

**BUSINESS
FINLAND**

**Tasa-arvosuunnitelma 2024-2025
ja palkkakartoitus
&
Yhdenvertaisuussuunnitelma**

Sisältö

Johdanto

1. Tasa-arvosuunnitelma 2024-2025 ja palkkakartoitus

- Johdanto tasa-arvokäsitteisiin
- Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin
- BF Virasto palkkakartoitus
- BF Yhtiö palkkakartoitus
- Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta
 - Edelliseen, 2022 suunnitelmaan kirjatut toimenpiteet sekä niiden toteutuminen

2. Yhdenvertaisuussuunnitelma

- Johdanto
- Taustatietoa
- Selvitys työpaikan yhdenvertaisuustilanteesta
 - Edelliseen, 2022 suunnitelmaan kirjatut toimenpiteet sekä niiden toteutuminen
- Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma

3. Suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosina 2024-2025 ja seuranta

Johdanto

Business Finlandin strategisena tavoitteena on olla kestävä liiketoiminnan muutosagentti ja paras työpaikka huippuasiantuntijoille. Jotta voimme nämä tavoitteet saavuttaa, meidän on varmistettava, että toimimme itse vastuullisesti ja panostettava työyhteisöme kehittämiseen. Olemme sitoutuneet ottamaan vastuullisuuden huomioon niin suunnittelutyössämme kuin tavoitteenasetannassa sekä vahvistamaan luottamusta työyhteisöme perustana.

Sekä vastuullisen työnantajuuden että luottamuksen yksi keskeisimpiä rakennuspalikoita on kokemus yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta. Haluamme, että kaikki BF:läiset kokevat olevansa arvostettuja ja tärkeitä jäseniä työyhteisössämme. Jokaisen työntekijämme pitää saada tehdä työtään ilman pelkoa syrjinnästä, epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä. Meille on erittäin tärkeää, että kaikille Business Finlandilla on selvää, että syrjintää, epäasiallista kohtelua ja häirintää ei suvaita ja niihin puututaan heti.

Toteutimme keväällä 2024 laajan henkilöstökyselyn, jotta ymmärtäisimme, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat Business Finlandilla tällä hetkellä. Kyselytulosten perusteella pystyimme tunnistamaan organisaatiomme keskeisimmät kehityskohteet, ja otimme ne tässä suunnitelmassa huomioon. Lisäksi päätimme kyselyn pohjalta seurantamittarit, joiden avulla pystymme jatkossa seuraamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa vuosittain.

Olemme huomioineet suunnitelmassa myös valtioneuvoston [tiedonannon](#) yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa.

Johdanto

Tämä suunnitelma muodostaa Business Finlandin (Business Finland Oy ja Innovaatiorahoituskeskus Business Finland) **henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman**, jotka perustuvat lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (jäljempänä tasa-arvolaki) sekä yhdenvertaisuuslakiin.

Suunnitelma sisältää:

- 1. Tasa-arvosuunnitelman**, jossa kuvataan sukupuolten välisen tasa-arvon tilannetta ja edistämiskeinoja Business Finlandilla. Tasa-arvosuunnitelman osana on myös tasa-arvolaisissa säädetty palkkakartoitus.
- 2. Yhdenvertaisuussuunnitelman**, jossa arvioidaan yhdenvertaisuuden toteutumista muiden kuin sukupuoleen liittyvien syrjäperusteiden näkökulmasta sekä kuvataan suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää myös **toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman**.

Olemme valmistelleet molemmat suunnitelmat ja palkkakartoituksen yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. BF-viraston yhteistyötoimikunta käsitteli suunnitelmat 4.6.2024, BF Oy:n yhteistoimintakokous 6.6.2024., ja Business Finlandin johtoryhmä 17.6.2024. Suunnitelmat ovat voimassa 18.6.2024 lähtien.

Suunnitelma löytyy sekä suomeksi että englanniksi BF:n intranetistä että ulkoisilta verkkosivuilta.

1. Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus 2024

Johdanto tasa-arvokäsitteisiin

- **Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä** tarkoitetaan tasa-arvolaissa muun muassa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella sekä henkilön asettamista eri asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.
- **Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä** on tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.
- **Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä** puolestaan tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Jos kohtaat työssäsi syrjintää tai häirintää, toimithan seuraavan toimintamallin mukaisesti [Epäasiallinen kohtelu ja siihen puuttuminen 2022](#)

Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin

Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin – Virasto 04/2024

Nimike	Mies	Nainen	Yhteensä
Asiakirjahallintopäällikkö	-	1	1
Asiantuntija	1	6	7
Hallintokoordinaattori	-	1	1
Harjoittelija	-	1	1
Henkilöstöpäällikkö	-	1	1
HR-asiantuntija	-	1	1
HR-koordinaattori	-	1	1
Johdon assistentti	-	1	1
Johtaja	5	1	6
Johtava asiantuntija	6	1	7
Johtava HR-asiantuntija	-	1	1
Johtava rahoitusasiantuntija	27	17	44
Johtava talousasiantuntija	-	1	1
Johtava viestintäasiantuntija	1	2	3
Kehityspäällikkö	1	1	2
Lakimies	-	3	3
Laskentapäällikkö	-	1	1
Projektiassistentti	-	2	2
Projektipäällikkö	2	-	2

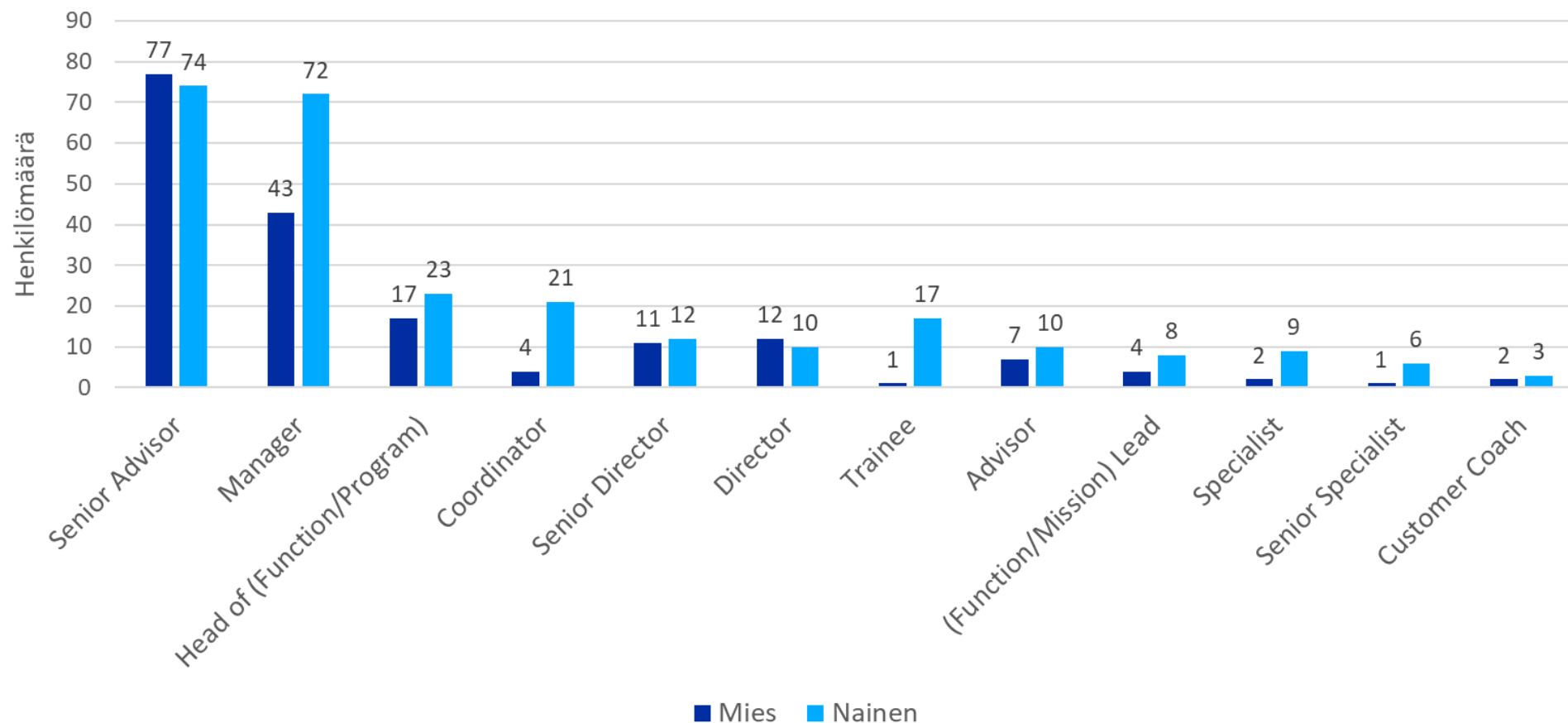
Taulukko jatkuu →

Nimike	Mies	Nainen	Yhteensä
Pääjohtaja	-	1	1
Pääjohtajan assistentti	-	1	1
Rahoitusasiantuntija	30	27	57
Rahoitusjohtaja	3	1	4
Rahoituskoordinaattori	1	4	5
Rahoituspäällikkö	6	4	10
Rahoitustarkastaja	7	12	19
Sisäinen tarkastaja	1	-	1
Sisäisen tarkastuksen johtaja	-	1	1
Suunnittelija	-	1	1
Suunnittelupäällikkö	-	1	1
Talouskoordinaattori	-	2	2
Taluspäällikkö	-	1	1
Tarkastaja	-	2	2
Tuotepäällikkö	2	2	4
Viestintäasiantuntija	-	2	2
Viestintäkoordinaattori	-	1	1
Yksikön johtaja	6	10	16
Yritystalousasiantuntija	2	2	4
Kaikki yhteensä	101	118	219
	46 %	54 %	100 %

Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin – Yhtiö 04/2024

- Koko henkilöstön kattavaa jaottelua tehtävänimikkeiden mukaan ei voida suuren nimikemäärän (207 kpl) vuoksi tehdä.
- Tarkempi erittely sukupuolijakaumasta on tehty yleisimpien tehtävänimikkeiden kohdalla, jotka kattavat 90% yhtiön henkilöstöstä:
 - Senior Advisor
 - Manager/Project Manager/Program Manager
 - Head of (Function/Program)
 - Coordinator
 - Senior Director
 - Director
 - Trainee
 - Advisor
 - (Function/Mission) Lead
 - Specialist
 - Senior Specialist
 - Customer Coach

Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin – Yhtiö 04/2024

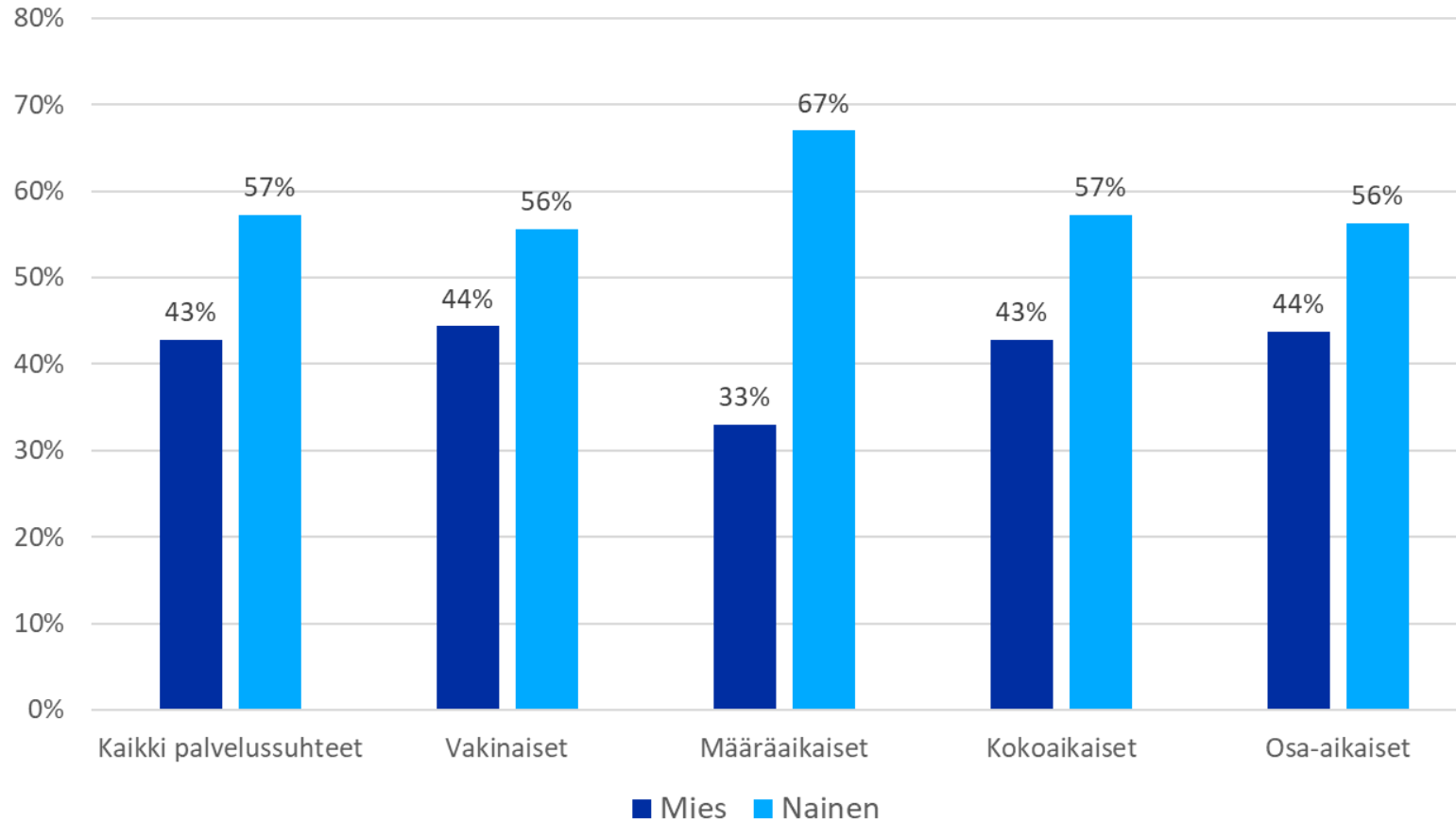


Oy:n tehtävänimikkeistö on ryhmitelty pääasiallisen nimikkeen mukaan, ja tarkasteluun on otettu mukaan 12 yleisintä nimikeryhmää.

Noin 10% Yhtiön henkilöstöstä jäi tämän luokittelun ulkopuolelle.

Yhtiö = Suomi Oy & USA Inc

Palvelussuhteen kesto ja laatu sukupuolittain – Virasto ja Yhtiö 04/2024



Vakinaisessa palvelussuhteessa 86 %
Määräaikaisessa palvelussuhteessa 14 %
Kokoaikaisessa työsuhteessa 98 %
Osa-aikaisessa työsuhteessa 2 %

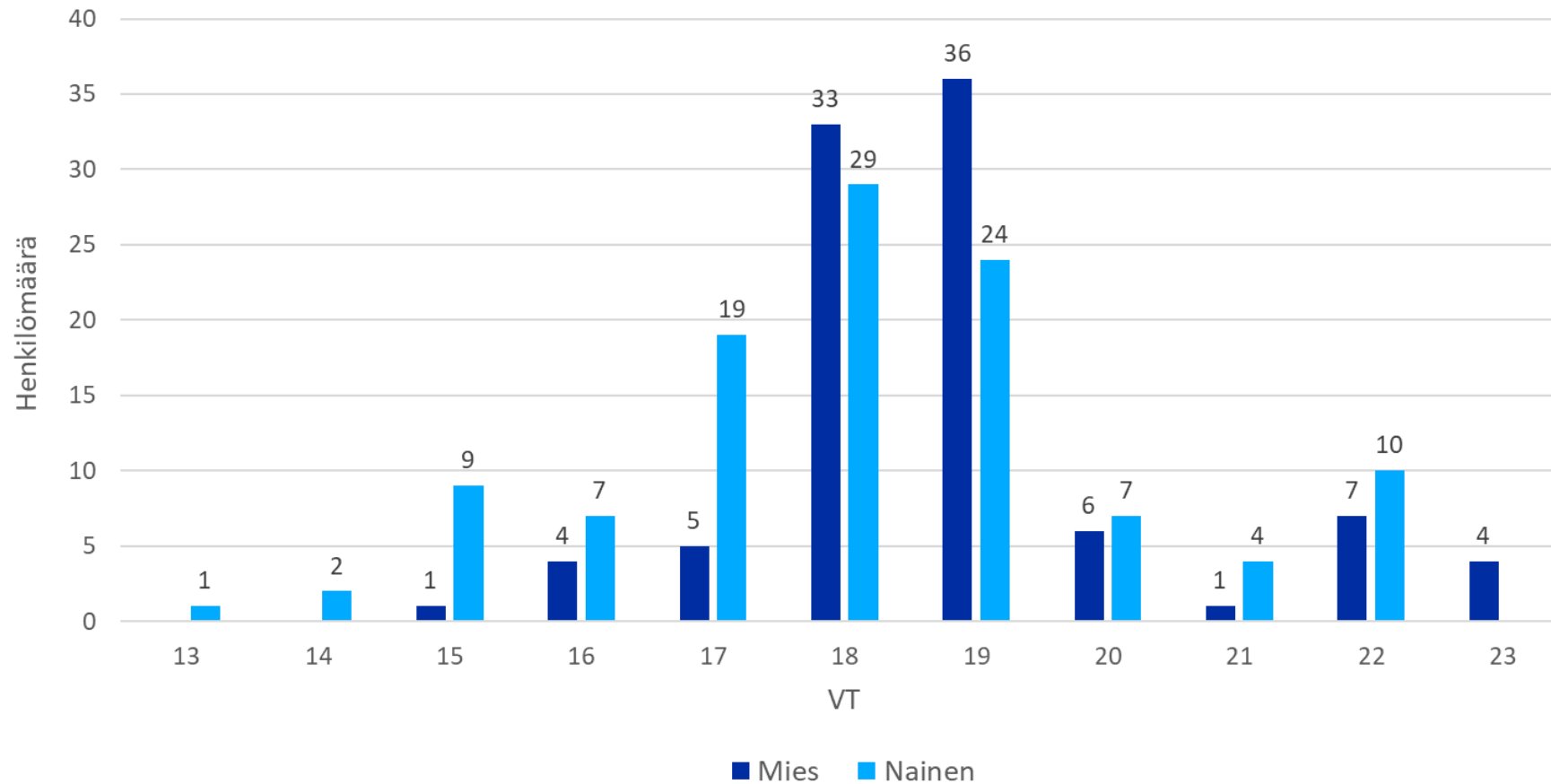
Määräaikaisuuksien yleisimpiä perusteita:
projektityö (42%)
harjoittelu (19%) ja
sijaisuus (15%).

Osa-aikaisuuden perusteita mm.:
eläke, osittainen hoito- ja opintovapaa,
sekä terveydelliset että yksilölliset syyt.

**BUSINESS
FINLAND**

BF Virasto palkkakarttoitus

Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustasoille – Virasto 1.4.2024



Naisten ja miesten palkkaerot saman vaativuuden tehtävissä – Virasto 1.4.2024

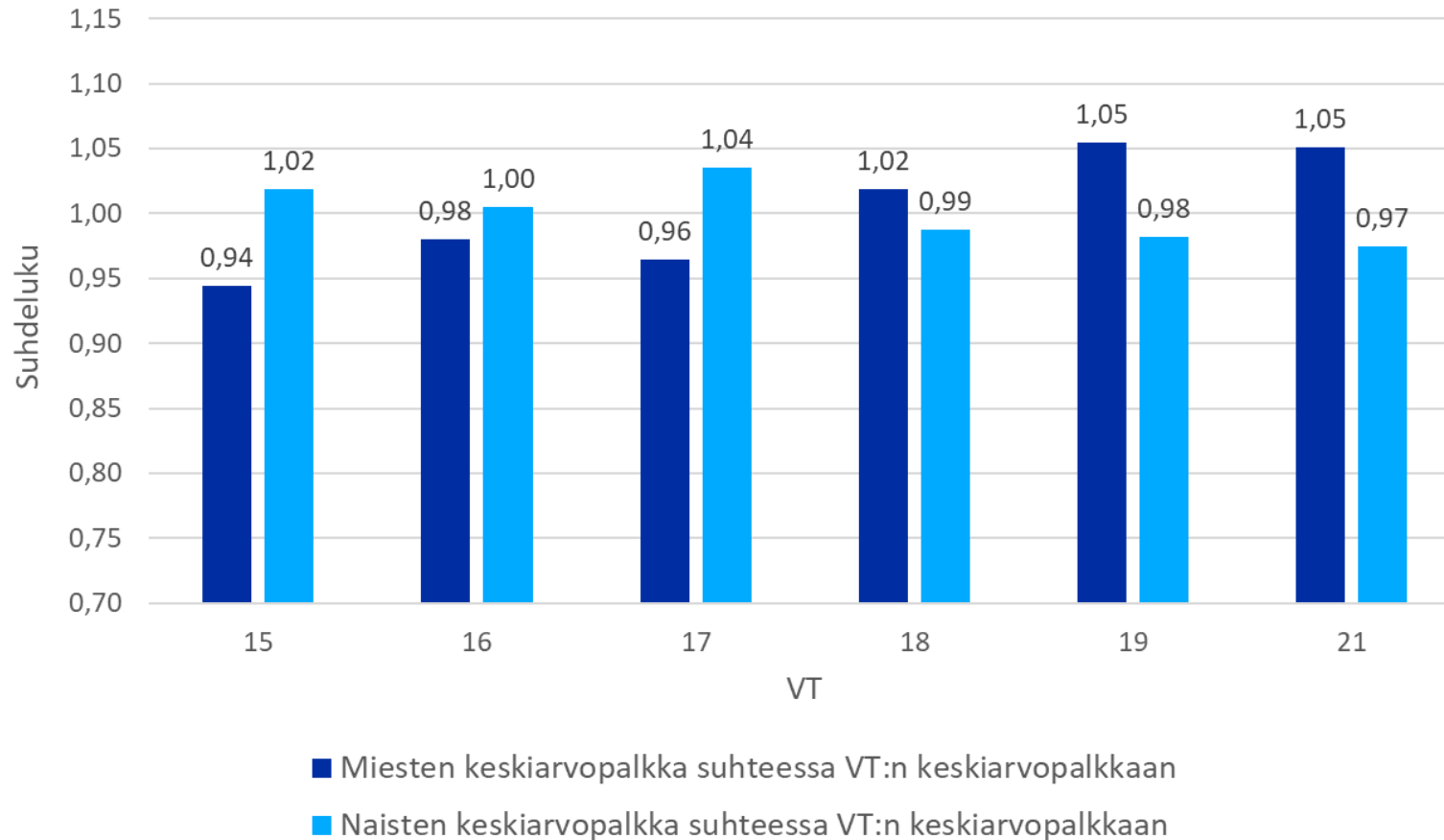
Keskiarvopalkat				
VT	Keskiarvo miehet (eur)	Keskiarvo naiset (eur)	Palkkaero (N-M) (eur)	Naisten palkka miesten palkasta
17	4789,51	4645,19	-144,32	97 %
18	5631,28	5253,29	-377,99	93 %
19	6602,59	6181,52	-421,08	94 %
20	6540,29	6356,73	-183,56	97 %
22	7936,16	7745,68	-190,48	98 %

Mediaanipalkat				
VT	Mediaani miehet (eur)	Mediaani naiset (eur)	Palkkaero (N-M) (eur)	Naisten palkka miesten palkasta
17	4727,78	4720,30	-7,48	100 %
18	5577,67	5090,91	-486,76	91 %
19	6313,73	6038,04	-275,69	96 %
20	6580,57	6169,93	-410,64	94 %
22	7854,00	7854,00	0,00	100 %

Muissa vaativuustasoissa ei ollut riittävää määrää henkilöitä (väh. 5), jotta tietoja voitaisiin esittää.

Erot aloituspalkoissa 2019 – 2024

(BF Virasto, n=62)



Viraston aloituspalkkojen vertailu on tehty hyödyntämällä suhdelukua, joka on saatu vertaamalla kunkin VT:n miesten ja naisten keskiarvoaloituspalkkaa kyseisen VT:n yleiseen keskiarvoaloituspalkkaan.

**BUSINESS
FINLAND**

BF Yhtiö palkkakartoitus

Palkkavertailun toteuttamisesta BF Yhtiössä

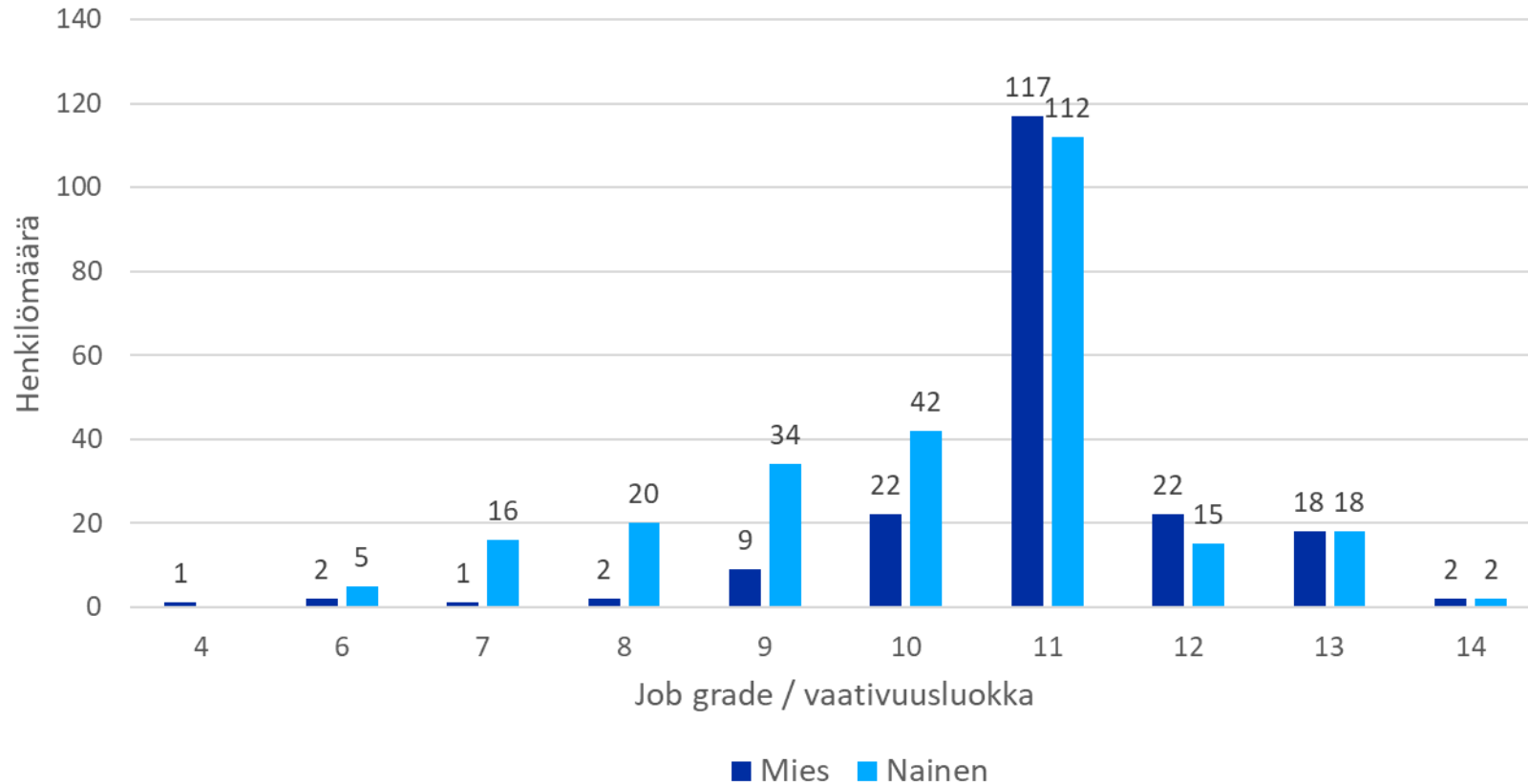
Koska BF Yhtiössä palkkaa maksetaan useissa valuutoissa, on koko yhtiön kattava vertailu toteutettu vertaamalla miesten ja naisten komparaatiolukuja.

- Komparaatioluku kuvaa sitä, mikä on henkilön palkka suhteessa Korn&Ferryn aineiston mediaanipalkkaan ko. tehtävävaativuusluokassa (grade, [grade-portautus](#)), samassa maassa/kaupungissa.
- Komparaatioon vaikuttaa henkilön osaamistaso, suoriutuminen ja roolin monialaisuus/haastavuus. Työuran pituus / työhistoria on yksi suurimmista komparaatioon vaikuttavista tekijöistä etenkin uusia työntekijöitä palkattaessa.
- Korn&Ferry on johtava palkkadatan asiantuntija, jonka palkkatilasto sisältää 20 miljoonan henkilön palkkatiedot 25 000 yhtiöstä yli 125 maassa. BF Yhtiö käyttää Korn&Ferryn yksityisen sektorin palkkadataa määriteltynä erikseen jokaiseen maahan, jossa yhtiöllä on työntekijöitä.
- Expateilla vertailuna on käytetty vakuutuspalkkaa, joka on palkka, jota heille maksettaisiin vastaavan tasoisessa tehtävässä Suomessa.

Suomen ja Suomesta lähetettyjen komennuslaisten osalta vertailu on toteutettu myös euromääräisenä niiden vaativuusluokkien osalta, joissa 5 hlön vähimmäisvaatimus on täyttynyt.

Yhtiö = Suomi Oy & USA Inc

Henkilöstön sijoittuminen palkkagradeihin – Yhtiö 04/2024



Yhtiö = Suomi Oy & USA Inc

Naisten ja miesten palkkaerot saman vaativuuden tehtävissä – Yhtiö 04/2024

Keskiarvopalkat				
Job grade	Keskiarvo miehet (eur)	Keskiarvo naiset (eur)	Palkkaero N-M (eur)	Naisten palkka miesten palkasta
10	5722	5448	-274	95 %
11	6673	6501	-172	97 %
12	7802	7344	-458	94 %
13	9180	8295	-885	90 %

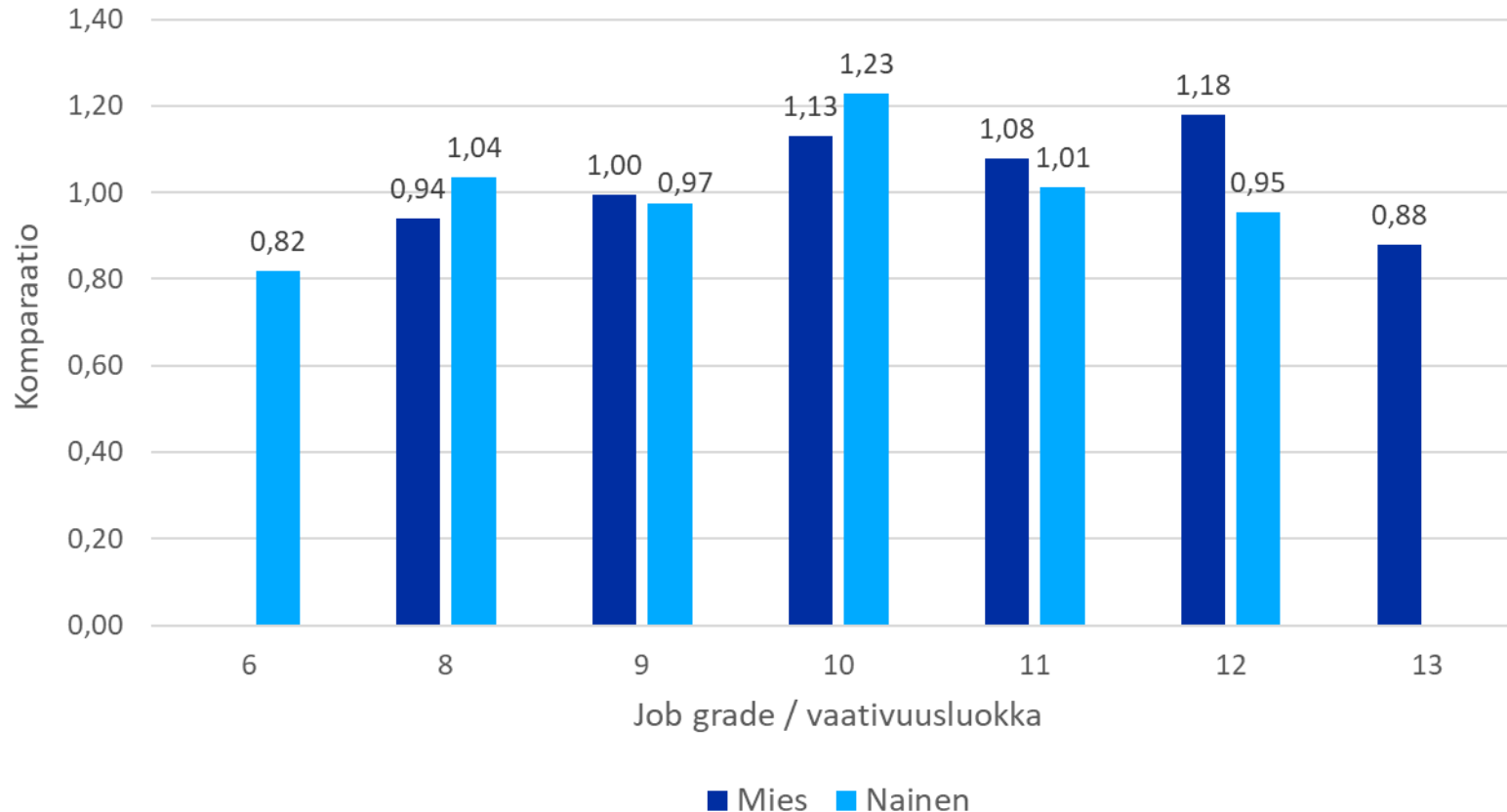
Mediaanipalkat				
Job grade	Mediaani miehet (eur)	Mediaani naiset (eur)	Palkkaero N-M (eur)	Naisten palkka miesten palkasta
10	5559	5324	-235	96 %
11	6623	6547	-76	99 %
12	7643	7439	-204	97 %
13	8711	8262	-449	95 %

Tarkastelussa on mukana BF Oy Suomi ja Suomesta lähetetyt komennuslaiset.

Gradeihin 10-13 sijoittuu valtaosa työntekijöistä (246/321).

Muissa gradeissa ei ollut riittävää määrää henkilöitä (väh. 5), jotta tietoja voitaisiin esittää.

Naisten ja miesten palkkaerot saman vaativuuden tehtävissä – BF Yhtiön Global Network (n=143)



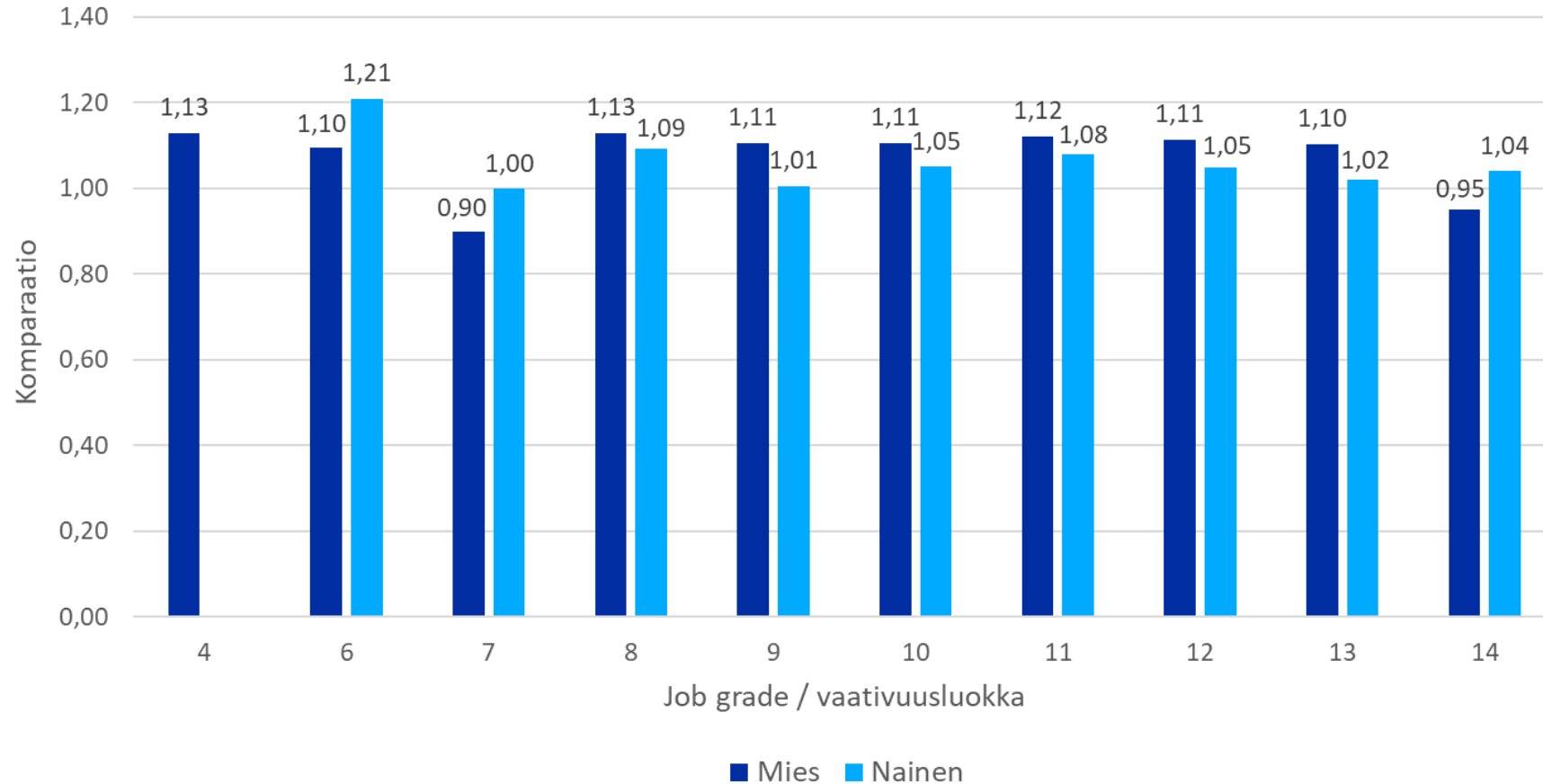
Ulkomailla työskentelevien naisten keskimääräinen komparaatio on 1,02 ja miesten 1,08.

Naisten palkat n. 94,4% miesten palkoista.

HUOM: Yhtiössä maksetaan palkkoja useissa eri valuutoissa, joten palkkaerojen tarkastelussa on käytetty komparaatiolukuja.

Tarkastelun ulkopuolelle ovat jääneet ne vaativuusluokat, joissa ei ole ollut vähintään 5 työntekijää.

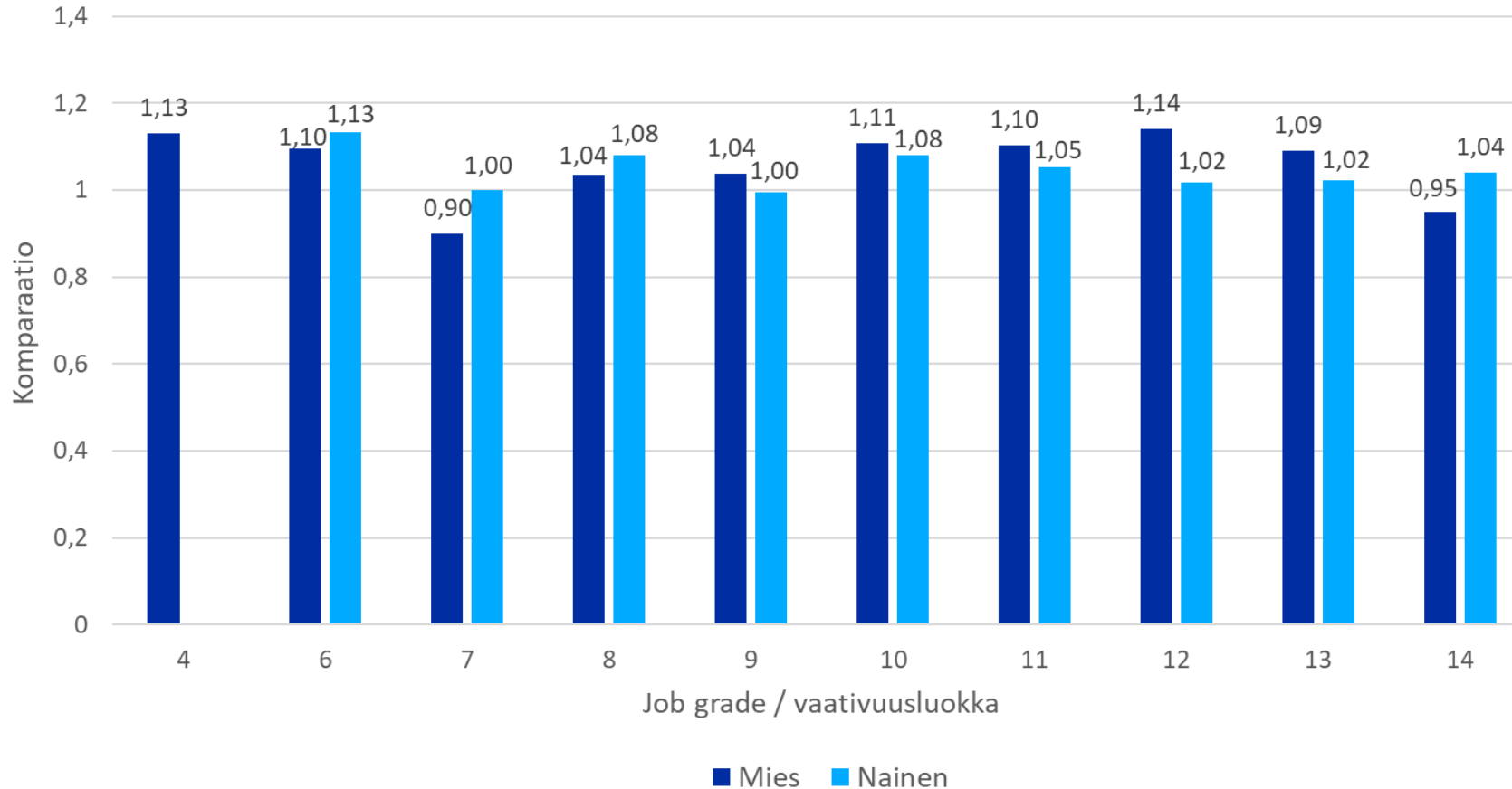
Naisten ja miesten palkkaerot saman vaativuuden tehtävissä – BF Oy – Suomi + expat (n=321)



Suomessa työskentelevien naisten keskimääräinen komparaatio on 1,06 ja miesten 1,11.

Naisten palkat n. 95,5% miesten palkoista.

Naisten ja miesten palkkaerot saman vaativuuden tehtävissä – BF Yhtiö kaikki (n=464)

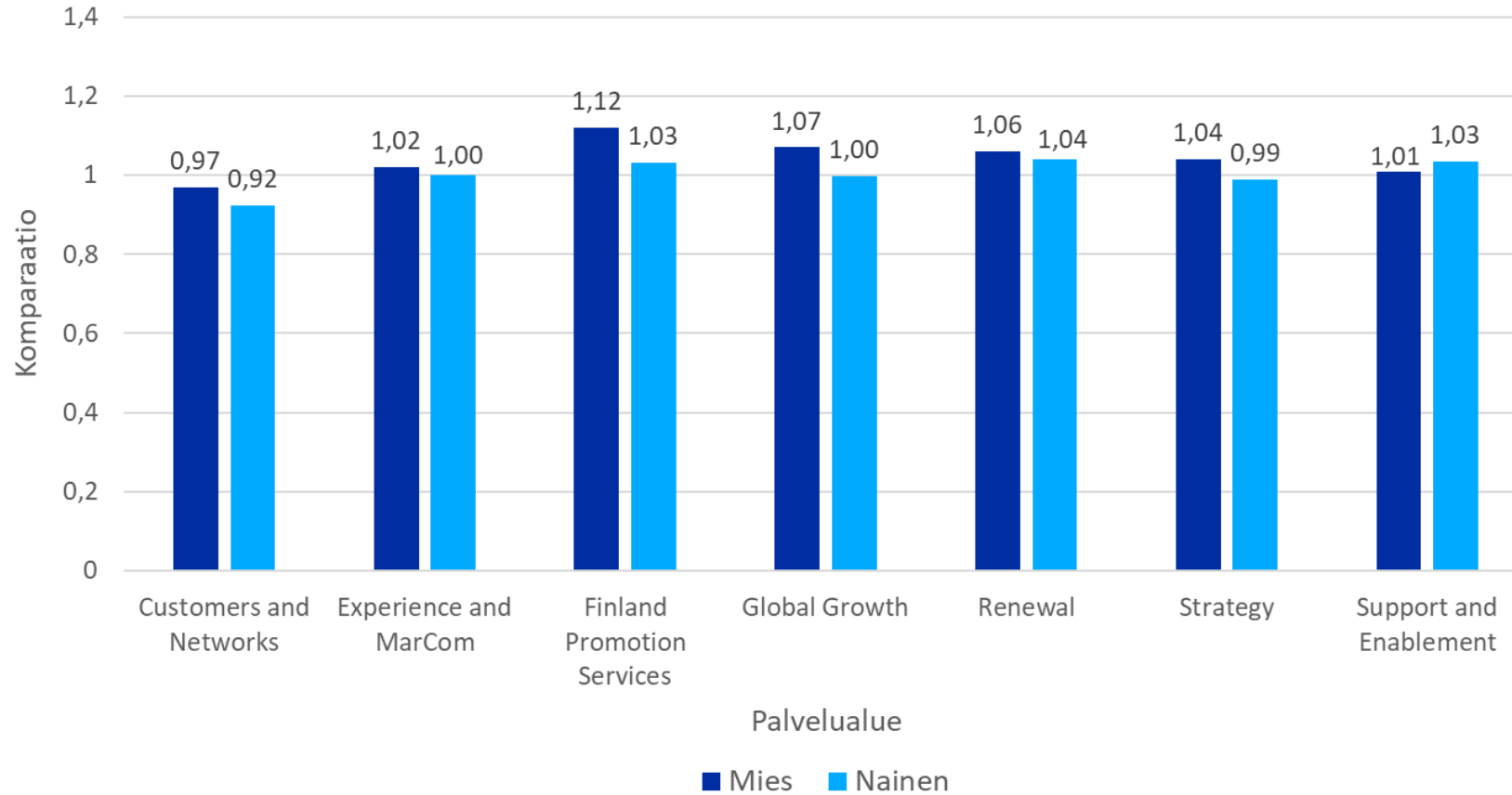


Koko BF Yhtiö tasolla naisten keskimääräinen komparaatio on 1,05 ja miesten 1,10.

Naisten palkat n. 95,5% miesten palkoista.

Erot aloituspalkkoissa 2019-2024

BF Yhtiö (n=319)



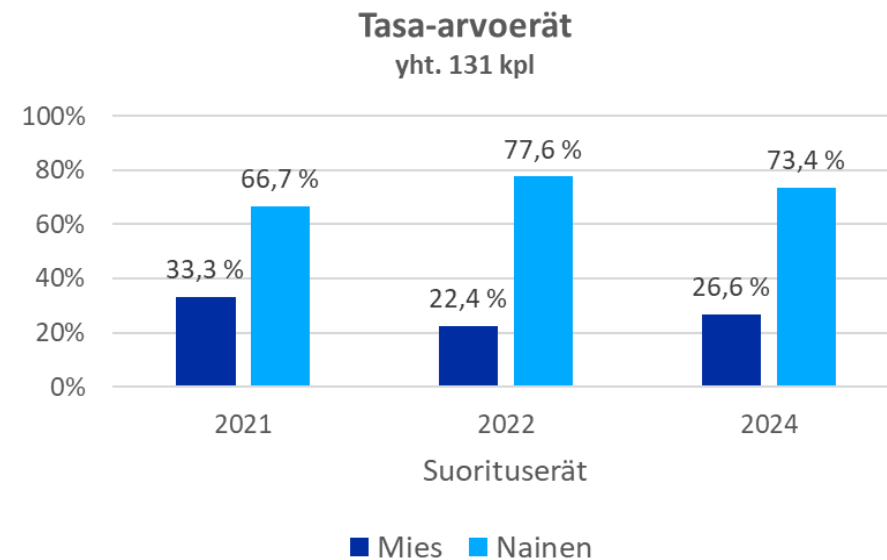
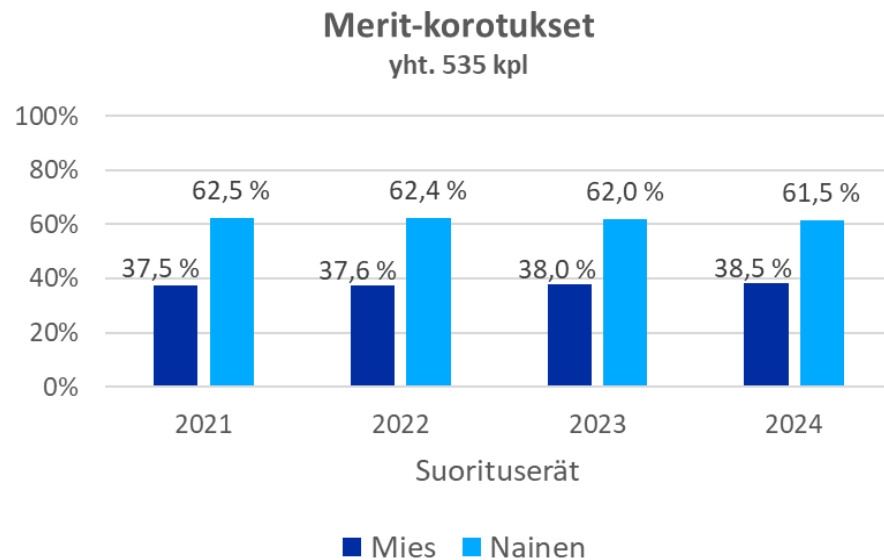
Vanhat palvelualueet on yhdistetty nykyisiin palvelualueisiin.

Merit-korotukset ja tasa-arvoerät 2022-2024

BF Yhtiö

Merit-korotukset perustuvat henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja kokemuksen tai osaamisen kasvamiseen.

Tasa-arvoerillä on korjattu edellisessä palkkakartoituksessa havaittuja naisten ja miesten välisiä palkkaeroja, jotka eivät suoraan selittyneet eroilla työn vaativuudessa, koulutustasossa, työkokemuksessa, työssä suoriutumisessa tai muullakaan asiallisella, perusteltavissa olevalla syyllä.



Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Yhteenvetoa Business Finlandin tasa-arvotilanteesta

Koko organisaatio (1/2)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia:

- **78 %** vastaajista (**72 %** naisista ja **89 %** miehistä) koki, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu Business Finlandilla sukupuolten välillä hyvin tai erittäin hyvin. Kautta linjan miehet kokivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen Business Finlandilla positiivisemmin kuin naiset.
- **92 %** vastaajista (**92 %** naisista ja **95 %** miehistä) koki, että työaika joustaa perhetilanteen tai yksityiselämän niin vaatiessa. **86 %** vastaajista (**86 %** naisista ja **89 %** miehistä) koki, että pystyvät sovittamaan työn ja yksityiselämän yhteen hyvin tai erittäin hyvin.
- **31 %** vastaajista (**38 %** naisista ja **17 %** miehistä) ilmoitti kokeneensa eriarvoista kohtelua tai syrjintää työssään viimeisen 5 vuoden aikana. Näistä **39 %** koki sen johtuneen sukupuolesta ja **3 %** raskaudesta. Huom: syitä kysyttäessä on voinut valita useamman vaihtoehdon syyksi. **48 %** eriarvoista kohtelua tai syrjintää kohdanneista koki sen vaikuttaneen paljon heidän hyvinvointiinsa.
- **20 %** vastaajista (**24 %** naisista ja **11 %** miehistä) ilmoitti kokeneensa epäasiallista kohtelua viimeisen 5 vuoden aikana. Näistä **53 %** koki sen johtuneen sukupuolesta. Huom: syitä kysyttäessä on voinut valita useamman vaihtoehdon syyksi.
 - Epäasiallinen kohtelu ja häirintä ilmeni yleisimmin vähättelynä ja pätevyyden aliarviointina, sanattomana viestintänä, työnteon vaikeuttamisena ja/tai epäasiallisena kommentointina tai "vitseinä".
 - Pääsääntöisesti epäasiallista kohtelua tai häirintää koettiin kollegan tai esihenkilön suunnalta.
 - **55 %** vastaajista ei ollut tietoinen millainen toimintamalli Business Finlandilla on epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin, ja **40 %** epäasiallista kohtelua tai häirintää kokeneista ei ollut raportoinut kokemastaan eteenpäin. Raportoinnin väliin jättämisen syiksi ilmoitettiin mm. epätietoisuus liittyen raportointiin tai sen korkea kynnyks.
- Sukupuolten välistä tasa-arvoa haluttiin edistettävän mm. seuraavissa asioissa: palkkaus, urakehitysmahdollisuudet, työelämäjoustot ja yleinen kohtelu sekä tehtävien, vastuiden, arvostuksen ja tunnustuksen jakaminen. Myös sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämisen tärkeys nousi esiin.

Yhteenvetoa Business Finlandin tasa-arvotilanteesta

Koko organisaatio (2/2)

Yleisiä havaintoja vuosien 2022–2024 välillä:

- Vuonna 2024 jakauma on **43 %** miehiä ja naisia **57 %**. Vuonna 2022 sukupuolijakauma oli **45 %** miehiä ja **55 %** naisia. Naisten määrä on siis kasvanut 2 %-yksikköä ja vastaavasti miesten laskenut 2 %-yksikköä.
- Vakituisten työsuhteiden määrä on kasvanut **82 %:sta 86 %:iin**.
- Vakituksuuksissa, kokoaikaisuuksissa ja osa-aikaisuuksissa sukupuolten osuudet jakautuvat yleisen sukupuolijakauman mukaisesti, mutta määräaikaisuuksissa naisten osuus on kohonnut **55%:sta** (v. 2022) **67 %:iin** (v. 2024).

Havaintoja rooleihin sijoittumisesta vuosien 2022–2024 välillä:

- Alemman vaativuuden tehtävissä on enemmän naisia kuin miehiä. Kahden vuoden takaiseen verrattuna joissakin kategorioissa sukupuolten väliset erot ovat kaventuneet, mutta eivät merkittävästi.
- Keskijohdossa sukupuolten väliset erot ovat olleet vähäisiä. Parin vuoden aikana muutokset ovat jakautuneet niin, että viraston puolella miesten osuus on kasvanut, kun taas yhtiössä naisten osuus on kasvanut.
- Ylimmän johdon tehtävissä sukupuolten jakauma on tasainen, eikä siinä ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Yhteenvedoa palkkadatasta

- Naiset **sijoittuvat organisaatiossa vaatimustasoltaan** alempiin tehtäviin kuin miehet:
 - Virastossa VT 13–17 tehtävissä naisia on **79 %**, VT 18–23 tehtävissä naisia on **46 %**.
 - BF Oy:ssä greideissä 4–10 naisia on **76 %**, greideissä 11–14 naisia on **48 %**.
- Naisten **palkka on keskimäärin alempi** kuin samantasoista työtä tekevien miesten palkka:
 - Virastossa naisten palkat ovat **94,8 %** miesten palkoista.
 - BF Oy:ssä naisten palkat ovat **95,5 %** miesten palkoista.
- BF Oy:ssä naisille maksetaan **pienempiä aloituspalkkoja** kuin miehille:
 - Naisten aloituspalkat ovat olleet keskimäärin **96 %** miesten aloituspalkoista vuosina 2019–2024.
 - Virastossa vastaavaa eroa ei ole havaittavissa. Naisten aloituspalkat ovat olleet keskimäärin **99,8%** miesten aloituspalkoista.
- Palkka-tasa-arvoa on BF Oy:ssä systemaattisesti korjattu sekä merit increase -kierroksilla että erillisellä palkkatasa-arvoerällä viimeisten kolmen vuoden aikana (naisten osuus henkilöstöstä **57,8 %**)
 - Merit increase -kierroksen korotuksista keskimäärin **62 %** on mennyt naisille
 - Tasa-arvokorotuksista keskimäärin **73 %** on mennyt naisille
- Palkkaero naisten ja miesten välillä on kaventunut **BF Oy:ssä**; naisten palkka oli **92 %** miesten palkasta vuonna 2022 ja **95,5 %** miesten palkasta vuonna 2024. **Virastossa** miesten ja naisten palkkaerot näyttävät kasvaneen vuonna 2023 tapahtuneiden liikkeen luovutusten seurauksena. Vuonna 2022 naisten palkka vaativuustasoissa 17 – 20 oli **99,1%** miesten palkoista, kun se vuonna 2024 vaativuustasoissa 16 - 22 **on 94,8%** miesten palkoista.

Edelliseen tasa-arvosuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen vuosien 2022-2023 aikana (1/4)

Aihe	Toimenpide	Toteutuminen
Rekrytointi ja urakehitys Kannustetaan henkilöstöä kehittämään uraansa ja osaamistaan mm. seuraavasti;	Hakeutumalla vaativampiin tai erilaisiin tehtäviin mm. rotaatiomallin avulla.	Rotaatiotavoite (4%) on ylitetty vuosittain. Vuonna 2022 henkilöstön rotaatio oli 5,6 % ja vuonna 2023 7 %.
	Hakemaan avoimia tehtäviä.	Avoimet tehtävät tulevat pääsääntöisesti joko sisäiseen tai ulkoiseen hakuun, jolloin henkilöstöllä on mahdollisuus hakea itseä kiinnostaviin tehtäviin.
	Hakeutumaan johtotehtäviin.	<ul style="list-style-type: none">BF viraston uudet keskijohdon tehtävät olivat sisäisessä haussa loppuvuodesta 2023. Myös ylimmän johdon tehtäviä on ollut haussa vuosina 2022–2023.BF Oy:ssä on vuosina 2022-2023 ollut haussa lukuisia keskijohdon tehtäviä niin Suomessa kuin ulkomailla. Myös ylimmän johdon tehtäviä on ollut täytettävänä.
	Kertomaan urakehitystoiveistaan ja mahdollisista tarpeellisista tukitoimista (esim. uracoaching) kehityskeskustelussa.	Henkilöstön uraunelmista keskustellaan säännöllisesti osana kehityskeskusteluja.
	Kiinnitetään edelleen huomiota palkkatasa-arvoon rekrytointien yhteydessä.	HR huolehtii palkkatasa-arvosta kuten muustakin tasapuolisuudesta rekrytointien yhteydessä.
	Hakijoiden ja tehtävään valittujen sukupuolijakaumaa seurataan vuosittain.	Ei toteutunut. Rekrytointijärjestelmät eivät tue seurantaa. BF Oy:n rekrytointijärjestelmä ei edes kerää tietoa hakijan sukupuolesta.

Edelliseen tasa-arvosuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen vuosien 2022-2023 aikana (2/4)

Aihe	Toimenpide	Toteutuminen
Työolot ja työilmapiiri	Häirintään ja epäasialliseen kohteluun on nollatoleranssi.	Vuonna 2022 on päivitetty toimintaohjetta epäasiallisen kohtelun tilanteisiin Epäasiallinen kohtelu ja siihen puuttuminen 2022 ja tehty myös englanninkielinen versio Inappropriate treatment and intervention 2022 .
	Kehitetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää ja koulutusta BF:ssa.	<ul style="list-style-type: none">World Ideas Week'in 2022 yhteydessä järjestetyt Ira Langen esitykset hyvän työilmapiirin edistämisestä tukivat tätä tavoitetta.Vuonna 2023 järjestettiin koko henkilöstölle suunnattuja webinaareja monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja inklusiosta (DEI).
	Päivitetään varhaisen tuen malli ja valmennetaan koko henkilöstö ja esihenkilöt sen käyttämiseen (vuosi 2023).	Varhaisen välittämisen toimintamalli BF Varhaisen välittämisen malli FIN on päivitetty vuoden 2022 aikana ja julkaistu sekä koulutettu koko esihenkilökunnalle ja henkilöstölle vuoden 2023 aikana. Samassa yhteydessä on ensimmäistä kertaa laadittu kansainväliselle verkostolle suunnattu oma toimintamalli Early support model for GN
	Lisätään henkilöstön tietoisuutta työyhteisötaidoista ja jokaisen henkilön merkityksestä työyhteisön jäsenenä.	Alkuvuodesta 2023 järjestettiin työilmapiiriä ja vuorovaikutustaitoja edistävää koulutusta. Koko henkilöstölle suunnattu tunnetaitovalmennus on käynnistynyt alkuvuodesta 2024.
	Ruoholahden pääkonttorin työtiloja päivitetään vastaamaan paremmin hybridityön vaatimuksia alkuvuodesta 2023.	Ruoholahden toimitiloja on remontoitu vuoden 2023 aikana ja tiloihin on tuotu mm. lisää toivottuja puhelinkoppeja. Remontti jäi kuitenkin suunniteltua pienemmäksi ja toimitiloihin kohdistui uusia muutoksia jälleen alkuvuodesta 2024, jolloin BF ja Finnvera jakoivat aiemmin yhteiset toimitilat erilleen.

Edelliseen tasa-arvosuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen vuosien 2022-2023 aikana (3/4)

Aihe	Toimenpide	Toteutuminen
Palkkaus ja edut	Edistetään palkkauksen läpinäkyvyyttä Employee Councilin kanssa yhdessä ideoiden.	<ul style="list-style-type: none">Employee Councilin kanssa keskusteltiin BF Oy:n palkkauksen läpinäkyvyyden lisäämisestä. Keskustelun seurauksena sovittiin mm. BF Oy:n greidikohtaisten mediaanipalkkojen julkaisusta ja henkilöstön kouluttamisesta palkkausjärjestelmään liittyen. Lisäksi Korn&Ferry järjesti HAY-järjestelmän koulutusta BF Oy:n henkilöstölle syksyllä 2023.BF virastossa palkkausjärjestelmä ja palkkataulukko ovat koko henkilöstön nähtävissä M Filesissa.
	Jatketaan palkkatasa-arvotyötä kehittämällä BF Oy:n palkkausjärjestelmää työsuorituksen merkityksen paremmin huomioivaan suuntaan.	Suorituksen arvioinnin kehittäminen on organisaatiomuutosten vuoksi siirtynyt HR:n agendalla eteenpäin. Työ on käynnistynyt alkuvuonna 2024.
	Huolehditaan siitä, että työnantajan tarjoamat edut ovat jatkossakin sukupuolten välillä tasapuolisesti hyödynnettävissä.	Etujen hyödyntämismahdollisuuksissa ei ole havaittu eroja eri sukupuolten välillä.
	Selvitetään tarvetta tasa-arvoeraan Oy:ssä (kevät 2023).	<ul style="list-style-type: none">Tasa-arvoeran tarve on selvitetty ja ensimmäinen erä maksettu 2021. Toinen tasa-arvoera on maksettu joulukuun 2022 palkanmaksun yhteydessä.Vuonna 2023 palkkatasa-arvotarkastelu ulotettiin erityisesti BF Oy:n ulkomaan verkostoon. Yhteensä 66 henkilöä sai tasa-arvokorotuksen, heistä 48 naisia.
	Ohjataan esimiehiä kiinnittämään erityistä huomiota sukupuolten väliseen palkkatasa-arvoon vuosittaisissa palkkakeskusteluissa.	Esihenkilöitä on vuosittain ohjeistettu kiinnittämään palkkatasa-arvoon huomiota ja HR on valvonut korotusesityksiä tasa-arvo näkökulmasta.

Edelliseen tasa-arvosuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen vuosien 2022-2023 aikana (4/4)

Aihe	Toimenpide	Toteutuminen
Työ- ja muun elämän yhteensovittaminen	Määritellään keinoja, joilla hybridityön mallin ja työaikajoustojen lisäksi tuetaan työ- ja muun elämän yhteensovittamista.	Ei ole toteutunut. Asiaan palataan vuonna 2024 kun selvitetään laajemmin tarvetta eri ikäisten mahdollisiin tuen tarpeisiin liittyen (ns. ikäohjelma).

2. Yhdenvertaisuussuunnitelma

Johdanto yhdenvertaisuuskäsitteisiin

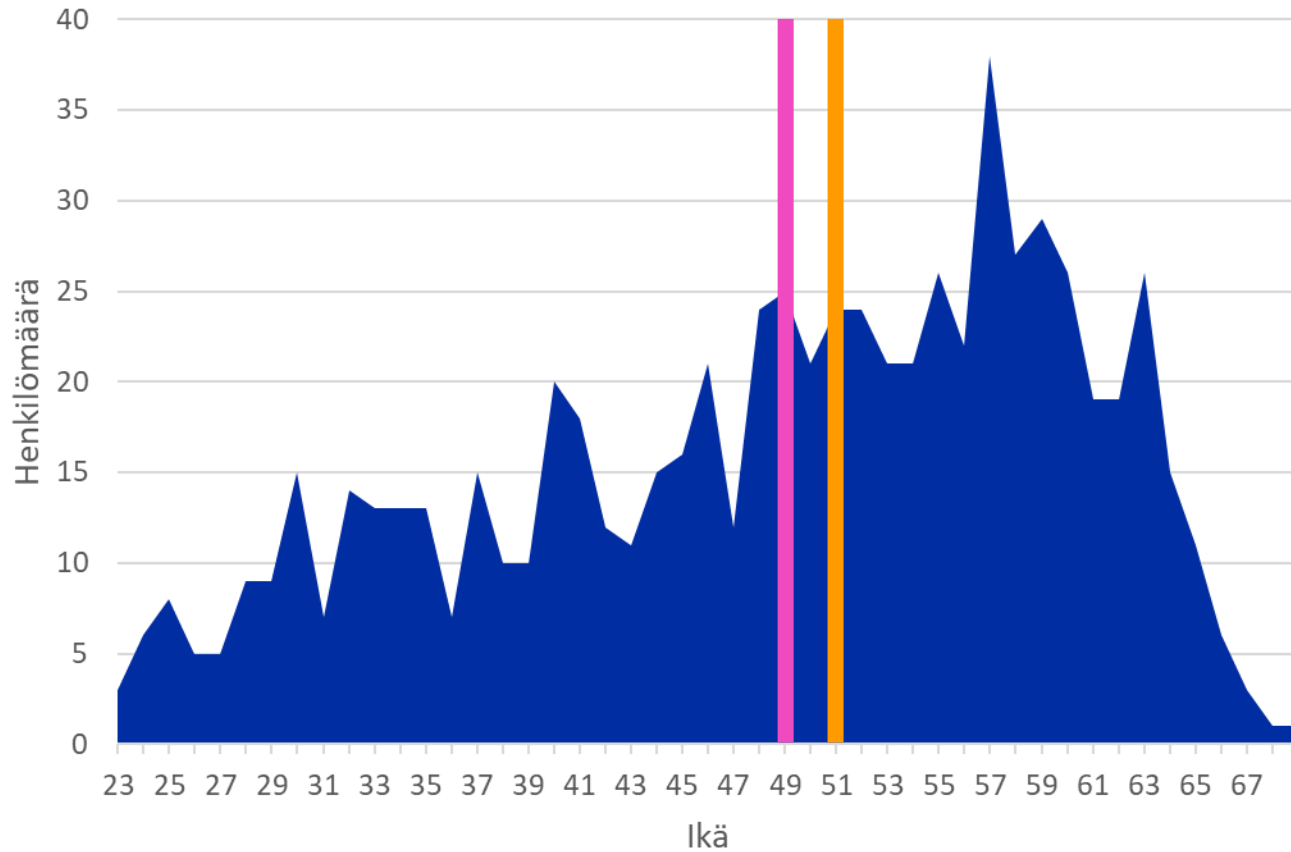
- Yhdenvertaisuuslaissa **syrjinnällä tarkoitetaan** välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintää, kohtuullisten mukautusten epäämistä sekä ohjetta tai käskyä syrjiä.
- **Välittömällä syrjinnällä** tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.
- **Välillisellä syrjinnällä** tarkoitetaan tilannetta, jossa näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.
- Yhdenvertaisuuslaissa **häirinnällä tarkoitetaan** henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy henkilöstä johtuvaan syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.
- **Kohtuullisilla mukautuksilla** tarkoitetaan mm. viranomaisen ja työnantajan sekä palvelujen tarjoajan velvollisuutta tehdä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa käyttää viranomaisen palveluita sekä saada työtä ja yleisesti tarjolla palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Syrjintä on kielletty Business Finlandilla

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. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Tässä suunnitelmassa on kuvattu toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Vuoden 2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselystä ilmi käyneet kehityskohteet on otettu vahvasti huomioon. Seuraamme jatkossa osa-alueen kehittymistä vuosittain, minkä lisäksi käsittelemme edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta henkilöstön edustajien kanssa.

Taustatietoa: Koko BF:n ikä- ja kansallisuusjakauma 04/2024



- Henkilöstön ikäjakauma:
 - Keskiarvo 49 vuotta
 - Mediaani 51 vuotta
- 38 eri kansallisuutta
- Naisia 57%, miehiä 43%

Selvitys työpaikan yhdenvertaisuustilanteesta

Arviointi Business Finlandin yhdenvertaisuustilanteesta

Virasto ja Yhtiö 1/2

Business Finland teki keväällä 2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksen, joka sisälsi koko organisaation kattavan sähköisen kyselyn ja 10 syventävää henkilöstöhaastattelua.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia:

- Suurin osa vastaajista (**71 %**) koki, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu yleisesti Business Finlandilla hyvin tai erittäin hyvin. **70 %** koki, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu hyvin tai erittäin hyvin eri etnisten ryhmien välillä ja **72 %** koki, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu hyvin tai erittäin hyvin eri ikäryhmien välillä.
- Kuitenkin **31 %** vastaajista (**38 %** naisista ja **17 %** miehistä) oli kokenut viimeisen 5 vuoden sisällä eriarvoista kohtelua tai syrjintää työssään. Merkittävimmit syiksi sukupuolen lisäksi koettiin mm. ikä (**40 %***), alkuperä/kansalaisuus (**18 %***) ja mielipide/poliittinen tai ay-toiminta (**10 %***).
- Vastaajista **69 %** koki voivansa kehittää osaamistaan organisaatiossa joko hyvin tai erittäin hyvin.

(jatkuu seuraavalla sivulla)

Arviointi Business Finlandin yhdenvertaisuustilanteesta Virasto ja Yhtiö 2/2

- **20 %** vastaajista (**24 %** naisista ja **11 %** miehistä) oli kokenut viimeisen 5 vuoden sisällä epäasiallista kohtelua. Merkittävimmiksi syiksi sukupuolen lisäksi koettiin mm. ikä (**45 %***), mielipide/poliittinen tai ay-toiminta (**18 %***) ja kansalaisuus (**14 %***). Merkittävä osa (**64 %***) epäasiallista kohtelua tai häirintää kohdanneista ei osannut sanoa mistä se on johtunut. Syitä kysyttäessä on voinut valita useamman kuin yhden vaihtoehdon syyksi.
 - Epäasiallinen kohtelu ja häirintä ilmeni yleisimmin vähättelynä ja pätevyyden aliarviointina, sanattomana viestintänä, työnteon vaikeuttamisena ja/tai epäasiallisena kommentointina tai "vitseinä".
 - Pääsääntöisesti epäasiallista kohtelua tai häirintää koettiin kollegan tai esihenkilön suunnalta.
 - **55 %** vastaajista ei ollut tietoinen millainen toimintamalli Business Finlandilla on epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin, ja **40 %** epäasiallista kohtelua tai häirintää kokeneista ei ollut raportoinut kokemastaan eteenpäin. Raportoimattomuuden syiksi esitettiin mm. epätietoisuutta liittyen raportointiin tai raportoinnin korkeaa kynnystä.
- Yhdenvertaisuutta haluttiin edistettävän seuraavissa: rekrytointi ja urakehitys, palkkaus, monimuotoisuutta tukevat rakenteet, monimuotoinen ikäjakauma, avoin ja arvostava kulttuuri, sekä organisaation etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus (erityisesti Suomessa). Moni näki myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät koulutukset tarpeellisina.
- Vastaajat tunnistivat myös yksilökohtaisen vastuun yhdenvertaisuuden edistämisessä, ml. esimerkillinen käytös, epäkohtiin puuttuminen, omien asenteiden kriittinen tarkastelu, monimuotoisuuden huomiointi tiimityöskentelyssä, avoin viestintä ja kuunteleminen sekä oman osaamisen ja tietoisuuden kasvattaminen.

Edelliseen yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen vuosien 2022-2023 aikana

Aihe	Toimenpide	Toteutuminen
Alkuperä, kansalaisuus	Työ yhtenäisten käytäntöjen ja politiikkojen luomisessa jatkuu koko BF:n tasolla huomioiden kuitenkin kunkin maan kansallisen lainsäädännön, työ- ja virkaehtosopimuksen sekä viraston ja Oy:n välillä olevat eroavaisuudet. Vuoden 2023 aikana otetaan käyttöön uusi globaali varhaisen tuen toimintamalli. Lisäksi selvitetään mahdollisuutta saada käyttöön globaali henkilöstöetuisuus, jolla voidaan tukea henkilöstön työhyvinvointia. Selvityksessä on myös globaali työsuhdekumppani, joka lisää osaamista BF:ssä maakohtaisten erojen huomioon ottamisessa.	Globaali varhaisen tuen toimintamalli on otettu käyttöön vuonna 2023. Globaalin henkilöstöedun mahdollisuutta selvitetty, mutta sellaista ei ole mahdollista ottaa käyttöön. Ulkomaan henkilöstölle on järjestetty Smartumia vastaava etuisuus rahakorvauksena. Lisäksi vuoden 2023 aikana on otettu ulkomaan verkostossa käyttöön 4 viikon vähimmäislomaoikeus myös niissä maissa, joissa paikallinen laki ei sellaista vaadi sekä Suomen itsenäisyyspäivästä on tehty ylimääräinen palkallinen vapaapäivä myös ulkomaan verkoston henkilöstölle. Globaalin työsuhdekumppanin kilpailutusprosessi on vielä käynnissä.
Mielipide	Kannustamme työntekijöitä tuomaan esille havaitsemiaan epäkohtia, epäasiallista kohtelua tai häirintää. Järjestämme vuoden 2023 tai 2024 aikana henkilöstölle koulutusta työyhteisötaitoihin liittyen.	Alkuvuodesta 2023 järjestettiin työilmapiiriä ja vuorovaikutustaitoja edistävää koulutusta. Koko henkilöstölle suunnattu tunnetaito- ja vuorovaikutusvalmennus on käynnistynyt alkuvuodesta 2024.
Terveydentila	Pilotoimme vuonna 2023 mallia kotitoimiston työergonomian parantamiseksi siten, että Suomen henkilöstö voi vaihtaa puolet ePassi edusta rahakorvaukseen, jolla voi tehdä haluamiaan hankintoja kotitoimistoon.	Virastossa 14 henkilöä ja yhtiössä 24 henkilöä halusi vaihtaa puolet ePassista rahakorvaukseksi keväällä 2023. Edun piirissä on yhteensä noin 530 työntekijää, joten noin 7 % henkilöstöstä tarttui mahdollisuuteen. Rahakorvauksen käyttökohteesta ei ole tarkempaa tietoa.
Sosiaalinen työllistäminen	Selvitetään mahdollisuutta sosiaalisen työllistämisen nykyistä laajempaan käyttöön.	BF-lain aiheuttamasta organisaatiouudistuksesta johtuen rekrytointeja ei ole ollut mahdollista tehdä normaalisti vuoden 2023 aikana, joten tämä toimenpide ei ole edennyt.

Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma

Johdanto toiminnalliseen yhdenvertaisuussuunnitelmaan

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Toiminnallista yhdenvertaisuutta on edistetty Business Finlandin eri toiminnoissa laajasti, vaikka taustalla ei varsinaisesti ole ollut toiminnallista yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Business Finlandin vastuullisuuspolitiikassa on määritelty, ettei Business Finland hyväksy minkäänlaista syrjintää, epäasiallista käytöstä tai häirintää toiminnassaan. Vastuullisuuspolitiikan mukaan Business Finland tunnistaa monimuotoisuuden ja inklusion edistämisen tärkeyden kaikessa toiminnassaan ja parhaillaan kehittää siihen liittyviä käytäntöjä edelleen.

Toiminnallisella yhdenvertaisuussuunnitelmalla täydennetään Business Finlandin yhdenvertaisuussuunnittelua. Suunnitelman **tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta** kaikessa Business Finlandin toiminnassa.

Suunnitelmassa on kartoitettu toiminnan nykytilaa yhdenvertaisuusnäkökulmista valittujen Business Finlandin toimintojen osalta sekä kirjattu toimenpiteet, joilla pyritään edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista Business Finlandin toiminnassa. Lisäksi suunnitelmassa on määritelty seurantavastuut.

Business Finlandin tehtävät ja toimintaympäristö

- Business Finland –kokonaisuuden lain mukaisena **tavoitteena on auttaa yrityksiä uudistumaan ja kehittymään teknologian ja innovaatioiden keinoin, edistää kansainvälistä verkottumista sekä parantaa työelämän laatua.**
- Business Finlandin **pääasiallisia asiakkaita ovat suomalaiset yritykset.** Business Finlandin viranomaispäätökset kohdistuvat yrityksiin eivät siis yksilöihin. Yksilöt toki asioivat yritysten puolesta ja sitä kautta yhdenvertaisuuden edistämisen myös Business Finlandin toiminnassa on merkityksellistä.
- Business Finlandin **toiminta-alue on hyvin laaja globaalisti.** Business Finlandilla on Suomen toimipisteiden lisäksi toimipisteitä 32 valtion alueella.

Toiminnallisen yhdenvertaisuuden arviointi BF:ssä 1/4

	Rahoitus	Viestintä	Customer care	Visit Finland	Toimitilat (Ruoholahti)
Ikä	Kirjallisten päätösten selkokielisyyteen ja neuvonnan selkokielisyyteen kiinnitettävä huomiota, koska yrityksen edustajina voi olla vanhempia henkilöitä. Sähköisten järjestelmien/palveluiden saavutettavuutta parannettava.	Tiedotteiden parempi ymmärrettävyys ja yleiskielisyys (esim. vierassanojen käytön vähentäminen) edistäisivät viestimistä kaikille ikäryhmille.	-	-	-
Alkuperä, kansalaisuus	KYC: pakotelainsäädäntö on "kansalaisuus-/alkuperäneutraalia". KYC-ohjeistuksen kansalaisuus-/alkuperäneutraalisuuden varmistaminen. Myös hakemusten käsittelyssä oltava varvovainen, ettei rahoitustoiminnassa syrjitä kansalaisuuden perusteella.	-	KYC: pakotelainsäädäntö on "kansalaisuus-/alkuperäneutraalia". Asiakasrajapinnassa toimivien huolehdittava, ettei syrjitä kansalaisuuden perusteella.	-	-
Kieli	BF palvelee rahoituksen asiakkaita suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi (suullinen ja kirjallinen neuvonta). Päätökset tehdään joko suomeksi tai ruotsiksi. AV-tuotantokannustinasiakkaille päätös lähetetään aina myös englanninkielisenä. Muilla kielillä ei tällä hetkellä saa palvelua. Ruotsinkielisten päätösten hyvään kieleen kinnitettävä huomiota.	Viestintä tapahtuu pääasiallisesti suomeksi ja englanniksi, mutta myös ruotsiksi viestitään ajoittain. Tiedotteiden useammat kieliversiot parantaisivat yhdenvertaisuutta.	Viralliset kielet, joilla palvellaan suullisesti ja ovat suomi ja ruotsi, lisäksi englanniksi on mahdollista saada palvelua. Muiden kielten osalta yksittäis-osaamisia. Kirjallista materiaalia saatavilla samoilla kielillä (FI, SV, EN).	Tapahtumissa kielenä käytetään englantia. Tapahtumien palautteet on mahdollista jättää omalla äidinkielellä. Visitfinland.com:stä useita kieliversioita. Uutiskirje tehdään asiantuntijoiden avulla markkinoita käsittelevällä kielellä.	Ruoholahden opasteiden ja toimitiloihin liittyvän ohjeistuksen kieliversiot.

Toiminnallisen yhdenvertaisuuden arviointi BF:ssä 2/4

	Rahoitus	Viestintä	Customer care	Visit Finland	Toimitilat (Ruoholahti)
Uskonto, vakaumus	-	-	-	Uutiskirjeen sisällössä huomioidaan markkina, johon se suuntautuu.	-
Mielipide, poliittinen toiminta, ay-toiminta	KYC-toiminnassa PEP (politically exposed person/poliittisesti vaikutusvaltainen henkilö) merkitään asiakkaan tehostetun tuntemisen selvitykseen. Lähtökohtaisesti ei merkitystä asioiden käsittelyssä/ratkaisemisessa.	-	KYC-toiminnassa PEP (politically exposed person/poliittisesti vaikutusvaltainen henkilö) merkitään asiakkaan tehostetun tuntemisen selvitykseen.	-	-
Perhesuhteet	KYC-toiminnassa selvitetään perhesuhteet tarvittaessa, jotta saadaan selville, onko yhteyksiä pakotelistattuihin tahoihin. Oltava varovainen, ettei syrjitä sukulaisuuden perusteella.	-	KYC-toiminnassa selvitetään perhesuhteet tarvittaessa, jotta saadaan selville, onko yhteyksiä pakotelistattuihin tahoihin. Oltava varovainen, ettei syrjitä sukulaisuuden perusteella.	-	-

Toiminnallisen yhdenvertaisuuden arviointi BF:ssä 3/4

	Rahoitus	Viestintä	Customer Care	Visit Finland	Toimitila (Ruoholahti)
Terveydentila	Rahoitusehtojen yhdenvertaisuuslainmukaisuuteen liittyen saatu palaute. Rahoitusehdot tulee käydä läpi, jotta varmistetaan, että ne eivät sisällä välilliseen syrjintään tulkittaviksi olevia ehtoja.	-	-	Tapahtumat järjestetään pääosin hybridinä. Tilaisuuksista tehdään myös online-tallenne. Tapahtumiin osallistuminen ei siten ole välttämätöntä tiedon saamiseksi ja parantaa osaltaan yhdenvertaisuutta.	Ergonomiassa ja valaistuksessa huomioitu erityistarpeita. Lepohuone Ruoholahdessa.
Vammaisuus	Sähköisten järjestelmien/palveluiden saavutettavuutta parannettava esim. näkövammaiset eivät pysty hakemaan rahoitusta sähköisesti. Rahoitusehtojen yhdenvertaisuuslainmukaisuuteen liittyen saatu palaute. Rahoitusehdot tulee käydä läpi, jotta varmistetaan, että ne eivät sisällä välilliseen syrjintään tulkittaviksi olevia ehtoja.	Viestimistä pyritään tekemään saavutettavasti esim. visualisoinnit ja mahdollisuus käyttää lukulaitteita. Viestinnässä tulisi kuitenkin huomioida paremmin eri vammaisten ryhmät, kuten näkö- ja kuulovammaiset.	Asiakaspalvelua ja viestimistä pyritään tekemään saavutettavasti esim. visualisoinnit ja mahdollisuus käyttää lukulaitteita. Asiakaspalvelussa tulisi kuitenkin huomioida paremmin eri vammaisten ryhmät, esim. pilotoimalla näkö- tai kuulovammaisen asiakaspolku.	Tapahtumat järjestetään pääosin hybridinä. Tilaisuuksista tehdään myös online-tallenne. Tapahtumiin osallistuminen ei siten ole välttämätöntä tiedon saamiseksi ja parantaa osaltaan yhdenvertaisuutta. Tapahtumapaikat valitaan siten, että ne tukevat esteettömyyttä.	Ruoholahteen on esteetön pääsy.

Toiminnallisen yhdenvertaisuuden arviointi BF:ssä 4/4

	Rahoitus	Viestintä	Customer Care	Visit Finland	Toimitila (Ruoholahti)
Seksuaalinen ja sukupuolinen suuntautuminen	-	-	-	-	WC-tilat: neuvottelutiloissa yhteiskäyttö WC-tilat.
Muu henkilöön liittyvä syy	Rahoitusehtojen yhdenvertaisuuslainmukaisuuteen liittyen saatu palaute. Rahoitusehdot tulee käydä läpi, jotta varmistetaan, että ne eivät sisällä välilliseen syrjintään tulkittaviksi olevia ehtoja.	-	-	-	-

Tunnistetut toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

- Business Finlandissa tunnistettiin kartoituksen ja arvioinnin perusteella seuraavia toimenpiteitä, joilla voidaan edistää yhdenvertaisuutta toiminnassa:
 - Muodostetaan sisäinen toiminnallisen ja hr-poliittisen yhdenvertaisuuden edistämisen seuranta- ja kehittämisryhmä, jonka jäsenissä huomioidaan vähemmistöjen edustus mahdollisuuksien mukaan (vuosi 2024)
 - Huomioidaan toiminnallisen yhdenvertaisuuden edistämisen kestävän kehityksen ja vastuullisuuden linjauksissa ja käsikirjassa (vuosi 2024)
 - Laajennetaan toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma kattamaan kaikki BF:n Suomen toiminnot vuosien 2024-2025 aikana
 - Rahoitusehtojen läpikäynti mahdollisen välillisen syrjinnän tunnistamiseksi (2024-2025)
 - Vahvistetaan asiakkaiden tuntemisen prosesseja (KYC) ja varmistetaan ohjeistuksissa sekä pakotekuulemisessa kansalaisuus- ja alkuperäneutraalius (vuosi 2024)
 - Pilotoidaan näkö- tai kuulovammaisen asiakaspolku (2024-2025)
 - Ruoholahden toimitilojen remontin yhteydessä tarkastetaan opasteiden ja ohjeiden kieliversiot (2024)

3. Suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Suunnitellut toimenpiteet 1/4

Kategoria	Tahtotila	Toimenpide	Suunniteltu aikataulu
Yhteinen ymmärrys ja tietotaito	Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän tietoisuuden lisääminen.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, sekä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin esittely osaksi työntekijöiden perehdytystä ja nykyisen toimintamallin muistuttaminen henkilöstölle.	H1 2024
		Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden edistymisestä viestintä vuosittain yhteistoimintakäsittelyn jälkeen.	H1 2025 alkaen
	Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän tiedon ja osaamisen kasvattaminen.	Aiheeseen liittyvä koulutus. Luodaan Campukselle oma Learning Day -koulutuspaketti, joka sisältää aiheeseen liittyviä olemassa olevia koulutuksia ja tarvittaessa uusia sellaisia. Tämän lisäksi toteutetaan koko organisaation kattava Mood Master -tunnetaito- ja tunnetaito-ohjelma (2024-2026), joka sisältää aiheita kuten psykologinen turvallisuus, keskinäinen kunnioitus ja keskustelukulttuuri. Lisäksi on toivottu koulutusta aiheista kuten tiedostamattomat ennakkoluulot, sekä konfliktitilanteet ja niiden hallinta. Selvitetään tarvitseeko näistä järjestää erillistä koulutusta vai sisältyvätkö teemat jo Mood Masteriin.	Q4 2024 alkaen
		Uuden epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän toimintamallin perehdytyksen yhteydessä järjestetään erillinen esihenkilökoulutus aiheesta, keskittyen konkreettisiin asioihin, joita tulee seurata ja toimenpiteisiin, joilla tarvittaessa tilanteisiin puuttua.	2025

Sama kategoria jatkuu seuraavalla sivulla →

Suunnitellut toimenpiteet 2/4

Kategoria	Tahtotila	Toimenpide	Suunniteltu aikataulu
Yhteinen ymmärrys ja tietotaito	Yhteinen ymmärrys siitä, mitä tarkoitetaan eriarvoisella kohtelulla, epäasiallisella käytöksellä sekä häirinnällä.	Olemassaolevan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin päivittäminen yhteistyössä henkilöstön kanssa ja henkilöstöä osallistaen (esimerkiksi tiimeissä kerättävä palaute).	2025
		Päivitetyn mallin on selkeytettävä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän määrittelyä, sekä tarjottava vaiheistettuja toimintapoluita eri vakavuusasteen tilanteisiin, sekä painotettava tilanteiden jälkihoidon ja seurannan merkitystä. Lisäksi luodaan seurantamekanismi, jolla pystytään seuraamaan raportoitujen tapausten lukumäärää ja huolehtimaan jälkihoidosta.	
		Päivitetty malli tulee kommunikoida ja kouluttaa henkilöstölle ja esihenkilöille, varmistaen ymmärryksen epäasiallisen kohtelun ja häirinnän nollatoleranssista, sekä kaikkien yksilöllisistä ja yhteisistä vastuista.	2024
		Perustetaan henkilöstöstä ja työnantajan edustajista koostuva työryhmä, jonka asialistalla on monimuotoisuuden, tasa-arvon, osallistamisen ja yhdenvertaisuuden edistäminen (ks. toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma).	

Suunnitellut toimenpiteet 3/4

Kategoria	Tahtotila	Toimenpide	Suunniteltu aikataulu
Organisaatiotason sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen	Johdon tuki ja sitoutuminen näkyväksi.	FIBS:n monimuotoisuussitoutumuksen allekirjoittaminen ja sen myötä tarvittaviin toimenpiteisiin sitoutuminen. Allekirjoittamalla yritys sitoutuu vapaaehtoisesti edistämään työyhteisön monimuotoisuutta, osallisuutta ja yhdenvertaisuutta.	2024
		Selvitetään erilaisten vähemmistöjärjestöjen yrityskumppanuuksien mahdollisuuksia.	2024
		Johtoryhmän kannanotot aiheeseen liittyen blogipostausten muodossa.	H1 2024 alkaen
		Selvitetään, miten organisaatiotason sitoutumisesta voidaan viestiä ulkoisesti asiakkaille ja muille sidosryhmille.	2024
	Sukupuolineutraalius työnimikkeissä.	Otetaan käyttöön sukupuolineutraalit nimikkeet (pakollinen toimenpide myös palkka-avoimuusdirektiivin näkökulmasta).	2025
Seurannan tehostaminen ja tavoitteellistaminen.	Aletaan seurata tasa-arvon ja yhdenvertaisuuskokemusta vuosittaisella kyselyllä (toimii myös TEM:n seurantamittarina).	Heti	

Suunnitellut toimenpiteet 4/4

Kategoria	Tahtotila	Toimenpide	Suunniteltu aikataulu
Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset käytännöt	Naisten ja miesten välisten perusteettomien palkkaerojen poistaminen.	Edistetään palkkatasa-arvoa: <ul style="list-style-type: none">määrittelemällä tarkemmin uuden työntekijän aloituspalkan taso ja siihen vaikuttavat tekijät, sekäparantamalla suorituksen arvioinnin järjestelmää (Performance Management ja sen suhde Salary Review -kierrokseen)	2024-2025
		2026 voimaan tulevaan EU palkka-avoimuusdirektiiviin valmistautuminen.	H2 2024 alkaen
	Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät prosessit ja käytännöt.	Selvitetään anonyymin rekrytoinnin mahdollisuutta ja sen vaikuttavuutta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen BF:llä. Kiinnitämme rekrytointien yhteydessä erityistä huomiota sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen kaiken tasoissa tehtävissä.	2024-2025
		Selvitetään mitä informaatiota voidaan kerätä rekrytoinnin yhteydessä, mahdollistaaksemme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittymisen seuraamisen rekrytoinneissa.	2024-2025
		Varmistetaan, että rekrytoinneissa vaatimukset ovat linjassa aktuaalisen tarpeen kanssa, esimerkiksi vaadittavan kielitaidon suhteen.	2024-2025
		Luodaan kanava syrjäntäilmoitusten (muunlainen syrjäntä kuin häirintä, esim. koettu palkkasyrjäntä) tekemiseen ja malli käsittelyyn.	2025
		Selvitetään mahdollisuutta sosiaalisen työllistämisen nykyistä laajempaan käyttöön. Mm. Osatyökykyisten palkkaaminen.	2025
		Esteettömyystiedon lisääminen tapahtumakutsuihin ja organisaation nettisivuille.	Heti

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta tarkastellaan YT-toimikunnassa ja YT-neuvottelukunnassa vuosittain. Lain edellytysten mukaan tasa-arvosuunnitelma tulee laatia joka toinen vuosi, ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä toiminnallista yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa. Tämänhetkinen käytäntö on päivittää molemmat suunnitelmat yhdessä tasa-arvosuunnitelman päivitysfrekvenssin mukaisesti, eli seuraava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan vuosille 2026-2027.

Suunniteltujen toimenpiteiden toteutumista seuraa BF:n johto sekä YT-toimikunta (virasto) ja YT-ryhmä (Oy), joiden edustajat tiedottavat käsitellyistä asioista edustamilleen henkilöstöryhmille. Näin kaikki ovat tietoisia organisaation sitoutumisesta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman seurannasta ja kehittämisestä vastaa yhdenvertaisuuden edistämisen seuranta- ja kehittämisryhmä (nimi voi muuttua) ja kyseisen suunnitelman hyväksyy Renewal ja Support and Enablement -palvelualueiden johtajat johtoryhmän käsittelyn jälkeen.

2024 keväällä toteutetun Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella on määritelty seurantamittareita (seuraava sivu), joita tullaan päivittämään vuosittaisen kyselyn toteuttamisella.

Seurantamittarit

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	BF 2024
Kokonaisarvosana	3,83
Sukupuolten välillä	4,09
Etnisten ryhmien välillä	3,93
Ikäryhmien välillä	3,89

Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu	BF
Syrjintä tai eriarvoinen kohtelu	31 %
Epäasiallinen kohtelu tai häirintä	20 %

Tietoisuus toimintamallista ilmoittaa epäasiallisesta kohtelusta/häirinnästä	45 %
Epäasiallisesta kohtelusta raportointi	60 %

Asteikot 1-5 ja 0-100 %

Missä tilanteissa koetaan eniten syrjintää?

Mistä syrjintä on johtunut?

Miten epäasiallinen kohtelu tai häirintä on ilmennyt?

Mistä epäasiallinen kohtelu on johtunut?

Kuka on kohdellut epäasiallisesti tai häirinnyt?

Kaikki seurantamittarit ovat 2 vuoden välein tarkastelussa.

Osa seurantamittareista on vuosittaisessa välitarkastelussa:

- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kokonaisarvosana
- Syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun määrä (sekä enintään yksi avoin kysymys)
- Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän määrä (sekä enintään yksi avoin kysymys)