

Maa- ja metsätalousministeriön
TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA
2018- 2022

1. ESIPUHE

Hyvä lukija,

käsissäsi on maa- ja metsätalousministeriön ensimmäinen yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Se sisältää ministeriön toiminnan sekä työnantajana suhteessa henkilöstöön että viranomaisena suhteessa kansalaisiin ja yhteiskuntaan. Henkilöstöpoliittisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia on ministeriössä laadittu aiemminkin, mutta toiminnallinen osuus on uutta. Näkökulmat kytkeytyvät toisiinsa, minkä johdosta päädyimme yhdistettyyn suunnitelmaan. Suunnitelma on laadittu uudistetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön pohjalta.

Pohjoismaista yhteiskuntamallia luonnehtii kanssaihmisistä välittäminen. Kansalaisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat Suomessa monella mittarilla arvioituina hyvin. Sata vuotta itsenäistä Suomea on ollut menestystarina vailla vertaa. Aina voidaan ja pitää kuitenkin edelleen parantaa toimintaa. Ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää kaikkiaan 22 työnantajan ja 27 viranomaisen toimenpidettä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Työnantajan toimenpiteitä ovat muun muassa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista viestiminen henkilöstölle, suvaitseva suhtautuminen erilaisuuteen työyhteisössä, työelämän joustojen hyödyntäminen sekä vähemmistöjen edustajien kannustaminen hakeutumaan ministeriön työtehtäviin. Joka toinen vuosi laadimme palkkakartoituksen ja teemme tarvittaessa kehittämissuunnitelman samapalkkaisuuden edistämiseksi.

Viranomaisena ministeriö kehittää säädösvalmistelun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia. Ministeriön budjettiehdotukseen sisällytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma. Tulosneuvotteluissa varmistetaan, että ministeriön hallinnonalan organisaatiot laativat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelma 2014 - 2020 hankkeiden tasa-arvoaikutukset selvitetään ohjelmakauden puolivälissä. Ministeriön internetsivuille lisätään saamenkielistä sisältöä. Ministeriön verkkosivujen esteettömyys ja saavutettavuus varmistetaan valtioneuvoston yhteisen julkaisualustan kehittämisen yhteydessä. Lisäämme ruotsin kielen käyttöä sosiaalisessa mediassa.

Äärimmäinen köyhyys on maailmassa puolittunut YK:n vuosituhattavoitteen mukaisesti. Uusia, globaaleja haasteita on kosolti. Ilmastonmuutoksen ennustetaan näyttävän nurjimmat puolensa monella sellaisella alueella, joilla elämän edellytykset ovat ennestäänkin heikot. Toimintaympäristön nopea muutos haastaa meitä tulevana vuosina monella muullakin tapaa.

Odotan kaikilta ministeriöläisiltä aktiivista toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eteen kulloinkin ajankohtaisissa hankkeissa sekä osana arjen työtämme.

Kansliapäällikkö Jaana Husu-Kallio

2. MAA- JA METSÄTALOUSHALLITUKSEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN LAATIMINEN

Maa- ja metsätalousministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ohjaavat tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sekä hallituksen tasa-arvo-ohjelma.

Tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia yhteiskunnassa ja työelämässä. Tasa-arvon edellytyksenä on sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän poistaminen. Sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen kuuluu vallan ja resurssien oikeudenmukainen jakautuminen sekä naisten ja miesten erilaisten toimintatapojen ja tarpeiden yhtäläinen arvostaminen.

Ministeriön tavoitteena viranomaisena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa maa- ja metsätalousministeriössä ja sen hallinnonalalla. Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia edistämään sukupuolten tasa-arvoa toiminnassaan. Tätä kutsutaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi. Ministeriön johdolla on keskeinen vastuu siitä, että sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on otettu huomioon keskeisissä toimintaprosesseissa. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen vastuu on myös jokaisella viranomaisella ja yksittäisellä virkamiehellä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö velvoittavat työnantajan edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoilla. Vuoden 2015 alussa voimaan tullessa tasa-arvolain uudistuksessa lakiin otettiin säännökset myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisystä. Ministeriössä maaliskuussa 2017 tehty henkilöstökysely sisälsi myös niitä koskevia kysymyksiä.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisällyttää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi suunnitelmassa tulee olla arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja arvioinnista.

Viranomaisena on yhdenvertaisuuslain mukaan velvollinen tekemään yhdenvertaisuussuunnitelman sekä viranomaistoiminnan että työnantajan näkökulmasta. Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lisäksi lain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perustella.

3. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN ARVIOIMINEN MAA- JA METSÄTALOUSHALLITUKSEN KESKUSKUNNASSA

Maa- ja metsätalousministeriön 29.1.2016 asetettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä (toimikausi 1.2.2016 - 31.12.2019) toimii henkilöstöpoliittisena tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmänä sekä toiminnallisena tasa-arvotyöryhmänä. Ryhmän puheenjohtajana toimii ylijohtaja Pentti Lähteenoja ja jäsenenä on kuusi asiantuntijaa eri osastoilta ja toimialoilta. Ryhmässä on edustus ministeriön keskeisistä prosesseista.

Ministeriön johto asetti työryhmän tehtäväksi laatia yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelman tuli sisältää arvio tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ministeriön työnantaja- ja viranomaistehtävissä sekä tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmaan tuli yhdistää vuonna 2016 laadittu ministeriön toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, ajan tasalle saatettu ministeriön henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä nyt ensimmäistä kertaa laadittu ministeriön toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on kuullut suunnitelman laadinnassa asiantuntijana erityisasiantuntija Panu Artemjeffiä, joka osallistui oikeusministeriön vastaavanlaisen yhdistetyn suunnitelman laadintaan.

Yhdistetyn suunnitelman laatimisessa on käytetty erilaisia arviointimenetelmiä ja tausta-aineistoja. Toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän jäsenet ovat koonneet tausta-aineistoja ja käyneet keskusteluja osastojen johtoryhmissä ja toimialoilla. Suunnitelmaa on työstetty työryhmän tapaamisissa ja työryhmän jäsenet ovat osallistuneet valtioneuvoston yhteisiin työpajoihin, joissa on käsitelty tasa-arvokysymyksiä hallituksen kärkihankkeiden näkökulmasta. Kun ryhmä on käsitellyt työnantajan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimia, mukaan on kutsuttu henkilöstöjärjestöjen edustajat.

Suunnitelmaa on käsitelty yhteistoimintaelimen kokouksessa 13.12.2017 sekä ministerin johtoryhmässä 19.12.2017.

Taulukko 1 Arvioinnin menetelmät ja aineistot

Arvio
aikaisempaan tasa-
arvo-suunnitelmaan
sisältyneiden
toimenpiteiden
toteutumisesta

Liite 1. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2013-2016 toteutumisen arviointi
Liite 2. Työtyytyväisyyskyselyn VmBaro yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien kysymyskeskiarvojen kehittyminen 2013-2016

Yhdenvertaisuus-
ja tasa-arvokysely
maaliskuu 2017

Liite 3. Kyselyn tuloksia
Liite 4. Kyselylomake

Osastojen
johtoryhmäkäsittely

Liite 5. Pöytäkirjaotteet: ruokaosaston johtoryhmä ja luonnonvaraosaston johtoryhmä

Erittely naisten ja
miesten sijoittumisesta
eri tehtäviin sekä koko
henkilöstöä koskeva
palkkakartoitus naisten
ja miesten tehtävien
luokituksesta, palkoista ja
palkkaeroista.

Liite 6. Maa- ja metsätalousministeriön henkilöstökertomus 2016

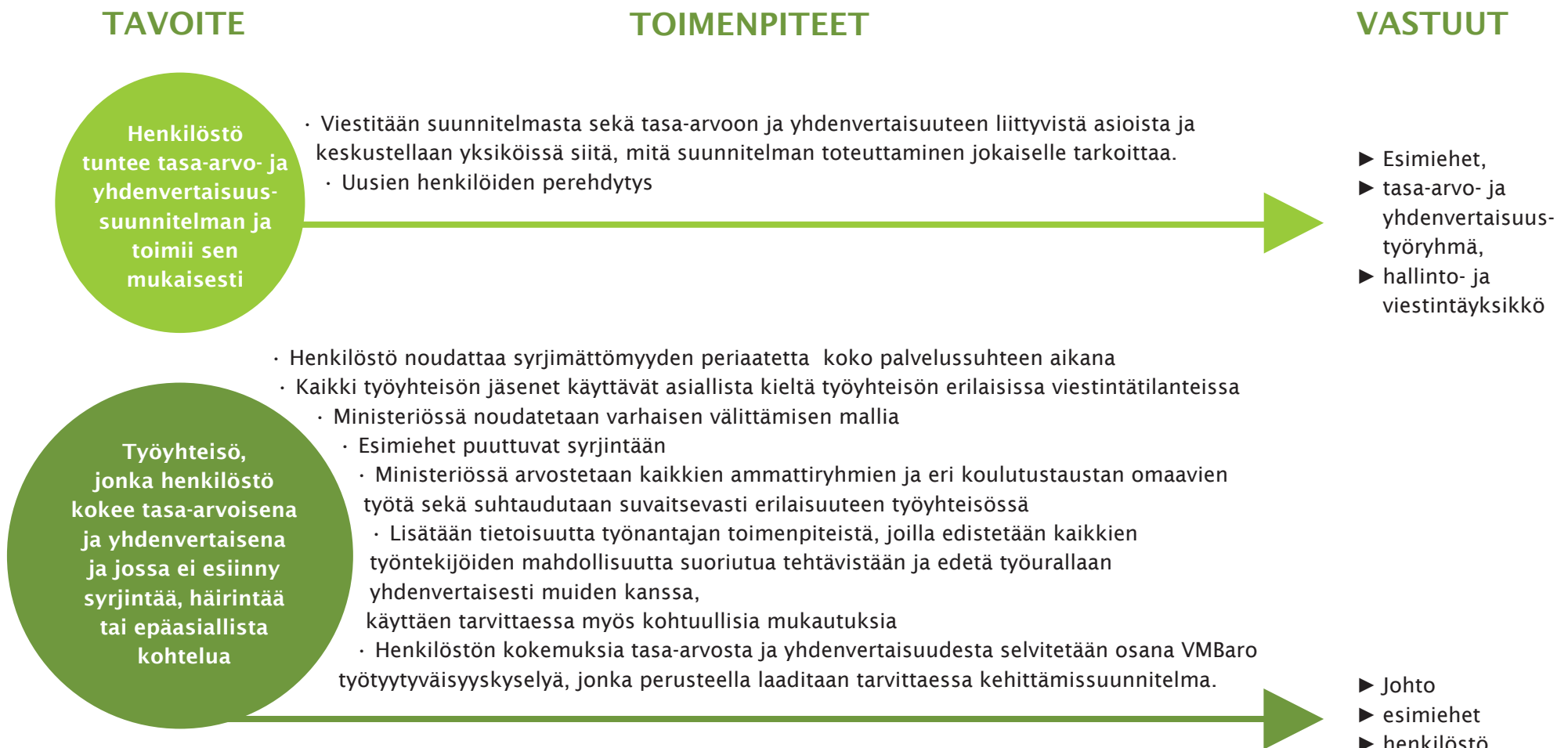
Työtyytyväisyyskysely
(VMBaro) 2017
epäasiallista kohtelua
ja häirintää koskevat
kysymykset sekä
sukupuolten ja ikäryhmien
työtyytyväisyys

Liite 7. Työtyytyväisyyskysely Vmbaro 2017

4. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Taulukko 2 Työnantajan edistämistoimenpiteet

Henkilöstöpoliittinen suunnitelma: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ministeriössä; koskee ministeriön toimenpiteitä työnantajana



TAVOITE

TOIMENPITEET

VASTUUT

Työ- ja yksityiselämän tasapaino

- Hyödynnetään työtehtävän sallimissa puitteissa työelämän joustoja, monipaikkaisuutta ja mm. etätöitä yhtenäisellä tavalla
- Esimiehet kannustavat henkilöstöä käyttämään perhevapaita ja työelämän joustoja
- Esimiehet mitoittavat työn kuormituksen henkilöstön työaikaan (esim. osittaisen hoitovapaan työaikaan)
- Esimiehet huolehtivat siitä, että virkavapaalta tulevilla henkilöillä on mahdollisuus palata takaisin sisällöltään vastaavantasoiisiin tehtäviin
- Järjestetään tarvittaessa eläkevalmennusta

- ▶ Johto
- ▶ esimiehet
- ▶ hallinto- ja viestintäyksikkö

Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset koulutus- ja urakehitysmahdollisuudet

- Tulos- ja kehityskeskustelussa jokaiselle henkilölle laaditaan kehityssuunnitelma, jonka toteutumista esimiehet tukevat. Henkilöstö on oma-aloitteinen ja tunnistaa osaamisen kehittämistarpeensa.
- Eri-ikäisten ja eri ammattiryhmiin kuuluvien henkilöiden ammatillista kehittymistä tuetaan työuran kaikissa vaiheissa (esim. henkilökierto).
- Henkilöstökoulutuksessa ja osaamisen kehittämisessä käytetään monipuolisia menetelmiä

- ▶ Johto
- ▶ esimiehet,
- ▶ henkilöstö, hallinto- ja viestintäyksikkö

Läpinäkyvä ja selkeä rekrytointiprosessi

- Rekrytointiprosessi on kuvattu selkeästi ja siitä on tiedotettu henkilöstölle
- Valitun työntekijän pätevyys ja ansioituneisuus perustellaan läpinäkyvästi
- Vähemmistöjä kannustetaan hakeutumaan työtehtäviin

- ▶ Hallinto - ja viestintäyksikkö,
- ▶ johto
- ▶ esimiehet

Sama-palkkaisuus

- Hallinto- ja viestintäyksikkö laatii joka 2. vuosi tasa-arvolain edellyttämän palkkakartoituksen ja tiedottaa henkilöstölle kartoituksen tuloksista.
- Palkkakartoituksen perusteella hallinto- ja viestintäyksikkö laatii tarvittaessa kehityssuunnitelman samapalkkaisuuden edistämiseksi

- ▶ Hallinto- ja viestintäyksikkö
- ▶ johto
- ▶ esimiehet
- ▶ luottamusmiehet

Taulukko 3. Viranomaisen edistämistoimenpiteet

Toiminnallinen suunnitelma: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ministeriön toimialalla



TAVOITE

KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ JA EU
Ministeriö edistää kansainvälisessä yhteistyössä ja EU:ssa sukupuolten välistä tasa-arvoa

- Ministeriö noudattaa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisia periaatteita kansainvälisessä yhteistyössä ja toimiessaan EU:ssa. Myös kansainvälisten järjestöjen työssä edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Suomen FAO -linjauksessa vuosille 2017–20, jota toteutetaan Suomen hallintoneuvostokaudella, korostetaan sukupuolten tasa-arvon tärkeyttä FAO:n toiminnassa.
- EU:n perussopimuksen mukaan EU toteuttaa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista kaikessa toiminnassaan. Tämä periaate huomioidaan myös maa- ja metsätalousministeriön EU:hun liittyvässä toiminnassa (tukijärjestelmät, ohjelmat jne.)

VASTUUT

- ▶ EU- ja kansainvälistä yhteistyötä tekevät asiantuntijat

VIESTINTÄ JA KOULUTUS

Käytetään selkeää kieltä kaikessa viestinnässä

Ministeriön viestintä on sukupuolisensitiivistä ja yhdenvertaisuutta tukevaa.

Ministeriössä tehtävä valtavirtaistamistyö tunnetaan.

Ministeriön henkilöstö on perehtynyt tasa-arvo ja yhdenvertaisuuteen sekä valtavirtaistamisen periaatteisiin.

Varmistetaan, että ministeriön eri viestintäkanavat ovat kaikkien väestöryhmien saatavilla ja että kansalliskielten yhdenvertaisuus toteutuu

- Koulutetaan henkilöstöä erilaiset vastaanottajat huomioon ottavaan kielenkäyttöön
 - Teksti- ja kuvavalinnoilla pyritään purkamaan sukupuoliin ja eri ihmisryhmiin liittyviä stereotyyppioita. Kuvavalinnoissa otetaan huomioon myös eri ihmisryhmien näkyvyys.
 - Valtavirtaistamisesta viestitään ministeriön ulkoisessa ja sisäisessä viestinnässä.
 - Perehdytyksen ja henkilöstökoulutuksen toteuttamisessa otetaan huomioon sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulma.
 - Lisätään ruotsin kielen käyttöä sosiaalisessa mediassa
- Ministeriön verkkosivujen esteettömyys ja saavutettavuus varmistetaan valtioneuvoston yhteisen julkaisualustan (YJA) kehittämisen yhteydessä

- ▶ Johto
- ▶ esimiehet
- ▶ henkilöstö
- ▶ Viestintätiimi
- ▶ Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä
- ▶ Viestintätiimi
- ▶ muut asiantuntijat

5. SUUNNITELMASTA VIESTIMINEN, SUUNNITELMAN SEURANTA JA PÄIVITTÄMINEN

Suunnitelmasta viestitään henkilöstölle ja vastuutahoille. Viestinnän kanavina käytetään yksikkö- ja osastokokouksia sekä intranettiä. Työyhteisön yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita voidaan käsitellä myös esimiehen ja työntekijän välisissä kehityskeskusteluissa.

Suunnitelman työnantajan edistämistoimenpiteitä arvioidaan vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa. Sukupuolten tasa-arvon ja mm. eri ikäryhmien yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan vuosittain useilla työtyytyväisyyskyselyn (VmBaro) kysymyksillä. Ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä laatii suunnitelman perusteella vuosittaisen työsuunnitelman, seuraa toimenpiteiden toteutumista, päivittää suunnitelmaa tarvittaessa ja raportoi sen toteutumisesta ministeriön johdolle.

6. LISÄTIETOA

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016 -2019

Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma 2017 - 2019.

Valtioneuvoston periaatepäätös 16.2.2017 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-564-5>

Maa- ja metsätalousministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän 1.6.2016-31.12.2019 asettamispäätös

Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>



mmm.fi