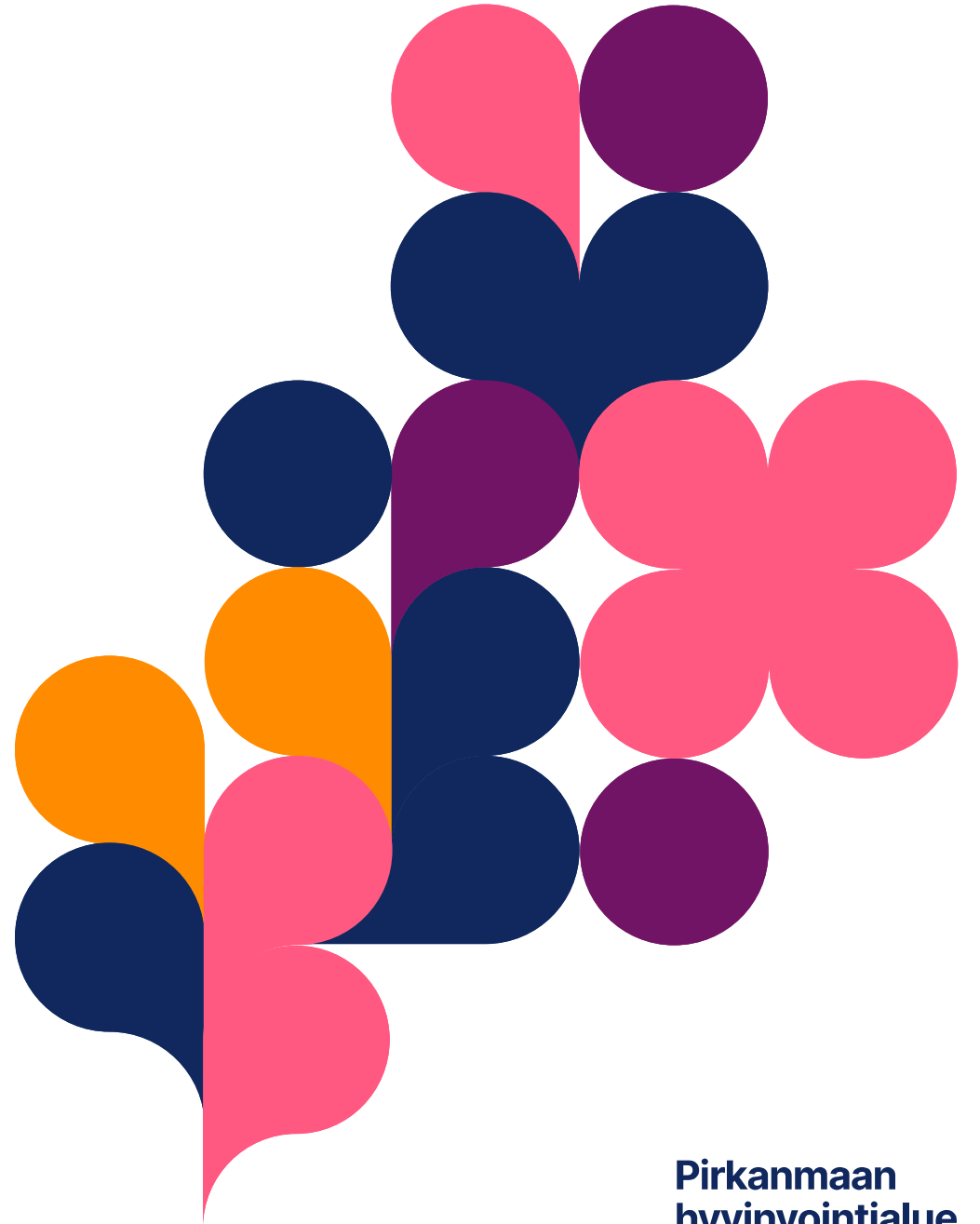


Yhdenvertaisuusselvitys Polis-kyselyllä

Tuimala Aija, Liimatainen Teija,
Riekkola Johanna, Suhonen Tuire,
Leinonen Janne



Yhdenvertaisuuskysely

- Yhdenvertaisuusselvitys on Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukainen toimenpide
- Selvitys toteutettiin Polis- osallistumisalustalla 12.-25.5.2025
- Vastaajia oli noin 3600 (vastausprosentti oli 17)
- Vastaukset jakautuvat kahteen ryhmään
 - 2/3 vastaajista kokee yhdenvertaisuuden toteutuvan hyvinvointialueella
 - 1/3 on kriittisiä ja/tai kokee eriarvoisuutta
- Ikä, sukupuoli tai työsuhteen laatu eivät vaikuttaneet ryhmiin jakautumiseen
- Avoimissa kysymyksissä osa vastaajista toivoo avoimuutta ja asioiden käsittelyä, mutta toiset eivät pidä asian korostamista hyvänä tai työpaikoille kuuluvana asiana



TULOKSET

Taustatiedot



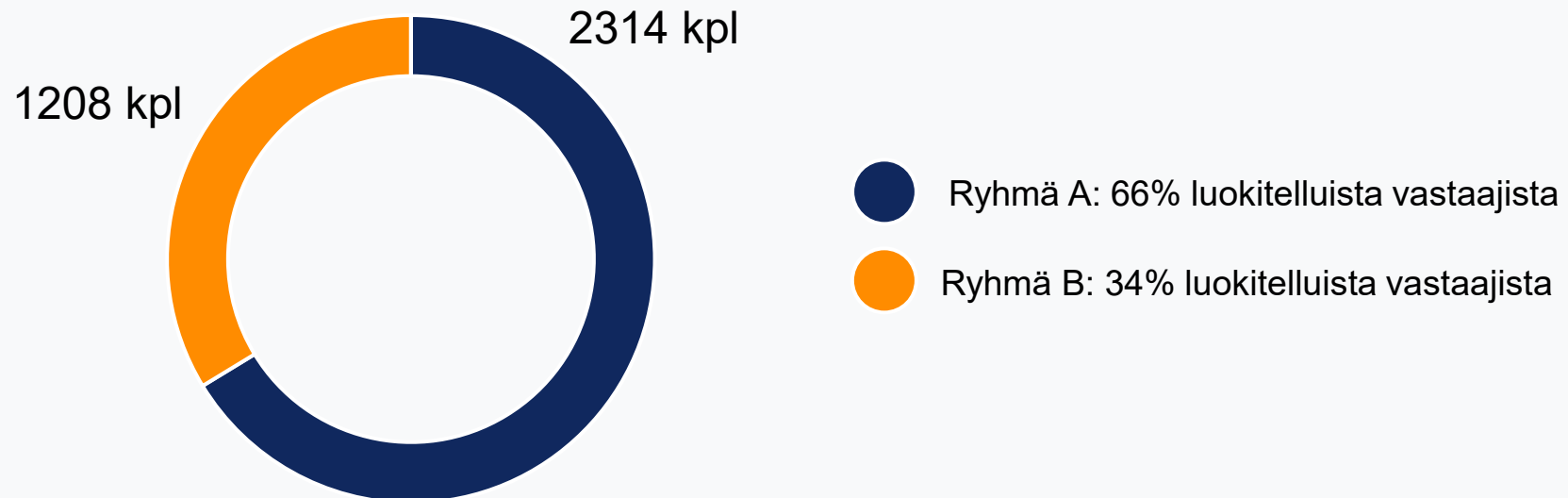
3601
osallistujaa



92 238
mielipidettä



Ajankohta
12.5.–25.5.2025





Vastausten kertyminen ryhmiin

Yhteenveto vastauksista ryhmittäin



Ryhmä A:

Myönteisesti kokeva enemmistö 66 %

- Suurin osa naisia (82 %), 30–50-vuotias (49 %), ja vakituinen työntekijä (86 %).
- Korkea kokemus turvallisuudesta tuoda esiin identiteettejä ja näkemyksiä (seksuaalisuus, uskonto, kieli, etnisyys, politiikka).
- Alhainen kokemus syrjinnästä (itse tai havaittu).
- Korkea luottamus työnantajaan ja koettu yhdenvertaisuus.



Ryhmä B:

Kriittiset ja eriarvoisuutta kokevat 34 %

- Noin 34 % vastaajista.
- Myös pääosin nainen (81 %), mutta hieman nuorempia tai vanhempia kuin ryhmä A – hieman enemmän hajontaa.
- Alhaisempi kokemus turvallisuudesta tuoda esiin oma identiteetti.
- Merkittävästi enemmän kokemuksia syrjinnästä ja havainnoista siihen liittyen.
- Heikko yhdenvertaisuuskokemus, alhaisempi luottamus.

Johtopäätös ryhmistä



Ryhmä B: Kriittinen ja eriarvoisuutta kokeva vähemmistö 34 %

- Ryhmä B tuntee kokevansa selvästi enemmän syrjintää ja vähemmän yhdenvertaisuutta ja turvallisuutta työyhteisössä. Tämä viittaa siihen, että heidän negatiivisemmat kokemuksensa eivät ole vain pelkkiä tuntemuksia, vaan **todennäköisesti seurausta koetusta syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta**.
- Syrjintäkokemukset näyttävät olevan yhteydessä heikompaan kokemukseen turvallisuudesta ja yhdenvertaisuudesta.



Ryhmä A: Myönteisesti kokeva enemmistö 66 %

- Ryhmä A, joka ei tunne kokevansa syrjintää ja eriarvoisuutta, näkee kaikki osa-alueet positiivisempänä. Luottamus työnantajan toimiin sitä kautta vahva.



Ikä, sukupuoli tai työsuhteen laatu ei määrittele ryhmää



Avointen vastausten koontia

Kommentit

Syrjintäkokemukset ja yhdenvertaisuus työyhteisössä (+++)

Työntekijät kertoivat kokemuksista syrjinnästä esihenkilöiden, työtovereiden ja eri ammattiryhmien välillä. Usein mainittiin ikäsyrjintä, sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä syrjintä, palkkaepäoikeudenmukaisuus sekä epätasapuolinen kohtelu eri yksiköiden tai sopimustyyppien välillä.

Joissakin kommentteissa tuotiin esiin myös rasismia ja vähemmistöjen kohtaamaa epäasiallista käytöstä.

Esihenkilötyö ja johdon vastuu (++)

Kommentoijat pohtivat, kuinka esihenkilöt käyttävät valtaansa ja kohtelevat työntekijöitä – joko tasapuolisesti tai epäoikeudenmukaisesti.

Tuotiin esiin sekä myönteisiä kokemuksia että huolia esimerkiksi vallankäytöstä, palautteen antamisesta ja kyvystä puuttua syrjintään. Johto nähtiin usein joko tärkeänä yhdenvertaisuuden mahdollistajana tai laiminlyöjänä.

Kommentit

Yhdenvertaisuuspuheen ja -toimien suhde työarjessa (++)

Moni koki, että yhdenvertaisuudesta puhutaan tai sitä korostetaan liikaa, ja että se on muuttunut "tasapäistämiseksi". Osa koki yhdenvertaisuustoimet etäisiksi tai päälle liimatuiksi ja toivoi realistisempaa ja yksilöllisempää lähestymistapaa.

Vastapainona toiset kommentoijat kokivat, että turvallinen ilmapiiri esim. vähemmistönä kuulumisesta puhumiseen on tärkeää ja toteutuu vaihtelevasti.

Vähemmistöihin ja yksilöllisiin eroihin suhtautuminen (+)

Kommentoijat toivat esiin kokemuksia liittyen sukupuoli-identiteettiin, seksuaaliseen suuntautumiseen, etniseen taustaan, kielelliseen ja uskonnolliseen identiteettiin sekä neurokirjoon.

Useat kommentoijat toivoivat, että yksilöllisyys tunnustetaan ja siihen suhtaudutaan kunnioittavasti, mutta osa kyseenalaisti, miksi tällaiset asiat ylipäänsä pitäisi tuoda esiin työelämässä.

Palkkaus, etenemismahdollisuudet ja työehdot (++)

Useat työntekijät kyseenalaistivat palkkatasa-arvon, etenemismahdollisuudet ja vakinaistamiskäytännöt. Epäiltiin, että eri ammattiryhmiä, sukupuolia tai ikäryhmiä kohdellaan eriarvoisesti.

Esitettiin huolia siitä, ettei työ- ja koulutushistoriaa tai osaamista huomioida riittävästi, ja että henkilökohtaisia lisiä tai vakituisia paikkoja jaetaan epäoikeudenmukaisesti.

Kyselyn toteutus ja osallistumisen mielekkyys (+)

Osa vastaajista kommentoi itse kyselyn muotoilua ja toteutusta: vastausvaihtoehdot koettiin joskus epäselviksi tai harhaanjohtaviksi, ja osa koki koko kyselyn turhana tai manipuloivana.

Toisaalta muutama kommentti kertoi, että kysely herätti ajatuksia tai että vastaaminen tuntui tärkeältä.

Johtopäätös kommenteista



Yhdenvertaisuuden kannattajat, jotka toivovat avoimuutta ja tukea moninaisuudelle. Toivotaan avointa keskustelua ja kanavaa, jossa turvallisesti ilmoittaa havaittuja epäkohtia.



Kriittiset äänet, jotka kokevat että yhdenvertaisuutta korostetaan liikaa tai väärällä tavalla, aiheuttaen tasapäistämistä ja byrokraattisuutta. Asioista voi puhua mutta kokevat etteivät ne kuulu työpaikalle.



Tulosten hyödyntäminen

Tuloksia tullaan hyödyntämään uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelussa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän ajatuksia selvityksen pohjalta

- Esihenkilöiden tietopohjan lisääminen syrjintäkokemusten käsittelyssä
- Työyhteisöissä toteutettavat työpajat ja karttakeskustelut työkuultuuriin liittyen
- Aiheeseen liittyvät koulutus- ja tietoiskut
- Korostettiin työntekijöiden vastuunoton merkitystä asiallisesta asennoitumisestaan suhteessa erilaisuuteen



Koulutukset

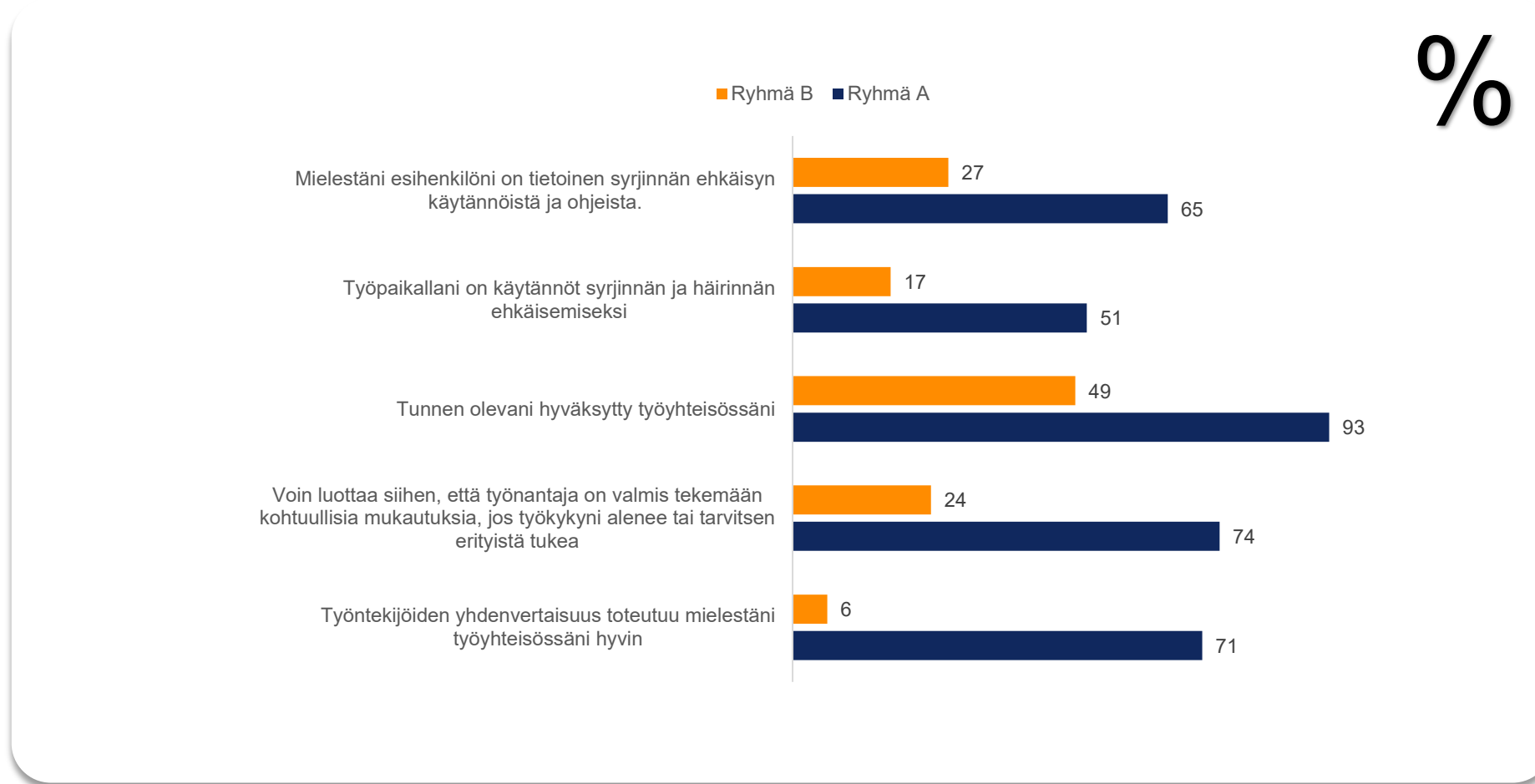
- Moninaisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä – koulutuskokonaisuus esihenkilöille syksyllä 2025
- Eduhouse -koulutustarjonta aiheeseen liittyen



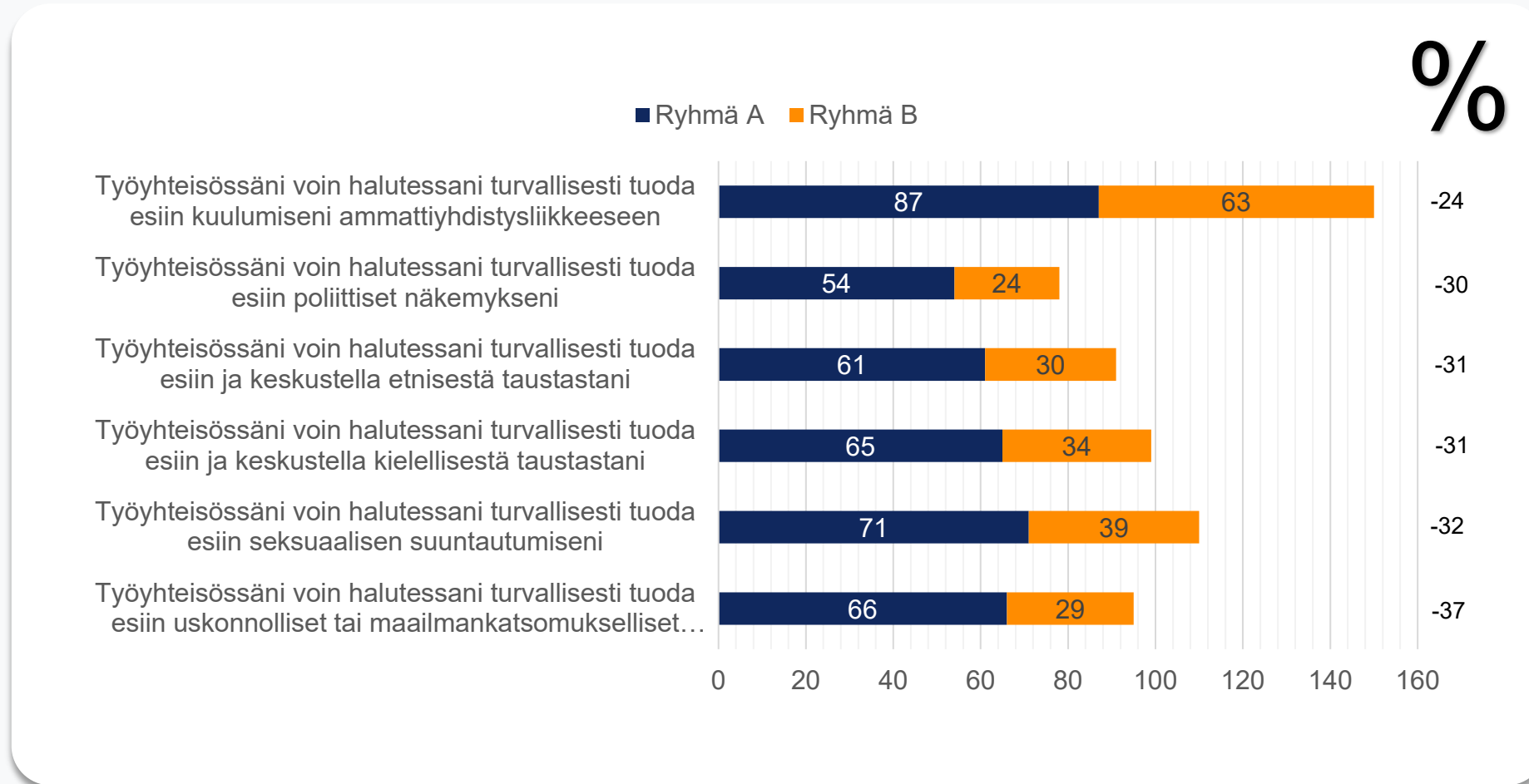


Kyselyn tulosten jakautuma A ja B ryhmien kesken

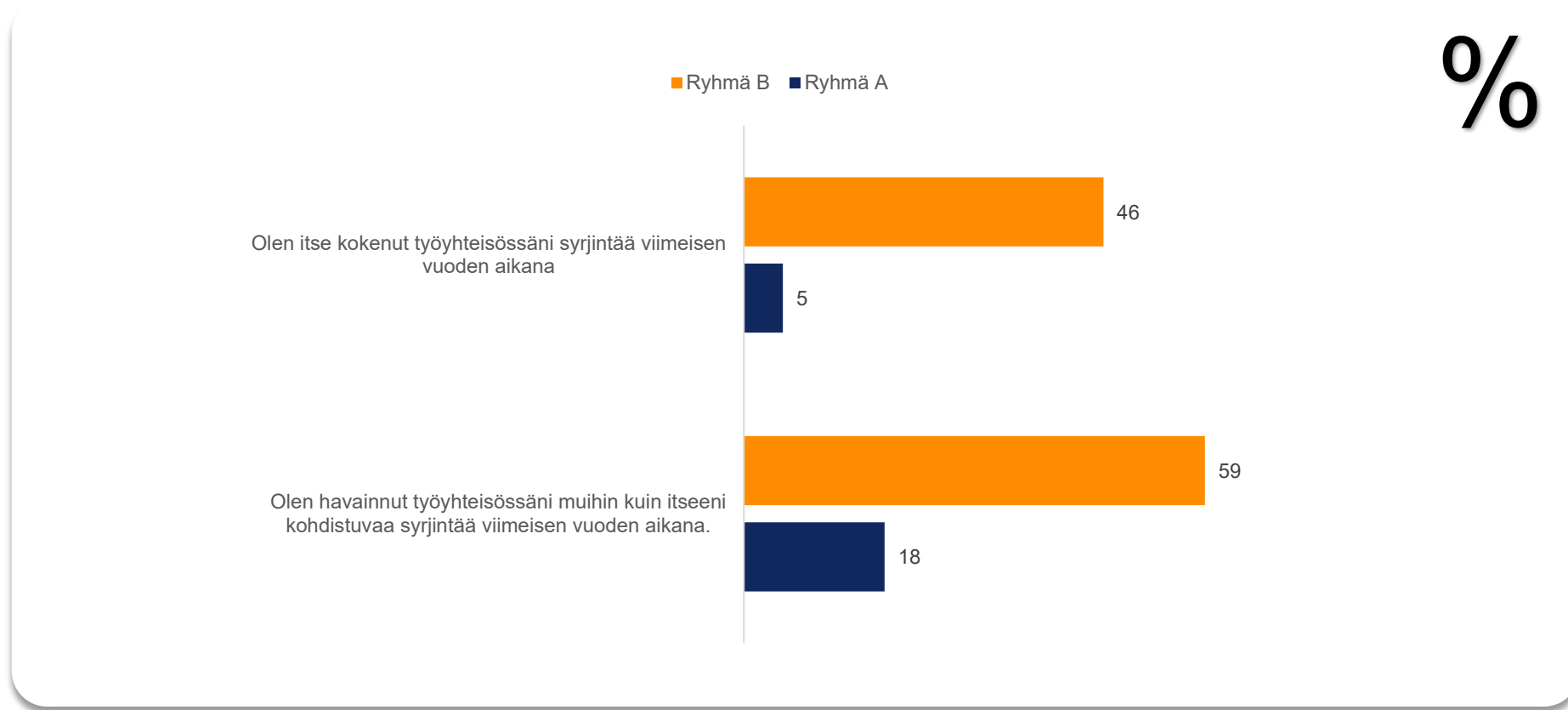
Työyhteisö ja työnantaja



Turvallisuus tuoda esiin identiteettiä ja näkemyksiä

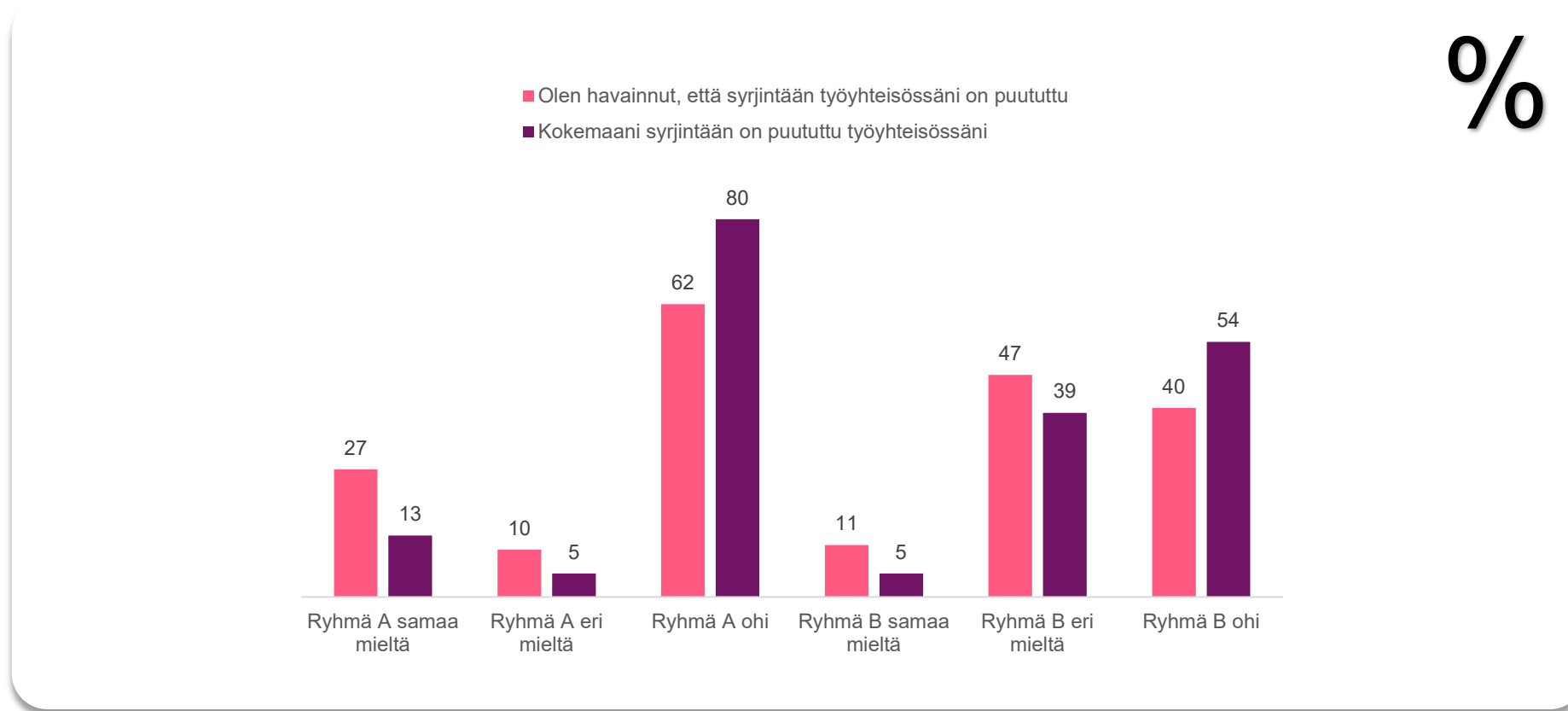


Syrjintäkokemukset ja puuttuminen



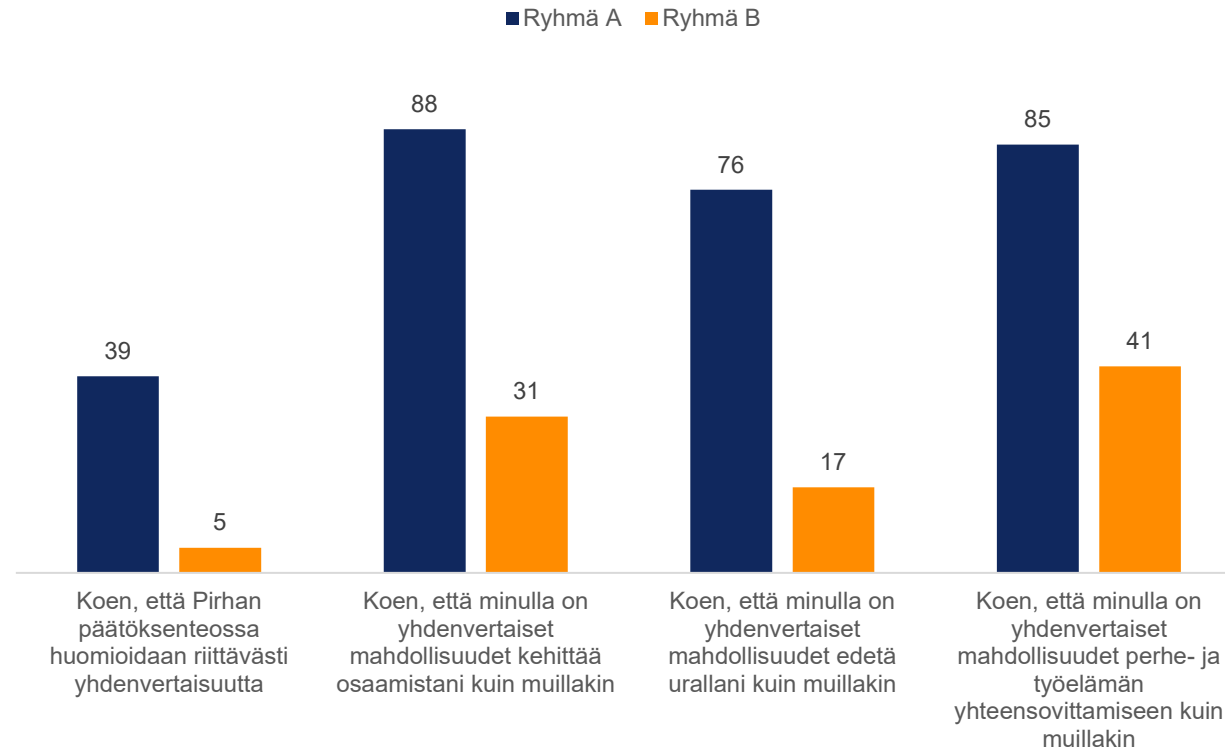
Ryhmän B kokemukset syrjinnästä ovat **olennaisesti erilaisia**. Se raportoi **enemmän syrjintää** huomattavasti enemmän kuin Ryhmä A

Syrjintäkokemukset ja puuttuminen



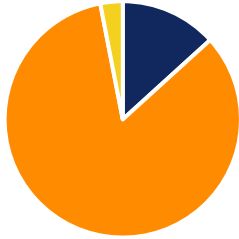
Ryhmän B kokemukset puuttumisesta ovat **olennaisesti erilaisia**. Korkeat ohitusprosentit viittaavat siihen, ettei usealla vastaajalla ole väitteeseen omaa kokemusta.

Huomiointi ja yhdenvertaisuus



Ryhmä B ei koe yhdenvertaisia mahdollisuuksia työyhteisössään. Samoin ettei päätöksenteossa oteta yhdenvertaisuutta tarpeeksi huomioon.

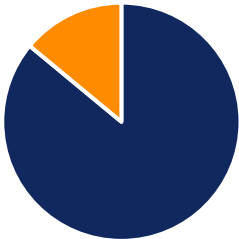
Taustatiedot



■ Olen mies ■ Olen nainen ■ En halua määritellä sukupuoltani



■ Olen alle 29-vuotias ■ Olen 30–50-vuotias ■ Olen yli 50-vuotias



■ Olen vakituksessa palvelussuhteessa
■ Olen määräaikaisessa palvelussuhteessa

Miehiä: 13% vastaajista

Naisia: 82% vastaajista

Ei halua määritellä sukupuoltaan: 3% vastaajista

Pirkan henkilöstössä miehiä 15,89% ja naisia 84,10%

Olen alle 29-vuotias: 9% vastaajista

Olen 30–50-vuotias: 50% vastaajista

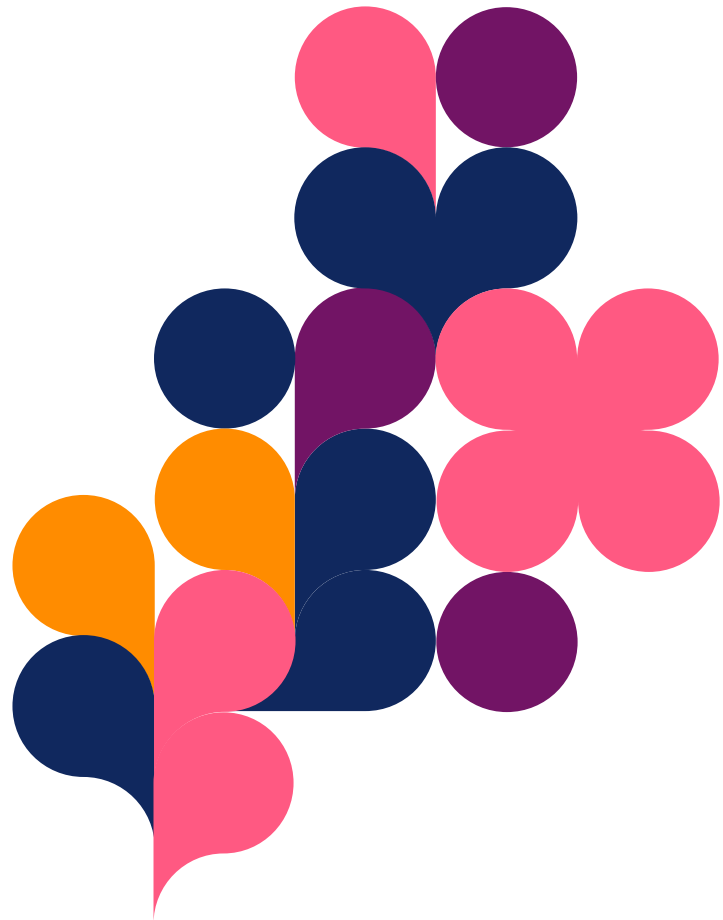
Olen yli 50-vuotias: 37% vastaajista

Olen vakituksessa palvelussuhteessa: 86% vastaajista

Olen määräaikaisessa palvelussuhteessa: 14% vastaajista



Ryhmät A ja B
taustatietojen perusteella
hyvin samankaltaisia paitsi
ryhmässä A hieman
enemmän miehiä (+2%).



Kiitos



Pirkanmaan
hyvinvointialue