



Finlands miljöcentralas jämställdhetsplan och plan för likabehandling i verksamheten



Suomen ympäristökeskus
Finlands miljöcentral
Finnish Environment Institute

Vi skapar hopp av kunskap. | syke.fi

Innehåll

1. Introduktion	3
2. Syke som leverantör av tjänster och funktioner	3
2.1. Sykes nyckelkunder och intressenter	5
2.2. Främjande av jämställdhet och likabehandling genom finansieringsprojekt	5
3. Sykes nuläge med tanke på jämställdhet och likabehandling i verksamheten	6
3.1. Genomförande av undersökningen	6
3.2. Nulägesanalys: Översikt av jämställdhet och likabehandling i verksamheten på Syke	8
3.3. Systematisk insamling och uppföljning av respons	8
3.4. Språklig mångfald i Sykes tjänster och verksamhet	9
3.5. Genomförande av digital och språklig tillgänglighet	10
4. Mål och åtgärder	13
Källor	14
Bilaga	15
Sykes jämställdhet och likabehandling i verksamheten	15

1. Introduktion

Jämställdhetslagen (609/1986) ålägger myndigheterna att främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och systematiskt sätt. Syftet med lagen är också att förebygga direkt eller indirekt diskriminering baserat på könsidentitet eller könsuttryck. Direkt diskriminering syftar på att människor behandlas sämre på grund av en personlig egenskap. Indirekt diskriminering avser olika förfaringssätt eller regler som kan ställa en person i en ofördelaktigare ställning baserat på deras personliga egenskaper. Könsidentitet syftar på en persons upplevelse av sitt eget kön. Könsuttryck avser uttrycket av en persons kön på olika sätt, till exempel genom beteende eller klädsel.

Diskrimineringslagen (1325/2014) förbjuder diskriminering på grund av ålder, nationalitet, ursprung, religiös övertygelse, språk, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, hälsotillstånd, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Diskrimineringslagen ålägger myndigheter och arbetsgivare att bedöma och främja likabehandling i sin egen verksamhet för att främja uppnåendet av jämlikhet. Syftet med främjandet är att säkerställa att alla personer har faktiska möjligheter att delta i verksamheten.

Lagstiftningen kräver att myndigheterna systematiskt främjar jämställdhet och likabehandling.

Jämställdhetslagen ålägger oss att främja jämställdhet i arbetslivet. Enligt 5 § i diskrimineringslagen ska varje myndighet ha en separat plan för åtgärder för likabehandling. Utarbetandet av planen hjälper till att identifiera potentiella utmaningar relaterade till jämställdhet och likabehandling inom tjänster, att definiera målen för deras främjande och att omsätta dem i praktiken i verksamheten och servicepraxisen.

Likabehandling och jämställdhet är en viktig del av Finlands miljöcentral (Syke) verksamhet. Syftet med denna plan är att främja jämställdhet och likabehandling i Sykes verksamhet och tjänster. Sykes senaste lagstadgade jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2023–2025 utarbetades 2023. Den aktuella planen fokuserade på en intern granskning av organisationen. Jämställdhetsplanen och planen för likabehandling i verksamheten är separat från denna och gäller särskilt uppnåendet av jämställdhet och likabehandling hos externa kunder och intressenter. Planen kombinerar främjandet av jämställdhet och likabehandling till en helhet som granskas.

Baserat på översikten av nuläget identifierar planen de viktigaste utvecklingsområdena och ställer konkreta mål för handlingsplanen för hur teman inom jämställdhet och likabehandling i verksamheten kan främjas och etableras (eller följas upp) i högre grad som en del av Sykes verksamhet. Planen består av en översikt av nuläget, val av utvecklingsobjekt samt uppföljning och utvärdering.

2. Syke som leverantör av tjänster och funktioner

Finlands miljöcentral är en tvärvetenskaplig forsknings- och utvecklingscentral vars verksamhet är ganska omfattande både i Finland och internationellt. Sykes princip är att en genuin dialog och deltagande integreras i all verksamhet.

Sykes verksamhet är indelad i fem lösningsenheter, två genomskärande enheter, tre möjliggörande enheter och tre olika funktioner som stöder ledningen. Enheternas huvuduppgifter inkluderar forsknings- och utvecklingsarbete samt tillhandahållande av olika tjänster. De myndighetsuppgifter som hör till Finlands miljöcentral utförs i en separat funktion för myndighetsuppgifter.

Sykes Organisation 2026

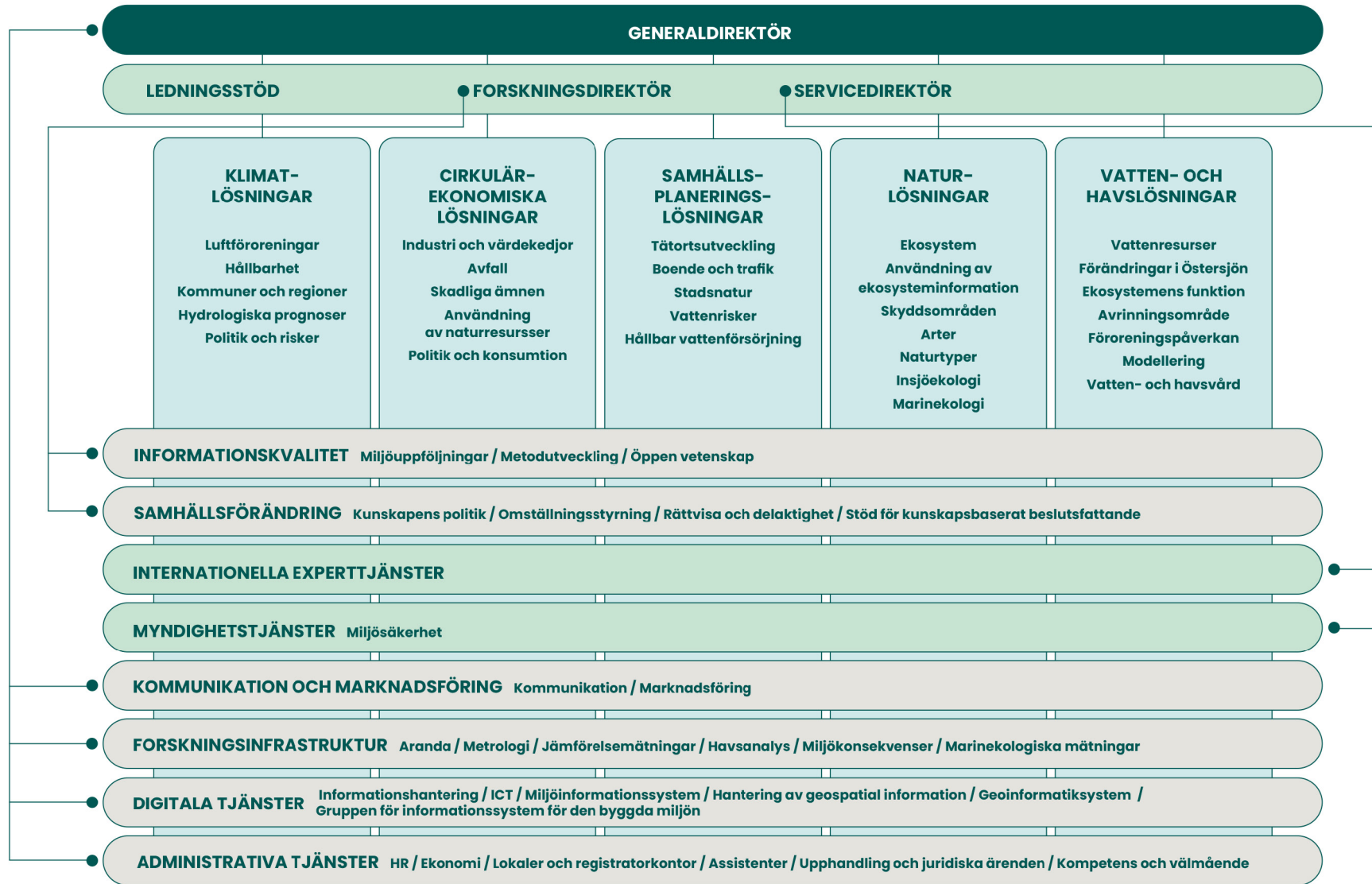


Bild 1. Ledningsorganisationen för Finlands miljöcentral 2023–2026

Eftersom Sykes verksamhet är mycket omfattande är det viktigt att först identifiera de tjänster och funktioner där man systematiskt möter externa kunder och intressenter för att granska jämställdhet och likabehandling i verksamheten. I Sykes verksamhet utgörs sådana av myndighetstjänster, laboratorietjänster, digitala informationstjänster, informationstjänster, forskningsverksamhet och -projekt samt kommunikation. Denna plan undersöker specifikt förverkligandet av jämställdhet och likabehandling inom dessa ansvarsområden.

2.1. Sykes nyckelkunder och intressenter

Sykes viktigaste intressenter inom offentlig förvaltning är statsrådet, NMT-centralerna, kommuner, andra forskningsinstitut, universitet, statliga ämbetsverk och offentliga FoU-finansiärer. På internationell nivå är de viktigaste kontakterna de olika institutionerna inom Europeiska unionen, Europeiska miljöbyrån (EEA) och de forskningsinstitut som ingår i PEER-nätverket. Syke deltar också i FN:s miljöprogram (UNEP) verksamhet samt UNECE:s verksamhet. Media och flera icke-statliga organisationer är också viktiga kunder för Syke.

Tabell 1. Sykes identifierade tjänster och verksamheter där man systematiskt möter externa kunder och intressenter

Tjänster och verksamhet	Viktiga kundgrupper och intressenter
Myndighetstjänster	Privatkunder Företag (där affärsområdet är mångsidigt)
Laboratorietjänster	Individer (representanter) Miljöexperter Ministerier
Digitala informationstjänster	Medborgarna Representanter för organisationer Myndigheter
Informationstjänster	Olika experter Media Enskilda medborgare Dataanvändare
Forskningsverksamhet och/eller -projekt	Medborgarråd Människor Olika myndigheter
Kommunikation	Enskilda medborgare, användare Myndigheter Media

2.2. Främjande av jämställdhet och likabehandling genom finansieringsprojekt

Många finansiärer kräver att ansökningar om finansiering ska beskriva hur jämställdhet mellan könen eller likabehandling kommer att främjas under projekten. Dessa inkluderar Horisont Europa (HE) och Finlands Akademi.

Mottagare av stöd från Horisont Europa måste iaktta och respektera de horisontella principerna. Dessa inkluderar de grundläggande rättigheterna och principerna i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, jämställdhet mellan könen, icke-diskriminering, likabehandling och hållbar utveckling, med hänsyn till Parisavtalet om klimatförändringar och principen om 'ingen betydande skada'. Alla offentliga organisationer är också skyldiga att ha en jämställdhetsplan (Gender Equality Plan). Dessutom, beroende på projektet, ska man i vissa HE-applikationer beskriva hur kön beaktas i samband med forskningsinnovation.

Finlands Akademi kräver att den forskning den finansierar främjar jämställdhet och likabehandling, med särskilt fokus på att säkerställa könsbalansen, främja ett aktivt könsperspektiv och likabehandling i forskningen samt eliminera och förebygga strukturell ojämlikhet.

Syke är också involverad i genomförandet av utvecklingsamarbetsprojekt. De tvärgående målen för Finlands utvecklingspolitik är jämställdhet, likabehandling, klimathållbar och koldioxidsnål utveckling samt miljöskydd, med fokus på att skydda biologisk mångfald. På projektnivå ska principerna beaktas åtminstone för att säkerställa att principen om "ingen betydande skada" iakttas.

3. Sykes nuläge med tanke på jämställdhet och likabehandling i verksamheten

3.1. Genomförande av undersökningen

Planen baseras på en undersökning av nuläget som Syke genomförde 2023–2024. Rapporten om nuläget hänvisar till en beskrivning av hur jämställdhet och likabehandling uppnås inom olika tjänster och funktioner. Rapporten kommer att användas för att identifiera viktiga utvecklingsmål för att uppnå jämställdhet och likabehandling samt för att utarbeta en handlingsplan för att systematiskt främja dessa identifierade utvecklingsmål.

Olika bedömningsmetoder och material som beskriver omvärlden kan användas vid bedömningen av nuläget. Sykes arbetsmiljö undersöktes med stöd av guiden för Verkytjet för bedömning av likabehandling 1. Jämställdhetslagen och diskrimineringslagen inkluderades aktivt i varje punkt av bedömningen. I utredningen användes också Sykes webbplats, Sykes strategi för 2021–2025 och Sykes hållbarhetsrapport för 2022.

Utöver det skriftliga materialet, för att få en bredare uppfattning, intervjuades nyckelpersoner som är ansvariga för verksamheten och enkäter utarbetades för en bredare expertgrupp. Intervjuerna genomfördes som individuella intervjuer med representanter för Sykes kärnfunktioner och tjänster och baserat på dessa erhöles mer detaljerad information om vilka kundgrupper som möts i funktionerna och tjänsterna, vilka som är de viktigaste teman inom jämställdhet och likabehandling, samt vilka framgångar och utvecklingsområden som kan identifieras. Baserat på de centrala frågor som identifierades i intervjuerna togs en självbedömningsenkät fram med målet att fördjupa den erhållna informationen och bredda undersökningen av hur jämställdhet och likabehandling uppnås för externa kunder och intressenter. Den första enkäten riktade sig till en liten grupp representanter för Sykes verksamhet och tjänster², och den andra enkäten till hela personalen³. Enkäten som omfattade hela personalen genomfördes på både finska och engelska.

Frågorna baseras på frågorna i guiden för Verkytjet för bedömning av likabehandling. Frågorna har ändrats för att beskriva Sykes tjänster och verksamhet. De begrepp som använts i intervjusituationen har förklarats i enkäterna och diskuterats mer i detalj under intervjun. Dessutom kan frågorna i intervjumallen

ha modifierats enligt intervjuerna så att de är relevanta för den aktuella verksamheten eller tjänsten. Till exempel omfattar inte alla Sykes verksamheter eller tjänster personliga möten med kunder eller intressenter, eller profilering, vilket innebär att mer detaljerade frågor om ursprung, sexuell läggning och kön har utelämnats i dessa avseenden.

1. Justitieministeriet. Verktyg för bedömning av likabehandling.
2. På den begränsade enkäten svarade totalt 17 Syke-anställda som representerade myndighetstjänsterna, kvalitets- och laboratorietjänsterna, kommunikationen, expertarbete, forskning och internationella tjänster.
3. Totalt svarade 67 Syke-anställda på enkäten.

Tabell 2. Bakgrundsfrågor till hjälp vid bedömning av jämställdhet och likabehandling

Bakgrundsfrågor för kartläggning av jämställdhet och likabehandling i verksamheten

Vilka typer av externa intressenter och kunder möter ni i era tjänster/er verksamhet?

Vilka teman inom jämställdhet och likabehandling tycker du är centrala för era tjänster/er verksamhet?

Hur tas jämställdhet och likabehandling i beaktande i era tjänster?

Har du märkt några brister eller utvecklingsområden inom tjänsterna/verksamheten som relaterar till likabehandling och/eller jämställdhet?

Tycker du att andra medel/verktyg borde införas så att tjänsterna skulle stödja jämställdhet och likabehandling mer?

Är er verksamhet/era tjänster opartiska och neutrala ur jämställdhets-/likabehandlingsperspektiv?

Tas olika kunders olika behov i beaktande ur ett jämställdhets-/likabehandlingsperspektiv?

Kan man i tjänsterna möta och vid behov identifiera representanter för en minoritetsgrupp?

Förstår tjänste-/verksamhetsleverantörerna och kunderna varandra?

Samarbetar man med olika befolkningsgrupper vid behov?

Tas olika kunders olika behov i beaktande?

Produceras material på olika språk vid behov?

Åtgärdar man ensidig eller felaktig information (om minoriteter, specialgrupper) vid behov?

Har alla möjlighet att ge respons om verksamheten?

Vilka metoder används för att samla in respons?

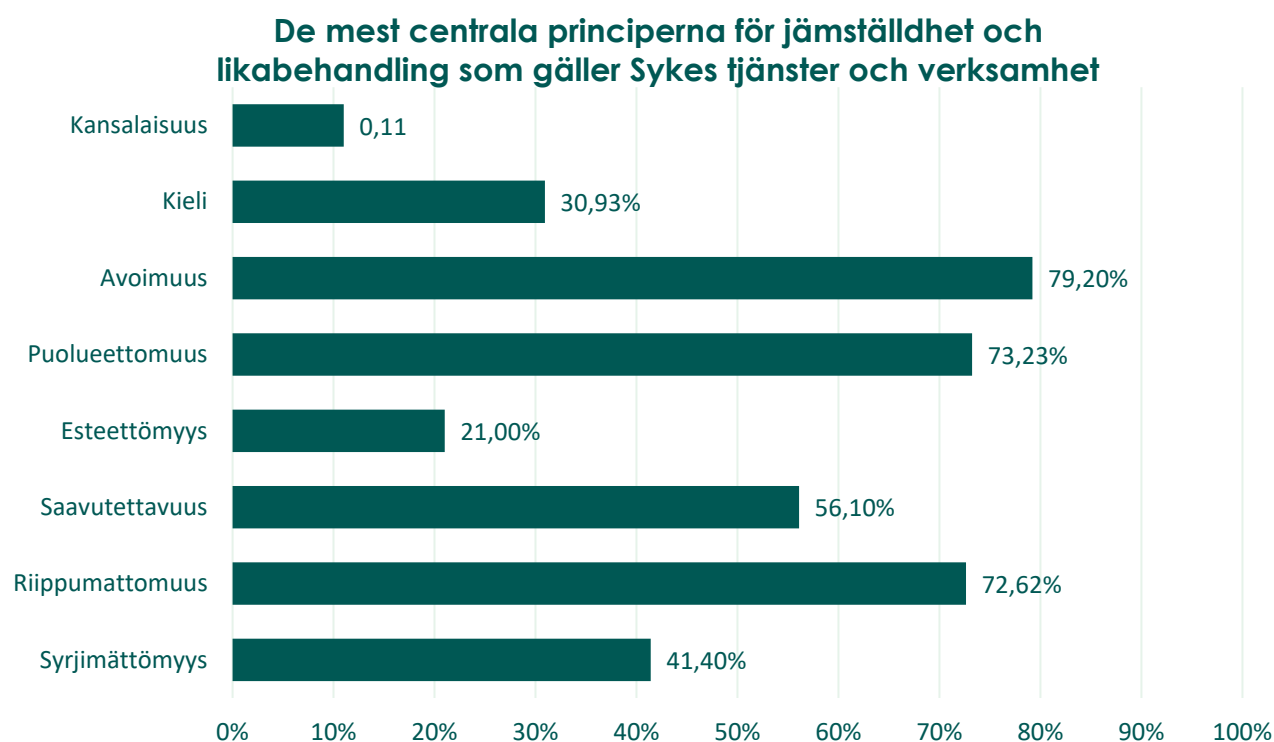
Används den respons som fås om tjänsterna vid behov?

Utarbetandet av planen för jämställdhet och likabehandling i verksamheten har aktivt kommunicerats inom Syke på olika sätt, på finska och engelska. En separat intranätnyhet publicerades om inledandet av det förberedande arbetet, och ett annat kommunikationsinslag kommer också att publiceras när det förberedande arbetet avslutas. Under förberedelsearbetet har planen också diskuterats i dialog med Sykes juridiska representant samt med kommunikations- och personalpolicyrepresentanter. Planen och dess huvudinnehåll har presenterats för ledningsgrupperna och samarbetskommittén har konsulterats. Kommunikationen om planen kommer att fortsätta i framtiden så att varje Syke-anställd kan identifiera och tillämpa innehållet i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen samt främja förverkligandet av jämställdhet och likabehandling i verksamheten på bästa möjliga sätt.

3.2. Nulägesanalys: Översikt av jämställdhet och likabehandling i verksamheten på Syke

Baserat på en enkät riktad till Sykes personal har Syke-anställda en god förståelse för begreppen jämställdhet och likabehandling samt deras innehåll (3,9 på en skala från 1 till 5). Även om Syke-anställda har god förståelse för jämställdhet och likabehandling, anser de delvis att de inte nödvändigtvis utgör en systematisk del av tjänsterna eller verksamheten i varje enhet. Jämställdhet och likabehandling ansågs också vara breda begrepp att ta hänsyn till.

De viktigaste teman inom jämställdhet och likabehandling som identifierades utifrån intervjuerna var icke-diskriminering, oberoende, tillgänglighet, fysisk tillgänglighet, opartiskhet, öppenhet, språk och medborgarskap. Enligt de som besvarat enkäten var alla dessa principer nästan lika viktiga för att beskriva verksamheten eller tjänsten. Oberoende (73 %) och öppenhet (79 %) ansågs beskriva tjänsterna och verksamheten bäst, medan medborgarskap (0,10 %) ansågs vara en princip som hade mindre påverkan på tjänster eller verksamheten ur ett likabehandlingsperspektiv. Detta förklaras troligen delvis av att Syke är en tvåspråkig organisation och de flesta enheterna arbetar på mer än ett språk. Dessutom träffas kunderna ofta inte ansikte mot ansikte i vissa tjänster och aktiviteter, vilket innebär att medborgarskapets betydelse förblir liten.

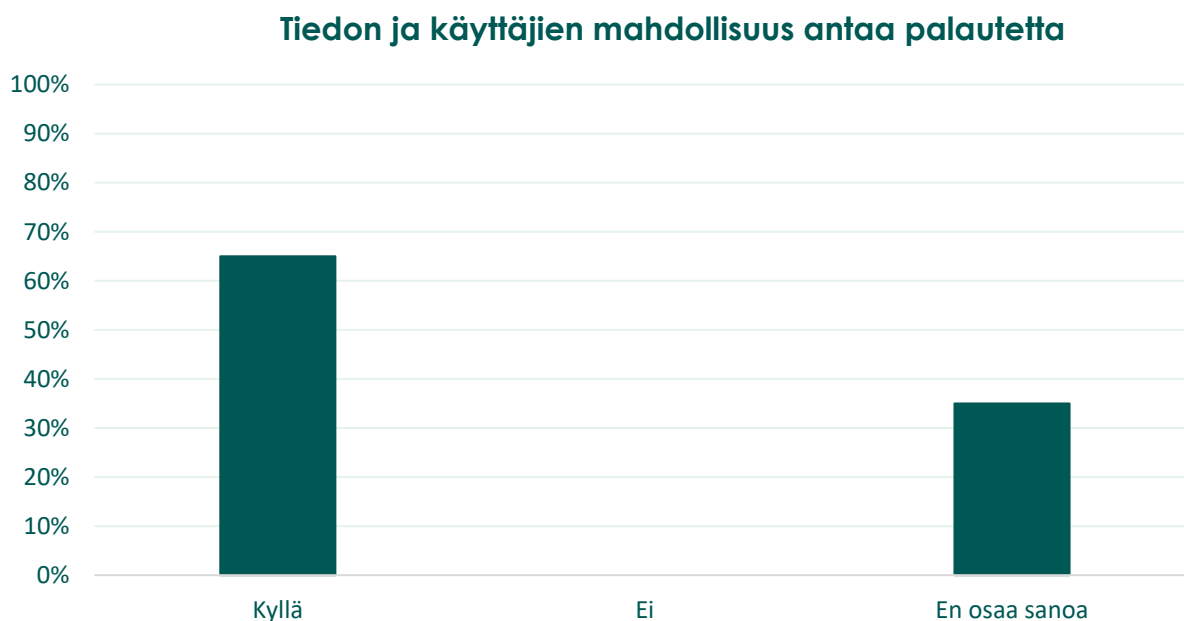


Figur 1. De centrala principerna om jämställdhet och likabehandling beskriver Sykes tjänster och verksamhet. 82 respondenter.

3.3. Systematisk insamling och uppföljning av respons

Syke har responsrutiner som ger instruktioner om tid och metod för att bearbeta respons samt vilken typ av respons det handlar om. Det finns vissa skillnader mellan enheterna i hur responsen samlas in, vanligtvis sker det via flera kanaler, såsom Sykes egen webbplats, sociala medier, separata responsenkäter och

mundtlig respons. Personerna som ansvarar för varje responskanal har ansvar för responsen, och en sammanfattning av responsen sammanställs och diskuteras i ledningsgrupperna för de operativa enheterna eller i Syke-ledningsgruppen. En plan ska upprättas för respons som kräver omedelbara åtgärder, där åtgärderna, tidsplanen och ansvariga personer specificeras. Responsenkäten på webbplatsen innehåller inte en separat fråga om jämställdhet eller likabehandling, men fältet för öppna svar ger också möjlighet att ta upp detta. Respons kan också ges på svenska och engelska.



Figur 2. Möjligheten för användare av information och tjänster att ge respons. 17 respondenter.

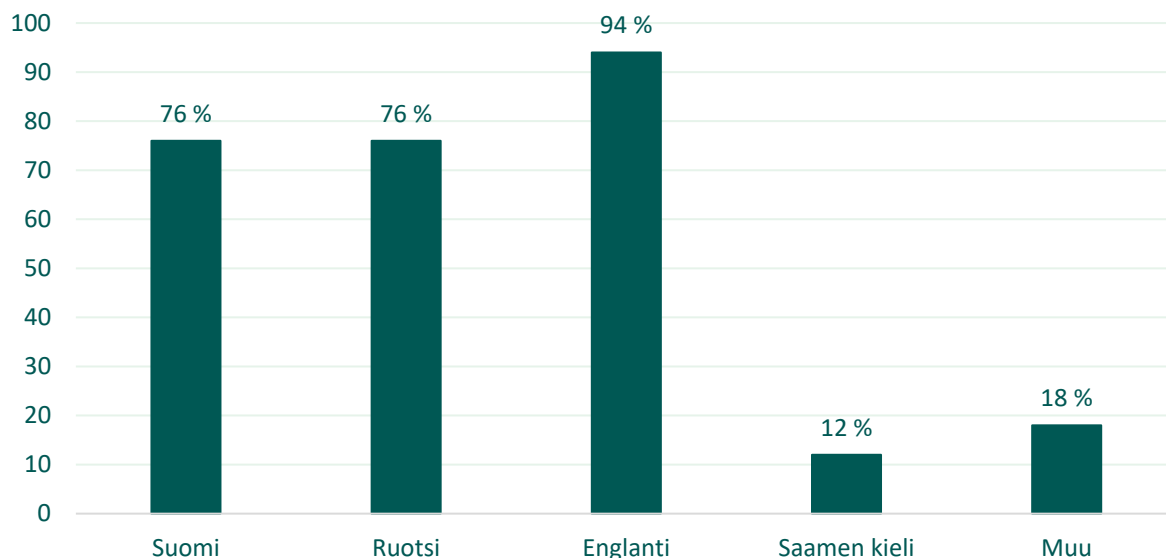
Respons bör vägleda verksamheten. Baserat på enkäten ansåg representanter för Sykes kärntjänster och funktioner att respons huvudsakligen kan ges av alla som Syke möter (65 % av respondenterna). Syke har dock inget enhetligt responsystem eller systematisk uppföljning av responsen. Syke-anställda anser att responsen inte följs upp särskilt systematiskt (2,6/5). Bristen på responsuppföljning i vissa specifika enheter beror delvis på bristen på extern respons, vilket innebär att det inte har funnits något behov av systematisk uppföljning. Systematisk uppföljning ses också som en resursfråga, eftersom det är en tidskrävande process och förändringar kan vara långsamma att genomföra. Behovet av systematisk uppföljning och effektivare användning av respons har identifierats.

3.4. Språklig mångfald i Sykes tjänster och verksamhet

Syke är en betydande aktör både internationellt och i Finland. Av denna anledning är språklig mångfald en nyckelkomponent i Sykes verksamhet. Som myndighet är Syke också bunden av språklagen (423/2003) och lagen om användning av samiska hos myndigheter (46/2003). Syke satsar på flerspråkighet på olika sätt, både inom interna kommunikationen och i produktion av tjänster och funktioner. I Sykes tjänster och verksamhet är målet att betjäna kunden enligt önskat språk, och särskild vikt läggs vid att tillhandahålla tjänster på engelska och svenska. Bland annat har Syke anlitat en engelskspråkig journalist och söker anbud på översättningar. Dessutom stöds finska och engelska språkkunskaper, till exempel genom språkutbildning, och stärkande av engelska språket riktas särskilt till personalen i stödtjänsterna.

Språkutbildning har också riktats till olika enheter, till exempel på ryska, kinesiska och spanska. Det finns skillnader mellan enheterna i verksamhetspråken, dvs. om de huvudsakliga språken som används är till exempel engelska och finska, engelska och svenska eller något annat språk. Vid Syke producerar enheterna också ett brett utbud av skriftligt material på olika språk. Av dessa är huvudspråken finska (76 %), svenska (76 %) och engelska (94 %), men även andra enligt behov.

På vilka språk produceras material?



Figur 3. De språk på vilka det skrivna materialet produceras. 17 respondenter. Urvalet har huvudsakligen bestått av representanter för myndighetstjänsterna och kommunikationen, vilket delvis kan förklara det höga antalet skriftligt material på engelska.

Vissa brister har observerats i språkliga rättigheter, särskilt vad gäller svenskspråkiga tjänster. Den svenskspråkiga tjänsten anses inte vara tillräckligt omfattande i alla funktioner, och språkversionerna anses ofta halka efter. Sykes egen webbplats innehåller delvis ofullständigt innehåll på svenska. Till exempel finns det inga personliga introduktioner på det andra nationalspråket. Relativt lite information och publikationer som riktas utanför organisationen produceras på svenska.

Engelska språkets status uppfattades som bättre, men det fanns också vissa brister i dess användning, till exempel i innehåll i informationssystem och metadata. Språkliga perspektiv, särskilt vad gäller svenska, har diskuterats länge i många enheter. Bristen på resurser lyftes särskilt fram som en utmaning för tillhandahållandet av tjänster på olika språk.

3.5. Genomförande av digital och språklig tillgänglighet

Tillgänglighet är en nyckelkomponent i Sykes tjänster och verksamhet. Tillgängligheten till Sykes tjänster och verksamhet styrs bland annat av Europeiska unionens (EU) tillgänglighetsdirektiv och de krav som det ställer, samt lagen om tillhandahållande av digitala tjänster (306/2019). Tillgänglighet kan betyda både tillgången till digitala tjänster och tillgången till innehåll.

Tillgången till digitala tjänster innebär att webbtjänster har skapats på ett sådant sätt att alla har lika möjligheter att använda dem. Användningen av digitala tjänster får inte hindras, även om de används med hjälpmedel eller med andra terminaler.

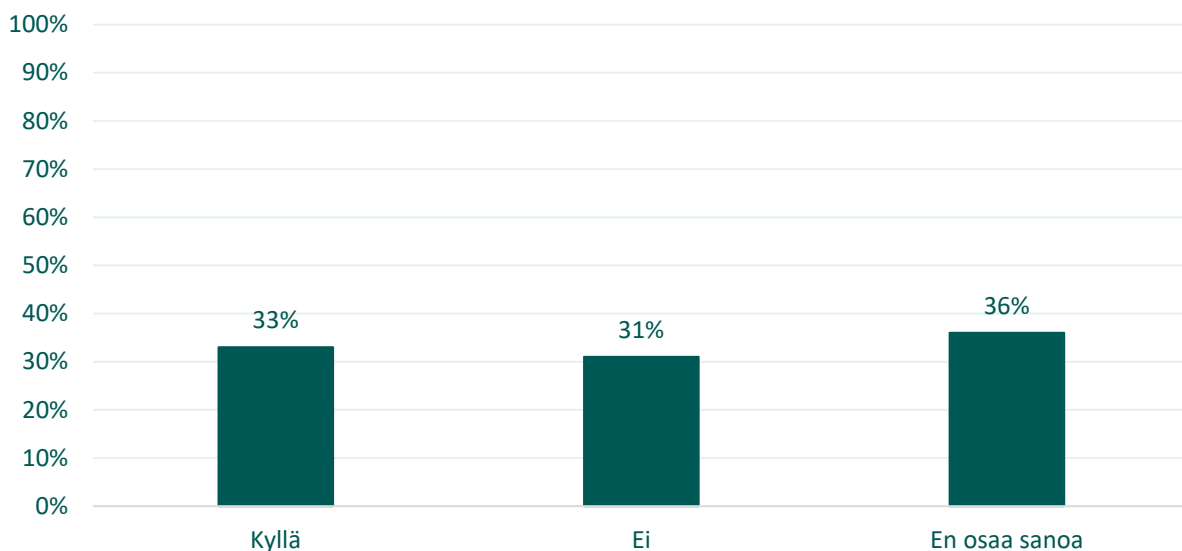
Tillgängligt innehåll innebär att man tar hänsyn till olika användargrupper och tillhandahåller tydligt och begripligt innehåll så att alla kan sköta sina ärenden och få den information de behöver.

Tillgänglighetskraven gäller såväl texter, videor, poddar, webbplatser, formulär, infografik som bilder.

Sykes mål är att producera innehåll som är lika tillgängligt för alla externa aktörer, kunder, intressenter och andra användare. Det finns interna instruktioner om tillgänglighet för personalen, och webbutbildning relaterad till tillgänglighet finns i den interna kanalen. Syke tillämpar också tillgänglighetskrav på innehåll som det publicerar eller gör tillgängligt för publicering i en annan organisations webbtjänst. Målet är att lägga stor vikt vid tillgänglighet, till exempel på webbplatser och i olika kommunikationsprodukter. I intervjuerna med enheterna framträdde beaktande och främjande av tillgänglighet som ett nyckeltema för jämställdhet och likabehandling, vilket man aktivt eftersträvar att tas i beaktande vid utformningen av webbplatsen, evenemang, innehåll och olika publikationer.

Även om det finns många sätt att investera i tillgänglighet, fanns det också frågor och oro kring hur väl tillgänglighet faktiskt realiserar ur användarens perspektiv.

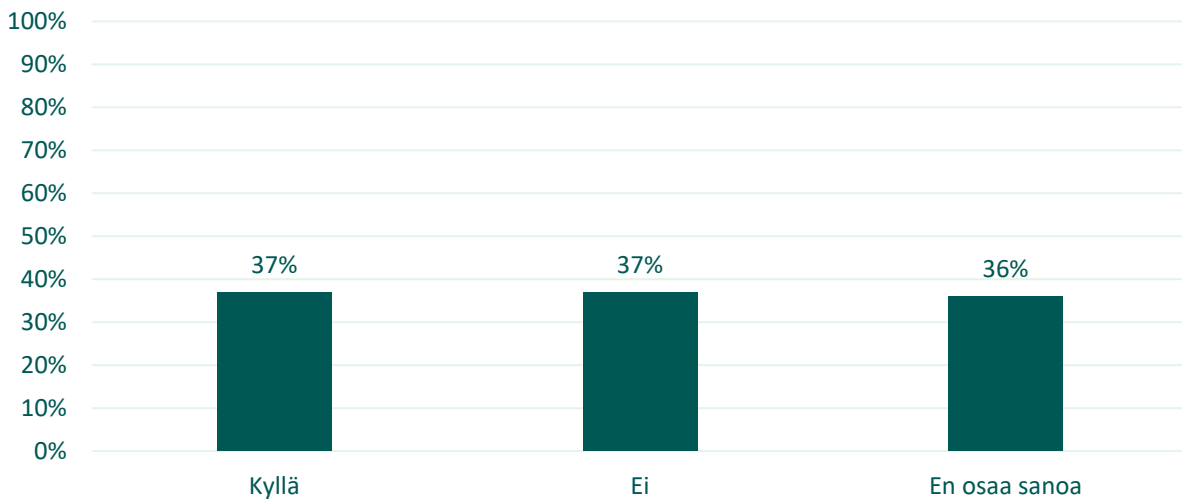
Upplever du att Sykes tjänster och verksamhet är lättillgängliga för alla?



Figur 4. Är tjänsterna och verksamheten tillgängliga för alla? 82 respondenter.

Enligt en undersökning bland Syke-anställda ansåg cirka 31 % (20 personer) av de svarande att Sykes tjänster och verksamhet inte är lättillgängliga för alla. Dessutom ansåg 27 % (18 personer) att Syke inte erbjuder tillräckligt med verktyg för att främja tillgänglighet.

Upplever du att Syke som arbetsgivare erbjuder tillräckligt med arbetsverktyg för att främja tillgänglighet?

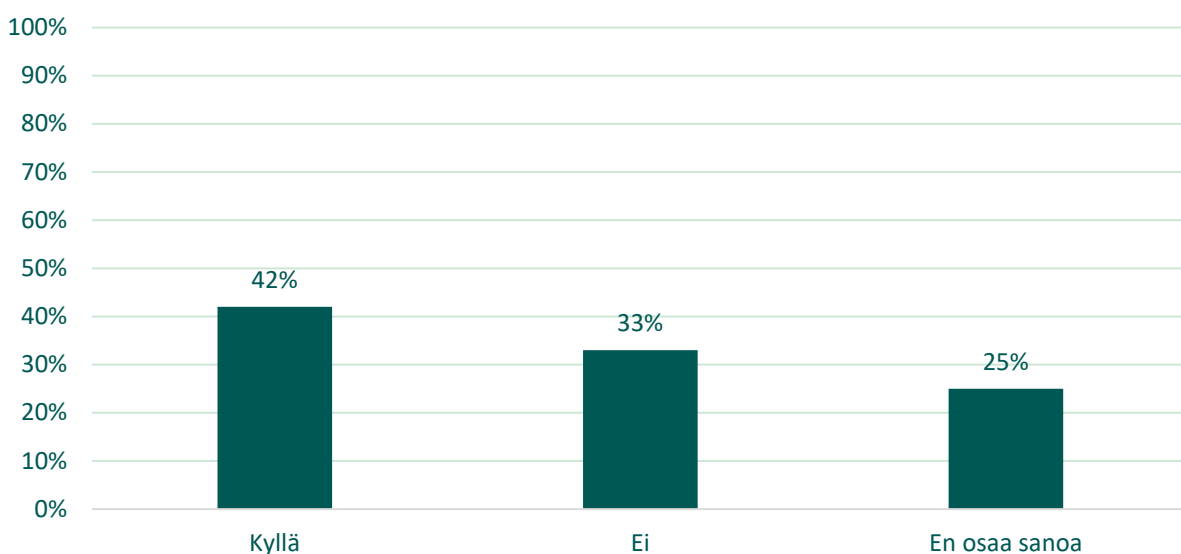


Figur 5. Erbjuder Syke som arbetsgivare tillräckligt med verktyg för att främja tillgänglighet? 67 respondenter.

Särskilt lyftes tillgänglighetsutmaningarna med att använda webbplatser och tjänster fram. Det finns mycket information på Sykes externa webbplats, men det är svårt att få information om enskilda projekt. Webbplatsen uppfattades också som svår att navigera. Enligt undersökningen hoppades de på mer resurser och stöd från kommunikationen för att ta hänsyn till tillgänglighet.

Syke har enats om ett gemensamt sätt att tala, vars syfte är att underlätta förberedelsen av meddelanden och kommunikationen samt att harmonisera det språk som Syke använder. I sina aktiviteter strävar Syke också efter att popularisera olika fenomen i samhället. När det gäller tillgänglighet lyftes språket som används av Syke och behovet av att popularisera språket i Syke fram som det näst viktigaste utvecklingsområdet när det gäller tillgänglighet. Detta kom upp både i intervjuer och enkäter.

Anser du att Syke använder ett tillräckligt tydligt och förståeligt språk med beaktande av kunder och intressenter?



Figur 6. Tycker du att Syke använder tillräckligt tydligt och begripligt språk, med hänsyn till kunder och intressenter? 67 respondenter.

Svaren i enkäterna betonade behovet av att skapa tydligare och mer begripligt innehåll i allmänhet samt behovet av att undvika otydligt kanslispråk. Språket som används bör vara tydligt, standardspråk och i vissa fall möjligen till och med enkelt språk. Språket ska tala till olika målgrupper och vara genuint tillgängligt för alla. Syke producerar information och tjänster i stor utsträckning för alla, vilket är anledningen till att det bör säkerställas att det innehåll som Syke producerar kan läsas och förstås av vem som helst, inte bara personer som till exempel tillhör en viss social klass eller personer med en socioekonomisk ställning.

4. Mål och åtgärder

Syke upprätthåller och kommer att fortsätta att upprätthålla beprövade metoder och åtgärder som främjar jämställdhet och likabehandling samt iakttar lagstiftningen om likabehandling och jämställdhet i all dess verksamhet. De identifierade utvecklingsmålen kommer att främjas systematiskt. Detta innebär att ställa upp mål för utvecklingsobjekt och vidta tydliga åtgärder för att uppnå dem. Nedan följer en beskrivning av de mål och åtgärder som kommer att vidtas för att främja de utvecklingsobjekt som framkom i bedömningen av nuläget.

Tabell 3. Utvecklingsmål och åtgärder

Ämnesområde	Syfte	Mått
1. Insamling och systematisk användning av återkoppling	Att ta med användarperspektivet som ett utvecklingsverktyg för att förbättra jämlikheten. Genom att systematisera insamlingen av återkoppling och använda den mottagna feedbacken kan information om möjliga brister erhållas och åtgärdas.	Pilottjänster kommer att väljas ut under det första året, på vilka systematisk återkopplingsinsamling och användning kommer att byggas på. Utvärdera och avgör om du ska utöka insamlingen av feedback.
2. Språkproblem Standardspråk, klarspråk, svenska	Förbättring av språklig jämlikhet Forskningens och experternas språk är ofta svårt att förstå. Användningen av olika språk i kommunikationen främjar jämlikhet.	Klarspråk testas inom det valda ämnet och fokus läggs på allmän lingvistik. Gemensamma regler för språkanvändning kommer att skapas och säkerställas.
3. Tillgänglighet	Förbättrad tillgänglighet Att förbättra personalens egen kompetens i att implementera tillgänglighet i praktiken.	Tillgänglighetsutbildning och information ges till all personal.
4. Övervakning av åtgärder och systematisk främjande av icke-diskriminering och jämlikhet	Kontinuerlig förbättring av icke-diskriminering och jämlikhet	Etablera en övervakningsmekanism för genomförandet av planen (ta hänsyn till övervakningen av motsvarande personalpolicy)

Syftet med denna plan har varit att ta fram en omfattande beskrivning av nuläget kring uppnåendet av jämställdhet och likabehandling i Sykes tjänster och verksamhet. Jämställdhet och likabehandling i verksamheten är centrala men mycket stora frågor, och därför täcker denna plan inte allt som rör dem. Denna primära plan ger dock en kunskapsbas för framtida arbete. I framtiden vore det en bra idé att konsultera representanter för vissa intressenter i förberedelsearbetet och att inkludera frågor om antirasism och utsatta grupper starkare i kartläggningen av nuläget.

Källor

Strategin för Finlands miljöcentral för 2021–2025

Finlands miljöcentralers verksamhetsberättelse och besluts kalkyler för 2022

Syke.fi

Sykes verksamhetshandbok

Sykes hållbarhetsrapport 2022

Checklista för jämställdhet för myndigheterna – THL

Likabehandlingsplanering – Likabehandling

Guide för likahandling

Justitieministeriet. Diskrimineringslagen.

Vad bedöms? | Bedömning av likabehandling (finlex.fi)

Bilaga

Sykes jämställdhet och likabehandling i verksamheten

Syke startade planeringen för jämställdhet och likabehandling i verksamheten i oktober 2023. I centrum för planen finns jämställdhetslagen och diskrimineringslagen, som förpliktar myndigheter och arbetsgivare att systematiskt främja jämställdhet och likabehandling i all sin verksamhet. Diskrimineringslagen kräver att man utarbetar en plan för att främja jämställdhet. Den operativa planen undersöker hur jämställdhet och likabehandling beaktas i organisationen av Sykes externa funktioner och tjänster, och identifierar utmaningar och framgångar relaterade till teman. Personalpolicyn för jämställdhet och likabehandling har tagits fram separat och godkänts i juni 2023. Syftet med denna enkät är att ta fram information om vilka framgångar och utvecklingsområden som är relaterade till jämställdhet och likabehandling i Sykes verksamhet. Att svara på enkäten tar cirka 5 minuter och den är öppen fram till 22.1.2024. Svaren kommer att behandlas anonymt. Tack på förhand för dina svar!

Totalt antal respondenter: **67**

1. Hur väl känner du dig till begreppet och innehållet kring jämställdhet?

Jämställdhetslagen (609/1986): Förebygger diskriminering på grund av kön och könsidentitet eller könsuttryck samt främjar jämställdhet.

Antal respondenter: 67

Minimivärde	Maximalt värde	Medeltal	Median	Summa	Standardavvikelse
2,0	5,0	3,9	4,0	263,0	0,8

2. Hur väl känner du dig till begreppet och innehållet kring jämställdhet?

Diskrimineringslagen (1325/2014): Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Antal respondenter: 67

Minimivärde	Maximalt värde	Medeltal	Median	Summa	Standardavvikelse
1,0	5,0	3,9	4,0	263,0	0,9

3. Vilka av följande principer om likabehandling och jämställdhet anser du är mest centrala för Sykes tjänster eller verksamhet?

Antal respondenter: 67

	n	Procent
Icke-diskriminering	25	37,3%
Oberoende	51	76,1%
Digital tillgänglighet	38	56,7%
Tillgänglighet	14	20,9%
Opartiskhet	51	76,1%
Öppenhet	55	82,1%
Språk	21	31,3%
Nationalitet	8	11,9%
Annat, vad?	4	6,0%

Svar i det extra textfältet

Annat, vad? Partipolitisk självständighet

Annat, vad? Oberoende, opartiskhet, öppenhet och tillgänglighet är förmodligen de mest centrala i vårt arbete, men **jag tycker att dessa inkluderar allt annat**, t.ex. icke-diskriminering, språk, medborgarskap och tillgänglighet, etc.

Annat, vad? Rättvisa

4. Har du märkt brister i Sykes tjänster eller externa funktioner relaterade till likabehandling och jämställdhet?

Antal respondenter: 65

	n	Procent
Ja	18	27,7%
Nej	22	33,8%
Jag vet inte	25	38,5%

5. Tycker du att Syke använder tillräckligt tydligt och begripligt språk, med hänsyn till kunder och intressenter?

I Sykes undersökning om nuläget framträdde teman flerspråkighet, standardspråk och klarspråk, samt statusen för olika språkversioner.

Antal respondenter: 67

	n	Procent
Ja	28	41,8%
Nej	22	32,8%
Jag vet inte	17	25,4%

6. Tycker du att Syke som arbetsgivare erbjuder tillräckligt med verktyg för att främja tillgänglighet?

De teman som framträdde i Sykes undersökning av nuläget var genoförandet av tillgänglighet, relaterad utbildning samt intressenters och kunders erfarenheter av tillgänglighet.

Antal respondenter: 67

	n	Procent
Ja	25	37,3%
Nej	18	26,9%
Jag vet inte	24	35,8%

7. Tycker du att Sykes tjänster och verksamhet är lättillgängliga för alla?

Antal respondenter: 67

	n	Procent
Ja	22	32,8%
Nej	21	31,4%
Jag vet inte	24	35,8%

8. Om du vill kan du dela ett exempel där du tycker att jämställdhet och likabehandling har beaktats särskilt väl i Syke, eller något som borde förbättras.

Antal respondenter: 27

Svar

Jämställdhet och likabehandling måste vara självklara värderingar i en statlig organisation, rentav så tydliga att de inte behöver tas upp separat. Vår uppgift är att vara en neutral informationsproducent, inte att börja ropa ut idén om jämlikhet separat med regnbågsflaggor.

Processerna för trakasserier och mobbning är föråldrade. Att meddela chefen är inte längre dagens melodi. Kan du hitta bra instruktioner på intranätet, till exempel för att lämna in en arbetarskyddsanmälan? Tas de upp som en del av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet?

Att till exempel producera tillgängligt innehåll/material kräver mycket mer tid än vad som någonsin har avsatts för det. Jag vet att några intressanta berättelser till och med har lämnats opublicerade eftersom projektet helt enkelt inte har haft råd att göra dem tillgängliga. Språk: vi producerar ganska lite på svenska, återigen, eftersom vi vanligtvis inte har råd att få nästan något översatt, och vi glömmer att reservera pengar för översättningar i ansökningarna, eftersom de görs så sällan... Vi kommer troligtvis att köra igen engelska på varierande nivå, för vi har inte råd för översättningar eller ens att göra en språkkoll... Jag undrar vilken sorts översatt berättelse om Syke som ibland sprids i världen...

Jag uppskattar särskilt produktionen av offentliga rapporter och öppna datatjänster (t.ex. co2data), vilket också gynnar alla utanför Syke.

Statistik över personalens könsstruktur visar en tydlig snedvridning i hur man uppnår könsbalans. Antalet kvinnor skiljer sig från normalfördelningen.

Det är arbetsgivarens plikt att säkerställa att snedvridningen rättas till i vägledningen för rekrytering.

Det finns inget stöd för undertexter i videor. Varför måste bra onlineberättelser tas bort från webben om de inte har undertexter? Stöd för detta, om man måste texta. Så mycket är bortkastat

Tillgänglighet diskuteras ofta, men det syftar ofta på den tekniska tillgängligheten hos PDF-filer, såsom att lägga till alternativa texter. Jämställdhet och likabehandling är något mycket större. Språk skulle till exempel vara en enkel sak

Svar

att börja med, till exempel genom att säkerställa att åtminstone alla metadata i materialet är på finska och engelska. Så är inte fallet hittills, och bristen på en engelsk version motiveras ständigt av brist på resurser.

Tillgänglighetsfrågor måste tas i beaktande i publikationerna, vilket är bra.

När det gäller tillgänglighet kan många saker förbättras och förtydligas, till exempel bör klarspråket i anvisningar och instruktioner förbättras, och till exempel pröva visuella instruktioner eller olika textstilar. Det finns många instruktioner, i många olika former, eftersom det finns många olika operativsystem, enheter, program och en massa administrativa vändningar. Som en person med en neurospektrumstörning är instruktioner ibland värdelösa eftersom de inte verkar logiska för mig och de är svåra att följa. Eller så kan du inte hitta ett svar på frågan i instruktionerna, eller så väcker instruktionerna du får fler frågor än de besvarar. Som tur är får du hjälp på Syke om du vågar fråga.

(Finansiell) oberoende är ett viktigt värde som bör bevaras med tanke på Sykes trovärdighet: även om finansiering erhålls utifrån måste verksamheten vara öppen och uppfattas som opartisk.

Begränsade resurser bör fördelas mer intensivt till förbättringar: om du försöker klara av alla paragrafer med nöd och näppe är ingen tjänst att finnas tillgänglig i den omfattning som krävs. Till exempel omfattas inte karttjänster av reglering, så det är inte värt att investera för mycket i tillgängligheten av relaterat informationsmaterial när få professionella användare är visuellt begränsade.

Uppmärksamhet ägnas åt webbplatsens tillgänglighet.

Både inom och utanför Syke är språket nästan alltid bara finska.

Numera tas Syke-anställda som inte är finskspråkiga tydligen bättre i beaktande än tidigare. På informationssystemnivå finns ett behov av att komplettera de engelska texterna och menyerna.

Åtminstone på teori- och policynivå verkar dessa saker vara väl beaktade, men som finstalande, vit, tämligen frisk heterosexuell person är det svårt att säga om dessa realiserar ur andra perspektiv. Åtminstone produceras inte alla våra resultat på flera språk, och det finns definitivt fortfarande utrymme för utveckling inom många områden. Personligen har jag försökt satsa och alltid komma ihåg tillgängligheten, men många kollegor vet ingenting om det, och jag skulle vilja vara ännu mer informerad om det och om andra likabehandlingsfrågor.

Förutom på finska finns tjänster på engelska, men webbplatsen är till exempel mycket svår att navigera.

Organisationsschemat och information om anställda och deras placering i organisationen osv. är utmaningar också för Syke-anställda själva, för att inte tala om externa parter. Med andra ord är viss information om tjänsterna och deras leverantörer inte öppet framme eller tillgänglig. Ibland när man beskriver tjänster är språket inte lättförståeligt klarspråk.

Sykes webbplats innehåller mycket information, men det är svårt att söka information till exempel om enskilda projekt (tillgänglighet, språk). Syke som organisation är inte särskilt känd bland så kallade vanliga människor. Skulle kommunikation kunna göras mer begriplig och medvetet erbjudas också till exempel till de som bor i avsides belägna trakter och mindre utbildade medborgare (icke-diskriminering, tillgänglighet, opartiskhet)?

Jag är nöjd med förverkligandet av jämställdhet och likabehandling på Syke och särskilt i min egen enhet. Min chef tar hänsyn till alla mycket väl som individer och behandlar oss jämlikt.

Enligt min mening ger UVT:s aktiviteter inte ett jämlikt intryck. Såvitt jag förstår borde kommitténs aktiviteter erbjuda rekreativsmöjligheter till alla Syke-anställda, men just nu känns det som att fokus bara ligger på motion och att öka de Syke-anställdas fysiska aktiviteter. För vissa, som jag, är detta inte möjligt, hur mycket jag än skulle vilja. Många aktiviteter och program kräver också fysisk närvaro, vilket inte heller nödvändigtvis är möjligt på grund av olika vardagliga situationer. Skulle UVT också kunna organisera till exempel distansprogram (t.ex. yoga eller stretchning hemma) eller föreläsningar om ett välmåendetema via Teams utan kamera? På så sätt skulle programmet vara tillgängligt för alla och mer lättillgängligt.

Verksamhet och kommunikation kring rättviseaspekterna i hållbarhetsomställningen bör förbättras och utökas på företagsnivå. Syke måste göra sin del för att minska utvecklingen av social polarisering kopplad till hållbarhetsfrågor, till exempel genom att genomföra mer omfattande social framsyn.

Likabehandling förverkligas inte i Sykes distansarbetspraxis! Policyn för distansarbete bestäms av bostadsorten. Om du bor tillräckligt långt bort från Syke-kontoret där dina närmaste kollegor är, behöver du knappt göra något arbete

Svar

på plats, utan du kan fokusera på att arbeta på distans som du vill och du behöver inte ens ta dig till närmaste Sykekontor. I denna situation kräver inte chefen att du arbetar på plats. Om du sedan någon gång kommer till jobbet i Vik får du reseersättning, dagpenning och hotellfrukost. Anställda som bor närmare kontoret måste besöka kontoret varje vecka. Det finns inga förmåner, du måste betala för allt själv. (Direkt påverkan på nettolönen.) Skälen till att komma till kontoret är oftast irrationella, det vill säga det är inte meningsfullt. Man kräver att du ska komma till kontoret för en timmes möte. Det finns också anställda som bor alldeles tillräckligt nära Sykekontoret för att komma till kontoret varje vecka, men chefen kräver aldrig arbete på plats. Dessa personer besöker kontoret en gång på 1–2 år.

Ledningen har förklarat att praxis är densamma för alla, reglerna är desamma för alla, men det ser inte ut så i praktiken. Kan jag få en lista på intranätet över Sykeanställda och antalet dagar varje person har varit på kontoret per vecka? Kan vi utifrån listan säga att alla har haft samma antal närarbetsdagar? På så sätt skulle vi transparent kunna övervaka hur denna likabehandling uppnås, men det kommer knappast att ske utan man döljer saken, som alltid när vi vet att vi gör något fel. Frågan diskuteras inte ens längre, utan sopas under mattan. Dessutom är "teamet bestämmer"-policyn för distansarbete helt fel. Ledningen ska bestämma, det är det de får betalt för, inte teamet. Ledningen kan inte gömma sig bakom teamets rygg och säga "bestäm ni" så att vårt rykte inte skadas. Problemet pyr under ytan och kan mycket väl få en betydande inverkan på personalomsättningen.

Tvåspråkiga personalmöten tar inte hänsyn till att inte alla anställda talar engelska. Dessutom slösar hundratals människors tid när information distribueras tvåspråkigt, medan två personalmöten på olika språk bara skulle slösa tid för ledarna.

Enligt min åsikt borde Syke inte ha någon politisk åsikt, dvs. man bör också tolerera andra politiska ståndpunkter som skiljer sig från ens eget tänkande. Nu verkar det som att det bara finns en korrekt politisk åsikt som inte kan kritiseras. Den här typen av hänförelse är skrämmande, särskilt när den kommuniceras på ett mycket enögt sätt, även från hög nivå.

Åtminstone på diskussionsnivå är dessa väl presenterade, vilket åtminstone är ett bra första steg. Baserat på lönegranskningen verkar jämställdheten förverkligas relativt väl i detta avseende.

Vid rekrytering, både extern och intern, kunde rekryteringsannonserna vara på tre språk och ange att på Syke används engelska vid möten och personalmöten på Syke. Men detta är också ett problem bland annat inom den interna verksamheten. De som talar svenska som modersmål får inte texter eller information på svenska, men de som talar engelska gör det. Personalen skulle kunna erbjudas utbildningsmöjligheter på alla EU-språk, eftersom det även finns forskare som talar andra modersmål, och då kan de till exempel betjänas bland annat på sitt eget språk. Lite som i butiker. Lägg bara till språkkoden till kontaktuppgifterna.

Det finns tillgänglighetsutmaningar vid användning av webbplatser och tjänster. Men till exempel lokalerna är ganska vältillgängliga har jag förstått, människor behandlas lika och icke-diskriminerande, kommunikation

Vi är en finsk organisation, så det är ganska naturligt att vardagsspråken är finska och engelska, men jag tycker det är värt att komma ihåg att vi också har ett annat nationalspråk, som vanligtvis kvitteras med inställningen "om du inte kan finska räcker det med engelska". Jag tittade en gång på Sykes svenskspråkiga webbplats och ja, vi har en fin webbplats på svenska och en uttömmande lista över experter, men jag kunde inte hitta någon expertpresentation på svenska från någon, bara kontaktuppgifter översatta till svenska, kanske en lista över publikationer, men ingen allmän introduktion, inte ens från Leif. Jag tycker att det här är lite pinsamt, för på något sätt tycker jag att samma information också borde finnas på svenska. Självklart förstår jag att det kan vara svårt för finstalande experter att översätta sina texter till svenska, men skulle vi inte kunna anlita en svenskspråkig kommunikationspraktikant eller tolktjänst eller något sådant för att översätta åtminstone ledningens introduktionstexter till svenska och annars titta på kommunikationen ur vårt andra nationalspråks perspektiv?

Tillgänglighetskravet för inspelningar har lett till en försämring av servicenivån, eftersom det inte finns några resurser för att texta inspelningen. Därför kommer inspelningarna endast att vara synliga under en maximal tid (2 veckor), varefter de tas bort. Detta är olyckligt.

En expert blir ofta blind för jargongen inom sitt eget område och förstår inte att det finns personer som inte vet vad personen jobbar med och inte känner till branschens terminologi.

Svar

Öppet informationsmaterial bör också finnas tillgängligt på engelska, eftersom ett ökande antal människor behöver informationen. Det bör också noteras att forskare inte alltid har tid att arbeta med tillgänglighet, men de bör få hjälp från kommunikationen. Det är slöseri med tid om forskare måste sammanställa ett större antal exempelvis undertexter och ALT-texter.

Sykes webbplats och rapporter osv. har utvecklats för att vara tillgängliga. Men det språkliga uttrycket är ofta lite för byråkratiskt. Detta skulle kräva hjälp av kommunikationen, eftersom det är svårt att se sin egen text tydligt och begreppen är vardagliga för experter men inte för andra.

Du kan lämna ris och ros om du vill.

Antal respondenter: 16

Svar

En hel del uppmärksamhet ägnades i denna enkät åt att kartlägga Syke-anställdas erfarenheter och vardagliga bekymmer.

Tillgänglighet är inte alltid högsta prioritet, utan det att få något att fungera överhuvudtaget. Detta är ofta också en budgetfråga.

Ur ett enkätstekniskt perspektiv är det lite dåligt att fördelningen av frågorna i början av formuläret var jämn (0-5, dvs. 6), dvs. respondenten kan inte välja ett helt neutralt värde i mitten, utan måste luta åt det ena eller andra hållet... Och när det inte var möjligt att svara ens Jag inte vet el.dyl.... :-/

F4: Det är lite knepigt eftersom frågan har formulerats för både jämställdhet och likabehandling. ELLER så hade det varit bättre att ställa frågan om dessa separat så att man kunde se vilken som det kan ha varit större problem med... Lösningarna är förmodligen ganska olika beroende på vilken som är problemet, men det är inte riktigt klart nu när de har buntats ihop... Jag blev också förvånad över att även om jag valde "ja" öppnades inget öppet fält "Här kan du specificera vilka brister". Jag tycker det hade varit värt att lägga till en möjlighet till förtydligande i en sådan fråga. Baserat enbart på Ja-svaren är det ännu oklart vilka brister det finns, men det hade varit lätt att samla ihop dem med en öppen fråga...

Syke har många experter som genomför alla slags forskningsundersökningar. Någon (av oss) borde alltid konsulteras också i dessa interna enkäter, eftersom nya ögon alltid upptäcker saker som enkätens upprättare inte märker, vilket förbättrar enkäten och särskilt en tydlig tolkning av resultaten...

Det finns fortfarande utrymme för förbättring i flerspråkiga personalmöten, och det är ett förståeligt problem att erbjuda information på både finska och engelska utan att diskriminera någon. Men det nuvarande systemet gör informationsdelningen ganska förvirrande, även om de försöker översätta finska kommentarer till engelska. Skulle detta kunna göras t.ex. via Menti eller ett liknande kommentarsfält, där man kan ställa frågor istället för/eller utöver mikrofonen som cirkulerar i Vik? Eller två separata informationsmöten, jag kan inte säga.

Alla mål kan inte uppnås, eftersom vissa av dem är så svåra att definiera att oavsett vad vi försöker är de inte tillräckligt bra för någon. Så vi bör välja de viktigaste och ta hand om dem som en prioritet, till exempel öppenhet och opartiskhet eller vetenskapsbaserade mål.

Enligt min mening är flerspråkighet fortfarande ett problem i arbetslivet. Jag tycker att det är svårt att hålla kvar någon i Syke än de som talar tillräckligt bra finska. Ur ett kompetens- och likabehandlingsperspektiv vore det mycket viktigt att vår kompetens inte bara kommer från infödda finländare.

Tvåspråkigheten brister i vissa evenemang och finstalande som inte talar engelska tillräckligt bra går miste om information. Tvåspråkighet eller flerspråkighet måste också ta lika stor hänsyn till personal som talar finska som modersmål.

Nuförtiden är det svårt att veta vad begreppen jämställdhet och likabehandling innebär, eftersom oavsett hur man gör verkar man alltid göra något fel enligt någons åsikt.

Svar

Det kommer kanske inte direkt fram i enkäten om detta specifikt handlar om jämlikheten mellan Sykes tjänster och produkter, eller kanske också om jämställdhet och likabehandling inom Syke. Jag förväntade mig det senare, men det handlade mer om det förstnämnda.

Fint att denna fråga främjas!

En idé relaterad till enkäten angående fråga tre. Jag tycker att frågan är märklig, eftersom alla principer om likabehandling och jämställdhet definitivt gäller för Sykes tjänster och verksamhet på något sätt. Jag kunde inte ens lista ut vilka alternativ jag kunde utelämnas. Eller ska vi välja vilka mål Syke vill främja centralt. Jag tycker att varje princip är lika viktig och att du inte ska behöva välja mellan dem.

Arbetspråket ska vara finska, och också de som talar ett annat språk har rätt att lära sig inhemska språk, eftersom det är viktigt för integrationen i samhället. Enligt min mening har det länge missförståtts på Syke att om det finns en person som är bättre på att behärska engelska, används inte finska och därför är den stora majoriteten tyst när arbetet inte flyter på engelska. Under årens lopp har det ofta förekommit pinsamma situationer när en person som håller på att lära sig finska har blivit tillfrågad vid massevenemang vilket språk som är det lämpligt att använda: ibland har svaret finska verkat ärligt, ibland kan grupstrycket ha varit avgörande. Lunch- och kaffediskussioner samt personalmöten är en annan sak, de sköter alla bra på ett blandat språk. För att finskan ska förbli ett verktyg också för hög yrkeskompetens behöver vi nya talare av språket!

Syke hör inte rösterna från de grupper av människor vars framtid påverkas starkt av genomförandet av Sykes rekommendationer utan stora ersättningar. Är fiskare, torvproducenter, skogsbruksarbetare och jordbrukare de nya samerna, om vars illabehandling man kommer att höra efter decennier när deras ättlingar berättar hur de behandlades? Det vore värt att höra dem nu i delegationen och i andra sammanhang.

Det är oerhört svårt att svara på en sådan här enkät, så även när man tolkar resultaten är det nog värt att notera att frågorna är lite svåra...

Dessa undersökningar fokuserar ofta bara på vissa saker. Till exempel ignoreras åsiktsfrihet och tolerans för andra åsikter än ens egna i dessa jämlikhetsundersökningar. Jag hoppas att mer uppmärksamhet kommer att ägnas åt politiskt oberoende och åsiktsfrihet. Det borde vara möjligt att uttrycka sin egen åsikt och diskutera saker, även om åsikten är annorlunda.

Tack för denna enkät. Detta hade också varit bra för upprättandet av planen för jämställdhet och likabehandling som gäller personalen. Och inte i en grupp där förvaltningen är mest representerad. Förvaltningen är inte riktigt medveten om vad som händer på andra håll.

Svaren på frågorna 4, 6 och 7 hade varit bara små problem om det funnits en finare skala, nu förvandlade de små problemen statusen till fulla problem när det inte fanns något alternativ