

Metsähallituksen monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2023–2026

**Ihmisoikeudet
kuuluvat
kaikille ja ne
ovat voimassa
samanlaisina
kaikkialla.**

Sisällys

Johdanto	4
Monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2026	6
Monimuotoisuus eli diverseiteetti	8
Johtaminen, esihenkilötyö ja henkilöstö	10
Rekrytointi	14
Osallisuus eli inklusio	18
Epäasiallisen kohtelun, syrjinnän ja häirinnän ehkäisy	20
Saavutettavuus ja esteettömyys	22
Yhdenvertaisuuden edistäminen saamelaisia ja saamelaisten kotiseutualuetta koskevassa toiminnassa	24

Johdanto

Me Metsähallituksessa kunnioitamme ja noudatamme kaikessa toiminnassamme ihmis- ja perusoikeuksia, mukaan lukien kielelliset oikeudet. Toimintamme perustuu kansainvälisesti tunnustettuihin vastuullisuuden sitoumuksiin ja periaatteisiin, kuten YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin sekä kestävän kehityksen toimintaohjelmaan (Agenda 2030). Edistämme sitoumuksillamme vastuullisuutta kansainvälisellä tasolla tavoitteena luonnon rajoja kunnioittava, yhdenvertainen ja oikeudenmukainen maailma, jossa ketään ei jätetä jälkeen.

Monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet ovat osa Metsähallituksen strategiaa ja vastuullisuutta. Suunnitelman avulla varmistamme, että vastuullisuuspolitiikkamme linjaukset yllä mainituista kansainvälisistä vastuullisuuden ohjeista ja periaatteista toteutuvat Metsähallituksen toiminnassa. Tavoitteenamme on suunnitelmalla edis-

tää monimuotoista työyhteisöä, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta sekä poistaa syrjintää niin työnantajatoiminnassa kuin palveluissa, jotka on suunnattu asiakkaille, kumppaneille ja sidosryhmille. Näin toimimalla lunastamme henkilöstölle ja sidosryhmillemme antamamme lupaukset monimuotoisesta, erilaisuutta kunnioittavasta ja asiakaslähtöisestä Metsähallituksesta.

Kuva: Metsähallitus / Katri Lehtola

Varmistamme monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmallamme ihmisoikeuksien toteutumisen omassa toiminnassamme. Emme salli toiminnassamme, palveluissamme, työyhteisössämme tai hankintaketjussamme syrjintää iän, sukupuolen, alkuperän, kielen, vakaumuksen, uskonnon, mielipiteen, vammaisuuden, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Edellytämme perus- ja ihmisoikeuksien kunnioittamista myös kaikilta hankinta- ja sopimuskumppaneiltamme toimintatapaohjeemme mukaisesti.



MONIMUOTOISUUS-, TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA 2023–2026

Edistämme monimuotoisuutta ja osallisuutta

Suunnitelman toimenpiteillä tavoittelemme yhä monimuotoisempaa työyhteisöä, jossa jokainen voi olla töissä oma yksilöllinen itsensä turvallisesti, ilman pelkoa syrjinnästä tai häirinnästä henkilökohtaisten ominaisuuksiensa tai mielipiteittensä vuoksi. Vahvistamalla ymmärrystä monimuotoisuudesta pystymme myös yhä paremmin ymmärtämään asiakkaitamme, kumppaneitamme ja sidosryhmiämme ja vastaamaan heidän tarpeisiinsa.

Monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet edistävät lisäksi YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden toteutumista ja ehkäisevät ja lieventävät ihmisoikeusvaikutuksia liittyen henkilöstön, asiakkaiden, kumppaneiden ja sidosryhmiemme monimuotoisuuteen, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

Seuraamme monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden edistymistä säännöllisesti. Raportoimme tuloksista Metsähallituksen johtoryhmälle ja hallitukselle. Kerromme myös tavoitteiden edistymisestä vuosittain osana Metsähallituksen vuosi- ja vastuullisuusraporttia.

Olemme sitoutuneet monimuotoisuuden kasvattamiseen

Henkilöstön monimuotoisuuden edistämiseen kohdistuu odotuksia niin oman henkilöstön, asiakkaiden ja kumppaneiden kuin työnhakijoidenkin suunnalta. Olemme sitoutuneet henkilöstön monimuotoisuuden huomioimiseen ja kasvattamiseen henkilöstölupauksessamme. Monimuotoisuuden kasvattamiseen liittyvä tavoite on jatkumoa edelliseltä suunnitelmakaudelta, jolloin loimme monimuotoisuuden lisäämistä mahdollistavia rakenteita, kuten anonyymin rekrytoinnin ja positiivisen erityiskohtelun periaatteet.

Kuva: Metsähallitus / Katri Lehtola

Monimuotoisuus eli diversiteetti

viittaa työyhteisön monimuotoisuuteen ja ihmisten erilaisten taustojen (esimerkiksi sukupuoli, identiteetti, ikä, koulutus ja kulttuuri) muodostamaan rikkauteen.

HENKILÖSTÖLUPAUS

Vaallimme työyhteisön monimuotoisuutta.

Hyvinvointimme syntyy osaamisesta, yhteistyöstä, luottamuksesta ja arvostuksesta toisiimme kohtaan. Työyhteisössä varmistamme tasapuolisen kohtelun ja ymmärrämme sekä huomioimme myös toistemme elämäntilanteet.

METSÄ

Johtaminen luo perustan tavoitteillemme

Esihenkilöt ovat avainasemassa monimuotoisen, tasa-arvoisen, arvostavan ja yhteistyötä korostavan organisaatiokulttuurin kehittämisessä. Suunnitelmakauden tavoitteet liittävät monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat kiinteäksi osaksi Metsähallituksen johtamista, henkilövalintoja, esihenkilötyötä ja urasuunnittelua.

JOHTAMISEN PERIAATTEET

Jokaisella Metsähallituksessa on oikeus hyvään johtamiseen ja rakentavaan palautteeseen.

Vastavuoroisesti jokainen metsähallituslainen on velvollinen osoittamaan hyviä työyhteisötaitoja.



Kuva: Metsähallitus / Katri Lehtola

Keskeiset tavoitteemme

JOHTAMINEN



Varmistamme monimuotoisuuden toteutumisen osana johtamisjärjestelmää sekä vastuualueiden johtoryhmien, esihenkilöiden ja henkilöstön rekrytoinneissa.

Viestimme aktiivisesti suunnitelman tavoitteista ja toimenpiteistä sekä sisäisesti että ulospäin eri sidosryhmät huomioiden.

ESIHENKILÖTYÖ



Sisällytämme monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat Metsähallituksen esihenkilötyöhön ja sen kehittämiseen.

Varmistamme esihenkilötyössä vuokratyövoiman mahdollisimman yhdenvertaisen kohtelun ja huolehdimme vuokratyöntekijöiden osallisuudesta työyhteisöön.

OMA HENKILÖSTÖ



Vahvistamme laaja-alaisen osaamisen kehittymistä ja urakehitystä osana strategista suunnittelua.

Varmistamme monimuotoiset, tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset urapolut.

Varmistamme palkkauksen ja työsuhde-etuuksien yhdenvertaisuuden.

Jatkamme monipaikkatyön käytäntöjen vakiinnuttamista

ja kehittämistä työntekijöiden yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus huomioiden.

Huomioimme toiminnassamme kielelliset oikeudet.

ASIAKKAAT, KUMPPANIT JA SIDOSRYHMÄT



Huomioimme asiakas- ja sidosryhmäyhteistyössä monimuotoisuuden.

Vahvistamme monimuotoisuutta rekrytoinneilla

Rekrytointi on keskeinen keino kasvattaa työyhteisön monimuotoisuutta sekä vahvistaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Palkkaamalla eri taustoista tulevia, eri-ikäisiä ja osaamisiltaan erilaisia ihmisiä vahvistamme myös monimuotoisuuden ja erilaisuuden ymmärrystä työyhteisössä.

REKRYTOINTIPERIAATTEET

Rekrytoinnissa emme syrji ketään iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.



Kuva: Metsähallitus / Katri Lehtola

Keskeiset tavoitteemme

REKRYTOINTI



Uudistamme rekrytointiprosessia työyhteisön monimuotoisuuden kasvattamiseksi.

Kasvatamme aliedustettujen ryhmien osuutta henkilöstöstä 3 % vuoteen 2026 mennessä.

Kasvatamme anonyymien rekrytoinnin osuutta kaikista rekrytoinnista 25 % suunnitelmakauden aikana.

Anonyymissa rekrytoinnissa

hakijan taustatiedot piilotetaan hakuprosessissa yhdenvertaisuuden varmistamiseksi.

PEREHDYTYS



Varmistamme yhtenäisen ja monimuotoisuuden tavoitteita tukevan perehdytyksen.

Positiivinen erikoiskohtelu

sallii käyttää kahden tasavertaisen hakijan tilanteessa valintaperusteena sellaista ominaisuutta, mikä on työyhteisössä vähemmistönä.

Inklusiolla

tarkoitetaan osallisuutta eli avointa ja mukaan ottavaa työkulttuuria, jossa ihmiset hyväksytään sellaisina kuin he ovat ja jossa kukaan ei jää ulkopuoliseksi.

Hyvinvointi syntyy arvostuksesta

Jotta yhteisö voisi hyvin, sen jäsenten tulee voida kokea arvostusta, kuulumista joukkoon ja vaikutusmahdollisuuksia. Tavoitteenamme on luoda ympäristö, joka tunnustaa yksilön ominaisuudet ja kyvyt ja tarjoaa sekä valinnan vapauksia että mahdollisuuksia.



Kuva: Metsähallitus / Katri Lehtola

Meillä on nollatoleranssi häirinnälle emmekä hyväksy epäasiallista tai syrjivää kielenkäyttöä

Tyypillisimmillään häirintää ja syrjintää esiintyy arkisessa vuorovaikutuksessa. Olemme työyhteisössä sitoutuneet Metsähallituksen johtamisen periaatteiden mukaisesti osoittamaan arvostusta kuuntelemalla ja olemalla läsnä sekä kommunikoimalla avoimesti ja aidosti.

Keskeiset tavoitteemme

OMA HENKILÖSTÖ



Madallamme kynnystä tuoda esiin epäasiallista kohtelua.

Varmistamme mahdollisuuden ilmoittaa epäasiallisesta käytöksestä, myös nimettömästi.

Kiinnitämme huomiota tiedostamattomiin ennakkoluuloihin ja poistamme niitä.

Kehitämme Metsähallituksen vuorovaikutuskulttuuria.

ASIAKKAAT, KUMPPANIT JA SIDOSRYHMÄT



Varmistamme sidosryhmien, asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden yhdenvertaisen kohtelun.

Edistämme yhdenvertaista osallistumista

Saavutettavuus ja esteettömyys kytkeytyvät tiiviisti osaksi osallisuuden ja monimuotoisuuden edistämistä. Tavoitteemme on kehittää esteettömyyttä ja saavutettavuutta siten, että jokaisella on mahdollisuus toimia mahdollisimman itsenäisesti, täysivaltaisesti sekä yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Saavutettavuus

Kaikki voivat käyttää digipalvelua tai -materiaalia riippumatta henkilön ominaisuuksista tai toimintarajoitteista, kuten iästä tai vammoista.

Esteettömyys

pitää sisällään kaikille ihmisille sopivien tilojen, palveluiden ja tavaroiden helppokäyttöisyyden sekä oikea-aikaisen ja helposti ymmärrettävässä muodossa olevan tiedon.

Keskeiset tavoitteemme

OMA HENKILÖSTÖ



Sitoutamme koko Metsähallituksen henkilöstön saavutettavuuden edistämiseen ja selkeytämme roolit ja vastuut.

Varmistamme, että materiaalit ovat sisällöltään saavutettavia.

Varmistamme toimitilojen esteettömyyden.

ASIAKKAAT, KUMPPANIT JA SIDOSRYHMÄT



Varmistamme saavutettavuuden järjestelmä- ja julkaisuhankinnoissa.

Edistämme luonnon virkistyskäytön ja matkailun palvelujen yhdenvertaisuutta.

Kehitämme palvelujen esteettömyyttä asiakkaiden tarpeiden mukaan.

Edistämme saamelaisten yhtenäisyyttä

Metsähallituksen toimintaa saamelaisten kotiseutualueella ohjaa vuosille 2022–2027 laadittu luonnonvarasuunnitelma. Suunnittelutyössä on käytetty Akwé: Kon -toimintamallia, ja Akwé: Kon -työryhmä on arvioinut suunnitelman vaikutukset.

Saamelaisten asemaa ja oikeuksia koskevia toimenpiteitä on sisällytetty laajasti Saamelaisten kotiseutualueen luonnonvarasuunnitelmaan. Tuemme monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhtenäisyys-suunnitelmalla luonnonvarasuunnitelman

toimenpiteitä. Suunnitelma sisältää tavoitteemme saamelaisten yhtenäisyyden edistämiseksi sekä Metsähallituksen työnantajatoiminnassa että kielellisten oikeuksien osalta.

Kuva: Tarja Lämsmä / Arctic Photos

Akwé: Kon -toimintamalli

on YK:n biologista monimuotoisuutta koskevan yleissopimuksen Akwé: Kon -ohjeisiin pohjautuva, vapaaehtoinen toimintamalli. Ohjeiden tarkoituksena on turvata luonnon monimuotoisuuden, alkuperäiskansojen luontosuhteen sekä perinteisen tiedon säilyminen sekä turvata alkuperäiskansan täysipainoinen osallistuminen hankkeiden ja suunnitelmien kaikkiin vaiheisiin.

Keskeiset tavoitteemme

METSÄHALLITUKSEN TYÖNANTAJATOIMINTA



Edistämme saamelaisten ja saamen kielen osaajien mahdollisuuksia työllistyä Metsähallituksen palvelukseen.

Lisäämme edelleen henkilöstön saamen kielten ja kulttuurin tuntemusta.

KIELELLISET OIKEUDET



Ylläpidämme ja kehitämme viestintää saamen kielillä.

Kuva: Metsähallitus / Aino Ilkka



Metsähallitus

- Luonnon arvon ja yhteisen varallisuuden vastuullista kehittämistä yli sukupolvien.**

