

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025

1516/01.04.00.01/2024



Päiväys:	5.3.2024
Asianumero:	1516/01.04.00.01/2024
	Ruokavirasto
Linja, osasto ja/tai yksikkö:	Sisäisten palvelujen toimintakokonaisuus
Hyväksyjä:	Raimo Pyysalo
Laatija/laatijat:	Elina Saarinen, Minna Järvinen
Lisätietoja:	

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO.....	3
1.1 Suunnitelman yleiset tavoitteet	5
1.2 Nykytila henkilöstökertomuksen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn sekä VMbaro- työtyytyväisyyskyselyn näkökulmista.....	5
2 HENKILÖSTÖN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN RUOKAVIRASTOSSA	11
2.1 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi	12
2.2 Johtaminen ja kehittäminen	13
2.3 Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot	15
2.4 Henkilöstön osallistuminen.....	16
3 SYRJINTÄÄN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ	17
3.1 Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja häirinnän tunnistaminen	17
3.2 Henkilöön liittyvän syrjinnän tunnistaminen	19
3.3 Syrjinnästä ja häirinnästä ilmoittaminen Ruokavirastossa	20
3.4 Yhdenvertaisuuslain mukaiset toimintakeinot	21
3.5 Tasa-arvolain mukaiset toimintakeinot.....	22
4 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET KAUELLE 2024-2025 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI RUOKAVIRASTOSSA	23
Liite 1. Tavoitteet ja toimenpiteet kaudelle 2024–2025	24

1 JOHDANTO

Ruokaviraston *tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma* sisältää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa käsiteltävät asiat ja se toimii syrjimättömyyssuunnitelmana. Suunnitelma on valmisteltu yhteistyössä Ruokaviraston luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Kaikkien Ruokaviraston palveluksessa olevien tulee noudattaa tätä suunnitelmaa asemastaan ja työtehtävistään riippumatta. Ruokaviraston yhteiskunnallisten tehtävien vaikuttavuuteen liittyvää ns. toiminnallista tasa-arvoa ei käsitellä tässä suunnitelmassa.

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

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmisiä 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. Yhdenvertaisuudesta säädetään tarkemmin yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014), jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslaki asettaa työnantajalle useita velvollisuuksia. Yhdenvertaisuuslain 7.1 §:n mukaisesti työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja

oikeasuhtaisia. Toiminnan tulee olla suunnitelmallista. Yhdenvertaisuuslain 7.2 §:n mukaisesti työnantajalla tulee olla *suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi*.

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta työelämässä säädetään tarkemmin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986; jäljempänä tasa-arvolaki). Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä ja estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Myös tasa-arvolaki asettaa työnantajalle useita velvollisuuksia. Työnantajan tulee tasa-arvolain 6.1 §:n mukaisesti edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä *tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti*. Tasa-arvolain 6.a3 §:n mukaisesti työnantajan tulee laatia vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva *tasa-arvosuunnitelma*, jonka mukaisesti tasa-arvoa edistävät toimet toteutetaan.

Ruokavirastoa sitoo työnantajana lisäksi mm. valtion virkamieslaki (750/1994) sekä työsopimuslaki (55/2001). Virkamieslain 11.1 §:n mukaisesti viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole virkamiesten tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Vastaava säännös on työsopimuslaissa jonka 2:2.1 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Tasa-arvosta säädetään lisäksi EU:n tasa-arvodirektiiveissä. Lisäksi on noudatettava myös Suomea sitovia kansainvälisiä sopimuksia sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjaa.

1.1 Suunnitelman yleiset tavoitteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla pyritään turvaamaan henkilöstön yhdenvertaisuuden sekä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen Ruokavirastossa, edistämään Ruokaviraston henkilöstön työhyvinvointia sekä tukemaan Ruokaviraston myönteistä työnantajakuva. Myös Ruokaviraston arvot, keskinäinen *arvostus, avoimuus ja ratkaisukeskeisyys*, toimivat jokaisen ruokavirastolaisen työtä ohjaavina tekijöinä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteet kiinnittyvät luontevasti kaikkeen Ruokaviraston toimintaan. Ruokavirastossa noudatetaan sellaisia hallintokäytäntöjä ja toimintatapoja, joilla varmistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Ruokavirastossa noudatetaan yhdenvertaisen kohtelun periaatetta niin työnantajan ominaisuudessa toimittaessa, kuin toimittaessa sidosryhmien kanssa.

Ruokaviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään kahden vuoden välein. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain osana Ruokaviraston yhteistoimintakunnan työtä. 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, esimieskunta, henkilöstö) yhteisissä intresseissä ja havainnoinnin kohteena.

1.2 Nykytila henkilöstökertomuksen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn sekä VMbaro-työtyytyväisyyskyselyn 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 2023 lopussa Ruokavirastossa työskenteli 1060 henkilöä, joista naisten lukumäärä oli 748, eli 71 % henkilöstöstä oli naisia, kun taas miesten lukumäärä oli 312, eli 29 % henkilöstöstä oli miehiä. Henkilötyövuosia vuonna 2023 kertyi Ruokavirastossa 1027 HTV (Tahti).

Ruokaviraston sukupuolijakauman takia sukupuolten välisiä eroja on nähtävissä myös määräaikaisten ja osa-aikaisten määrissä. Ruokavirastossa työskenteli määräaikaissa palvelussuhteissa vuoden 2023 lopussa 167 henkilöä, joista naisia oli 120 (72 %) ja miehiä 47 (28 %). Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 57 henkilöä, joista naisia oli 45 (79 %) ja miehiä 12 (21 %).

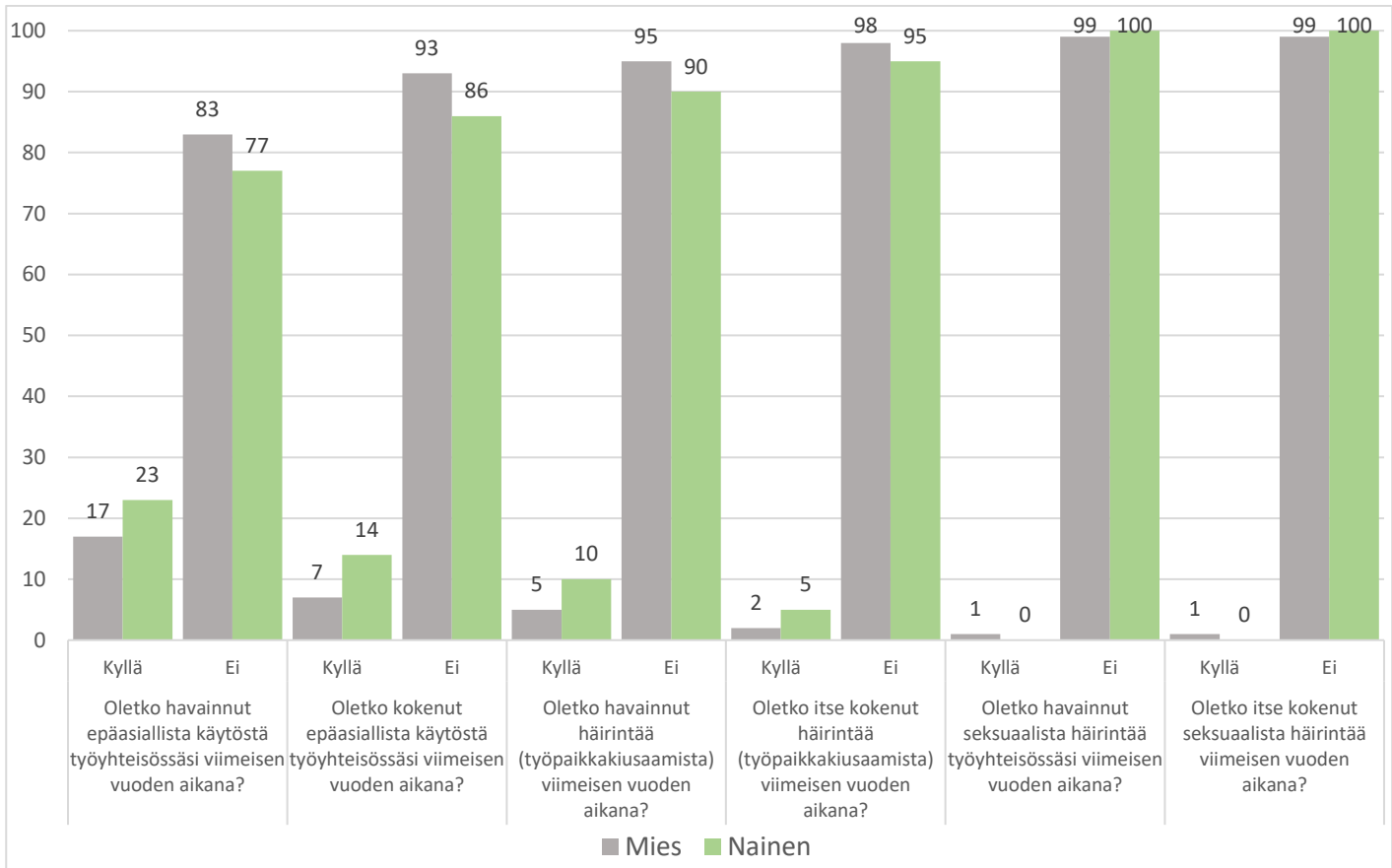
Ruokaviraston ikäjakaumassa ei ole havaittavissa juurikaan eroa sukupuolten välillä. Ruokaviraston henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2023 lopussa 48,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 48,4 ja miesten keski-ikä oli 48,3. Suurimmat ikäryhmät olivat 45–54-vuotiaat (34 % henkilöstöstä), 35–44-vuotiaat (25 % henkilöstöstä) ja 55–64-vuotiaat (27 % henkilöstöstä).

Naisten koulutusindeksi oli vuonna 2023 hieman miehiä korkeampi sen ollessa naisilla 6,0/8, kun miesten koulutusindeksi oli 5,8/8.

Ruokavirastossa tehdään vuosittain VMbaro-työtyytyväisyyskysely, joka antaa myös vastauksia paitsi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arviointiin, myös tietoja tasapuolisen kohtelun toteutumisesta työyhteisössä.

Syksyllä 2022 tehdyssä kyselyssä sukupuolten tasa-arvon toteutumisen indeksiarvo oli 4,15/5 ja ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisen indeksiarvo oli 3,96/5. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen indeksiarvo oli 4,31/5. Oikeudenmukainen kohtelu lähiesimiehen taholta sai indeksiarvon 4,28/5 ja työtovereiden taholta 4,22/5.

Osana VMbaro-työtyytyväisyyskyselyä selvitetään myös epäasiallisen käyttäytymisen, häirinnän (työpaikkakiusaaminen) sekä seksuaalisen häirinnän esiintymistä työyhteisössä. Tulokset vuodelta 2022 on koottu kuvaan 1. VMbaron tulosten mukaan vuonna 2022 naisista 23 % oli havainnut epäasiallista käytöstä työyhteisössä viimeisen vuoden aikana ja naisista 14 % oli kokenut sitä itse. Miesten vastaavat luvut olivat 17 % (havainnut) ja 7 % (kokenut itse). Mitä tulee häirintään (työpaikkakiusaaminen) naisista 10 % oli havainnut sitä ja 5 % oli kokenut sitä itse viimeisen vuoden aikana. Miesten vastaavat luvut olivat 5 % (havainnut) ja 2 % (kokenut itse). Seksuaalista häirintää oli kokenut naisista 0 % ja miehistä 1 %. Epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän osalta vuoden 2022 tuloksissa on nähtävissä hieman huonontumista verrattuna vuoden 2021 tuloksiin. Vuonna 2021 naisista 19 % ja miehistä 15 % oli havainnut ja naisista 12 % ja miehistä 8 % oli kokenut epäasiallista käytöstä työyhteisössä viimeisen vuoden aikana. Vastaavasti vuonna 2021 naisista 7 % ja 6 % miehistä oli havainnut ja naisista 4 % ja miehistä 3 % kokenut häirintää viimeisen vuoden aikana.



Kuva 1, Havaittu ja koettu epäasiallinen käytös ja häirintä sukupuolen mukaan (%)

Ruokavirastossa toteutettiin Taloustutkimuksen toimesta 13.11. – 3.12.2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka loppuraportti on julkaistu sisäisesti erillisenä liitteenä. Kyselyn vastaajamäärä jäi alhaiseksi, kyselyyn vastasi kaikkiaan 178/ (38 %). Syynä alhaiseen vastaajamäärään voidaan arvella olevan kyselyjen ajoittuminen lähekkäin.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn loppuraportin mukaan tyytyväisyys Ruokavirastoon työnantajana on melko hyvällä tasolla (ka. 3,69), joskin tyytyväisyydessä on pientä laskua vuoteen 2021 verrattuna (ka. 3,76), ja melko samalla tasolla kuin Taloustutkimuksen tietopankissa vertailuryhmän Julkinen hallinto (n=395) kokonaistyytyväisyys omaan työnantajaansa kokonaisuutena (3,58). Tasa-arvon (ka. 3,84, vuonna 2021 3,88) koetaan kokonaisarvosanalla mitattuna toteutuvan Ruokavirastossa hyvin, sen sijaan kokonaisarvosana yhdenvertaisuudelle (ka. 3,56, 2021 ka. 3,76) jää

tänä vuonna melko hyvälle ja kokonaisarvosana monimuotoisuuden edistämiseksi (ka. 3.31, vuonna 2021 ka. 3,50) tyydyttävälle tasolle.

Tasa-arvon kokee toteutuvan Ruokavirastossa lähes kolme neljästä (73 %) vastaajasta, kuten vuonna 2021. Tasa-arvon toteutumisessa on melko suuria eroja, kun tarkastellaan vastauksia linjoittain/osastoittain. Vajaa kymmenesosa vastaajista on havainnut ja 4 % itse kokenut tasa-arvoon liittyvää syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana. Havaitsemisen osalta syrjintä on liittynyt eniten siihen, että kaikilla sukupuolilla ei ole yhtäläisiä mahdollisuuksia uralla etenemiseen (57 %). Reilu kolmasosa (36 %) mainitsi myös havainneensa, ettei erilaisiin tehtäviin ole valittu pätevintä ja sopivinta henkilöä sukupuolesta riippumatta, reilu neljäsosa (29 %) että palkkauksessa ei ole edistetty eri sukupuolten välistä tasa-arvoa ja reilu viidesosa (21 %) että sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei ehkäistä ennalta. Itse kokemisen osalta syrjivä menettely on liittynyt eniten (57 %) eri sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen palkkauksessa, lisäksi reilut kaksi viidestä (43%) on kokenut että erilaisiin tehtäviin ei ole valittu pätevintä ja sopivinta henkilöä sukupuolesta riippumatta ja reilu neljäsosa (29%) että sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei ehkäistä ennalta.

Havaitsemisen osalta vain reilu viidesosa (21 %) on ilmoittanut havainnostaan eteenpäin. Huomioitava on, että reilu neljäsosa (29 %) ei halunnut vastata kysymykseen. Itse kokemisen (huom! n=7) osalta yksikään ei vastaa, että asialle olisi tehty jotain, reilu neljäsosa (29 %) vastaa ei, reilu neljäsosa (29 %) en halua vastata ja 43 % ei osaa sanoa. Tasa-arvoisuuden parantamisen osalta avoimissa palautteissa mainittiin usein avoimuus ja sen edistäminen niin sukupuoleen, palkkatasa-arvoon kuin kaikkiin muihinkin asioihin liittyen. Lisäksi mainintoja saivat anonyymi rekrytointi ja perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen helpottaminen kaikille.

Yhdenvertaisuuden kokee toteutuvan Ruokavirastossa vajaa kaksi kolmesta (58 %, vuonna 2021 61 %) vastaajasta. Yhdenvertaisuuden koetaan toteutuvan heikommin varsinkin muu-sukupuolisten, mutta myös nuorempien työntekijöiden keskuudessa. Myös yhdenvertaisuuden toteutumisessa on melko suuria eroja, kun tarkastellaan vastauksia linjoittain/osastoittain. Sekä havaitsemisen (38 %) että itse kokemisen (35

%) osalta syrjivä menettely on liittynyt eniten ikään. Huomioitava on, että kysyttäessä minkä perusteella syrjintä on tapahtunut, sekä havaitsemisen (35 %) että varsinkin kokemisen osalta (45 %) on paljon niitä, jotka ovat vastanneet en osaa/halua sanoa. Havaitsemisen osalta vain 15 % (vuonna 2021 19 %) on ilmoittanut havainnostaan eteenpäin. Itse kokemisen osalta kysyttäessä onko asialle tehty jotain yksikään ei vastaa kyllä, reilu puolet (55 %) vastaa ei, neljäsosa en osaa sanoa ja viidesosa en halua vastata. Yhdenvertaisuuden edistämisen osalta avoimissa palautteissa mainittiin useasti mm. anonyymi rekrytointi, avoimuus, asiasta keskustelu, tasapuolinen kohtelu ja samat säännöt kaikille – kuten jo vuonna 2021.

Monimuotoisuus toteutuu reilu kahden viidestä (41 %) vastaajan mielestä Ruokavirastossa erittäin tai melko hyvin, reilu kolmasosa (35 %) kokee monimuotoisuuden toteutumisen neutraalina ja lähes viidesosa (17 %) kokee monimuotoisuuden toteutuvan melko tai erittäin huonosti, kun toteutumista kysyttiin asteikolla, toteutuu 5=erittäin hyvin – 1=erittäin huonosti. Myös monimuotoisuuden toteutumisessa on melko suuria eroja, kun tarkastellaan vastauksia linjoittain/osastoittain. Kysyttäessä onko monimuotoisuutta edistetty työyhteisössäsi, vastaa reilu kymmenesosa (12 %) kyllä, vajaa viidesosa (17 %) ei ja jopa reilu kaksi kolmesta en osaa sanoa. Kysyttäessä pitäisikö monimuotoisuutta lisätä Ruokavirastossa seuraavan 2 vuoden aikana, vastaa reilu neljäsosa (26 %) kyllä, vajaa kolmasosa (30 %) ehkä, reilu kymmenesosa (12 %) ei ja loput 29 % eivät osaa/halua ottaa kantaa.

Ruokaviraston palkkatilasto laaditaan vuosittain. Se esitellään osana henkilöstökertomusta (Henkilöstökertomus v. 2022) sekä henkilöstöinfoissa. Lisäksi laaditaan palkkakartoitus joka toinen vuosi. TAHTI-järjestelmästä saatu säännöllisen työajan mukainen samapalkkaisuusindeksi v. 2023 on ollut 100,5 (Kuva 1). Tarkemmat tiedot naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä naisten ja miesten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot selviävät myöhemmin julkaistavasta palkkakartoituksesta.

Vaativuus taso	Tarkastelujoukko				Vertailujoukko valtio (suhteellinen palkkataso = 100)		
	Naisten lkm	Naisten ansioiden ka.	Miesten lkm	Miesten ansioiden ka.	Samapalkkaisuindeksi	Vertailujoukon lukumäärä	Vertailujoukon samapalkkaisuus indeksi
9	11	2 580,7	3	2 641,3	97,7	7 521	100,0
8	88	2 949,1	14	2 986,3	98,8	11 747	99,7
7	39	3 294,2	11	3 277,0	100,5	13 164	99,2
6	35	3 767,2	14	3 848,5	97,9	15 637	98,8
5	339	4 779,4	160	4 699,9	101,7	12 922	98,7
4	68	5 425,8	34	5 460,2	99,4	5 535	99,1
3	36	6 621,9	25	6 608,4	100,2	2 382	98,6
2	8	8 283,9	4	8 938,3	92,7	498	98,3
Yhteensä	624		265		100,5	69 406	99,2

KUVA 2. Ruokaviraston samapalkkaisuusvertailu säännöllisen työajan ansioista yleisellä vaativuusluokituksella (TAHTI).

Ruokaviraston sukupuolijakauma (miehiä 30 % ja naisia 70 %) huomioiden näyttää tilanne esihenkilö- ja johtotehtävissä melko tasaiselta, joskin miehiä on esihenkilötehtävissä sukupuolijakauma huomioiden hieman vähemmän. Esimiehistä (n=77) vuoden 2023 joulukuussa oli 24,8 % miehiä ja 75,3 % naisia.

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.

Ruokavirasto ottaa huomioon tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen 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.

Henkilöstön yhdenvertainen kohtelu kulkee läpi koko palvelussuhteen elinkaaren alkaen rekrytoinnista ja ulottuen virka- ja työsuhteen päättymiseen.

Vaikka Ruokavirastossa pyritään mahdollisimman laaja-alaiseen yhdenvertaisuuden 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.

2.1 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

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 tietyllä sukupuolella 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.

Ruokaviraston rekrytoinnit järjestetään 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 ko. 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. 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 Ruokaviraston eri toimipaikoista käsin. Mikäli tehtävän hoitaminen ei edellytä työskentelyä tietyssä toimipisteessä, 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 myös miehiä perhevapaiden pitämiseen sekä varaudutaan perhevapaisiin myös henkilöstösuunnittelussa. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa mahdollistetaan myös vastuunkanto ikääntyvistä vanhemmista.

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. Osana viraston strategiatyötä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulma huomioidaan osana strategian toteuttamiseen liittyvää projektityöskentelyä. Yksi viraston strategista päämääristä on Opimme ja uudistumme yhdessä, minkä piirissä on sekä tasa-arvon että yhdenvertaisuuden edistämiseen kytkeytyviä toimenpidesuunnitelmia.

Johdon rooli on keskeinen sekä suunnannäyttäjänä että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuraajana. Ensimmäisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhtenä toimenpiteenä oli ottaa Ruokavirastossa käyttöön sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet. Uudistamisprojekti linkittyi viraston Opimme ja uudistumme yhdessä -päämäärätiimin strategiatyöhön. Nimikkeiden uudistamisprojektin tuotoksena syntyi vuonna 2022 yhtenäinen, yleispätevä ja ajanmukainen Ruokaviraston nimikekonsepti.

Ruokaviraston kaikilla esihenkilöillä on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajina sekä työyhteisön kehittäjinä ja vaikuttajina. Esihenkilöiden tärkeää roolia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä tuetaan esimiesvalmennuksilla ja yhteinäistä henkilöstöjohtamista tukevilla yhteisillä prosesseilla. Ruokaviraston arvoja ovat keskinäinen arvostus, avoimuus ja ratkaisukeskeisyys. Esihenkilöt edistävät tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja Ruokaviraston arvojen toteutumista jokapäiväisessä esimiestyössään.

Ruokaviraston työskentelyolosuhteet ovat syrjimättömiä. Ruokaviraston tilat, työvälineet ja varusteet on järjestetty sellaisiksi, että ne mahdollistavat yhdenvertaisuuden toteutumisen.

Ruokavirasto on monipaikkainen virasto, jossa yksiköiden, jaostojen ja erilaisten tiimien henkilöstöä voi työskennellä useissa eri toimipisteissä. Monipaikkaisuus huomioidaan toiminnassa ja työtavoissa. 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. Etätyö- ja työaikajoustojen käyttömahdollisuudet riippuvat kuitenkin työtehtävistä. Ruokavirasto suhtautuu tasa-puolisesti sukupuolesta riippumatta henkilöstön jäämiseen kotiin hoitamaan lapsia.

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 perhevelvoitteista johtuvat mahdollisuudet osallistua koulutukseen. Perhevapaalta sekä muulta pitkältä virka- tai työvapaalta palaavalle järjestetään perehdytystä.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu ulottuu 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 perheenhuoltovelvollisuudet eivät ole hyväksyttäviä palvelussuhteen päättämisen syitä. Henkilöstä ei saa myöskään lomauttaa tai siirtää muihin tehtäviin näillä kielletyillä perusteilla.

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.

Ruokavirastossa tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan vuosittain henkilön ja hänen esimiehensä välisessä kehityskeskustelussa. Henkilökohtainen palkkanosa 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.

2.4 Henkilöstön osallistuminen

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

Tavoitteena on, että näiden järjestelmien mukaiseen toimintaan valitaan edustajia eri sukupuolista. Tasa-arvoasioiden käsittelyssä noudatetaan yhteistoimintasopimuksen mukaista käsittelyjärjestystä. 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 henkeen mukaisesti. Maantieteellisen edustuksen turvaamiseksi työryhmiin valitaan jäseniä myös Ruokaviraston eri toimipisteistä.

3 SYRJINTÄÄN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

Ruokaviraston tavoitteena on olla työpaikka, jossa kaikki voivat kokea tulleen kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti, ja jossa syrjintää ja häirintää ennalta ehkäistään ja siihen puututaan tehokkaasti ja järjestelmällisesti.

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 kiellettynä 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 kiellettynä 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 ehtoista 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 esimiehen tai muun työnantajan edustajan tietoon.

Ilmoituksen syrjinnästä tai häirinnästä voi tehdä syrjityn itsensä lisäksi myös muu taho, kuten esimerkiksi luottamushenkilö 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. Ilmoituksen sisältö on vapaamuotoinen, mutta se on tehtävä kirjallisesti ja allekirjoitettava.

Ruokavirastossa on olemassa erilaisten epäasiallisen tai vastuuttoman työkäyttäytymisen tapauksien käsittelyä varten oma kolmiportainen malli Ruokaviraston sovittelu-malli, 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 mahdollista tehdä virallinen työsuojeluilmoitus työsuojelupäällikölle. Tilanteen vakavuuteen perustuen työnantaja voi mallin mukaisen työsuojeluprosessin rinnalla ryhtyä myös kurinpidollisiin toimenpiteisiin.

Työsuojeluviranomainen on laatinut kaikille työpaikoille soveltuvan [lomakkeen](#), jota voi käyttää häirinnästä ilmoittamiseen työsuojelupäällikölle.

3.4 Yhdenvertaisuuslain mukaiset toimintakeinot

Työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain 22 §:n mukaisesti yhdenvertaisuuslain noudattamista työhönotossa, palvelussuhteessa ja työharjoittelussa. Henkilöön liittyvissä syrjintätilanteissa toimivaltainen viranomainen on siis aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualue. 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 uudesta syrjintää tai vastatoimia taikka määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräjassa 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-arvolaisissa 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.

4 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET KAUELLE 2024-2025 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI RUOKAVIRASTOSSA

Kuten edellä on todettu, tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa jokaisen ruokavirastolaisen arkea kaikessa ruokaviraston tekemisessä. Jokaiselle toimintasuunnitelmakaudelle määritellään lisäksi ne toimenpiteet ja tavoitteet, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta erityisesti edistetään toimintasuunnitelmakaudella. Tämän toimintasuunnitelmakauden tavoitteet on laadittu huomioiden VMbaro-kyselyn ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn. Tavoitteet ja toimenpiteet kaudelle 2024–2025 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 2024–2025

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuut	Aikataulu
<p>Henkilöstö ja esihenkilöt tuntevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden keskeiset käsitteet ja niihin liittyvät vaatimukset.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Koulutetaan henkilöstölle, esihenkilöille ja johdolle tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät keskeiset käsitteet, asiat ja vaatimukset. • Viestitään aktiivisesti ja säännöllisesti suunnitelmasta sekä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista henkilöstöinfoissa ja esimiesfoorumeissa (esim. luennot, kokemusasiantuntijat). • Viestitään suunnitelmasta Prikassa. • Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa uusien henkilöiden perehdytysuunnitelmaa. • Esihenkilöiden tavoitteeksi asetetaan kehityskeskustelujen 2025 osalta suorittaa eOppivan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskurssia: ”Sukupuolten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus – Miksi ja miten?” • Suositellaan koko henkilöstölle eOppivan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskurssia: ”Sukupuolten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus – Miksi ja miten?” 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöyksikkö järjestää koulutusta ja viestii suunnitelmasta Prikassa. • Henkilöstö 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuva • 2025

<p>Henkilöstö ja esihenkilöt tuntevat Ruokaviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja toimivat sen mukaisesti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keskustellaan toimintayksiköissä esihenkilöiden johdolla siitä mitä suunnitelman toteuttaminen tarkoittaa jokaisen henkilön omassa työssä ja mitä se tarkoittaa toimintayksikön työssä mm. perehdytyksen ja kehityskeskustelujen yhteydessä. • Nostetaan teema esiin 2025 ryhmäkehityskeskusteluissa ja kirjaetaan asiaan liittyviä kehitysehdotuksia. Esihenkilö voi tarvittaessa pyytää tähän mukaan moderaattorin (ts-valtuutettu, sovittelija). 	<ul style="list-style-type: none"> • Esihenkilöt toimintayksiköissä • Henkilöstöyksikkö ja esihenkilöt 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuva • 2025
--	--	--	---

<p>Ruokavirasto on työyhteisö, jonka henkilöstö kokee tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena ja jossa ei esiinny syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua. Keskinäinen arvostus on arvojen mukaisesti osa arkea. Ruokavirastossa arvostetaan kaikkien ammattiryhmien ja eri koulustaustan omaavien työtä sekä suhtaudutaan suvaitsevasti erilaisuuteen työyhteisössä.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jokainen ruokavirastolainen toimii ruokaviraston arvojen mukaisesti. Jokainen ruokavirastolainen toimii ruokaviraston arvojen mukaisesti vastaten siitä, ettei itse syrji, häiritse tai käyttäydy epäasiallisesti ja tarttuu asiaan, jos havaitsee syrjintää, häirintää, epäasiallista käytöstä tai vastaavaa. • Jokainen ruokavirastolainen ilmoittaa työnantajan edustajalle terveyttä ja työturvallisuutta vaarantavista asioista (syrjintä, häirintä epäasiallinen käyttäytyminen). Ilmoituksen voi tehdä myös työsuojeluvaltuutetulle. Tämän tukemiseksi henkilöstölle ohjeistetaan ja viestitään toimintatavoista osana Henkilöstöyksikön vastuukentän viestintää. • Laaditaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huoneentaulu tai vastaava Prikkaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstö • Henkilöstöyksikkö, työsuojeluvaltuutetut, sovittelijat 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuva
--	--	--	---

<p>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen: kyselyt ja selvitykset</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstön kokemuksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta selvitetään osana TUTKA-kyselyä sekä ennen seuraavaa suunnitelman päivitystä erillisellä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä. Kyselyn tuloksia käytetään seuraavan suunnitelmakauden toimenpiteiden suunnittelun pohjana. • Henkilöstölle tiedotetaan, mitä toimenpiteitä on tehty edellisen kyselyn (TUTKA, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus) pohjalta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöyksikkö 	<ul style="list-style-type: none"> • Vuosittain, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely ennen seuraavaa päivitystä.
<p>Työ- ja yksityiselämän tasapainoa tuetaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Joustotyöpolitiikkaa kehitetään edelleen siten, että se tukee työ- ja yksityiselämä -tasapainoa mahdollisimman hyvin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöyksikkö 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuva

	<ul style="list-style-type: none"> • Joustotyöpolitiikan käyttömahdollisuuksia tuetaan työntekijämyönteisesti sekä sitä sovellettaessa noudatetaan yhdenvertaisuutta. • Suhtaudutaan myönteisesti työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tukeviin toimenpiteisiin ja käytäntöihin, kuten työaikaliukumien ja etätöön joustavaan käyttöön sekä vuosiloma- ja virkapaajärjestelyihin. • Suhtaudutaan sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta riippumatta tasa-arvoisesti henkilöstön jäämiseen hoitamaan kotiin lapsia. • Esihenkilö seuraa työaikasaldoja ja työnkuormitusta seurataan säännöllisesti ja puuttuu niihin aktiivisesti osana työ- ja yksityiselämän tasapainon tukemista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Johto • Esihenkilöt 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuva
--	---	--	---

<p>Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat kulkevat läpi henkilöstösuunnittelun ja rekrytoinnin; rekrytointiprosessi on läpinäkyvä ja selkeä</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytointiprosessi on selkeä, kuvattu ja esihenkilöt ovat saaneet siihen koulutusta. • Rekrytointiprosessiin, sen kuvaukseen, ohjeistukseen ja koulutukseen lisätään tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjimättömyys ja monimuotoisuus. Osana rekrytointikoulutuksia ja ohjeistuksia huomioidaan myös syrjimättömyyden näkökulmat sekä tämä suunnitelma. • Kiinnitetään erityishuomiota tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä esiin nousseisiin ikäsyrjinnän sekä sukupuoleen perustuvan syrjinnän estämiseen rekrytoinneissa kouluttamalla ja ohjeistamalla esimiehiä. • Kiinnitetään erityishuomiota kaikkien sukupuolten yhtäläisiin mahdollisuuksiin uralla etenemiseen esihenkilöiden koulutus- ja ohjelmateriaaleissa sekä koulutuksissa. • Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus huomioidaan työuralla etenemisen mahdollistavien lisätehtävien jakamisessa. • Suositellaan anonyymin rekrytoinnin käyttöä kaikissa Ruokaviraston rekrytoinneissa (pl. turvallisuustehtävät). • Anonyymin rekrytoinnin käyttöä seurataan vuosittain henkilöstökertomuksessa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöyksikkö • Esihenkilöt 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuva
--	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Valitun henkilön pätevyys ja ansioituneisuus perustellaan läpinäkyvästi valintamuistiossa. • Esihenkilöitä koulutetaan osana rekrytointikoulutuksia myös valintamuistion kirjoittamiseen liittyvissä asioissa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytoivat esihenkilöt • Henkilöstöyksikkö 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuva
Samapalkkaisuus toteutuu	<ul style="list-style-type: none"> • Joka 2. vuosi laaditaan tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus ja tiedotetaan henkilöstölle kartoituksen tuloksista. • Palkkakartoituksen perusteella laaditaan tarvittaessa kehittämissuunnitelman samapalkkaisuuden edistämiseksi. • Palkkausjärjestelmän soveltamiseen liittyvissä koulutuksissa kiinnitetään esihenkilöiden huomiota syrjimättömyyden edistämiseen. Erityishuomiota kiinnitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä esiin tulleeseen sukupuolen ja iän perusteella tapahtuvan syrjinnän estämiseen. • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöyksikkö 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuva

<p>Ruokaviraston toimitilat, välineet ja järjestelmät huomiovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suoritetaan käytössä olevien toimitilojen tarkastelu tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta. • Huomioidaan esteettömyys. • Sukupuolitetut ja sukupuolittamattomat pukeutumis- ja WC-tilat. • Edellä mainituille asioille on valmiit toimintatavat ja prosessit. • Seurataan Ruokaviraston tietoteknisten järjestelmien saavutettavuuden kehittymistä. • Uusia tietoteknisiä järjestelmiä hankittaessa huomioidaan myös saavutettavuus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Käyttäjäpalvelut • Henkilöstöyksikkö • 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuva
<p>Vähemmistöverkostotoiminnan käynnistäminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vähemmistöjen vertaistukiverkostot 	<ul style="list-style-type: none"> • Työsuojeluvaltuutetut 	<ul style="list-style-type: none"> • 2024
<p>Tavoitteiden toteutumisen seuranta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seurataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista ja laaditaan tilanteesta tiedote Prikkaan 	<ul style="list-style-type: none"> • henkilöstöyksikkö, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä 	<ul style="list-style-type: none"> • vuosittain • 2025



RUOKAVIRASTO

Livsmedelsverket • Finnish Food Authority

Tämä asiakirja on laadittu ja allekirjoitettu sähköisesti.
Dokumentet har satts upp och undertecknats elektroniskt.
This document has been digitally prepared and signed.

Ruokavirasto

PL 100, 00027 RUOKAVIRASTO

Puh. 029 530 0400 (vaihde)

ruokavirasto.fi

Y-tunnus: 2911686-7

Livsmedelsverket

PB 100, 00027 LIVSMEDELSVERKET

Tfn 029 530 0400 (växel)

livsmedelsverket.fi

FO-nummer: 2911686-7

Finnish Food Authority

P.O. Box 100, FI-00027 FINNISH FOOD AUTHORITY, FINLAND

Tel. +358 29 530 0400 (switchboard)

foodauthority.fi

Business ID: 2911686-7