

Finnish Minerals Group Oy:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2027

1 Johdanto

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

Tämä suunnitelma koskee nimenomaan Finnish Minerals Group Oy:tä, sillä tavoitteena on irrottaa Sokli Oy:n hallinto emoyhtiön linjaorganisaatiosta vuoden 2026 alussa.

2 Yleiset periaatteet

Finnish Minerals Groupin 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 ikään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskontoon, vakaumukseen, poliittisiin mielipiteisiin, ihonväriin, etniseen alkuperään tai muuhun vastaavaan seikkaan katsomatta. Toisten kunnioittamista käsitellään mm. yhtiön eettisissä periaatteissa ja periaatteista keskustellaan, jotta työntekijät ovat tietoisia lähtökohdistamme.

Rekrytoinnissa painotamme tehtävän vaatimuksia ja haluamme palkata kuhunkin tehtävään parhaiten soveltuvan hakijan edellyttäen, että hakijan palkkatoive on linjassa yhtiön palkkatason kanssa. Informoimme myös henkilöstöä haettaviksi avautuvista tehtävistä ja kehitämme olemassa olevien työntekijöiden toimenkuvia mahdollisuuksien mukaan uusilla aihealueilla.

Työssä tapahtuva epäasiallinen kohtelu ja syrjintä ovat ehdottomasti kiellettyjä ja niihin puututaan välittömästi. Meillä jokaisen vastuulla on huolehtia siitä, ettei omalla käyttäytymisellään aiheuta työyhteisöongelmia.

3 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi perustuvat henkilöstölle tehtyyn kyselytutkimukseen ja työpajaan.

3.1 Tiedonkeruu ja suunnittelu

- **Tiedonkeruu:** Keräämme henkilöstöltä säännöllisesti tietoa työhyvinvoinnista ja yhdenvertaisuuden kokemuksista anonyymisti.
Vastuu: Henkilöstöhallinto
- **Tilastointi:** Kokoamme työn vaativuuden, sukupuolen ja iän mukaan eriteltyä tietoa henkilöstöstä päätöksenteon tueksi.
Vastuu: Henkilöstöhallinto
- **Suunnittelu:** Rakennamme kerätyn tiedon pohjalta joka toinen vuosi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka katselmoidaan yhteistoimintamenettelyssä.
Vastuu: Henkilöstöhallinto

3.2 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 tiimejä ja työntekijöitä yhdenvertaisesti esim. sukupuolesta, iästä ja perhetilanteesta riippumatta.
Vastuu: Esihenkilöt
- **Työsuhteen päättyminen:** Työsuhteen päättyessä kuuntelemme palautetta avoimin mielin myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiseksi.
Vastuu: Esihenkilöt ja henkilöstöjohtaja

3.3 Työyhteisön yhteishenki

- **Resursointi:** Johto tarkastelee yhtiön resursointia vähintään puolivuosittain. Myös työntekijät voivat tehdä aloitteita töiden jakamiseksi ja oman toimenkuvan kehittämiseksi.

Vastuu: Johto ja henkilöstö

- **Kuuntelu ja arvostaminen:** Haluamme parantaa kuulluksi tulemisen ja arvostamisen kokemusta. Tavoitteenamme on lisätä kasvokkain tapahtuvia kohtaamisia yli tiimirajojen sekä antaa enemmän myönteistä palautetta toisillemme.

Vastuu: Koko henkilöstö

- **Palaute:** Pidämme vuoden mittaan tavoite- ja kehityskeskusteluiden lisäksi kahdet keskustelut, joissa esihenkilö ja työntekijä antavat avoimesti rakentavaa palautetta toisilleen yhdenvertaisina työntekijöinä.

Vastuu: Henkilöstöhallinto ja esihenkilöt

3.4 Työn ja yksityiselämän yhdistäminen

- **Työaika:** Pyrimme tekemään työtä etupainotteisesti ja välttämään viime hetken tehtäväpyyntöjä, mikä tukee työn ja yksityiselämän yhdistämistä ja työssä jaksamista.

Vastuu: Esihenkilöt ja työntekijät

- **Vapaa-aika:** Kunnioitamme toistemme yksityiselämää. Laitteet voi sulkea työajan jälkeen.

Vastuu: Koko henkilöstö, erityisesti esihenkilöt

- **Hybridityöskentely:** Etätyömahdollisuus antaa kaikille joustoa päiviin. Yhtiö edellyttää, että toimistolle tullaan keskimäärin vähintään kahtena päivänä viikossa.

Vastuu: Koko henkilöstö

3.5 Palkitseminen

- **Periaatteet:** Palkitseminen perustuu jokaisen kohdalla työn vaativuuteen ja työssä suoriutumiseen.

Vastuu: Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta sekä toimitusjohtaja ja henkilöstöjohtaja

- **Palkantarkistukset:** Samaa tai samanarvoista työtä tekevien palkitsemiseroja tarkastellaan säännöllisesti ja mahdollisia eroja tasataan palkantarkistuskierroksilla.

Vastuu: 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

3.6 Häirintä ja kiusaaminen

- **Häirintä:** Emme hyväksy minkäänlaista häirintää ja selvitämme esille nousevat häirintätapaukset sovitun prosessin mukaisesti.
- **Kanavat:** Jokaisen velvollisuus on puuttua kiusaamiseen ja häirintään. Yhtiö tarjoaa kanavat (henkilöstöhallinto, esihenkilöt, työsuojelutoimikunta, luottamusvaltuutettu, työterveys, ilmoituskanava), joita pitkin häiritsevän käytöksen voi ottaa esille.

Vastuu: Henkilöstöjohtaja ja toimitusjohtaja

Vastuu: Henkilöstöhallinto ja työsuojelutoimikunta

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

Vastuu: Koko henkilöstö

4 Mittarit

Aihe	Kuvaus	Tavoite
Suunnittelu	Tasa-arvokysely sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta	Joka toinen vuosi
Sukupuolijakauma	Henkilöstön sukupuolijakauma vuositason	60/40
Palkitseminen	Samaa tai samanarvoista työtä tekevien, osaamis- ja koulutustaustaltaan yhdenvertaisten miesten ja naisten palkkaero	Ei eroa vuositason
Yhdenvertaisuus	Häirintäilmoitukset*	Kaikki häirintäilmoitukset käsitelty

*) Henkilöstöhallintoon tulleet ilmoitukset.

5 Suunnitelman hyväksyminen

Henkilöstön edustajien kanssa yhteistyössä laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsitelty yhtiön johdossa 8.1.2026, minkä jälkeen Finnish Minerals Group Oy:n toimitusjohtaja Matti Hietanen on allekirjoittanut ohjelman.

Suunnitelma uudistetaan seuraavan kerran vuonna 2028. Dokumentti on julkinen.

Signature: Matti Hietanen
Matti Hietanen (Jan 14, 2026 21:55:44 GMT+2)

Email: matti.hietanen@mineralsgroup.fi