

Adecco

INKLUSIIVISUUS TYÖELÄMÄSSÄ



Inklusiivinen, monimuotoinen ja tasa-
arvoinen työelämä



SISÄLTÖ

03	INKLUSIIVISUUS JA MONIMUOTOISUUS TYÖELÄMÄSSÄ
04	MITÄ MONIMUOTOISUUS JA INKLUSIIVISUUS TARJOITTAVAT?
05	NÄIN RAKENNAT INKLUSIIVISEN TYÖYHTEISÖN
05	Rekrytointiprosessi monimuotoiseksi
07	Monimuotoisuuden toteutuminen työsuhteessa
08	Monimuotoisuuden muistilista työntajalle
09	NAISTEN JA MIESTEN VÄLINEN TASA-ARVO TYÖMARKKINOILLA
11	Palkkatasa-arvo
12	Miten voit työnantajana edistää palkkatasa- arvon toteutumista?
13	ADECCO TUKENASI
14	TUTUSTU ADECCON PALVELUIHIN
15	LÄHTEET

INKLUSIIVISUUS JA MONIMUOTOISUUS TYÖELÄMÄSSÄ



Tiesitkö, että Suomessa kaikilla on yhdenvertaisuuslakiin perustuvat samat perusoikeudet riippumatta henkilön sukupuolesta, äidinkielestä, etnisestä taustasta, fyysisistä rajoitteista, seksuaalisesta suuntautumisesta, mielipiteistä tai uskonnosta? Tiesitkö myös, että Suomi on edelleen yksi Euroopan sukupuolittuneimmista maista ja että naisten ja miesten välinen palkkaero on selkeästi havaittavissa, vaikka lain mukaan näin ei pitäisi olla?

Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden tukeminen on yksi tärkeimmistä tekijöistä tulevaisuuden työelämässä. Erityisesti milleniaalit ja Z-sukupolven työntekijät vaativat työnantajiltaan konkreettisia toimia monimuotoisuuden edistämiseksi.

Olemme koonneet oppaan, josta löydät vinkkejä inklusiivisen työyhteisön rakentamiseen aina työnhakuprosessista työsuhteen solmimiseen asti. Lisäksi nostamme esiin naisten ja miesten palkkatasaarvon työmarkkinoilla. Aloitamme tutkimalla, mitä monimuotoisuus ja inklusiivisuus tarkoittavat työelämässä.

MITÄ MONIMUOTOISUUS JA INKLUSIIVISUUS TARKOITTAVAT?

Monimuotoisessa ja inklusiivisessa työyhteisössä jokaisella jäsenellä on yhtäläiset mahdollisuudet vaikuttaa, edetä urallaan ja osallistua yhteisön toimintaan. Keskinäinen kunnioitus, yhteenkuuluvuuden tunne ja arvostus ohjaavat yhteisöä ja mahdollistavat henkilöstön viihtymisen ja kehittymisen.

Työntekijät kokevat olonsa turvalliseksi ilmaistessaan itseään, eikä pelkoa leimaantumisesta ole. Sukupuoli, ikä, seksuaalinen suuntautuminen, äidinkieli tai toimintarajoitteisuus eivät vaikuta siihen, miten työyhteisössä kohdellaan toinen toista. **Jokainen työyhteisön jäsen otetaan mukaan ja osallistetaan yhdenvertaisesti ja syrjimättömästi työyhteisön eri prosesseihin.**

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus lisäävät työssä viihtymistä ja sitoutuneisuutta; keskinäinen arvostus ruokkii motivaatiota, innovaatioita ja tyytyväisyyttä. **Tutkimukset (kuten McKinseyn raportit) osoittavatkin, että monimuotoisuutta, tasapuolisuutta ja inklusiivisuutta edistävät organisaatiot menestyvät muita yrityksiä paremmin.**

Esimerkiksi Adecco Groupin vuonna 2024 julkaistun **globaalin työelämä tutkimuksen** mukaan yli puolet (55 %) suomalaisista työntekijöistä arvostaa työnantajayrityksiä, jotka palkkaavat keskenään eritaustaisia työntekijöitä ja ymmärtävät monimuotoisuuden merkityksen. Lisäksi tutkimus osoittaa, että työntekijöille on tärkeää kokea arvostuksen tunteita työyhteisössä taustastaan riippumatta.



NÄIN RAKENNAT INKLUSIIVISEN TYÖYHTEISÖN



REKRYTOINTIPROSESSI MONIMUOTOISEKSI

Monimuotoinen työpaikkailmoitus

Työpaikkailmoitus kertoo paljon yrityksesi kulttuurista. Millainen vaikutelma yrityksestäsi jää työpaikkailmoituksen perusteella? Jääkö tekstistä vaikutelma, että jokainen työnhakija on tervetullut mukaan hakuun, vai asettaako yrityksesi liian tiukkoja ehtoja määritellessään ihanteellista ehdokasta?

Monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta tukevan organisaation tunnistaa esimerkiksi siitä, että tittelit ovat sukupuolineutraaleja. Käyttääkö yrityksesi yhä sukupuoleen sidottuja titteleitä, kuten *varastomies*, *lakimies* tai *kahvilaemäntä*, jotka voisi korvata sukupuolineutraaleilla nimikkeillä *varastotyöntekijä*, *juristi* tai *kahvilavastaava*?

Panosta nettisivuihin ja somekanaviin

Työpaikkailmoituksen lisäksi yrityksesi somekanavat, kotisivut sekä mainokset antavat hakijoille mahdollisuuden kurkistaa yrityksesi arvomaailmaan. Esimerkiksi yrityksesi valitsema kuvamaailma antaa osviittaa siitä, miten yrityksesi suhtautuu monimuotoisuuden tukemiseen. Onko kuvastossa huomioitu eri-ikäiset, eri sukupuolta ja taustoja edustavat työntekijät? Ovatko yrityksesi julkaisemat tekstit ymmärrettäviä myös henkilöille, jotka eivät puhu äidinkielenään yrityksen käyttökieltä?

Anonyymit rekrytointiprosessit

Anonyymi rekrytointi voi olla tehokas keino monimuotoisuuden varmistamisessa. Anonyymien rekrytoinnin tarkoituksena on tutustua hakijaan hänen pätevyytensä ja osaamisensa perusteella ja siten vähentää ennakkoluulojen vaikutusta rekrytointiprosessiin.

Miten kohtelet hakijoita haastattelussa?

Hyvän haastattelun tunnistaa siitä, että haastattelija varaa riittävästi keskustelulle aikaa ja on valmistautunut haastatteluun. Ammattimainen haastattelu on luottamuksellinen, asiallisesti etenevä keskustelu, eikä suinkaan yksipuolinen kuulustelutilaisuus.

Haastattelutilanteessa haastattelija saa esittää vain työelämäään liittyviä kysymyksiä. Esimerkiksi terveydentila, perhestatus, uskonnollinen tai poliittinen vakaumus ja oletukset sukupuolesta ja seksuaalisesta suuntautumisesta eivät kuulu asiallisesti hoidettavaan haastatteluun. Hakijan ei ole pakko vastata tiedusteluihin hänen henkilökohtaiseen elämäänsä liittyen, ellei hän itse halua tuoda esiin myös työn ulkopuolelle meneviä asioita.

Miten haastattelut on järjestetty?

Perinteiset, tiettyyn aikaan ja paikkaan sidotut haastattelut eivät välttämättä sovi jokaiselle hakijalle. Liikuntarajoitteisen hakijan kanssa voi pitää videohaastattelun, jos haastattelutila ei ole esteetön. Puhe- tai kuulorajoitteinen henkilö voi vastata haastattelukysymyksiin kasvokkain pidettävän haastattelun sijaan kirjallisesti esimerkiksi sähköpostitse, jos tämä sopii hakijalle.

Arviointiprosessien avulla rekrytointipäätöksiin saadaan objektiivisuutta

Rekrytointiprosesseissa hyödynnetään usein erilaisia arviointimenetelmiä ja -työkaluja. Testien käyttö on perusteltua, sillä niiden avulla voidaan ennustaa, miten hakijan ominaisuudet vaikuttavat menestykseen uudessa työtehtävässä. Sen sijaan, että palkkaisit uuden työntekijän mututuntumalla tai ennakkoletusten perusteella, soveltuvuusarviointista saat konkreettista tietoa potentiaalisen työntekijän ominaisuuksista, vahvuuksista ja kehityskohteista. Samalla soveltuvuusarviointi antaa työkaluja esihenkilötyöhön.

Adecon soveltuvuusarvioinnissa hyödynnetään erilaisia arviointimenetelmiä, kuten työpersoonallisuuskyselyjä, taitoja sekä kykyjä kartoittavia testejä ja työsimulaatioita, jotta voimme selvittää hakijan motivaation ja soveltuvuuden haettavaan tehtävään ja yrityskulttuuriin.



MONIMUOTOISUUDEN TOTEUTUMINEN TYÖSUHTEESSA

Sujuva ja ajantasainen viestintä, asialliset haastattelut sekä hakijan kunnioittaminen rekrytointiprosessin jokaisessa vaiheessa antavat yrityksestäsi hyvän vaikutelman. Mutta miten monimuotoisuus ja inklusiivisuus toteutuvat yrityksen arjessa, kun työsuhte on solmittu? Jäävätkö monimuotoisuuslupaukset vain sanahelinäksi?

Onko yrityksen henkilökunta monimuotoinen?

Yksi konkreettinen esimerkki monimuotoisuuden toteutumisesta on se, yritys yksinkertaisesti palkkaa eritaustaisia ja erilaisia osaajia. Esimerkiksi ikä, etninen tausta tai sukupuolinen suuntautuminen ei vaikuta työsuhteeseen. On myös hyvä tarkastella, miten yrityksesi johtoryhmä on rakentunut. Ovatko kaikki johtoryhmän jäsenet samanikäisiä, entä mikä on naisten osuus?

Millainen tunnelma yrityksessä on?

Mieti rehellisesti, millainen ilmapiiri työpaikallasi vallitsee. Millaisin konkreettisin keinoin yrityksesi pyrkii parantamaan ilmapiiriä ja jokaisen työntekijän viihtymistä ja hyvinvointia? Onko työntekijöiden toiveita kuultu esimerkiksi harrastustoiminnan järjestämisessä?

Miten toimit ristiriitatilanteissa?

Pohdi realistisesti, miten yrityksesi pyrkimykset monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseksi näkyvät työntekijöiden arjessa. Jatkuva paineistaminen, epäluottamus, leimaaminen ja työpaikkakiusaaminen ruokkivat työyhteisössä pahaa oloa. Jos työpaikalla havaitaan epäasiallista käytöstä ja kiusaamista, miten puutut tähän? Jos esimerkiksi huomaat neurokirjoon kuuluvan työntekijän kokevan jatkuvasti syrjintää, miten omalla toiminnallasi kitket epäasiallista toimintaa?

Työpaikan pelisäännöt koskevat kaikkia

Esimerkiksi kollegan persoonaan, perhetilanteeseen, sukupuoliseen suuntautumiseen tai mielenterveyteen liittyvistä asioista vitsailu, työkaverin osaamisen jatkuva vähättely tai leimaaminen sukupuolen tai taustan vuoksi eivät missään nimessä kuulu työyhteisöön.

Yksinkertaisillakin toimenpiteillä voit vaikuttaa siihen, että ihan jokainen voi työpaikalla hyvin. Reilu toiminta, hyvät käytöstavat, empatia, toisten kunnioitus ja arvostaminen, keskinäinen kunnioitus ja ymmärrys sekä monimuotoisuuden tukeminen edistävät työyhteisön hyvinvointia ja turvallista ilmapiiriä.

Miten siis yrityksessäsi on varmistettu, että asiallinen käytös on työyhteisössä arkipäivää?



MONIMUOTOISUUDEN MUISTILISTA TYÖANTAJALLE

Kuka vastaa monimuotoisuudesta?

Kuka toimii linkkinä työntekijöiden ja ylimmän johdon välillä, jotta työntekijät saavat tarvittaessa tuotua ajatuksensa esiin? Miten esimerkiksi luottamushenkilötoiminta on järjestetty?

Osaamisen kehittäminen työajalla

Tarjoaako yrityksesi työntekijöille mahdollisuuden osaamisensa kehittämiseen ja lisäkoulutukseen, ja onko näihin varattu aikaa? Mainiot edellytykset itsensä kehittämiseen lisäävät hyvinvointia, viihtymistä ja inklusiivisuutta työyhteisössä. Onko koulutuksiin varattu aikaa työajalle?

Inklusiivinen vuosikalenteri

Onko esimerkiksi Pride ja naistenpäivä huomioitu yrityksesi sisäisessä kalenterissa? Jos vastaus on kyllä, kertoo se siitä, että yrityksesi ottaa inklusiivisuus- ja monimuotoisuustyön vakavasti.

Tulevatko työntekijät nähdyiksi ja arvostetaanko heitä?

Säännöllisesti toteutettavien henkilöstökyselyjen avulla saat kartoitettua, millä tolalla monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden toteutuminen on työarjessa ja miten työntekijät kokevat olevansa sitoutuneet yritykseen. Toimiiko kollegoiden välinen kommunikaatio, millaisia tavoitteita on asetettu niin yksilöille kuin tiimeille?

Ottaako johtoryhmä henkilökunnan mukaan päätöksentekoon?

Kun yrityksen johto tekee päätöksiä, on monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden kannalta tärkeää, että työntekijät saavat äänensä kuuluviin. Miten yrityksessäsi huolehditaan sisäisen viestinnän toteutumisesta ja toimivuudesta?

Työyhteisössä kaikkien tulee olla samalla viivalla tittelistä, iästä, sukupuolesta tai henkilökohtaisesta taustasta huolimatta. Nämä ominaisuudet eivät tee kollegasta parempaa tai huonompaa.



NAISTEN JA MIESTEN VÄLINEN TASA-ARVO TYÖMARKKINOILLA



Tiesitkö, että Suomessa kaikilla on samat perusoikeudet yhdenvertaisuuslakiin pohjautuen riippumatta henkilön äidinkielestä, etnisestä taustasta, fyysisistä rajoitteista, seksuaalisesta suuntautumisesta, mielipiteistä tai uskonnosta?

Tiesitkö, että Suomi on yhä yksi Euroopan sukupuolittuneimmista valtioista ja että naisten ja miesten välisessä palkkauksessa on havaittavissa eroavaisuuksia, vaikka lain mukaan näin ei tulisi tapahtua?



Oletko kuullut, että Suomi on yksi sukupuolijaottuneimmista valtioista Euroopassa?

Jako miesten ja naisten töihin on edelleen selkeä Suomessa. THL:n mukaan naiset ja miehet hakeutuvat työskentelemään eri toimialoille, eri työnantajille ja erilaisiin rooleihin. Mutta miksi hakeudumme tietynlaisiin rooleihin?

Erittelemme neljä seikkaa, jotka osaltaan selittävät, miksi sukupuolten segregatio eli sukupuolijakautuminen leimaa yhä suomalaisia työmarkkinoita.

Mihin uravalintamme oikein perustuvat?

Sukupuoli

Käsitys omasta sukupuoli-identiteetistä ja myös siitä, millaisissa tehtävissä oletamme naisten ja miesten työskentelevän, ohjaavat uravalintojamme.

Sosiaalinen asema

Akateemisessa ympäristössä varttuneet henkilöt valitsevat useammin korkeakouluopinnot kuin ei-akateemisissa perheissä varttuneet. Kulutusyhteiskunta yhdistettynä haluun parantaa sosiaalista asemaa lisäävät motivaatiota hakeutua yhä parempipalkkaisiin rooleihin. STEM-alojen (Science, technology, engineering, and mathematics) työpaikoilla on hohdokkaampi status esimerkiksi naisvaltaisiin sosiaali- ja terveydenhoitoalojen ammatteihin verrattuna.

Kiinnostuksen kohteet

Sukupuoli ja sosiaalinen asema selittävät osin uravalintojamme, mutta myös sosiaalinen ympäristö muovaa uratavoitteitamme. Esimerkiksi ystävät, opettajat, opinto-ohjaajat ja harrastusten kautta tutuiksi tulleet henkilöt voivat vaikuttaa yksilön urakäsitykseen melkoisesti.

Perheen merkitys

Uravalintaan vaikuttaa hyvin suuresti se, millaisissa tehtävissä esimerkiksi vanhemmat työskentelevät. Erityisesti naiset seuraavat äitiensä jalanjäljissä tietyille aloille, ennen kaikkea sosiaali- ja terveydenhoitoalalle.



PALKKATASA - ARVO

Onko Suomessa palkkakuilua?

Työntekijöiden palkkaus Suomessa pohjautuu aina lakiin, mutta Suomessa naiset tienavat keskimäärin 16 % vähemmän kuin miehet, vaikka naiset ovat miehiä koulutetumpia. Esimerkiksi tasa-arvolaki kieltää palkkasyrjinnän sukupuolesta johtuen, toisin sanoen samankaltaisista työtehtävistä tulee aina maksaa samankaltaista palkkaa sukupuolesta riippumatta. Taustalla on ajatus siitä, että palkkatason tulee määräytyä koulutustaustan, työkokemuksen, työtehtävien sisällön ja työsuoritusten perusteella, ei sukupuolen.

STTK viettää joka vuosi naisten palkkapäivää tuodakseen esiin Suomessa vallitsevan palkkaeron. Vuonna 2024 naisten palkkapäivää pidettiin 5.11. – kyseiseen päivämäärään mennessä naiset olivat tienanneet 84,7 % miesten vuosipalkasta.

Naisten palkkapäivä perustuu **Tilastokeskuksen** tutkimuksiin; vuonna 2022 naisen euro oli 84,4 senttiä. Lisäksi Sosiaali- ja terveysministeriö huomauttaa, että muihin EU-maihin verrattuna palkkaerot ovat suurempia Suomessa.

Mistä palkkaerot selittyvät?

Palkkaerot alkavat muodostua jo siinä kohtaa, kun työntekijät punnitsevat eri koulutuslinjoja. Suomessa naiset ja miehet hakeutuvat eri koulutusaloille, ja tämä

heijastuu **Valtioneuvoston** julkaisun mukaan siihen, millaisiin rooleihin työntekijät työllistyvät työuriensa alkumetreillä.

Julkaisussa todetaan, että miehet työllistyvät naisia useammin korkeamman tason tehtäviin. Jo työuriensa alkuvaiheissa miehille maksetaan 6 % enemmän palkkaa kuin samoissa tehtävissä työskenteleville naisille. Miehillä urakehitys on helpompaa naisiin verrattuna, mikä edistää miesten palkkatason kehittymistä.

EVA:n mukaan suomalaisilla koulutusmarkkinoilla on yhä havaittavissa sukupuolittuneisuutta. Naiset hakeutuvat yhä naisvaltaisiksi mielletyille aloille, esimerkiksi hoito- ja opetusalalle. Miehillä puolestaan on enemmistö insinöörialojen, luonnontieteiden sekä teknistieteellisten koulutuspolkujen sukupuolituloissa.

Selittämättömät palkkaerot

Selittämättömät palkkaerot tarkoittavat palkkaeroavaisuuksia, joita ei voi selittää pätevyyden, koulutustaustan, työnkuvan, työsuorituksen, toimialan tai kokemuksen perusteella. Tosin **Ylen artikkelissa** todetaan, että palkkaerojen poistaminen lisäisi työntekijöiden hyvinvointia, viihtyvyyttä ja tuottavuutta sekä kehittäisi osaltaan taloutta.



MITEN VOIT TYÖNANTAJANA EDISTÄÄ PALKKATASA- ARVON TOTEUTUMISTA?

Työantajayrityksen roolia palkkatasa-arvon edistämisessä ei ole syytä väheksyä. Seuraavat konkreettiset toimenpiteet varmistavat, että yrityksesi palkkakäytännöt perustuvat tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen.

- ✓ Millainen käytäntö yrityksessäsi on palkkatarkastelun suhteen? Kun työnantajayritys käy läpi palkkoja säännöllisesti, voidaan varmistua siitä, ettei palkkausperusteiksi pääse vivahtamaan syrjiviä käytänteitä.
- ✓ Palkka-avoimuus on tärkeää monesta syystä. Työyhteisön sisäinen palkka-avoimuus edistää tasa-arvoa. Ennen kaikkea palkka-avoimuuden tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja estää palkkaerojen muodostumista. Uusia työntekijöitä etsittäessä palkan ilmoittaminen jo työpaikkailmoituksessa kiinnostaa työnhakijoita.
- ✓ Tasa-arvolakiin nojaten yli 30 henkilöä työllistävän työnantajayrityksen tulee tehdä vuosittainen tasa-arvosuunnitelma, jossa määritellään muun muassa palkkaehdot. Suunnitelmaan voi esimerkiksi määritellä aloituspalkan suuruuden, mihin ja miten bonusjärjestelmä perustuu ja miten etenemismahdollisuudet on järjestetty.
- ✓ Työsuhteen joustavuus tukee perheitä työn ja perhe-elämän yhdistämisessä. Hybridityö, joustava työaika ja mahdollisuus osa-aikatyöhön ovat nyviä esimerkkejä työn ja vapaa-ajan tasapainon mahdollistamisesta.



ADECCO TUKENASI

Ammattitaitoisten osaajien löytäminen ja houkuttelu vaativat yritykseltäsi sekä aikaa että taloudellista panostusta – varsinkin monimuotoisuuden takaaminen uuden työntekijän tavoittamisessa voi olla haastavaa. Onko yrityksessäsi riittävästi tietoa ja taitoa monimuotoisen rekrytointiprosessin toteuttamiseen?

Jotta yrityksesi pystyy menestymään kilpailluilla markkinoilla, tarvitset riittävästi osaavia ja ammattitaitoisia työntekijöitä. Me Adeccolla varmistamme, että yrityksesi tavoittaa soveltuvimmat henkilöt tehtävästasosta riippumatta.

Olemme toimineet luotettavana ja vastuullisena henkilöstöpalvelualan asiantuntijana jo yli 20 vuoden ajan suomalaisilla työmarkkinoilla. Olemme auttaneet niin keskikokoisia kuin suurempia organisaatioita löytämään parhaat osaajat ja nähneet eri toimialoilla. Ymmärrämme näin ollen, millaisia erityispiirteitä ja –vaatimuksia eri toimialoilla toimivat yritykset kohtaavat.

Räätälöimme palvelumme vastaamaan yrityksesi tarpeita; kauttamme onnistuvat niin ylimmän johdon suora haku ja rekrytointi, asiantuntijoiden tavoittaminen kuin osaajien löytäminen suorittaviin rooleihin.

Halutessasi yrityksesi voi ulkoistaa koko rekrytointiprosessin Adeccolle, jolloin asiantuntevat HR-alan asiantuntijamme varmistavat, että jokainen rekrytointiprosessin vaihe toteutuu ammattimaisesti ja hakijaystävällisesti. Olemme sinuun säännöllisesti yhteydessä ja kerromme rekrytointiprosessin etenemisestä.

Jos yrityksesi kaipaa tukea tiettyjen rekrytointiprosessien toteuttamiseen, voit valita Adecon osarekrytoinnin. Tällöin autamme yritystäsi kriittisissä rekrytoinnin vaiheissa, esimerkiksi hakijoiden esikarsinnassa tai haastattelujen ja soveltuvuusarvioiden toteuttamisessa.

TUTUSTU ADECCON PALVELUIHIN



Rekrytointipalvelut



Arviointipalvelut



Adecco Select -
suorahakupalvelut



Markkinointipalvelut



Henkilöstön johtamisen
palvelut



Henkilöstövuokraus

LÄHTEET

Adecon Global Workforce of the Future 2024 -tutkimusraportti

https://discover.adeccogroup.com/GWoF2024_GlobalReport

EVA:n Lasikattomittari

<https://www.eva.fi/blog/2023/09/20/naisjohtajien-maara-junnaa-paikallaan-suomessa/>

LinkedIn Learning: Why Is Diversity and Inclusion Important?

<https://learning.linkedin.com/resources/learning-culture/diversity-workplace-statistics-dei-importance>

McKinsey & Company: Diversity and Inclusion

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion>

Sosiaali- ja terveysministeriö

<https://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus>

STTK

<https://www.sttk.fi/2023/11/03/onko-palkkatasa-arvo-loittoneva-haave/>

<https://www.sttk.fi/2023/11/02/tasa-arvoinen-tyoelama-sttkn-nakemyksia-tasa-arvon-kehittamiseksi/>

<https://www.sttk.fi/2024/11/05/sttk-naisten-palkkapaivana-vientimalli-ja-palkka-avoimuuden-kunnianhimoton-edistaminen-vesittavat-palkkatasa-arvoa/>

THL

<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolten-palkkaero>

Tilastokeskus

<https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index.html>

Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi>

Valtioneuvosto

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164968/STM_2023_23_Rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yle: Samanarvoinen työ, erilainen palkka

<https://yle.fi/a/3-12595734>