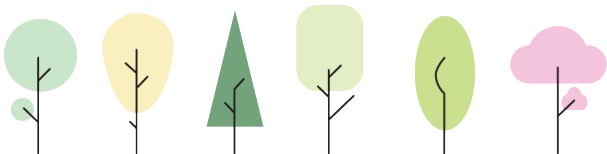




Metsäkeskus



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma



Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	2
1 Johdanto.....	3
2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus.....	4
3 Rekrytointi, palkkaus.....	4
4 Tavoitteet ja toimenpiteet.....	4
5 Viestintä ja vastuut	5

1 Johdanto

Suomen metsäkeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä ja poistaa syrjintää. Suunnitelma on laadittu lakien asettamien velvoitteiden mukaisesti. Se sisältää selvityksen Metsäkeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta sekä toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Suomen metsäkeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattu toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä sovittu niiden tavoitteista, toteuttamisesta, seurannasta ja tiedottamisesta. Koko henkilökunnan yhteisenä velvollisuutena on tunnistaa ja ilmoittaa mahdollisista tasa-arvoon- ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä ongelmakohtista.

Käsillä oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on koostettu henkilöstöohjelman ja -suunnitelman kirjauksista. Metsäkeskuksen henkilöstöasiat käsitellään näissä kahdessa asiakirjassa ja seuranta tapahtuu henkilöstötilinpäätöksessä.

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden linjaukset sisältyvät henkilöstöohjelmaan, vuotuiset toimenpiteet henkilöstösuunnitelmaan ja seuranta henkilöstötilinpäätökseen. Henkilöstötutkimuksella arvioidaan henkilöstön sitoutumista ja suorituskykyä sekä organisaation johtamista. Tutkimus sisältää kysymyksiä, jotka käsittelevät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannetta.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen Metsäkeskus:

- Emme hyväksy epäasiallista käytöstä, häirintää tai syrjintää ja puutumme rohkeasti esille tuleviin epäkohtiin.
- Arvostamme kaikkia työntekijöitä ja kohtelemme heitä tasa-arvoisesti.
- Edellytämme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta henkilöstöjohtamisessa.
- Tuemme työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.
- Mahdollistamme oman osaamisen kehittämisen.
- Pidämme yllä suvaitsevaa ja toisia arvostavaa puhetapaa.
- Kohtelemme sisäisiä ja ulkoisia asiakkaitamme tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

3 Rekrytointi, palkkaus

Rekrytoinnin tavoitteena on, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi tasapuolisesti sekä naisia että miehiä. Ketään ei tule asettaa eriarvoiseen asemaan iän, sukupuolen, poliittisen vakaumuksen tai muun syyn perusteella. Kiinnitettävä huomiota ensisijaisesti tehtävään ja sen hoitamista vaativiin edellytyksiin. Työtehtävään tulee valittavan siihen parhaiten soveltuva ja pätevin hakija sukupuolesta riippumatta.

Metsäkeskuksessa on käytössä palkkavaakaan perustuvaa palkkausjärjestelmä. Palkkaus määräytyy tehtävien vaativuuden mukaisesti määriteltyjen peruspalkkojen sekä ammatinhallinnan ja suoriutumisen mukaisten henkilökohtaisten lisien summana. Palkkauksen kehittymistä seurataan vuosittain henkilöstötilinpäätöksessä.

4 Tavoitteet ja toimenpiteet

Vuosittain tehtävässä henkilöstösuunnitelmassa määritetään toteutettavat tavoitteet ja toimenpiteet.

Tavoite	Toimenpide
Avoimuutta rekrytointikäytäntöön	Viestintä rekrytoinnin mahdollista toimintamallista poikkeamista
Tasa-arvoinen työyhteisö	Reppu-uutinen henkilöstötilinpäätöksen tuloksista
Metsäkeskus on tasa-arvoinen työyhteisö ja houkutteleva työnantaja	Työnantaja mielikuvan ja houkuttelevuuden parantaminen
Työyhteisössä ei esiinny kiusaamista, syrjintää tai häirintää	
	Johto ja esihenkilöt puuttuvat välittömästi, jos Metsäkeskuksessa esiintyy häirintää tai muuta epäasiallista käytöstä (kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolisen häirintä).
	Häirintätapaukset kannustetaan tuomaan esille ja ne käsitellään ohjeistuksen mukaisesti.

5 Viestintä ja vastuut

Koko henkilöstön panosta tarvitaan tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön rakentamisessa. Jotta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat eivät unohtuisi, tunnistettiin seuraavat roolit ja tehtävät.

Rooli	Tehtävät ja vastuut
Koko henkilöstö	Toimia tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti työyhteisössä, ilmoittaa viipymättä havaituista epäkohdista. Viestii tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioita roolinsa mukaisesti.
Esihenkilö	Toimia tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti työyhteisössä, seurata tilannetta ja tehdä korjaavia toimenpiteitä, mikäli havaitsevat puutteita. Viestii tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioita roolinsa mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetut	Edistävät omalla toiminnallaan tasa-arvoista ja yhdenvertaista toimintaa, toimivat asiantuntija-apuna tarvittaessa, pitävät asiat esillä ja ohjaavat tarvittaessa jatkokäsittelyyn, toiminnan tavoitteena madaltaa kynnystä kertoa havainnoista. Viestii tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioita roolinsa mukaisesti.
Työsuojeluvastaavat	Toimivat palvelualueilla esihenkilöiden tukena ja huolehtivat, että tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin ryhdytään alueella. Viestii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita roolinsa mukaisesti.
Työsuojelupäällikkö	Edistää omalla toiminnallaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita, toimii johdon, esihenkilöiden, työsuojeluväen ja henkilöstön tukena. Vastaa asioita koskevat ilmoitukset ja huolehtii niiden käsittelystä. Valmistele toimenpide-esityksiä tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Viestii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita roolinsa mukaisesti.
Henkilöstöpäällikkö ja hallintojohtaja	Vastaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden sisällyttämisestä henkilöstöohjelmaan ja -suunnitelmaan ja riittävästä resursseista toimenpiteisiin. Viestii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita roolinsa mukaisesti.
Johtajat ja johtoryhmä	Varmistavat riittävät resurssit toimenpiteiden toteuttamiseen. Johto tuo selkeästi esille, että Metsäkeskuksessa noudatetaan nollatoleranssia häirinnän ja muun epäasiallisen käytöksen (kiusaamisen, syrjinnän ja sukupuolisen häirinnän) suhteen. Viestii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita roolinsa mukaisesti.

Jorma Tolonen
Hallintojohtaja

Åsa Östergård-Jakas
Henkilöstöpäällikkö