

Suomen Malmijalostus Oy:n tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025

Johdanto

Suomen tasa-arvolain (8.8.1986/609) ja yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) mukaan työpäällä, jolla työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suomen Malmijalostus Oy:ssä nämä suunnitelmat on yhdistetty yhdeksi kokonaisuudeksi, koska kummassakin on kyse syrjinnän ehkäisemisestä sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön kehittämisestä.

Tämä suunnitelma koskee myös Suomen Malmijalostus Oy:n kokonaan omistamia tytäryhtiöitä.

Yleiset periaatteet

Suomen Malmijalostuksen tavoitteena on olla menestyvä yritys, jossa kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet onnistua ja kehittyä omassa työssään sekä edetä urallaan. Yrityksen ja työyhteisön vastuulla on huomioida työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu ja yhdenvertaiset mahdollisuudet niin päivittäisessä toiminnassa kuin päätöksenteossa.

Kaikissa yrityksemme tehtävissä on mahdollisuus toimia ikään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskontoon, vakaumukseen, ihonväriin, poliittisiin mielipiteisiin, etniseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään tai muuhun vastaavaan seikkaan katsomatta. Tavoitteenamme on kehittää työyhteisöstämme entistä monimuotoisempaa ja inklusiivisempaa.

Työyhteisössämme tulee kohdella kaikkia työntekijöitä ja työnhakijoita tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Toisten kunnioittamista käsitellään mm. yhtiön eettisissä periaatteissa ja periaatteista keskustellaan, jotta työntekijät ovat tietoisia lähtökohdistamme.

Kaikki työssä tapahtuva epäasiallinen kohtelu ja syrjintä ovat ehdottomasti kiellettyjä ja niihin puututaan välittömästi. Jokaisen työntekijän vastuulla on huolehtia siitä, ettei omalla käyttäytymisellään aiheuta työyhteisöongelmia. Tämä koskee myös mahdollisia vuokratyöntekijöitä.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

4.1 Tiedonkeruu ja suunnittelu

- **Tiedonkeruu:** Keräämme henkilöstöltä säännöllisesti tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksista anonyymisti.
Vastuu: Henkilöstöhallinto
- **Tilastointi:** Kokoamme sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa henkilöstöstä ja raportimme mittareista vuosittain
Vastuu: Henkilöstöhallinto
- **Suunnittelu:** Rakennamme kerätyn tiedon pohjalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka katselmoidaan yhteistoimintamenettelyssä ja julkaistaan verkkosivustolla.
Vastuu: Henkilöstöhallinto

4.2 Rekrytoinnit ja työsuhde

- **Rekrytointi:** Kohtelemme sukupuolia tasa-arvoisesti rekrytoinneissa keskittymällä siihen, miten hakijoiden taidot vastaavat tehtävälle asetettuja vaatimuksia. Tasapainotamme henkilöstön sukupuolijakaumaa silloin, kun tarjolla on muutoin tasavertaiset hakijat.
Vastuu: Palkkaavat esihenkilöt ja henkilöstöhallinto
- **Työsuhteen aika:** Työsuhteen aikana kohtelemme sukupuolia ja tiimejä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti eri tilanteissa, kuten koulutukseen pääsystä, työtehtävien jaossa ja päätöksentekoon osallistamisessa.
Vastuu: Johtoryhmä ja esihenkilöt
- **Työsuhteen päätyminen:** Työsuhteen päättyessä kuuntelemme palautetta avoimin mielin myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.
Vastuu: Esihenkilöt ja henkilöstöjohtaja

4.3 Henkinen paine

- **Resursointi:** Yhtiö varmistaa riittävät resurssit tilanteisiin, projekteihin ja tiimeihin, joissa työpaine kasvaa.
Vastuu: Toimitusjohtaja, esihenkilöt ja henkilöstöjohtaja
- **Kollegatuki:** Kollegatuki on työyhteisömme vahvuuksia, ja jatkamme sparraamalla, kannustamalla ja auttamalla toisiamme mahdollisuuksien mukaan.
Vastuu: Koko henkilöstö
- **Palautte:** Työntekijöille varmistetaan enemmän ja konkreettisempaa myönteistä palautetta ja tukea sekä kehittävää palautetta.
Vastuu: Esihenkilöt

4.4 Työn ja yksityiselämän yhdistäminen

- **Työmatkat:** Teemme työmatkoja vain silloin, kun se on välttämätöntä, ja varmistamme riittävän palautumisen matkan jälkeen.

Vastuu: Esihenkilöt ja työntekijät

- **Perhesyyt:** Suhtaudumme myönteisesti perhevapaisiin sekä muihin perhesyistä johtuviin joustotarpeisiin ja tuemme sujuvaa työhön palaamista.

Vastuu: Esihenkilöt ja johtoryhmä

- **Vapaa-aika:** Arvostamme toistemme vapaa-aikaa emmekä odota työviesteihin vastaimista viikonloppuisin ja iltaisin.

Vastuu: Koko henkilöstö

4.5 Palkitseminen

- **Tasa-arvoisuus:** Yhtiön palkitseminen perustuu tasa-arvoon sukupuolesta riippumatta.

Vastuu: Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta sekä toimitusjohtaja ja henkilöstöjohtaja

- **Palkkakartoitus:** Miesten ja naisten välinen palkkakartoitus tehdään vähintään joka toinen vuosi ja sen tulokset käydään läpi henkilöstön kanssa.

Vastuu: Henkilöstöjohtaja ja toimitusjohtaja

- **Palkantarkistukset:** Samaa tai samanarvoista työtä tekevien palkitsemiseroja tarkastellaan säännöllisesti ja sukupuolesta mahdollisesti johtuvat erot tasataan.

Vastuu: Toimitusjohtaja ja henkilöstöjohtaja

4.6 Seksuaalisesti häiritsevä käytös, muu häirintä ja kiusaaminen

- **Häirintä:** Emme hyväksy minkäänlaista häirintää ja selvitämme esille nousevat häirintätapaukset sovitun prosessin mukaisesti.

Vastuu: Henkilöstöjohtaja ja toimitusjohtaja

- **Koulutus:** Yhtiö tarjoaa sukupuolten tasa-arvoiseen kohtaamiseen liittyvää koulutusta sekä kanavat (henkilöstöhallinto, ilmoituskanava, esihenkilöt, työsuojelutoimikunta, luottamusvaltuutettu, työterveys), joita pitkin häiritsevän käytöksen voi ottaa esille.

Vastuu: Henkilöstöhallinto ja työsuojelutoimikunta

- **Kunnioittava käytös:** Puhumme ja käyttäydymme kunnioittavasti kaikkia kohtaan.

Vastuu: Koko henkilöstö

Mittarit

Aihe	Kuvaus	Tavoite
Suunnittelu	Tasa-arvokysely sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta	Joka toinen vuosi
Sukupuolijakauma	Henkilöstön sukupuolijakauma vuositasolla	60/40
Palkitseminen	Samaa tai samanarvoista työtä tekevien, osaamis- ja koulutustaustaltaan yhdenvertaisten miesten ja naisten palkkaero	Ei eroa vuositasolla
Yhdenvertaisuus	Henkilöstön yhdenvertaisuuskoulutukset ja häirintäilmoitukset	Koulutukset joka toinen vuosi 100-prosenttisesti suoritettu Häirintäilmoitukset vuositasolla 0*

*) Ilmoitukset henkilöstöhallintoon tai ilmoituskanavan kautta.

Suunnitelman hyväksyminen

Henkilöstön edustajien kanssa yhteistyössä laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsitelty yhtiön hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnassa, minkä jälkeen Suomen Malmijalostus Oy:n toimitusjohtaja Matti Hietanen on allekirjoittanut ohjelman 20.2.2024.

Ohjelma uudistetaan seuraavan kerran vuonna 2026. Dokumentti on julkinen.

Matti Hietanen