



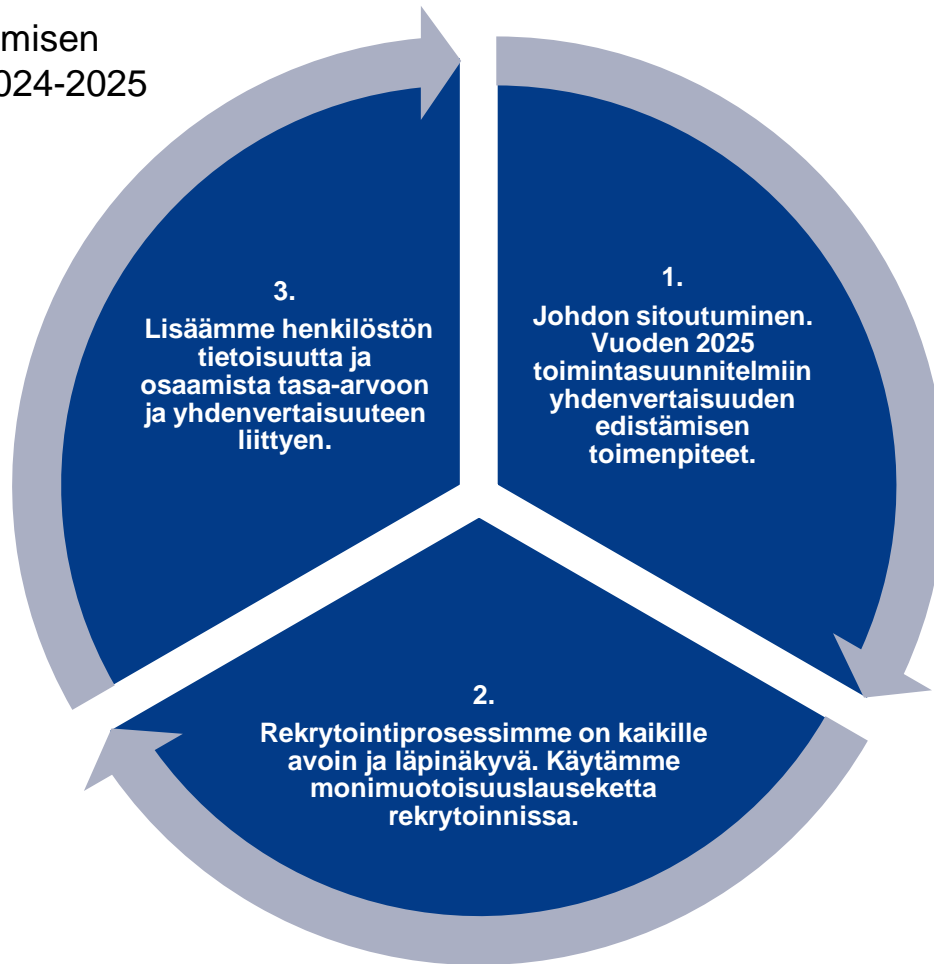
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025

15.12.2023



Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on lähtökohta kaikessa Palkeiden toiminnassa

Kolme kehittämisen pääteemaa 2024-2025



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Palkeissa

Tavoittemme on olla työpaikka, jossa voidaan hyvin, saadaan onnistumisia ja saavutetaan työlle asetetut tavoitteet. Keskeisessä roolissa on tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutuminen. Toimintaamme ohjaavat strategiset painopisteemme **yhdessä, asiakas keskiössä ja digitalisaatiota edistämässä** sekä yhteiset arvomme **arvostan jokaista, kehityn ja toimina asiantuntijana sekä työskentelemme yhdessä katse tulevassa**.

Palkeet edistää naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) mukaisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä viranomaisena että työnantajana ja toimii yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisesti.

Lainsäädäntö edellyttää aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle on olemassa lakiperusteiset edellytykset, mutta yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyö sisältyvät keskeisesti myös Palkeiden strategiaan.

IHMISTEN YHDENVERTAISUUDEN
TOTEUTUMINEN TYÖYHTEISÖSSÄNI
(TYÖTYTYVÄISYYSTUTKIMUS)



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän tehtävät ja arviot



Työnantajana ja viranomaisena edistämme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

TAVOITTEET



Yhdessä

Teemme töitä yhdessä tasa-arvoisina ja yhdenvertaisina.

Tuottamamme palvelut ovat tasa-arvoisia, yhdenvertaisia ja saavutettavia riippumatta siitä, kuka on loppuasiakkaana.

Perehdytysohjelmaamme kuuluu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus.

Keräämme asiakaspalautteet suunnitelmallisesti ja huomioimme kehittämistyössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman.



Rekryointikäytännöt

Rekryointiprosessimme on kaikille avoin ja läpinäkyvä.

Voimme pilotoida anonyymiä rekryointia. Käytämme monimuotoisuuslauseketta rekryoinneissamme, koska haluamme osoittaa, että arvostamme monimuotoisuutta. Erilaisuus työyhteisössä on rikkaus ja menestymisemme edellytys.

Voimme soveltaa positiivista erityiskohtelua lain myöntämin edellytyksin silloin, kun hakijat ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan yhdenveroiset. Sitä voidaan soveltaa muissakin tilanteissa kuin sukupuolitarastelussa.



Viestintä

Viestimme valtion viestintäsuosituksen mukaisesti. Viestintämme on tasa-arvoista ja tukee yhdenvertaisuuden toteutumista, kaikkia viestinnän asiakkaita palvelemaan mahdollisimman hyvin ja yhdenvertaisesti asemasta tai taustasta riippumatta.

Viestintämme edistää moninaisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta eikä vahvista stereotyyppiä. Kuva- ja tekstivalinnoissa otamme huomioon ihmisten yhdenvertaisuuden.

Palvelemme asiakkaitamme sujuvasti suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.



Palkeissa ei syrjitä ketään

Syrjintää ei tapahdu millään tavalla, missään tilanteissa, missään asiayhteydessä, ei sosiaalisessa mediassa eikä kahvipöytäkeskusteluissa.

Palkeetlainen edustaa työnantajaa myös vapaa-ajalla.

Jokaisella on velvollisuus puuttua havaitsemaansa syrjintään työpaikalla ja kertoa asiasta esimiehelle, työsuojelupäällikölle tai muille työsuojelun edustajille. Palkeissa ei hyväksytä vihapuhetta eikä rasismia missään tilanteissa.



Häirinnässä ja epäasiallisessa kohtelussa Palkeissa on nollatoleranssi

Emme salli häirintää tai epäasiallista kohtelua. Selvitämme kaikki epäilyt virallisen tiedon saatuaamme.



Seuranta ja arviointi

- Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa Palkeiden jokapäiväistä arkea ja sen edistäminen on jokaisen palkeetlaisen oikeus ja velvollisuus.
- Suunnitelman laadintaan osallistui monipuolinen, asiasta kiinnostunut asiantuntiatyöryhmä, jonka edustajat olivat: pääluottamusmiesten yhteinen edustaja, työsuojeluvaltuutettujen yhteinen edustaja, työsuojelupäällikkö, työympäristöasiantuntija sekä HR-asiantuntija. Kehittääksemme yhdenvertaisuutta entistä tavoitteellisemmin, nimesimme tänä vuonna tasa-arvotyöryhmälle toimikauden, joka päättyy 31.12.2026 Työryhmään on nimetty myös varajäsenet.
- Työryhmän tehtävänä on:
 - tasa-arvosuunnitelman (mukaan lukien toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman) laatiminen ja esittäminen
 - seurata ja arvioida suunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumista
 - päivittää suunnitelma joka toinen vuosi. Seuraava päivitys on syksyllä 2025.
- Suunnitelman toteutumista seurataan ja mitataan vuosittain:
 - Palkeiden ja Valtiovarainministeriön välisessä tulossopimuksessa mittarina on yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä.
 - Työtyytyväisyyskysely VMBarossa tähän teemaan liittyvät mittarit täydennettynä virastokohtaisilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusmittareilla.
 - Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen mittareina ovat mm. esimiesbarometri, sisäinen asiakastytyväisyyskysely ja henkilöstötilinpäätös sekä palkkakartoituksen osalta tilastollinen yhteistyö henkilöstöjärjestöjen kanssa.
 - Henkilöstötoimikunta seuraa suunnitelman ja toimenpiteiden toteutumista säännöllisesti, vähintään kerran vuodessa.
- **Tämä suunnitelma on käsitelty henkilöstötoimikunnassa 15.12.2023**

