



Valtiovarainministeriön henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2025-2026



Sisällysluettelo

1 Johdanto	3
2 Henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu valtiovarainministeriössä	3
2.1 Tausta ja käsitteet	3
2.2 Suunnitelman laadintaprosessi	4
2.3 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat henkilöstöpoliittiset tavoitteet	4
2.4 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat toiminnalliset painopistealueet	5
2.5 Havaintoja ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	7
3 Toimenpidesuunnitelmat	9
3.1 Valtiovarainministeriön henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet vuosille 2025-2026	9
3.2 Valtiovarainministeriön toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet vuosille 2025-2026	11
4 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta ja loppusanat	17
5 Liitteet	18

1 Johdanto

Tämä on valtiovarainministeriön henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2025–2026. Suunnitelman tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvon toteutumista sekä torjua syrjintää iän, sukupuolen, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu olennaisena osana valtiovarainministeriön henkilöstöpolitiikan, toimintatapojen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä ministeriön arvojen mukaiseen toimintaan. Sekä valtiovarainministeriössä että hallinnonalalla tulee varmistaa, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Vastuu niin sukupuolten välisen tasa-arvon kuin yhdenvertaisuuden edistämisestä on myös jokaisella virkamiehellä itsellään. Tämän merkityksen ja vaikuttavuuden tunnistaminen ja ymmärtäminen on osa niin osastojen, yksiköiden kuin yksilöidenkin työtä. Tavoitteena on, että jokainen ministeriön virkamies sisäistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman arjen työssään, ja että tasa-arvon sekä syrjimättömyyden edistämisestä tulee luonnollinen osa arkipäiväisiä käytäntöjä.

Tässä suunnitelmassa määritellään erikseen henkilöstöpoliittiset sekä toiminnalliset tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet, joihin ministeriö erityisesti kiinnittää huomiota seuraavien kahden vuoden aikana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tavoitteet ja toimenpiteet on valittu VMBaro työtyytyväisyyskyselyn, palkkakartoituksen, henkilöstötietojen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastausten sekä edellisten henkilöstöpoliittisen ja toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatietojen analysoinnin pohjalta.

Suunnitelmaa on valmisteltu kehittämis- ja hallintotoiminnossa sekä ministeriön toiminnallisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä. Suunnitelmaa on käsitelty ministeriön yhteistyökomiteassa ja osastopääällikkökokouksessa 11.12.2024 sekä valtiosihteeri kansliapäällikkönä johtoryhmässä 19.12.2024.

2 Henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelu valtiovarainministeriössä

2.1 Tausta ja käsitteet

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ministeriön tulee työnantajana ja viranomaisena laatia sekä henkilöstöpoliittinen että toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Työelämän tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläistä arvostusta, samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä, tasa-arvoista urakehitystä, yhtäläisiä mahdollisuuksia yhdistää työ ja yksityiselämä sekä vapautta seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että 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.

Henkilöstöpoliittisella tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ministeriön henkilöstöä koskevissa asioissa (esim. palkkaus, rekrytointi, työympäristö). Toiminnallisella tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ministeriön toiminnassa, joka vaikuttaa kansalaisiin ja yhteiskuntaan (esim. lainvalmistelu, talousarvioesitysten valmistelu, ulkoinen viestintä).

Aiemmin ministeriössä on ollut erilliset suunnitelmat henkilöstöpoliittisesta ja toiminnallisesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Tähän suunnitelmaan on yhdistetty molemmat näkökulmat.

2.2 Suunnitelman laadintaprosessi

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, *tasa-arvolaki*) 4 §:ssä veloitetaan viranomaisia edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luomaan ja vakiinnuttamaan sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman tulee tasa-arvolain 6 a §:n mukaan sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta (mm. naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin ja palkkakartoitus sukupuolen mukaan), käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon toteutumisen edistämiseksi ja arvio aikaisempaan suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 §:ssä veloitetaan viranomaisia arvioimaan miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Suunnitelmaa varten on kartoitettu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa arvioimalla edellisten suunnitelmien toimenpiteiden toteutumista (liitteet 4 ja 5) sekä analysoimalla VMBaro työtyytyväisyyskyselyn ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastauksia sekä palkkakartoituksen (liite 2) ja henkilöstökatsauksen tietoja (liite 1).

2.3 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Valtiovarainministeriössä on koottu alla olevat tavoitteet, joilla edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ministeriössä. Osa tavoitteista on myös suoria työsuojelu- tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännöstä tulevia veloitteita tai ministeriön henkilöstöstrategiassa määriteltyjä linjauksia.

1. Johtaminen on vastuullista, selkeää, avointa sekä mahdollistavaa ja johto toimii suunnanäyttäjänä koko ministeriön henkilöstölle.
2. Laadukas johtaminen edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössä.

3. Johto ja lähiesimiehet huomioivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman johtamis- ja esihenkilövastuunsa piiriin kuuluvassa toiminnassaan.
4. Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka ja ministeriön palkkausjärjestelmää sovelletaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.
5. Henkilöstö on tietoinen siitä, miten palkkaus määräytyy.
6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan systemaattisesti koko rekrytointiprosessissa.
7. Esimiehet ja muut uusien virkamiesten perehdytyksestä vastaavat henkilöt tuntevat ministeriön perehdytysprosessin ja sitoutuvat perehdytysuunnitelman noudattamiseen.
8. Jokaisella on mahdollisuus uralla etenemiseen ja uusien tehtävien hoitamiseen edellytysten täytyessä.
9. Henkilöstöllä on tasavertainen mahdollisuus osallistua työtehtävien hoitamisen edellytyksiä ja yleistä osaamisen kehittämistä edistävään toimintaan.
10. Määräaikaiset palvelussuhteet ovat lain- ja tarkoituksenmukaisia.
11. Ministeriö suhtautuu henkilöstön monimuotoisuuden lisäämiseen myönteisesti sekä edistää erilaisuuden hyväksymistä työyhteisössä.
12. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen toteutuu ministeriössä hyvin vaikuttaen positiivisesti työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen.
13. Perhe- tai muiden vapaiden käyttäminen ei vaikuta negatiivisesti uralla etenemiseen.
14. Ministeriössä ei esiinny syrjintää eikä seksuaalista häirintää.
15. Työyhteisössä kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti.

2.4 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat toiminnalliset painopistealueet

Edellisen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelutyössä kiteytyi kahdeksan painopistealuetta. Painopistealueet ovat edelleen ajankohtaisia, mutta niitä on joiltain osin päivitetty suunnitelmaa laadittaessa. Painopistealueet ovat:

1. Säädösvalmistelu ja vaikuttavuusarviointi

Säädösvalmistelu on yksi ministeriön ydinprosesseista. Valtiovarainministeriön toimialaan kuuluvat lait joko ohjaavat yhteiskunnan tai julkisen hallinnon toimintaa, tai ne koskettavat suoraan kansalaisten oikeuksia ja velvollisuuksia. Säädösvalmistelun yhteydessä tehdään vaikutusten arviointi säädösvalmisteluohjeiden mukaisesti sekä käsitellään suhdetta perustuslakiin huomioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat mukaan lukien kielelliset oikeudet.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma talousarvioesityksissä

Valtiovarainministeriö ohjeistaa ministeriöitä talousarvioesityksiin liittyen. Talousarvioesitysten pyyntökirjeessä ministeriöt velvoitetaan huomioimaan sukupuolinäkökulma

talousarvioesityksessään. Kirjeessä muistutetaan, että pääluokkaperusteluihin sisällytetään yhteenvetotarkastelu sukupuolivaikutuksiltaan merkittävästä talousarvioesitykseen liittyvästä toiminnasta.

3. Neuvottelu- ja sopimustoiminta

Valtiovarainministeriö edustaa valtiotyönantajaa keskustason työmarkkinaneuvotteluissa. Sopimustoiminnassa sukupuolivaikutukset arvioidaan joka neuvottelukierroksella ja myös sopimuskausilla toimivissa työryhmissä yhdessä palkansaajajärjestöjen kanssa. Kolmikanlaisessa lainvalmistelussa myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökohdat käydään läpi.

4. Saavutettavuus ja esteettömyys

Saavutettavuus ja esteettömyys pyritään ottamaan huomioon mahdollisimman kattavasti ministeriön toiminnassa, kuten viestinnässä ja tapahtumissa ja toimitiloissa. Ministeriössä edistetään jokaisen mahdollisuuksia käyttää yhdenvertaisesti digitaalisia palveluja edistämällä digitaalisten palvelujen saatavuutta sekä sisällön saavutettavuutta.

5. Valtionhallinnon ja hallinnonalan ohjaus

Valtiovarainministeriö vastaa oman hallinnonalan virastojen ja laitosten ohjaajana niiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tilan seurannasta. Lisäksi valtiovarainministeriön tehtäviin kuuluu koko valtionhallinnon ja sen yhteisten toimintatapojen kehittäminen, mukaan lukien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat esimerkiksi valtion työnantajakuvassa, rekrytoinnissa ja perehdytyksessä.

6. Oikea, ennakoiva ja ajantasainen viestintä

Yksi valtionhallinnon viestintää ohjaavista arvoista on ymmärrettävyys, mikä tarkoittaa sitä, että viranomaisten on käytettävä asiallista, selkeää ja ymmärrettävää kieltä. Ymmärrettävyys on onnistuneen viestinnän edellytys. Ministeriössä varmistetaan, että käytössä on erilaisia viestintäkanavia erilaisten kohderyhmien tavoittamiseen ja julkaistavat sisällöt ovat saavutettavia.

7. Kansalaisyhteiskunnan osallisuuden varmistaminen

Viranomaistoiminnan kannalta keskeistä on arvioida sitä, miten yhdenvertaisuusnäkökulma on otettu huomioon toimintojen järjestämisessä ja miten toiminta tosiasiallisesti vaikuttaa syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Esimerkiksi säädösvalmistelun yhteydessä arvioidaan tarve keskusteluun vähemmistöryhmiä edustavien järjestöjen ja muiden kansalaisyhteiskunnan toimijoiden kanssa. Avoimen hallinnon ohjelma, jota valtiovarainministeriössä koordinoidaan, tähtää kansalaisyhteiskunnan osallisuuden varmistamiseen ja siihen liittyvän osaamisen laajentamiseen koko julkisella sektorilla.

8. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien edistäminen kansainvälisessä yhteistyössä ja verkostoissa

Valtiovarainministeriö tekee laajasti kansainvälistä yhteistyötä osallistumalla monien kansainvälisten järjestöjen ja rahoituslaitosten toimintaan. Ministeriö voi tässä toiminnassaan

edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioimista muun muassa lisäämällä tietoisuutta ja jakamalla hyviä käytäntöjä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemaan liittyen.

2.5 Havainnot ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

2.5.1 Henkilöstökatsaus ja palkkakartoitus

Henkilöstökatsaus (liite 1) sisältää muun muassa tiedot ministeriön virkamiesten sukupuolijakaumasta, kuvauksen määräaikaisten osuudesta, henkilöstörakenteesta sekä koulutuksesta ja uralla etenemisestä. Henkilöstökatsauksen 2023 tietojen perusteella voidaan todeta, että miesten ja naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä on pysynyt samansuuruisena viimeisen viiden vuoden aikana: naisia on noin 60 % henkilöstöstä ja miehiä 40 %. Ministeriön henkilöstön lukumäärä ja tehtyjen henkilötyövuosien määrä on pienentynyt vuonna 2023 edellisestä vuodesta 2022. Vakinaisen henkilöstön määrä on kasvanut edellisestä vuodesta ja määräaikaisten määrä vastaavasti vähentynyt. Henkilöstön keski-ikä on pysynyt samalla tasolla viimeisen viiden vuoden aikana: 46,6 vuotta, eikä myöskään henkilöstörakenteessa ole tapahtunut merkittävää muutosta.

Suunnitelman liitteestä 2 löytyy palkkakartoitus, joka sisältää naisten ja miesten ansioiden keskiarvojen vertailun vaativuustasoittain sekä kuvauksen naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin. Palkkakartoituksen perusteella voidaan todeta, että kun tarkastellaan eroja naisten ja miesten kokonaisansioiden keskiarvioissa samalla vaativuustasolla, ovat erot pieniä. Vaativuustasoittain laskettujen samapalkkaisuusindeksien keskiarvo on 101,2 eli naisten palkat ovat kokonaistarkastelussa hieman miesten palkkoja suurempia, mutta ero on vähäinen. Tehtäväkohtaista palkanosuutta tarkasteltaessa ei ole havaittavissa eroja naisten ja miesten välillä, sillä vaativuustasoittain määritelty tehtävänkohtainen palkanosa ei vaihtelee henkilöittäin. Kokonaispalkkaan vaikuttavat erot johtuvat siis lähinnä eroista henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvassa palkanosassa. Tarkastellessa henkilökohtaisen palkanosan samapalkkaisuusindeksejä, voidaan havaita joitakin merkittäviäkin eroja naisten ja miesten välillä. Vaativuustasoilla 12A ja 14B naisten henkilökohtainen palkanosa on huomattavasti miesten henkilökohtaista palkanosaa suurempi (samapalkkaisuusindeksi 114,1 %). Vaativuustasolla 16A sen sijaan miesten henkilökohtaiset palkanosat ovat keskimäärin naisten henkilökohtaisia palkanosia huomattavasti suurempia (samapalkkaisuusindeksi 83,7 %).

Palkkakartoituksen yhteydessä on tarkasteltu myös naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuustasoille. Tällöin voidaan havaita, että naisia työskentelee huomattavasti miehiä enemmän vaativuustasoilla 7A-11A. Myös tasoilla 11B-13A työskentelee naisia enemmän kuin miehiä. Vaativuustasoilla 14B-15B työskentelee sen sijaan enemmän miehiä kuin naisia.

2.5.2 VMBaro -työtyytyväisyyskyselyn 2024 sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

Valtiovarainministeriössä toteutetaan vuosittain henkilöstön työtyytyväisyyttä mittaava VMBaro-työtyytyväisyyskysely, joka sisältää myös henkilöstön tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen sekä häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyviä kysymyksiä.

Ministeriössä toteutettiin syksyllä 2024 myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyssä kysyttiin muun muassa valtiovarainministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuusosaamisesta, tasa-arvon ja

yhdenvertaisuuden toteutumisesta valtiovarainministeriössä sekä sen toiminnassa. Lisäksi kysyttiin työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisen onnistumisesta sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeista valtiovarainministeriössä. Kyselyssä oli monivalintakysymyksiä sekä mahdollisuus avovastauksille. Vastauksia on hyödynnetty suunnitelmaa laadittaessa, mutta kyselyn vastaajamäärä oli alhainen, eikä kyselyn tuloksille voida sen vuoksi antaa vastaavaa painoarvoa kuin esimerkiksi VMBaro -työtyytyväisyyskyselylle.

VMBaro -työtyytyväisyyskyselyn 2024 vastausten perusteella kokonaistyötyytyväisyys on valtiovarainministeriössä hyvällä tasolla, sillä se on saanut kokonaisarvion 3,83 (asteikko 1–5). Kyselyn vastausten perusteella henkilöstö on tyytyväinen oikeudenmukaiseen kohteluun niin lähiesihenkilön (4,39) kuin työtovereidenkin taholta (4,48).

Myös kyselyn väittämä ”Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni.”, on saanut erittäin hyvän arvion 4,36. Arvio on jonkin verran laskenut vuoteen 2023 verrattuna, sillä silloin väittämä sai arvion 4,46. Myös väittämä ”Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni.” on saanut erittäin hyvän arvion (4,19), mutta myös se on jonkin verran laskenut vuoteen 2023 verrattuna (4,34). Työn ja yksityiselämän yhteensovittamismahdollisuuksiin ollaan edelleen tyytyväisiä, sillä se on saanut arvion 4,22 (2023: 4,19).

VMBaro -kyselyn vastausten perusteella kukaan henkilöstöstä ei ole kokenut seksuaalista häirintää viimeisen vuoden aikana. Vastausten perusteella viimeisen vuoden aikana epäasiallisen kohtelun ja/tai häirinnän havaintoja ja/tai kokemuksia on ministeriössä ollut jonkin verran.

Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastausten perusteella henkilöstö on tyytyväinen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen ministeriössä. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen oltiin erittäin tyytyväisiä. Suurin osa vastaajista koki, että he saavat työtehtäviin nähden riittävästi tietoa sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnista, mutta noin 12 % vastaajista koki, etteivät saa riittävästi tietoa. Kyselyn vastausten perusteella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tunnettuus oli melko matalalla tasolla ja noin viidesosa vastaajista koki, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat eivät ole riittävästi esillä ministeriössä tai omalla osastolla/toimintayksikössä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn avovastauksissa korostuivat henkilöstöpoliittiset näkökulmat ja vastauksissa tuotiin esiin kehitettävänä asioina mm. palkkauksen yhdenvertaisuus sekä tasa-arvon huomioiminen paremmin työryhmänimeämisissä ja rekrytoinneissa. Myös ministeriön henkilöstöprofiilia pidettiin joissain vastauksissa yksipuolisena. Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisen osalta ministeriön joustavia etätyökäytäntöjä pidettiin hyvinä. Toiminnallisesta näkökulmasta vastauksissa tuotiin esiin mm. se, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia suunnitelmia ei välttämättä tunneta riittävän hyvin ministeriön toiminnassa, jolloin suunnitelmia olisi hyvä käsitellä ministeriössä kattavammin. Vastauksissa katsottiin myös, että lainsäädännön valmistelussa vaikutusarvioiden osalta ei aina ole otettu huomioon yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista riittävästi. Hyvänä pidettiin mm. sitä, että ministeriössä on kuluvana vuonna tehty toimenpiteitä sisäisen viestinnän ja selkeän virkakielen parantamiseksi koulutuksia järjestämällä.

2.5.3 Edellisen henkilöstöpoliittisen ja toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutuminen

Edellisen henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta on arvioitu tarkemmin liitteessä 4. Yhteenvedona voidaan todeta, että toimenpiteet ovat toteutuneet monilta osin hyvin ministeriön toiminnassa. Edellisen henkilöstöpoliittisen suunnitelman yhdeksi tavoitteeksi asetettiin, että edistetään erilaisista taustoista tulevien ihmisten hakeutumista työskentelemään valtiovarainministeriöön. Suunnitelmassa asetetusta tähän tavoitteeseen liittyvästä kahdesta toimenpiteestä toteutettiin toinen, mutta lisää toimenpiteitä tarvitaan, jotta ministeriöön hakeutuisi työskentelemään erilaisista taustoista tulevia ihmisiä. Myöskään eOppivan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta ei ole suoritettu suunnitelmassa tavoitteeksi asetetulla tavalla.

Edellisen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta on arvioitu tarkemmin liitteessä 5. Myös toiminnallisen suunnitelman toimenpiteistä suurin osa on toteutunut suunnitellusti. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on edistetty kaikilla suunnitelmassa määritellyillä painopistealueilla. Edelleen tulisi kiinnittää huomiota siihen, että työryhmiin asetetaan tasapuolisesti naisia ja miehiä tai perustellaan asettamispäätöksessä, jos tästä poiketaan. Yhdenvertaisuusnäkökulman huomioimista ei olla lisätty talousarvioesityksiin ja ministeriöiden ohjeistuksiin, sillä teema on laaja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman huomioimiseen liittyvää kehittämistä talousarvioesityksissä tulee jatkaa jatkossakin.

2.5.4 Johtopäätökset

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toteutuu ministeriössä hyvin, mutta jotta tulokset pysyvät jatkossakin hyvinä, on teemaa tärkeää pitää esillä ja jatkaa henkilöstön kouluttamista sekä pyrkiä siihen, että pitkällä aikavälillä ministeriön henkilöstö monimuotoistuisi.

Palkkakartoituksen perusteella joillain vaativuustasoilla on suuria eroja miesten ja naisten sijoittumisessa vaativuustasoille. Joillain vaativuustasoilla on myös merkittäviä eroja miesten ja naisten henkilökohtaisissa palkanosissa. Ministeriön tulee selvittää näiden palkkaerojen syitä ja perusteita tarkemmin. Lisäksi jatkossakin tulisi kiinnittää huomiota siihen, että eri vaativuustason tehtävissä työskentelisi tasaisemmin sekä miehiä että naisia.

Toiminnallisesta näkökulmasta suunnitelmaan on valittu toimintayksiköiden ehdotuksesta toimenpiteitä, jotka ovat toimintayksiköissä tällä hetkellä ajankohtaisia, ja joiden avulla toimintayksiköt voivat edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omalla toimialallaan.

Valtiovarainministeriölle on vastuutettu toimenpiteitä myös hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 2024–2027 sekä elokuussa 2023 annetun hallituksen yhdenvertaisuustiedonannon (valtioneuvoston tiedonanto yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa) toimenpiteissä. Nämä on otettu huomioon tämän suunnitelman toimenpiteiden valmistelussa.

3 Toimenpidesuunnitelmat

3.1 Valtiovarainministeriön henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet vuosille 2025–2026

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Johtaminen on vastuullista, selkeää, avointa sekä mahdollistavaa ja johto toimii suunnannäyttäjänä koko ministeriön henkilöstölle. Laadukas johtaminen edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössä. Johto ja lähiesimiehet huomioivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman johtamis- ja esihenkilövastuunsa piiriin kuuluvassa toiminnassaan.	1) Lisätään ministeriön johdon osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön johtamisessa mm. koulutuksilla. 2) Kannustetaan koko henkilöstöä suorittamaan Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen - Miksi ja Miten - koulutuksen hallituskauden aikana.	1) Johtoa on koulutettu tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. 2) Noin 70 % ministeriön nykyisestä henkilöstöstä on suorittanut koulutuksen. Kaikki uudet ministeriön virkamiehet suorittavat koulutuksen osana yleisperhdytystä.	KHT/HEY Koko henkilöstö
Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka ja ministeriön palkkausjärjestelmää sovelletaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Henkilöstö on tietoinen siitä, miten palkkaus määräytyy.	1) Tarkastellaan henkilöstön tehtäväkuvauksia etenkin vaativuustasoilla 14-15. Verrataan tehtäviä, koulutusta, henkilöiden virkaikää ja tehtäväkuvauksen mukaista vaativuustasoa miesten ja naisten kesken. 2) Tarkastellaan tilastojen ja taustamuuttujien avulla henkilöstön henkilökohtaisen palkanosan erojen perusteita miesten ja naisten välillä etenkin vaativuustasoilla 12A, 14B ja 16A. 3) Jatketaan esihenkilöiden ja koko henkilöstön säännöllistä kouluttamista palkkausjärjestelmään liittyen. 4) Tarkennetaan ohjeistusta tehtäväkuvausten tallentamisesta Vahvaan, jotta kaikki palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat tehtäväkuvaukset	1) Tehtäväkuvaukset on tarkasteltu ja annettu tarvittavat ohjeet toimintayksiköille mahdollisten vaativuustasojen korjaamiseksi saman vaativuustason tehtävissä. 2) Henkilökohtaisten palkanosien eroja on tarkasteltu ja annettu tarvittavat ohjeet toimintayksiköille mahdollisten toimenpiteiden tekemiseksi. 3) Esihenkilöille ja henkilöstölle on järjestetty koulutusta vuosittain. 4) Ohjeistus on tarkennettu ja siitä on tiedotettu kattavasti koko henkilöstöä. Henkilöstön ajantasaiset	KHT/HEY

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
	ovat koko henkilöstön nähtävissä.	tehtävänkuvat on tallennettu Vahvaan.	
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan systemaattisesti koko rekrytointiprosessissa. Ministeriö suhtautuu henkilöstön monimuotoisuuden lisäämiseen myönteisesti sekä edistää erilaisuuden hyväksymistä työyhteisössä.	1) Edistetään henkilöstön monimuotoisuutta pilotoimalla anonyymia rekrytointia ministeriön rekrytoinneissa tapauskohtaisen harkinnan mukaan. 2) Edistetään erilaisuuden hyväksymistä työyhteisössä viestimällä aiempaa enemmän ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelusta. 3) Otetaan ministeriössä käyttöön valtioneuvoston vastuullisen työkäyttämisen opas.	1) Anonyymia rekrytointia on pilotoitu ja pilotin tulokset on analysoitu sekä tehty ehdotukset linjauksiksi anonyymien rekrytoinnin käyttämisestä ministeriön rekrytointien yhteydessä. 2) Suunnitelmasta on viestitty säännöllisesti. 3) Opas on otettu käyttöön ja tiedotettu henkilöstöä oppaasta.	KHT / HEY ja VIE
Perhe- tai muiden vapaiden käyttäminen ei vaikuta negatiivisesti uralla etenemiseen.	1) Tarkennetaan ohjeistusta liittyen tavoite- ja kehityskustelujen käymiseen perhe- ja muilta virkavapailta palaavien henkilöiden kanssa.	1) Ohjeistus on laadittu.	KHT/HEY

3.2 Valtiovarainministeriön toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet vuosille 2025-2026

1. Säädösvalmistelu ja vaikuttavuusarviointi			
Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Edistetään sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista/huomioimista suurimpien pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistössä.	Säädetään ns. kiintiödirektiivin perustuvasta pörssiyhtiöiden raportointivelvollisuudesta valtiovarainministeriön asetuksessa. Suurimpien yhtiöiden tulee jatkossa esittää selvitys hallituksen jäsenten jakautumisesta miesten ja naisten kesken, ja jos kiintiödirektiivin mukaista 40 prosentin tavoitetta aliedustetun sukupuolen vähimmäismäärästä ei ole	Valtiovarainministeriön asetus arvopaperin liikkeeseenlaskijan säännöllisestä tiedonantovelvollisuudesta annetun valtiovarainministeriön asetuksen 7 §:n muuttamisesta on annettu.	RMO

1. Säädosvalmistelu ja vaikuttavuusarviointi			
Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
	saavutettu, selvitys siitä, miksi sukupuolijakauman tasapainottamiseksi koskevia tavoitteita ei saavutettu, sekä kattava kuvaus toimenpiteistä tavoitteiden saavuttamiseksi.		
Lisätään ymmärrystä verolainsäädännön mahdollisista vaikutuksista eri ryhmiin.	Verolainsäädännön valmistelussa pyritään kiinnittämään paremmin huomiota eri ryhmiin kohdistuviin vaikutuksiin.	Hallituksen esitysten vaikutusarvioinnit eri ryhmiin kohdistuvien vaikutusten osalta on tehty.	VO
Varmistetaan sukupuolinäkökulman ja/tai yhdenvertaisuuden huomiointi hankkeissa ja uudistuksissa.	Tehdään hankkeissa ja uudistuksissa sukupuolivaikutusten arviointeja, asetetaan tasa-arvotavoitteita ja seurataan tuloksia sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Tehdään hankkeissa ja uudistuksissa yhdenvertaisuusvaikutusten arviointeja, asetetaan yhdenvertaisuustavoitteita ja seurataan tuloksia yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta. Hankkeissa lisätään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista mm. kouluttamalla henkilöstöä.	Sukupuolivaikutuksista on raportoitu hankkeiden normaalin raportoinnin yhteydessä. Erityisesti seuraavissa hankkeissa ja uudistuksissa on huomioitu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma: Rahanpesulain kokonaisuudistus Vastasyntyneiden osakesäästötiliä koskeva selvitys	Hankkeissa työskentelevä henkilöstö.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma talousarvioesityksissä			
Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Edistetään sukupuolten tasa-arvon huomioimista talousarvioprosesseissa.	Tuetaan ministeriöitä talousarvioesitysten tasa-arvoyhteenvedojen laadullisessa kehittämisessä. Kiinnitetään huomiota sukupuolten tasa-arvon toteutumisen huomiointiin ministeriön omassa talousarvioesityksessä.	Talousarvioesityksistä löytyy tasa-arvoyhteenvedot ja ne ovat laadukkaita.	BO KHT

3. Neuvottelu- ja sopimustoiminta

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Edistetään naisten ja miesten tasa-arvoa neuvottelu- ja sopimustoiminnaissa.	VES/TES-sopimusten sukupuoli-vaikutusten arviointi sopimusneuvotteluissa.	VES/TES-sopimusten sukupuoli-vaikutukset on arvioitu.	VTML

4. Saavutettavuus ja esteettömyys

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Varmistetaan yhdenvertaiset peruspankkipalvelut kaikille huomioiden etenkin toimintarajoitteiset, ikääntyneet ja maahanmuuttajat.	Edistetään tosiasiallisesti yhdenvertaisia peruspankkipalveluita.	Yhdenvertaisten peruspankkipalveluiden valmistelua on edistetty peruspankkipalvelutyöryhmässä ja asia on huomioitu työryhmässä laadittavan hallituksen esityksen vaikutusten arvioinnissa.	RMO
Varmistetaan saavutettavuus ministeriön omassa toiminnassa.	Valtiovarainministeriön verkkosivuille ja sosiaaliseen mediaan tuotettava sisältö täyttää saavutettavuusvaatimukset. Pidetään huolta henkilöstön saavutettavuusosaamisesta. Uudet työntekijät osallistuvat eOppivan saavutettavuuskoulutukseen. Nykyisille työntekijöille viestitään valtioneuvoston yhteisistä saavutettavuuskoulutuksista.	Verkkosivut täyttävät saavutettavuusvaatimusten AA-tason kriteerit. Uusien työntekijöiden osallistuminen perehdytyspolun suositteluun saavutettavuuskoulutukseen.	KHT/Viestintä Koko henkilöstö
Lisätään viittomakielisiä aineistoja valtiovarainministeriön verkkosivuille.	Valtiovarainministeriön verkkosivuille tuotetaan tietoa valtiovarainministeriöstä ja sen vastuualueista viittomakielellä.	Valtiovarainministeriön verkkosivuilla on tarjolla tietoa suomalaisella ja suomenruotsalaisella viittomakielellä.	KHT/Viestintä

5. Valtionhallinnon ja hallinnonalan ohjaus

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Valtionhallinnossa tekoälyä hyödynnettäessä otetaan huomioon julkisen hallinnon arvo- ja normiperusta.	Ohjeistetaan valtionhallinnon toimijoita huomioimaan tekoälyn eettiset ohjeet, joilla pyritään varmistamaan hyvän hallinnon periaatteiden toteutuminen viranomais-toiminnassa, ml. yhdenvertaisuuden edistäminen.	Valtionhallinnossa on huomioitu tekoälyä hyödynnettäessä tekoälyn eettiset ohjeet, ja JulkICT-osasto on päivittänyt tarpeen mukaan eettistä ohjeistusta.	JulkICT
Tuetaan valtion virastojen monimuotoisuustyötä.	Käynnistetään uudelleen valtion henkilöstöjohdon foorumin monimuotoisuustyöryhmän työ tukemaan monimuotoisuustyötä ja valtion henkilöstöstrategian toimeenpanoa virastoissa.	Työryhmä tuottaa yhteistä materiaalia ja työkaluja monimuotoisuustyön käyttöön virastoissa.	VKO
Tuetaan monimuotoisuuden lisäämistä valtionhallinnon henkilöstössä.	Kannustetaan virastoja kokeilemaan anonymiä rekrytointia ja seurataan anonymin rekrytoinnin käyttöönottoa virastoissa.	Virastoja on kannustettu kokeilemaan anonymiä rekrytointia ja käyttöönottoa on seurattu yhdessä virastojen kanssa ja osa virastoista on kokeillut anonymiä rekrytointia.	VKO
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman vahvistaminen valtionhallinnon potentiaalisille työnhakijoille tarkoitetuissa oppimateriaaleissa.	eOppiva.fi-palveluun luodaan opiskelijoille ja potentiaalisille työnhakijoille tarkoitettu ”Työtä Suomen parhaaksi” -oppisisältö. Huomioidaan sisällössä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.	Oppisisällössä on huomioitu tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.	VKO
Tuetaan hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden kehittämistä.	Jatketaan hallinnonalan toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkoston tapaamisten järjestämistä. Seurataan hallinnonalan virastojen toiminnallisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien päivittämistä.	Verkostolle on järjestetty säännöllisiä tapaamisia. Hallinnonalan virastojen suunnitelmien tilannetta ja päivittämistarpeita on selvitetty.	KHT

6. Oikea, ennakoiva ja ajantasainen viestintä

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Edistetään yhdenvertaisuus huomioivaa ja sukupuolisensitiivistä viestintää.	Viestintäyksikkö osallistuu yhdenvertaisuuskoulutukseen osana valtioneuvoston Me puhumme teoin -kampanjasitoumusta. Valtiovarainministeriön viestinnässä käytetään kieltä, joka ei vahvista haitallisia stereotyyppioita. Valtiovarainministeriön visuaaliseen ilmeeseen kuuluvien valokuvien ja piirroskuvien tuotannossa ja käytössä huomioidaan normitietoisuus. Yhdenvertaisuus ja sukupuolisen-sitiivisyys huomioidaan virkaviestijän koulutusohjelmaan kuuluvissa koulutuksissa.	Yhdenvertaisuuskoulutukseen osallistuneiden määrä. Koulutusmateriaalien määrä, joissa yhdenvertaisuus ja sukupuolisensitiivisyys on huomioitu.	KHT/Viestintä
Edistetään viestinnän selkeää kieltä ja ymmärrettävyyttä.	Viestintäyksikkö jatkaa virkaviestijän koulutusohjelmaan kuuluvan virkakielikoulutuksen järjestämisestä. Ulkoisten viestintämateriaalien ymmärrettävyyttä lisätään pyytämällä esimerkiksi kollegan kommentit tekstiin.	Virkakielikoulutukseen osallistuneiden virkahenkilöiden määrä.	KHT/Viestintä, koko henkilöstö

7. Kansalaisyhteiskunnan osallisuuden varmistaminen

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Vahvistetaan heikommassa asemassa olevien ryhmien osallisuutta päätöksenteossa, politiikkatoimien valmistelussa ja toimeenpanossa.	Avoimen hallinnon hanke jatkaa vakiintunutta yhteistyötä ikääntyneiden ja lasten oikeuksien parissa toimivien erityisvaltuutettujen, vanhusasiavaltuutetun ja lapsiasiavaltuutetun, sekä alan kansalaisjärjestöjen kanssa mm. vuositteisten Vanhusneuvoston päivän	Tilaisuuksista saatu palaute ja avoimen hallinnon 5. toimintaohjelman seuranta-tieto.	VKO

7. Kansalaisyhteiskunnan osallisuuden varmistaminen

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
	ja Lasten oikeuksien ajankohtaispäivän tiimoilta. Toimeenpannaan OECD:n nuorisosuositusta (Creating Better Opportunities for Young People) luottamuksesta ja osallisuudesta. Hyödynnetään tulossa olevaa OECD:n työtä hyvien käytäntöjen ja menetelmien jakamiseksi erityisesti lasten ja nuorten osallisuuden vahvistamisesta.		
Tuetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimijoita ja verkostoja.	Järjestetään Avoimen hallinnon koordinoimassa Avoin demokratia -verkostossa etätilaisuus yhdenvertaisuusteemasta.	Tilaisuuden osallistujamäärä ja palaute.	VKO

8. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien edistäminen kansainvälisessä yhteistyössä ja verkostoissa

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Edistetään inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden vahvistamista OECD:n yhteydessä toimivan hallitusten välisen toimintaryhmän FATF:n toiminnassa.	Osallistutaan FATF:n (Financial Action Task Force) käynnistämään mentorointiohjelmaan nimeämällä mentoroija ja/tai mentoroitava ja pidetään ohjelmassa esillä inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden vahvistamista.	Mentorointia koskevien kokousohallitumisien ja tapaamisten määrä. Puheenvuoroja on pidetty inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden vahvistamiseksi.	RMO
Edistetään kehityspolitiikassa hallitusohjelman mukaisesti naisten ja tyttöjen aseman vahvistamista myös kansainvälisten rahoituslaitosten toiminnan kautta.	Vaikutetaan kansainvälisten rahoituslaitosten, kuten Maailmanpankin, toiminnan painopisteisiin johtokuntatyöskentelyn ja päätöslauselmien kautta.	Kansainvälisten rahoituslaitosten toimintakertomuksien kautta tapahtuva raportointi.	KVR

9. Muut toimenpiteet			
Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Arvioidaan eri hallinnon tasoilla samanaikaisesti päätöksentekijänä toimimista eri näkökulmista, kuten perustuslain turvaama kansanvaltaisuus, vaali- ja osallistumisoikeudet sekä hyvän hallinnon takeiden toteutuminen mukaan lukien vaalikelpoisuutta ja esteellisyyttä koskeva sääntely.	Ministeriön asettama useilla hallinnon tasoilla luottamushenkilönä toimimista arvioiva työryhmä arvioi usealla hallinnon eri tasoilla tehtävän päätöksenteon mahdollisia päällekkäisyyksiä ja jääviyssymyksiä. Lisäksi työryhmä arvioi kunnan ja hyvinvointialueen työntekijöiden osallistumista kunta- ja aluehallitusten ja niiden alaisten lautakuntien työhön. Työssä huomioidaan vaikutukset demokratiiaan ja osallistumismahdollisuuksiin myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.	Työryhmä tuottaa arviomuiston nykytilasta, lainsäädännön kehittämistarpeista, ehdotuksista ja suosituksista. Lisäksi työryhmä raportoi työn etenemisestä jo keväällä 2025 vaaleihin mennessä niin, että toimielimiä koskeva ohjeistus on käytettävissä vaalien jälkeisessä paikkajaossa.	KAO
Lisätään sukupuolitaista analyysia ennuste- ja seurantatyössä.	Lisätään työmarkkinoiden sukupuolittaista tarkastelua.	Sukupuolittainen analyysi sisältyy kokonaistaloudellisen ennusteen tausta-analyysiin.	KO

4 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta ja loppusanat

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään joka toinen vuosi. Toimenpiteiden toteutumista ja mahdollisten jatkotoimenpiteiden tarvetta arvioidaan väliarvioinnissa vuoden 2025 lopulla.

Tässä suunnitelmassa asetettujen henkilöstöpoliittisten toimenpiteiden seurannasta vastaa pääosin henkilöstöyksikkö. Ministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa ja arvioi suunnitelman toiminnallisten toimenpiteiden edistämistä. Myös suunnitelmassa mainituilla vastuutahoilla (niin johdolla kuin yksittäisellä virkamiehelläkin) on velvollisuus seurata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta työyhteisössään.

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaisen tehtävä. Varsinkin johdolla on tärkeä rooli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman edistämässä ja sellaisten käytäntöjen luomisessa, jotka edesauttavat vahvasti syrjimättömyyden toteutumista työyhteisössä.

Valtiosihteeri kansliapäällikkönä

Juha Majanen

Hallinto- ja kehitysjohtaja, ylijohtaja

Anu Nousiainen

5 Liitteet

Liite 1 Henkilöstökatsaus

Liite 2 Palkkakartoitus

Liite 3 Lainsäädäntö

Liite 4 Arvio edellisen henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta

Liite 5 Arvio edellisen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta