

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024



Sisällys

1	Johdanto.....	2
2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	2
2.1	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet.....	3
2.2	Sukupuolijakauma.....	3
2.3	Rekrytointi ja työtehtävien jakautuminen.....	3
2.4	Uralla eteneminen, kehittyminen ja työtehtävien monipuolistaminen.....	4
2.5	Palkka ja palkitseminen.....	4
2.6	Työn, perheen ja yksityiselämän yhteensovittaminen.....	4
2.7	Johtaminen ja tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla.....	5
2.8	Häirintä, epäasiallinen käytös ja kiusaaminen.....	5

Meillä on erityistehtävä: sinun terveytesi

1 Johdanto

Työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää on myös seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Myös muut lait, esimerkiksi työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki sisältävät häirintään, tasapuoliseen kohteluun ja syrjintäkieltoon liittyviä pykäläiä.

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Sekä tasa-arvo että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajaa laatimaan suunnitelmat, jotka on tässä yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

Tasa-arvo voidaan käsittää sukupuolten tasa-arvon lisäksi eri-ikäisten, eri työntekijäryhmien ja erilaisissa perhetilanteissa olevien tasa-arvoisena ja oikeudenmukaisena kohteluna. Tasa-arvossa ei ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksista, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus nähdään ihmisten erilaisuuden hyväksymisenä ja kunnioittamisena sekä oikeudenmukaisena kohteluna.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Suunnitelman tulee sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan/yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Meillä on erityistehtävä: sinun terveytesi

2.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

Tavoitteenamme on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen, sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko organisaation toimintakulttuuria. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää kaikkien sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Tasa-arvoon liittyvistä häiriötilanteista voi ilmoittaa työsuojeluvaltuutetulle, työsuojelupäällikölle tai esihenkilölle. Tämän suunnitelman valmistelusta vastaa People-tiimi ja yhtiön johto. Suunnitelmaa käsitellään ja sitä päivitetään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelman toteuttamisesta vastaavat esihenkilöt kukin oman henkilöstönsä osalta ja yhtiön johto koko henkilöstön osalta.

FVR - Suomen rokotetutkimuksen tavoitteet henkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi vuodelle 2024 ovat:

- Monimuotoisuutta edistävän toimintakulttuurin ja -toimintatapojen kehittäminen.
- Mahdollisten eriarvoisuuksia aiheuttavien tekijöiden poistaminen.
- Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen esihenkilötyön ja johtamisen kehittäminen.
- Yhtäläisten mahdollisuuksien luominen ja tarjoaminen oman ammattitaidon ylläpitämiseen liiketoiminnan ja yksilön tarpeet huomioiden.
- Tasa-arvoisen työskentely-ympäristön varmistaminen siten, etteivät työntekijät joudu häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Käytössä on myös muita ohjeistuksia ja suunnitelmia, jotka ovat yhteydessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Näitä ovat mm. työyhteisön kehittämissuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma, varhaisen tuen malli, toimintaohje epäasiallisen käytöksen ja häirinnän osalta.

2.2 Sukupuolijakauma

Henkilöstöstämme on 85 % naisoletettuja ja 15 % miesoletettuja, muunsukupuolisuuden kokemusta ei ole selvitetty. Henkilöstön sukupuolirakennetta selittää toimialan ja tiettyjen ammattiryhmien yleinen naisvaltaisuus.

Yhtiön johtoryhmässä oli vuonna 2024 pääosan vuodesta 25 % naisia ja 75 % miehiä. Jatkossa yhtiön johtoryhmässä on 50 % naisia ja 50 % miehiä. Hallituksessa on 57 % naisia ja 43 % miehiä.

2.3 Rekrytointi ja työtehtävien jakautuminen

Rekrytoinneissa toimitaan siten, että avoinna olevista tehtävistä ilmoitetaan yhdenvertaisesti ja tehtäviin valitaan työnantajan kokonaisharkintaan perustuen parhaiten tehtävän vaatimuksia vastaava henkilö pätevyyden, ansioiden ja työyhteisötaitojen perusteella ilman syrjintää. Työnantaja pyrkii kehittämään rekrytointiaan jatkuvasti ja niin, että prosessi ehkäisee syrjintää.

Meillä on erityistehtävä: sinun terveytesi

Avoimia työtehtäviä tarjotaan myös sisäisesti, jotta yrityksen jo olemassa oleva henkilöstö voi halutessaan hakeutua uusiin tehtäviin. Tällä tavalla mahdollistetaan yhtäläiset mahdollisuudet, urakierto ja moniosaamisen lisääntyminen.

2.4 Uralla eteneminen, kehittyminen ja työtehtävien monipuolistaminen

Kaikilla työntekijöillä on työtehtävästä ja asemasta riippumatta mahdollista yhtäläisin perustein kehittyä tehtävissään, edetä uralla vaativampiin ja monipuolisempiin tehtäviin sekä vastuullisempaan asemaan. Etenemismahdollisuudet osoitetaan ammattitaitoon, koulutukseen, kokemukseen ja työyhteisötaitoihin sekä näiden karttumiseen perustuvien seikkojen perusteella.

Vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä käydään läpi kehittymistarpeet ja laaditaan henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat. Työntekijä on myös vastuussa omasta oppimisestaan ja kehitymisestään. Tavoitteena on luoda yhtäläiset mahdollisuudet ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen liiketoiminnan ja yksilön tarpeet huomioiden.

2.5 Palkka ja palkitseminen

Säännöllisesti tehtävän palkkakartaituksen yhteydessä verrataan sukupuolten välisiä palkkaeroja ja perusteettomat palkkaerot korjataan viivyttelöttä. Palkkakartaituksen avulla selvitetään, ettei samaa tai saman vaatavuustason työtä tekevien sukupuolten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkaeroja vertaillaan ammattiryhmittäin ja sukupuolen mukaisesti.

Tasa-arvolain mukainen palkkakartaitus toteutetaan toimintakauden 2025 aikana. Palkkakartaitus kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat ammattiryhmät ja kaikki työntekijät. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät sisällytetään siihen työntekijäryhmään, johon he työtehtäviensä puolesta kuuluvat.

Yhtiössä voimassa olevan tulospalkkiojärjestelmän kriteerit ovat tasapuoliset koko henkilöstölle sukupuolesta, iästä tai muusta niihin rinnastettavasta tekijästä riippumatta.

2.6 Työn, perheen ja yksityiselämän yhteensovittaminen

FVR:ssä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista helpotetaan liukuvan työajan järjestelyillä ja erilaisilla työmuodoilla, joita käytetään mahdollisuuksien mukaan yksilöiden toiveet ja elämäntilanteet huomioiden. Lyhennetyn työajan tai osa-aikatyön tekeminen pyritään järjestämään henkilön niin toivoessa, mikäli henkilön työtehtävät joustavat eikä järjestely haittaa yhtiön liiketoimintaa.

Meillä on erityistehtävä: sinun terveytesi

Henkilöstö rekrytoidaan ensisijaisesti toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Määräaikaisia työsuhteita tehdään silloin, kun se on perusteltua esimerkiksi sijaisuuden tai työn projektiluonteisuuden vuoksi. Osa-aikaiset työntekijät tekevät osa-aikaista työaikaa omasta pyynnöstään esim. opintovapaan tai muun henkilökohtaisen syyn vuoksi. Osa-aikaisia työ sopimuksia / työajan muutoksia voidaan tehdä työntekijän omasta pyynnöstä esimerkiksi eläkkeelle siirryttäessä tai perhevapaalta töihin palattaessa. Työnantaja pyrkii mahdollisuuksien mukaan tukemaan erilaisia työsuhdemuotoja sekä työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista.

Työnantaja pyrkii huomioimaan erilaiset elämäntilanteet ja työuran eri vaiheet (mm. perheystävällinen työkuulttuuri, osa-aikaeläke). Perhevapaiden tai muiden vapaiden käyttäminen ei vaikuta työntekijän uralla etenemiseen. Sairaalan lapsen hoito (tilapäinen hoitovapaa) on mahdollista tasapuolisesti kaikille, sukupuolesta tai tehtävästä riippumatta.

Yhtiö tukee osaamisen ja ammattitaidon kehittymistä mahdollistamalla lakisääteisten opintovapaiden pitämisen tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti eri ammattiryhmien työntekijöille. Tarkastelussa ja vapaiden myöntämisessä työnantaja huomioi myös liiketoiminnan tarpeet ja vaikutukset työnantajan toiminnalle. Yhtiön tutkimusvapaajärjestelmän kautta tuetaan myös osaamiseen ja ammattitaidon kehittymistä.

Yhtiön hybridityöohjeistuksen mukaisesti mahdollistetaan etätöiden tekeminen yhdenvertaisuusperiaatteiden huomioiden. FVR:ssä työskennellään eri tavoin, kukin liiketoimintamme sekä tehtävien luonteen ja sisällön mukaisesti. Työnantaja päättää etänä tehtävän työn tekemisestä ottamalla huomioon työn luonteen. Esihenkilö harkitsee etätöiden tekemismahdollisuudet aina työtehtävien ja toiminnan näkökulmasta, ottaen huomioon henkilöstön yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun.

2.7 Johtaminen ja tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla

Toimintaamme ohjaa tasa-arvoinen johtamis- ja yrityskulttuuri. Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti heidän ihonväristään, sukupuolestaan, uskonnostaan, koulutustaustastaan, poliittisista mielipiteistään, iästään, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai mistään muusta ominaisuudestaan riippumatta. Kaikkia työntekijöitä arvostetaan ja työtehtävät jaetaan henkilöstölle yhdenvertaisin ja tasapuolisin perustein huomioiden työtehtävien vaatimukset ja henkilön ammatillinen pätevyys, suoriutuminen, arvojen mukainen toiminta ja työyhteisötaidot, ilman syrjintää. Mikäli havaitaan syrjivää kohtelua, korjaavat toimenpiteet toteutetaan välittömästi. Toimintakaudella 2024 tavoitteena on tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen esihenkilötöiden ja johtamisen kehittäminen.

2.8 Häirintä, epäasiallinen käytös ja kiusaaminen

Tuomitsemme kaikenlaisen häirinnän, syrjinnän sekä uhkaavan, pelottavan ja halventavan käytöksen. Odotamme, että työntekijämme kohtelevat toisiaan kunnioittaen ja kunnioittavat jokaisen oikeutta

Meillä on erityistehtävä: sinun terveytesi

yksityisyyteen ja ihmisarvoon. Esihenkilöiden on oltava tarkkoja kiusaamisen ja häirinnän esiintymisestä työpaikalla, tunnistaa tilanteet ja ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin viivyttämättä. Apua ennaltaehkäisyyn ja korjaaviin toimenpiteisiin saa People-tiimistä ja työterveyshuollosta.

- Häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ohjeistus
 - Epäasialliseen kohteluun puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tavoitteena välttää yleisen työilmapiirin heikkeneminen
- Työympäristö ja -olosuhteet
 - Kiinnitämme huomiota työturvallisuuteen ja väkivallan uhkaan

Meillä on erityistehtävä: sinun terveytesi