



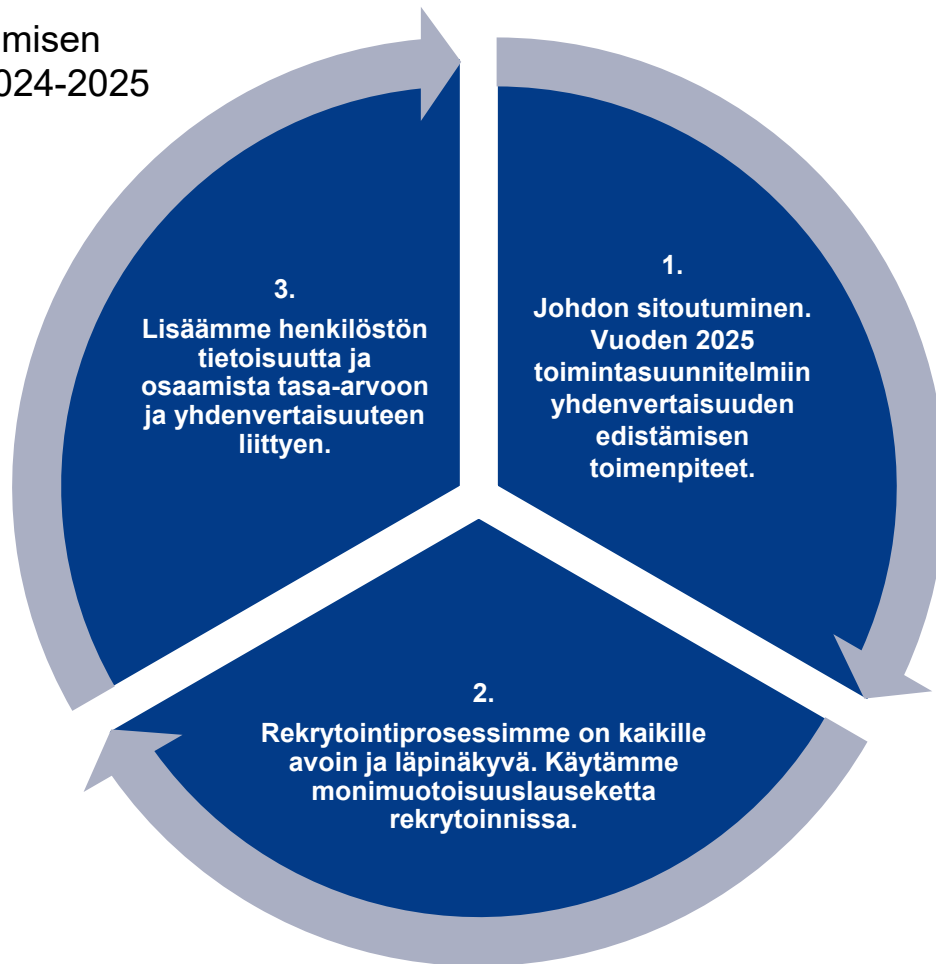
# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025

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**.

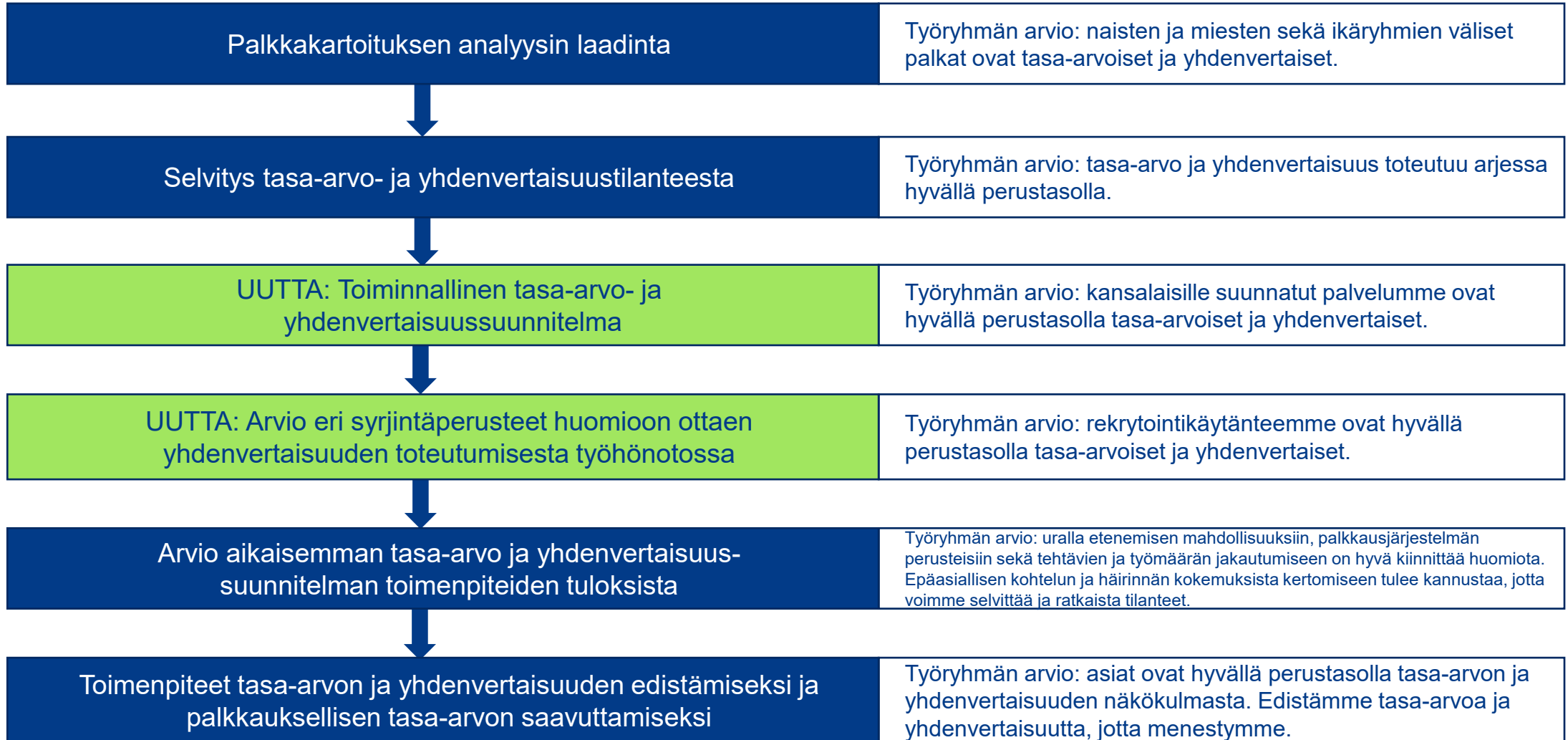
Palkeet edistää naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) mukaisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä viranomaisena että työnantajana ja toimii yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisesti.

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 sukupuolitarkastelussa.*



### 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 palkeelaisen 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**

