

28.04.2023

Folkhälsänin tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelma  
2023–2024

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2024

## Sisällys

<b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2024 .....</b>	<b>1</b>
1. Johdanto.....	2
1.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.....	2
1.2 Yhdenvertaisuuslaki .....	3
2. Valmistelutyön resurssit, suunnitelman linjaukset ja seuranta .....	3
2.1 Suunnitelman yleiset linjaukset .....	3
3. Aiempien suunnitelmien seuranta ja henkilöstökyselyjen tulokset.....	4
3.2 Henkilöstökysely 2022 – yhteenveto .....	5
3.3 Sukupuolijakauma tehtävän ja palkkakartoituksen mukaan .....	6
4. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka .....	7
4.1 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka: tavoitteet vuosille 2023–2024.....	7

## 1. Johdanto

Folkhälsanin vuosille 2021–2025 laaditun strategian tärkeänä arvona on toimia työnantajana vastuullisesti ja kestävästi. Työelämä vaikuttaa ihmisten terveyteen, ja työnantajalla on vastuu työntekijöistään sekä yleisesti panoksestaan sosiaaliseen kestävyYTEEN.

Folkhälsanin keskeiset arvot – osaaminen, osallistuminen ja huolenpito – sekä monipuolinen panostus henkilökunnan hyvinvointiin tekevät siitä ainutlaatuisen ja terveyttä edistävän työpaikan. Uuteen strategiaan sisältyvässä arvojen kuvauksessa huolenpito määritellään seuraavasti:

*”Huolenpito merkitsee ihmisarvon kunnioittamista ja toimimista tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden puolesta. Katsomme ihmistä kokonaisuutena, kohtaamme jokaisen yksilönä ja meitä on helppo lähestyä.”*

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on paitsi työnantajan lakisääteinen velvollisuus myös tärkeä väline tavoitteiden ja ohjausmekanismien määrittämiseen. Tavoitteena on, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat Folkhälsanin toiminnassa läpäiseviä periaatteita.

Tässä suunnitelmassa kuvataan tavoitteita ja toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Folkhälsanissa. Suunnitelmassa kuvataan, miten tavoitteet saavutetaan, miten toimenpiteet toteutetaan, miten vastuut on jaettu, mitä resursseja on käytettävissä sekä miten tiedottaminen ja seuranta toteutetaan.

### 1.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä,
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen,
3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa,
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille,

5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Työnantajan, jolla on palvelussuhteessa säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava suunnitelma, jonka mukaan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet toteutetaan. Toimenpiteitä ja niiden vaikutusta on käsiteltävä yhteistyössä henkilöstön tai sen edustajien kanssa.

## 1.2 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

## 2. Valmistelutyön resurssit, suunnitelman linjaukset ja seuranta

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa kaksi vuotta ja koskee vuosia 2023–2024. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa suunnitelmassa esitettyjen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja päivittää suunnitelman joka toinen vuosi, minkä jälkeen Folkhälsanin johtoryhmä hyväksyy sen.

Vuosina 2022–2023 työryhmään kuuluivat esittelijänä työhyvinvoinnin asiantuntija Mikaela Wiik, henkilöstöpäällikkö Cecilia Ehrnrooth, hallintojohtaja ja Samfundet Folkhälsanin johtoryhmän jäsen Niklas Talling, henkilöstöpäällikkö Åsa Rehn, vanhempi tutkija ja erityisasiantuntija Eva Roos, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön asiantuntija Sara Sundell sekä kiusaamisen ehkäisytyön asiantuntija Maria Stoor-Grenner.

Suunnitelma käsitellään yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa Folkhälsanin yhteistyöneuvottelukunnassa.

### 2.1 Suunnitelman yleiset linjaukset

Suunnitelman tarkoituksena on tarjota taustatietoja siitä, millaisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteeseen liittyviä kehitystarpeita työpaikalla mahdollisesti on. Nykytilanteen selvitys voi perustua tilastotietoihin, kyselytutkimuksiin tai muihin työpaikkaa koskeviin tietoaisteihin. Eri vuosina voidaan painottaa eri

kysymyksiä. Kartoitettavat kysymykset määräytyvät muun muassa organisaation sukupuolijakauman ja työpaikkakohtaisten olosuhteiden mukaan. Lisäksi nykytilanteen selvityksessä voidaan käyttää myös muita henkilöstöraportteja tai henkilöstötutkimuksia, kuten henkilöstötilinpäätöstä ja työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

Jos yrityksen raportoimat tunnusluvut on eritelty sukupuolen mukaan, myös niitä voidaan käyttää myös tasa-arvotilanteen selvityksessä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa voidaan hyödyntää myös henkilöstötutkimuksia ja täydentää niitä tilanneselvityksen kysymyksillä tarpeen mukaan.

Palkka on yksi tekijä, jota on käsiteltävä tasa-arvotilanteen selvityksessä. Tilanneselvityksessä olisi hyvä käsitellä myös esimerkiksi hakumenettelyä, sukupuolten välistä työnjakoa, urakehitysmahdollisuuksia, työoloja, henkilöstökoulutusta, työryhmiin osallistumista, työn ja perheen yhteensovittamista esimerkiksi perhevapaiden ja niitä tukevien järjestelyjen kautta, työilmapiiriä, seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymistä, tasa-arvoon liittyviä asenteita sekä sitä, miten johto ja työsuojelu ottavat nämä kysymykset huomioon.

EU:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia koskevien ohjeiden<sup>1</sup> mukaan prosessin aikana tulee selkeästi julkistaa virallinen, ylimmän johdon allekirjoittama asiakirja organisaation verkkosivuilla. Suunnitelman toteuttamiseen on varattava erilliset resurssit ja aiheeseen perehtyneitä asiantuntijoita.

Tietojen keräämisen ja seurannan osalta henkilökunnan ja opiskelijoiden sukupuolijakauma ja/tai sukupuolen mukaan jaotellut tiedot ilmoitetaan vuosittain tunnuslukujen pohjalta. Lisäksi henkilöstön ja päättäjien tietoisuutta tasa-arvosta ja muun muassa sukupuoleen kohdistuvista tiedostamattomista ennakkoluuloista tulee lisätä esimerkiksi koulutuksen avulla. EU:n ohjeiden mukaan suunnitelmaan tulee sisällyttää seuraavat aihepiirit:

- Työ- ja yksityiselämän välinen tasapaino ja organisaatiokulttuuri
- Sukupuolten välinen tasa-arvo johtajuuden ja päätöksenteon osalta
- Sukupuolten välinen tasa-arvo rekrytoinnin ja urakehityksen osalta
- Tasa-arvonäkökulman huomioiminen tutkimuksessa ja opetuksessa
- Toimenpiteet sukupuolittuneen väkivallan ja seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi.

### 3. Aiempien suunnitelmien seuranta ja henkilöstökyselyjen tulokset

Tavoitteet ja toimenpiteet perustuvat osaksi syksyllä 2022 tehdyssä henkilöstökyselyssä kerättyihin tietoihin ja osaksi keväällä 2023 tehtyyn

---

<sup>1</sup> Euroopan komissio, tutkimuksen ja innovoinnin pääosasto, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, Euroopan unionin julkaisu- ja tiedustelu, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

palkkakartoitukseen ja naisten ja miesten työtehtäviä organisaatiossa koskevaan kartoitukseen sekä työryhmän laatimaan raporttiin. Lisäksi otetaan huomioon aiemmat suunnitelmat sekä tulokset muista kyselyistä, esimerkiksi neljännesvuosittaisesta työntekijäkyselystä (Eletive) ja perheystävällisyyttä käsittelevästä kartoituksesta, joka tehtiin keväällä 2022 yhteistyössä Väestöliiton kanssa.

Työryhmän raportti on henkilöstön saatavilla, ja siinä esitetyt toimenpideehdotukset perustuvat sekä työryhmän että työntekijöiden omiin toimenpideehdotuksiin (Folkhälsanin yhteistyöneuvottelukunta). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on ehdotusten pohjalta laatinut tavoitteet ja toimenpiteet tulevalle seurantakaudelle.

### 3.2 Henkilöstökysely 2022 – yhteenveto

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevä kysely sisälsi 28 aihekysymystä ja 8 taustatietokysymystä. Kysymykset koskivat vastaajien kokemuksia työympäristöön ja työehtoihin liittyvästä *epäoikeudenmukaisuudesta, työpaikkakiusaamisesta, tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja syrjintäperusteista, työn ja yksityiselämän välisestä tasapainosta sekä häirinnästä ja seksuaalisesta häirinnästä*. Taustatietoja olivat työnantaja, sukupuoli, ikä, koulutus ja työsuhteen ehdot (koko- vai osa-aikainen, toistaiseksi voimassa vai määräaikainen) ja vastaajan mahdollinen henkilöstövuoto. Raportti on saatavana Folkhälsanin intranet-sivuilla. Kaikki kysymykset koskivat viimeisten kahden vuoden aikaisia tapahtumia.

Kyselyn vastausprosentti oli koko organisaation osalta 41 % (mikä oli 2 % enemmän kuin edellisessä mittauksessa). Vastausprosentti Folkhälsanin eri juridisissa yksiköissä vaihteli 29 ja 77 prosentin välillä. Kaikista vastaajista 78 % (433 vastaajaa) ilmoitti olevansa naisia ja 15 % (84 vastaajaa) olevansa miehiä, ja 7 % (41 vastajaa) ilmoitti olevansa muuta sukupuolta tai ettei halua kertoa sukupuoltaan. Vastaajista 98 oli johtotehtävissä (18 %).

Selkeä enemmistö (70 %) kyselyyn vastanneista koki Folkhälsanin tasa-arvoiseksi työpaikaksi. Kuitenkin 12 % (vrt. 2020: 22 %) vastasi, että ei pidä työpaikkaa tasa-arvoisena. Väitteeseen ”Organisaatiomme ylin johto edistää tasa-arvoa määrätietoisesti” 9 % (vrt. 2020: 16 %) vastasi ”ei” ja 38 % ”en tiedä”.

Kyselyyn vastanneista selvä enemmistö (69 %) koki Folkhälsanin yhdenvertaiseksi työpaikaksi. Sen sijaan 11 % koki, että Folkhälsan ei ole yhdenvertainen työpaikka, ja loput vastaajista ilmoittivat, että eivät tiedä. Väitteeseen ”Organisaatiomme ylin johto edistää yhdenvertaisuutta määrätietoisesti” 8 % vastasi ”ei” ja merkittävä osuus (42 %) vastasi ”en tiedä”.

Yli 80 % johtotehtävissä toimivista vastasi, että ylin johto edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, kun taas muista työntekijöistä näin vastasi runsas 40 %. Kysymyksessä Folkhälsanin tasa-arvoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta ero johdon ja muiden työntekijöiden välillä on pienempi.

Vastauksissa kerrottiin koetusta syrjinnästä erityisesti mielipiteen, kielen ja iän perusteella. Sitä ei kuitenkaan voida tulkita yleiseksi ilmiöksi Folkhälsanissa, sillä erittäin harvat vastasivat ”toisinaan”, ”usein” tai ”hyvin usein”. Kaikista

vastaajista 47 % kertoi joskus kokeneensa syrjintää jonkin syrjintäperusteen mukaan. Niistä, jotka olivat kokeneet syrjintää tai muita huonompaa kohtelua, 16 % oli ilmoittanut asiasta, ja näistä ilmoituksista runsas puolet johti toimenpiteisiin.

### 3.2.3 Työpaikkakiusaaminen ja häirintä

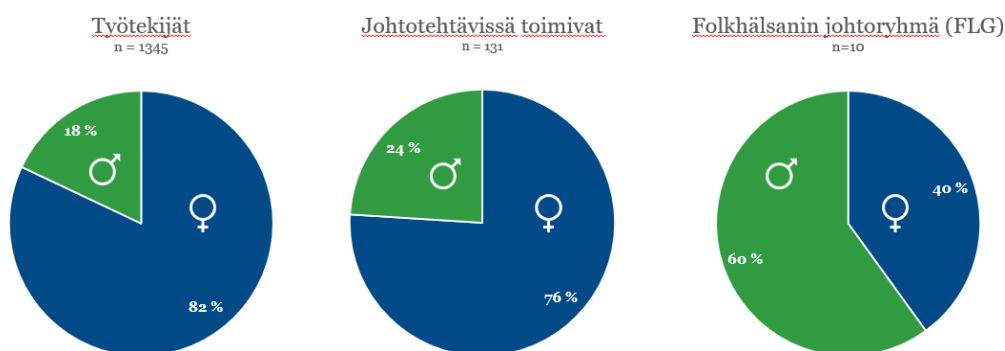
Kyselyssä tuli esiin myös tapauksia, joissa oli esiintynyt työpaikkakiusaamista (8 %) ja häirintää (11 % vastasi kaikkiin sitä koskeviin kysymyksiin jotain muuta kuin ”ei koskaan”). Vaikka lukumäärät eivät olekaan suuria, niiden osalta on jatkossa pyrittävä ja päästävä nollatoleranssiin.

Yleinen ongelma on, että kaikista tapauksista ei tehdä ilmoitusta (16 % ilmoitettiin). Niistä vastaajista, jotka tekivät ilmoituksen, suurin osa (67 %) koki saaneensa ilmoittamisen yhteydessä hyvää kohtelua, ja yhtä suuri osa koki, että prosessi johti toimenpiteisiin.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että Folkhälsanissa pyritään edistämään työ- ja yksityiselämän välistä tasapainoa. Kyselyssä oli kustakin aiheesta myös avoimia kysymyksiä, joihin saatiin vastauksia yhteensä 36 sivua. Näitä vastauksia on analysoitu tutkimusraportissa. Vastauksissa esitetyt toimenpideehdotukset on otettu huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

## 3.3 Sukupuolijakauma tehtävän ja palkkakartaituksen mukaan

Folkhälsan-konsernissa työskentelee merkittävästi enemmän naisia kuin miehiä, ja sukupuolijakauma organisaation eri tasoilla vaihtelee jonkin verran työtehtävän mukaan. Miesten osuus kaikista työntekijöistä on 18 % ja johtotehtävissä toimivista 24 %. Sukupuolijakauma eri juridisten yksiköiden johtoryhmissä vaihtelee pitkälti niiden toimialojen mukaan, ja esimerkiksi Folkhälsan Vålfärd Ab:n johtoryhmä koostuu tällä hetkellä yksinomaan naisista. Kun tarkastellaan koko Folkhälsanin johtoryhmää, jossa ovat mukana kaikkien juridisten yksiköiden johtajat, sukupuolten jakauma on 60–40 (ks. kuva 1).



Kuva 1: Folkhälsanin työntekijöiden sukupuolijakauma työtehtävän mukaan

### 3.3.1 Palkkakartoitus

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain mukaan joka toinen vuosi on tehtävä palkkakartoitus, jonka avulla selvitetään, ettei naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen toteuttaa ulkopuolinen konsultti kevään 2023 aikana. Raportti ja toimenpidesuunnitelma ovat erillisinä liitteinä, ja ne julkaistaan intranetissä johtoryhmälle esittelyn jälkeen.

## 4. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka

Folkhälsan pyrkii parantamaan naisten asemaa työelämässä ja edistämään sukupuolten tasaista jakautumista eri työtehtävissä sekä luomaan yhtäläiset etenemismahdollisuudet sukupuoleen katsomatta. Folkhälsan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa myös työehtojen ja erityisesti palkkauksen osalta. Folkhälsan pyrkii luomaan työyhteisön, jossa ei esiinny syrjintää, seksuaalista häirintää, sukupuoleen perustuvaa häirintää, epäasiallista kohtelua tai ulkopuolelle jättämistä. Organisaatiossa pyritään vahvistamaan normitietoista ja monimuotoisuutta korostavaa viestintää.

### Visio – Folkhälsanin työ tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla:

1. Folkhälsan on osallistava ja turvallinen työpaikka.
2. Kohtaamme toisemme kunnioittavasti ja kannamme yhdessä vastuuta kaikkien työhyvinvoinnista työpaikalla.
3. Kaikki saavat samaa palkkaa samasta työstä, ja kaikilla on yhdenvertaiset etenemismahdollisuudet sukupuolesta tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta.
4. Ennaltaehkäisemme syrjintää, epäasiallista kohtelua, seksuaalista häirintää ja sukupuoleen perustuvaa häirintää ja puutumme esiintyviin tapauksiin.

### 4.1 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka: tavoitteet vuosille 2023–2024

Folkhälsanin kaikenkattavana pitkän aikavälin tavoitteena on olla tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka, jossa henkilökuntaa osallistetaan ja monimuotoisuus nähdään voimavarana. Työntekijöiden tulee olla selvillä siitä, mitä muiden kunnioittava kohtaaminen tarkoittaa. Kunnioittavaa kohtaamista painotetaan, ja sekä johto että työntekijät tukevat sitä edistävää käytöstä.

Epäasiallinen kohtaaminen ja epäkunnioittava käytös johtaa asianmukaisesti seuraamuksiin. Työntekijöiden tulee myös olla selvillä siitä, mitä häirintä (seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva) tarkoittaa, siitä että Folkhälsanissa on häirinnän suhteen nollatoleranssi, sekä siitä, miten ja milloin häirinnästä ilmoitetaan tai sitä käsitellään.

Työntekijöille tarjotaan koulutusta, jossa selvitetään, mitä syrjintä, epäasiallinen kohtelu ja ulkopuolelle jättäminen tarkoittavat sekä miten niitä

ehkäistään. Edistäviä ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä priorisoidaan ja toteutetaan jokapäiväisessä työssä esimerkiksi yhteisten pelisääntöjen, menettelytapojen ja linjausten kautta, mutta myös päivittäisissä rutiineissa ja muissa kohtaamisissa. Toimet työnhyvinvoinnin edistämiseksi ovat tärkeä osa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyötä Folkhälsanissa.

**Välitavoitteet kokonaistavoitteen saavuttamiseksi:**

1. Henkilökunta tietää entistä paremmin, miten häirintään tai loukkaavaan kohteluun tulee suhtautua ja miten sitä tulee käsitellä.
2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma ilmenee keskeisissä ohjausasiakirjoissa.
3. Henkilökunta tiedostaa entistä paremmin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset.
4. Sukupuolinäkökulmaa seurataan tulevilla työntekijäkyselyissä.
5. Henkilökunnan sitoutuminen ja hyvinvointi ovat entistä paremmalla tasolla.