

Patentti- ja rekisterihallitus

Yhdenvertaisuussuunnitelma

2011 - 2013



Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) on vajaan 500 hengen nettobudjetoitu keskusvirasto, joka toimii työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla. PRH sijaitsee Helsingin keskustassa, mutta sillä on laaja alueellinen verkosto Suomessa.

PRH edistää yrittäjyyttä, innovatiivisuutta ja yhteisöllistä toimintaa Suomessa ja kansainvälisesti.

PRH:n asiakaskunta ja sidosryhmäverkosto ovat laajat. Viraston tuloista puolet tulee kotimaisilta ja puolet ulkomaisilta asiakkailta.

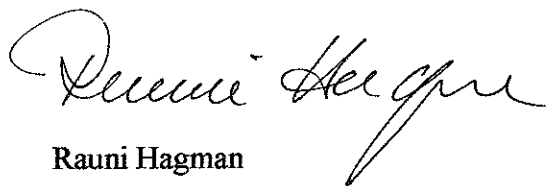
Luovuus – osaaminen – yrittäminen – yhteistyö

Patentti- ja rekisterihallituksen yhdenvertaisuussuunnitelma

Patentti- ja rekisterihallituksen yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2011 – 2013 vahvistetaan otettavaksi käyttöön.

Helsingissä 22.12.2010

Pääjohtaja



Rauni Hagman

Henkilöstöjohtaja



Esko Inkinen

1. Johdanto

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) on laatinut yhdenvertaisuussuunnitelman (myöhemmin yv-) yhdenvertaisuuslakiin perustuen, jonka mukaan kaikilla viranomaisilla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

28.5.2010 PRH:n yhteistyötoimikunnassa (YT-) käsitellyn mukaisesti 18.6.2010 tehdyllä päätöksellä asetettiin yv -suunnittelun työryhmä. Ryhmän tuli yv -lain 4§:n mukaan laatia suunnitelma etnisen yv:n edistämiseksi siinä laajuudessa kuin PRH:n toiminnan luonne sitä vaatii.

Työryhmän tuli samalla selvittää tarve suunnitelman laajentamiseksi siten, että se kattaisi lisäksi myös muita syrjintäperusteita. Suunnitelmassa tuli määritellä viraston yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta.

Suunnitelma sisältää seuraavia syrjintäperusteita: ikä, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, etninen alkuperä tai muut henkilöön liittyvät syyt. Suunnitelmassa on tarkasteltu erikseen 1) yhdenvertaisuutta työyhteisössä sekä 2) yhdenvertaisuutta palveluissa ja muussa toiminnassa.

Työyhteisössä on erityisesti käsitelty syrjimättömyyttä henkilön asettamisessa muita huonompaan asemaan esim. palvelussuhteen ehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta sekä häirintää, kuten nimittelyä, uhkailua tai sosiaalista eristämistä. Edelleen työyhteisössä korostuu syrjimättömyys henkilön ikään, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muihin henkilöön liittyviin syihin (esim. ylipaino, ulkonäköasiat, puhevaikkeudet jne.).

Palveluissa ja erityisesti ulkoisessa asiakaspalvelussa korostuu puolestaan etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vammaisuus/liikuntarajoitteisuus tai muu henkilöön liittyvä syy kuten edellä.

Tämä yv-suunnitelma ei sisällä naisten ja miesten välistä syrjimättömyyttä, koska siitä on oma tasa-arvosuunnitelmansa, jota päivitetään ja jonka toteutumista seurataan vuosittain.

Suunnitelman laatimisesta, sen mukaisesta toiminnasta ja seurannasta on huomattavaa hyötyä PRH:lle virastona ja sen henkilöstölle. Kartoitus- ja laatimisvaiheessa on jouduttu paneutumaan vallitsevaan tilanteeseen ja siinä yhteydessä on jo voitu puuttua mahdollisiin epäkohtiin. Henkilöstölle suunnattu kysely ja siitä julkaistu analysoitu palaute on jo osaltaan edesauttanut havaitsemaan ei-toivottavaa toimintaa ja pannut ihmiset ajattelemaan asioita yv-kohtelun kannalta. Samalla henkilöstö tuntee, että heidän hyvinvoinnistaan ollaan kiinnostuneita ja mahdollisiin epäkohtiin tullaan puuttumaan. Suunnitelman valmistuttua sitä tullaan jalkauttamaan käytäntöön niin esimieskoulutuksessa kuin käytännön tapauksissa. Syrjimättömyysasioita tulee ottaa esille aika ajoin yksikkö- ja tiimipalaverissa. Näin edesautetaan PRH:n julkisuus-kuvaa hyvänä työnantajana sekä asiakaspalveluun panostavana viranomaisena.

Yv-suunnitelma liittyy organisaation muuhun toimintaan yhdessä tasa-arvosuunnitelman kanssa henkilöstöstrategian (HESTRA) toteutuksen osana.

Yv -suunnitelma tukee PRH:n arvojen mukaista toimintaa. Vuonna 2004 vahvistettiin PRH:n arvot seuraaviksi:

- 1) palvelu
- 2) tuloksellisuus
- 3) vaikuttavuus ja hyvinvointi
- 4) yhteistyö
- 5) vastuullisuus
- 6) kehittyminen

Näihin kaikkiin liittyy yhdenvertaisuusasioita. Esimerkiksi yhteistyö-arvoa avataan mm. seuraavasti: ”Kunnioitamme tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja toistemme työtä”. Vastuullisuus-arvon sisältä löytyvät puolestaan seuraavat alakohdat: ”Asiakkaat voivat luottaa toimintamme tasapuolisuuteen ja oikeusvarmuuteen” sekä ”Toimintamme on puolueetonta ja riippumatonta. Olemme lahjomattomia ja oikeudenmukaisia”. Palvelu-arvossa todetaan mm.: ”Palvelumme ja neuvontamme on luotettavaa, monipuolista ja helposti saatavilla”.

2. Suunnitelmaprosessin kuvaus

Ennen suunnittelutyön aloittamista hankittiin tietoa yv-laista ja sisäasianministeriön (SM) sekä työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) tuottamasta aineistosta. Työryhmän puheenjohtaja osallistui myös TEMin järjestämään työpajaan 29.4.2010. Erityisesti tukeuduttiin SM:n asiakirjaan (SM003:00/2009) ”Yleiset suositukset yv-suunnitelman sisällöksi” sekä SM:n julkaisuun (10/2010) ”Yv-suunnittelun opas”. PRH:n yv-suunnitelman rakenne noudattaa paljolti viime mainittua opasta. PRH:ssa nähtiin oleelliseksi tarkastella asioita eritellysti työnantajatoiminnassa eli oman henkilöstön kohtelussa ja ulkoisessa toiminnassa eli asiakas- ja neuvontapalveluissa. Vaikka vähimmäisvelvoite yv-suunnitelman sisällöksi onkin etnisen yv:n edistäminen, ilmeni jo suunnittelutyön alkuvaiheessa tarve käsitellä aihealuetta laajemmin. Sama koski viranomaisen toimintaa työnantajana.

Yv-suunnittelun työryhmään nimettiin henkilöstön ja työnantajan sekä erityisesti asiakaspalvelutehtävien edustajat seuraavasti:

Henkilöstöjohtaja Esko Inkinen	Pj; Hallinto
Kirjastonhoitaja Riitta Autere	työsuojeluvaltuutettu; Kirjasto- ja neuvontapalvelut/PAI
Tiimiesimies Marja Hakkarainen	PatRek-asiakaspalvelu
Apulaistarkastaja Riitta Leikas	Luottamusmiesten yhteinen edustaja/YR
Lakimies Tuija Pajukka	Asiakas- ja tietopalveluprosessi/YYL
Apulaisjohtaja Tapio Priia	Asiakas- ja markkinointiprosessi/TML
Toimistos sihteeri Päivi Herttuainen	sihteeri; Henkilöstöhallinto

Kyselyaineistojen käsittelyssä ryhmää avusti merkittävällä työpanoksella myös tutkimusasiantuntija Minna Paqvalin Hallinnosta. Kokoonpano osoittautui heti työskentelyn alusta alkaen erittäin onnistuneeksi, koska jäsenistö kattoi riittävän hyvin koko viraston henkilöstörakenteen. Pienuutensa johdosta ryhmä kykeni avoimeen ja joustavaan työskentelytapaan, jolla saavutettiin tehokas kokouskäytäntö ja kaikkien aito osallistuminen. Ryhmä kokoontui yhdessä yhdeksän (9) kertaa kahden tunnin

kokouksiin ja kahteen pidempään työkokoukseen. Selvittely- ja valmistelutyötä tapahtui myös kokousten väleillä.

Työryhmä on kuullut alan asiantuntijoita tarvittavissa määrin mm. työterveyshenkilöstöä. Suunnitelma tuli laatia erillisenä ja sitä tullaan päivittämään kolmen vuoden väliajoin. Määräaika suunnitelman laatimiselle oli 28.2.2011.

Suunnitelmaluonnoksen valmistuttua 18.11.2010 siitä pyydettiin lausunto TEM:stä (suunnittelija Marja-Leena Leinonen ja hankepäällikkö Liisa Männistö / YES = Yhdenvertaisuus Etusijalle sekä neuvotteleva virkamies Hillevi Lönn). Palaute oli myönteinen ja siinä esitetyt kehittämiskohteet otettiin huomioon. Sen jälkeen luonnos esiteltiin ja käsiteltiin PRH:n johtoryhmässä 7.12.2010 ja YT-toimikunnassa 10.12.2010. Näissä käsittelyissä esiin tulleet pienehköt tarkistukset otettiin huomioon lopullisessa suunnitelmassa. Pääjohtaja vahvisti yv-suunnitelman otettavaksi käyttöön 22.12.2010.

Yv-suunnitelman valmistelusta tiedotettiin aika ajoin seuraavasti: Kesäkuussa 2010 laitettiin yv-ryhmän asettamispäätös henkilöstön nähtäville Innonettiin (PRH:n intra). Syyskuussa järjestettiin koko henkilöstölle yv-suunnitteluoppaan mallista räätälöity verkkokysely. Kyselyn tulokset ja analyysit niin taulukkoina kuin teksteinä julkaistiin yv-työryhmän käsittelemällä tavalla myös Innonetissä välittömästi kyselyajan päätyttyä. Samassa yhteydessä informoitiin henkilöstöä seuraavasti: ”Yhdenvertaisuustyöryhmä jatkaa tulosten analysointia ja suunnitelman laatimista saamansa tehtävän mukaisesti. Suunnitelman on tarkoitus valmistua helmikuun loppuun 2011 mennessä. Vahvistettu yhdenvertaisuussuunnitelma julkaistaan jory- ja yt-käsittelyn jälkeen. Linjat tulevat saamaan em. käsittelyjen jälkeen tarkemmat tulokset omalta osaltaan. Ylin johto saa myös käyttöönsä avovastausten yhdistelmät tiedoksi ja kehittämistoimenpiteitä varten.”

Vahvistettu suunnitelma julkaistaan Innonetissa ja ulkoisilla web-sivustoilla.

3. Tilannekartoitus

Toiminnan yhdenvertaisuuden arvioimiseksi järjestetty henkilöstökysely antoi hyvän kuvan tilanteesta niin yleisesti kuin tietyistä yksityiskohdistakin.

Yhdenvertaisuuskyselyyn saatiin 172 vastausta eli noin 37 % PRH:n työntekijöistä vastasi kyselyyn. Tulokset vastasivat tasoltaan VMBaro –työtyytyväisyyskyselyä indeksikeskiarvon asettuessa hyvälle tasolle → 3,5:een (asteikolla 1-5).

Kyselytulosten koonnelma analyseineen on ohessa liitteenä 1, joten sen sisältöä ei toisteta tässä yhteydessä.

Kyselyssä oli myös asiakkaiden tasapuolista kohtelua koskeva kysymys prh:laisten arvioimana. Työryhmätyön ulkopuolelta saadaan myöhemmin PRH:n asiakaskyselystä palautetta siihen, miten asiakkaat itse ovat kokeneet saaneensa tasapuolista kohtelua asioidessaan PRH:ssa henkilökohtaisesti tai esim. puhelin- tai sähköpostineuvonnan välityksellä.

Kyselyn tuloksena saatiin kattavasti tietoa PRH:n yhdenvertaisuustilanteesta.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ei tässä yhteydessä pyrittykään hankkimaan syvällisempää tietoa, koska PRH:ssa on erillinen tasa-arvosuunnitelma, johon liittyy

aina kolmen vuoden välein samanlaisena toistettava tasa-arvokysely. Aiemmat kyselyt on pidetty vuosina 2005 ja 2008.

Eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjintään puuttumiseksi on PRH:ssa jo olemassa seuraavia toimintoja ja/tai suunnitelmia:

- Tasa-arvosuunnitelma
- Varhaisen tuen ohje
- Ohje huonon kohtelun varalle

Lisäksi on kiinnitetty huomiota erikielisten palveluun ja esteetöntä liikkumista edistäviin toimenpiteisiin.

Tutkittaessa ja arvioitaessa sitä, millä toiminnan osa-alueilla yhdenvertaisuuskysymykset ovat PRH:ssa merkittäviä, nousee esille mm. seuraavaa:

Työyhteisön sisällä:

- epäasiallinen kielenkäyttö (erityisesti henkilökohtaiset ominaisuudet)
- eri-ikäisten syrjivä/ei-tasapuolinen kohtelu
- liikuntarajoitteisten huomioon ottaminen (muut kuin asiakaspalvelutilat)
- ergonomia
- kuulo- ja näkörajoitteiset (usein ikääntymiseen liittyen)
- esimiesten suurehko osuus syrjinnässä

Yhteenvedon voidaan todeta, että työnantajien myönteistä asennoitumista terveydentilaltaan vajaakuntoisia työntekijöitä kohtaan tulee edistää.

Ulkoisten asiakkaiden kohtelussa:

- etnisyydestä johtuvien seikkojen huomioonottaminen
- erikielisten kohtelu
- liikuntarajoitteiset
- kuulo- ja näkörajoitteiset

Kyseiset asiat nähdään myös tärkeäksi nostaa esille tilannekartoituksen tuloksena. Näiden perusteella on suunnitelmassa ja sen liitteissä 2-3 nostettu esiin tärkeimpiä yhdenvertaisuusasioita.

SM:n yv-suunnittelun opas osoittautui tässä oman suunnitelman laatimisessa erittäin tärkeäksi apuvälineeksi.

4. Toimenpiteet

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi työyhteisössä on ohessa liitteenä 2 taulukko, jossa on nostettu esiin 9 eri toimintaa:

- 1) johtaminen *)
- 2) rekrytointi
- 3) perehdyttäminen
- 4) henkilöstökoulutus *)
- 5) henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt
- 6) työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen

- 7) työsuojelu *)
- 8) työntekijöiden osallisuuden lisääminen sekä
- 9) tiedottaminen ja viestintä.

Huom. *) painopistealueita

Kunkin toiminnan kohdalla on asetettu tavoitteita entistä parempaan yhdenvertaisuuteen pääsemiseksi sekä esimerkkejä käytännön toimenpiteiksi. Eräitä konkreettisia keinoja syrjinnän tunnistamiseksi, siihen puuttumiseksi ja vastuuttamiseksi ovat mm. seuraavat:

- Epäkunnioittavaan käyttäytymiseen puututaan (huomautetaan ao. henkilölle) välittömästi ja tarvittaessa ilmoitetaan asiasta ylöspäin – tilanteen vaatiessa esimiehen esimiehelle saakka.
- Järjestetään riittävästi yv-koulutusta, jota myös tilastoidaan
- Määräaikaisten yhdenvertainen kohtelu esim. koulutukseen ja TYKY-tilaisuuksiin pääsemiseksi (pl. kesälomaharjoittelijat ja alle 40%:n työaikaa tekevät)
- Eri-ikäisten yhdenvertainen kohtelu (esim. jaksaminen, koulutuksiin pääseminen)
- Tasapuolisuus lomien ja muiden vapaiden myöntämisessä yksikön sisällä, kuitenkin ensisijaisesti työnjohdolliset tarpeet huomioon ottaen.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi palveluissa ja muussa toiminnassa on ohessa liitteenä 3 taulukko, jossa on nostettu esiin 10 eri toimintaa:

- 1) palvelustrategian kehittäminen
- 2) asiakaspalvelu *)
- 3) neuvonta ja palveluohjaus *)
- 4) erityispalvelut
- 5) asiakaspalaute
- 6) syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen palveluiden osalta
- 7) tiedottaminen
- 8) esteettömyystoiminta *)
- 9) ohjeistuksen valmistelu
- 10) hankintojen kehittäminen

Huom. *) painopistealueita

Kunkin toiminnan kohdalla on asetettu tässäkin tavoitteita entistä parempaan yhdenvertaisuuteen pääsemiseksi sekä esimerkkejä käytännön toimenpiteiksi.

Jollei taulukkojen kohdissa ”Esimerkkejä käytännöistä” erikseen mainita vastuuhenkilöitä, -ryhmiä tai muita tahoja, on vastuu yksiselitteisesti esimiehillä. Tätä täydentää - etenkin ennakoivassa tarkoituksessa - yhteisvastuu työtovereista.

Suurin osa liitteissä 2 ja 3 esitetystä käytännön kehittämistoimenpiteistä ei vaadi ylimääräisiä taloudellisia resursseja. Tietyt kiinteistöihin, apulaitteisiin, koulutuksiin ja valmennuksiin sekä tiedotemateriaaleihin jne. kohdistuvat hankinnat tulee budjetoida normaalin viraston talousarvioesityksen yhteydessä. Mikäli tällä alueella ilmenisi äkillisesti esim. joitain työsuojelullisesti erittäin hankalia tai vaarallisia seikkoja, on niihin kohdennettava korjausmäärärahat välittömästi.

5. Seuranta ja arviointi

Vaikka itse yv-suunnitelmaa tarkistetaan ja päivitetään kolmen vuoden väliajoin, tulee suunnitelman toimeenpanon vaikutuksia arvioida vuosittain esim. henkilöstötilinpäätöksen (HTP) laatimisen ja tasa-arvosuunnitelman päivittämisen yhteydessä, koska molemmat valmistuvat vuosittain alkukeväästä.

Erityisiä indikaattoreita tai uusia tunnuslukuja ei nähdä tarpeen ottaa käyttöön, sillä niitä on henkilöstön osalta jo nykyisellään riittävästi. Näitä ovat HTP:ssä seurattavat tunnusluvut ja niissä erityisesti VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn indeksit ja HESTRAssa seurattavat henkilöstöstrategiset tunnusluvut ja mittarit sekä tasa-arvosuunnitelman palkkakartoitukset, asiakastyytyväisyyskyselyt ja muut tilastot.

Vastuu seurannan ja arvioinnin toteuttamisesta on kaikilla esimiehillä ja erityisesti johdolla. Tarvittavat aineistot päätöksen teon tueksi tuottaa ensisijaisesti henkilöstöhallinto yhteistyössä alan työryhmien ja toimikuntien kanssa.

Tämän vuoksi tähän yv-suunnitelman suunnitteluun nimetty työryhmä jatkaa toimintaa samassa kokoonpanossa seuraten suunnitelmaan sisällytettyjen tavoitteiden toteutumista omien työtehtäviensä ohella. Työryhmä voi kokoontua tarvittaessa ja viimeistään kolmen vuoden väliajoin päivittämään suunnitelmaa. Mahdolliset yksittäiset henkilövaihdot vahvistetaan erikseen ottaen huomioon työryhmän nykyinen edustuksellisuus.

LIITTEET 3 kpl

1. PRH:n henkilöstön yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia
2. Yhdenvertaisuus työyhteisössä: toiminta, tavoitteita ja esimerkkejä käytännöistä
3. Yhdenvertaisuus palveluissa ja muussa toiminnassa: toiminta, tavoitteita ja esimerkkejä käytännöistä

PRH:n yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

LIITE 1

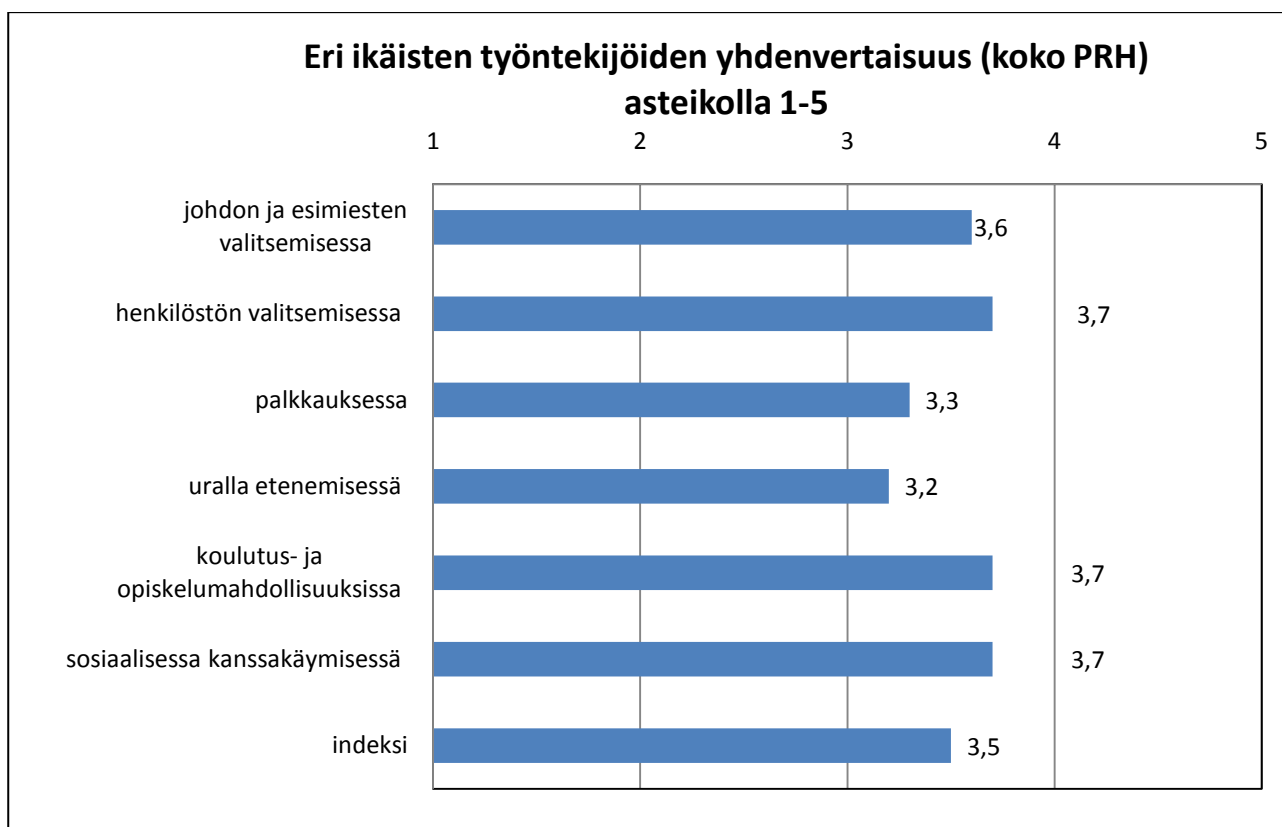
Ohessa on esitetty eräitä keskeisiä tuloksia syyskuussa 2010 pidetystä henkilöstökyselystä. Laajemmat ja yksityiskohtaisemmat tulokset ovat olleet henkilöstön luettavissa intranetissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen työpaikallani

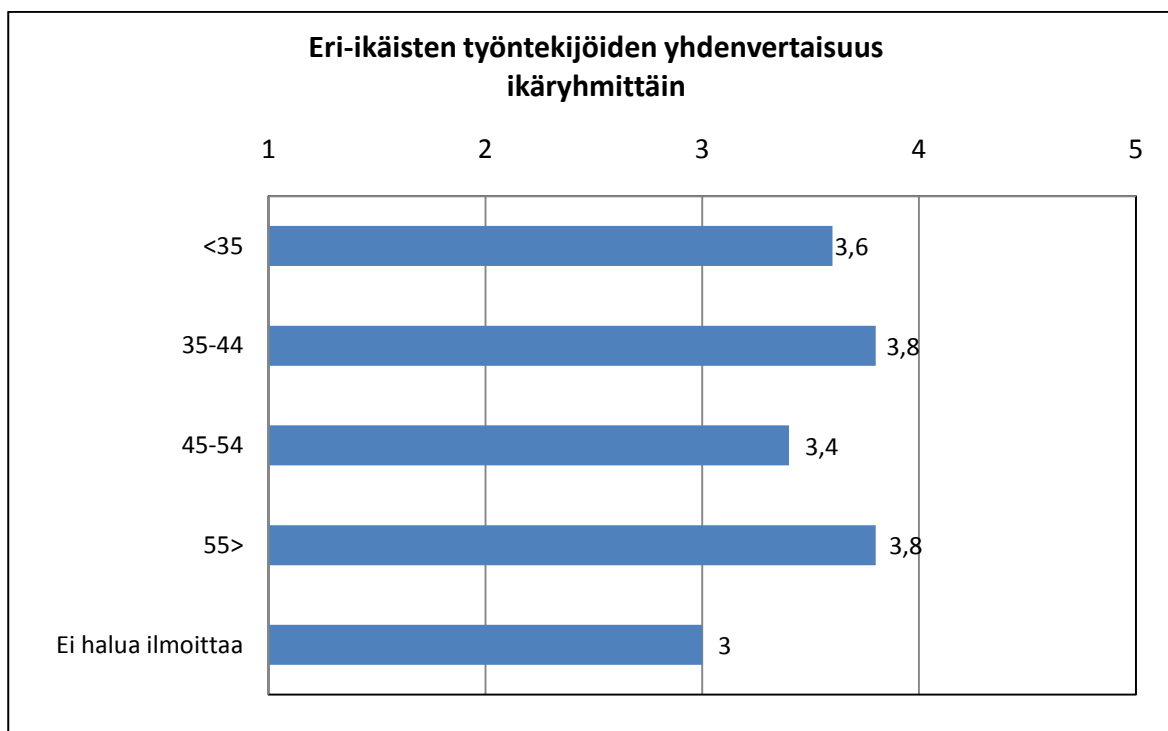
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus

Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä koettiin pääsääntöisesti hyväksi. Toisaalta palkkaus ja uralla eteneminen saivat kritiikkiä.

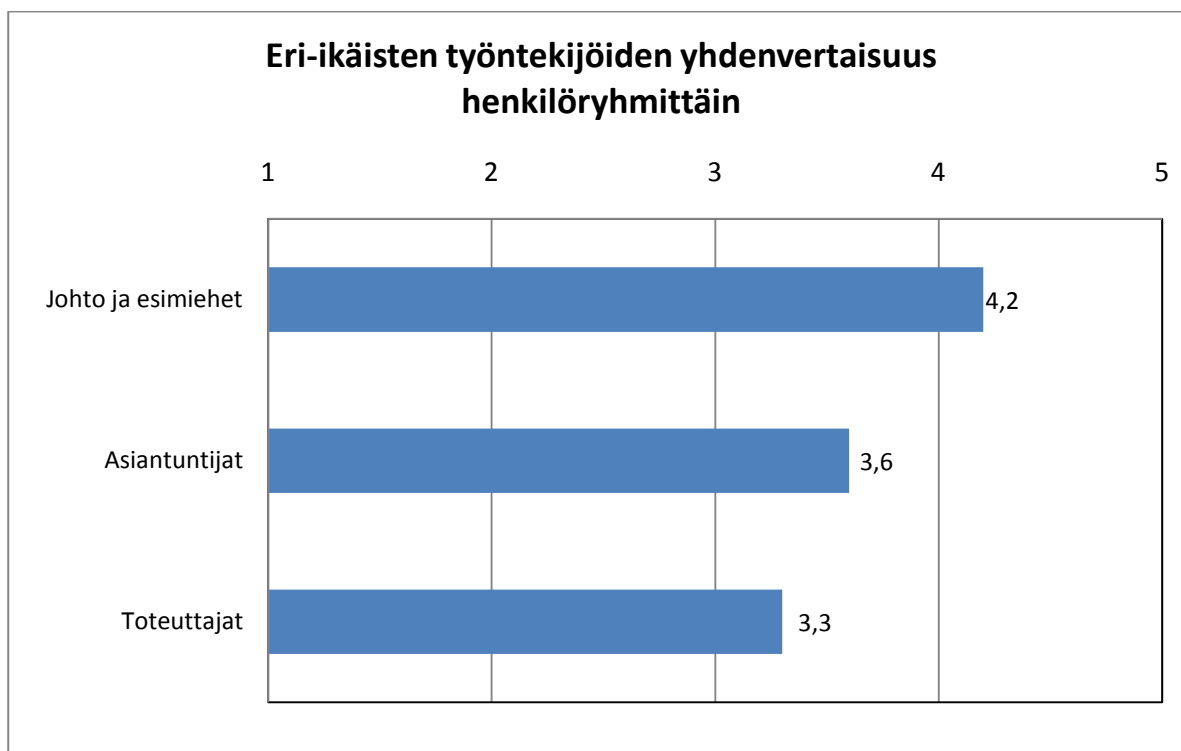
Kysymys: Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani



Alla olevassa kuvassa ilmenee selvästi ikäryhmien erot yhdenvertaisuuskokemuksissa.



Todettakoon, että huomattava joukko, joko ei halunnut ilmoittaa ikäänsä ja/tai sukupuoltaan vastasi kaikkein kriittisimmin joka kohtaan.

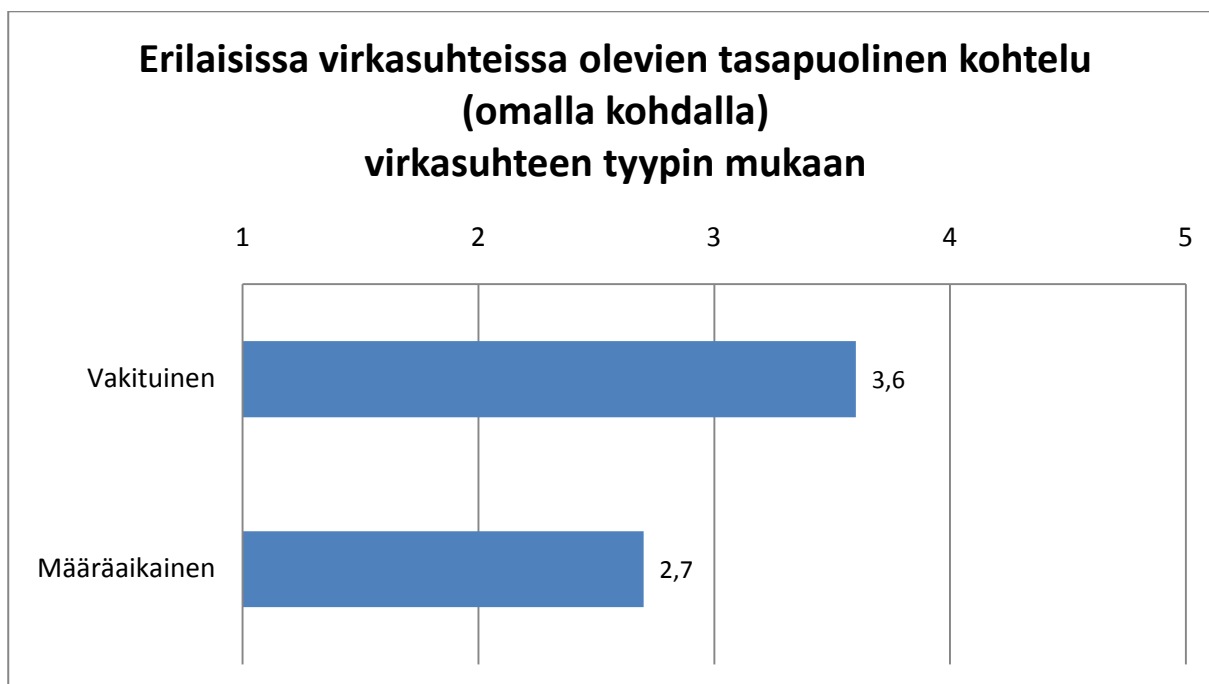


Myös henkilöstöryhmien vastaukset noudattivat samaa suhdetta/tasoa kaikkien muidenkin kysymysten kohdalla joten niitä ei ole toistettu kysymyksittäin tässä yhteydessä.

Erilaisissa virkasuhteissa olevien tasapuolinen kohtelu

Vakituisten ja määräaikaisten näkemykset poikkesivat voimakkaasti erilaisissa virkasuhteissa olevien tasapuolisesta kohtelusta.

Kysymys: Erilaisissa virkasuhteissa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- ja osa-aikatyössä olevat) kohdellaan mielestäni tasapuolisesti työpaikallani?



Näkemykset työtoverin kohtelussa noudattivat lähes samaa linjaa

Työ ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen

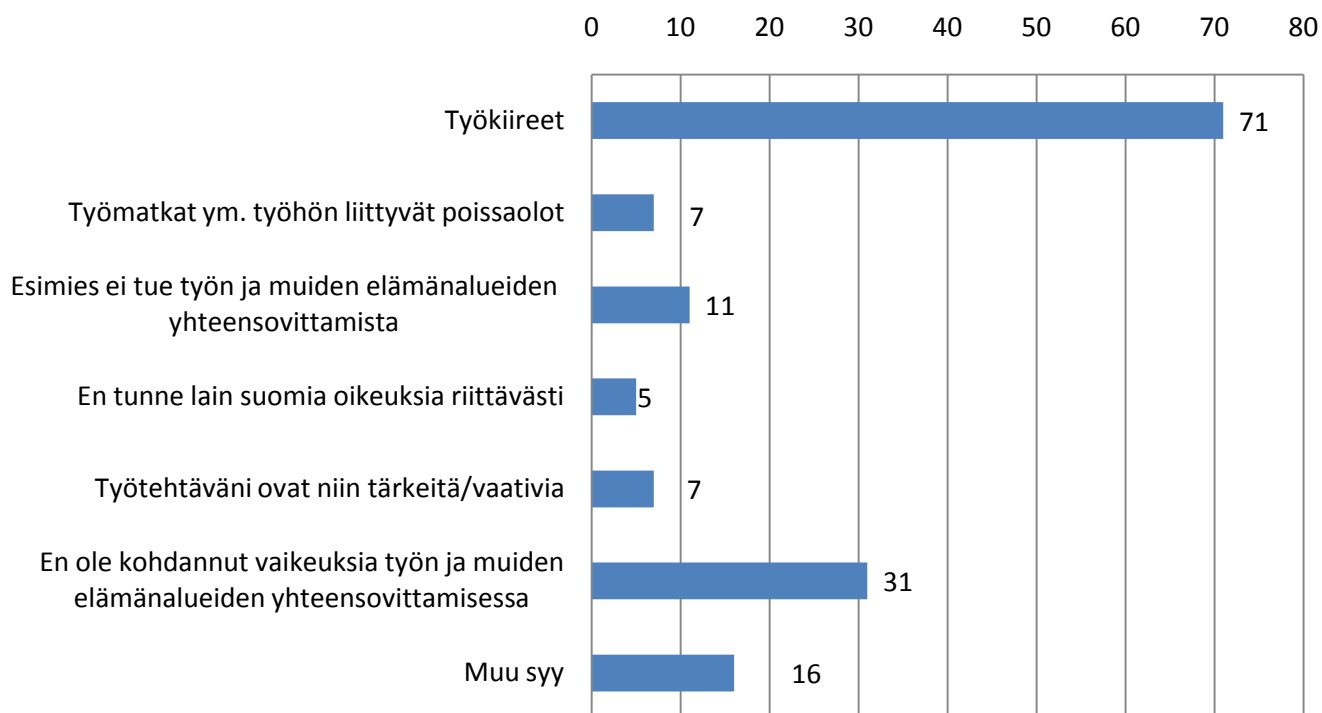
Oheisissa kuvissa ja avovastauksissa (30 kpl) heijastuu yleinen tyytyväisyys työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Työkiireet olivat yleisin syy yhteensovittamisen vaikeuteen, mutta syyt vaihtelivat jossain määrin sukupuolen mukaan.

Kysymys : Kuinka usein ole viimeisen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työsi ja yksityiselämän yhteensovittamisessa?

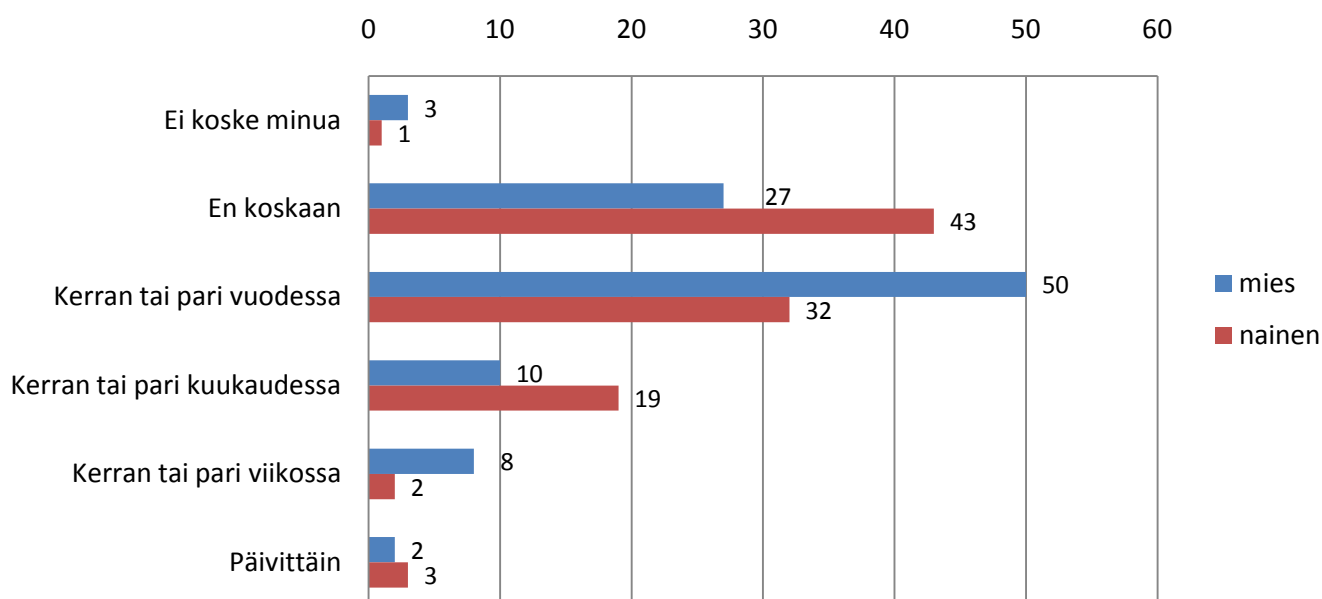


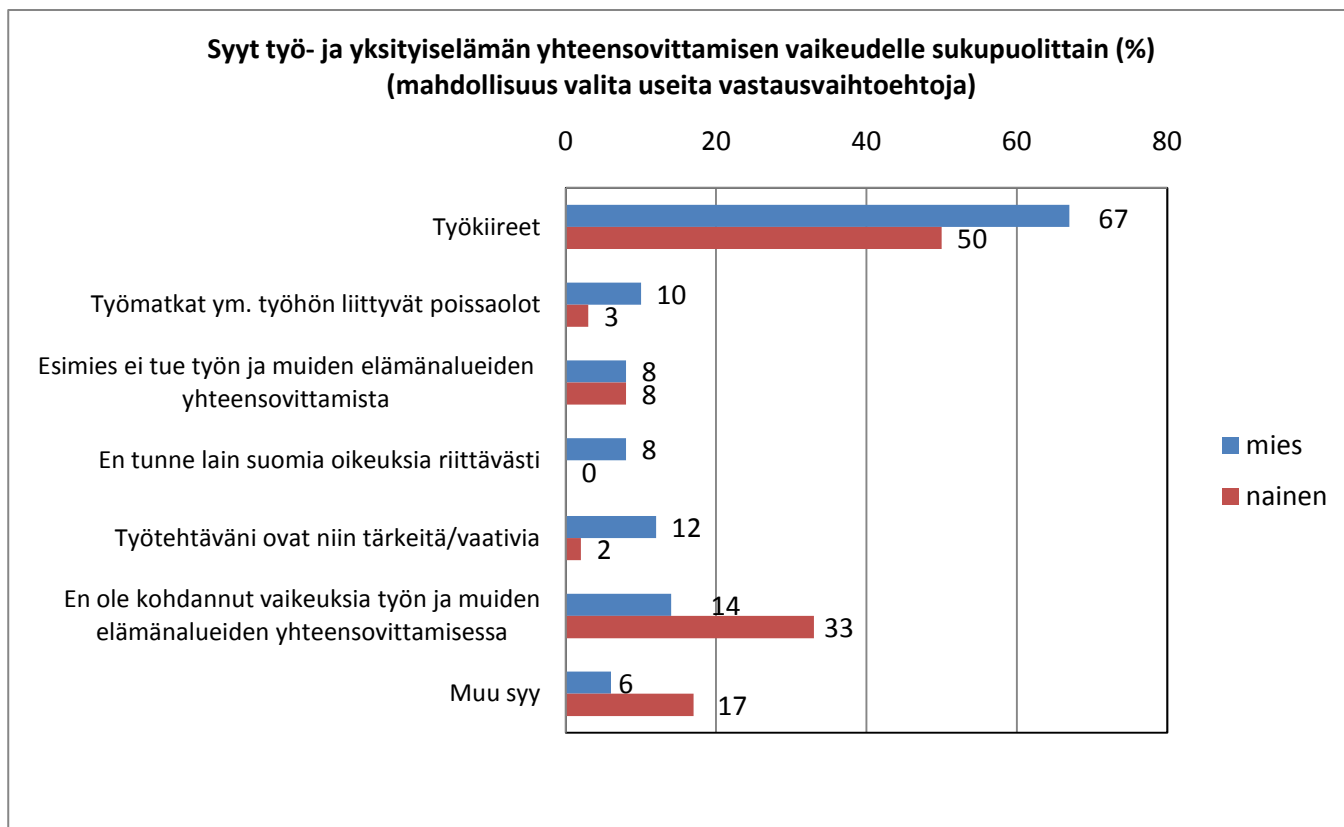
Kysymys: Jos olet kohdannut viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja yksityiselämän yhteensovittamisessa, mistä tekijöistä arvelet ongelmien johtuvan?

Syyt työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeudelle koko PRH (mahdollisuus valita useita vastausvaihtoehtoja)



Vaikeudet työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa sukupuolittain (%)



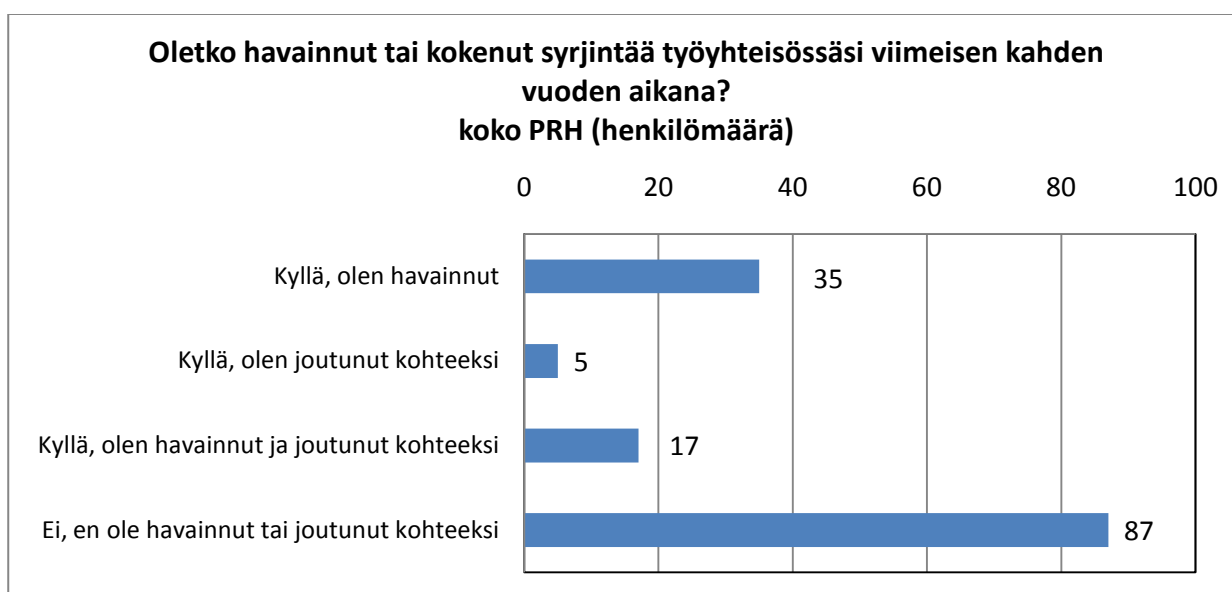


Vastausten osa-alue- ja kokonaisindeksit naisten ja miesten vertailuissa asettuivat lopulta samalle hyvälle tasolle; ainoastaan sisäiset painotukset vaihtelivat jossain määrin, josta edellä ja jäljempänä on muutamia esimerkkejä.

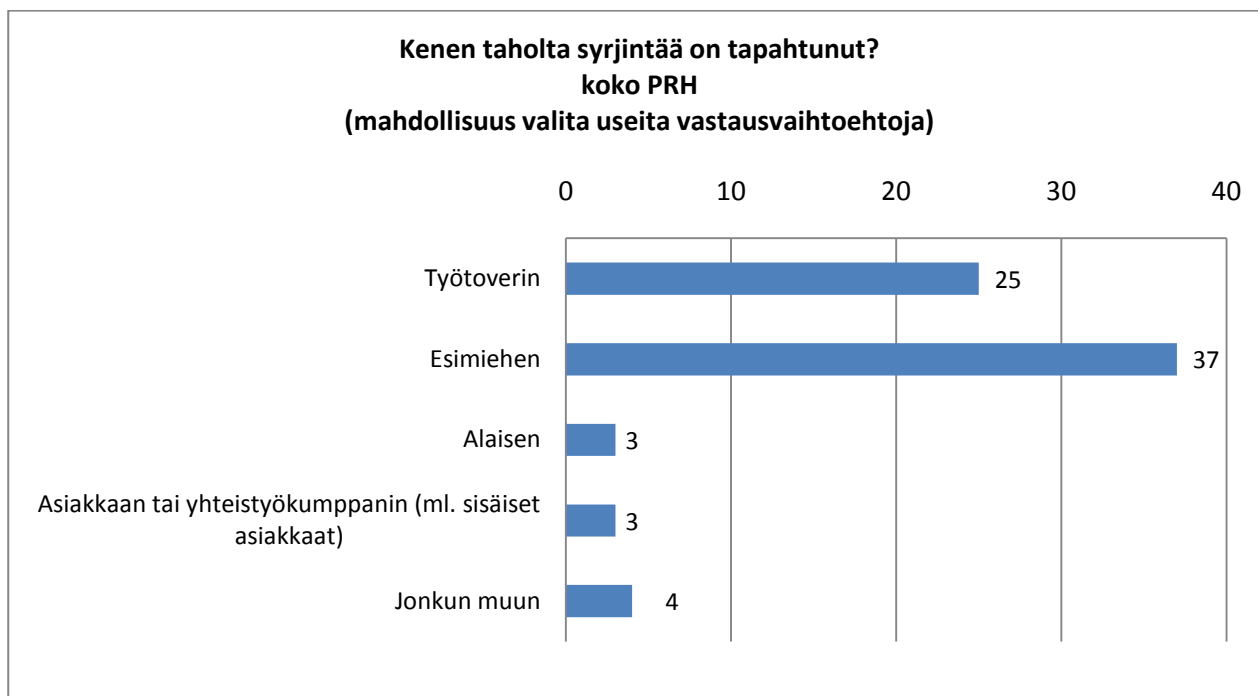
Syrjintä työyhteisössä

Huomion arvoista on, ettei yli 60 % vastaajista ollut havainnut syrjintää viimeisen kahden vuoden aikana.

Kysymys: Oletko havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen kahden vuoden aikana?

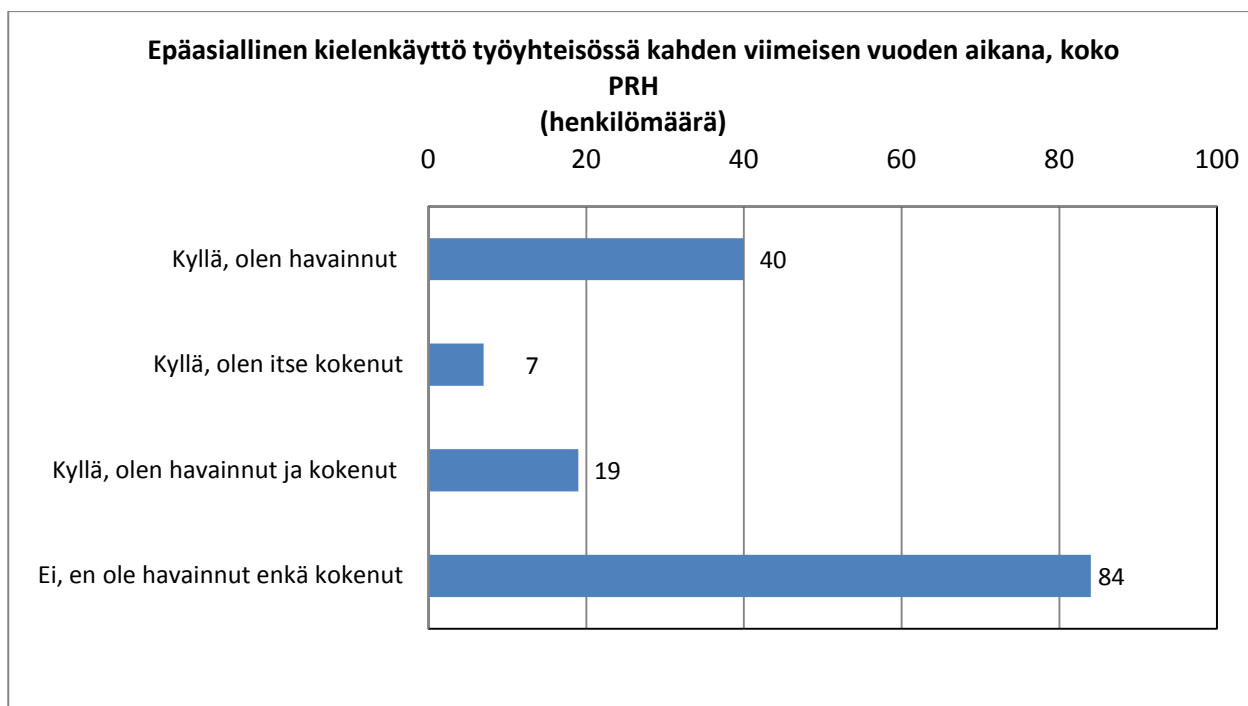


Kysymys: Kenen taholta syrjintää on tapahtunut?

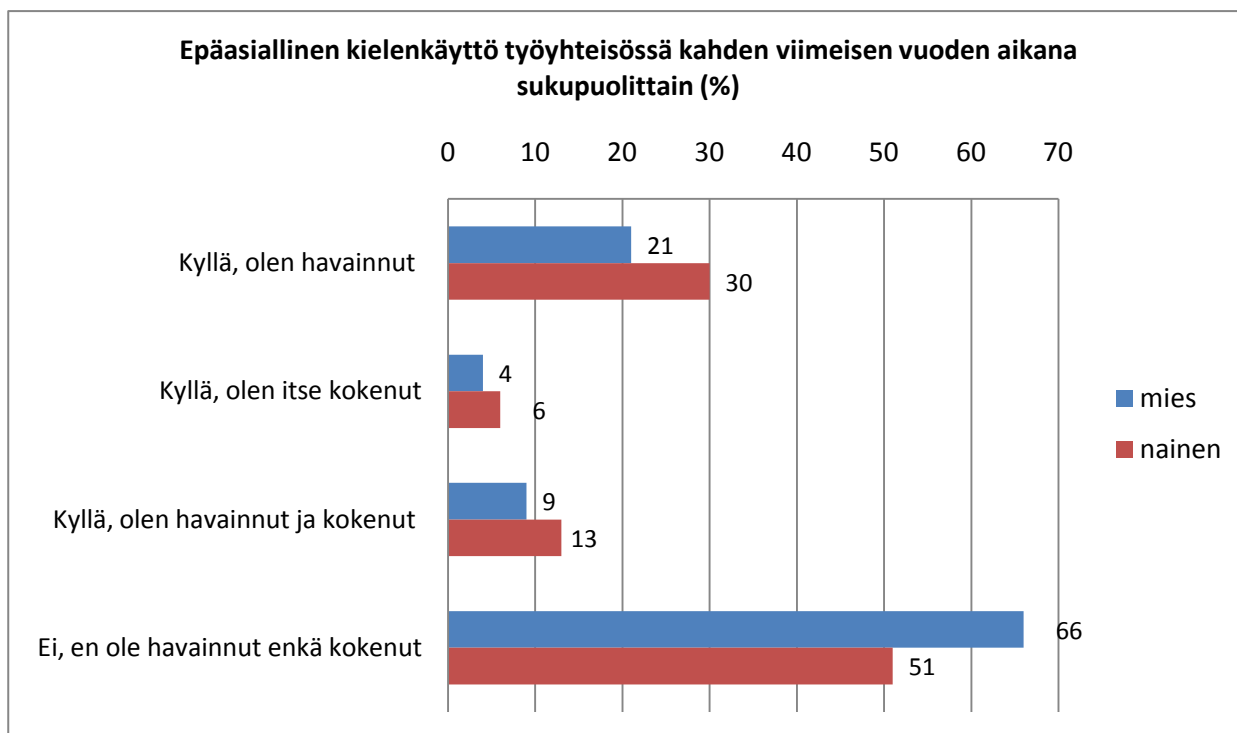
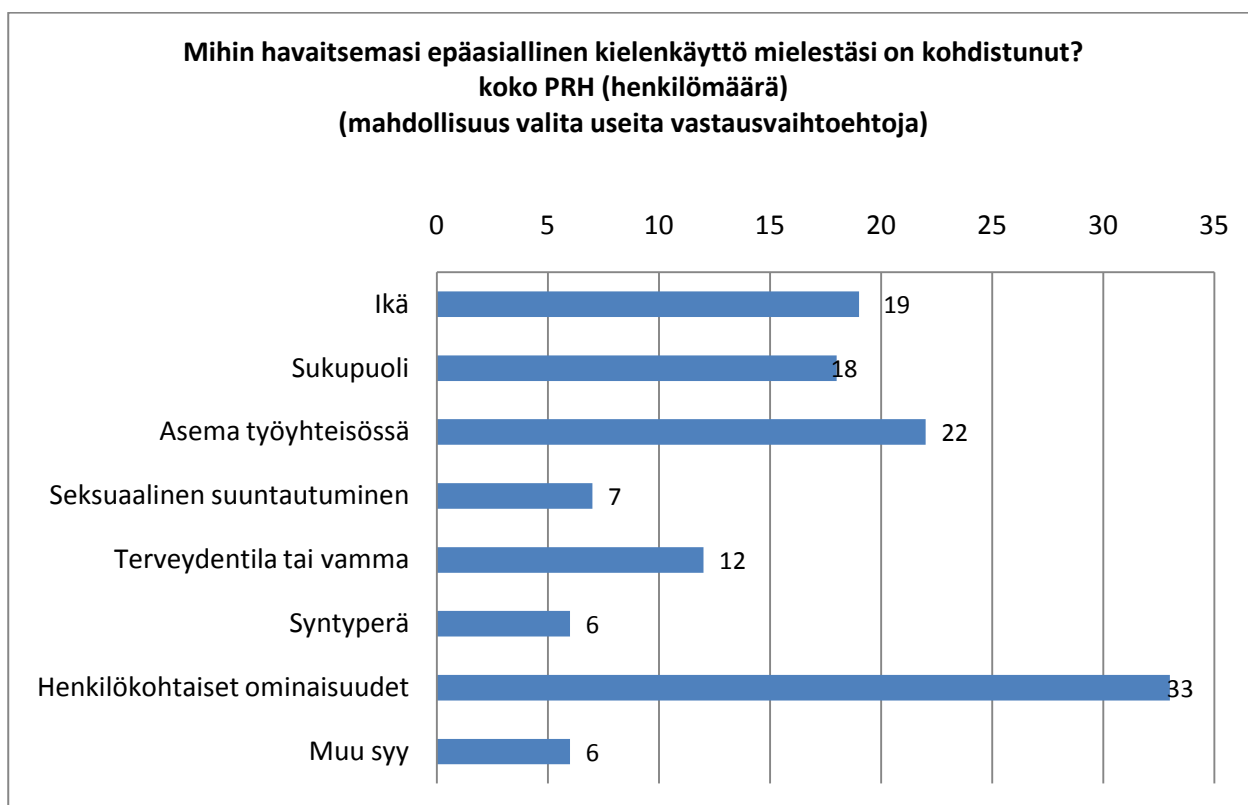


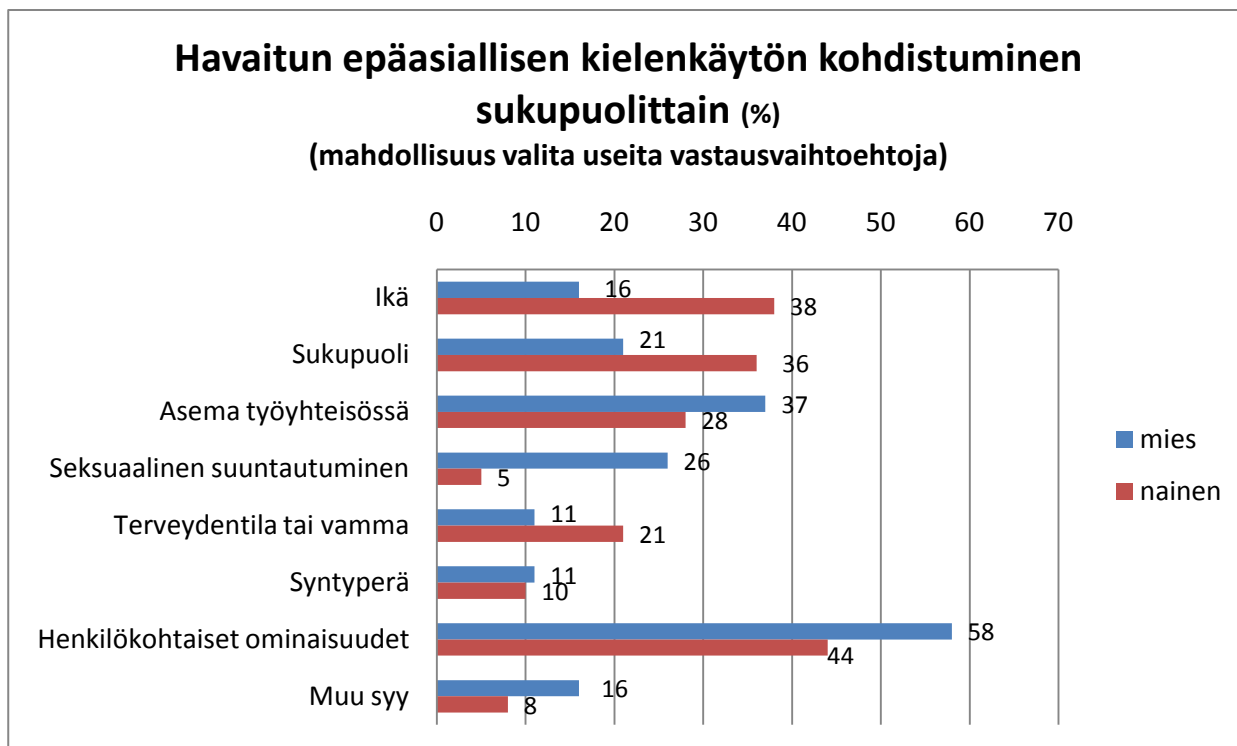
Yleinen epäasiallinen kielenkäyttö

Kysymys: Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä työyhteisössäsi (esim. halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan) viimeisen kahden vuoden aikana?



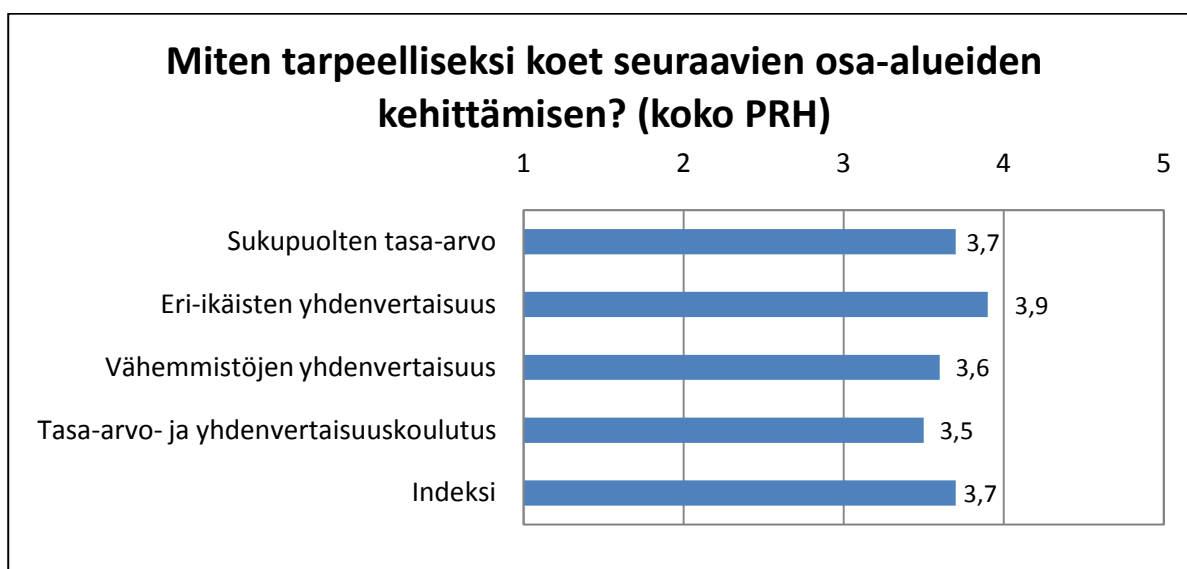
Kysymys: Mihin havaitsemasi epäasiallinen kielenkäyttö mielestäsi on kohdistunut?





Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet

Kysymys: Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?



Toiminta	Tavoitteita	Esimerkkejä käytännöistä / henkilökysely 3 v. välein
Johtaminen *)	<ul style="list-style-type: none"> Johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön erilaisuudet Yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään strategiaan tavoitteisiin 	<ul style="list-style-type: none"> Johto ja esimiehet tukevat työyhteisön normiston ja asenneilmapiirin kehittymistä Yhdenvertaisuusasioiden koordinaatio annetaan tehtävää varten perustetulle ryhmälle
Rekrytointi	<ul style="list-style-type: none"> Kaikilla päteville hakijoille on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi Henkilöstön osaaminen monipuolistuu 	<ul style="list-style-type: none"> Rekrytointiprosessin esteettömyyden varmistaminen Eri kieliä osaavan henkilökunnan rekrytointi
Perehdyttäminen	<ul style="list-style-type: none"> Erilaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus ovat tehokasta, monipuolista ja joustavaa 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilökohtaisen perehdyttäjän nimeäminen virkasuhteen alkuvaiheessa Perehdytysohjelmassa otetaan huomioon erilaisten työntekijöiden tarpeet Kaksisuuntainen perehdytys
Henkilöstökoulutus *)	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjäntäkysymyksissä paranee Kielteisiä asenteita puretaan 	<ul style="list-style-type: none"> Yhdenvertaisuutta ja syrjintää käsittelevät kurssit Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset Vuorovaikutustaitoja vahvistava koulutus
Henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtävä-järjestelyt	<ul style="list-style-type: none"> Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia Henkilöstön uralla etenemisen ja esim. koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasapuolisia kaikille Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista 	<ul style="list-style-type: none"> Tehtävien vaatimustasojen käsittelyt VPJ arviointi- ja seurantaryhmä Kehittämiskeskustelut Töiden yksilöllinen suunnittelu (esim. työaikajärjestelyt) Mentorointi Tehtäväjärjestelyjen säännöllinen läpikäynti
Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> Työssä jaksaminen ja avoimuus lisääntyvät Sairauspoissaolot vähenevät Henkilöstön toimintaedellytyksiä parannetaan tarvittaessa apuvälineillä 	<ul style="list-style-type: none"> Työhyvinvointitoiminta sisältäen työterveyshuollon sekä tyky- ja virkistystoiminnan Joustavat työaika- ja paikkajärjestelyt Erilaisten perhemuotojen ja huoltosuhteiden tasavertainen kohtelu Kuulolaitteet, valaistus, sähköiset ja tekniset työvälineet, esteettömyyskartoitukset jne.
Työsuojelu *)	<ul style="list-style-type: none"> Syrjintätapaukset osataan tunnistaa Syrjintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan tehokkaasti Työntekijöiden välinen yhteistyö paranee 	<ul style="list-style-type: none"> Työsuojelu- ja muut erillisohjeet huonon kohtelun ja syrjintätilanteiden varalta; ohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseksi Työsuojeluviranomaisten ja luottamusmiesten valvonta
Työntekijöiden osallisuuden lisääminen	<ul style="list-style-type: none"> Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa paranevat Työyhteisön avoimuus ja luottamus lisääntyvät Työntekijöiden koko osaamispotentiaali käytössä 	<ul style="list-style-type: none"> Yhteistoimintaryhmät: PRH:n YT-toimikunta, linjojen YT-/johtoryhmät, yksikkökoukukset, tasa-arvotoimikunta, työsuojelutoimikunta, luottamusmiestoiminta, aloitetoiminta
Tiedottaminen ja viestintä	<ul style="list-style-type: none"> Organisaation sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät Henkilöstö on tietoinen organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen 	<ul style="list-style-type: none"> Viestinnän esteettömyyden huomioiminen Monipuolinen tiedottaminen; Innonet, Ikiliikkuja, henkilöstöinfot, toimistokokoukset ja vastaavat Yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen

Toiminta	Tavoitteita	Esimerkkejä käytännöistä / henkilökysely 3 v. välein
Palvelustrategian kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille • Palveluiden käyttäjien erityistarpeet tunnistetaan 	<ul style="list-style-type: none"> • pyritään ottamaan huomioon asiakkaiden erilaiset tarpeet • Eri ryhmille suunnatut erityispalvelut: itsepalvelu/tuki asiakkaalle • Tulohajaus ja resurssien kohdentaminen
Asiakaspalvelu *)	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaatio on ja koetaan helposti lähestyttäväksi • Palvelutilanteissa ei esiinny syrjintää 	<ul style="list-style-type: none"> • henkilöstökoulutus palvelutehtävissä oleville • Ennakoasenteen välttäminen
Neuvonta ja palveluohjaus *)	<ul style="list-style-type: none"> • Neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin • Asiakkaan ohjaaminen oikealle asiantuntijalle 	<ul style="list-style-type: none"> • Palveluiden saavutettavuuden seuraaminen ja tavoite yhdenmukaisiin käytäntöihin linjojen kesken • Palvellaan asiakkaita kotimaisten kielten lisäksi englanniksi sekä mahdollisuuksien mukaan muilla kielillä
Eriyispalvelut	<ul style="list-style-type: none"> • Eriyisryhmille suunnatut palvelut ja positiivinen kohtelu parantavat asiakkaiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta 	<ul style="list-style-type: none"> • Ennako-oletusten ja alentuvan asenteen välttäminen
Asiakaspalaute	<ul style="list-style-type: none"> • Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalautteen kerääminen määräajoin asiakaskyselyin ja jatkuvasti (ASPA)
Syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen palveluiden osalta	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalvelusta vastaavat henkilöt eivät syrji • Asiakkaat voivat valittaa kokiessaan tullessaan syrjityksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalvelusta vastaavien henkilöiden kehityskeskusteluissa käsitellään syrjimättömyyttä • Valitustie tehdään tarvittaessa asiakkaalle tunnetuksi
Tiedottaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Toiminnasta tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät • Viestintä on kielellisesti selkeää ja ymmärrettävää 	<ul style="list-style-type: none"> • Eri kielillä tehdyt tiedotusmateriaalit, kuvamateriaalien käyttö • Monipuolisten tiedotuskanavien käyttö (verkkosivut, painotuotteet, radio, TV) • Esteettömät tiedotuskanavat • Puututaan yksipuoliseen tai väärään vähemmistöjä koskevaan tiedottamiseen
Esteettömyystoiminta *)	<ul style="list-style-type: none"> • Toimitilat, asiakaspalveluvälineet ja tiedottaminen ovat esteettömiä 	<ul style="list-style-type: none"> • Työsuojelu- ja TTH-henkilöstön kanssa yhteistyössä tehdyt esteettömyyskartoitukset
Ohjeistuksen valmistelu	<ul style="list-style-type: none"> • Yhdenvertaisuusvaikutukset otetaan huomioon viraston ohjeistuksen valmistelussa • Ohjeistuksien seurauksena ei synny suoraan tai välillisesti syrjiviä rakenteita tai käytäntöjä 	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjeistuksia laadittaessa arvioidaan niiden vaikutukset eri vähemmistöryhmiin
Hankintojen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Julkisten hankintojen yhdenvertaisuusvaikutukset paranevat 	<ul style="list-style-type: none"> • Kilpailuttamiskriteereissä otetaan huomioon toiminnan yhdenvertaisuusvaikutukset