärretä. (Pietiläinen ym. 2025, 69)

Tässä kyselyssä ei kysytty suoraan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun vaikutuksista työyhteisöön. Suunnittelun ideaali on, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden katvealueiden kartoittaminen ja niiden poistamiseksi tehdyt järjestelmälliset toimet parantavat tilannetta. Lisäksi syrjinnän ja sen poistamisen esiintuominen lisää tietoisuutta koko yhteisössä ja parantavat työilmapiiriä.

Muissa tutkimuksissa on kuitenkin esiintynyt käsityksiä, joiden mukaan suunnittelun ohjaavan vaikutuksen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen nähdään jäävän vähäiseksi. Edistämisvelvoitetta ei myöskään hahmoteta aina osaksi työn suunnittelua, jolloin punainen lanka suunnitelmien tarkoituksen ja käytännön työn välillä katkeaa. (Nieminen ym. 2020, 91)

Valtioneuvoston tilaamassa tutkimuksessa vain viidennes työnantajista ja palkansaajista on havainnut yhdenvertaisuussuunnittelulla ja siihen liittyvällä prosessilla positiivisia vaikutuksia yhdenvertaisuuteen. Suuri osa vastaajista kuitenkin arvioi, ettei yhdenvertaisuussuunnittelu ja siihen liittyvä prosessi ole toistaiseksi edistänyt yhdenvertaisuutta. (Jauhola ym. 2020, 1;6)

Vuoden 2024 tasa-arvobarometrissa suurin osa (65 %) pitää työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia hyödyllisinä. Kuitenkin noin neljännes vastaajista piti tasa-arvosuunnitelmia hyödyttöminä. Vuoteen 2017 verrattuna muutokset ovat hyvin pieniä. (Pietiläinen ym. 2025, 88–89)

Osa on nähnyt syyksi sen, että yhdenvertaisuus on ollut kunnossa jo ennen yhdenvertaisuussuunnittelua (Jauhola ym. 2020, 6). Tämä oletama voi olla joskus tottakin, mutta toisaalta sitä kuule paljon työpaikoissa, joissa vain luullaan tilanteen olevan kunnossa. Ilman järjestelmällistä suunnittelutyötä muut kuin työorganisaation toimintaan suoraan liittyvät tekijät ohjaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskehitystä. Näinä aikoina, jolloin koemme tällä alueella voimakasta poliittista vastustusta, suunta voi olla helposti heikkenevä.

Kehittämisenäkökulmia

Suunnitelmien heikko laatu johtuu joskus halun puutteesta. Vaikka halua olisikin, este laadukkaiden suunnitelmien tekoon voi olla riittämätön osaaminen (esim. Työsuojeluhallinto 2025, 23). Tätä puutetta on pyritty paikkaamaan erilaisilla oppailla ja koulutuksella. Tähän liittyy kuitenkin paradoksi siitä, että ne, jotka tarvitsisivat tätä koulutusta kipeimmin, ovat vähiten innokkaita siihen hakeutumaan.

Hyviä käytäntöjä yhdenvertaisuuden edistämiseen työelämässä tunnistetaan vielä vähän. Hyvät käytännöt pitivät usein sisällään henkilöstöä osallistavia tekijöitä. Tueksi yhdenvertaisuussuunnitteluun kaivataan näiden lisäksi vielä koulutusta ja tietoisuuden lisäämistä, jotta yhdenvertaisuussuunnittelu konkretisoituu osaksi organisaation arkea. (Jauhola ym. 2020, 1)

Yksi suunnittelun laatua parantava menettely on Yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteistyötahojensa kanssa kehittämä raportointityökalu ministeriöiden ja niiden hallinnonalojen virastojen käyttöön (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023, 17). Työkalu tukee suunnitelman laatijaa käymään läpi laadukkaan suunnitelman vaatimat suunnittelun vaiheet ja rakentamaan sen vaatimat mittarit. Kaikki raportoitava laadullinen tieto on esitettävissä havainnollistavina kuvajina ja työkalua voidaan muokata yksittäisen viraston tai kokonaisen hallinnonalan tarkasteluun sekä hallinnonalojen välisten erojen vertailuun. Tällaisia välineitä käytettäessä on pidettävä huolta, että suunnittelu ei muutu mekaaniseksi prosessiksi ilman yhteyttä konkreettiseen ja osallistavaan työpaikan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Tutkimus ja siitä tiedottaminen on yksi tärkeä tapa kehittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun laatua. Tämän kyselyn yksi tarkoitus oli saada työorganisaatiot siihen vastatesaan samalla arvioimaan oman suunnittelutyönsä laatua.

Suomen lainsäädännössä valittu tapa toteuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen ei ole ainoa mahdollinen. Ruotsissa vuoden 2017 lakimuutoksen yhteydessä ilmeisesti raskaaksi koettu, kaikki syrjintäperusteet (sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai -ilmaisu, etninen alkuperä, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto tai muu vakaumus ja ikä) sisältävä tasa-arvosuunnitelma on korvattu työnantajien velvollisuudella tehdä ennaltaehkäisevää ja edistävää työtä syrjinnän torjumiseksi näiden syrjintäperusteiden osalta. Laki määrää menetelmän, jonka mukaan työ suoritetaan neljässä vaiheessa: syrjintäriskien selvittäminen, havaittujen riskien analysointi, toimenpiteiden toteuttaminen sekä työn seuranta ja arviointi. Toimenpiteitä on toteutettava jatkuvasti, ja tasa-arvosuunnitelman vaatimuksen sijaan on otettu käyttöön dokumentointivaatimus vähintään 25 työntekijän työnantajille. Funktio on siis sama kuin Suomen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa, mutta toteutustapa on toinen. (Diskriminering ombudsmannen 2020)

Tulosten yleistettävyyden rajoitteet

Tulosten yleistettävyyttä koko suomalaiseen työelämään ja koulutusmaailmaan rajoittaa voimakkaasti vastaajanäytteen valikoituminen niin, että monet vastaajaryhmät olivat aliedustettuina:

- johdon osallistuminen kyselyyn vähäistä
- monet miesvaltaiset alat ja majoitus- ja ravitsemistoiminta puuttuivat kokonaan
- yksityinen sektori aliedustettuna
- miesenemmistöiset työpaikat aliedustettuna
- maaseutu aliedustettuna
- ammatillinen koulutus aliedustettuna

Tästä seurasi joko vastaajaryhmän näkökulman puuttuminen kokonaan tai sen täysin satunnainen edustus vähäisen vastaajamäärän takia. Summamuuttujia ei ole painotettu suhteessa koko väestön demografisiin osuuksiin, koska silloin pienten ryhmien vastausten satunnaisuus olisi kasvattanut kokonaistuloksen satunnaisuutta.

Toisaalta monien vastaajaryhmien vähäinen osallistuminen on itsessään tulos: koska kiinnostus oli niin vähäistä, on vaikea uskoa, että näiden ryhmien työ- ja opiskelupaikoilla olisi painotettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin niin, että niillä olisi merkittäviä positiivisia vaikutuksia työ- tai opiskelupaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteeseen.

Se, että vastaaja on vastannut ”kyllä” tai ”ei”, ei välttämättä tarkoita, että asia olisi juuri niin. Erityisesti ”ei”-vastauksia voi tulla tilanteessa, jossa vastaaja ei todellisuudessa ole tiennyt kysyttävästä asiasta. Näin tulokset, joista ”en tiedä”-vastaukset on poistettu, voivat olla jonkin verran todellista tilannetta pessimistisempiä. Toisaalta ”En tiedä” -vastausten mukaan otto tekee vastausprosentista vieläkin pessimistisempiä, jos ne tulevat silloin tulkituiksi ”Ei”-vastauksiksi. Näistä syistä opiskelijoiden suuri ”En tiedä” -vastausten määrä verrattuna työorganisaation vastauksiin teki niiden välisen vertailun epävarmaksi.

Lähteet

Alasalmi, Juho, Henna Busk, Veera Holappa, Janne Huovari, Valtteri Härmälä, Ossi Kotavaara, Olli Lehtonen, Toivo Muilu, Jarmo Rusanen ja Hilikka Vihinen. 2020. Työn ja työvoiman alueellinen liikkuvuus ja monipaikkainen väestö. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:12.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162147/VNTEAS_2020_12.pdf.

Attila, Henna, Marjut Pietiläinen, Miina Keski-Petäjä, Päivi Hokka ja Markku Nieminen. 2018. Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>.

Diskriminering ombudsmannen. 2020. "Många omedvetna om att det inte längre behövs en jämställdhetsplan". Lehistötiedote. <https://www.do.se/om-do/pressrum/aktuellt/2020/2020-03-06-manga-omedvetna-om-att-det-inte-langre-behovs-en-jamstalldhetsplan>.

EK (2013). Naiset ja miehet työelämässä. https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf

Ekholm, Elina ja Kati Tuokkola. 2018. "Samalle viivalle" Havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä. Kuntaliiton julkaisusarja 2/2018.

https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/180314_tiedoteliite_1907Yhdenvertaisuusjulkaisu_nro2_2018.pdf.

Elinkeinoelämän keskusliitto (EK). 2017. Viikon kysymys: Kuinka paljon työpaikkoja on julkisella ja yksityisellä sektorilla? *Elinkeinoelämän keskusliiton blogin Viikon kysymys 30.8.2017*. <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/viikon-kysymys-kuinka-paljon-tyopaikkoja-on-julkisella-ja-yksityisella-sektorilla/>.

FRA. 2024. EU LGBTIQ survey III. LGBTIQ Equality at a Crossroads: Progress and Challenges. European Union Agency for Fundamental Rights.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf.

HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. <https://www.finlex.fi/fi/hallituksen-esitykset/2014/19>.

HE 177/2022. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. https://www.finlex.fi/fi/hallituksen-esitykset/2022/177#OT1_OT3_OT1_OT0_OT0.

Jauhola, Laura, Risto Karinen, Tuomas Luukkonen, Kati Nieminen ja Kati Rantala. 2020. Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä palkansaajien ja työnantajien näkökulmasta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta: Policy Brief 12/2020.

<https://tietokayttoon.fi/documents/113169639/113170760/12-2020->

[Yhdenvertaisuuden+edistaminen+tyoelamassa+palkansaajien+ja+tyonantajien+nakokulmasta.pdf/e35e2e70-be67-159d-f05c-88ec993502b4/12-2020-](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS_2022_20.pdf?e35e2e70-be67-159d-f05c-88ec993502b4/12-2020-)

[Yhdenvertaisuuden+edistaminen+tyoelamassa+palkansaajien+ja+tyonantajien+nakokulmasta.pdf?version=1.0&t=1587967404000.](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS_2022_20.pdf?version=1.0&t=1587967404000)

Kanninen Ohto, Tuomo Virkola, Eero Lilja ja Shadia Rask. 2022. Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyrjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston kanslia.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS_2022_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS_2022_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Latvela, Sini. 2024. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen. Opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/862285/Latvela_Sini.pdf?sequence=2.](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/862285/Latvela_Sini.pdf?sequence=2)

Lehtonen, Jukka. 2014. Ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemukset työelämästä. Työelämän tutkimus, 12(3), 302–308.

[https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87149/46077.](https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87149/46077)

Muhonen, Teemu. 2024. Julkisen sektorin työn-tekijöiden määrä kasvoi ennätyselliseksi. Helsingin Sanomat 27.3.2024. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000010319892.html>.

Nieminen, Kati, Laura Jauhola, Outi Lepola, Kati Rantala, Risto Karinen ja Tuomas Luukkonen (2020). Aidosti yhdenvertaiset. Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:50.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162552/VNTEAS_2020_50.pdf.](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162552/VNTEAS_2020_50.pdf)

Oikeusministeriö. 2019. Syrjintä Suomessa. Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta. Policy Brief 2. Oikeusministeriö.

[https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Policy+Brief+moniperusteinen+syrjint%C3%A4/22d8951f-ae6c-691c-a551-6bc0318882d9/Policy+Brief+moniperusteinen+syrjint%C3%A4.pdf.](https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Policy+Brief+moniperusteinen+syrjint%C3%A4/22d8951f-ae6c-691c-a551-6bc0318882d9/Policy+Brief+moniperusteinen+syrjint%C3%A4.pdf)

Opetushallitus. 2008. Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta. Opas oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laadintaan. Opetushallitus.

[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/46730_tasa-arvo-opas.pdf.](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/46730_tasa-arvo-opas.pdf)

Opetushallitus. 2025a. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Opetushallituksen verkkosivu. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu>. Haettu 22.9.2025

Opetushallitus. 2025b. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Opetushallituksen verkkosivu. <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/toiminnallinen-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma>. Haettu 22.9.2025

Pietiläinen Marjut, Henna Attila, Miina Keski-Petäjä ja Sara Koivuranta. 2024. Tasa-arvobarometri 2024. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2025:11.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/166456/STM_2025_11_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Pietiläinen, Marjut, Niina Viitasalo, Liudmila Lipiäinen, Satu Ojala, Minna Leinonen, Katri Otonkorpi-Lehtoranta, Esa Jokinen, Päivi Korvajärvi ja Jouko Nätti. 2018. Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015—2017. Tampereen yliopisto; Yhteiskuntatieteiden tiedekunta; Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 97/2018.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102975/978-952-03-0662-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Rutanen, Anni. 2016. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkiselle koulutusorganisaatiolle. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/115856/Opinnaytetyo_Anni_Rutanen.pdf?sequence=1.

Ruuskanen, Petri, Kirsikka Selander ja Timo Anttila. 2013. Palkkatyö kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 20/2013.
<https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Palkkaty%C3%B6ss%C3%A4+kolmannella+sektorilla+27062013.pdf>.

STTK. 2018. ”Työmarkkinakeskusjärjestöt: Tasa-arvosuunnitelmat tehokkaammin edistämään tasa-arvoa työpaikoilla”. 19.3.2018.
<https://www.sttk.fi/2018/03/19/tyomarkkinakeskusjarjestot-tasa-arvosuunnitelmat-tehokkaammin-edistamaan-tasa-arvoa-tyopaikoilla/>.

Sutela, Hanna, Anna Pärnänen ja Marianne Keyriläinen. 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977—2018. Helsinki: Tilastokeskus.
https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184209/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tanhua, Inkeri. 2020. Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162303/OKM_2020_20.pdf.

Tasa-arvovaltuutettu (2023). (tiedote, jossa kerrotaan tasa-arvosuunnitelman kohdentuvan myös varhaiskasvatukseen). <https://tasa-arvo.fi/-/tasa-arvosuunnittelua-koskeva-velvoite-laajenee-koskemaan-varhaiskasvatusta-1.6.2023>.

Tasa-arvovaltuutettu. 2024. Sukupuoli-identiteettiä koskeva tieto Wikipediassa (TAS/525/2023, annettu 22.1.2024). <https://tasa-arvo.fi/-/sukupuoli-identiteettia-koskeva-tieto-wikipediassa-tas-525-2023-annettu-22.01.2024->

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle; Työ- ja elinkeinoministeriö; TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEMoppaat_2022_1_Monimuotoisuudesta_menestysta_final.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

Tilastokeskus. 2001. Työvoimatilasto 2000. Vuosikatsaus, ennakkotietoja. Työmarkkinat 2001:6.

https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/161022/xytytivuka_200000_2001_dig.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tilastokeskus. 2023. Työpaikat toimialoittain 2023. Tilastokeskuksen maksuttomat tilastotietokannat.

https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/Postinumeroalueittainen_avoin_tieto/Postinumeroalueittainen_avoin_tieto_uusin/paavo_pxt_12f5.px/table/tableViewLayout1/.

Työsuojelu.fi. Yhdenvertaisuuden edistäminen.

<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/yhdenvertaisuuden-edistaminen>.

Työsuojeluhallinto. 2025. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2024. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2025.

<https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/203855771/TSH-Raportti-Yhdenvertaisuuden-ja-syrjinnan-kiellon-valvonta-2024.pdf/>.

Työturvallisuuslaki SDK 738/2002.

https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738#chp_2_sec_16_heading.

Valtioneuvosto. 2020. Työn ja työvoiman alueellinen liikkuvuus ja monipaikkainen väestö. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:12

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162147/VNTEAS_2020_12.pdf.

Yhdenvertaisuus. 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80474/sm_102010.pdf.

Yhdenvertaisuus. 2025. Yhdenvertaisuuden arviointi - Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu.

<https://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/mita-arvioidaan/>.

Yhdenvertaisuuslaki 2004 21/2004.

https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2004/21#sec_3_heading.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2023. Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2022.

[https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/157476116/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202022%20\(PDF\).pdf/bd9295aa-e49b-9977-fe85-c909c52a8d70/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202022%20\(PDF\).pdf?version=1.2&t=1709107422291](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/157476116/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202022%20(PDF).pdf/bd9295aa-e49b-9977-fe85-c909c52a8d70/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202022%20(PDF).pdf?version=1.2&t=1709107422291).