

# Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen Palkeet

Palkeiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma  
2022–2023



Palkeiden tavoitteena on olla työpaikka, jossa voidaan hyvin, saadaan onnistumisia ja saavutetaan työlle asetetut tavoitteet. Keskeisessä roolissa on tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutuminen. Toimintaa ohjaavat strategia ja henkilöstöstrategia.

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

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



# Näin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus näkyy arjessamme

## Palkeissa työtehtävät jaetaan työtehtävä, henkilön kyvykkyys ja työtilanne huomioiden.

Tehtävien jakamiseen kiinnitetään erityistä huomiota sekä yksittäisen ryhmän sisällä että eri ryhmien välillä. Avoimella keskustelulla resursseista päivittäin päästään hyvään ja tasapainoisempaan tilanteeseen. Toimielinten kokoonpanoissa huomioidaan eri ryhmien edustajat mahdollisuuksien mukaan ja erilaiset tilanteet huomioiden.

Panostamme töiden yhdessä tekemiseen ja yhteisvastuullisuuden kulttuuriin



## Palkeissa ei syrjitä ketään.

Syrjintää ei tapahdu missään ominaisuudessa, missään tilanteissa, missään asiayhteydessä, ei sosiaalisessa mediassa eikä kahvipöytäkeskusteluissa. Palkeetlainen edustaa työnantajaa myös vapaa-ajalla ja jokaisella on velvollisuus puuttua havaitsemaansa syrjintään työpaikalla ja kertoa asiasta esimiehelle, työsuojelupäällikölle tai muille työsuojelun edustajille. Palkeissa ei myöskään hyväksytä vihapuhetta missään tilanteissa.

## Uralla etenemistä ja työssä kehittymistä tuetaan.

Palkeissa rohkaistaan urakehitykseen sukupuolineutraalisti. On huomattava, että työssä kehittymistä tapahtuu myös horisontaalisesti. Palkeissa etsitään kannustavia keinoja ns. moniosaajuuden kehittämiseksi. Tuemme aktiivisesti osaamisen kehittämistä

## Palkeissa johdetaan ammattimaisesti ja tasapuolisesti.

Johtamisen kehittymistä mitataan ja seurataan esimiesbarometrilla ja työtyytyväisyysmittauksien avulla. Tavoitteenamme on esimiestyön aktiivinen kehittäminen, mikä näkyy seurattavissa mittareissa positiivisena kehityksenä jatkossakin.

## Työn, vapaa-ajan ja perhe-elämän yhteensovittaminen on tasa-arvoista.

Palkeissa suhtaudutaan myönteisesti perhe-elämän ja työn yhteensovittamiseen. Jokaisella palkeetlaisella on oikeus tasapainoon työn ja vapaa-ajan kesken.

# Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kaudella 2022–2023

## Häirinnässä ja epäasiallisessa kohtelussa Palkeissa on nollatoleranssi.

- Häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu ei ole hyväksyttävää. Huolehdin osaltani häirinnän estämisestä.

## Työtehtävien jaossa huomioidaan työtehtävä, henkilön kyvykkyys ja työtilanne. Uralla etenemistä ja työssä kehittymistä tuetaan.

- Keskustelen ryhmässä avoimesti työtehtävistä ja niiden jaosta esimiehen johdolla. Huolehdin osaamisestani, osallistun perehdyttämiseen ja tiedon jakamiseen.
- Kehityskeskusteluissa (tulevaisuuskeskusteluissa) tuon esille uralla etenemiseen ja työssä kehittymiseen liittyvät asiat.
- Hankevalmisteluissa huomioin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulman koko projektin ajan

## Kaikki ovat yhdenvertaisia.

- Riippumatta iästä tai sukupuolesta tai niihin verrattavista asioista
- Kohtelen työkavereita tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti

## Monimuotoisuuden lisääminen.

- Pystyn hyväksymään ja hyödyntämään erilaisuutta työyhteisön aitona voimavarana

## Edistetään toiminnallista yhdenvertaisuutta julkishallinnon palveluissa ja strategisissa hankkeissa.

- Palvelen asiakkaita yhdenvertaisesti
- Edistän tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta valtionhallinnossa

Puutun epäasialliseen käytökseen sellaista havaitessani

Toimintaohjeet löydän intrasta



# Seuranta ja arviointi

- Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa Palkeiden jokapäiväistä arkea ja sen edistäminen on jokaisen palkeetlaisen oikeus ja velvollisuus. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, minkä tehtävänä on valmistella ja esittää toimenpidesuunnitelma sekä seurata ja arvioida siihen kirjattujen tavoitteiden toteutumista.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä vastaa myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä. Tätä suunnitelmaa on päivitetty vuodesta 2019 lähtien joka toinen vuosi, seuraava päivitys on syksyllä 2023.
- Suunnitelman toteutumista seurataan ja mitataan vuosittain mm. työtyytyväisyyskysely VMBaron, esimiesbarometrin, sisäisen asiakastytyväisyyskyselyn sekä henkilöstötilinpäätöksen avulla sekä palkkakartoituksen osalta tilastollisella yhteistyöllä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Työryhmä esittää, että henkilöstötoimikunta seuraa suunnitelman ja toimenpiteiden toteutumista säännöllisesti, vähintään kerran vuodessa.
- Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä huolehtii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn ja suunnitelman laatimisesta lain velvoittamaa arviointia varten.

