

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Sokerijuurikkaan Tutkimuskeskus

Paimio 2025



SOKERIJUURIKKAAN
TUTKIMUSKESKUS

1. Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu EU:n ja kansallisen lainsäädännön mukaisesti edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Sokerijuurikkaan Tutkimuskeskuksessa (SjT). Suunnitelman tavoitteena on varmistaa, että kaikki työntekijät ja sidosryhmät kokevat yhdenvertaista ja oikeudenmukaista kohtelua työympäristössämme.

Euroopan unionin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusdirektiivit, Suomen perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät Sokerijuurikkaan Tutkimuskeskukselta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi.

Sokerijuurikkaan Tutkimuskeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö ja -suunnitelma perustuvat SjT:n arvoihin. SjT:n arvoja ovat puolueettomuus, luotettavuus ja vastuullisuus, jotka ovat kaiken tutkimustoimintamme tavoitteita ja ominaisuuksia. Työyhteisömme arvoja ovat keskinäinen luottamus ja toisten ihmisen arvostus ja huomioon ottaminen. Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu tukemaan Sokerijuurikkaan tutkimuskeskuksen mission tavoitteiden saavuttamista, ja toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön velvoitteita. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen toteutumisen seuranta varmistavat osaltaan SjT:n tekemän työn laatua. Tämän suunnitelman tavoitteet ovat samalla osa SjT:n pysyviä toimintamalleja.

SjT huomioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet kaikissa suunnitelmissaan, ja päätöksissään sekä niiden valmistelussa ja toimeenpanossa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kaikkien saavutettavissa SjT:n kotisivuilla, ja se koskee kaikkia SjT:n työntekijöitä. Heistä jokaisella on velvollisuus edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla.

2. Suunnitelman lainsäädännöllinen tausta

Suunnitelma perustuu seuraaviin säädöksiin:

- Euroopan unionin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusdirektiivit
- Suomen yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Työsopimuslaki (55/2001)

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä sukupuolen, iän, alkuperän, etnisyyden, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä, ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä

3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet

Sokerijuurikkaan Tutkimuskeskuksen tavoitteena on:

- Edistää kaikkien sukupuolten tasa-arvoa ja poistaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää.
- Varmistaa yhdenvertaisuus kaikille työntekijöille riippumatta iästä, etnisestä taustasta, uskonnosta, sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista.
- Kehittää työympäristöä ja rekrytointikäytäntöjä siten, että ne tukevat monimuotoisuutta.
- Varmistaa esteettömyys ja saavutettavuus kaikille työntekijöille.
- Edistää työhyvinvointia ja turvallisuutta.

4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi

SJT pyrkii toimimaan vastuullisesti, eettisesti sekä kohtelevaan työntekijöitään yhdenvertaisesti kaikissa käytännöissään.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan toteutumisen analyysi toteutetaan seuraavasti:

- Henkilöstökyselyillä ja -haastatteluilla.
- Palkka-analyysillä ja urakehitysmahdollisuuksien arvioinnilla.
- Rekrytointiprosessien tarkastelulla tasa-arvon näkökulmasta.
- Mahdollisten syrjintätapausten tai epäkohtien kartoituksella.

5. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

SjT on sitoutunut tunnistamaan ja poistamaan sellaisia käytäntöjä ja rakenteita, jotka aiheuttavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta ja syrjintää. SjT:llä tuetaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistyötä pitkäjänteisellä suunnittelulla ja organisoinnilla.

Rekrytointi ja urakehitys:

- Varmistetaan, että rekrytointiprosessit ovat läpinäkyviä ja syrjimättömiä.
- Tuetaan tasapuolisia urakehitysmahdollisuuksia kaikille työntekijöille.
- Lisätään monimuotoisuutta edistäviä koulutusohjelmia.

Työympäristö ja -kulttuuri:

- Luodaan toimintamallit häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseksi.
- Jatketaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön sisällyttämistä osana kaikkea SjT:n toimintaa ja päätöksentekoa
- Varmistetaan, että työpaikalla on selkeät menettelytavat tasa-arvoasioiden käsittelyyn.
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään olennaiseksi osaksi sisäistä viestintää.

Palkkatasa-arvo:

- Toteutetaan säännölliset palkkakartoitukset.
- Korjataan mahdolliset palkkaepäkohdat.

6. Seuranta ja arviointi

SjT:llä tehdään konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen edistämiseksi. Toimenpiteiden perusteella laaditaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo työn toimenpide- ja toteutussuunnitelma, jonka toteutumista seurataan vuosittain seuraavilla tavoilla:

- Henkilöstökyselyt ja raportointi.
- Palkka- ja urakehitysanalyysit.
- Johtajan ja henkilöstön välinen keskustelu tasa-arvoasioista.
- Suunnitelman päivittäminen tarvittaessa.

7. Vastuut ja resurssit

Johtajan hyvät johtamistavat ja esihenkilötyö ovat keskeisiä tekijöitä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoiteltaessa. Päämääränä on, että jokainen Sjt:n työntekijä kokee tulevansa kohdelluksi tasavertaisesti, oikeudenmukaisesti ja että hänen työtään arvostetaan. Johtaja vastaa siitä, että tieto menettelytavoista, joiden mukaan toimitaan, jos havaitaan syrjintää, häirintää, ahdistelua tai kiusaamista, on kaikkien työntekijöiden saavutettavissa.

Sjt:n henkilöstö sitoutuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäytäntöihin. Henkilöstön velvollisuus on edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Työntekijät arvostavat toistensa työtä ja työpanosta, ja sitoutuvat viestimään avoimesti toisilleen.

8. Yhteenveto ja jatkotoimet

Suunnitelma on osa Sokerijuurikkaan Tutkimuskeskuksen strategiaa ja sitä päivitetään säännöllisesti. Kaikki työntekijät osallistuvat suunnitelman toteuttamiseen, ja sen vaikuttavuutta arvioidaan säännöllisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seuranta ja arviointi otetaan osaksi Sjt:n johtamista, toiminnanohjausta, suunnittelua, toiminnan arviointia, tavoitteiden ja resurssien jakoa.

Tiedonkulkuun ja viestintään panostetaan, ja sen parantamiseen pyritään löytämään uusia toimintatapoja, jotka tavoittavat hyvin koko henkilöstön.

9. Allekirjoitukset

Paimiossa 13.3.2025



Susanna Muurinen

Sokerijuurikkaan Tutkimuskeskuksen johtaja

Paimiossa 13.3.2025



Tiina From

Sokerijuurikkaan Tutkimuskeskuksen projektikoordinaattori