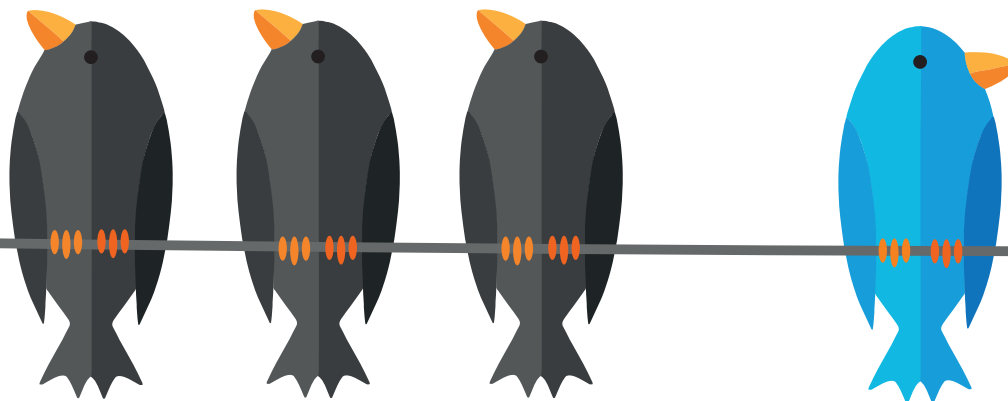


LUONNONVARAKESKUS

**TASA-ARVO- JA  
YHDENVERTAISUUS**

SUUNNITELMA



## SISÄLTÖ

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toiminnan kulmakivenä .....	3
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Luken arjessa.....	3
Tavoitteet ja toimenpiteet.....	4
Johtaminen ja toimintakulttuuri .....	5
Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys.....	6
Monimuotoisuus ja monialaisuus.....	7
Seuranta .....	8

## TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TOIMINNAN KULMAKIVENÄ

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

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmalle on olemassa lakiperusteiset velvoitteet (tasa-arvolaki 609/1986, 1329/2014 ja yhdenvertaisuuslaki 1325/2014), mutta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö sisältyvät myös Luken strategiaan ja arvoihin. Luke on laatinut tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tukemaan tutkimuslaitoksen strategisten tavoitteiden saavuttamista ja toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön velvoitteita. Luken 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 Luken pysyviä toimintamalleja.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi kiellettyä on häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. Lain mukaan työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteu-

tumista 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.

**Luke ottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet huomioon kaikissa suunnitelmissaan, päätöksissään, niiden valmistelussa ja toimeenpanossa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma koskee kaikkia lukelaisia, ja jokaisella lukelaisella on myös velvollisuus edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omassa työympäristössään.**

Lukessa toimii pääjohtajan asettama tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jonka tehtävänä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen säännöllinen seuranta ml. tehdä esityksiä ja antaa lausuntoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehittämisestä tutkimuslaitoksessa. Lukelaiset voivat tehdä työryhmälle esityksiä ja kannanottoja koskien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Tämän suunnitelman on valmistellut Luken tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, joka nimettiin toimikaudelle 1.2.2016–31.12.2017. Suunnitelma on laadittu toimikaudelle 2017–2019. Vuoden 2020 alusta lähtien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän toimikausi vastaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kolmivuotisia voimassaoloaikoja.



## TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖ LUKEN ARJESSA

Luke on Hyvän toimintatavan periaatteidensa (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 kestävä toiminnan reunaehtoja. Luke toimii vastuullisesti, eettisesti sekä kohdellen työntekijöitään yhdenvertaisesti kaikissa käytännöissään.

Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien toimien sisällyttämistä osaksi Luken jokapäiväistä toimintaa, johtamista ja prosesseja. Luke haluaa varmistaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioidaan sen kaikkien yksiköiden toiminnassa. Myös jokaisen lukelaisen aktiivisuus ja vastuullisuus tasa-arvon edistämässä 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

Luke 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 2017-2019 päätavoitteet ovat:

1. Kartoittaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen nykytila Lukessa
2. Esittää selvitysten pohjalta konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Näiden perusteella laaditaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toimenpide- ja toteutussuunnitelma tämän yleisen suunnitelman liitteeksi
3. Toteuttaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön organisointi
4. Vakiinnuttaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö osaksi kaikkea Luken toimintaa ja päätöksentekoa

### 5. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään olennaiseksi osaksi Luken sisäistä viestintää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma määrittelee tavoitteet ja seurattavat indikaattorit tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Lukessa. Tarkemmat tavoitteet, toimenpiteet ja aikataulut kuvataan Luken yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toimenpide- ja toteutussuunnitelmassa, jotka julkaistaan myöhemmin tämän suunnitelman vuosittain päivitettävänä liitteinä työryhmän vuosikellon mukaisesti.

Työryhmä valmistelee toimenpide- ja toteutussuunnitelman yhdessä Luken HR-toiminnon kanssa. Yksiköt sisällyttävät henkilöstösuunnitelmiinsa Luken tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman täytäntöönpanoa koskevat toimenpiteensä. Näitä tarkastellaan vuosittain osana Luken yksiköiden tulossopimuksia ja niiden toteutumista.

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 esimiestyö ovat tutkimuslaitoksen keskeisiä menestystekijöitä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtamisen tavoitteena on, että jokainen lukelainen kokee tulevansa 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 tunnustetaan 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.

Luken vahvuutena on alueellinen kattavuus. Toiminta jakautuu usealle eri paikkakunnalle ja maantieteellisesti Luke toimii koko Suomessa. Alueellinen jakautuminen on tunnistettu myös haasteena yhden-

vertaisten 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 etäratkaisuina. 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 tapaa henkilökuntaa kaikilla paikkakunnilla tasapuolisesti. Luken esimiestyössä panostetaan etäjohtamiseen ja oman yksikön, ryhmän tai tiimin henkilöstön viikottaiseen/ päivittäiseen tapaamiseen osana normaalia esimiestyötä.

## REKRYTOINTI, PALKKAUS JA URAKEHITYS

Luke 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 erityiskohdelua voidaan soveltaa lain myöntämin edellytyksin eli henkilövalinnoissa etusijalle asetetaan tehtäväryhmässä vähemmistönä oleva hakija, mikäli hakijat ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan yhdenvertaiset.

Työnantajan velvollisuutena on toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin voi hakeutua sekä naisia että miehiä. Rekrytointiprosessit ovat läpinäkyviä ja niitä ohjaavat selkeät toimintaohjeet, jotka huomioivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet. Luke tukee uralla etenemistä, mah-

dollisuuksia 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.



Rekrytoinnissa pyritään poistamaan esteet naisten hakeutumiselle miesvaltaisiin ja miesten naisvaltaisiin tehtäviin. Tavoitteena on, että Lukessa on myös vähemmistötaustaisia työntekijöitä.

Suunnittelukaudelle 2017-2019 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa Lukella ei ole voimassa olevaa palkkausjärjestelmää. Maksettavat palkat perustuvat Metlasta, MTT:sta, RKTL:sta ja Tikestä siirtyneillä työntekijöillä fuusiota edeltäneisiin palkkoihin ja Luken rekrytoituilla työntekijöillä euromääräisesti sovittuihin palkkoihin. Luken muo-

dostaneiden laitosten välillä on tunnistettu palkkatasoeroja.

Syksyn 2016 henkilöstötutkimuksessa miehet olivat palkkaukseen hieman tyytyväisempiä kuin naiset. Koko aineistossa (VMBaro 2016 työkalu) kymmenestä heikoimman arvion saaneesta asiakohdasta neljä liittyi palkkaukseen: palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa (2,03/ 5,0), palkkauksen perusteiden selkeys ja ymmärrettävyys (2,61/ 5,0), palkkauksen oikeudenmukaisuus (2,84/ 5,0) ja palkkauksen oikea suhde työn vaativuuteen (2,89/ 5,0). Toisaalta sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä oli kymmenen parhaimman arvion saaneen asiakohdan joukossa pistein 4,01/ 5,0.

Tavoitteena on saada laadittua neuvotteluteitse Luken palkkausjärjestelmä, joka 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 vaativuudeltaan samantasoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta, iästä tai muusta henkilön ominaisuudesta sekä edeltävästä organisaatiosta, toimipaikasta, yksiköstä tai muusta ympäristötekijästä riippumatta. Positiivisen palkkakehityksen turvaamiseksi henkilöstöllä on osaamisen kehittämiseen ja entistä vaativampiin tehtäviin siirtymiseen tasavertaiset mahdollisuudet.

Naisten ja miesten 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, samanlaiset



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

Luken voimavarana on laaja-alainen biotalouden osaaminen. Lukessa nähdään tärkeänä, että henkilöstöryhmien väliseen yhdenvertaisuuteen panostetaan ja kiinnitetään huomiota osana Luken johtamista. On tärkeää, että henkilöstöryhmästä riippumatta lukelaisten työssäjaksamiseen ja viihtyvyyteen kiinnitetään erityistä huomiota. Luken hyviä toimintaperiaatteita 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 työntekijäsukupolvella on erityistä osaamista ja tietämystä, joka hyödyttää Luken strategisten tavoitteiden toteuttamista. Tätä puolin ja toisin tapahtuvan tietämyksen ja osaamisen jakamista sekä yhteistyötä tulee kehittää ja edistää Luken monialaisuutta tukevilla käytänteillä.

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 Luken kansainvälisyys lisääntyy merkittävästi. Luken monikielisyys ja sitä tukevat kielilinjat edistävät kansainvälistymistä ja monikulttuurisen identiteetin kehittymistä. Kielellisen tasa-arvoisuuden takaamiseksi Luken sisäisessä viestinnässä sekä ohjeistuksessa panostetaan keskeisten dokumenttien tarjoamisessa suomen ja eng-



lannin kielellä. Kehitetään kansainvälisen henkilöstön integroitumista tukevia palveluja (mm. relocation services).

Tavoitteena on, että eri ikäkausista tai elämäntilanteista johtuvat erityiset tarpeet pyritään huomioimaan toiminnassa ja töiden suunnittelussa ja mm. suhtautuminen töiden järjestelyihin, osa-aikaeläkeisiin 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. Yksikkötasolla henkilöstöä koskeva tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään henkilöstösuunnitteluun ja henkilöstösuunnitelma-asiakirjaan.

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

Tasa-arvolaisissa on säännös palkkakartoituksesta. Sen mukaan on kartoitettava naisten ja miesten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot. Palkkakartoituksessa selvitetään, ettei

samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksessa seurataan myös eri organisaatioista Lukeen tulleiden henkilöiden palkkakehitystä. 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
- Palkkakehitys miesten ja naisten välillä

- Palkkauskehitys henkilöstöryhmittäin
- Palkkataso edeltävän organisaation mukaan

Mittareiden nykytilasta laaditaan liite tähän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan siltä osin kuin mittareiden taustalle vaadittavaa dataa on valmisteluvaiheessa saatavissa.

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 intraan luodaan lomakepohja, jolla henkilöstö voi tuoda esille ongelmiaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksissaan. Nämä palautteet käsitellään luottamuksellisesti/anonyymeinä/ henkilötiedot häivyttämällä yt-ryhmässä puolen vuoden sisällä.





**SÄHKÖPOSTI:** [etunimi.sukunimi@luke.fi](mailto:etunimi.sukunimi@luke.fi)  
**INTERNET:** [www.luke.fi](http://www.luke.fi)

© Luonnonvarakeskus 2017