



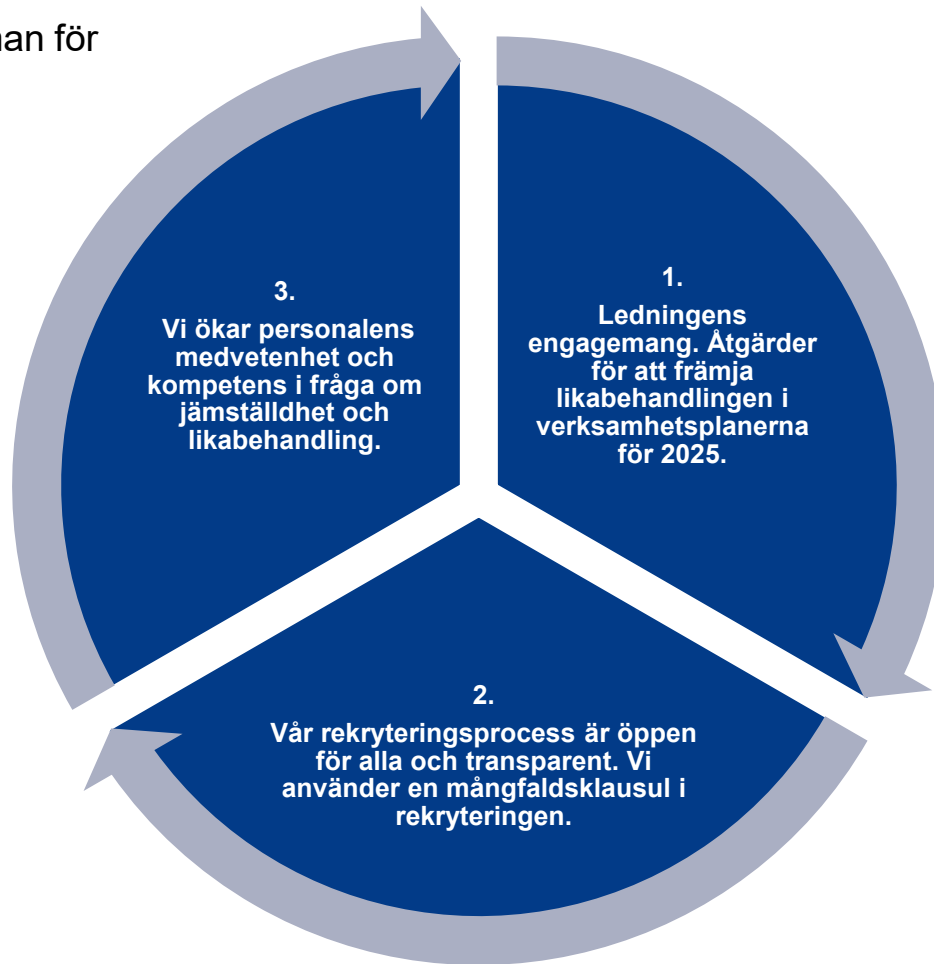
Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2024–2025

15.12.2023



Jämställd och jämlik behandling av personalen är utgångspunkten för all verksamhet vid Palkeet.

Tre huvudteman för utvecklingen 2024–2025



Jämställdhet och likabehandling vid Palkeet

Vårt mål är att vara en arbetsplats där de anställda mår bra, får lyckas och uppnår de mål som satts upp för arbetet. Förverkligandet av jämställdheten och likabehandlingen spelar en central roll. Vår verksamhet styrs av våra strategiska tyngdpunkter **tillsammans, kunden i centrum och främjande av digitalisering** samt av våra gemensamma värderingar **jag värdesätter alla, jag utvecklas och arbetar som expert samt vi arbetar tillsammans med blicken på framtiden**.

Palkeet främjar i egenskap av både myndighet och arbetsgivare jämställdhet mellan kvinnor och män i enlighet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) samt bedriver sin verksamhet i enlighet med diskrimineringslagen (1325/2014).

Lagstiftningen förutsätter aktiva åtgärder för främjande av jämställdhet och likabehandling, och eliminering av diskriminering och trakasserier. Det finns en lagstadgad grund för jämställdhets- och likabehandlingsplanen, men arbetet med jämställdhet och likabehandling utgör även en central del av Palkeets strategi.

FÖRVERKLIGANDET AV LIKABEHANDLINGEN
AV MÄNNISKOR I MIN ARBETSGEMENSKAP
(ARBETSNÖJDHETSENKÄTEN)



Jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppens uppgifter och bedömningar



Som arbetsgivare och myndighet främjar vi jämställdhet och likabehandling

MÅL



Tillsammans

Vi arbetar tillsammans jämställt och jämlikt.

Tjänsterna vi producerar är jämställda, jämlika och tillgängliga oberoende av vem som är slutkunden.

Jämställdhets- och likabehandlingsutbildning ingår i vårt introduktionsprogram

Vi samlar kundrespons systematiskt och beaktar jämställdhets- och likabehandlingsaspekten i utvecklingsarbetet.



Rekryteringspraxis

Vår rekryteringsprocess är öppen för alla och transparent.

Vi kan göra pilotförsök med anonym rekrytering. Vi använder en mångfaldsklausul i våra rekryteringar för att visa att vi uppskattar mångfald. Olikhet i arbetsgemenskapen är en rikedom och en förutsättning för vår framgång.

Vi kan tillämpa positiv särbehandling inom de ramar som lagen tillåter när sökandena är likvärdiga i fråga om kompetens och lämplighet. Detta kan tillämpas även i andra situationer än när det gäller kön.



Kommunikation

Vi kommunicerar i enlighet med statens kommunikationsrekommendation. Vår kommunikation är jämställd och stöder förverkligandet av likabehandlingen, alla kunder i kommunikationen betjänas så bra och jämlikt som möjligt oberoende av ställning eller bakgrund.

Vår kommunikation främjar mångfald, jämställdhet och likabehandling och stärker inte stereotyper. I valet av bilder och texter beaktar vi människors jämlikhet.

Vi betjänar våra kunder på finska, svenska och engelska.



Vid Palkeet diskrimineras ingen.

Diskriminering sker inte på något som helst sätt, inte i några som helst situationer, sammanhang, sociala medier eller diskussioner på kaffepausen.

Anställda vid Palkeet representerar arbetsgivaren även på fritiden.

Alla har en skyldighet att ingripa i diskriminering som upptäcks på arbetsplatsen och berätta om det för chefen, arbetarskyddschefen eller någon annan representant för arbetarskyddet. Vid Palkeet godkänner man inte hatretorik eller rasism i en enda situation.



Vid Palkeet råder nolltolerans mot trakasserier och osakligt bemötande.

Vi tillåter inte trakasserier och osakligt bemötande. Vi utreder alla misstankar när vi officiellt fått uppgift om det som skett.



Uppföljning och utvärdering

- Främjande av jämställdhet och likabehandling är en del av Palkeets vardag och främjandet av dessa aspekter är en rättighet och skyldighet för alla anställda vid Palkeet.
- I utarbetandet av planen deltog en mångsidig, engagerad sakkunnigarbetsgrupp där representanterna var: huvudförtroendemännens gemensamma företrädare, arbetarskyddsfullmäktiges gemensamma företrädare, arbetarskyddschefen, en arbetsmiljösakkunnig och en HR-expert. För att utveckla likabehandlingen mer målmedvetet än tidigare fastställde vi i år en mandatperiod för jämställdhetsarbetsgruppen som utgår 31.12.2026. Man har även utnämnt ersättare till arbetsgruppen.
- Arbetsgruppens uppgift är:
 - att utarbeta och presentera en jämställdhetsplan (inklusive en operativ jämställdhets- och likabehandlingsplan)
 - att följa upp och utvärdera uppnåendet av de mål som ingår i planen
 - att uppdatera planen vartannat år. Nästa uppdatering sker hösten 2025.
- Genomförandet av planen följs upp och mäts årligen:
 - I resultatavtalet mellan Palkeet och finansministeriet är en indikator förverkligandet av likabehandlingen i arbetsgemenskapen.
 - I arbetsnöjdhetsenkäten VMBaro kompletteras indikatorerna som gäller detta tema med ämbetsverks specifika jämställdhets- och likabehandlingsindikatorer.
 - Som indikatorer för situationen i fråga om jämställdhet och likabehandling finns därtill bl.a. chefsbarometern, den interna kundnöjdhetsenkäten och personalbokslutet samt i fråga om lönekartläggningen det statistiska samarbetet med personalorganisationerna.
 - Personalkommittén följer upp genomförandet av planen och åtgärderna regelbundet, minst en gång per år.
- **Denna plan har behandlats i personalkommittén 15.12.2023**

