

Ett jämställt och jämlikt Palkeet

Palkeets jämställdhets- och likabehandlingsplan
2022–2023



Palkeet

VALTION TALOUS- JA
HENKILÖSTÖHALLINNON
PALVELUKESKUS

palkeet.fi

Palkeets mål är att vara en arbetsplats där de anställda mår bra, får lyckas och uppnår mål som satts upp för arbetet. Genomförande av jämställdhet och likabehandling spelar en central roll. Verksamheten styrs av strategin och personalstrategin.

Palkeet främjar både i egenskap av 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 rättslig grund för jämställdhets- och likabehandlingsplanen, men arbetet med jämställdhet och likabehandling utgör även en central del av Palkeets strategi.



Så här syns jämställdhet och likabehandling i vår vardag

Inom Palkeet fördelas arbetsuppgifterna med beaktande av arbetsuppgiften, personens förmåga och arbetssituationen.

Man fäster särskild uppmärksamhet vid att orka med uppgifterna både inom enskilda grupper och mellan olika grupper. Med en öppen, daglig dialog om resurserna uppnår vi en bra och mer balanserad situation. I sammansättningen av de olika organen observeras i mån av möjlighet representanter för olika grupper och med beaktande av olika situationer. Vi satsar på att utföra arbetet tillsammans och en kultur av gemensamt ansvar



Vid Palkeet diskrimineras ingen.

Diskriminering sker inte i någon som helst kapacitet, inte i några som helst situationer, sammanhang, sociala medier eller diskussioner på kaffepausen. Anställda vid Palkeet representerar arbetsgivaren även på fritiden och 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 accepteras inte heller hatretorik i någon som helst situation.

Karriäravancemang och utveckling i arbetet stöds.

Vid Palkeet uppmanas alla könsneutralt till karriärutveckling. Observeras bör, att utveckling i arbetet även sker horisontellt. Vid Palkeet eftersöks inspirerande sätt att utveckla så kallad mångkunnighet. Vi stöder kompetensutveckling aktivt.

Vid Palkeet leds arbetet professionellt och jämlikt.

Utvecklingen av ledningen mäts och följs upp med hjälp av en chefsbarometer och arbetsnöjdhetsmätningar. Vårt mål är att utveckla chefsarbetet aktivt, vilket syns i mätarna som tillämpas i form av en positiv utveckling också i fortsättningen.

Harmoniseringen av arbete, fritid och familjeliv är jämställd.

Vid Palkeet har vi en positiv inställning till harmoniseringen av familjelivet och arbetet. Alla anställda vid Palkeet har rätt till balans mellan arbete och fritid.

Mål och åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling under perioden 2022–2023.

Vid Palkeet råder nolltolerans mot trakasserier och osakligt bemötande.

- Trakasserier och annat osakligt bemötande accepteras inte. Jag gör vad jag för min del kan för att förhindra trakasserier.

Vid fördelningen av arbetsuppgifter beaktas arbetsuppgiften, personens förmåga och arbetssituationen. Karriäravancemang och utveckling i arbetet stöds.

- Jag diskuterar öppet i grupp om arbetsuppgifter och fördelningen av dem under ledning av chefen. Jag ser till min kompetens, jag deltar i introduktioner och informationsdelning.
- Vid utvecklingssamtal (framtidssamtal) tar jag upp frågor med anknytning till avancemang i karriären och utveckling i arbetet.
- Vid projektberedning uppmärksammar jag perspektivet för jämställdhet och likabehandling under hela projektet.

Alla är jämlika.

- Oberoende av ålder eller kön eller andra jämförbara aspekter
- Jag behandlar mina arbetskamrater jämlikt och likvärdigt

Öka mångfalden.

- Jag kan acceptera och utnyttja olikheter som en genuin resurs i arbetsgemenskapen

Jag främjar funktionell jämlikhet inom den offentliga förvaltningens tjänster och strategiska projekt.

- Jag betjänar kunder likvärdigt
- Jag främjar jämställdhet och likabehandling inom statsförvaltningen

Jag ingriper i osakligt beteende då jag upptäcker det

Jag hittar anvisningarna i intranätet



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. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen utarbetas av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling, vars uppgift är att bereda och presentera en åtgärdsplan samt följa upp och utvärdera genomförandet av målen som antecknas i planen.
- Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling ansvarar även för uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen. Denna plan har sedan 2019 uppdaterats vartannat år, nästa uppdatering sker hösten 2023.
- Genomförandet av planen följs upp och mäts årligen, bland annat med hjälp av arbetsnöjdhetsenkäten VMBaron, chefsbarometern, den interna kundnöjdhetsenkäten och personalbokslutet samt för lönekartläggningens del genom statistiskt samarbete med personalorganisationer. Arbetsgruppen föreslår att personalkommittén regelbundet, minst en gång per år, följer upp genomförandet av planen och åtgärderna.
- Dessutom ombesörjer arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling utarbetandet av enkäten och planen för jämställdhet och likabehandling för utvärdering i enlighet med lagen.

