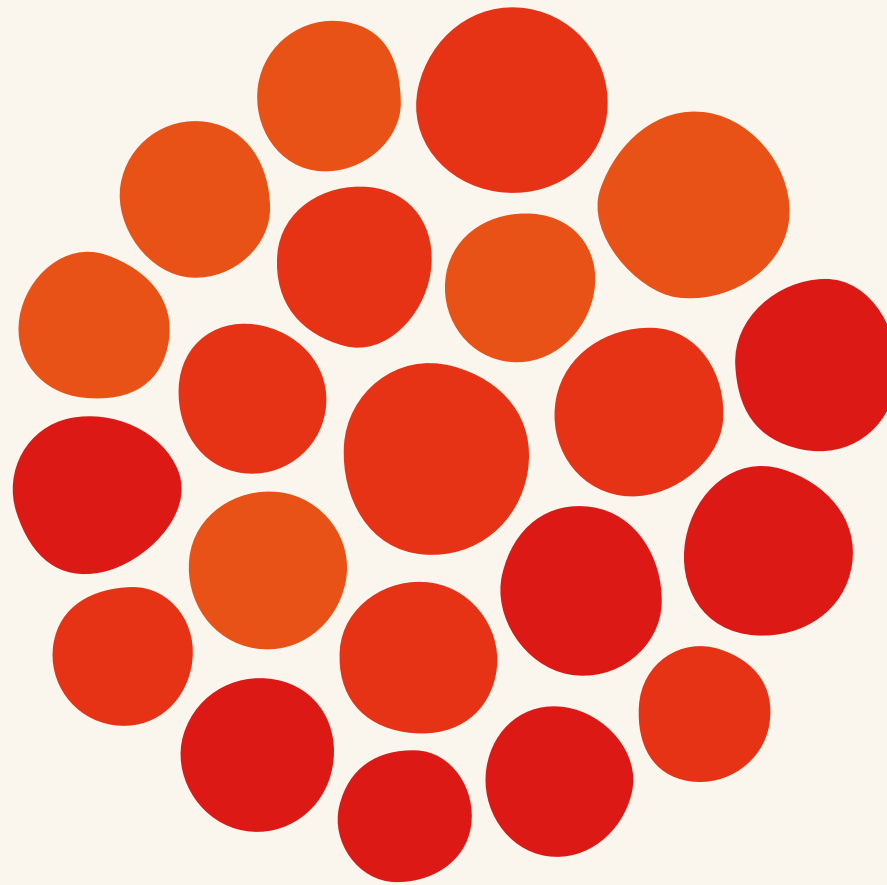




Pihlajalinna

Tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuuspolitiikka

1. JOHDANTO

Pihlajalinnan toiminta pohjautuu yhtiön arvoihin, visioon ja missioon. Pihlajalinna on sitoutunut kunnioittamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia sisältäviä periaatteita ja valtioiden välisiä sopimuksia. Noudatamme voimassa olevaa lainsäädäntöä ja muita toimintaamme ohjaavia säännöksiä sekä viranomaisohjeita. Tämä politiikka määrittää Pihlajalinnan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät toimintaperiaatteet työelämään liittyvässä toiminnassa.

Pihlajalinnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ohjaavat seuraavat kansainväliset periaatteet, toimintaohjeet ja aloitteet:

- YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (Universal Declaration of Human Rights)
- YK:n Global Compact -aloite
- Kansainvälisen työjärjestön (ILO) julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista (The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet (UN Guiding Principles On Business and Human Rights, UNGP)

- OECD:n vastuullista liiketoimintaa koskevat toimintaohjeet monikansallisille yrityksille (OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct)

Lisäksi toimintaamme ohjaavat muun muassa seuraavat periaatteet ja ohjeet:

- Pihlajalinnan eettiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct)

- FIBS:n monimuotoisuussitoumus

Tätä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikkaa täydentää Pihlajalinnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, henkilöstöpolitiikka sekä ihmisoikeussitoumus.

2. TASA-ARVO- JA YHDEN- VERTAISUUSPERIAATTEET

2.2 Emme hyväksy syrjintää

Pihlajalinna on tasa-arvoinen työpaikka. Emme hyväksy minkäänlaista etniseen taustaan, ikään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskontoon, vammaan tai muuhun tekijään perustuvaa syrjintää. Huolehdimme, että kaikki rekrytointia, palkitsemista ja ylennyksiä koskevat päätökset perustuvat kunkin työntekijän osaamiseen ja

saavutuksiin. Kohtaamme myös kaikki asiakkaamme ja yhteistyökumppanimme yhdenvertaisesti ja syrjimättä.

2.3 Edistämme työyhteisön monimuotoisuutta, osallisuutta ja yhdenvertaisuutta

Olemme sitoutuneet YK:n Global Compact -aloitteeseen ja allekirjoittaneet kansallisen monimuotoisuussitoumuksen (Finnish Business & Society, FIBS). Olemme sitoutuneet edistämään työyhteisön monimuotoisuutta, osallisuutta ja yhdenvertaisuutta. Takaamme yhdenvertaisen kohtelun ja mahdollisuudet henkilöstölle, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille riippumatta esimerkiksi iästä, sukupuolesta, kansallisuudesta, etnisestä taustasta, kielestä, maailmankatsomuksesta, uskonnosta, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, poliittisesta taustasta, taloudellissosiaalisesta asemasta tai siviilisäädystä.

2.4 Kohtelemme toisia kunnioittaen

Kohtelemme muita ihmisiä, kuten työyhteisömme jäseniä, asiakkaitamme ja yhteistyökumppaneitamme asianmukaisesti ja kunnioittaen. Emme hyväksy epäasiallista käytöstä emmekä seksu-

aalista tai muuta häirintää, kuten kiusaamista, pelottelua tai uhkailua. Emme myöskään hyväksy väkivaltaa missään muodossa.

2.5 Teemme avointa ja läpinäkyvää rekrytointia

Teemme avointa ja läpinäkyvää rekrytointia, jossa on etukäteen määritelty tehtävän valintakriteerit esimerkiksi tehtävässä vaaditun osaamisen ja/tai työolosuhteiden perusteella. Hakijaviestintää toteutetaan läpinäkyvästi koko rekrytointiprosessin ajan. Rekrytoinnissa tavoitteena on monimuotoinen työyhteisö, jossa eri taustaiset ja kaikenikäiset hakijat otetaan huomioon eikä hakijoita rajata epäasiallisilla perusteilla.

2.6 Takaamme yhdenvertaiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet

Henkilöstön osaamisen kehittämisen periaatteena on taata yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutuksen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet kaikille vakituisille sekä pidempiaikaisille määräaikaisten työntekijöille.

3. SEURANTA

Pihlajalinnassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuusperiaatteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan säännöllisesti henkilöstölle tehtävillä kyselyillä sekä keräämällä ja analysoimalla tilastoja naisten ja miesten sijoittumisesta eri henkilöstöryhmiin ja tehtäviin. Palkkojen ja palkkaerojen kartoitus tehdään osana seurantaa, ja nämä tilastot sisällytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

4. POLITIIKAT JA PÄÄTÖKSENTEKO

Tätä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikkaa sovelletaan kaikissa Pihlajalinna-konserniin kuuluvissa yhtiöissä. Se koskee niin Pihlajalinnan työsuhteisia työntekijöitä kuin ammatinharjoittajia. Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan omistaa konsernin henkilöstöjohtaja. Konsernin HR vastaa politiikan päivittämisestä ja siihen tehtävistä muutoksista.

Pihlajalinnan hallitus on hyväksynyt tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan 13.12.2024.