

14.10.2024



# Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2024–2025

Ulkoministeriö  
Utrikesministeriet

Ulkoministeriön julkaisuja 2024:6

# Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025

Ulkoministeriö Helsinki 2024

**Julkaisujen jakelu**

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston  
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-  
arkivet Valto

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)

Ulkoministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use. Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-281-785-3

ISSN pdf: 2737-0844

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2024

## Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025

### Ulkoministeriön julkaisuja 2024:6

Julkaisija Ulkoministeriö

Yhteisötekijä Ulkoministeriö

Kieli suomi

Sivumäärä 20

### Tiivistelmä

Aiempien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden eteen on tehty konkreettisia toimia ja niiden toimeenpano on edennyt. Samalla kyse on jatkuvaa toimintaa vaativista tavoitteista, joissa työ jatkuu.

Tavoitteiden toteutumista kuvaavat mm. tasa-arvotilastot sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset. Tämän lisäksi työtyytyväisyysbarometrien vuosittaisista tuloksista on seurattavissa henkilöstön kokemuksia myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Viime vuosien työtyytyväisyysbarometrikyselyjen parantuneet tulokset kertovat yleisestä työtyytyväisyyden noususta sekä johtamis- ja työyhteisökulttuurin myönteisestä kehittämisestä ulkoasianhallinnossa.

Päivitetystä suunnitelmassa keskitytään toimenpiteisiin, jotka nähdään erityisen tarpeelliseksi tällä hetkellä. Suunnitelman tavoitteet ovat:

- Vahvistetaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemusta.
- Edistetään työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.
- Vahvistetaan työhyvinvointia ja ehkäistään epäasiallista kohtelua ja häirintää kaikissa työyhteisöissä.
- Edistetään työyhteisöjen monimuotoisuutta ja tuetaan monimuotoisuuden johtamista.

Asiasanat tasa-arvo, yhdenvertaisuus, henkilöstöpolitiikka, henkilöstö

ISBN PDF 978-952-281-785-3

ISSN PDF 2737-0844

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-281-785-3>

## Den personalpolitiska planen för jämställdhet och likabehandling för åren 2024–2025

### Utrikesministeriets publikationer 2024:6

**Utgivare** Utrikesministeriet

**Utarbetad av** Utrikesministeriet

**Språk** finska

**Sidantal** 20

### Referat

Det har vidtagits konkreta åtgärder för att uppnå de mål som tidigare satts upp genom planen för jämställdhet och likabehandling, och arbetet har framskridit väl. För att uppnå målen krävs det dock att verksamheten etableras och att arbetet fortsätter.

Hur målen uppnås ses bland annat i jämställdhetsstatistiken och resultaten av enkätundersökningen om jämställdheten och likabehandlingen. Dessutom kan resultaten av de årliga arbetsmiljöbarometrarna användas för uppföljning av erfarenheterna av jämställdhet och likabehandling på arbetsplatserna. Resultaten av de senaste årens arbetsmiljöbarometrar har förbättrats och visar att man generellt sett är nöjdare på arbetsplatserna och att ledarskapskulturen och arbetsgemenskapen inom utrikesförvaltningen utvecklas i en positiv riktning.

I den uppdaterade planen ligger fokus på de åtgärder som är viktigast just nu. Målen för planen:

1. Personalen upplever att jämställdheten och likabehandlingen förverkligas
2. Samordningen av arbete och privatliv främjas
3. Välbefinnandet i arbetet stärks och osakligt bemötande och trakasserier förebyggs på alla nivåer på arbetsplatsen
4. Mångfald i arbetsgemenskapen och ledarskap för ökad mångfald främjas.

**Nyckelord** jämställdhet, likabehandling, personalpolitik, personal

**ISBN PDF** 978-952-281-785-3

**ISSN PDF** 2737-0844

**URN-adress** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-281-785-3>

## Human Resources Equality Plan 2024–2025

---

**Publications of the Ministry for Foreign Affairs 2024:6**

**Publisher** Ministry for Foreign Affairs of Finland

---

**Utarbetad av** Ministry for Foreign Affairs of Finland  
**Language** Finnish

**Pages** 20

---

**Abstract**

Concrete measures have been taken to advance the previous objectives of the Equality Plan, and their implementation has progressed. At the same time, the objectives require continuous action, and the efforts are ongoing.

The achievement of the objectives is described by, for example, gender equality statistics and the results of the equality survey. In addition to this, the annual results of job satisfaction barometers can also be used to track the experiences of staff in relation to equality and non-discrimination. The improved results of the job satisfaction barometers of recent years indicate an overall increase in job satisfaction and positive developments in the management and work community culture of the Foreign Service.

The updated plan focuses on measures that are considered to be particularly necessary at the moment. The objectives of the plan are as follows.

1. Strengthen the employee experience of equality and non-discrimination.
2. Promote work-life balance.
3. Strengthen wellbeing at work and prevent inappropriate treatment and harassment in all work communities.
4. Promote diversity in workplaces and support diversity management.

**Keywords** equality, non-discrimination, personnel policy, staff

---

**ISBN PDF** 978-952-281-785-3

**ISSN PDF** 2737-0844

---

**URN address** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-281-785-3>

---

## Sisältö

Johdanto .....	7
1 Arvio edellisen suunnitelman toimeenpanosta.....	8
2 Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.....	12
3 Tavoitteet ja toimenpiteet .....	17
Liite .....	20

## JOHDANTO

Ulkoministeriö on sitoutunut vahvasti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen, mukaan lukien ulkoministeriön arvojen sekä henkilöstöstrategian tavoitteilla. Ulkoministeriön arvoissa korostetaan työhyvinvointia sekä henkilöstön erilaisuuden ja moninaisten taustojen tuomaa rikkautta, sekä jokaisen työpanoksen merkitystä. Henkilöstöstrategiassa todetaan yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutuvan yhdessä, painotetaan työntekijöiden yhdenvertaisuutta erilaisista työtehtävistä huolimatta ja korostetaan tätä tukevien yhteisten pelisääntöjen noudattamista.

Työnantajana ulkoministeriö on sitoutunut noudattamaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää lainsäädäntöä. Erityisesti kun toimitaan eri asemamaissa ja henkilöstöllä on eri palvelussuhteen muotoja, moninaisuus on todellinen rikkaus. Syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus ovat ulkoasiainhallinnon perusarvoja, joita toteutetaan jokaisen työyhteisön päivittäisessä arjessa. Vaikka tilastoissa pystymme seuraamaan sukupuolten osalta vain naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, ulkoministeriölle monimuotoisuus käsittää laaja-alaisemmin myös muunsukupuoliset.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on valmisteltu henkilöstöhallinnon toimesta ja sitä on käsitelty henkilöstön edustajien kanssa ministeriön tasa-arvoryhmässä (TASAKO), YT-johtokunnassa, sekä virkamiesjohdossa ja ministerijohtoryhmässä.

Kirsti Pohjankukka  
Henkilöstöjohtaja  
huhtikuu 2024

# 1 Arvio edellisen suunnitelman toimeenpanosta

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden eteen on tehty konkreettisia toimia ja niiden toimeenpano on edennyt. Samalla kyse on jatkuvaa toimintaa vaativista tavoitteista, joissa työ jatkuu.

Edellisten suunnitelmien (2019–2023) tavoitteet olivat:

- 1. Vahvistetaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemusta**
- 2. Edistetään työn ja yksityiselämän yhteensovittamista**
- 3. Vahvistetaan työhyvinvointia ja ehkäistään epäasiallista kohtelua ja häirintää kaikissa työyhteisöissä**
- 4. Edistetään työyhteisöjen moninaisuutta ja tuetaan moninaisuuden johtamista.**

Viimeisimmät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat on laadittu aiempia suunnitelmia tavoitteellisemmaksi ja toimenpiteiden seurannan kannalta konkreettisemmaksi. Suunnitelman toimeenpanoa on seurattu juoksevasti henkilöstöhallinnossa sekä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Useimmat tavoitteista ovat luonteeltaan pysyviä ja jatkuvaa työstämistä edellyttäviä.

Keskeisiä toimenpiteitä ovat olleet esimerkiksi seuraavat:

## Vahvistetaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemusta

- Selkiytettiin siirtosuunnittelun ja siirtymisvelvollisuuden periaatteita henkilöstöhallinnon ja henkilöstöjärjestöjen yhteistyönä päivittämällä siihen liittyvää ohjeistusta.
- Perustettiin asiantuntijatyöryhmä tuottamaan konkreettisia ehdotuksia kaikkien ura-alueiden asiantuntijoiden keskiuran ongelmakohtiin ja nämä ovat edenneet konkreettiseen toimeenpanoon: ml. korkea asiantuntijaviitetehtävä, virkanimikeuudistus, ja arviointi- ja kehittämisryhmän ohjeistuksen selkiyttäminen.

- Hallintopalveluiden viestinnässä on aktiivisesti pyritty sukupuolineutraaleihin ilmaisuihin. Samalla ”virkamies” nimikkeen käyttöä on ylläpidetty virkamieslain mukaisesti.
- Vuonna 2023 toteutettiin ensimmäinen sisäinen erityisvirkamiehille suunnattu kavaku-rekrytointi, mikä mahdollistaa pitkään pysyvässä virassa olleelle erityisvirkamiehelle siirtymisen yleisuran virkaan samojen kelpoisuusehtojen ja osaamistavoitteiden täytyessä kuin lähetystöneuvoksilla.
- Lisättiin Palkeiden käyttöä ulkoisissa rekrytointiprosesseissa ja yhdenmukaistettiin rekrytointikäytäntöjä.
- Lisättiin henkilöstöhallinnon viestintää mm. säännöllisten hallintoinfojen muodossa.

## Edistetään työn ja yksityiselämän yhteensovittamista

- Parannettiin perheellisten yhdenvertaisuutta ja siirtohalukkuutta ulkomaanedustustoon päivähoitokorvausuudistuksen ja puolisojen erityiskorvauksen noston kautta.
- Laadittiin hybridityötä koskevat ohjeet työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen joustavoittamiseksi.
- Toteutettiin lähetetyn virkamiehen mukana seuraavan ulkoministeriön virkamiespuolison etätyöpilotti. Pilotin jälkeen soveltamista jatkettiin.
- Luotiin ministeriön sisäinen asemamaatieto-työtila intranettiin. Tavoitteena on siten tarjota siirtyjälle ja perheenjäsenille käytännön tietoa kootusti, mikä auttaa muodostamaan kokonaiskuvan ennen siirtymistä.
- Jatkuva seuranta ja vaikuttamistyö muiden hallinnonalojen säädöshankkeisiin, kuten kansalaisuus- ja oleskelulupa-asiat, jotka vaikuttavat virkamiesten perheenjäseniin, erityisesti ulkomaalaisiin puolisoihin.
- Johdon päätöksenteko poisvalinnoiksi ja resurssijohtamiseksi, tuloksellisen toiminnan ja henkilöstön jaksamisen tukemiseksi.

## Vahvistetaan työhyvinvointia ja ehkäistään epäasiallista kohtelua ja häirintää kaikissa työyhteisöissä

- Laadittiin yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa AVIn ja työterveyslaitoksen suositukseen perustuva selkeä ohjeistus prosesseineen häirinnän ja epäasiallisen käytöksen tapausten käsittelylle ("vastuullisen työkäyttäytymisen opas").
- Tuotettiin häirinnän nollatoleranssin verkkokurssi esihenkilöille ja koko henkilöstölle eOppivaan ja lisättiin esihenkilöiden puheeksiottamiskoulutuksia.
- Rekrytoitiin henkilöstöhallintoon erityisasiantuntija tukemaan esihenkilöitä työhyvinvoinnin kehittämisessä ja työyhteisöongelmien käsittelyssä.
- Valtioneuvoston varhaisen tuen -mallin systemaattinen käytännön soveltaminen työyhteisöissä.

## Edistetään työyhteisöjen monimuotoisuutta ja tuetaan monimuotoisuuden johtamista

- Panostettiin esteettömyyden varmistamiseen Merikasarmien uusissa tiloissa (VNK vastuutaho).
- Tiedostamatonta syrjintää koskevaa valmennusta esihenkilöille.
- Tarjottiin tukea ja neuvontaa paikallisesti palkattujen esihenkilötehtäviä hoitaville, tasalaatuisuuden ja asioiden hoidon vahvistamiseksi.
- Huomioitiin mahdollisuuksien mukaan työyhteisöjen monimuotoisuus esim. resurssisuunnittelussa (eri vaativuustason tehtäviä, siirtosuunnittelu).
- Tarjottiin käytännön työyhteisötukea haasteellisissa tilanteissa.

## KÄSITTEITÄ<sup>1</sup>

### Sukupuolten tasa-arvo

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.

### Syrjintä

Syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Kaikilla ihmisillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjintä kielletään monissa kansallisissa laeissamme, sekä kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa. Syrjinnässä on kyse siitä, että henkilöä kohdellaan samanlaisessa tilanteessa huonommin kuin toisia yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia.

### Yhdenvertaisuus

Henkilöön liittyvät tekijät, kuten vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja.

---

1 [tasa-arvo.fi](https://tasa-arvo.fi) ja [yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi)

## 2 Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Tavoitteiden toteutumista kuvaavat mm. tasa-arvotilastot sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset. Tämän lisäksi työtyytyväisyysbarometrien vuosittaisista tuloksista on seurattavissa henkilöstön kokemuksia myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Viime vuosien työtyytyväisyysbarometrikyselyjen parantuneet tulokset kertovat yleisestä työtyytyväisyyden noususta sekä johtamis- ja työyhteisökulttuurin myönteisestä kehittämisestä ulkoasiainhallinnossa.

### Vuoden 2023 työtyytyväisyysbarometri

Vuoden 2023 työtyytyväisyysbarometriin vastasi yli 1700 henkilöä, eli vastausprosentti nousi edellisestä vuodesta lähes 12 prosenttiyksiköllä (noin 200 henkilöä enemmän). Kysely antaa kattavan kuvan henkilöstön kokemasta tilanteesta.

Vuoden 2023 työtyytyväisyysbarometrissä ei ollut dramaattista nousua tai laskua missään kyselyn kategoriassa edelliseen kertaan verrattuna. Johtaminen ja esihenkilötyö ovat pysyneet hyvällä tasolla ja erityisesti lähiesihenkilötyö koettiin onnistuneeksi. Lähiesihenkilöiden toiminnan koettiin tukevan tuloksellisen työn tekemisessä ja lähiesihenkilöt koetaan erittäin oikeudenmukaiseksi.

Verrattuna koko valtioonhallintoon ulkoministeriön tulokset ovat kaikissa kategorioissa paremmat, lukuun ottamatta palkkausta sekä työ- ja toimintaympäristöön liittyviä kokemuksia. Muutos työskentelytiloissa ja -tavoissa Merikasarmilla voivat edelleen vaikuttaa kokemukseen. Avoimissa vastauksissa nousi esiin suuri määrä vahvuuksia. Erityisesti hyvät kollegat, hyvä yhteishenki, toisten auttaminen, arvopohjainen työskentely, ylpeys omasta työstä ja hyvä lähiesihenkilötyö mainittiin. Kehittämiskohteita nostettiin myös esiin, kuten vuorovaikutuskulttuurin kehittäminen, urakehitys, Merikasarmin tilat ja hybridityö.

Työhyvinvoinnin kannalta myönteistä oli, että lähes 90 % työtyytyväisyysbarometriin vastaajista kertoi tuntevansa työnsä tavoitteet. Myös kokemus siitä, että voi itse vaikuttaa työhönsä on tutkimusten mukaan oleellista jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Ulkoministeriössä se oli hyvällä tasolla ja hiukan jopa noussut edellisestä

vuodesta. Työ koetaan mielenkiintoiseksi ja haastavaksi. Vuonna 2020 uudistetut ulkoasiainhallinnon arvot tunnetaan hyvin (lähes 80 % vastaajista) ja hiukan yli 60 % koki, että arvot toteutuvat myös arjessa.

Kokemukset siitä, että voi oppia ja uudistua työssä olivat erinomaisella tasolla. Koettiin myös, että vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet työyhteisössä tukevat osaamista ja uudistumista, jopa edellistä vuotta paremmin. Työyhteisöt koettiin innostaviksi ja koettiin, että omaa työtä ja osaamista arvostetaan työyhteisössä. Työtyytyväisyys yhteensä oli pysynyt samalla hyvällä tasolla kuin edellisessä työtyytyväisyyskyselyssä ja sisäinen työnantajakuva on pysynyt erinomaisella tasolla.

Vuoden 2023 työtyytyväisyysbarometrissä kävi ilmi, että häirinnän ja epäasiallisen kohtelun havainnot ja kokemukset olivat lisääntyneet edellisestä vuodesta. Havainnot epäasiallisesta kohtelusta olivat lisääntyneet edellisestä vuodesta viidellä prosenttiyksiköllä (17 %:sta 22 %:iin) ja koettu epäasiallinen kohtelu kolmella prosenttiyksiköllä (10 %:sta 13 %:iin) ulkomaanedustustossa. Ulkoministeriössä epäasiallisen kohtelun havainnot ovat lisääntyneet kuusi prosenttiyksikköä (10 %:sta 16 %:iin) ja kokemukset kolme prosenttiyksikköä (5 %:sta 8 %:iin). Epäasiallisen käytöksen havainnot ja kokemukset olivat samaa luokkaa kuin koko valtiolla, poislukien edustustot, joissa oli havaittu ja koettu epäasiallista käytöstä jonkin verran enemmän.

Havainnot häirinnästä ovat lisääntyneet ulkomaan edustustoissa edellisestä vuodesta kolmella prosenttiyksiköllä (6 %:sta 9 %:iin) ja häirintäkokemukset yhdellä prosenttiyksiköllä (4 %:sta 5 %:iin). Ministeriössä häirintähavainnot olivat nousseet kolmella prosenttiyksiköllä (4 %:sta 7 %:iin) ja kokemukset yhdellä prosenttiyksiköllä (2 %:sta 3 %:iin). Myös häirintää oli havaittu ja koettu edustustoissa jonkin verran enemmän kuin valtiolla ja ministeriössä.

Havaintoja ja kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä oli noin prosentilla vastaajista, kun edellisenä vuonna kukaan vastaajista ei ilmoittanut seksuaalisen häirinnän havainnoista tai kokemuksista kyselyssä.

Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kokemusten taustalla voi olla moninaisia syitä, lisäksi osa kokemuksista liittyy asiakastilanteisiin. Osittain näiden kokemusten nouseminen esille voi merkitä sitä, että ne huomataan aiempaa tehokkaammin ja henkilöt ovat valmiimpia itse ilmoittamaan ja etenemään tarvittaviin prosesseihin häirinnän ja epäasiallisen käytöksen käsittelyksi, mikä on tärkeitä. Epäasiallinen käytös, häirintä ja seksuaalinen häirintä on ehdottoman kiellettyä. Ulkoministeriö selvittää kaikki ilmoitukset valtiohallinnossa laajasti käytössä olevan prosessin mukaisesti.

## MIKÄ ON VARTU

### **Valtioneuvoston esihenkilöiden ja muun henkilöstön käyttöön tarkoitettu varhaisen tuen toimintamalli**

Varhainen tuki on työpaikan arkipäivän toimintaa, jonka tarkoituksena on tukea henkilöstön työkyvyn ylläpitoa ja työssä jaksamista ratkaisukeskeisesti. Parhaimmillaan ja oikea-aikaisesti toimien Vartun avulla ehkäistään ennalta varsinaisten ongelmien syntyminen. Avoin ja välittävä toimintakulttuuri tukevat osaltaan työhyvinvointia ja arjen sujumista.

Toimintamallin tarkoituksena on tukea esihenkilötyötä, kun pyritään havaitsemaan työkykyä uhkaavat ja työn tekemiseen liittyvät ongelmat mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sekä löytämään sopivat ratkaisut yhteistyössä työntekijän, työnantajan ja tarvittaessa työterveyshuollon kanssa.

## Seurantakysely lokakuussa 2023

Lokakuussa 2023 järjestettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseurantakysely osana tämän suunnitelman valmistelua. Tällä kertaa kyselyssä katsottiin toimenpiteitä pidemmällä ajanjaksolla taaksepäin, vuodesta 2019 lähtien, eikä vain nykyisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kauteen. Tarkoituksena oli siten arvioida myös jo tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta ja mitä tulee kehittää edelleen. Seurantakyselyn kohderyhmänä oli koko ulkoministeriön henkilöstö. Sähköinen anonyymi kysely toteutettiin suomeksi ja englanniksi. Seurantakyselyyn vastasi yhteensä 297 henkilöstön jäsentä, eli vastausprosentti oli kohtuullisen alhainen, noin 13 % koko henkilöstöstä.

Seurantakyselyssä parhaat tulokset olivat kokemuksesta naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisesta ulkoasiainhallinnossa sosiaalisessa kanssakäymisessä ja kokemus yhdenvertaisuudesta eri-ikäisten sosiaalisessa kanssakäymisessä ja henkilöstön rekrytoinnissa. Näissä kysymyksissä oli pienin hajonta, eli positiivinen kuva oli poikkeuksellisen yhdenmukainen. Käsitys yhdenvertaisuudesta iän suhteen ei riippunut vastaajan iästä. Lisäksi seurantakyselyssä korostui positiivisesti tasa-arvo koulutus- ja kehittymismahdollisuuksissa.

Eniten koettiin parantamistarvetta mahdollisuuksissa vaikuttaa työntekemisen paikkaan, johtamistaitojen kehittämiseen ulkoministeriössä, sekä miten henkilöstöä kohtaan koettu arvostus näkyy johtamisessa. Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin myönteisiä kokemuksia oman esihenkilön eri tavoin osoittamasta arvostuksesta, ulkoministeriön johdon arvostus ei välittynyt henkilöstölle vastaavasti. Lisätyt säännölliset johdon infot nousivat esille positiivisena arvostuksen osoituksena. Avovastauksissa siirtosuunnittelun periaatteiden ja läpinäkyvyyden osalta koettiin yhä puutteita, etätyökäytännöt koettiin osin joustamattomaksi ja ura-alueiden välisessä keskinäisessä kunnioituksessa koettiin puutteita.

Suurin hajonta kyselyssä oli kysymyksissä liittyen siihen, minkä verran työyhteisössä oli käsitelty sitä, mistä epäasialliseen kohteluun ja häirintään saa tukea ja edistääkö työyhteisön toimintakulttuuri tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Näissä osa-alueissa siis toimenpiteiden vaikutus on luultavasti normaalia enemmän yksilön näkökulmasta riippuvaista. Joissain työyhteisössä oli käsitelty hyvinkin paljon, toisissa taas vastaavasti ei. Tämä korostaa tarvetta käsitellä aihetta työyhteisökohtaista esihenkilöiden johdolla. Varhaisen tuen malliin (vartu) oli tutustunut 68 % vastaajista ja vastuullisen työkäyttämisen oppaaseen oli tutustunut 54 % vastaajista. Avovastauksissa korostui, että erityisen ongelmalliseksi koettiin tilanteet, joissa häiritsijäksi koettu henkilö on esihenkilöasemassa tai muutoin valtasuhteessa ylempänä. Haasteellisena koettiin muutenkin häirinnän puheeksi otto häirinnän kokemusta aiheuttaneen kanssa.

## Tasa-arvotilastot 2022

Ulkoministeriö on selvästi naisvaltainen työpaikka: Ministeriössä ja ulkomaanedustustojen lähetetyistä henkilöistä 67 % on naisia, miesten osuuden kasvaessa hieman edelliseen vuoteen nähden. Paikallisesti palkatuista puolestaan 64 % on naisia, luvun puolestaan kasvaessa tältä osin prosenttiyksikön verran edelliseen vuoteen nähden.

Määräaikaisessa palvelusuhteessa miesten osuus on hieman korkeampi kuin naisten. Kun katsotaan koko harjoittelijoiden määrää vuonna 2022 (316 henkilöä), naisten osuus heistä oli 78 %.

Samasta työstä tulee saada sama palkka. UM:ssä tämä toteutuu. Silti myös meillä näkyy Suomen vahva sukupuolittunut sijoittuminen eri ammattialoille ja vaatavuustasoiltaan erilaisiin tehtäviin. Asiantuntijatehtävissä toimivista 68 % on naisia ja toimeenpaneivissa tehtävissä 73 %.

Naisten osuus ulkoministeriön johdosta kokonaisuudessaan oli vuonna 2022 edelleen 52 %. Sinänsä osuus on noussut pitkällä tähtäimellä merkittävästi, sillä vuonna 2008 se oli vielä vain 30 %. Yksikönpäälliköistä naisia oli 56 % vuonna 2022. Johtotehtävien naisten osuus vaihtelee vuosittain, kun yksittäisissä tehtävänvalinnoissa sukupuoli ei ole määräävä tekijä. Ulkoministeriö seuraa erityisesti yleistä kehityssuuntaa.

Viime vuosina noin 70 % kavakulaisista on ollut naisia ja lähetystöneuvoksista naisia on 65 %. Sisään tulevien naisten määrän heijastuminen johtotehtäviin toteutuu viiveellä. Vielä 1950-luvulle tultaessa kaikki diplomaatit olivat olleet yksinomaan miehiä. Ensimmäisellä Kavakulla vuonna 1970 vain viidennes oli naisia. Naisistumisen käännekohta tapahtui vuosituhannen vaihteessa. Laskennallista odotusarvoa naisten osuudesta voidaan laskea suhteessa virkaikään ja ulkoministeriön sukupuolijakauman muutokseen. Ulkoministeriö ei tällä hetkellä pääse täysin tämän mukaisiin laskennallisiin odotusarvoihin.

Ulkoministeriössä on yli sadan vuoden aikana ollut ulkoministerinä 39 miestä ja kaksi naista.

Tasa-arvon ja syrjimättömyyden tavoite koskee ulkoministeriössä kaikkia sukupuolia. Ulkoministeriöllä ei kuitenkaan ole käytettävissä tilastoja muunsukupuolisten tasa-arvoaseman tilastolliseksi seurannaksi.

### 3 Tavoitteet ja toimenpiteet

Edellisen suunnitelman keskeiset painopistealueet ovat edelleen ajankohtaisia ja pitkäjänteistä kehittämistyötä edellyttäviä. Kaikkia tavanomaisia virkатыönä tehtäviä toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi ja ylläpitämiseksi ei ole tarkoituksenmukaista listata, vaan suunnitelmassa keskitytään toimenpiteisiin, jotka nähdään erityisen tarpeelliseksi tällä hetkellä.

Tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti ja sitä päivitetään vuosittain osana UM:n henkilöstösuunnitelmaa. Suunnitelma sovitetaan mahdollisuuksien mukaan yhteen ministeriön toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

Tavoite 1, Vahvistetaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemusta

Toimenpiteet	Vastuutaho
Henkilöstön yhdenvertaisuuden kokemusta vahvistetaan jatkuvalla viestinnällä ja eri päätöspäätösten auki avaamisella.	Johto Heha
Kehitetään ulkoministeriön henkilökunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista laatimalla sisäistä koulutusmateriaalia sukupuolten tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, ml. tiedostamattomat ennakkoluulot ja syrjintä.	Heha Tasako Tasa-arvolähtötiläs Tasa-arvoneuvonantaja
Arvioidaan mahdollisuus linjata ja ohjeistaa ministeriön sukupuolineutraalia viestintää, sekä sisäisesti että ulkoisesti	Tasako Heha Viestintäosasto
Seurataan vuosittain palkkatilastoja sekä miesten ja naisten sijoittumista eri vaativuusluokkien tehtäviin ja virkoihin, tiedotetaan sisäisesti ja kannustetaan hakemaan vaativampiin tehtäviin.	Heha Tasako
Jatketaan yhteistyötä Palkeiden kanssa, sekä esihenkilöiden koulutusta.	Heha Rekrytoivat esihenkilöt
Kirjoitetaan auki siirtokierroksen liittyviä tilastoja ja julkaistaan siirtosuunnittelukierroksen ilmoittautuneiden nimet päätöksenteon jälkeen. Tarjotaan mahdollisuus palautekeskusteluun siirtokierroksen päätyttyä.	Heha
Käydään aiempaa järjestelmällisemmin paluukeskustelut edustustosta palaavien virkamiesten kanssa.	Heha
Päivitetään asemamaalaisnormi	Heha

Tavoite 2, Edistetään työn ja yksityiselämän yhteensovittamista

Toimenpiteet	Vastuutaho
Laaditaan perhe- ja puolisostrategia.	Johto Heha
Kannustetaan naisten ja miesten tasa-arvoiseen perhevapaiden käyttöön mm. viestinnällä ja säännönmukaisesti täyttämällä perhevapaasijaisuudet kaikilla ura-alueilla.	Heha Esihenkilöt
Hyödynnetään etätöyönormin ja hybridityömallin tarjoamat mahdollisuudet.	Esihenkilöt Työyhteisöt
Selkeämmin tuodaan esille mitkä aiemmin hoidettavat tehtävät jätetään tekemättä.	Johto Osastot
Tuetaan puolison työllistymismahdollisuuksia ulkomaanedustuksessa edustustojen asemamaatiedolla.	Edustustot
Arvioidaan aktiivisesti mahdollisuudet edistää perhe- ja puolisosopimuksia	Oikeuspalvelu Edustusto Alueosastot
Tuetaan puolisojen valmiuksia siirtyä edustustoon, mukaan lukien ulkoministeriön virkamiespuolison etätöymahdollisuudet ja asemamaatietouden helpompi saatavuus siirtoa suunnitellussa.	Heha Esihenkilöt Edustustot
Tuetaan ulkomaalaisten puolisoitten asettumista Suomeen, erityisesti tietolähteiden jakamisella.	Heha

Tavoite 3, Vahvistetaan työhyvinvointia ja ehkäistään epäasiallista kohtelua ja häirintää kaikissa työyhteisöissä

Toimenpiteet	Vastuutaho
Ylläpidetään nykyinen koulutus työsuojeluasioista, mukana lukien kavakun/halkun yhteydessä ja uusien esihenkilöiden koulutuksessa, sekä lisätään sitä kaikkien esihenkilöiden koulutuksessa. Sen lisäksi lisätään yleistä koulutusta ja osastokohtaista keskustelua, sekä luodaan vuosittainen velvoittava koulutus koko henkilöstölle.	Heha Osastojen johto Esihenkilöt Työyhteisöt
Työyhteisöjen säännöllinen pelisääntökeskuselu, esim. työtyytyväisyysbarometrin yhteydessä. Keskustelu aiheesta tarpeen mukaan osastokokouksissa.	Osastojen johto Esihenkilöt Työyhteisöt

Toimenpiteet	Vastuutaho
Johdon virkakokouksen seurantakeskustelu yleiskuvan saamiseksi ja koulutuksen seurannaksi.	Virkamiesjohto
Häirintätilanteiden ensiavun ”nappula”, eli nopea ja näkyvä linkki ohjeistukseen intranettiin.	Heha Viestintäosasto
Viestitään myös positiivisista esimerkeistä, yleisellä tasolla.	Heha Esihenkilöt Työyhteisöt
Häirinnän puheeksi ottamisen vahvistaminen, mukaan lukien kehitetään prosessien saavutettavuutta hyödyntämällä asiakaslähtöistä palvelumuotoilua.	Heha

Tavoite 4, Edistetään työyhteisöjen monimuotoisuutta ja tuetaan monimuotoisuuden johtamista

Toimenpiteet	Vastuutaho
Järjestetään monimuotoisuuden, ml. ikäjohtamisen, esihenkilö- ja työyhteisövalmennusta.	Heha Esihenkilöt
Kokeillaan anonyymia rekrytointia yhteistyössä Palkeiden kanssa kesätyöntekijärekrytoinnissa.	Heha Pilottiosastot
Jatketaan säännöllisiä erityisvirkamiehille kohdistettuja kavaku-hakuja	Heha, valinta- ja koulutusryhmä
Laaditaan korkeakouluharjoittelijoiden rekrytointia koskevat suositukset edustustoille mahdollisimman monimuotoisten opiskelijoiden ulkomaanharjoittelun edistämiseksi.	Heha
Jatketaan Merikasarmen esteettömyyden kehittämistä katselmusten tulosten pohjalta	VNHY, työsuojelu-organisaatio
Laaditaan ohjeistus UM:n saavutettavista ja yhdenvertaisista tapahtumista	Protokolla

## Liite

Liite on tallennettu omana tiedostonaan osoitteeseen  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-281-785-3>



**Ulkoministeriön  
julkaisuja**

**2024:6**

ISSN PDF 2737-0844

ISBN PDF 978-952-281-785-3