

LUKEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2023-2025

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Luonnonvarakeskuksen toiminnan kulmakivenä

Perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät Luonnonvarakeskukselta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi.

Luonnonvarakeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö ja -suunnitelma perustuvat Luken strategiaan ja arvoihin. Lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalle on olemassa laki-perusteiset velvoitteet (tasa-arvolaki 609/1986, 1329/2014 ja yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1192/2022). Luonnonvarakeskus on laatinut tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tukemaan tutkimuslaitoksen strategisten tavoitteiden saavuttamista ja toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön velvoitteita. Luonnonvarakeskuksen strategisena tavoitteena on kansainvälisen, monimuotoisen ja osaamiseltaan monialaisen, tasa-arvoisen sekä yhdenvertaisen työyhteisön rakentaminen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen toteutumisen seuranta varmistavat osaltaan Luken toiminnan laatua ja ennakoitavuutta. Monet suunnitelman tavoitteista ovat samalla Luonnonvarakeskuksen pysyviä toimintamalleja.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä sukupuolen, iän, alkuperän, etnisyyden, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Laki määrittelee viisi syrjinnän muotoa:

- **Välitön**, jolloin henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista henkilöä vastaavassa tilanteessa syrjivän syyn perusteella. Esimerkiksi ulkomaalaiselle työntekijälle maksetaan pienempää palkkaa kuin suomalaiselle työntekijälle.
- **Välillinen**, jolloin tasapuoliselta näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että henkilö joutuu syrjivän syyn perusteella epäedulliseen asemaan muihin nähden. Esimerkiksi työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kieltä, vaikka se ei ole välttämätöntä työn tekemisen kannalta.
- **Häirintä**, jos se liittyy johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen ja se on henkilön tai ihmisryhmän arvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Esimerkiksi työpaikalla esitetyt loukkaavat rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöjen nimittely ovat häirintää. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos se laiminlyö toimia tiedossaan olevan häirinnän poistamiseksi.
- **Kohtuullisten mukautusten epääminen**, jos työnantaja ei tee asianmukaisia ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavia kohtuullisia mukautuksia, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja suoriutua työtehtävistään ja edetä työurallaan.
- **Ohje tai käsky syrjiä** jotakuta, kuten syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Esimerkiksi työnantaja kieltää alaistaan

palkkaamasta tiettyyn etniseen ryhmään kuuluvaa henkilöä.

Lain mukaan työnantajan tulee eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioiden kehittää työoloja sekä niitä toimintatapoja ja periaatteita, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Luonnonvarakeskus ottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet huomioon kaikissa suunnitelmissaan, päätöksissään, niiden valmistelussa ja toimeenpanossa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kaikkien saatavilla organisaation ulkoisilla ja sisäisillä verkkosivuilla ja se koskee kaikkia lukelaisia. Jokaisella lukelaisella on myös velvollisuus edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omassa työympäristössään.

Luonnonvarakeskuksessa toimii pääjohtajan asettama tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jonka tehtävänä on mm. tehdä esityksiä, antaa lausuntoja ja ohjata eteenpäin käsittelyä varten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamista ja kehittämistä koskevia toimenpiteitä. Toimenpiteitä ovat mm. aihealueen koulutus, tietoisuuden ja osaamisen lisääminen tutkimuslaitoksen koko henkilöstössä. Lukelaiset voivat tehdä työryhmälle esityksiä, lausuntopyyntöjä ja kannanottoja koskien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Työryhmän toimikausi vastaa ajallisesti tämän suunnitelman voimassaoloa. Tämän suunnitelman on valmistellut Luonnonvarakeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Suunnitelma on laadittu toimikaudelle 2023-2025.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Luonnonvarakeskuksen arjessa

Luonnonvarakeskus on hyvien toimintatapaperiaatteidensa (Luken Code of Conduct) mukaisesti sitoutunut edistämään lukelaisten tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua osana avointa ja läpinäkyvää tutkimuslaitoksen toimintaa. Yhteiskunnan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa vastuullisen ja kestävän toiminnan reunaehtoja. Luonnonvarakeskus pyrkii toimimaan vastuullisesti, eettisesti sekä kohtelemaan työntekijöitään yhdenvertaisesti kaikissa käytännöissään.

Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien toimien sisällyttämistä osaksi Luken jokapäiväistä toimintaa, johtamista ja prosesseja. Luonnonvarakeskus haluaa varmistaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioidaan sen kaikkien yksiköiden toiminnassa. Myös jokaisen lukelaisen aktiivisuus ja vastuullisuus tasa-arvon edistämisessä on välttämätöntä: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaista lukelaista koskeva velvoite.

Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tavoitteet ja toimenpiteet

Luonnonvarakeskus on sitoutunut tunnistamaan ja poistamaan sellaisia käytänteitä ja rakenteita, jotka aiheuttavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta ja syrjintää. Lukessa tuetaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistyötä pitkäjänteisellä suunnittelulla ja johdonmukaisella organisoinnilla.

Suunnitelmakauden 2023 - 2025 päätavoitteet ovat:

- 1) Seurata Luken yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tilaa**
- 2) Esittää selvitysten pohjalta konkreettisia toimenpiteitä Luken yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen edistämiseksi. Näiden perusteella laaditaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toimenpide- ja toteutussuunnitelma.**
- 3) Toteuttaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön edistämisen organisointi ja selventää sitä koskevia prosesseja**
- 4) Jatkaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön sisällyttämistä osana kaikkea Luken toimintaa ja päätöksentekoa**
- 5) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään olennaiseksi osaksi Luonnonvarakeskuksen sisäistä viestintää.**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma määrittelee tavoitteet ja seurattavat indikaattorit tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Luonnonvarakeskuksessa. Tarkemmat tavoitteet, toimenpiteet ja aikataulut kuvataan Luken yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toimenpide- ja toteutussuunnitelmassa, joka päivitetään vuosittain. Luken tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista raportoidaan johdolle vuosittain.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä valmistelee ja toteuttaa toimenpide- ja toteutussuunnitelmaa varsinkin yhdessä Luonnonvarakeskuksen HR-toiminnon kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan muun muassa Luken henkilöstösuunnittelussa, jossa otetaan huomioon sukupuoli- ja ikäjakama. Työkokeilut ovat osa Luken rekrytointijärjestelmää. Luken palkkausjärjestelmässä on otettu vahvasti huomioon tasa-arvonäkökulmat ja Luken palveluita ollaan tekemässä kaikille saavutettaviksi.

Jatkuvuuden varmistamiseksi on oleellista tavoitteiden toteutumisen suunnitelmallinen seuraaminen ja arviointi sekä tarvittaessa uusien tavoitteiden ja toimenpiteiden asettaminen.

Suunnitelman tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet kohdistuvat kolmeen asiakokonaisuuteen:

- (1) Johtaminen ja toimintakulttuuri
- (2) Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys
- (3) Monimuotoisuus ja monialaisuus

Kunkin asiakokonaisuuden osalta esitetään, millaisia tavoitteita tarvitaan, jotta Luken strategiset päämäärät ja lainsäädännön asettamat velvoitteet toteutuvat. Tavoitteiden toteutumista seurataan ja vaikutuksia arvioidaan säännöllisin väliajoin. Tavoitteet konkretisoidaan toimenpide- ja toteutussuunnitelmassa.

Johtaminen ja toimintakulttuuri

Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö ovat tutkimuslaitoksen keskeisiä menestystekijöitä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtamisen tavoitteena on, että jokainen lukelainen kokee tulevaisuuden kohdelluksi oikeudenmukaisesti, kokee työtään arvostettavan ja arvostaa toisten työtä. Kaikilla tulee olla julkisesti saatavilla tieto menettelytavoista, joiden mukaan voi ja tulee toimia havaitessaan tai kokiessaan syrjintää, häirintää, ahdistelua tai kiusaamista. Uudet työntekijät tutustuvat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan osana perehdytystä.

Johtamisen avulla varmistetaan, ettei toimintaohjeissa, suunnitelmissa tai muissa toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa tai periaatteissa ole aineksia, jotka asettavat lukelaiset eriarvoiseen asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Luken sisäisen ja ulkoisen viestinnän, sisältöjen, esittämisen, kielenkäytön ja kuva-aineiston tulee olla saatavilla sekä edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Lukessa tunnistetaan ja poistetaan sukupuolista, etnistä tms. eriarvoisuutta aiheuttavia toimintoja ja rakenteita.

Esimiehet toimivat vastuullisesti tasa-arvoisen, oikeudenmukaisen, osallistavan ja innostuneen toimintakulttuurin luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Esimiehiä valmennetaan etnisiin ja muihin vähemmistöihin kuuluvien työuran tukemiseen. Henkilöstötutkimuksen ja työpaikkaselvitysten tuloksia hyödynnetään monimuotoisen ja moniarvoisen toimintakulttuurin kehittämisessä.

Luonnonvarakeskuksen vahvuutena on monipaikkaisuus. Luonnonvarakeskuksen toiminta jakautuu usealle eri paikkakunnalle ja maantieteellisesti Luonnonvarakeskus toimii koko Suomessa. Alueellinen jakautuminen on tunnistettu myös haasteena yhdenvertaisten käytäntöjen soveltamiselle ja näkökulma tulee huomioida arjen käytännön johtamisessa.

Tavoitteena on, että Luke laatii yhtenäiset periaatteet henkilöstöä koskevista asioista kuten henkilöstöeduista (virkistystoiminta sekä ateriaetuudet erityisesti), joita noudatetaan kaikilla toimipaikoilla. Tiedonkulkuun ja viestintään panostetaan ja pyritään löytämään toimintatapoja, jolloin maantieteellinen sijoittuminen tai henkilöstöryhmä eivät vaikuttaisi tiedonkulun sujuvuuteen. Etsitään ja kokeillaan uusia viestinnän ja tiedotuksen tapoja, jotka tavoittavat hyvin koko henkilöstön.

Tietoliikenneyhteyksien ongelmiin etsitään ratkaisuja, jotta osallistuminen olisi mahdollista tasavertaisesti myös etäratkaisuin. Luken tulee varmistaa järjestelmien toimivuus ja kapasiteetin riittävyys kaikkia toimipaikkoja ajatellen. Tilaisuuksien järjestäjien ja

puheenjohtajien tulee kiinnittää huomiota siihen, että videoyhteyksien päässä olevat henkilöt huomioidaan ja että he pääsevät sujuvasti mukaan keskusteluun. Videoneuvottelukäytäntöjä kehitetään palaute huomioiden.

Luken johto pyrkii tapaamaan henkilökuntaa kaikilla paikkakunnilla tasapuolisesti. Luken esimiestyössä panostetaan etäjohtamiseen ja oman yksikön, ryhmän tai tiimin henkilöstön viikoittaiseen/päivittaiseen tapaamiseen osana normaalia esimiestyötä.

Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

Luonnonvarakeskus on sitoutunut toimimaan tasa-arvoisena työnantajana, joka tekee valintansa pätevyyden, osaamisen ja soveltuvuuden perusteella. Rekrytointiprosessit ovat oikeudenmukaiset, selkeät ja läpinäkyvät ja ne mahdollistavat tarkoituksenmukaiset painotukset erityyppisiin tehtäviin eri urapoluille rekrytoitaessa. Positiivista erityiskohtelua voidaan soveltaa lain myöntämin edellytyksin eli henkilövalinnoissa etusijalle asetetaan tehtävryhmässä vähemmistönä oleva hakija, mikäli hakijat ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan yhdenvertaiset.

Työnantajan velvollisuutena on toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin voi hakeutua kaikki niistä kiinnostuneet. Rekrytointiprosessit ovat läpinäkyviä ja niitä ohjaavat selkeät toimintaohjeet, jotka huomioivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet.

Luonnonvarakeskus tukee uralla etenemistä, mahdollisuuksia monipuolisiin työtehtäviin sekä työssä kehittymistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet huomioiden. Uralla etenemisen periaatteet ovat läpinäkyviä. Kehityskeskustelut ovat urasuunnittelun välineitä.

Tavoitteena on selkeyttää Luken rekrytointiprosessia ja vahvistaa rekrytointiosaamista: ohjeiden, vastuiden, menettelytapojen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden tuntemista ja hallintaa. Hakijoista tehdään tasapuoliset ja dokumentoidut ansiovertailut samoilla kriteereillä ja painotuksilla. Tavoitteena on, että Lukessa on päteviä työntekijöitä, jotka edustavat eri ikäisiä ja taustaisia henkilöitä.

Luonnonvarakeskuksessa sovittiin palkkausjärjestelmän käyttöönotosta vuonna 2018.

Uusi palkkausjärjestelmä edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, tukee henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista, kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista. Palkkausjärjestelmä tukee tasa-arvoisen palkkauksen saavuttamista. Palkkausjärjestelmän pohjalla on selkeä ja läpinäkyvä urapolkumalli eri henkilöstöryhmille. Palkkauksen suhteen tavoitteena on, että vaatavuudeltaan samantasoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta, iästä, tai muusta henkilön ominaisuudesta ja toimipaikasta, yksiköstä tai muusta ympäristötekijästä riippumatta. Positiivisen palkkakehityksen turvaamiseksi henkilöstöllä on osaamisen kehittämiseen ja entistä vaativampiin tehtäviin siirtymiseen tasavertaiset mahdollisuudet.

Henkilöstön työelämän ja yksityiselämän yhteen sovittamista helpotetaan joustavilla työaikajärjestelyillä, kannustamalla perhevapaisiin ja sallimalla, työtilanne huomioon ottaen,

joustava palkattomien työstä vapautusten käyttö.

Tavoitteena on, että kaikilla Luken henkilöstöön kuuluvilla on, akateeminen ja/ tai ammatillinen pätevyys sekä positio huomioon ottaen, samankaltaiset oikeudet ja velvollisuudet ja yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan ja kehittää itseään. Mittareita seurataan säännöllisesti henkilöstöryhmittäin ja kaikilla henkilöstöryhmillä on yhdenmukaiset mahdollisuudet edetä uralla. Henkilöstöryhmien välillä ei ole eroa koulutusmahdollisuuksien tarjoamisen osalta. Eri tehtävissä olevia sekä erilaisen taustan omaavia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Tämä mahdollistaa yhdenvertaisen osallistumisen Luken toimintaan.

Monimuotoisuus ja monialaisuus

Luonnonvarakeskuksen voimavarana on laaja-alainen biotalouden osaaminen. Luonnonvarakeskuksessa nähdään tärkeänä, että henkilöstöryhmien väliseen yhdenvertaisuuteen panostetaan ja kiinnitetään huomiota osana Luonnonvarakeskuksen johtamista. On tärkeää, että henkilöstöryhmästä riippumatta lukelaisten työssäjaksamiseen ja viihtyvyyteen kiinnitetään erityistä huomiota. Luken hyviä toimintatapaperiaatteita sovelletaan yhdenmukaisesti ja läpinäkyvästi koko henkilöstöön.

Pitkän työuran tehneet kokeneet työntekijät tulee nähdä voimavarana. Usein ikääntyvällä ja kokeneella työntekijällä on sellaista kokemusta ja pääomaa, jonka siirtäminen työyhteisölle on arvokasta. Myös nuorella työntekijäskupolvella on erityistä osaamista ja tietämystä, joka hyödyttää Luonnonvarakeskuksen strategisten tavoitteiden toteuttamista. Tietämyksen ja osaamisen jakamista sekä yhteistyötä kehitetään ja edistetään Luken monialaisuutta tukevilla käytänteillä. Tiedon ja osaamisen siirtoa on toteutettu Lukessa muun muassa mentorointiohjelman kautta, jonka avulla työntekijät voivat siirtää tietoa ja osaamistaan organisaation sisällä.

Tavoitteena on, että tutkimusrahoituksen jakamisen periaatteet ja kriteerit ovat yhdenmukaiset, selkeät ja julkiset. Tutkimustehtäviä ja -rahoitusta koskeva päätöksenteko on oikeudenmukaista ja läpinäkyvää.

Tavoitteena on, että tutkimuskysymysten asettelussa ja tutkimukseen osallistamisessa huomioidaan laaja ja monimuotoinen edustus. Tällä taataan tutkimuskysymysten ja -prosessin monipuolisuus. Tutkimustuloksista pyritään viestimään kattavasti ja tasapuolisesti erilaisille kohderyhmille.

Tavoitteena on, että Luonnonvarakeskuksen kansainvälisyys lisääntyy merkittävästi. Luken monikielisyys ja sitä tukevat kielilinjaukset edistävät kansainvälistymistä ja monikulttuurisen identiteetin kehittymistä. Kielellisen tasa-arvoisuuden takaamiseksi Luken sisäisessä

viestinnässä sekä ohjeistuksessa panostetaan keskeisten dokumenttien tarjoamisessa suomen ja englannin kielellä. Tarvittaessa ja pyydettyäessä dokumentit voidaan tarjota myös ruotsin tai saamen kielellä. Lukessa on kehitetty myös kansainvälisen henkilöstön integroitumista tukevia palveluja (mm. relokaatiopalvelut).

Tavoitteena on, että eri ikäkausista tai elämäntilanteista johtuvat erityiset tarpeet (esim. lasten tai läheisten hoitotarpeet) pyritään huomioimaan toiminnassa ja töiden suunnittelussa ja mm. suhtautuminen töiden järjestelyihin, osa-aikaeläkkeisiin ja muihin työelämän joustoihin on myönteistä käytännön mahdollisuuksien puitteissa. Kehittymismahdollisuuksia tarjotaan jokaiselle ikäryhmälle.

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seuranta ja arviointi kiinnitetään osaksi Luken johtamista, toiminnanohjausta, suunnittelua, toiminnan arviointia, tavoitteiden ja resurssien jakoa.

Luke kokoaa systemaattisesti ja avoimesti saataville vuosittain vertailukelpoista tietoa henkilöstövoimavarojen ja henkilöstön tilasta kattaen myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen.

Tasa-arvolain palkkakartoitusta koskevan säännöksen mukainen naisten ja miesten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot kartoitetaan ja seurataan Lukessa puolivuositain Palkkakartoituksessa ja selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen tekeminen lisää Luken toiminnan avoimuutta sekä läpinäkyvyyttä.

Seurattavaksi mittareiksi valitaan ensivaiheessa:

- **Kuinka paljon Lukessa työskentelee naisia ja miehiä**
- **Minkä ikäisiä naisia ja miehiä Lukessa työskentelee/ ikäluokkajakaumat**
- **Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin**
- **Sukupuolijakauma palvelussuhteen laadun mukaan (vakituinen/määräaikainen)**
- **Osa-aikaisten sukupuolijakauma**
- **Perhevapaiden käyttö sukupuolittain**
- **Palvelussuhteeseen hakeneiden ja palkattujen sukupuolijakaumat (huom. selvitettävä miten käytännöntasolla mahdollista)**
- **Palkkakehitys miesten ja naisten välillä**

Mittarit ja niiden seuranta-kaaviot julkaistaan Lukenetissä kaikkien lukelaisten nähtäville. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan myös vuosittaisella henkilöstötutkimuksella, josta aiheutuvat toimenpiteet käsitellään Luken johdossa ja yksikötasolla. Lukessa on käytössä syrjintää koskeva raportointilomake, jolla työntekijät

voivat lisäksi raportoida työryhmälle kokemastaan syrjinnästä asian selvittämiseksi ja lausunnon pyytämiseksi.

Lukessa sovelletaan vastatoimien kieltoa, joka tarkoittaa, että työntekijälle ei saa aiheutua kielteisiä seurauksia se johdosta, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslain tarkoittamiin oikeuksiin, velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen työpaikalla tai ryhtynyt muihin toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Esimerkki vastatoimesta on työntekijän työsuorituksen valvonnan tiukentaminen työnantajan toimesta sen jälkeen, kun työntekijä on ottanut yhteyttä työsuojeluviranomaiseen syrjintäasiassa.

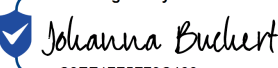
Tasa-arvosuunnitelmaan ja sen liitteisiin kirjattujen toimien toteutumista seuraa ja arvioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Se vastaa myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä.

Joka kolmas vuosi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä arvioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumista Luken johtamisessa syntyneiden aineistojen perusteella (toimintakertomukset, palkkakartoitukset, henkilöstötutkimus).

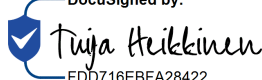
Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä voi organisoida erillisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksiä yhteistyössä Luken johdon kanssa ja hyödyntää myös näiden tuloksia osana joka kolmas vuosi tehtävää lain velvoittamaa arviointia.

Luken Prosessori-järjestelmässä henkilöstö voi ilmoittaa turvallisuushavainnoistaan, ja tuoda esille myös ongelmiaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksissaan. Nämä palautteet käsitellään luottamuksellisesti ja anonymisti yt-ryhmässä.

Allekirjoitukset

DocuSigned by:

C3EE17F5F73C466...
Johanna Buchert

Pääjohtaja

DocuSigned by:

FDD716EBFA28422...
Tuija Heikkinen

Henkilöstöjohtaja