

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 1.3.2024–29.2.2026

CSC – Tieteen tietotekniikan keskus Oy

versio	Hyväksyntä pvm	versio	vastuu
0.1	16.5.2019	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma Draft	CSC HR
1.0	22.5.2019	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma	CSC HR
2.0	1.9.2021	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma, päivitetty	CSC HR
2.1	16.11.2021	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma, päivitetty	CSC HR, Tuononen, Gästrin-Aarvala, Kupila-Rantala
2.2	9.3.2022	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, päivitetty	CSC HR, Tuononen, Gästrin-Aarvala, Kupila-Rantala, Kupiainen, Tuomikorpi
2.3	1.3.2024	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, päivitetty	CSC HR: Tanja Tulonen, Hanna Leimola



ICT Solutions for Brilliant Minds

CSC – TIETEEN TIETOTEKNIIKAN KESKUS OY
Keilaranta 14, PL 405, 02101 Espoo, puh. 09 457 2001,
Y-tunnus 0920632-0, www.csc.fi

CSC – IT CENTER FOR SCIENCE LTD.
Keilaranta 14, P.O. BOX 405, FI-02101 Espoo, Finland, Tel. +358 9 457 2001
VAT number FI09206320, www.csc.fi

Sisältö

1 Johdanto	3
2. CSC:n sitoutuminen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen	3
3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely	4
4 Tavoitteet ja toimenpiteet	5
4.1 Naisten ja miesten välinen tasa-arvo	5
4.1.1 Rekrytointi	5
4.1.2 Työryhmien nimeäminen ja erilaisissa työ- ja johtoryhmissä toimivien henkilöiden roolit	6
4.2 Alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liittyvä yhdenvertaisuus	6
4.2.1 Kieleen liittyvä yhdenvertaisuus	6
4.3 Erilaisissa työsuhteissa olevien yhdenvertaisuus	6
4.3.1 Palkitsemisen ja suorituksen johtamisen mallien kehittäminen/uudistaminen	7
4.4 Perhesuhteisiin ja yksityiselämään liittyvä yhdenvertaisuus	7
4.5 Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus	7
5. Taustatilastot	8
5.1 Henkilöstö 2023	8
5.2 Henkilöstö sukupuolen mukaan	9
5.3 Naisten ja miesten jakautuminen roolin mukaan	9
5.4 Henkilöstö ikäryhmittäin	10
6 Allekirjoitus	10



1 Johdanto

CSC – Tieteen tietotekniikan keskus Oy haluaa edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja monimuotoisuutta työyhteisössään. CSC ei hyväksy minkäänlaista syrjintää työyhteisössään ja tätä tukeakseen on laatinut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman voimassa olevaan lainsäädäntöön nojaten:

- Yhdenvertaisuuslaki (Finlex 1325/2014),
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Finlex 8.8.1986/609, 6§), sekä
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta, Finlex 1329/2014, 6§.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu tavoitteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi sekä sovittu niiden toteuttamisesta, vastuutahoista, resursseista, tiedottamisesta ja seurannasta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on voimassa ajalla 1.3.2024–29.2.2026. Sen sisällön ajantasaisuus tarkistetaan ja kehittämistoimenpiteiden tarve arvioidaan alkuvuodesta 2026 HR:n toimesta ja käsitellään CSC-vuoropuhelussa, jossa henkilöstöä edustavat työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmiehen, sekä lisäksi CSC-vuoropuheluun osallistuu kutsuttuna henkiöstön hallintoedustaja. Päivitystyön tueksi toteutetaan henkilöstölle kysely yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämisalueiden tunnistamiseksi ja kehittämistoimenpiteiden suunnittelun tueksi osana CSC:n henkilöstökyselyä tai erillisenä kyselyä.

2. CSC:n sitoutuminen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen

CSC:n HR on valmistellut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman ja johto sitoutunut omalta osaltaan sen toteuttamiseen. CSC:n arvot: *Yhdessä välitämme ja osaamme – vastuullisesti.*

Tunnistamme monimuotoisuuden toimintamme vahvuudeksi, jota haluamme edistää. Emme vain pidättäydy toimimasta väärin, vaan pyrimme kaikessa toiminnassamme määrätietoisesti edistämään laadukasta, korkean eettisen vaatimustason toimintaa, johon kuuluu olennaisesti myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen. Tämän tavoitteen toteutuminen on paitsi johdon myös jokaisen yksittäisen CSC:läisen vastuulla.



3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely toteutettiin CSC:n henkilöstölle 26.1–2.2.2024 välisenä aikana.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, millaisia yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä CSC:llä on, miten yhdenvertaisuus toteutuu henkilöstön keskuudessa ja mitkä ovat keskeiset kehittämiskohdat.

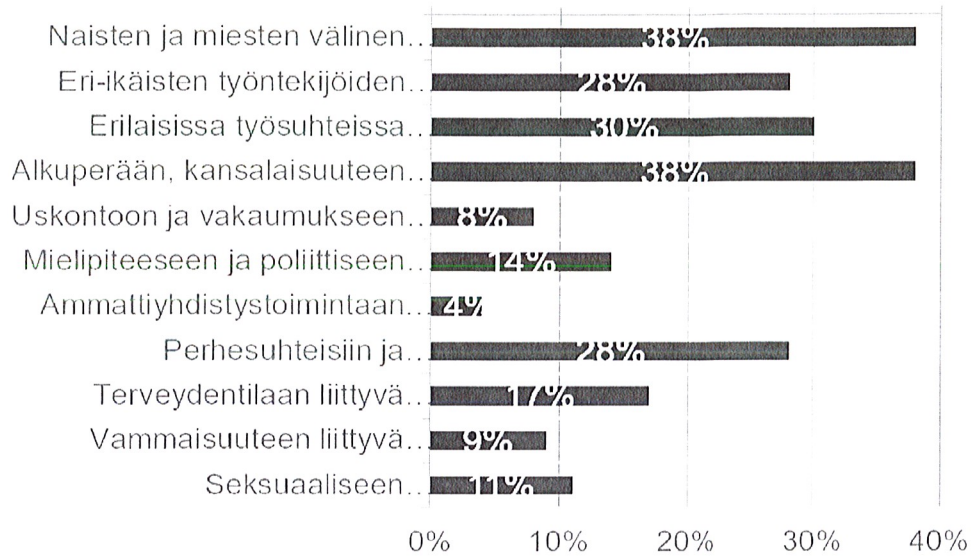
Kyselyn tuloksista ja mahdollisista kehittämistoimenpiteistä keskusteltiin henkilöstön hallintoedustajan, luottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteita ja toimenpiteitä on päivitetty kyselyn antamien tulosten ja yhteisen keskustelun pohjalta.

Kyselyyn vastasi yhteensä 153 CSC:n työntekijää, mikä oli noin 23% koko henkilöstöstä

Kyselyssä pyydettiin valitsemaan annetuista teemoista 3 tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää teemaa, joissa CSC:llä on eniten kehitettävää. Annettujen vastausten mukaan eniten kehitettävää nähtiin olevan *Naisten ja miesten välisessä tasa-arvossa (38%)* sekä *Alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liittyvässä yhdenvertaisuudessa (38%)*. Toiseksi eniten kehitettävää nähtiin olevan *Erilaisissa työsuhteissa olevien yhdenvertaisuudessa (30%)* sekä jaetulla kolmannella sijalla *Perhesuhteisiin ja yksityiselämään liittyvässä yhdenvertaisuudessa (28%)* ja *Eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuudessa (28%)*.

Kyselyssä saatiin valtava määrä kehittämissuhteita eri teemoista. Tähän suunnitelmaan on nostettu edellä mainittuihin viiteen teemaan liittyviä kehittämistavoitteita ja -toimenpiteitä. Kyselyssä saatu palaute huomioidaan myös muussa kehittämistyössä.





4 Tavoitteet ja toimenpiteet

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman voimassa olon aikana toteutettaviksi suunnitellut toimenpiteet.

4.1 Naisten ja miesten välinen tasa-arvo

4.1.1 Rekrytointi

- Työpaikkakohtainen tavoite: Avoimiin tehtäviin hakeutuvia käsitellään tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.
- Toimenpiteet (& vastuutaho):
 - Rekrytointikriteereinä ovat vain ja ainoastaan henkilön osaaminen ja kokemus sekä sopivuus kyseiseen tehtävään. (rekrytoiva esihenkilö)
 - esihenkilöiden ohjeistukseen rekrytointien läpiviennissä ja valintapäätöksissä panostetaan (HR)
 - Työnantajana rohkaistaan hakuilmoituksissa erilaisia hakijoita hakemaan työpaikkaa (rekrytoiva esihenkilö)



- Hakuilmoituksissa kiinnitetään huomiota siihen, että hakuilmoitukset ovat hengeltään suvaitsevaisia ja yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevia. Hakuilmoitukset eivät esimerkiksi saa pitää sisällään sellaisia elementtejä, jotka viestivät tietyn sukupuolen edustajan olevan muita toivotumpi hakija. (rekrytoiva esihenkilö & HR)

4.1.2 Työryhmien nimeäminen ja erilaisissa työ- ja johtoryhmissä toimivien henkilöiden roolit

- Työpaikkakohtainen tavoite: Työryhmiä nimettäessä ja erilaisissa työ- ja johtoryhmissä toimivien henkilöiden rooleja ja vastuita ryhmän jäsenenä sovittaessa huomioidaan monimuotoisuus voimavarana sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen parhaalla mahdollisella tavalla.
- Toimenpiteet (& vastuutaho): CSC:lle luodaan ohjeistus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioimisesta erilaisia työryhmiä nimettäessä ja erilaisissa työ- ja johtoryhmissä toimivien henkilöiden rooleista ryhmän jäsenenä sovittaessa. (Ohjeistus HR, työryhmien nimeämisen osalta niihin henkilöt nimeävä(t) sekä erilaisten työ- ja johtoryhmien jäsenten keskinäisistä rooleista sovittaessa ryhmän jäsenet)

4.2 Alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liittyvä yhdenvertaisuus

4.2.1 Kieleen liittyvä yhdenvertaisuus

- Työpaikkakohtainen tavoite: Huomioidaan kielipolitiikkamme mukaisesti suomen- ja muunkielinen henkilöstö parhaalla mahdollisella tavalla, edistetään yhdenvertaisuutta, tarjotaan kielikoulutusta englannin ja suomen kielissä ja vahvistetaan kielestä riippumatonta mahdollisuutta osallisuuteen.
- Toimenpiteet (& vastuutaho):
 - Tarjotaan henkilöstölle kielikoulutusta (HR)
 - Seurataan sitä, että henkilöstölle tarjottavat materiaalit ja tilaisuudet noudattavat kielipolitiikkaamme (HR, Comms, esihenkilöt ja johto)
 - Määritellään mittarit kielipolitiikan toteutumiselle (HR, Comms)

4.3 Erilaisissa työsuhteissa olevien yhdenvertaisuus

- Työpaikkakohtainen tavoite: Erilaisissa työsuhteissa työskentelevät huomioidaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevalla tavalla



- Toimenpiteet (& vastuutaho):
 - Selkiytetään ohjeistusta erilaisiin työsuhteisiin liittyen esimerkiksi siitä, milloin on mahdollista osallistua työnantajan tarjoamiin tilaisuuksiin ja koulutuksiin, esimerkiksi ryhmän/yksikön virkistyspäiviin tai hyödyntää työnantajan tarjoamia etuja ja palveluita (HR)

4.3.1 Palkitsemisen ja suorituksen johtamisen mallien kehittäminen/uudistaminen

- Työpaikkakohtainen tavoite: Aloitamme valmistelun- ja kehitystyön Palkitsemisen ja suorituksen johtamisen mallien uudistamisessa
- Toimenpiteet (& vastuutaho):
 - Uudistetaan tavoite- ja kehityskeskustelukokonaisuus, luodaan palkkausjärjestelmä, edistämme palkka-avoimuutta, yhtenäistämme nimike- ja tehtäväkuvakäytäntömme (HR)
 - Kehittämistyössä huomioidaan nimikkeiden osalta myös ikään viittaavien nimikkeiden ja titteliin osien karsiminen (esim. juniori/seniori)

4.4 Perhesuhteisiin ja yksityiselämään liittyvä yhdenvertaisuus

- Työpaikkakohtainen tavoite: Edistää eri perhetilanteissa elävien yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa joustavilla työjärjestelyillä, kuten hyödyntämällä monipaikkaista työtä, liukuvia työaikoja ja työaikajoustoa (TAJ).
- Toimenpiteet (& vastuutaho):
 - Täsmennetään esihenkilöiden ohjeistusta lomasuunnittelussa (HR)
 - Tarkistetaan ohjeet intranetissä joustavista työjärjestelyistä, henkilökohtaisista palkattomista vapaista, etätyöstä sekä siitä, miten näissä tilanteissa käytännössä toimitaan. (HR)

4.5 Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus

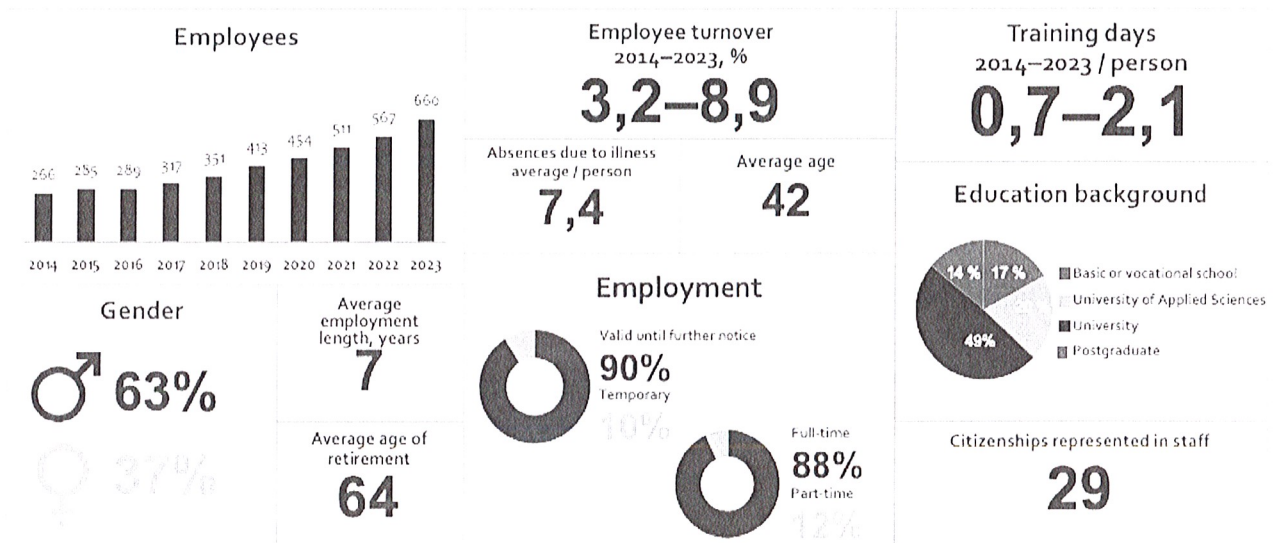
- Työpaikkakohtainen tavoite: Huomioidaan ikäjohtaminen yhtenä henkilöstöjohtamisen osa-alueena.
- Toimenpiteet (& vastuutaho):



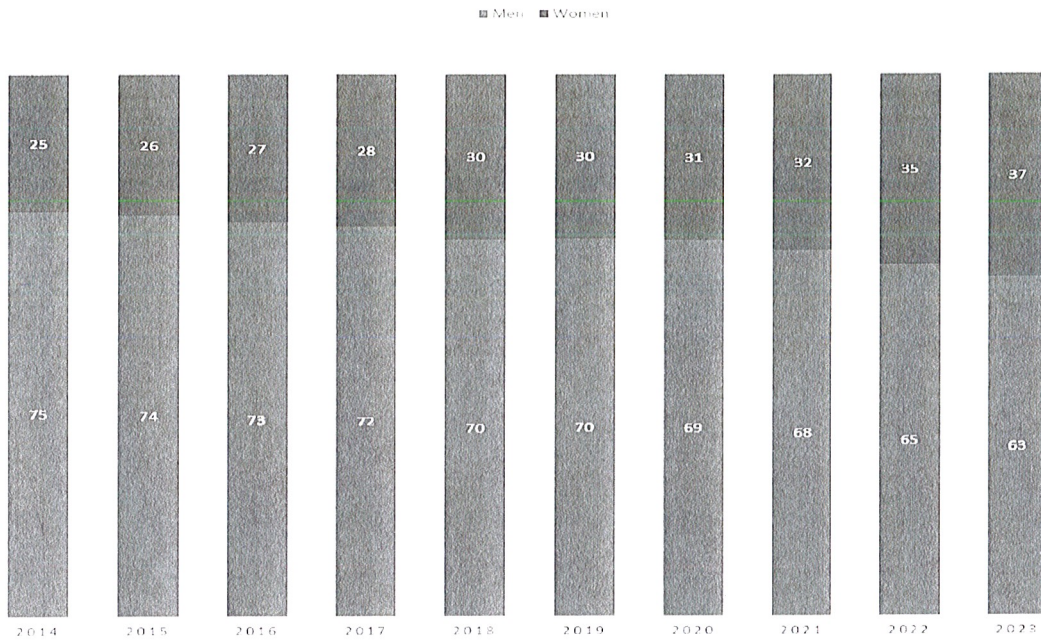
- o Ikäjohtaminen ja sen tuomat mahdollisuudet huomioidaan teemana tulevaisuuden johtamisen- ja esihenkilötyön kehittämisen toimenpiteissä. (HR)

5. Taustatilat

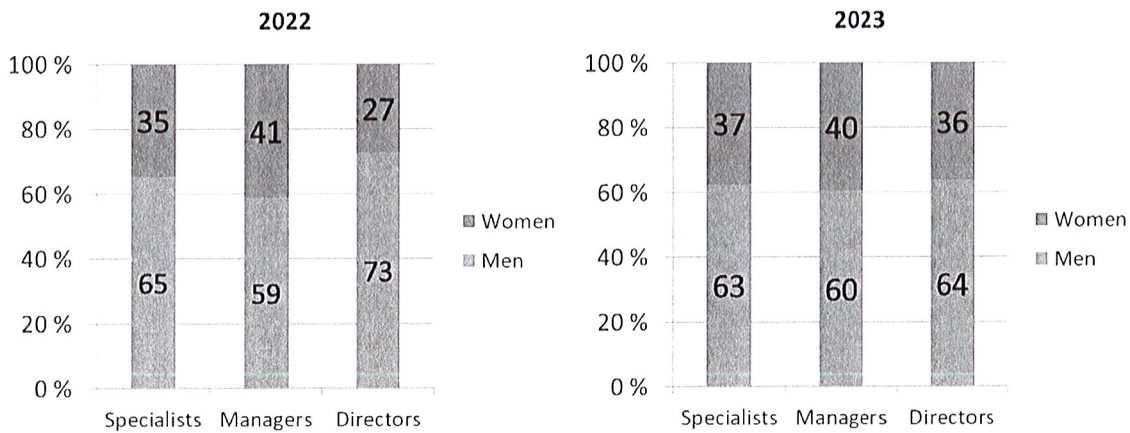
5.1 Henkilöstö 2023



5.2 Employees by gender

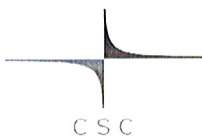


5.3 Distribution of women and men by role



CSC Board 2022:
 - 3 men
 - 4 women

CSC Board 2023:
 - 4 men
 - 3 women



C S C

ICT Solutions for Brilliant Minds

CSC – TIETEEN TIETOTEKNIIKAN KESKUS OY
 Keilaranta 14, PL 405, 02101 Espoo, puh. 09 457 2001,
 Y-tunnus 0920632-0, www.csc.fi

CSC – IT CENTER FOR SCIENCE LTD.
 Keilaranta 14, P.O. BOX 405, FI-02101 Espoo, Finland, Tel. +358 9 457 2001
 VAT number FI09206320, www.csc.fi

5.4 Employees by age group



6 Signature

ESPOO 1.3.2024

Kimmo Koski, CEO
CSC – IT Center for Science Ltd



C S C

ICT Solutions for Brilliant Minds

CSC – TIETEEN TIETOTEKNIIKAN KESKUS OY
Keilaranta 14, PL 405, 02101 Espoo, puh. 09 457 2001,
Y-tunnus 0920632-0, www.csc.fi

CSC – IT CENTER FOR SCIENCE LTD.
Keilaranta 14, P.O. BOX 405, FI-02101 Espoo, Finland, Tel. +358 9 457 2001
VAT number FI09206320, www.csc.fi