

TULLIN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA



2020–2022

Sisällysluettelo

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat yhteisiä asioitamme	3
Tasa-arvo	3
Yhdenvertaisuus.....	3
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu	4
Tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2020–2022	5
Henkilöstöpoliittiset tavoitteet	5
Tavoite 1: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusajattelua vahvistetaan, edistetään ja seurataan	5
Tavoite 2: Rekrytoidaan monimuotoisesti ja tarjotaan tasavertaiset mahdollisuudet urakehitykseen	6
Toiminnalliset tavoitteet.....	7
Tavoite 1: Varmistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Tullin työssä.....	7
Tavoite 2: Tullin verkkopalvelut ja asiakasmateriaalit ovat yhdenvertaisesti saavutettavia kaikille	7
Tavoite 3: Kielellistä yhdenvertaisuutta lisätään asiakasviestintää parantamalla.....	8

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat yhteisiä asioitamme

Tulli edistää toiminnassaan tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja työelämän monimuotoisuutta. Kaikilla organisaatiotasolla toimintaa määrittävät Tullin arvot, jotka ovat arvostaminen, luottamus, osaaaminen ja palvelu. Jokainen arvo sisältää ajatuksen oikeudenmukaisuudesta ja yksilön arvostuksesta. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja työelämän monimuotoisuus kuuluvat myös Tullin strategian tavoitteisiin, joita linjataan kärkiteemoissa yhteiskuntavastuu, johtaminen ja työkuulttuuri sekä henkilöstö ja osaaminen.

Tullilla on vastuu tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta toiminnasta sekä viranomaisena että työnantajana. Tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa on pohjimmiltaan kysymys samasta asiasta – ihmisten yhdenvertaisesta kohtelusta sekä tasa-arvoisen, oikeudenmukaisen ja kannustavan työilmapiirin luomisesta.

Oikeudenmukaisuus on tärkeä perusarvo, jonka toteutuminen edellyttää erilaisten ihmisten ja ihmisryhmien yhdenvertaista kohtelua. Yhdenvertaisella kohtelulla tarkoitetaan sitä, että kohtelu on samankaltaista, jolla jotakuta toista vastaavallisessa tilanteessa kohdellaan tai kohdeltaisiin. Yhdenvertaisen kohtelun periaate sisältyy Suomen perustuslakiin ja Suomea velvoittaviin kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, jotka kieltävät syrjinnän ja velvoittavat edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Työelämän tasa-arvo on laaja kokonaisuus, joka sisältää ajatuksen siitä, että eri sukupuolet, eri ikäryhmät sekä kulttuuritaustaltaan tai ominaisuuksiltaan erilaiset ihmiset hyväksytään samanarvoisina sekä heille luodaan tasapuoliset mahdollisuudet.

Tasa-arvo

Tasa-arvossa ei ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan kaikkien eri sukupuolten samanarvoisuuden hyväksymisestä sekä tasapuolis-

ten mahdollisuuksien luomisesta eri sukupuolten edustajille.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän seuraavien syiden perusteella:

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaki kieltää häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä. Kohtuulliset mukautukset ovat muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmistetaan vammaisten ihmisten mahdollisuus nauttia kaikista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista tai käyttää niitä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Laissa kiellään myös syrjivät työpaikkailmoitukset.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu

Tämän suunnitelman on laatinut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, johon kuuluu työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajia. Suunnitelma on tehty kesän ja syksyn 2020 aikana, ja työskentelyssä on hyödynnetty edellistä, vuosille 2017–2019 laadittua suunnitelmaa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla tuetaan hyvän työilmapiirin kehittämistä, joka on koko työyhteisön yhteinen haaste. Henkilöstö tutustetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan koulutusten, johtoryhmien, työyksikköpalaverien, yhteistyötoimikuntien ja Tullin intrasivujen avulla.

Suunnitelma sisältää tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon vahvistamiseksi vuosille 2020–2022. Tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista arvioidaan seuraavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteydessä. Palkka-tasa-arvon toteutumista seurataan palkkatyöryhmässä.

Suunnitelman liite sisältää palkkakartoituksen naisten ja miesten palkoista sekä arvion siitä, miten edellisessä suunnitelmassa määritellyt tavoitteet ovat toteutuneet.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä pyysi suunnitelmasta lausunnot Tullin osastoilta. Lausunnot saatiin toimipaikkaosastolta, valvontaosastolta, ulkomaankauppa- ja verotusosastolta sekä koulutukselta ja tietohallinnolta. Lausunnot on otettu huomioon, ja niiden perustella on muutettu ja täsmennetty suunnitelman sisältöä.

Myös henkilöstöltä pyydettiin näkemyksiä ja ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi Tullissa. Erityisesti pyydettiin ehdotuksia siitä, miten Tulli voisi huomioida nämä entistä paremmin käytännön toiminnassaan.

Kaikki kehittämissuositukset käsiteltiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä.

Kehittämissuosituksia tuli muun muassa osa-aikaisuudesta ja sen vaikutuksesta esimiestyöhön. Ehdotuksissa esitettiin muun muassa, että osa-aikatyö itsessään ei saa olla syy työtehtävien rajaamiseen, vaan tilannetta on tarkasteltava sen suhteen, mikä on työtehtävän sisältö ja miten osa-aikaisuus vaikuttaa työtehtäviin. Lisäksi esille nousi se, että tasa-arvon edistämiseksi myös sukupuolten moninaisuus ja muunsukupuoliset on otettava huomioon, ja tätä näkökulmaa on tuotu esille suunnitelmassa.

Tulevaisuudessa myös työtehtävien alueellinen tasa-arvo otetaan paremmin huomioon, esimerkiksi sijoittamalla asiantuntijatehtäviä tasa-arvoisesti eri alueille.

Tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2020–2022

Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Tavoite 1: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusajattelua vahvistetaan, edistetään ja seurataan

Toimenpiteet	Mittari	Vastuu	Seuranta
Tullin henkilöstö käy E-oppivan koulutuksen Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – miksi ja miten?	E-oppivan tilastot VMBaro	Esimiehet	Esimiehet Tullin koulutus Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä
E-oppivan koulutus Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – miksi ja miten? sisällytetään osaksi Tullin yleis-perehdytystä	E-oppivan tilastot	Tullin koulutus	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä
Tullin intranetin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussivuston näkyvyyttä ja löydettävyyttä sekä sisältöä parannetaan	Intrasivuston kävijämää- rätiedot	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä
Esimiesten osaamista lisätään koulutuksella tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	VMBaro E-oppivan tilastot Koulutustilastot	Tullin koulutus Henkilöstöhallinto	Esimiehet Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä Tullin koulutus
Esimiesten ja henkilöstön työ-elämätaitoja lisätään	Koulutustilastot VMBaro	Tullin koulutus	Esimiehet Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-työryhmän työtä tehostetaan	Kokoontumisten määrä ja pöytäkirjat	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä ehdottaa, että E-oppivan koulutus Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – miksi ja miten? otetaan osaksi Tullin yleisperehdytystä. Tavoitteena on, että koulutus otetaan puheeksi työntekijän kanssa viimeistään seuraavassa osaamiskeskustelussa ja koulutus olisi käytynä huhtikuussa 2022. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa, kuinka moni käy koulutuksen, ja tietoja käytetään hyväksi seuraavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman suunnittelussa syksyllä 2022.

Ehdotetaan, että kaikkien esimiesten täytyy käydä Toimiva työyhteisö -koulutus ja perehtyä työkyvyn tuen malliin. Näin esimiesten osaaminen syvenee ja he voivat nopeammin puuttua epäkohtiin

haastavissa henkilöstötilanteissa, mikä parantaa työilmapiiriä ja henkilöstön jaksamista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän työskentelyä tuodaan esille tiedotteilla ja tietoiskuilla. Työryhmä kokoontuu säännöllisesti seuraamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Tullissa. Intranetin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusivuston löydettävyyttä parannetaan ja aihetta nostetaan näkyvämmäksi myös Tullin verkkosivuilla.

Tavoite 2: Rekrytoidaan monimuotoisesti ja tarjotaan tasavertaiset mahdollisuudet urakehitykseen

Toimenpiteet	Mittari	Vastuu	Seuranta
Palkkauksen tasa-arvoisuutta seurataan ja edistetään	Palkkavaakakartoitus	Henkilöstöhallinto Esimiehet	Palkkatyöryhmä Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä
Positiivinen erityiskohtelu rekrytoinnissa mahdollisuuksien mukaan	Hakuilmoitusten lukumäärä, joissa positiivinen erityiskohtelu on mainittu	Esimiehet	Rekrytointi Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä
Huomioidaan työelämän monimuotoisuus ja rekrytointien moninaisuus sekä rekrytoidaan yhteiskuntavastuullisesti osatyökykyisiä, vammaisia, eri ikäisiä sekä eri sukupuolta olevia, kieli-, kulttuuri- tai muihin vähemmistöihin kuuluvia		Esimiehet	Hallinto-osasto Tullin johtoryhmä
Luodaan mallia erilaisille urapoluille työkyvyn tukemiseksi työuran eri vaiheissa	Urapolkumallin laatiminen	Henkilöstöhallinto	Henkilöstöhallinto

Väliaikaisena erityistoimena voidaan rekrytoinnissa käyttää positiivista erityiskohtelua, jolla edistetään työmarkkinoilla huonommassa asemassa olevien ryhmien työllistymistä. Yhdenvertaisuuslain mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos se on oikeasuhtaista ja sen tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Etusijaa ei voida kuitenkaan automaattisesti antaa hakijalle, joka edustaa hakemassaan tehtävässä vähemmistöä. Positiivisella erityiskohtelulla voidaan suosia ainoastaan sellaista hakijaa, joka on yhtä ansioitunut tai lähes yhtä ansioitunut kuin muut hakijat. Rekrytoinnissa positiivista erityiskohtelua harkitaan ennen kuin tehtävä tai virka avataan.

Tulli pyrkii hallitusohjelman mukaisesti rekrytoimaan yhteiskuntavastuullisesti. Hallitusohjelman yksi tavoite on parantaa erityisesti osatyökykyisten, vaikeasti työllistyvien, nuorten, ikääntyvien ja maahanmuuttajataustaisten työllistymistä. Myös Tullin tulostavoitteisiin kuuluu se, että kiinnitetään huomiota työelämän monimuotoisuuteen.

Suunnittelukauden 2020 - 2022 aikana kehitetään ja luodaan mallia siitä, minkälaisia erilaisia urapolkuja Tullissa voi olla työuran eri vaiheissa. Tullissa työurat ovat pitkiä, ja työkyky voi vaihdella uran aikana. Työtehtäviä muokkaamalla voidaan tukea työkykyä, parantaa työhyvinvointia, pidentää työuria sekä edistää tuottavuutta.

Toiminnalliset tavoitteet

Tavoite 1: Varmistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Tullin työssä

Toimenpiteet	Mittari	Vastuu	Seuranta
Asiakaspalvelussa, tullivalvonnassa ja tullirikostorjunnassa työskentelevien osaamista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta vahvistetaan siten, että heille laaditaan erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus 1.4.2022 mennessä	Koulutuspaketin valmistuminen	Valvontaosasto Ulkomaankauppa- ja verotusosasto Tullin koulutus	Tullin koulutus Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Tavoite 2: Tullin verkkopalvelut ja asiakasmateriaalit ovat yhdenvertaisesti saavutettavissa kaikille

Toimenpiteet	Mittari	Vastuu	Seuranta
Palvelut suunnitellaan saavutettaviksi eli teknisiltä ratkaisuiltaan, käyttöliittymältään ja sisällöltään sellaisiksi, että ne ovat kaikille helpokäyttöisiä, selkeitä ja ymmärrettäviä	Asiakaspalautteiden seuranta Käytettävyydestaus	Tietohallinto Asiakaspalvelut	Tietohallinto Asiakaspalvelut
Chat-palvelu otetaan käyttöön	Käyttöönotto	Tietohallinto Asiakaspalvelut	Tietohallinto Asiakaspalvelut
Tekstisisällöistä tehdään entistä selkeämpiä ja ymmärrettävämpiä	Asiakaspalautteiden seuranta Käyttäjätestaukset	Asiakaspalvelut Viestintä Tullin koulutus	Asiakaspalvelut

Palveluista suunnitellaan saavutettavia yhdessä ulkopuolisten saavutettavuusasiantuntijoiden kanssa. Myös omaa henkilöstöä koulutetaan huomioimaan palveluiden saavutettavuus.

Asiakastekstien kirjoittajia tuetaan selkeässä kirjoittamisessa. Heille suositellaan muun muassa E-oppivan kurssia hyvästä virkakielestä ja järjestetään kirjoittamisen työpajoja.

Asiakasmateriaalia tuotetaan selkokielellä sellaisille kansalaisille, joilla on vaikeuksia lukea tai ymmärtää suomen yleiskieltä, esimerkiksi lukihäiriöisille, kehitysvammaisille, muistisairaille, vanhuksille ja maahanmuuttajille.

Selvitetään saamenkielisiltä alueilta, mitä asiakasmateriaalia tarvitaan saameksi ja tehdään sitä asiakkaiden käyttöön.

Vahvistetaan asiakaspalvelussa tarvittavaa suullista ja kirjallista ruotsin kielen taitoa. Suositellaan E-oppivan työelämän ruotsin kielen koulutusta Svenska på jobbet sellaisille työntekijöille, jotka kokevat tarvitsevansa ruotsin kielen taitonsa aktivointia.

Tärkeimmät asiakasmateriaalit käännetään ruotsin ja englannin lisäksi muille Suomessa eniten käytetyille vähemmistökielille, kuten viron ja venäjän kielelle.

Tavoite 3: Kielellistä yhdenvertaisuutta lisätään asiakasviestintää parantamalla

Toimenpiteet	Mittari	Vastuu	Seuranta
Asiakasmateriaalia tehdään myös saamen kielellä	Saamenkielisen materiaalin määrä	Asiakaspalvelut Kääntäjät	Viestintä
Asiakaspalvelu-, rikostorjunta- ja valvontatehtävissä työskentelevien ruotsin kielen taitoa vahvistetaan koulutuksella	Koulutustilastot	Tullikoulu Esimiehet	Esimiehet
Pyritään varmistamaan, että asiakasmateriaalia on saatavilla tarvittaessa myös vähemmistökielillä	Muunkielisen materiaalin määrä	Asiakaspalvelut Tullivalvonta Viestintä	Viestintä