

Metsähallituksen monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029



Tahtotila

Me Metsähallituksessa kunnioitamme ja noudatamme kaikessa toiminnassamme ihmis- ja perusoikeuksia, mukaan lukien kielelliset oikeudet. Toimintaamme ohjaavat kansainvälisesti tunnustetut vastuullisuuden ohjeet ja periaatteet, kuten YK:n Kestävän kehityksen toimintaohjelma (Agenda 2030), YK:n yleismaailmallinen ihmisoikeusjulistus, YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet (UNGP), YK:n alkuperäiskansojen oikeuksia koskeva julistus, ILO:n julistus työn perusperiaatteista ja -oikeuksista sekä asianmukaisen huolellisuuden prosessi, joka pohjautuu OECD:n toimintaohjeisiin monikansalliselle yritykselle.

Edistämme sitoumuksillamme vastuullisuutta kansainvälisellä tasolla, tavoitteena luonnon rajoja kunnioittava, yhdenvertainen ja oikeudenmukainen maailma, jossa jokainen voi tuntea kuuluvansa joukkoon ilman pelkoa syrjinnästä tai häirinnästä. Emme hyväksy syrjintää missään muodossa iän, sukupuolen, etnisen tai kansallisen taustan, kielen, vakaumuksen, uskonnon, mielipiteen, toimintarajoitteisuuden, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden perusteella.

Tämä päivitetty suunnitelma on jatkoa hyvin aloitetulle työlle edistää monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Metsähallituksessa. Suunnitelman tavoitteena on edistää monimuotoista työyhteisöä, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta sekä poistaa syrjintää niin työnantajatoiminnassa kuin palveluissa, jotka on suunnattu asiakkaille, kumppaneille ja sidosryhmille.

Monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet ovat osa Metsähallituksen strategian yhtä pääteemaa: Kyvykäs ja yhdenvertainen henkilöstö. Suunnitelman avulla varmistamme, että vastuullisuuspolitiikkamme linjaukset yllä mainituista kansainvälisistä vastuullisuuden ohjeista ja periaatteista toteutuvat Metsähallituksen toiminnassa suhteessa omaan työvoimaan.

Näin toimimalla lunastamme henkilöstölle ja sidosryhmillemme antamiamme lupauksia monimuotoisesta, erilaisuutta kunnioittavasta ja asiakaslähtöisestä Metsähallituksesta.

Tausta 3

Nykytilan arviointi ja monimuotoisuuden-, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella 2023–2026..... 5

Monimuotoisuusjohtamisen itsearvioinnin tulokset..... 6

Henkilöstörakenteen kehitys ja palkkakartoitus..... 8

Sukupuolijakauma..... 8

Ikärakenne..... 10

Työsuhteen muoto 11

Vastuualueiden johtoryhmät 11

Palkkakartoitus..... 12

Tavoitteet ja toimenpiteet monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitelmakaudelle 2026–2029 13

1. Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus..... 15

2. Rekrytointi..... 23

3. Osallisuus ja syrjimättömyys 25

4. Saavutettavuus ja esteettömyys..... 28

5. Yhdenvertaisuuden edistäminen saamelaisia ja saamelaisten kotiseutualuetta koskevassa toiminnassa..... 31

Toimenpiteiden seuranta ja viestintä sekä keskeiset mittarit 34

Tausta

Tässä monimuotoisuus-, tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitel-
massa arvioidaan Metsähallituksen vuosien 2023–2026 moni-
muotoisuus-, tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoit-
teiden ja toimenpiteiden toteutumista sekä asetetaan uudelle
suunnitelmakaudelle 2026–2029 uudet toimet työyhteisön ja
Metsähallituksen toiminnan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja
monimuotoisuuden jatkokehittämiselle. Suunnitelma sisältää
myös toimenpiteet saamelaisten yhdenvertaisuuden edistämi-
seksi Metsähallituksen työnantajatoiminnassa.

Suunnitelman päivityksen lähtökohtana on tarkasteltu moni-
muotoisuuden johtamista välineenä vaikuttaa syrjintään
ennalta ehkäisevästi.

Suunnitelman työstämiseen on osallistunut henkilöstö-
yksikön ja viestintä- ja vastuullisuusyksikön asiantuntijoita.
Päivitystyöstä on vastannut Sanni Hagman ja päivitystyön
ydinryhmään on kuulunut lisäksi Meri-Tuulia Forsman ja Tiina
Vuoristo. Lisäksi erityisteemojen osalta on mukana ollut asian-
tuntijoita eri vastuualueilta sekä konserniyksiköistä. Suunnitel-
man tekoa varten osallistettiin Metsähallituksen henkilöstöä
muun muassa kyselyllä, johon vastasi 118 Metsähallituslaista.

Kyselyllä saatiin tietoa siitä, mitkä edellisen suunnitelma-
kauden toimenpiteistä halutaan säilyttää myös tähän suun-
nitelmaan sekä minkälainen suhtautuminen suunnitelman
päivittämiseen on ja mitkä asiat erityisesti tulisi huomioida
suunnitelman päivittämissä.

Monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman
ohjaavana tahona on toiminut Metsähallituksen vastuullisuus-
ryhmä, ja suunnitelmaa on valmisteltu yhteistyössä henki-
löstön edustajien kanssa yhteistyötoimikuntien kokouksissa
8.9.2025 (Metsätalous Oy yhteistyötoimikunta) ja 26.9.2025
(liikelaitoksen yhteistyötoimikunta). Suunnitelma on hyväk-
syttynyt Metsähallituksen johtoryhmässä 26.11.2025.

Nykytilan kartoituksessa on hyödynnetty FIBS yritysvastuu-
verkon tarjoamaa monimuotoisuuden itsearviointityö-
kalua, vuosittaisten henkilöstötutkimuksen sekä asiakas- ja
sidosryhmätutkimuksen tuloksia, henkilöstölle järjestettyä
kyselyä sekä kerätty tietoa organisaation nykytilasta hyödyn-
tämällä erilaisia ohjausasiakirjoja, saatavilla olevaa henkilöstö-
dataa niin rekrytointien kuin oman henkilöstön osalta.
Nykytilaa on arvioitu myös hyödyntämällä aikaisemman
suunnitelmakauden toimenpiteiden toteutumia.

Suunnitelmassa:

Arvioidaan eri menetelmin monimuotoisuuden,
tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä
ihmisoikeuksien toteutumista Metsähallituksessa
viranomais- ja työnantajatoiminnassa johtamisen,
esihenkilötyön, henkilöstön ja asiakas- ja
sidosryhmätyön näkökulmista.

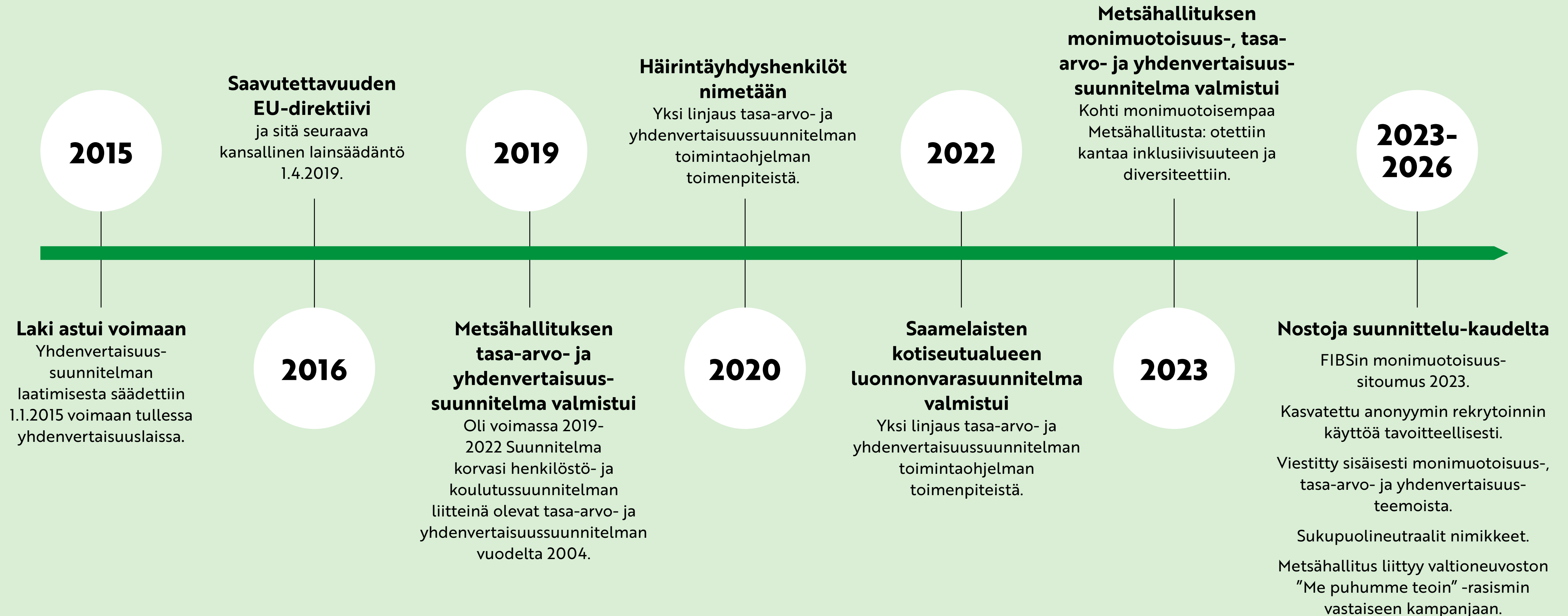
Määritellään toimet, joilla Metsähallitus tunnistaa,
puuttua ja ennaltaehkäisee yhdenvertaisuus- ja
tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää.

Määritellään toimet, joilla Metsähallitus
työnantajana edistää yhdenvertaista kohtelua ja
sukupuolten tasa-arvoa sekä monimuotoisuutta.

Esitetään toimenpiteet, toimenpiteiden vastuutaho
sekä vaikuttavuuden seuranta.

Suunnitelman päivityksen lähtökohtana on
tarkasteltu monimuotoisuuden johtamista
välineenä vaikuttaa syrjintään ennalta ehkäisevästi.

Monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Metsähallituksessa



Nykytilan arviointi ja monimuotoi- suuden-, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella 2023–2026

Metsähallituksessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on keskeinen osa vastuullista henkilöstöpolitiikkaa. Kyvykäs ja yhdenvertainen henkilöstö nähdään strategisesti tärkeänä voimavarana, joka tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista ja ylläpitää henkilöstön toimintakykyä.

Koulutukset ennakkoluuloista ja inklusiivisuudesta:
Esihenkilöille ja henkilöstölle järjestettiin koulutuksia mm. tiedostamattomista ennakkoluuloista, rasismista työelämässä, saavutettavuudesta ja syrjinnän ehkäisystä.

Johtamiskulttuurin kehittäminen:
Vuosittaiset kehittämisspäivät esihenkilöille tukivat inklusiivista johtamista.

Monimuotoisuus-sitoumus ja tutkimus:
Metsähallitus liittyi FIBS:n monimuotoisuus-sitoumukseen ja toteutti ”Työn monimuotoiset kasvot” -tutkimuksen.

Sukupuolten tasa-arvo:
Sukupuolijakauma ei ole merkittävästi muuttunut, mutta ei myöskään eriytynyt.

Yhdenvertainen palkkaus:
Palkkausjärjestelmä on tukenut tasa-arvoista palkkausta ilman havaittuja perusteettomia eroja.

Anonyymi rekrytointi:
Käyttöön otettiin monimuotoisuuslauseke ja anonyymi rekrytointi, jonka käyttöä tuettiin koulutuksin ja ohjeistuksin.

Sukupuolineutraali viestintä:
Käyttöön otettiin termi ”jokaisenoikeudet” ja käytössä on sukupuolineutraalit nimikkeet.

Saamelaiskulttuurin edistäminen:
Järjestettiin koulutuksia ja webinaareja saamelaiskulttuurista ja alkuperäiskansaoikeuksista, sekä tuettiin kielikoulutusta.

Monimuotoisuus- johtamisen itse- arvioinnin tulokset

FIBS yritysvastuuverkoston tarjoama monimuotoisuusjohtamisen itsearviointityökalun tarkoituksena on tukea organisaatioita kehittämään monimuotoisuutta, inklusiivisuutta ja yhdenvertaisuutta strategisesti sekä käytännönläheisesti. Nykytilaa kartoittaessa työkalun avulla saatiin tunnistettua kehittämiskohteita työntekijöiden, asiakkaiden sekä muiden sidosryhmien näkökulmasta. Työkalu jakautuu seuraaviin osa-alueisiin:

Sitoutuminen

- Johtaminen ja johdon rooli monimuotoisuustyössä
- Strateginen linjaus sekä resurssointi monimuotoisuustyössä

Henkilöstö

- Rekrytointi, osaamisen kehittäminen, työhyvinvointi ja urakehitys
- Yhdenvertaisuus ja inklusiivinen työyhteisö

Diversiteetti- johtamisen prosessit

- Käytännöt ja prosessit, joilla monimuotoisuutta johdetaan
- Mittarit ja seuranta

Asiakkaat, käyttäjät ja muut sidosryhmät

- Palveluiden saavutettavuus ja asiakasrajapinnan monimuotoisuus
- Viestintä- ja markkinointi

Kuva: Katri Lehtola

Itsearviointityökalun avulla jokaista teemaa arviointiin kolmella eri kehitysvaiheluokalla: aloittelija, kehittyjä sekä edelläkävijä.

Tarkasteltaessa suunnitelmakautta 2023–2026 itsearviointityökalun tuloksista näkyi vielä epäjohtonukaisuuuua eikä selkeitä, mitattavia tavoitteita monimuotoisuustyöhön ollut asetettu.

Itsearviointityökalun tuloksia tarkasteltaessa voitiin todeta, että Metsähallituksessa monimuotoisuustyö on käynnistynyt hyvin ja kehittynyt myös monilta eri osin, erityisesti henkilöstöön liittyvissä toiminnoissa.

Sitoutumista tarkasteltaessa arvioinnista näkyi selvästi, että Metsähallitus on sitoutunut monimuotoisuustyöhön, mikä näkyy esimerkiksi FIBSin monimuotoisuussitoumuksen sekä rasisminvastaisen kampanjan sitoumuksen allekirjoittamisella. Tämän lisäksi teemoja on nostettu vuosittain etenkin sisäisessä viestinnässä henkilöstölle suunnattujen tilaisuuksien muodossa. D&I työtä tehdään tällä hetkellä osana muita tehtäviä, eikä työlle ole asetettu selkeitä vastuita tai resursseja.

Diversiteettijohtamisen prosessien osalta Metsähallitus on määrittänyt tavoitteita erityisesti sukupuolijakaumaan ja anonyymin rekrytointin hyödyntämiseen liittyen. Kuitenkin raportointi, diversiteetti- ja inklusiivisuussuoriutumisen

kytkeminen palkitsemiseen, työtä ohjaavat asiakirjat ja HR-analytiikka ovat vielä aloittelijatasolla. Metsähallituksessa ei ole tehty henkilöstölle kohdistettua diversiteettikartoitusta.

Arviointityökalun kohta **Henkilöstö** on vahvalla kehittyjä- ja osin edelläkävijätasolla. Erityisesti palkkatasa-arvo, tehtäväluokitukset, inklusiivisen kulttuurin rakentaminen ja syrjintätilanteiden ohjeistus ovat hyvin hoidettuja. Rekrytointiprosessia on koulutettu rekrytoiville esihenkilöille, mutta objektiivisuuden varmistaminen läpi koko rekrytointiprosessin kaippaa rakenteita. Urapolkujen kehitys sekä seuranta ovat vasta alussa, ja työn mukautukset esimerkiksi osatyökykyisten näkökulmasta ovat aloittelijatasolla.

Asiakkaat, käyttäjät ja yhteistyökumppanit osa-alueella Metsähallitus on kehittyjä erityisesti palvelukehityksessä ja alihankinnan vastuullisuudessa. Alihankinnan osalta suoritetaan ihmisoikeusauditointeja arvoketjuissa, sekä sopimuksien yhteydessä on käytössä toimintatapaohje toimittajille sekä julkisten hankintojen yleiset sopimusehdot (JYSE). Metsähallituksessa pyritään puuttumaan kaikenlaiseen epäasialliseen kohteluun. Markkinoinnissa ja viestinnässä on huomioitu saavutettavuus- ja esteettömyys mutta kuvastojen hyödyntäminen moninaisessa viestinnässä sekä dokumenttien saavutettavuus ovat vielä kehittyjätasolla.

Henkilöstörakenteen kehitys ja palkkakartoitus

Sukupuolten välistä tasa-arvon nykytilaa tarkasteltiin palkkatasa-arvon, sukupuolijakauman sekä ikärakenteen näkökulmasta. Varsinaista seuranta urapoluista sukupuolten mukaan ei ole tehty.

Metsähallitus on ottanut käyttöönsä sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet ja esimerkiksi työpaikkailmoittelussa pyritään välttämään maskuliinista tai feminiinistä termistöä. Rekrytoinnin osalta rekrytoivia esihenkilöitä on koulutettu hakijoiden yhdenvertaiseen kohteluun liittyen sekä keskittymään osaamiseen sekä kokemukseen hakijaa yksilöivien tietojen sijaan.

Metsähallituksessa työskentelee yhteensä palvelusuhteessa noin tuhat henkilöä.

Sukupuolijakauma

Sukupuolijakauma Metsähallituksessa on tasoittunut vuosien 2018–2025 välillä. Oheinen graafi kuvaa sukupuolten välistä jakaumaa 2018–2025 (luvut ovat pyöristetty lähimpään tasalukuun). Sukupuolijakaumassa on hyödynnetty saatavilla olevia lukuja vuodesta 2025 (08/2025).

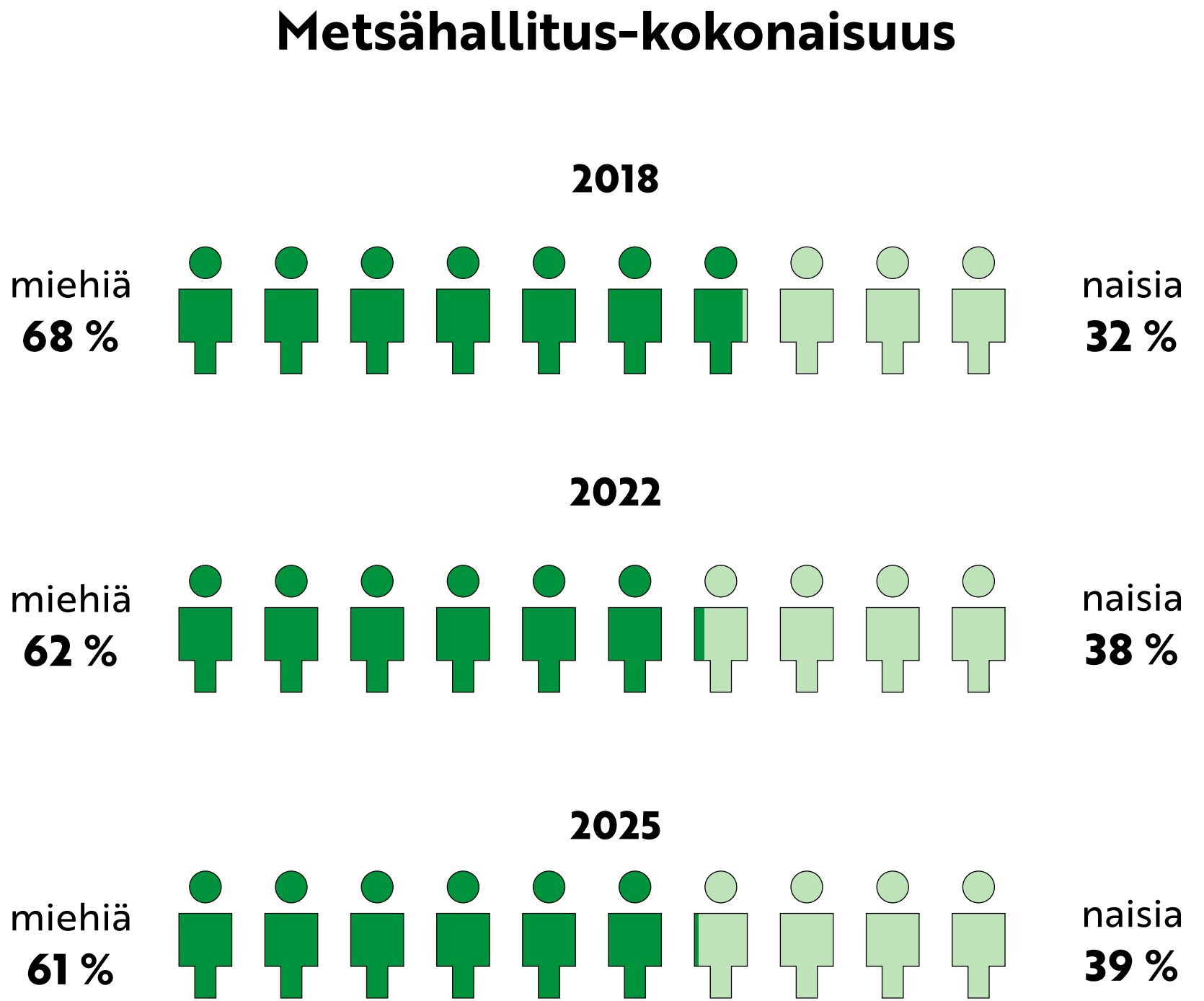
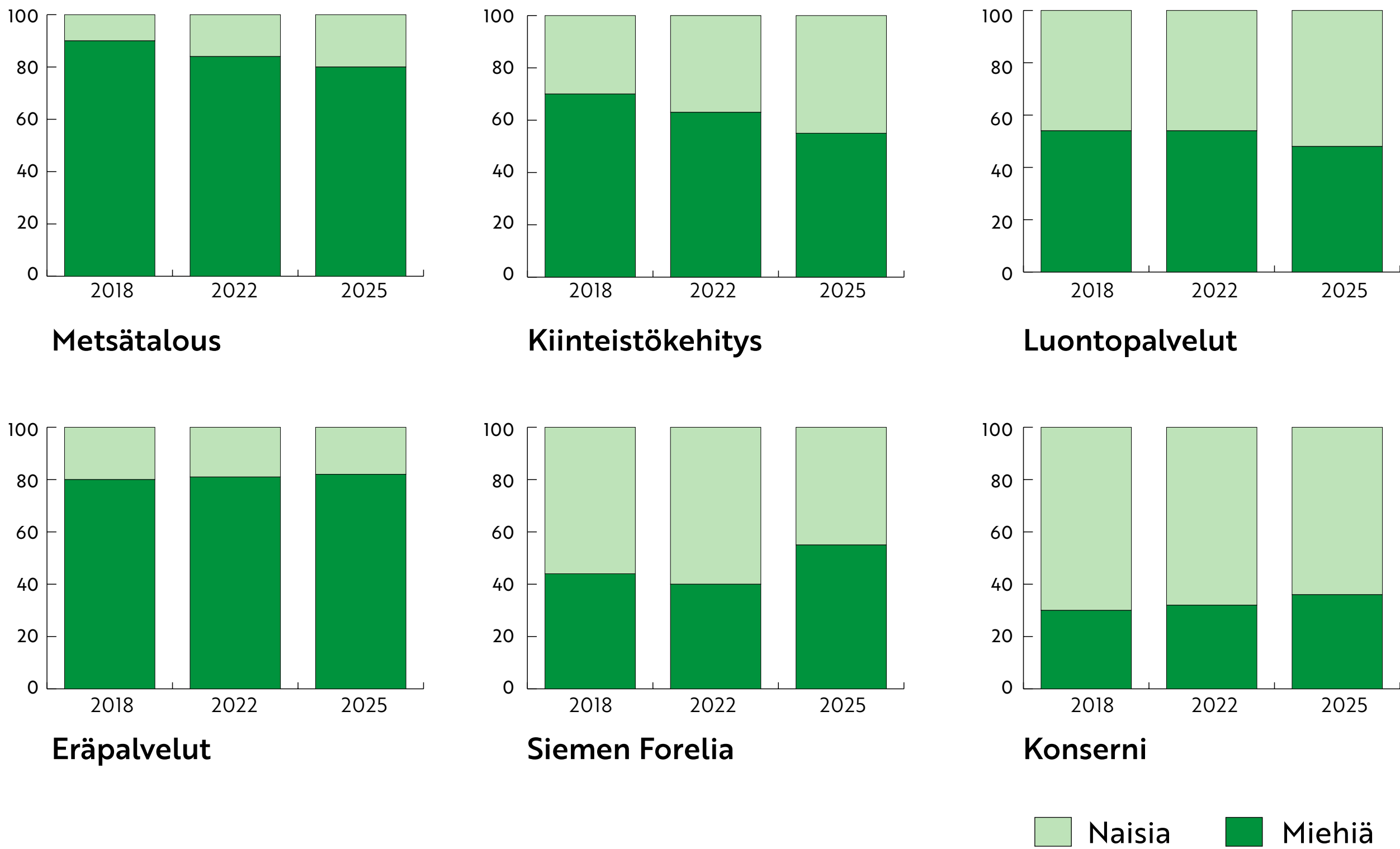
Havainnot sukupuolijakaumasta

- Sukupuolijakauma on muuttunut useilla alueilla kohti tasaisempaa edustusta.
- Naisten osuus on kasvanut useimmilla sektoreilla vuosien mittaan, erityisesti konsernitoiminnoissa ja luontopalveluissa.
- Miesten osuus on edelleen selvästi suurempi Metsätaloudessa ja Eräpalveluissa, mutta myös näissä on nähtävissä hienoista muutosta. Metsätalouden sukupuolijakauman epätasaisuuteen vaikuttaa erityisesti metsurien osuus.

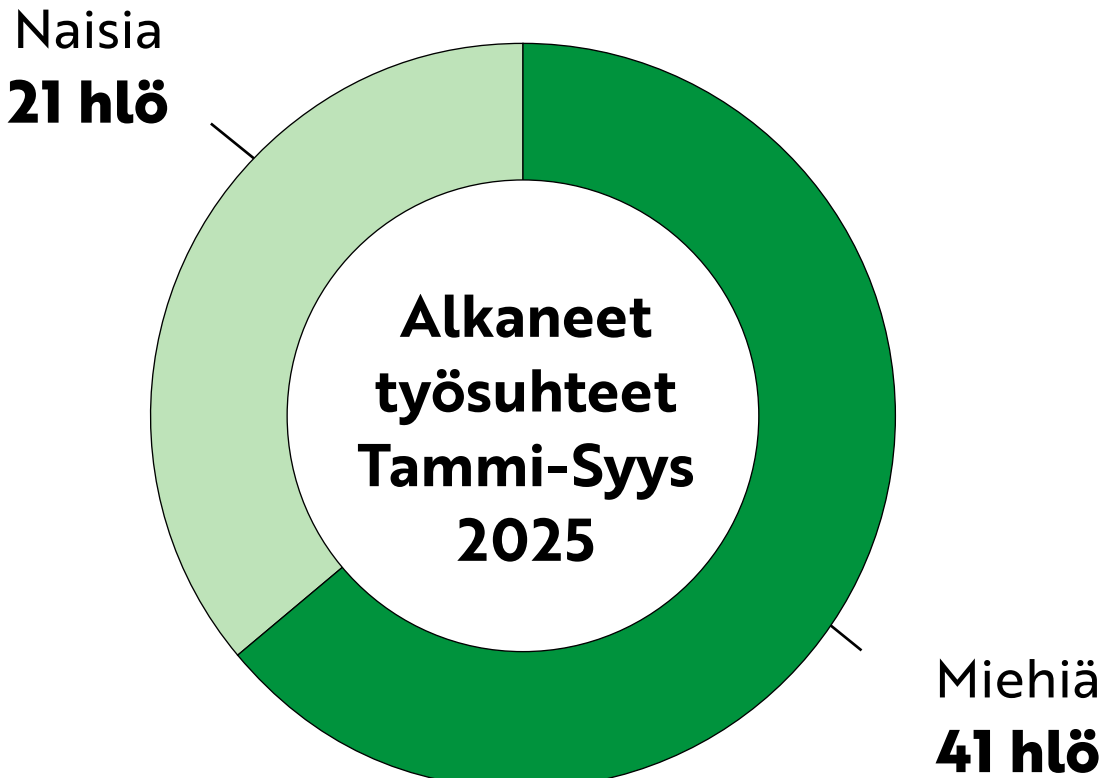
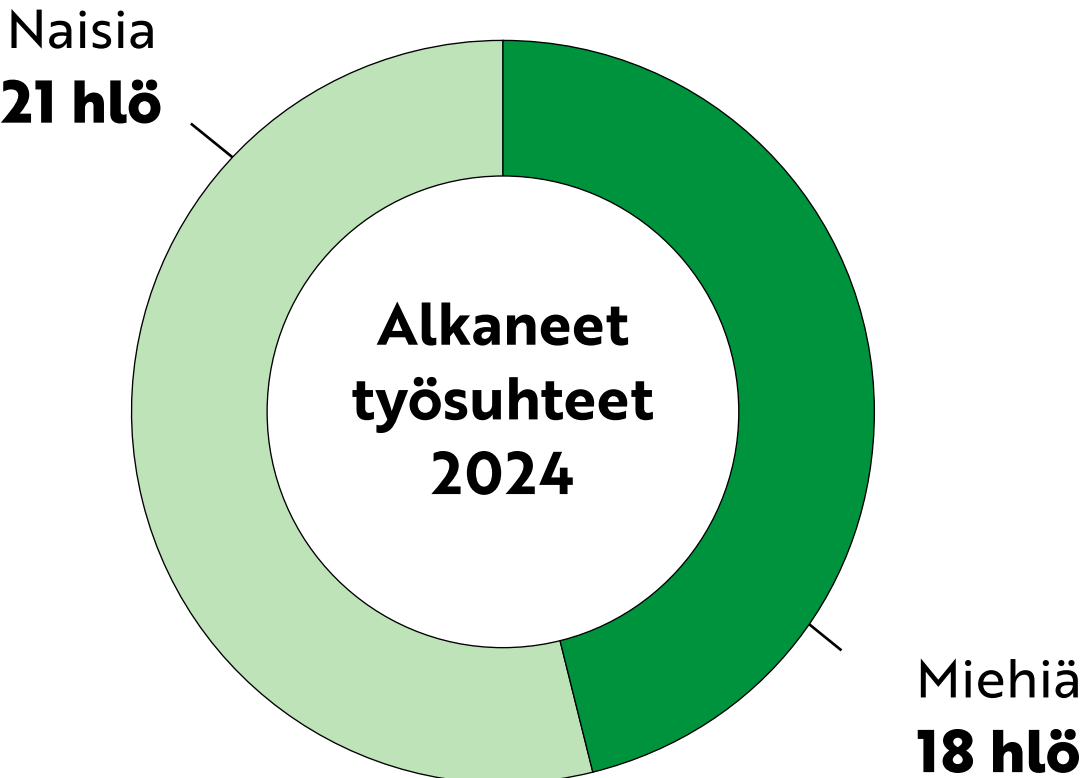
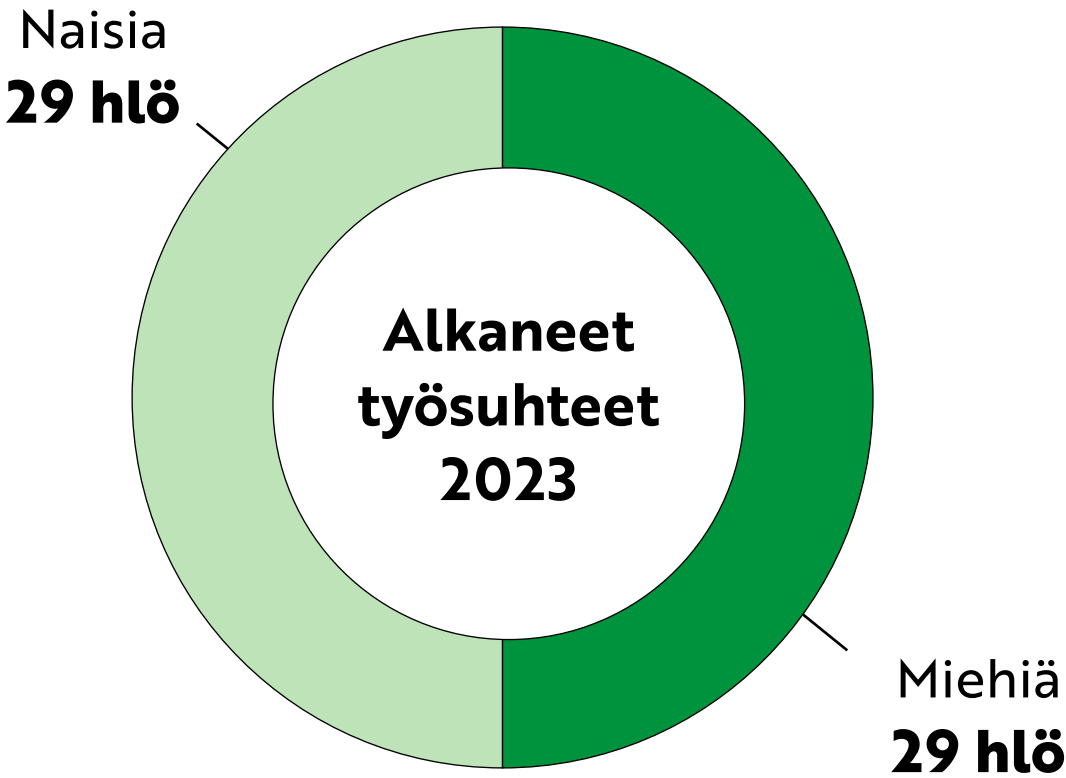
Metsähallitus Metsätalous Oy:ssä työntekijöistä noin 30 prosenttia on metsureita, ja kyseinen ammattiryhmä on tyypillisesti miesvaltainen. Tämä vaikuttaa merkittävästi etenkin Metsätalouden sukupuolijakaumaan.



Sukupuolijakauma Metsähallituksessa on tasoittunut vuosien 2018–2025 välillä. Ohessa graafi kuvamaan sukupuolten välistä jakaumaa 2018–2025, luvut ovat pyöristetty lähimpään tasalukuun. Sukupuolijakaumassa on hyödynnetty saatavilla olevia lukuja vuodesta 2025 (08/2025).



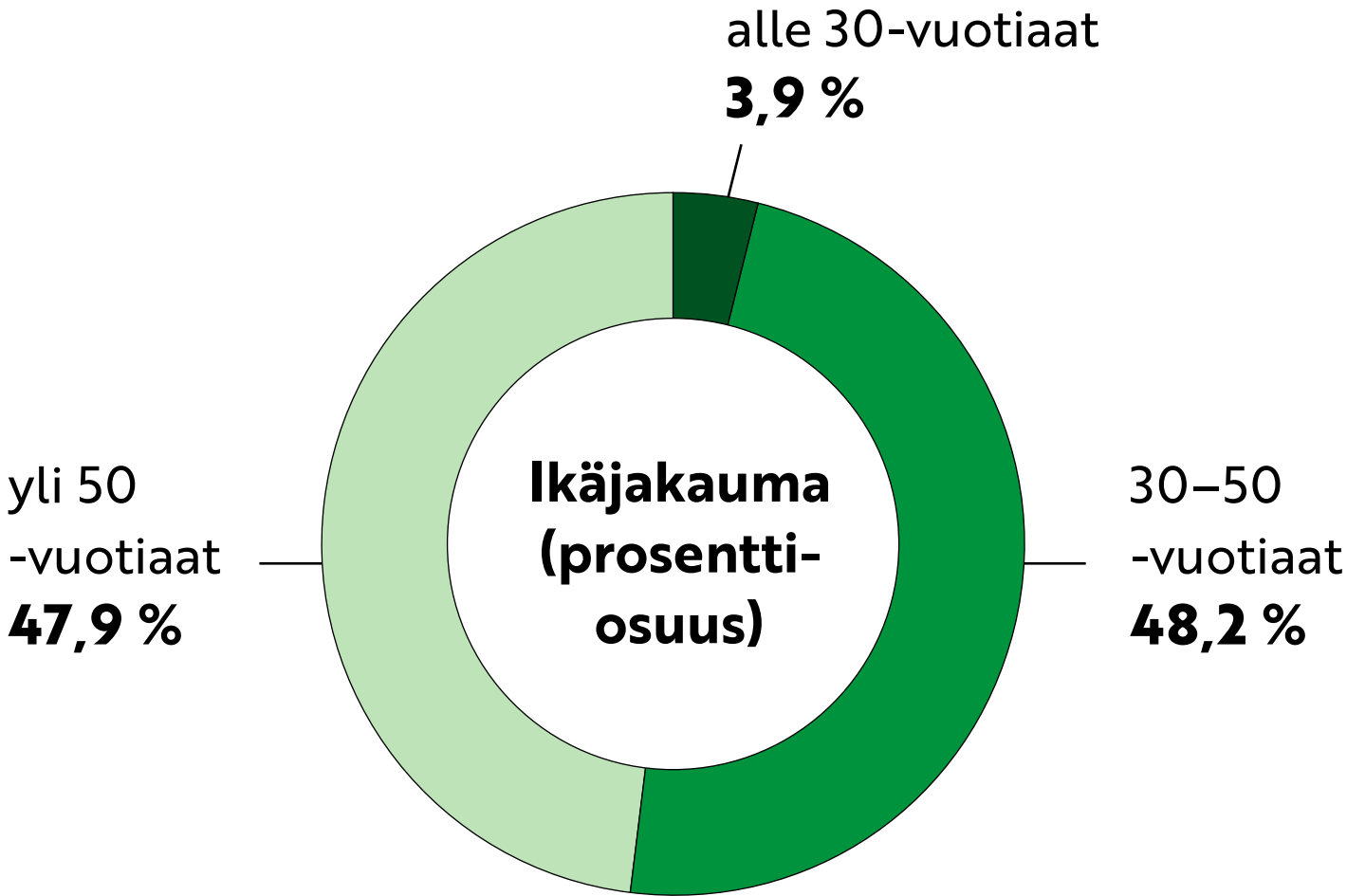
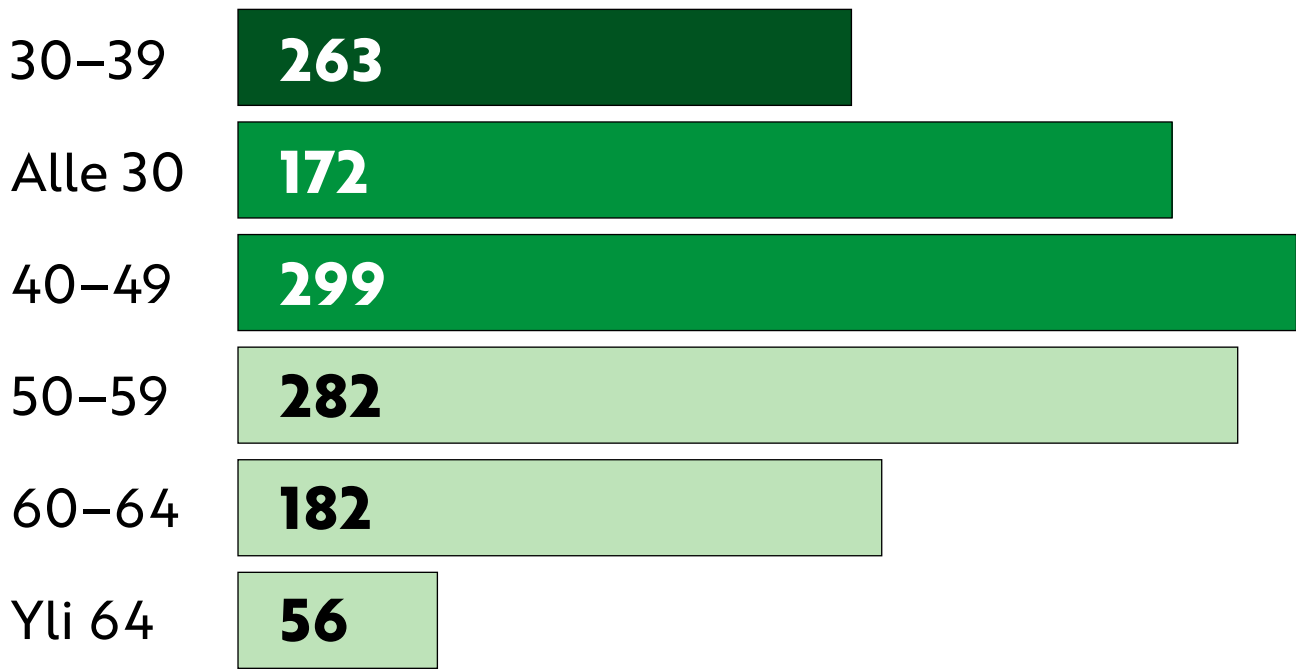
Vakituisen työsuhteeseen palkattujen henkilöiden sukupuoli-jakaumat 2023-2025. Vuoden 2025 luvut kattavat ajanjakson tammikuusta syyskuulle.



Ikärakenne

Metsähallituksen henkilöstön keski-ikä on 48 vuotta (08/25). Ikäjakauma koko organisaatiossa:

Henkilölukumäärä ikäryhmittäin

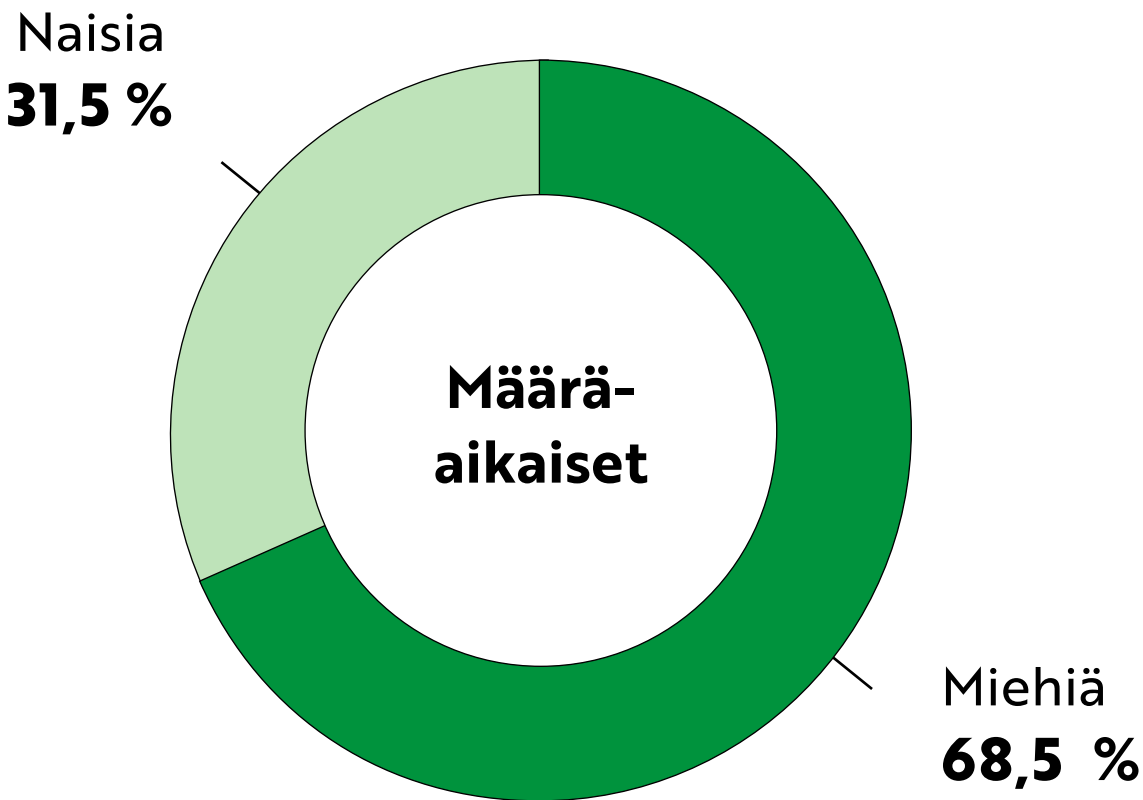


Työsuhteen muoto

Vakituisen henkilöstön osalta sukupuolijakauma (08/2025) on naisia 38,2 %, miehiä 61,8 %

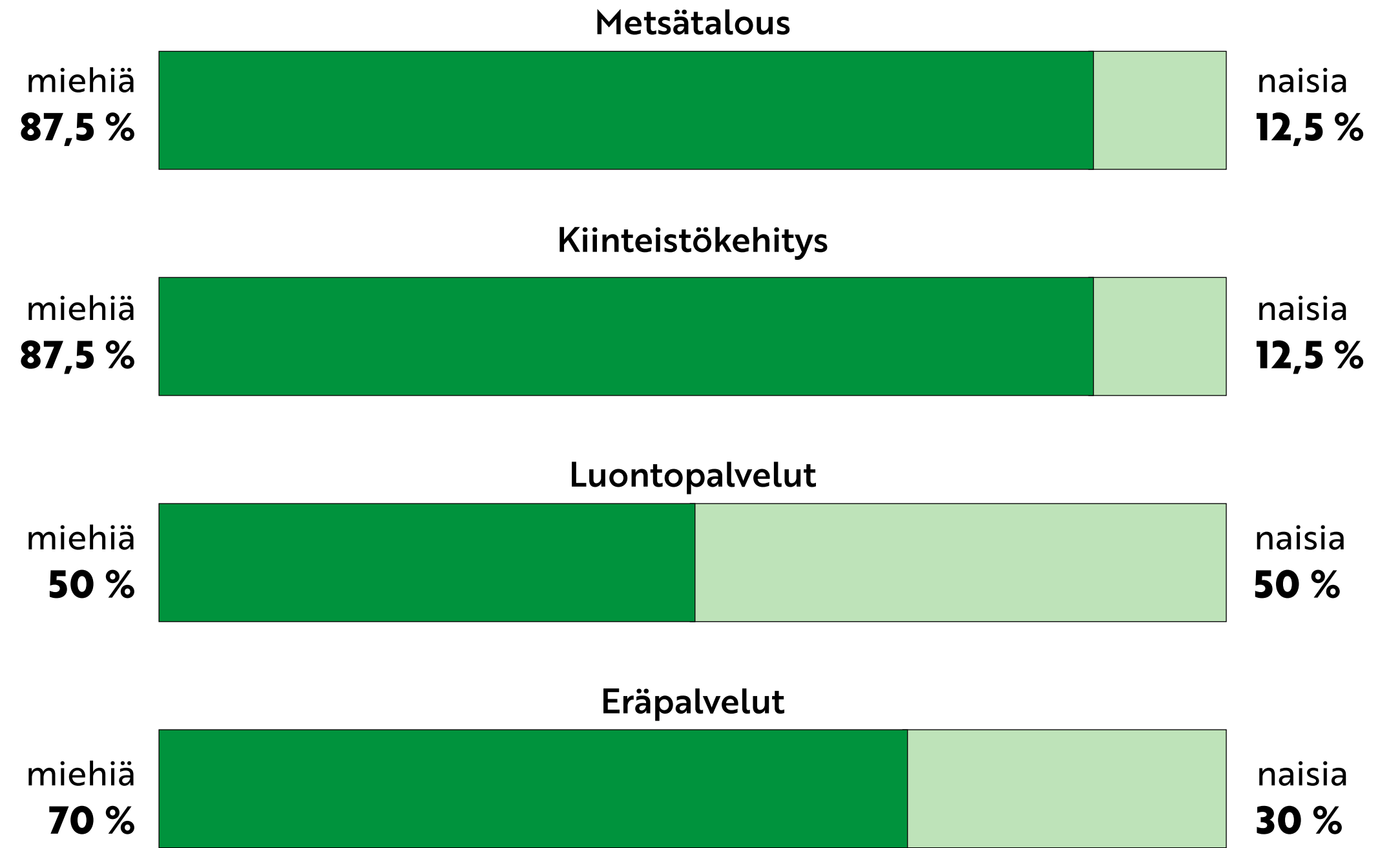


Määräaikaisen henkilöstön osalta sukupuolijakauma (08/2025) on naisia 31,5 %, miehiä 68,5 %



Vastuualueiden johtoryhmät

Metsähallituksessa Johtoryhmät ovat pääosin miesvaltaisia, erityisesti Kiinteistökehityksessä ja Metsätaloudessa, joissa miehiä on 87,5 %. Luontopalveluissa sukupuolijakauma on tasapainoinen 50 / 50.



Palkkakartoitus

Metsähallituksen palkkausjärjestelmä ja sukupuolittainen palkkavertailu

Palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2022. Pääosa Metsähallituksen tehtävistä kuuluu palkkausjärjestelmän piiriin.

Palkkausjärjestelmä koostuu kahdesta palkanosasta:

Tehtäväkohtainen palkansa:

- Määräytyy analyyttisen vaativuudenarvioinnin perusteella.
- Sama palkka kaikille saman vaativuustason tehtävissä, sukupuolesta riippumatta.

Henkilökohtainen palkansa:

- Perustuu yksilön työsuoritukseen.
- Arvioidaan kolmella kriteerillä, tasoilla 1–4.
- Skaala on 0–40 % tehtäväkohtaisesta palkasta.
- Odotuksia vastaava suoritustaso vastaa 20 %:n henkilökohtaista palkanosaa.

Palkkavaaka-vertailu

Metsähallitus osallistuu vuosittain Mandatum Life Oy:n toteuttamaan Palkkavaaka-markkinapalkkavertailuun.

Vertailu sisältää:

- Palkkatasojen vertailun muihin Palkkavaaka-käyttäjiin.
- Organisaation sisäisen palkkavertailun sukupuolen mukaan.

Palkkakartoituksessa selvitetään eroja, ja mikäli merkittäviä yli viiden prosentin eroja löytyy, selvitetään mistä syystä ero on syntynyt ja varmistetaan, että erolle löytyy perusteltu syy.

Sukupuolittainen palkka-analyysi vuosilta 2022–2025

- Tehtäväkohtainen palkka on sukupuolineutraali.
- Henkilökohtaisessa palkanosassa esiintyy eroja, jotka heijastuvat kokonaispalkkaan.
- Sukupuolten välinen palkkatasa-arvo on Metsähallituksessa toteutunut hyvin. Perusteettomia palkkaeroja ei ole havaittu kartoitusten yhteydessä.
- Palkkaerojen seuranta vuosittain on tärkeää, jotta mahdolliset vinoumat voidaan tunnistaa ja korjata ajoissa.
- Esihenkilöiden koulutus palkkausjärjestelmän käytössä tukee tasa-arvoista arviointia ja palkitsemista.
- Palkkausjärjestelmän käyttöä kehitetään ja koordinoidaan (Pajun)seurantaryhmässä, jonka jäseninä toimivat työnantajan ja työntekijöiden edustajat.

Pajun seurantaryhmässä kehitetään palkkausjärjestelmän yhdenmukaisia käytänteitä koskemaan Metsähallitusta. Vastuualueet koordinoivat palkkausjärjestelmän yhdenvertaista soveltamista oman henkilöstönsä kesken ja Pajun seurantaryhmä varmistaa yhdenvertaiset käytänteet koko konsernin tasolla.

Tavoitteet ja toimenpiteet monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitelmakaudelle 2026–2029

Tällä kaudella tavoittelemme monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla yhä monimuotoisempaa työyhteisöä, jossa jokainen voi olla oma itsensä ilman pelkoa häirinnästä, syrjinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta henkilökohtaisten ominaisuuksiensa tai mielipiteittensä vuoksi. Suunnitelman tavoitteet ovat kunnianhimoisia, mutta toteutuessaan ne varmistavat monimuotoisen sekä yhdenvertaisen työyhteisön, jossa niin henkilöstön yhdenvertaisuuden kokemus, hyvinvointi sekä organisaation innovointikyky ja tuottavuus paranevat. Suunnitelman tavoitteet jakautuvat viiteen teemaan: 1 monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, 2 rekrytointi, 3 osallisuus ja syrjimättömyys, 4 esteettömyys ja saavutettavuus ja 5 Yhdenvertaisuuden edistäminen saamelaisia ja saamelaisten kotiseutualuetta koskevassa toiminnassa.



Edistämme monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla YK:n kestävän kehityksen tavoitteita, erityisesti tavoitetta 5 sukupuolten tasa-arvo, 8 ihmisarvoista työtä ja talouskasvua, tavoitetta 11 kestävästä kaupungeista ja yhteisöistä sekä tavoitetta 16 rauhasta, oikeudenmukaisuudesta ja vahvoista instituutioista. Lisäksi suunnitelma tukee ILO:n työelämän perusperiaatteita, kuten syrjinnän poistamista työllistymisessä ja ammatinharjoittamisessa, yhdistymisvapautta sekä pakkotyön ja lapsityön poistamista. Edistämme myös YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen ja CEDAW-sopimuksen (naisten syrjinnän poistaminen) periaatteita, jotka korostavat kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa, oikeutta osallistua ja tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti. Suunnitelma konkretisoi nämä kansainväliset velvoitteet osaksi arjen rakenteita ja toimintatapoja vahvistaen oikeudenmukaista ja osallistavaa työelämää.

Metsähallituksen monimuotoisuus-, tasa-arvo ja yhdenvertaisuustavoitteet ovat jaettu viiteen eri teemaan

Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Joka jakautuu johtamisen, esihenkilötyön, henkilöstön, asiakkaiden, kumppaneiden ja sidosryhmien tasolle.



Kuva: Katri Lehtola

Kuva: Katri Lehtola



Rekrytointi

Osallisuus ja syrjimättömyys

Epäasiallisen kohtelun, syrjinnän ja häirinnän ehkäisy.



Kuva: Katri Lehtola

Kuva: Petri Jauhiainen



Saavutettavuus ja esteettömyys

Saamelaiset ja saamelaisten kotiseutualuetta koskeva toiminta



Kuva: Katri Lehtola

1. Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstön monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen jatkuu suunnitelmakaudella 2026–2029 johdonmukaisena jatkumona aiemmista kausista. Teemaan kohdistuu kasvavia odotuksia niin henkilöstön, työnhakijoiden, asiakkaiden kuin yhteistyökumppaneidenkin suunnalta. Olemme sitoutuneet monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseen ja vahvistamiseen osana henkilöstölupaustamme. Edellisellä suunnitelmakaudella 2023–2026 loimme monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevia rakenteita, kuten lisäsimme anonyymin rekrytoinnin käyttöä ja järjestimme koulutusta tunnistamattomista ennakoluuloista. Toimenpiteillä ehkäistiin ja lievennettiin ihmisoikeusvaikutuksia, jotka liittyvät monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumattomuuden riskeihin.

Suunnitelmakauden 2026–2029 toimenpiteet perustuvat edellisen kauden arviointiin ja toteumiin. Henkilöstötutkimusten tulokset osoittavat, että monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemus on kehittynyt myönteisesti, mutta esimerkiksi sukupuolijakauman tasoittuminen ja johtoryhmien edustuksen monipuolistaminen vaativat edelleen pitkäjänteistä työtä.

Monimuotoisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä työyhteisön koostumusta, kuten henkilöstön ikärakennetta, sukupuolta, seksuaalista suuntautumista ja sukupuoli-identiteettiä, etnistä taustaa, uskontoa, kieltä sekä koulutustaustaa. Suunnitelmakauden aikana jatkamme koulutuksia esihenkilöille ja henkilöstölle muun muassa tiedostamattomien ennakoluulojen tunnistamisesta, inkluusivisesta viestinnästä, saavutettavuudesta ja syrjinnän ehkäisystä.

Kuva: Katri Lehtola



Monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen uloituu Metsähallituksessa johtamiseen, esihenkilötyöhön, henkilöstöön sekä asiakkaisiin, kumppaneihin ja sidosryhmiin

Johtaminen ja esihenkilötyö ovat avainasemassa monimuotoisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen organisaatiokulttuurin kehittämisessä. Tämän suunnitelmakauden tavoitteilla pyrimme integroimaan monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat kiinteiksi osiksi Metsähallituksen arjen esihenkilötyöhön, kattaen niin johtamisen, henkilövalinnat, urasuunnittelun kuin vuorovaikutuskulttuurin yltäen aina sidosryhmätilaisuuksiimme.



Kuva: Mikko Törmänen

Info: Henkilöstöjohtamisen periaatteet

Henkilöstöjohtamisella Metsähallituksessa toteutetaan Metsähallituksen strategiaa. Henkilöstöpolitiikkamme perustuu konsernissa yhteisesti hyväksyttyihin arvoihin. Koko konsernin tasolla toimimme yhtenäisesti yhtenäisenä työnantajana.

Metsähallituksen toiminta työntekijöiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä hyvän kohtelun osalta täyttää lainsäädännön ja eettisyyden vaatimukset rekrytoinnista aina työ- tai virkasuhteen päättymiseen asti.

Jokaisella Metsähallituksessa on oikeus hyvään johtamiseen ja rakentavaan palautteeseen. Vastavuoroisesti jokainen on velvollinen osoittamaan hyviä työyhteisötaitoja. Jokainen on osaltaan vastuussa yhteisön hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Osallistumme kaikki työyhteisön kehittämiseen ja kohtelemme toisiamme oikeudenmukaisesti ja reilusti.



Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tavoitteet ja toimenpiteet: Johtaminen

Tavoite 	Toimenpide 	Mittari 
Monimuotoisuus huomioidaan osana johtamisjärjestelmää.	Järjestetään säännöllisesti esihenkilöille suunnattu johtamiskulttuurin kehittämispäivä, jossa huomioidaan myös yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusteemat osana johtamiskulttuurin kehittämistä.	Osallistumisprosentti johtamiskulttuurin kehittämispäivään. Numeraalinen mittari vuosittain henkilöstötutkimus: Työpaikallani kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti
Johtoryhmässä kummankaan sukupuolen edustus ei jää alle 40 % ja vastuualueiden johtoryhmien sekä koko henkilöstön osalta tavoitellaan 50/50 jakaumaa.	Hyödynnetään positiivista erityiskohtelua: Mikäli kahden tai useamman hakijan osaaminen on yhtä vahvaa, voidaan valinnassa painottaa aliedustetun ryhmän hakijaa monimuotoisuuden lisäämiseksi.	Sukupuolijakauma
Metsähallitus tunnetaan monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevana organisaationa.	Metsähallitus viestii niin sisään- kuin ulospäin monimuotoisuuteen, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä teemoista ja toimenpiteistä.	Tehtyjen sisäisten ja ulkoisten viestintänostojen lukumäärät.
Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus teemat sekä suunnitelma tunnetaan koko organisaatiossa.	Suunnitelman tavoitteita ja toimenpiteitä sisällytetään osaksi perusviestintää ja muotoillaan ulostuloja, jotka tukevat suunnitelman toteutumista.	Kuinka moni työntekijä on tavoitettu viestinnällä (esim. intranetin lukijamäärät, osallistujat webinaareissa).
	Suunnitelman toteuma käydään läpi vuosittain sisäisessä webinaarissa.	Osallistujaprosentti-webinaari
Henkilöstön monimuotoisuuden toteutumista ja osallisuuden kokemusta seurataan säännöllisesti.	Seurataan monimuotoisuuden ja osallisuuden edistymistä vuosittaisella kyselyllä sekä järjestetään henkilöstölle (etä)tilaisuus tuloksista.	Tilastollinen, anonymi kartoitus sukupuolen, ikärakenteen, neurodiversiteetin, kielitaustan ja muun monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemuksesta. 1–5 asteikko.

Kuva: Katri Lehtola



Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tavoitteet ja toimenpiteet: Esihenkilötyö

Toimintatapaohje

Emme hyväksy syrjintää iän, sukupuolen, etnisen tai kansallisen taustan, kielen, vakaumuksen, uskonnon, mielipiteen, toimintarajoitteisuuden, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden perusteella.

Tavoite	Toimenpide	Mittari
 Monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat säilyvät olennaisena osana Metsähallituksen esihenkilötyötä ja sen kehittämistä.	 Järjestetään koulutuksia tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistamisesta, monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta sekä ihmisten johtamisesta ja erilaisuuden ymmärtämisestä. Teemoissa pyritään hyödyntämään asiantuntijapuhujia vuosittain.	 Koulutusten määrä ja osallistujaprosentti. Numeraalinen mittari vuosittain henkilöstötutkimus: Työpaikallani kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti. Henkilöstötutkimus: esihenkilötyön kokonaisuus.
Ulkopuolisen työvoiman mahdollisimman yhdenvertainen kohtelu ja kuuluminen työyhteisöön varmistetaan.	Tarkistetaan vuokratyövoiman käytön periaatteet sekä päivitetään tarvittaessa.	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei
	Huolehditaan vuokratyövoiman yhdenvertaisesta kohtelusta ja esim. varmistetaan, että heidät kutsutaan henkilöstötilaisuuksiin ja vastaamaan henkilöstökokemusta koskeviin tutkimuksiin.	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei

Kuva: Katri Lehtola



Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tavoitteet ja toimenpiteet: Oma henkilöstö

Tavoite	Toimenpide	Mittari
Yhdenvertaiset osaamisen- ja urakehitys mahdollisuudet tarjotaan koko henkilöstöllä.	Suoritetaan osaamiskartoitukset ja varmistetaan strategisten yhteisten osaamisten kattava hallinta koko henkilöstön osalta.	- Seuranta: 1. vuosi avainosaamisten kartoitus suoritettu, 2. vuosi koulutusten valmistelu ja käydyt koulutukset, 3. vuosi osaamisen taso läpileikkaavasti koko Metsähallituksessa. Henkilöstötutkimus: Osaamiseni vastaa työni vaatimuksia
	Tuetaan henkilöstöä osaamisen jatkuvassa kehittämisessä ja rohkaistaan hyödyntämään kouluttautumismahdollisuuksia osana työtehtäviä.	- Työsuhteisten työntekijöiden koulutustuntien keskimääräinen lukumäärä työsuhteista työntekijää kohti ja sukupuolen mukaan eriteltynä. Henkilöstötutkimus: Minulla on riittävästi mahdollisuuksia kehittyä työssäni

Kuva: Katri Lehtola



Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tavoite	Toimenpide	Mittari
Urapoluissa varmistetaan monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.	Varmistetaan, että esihenkilöt käyvät jokaisen kanssa kehityskeskustelut vuosittain ja sisällyttävät keskusteluun uratoiveet sekä suunnitelmat.	• Prosenttiosuus työ- ja virkasuhteisista työntekijöistä, jotka osallistuvat kehityskeskusteluihin sekä erittely sukupuolen mukaan.
	Seurataan urapolkuja sukupuolittain ja ikäryhmittäin hyödyntäen raportointia.	• Vakinaistettujen sekä talon ulkopuolelta vakituiseen työsuhteeseen palkattujen sukupuoli- ja ikäjakaumat, esihenkilöiden sukupuoli- ja ikäjakaumat.
	Talent management -prosessin jatkuvalla kehittämisellä varmistetaan yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset urapolkumahdollisuudet.	• Laadullinen; henkilöstön resurssoinnin periaatteiden uudistaminen tarvittaessa. • Numeraalinen mittari; vuosittain henkilöstötutkimus: Työpaikallani kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti.
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuu palkkauksessa ja palkitsemisessa.	Varmistetaan palkkauksen yhdenvertaisuus palkkausjärjestelmän soveltamisessa.	• Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot), palkkakartoitus ja sen tulokset. • Seurantaryhmän kokoontumiset säännönmukaisia (toteutunut / osittain / ei).
	Suoritetaan vuosittainen palkkakartoitus.	• Palkkakartoitus ja sen tulokset.
	Koulutetaan esihenkilöitä sekä HR-henkilöstöä palkkausjärjestelmän yhdenvertaisessa soveltamisessa.	• Koulutusten määrä ja osallistujaprosentti.
Perehdytykseen on sisällytetty monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat.	Sisällytetään perehdytykseen tietoa kielellisistä oikeuksista sekä osallistumisen ja vuorovaikutuksen pelisäännöt.	• Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei

Kuva: Katri Lehtola



Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tavoite	Toimenpide	Mittari
Ikääntyvän henkilöstön työkykyä tuetaan.	Kehitetään ikäjohtamisen ohjelma jakautuen yli 62-vuotiaille sekä yli 55-vuotiaille varmistamaan työkyvyn tukemista.	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei
Työsuhde-edut ovat yhdenvertaisia.	Tarkistetaan työsuhde-etuuksien ohjeistukset ja tarkennetaan niitä tarpeen mukaan työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi.	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei
Henkilöstön erilaiset tarpeet huomioidaan monipaikkatyössä.	Huomioidaan työntekijöiden erityistarpeet monipaikkatyössä niin toimisto- kuin etätöissäkin neurodiversiteetin, elämäntilanteiden, toimintakyvyn sekä muiden mukautusten osalta.	Henkilöstötutkimus: Työympäristöni tukee työssä onnistumistani (työrauha, työergonomia).
Neurodiversiteetin ymmärrys työyhteisössä paranee.	Järjestetään koulutuksia ja tietoiskuja neurodiversiteetistä esihenkilöille ja henkilöstölle.	Koulutusten lukumäärä ja osallistuja prosentti.
Osatyökykyisten ja vammaisten työllistymismahdollisuudet paranevat.	Selvitetään ja viestitään toimintakykyrajoitteisten ja vammaisten työllistymismahdollisuuksista Metsähallitukseen.	- Intrassa ajantasaiset ohjeet. - Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei
	Tunnistetaan työn muokkauksen eri keinot sekä tarkennetaan korvaavan ja kevennetyn työn mahdollisuuksia eri työtehtävissä.	- Intrassa ja työterveyden toimintaohjelmassa kuvattu korvaavan ja kevennetyn työn mahdollisuudet. - Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei
	Mahdollistetaan työvälineiden ja apuvälineiden tarjoaminen yksilöllisten tarpeiden mukaisesti.	- Henkilöstötutkimus: Työympäristöni tukee työssä onnistumistani (työrauha, työergonomia). - Toteutunut / ei toteutunut esim. ohjeistukset / huomioiminen työterveyden toimintaohjelmassa.

Kuva: Katri Lehtola



Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tavoitteet ja toimenpiteet: Asiakkaat, kumppanit ja sidosryhmät

Tavoite	Toimenpide	Mittari
 Sidosryhmien moni- muotoisuuden huomioon ottaminen vahvistuu.	 Varmistetaan sidosryhmätyössä, kuten tilaisuuksiin ja työpajoihin kutsuessa, sidosryhmien monimuotoisuuden huomioon ottaminen esim. alueellisesti, eri toimialojen, kulttuurien ja yhteisöjen sekä taustan suhteen (esim. nuoret).	 Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei

Kuva: Katri Lehtola

2. Rekrytointi

Rekrytoinnin kehittämisellä tuetaan henkilöstön monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamista sekä varmistetaan, että Metsähallitus on houkutteleva ja saavutettava työnantaja eri taustoista tuleville hakijoille. Rekrytointiin kohdistuvilla toimenpiteillä edistämme YK:n kestävä kehityksen tavoitetta 8 ihmisarvoisesta työstä ja talouskasvusta sekä tavoitetta 16 oikeudenmukaisista ja osallistavista instituutioista. Lisäksi toimenpiteet tukevat ILO:n periaatteita syrjinnän poistamisesta työllistymisessä ja YK:n ihmisoikeusjulistuksen mukaista oikeutta tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti.

Tavoitteena on, että rekrytointikäytännöt tukevat monimuotoisen ja tasa-arvoisen henkilöstön rakentumista, ja että jokaisella hakijalla on yhdenvertainen mahdollisuus tulla valituksi osaamisensa perusteella.

Info: Rekrytointiperiaatteet

Rekrytointiprosessi tukee tasa-arvoa ja monimuotoisuutta eikä syrji ketään. Anonyymiä rekrytointia pyritään käyttämään mahdollisimman useassa haussa.

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: Katri Lehtola



Rekrytointi

Tavoitteet ja toimenpiteet: Rekrytointi

Tavoite 	Toimenpide 	Mittari 
Rekrytointiprosessi takaa yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille hakijoille ja edistää työyhteisön monimuotoisuuden kasvattamista.	Työpaikkailmoittelussa hyödynnetään neutraalia ja inklusiivista kieltä, kuvataan työyhteisön arvoja ja monimuotoisuutta sekä vältetään ylikorostuneita vaatimuksia (esim. erinomainen suomen kielen taito).	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei
	Rekrytointeihin osallistuu erilaisista taustoista olevia haastatteltajia esim. tuleva kollega, esihenkilö, HR.	Vuosittain esihenkilöille kysely.
	Hakijoiden arvioinnissa käytetään selkeitä arviointikriteereitä ja pisteytyksiä, jotka perustuvat osaamiseen ja kokemukseen.	Vuosittain esihenkilöille kysely.
Aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien osuus kasvaa 3 prosenttiyksikköä suunnitelmakauden loppuun mennessä.	Kasvatetaan anonyymien rekrytoinnin käyttöä.	Anonyymien rekrytoinnin käyttöprosentti. Henkilöstörakenne sukupuoli- ja ikärakenteen osalta.
Anonyymi rekrytointi on muodostunut Metsähallituksen tavanomaiseksi rekrytointitavaksi suunnitelmakauden päätteeksi.	Kaikki soveltuvat rekrytoinnit suoritetaan anonyymillä rekrytointimenetelmällä.	Anonyymien rekrytoinnin käyttöprosentti.

Kuva: Mikko Törmänen

3. Osallisuus ja syrjimättömyys

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

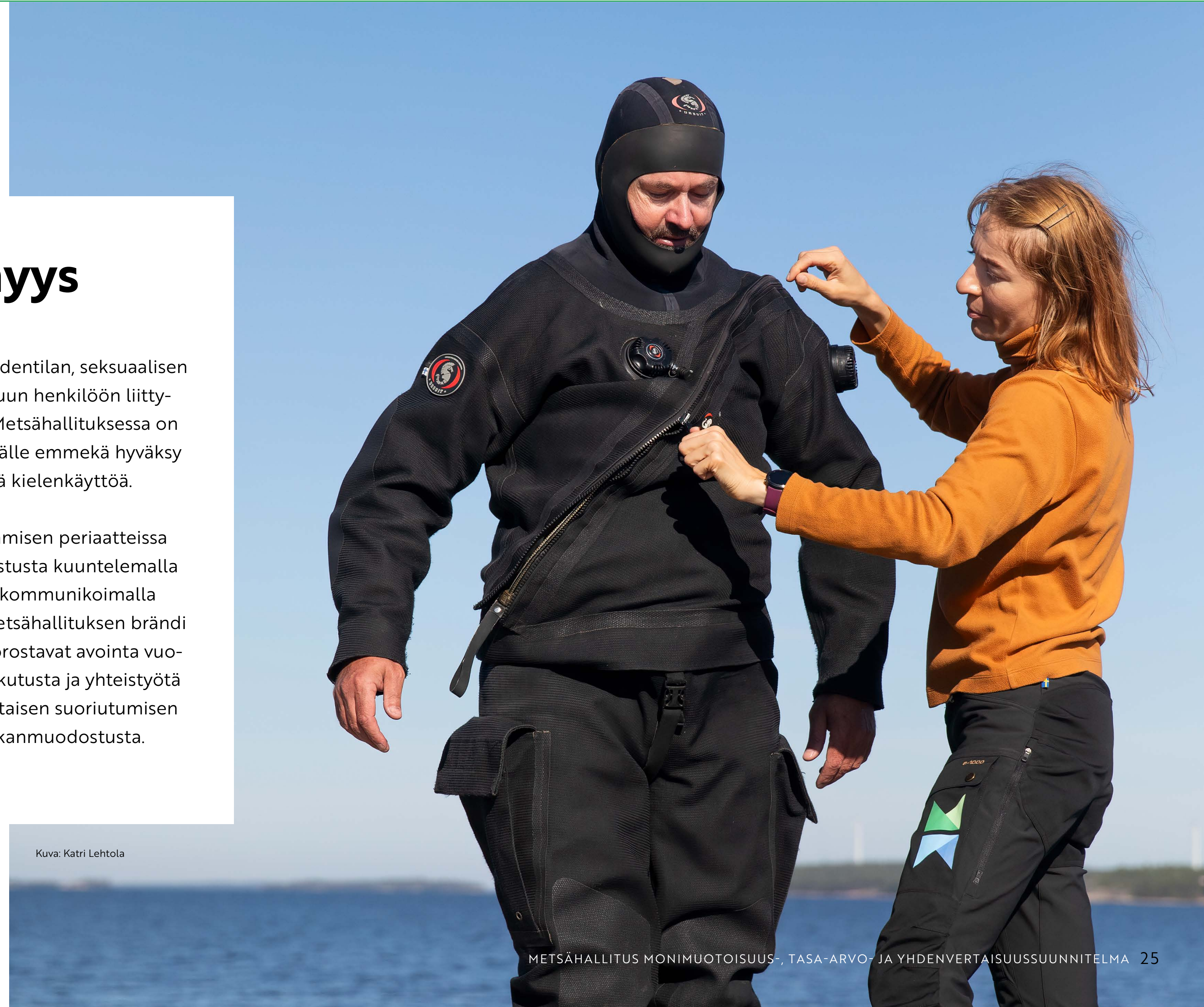
Epäasiallisen kohtelun, syrjinnän ja häirinnän ehkäisy

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. Metsähallituksessa on nollatoleranssi häirinnälle emmekä hyväksy epäasiallista tai syrjivää kielenkäyttöä.

Metsähallituksen johtamisen periaatteissa luvataan osoittaa arvostusta kuuntelemalla ja olemalla läsnä sekä kommunikoimalla avoimesti ja aidosti. Metsähallituksen brändi ja toimintatapaohje korostavat avointa vuorovaikutusta. Vuorovaikutusta ja yhteistyötä arvioidaan henkilökohtaisen suoriutumisen osalta myös osana palkanmuodostusta.

Kuva: Katri Lehtola



Osallisuus ja syrjimättömyys

Tavoitteet ja toimenpiteet: Oma henkilöstö

Tavoite 	Toimenpide 	Mittari 
Metsähallituksessa ei esiinny epäasiallista kohtelua, häirintää tai syrjintää.	Edistetään syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi laadittujen ohjeistusten tunnettuutta.	- Henkilöstötutkimus: epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä - Järjestetty koulutus: Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei
	Parannetaan epäasialliseen kohteluun puuttumisen taitoja ja madalletaan kynnystä tuoda häirintä- ja syrjintäkokemuksia esiin.	- Henkilöstötutkimus: epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä - Häirintäyhdyshenkilöiden näkyvyys intrassa - Järjestetty koulutus: Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei
	Tunnistetaan keinoja selvittää muodostuneita ongelmatilanteita työyhteisössä.	- Puuttumisen mallit intrassa - Esihenkilöille koulutusta, tiimivalmennukset kpl
Metsähallituksessa on pelisäännöt, joilla varmistamme avoimen ja kaikkia kunnioittavan ilmapiirin, joka tukee psykologisesti turvallista työyhteisöä.	Luomme ja ylläpidämme turvallista ja kunnioittavaa ilmapiiriä, jossa jokainen voi tuntea olonsa arvostetuksi ja turvalliseksi.	- Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei - Henkilöstötutkimus: Minua kohdellaan yhdenvertaisesti työyhteisössäni. - Häirintätapaukset

Kuva: Katri Lehtola



Osallisuus ja syrjimättömyys

Tavoitteet ja toimenpiteet: Asiakkaat, kumppanit ja sidosryhmät

Tavoite		Toimenpide		Mittari	
Sidosryhmien, asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden yhdenvertainen kohtelu on varmistettu.	🎯	Varmistetaan, että tilaisuuksien ajankohdat, paikat ja muodot (esim. hybriditoteutus) mahdollistavat eri sidosryhmätahojen osallistumisen.	✓	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei	🕒

Kuva: Katri Lehtola

4. Saavutettavuus ja esteettömyys

Saavutettavuus ja esteettömyys kytkeytyvät tiiviisti osaksi osallisuuden ja monimuotoisuudenedistämistä.

Saavutettavuus tarkoittaa, että kaikki voivat käyttää digipalveluja riippumatta henkilön ominaisuuksista tai toimintarajoitteista, kuten iästä tai vammoista. Esteettömyys kattaa puolestaan kaikille sopivat tilat, palveluiden ja tavaroiden helppokäyttöisyyden sekä oikea-aikaisen ja helposti ymmärrettävässä muodossa olevan tiedon.

Info: Saavutettavuus

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

Info: Esteettömyys

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



Kuva: Petri Jauhialainen



Saavutettavuus ja esteettömyys

Tavoitteet ja toimenpiteet: Oma henkilöstö

Tavoite 	Toimenpide 	Mittari 
Metsähallituksen johto on sitoutunut konsernitasolla saavutettavuuden edistämiseen ja roolit sekä vastuut on selkeästi määritetty.	Kehitetään saavutettavuusohjeistus Metsähallituksen tilaisuuksien ja materiaalien tuottamiseen.	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei
Tuotetut materiaalit ovat sisällöltään saavutettavia.	Tuottamamme sisältö on saavutettavaa.	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei
	Järjestämme koulutuksia ja työpajoja henkilöstölle saavutettavan sisällön tuottamisesta.	Koulutuksien määrä ja osallistumisprosentti.
Toimitilat ovat esteettömiä.	Ohjataan henkilöstöä ja asiakkaita antamaan palautetta toimitiloista esteettömyyteen liittyvistä haasteista.	Ilmoitusten määrä.

Kuva: Katri Lehtola



Saavutettavuus ja esteettömyys

Tavoitteet ja toimenpiteet: Asiakkaat, kumppanit ja sidosryhmät

Tavoite	Toimenpide	Mittari
Luonnon virkistyskäytön ja matkailun palvelujen yhdenvertaisuus vahvistuu.	Jatketaan retkeilyreittien, taukopaikkojen ja palvelurakenteiden esteettömyyden kehittämistä siten, että yhä useampi kohde on saavutettavissa toimintakyvyltään toisistaan eroaville käyttäjille.	Kappalemäärät ja kilometrit
	Varmistetaan, että visuaalinen viestintä (kuvat, videot) edustaa mm. eri ikäryhmiä, kulttuuritaustoja ja toimintakykyä.	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei
Palvelujen esteettömyys asiakkaiden tarpeiden mukaan kehittyy.	Osallistetaan erityisryhmien edustajia ja järjestöjä palvelujen kehittämiseen.	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei

Kuva: Katri Lehtola

5. Yhdenvertaisuuden edistäminen saamelaisia ja saamelaisten kotiseutualuetta koskevassa toiminnassa

Uuden suunnitelmakauden tavoitteet ja toimenpiteet saamelaisia ja saamelaisten kotiseutualuetta koskevassa toiminnassa ovat jatkumoa aikaisemmalle suunnitelmakaudelle. Aikaisemmassa suunnitelmassa yhdenvertaisuutta koskevat tavoitteet ja toimenpiteet kuvattiin seuraavasti.

”Saamelaisten kotiseutualueen luonnonvarasuunnitelma 2022–2027:

Metsähallituksen toimintaa saamelaisten kotiseutualueella ohjaa vuosille 2022–2027 laadittu luonnonvarasuunnitelma, jonka valmistelussa on hyödynnetty Akwé: Kon -toimintamallia. Akwé: Kon -työryhmä on arvioinut suunnitelman vaikutukset.

Suunnitelmaan kuuluu laajasti toimenpiteitä, jotka tukevat saamelaisten asemaa ja oikeuksia.

Saamenkielen ja saamelaiskulttuurin säilyttämiseksi suunnitelmassa korostetaan muun muassa seuraavia toimenpiteitä:

- Saamelaisten pyhien paikkojen arvon ja merkityksen tunnistaminen sekä eettisesti oikea tiedon käyttö ja kohteiden säilyminen.

Metsähallituksen monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tukee luonnonvarasuunnitelman toimenpiteitä. Suunnitelma sisältää Metsähallituksen tavoitteet ja toimenpiteet saamelaisten yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä työnantajatoiminnassa että kielellisten oikeuksien osalta.” (Metsähallituksen monimuotoisuus-, tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2026).

Kuva: Kirsi Ukkonen



Saamelaiset ja saamelaisten kotiseutualue

Tavoitteet ja toimenpiteet: Työnantajatoiminta

Tavoite 	Toimenpide 	Mittari 
Edistetään saamelaisten ja saamen kielten osaajien. mahdollisuuksia työllistyä metsähallituksen palvelukseen	Rekrytointi-ilmoitus toteutetaan sopivaksi todetulla saamen kielellä / eri saamen kielillä, mikäli rekrytointi sijoittuu saamelaisten kotiseutualueelle tai tehtävässä edellytetään saamen kielen osaamista. Positiivista erityiskohtelua on mahdollista hyödyntää työllistymisen edistämiseksi.	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei käännetyt ilmoitukset kpl
Henkilöstön saamen kielten ja kulttuurin tuntemus vahvistuu.	Edistetään saamen kielten ja kulttuurin koulutuskokonaisuutta. Kerromme saamen kielten koulutusmahdollisuuksista Metsähallituksen intrassa.	Koulutuksen suoritusprosentti
	Osallistumme saamen kielten viikkoon järjestämällä tilaisuuksia liittyen saamen kieliin ja kulttuuriin.	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei

Kuva: Pasi Nivasalo



Saamelaiset ja saamelaisten kotiseutualue

Tavoitteet ja toimenpiteet: Kielelliset oikeudet

Tavoite 	Toimenpide 	Mittari 
Viestintä saamen kielillä on turvattu Metsähallituksen toiminnoissa.	Käännetään keskeisiä asiakasdokumentteja ja verkkosisältöjä saamen kielille. Hyödynnetään tulkkeja tarpeen mukaan tilaisuuksissa. Käytetään saamen kieliä kyltityksissä ja opasteissa saamelaisalueilla.	Käännettyjen materiaalien määrä.
	Laaditaan tavoite saamenkieliselle viestinnälle osana Metsähallituksen ulkoista viestintää (some-ulostulot ja aihepiirit).	Toteutunut: Kyllä / Osittain / Ei (selkeä mitattava tavoite määritetty)

Kuva: Kirsi Ukkonen

Toimenpiteiden seuranta ja viestintä sekä keskeiset mittarit

Metsähallituksen monimuotoisuus-, tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteitä seurataan kolme kertaa vuodessa johtoryhmässä osana strategian toimenpiteiden raportointia. Tertiaaliraportoinnissa toimenpiteitä seurataan KPI-mittareilla, jotka on johdettu kaikista toimenpiteistä. Henkilöstölle järjestetään vuosittain etätilaisuus, jossa kaikkien toimenpiteiden toteutumista käydään läpi suunnitelmakauden edetessä. Suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta raportoidaan myös vuosittain Metsähallituksen kestävyysraportissa koskien kulunutta vuotta.

Toimenpiteiden toteutuminen edellyttää Metsähallituksen johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön sitoutumista suunnitelman toimeenpanoon. HR ja viestintä-, strategia- ja vastuullisuusyksikkö vastaavat suunnitelman jalkauttamisesta ja toimenpiteiden seurannasta.

Kuva: Katri Lehtola





METSÄHALLITUS
FORSTSTYRELSEN
MEAHCIRÁÐÐEHUS