

**BUSINESS
FINLAND**

Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus 2022-2023

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Johdanto

- Tämä suunnitelma muodostaa Business Finlandin (Business Finland Oy ja Innovaatorahoituskeskus Business Finland) henkilöstöpolitiisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jotka perustuvat lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (jäljempänä tasa-arvolaki) sekä yhdenvertaisuuslakiin.
- Suunnitelma sisältää:
 1. Tasa-arvosuunnitelman, jossa kuvataan sukupuolten välisen tasa-arvon tilannetta ja edistämiskeinoja Business Finlandissa. Tasa-arvosuunnitelman osana on myös tasa-arvolaisissa säädetty palkkakartoitus.
 2. Yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa arvioidaan yhdenvertaisuuden toteutumista muiden kuin sukupuoleen liittyvien syrjintäperusteiden näkökulmasta sekä kuvataan suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi
- Molemmat suunnitelmat ja palkkakartoitus on käsitelty Business Finland Oy:n yhteistoimintakokouksessa 15.12.2022 ja viraston yhteistyötoimikunnassa 14.12.2022 minkä jälkeen se on käsitelty Business Finlandin johtoryhmässä.
- Suunnitelma on koko henkilöstön nähtävissä Biffissä ja lisäksi Business Finlandin ulkoisilla verkkosivuilla.
- Suunnitelma on käännetty myös englanniksi.

1. Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus 2022

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään tasa-arvolaissa

- Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa muun muassa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella sekä henkilön asettamista eri asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.
- Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.
- Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä puolestaan tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.
- Jos kohtaat työssäsi syrjintää tai häirintää, toimithan seuraavan toimintamallin mukaisesti [Epäasiallinen kohtelu ja siihen puuttuminen 2022](#)

Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin

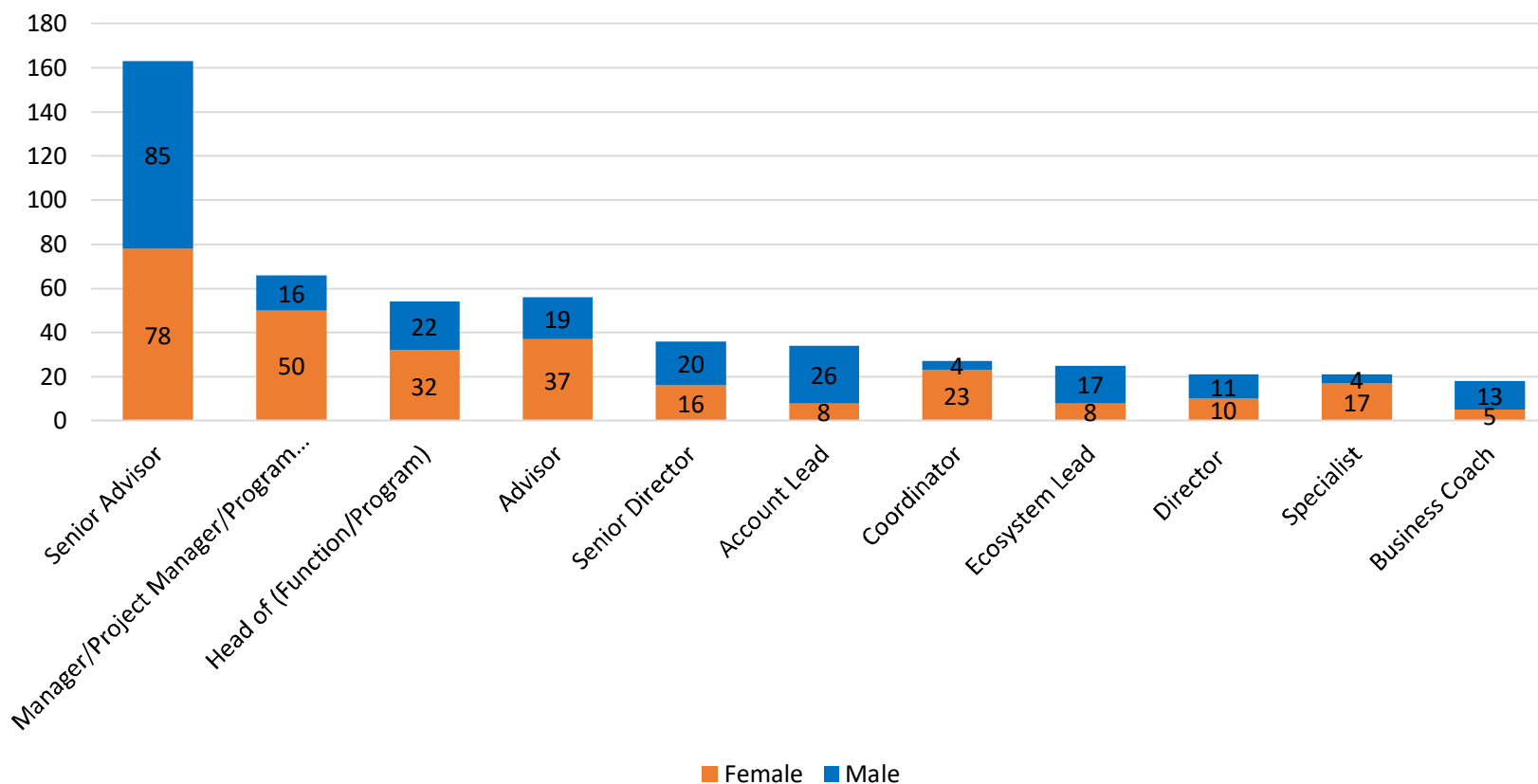
Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin 10/2022 (virasto)

Nimike	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Asiakirjahallintopäällikkö		1	1
Asiantuntija	31	36	67
Assistentti		1	1
Hallintokoordinaattori		1	1
Henkilöstöpäällikkö		1	1
Hr-asiantuntija		1	1
HR-koordinaattori		1	1
Johdon assistentti		1	1
Johtaja	3	1	4
Johtava asiantuntija	5	2	7
Kehityspäällikkö	2		2
Lakimies		4	4
Laskentapäällikkö		1	1
Palvelupäällikkö	1		1
Projektiassistentti		2	2
Pääjohtaja		1	1
Pääjohtajan assistentti		1	1
Rahoitusjohtaja	4	1	5
Rahoituskoordinaattori	1	2	3
Rahoitusmuutosasiantuntija	4	1	5
Rahoituspäällikkö	7	1	8
Rahoitustarkastaja	3	12	15
Sisäisen tarkastuksen johtaja	1		1
Suunnittelija		1	1
Suunnittelupäällikkö		1	1
Talousassistentti		1	1
Talouскоordinaattori		2	2
Talouspäällikkö		1	1
Tarkastaja		1	1
Turvallisuuspäällikkö	1		1
Yksikön johtaja	2	5	7
Kaikki yhteensä	65	84	149

Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin Oy

- Koko henkilöstön kattavaa jaottelua tehtävänimikkeiden mukaan ei voitu tehdä, koska nimikkeitä on niin paljon.
- Tehty tarkempi erittely sukupuolijakaumasta yleisimpien tehtävänimikkeiden kohdalla:
 - Senior Advisor
 - Manager/Project Manager/Program Manager
 - Head of (Function/Program)
 - Advisor
 - Senior Director
 - Account Lead
 - Coordinator
 - Ecosystem Lead
 - Director
 - Specialist
 - Business Coach

Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin 11/2022 (BF Oy)



Oy:n tehtävänimikkeistö on ryhmitelty pääasiallisen nimikkeen mukaan, ja tarkasteluun on otettu mukaan 11 yleisintä nimikeryhmää.

Noin 12% Oy:n henkilöstöstä jäi tämän luokittelun ulkopuolelle.

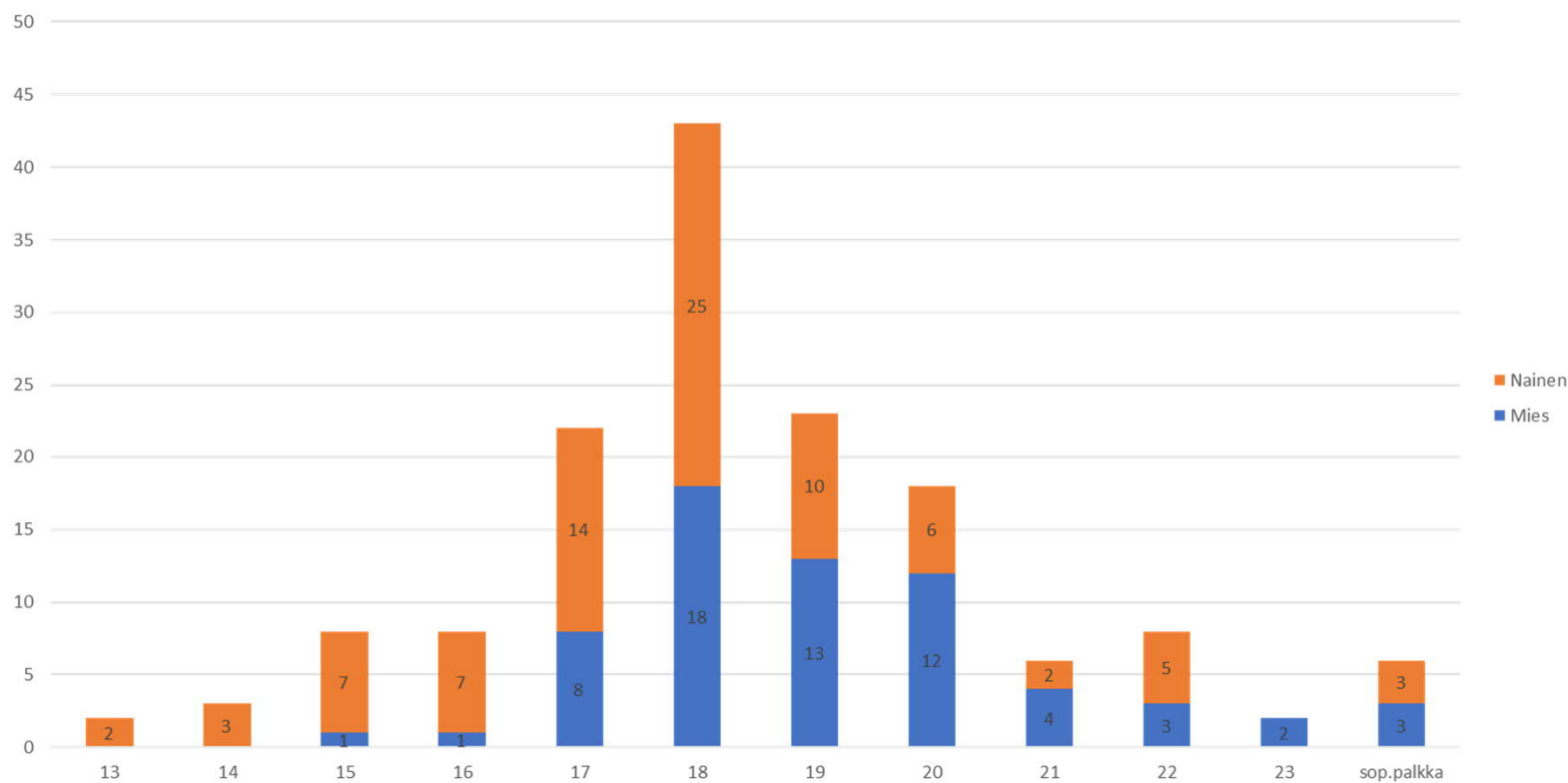
Palvelussuhteen kesto ja laatu sukupuolittain

- Vakinaisessa palvelussuhteessa on ollut marraskuun 2022 lopussa 82 prosenttia ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 18 prosenttia henkilöstöstä. Sukupuolten välillä ei löytynyt lainkaan eroa.
- Määräaikaisuuksien yleisimmät perusteet ovat sijaisuus ja projektityö.
- Marraskuun 2022 lopussa määräaikaisista miehiä on 45 prosenttia ja naisia 55 prosenttia.
- Kokoaikaisen henkilöstön osuus on ollut vuoden 2022 marraskuussa 97 prosenttia ja osa-aikaisten osuus 3 prosenttia. Osa-aikaisuuden perusteina on mm. osa-aikainen eläke tai työkyvyttömyyseläke, osa-aikainen hoitovapaa tai opintovapaa. Sekä naiset (4%) että miehet (2%) hyödyntävät osa-aikaisuuksia ja työajan joustoja.

**BUSINESS
FINLAND**

BF Virasto - palkkakarttoitus

Henkilöstön sijoittuminen vaativuustasoille 10 / 2022 (virasto)



Naisten ja miesten palkkaerot saman vaativuuden tehtävissä (ka=keskiarvo, med=mediaani)

VT	KA kk-palkka (miehet)	hlöitä	KA kk-palkka (naiset)	hlöitä	palkkaero (N-M)	Naisten palkka miesten palkasta
17	3987	8	4317	14	330	1,08
18	5095	18	4914	25	-181	0,96
19	5696	13	5607	10	-88	0,98
20	6527	12	6310	6	-217	0,97

VT	Med kk-palkka (miehet)	hlöitä	Med kk-palkka (naiset)	hlöitä	palkkaero (N-M)	Naisten palkka miesten palkasta
17	3774	8	4362	14	588	1,16
18	4983	18	4889	25	-94	0,98
19	5680	13	5534	10	-146	0,97
20	6646	12	6236	6	-410	0,94

Keskim. suoritusarvio 10/2022
 N 2,2
 M 2,0
 Yht. 2,1

- Muilla vaativuustasoilla ei ollut riittävä määrä hlöitä (väh. 5), jotta tietoja voitaisiin esittää

Vuoden 2022 palkantarkistuskierrros – BF Virasto

- Viraston kustannusvaikutus 0,75 % palkkasummasta
- Palkantarkistuksen saaneiden osuus
 - Virasto: 46,3% virastolaisista sai palkankorotuksen (näistä vt-korotuksia 7,2%/suoritusarviokorotuksia 92,8 %)
- Korotukset sukupuolen mukaan
 - Virasto: suoritus/vt-korotuksista naisille 54% ja miehille 46%

Suoritusarviokorotus keskimäärin 111,85€, 0,49%

Naisten osuus henkilöstöstä virastossa 56%

Miesten osuus henkilöstöstä virastossa 44%

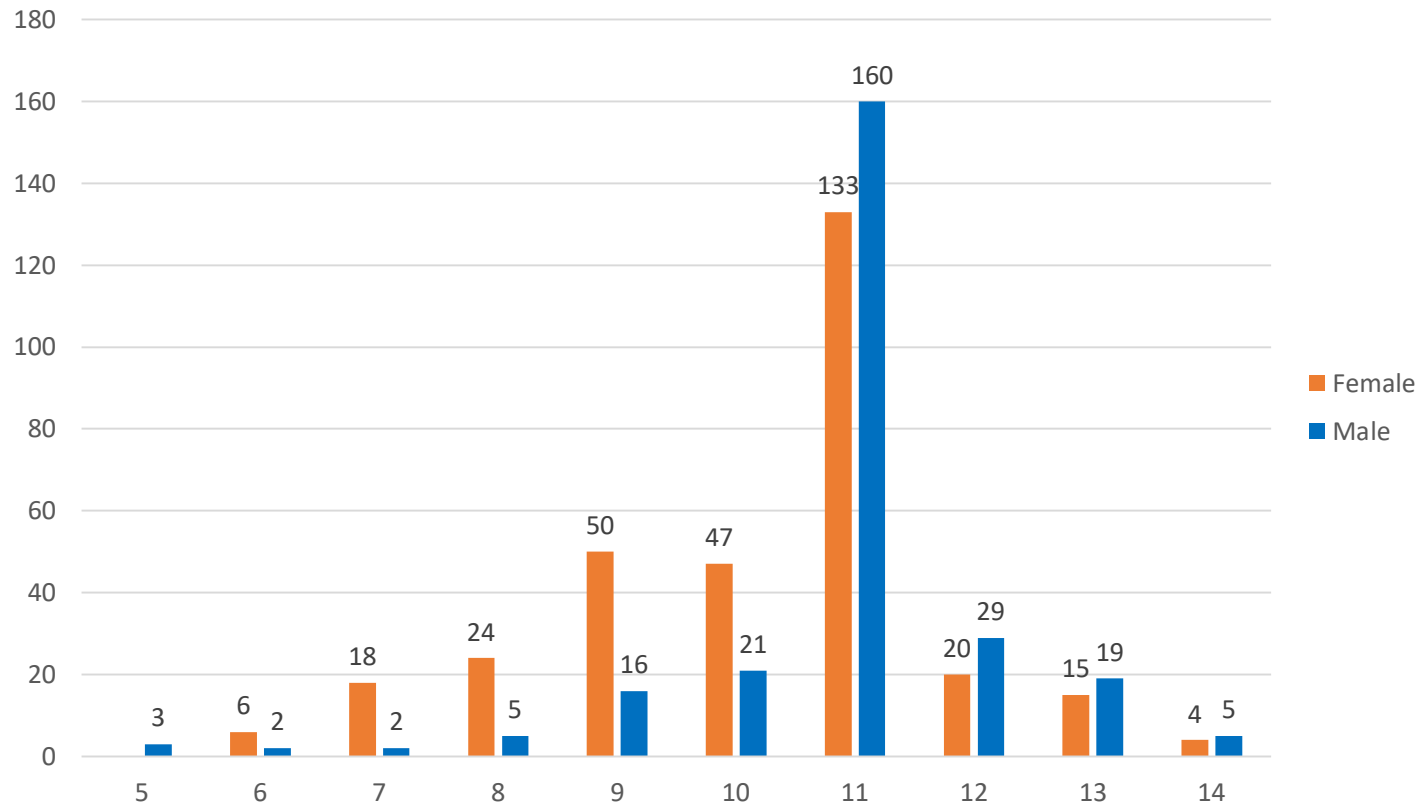
**BUSINESS
FINLAND**

BF Oy – palkkakarttoitus

Palkkavertailun toteuttamisesta BF Oy:ssä

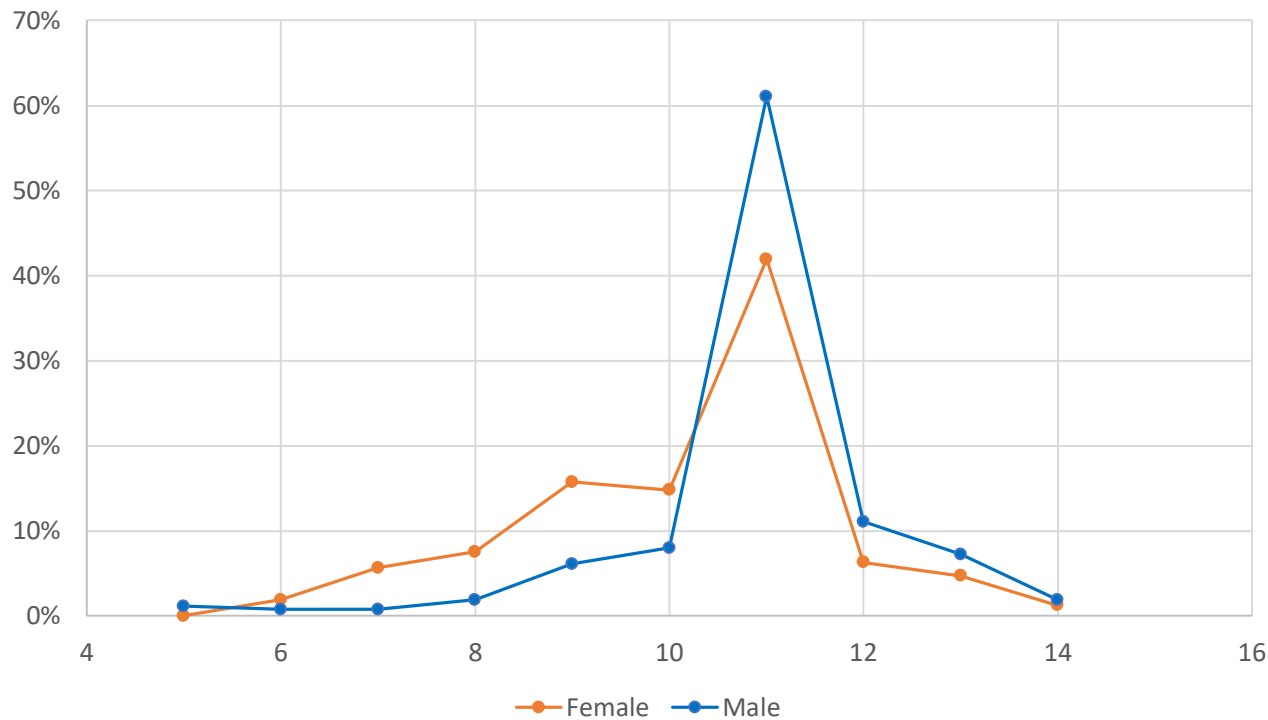
- Koska BF Oy:ssä palkkaa maksetaan useissa valuutoissa, on vertailu toteutettu vertaamalla miesten ja naisten komparaatiolukuja.
 - Komparaatioluku kuvaa sitä, mikä on henkilön palkka suhteessa Korn&Ferryn aineiston mediaanipalkkaan ko. tehtävävaativuusluokassa (grade), samassa maassa/kaupungissa.
 - Korn&Ferry on johtava palkkadatan asiantuntija, jonka palkkatilasto sisältää 20 miljoonan henkilön palkkatiedot 25.000 yhtiöstä yli 125 maassa. BF Oy käyttää Korn&Ferryn yksityisen sektorin palkkadataa määriteltynä erikseen jokaiseen maahan, jossa yhtiöllä on työntekijöitä.
 - Expateilla vertailuna on käytetty vakuutuspalkkaa, joka on palkka, jota heille maksettaisiin vastaavan tasoisessa tehtävässä Suomessa.

Henkilöstön sijoittuminen palkkagradeihin 11/2022 (BF Oy)



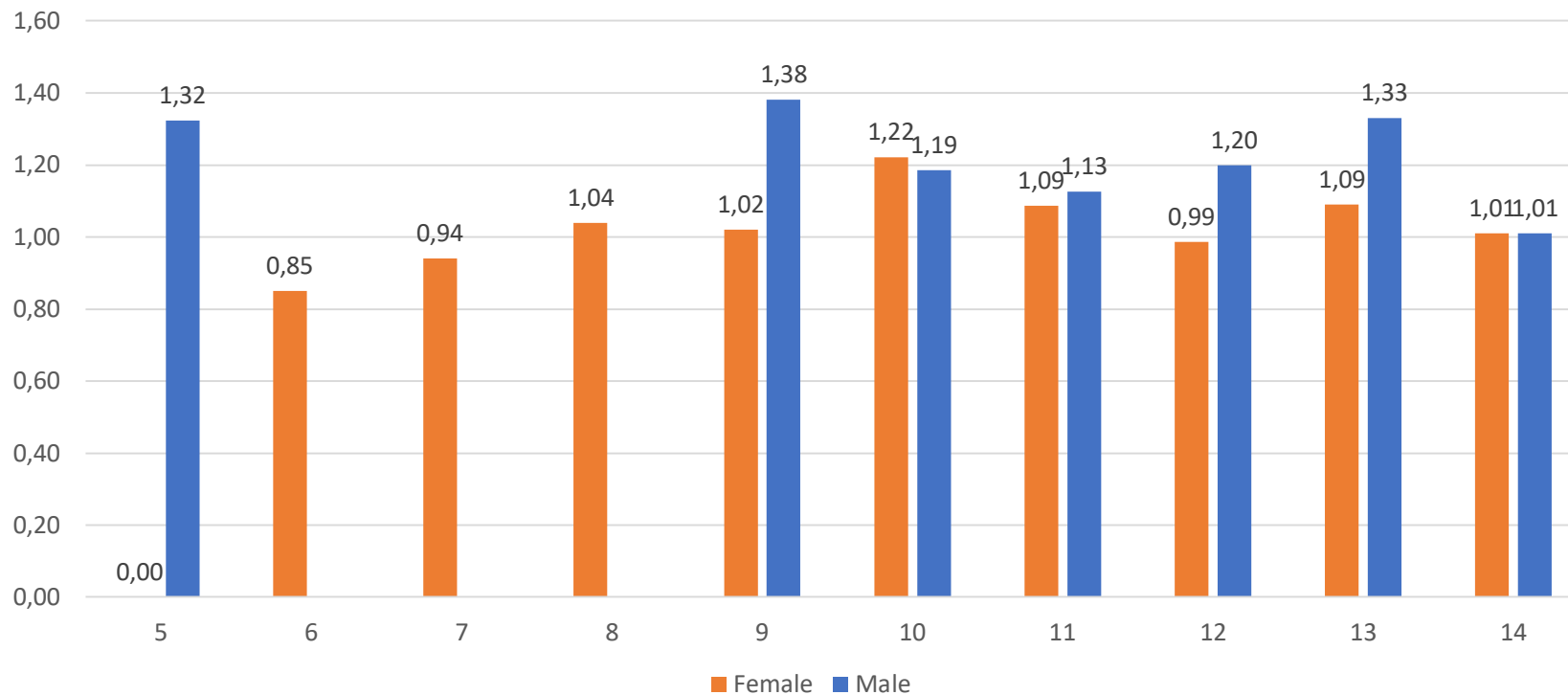
Miesten ja naisten
lukumäärä
kussakin job
grade-luokassa.

Henkilöstön sijoittuminen palkkagradeihin 11/2022 (BF Oy)



Nais- ja mieshenkilöstön jakautuminen job grade-luokkiin, ts. miten suuri osuus naisista/miehistä sijoittuu kuhunkin vaativuusluokkaan.

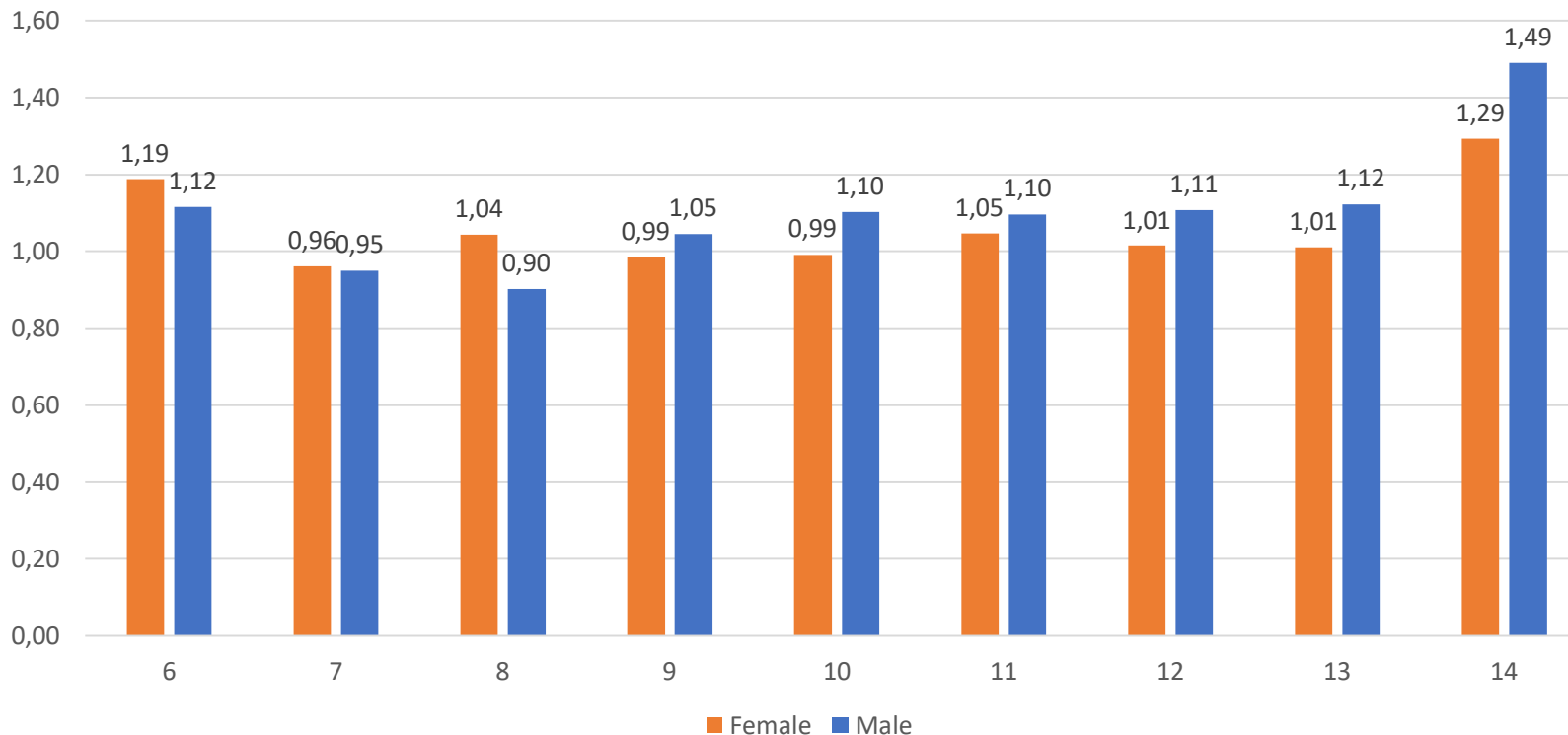
Naisten ja miesten palkkaerot saman vaativuuden tehtävissä (BF Oy - Global)



Huom: Oy:ssä maksetaan palkkoja useissa eri valuutoissa, joten palkkaerojen tarkastelussa on käytetty komparaatiolukuja.

Koko henkilöstön (Suomi + ulkomaat) tasolla naisten keskimääräinen komparaatioluku on 1,03 ja miesten 1,12. Naisten palkat ovat siis n. 92% miesten palkoista.

Naisten ja miesten palkkaerot saman vaativuuden tehtävissä (BF Oy - Suomi)



Suomessa työskentelevien naisten keskimääräinen komparaatioluku on 1,02 ja miesten 1,09. Naisten palkat ovat siis n. 93,6% miesten palkoista.

Komparaatioon vaikuttaa henkilön osaamistaso, suoriutumisen ja roolin monialaisuus/haastavuus. Työuran pituus / työhistoria on yksi suurimmista komparaatioon vaikuttavista tekijöistä etenkin uusien työntekijäitä palkattaessa.

Vuoden 2022 palkantarkistuskierrös ja 1. kertapalkkiokierrös – BF Oy

- Henkilökohtaisen suoriutumisen tai tehtävän vaativuuden muuttumisen perusteella palkantarkistuksen saaneiden osuus oli 26,4%.
- Merit-korotuksista naisille 62,3% (naisten osuus henkilöstöstä on yhtiössä 55%)
- Vuoden ensimmäisen puoliskon suoritukseen perustuvan kertapalkkion sai heinäkuussa 40% henkilöstöstä.
- Kertapalkkioista 60% annettiin naisille

**BUSINESS
FINLAND**

Selvitys työpaikan tasa- arvotilanteesta

Yhteenvetoa tasa-arvotilanteesta Business Finlandissa

- Sekä virastossa että Oy:ssä on havaittavissa, että alemman vaativuuden tehtävissä on enemmän naisia kuin miehiä. Alemman vaativuuden tehtävissä myös hakijapooli on naisvaltainen.
- Naisten ja miesten sijoittuminen johtotehtäviin (keskijohto, ylin johto) on varsin tasaista koko BF:n tasolla.
- BF Virastossa ei ole havaittavissa merkittäviä palkkaeroja miesten ja naisten välillä. VT 17 ja 20 tasoilla näkyy hieman enemmän palkkaeroa kuin muissa vertailuissa vaativuustasoissa.
- BF Oy:ssä palkkavertailu suoritettiin vertaamalla naisten ja miesten komparaatiolukuja (palkan suhde graden mediaanipalkkaan).
 - Komparaation määräytymiseen vaikuttaa henkilön osaamistaso, suoriutuminen ja roolin monialaisuus/haastavuus. Uusia työntekijöitä palkattaessa työuran pituus / työhistoria on yksi suurimmista komparaatioon vaikuttavista tekijöistä. Myös siirtyminen toisiin tehtäviin voi vaikuttaa komparaation määrään, jos aiempi palkka säilyy tehtävien muutoksesta huolimatta.
 - BF Oy:n globaalissa verkostossa naisten palkat ovat n. 92 % miesten palkoista, kun taas Suomessa vastaava luku on 93,6 %. Suomessa jaetulla kahdella tasa-arvoerällä on siis hieman saatu palkkaeroa kaventumaan. Globaalissa verkostossa taas vastaavaa kehitystä ei ole yhdellä tasa-arvoerällä saatu. Globaalissa verkostossa tosin on edellisen palkkavertailun jälkeen tehty myös useita tehtävämuutoksia, joista on aiheutunut muutoksia henkilön komparaatiolukuun, henkilön siirtyessä vaativamman graden tehtävään. Tämä osaltaan selittää siihen, miksi palkkakehitys on ollut hitaampaa.
 - Sekä Suomessa että globaalissa aineistossa näkyy, että alempien gradejen tehtävissä (grade 6-8) naisten komparaatioluku oli miesten komparaatiolukua korkeampi. Graden 9 kohdalla asetelma kääntyy toisinpäin.

Arvio vuoden 2020 tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta

Vuosina 2020-2022 tehdyt toimenpiteet on kuvattu sinisellä fontilla.

▪ Rekrytointi ja tasa-arvo

- Kannustetaan henkilöstöä;
 - Kehittämään osaamistaan vaativampia tehtäviä varten mm. rotaatiomallin avulla
 - Rotaatiotavoite (4 %) on ylitetty vuosittain
 - Hakemaan avoimia tehtäviä
 - Pääsääntöisesti avoimet tehtävät on täytetty sisäisen tai ulkoisen hakumenettelyn avulla
 - Hakeutumaan johtotehtäviin
 - Kaikki keskijohdon tehtävät olivat haussa loppuvuodesta 2020 ja senkin jälkeen tarpeen mukaan. Myös ylimmän johdon tehtäviä on ollut haussa vuosina 2020-2022.
- Kertomaan urakehitystoiveistaan kehityskeskustelussa
 - Henkilöstön uraunelmia kartoitettu laajasti loppuvuodesta 2020 ja senkin jälkeen osana kehityskeskusteluja
- Lisäksi selvitetään tarvetta uracoaching palvelun jatkamiselle.
 - uracoaching mahdollisuutta on jatkettu pilotin jälkeen
- Kiinnitetään edelleen huomiota palkkatasa-arvoon rekrytointien yhteydessä
 - HR huolehtii palkkatasa-arvosta kuten muustakin tasapuolisuudesta rekrytoinnin yhteydessä.
- Tarkastellaan rekrytointiprosessi tasa-arvonäkökulmasta ja päivitetään prosessia tarvittaessa.
 - prosessissa ei havaittu mitään erityistä tasa-arvo-ongelmaa

▪ Palkkaus ja edut

- BF Oy:ssä dokumentoimalla henkilöstön osaaminen ja kokemus nykyistä paremmin (syksy 2020).
 - Henkilöstön koulutus- ja kokemuskartoitus tehty Sympaan keväällä 2021
- Huolehditaan siitä, että työnantajan tarjoamat edut ovat tasapuolisesti hyödynnettävissä
 - edut ovat tasapuolisesti hyödynnettävissä (esim. ePassi)
- Selvitetään mahdollisuutta ja tarvetta tasa-arvoerään Oy:ssä (kevät 2021).
 - Tasa-arvoerän tarveon selvitetty ja ensimmäinen erä maksettu 2021. Toinen tasa-arvoerä on maksettu joulukuun 2022 palkanmaksun yhteydessä.
- Ohjataan esimiehiä kiinnittämään erityistä huomiota sukupuolten väliseen palkkatasa-arvoon vuosittaisissa palkkakeskusteluissa.
 - esihenkilöitä ohjeistettu ja tasa-arvoon kiinnitetty tietoisesti enemmän huomiota Salary Review –kierroksilla.

Arvio vuoden 2020 tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta

Vuosina 2020-2022 tehdyt toimenpiteet on kuvattu sinisellä fontilla.

▪ Työolot ja työilmapiiri

- Häirintään ja epäasialliseen kohteluun on nollatoleranssi.
 - Tätä on korostettu mm. Seis sikailulle –koulutustilaisuuksilla vuonna 2021 ja 2022.
 - Vuonna 2022 on päivitetty toimintaohjetta epäasiallisen kohtelun tilanteisiin [Epäasiallinen kohtelu ja siihen puuttuminen 2022](#) ja tehty myös englanninkielinen versio [Inappropriate treatment and intervention 2022](#).
 - World Ideas Week'in 2022 yhteydessä järjestetyt Ira Langen esitykset hyvän työilmapiirin edistämisestä tukivat myös tätä tavoitetta.
- Huolehditaan siitä, että esimiehet tiedostavat roolinsa työsuojelussa ja osaavat puuttua mahdolliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun sekä ennaltaehkäistä sitä (koulutus alkuvuodesta 2021).
 - esihenkilökoulutus on järjestetty alkuvuodesta 2021.
- Työntekijöille taataan toimivat ja turvalliset työtilat
 - Työtilojen merkitys on muuttunut etä- ja hybridityön maailmassa. Henkilöstöä on osallistettu Ruoholahden pääkonttorin uusien toimitilojen suunnitteluun erilaisilla kyselyillä vuosina 2021 ja 2022, missä on selvitetty tilaratkaisuihin liittyviä tarpeita ja toiveita.

▪ Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

- Yhtiön uusi työaikamalli voimaan 1.9.2020.
 - Tullut voimaan
- Mahdollistetaan joustavammat työaikajärjestelyt myös virastossa VESTES:n mahdollistamissa rajoissa (syksy 2020).
 - Viraston uusi joustavampi työaikamalli tuli voimaan alkuvuodesta 2021.
- Lisätään etätyömahdollisuuksia (syksy 2020).
 - Joustavat etätyömahdollisuudet mahdollistavaa hybridityönmallia on pilotoitu 1.11.2021-31.10.2022. Pilotin kokemusten perusteella malli päätettiin ottaa käyttöön toistaiseksi.

**BUSINESS
FINLAND**

Suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Rekrytointi ja urakehitys

Kannustetaan henkilöstöä kehittämään uraansa ja osaamistaan mm. seuraavasti;

- Hakeutumalla vaativampiin tai erilaisiin tehtäviin mm. rotaatiomallin avulla
- Hakemaan avoimia tehtäviä
- Hakeutumaan johtotehtäviin
- Kertomaan urakehitystoiveistaan ja mahdollisista tarpeellisista tukitoimista (esim. uracoaching) kehityskeskustelussa

Kiinnitetään edelleen huomiota palkkatasa-arvoon rekrytointien yhteydessä.

Hakijoiden ja tehtävään valittujen sukupuolijakaumaa seurataan vuosittain.

Palkkaus ja edut

- Edistetään palkkauksen läpinäkyvyyttä Employee Councilin kanssa yhdessä ideoiden.
- Jatketaan palkkatasa-arvotyötä kehittämällä BF Oy:n palkkausjärjestelmää työsuorituksen merkityksen paremmin huomioivaan suuntaan.
- Huolehditaan siitä, että työnantajan tarjoamat edut ovat jatkossakin sukupuolten välillä tasapuolisesti hyödynnettävissä.
- Selvitetään tarvetta tasa-arvoerään Oy:ssä (kevät 2023).
- Ohjataan esimiehiä kiinnittämään erityistä huomiota sukupuolten väliseen palkkatasa-arvoon vuosittaisissa palkkakeskusteluissa.

Työolot ja työilmapiiri

- Häirintään ja epäasialliseen kohteluun on nollatoleranssi.
- Kehitetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää ja koulutusta BF:ssä.
- Päivitetään varhaisen tuen malli ja valmennetaan koko henkilöstö ja esihenkilöt sen käyttämiseen (vuosi 2023).
- Lisätään henkilöstön tietoisuutta työyhteisötaidoista ja jokaisen henkilön merkityksestä työyhteisön jäsenenä.
- Ruoholahden pääkonttorin työtiloja päivitetään vastaamaan paremmin hybridityön vaatimuksia alkuvuodesta 2023.

Työ- ja muun elämän yhteensovittaminen

- Määritellään keinoja, joilla hybridityön mallin ja työaikajoustojen lisäksi tuetaan työ- ja muun elämän yhteensovittamista

Seuranta

- Toimenpiteiden toteutumista seuraa BF:n johto sekä YT-toimikunta (virasto) ja YT-neuvottelukunta (Oy), joiden edustajat tiedottavat käsitellyistä asioista edustamilleen henkilöstöryhmille. Näin kaikki ovat tietoisia organisaation sitoutumisesta tasa-arvon edistämiseen.
- Tasa-arvotilannetta tarkastellaan YT-toimikunnassa ja YT-neuvottelukunnassa vuosittain. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan lain edellytysten mukaan joka toinen vuosi. Seuraava tasa-arvosuunnitelma laaditaan vuosille 2024-2025.

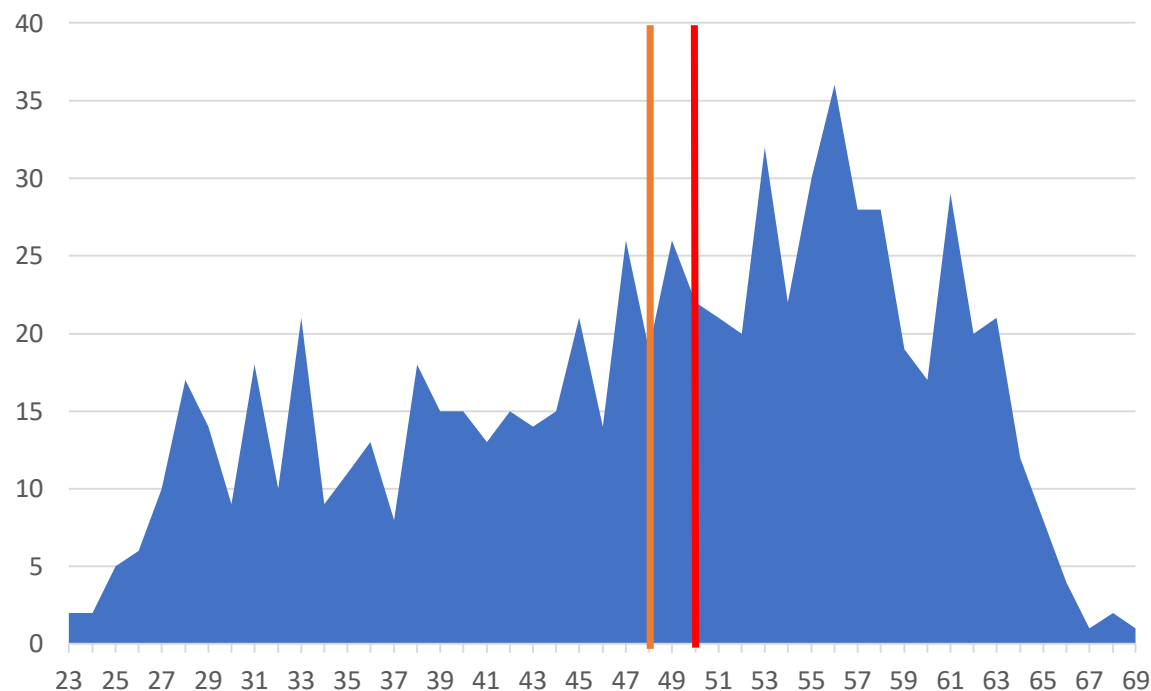
2. Yhdenvertaisuus- suunnitelma

Johdanto

- Syrjintä on kielletty Business Finlandissa. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.
- Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi kiellettyä syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.
- Osana yhdenvertaisuussuunnittelua Business Finland on arvioinut yhdenvertaisuuden toteutumista eri syrjintäperusteiden näkökulmasta. Yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää suunnitelman tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta käsitellään henkilöstön edustajien kanssa.

Taustaksi koko BF:n ikä- ja kansallisuusjakauma

- Henkilöstön ikäjakauma:
 - Keskiarvo
 - Mediaani
- 35 eri kansallisuutta
- Naisia 55%, miehiä 45%



Yhdenvertaisuuden arviointi BF:ssä

	Menettelytavat työhönotossa	Palvelussuhteen ehdot ja henkilöstöedut	Olosuhteet, työvälineet, järjestelmät, työjärjestelyt	Tehtävien jako, työssä kehittyminen, uralla eteneminen	Tavat, asenteet ja käyttäytyminen, erilaisten ryhmien kohtelu
Ikä	Valtiolle.fi kysyy syntymäaikaa. Sympa ei. Ei vaikuta haastattelukutsuun.	E-passi on käytettävissä monipuolisesti erilaisiin tarkoituksiin.	Ikääntyneen työntekijän tukeminen tarvittaessa erilaisilla työjärjestelyillä.	Ei tunnistettua vaikutusta.	-
Alkuperä, kansalaisuus	Vaikuttaa vain jos edellytyksenä virkaan tai tehtävään nimittämiseksi on tietyn maan kansalaisuus.	Suomessa yhteneväiset ehdot ja edut. Ulkomailla noudatettava paikallisen maan lainsäädäntöä. Palkka suhteutetaan maan hintatasoon.	Työvälineet ovat samat maasta riippumatta. Hybridityön malli on käytössä kaikissa maissa.	Kansainvälinen rotaatiomalli. Uralla eteneminen mahdollista.	-
Kieli	Kielitaitovaatimukset tehtävän mukaan.	-	Järjestelmät englanninkielisiä paitsi virastossa.	Kielitaitovaatimukset tehtävän mukaan.	Yhtiön yleisenä työkielenä englanti. Viraston työkielenä suomi.
Uskonto, vakaumus	Ei kysytä, ei tiedossa.	-	-	-	-
Mielipide, poliittinen toiminta, ay-toiminta	Ei kysytä.	-	Ei uskalleta antaa palautetta esimiehestä vastatoimien pelossa.	-	-

Yhdenvertaisuuden arviointi BF:ssä

	Menettelytavat työhönotossa	Palvelussuhteen ehdot ja henkilöstöedut	Olosuhteet, työvälineet, järjestelmät, työjärjestelyt	Tehtävien jako, työssä kehittyminen, uralla eteneminen	Tavat, asenteet ja käyttäytyminen, erilaisten ryhmien kohtelu
Perhesuhteet	Ei kysytä.	Palkallisia perhevapaaetuja käytössä, vaihtelevat maakohtaisten vaatimusten mukaan.	Järjestetty perheystävällisiä työaikakäytäntöjä ja hybridityön malli.	-	-
Terveydentila	Ei kysytä.	Vaihtelevat maakohtaisten vaatimusten mukaan. Myös yhteisiä tukikeinoja käytössä (esim. Auntie)	Eriyisjärjestelyt mietitään yhdessä työntekijän kanssa varhaisen tuen mallin mukaisesti. Sensitiili suunnitteilla myös uusiin toimitiloihin.	Tehtävien mukauttaminen tarvittaessa. Työhön paluun tukeminen.	-
Vammaisuus	Ei kysytä. Ei erityisjärjestelyjä käytössä.	Ei vaikutusta	Ruoholahteen on esteetön pääsy. Muissa kohteissa olosuhteet vaihtelevat. Työvälineitä järjestetään tarpeen mukaan.	-	-
Seksuaalinen suuntautuminen	Ei kysytä.	-	-	-	-
Muu henkilöön liittyvä syy	-	-	-	-	-

Tunnistettut tarpeet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

- Business Finlandissa tunnistettiin selvityksen perusteella seuraavia yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeita ja toimenpiteitä:
 - **Alkuperä, kansalaisuus.** Työ yhtenäisten käytäntöjen ja politiikkojen luomisessa jatkuu koko BF:n tasolla huomioiden kuitenkin kunkin maan kansallisen lainsäädännön, työ- ja virkaehtosopimuksen sekä viraston ja Oy:n välillä olevat eroavaisuudet. Vuoden 2023 aikana otetaan käyttöön uusi globaali varhaisen tuen toimintamalli. Lisäksi selvitetään mahdollisuutta saada käyttöön globaali henkilöstöetuisuus, jolla voidaan tukea henkilöstön työhyvinvointia. Selvityksessä on myös globaali työsuhdekumppani, joka lisää osaamista BF:ssä maakohtaisten erojen huomioon ottamisessa.
 - **Mielipide.** Kannustamme työntekijöitä tuomaan esille havaitsemiaan epäkohtia, epäasiallista kohtelua tai häirintää. Järjestämme vuoden 2023 tai 2024 aikana henkilöstölle koulutusta työyhteisötaitoihin liittyen.
 - **Terveydentila.** Pilotimme vuonna 2023 mallia kotitoimiston työergonomian parantamiseksi siten, että Suomen henkilöstö voi vaihtaa puolet ePassi edusta rahakorvaukseen, jolla voi tehdä haluamiaan hankintoja kotitoimistoon.
 - Selvitetään mahdollisuutta sosiaalisen työllistämisen nykyistä laajempaan käyttöön.

Seuranta

- Toimenpiteiden toteutumista seuraa BF:n johto sekä YT-toimikunta (virasto) ja YT-neuvottelukunta (Oy), joiden edustajat tiedottavat käsitellyistä asioista edustamilleen henkilöstöryhmille. Näin kaikki ovat tietoisia organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen.
- Yhdenvertaisuustilannetta tarkastellaan YT-toimikunnassa ja YT-neuvottelukunnassa vuosittain.
- Yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa.