

NIILO MÄKI -SÄÄTIÖN (Niilo Mäki Instituutti) TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Päivitetty 03/2025

TAUSTA

Niilo Mäki -säätiö sr:n tarkoituksena on säätiön sääntöjen mukaan edistää lasten ja nuorten neuropsykologista tutkimusta ja kuntoutusta. Tämän toteuttamiseksi Niilo Mäki -säätiö ylläpitää Niilo Mäki Instituuttia, jonka kautta säätiö tukee toimialansa tutkimusta ja kuntoutusta sekä kehittää ja toteuttaa siihen liittyviä palveluita ja harjoittaa alan tieteellistä julkaisu- ja koulutustoimintaa.

Niilo Mäki Instituutti tuottaa tutkimusperustaista tietoa ja keinoja tukea lapsia ja nuoria, joilla on esteitä oppimisessaan. Instituutin tavoitteena on tehdä maailmasta parempi paikka oppia ja kehittyä.

Niilo Mäki -säätiön rahoitus tulee pääosin avustuksista ja projekteista. Projektit ovat määräaikaista, mikä on vaikuttanut siihen, että noin puolet työsuhteista on määräaikaista projektin keston ajalle. Projektien sisällöt myös vaihtelevat saatujen rahoituspäätösten mukaisesti, jolla saattaa olla vaikutusta työsuhteiden jatkumiseen. Työsuhteiden määräaikaisuus vaikuttaa myös osaamispääoman pysymiseen organisaatiossa ja aiheuttaa vaihtuvuutta henkilöstössä.

Työsuhteiden kehittämiseksi on tehty määrätietoisesti työtä ja työsuhteiden vakinaistamisen kriteerit on hyväksytty säätiön hallituksessa vuonna 2022. Työsuhteiden kehittämisen suunnitelmaa toteutetaan säätiön rahoitus- ja projektitilannenäkymät huomioiden. Toistaiseksi voimassaolevien työsuhteiden määrä on viime vuosina lisääntynyt merkittävästi aiempiin vuosiin verrattuna. Vuoden 2025 alussa voimassa olevista kuukausipalkkaisista työsuhteista 55,8 % (24/43) oli toistaiseksi voimassaolevia.

Uusien osaajien rekrytointiprosessia kehitetään ja prosessit laaditaan läpinäkyviksi ja yhdenvertaisiksi. Avoimet uudet työtehtävät viestitään vähintään oman organisaation sisällä mahdollistaen nykyisen henkilöstön hakeminen niihin. Myös nykyisen henkilöstön uusissa hankkeissa jatkuvat työtehtävät viestitään sisäisesti.

JOHDANTO

Niilo Mäki -säätiö sr on laatinut tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman lain asettamien velvoitteiden mukaisesti ja sitä päivitetään vuosittain. Tässä dokumentissa käytetään termiä tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää myös yhdenvertaisuussuunnitelman. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Yhdenvertaisuuslain tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Niilo Mäki -säätiössä laadittuun tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä sovittu niiden toteuttamisesta, vastuuhenkilöistä, resursseista, tiedottamisesta ja seurannasta sekä kaikkien yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä. Tasa-arvosuunnitelma on voimassa toistaiseksi, mutta sen ajantasaisuutta ja päivitystarpeita arvioidaan vuosittain Työsuojelutiimissä ja tarpeen mukaan muissa työryhmissä.

JOHDON SITOUTUMINEN TASA-ARVON EDISTÄMISEEN

Niilo Mäki -säätiön johto on hyväksynyt tasa-arvosuunnitelman ja sitoutunut omalta osaltaan tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen. Toiminnanjohtaja vahvistaa allekirjoituksellaan tasa-arvosuunnitelman vuosittaisten päivitysten jälkeen. Lisäksi suunnitelma viedään tiedoksi säätiön hallitukselle ja siihen

viitataan säätiön hallintoneuvoston syyskokouksessa hyväksyttävässä seuraavan vuoden toimintasuunnitelmassa.

RESURSSIT TASA-ARVOSUUNNITELMAN VALMISTELUUN, TOTEUTTAMISEEN JA SEURANTAAN

Tasa-arvosuunnitelman valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan on varattu seuraavat resurssit:

1. Työsuojelutiimi (työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu + varavaltuutetut), joka kokoontuu työajalla säännöllisesti ja tiedottaa toiminnastaan muulle henkilöstölle yhdessä luottamusvaltuutetun kanssa.
2. Henkilöstöä kuvaavat sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot
3. Tasa-arvon kokemista ja työhyvinvointia kartoittavat kyselyt

TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

1) Työhönottotilanteissa toimitaan yhdenvertaisuus huomioiden.

- Työpaikkakohtainen tavoite: Avoinna olevat työpaikat herättävät kiinnostusta sekä miehissä että naisissa. Valintaperusteista tiedotetaan avoimesti hakuilmoituksessa.

Taataan tasapuoliset mahdollisuudet hakea uusia ja vapautuvia työtehtäviä vähintään organisaation omalle henkilöstölle ja organisaation ulkopuolisille, mikäli se on tarkoituksenmukaista avoinna olevassa tehtävässä. Hakumahdollisuudet ovat riippumattomia henkilön sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, uskonnosta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä (esim. varallisuus, asuinpaikka, ulkonäkö, sukupuolinen suuntautuminen, poliittinen suuntautuminen tms.), jotka eivät vaikuta työn tekemiseen. Hakijoina voi olla kaikenikäisiä työntekijöitä ja kaikenikäisten työntekijöiden osaamista ja työpanosta arvostetaan tasapuolisesti. Kaikki rekrytointiprosesseihin osallistuvat ovat tietoisia lain asettamista rajoista työnhaun, työhaastattelujen sekä työsuhteen kaikissa vaiheissa sekä tietävät kuinka luoda hyvien tapojen mukainen työpaikkailmoitus.

- Toimenpiteet: Niilo Mäki -säätiö viestittää, että avoinna oleviin tehtäviin toivotaan sekä nais- että mieshakijoita. Tiedotetaan avoimista paikoista henkilöstölle kannustaen kaikkia hakeutumaan koulutusta ja/tai osaamista vastaaviin tehtäviin. Nuorten työmarkkina-asemaa pyritään parantamaan. Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei saa johtaa syrjintään työhön otossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Tällaisten syiden perusteella ei myöskään rajoiteta työhön ottamista, työsuhteen kestoa tai sen jatkumista.
- Vastuuhenkilö/t: Esihenkilöt ja hankevetäjät
- Aikataulu: huomioidaan rekrytointitilanteissa
- Seuranta: Kerätään rekrytoinneista tilastot, joista ilmenee hakeneiden määrä, sukupuoli- ja ikäjakauma ja valittujen naisten ja miesten määrä.

2) Työtehtävien tasapuolinen jakautuminen naisten ja miesten kesken: työtehtävät jakautuvat osaamisen mukaisesti

- Työpaikkakohtainen tavoite: Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti osaamisen mukaan. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen.
- Toimenpiteet: Rekrytoinneissa huomioidaan yhdenvertaisuus. Pidetään säännöllisesti kehityskeskustelut, joissa esimiehen ja työntekijöiden välillä varmistetaan molemminpuolinen avoin ja rehellinen keskustelu sekä palautteen anto työhön ja siinä suoriutumiseen.

Kehityskeskusteluissa käydään läpi myös ammatillisen kehittymisen tarpeet. Selvytyden vuoksi todetaan, että palkkakeskustelut käydään erikseen.

- Vastuuhenkilö/t: Esihenkilöt ja hankevetäjät
- Aikataulu: Rekrytoinneissa yhdenvertaisuuden toteutuminen käyttöön välittömästi. Ammatillisen kehittämisen tarpeet huomioidaan seuraavissa kehityskeskusteluissa.
- Seuranta: Kerätään tilastot naisten ja miesten tehtäviin sijoittumisesta.

3) Kouluttautuminen: yhdenvertaiset mahdollisuudet osaamisen lisäämiseen

- Työpaikkakohtainen tavoite: Luodaan tasapuoliset mahdollisuudet työssä kehittymiseen, koulutukseen pääsyyn ja uralla etenemiseen sukupuolesta tai muista henkilöön liittyvistä syistä riippumatta. Työntekijöiden uralla etenemistä tuetaan aktiivisesti monipuolistamalla työtehtäviä ja syventämällä työntekijöiden asiantuntijuutta esimerkiksi koulutuksen keinoin sekä mahdollistamalla opintovapaat. Kehityskeskustelussa otetaan esille työtehtävien monipuolistaminen sekä lisätään omaan työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia ja osallistumista päätöksentekoon. Kannustetaan myös vähäisellä koulutuksella työt aloittaneita työntekijöitä kehittämään työssään.
- Toimenpiteet: Tarjotaan tasapuolisesti mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Osaamisen kehittymisen säännöllinen arviointi ja kehittämissuunnitelmien laadinta henkilötasolla kehityskeskustelujen yhteydessä. Opintovapaiden mahdollisuudesta tiedottaminen.
- Vastuuhenkilö/t : Esihenkilöt ja hankevetäjät.
- Aikataulu: Kehityskeskusteluihin mahdollisuus vuosittain.
- Seuranta: Kerätään tilastot naisten ja miesten koulutuksiin osallistumisista.

4) Uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolistaminen

- Työpaikkakohtainen tavoite: yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- Toimenpiteet: Huolehditaan osaamisen kehittämisestä, mm. riittävästä koulutusmahdollisuuksista resurssien mukaan, sekä tiedotetaan avoimista paikoista henkilöstölle avoimesti. Kehityskeskusteluissa käydään läpi työtehtävien monipuolistamisen mahdollisuuksia.
- Vastuuhenkilö/t: Johto ja esihenkilöt, hankevetäjät.
- Aikataulu: Kehityskeskusteluihin mahdollisuus vuosittain.
- Seuranta: Kouluttautumisen seuranta kehityskeskusteluissa.

5) Samapalkkaisuus: sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä, kokemus ja osaaminen huomioiden

- Työpaikkakohtainen tavoite: Sukupuoli ei vaikuta työstä saatavaan palkkaan.
- Toimenpiteet: Palkkakartoitus eri sukupuolille maksetuista palkoista. Palkkausjärjestelmän kehittäminen. Kaikkia työntekijöitä kohdellaan samanarvoisesti ja samoilla pelisäännöillä. Tiedotetaan avoimesti palkkauksen perusteista henkilöstölle. Työtehtävien vaativuusluokitus on selkeä ja siitä tiedotetaan kaikille.
- Vastuuhenkilö/t : Johto ja esihenkilöt, luottamusvaltuutettu, työssä onnistuminen -työryhmä

- Aikataulu: Palkkausjärjestelmän päivitys tarpeen mukaan
- Seuranta: Palkkakartoitus säännöllisesti

6) Johtaminen: yhdenvertaisuuden huomioiva johtamiskulttuuri

- Työpaikkakohtainen tavoite: Tuetaan perheen ja työn yhteensovittamista. Kannustava ja tasavertainen suhtautuminen sekä miesten että naisten työuriin ja isien ja äitien perhevapaisiin sekä vanhemmuuteen. Johtamisessa otetaan huomioon yhdenvertaisen kohtelun toteutuminen. Toimintaa kehitetään työilmapiiri- ja henkilöstökyselyjen tulosten perusteella. Tavoitteena kannustava ja myönteinen työskentelyilmapiiri.
- Toimenpiteet: Tiedotetaan sopivassa määrin perhevapailla olevia työpaikan tapahtumista. Helpotetaan työntekijöiden paluuta perhevapailta kiinnittämällä huomiota töiden ennakkosuunnitteluun. Huolehditaan myös esihenkilöiden koulutuksesta tasa-arvo-, yhdenvertaisuus ja työhyvinvointiasioissa. Esimiehet ja johto kannustavat ja tukevat alaisiaan.
- Vastuuhenkilö/t: Johto ja esihenkilöt, hankevetäjät
- Aikataulu: Jatkuva
- Seuranta: Työhyvinvointikysely vuosittain.

7) Seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan tai muun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistaminen ja ehkäisy

- Työpaikkakohtainen tavoite: Nollatoleranssi seksuaalista tai sukupuoleen liittyvää häirintää sekä muuta kiusaamista kohtaan. Selvät toimintaohjeet häirintätilanteiden varalle ja esihenkilön/johdon välitön puuttuminen tilanteeseen.
- Toimenpiteet: Työnantaja edellyttää ja ohjeistaa jokaisen työntekijän käymään läpi työpaikan yhteiset pelisäännöt. Mikäli häirintää ilmenee, siitä ilmoitetaan heti esihenkilölle/työsuojeluvaltuutetulle. Esihenkilö puuttuu välittömästi havaitsemaansa tai tietoonsa tulleeseen häirintään.
- Vastuuhenkilö/t: Esihenkilöt, johto, työsuojelutiimi
- Aikataulu: Jatkuva.
- Seuranta: Henkilöstökysely säännöllisesti.

8) Työelämän ja perhe-elämän/yksityiselämän yhteensovittaminen: helpotetaan naisten ja miesten osalta työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamista

- Työpaikkakohtainen tavoite: Tasapuolinen mahdollisuus jäädä vanhempainvapaalle.
- Toimenpiteet: Joustetaan työaikajärjestelyissä. Etä- ja hybridityömahdollisuus. Kannustetaan myös miehiä käyttämään perhevapaita.
- Vastuuhenkilö/t: Esihenkilöt ja hankevetäjät.
- Aikataulu: Jatkuva.
- Seuranta: Henkilöstökysely säännöllisesti.

SEURANTA

Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista seuraa ja arvioi säännöllisesti työsuojelutiimi. Tiimi vastaa myös tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä.

Hyväksytty 3.3.2025



Juha-Matti Latvala
Toiminnanjohtaja
Niilo Mäki Instituutti