

Ruokaviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2027

497/01.04.00.01/2026

Päiväys:	22.05.2026
Asianumero:	497/01.04.00.01/2026
	Ruokavirasto
Linja, osasto ja/tai yksikkö:	Sisäisten palvelujen toimintakokonaisuus
Hyväksyjä:	Raimo Pyysalo
Laatija/laatijat:	Juha-Pekka Mannila
Lisätietoja:	

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ RUOKAVIRASTON HENKILÖSTÖPOLIITTISESTA TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMASTA VUOSILLE 2026-2027	4
1 JOHDANTO	5
1.1 Suunnitelman yleiset tavoitteet.....	6
1.2 Monimuotoisuuden edistäminen.....	7
1.3 Nykytila henkilöstökertomuksen, Tutka-YhdenvertaisuusBaron sekä Tutka HenkilöstöBaron näkökulmista	9
2 HENKILÖSTÖN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN RUOKAVIRASTOSSA ...	18
2.1 Henkilöstösuunnittelu, rekrytointi sekä perehdytys.....	19
2.2 Johtaminen ja kehittäminen	21
2.3 Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot	24
2.4 Henkilöstön osallistuminen	26
3 SYRJINTÄÄN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ.....	27
3.1 Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja häirinnän tunnistaminen	27
3.2 Henkilöön liittyvän syrjinnän tunnistaminen	28
3.3 Syrjinnästä ja häirinnästä ilmoittaminen Ruokavirastossa	29
3.4 Yhdenvertaisuuslain mukaiset toimintakeinot	30
3.5 Tasa-arvolain mukaiset toimintakeinot.....	30
4 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET KAUELLE 2026-2027 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI RUOKAVIRASTOSSA	32
Liite 1. Tavoitteet ja toimenpiteet kaudelle 2026–2027	33
Liite 2. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuuden edistämistä koskeva säädöspohja.....	40

TIIVISTELMÄ RUOKAVIRASTON HENKILÖSTÖPOLIITTISESTA TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMASTA VUOSILLE 2026-2027

Käsissäsi on Ruokaviraston henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2026–27. Suunnitelmassa on käyty läpi, mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus virastossa tarkoittaa, millä tavoin sitä sekä monimuotoisuutta virastossa edistetään ja mikä on kenenkään vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä. Lisäksi suunnitelmassa on käyty läpi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä koskeva keskeisin säädöspohja.

Yleisesti ottaen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus on toteutunut virastossa varsin hyvin, minkä vahvistaa myös ensimmäistä kertaa toteutetun YhdenvertaisuusBaron 2026 tulokset. Kyselyn hyvistä tuloksista huolimatta virastossa esiintyy edelleen jonkin verran epätasa-arvoa erityisesti sukupuolen, kielen, perhetilanteen ja muiden henkilökohtaisten tekijöiden perusteella. Tuloksista voidaan havaita eritoten kielivaatimukset ja tausta, jotka voivat heikentää mahdollisuuksia työllä kehitymisessä. Ruokavirastossa tulee myös huolehtia, ettei perhevapaista tai sairauspoissaoloista aiheudu haittaa urakehitykselle tai palkkakehitykselle. Samalla panostetaan erityisesti työhön paluun sujumuuteen. Vaikka syrjinnän osalta tilanne on onneksi ollut hyvä, eikä suurin osa ole sitä kokenut, on sitä ilmennyt jonkin verran iän, suuntautumisen, vamman ja vakaumuksen perusteella.

Hyvästä tilanteesta huolimatta työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi tulee edelleen jatkaa ja tehdä ennakoivia toimia, joilla varmistetaan työyhteisön tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus. Koska johdon sitoutuminen on olennaisen tärkeää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä, tilannetta tulee myös seurata aktiivisesti viraston johtoryhmätasolta lähtien. Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäminen ja siihen sisältyvien vaatimusten huomioon ottaminen on osa viraston strategista suunnittelua ja johtamista.

1 JOHDANTO

Ruokaviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kokoaa yhteen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä koskevat tavoitteet, toimenpiteet ja seurannan. Suunnitelma toimii samalla viraston syrjimättömyyssuunnitelmana. Se on valmisteltu yhteistyössä Ruokaviraston luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Keskeisenä ohjaavina dokumentteina tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä toimivat Ruokaviraston strategia sekä henkilöstöohjelma 2025–2030.

Tätä suunnitelmaa noudattavat kaikki Ruokaviraston palveluksessa olevat asemasta ja työtehtävistä riippumatta. Vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä kuuluu siten jokaiselle työntekijälle. Tässä suunnitelmassa ei käsitellä Ruokaviraston yhteiskunnallisten tehtävien vaikuttavuuteen liittyvää niin sanottua toiminnallista tasa-arvoa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyy Ruokavirastossa kiinteästi monimuotoisuuden vahvistaminen. Monimuotoisuudella tarkoitetaan henkilöstön välisiä eroja, jotka voivat olla näkyviä (kuten sukupuoli, ikä tai kieli) tai näkymättömiä (kuten uskonto tai seksuaalinen suuntautuminen). Työyhteisössä monimuotoisuus ilmenee myös esimerkiksi koulutuksen, kokemuksen, osaamisen, työskentelytapojen, persoonallisuuden ja arvojen erilaisuutena.

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjinnän kiellot ovat osa suomalaista perusoikeusjärjestelmää sekä Suomea sitovia kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia ja Euroopan unionin perusoikeusjärjestelmää.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmisiä kohdellaan tasapuolisesti riippumatta esimerkiksi sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolen ilmaisusta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuudesta säädetään tarkemmin yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014), jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslaki asettaa työnantajalle useita velvollisuuksia. Lain 7 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työoloja sekä henkilöstöä koskevia käytäntöjä työpaikan tarpeet huomioon ottaen. Edistämistoimenpiteiden tulee olla toimintaympäristöön, voimavaroihin ja muihin olosuhteisiin nähden tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia, ja niiden on oltava suunnitelmallisia. Pykälän 2 momentin mukaan työnantajalla tulee olla suunnitelma tarvittavista yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteistä.

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta työelämässä säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Laki kieltää myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän.

Myös tasa-arvolaki asettaa työnantajalle velvollisuuksia. Lain 6 §:n 1 momentin mukaan työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lain 6 a §:n 3 momentin mukaan työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma, joka koskee erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja ja jonka mukaisesti tasa-arvoa edistävät toimet toteutetaan.

Ruokavirastoa sitovat työnantajana myös muun muassa valtion virkamieslaki (750/1994) ja työsopimuslaki (55/2001). Virkamieslain 11 §:n 1 momentin mukaan viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, jollei poikkeaminen ole virkamiesten tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetään vastaavasti työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta.

Ruokavirastossa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään myös vuonna 2026 hyväksytyjen eettisten periaatteiden mukaisesti. Periaatteisiin kuuluu yhteisöllisyyden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon vahvistaminen. Myös niissä painotetaan, ettei virastossa hyväksytä häirintää, syrjintää eikä muuta epäasiallista kohtelua. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet integroidaan viraston prosesseihin ja otetaan huomioon viraston suunnitelmassa, päätöksenteossa sekä niiden valmistelussa ja toimeenpanossa.

Tasa-arvoa koskevaa sääntelyä sisältyy myös Euroopan unionin tasa-arvodirektiiveihin. Lisäksi noudatetaan Suomea sitovia kansainvälisiä sopimuksia sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjaa. Tasa-arvon ja syrjinnän vähentämisen edistäminen on keskeinen osa myös YK:n kestävän kehityksen Agenda 2030 -toimintaohjelmaa.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva säädöspohja on koottu kokonaisuudessaan tämän asiakirjan loppuun (liite 2.)

1.1 Suunnitelman yleiset tavoitteet

Kaikkia Ruokaviraston työntekijöitä tulee kohdella yhdenvertaisesti läpi koko palvelussuhteen rekrytoinnista aina virka- ja työsuhteen päättymiseen asti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla turvataan henkilöstön yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden sekä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen Ruokavirastossa, edistämään Ruokaviraston henkilöstön työhyvinvointia sekä tukemaan Ruokaviraston myönteistä työnantajakuva. Jokaisen ruokavirastolaisen työtä ohjaavina tekijöinä toimivat myös Ruokaviraston arvot; yhdessä, ratkaisukeskeisesti ja luotettavasti.

On keskeistä kuulla säännöllisin väliajoin henkilöstön kokemuksia viraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja tilannetta seurataankin kahden erillisen kyselyn avulla. Näitä ovat vuotuinen Tutka HenkilöstöBaro sekä kahden vuoden välein järjestettävä Tutka YhdenvertaisuusBaro. Molemmat kyselyt tuottavat keskeistä tietoa viraston tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteelliselle ja suunnitelmalliselle kehittämiselle.

Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä sekä Ruokaviraston yt-toimikunnassa. Tasa-arvoselvityksen palkkakartoitus käsitellään Ruokaviraston palkkauksen arviointiryhmässä joka toinen vuosi. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vaatimukset ovat olleet kaikessa toiminnassa vahvasti läsnä. Tätä on tukenut se, että niiden toteutumisen seuranta on ollut monen eri sidosryhmän (johto, henkilöstötoiminto, henkilöstön edustajat, työsuojeluvaltuutetut, esihenkilöt, henkilöstö) yhteisissä intresseissä ja havainnoinnin kohteena.

Toimintayksiköissä keskustellaan esihenkilöiden johdolla siitä mitä suunnitelman toteuttaminen tarkoittaa jokaisen henkilön omassa työssä ja mitä se tarkoittaa toimintayksikön työssä esimerkiksi perehdytyksen ja kehityskeskustelujen yhteydessä.

Vastuut epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän ehkäisemisessä:

Johdon vastuulla on varmistaa selkeät linjaukset, riittävät resurssit ja seuranta sekä puuttua epäasialliseen kohteluun johdonmukaisesti.

Esihenkilön vastuulla on edistää arvostavaa kohtelua arjessa, ehkäistä ja tunnistaa epäkohtia sekä puuttua niihin viipymättä.

Jokaisen vastuulla on kohdella muita kunnioittavasti, noudattaa yhteisiä pelisääntöjä ja ilmoittaa havaitsemastaan epäasiallisesta kohtelusta.

Työyhteisön vastuulla on, että jokainen tulee nähdä ja kuulla myös psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä.

Ruokaviraston arvot ovat yhdessä, ratkaisukeskeisesti ja luotettavasti.

1.2 Monimuotoisuuden edistäminen

Monimuotoisuuden edistäminen on tärkeä osa Ruokaviraston kehittämistoimintaa, sen kytkeytyessä tiiviisti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.

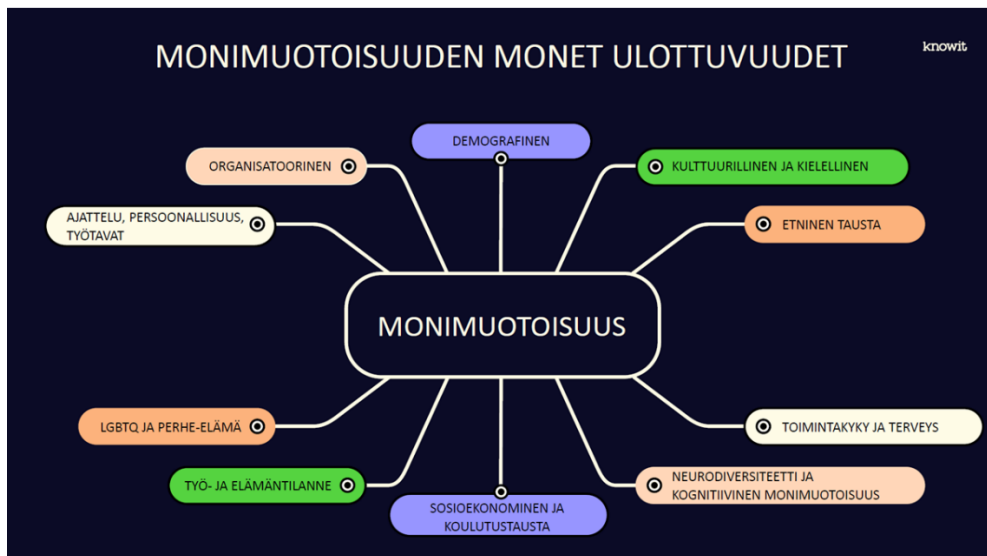
Monimuotoisen työyhteisön perustana on työntekijöiden yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu. Monimuotoisuuden hyödyntäminen edellyttää erilaisuuden ymmärtämistä, hyväksymistä ja arvostusta. Ruokavirastossa johto on sitoutunut monimuotoisuuden edistämiseen virastossa. Monimuotoisuus ja erilaisuuden johtaminen on keskeinen osa hyvää henkilöstöjohtamista ja jokaisen esihenkilön toimintaa. Johtamisessa monimuotoisuus tarkoittaa yksilöllisten tarpeiden huomioimista ja joustavuutta. Lisäksi jokaisen työyhteisön

jäsenen vastuulla on huolehtia siitä, että työpaikalle syntyy erilaisuutta salliva ja hyödyntävä kulttuuri. Työyhteisön vastuulla on esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten henkilöiden integroituminen työyhteisöön.

Monimuotoisuus on voimavara, joka edistää työyhteisöjen kykyä tarkastella asioita eri suunnista ja haastaa totuttuja toimintatapoja. Kun työntekijöillä on erilaisia taustoja, näkökulmia ja kokemuksia, syntyy enemmän uusia ideoita ja luovia ratkaisuja.

Monimuotoisuudella tarkoitetaan ihmisten keskinäistä erilaisuutta muun muassa iältään, sukupuoleltaan, etniseltä tai kansalliselta taustaltaan, kansalaisuudeltaan, kieleltään, vakaumukseltaan, perhetilanteeltaan, terveydentilaltaan, työkyvyltään, neuromoninaisuudeltaan (neurotyyppisyys ja -epätyyppisyys kuten ADHD, autismin kirjo jne.), koulutustaustaltaan ja arvoiltaan.

Ruokavirastossa arvostetaan niin ikään erilaisia vuorovaikutustyyliä, kunhan vuorovaikutus on asiallista. Hyvin johdettuna monimuotoisuus vaikuttaa myönteisesti muun muassa henkilöstötyytyväisyyteen, työnantajakuvaan ja työpaikan vetovoimaan. Yhdistettynä psykologisen turvallisuuden kokemuksen työyhteisön monimuotoisuus lisää myös työn tuottavuutta.



Kuva 1. Monimuotoisuuden eri ulottuvuudet.

Ruokavirastossa noudatetaan sellaisia hallintokäytäntöjä ja toimintatapoja, joilla varmistetaan monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Ruokavirastossa noudatetaan yhdenvertaisen kohtelun periaatetta niin työnantajan ominaisuudessa toimittaessa, kuin toimittaessa sidosryhmien kanssa.

Ruokavirastossa kielitietoisuuden edistetään lainsäädännön reunaehdot huomioiden, (Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (424/2003). Säädöksen mukaan palvelukseen otettaessa on varmistuttava työtehtävien edellyttämästä kielitaidosta. Kielitaitovaatimukset määritellään tehtäväkohtaisesti ja vain todellisen tarpeen mukaan. Rekrytoinneissa tulee käyttää niin ikään selkeää kieltä. Lisäksi henkilöstölle voidaan tarjota kielellistä tukea ja koulutusta, jolloin monimuotoisuus vahvistuu ilman, että viranomaisvelvoitteet vaarantuvat. Tähän nojaten kielitaito ei saa olla myöskään este työssä kehittymiselle.

Ruokavirasto hyödyntää myös työntekijöiden kielellistä moninaisuutta oman toimintansa kehittämässä. Kielitaitoa ja muuta osaamista (esim. harrastusten kautta hankittua) kartoitetaan vuosittain kehityskeskusteluissa ja tässä keskeisenä vastuutahona toimivat esihenkilöt.

Toimintatapa

- Monimuotoisuus sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteet kiinnittyvät luontevasti kaikkeen Ruokaviraston toimintaan. Monimuotoisuutta kehitetään virastossa kokonaisvaltaisesti rekrytoinneista lähtien. Henkilöstöpolitiikassa monimuotoisuutta edistetään perhemyönteisillä käytännöillä, joustavilla työaikajärjestelyillä, viestinnän monikanavaisuudella ja esteettömyydellä.
- Virastossa edistetään kielitietoisuutta huomioimalla kuitenkin lainsäädännön asettamat reunaehdot.
- Virastossa huomioidaan myös erilaiset viestijät kuten neuroepätyypilliset henkilöt. Jokaisen viestintätyyliä arvostetaan, kunhan viestintä ei ole asiatonta.
- Työyhteisön jokaisen jäsenen vastuulla on huolehtia siitä, että työpaikalle syntyy erilaisuutta salliva ja hyödyntävä kulttuuri. Esim. erilaisella aksentilla puhuvat huomioidaan ja heidän osallistumisestaan tuetaan ja jokainen työntekijä nähdään voimavarana.

1.3 Nykytila henkilöstökertomuksen, Tutka-YhdenvertaisuusBaron sekä Tutka HenkilöstöBaron näkökulmista

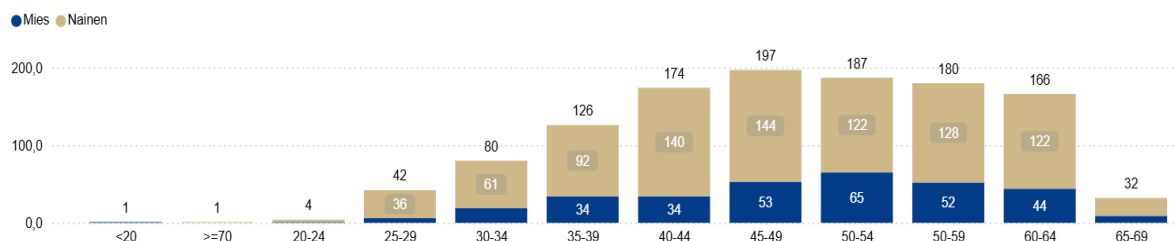
Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan Ruokavirastossa useilla eri mittareilla. Ruokavirastossa tehdään vuosittain henkilöstökertomus, jossa tarkastellaan tiettyjen tunnuslukujen kautta myös tasa-arvoon liittyviä asioita. Tilastoitavissa olevan sukupuolijaon kautta tarkasteltuna Ruokavirastossa työskentelee huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä. Ruokaviraston henkilöstökertomuksen mukaan vuoden 2025 lopussa virastossa työskenteli 979 henkilöä, joista naisten lukumäärä oli 693, eli 71 % henkilöstöstä oli naisia. Miesten lukumäärä oli 286, eli 29 % henkilöstöstä oli miehiä. Henkilötyövuosia vuonna 2025 kertyi Ruokavirastossa yhteensä 948 (Tahti).

Ruokaviraston sukupuolijakauman takia sukupuolten välisiä eroja on nähtävissä myös määräaikaisten ja osa-aikaisten määrissä. Ruokavirastossa työskenteli määräaikaissa palvelussuhteissa vuoden 2025 lopussa 134 henkilöä, joista naisia oli 97 (72 %) ja miehiä 32 (28 %). Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 51 henkilöä, joista naisia oli 39 (76 %) ja miehiä 12 (24 %).

Ruokaviraston sukupuolijakauma huomioiden näyttää tilanne myös esihenkilö- ja johtotehtävissä melko tasaiselta, joskin miehiä on esihenkilötehtävissä sukupuolijakauma huomioiden hieman vähemmän. Esihenkilöistä (n=170) vuoden 2025 joulukuussa oli 27,4 % miehiä ja 72,6 % naisia.

Ruokaviraston ikäjakaumassa ei ole havaittavissa juurikaan eroa sukupuolten välillä. Ruokaviraston henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2025 lopussa 48,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 49,2 ja miesten keski-ikä oli 49,7, joten tilanne sukupuolten välillä näyttyy tältäkin osin melko tasaisena. Suurimmat ikäryhmät olivat 45–54-vuotiaat (34 % henkilöstöstä), 55–64-vuotiaat (32 % henkilöstöstä) ja 35–44-vuotiaat (24 % henkilöstöstä). Ikäjohtamisen näkökulmasta on hyvä tunnistaa yli 60-vuotiaiden merkittävä osuus henkilöstöstä (198 henkilöä), heidän määränsä ollen 20 % henkilöstöstä.

2.25 Henkilömäärä, sukupuolen mukaan, ikäryhmittäin



Kuva 2. Ruokaviraston henkilöstömäärä 31.12.2025 ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan.

Naisten koulutusindeksi oli vuonna 2025 vain hieman miehiä korkeampi sen ollessa naisilla 6,0/8, kun miesten koulutusindeksi oli 5,9/8.

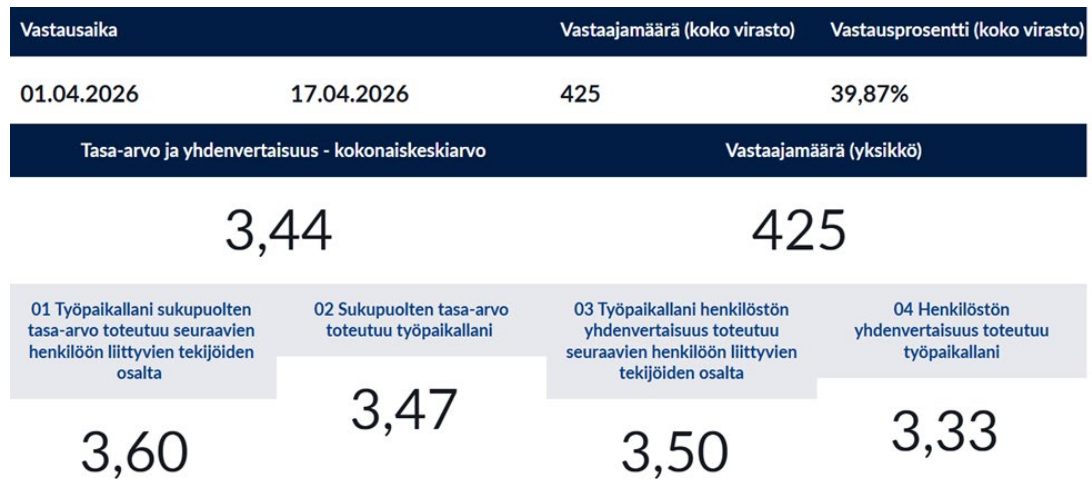
Ruokavirastossa toteutettiin 1.-17.4.2026 välisenä aikana ensimmäistä kertaa Valtion yhteinen YhdenvertaisuusBaro, josta saatuja havaintoja hyödynnetään myös tässä suunnitelmassa ja sen painopisteissä. Kyselyn vastaajamääräksi saatiin 425 ja vastausprosentiksi 39,87. Vastausaktiivisuutta voidaan pitää näin melko hyvänä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kokonaisindeksiksi muodostui virastotasolla 3,44/4, mitä voidaan pitää erittäin hyvänä tuloksena. Kyselyn vastausasteikko on ollut neliportainen, jossa esimerkiksi tulokset välillä 3,25–4,00 ovat huipputasoa. Vastauksissa on

kuitenkin jonkin verran hajontaa ja tilanne esimerkiksi eri yksiköissä tai linjoilla voi olla jossain määrin erilainen.

Eryteisesti yhdenvertaisuuden osalta tulee huomioida kuitenkin se, että keskiarvo mittarina soveltuu huonosti yhdenvertaisuuden tarkasteluun, siksi että valtaosa henkilöstöstä ei kuulu näihin marginalisoituihin ryhmiin eivätkä tämän vuoksi ole voineet kokea tai kenties havaitakaan syrjintää ko. ominaisuuksien perusteella.

Työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden, kuten esimerkiksi viraston henkilöstön monimuotoisuuden toteutumiseksi täytyy edelleen jatkaa hyvästä tilanteesta huolimatta. Työtä täytyy jatkaa niin virasto-, linja- kuin myös yksikkötasolla.

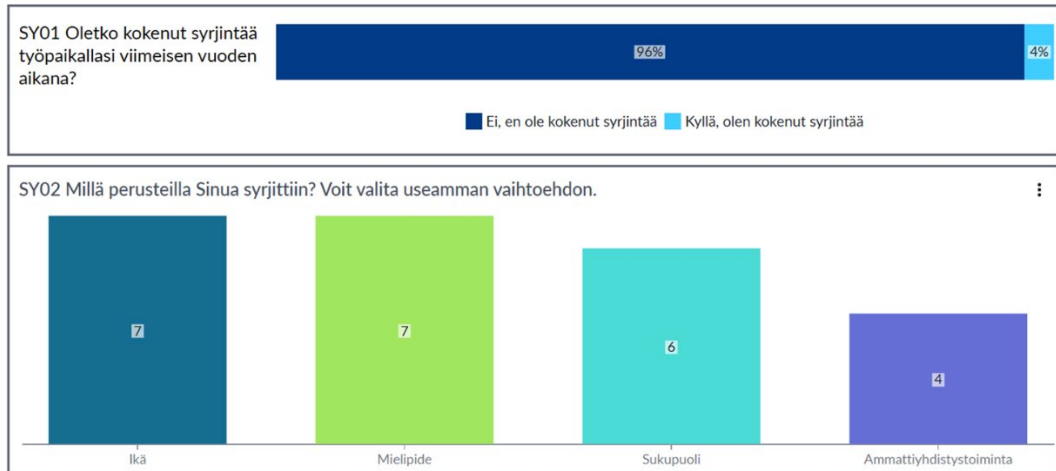


Kuva 3. YhdenvertaisuusBaron 2026 tulokset tiivistetysti.

Kysymykseen työpaikallani sukupuolten tasa-arvo toteutuu seuraavien henkilöön liittyvien tekijöiden osalta (sukupuoli, sukupuoli-identiteetti) kokonaisindeksiksi muodostui 3,60/4, mitä voidaan pitää erittäin hyvänä. Sukupuolten tasa-arvon toteutumisen työpaikalla kokonaisindeksiksi saatiin puolestaan 3,47/4, mitä voidaan pitää niin ikään erittäin hyvänä. Kysymyksessä tasa-arvon toteutumista tarkasteltiin mm. rekrytoinnin, palkkauksen, työuran, työolojen, työtehtävien jakautumisen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen kautta.

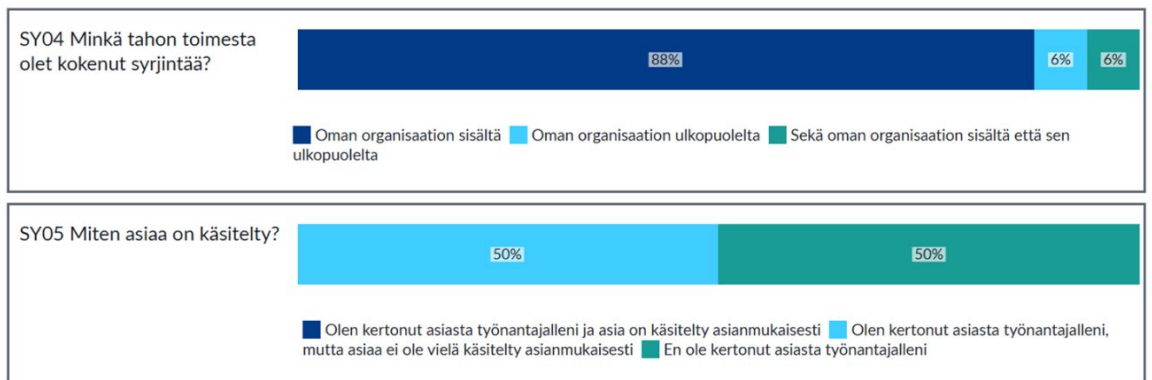
Korkeimmat keskiarvot (eniten myönteisiä kokemuksia / vähiten ongelmia) nähtiin uskonnon/vakaumuksen (3,70) ja seksuaalinen suuntautumisen (3,70) osalta. Matalimmat keskiarvot (enemmän erimielisyyttä / enemmän koettuja ongelmia) nähtiin kielen (3,35) ja iän (3,39) osalta.

Keskeinen osio YhdenvertaisuusBarossa oli niin ikään mahdollisen syrjinnän kartoittaminen ja millä perusteilla syrjintää on koettu ja miten asiaa on viety eteenpäin.



Kuva 6. Syrjinnän kokemus ja syrjinnän perusteet.

Valtaosa vastaajista ei ole kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana, mitä voidaan pitää hyvänä tilanteena. Syrjintää on kuitenkin kokenut 4 % vastaajista (17 henkilöä), jokaisen tapauksen ollessa aina liikaa. Ruokavirastossa syrjintää on koettu iän, mielipiteen, sukupuolen ja ammattiyhdistystoiminnan perusteella.



Kuva 7. Minkä tahon toimesta olet kokenut syrjintää ja miten asiaa on käsitelty.

Syrjintää on koettu pääasiassa oman organisaation sisältä (88 %), mutta sitä on koettu myös oman organisaation ulkopuolelta (6 %). Kuusi prosenttia on kokenut syrjintää sekä oman organisaation sisältä että ulkopuolelta. Huolestuttavaa on, että syrjinnästä on kerrottu työnantajalle, mutta asiaa ei ole vielä käsitelty asianmukaiseksi (50 %). Puolet vastaajista ei ole myöskään kertonut asiasta työnantajalle, mikä voidaan pitää varsin huonona tilanteena.

Suurin ongelma ei ole pelkästään syrjinnän esiintyminen, vaan se, ettei siihen puututa ja ettei siitä uskalleta kertoa. Ratkaisu tähän olisi yhdistelmä luottamuksen rakentamista, selkeitä prosesseja ja johdon näkyvää sitoutumista.

YhdenvertaisuusBaroon sisältyi myös kaksi avointa kysymystä, joista ensimmäisessä henkilöstöltä kysyttiin kenen osalta sukupuolten tasa-arvo tai henkilöstön yhdenvertaisuus ei mahdollisesti toteudu ja miten se ilmenee.

1. Sukupuolten tasa-arvo (palkka, ura, kohtelu)

- Miehiä suositaan rekrytoinnissa, tehtävien jaossa ja uralla etenemisessä.
- Naiset kokevat heikompaa palkkakehitystä ja arvostusta.
- Samasta työstä maksetaan eri palkkaa sukupuolen perusteella.

2. Kieli ja alkuperä

- Suomen kielen vaatimukset rajaavat mahdollisuuksia ja työtehtäviä.
- Vieraskieliset ja maahanmuuttajataustaiset ovat heikommassa asemassa rekrytoinnissa ja työarjessa.
- Kielitaidon puute voi altistaa syrjivälle kohtelulle.

3. Perhesuhteet ja elämäntilanne

- Lapsiperheitä suositaan työtehtävien ja lomien jaossa.
- Perhevapaat voivat heikentää erityisesti naisten palkka- ja urakehitystä.

4. Muut yhdenvertaisuustekijät (ikä, suuntautuminen, vakaumus, vammaisuus)

- Ikään liittyvää syrjintää esiintyy rekrytoinnissa ja työtehtävissä.
- Kaikki eivät uskalla olla avoimia seksuaalisesta suuntautumisestaan.
- Vammaisuutta ja neuroepätyypillisyyttä ei huomioida riittävästi.
- Vakaumusten tasapuolinen hyväksyntä koetaan puutteelliseksi.

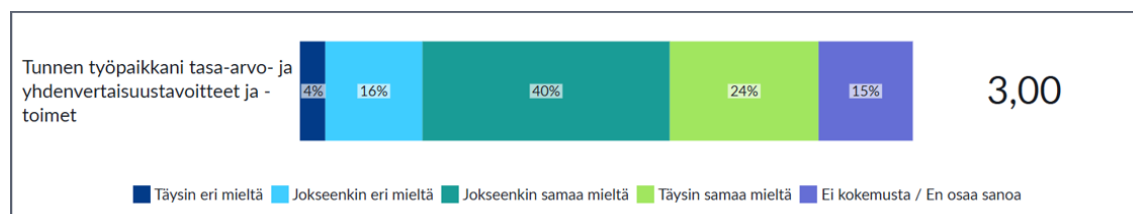
Kuva 8. Avovastaukset tiivistettynä (kenen osalta sukupuolten tasa-arvo tai henkilöstön yhdenvertaisuus ei toteudu ja miten se ilmenee).

Avoimissa vastauksissa korostui, että ongelmat eivät liity vain yhteen ryhmään, vaan ne ovat monitasoisia ja risteäviä. Keskeisimmät epätasa-arvon muodot liittyvät:

- palkkaukseen ja urakehitykseen
- työn ja resurssien jakautumiseen
- esihenkilötoiminnan epäyhtenäisyyteen
- rakenteellisiin käytäntöihin (rekrytointi, kieli, sopimukset)

Monessa vastauksessa myös korostui kokemus siitä, että epäkohdista ei joko puhuta avoimesti tai niihin ei puututa, mikä voi vahvistaa eriarvoisuuden kokemusta.

Lopuksi vastaajilta tiedusteltiin miten he tuntevat työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta koskevat tavoitteet.



Kuva 9. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuustavoitteiden- ja toimien tunteminen.

Vastausten perusteella ruokavirastolaiset tuntevat työpaikkansa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet- ja toimet hyvin kokonaisindeksin ollessa 3.00/4. Lisäksi henkilöstöltä tiedusteltiin avoimella kysymyksellä sitä, miten sukupuolten tasa-arvoa ja henkilöstön yhdenvertaisuutta voisi edistää työpaikallasi ja mihin asioihin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota.

Kehittämistä koskevissa avoimissa vastauksissa korostui kokemus epäyhtenäisistä käytännöistä erityisesti palkkauksessa, tehtävien vaativuuden arvioinnissa ja rekrytoinneissa. RPJ-järjestelmän soveltamisen koettiin vaihtelevan yksiköittäin, eikä palkkaus tai urakehitys näyttäytyä läpinäkyvänä tai oikeudenmukaisena.

Kehittämisajatuksissa nousi lisäksi esiin tarve avoimemmalle viestinnälle, yhtenäisille pelisäännöille ja esihenkilöiden osaamisen vahvistamiselle, jotta yhdenvertaisuus toteutuisi käytännössä eikä vain puheissa. Moni vastaajista koki myös sen, etteivät työtehtävien jakautuminen, joustot sekä mahdollisuudet kehittymiseen ja osallistumiseen toteudu tasapuolisesti.

Vaikka kyselytulosten osalta palkkaus, urapolut, työmäärä ja kehittyminen ovat saaneet hieman heikompia pisteitä, ei kuitenkaan aina ole selvää, missä määrin kyse on tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuskysymyksistä ja missä määrin yleisemmästä tyytymättömyydestä.

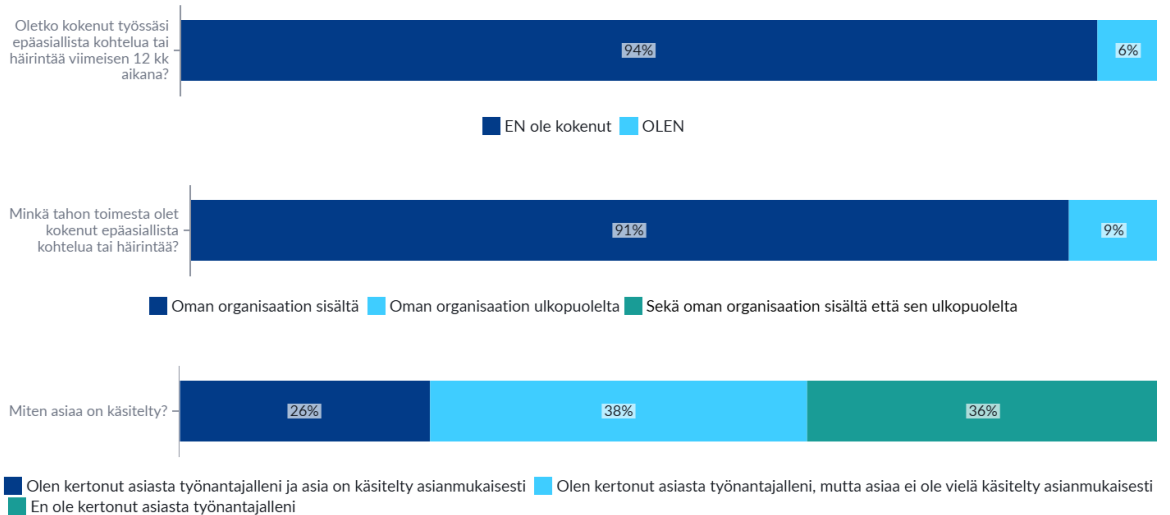
Vaikka osa vastaajista koki tilanteen jo pääosin hyvänä, vastauksissa korostui se, että yhdenvertaisuutta tulisi vielä entisestään parantaa lisäämällä läpinäkyvyyttä, kuuntelemalla henkilöstöä ja puuttamalla aktiivisemmin epäkohtiin. Ratkaisuna tähän olisi se, että johdon, esihenkilöiden ja työntekijöiden osaamista ja tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tulisi lisätä.

Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on tarkasteltu YhdenvertaisuusBaron lisäksi myös Ruokaviraston HenkilöstöBaro-työtyytyväisyystutkimuksen tuloksia, joka vuonna 2026 järjestettiin 4.-18.3.2026 välisenä aikana. Vastausasteikko HenkilöstöBarossa on sama neliportainen, mitä YhdenvertaisuusBarossa.

Kyselyn tuloksia on tarkasteltu mm. organisaation toimintakulttuuria koskevasta osiosta ja siitä kysymystä ”Koen, että organisaatiossamme henkilöstöä kohdellaan reilusti ja tasapuolisesti”. Kysymyksen indeksiksi muodostui 2,64/4, mikä tarkoittaa, ettei tilanteeseen ole oltu täysin tyytyväisiä, jolloin asiaa tulisi seurata ja kehittää.

Yhtenä tärkeänä nostona vuoden 2026 Tutka HenkilöstöBarosta voidaan pitää psykologinen turvallisuusindeksiä, jonka tulokseksi muodostui 3,30/4. Indeksien tulosta voidaan pitää hyvänä ja tämä kertoo, että viraston psykologinen turvallisuus on koettu varsin hyväksi.

HenkilöstöBaron avulla on selvitetty lisäksi henkilöstön kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä viimeisen 12 kuukauden ajalta sekä sitä, miten asiaa on käsitelty.



Kuva 10. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokeminen Ruokavirastossa viimeisen 12 kuukauden aikana Ruokavirastossa.

Kuvasta ilmenee, että valtaosa henkilöstöstä (94 %) ei ole kokenut epäasiallista kohtelua tai häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana. Vaikka tilanne on hyvä, on kuitenkin huomionarvoista, että 6 % vastaajista (42 henkilöä) on kokenut epäasiallista kohtelua tai häirintää, mikä tulee ottaa vakavasti ja huomioida jatkotoimenpiteissä.

Pääasiassa epäasiallista kohtelua tai häirintää on koettu oman organisaation sisältä (91 %), loppujen tapauksien tullessa organisaation ulkopuolelta. Huomioitavaa on, että 38 % tapauksissa asiasta on kerrottu työnantajalle, mutta asiaa ei ole vielä käsitelty asianmukaisesti. Koska luku on melko suuri, tulisi asian käsittelyn nopeuteen kiinnittää

huomiota. Tilanne heijastaa YhdenvertaisuusBaron tuloksia syrjinnän kokemisesta ja tapausten käsittelystä.

Ruokaviraston palkkatilasto laaditaan vuosittain. Se esitellään osana henkilöstökertomusta (Henkilöstökertomus v. 2025) sekä henkilöstöinfoissa. Lisäksi laaditaan palkkakartoitus joka toinen vuosi.

Tässä suunnitelmassa samapalkkaisuutta on tarkasteltu TAHTI-järjestelmästä saadun säännöllisen työajan mukainen samapalkkaisuusindeksiä kautta (kuva 11). Taulukko sisältää eri vaativuustasot ja sarakkeet näyttävät mm. naisten ja miesten keskipalkat, samapalkkaisuusindeksiä (prosentteina) sekä henkilömäärät.

Indeksi on laskettu samalla vaativuustasolla, joten se vertaa samanarvoista työtä. Samapalkkaisuusindeksi kertoo siis sen, onko palkoissa eroa sukupuolten välillä ja kuinka suuri ero on vertailtaessa saman tasoisia tehtäviä.

Vaativuustaso	Naisten lukumäärä	Miesten lukumäärä	Naisten tehtäväkohtainen palkanosa, euroa	Miesten tehtäväkohtainen palkanosa, euroa	Tehtäväkohtaisen palkanosan samapalkkaisuusindeksi, %	Naisten henkilökohtainen palkanosa, euroa	Miesten henkilökohtainen palkanosa, euroa	Henkilökohtaisen palkanosan samapalkkaisuusindeksi, %	Naisten muu palkkaus, euroa	Miesten muu palkkaus, euroa	Muun palkkauksen samapalkkaisuusindeksi, %	Naisten ansiot yhteensä	Miesten ansiot yhteensä	Samapalkkaisuusindeksi yhteensä, %
vt 2	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
vt 3	9	*	2247,8	*	*	529,5	*	*	0,0	*	*	2777,3	*	*
vt 4	49	4	2410,3	2410,3	100,0	596,2	590,5	101,0	0,0	0,0	0,0	3006,5	3000,8	100,2
vt 5	35	6	2589,4	2589,4	100,0	662,9	656,0	101,1	4,7	3,1	149,8	3257,0	3248,5	100,3
vt 6	35	9	2753,8	2753,8	100,0	682,9	716,0	95,4	10,5	17,9	58,6	3447,2	3487,6	98,8
vt 7	17	3	3016,3	3016,3	100,0	791,2	703,8	112,4	9,3	0,0	0,0	3816,8	3720,0	102,6
vt 7,5	22	10	3324,0	3324,0	100,0	779,6	944,0	82,6	0,0	0,0	0,0	4103,7	4268,1	96,1
vt 8	77	51	3672,9	3672,9	100,0	829,0	844,1	98,2	184,7	102,7	179,9	4686,6	4619,6	101,5
vt 9	223	99	4112,0	4112,0	100,0	971,0	980,2	99,1	83,0	32,0	259,1	5166,0	5124,2	100,8
vt10	65	29	4559,9	4559,9	100,0	1111,2	1119,5	99,3	9,9	14,0	70,7	5681,0	5693,4	99,8
vt11	11	12	5148,8	5148,8	100,0	1217,0	1347,3	90,3	65,8	8,2	805,6	6431,6	6504,3	98,9
vt12	21	13	5840,0	5840,0	100,0	1435,0	1428,5	100,4	1,6	0,0	0,0	7276,6	7268,5	100,1
vt13	5	*	6712,8	*	*	1503,7	*	*	0,0	*	*	8216,5	*	*
Yhteensä	570	239												100,3

Kuva 11. Ruokaviraston samapalkkaisuusvertailu säännöllisen työajan ansioista yleisellä vaativuusluokituksella (TAHTI).

Kokonaistaso tarkastellessa (alin rivi, indeksi 100,3 %) palkkatasa-arvo on toteutunut Ruokavirastossa hyvin. Eroja on ollut kuitenkin jonkin verran muun palkkauksen samapalkkaisuusindeksissä sekä eri vaativuustasoilla. Esimerkiksi vaativuustasolla 7 naiset ovat ansainneet kokonaispalkkausta tarkastellen hieman miehiä enemmän, kun vaativuustasolla 7,5 tilanne on ollut päinvastainen. Tarkemmat tiedot naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä naisten ja miesten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot selviävät myöhemmin julkaistavasta palkkakartoituksesta.

2 HENKILÖSTÖN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN RUOKAVIRASTOSSA

Ruokavirasto takaa työnantajana henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun työoloissa, palkkauksessa ja koulutuksessa. Ruokavirastossa henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaaliseen suuntautumisesta, sukupuolen ilmaisusta tai muuhun henkilöön liittyvän syystä.

Yhdenvertaisuuden toteutumisessa huomioidaan myös digitaalinen yhdenvertaisuus ja se, että henkilöstöllä on riittävä osaaminen edistää digitaalista yhdenvertaisuutta omassa työssään.

Ruokavirastossa ei hyväksytä myöskään rasismia millään tavoin ja siihen puututaan aina välittömästi. On kuitenkin huomioitava, ettei rasismi aina ilmene avoimena vihamielisyytenä. Yhtä haitallista on piilorasismi – hienovaraiset, usein tiedostamattomat toimintatavat ja oletukset, jotka asettavat ihmiset eriarvoiseen asemaan. Ruokavirasto tunnistaa piilorasismien riskit ja sitoutuu aktiivisesti ehkäisemään sitä. Piilorasismia voi olla esimerkiksi:

- oletus, että tietty tausta määrittää henkilön osaamisen, luotettavuuden tai soveltuvuuden
- toistuva ohittaminen keskusteluissa tai päätöksenteossa tai nimityksissä
- työntekijöiden kohtelu eri tavoin ilman perusteltua syytä
- ”hyväntahtoiset” kommentit, jotka kuitenkin vahvistavat stereotyyppioita
- rekrytointikäytännöt, joissa tiettyjen hakijoiden mahdollisuudet heikkenevät tiedostamattomien ennakkoluulojen vuoksi (esimerkiksi ikäsyrijintä).

Ruokavirasto ottaa huomioon tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyvät näkökohdat päätöksenteossa sekä prosesseja, taloutta ja toimenpiteitä suunniteltaessa ja toteutettaessa. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät näkökohdat huomioidaan myös seurannassa ja raportoinnissa, kuten esimerkiksi tilinpäätöksessä ja henkilöstökertomuksessa. Muunsukupuolisuuden osalta raportoinnissa on kuitenkin tärkeää huomioida, että sukupuolijakaumaa koskeva tilastointi perustuu Palkeiden henkilötunnukseen nojaavaan raportointimenettelyyn.

Henkilöstön yhdenvertainen kohtelu kulkee läpi koko palvelussuhteen elinkaaren alkaen rekrytoinnista ja ulottuen virka- ja työsuhteen päättymiseen. Konkreettisesti tämä tarkoittaa yhdenvertaista kohtelua rekrytoinneissa, perehdytyksessä, työn arjessa ja johtamisessa, osaamisen kehittämisessä ja uralla etenemisessä sekä palkkauksessa ja eduissa. Lisäksi yhdenvertainen kohtelu kattaa myös työhyvinvoinnin ja turvallisuuden sekä palvelussuhteen päättymisen.

Vaikka Ruokavirastossa pyritään mahdollisimman laaja-alaiseen yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen, voidaan Ruokaviraston toiminnassa huomioida eri virka- ja työtehtävien sekä eri työyksiköiden erityistarpeet. Näin ollen kahden henkilön asettaminen erilaiseen asemaan tilanteissa, jotka eivät ole keskenään vertailukelpoisia, ei ole syrjintää. Myöskään sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Positiiviseen erityiskohteluun kuuluvat kohtuulliset mukautukset. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 15 §:n mukaisesti viranomaisen on toteutettava asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada koulutusta, tehdä työtä ja suoriutua työtehtävistään sekä edetä työurallaan. Konkreettinen esimerkki kohtuullisesta mukautuksesta on kuulovammaisten induktiosilmukka, jonka tulisi olla saatavilla Ruokaviraston toimitiloissa yhdenvertaisen osallistumisen takaamiseksi.

Toimintatapa

- Virastossa edistetään avointa, kunnioittavaa ja osallistavaa työilmapiiriä, jossa erilaisuutta arvostetaan. Kannustetaan rakentavaan palautteeseen ja puuttumiseen jo varhaisessa vaiheessa.
- Ruokavirastossa on nollatoleranssi näkyvälle rasismille. Myös piilorasismi tunnistetaan ja siihen puututaan.
- Jokainen ruokavirastolainen tuntee tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät keskeiset käsitteet, asiat ja vaatimukset. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä monimuotoisuuteen liittyvistä asioista viestitään aktiivisesti henkilöstöinfoissa ja esihenkilöoorumeissa.
- Ruokavirastossa huolehditaan erityisryhmien tarpeista ja tehdään tarvittaessa kohtuullisia mukautuksia, joilla erityistarpeita omaavat työntekijät voivat osallistua työelämään täysipainoisesti.

2.1 Henkilöstösuunnittelu, rekrytointi sekä perehdytys

Ruokaviraston tavoitteena on, että sen palveluksessa työskentelee mahdollisimman tasapuolisesti sekä miehiä että naisia. Ilmoitettaessa avoimista tehtävistä laaditaan työpaikkojen hakuilmoitukset niin, että kaikki sukupuolet voivat hakeutua niihin. Työpaikkailmoittelussa vältetään korostamasta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään tietyille sukupuolelle tyypillisinä. Myös varsinaisten valintaperusteiden tulee olla sellaisia, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille. Ruokaviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on huomioitu rekrytoiville esihenkilöille suunnatussa Resursointi ja rekrytointi -ohjeessa.

Henkilöstösuunnittelussa varaudutaan poistumiin ja yllättäviin tilanteisiin, jottei oltaisi liian kapealla resurssilla tai vain yhden henkilön varassa. Työkyvyn alenema -tilanteissa huolehditaan työn tekemisen edellytyksistä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Strategisessa henkilöstösuunnittelussa tunnistetaan tarvittavat osaamiset ja hahmotellaan tulevaisuuden haasteita ja mahdollisuuksia, ennakoidaan muutostarpeet osaamisessa ja myös henkilöstörakenteessa sekä tehdään suunnitelma tarvittavan osaamisen hankkimisesta, kehittämisestä ja säilyttämisestä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteet huomioiden. Ennakointi on keskeistä, sillä sen kautta varmistetaan työyhteisön tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus. Lisäksi asian kehityssuuntaa tulee seurata aktiivisesti viraston johtoryhmätasolta lähtien. Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäminen ja siihen sisältyvien vaatimusten huomioon ottaminen on osa viraston strategista suunnittelua ja johtamista.

Ruokaviraston rekrytoinnit järjestetään monimuotoisuutta edistäen siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi eri sukupuolta olevia sekä eri ikäisiä henkilöitä ja henkilöitä riippumatta henkilön alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaaliseen suuntautumisesta, sukupuolen ilmaisusta tai muuhun henkilöön liittyvän syystä. Rekrytoinneissa huomioidaan kuitenkin aina virkamiehille ja kyseiselle tehtävälle asetetut kelpoisuusvaatimukset.

Palkattaessa uusia työntekijöitä tai valittaessa henkilöitä uusiin tehtäviin, ei ketään saa sukupuolensa vuoksi syrjäyttää, mikäli hän on ansioituneempi kuin toista sukupuolta oleva hakija. Ruokavirastossa henkilöstöllä on sukupuolesta riippumatta yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja vaativampiin tehtäviin siirtymiseen. Tämä on lähtökohtana myös viraston tehtäviä uudelleen järjesteltäessä.

Myös uralla etenemismahdollisuudet ja tehtävien jako hoidetaan Ruokavirastossa siten, ettei kukaan joudu sukupuolensa perusteella huonompaan asemaan kuin muut. Edellä mainituissa asioissa myös syrjintä iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaaliseen suuntautumisesta, sukupuolen ilmaisusta tai muuhun henkilöön liittyvän syystä, on kiellettyä.

Ruokaviraston tehtäviä täytettäessä huomioidaan mahdollisuudet tehtävän hoitamiseen eri toimipaikoista käsin. Mikäli tehtävän hoitaminen ei edellytä työskentelyä tietyssä toimipaikassa, tehtävä voidaan sijoittaa joustavasti mihin tahansa Ruokaviraston toimipaikoista.

Ruokavirastossa tuetaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista vapaisiin liittyvissä järjestelyissä sekä työaikaan liittyvissä asioissa. Ruokaviraston henkilöstösuunnittelussa huomioidaan viraston naisvaltainen sukupuolirakenne, jossa perhevapaisiin liittyvät poissaolot edellyttävät enemmän sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Ruokavirastossa kannustetaan molempia vanhempia perhevapaiden pitämiseen sekä varaudutaan perhevapaisiin myös henkilöstösuunnittelussa. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa mahdollistetaan myös vastuunkanto ikääntyvistä vanhemmista.

Perehdytystä järjestetään kattavasti organisaation kaikilla tasoilla: Uusille henkilöille, viraston sisällä uusiin tehtäviin siirtyville ja pitkän poissaoloajanjakson jälkeen töihin palaaville. Mahdollistetaan osallistuminen perehdytykseen tasapuolisesti.

Toimintatapa

- Henkilöstösuunnittelussa edistetään henkilöstörakenteen monimuotoisuutta (ikä, sukupuoli, koulutus, kieli- ja kulttuuritausta, toimintakyky).
- Avoimien tehtävien ilmoituksissa käytetään kieltä ja viestintätapoja, jotka houkuttelevat eri ikäisiä sekä eri sukupuolia ja taustoja omaavia hakijoita.
- Rekrytoinnissa arvioidaan hakijat vain pätevyyden ja ansioiden perusteella, ei iän, sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.
- Kaikilla tulee olla mahdollisuus saada kykijensä puitteissa uusia tehtäviä ja edetä urallaan. Tehtävien tasapuolinen jakaminen nähdään myös keinoksi työkuorman jakamiseen.
- Perehdytystä tarjotaan tasapuolisesti uusille työntekijöille, tehtäviä vaihtaville sekä pitkän poissaolon jälkeen palaaville.

2.2 Johtaminen ja kehittäminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa Ruokaviraston johtamisessa sovellettavia periaatteita. Edistämistyötä tuetaan ja varmistetaan monella tasolla ja osa-alueella. Ruokaviraston arvoja ovat yhdessä, ratkaisukeskeisesti ja luotettavasti. Esihenkilöt edistävät tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja Ruokaviraston arvojen toteutumista jokapäiväisessä esihenkilötyössään.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Ruokavirastossa on huomioitu lisäksi strategiassa 2030, jonka yhtenä päämääränä on hyvinvoiva, uudistumiskykyinen ja asiantunteva henkilöstö. Strategiaa tukee Ruokaviraston henkilöstöohjelma 2025–30, jonka yhtenä painopisteenä on hyvä henkilöstökokemus, joka syntyy työssä, joka on merkityksellistä ja jossa jokainen voi tuntea olevansa arvostettu työyhteisön jäsen.

Johdolla on keskeinen rooli sekä suunnan näyttäjänä että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seurannassa. Johto ja esihenkilöt edistävät omalla esimerkillään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevaa toimintakulttuuria. Ihmislähtöinen johtaminen ja esihenkilötyö ovat keskeisiä henkilöstöohjelman painopisteitä, ja niillä on merkittävä vaikutus tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumiseen. Ruokavirastossa pyritään yhtenäisiin käytäntöihin. Epäyhtenäiset käytännöt lisäävät epäyhdenvertaisuutta, minkä vuoksi tarvitaan tasalaatuista esihenkilötoimintaa.

Johdon ja esihenkilöiden tärkeää roolia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä tuetaan esihenkilövalmennuksilla ja yhtenäistä henkilöstöjohtamista tukevilla yhteisillä prosesseilla.

Toimintatapa

- Johdolla ja esihenkilöillä on vastuu toimia esimerkkinä asiallisesta ja yhdenvertaisesta käyttäytymisestä. Heidän rooliaan monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä tuetaan esihenkilövalmennuksilla ja yhtenäistä henkilöstöjohtamista tukevilla yhteisillä prosesseilla.
- Epäasialliseen kohteluun puututaan aina riippumatta asemasta tai tehtävästä.
- Esihenkilöitä tuetaan haastavissa tilanteissa organisaation yhteisillä pelisäännöillä ja asiantuntijatuella.
- Johto ja esihenkilöt vastaavat myös itse siitä, että heidän osaamisensa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa on ajan tasalla, sekä asenteensa ja toimintansa näihin kysymyksiin on proaktiivinen.

Ruokaviraston toimipaikat ovat esteettömiä tai pääosin esteettömiä. Työskentelyolosuhteet ovat syrjimättömät, ja tilat, työvälitteet sekä varusteet on järjestetty niin, että yhdenvertaisuus toteutuu.

Ruokavirasto on monipaikkainen virasto, jossa yksiköiden, jaostojen ja erilaisten tiimien henkilöstöä voi työskennellä useissa eri toimipisteissä, osan työpisteistä ollessa yhteistoimintatiloja muiden valtion virastojen kanssa. Monipaikkaisuus huomioidaan toiminnassa ja työtavoissa ja tarvittaessa esimerkiksi esteettömyysasioista keskustellaan Senaatin kanssa. Tavoitteiden asettaminen, työn seuranta ja arviointi, esimiehen ja työntekijän välinen sekä työyhteisön sisäinen tiedonkulku, ohjaus ja tuki järjestetään niin, että kaikissa toimipisteissä ja etänä työskentelevät henkilöt kokevat olevansa yhdenvertaisesti työyhteisön jäseniä ja tulevansa oikeudenmukaisesti kohdelluiksi. Ruokaviraston monipaikkaisuus huomioidaan myös koulutuksia järjestettäessä.

Joustotyöpolitiikkaa sovellettaessa noudatetaan yhdenvertaisuutta. Ruokavirastossa suhtaudutaan myönteisesti työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tukeviin toimenpiteisiin ja käytäntöihin, kuten työaikaliukumien ja etätöön joustavaan käyttöön sekä vuosiloma- ja virkavapaajärjestelyihin. Etätö- ja työaikajousten käyttömahdollisuudet riippuvat kuitenkin työtehtävistä. Ruokavirasto suhtautuu tasa-puolisesti sukupuolesta riippumatta henkilöstön jäämiseen kotiin hoitamaan lapsia.

Toimintatapa

- Viraston toimitilat ovat mahdollisimman esteettömät. Monitiloissa varmistetaan tilat mm. hiljaiseen työskentelyyn ja allergikoille.
- Ruokavirasto pitää joustotyötä keskeisenä keinona tukea työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja kehittää käytäntöjä yhdenvertaisesti.
- Virasto edistää myönteisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamista mm. joustavilla työajoilla, etätöillä sekä loma- ja virkavapaajärjestelyillä, ja kohtelee henkilöstöä tasa-arvoisesti perhevapaissa sukupuolesta riippumatta. Näin mahdollistetaan myös vastuunotto ikääntyvistä vanhemmista.
- Yhdenvertaisuuden toteutumista ja toiminnan häiriötöntä jatkumista henkilöstöä mahdollisimman vähän kuormittavalla tavalla edistetään kehittämällä tiimi- ja työparitoimintaa. Tällöin vastuut, osaaminen ja tiedonkulku jakautuvat useammalle henkilölle, eikä työ tai siihen liittyvä tieto ole vain yhden työntekijän vastuulla tai hallinnassa.
- Lomien myöntämisissä noudatetaan tasapuolisuutta ja niitä koskevissa toimintaperiaatteissa varmistetaan yhdenvertaisuuden toteutuminen.
- Esihenkilöt seuraavat säännöllisesti työaikasaldoja ja työn kuormitusta ja puuttuvat niihin aktiivisesti tasapainon tukemiseksi.

Ruokavirastossa henkilöstölle taataan yhdenvertainen kohtelu koulutuksen järjestämisessä ja suuntaamisessa. Ruokavirastossa koulutukseen pääseminen ei ole riippuvainen sellaisesta henkilöstä koskevasta syystä, jota voidaan pitää syrjivänä. Koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä huomioidaan työtehtävien luonteesta ja perheveloitteista johtuvat mahdollisuudet osallistua koulutukseen. Perhevapaalta sekä muulta pitkältä virka- tai työvapaalta palaavalle järjestetään perehdytystä.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu ulottuu myös palvelussuhteiden päättämistilanteisiin. Palvelussuhdetta ei saa irtisanoa, purkaa tai muutoin lakkauttaa henkilön sukupuoleen, ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuolen ilmaisuun tai muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Myöskään raskaus, synnytys, vanhemmuus tai perhehuoltovelvollisuudet eivät ole hyväksyttäviä

palvelussuhteen päättämisen syitä. Henkilöä ei saa myöskään lomauttaa tai siirtää muihin tehtäviin näillä kielletyillä perusteilla.

Toimintatapa

- Ruokavirastossa varmistetaan, että henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti koulutusta järjestettäessä ja sitä kohdennettaessa.
- Ruokavirastossa huolehditaan, ettei perhevapaista tai sairauspoissaoloista aiheudu haittaa urakehitykselle tai palkkakehitykselle. Samalla panostetaan erityisesti työhön paluun sujuvuuteen.
- Esihenkilöt laativat kehityskeskusteluissa kehityssuunnitelmat sekä yksilön että yksikön tarpeet huomioiden ja tukevat henkilöstön osaamisen ajantasaisuutta muuttuvassa toimintaympäristössä.
- Kehityskeskusteluissa esihenkilön tulee kartoittaa myös työntekijäin kielitaito- ja muuta osaamista, jota tämä on mahdollisesti hankkinut esimerkiksi harrastustoiminnassa ja jota voitaisiin hyödyntää myös työssä.
- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu ulottuu myös palvelussuhteiden päättämistilanteisiin.

2.3 Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot

Ruokaviraston palkkausjärjestelmä (RPJ) perustuu työn vaativuuteen. Palkan määräytymiseen vaikuttavat työn vaativuus (tehtäväkohtainen palkanosa) sekä henkilökohtainen suoritus (henkilökohtainen palkanosa). Pääjohtaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja vaativuustasot sekä henkilökohtaiset palkanosat.

Tasa-arvolakiin sisältyvän *samapalkkaisuusperiaatteen* mukaan samasta tai työn keskeisiltä osiltaan yhtä vaativasta työstä on maksettava samansuuruinen tehtäväkohtainen palkka. Arvioitaessa työn vaativuutta ei ratkaisevana tekijänä ole virka- tai tehtävänimike vaan työn tosiasiallinen sisältö.

Samapalkkaisuusperiaate koskee kaikkia palkanosia erikseen. Tämä tarkoittaa sitä, että myöskään henkilökohtaisen palkanosan tai muun erikseen maksettavan lisän perusteet eivät saa olla sukupuolen eivätkä muukaan yhdenvertaisuuskriteerin mukaan syrjiviä.

Palkka-avoimuutta edistettäessä Ruokavirastossa huomioidaan myös 1.7.2026 Suomessa voimaan tuleva EU:n samapalkkaisuusdirektiivi ja sen tavoitteet. Direktiivi velvoittaa työnantaja lisäämään palkkatietojen läpinäkyvyyttä, tunnistamaan mahdolliset sukupuolten palkkaerot sekä ryhtymään korjaaviin toimiin. Ruokavirastossa vahvistetaan yhdenvertaisuutta tuomalla edelleen esiin koulutuksissa ja viestinnässä palkkausjärjestelmän periaatteita ja julkaisemalla palkkatasoja koskevaa tietoa.

Ruokavirastossa tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan vuosittain henkilön ja hänen esihenkilönsä välisessä kehityskeskustelussa. Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön työsuorituksen perusteella ja muuttuu henkilökohtaisen suoritustason muuttuessa oleellisesti, palkkausjärjestelmäsopimuksen mukaisesti. Myös henkilökohtaista suoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan vuosittain kehityskeskusteluissa. Ruokavirastossa tehtävän vaativuuden ja suoriutuvuuden arvioinnit toteutetaan sukupuolineutraalisti ja yhdenvertaisuusperiaatteiden mukaisesti.

Ruokavirasto pyrkii omalta osaltaan vaikuttamaan siihen, että virka- ja työehtosopimukset ja muut palvelussuhteen ehtoja koskevat säännöt ja ohjeet ovat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä. Ruokaviraston ohjeiden ja paikallisten sopimusten valmistelussa työnantaja varmistaa, etteivät tehtävät ratkaisut käytännössä johda tosiasialliseen syrjintään sukupuolen, iän, etnisen taustan, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen ilmaisuun tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Palkkoja koskevia päätöksiä tehtäessä kohdellaan äitiys- tai vanhempainvapaalla, hoitovapaalla tai muulla virkavapaalla olevia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoperiaatteita noudattaen, huomioiden palkkausjärjestelmäsopimuksen säännökset.

Toimintatapa

- Ruokavirastossa laaditaan joka toinen vuosi tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus ja tiedotetaan henkilöstölle kartoituksen tuloksista. Palkkakartoituksen perusteella laaditaan tarvittaessa kehittämissuunnitelma samapalkkaisuuden edistämiseksi.
- Palkkausjärjestelmän soveltamiseen liittyvissä koulutuksissa kiinnitetään esihenkilöiden huomiota syrjimättömyyden edistämiseen. Esihenkilöillä ja johdolla on velvollisuus ylläpitää palkkausjärjestelmään liittyvää osaamista esimerkiksi osallistumalla ajankohtaisiin koulutuksiin.
- Lisätään palkka-avoimuutta tuomalla edelleen esiin koulutuksissa ja viestinnässä palkkausjärjestelmän periaatteita: mm. palkan muodostuminen, vaativuusmuutosprosessi, arviointiryhmän työ.
- Hyödynnetään palkkakartoituksessa valtionhallinnon yhteisiä ansiokehitys- ja samapalkkaisuusvertailuja. Mahdollisuuksien mukaan tarkastellaan myös muita käytettävissä olevia tietoja samapalkkaisuuden vertailussa.

2.4 Henkilöstön osallistuminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa Ruokaviraston yhteistoimintaa. Ruokaviraston osallistumisjärjestelmiä ovat luottamusmiesjärjestelmä sekä työsuojelun yhteistoimintajärjestelmä.

Tavoitteena on, että näiden järjestelmien mukaiseen toimintaan valitaan edustajia eri sukupuolista. Henkilöille turvataan sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolen ilmaisusta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta organisaation kaikilla tasoilla yhdenvertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet myös asioiden valmisteluvaiheessa. Työryhmiin valitaan edustajia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien hengen mukaisesti. Maantieteellisen edustuksen turvaamiseksi työryhmiin valitaan jäseniä myös Ruokaviraston eri toimipisteistä.

Toimintatapa

- Ruokavirasto turvaa kaikille työntekijöille yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua ja aidosti vaikuttaa organisaation toimintaan kaikilla tasoilla, jo valmisteluvaiheessa.
- Työyhteisöt tukevat osallisuutta, erilaisia näkökulmia ja turvallista keskustelukulttuuria.

3 SYRJINTÄÄN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

Ruokaviraston tulee olla työpaikka, jossa kaikki voivat kokea tullessa kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti, ja jossa syrjintää ja häirintää ennalta ehkäistään ja siihen puututaan tehokkaasti ja järjestelmällisesti. Ruokavirastossa ei hyväksytä syrjintää, häirintää ja epäasiallista kohtelua ja siihen puuttumiseen on kirjatut ja ohjeistetut toimintakeinot ja -tavat (Ruokaviraston sovittelumalli). Toimintatavoista viestitään aktiivisesti henkilöstölle.

Ruokavirastossa esihenkilöt puuttuvat syrjintään, häirintään ja epäasialliseen kohteluun ja Ruokaviraston sovittelumallia käytetään aktiivisesti. Esihenkilöt ja johtajat myös rohkaisevat alaisiaan ilmoittamaan epäkohdista välittömästi ja matalalla kynnyksellä. On tärkeää huomioida, että sovitteluprosessin käynnistämistä voi ehdottaa kuka tahansa. Henkilöstöstä jokaisella on myös vastuu tarttua havaitsemaansa epäasialliseen käytökseen ja viedä asia eteenpäin.

Ruokavirastossa sovitteluprosessien ja työsuojeluilmoitusten määrät tilastoidaan seurantaa varten.

3.1 Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja häirinnän tunnistaminen

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin sekä sukupuolen ilmaisun perusteella. Syrjintä voi ilmetä välittömänä tai välillisenä sukupuoleen perustuvana syrjintänä, seksuaalisena häirintänä tai häirintänä sukupuolen perusteella sekä käskynä tai ohjeena harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Lisäksi välillistä syrjintää on eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tosiasialliseen toteutumiseen ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Työelämässä kiellettyinä syrjintänä on pidettävä tilannetta, jossa työnantaja:

- työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
- irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

3.2 Henkilöön liittyvän syrjinnän tunnistaminen

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Henkilöön liittyvä syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä syrjintää tai häirintää, kohtuullisten mukautusten epäämistä sekä ohje tai käsky syrjiä.

Välittömänä syrjintänä voidaan pitää tilannetta, jossa jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillisenä syrjintänä voidaan pitää tilannetta, jossa näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tosiasialliseen toteutumiseen ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Häirintänä voidaan pitää henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yllä kuvattuun henkilöön liittyvään syyhyn (ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus jne.) ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

3.3 Syrjinnästä ja häirinnästä ilmoittaminen Ruokavirastossa

Jokaisen Ruokaviraston palveluksessa työskentelevän on omassa toiminnassaan huolehdittava, että Ruokavirastossa ei esiinny syrjintää, häirintää eikä muuta epäasiallista käyttäytymistä kuten kiusaamista. Jokaisen velvollisuus on työturvallisuuslain perusteella ilmoittaa työnantajalle terveyttä ja työturvallisuutta vaarantavista asioista ja ilmiöistä, mitä syrjintä ja häirintä epäasiallisen käyttäytymisen muotoina ovat. Vastuu ja velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun tieto syrjinnän tai häirinnän kohteeksi joutumisesta on tullut syrjityn oman esihenkilön tai muun työnantajan edustajan tietoon.

Ruokavirastossa on olemassa erilaisten epäasiallisen tai vastuuttoman työikäytymisen tapausten käsittelyä varten oma kolmiportainen Ruokaviraston sovittelumalli, jossa kerrotaan eri tahojen roolit ja vastuut tilanteen mukaan. Asia tai tilanne otetaan puheeksi ensisijaisesti asianosaisen kesken. Tarpeen mukaan tapauksista voidaan keskustella myös sovittelijoiden tukemana.

Tarvittaessa asianosaisella on kuitenkin mahdollista tehdä työsuojeluilmoitus HR-palvelupisteen kautta työsuojelupäällikölle. Tilanteen vakavuuteen perustuen työnantaja voi mallin mukaisen työsuojeluprosessin rinnalla ryhtyä myös kurinpidollisiin toimenpiteisiin. Kiellettyihin syrjintäperusteisiin liittyvään epäasialliseen ja vastuuttomaan työikäytymiseen suhtaudutaan Ruokavirastossa erityisellä vakavuudella.

Häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä ilmoitetaan HR-palvelupisteen kautta tehtävällä lomakkeella, jota kautta voi tehdä myös työsuojeluilmoituksen. Ilmoitus HR-palvelupisteen kautta tulee työsuojelupäällikön tietoon ja käsittelyyn. Menettelyä käytetään ensisijaisena

ilmoittautumiskanavana, mutta sen lisäksi ilmoituksen tehdä myös vapaamuotoisena. Myös vapaamuotoinen ilmoitus on tehtävä kirjallisesti ja allekirjoitettava.

Ilmoituksen epäsiällisestä kohtelusta, syrjinnästä tai häirinnästä voi tehdä syrjityn itsensä lisäksi myös muu taho, kuten esimerkiksi luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista Ruokavirastossa ja sen toiminnassa voi seurata kuka tahansa viraston palveluksessa oleva ja ilmoituksen syrjinnästä voi tehdä myös viraston ulkopuolinen taho kuten työterveyshuolto. Syrjintäilmoituksen voi tehdä minä ajankohtana hyvänsä.

3.4 Yhdenvertaisuuslain mukaiset toimintakeinot

Työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain 22 §:n mukaisesti yhdenvertaisuuslain noudattamista työhönotossa, palvelussuhteessa ja työharjoittelussa. Henkilöön liittyvissä syrjintätilanteissa toimivaltainen viranomainen on siis valtakunnallisen Lupa- ja valvontaviraston (LVV) työsuojeluosasto. Myös yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston puoleen on mahdollista kääntyä ja yhdenvertaisuusvaltuutettu voi harkintansa mukaan avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä.

Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia taikka määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunut voi myös vaatia käräjäoikeudessa yhdenvertaisuuslain 23 §:n mukaista hyvitystä siltä viranomaiselta tai työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvitystä on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteissa vaatimus on esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Hyvityksen lisäksi syrjinnän kohteeksi joutunut voi olla oikeutettu vaatimaan vahingonkorvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

3.5 Tasa-arvolain mukaiset toimintakeinot

Tasa-arvovaltuutettuun voi ottaa yhteyttä, jos epäilee tulleensa syrjityksi sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun takia. Tasa-arvovaltuutettu voi antaa yleisiä neuvoja ja ohjeita tasa-arvolain sisällöstä, ryhtyä selvittämään epäiltyä syrjintää, antaa lausunnon syrjintäasiassa sekä edistää sovintoa osapuolten välillä. Tasa-arvovaltuutettu voi

myös viedä tasa-arvolaisia kiellettyä syrjintää koskevia asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Syrjinnän kohteeksi joutunut voi vaatia tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä. Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan yleinen oikeuspaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

- [Ruokaviraston strategia ja arvot](#)
- [Henkilöstöohjelma](#)
- [Työsuojelun toimintaohjelma](#)
- [Ruokaviraston eettiset ohjeet](#)
- [Vastuullisuus ja kestävä kehitys](#)
- [Ruokaviraston sovittelumalli](#)
- [Epäasiallinen käytös ja häirintä](#)
- [Ruokaviraston monitilojen yhteiset säännöt](#)
- [Ruokaviraston joustotyömalli](#)
- [Uhkaavan asiakastilanteen kohtaaminen ja toimintaohjeet](#)

Kuva 12. Ruokaviraston strategia sekä yhteiset toimintaohjeet tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseen liittyen.

4 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET KAUELLE 2026-2027 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI RUOKAVIRASTOSSA

Kuten edellä on todettu, tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden sekä monimuotoisuuden edistäminen on osa jokaisen ruokavirastolaisen arkea kaikessa tekemisessä. Jokaiselle toimintasuunnitelmakaudelle määritellään lisäksi ne toimenpiteet ja tavoitteet, joilla tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta edistetään toimintasuunnitelmakaudella. Tämän toimintasuunnitelmakauden tavoitteet on laadittu huomioiden Tutka YhdenvertaisuusBaro- kysely sekä Tutka Henkilöstöbaron kysymys syrjinnän kokemisesta.

Tavoitteet ja toimenpiteet kaudelle 2026–2027 on kirjattu tämän suunnitelman liitteeseen 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä kokoontuu kauden puolivälissä tarkastelemaan toimenpiteiden ja tavoitteiden toteutumista ja tiedottaa niistä henkilöstölle.

Liite 1. Tavoitteet ja toimenpiteet kaudelle 2026–2027

Tavoite	Toimenpiteet	Mittari	Vastuu ja aikataulu
<p>Johto, esihenkilöt ja henkilöstö tuntevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden keskeiset käsitteet ja niihin liittyvät vaatimukset.</p>	<p>Jatkuva toimenpide:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esihenkilöt suorittavat pakollisena kurssina_eOppivan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskurssin: ”Sukupuolten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus – Miksi ja miten?”. Kurssin käymistä suositellaan esihenkilöiden lisäksi myös muulle henkilöstölle. <p>Yksilöidyt toimenpiteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Järjestetään henkilöstölle yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja monimuotoisuutta koskeva luento henkilöstötilaisuuden yhteyteen. • Työsuojelupäällikön ja valtuutettujen blogikirjoitukset Prikkaan aiheena tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus 	<p>Koulutuksen käynyt vähintään 90 % esihenkilöistä.</p> <p>Luennon toteutuminen.</p> <p>Työsuojelupäällikkö: 1–2 blogikirjoitusta per vuosi, minkä lisäksi työsuojeluvaltuutettujen blogikirjoitukset.</p>	<p>Johto, esihenkilöt, henkilöstö/ 2026–2027.</p> <p>SIPA/Henkilöstöyksikkö kevät 2027.</p> <p>Työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut 2026–2027.</p>

Tavoite	Toimenpiteet	Mittari	Vastuu ja aikataulu
	<ul style="list-style-type: none"> • Laaditaan huoneentaulut Prikkaan teemoina: <ul style="list-style-type: none"> - Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus - Erilaiset viestijät ja viestintätyylit 	Huoneentaulut laadittu.	SIPA/Henkilöstöyksikkö 2026.
<p>Ruokavirasto on työyhteisö, jonka henkilöstö kokee tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena ja jossa ei esiinny syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua.</p> <p>Keskinäinen arvostus ja monimuotoisuuden huomioiminen on arvojen mukaisesti osa arkea.</p> <p>Ruokavirastossa arvostetaan kaikkien ammattiryhmien ja eri koulutustaustan omaavien työtä sekä suhtaudutaan suvaitsevasti erilaisuuteen työyhteisössä.</p>	<p>Jatkuvat toimenpiteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sovitteluprosessin vahvistaminen ja HR-palvelupisteelle tulevienhäirintää ja epäasiallista kohtelua työssä koskevien työsuojeluilmoitusten määrän seuranta. • Keskustellaan ryhmäkehityskeskusteluissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta sekä YhdenvertaisuusBarosta nousseista havainnoista ja nostetaan esiin mahdollisia kehittämiskohteita. 	<p>Sovitteluprosessien ja häirintää ja epäasiallista kohtelua työssä koskevien työsuojeluilmoitusten määrän seuranta.</p> <p>Teema otettu esiin ryhmäkehityskeskustelussa.</p>	<p>SIPA/Henkilöstöyksikkö 2026–27.</p> <p>Yksiköt ryhmäkeskusteluissa 2027.</p>

Tavoite	Toimenpiteet	Mittari	Vastuu ja aikataulu
Syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäminen	<ul style="list-style-type: none"> Järjestetään esihenkilöille koulutus, miten puuttua syrjintään, häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Varhainen puuttuminen -kampanja, joka kannustaa työntekijöitä ilmoittamaan havaitsemistaan epäkohdista. 	<p>Koulutuksen toteutuminen.</p> <p>Kampanjan toteuttaminen.</p>	<p>SIPA/Henkilöstöyksikkö, kevät 2027.</p> <p>Henkilöstöyksikkö, esihenkilöt, syksy 2026.</p>
Työ- ja yksityiselämän tasapainoa tuetaan	<ul style="list-style-type: none"> Joustotyö, monipaikkaisuus ja etätyö ovat Ruokavirastossa keskeisiä työ- ja yksityiselämän tasapainoa tukevia keinoja. Esihenkilöitä valmennetaan noudattamaan tasapuolisuutta lomasuunnittelussa kartoittamalla tarvittaessa tasapuolisempia lomanmyöntötapoja. Varmistetaan mm. pidempiä poissaoloja silmällä pitäen jokaiselle työntekijälle toimiva sijaisketju, esimerkiksi työpari- tai tiimimuotoisella työskentelyllä. 	<p>Seuraavassa HenkilöstöBarossa työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen vähintään 3,25/4</p> <p>100 % (kaikille työntekijöille määritelty sijaisketju)</p>	<p>Tutka Henkilöstöbaro 2027.</p> <p>Esihenkilöt</p>

Tavoite	Toimenpiteet	Mittari	Vastuu ja aikataulu
Koettu yhdenvertaisuus osaamisen kehittämisessä	<ul style="list-style-type: none"> Varmistetaan perehdytys ja tiedon siirto (henkilöriippumattomuus) pitkiltä perhevapailta, sairauslomilta tai muilta pitkiltä virkavapailta palaaville. 	100 % palaajista käy läpi dokumentoidun paluuperehdytyksen kahden viikon sisällä paluusta.	Esihenkilöt
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat kulkevat läpi henkilöstösuunnittelun ja rekrytoinnin; rekrytointiprosessi on läpinäkyvä ja selkeä	<p>Jatkuvat toimenpiteet</p> <ul style="list-style-type: none"> Anonyymien rekrytoinnin käyttöä laajennetaan ja tilannetta seurataan vuosittain henkilöstökertomuksessa. Tarkennetaan lisäksi ohjeistusta (sekä talon sisäistä), että ulkoista (hakijoille tarkoitettua). Käytetään monimuotoisuuslauseketta hakuilmoituksessa valtion rekrytointiohjeen suosituksen mukaisesti. Monimuotoisuuslauseke auttaa löytämään parhaimmat osaajat tehtäviin, vahvistaa työnantajakuvaa ja antaa hakijalle kokemuksen arvostuksesta. 	<p>Anonyymien rekrytointien lukumäärä.</p> <p>Monimuotoisuuslauseketta käyttävien hakuilmoitusten osuus (%), tavoitetaso 100 %.</p>	<p>SIPA/Henkilöstöyksikkö Rekrytoitavat esihenkilöt</p> <p>Henkilöstöyksikkö Rekrytoitavat esihenkilöt</p>

Tavoite	Toimenpiteet	Mittari	Vastuu ja aikataulu
Samapalkkaisuus toteutuu	<p>Jatkuvat toimenpiteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Laaditaan joka toinen vuosi tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus ja tiedotetaan henkilöstölle kartoituksen tuloksista. Edistetään samapalkkaisuutta. <p>Yksilöity toimenpide:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lisätään tietoa palkka-avoimuudesta. Järjestetään koulutus/informointi EU:n palkka-avoimusedirektiivin sisällöstä (voimaan 1.7.2026). 	<p>Palkkakartoituksen toteuttaminen.</p> <p>Informointi henkilöstöinfossa ja esihenkilöfoorumissa.</p>	<p>Henkilöstöyksikkö</p> <p>Henkilöstöyksikkö 2026.</p>
Ruokaviraston toimitilat, välineet ja järjestelmät huomioivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat	<p>Jatkuvat toimenpiteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Katselmoidaan käytössä olevat toimitilat tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta sekä monimuotoisuuden näkökulmasta ja huomioidaan erityisesti esteettömyys. 	<p>Toimipaikkakohtaiset työpaikkaselvitykset</p>	<p>Käyttäjäpalvelut, Henkilöstöyksikkö, työsuojeluvaltuutetut</p>

Tavoite	Toimenpiteet	Mittari	Vastuu ja aikataulu
	<ul style="list-style-type: none"> Uusia tietoteknisiä järjestelmiä hankittaessa huomioidaan myös kognitiivinen ja muu saavutettavuus. 	Osuus (%) uusista tietoteknisistä järjestelmähankinnoista, tavoitetaso 100 % hankinnoista.	Tietojärjestelmäratkaisujen yksikkö
Ruokaviraston toimitilat, välineet ja järjestelmät huomioivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat	Yksilöidyt toimenpiteet <ul style="list-style-type: none"> Monipaikkaisen työn edistämiseksi luodaan toimipaikkakohtaiset Mopa-kortit, jotka sisältävät tiivistetysti keskeisen informaation kustakin Ruokaviraston toimipaikasta tai toimitilasta. Mopa-korttien tarkoitus on helpottaa toimipaikkaan ensimmäisen kerran tulevan Ruokavirastolaisen, esimerkiksi monipaikkaisesti työskentelevän henkilön, saapumista ja tutustumista itselle uuden toimipisteen tai Ruokaviraston työympäristöön. 	Mopa-korttien laatiminen vuoden 2027 loppuun mennessä.	Käyttäjäpalvelut/toimipaikat, vuoden 2027 loppuun mennessä.

Tavoite	Toimenpiteet	Mittari	Vastuu ja aikataulu
Tavoitteiden toteutumisen seuranta	<ul style="list-style-type: none">• Seurataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista ja tarvittaessa tarkennetaan ao. toimenpiteitä sekä laaditaan tilanteesta tiedote Prikkaan	Vuotuinen seuranta suunnitelman tavoitteiden toteuttamisesta ja viestintä tästä.	Henkilöstöyksikkö, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä, YT-toimikunta.

Liite 2. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuuden edistämistä koskeva säädöspohja

- **Suomen perustuslaki (731/1999)**
 - 6 §: yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö (mm. sukupuoli, ikä, alkuperä, kieli, uskonto, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen)
 - 125 §: nimitysperusteet (yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto)
- **Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)**
 - Kieltää syrjinnän mm. iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella
 - Velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta
 - Kohtuulliset mukautukset (15 §)
- **Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki**
 - Edistää sukupuolten tasa-arvoa
 - Kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän
 - Sisältää mm. tasa-arvosuunnitelmaveloitteen
- **Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (424/2003)**
 - Kielitaitoa koskevat kelpoisuusvaatimukset ja kielitaidon huomioon ottaminen henkilöstöä palvelukseen otettaessa
- **Työsopimuslaki (55/2001)**
 - Syrjinnän kieltö ja tasapuolisen kohtelun vaatimus
 - Työntajan on edistettävä työntekijän mahdollisuuksia kehittyä urallaan.

- **Valtion virkamieslaki (750/1994)**
 - Syrjinnän kieltö virkasuhteissa
- **Työturvallisuuslaki (738/2002)**
 - Velvoittaa ehkäisemään häirintää ja epäasiallista kohtelua
- **Rikoslaki (39/1889)**
 - Syrjintä (RL 11:11)
 - Kiihottaminen kansanryhmää vastaan (RL 11:10)
 - Työsyryjintä (RL 47:3)

Kansainväliset ja EU-säädökset (Suomea sitovia)

- Euroopan unionin perusoikeuskirja
- Euroopan ihmisoikeussopimus
- YK:n ihmisoikeussopimukset (esim. CEDAW, CRPD, ICERD)
- EUn tasa-arvodirektiivit
- EU:n samapalkkaisuusdirektiivi 2023/970