

**BUSINESS  
FINLAND**

**Tasa-arvosuunnitelma 2026-2027  
ja palkkakartoitus  
&  
Yhdenvertaisuussuunnitelma**

# Sisältö

## Johdanto

### **1. Tasa-arvosuunnitelma 2026-2027 ja palkkakartoitus**

- Johdanto tasa-arvokäsitteisiin
- Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin
- BF Virasto palkkakartoitus
- BF Yhtiö palkkakartoitus
- Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

### **2. Yhdenvertaisuussuunnitelma**

- Johdanto
- Taustatietoa
- Selvitys työpaikan yhdenvertaisuustilanteesta
- Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma

### **3. Edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen**

### **4. Seurantamittarit**

### **5. Suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosina 2026-2027**

# Johdanto

Tämä suunnitelma muodostaa Business Finlandin (Business Finland Oy ja Innovaatorahoituskeskus 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 syrjäytyperusteiden 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 6.2.2026, BF Oy:n yhteistoimintakokous 3.2.2026, ja Business Finlandin johtoryhmä 23.2.2026. Suunnitelmat ovat voimassa 1.3.2026 lähtien.

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

# **1. Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus 2026**

# Johdanto tasa-arvokäsitteisiin

- **Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä** tarkoitetaan tasa-arvolaisissa 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 syrjintä** on tasa-arvolaisissa 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:

[NOLLATOLERANSSI - Toimintamalli epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn \(2025\).pdf](#)

# **Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin**

# Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin – Virasto 01/2026

Nimike	Nainen	Mies	Yhteensä
Asiakirjahallintopäällikkö	1		1
Asiantuntija	7		7
Hallintokoordinaattori	1		1
Hankejohtaja	1		1
HR-koordinaattori	2		2
Johdon assistentti	2		2
Johtaja	7	8	15
Johtava asiantuntija	29	50	79
Johtava HR-asiantuntija	1		1
Johtava innovaatioasiantuntija	3	4	7
Johtava markkinointiasiantuntija	3		3
Johtava rahoitusasiantuntija	1		1
Johtava viestintäasiantuntija	3		3
Johtava yritystalousasiantuntija		1	1
Juristi	3		3
Kansainvälisten asioiden johtaja	1		1
Kehityspäällikkö	1	1	2
Lakiasianjohtaja	1		1
Markkinointiasiantuntija	1		1
Projektiassistentti	1		1
Projektipäällikkö	1	1	2

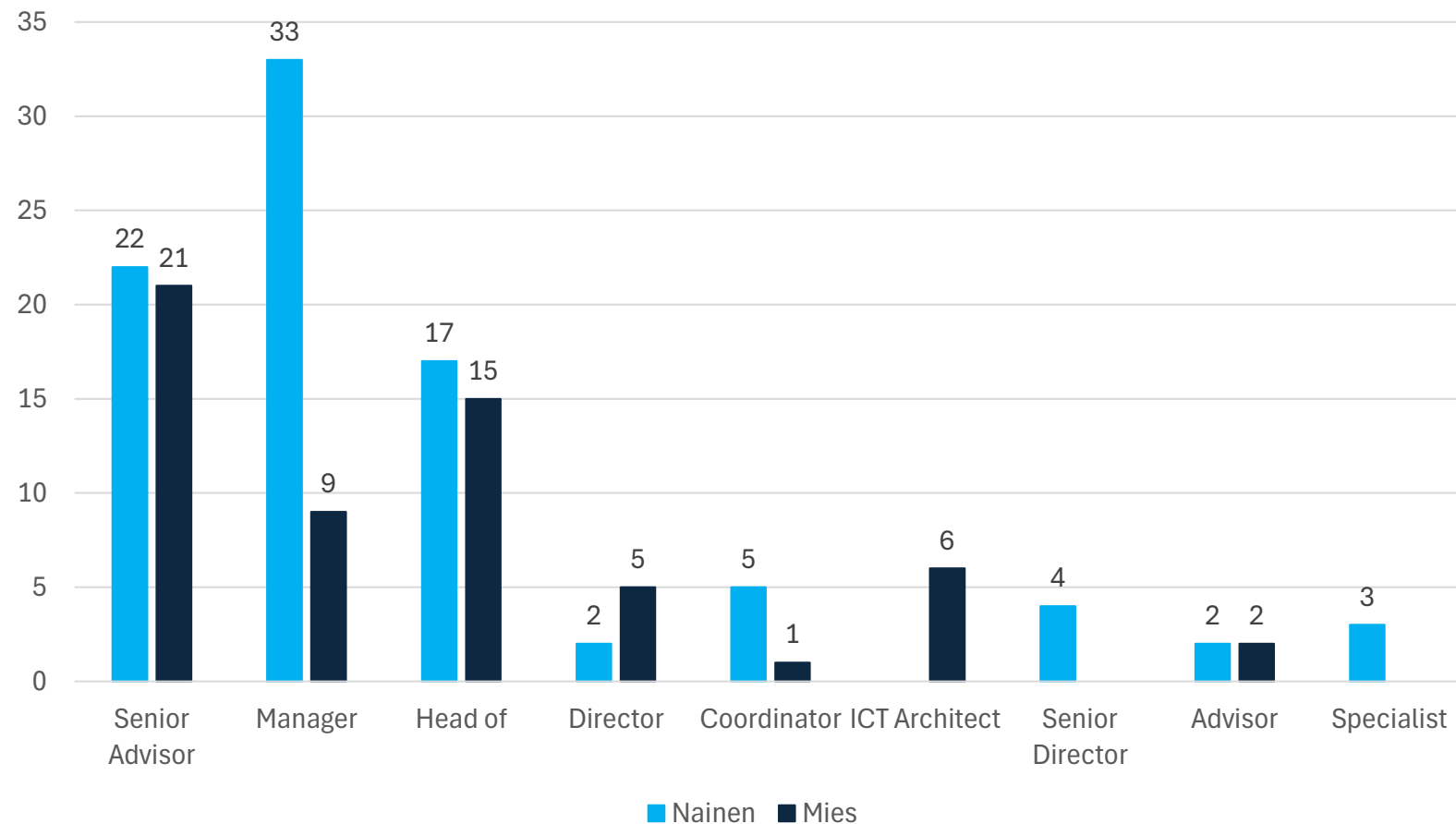
Nimike	Nainen	Mies	Yhteensä
Pääjohtajan assistentti	1		1
Rahoitusasiantuntija	31	36	67
Rahoitusjohtaja	1	3	4
Rahoituskoordinaattori	4	1	5
Rahoituspäällikkö	4	6	10
Rahoitustarkastaja	12	6	18
Sisäinen tarkastaja		1	1
Sisäisen tarkastuksen johtaja	1		1
Suunnittelija	1		1
Suunnittelupäällikkö	1		1
Talousasiantuntija	2		2
Talusojohtaja		1	1
Talouскоordinaattori	2		2
Taluspäällikkö	1		1
Tarkastaja	3	1	4
Tietoturva-asiantuntija		1	1
Tuotepäällikkö	1	2	3
Viestintäasiantuntija	2		2
Yhteiskuntasuhteiden johtaja		1	1
Yksikön johtaja	8	6	14
Yritystalousasiantuntija	4	2	6
<b>Grand Total</b>	<b>149</b>	<b>132</b>	<b>281</b>
	<b>53 %</b>	<b>47 %</b>	<b>100 %</b>

# Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin – Yhtiö 01/2026

Koko henkilöstön kattavaa jaottelua tehtävänimikkeiden mukaan ei voida suuren nimikemäärän (104 kpl) vuoksi tehdä.

- Tarkempi erittely sukupuolijakaumasta on tehty yleisimpien tehtävänimikkeiden kohdalla, jotka kattavat 88 % yhtiön henkilöstöstä:
  - Senior Advisor
  - Manager
  - Head of
  - Director
  - Coordinator
  - (IT) Architect
  - Senior Director
  - Advisor
  - Specialist

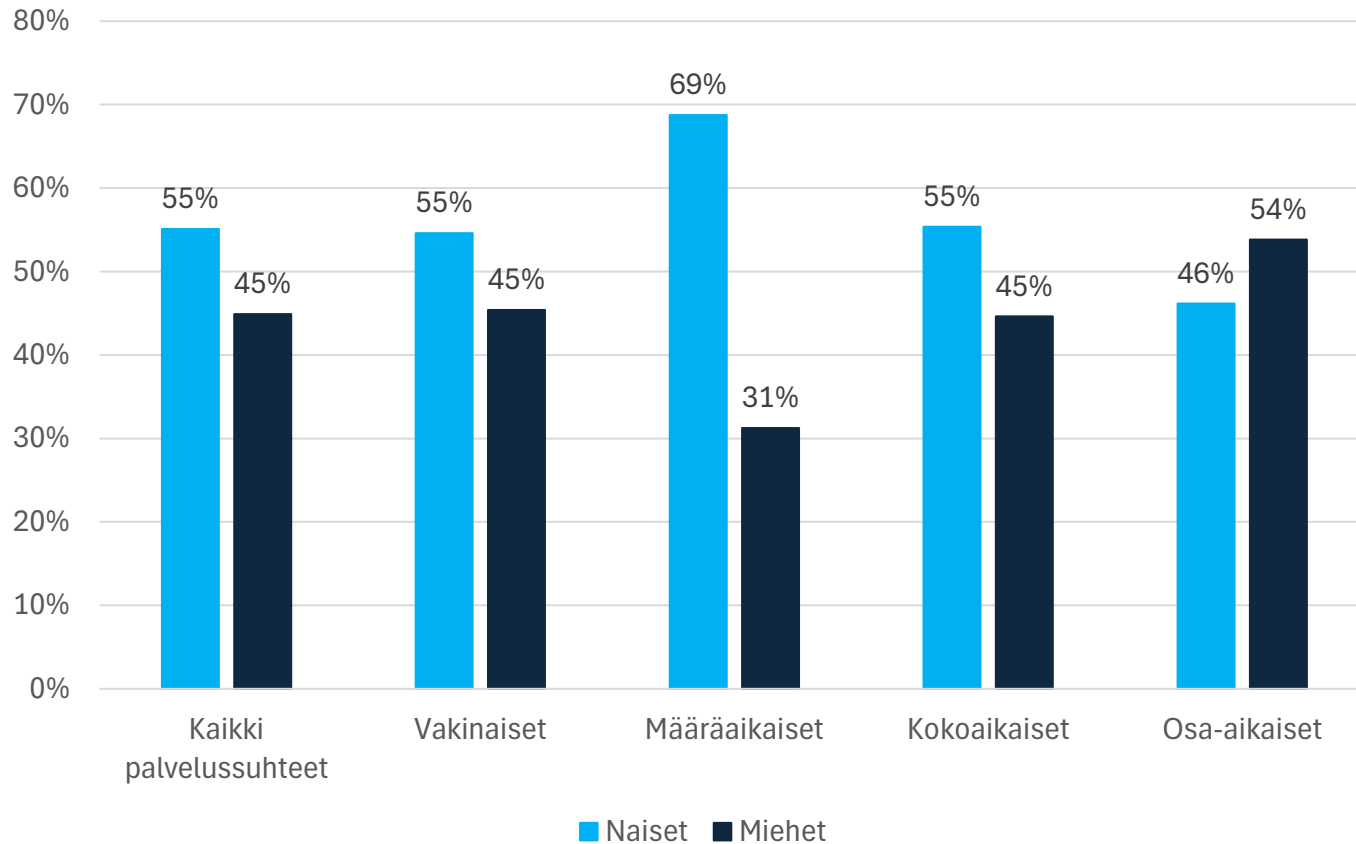
# Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin – Yhtiö 01/2026



Oy:n tehtävänimikkeistö on ryhmitelty pääasiallisennimikkeen mukaan, ja tarkasteluun on otettu mukaan 10 yleisintä nimikeryhmää.

Noin 12% yhtiön henkilöstöstä jäi tämän luokittelun ulkopuolelle.

# Palvelussuhteen kesto ja laatu sukupuolittain – Virasto ja Yhtiö 01/2026



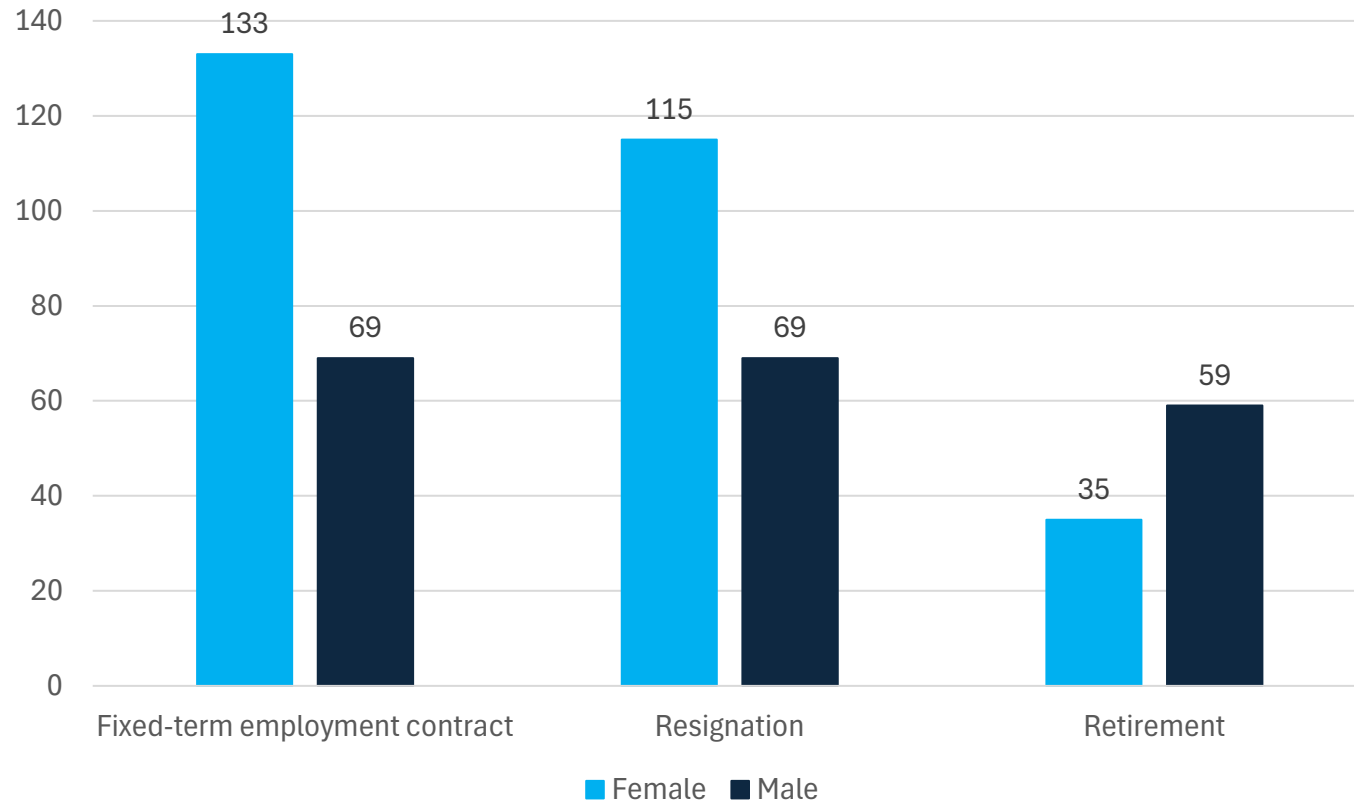
Koko henkilöstö jakautuu seuraavasti:

- Vakinaisessa palvelussuhteessa 96 %
- Määräaikaisessa palvelussuhteessa 4 %
- Kokoaikaisessa työsuhteessa 97 %
- Osa-aikaisessa työsuhteessa 3 %

Määräaikaisuuden yleisin peruste on projektityö (75%).

Osa-aikaisuuden perusteita mm. osa-aikainen hoitovapaa ja osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyminen.

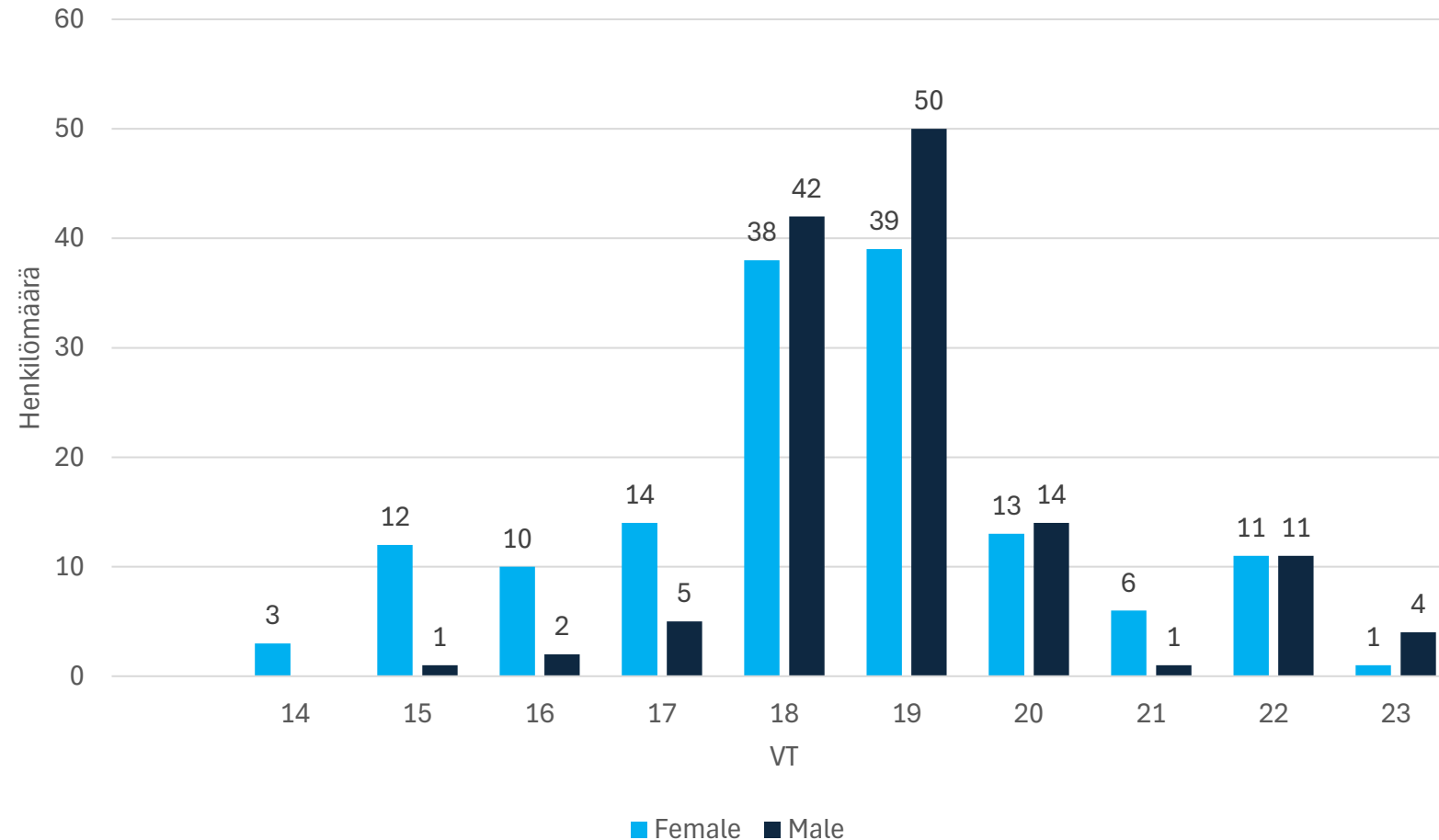
# Palvelussuhteiden päättymisten syitä sukupuolittain – Virasto ja Yhtiö 2018-2025



**BUSINESS  
FINLAND**

# **BF Virasto palkkakarttoitus**

# Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustasoille – Virasto 01/2026



# Naisten ja miesten palkkaerot saman vaativuuden tehtävissä – Virasto 01/2026

Keskiarvopalkat					
VT	Keskiarvo Naiset (eur)	Keskiarvo Miehet (eur)	Palkkaero N-M (eur)	Naisten palkka miesten palkasta	Muutos vuodesta 2024 (%-yksikköä)
17	4908	4912	-4	100%	+3
18	5622	5885	-263	96%	+3
19	6375	6626	-251	96%	+2
20	6964	7310	-346	95%	-2
22	8363	8570	--207	98%	-

Mediaanipalkat					
VT	Mediaani Naiset (eur)	Mediaani Miehet (eur)	Palkkaero N-M (eur)	Naisten Palkka miesten palkasta	Muutos vuodesta 2024 (%-yksikköä)
17	4958	4834	124	103 %	+3
18	5568	5712	-144	97%	+6
19	6343	6672	-329	95 %	-1
20	6827	7115	-288	96 %	+2
22	8442	8660	-218	97 %	-3

Vt 17-20 ja 22 sijoittuu valtaosa työntekijöistä (84 %).

Muissa vt:ssa ei ollut riittävää määrää henkilöitä (väh. 5), jotta tietoja voisi esittää.

**BUSINESS  
FINLAND**

# **BF Yhtiö palkkakartoitus**

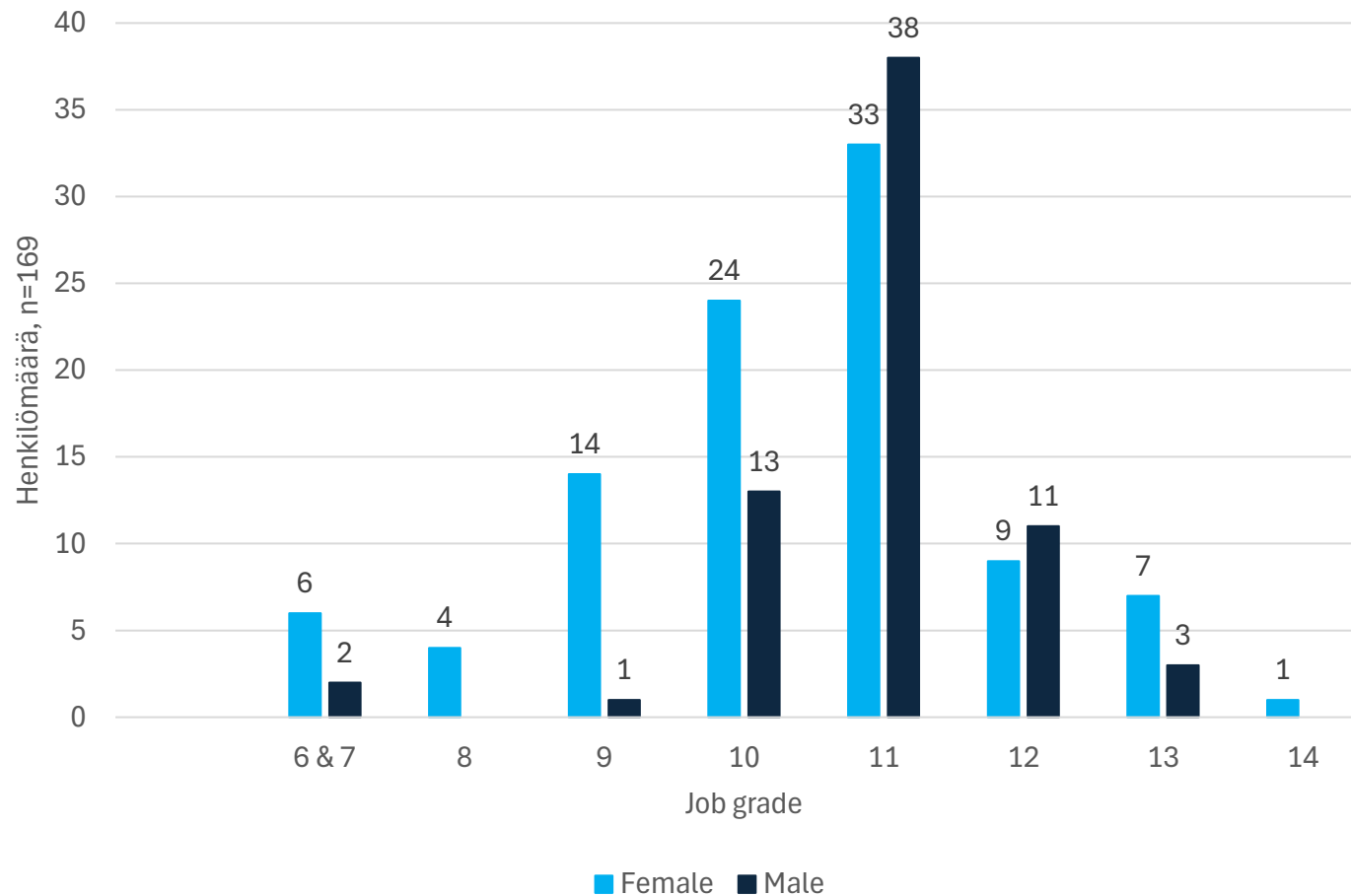
# Palkkavertailun toteuttamisesta BF Yhtiössä

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.

# Henkilöstön sijoittuminen eri vaativuustason tehtäviin – Yhtiö 01/2026



# Naisten ja miesten keskiarvo- ja mediaanipalkkojen erot saman vaativuuden tehtävissä - Yhtiö (Suomi + expats, n=104) 01/2026

Keskiarvopalkat					
Job grade	Keskiarvo naiset (eur)	Keskiarvo miehet (eur)	Palkkaero N-M (eur)	Naisten palkka miesten palkasta	Muutos vuodesta 2024 (%-yksikköä)
10	5500	6253	-753	88 %	- 7 %-yks.
11	6325	6921	-596	91 %	- 6 %-yks.
12	7442	7666	-224	97 %	+ 3 %-yks.

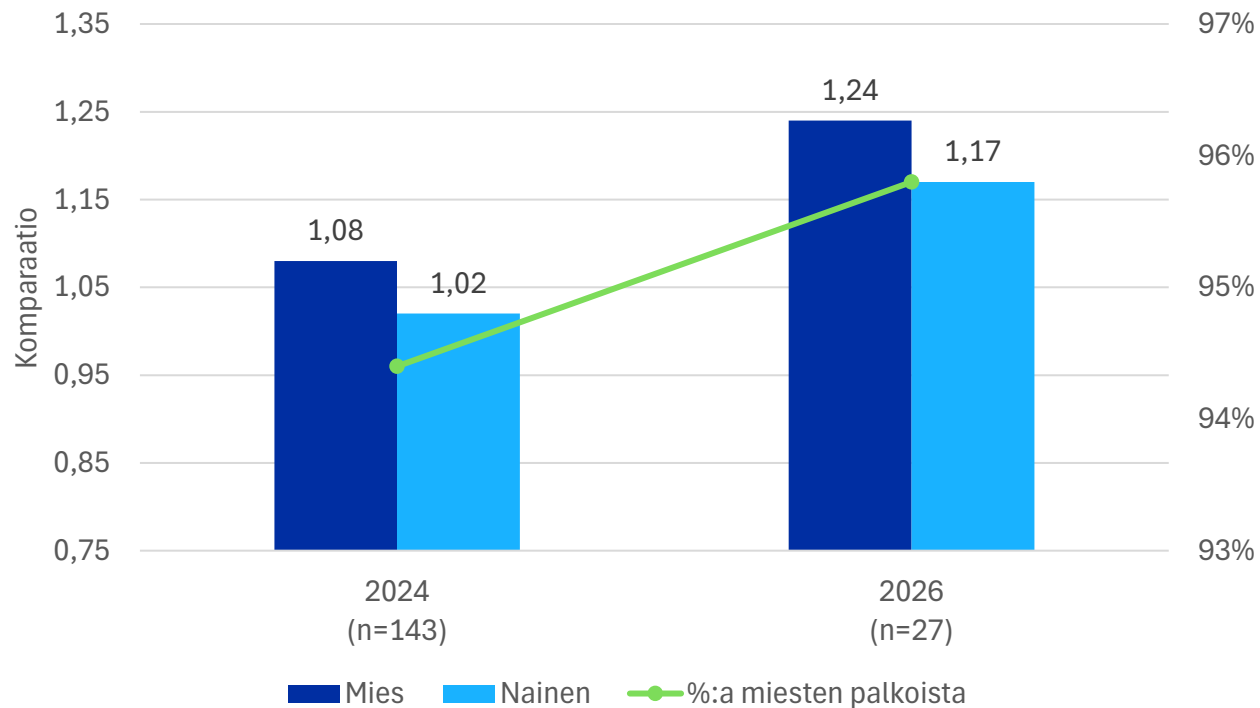
Mediaanipalkat					
Job grade	Mediaani naiset (eur)	Mediaani miehet (eur)	Palkkaero N-M (eur)	Naisten palkka miesten palkasta	Muutos vuodesta 2024 (%-yksikköä)
10	5456	5882	-426	93 %	- 3 %-yks.
11	6156	6813	-657	90 %	- 9 %-yks.
12	7529	7709	-180	98 %	+ 1 % yks.

Tarkastelussa on mukana BF Oy Suomi ja Suomesta lähetetyt komennuslaiset.

Vaativuustasoille 10-12 sijoittuu valtaosa työntekijöistä (76 %).

Muilla vaativuustasoilla ei ollut riittävää määrää henkilöitä (väh. 5), jotta tietoja voisi esittää.

# Naisten ja miesten palkkaerot saman vaativuuden tehtävissä – BF Yhtiön Global Network 01/2026 (n=27)

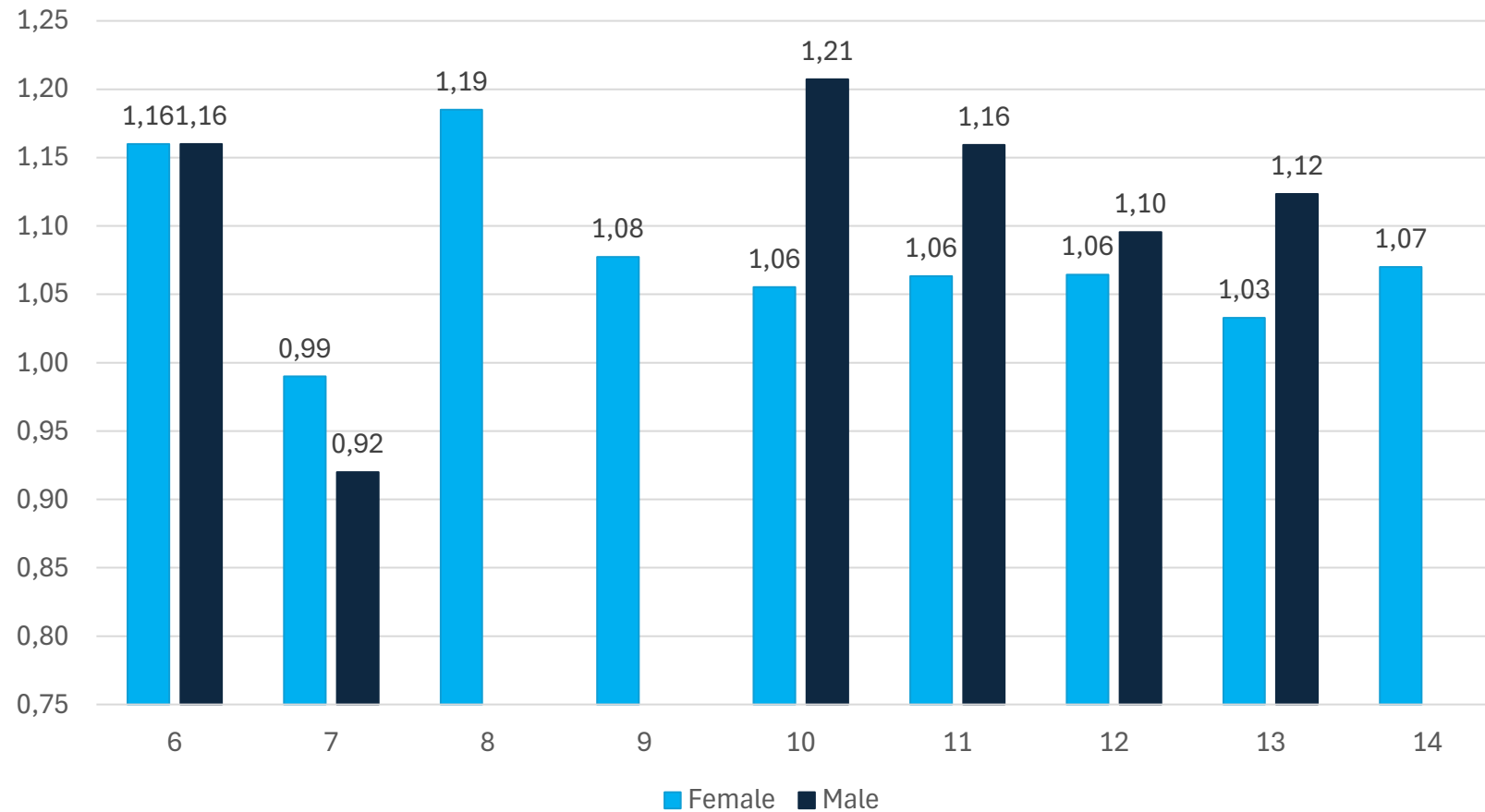


Ulkomailla työskentelevien naisten keskimääräinen komparaatio on 1,17 ja miesten 1,24.

Naisten palkat on keskimäärin 94,4 % miesten palkoista.

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

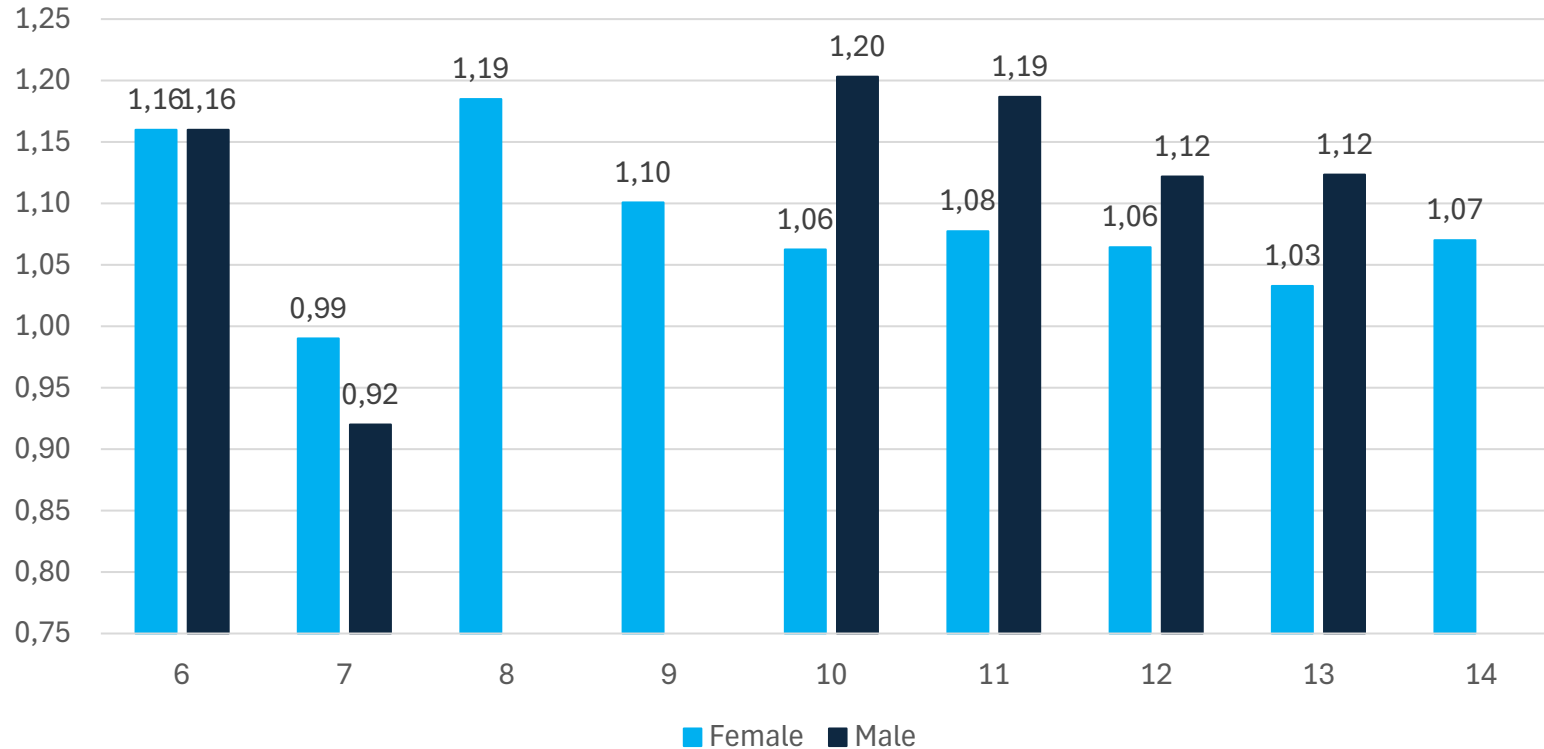
# Naisten ja miesten palkkacomparaatioiden erot saman vaativuuden tehtävissä – Yhtiö (Suomi + expats, n=141) 01/2026



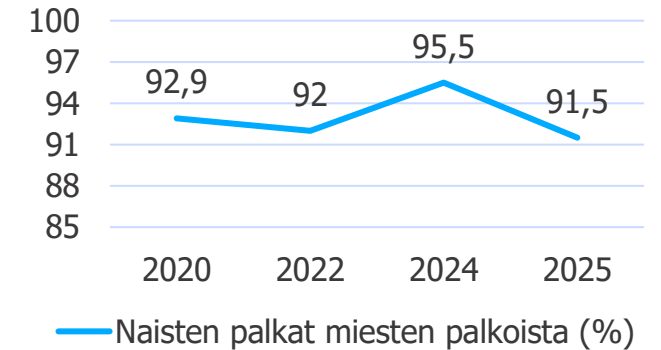
Suomessa työskentelevien (tai sieltä lähetettyjen) naisten keskimääräinen komparaatio on 1,06 ja miesten 1,15 (vuonna 2024 naisten 1,06 ja miesten 1,11).

Naisten palkat Suomen palkkarakenteissa on keskimäärin 92,2 % miesten palkoista (vuonna 2024 95,5%).

# Naisten ja miesten palkkaerot saman vaativuuden tehtävissä – BF Yhtiö kaikki 01/2026



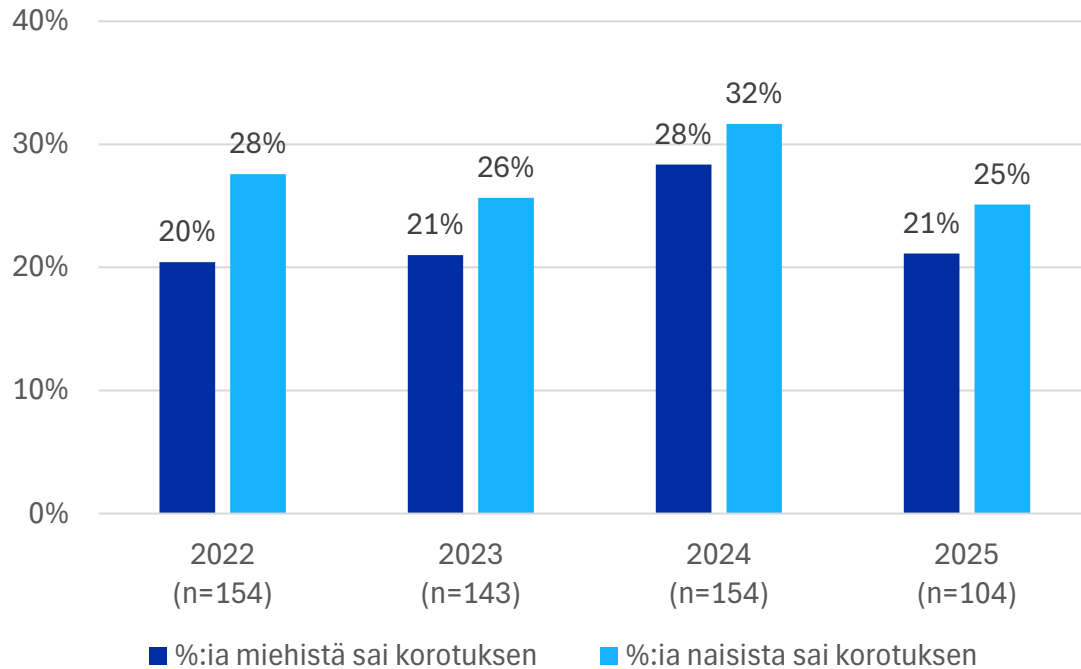
Naisten keskimääräinen komparaatio on 1,07 ja miesten 1,17. Naisten palkat n. 91,5 % miesten palkoista (vrt. vuonna 2024 naisten 1,05 ja miesten 1,10, eli 95,5%).



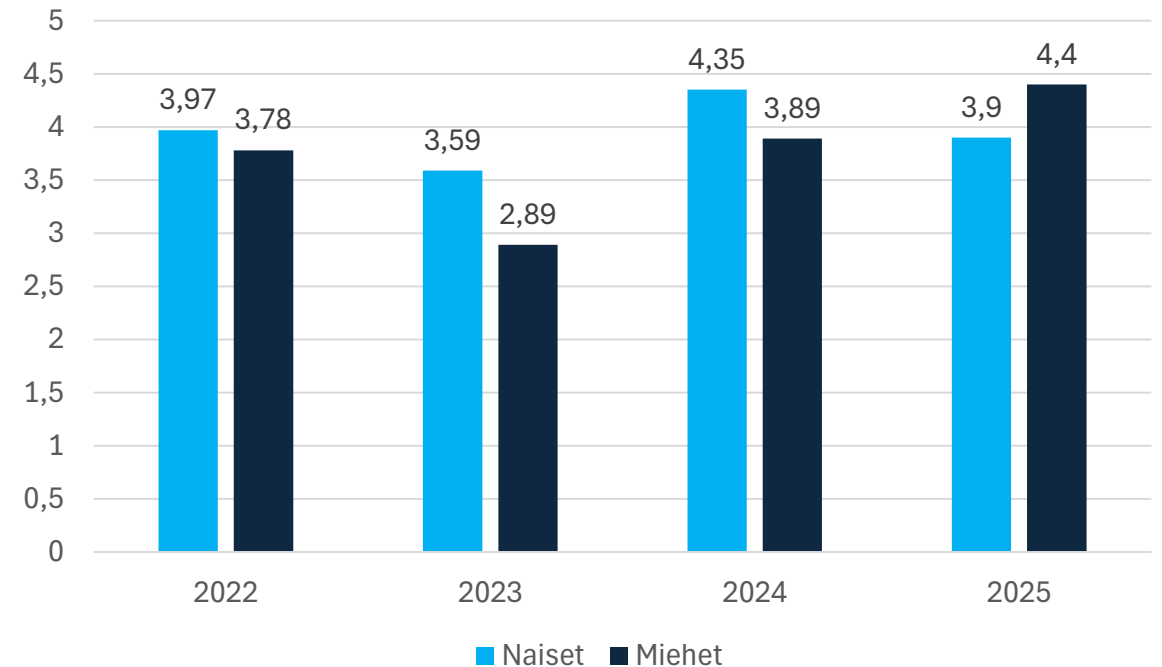
# Merit-korotukset 2022-2025

## BF Yhtiö

### Korotuksen saajien osuus ryhmästä



### Keskimääräinen korotus%



# **Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta**

# Yhteenvetoa Business Finlandin tasa-arvotilanteesta

## Koko organisaatio (1/2)

Business Finlandilla tehtiin keväällä 2025 koko organisaation kattava HenkilöstöBaro-työtyytyväisyyskysely, jonka tuloksia täydensi työterveyskumppani Mehiläisen Suomen henkilöstölle teettämä työpaikkaselvitys.

Kyselyvastausten perusteella:

- **87 %** vastaajista koki, että pystyvät täysin tai jokseenkin pitämään työn ja muun elämän tasapainossa (v.2024 86 %).
- **13 %** vastaajista oli kokenut viimeisen 12 kuukauden aikana **eriarvoista kohtelua tai syrjintää työssään**. Merkittävimmiksi syrjinnän syiksi **sukupuolen (34 %\*)** lisäksi koettiin mm. **ikä (26 %\*)** sekä **mielipide (18 %\*)**. Eniten eriarvoista kohtelua tai syrjintää oli koettu **palkkauksessa (58%\*)**, **työtehtävien jaossa (50%\*)** ja **uralla etenemisessä (36%\*)**.
- **7 %** vastaajista oli kokenut viimeisen 12 kuukauden aikana **epäasiallista kohtelua tai häirintää työssään**. Pääsääntöisesti (85 %) epäasiallista kohtelua tai häirintää **koettiin oman organisaation sisältä**.
  - Vastaajien kokemista epäasiallisen kohtelun tai häirinnän **kokemuksista 36 %:a on jäänyt kertomatta työnantajalle**. Työnantajan tietoon saatetuista tapauksista koettiin, että 45 % on jäänyt toistaiseksi asianmukaisesti käsittelemättä.
  - Suomen henkilöstön työpaikkaselvityksessä **8 %** vastaajista ilmoitti kokeneensa epäasiallista kohtelua tai häirintää työssään viimeisen 12 kk:n aikana. Tämänkin kyselyn perusteella epäasiallista kohtelua on koettu merkittävimmin organisaation sisäisten tahojen toimesta (64 %).

# Yhteenvetoa Business Finlandin tasa-arvotilanteesta Koko organisaatio (2/2)

Keväällä 2025 tehty koko organisaation kattava HenkilöstöBaro-työtyytyväisyyskysely osoittaa, että naisten kokemus tasa-arvoisesta kohtelusta on heikompi kuin miesten kokemus (asteikko 1 – 4).

HenkilöstöBaron väittämä	Mies	Nainen
Koen, että organisaatiossamme henkilöstöä kohdellaan reilusti ja tasapuolisesti	2,91	2,64
Koen, että organisaatiossamme palkitaan henkilöstöä oikeudenmukaisesti	2,76	2,63
Koen, että minua arvostetaan työyhteisössämme	3,46	3,34
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sukupuolten välillä toteutuu työyhteisössäni	3,71	3,27

# Yhteenvedoa palkkadatasta

- Naiset sijoittuvat organisaatiossa vaatimustasoltaan alempiin tehtäviin kuin miehet:
  - 27% virastossa työskentelevistä naisista sijoittuu tehtäviin, joiden vaativuustason 14–17, miehistä 6% työskentelee näillä vaativuustasoilla.
  - 25% BF Oy:ssä työskentelevistä naisista sijoittuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on 6 – 9, miehistä 4% työskentelee näillä vaativuustasoilla
- Naisten palkka on keskimäärin alempi kuin samantasoista työtä tekevien miesten palkka.
  - Virastossa naisten palkat ovat 97,0 % miesten palkoista (vuonna 2025: 94,8%).
  - BF Oyssä naisten palkat ovat 91,5 % miesten palkoista. Tilanne on huonontunut vuodesta 2025, jolloin naisten palkat olivat 95,5% miesten palkoista
- Oyn huonontunutta palkkatasa-arvotilannetta selittävät seuraavat asiat:
  - Oyssä vuoden 2025 suoritukseen perustuvan korotuksen (merit increase) sai 25% naisista ja 21% miehistä. Miesten korotukset olivat kuitenkin keskimäärin suurempia kuin naisten saamat korotukset (naisten korotuksen keskimäärin 3,9%, miesten 4,4%).
  - Osaltaan palkka-tasa-arvoa rasittaa ns. ”historian havina”. Koska palkat eivät juuri jouta alaspäin, on organisaatiossa jonkun verran ”liian korkeita” palkkoja. Liikkeen luovutus ulkoministeriöön vuoden vaihteessa korosti tätä ilmiötä, sillä siirtyvästä henkilöstöstä noin 70% oli aloittanut vuosien 2018-2025 välillä, kun taas BF:lle jäävästä henkilöstöstä samalla aikajaksolla on aloittanut 46%.
  - Myös liikkeen luovutukset Oystä virastoon ovat vaikuttaneet yhtiön palkkarakenteeseen.
- Palkkatasa-arvoa on BF Oy:ssä aiemmin systemaattisesti korjattu erillisellä palkkatasa-arvoerällä vuosina 2022 – 2024. Vuonna 2025 tasa-arvoerää ei käytetty.

## 2. Yhdenvertaisuussuunnitelma

# Johdanto yhdenvertaisuuskäsitteisiin

- Yhdenvertaisuuslaissa **syrijinnällä 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

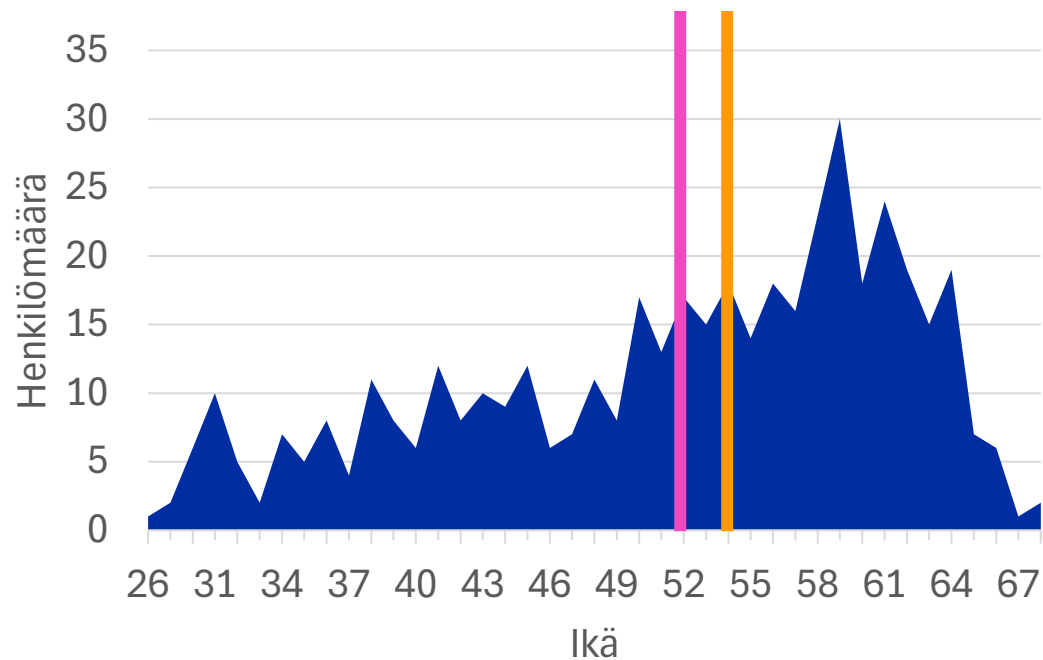
Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Tässä suunnitelmassa on analysoitu organisaation yhdenvertaisuuden tilannetta ja kuvattu suunnitellut toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosien 2026-2027 aikana. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemusta seurataan vuosittain henkilöstökyselyllä, minkä lisäksi edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta käsitellään henkilöstön edustajien kanssa.

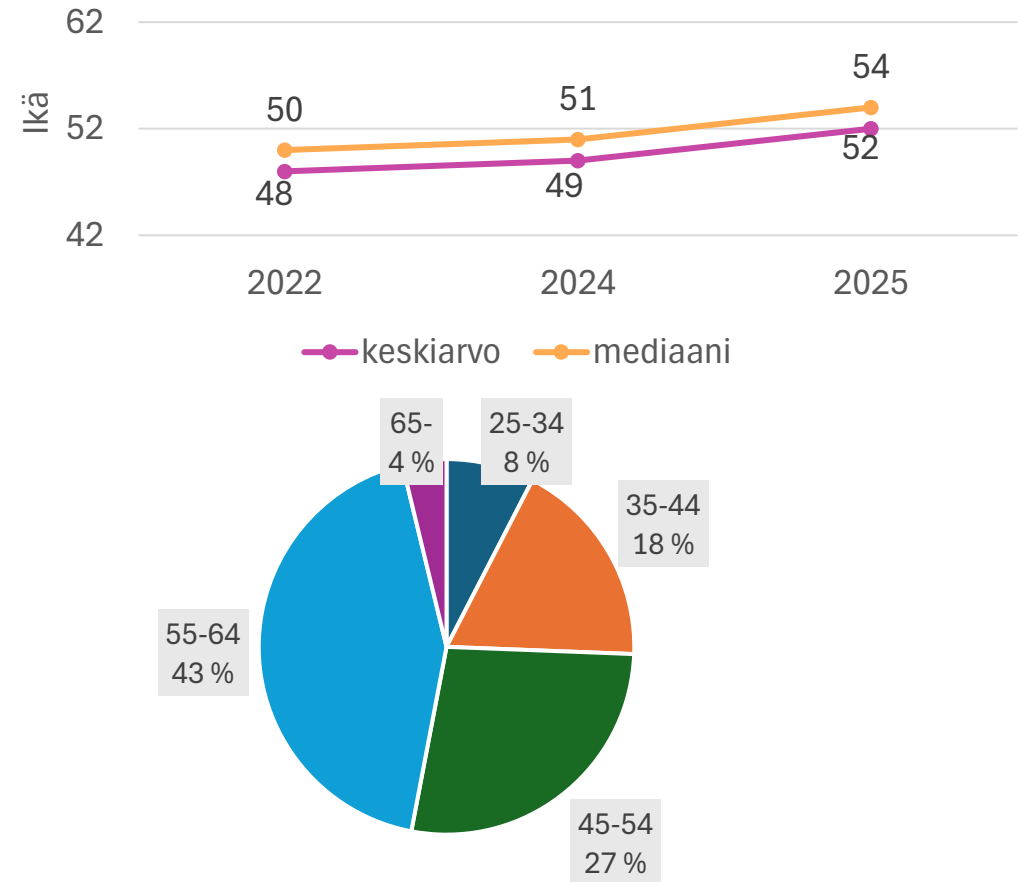
**BUSINESS  
FINLAND**

# **Selvitys työpaikan yhdenvertaisuustilanteesta**

# Koko BF:n ikärakenne 01/2026



- Henkilöstön (n=448) ikärakenne:
  - Keskiarvo 52 vuotta
  - Mediaani 54 vuotta



# Syrjintä työpaikalla

Organisaatiossa luotiin syrjintätapausten ilmoittamiseen ja käsittelyyn malli syksyllä 2025 epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin päivityksen yhteydessä. Samassa yhteydessä otettiin käyttöön syrjintätapausten seuranta varten oma mekanisminsa.

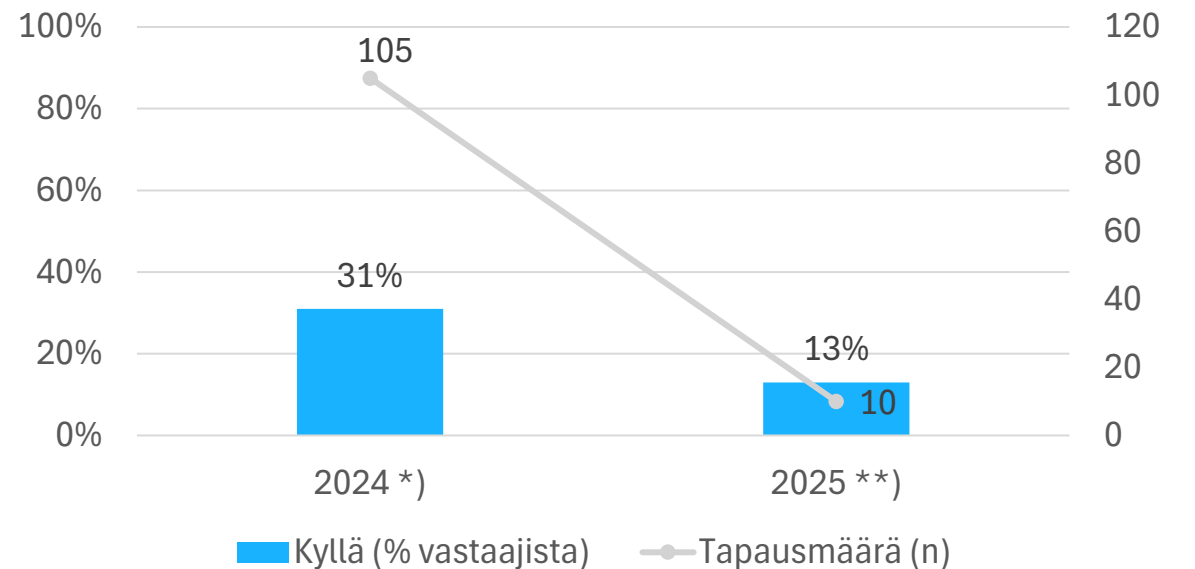
Syksyä 2025 edeltävältä ajalta syrjintäkokemusten yleisyyttä voidaan arvioida henkilöstökyselydatan perusteella.

Syksystä 2025 alkaen syrjintäkokemusten yleisyyttä voidaan seurata sekä vuosittaisen henkilöstökyselyn, että virallisten syrjintäilmoitusten seurannan kautta.

## Oletko kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää työssäsi?

\*) Vuonna 2024 kysyttiin kokemuksia viimeisen 5 vuoden ajalta.

\*\*\*) Vuonna 2025 viimeisen 12 kk:n ajalta.



# Arviointi Business Finlandin yhdenvertaisuustilanteesta Virasto ja Yhtiö 1/4

Business Finlandilla tehtiin keväällä 2025 koko organisaation kattava HenkilöstöBaro-työtyytyväisyyskysely, jonka tuloksia täydensi työterveyskumppani Mehiläisen Suomen henkilöstölle teettämä työpaikkaselvitys. Eriarvoista kohtelua tai syrjintää, sekä epäasiallista kohtelua tai häirintää koskevat tulokset on jo avattu [tasa-arvotilanteen arvioinnissa](#).

Huomioita kyselyvastauksista:

- **Psykologinen turvallisuus ja osallisuus** Business Finlandilla on hyvällä tasolla. Alla osuus vastaajista, jotka kokivat olevansa väittämän kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä:
  - 85 % saa riittävästi kannustavaa palautetta
  - 88 % kokee tulevansa arvostetuksi työyhteisössämme
  - 93 % kokee voivansa olla oma itsensä työyhteisössämme
  - 87 % mielestä työyhteisössämme on turvallista jakaa ajatuksia ja ideoita
  - 85 % pitää vuorovaikutusta työyhteisössämme arvostavana

*(jatkuu seuraavalla sivulla)*

# Arviointi Business Finlandin yhdenvertaisuustilanteesta Virasto ja Yhtiö 2/4

- **Oikeudenmukaisuuden kokemuksessa** Business Finlandilla on kehittämisen varaa. Alla osuus vastaajista, jotka kokivat olevansa väittämän kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä:
  - 89 % pitää esihenkilöään oikeudenmukaisena
  - 59 % kokee, että organisaatiossamme henkilöstöä kohdellaan reilusti ja tasapuolisesti
  - 53 % kokee, että organisaatiossamme palkitaan henkilöstöä oikeudenmukaisesti
- Myös organisaation **kyky ratkaista haastavat työyhteisön tilanteet** voisi olla parempi:
  - HenkilöstöBarossa 71% vastaajista koki, että organisaatiossa pystytään yhdessä ratkaisemaan työyhteisön haastavat tilanteet
  - Työpaikkaselvityksessä 54 % vastaajan mielestä työpaikalla käsitellään ristiriita- ja ongelmatilanteet asianmukaisesti

# Arviointi Business Finlandin yhdenvertaisuustilanteesta

## Virasto ja Yhtiö 3/4

	Menettelytavat työhönotossa	Palvelussuhteen ehdot ja henkilöstöedut	Olosuhteet, työvälineet, järjestelmät, työjärjestelyt	Tehtävien jako, työssä kehittyminen, uralla eteneminen	Tavat, asenteet ja käyttäytyminen, erilaisten ryhmien kohtelu
Ikä	Valtiolle.fi kysyy syntymäaikaa. Sympa ei. Ei vaikuta haastattelukutsuun.	Smartum on käytettävissä monipuolisesti erilaisiin tarkoituksiin.	Ikääntyneen työntekijän tukeminen tarvittaessa erilaisilla työjärjestelyillä.	Ei tunnistettua vaikutusta.	-
Alkuperä, kansalaisuus	Vaikuttaa vain jos edellytyksenä virkaan tai tehtävään nimittämiseksi on tietyn maan kansalaisuus.	Suomessa yhteneväiset ehdot ja edut. Ulkomailla noudatettava paikallisen maan lainsäädäntöä. Palkka suhteutetaan maan markkinapalkkioihin ulkopuolisen kumppanin datan avulla.	Työvälineet ovat samat maasta riippumatta. Hybridityön malli on käytössä kaikissa maissa.	Ei tunnistettua vaikutusta	-
Kieli	Kielitaitovaatimukset tehtävän mukaan.	-	Järjestelmät englanninkielisiä paitsi virastossa.	Kielitaitovaatimukset tehtävän mukaan.	Yhtiön yleisenä työkielenä englanti. Viraston työkielenä suomi.
Uskonto, vakaumus	Ei kysytä, ei tiedossa.	-	-	-	-
Mielipide, poliittinen toiminta, ay-toiminta	Ei kysytä.			-	-

# Arviointi Business Finlandin yhdenvertaisuustilanteesta

## Virasto ja Yhtiö 4/4

	Menettelytavat työhönotossa	Palvelussuhteen ehdot ja henkilöstöedut	Olosuhteet, työvälineet, järjestelmät, työjärjestelyt	Tehtävien jako, työssä kehittyminen, uralla eteneminen	Tavat, asenteet ja käyttäytyminen, erilaisten ryhmien kohtelu
Perhesuhteet	Ei kysytä.	Palkallisia perhevapaaetuja käytössä, vaihtelevat maakohtaisten vaatimusten mukaan.	Järjestetty perheystävällisiä työaikakäytäntöjä ja hybridityön malli.	-	-
Terveystila	Ei kysytä.	Vaihtelevat maakohtaisten vaatimusten mukaan. Myös yhteisiä tukikeinoja käytössä (esim. Auntie)	Erityisjärjestelyt mietitään yhdessä työntekijän kanssa varhaisen tuen mallin mukaisesti. Sensitila suunnitteilla myös uusiin toimitiloihin.	Tehtävien mukauttaminen tarvittaessa. Työhön paluun tukeminen.	-
Vammaisuus	Ei kysytä. Ei erityisjärjestelyjä käytössä.	Ei vaikutusta	Ruoholahteen on esteetön pääsy. Muissa kohteissa olosuhteet vaihtelevat. Työvälineitä järjestetään tarpeen mukaan.	-	-
Seksuaalinen suuntautuminen	Ei kysytä.	-	-	-	-
Muu henkilöön liittyvä syy	-	-	-	-	-

# **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-tuotantokannustinasiaakkaille 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 palvelee 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	-	-	-	Utiskirjeen 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. Lepuhuone 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.	-	-	-	-

# Tunnistettut 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. Edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen**

# Edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen vuosien 2024-2025 aikana (1/5)

Kategoria	Tahtotila	Toimenpide	Toteutuminen
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.	Suunnitelma ja toimintamalli on lisätty HR:n perehdytysmateriaaleihin 09/2024. 2024-2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotettu TownHallissa 09/2024. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallista muistutettu, jonka lisäksi lanseerattu päivitetty malli syyskuussa 2025.
		Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden edistymisestä viestintä vuosittain yhteistoimintakäsittelyn jälkeen.	Toimenpidesuunnitelman etenemistä on käsitelty vuoden 2025 yhteistoimintakokouksessa ja yksittäisistä toteutuneista toimenpiteistä on viestitty henkilöstölle.
	Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän tiedon ja osaamisen kasvattaminen.	Aiheeseen liittyvä koulutus.	DEI Learning Day –koulutuspaketti luotu Campukselle 02/2025.
		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 valmennus (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.	Moodmaster –tunnetaito- ja valmennukset etenevät aikataulussaan, viimeisen ryhmän koulutus päättyy 04/2026, jonka jälkeen koko organisaatio on käynyt läpi valmennuksen. Muita koulutuksia tämän teeman ympärillä ei ole järjestetty.
		Uuden epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin perehdytyksen yhteydessä järjestetään erillinen esihenkilökoulutus aiheesta, keskittyen konkreettisiin asioihin, joita tulee seurata ja toimenpiteisiin, joilla tarvittaessa tilanteisiin puuttua.	Päivitetty epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamalli lanseerattu 09/2025. Esihenkilöiden sekä työsuojelu- ja luottamusvaltuutettujen koulutus järjestetään alkuvuodesta 2026.

*Sama kategoria jatkuu seuraavalla sivulla →*

# Edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen vuosien 2024-2025 aikana (2/5)

Kategoria	Tahtotila	Toimenpide	Toteutuminen
<b>Yhteinen ymmärrys ja tietotaito</b>	Yhteinen ymmärrys siitä, mitä tarkoitetaan eriarvoisella kohtelulla, epäasiallisella käytöksellä sekä häirinnällä.	<p>Olemassa olevan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin päivittäminen yhteistyössä henkilöstön kanssa ja henkilöstöä osallistaen (esimerkiksi tiimeissä kerättävä palaute).</p> <p>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 tapauksien lukumäärää ja huolehtimaan jälkihoidosta.</p> <p>Päivitetty malli tulee kommunikoida ja kouluttaa henkilöstölle ja esihenkilöille, varmistaen ymmärryksen epäasiallisen kohtelun ja häirinnän nollatoleranssista, sekä kaikkien yksilöllisistä ja yhteisistä vastuista.</p>	<p>Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamalli päivitettiin ja lanseerattiin 09/2025. Henkilöstön osallistaminen toimintamallin päivittämiseen tapahtui työsuojelutoimikunnan kautta.</p> <p>Päivitettyssä mallissa on selkeytetty epäasiallisen kohtelun ja häirinnän määrittelyä, sekä selkeytetty toimintapolkuja.</p> <p>10/2025 alkaen tapauksien määrää ja jälkihoidon toteutumista seurataan henkilöstöjärjestelmässä.</p> <p>Päivitetty malli viestitettiin henkilöstölle 09/2025 ja todettiin, että henkilöstön osalta on riittävä tietoisuus mallin olemassaolosta, kun taas esihenkilöt sekä työsuojelu- ja luottamusvaltuutetut vastuidensa vuoksi tulee erikseen kouluttaa mallin prosessista, joka tapahtuu alkuvuodesta 2026.</p>
		<p>Perustetaan henkilöstöstä ja työnantajan edustajista koostuva työryhmä, jonka asialistalla on monimuotoisuuden, tasa-arvon, osallistamisen ja yhdenvertaisuuden edistäminen (ks. toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma).</p>	<p>DEI-asiantuntijapaneeli perustettiin 09/2025 pilottihengessä. Ryhmä koostuu henkilöstön jäsenistä, jotka ilmoittautuivat vapaaehtoiseen toimintaan mukaan. HR on pilottivuonna paneelin toiminnan tukena. Paneeli työskentelee eri organisaation tahojen kanssa, aina riippuen siitä mitä aihetta käsitellään. Paneelilla ei ole varsinaista päätösvaltaa, mutta sen kautta jaetaan kokemuksia ja näkemyksiä, joilla vaikutetaan organisaation prosessien luomiseen ja kehittämiseen.</p>

# Edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen vuosien 2024-2025 aikana (3/5)

Kategoria	Tahtotila	Toimenpide	Toteutuminen
<b>Organisaatio- tason sitoutuminen tasa-arvon ja yhden- vertaisuuden edistämiseen</b>	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.	Ei ole toteutunut.
		Selvitetään erilaisten vähemmistöjärjestöjen yrityskumppanuuksien mahdollisuuksia.	On selvitetty BF:n mahdollisuutta ylipäättään rahallisesti tukea vähemmistöjärjestöjä, mikä on mahdollista, mikäli rahalle saadaan esimerkiksi koulutuksen muodossa vastinetta. Varsinaiseen vähemmistöjärjestön yrityskumppanuuteen ei ole ryhdytty.
		Johtoryhmän kannanotot aiheeseen liittyen blogipostausten muodossa.	10/2024 HR johtajan blogipostaus tasa-arvon ja inklusiivisuuden edistämisestä. Johtoryhmältä on julkaistu muita aiheeseen liittyviä kannanottoja muussa kuin blogimuodossa.
		Selvitetään, miten organisaatiotason sitoutumisesta voidaan viestiä ulkoisesti asiakkaille ja muille sidosryhmille.	Ulkoisesta viestinnästä organisaatiotason sitoutumiseen on kokemusta aikaisemmilta vuosilta. Tätä kokemusta voidaan hyödyntää jatkossa. Seuraava askel on viestintäsuunnitelma, joka perustuu jo toteutuneisiin toimenpiteisiin ja tavoitteisiin.
	Sukupuoli-neutraalius työnimikkeissä.	Otetaan käyttöön sukupuolineutraalit nimikkeet (pakollinen toimenpide myös palkka-avoimuusdirektiivin näkökulmasta).	Selvitettiin ja tunnistettiin sukupuolittuneet tehtävänimikkeet ja niiden osalta sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet tulevat voimaan 1.1.2026 alkaen.
Seurannan tehostaminen ja tavoitteellistaminen.	Aletaan seuraamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemusta vuosittaisella kyselyllä (toimii myös TEM:n seurantamittarina).	Keväällä 2025 otettiin käyttöön vuosittaiseksi henkilöstön työtyytyväisyyskyselyn työkaluksi HenkilöstöBaro, joka pitää sisällään valikoidut kysymykset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Tuloksia seurataan vuosittain ja joka toinen vuosi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa luodaan laajemman analyysin perusteella tarvittavat toimenpidesuunnitelmat. Erilliselle TEM:n seurantamittarille ei ole enää tarvetta.	

# Edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen vuosien 2024-2025 aikana (4/5)

Kategoria	Tahtotila	Toimenpide	Toteutuminen
Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset käytännöt	Naisten ja miesten välisten perusteettomien palkkaerojen poistaminen.	Edistetään palkkatasa-arvoa: <ul style="list-style-type: none"><li>määrittelemällä tarkemmin uuden työntekijän aloituspalkan taso ja siihen vaikuttavat tekijät, sekä</li><li>parantamalla suorituksen arvioinnin järjestelmää (Performance Management ja sen suhde Salary Review -kierrokseen)</li></ul>	<p>Palkkatasa-arvon edistämisen kannalta merkittävimäksi tekijäksi tunnistettiin suorituksen arvioinnin järjestelmän parantaminen. Uudistettu suorituksen arvioinnin järjestelmä on otettu käyttöön virastossa syksyllä 2024 ja sitä on sen jälkeen päivitetty henkilöstön palautteen perusteella. Uudistettu järjestelmä otetaan käyttöön yhtiön puolella vuoden 2026 aikana.</p> <p>Aloituspalkkojen tarkempi määrittely siirtyy vuodelle 2026. Organisaation muutoksista johtuen uusia työntekijöitä ei ole palkattu merkittävästi vuosien 2024-2025 aikana.</p>
		2026 voimaan tulevaan EU palkka-avoimuusdirektiiviin valmistautuminen.	Syksyllä 2025 tarkasteltiin tehtävien vaativuusarviointia ja vuoden 2025 lopulla yhtiön puolella edistettiin uuden suorituksen arviointimallin jalkautusta kouluttamalla esihenkilöt ja tiedottamalla mallista henkilöstölle.

*Sama kategoria jatkuu seuraavalla sivulla →*

# Edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen vuosien 2024-2025 aikana (5/5)

Kategoria	Tahtotila	Toimenpide	Toteutuminen
<b>Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset käytännöt</b>	Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät prosessit ja käytännöt.	Selvitetään anonyymien rekrytoinnin mahdollisuutta ja sen vaikuttavuutta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen BF:llä. Kiinnitämme rekrytointien yhteydessä erityistä huomiota sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen kaiken tasoissa tehtävissä.	HR:n tekemä selvitys anonyymien rekrytoinnin mahdollisuuksista valmistui 11/2024. Selvityksen perusteella anonyymirekrytointi voisi nykyisten järjestelmien valossa onnistua ja suunnitelmissa on testata anonyymiä rekrytointia kun rekrytoinnit ovat jälleen ajankohtaisia.
		Selvitetään mitä informaatiota voidaan kerätä rekrytoinnin yhteydessä, mahdollistaaksemme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittymisen seuraamisen rekrytoinneissa.	Lain mukaan rekrytoinnin yhteydessä voi kerätä tietoa vain työtehtävän tekemisen kannalta merkittävistä seikoista, joihin esimerkiksi työnhakijan sukupuoli-, ikä-, uskonto-, tms. tieto ei sisälly.
		Varmistetaan, että rekrytoinneissa vaatimukset ovat linjassa aktuaalisen tarpeen kanssa, esimerkiksi vaadittavan kielitaidon suhteen.	Nykyiset rekrytointiprosessit sisältävät keinoja tämän varmistamiseen. Rekrytointitarpeen synnyttyä, työpaikkailmoitukset luodaan tiiviissä yhteistyössä HR:n kanssa ja valmiin ilmoituspohjan perusteella.
		Luodaan kanava syrjäntäilmoitusten (muunlainen syrjintä kuin häirintä, esim. koettu palkkasyrjintä) tekemiseen ja malli käsittelyyn.	Syrjinnän kokemusten ilmoittamiseen ja käsittelyyn luotu malli epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin yhteydessä. 10/2025 alkaen tapausten määrää ja käsittelyitä seurataan henkilöstöjärjestelmässä.
		Selvitetään mahdollisuutta sosiaalisen työllistämisen nykyistä laajempaan käyttöön. Mm. Osatyökykyisten palkkaaminen.	Organisaatiomuutoksista johtuen rekrytointeja ei ole ollut mahdollista tehdä normaalisti vuosien 2024-2025 aikana, joten tämä toimenpide on jäänyt siitä syystä toteutumatta.
		Esteettömyystiedon lisääminen tapahtumakutsuihin ja organisaation nettisivuille.	Tieto on lisätty tapahtumakutsuille ja nettisivuille keväällä 2024.

# 4. Seurantamittarit

# 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 2028-2029.

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.

Seurantamittareiden tuloksia päivitetään vuosittain toteutettavan henkilöstökyselyn kautta.

# Katsaus seurantamittareihin

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	BF 2024 Asteikolla 1-5	BF 2024 Asteikolle 1-4 muutettuna	BF 2025 Asteikolla 1-4	Muutos
Vastausprosentti		47 %	65 %	+ 18 %-yks.
Kokonaisarvosana *)	3,83	3,12	3,26	Ei verrattavissa
Sukupuolten välillä	4,09	3,32	3,41	+ 2,7 %
Etnisten ryhmien välillä	3,93	3,20	3,59	+ 12,2 %
Ikäryhmien välillä	3,89	3,17	3,36	+ 6,0 %
Henkilöstön reilu ja tasapuolinen kohtelu	-	-	2,68	-

Vertailun vuoksi 2024 tulokset on konvertoitu vastaamaan uuden kyselyn 1-4 asteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = jokseenkin samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä.

\*) Tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle lasketaan vuodesta 2025 alkaen kokonaisarvosana yhdistäen sukupuolten, etnisten ryhmien ja ikäryhmien välillä koetun tasa-arvon tuloksen, erilliseen kysymykseen siitä, kuinka reilusti ja tasapuolisesti koetaan henkilöstöä kohdeltavan organisaatiossa.

Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu	BF 2024	BF 2025	Muutos
Syrjintä tai eriarvoinen kohtelu	31 %	13 %	- 58 %
Epäasiallinen kohtelu tai häirintä	20 %	7 % **)	- 65 %

Huomioitava, että 2024 kyselyssä syrjintää ja epäasiallista kohtelua koskevat kysymykset kartoittivat kokemuksia viimeiseltä 5 vuodelta. Vuoden 2025 kyselyssä kysyttiin kokemuksia viimeiseltä 12 kuukaudelta.

\*\* ) Työterveyskyselyssä prosentti oli 8,2 % vastaajista.

Epäasiallisen kohtelun toimintamalli	BF 2024	BF 2025	Muutos
Tietoisuus toimintamallista ilmoittaa epäasiallisesta kohtelusta/häirinnästä	45 %	-	-
Epäasiallisesta kohtelusta raportointi	60 %	65 %	+ 8,3 %

# Huomioitavaa seurantamittareista

Seurantamittareissa tehdään hienosäätöä uuden henkilöstökyselytyökalun ja –prosessin muutoksen vuoksi.

Vuosittaisessa työtyytyväisyyskyselyssä on jatkossa mukana tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset niin, että tilanteen kehittymistä voidaan seurata vuosittain. Kysymykset eivät täysin vastaa 2024 vuoden kysymyksiä, mutta muutokset eivät ole niin suuria etteikö tuloksien vertailu auttaisi hahmottamaan mihin suuntaan tilanne on kehittynyt ja mihin asioihin jatkossa tulisi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä keskittyä.

Keväällä 2025 toteutettiin myös työterveyskumppanimme Mehiläisen toimesta työpaikkaselvitys, josta saimme myös lisätietoa mm. epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemuksista sekä psykologisen turvallisuuden tasosta.

**5. Suunnitellut toimenpiteet  
tasa-arvon ja  
yhdenvertaisuuden  
edistämiseksi 2026-2027**

# Suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2026-2027

Tahtotila	Toimenpide	Aikataulu
<b>Tietoisuuden ja osaamisen lisääminen aiheesta</b>	Tehdään johdon tuki ja sitoutuminen näkyväksi: Johtoryhmän kannanotot aiheeseen liittyen blogipostausten muodossa.	2026 - 2027
	Järjestetään esihenkilöille sekä työsuojelu- ja luottamusvaltuutetuille koulutusta päivitetystä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallista.	T1 2026
	Järjestetään koko henkilöstölle vuosittain perehdytystä päivitetystä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallista - Miten epäasiallinen kohtelu määritellään? Miten tulee toimia, jos kohtaan epäasiallista kohtelua?	T2 – T3 2026 alkaen
	Tarkennetaan HenkilöstöBaron kysymyksiä liittyen epäasialliseen kohteluun ja häirintään: - Lisätään vastausvaihtoehto: Olen käsitellyt asian suoraan asianomaisen kanssa (jos on kokenut epäasiallista kohtelua tai häirintää) - Lisätään kysymys: Miten epäasiallinen kohtelu ja häirintä on ilmennyt?	T2 2026

# Suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2026-2027

Tahtotila	Toimenpide	Aikataulu
<b>Tasa-arvoisen, yhdenvertaisen ja turvallisen työkulttuurin rakentaminen</b>	Määritellään yhdessä henkilöstön kanssa tavoitekulttuuri, jossa yhdenvertainen osallisuus toteutuu.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kulttuuriaudit (EECA) T1 2026</li><li>- Keskustelut tiimeissä T2 2026</li><li>- Tavoitekulttuuri sanoitettu 2026</li></ul>
	Huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen HenkilöstöBaron toimenpidesuunnitelmissa	T3 2026 alkaen
	Järjestetään MoodMaster alumni -toimintaa, jossa aiheeseen liittyvää keskustelua	T2 2026 alkaen

# Suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2026-2027

Tahtotila	Toimenpide	Aikataulu
<b>Naisten ja miesten välisten perusteettomien palkkaerojen poistaminen</b>	Parannetaan suorituksen arvioinnin järjestelmää (Performance Management ja sen suhde palkantarkistusprosessiin) <ul style="list-style-type: none"><li>- Esihenkilöiden ja henkilöstön kouluttaminen</li><li>- Laadukkaampi tavoitteen asetanta</li><li>- Määritellään OYssä eri suoritustasoille palkkahaarukat</li></ul>	Henkilöstön kouluttaminen tammikuu 2026 Seurataan tavoitteen asetannan onnistumista maaliskuu 2026 Palkkahaitarit eri suoritustasoille määritelty toukokuu 2026 Uusi suorituksen arvioinnin malli BF OYssä käyttöön välikehityskeskusteluissa 2026 (virastossa jo käytössä vuodesta 2024)
	Varmistetaan, että tehtävien vaativuusarviointi uudessa organisaatiossa on ajan tasalla.	T2 2026
	Määritellään tarkemmin uuden työntekijän aloituspalkan taso ja siihen vaikuttavat tekijät.	T2 2026
	Seurataan palkka-tasa-arvon kehittymistä, käytetään tarvittaessa palkkabudjettia tilanteen korjaamiseksi.	2026 – 2027