



YHDENVERTAISUUSPOLITIikka

Johdanto ja tavoitteet

Metsä Group on sitoutunut kohtelevaan kaikkia yhdenvertaisesti, oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti. Syrjintää ei hyväksytä missään muodossa. Kaikkea toimintaa ohjaavat Metsä Groupin arvot: vastuullinen tuloksenteko, luotettavuus, yhteistyö ja uudistuminen sekä eettiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct). Metsä meille kaikille -visio määrittelee yhtiön tahtotilan monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja mukaan ottamisesta. Tämä politiikka määrittää Metsä Groupin kannan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kaikessa työelämään liittyvässä toiminnassa.

Metsä Group noudattaa toiminnassaan soveltuvaa lainsäädäntöä, kunnioittaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja on sitoutunut edistämään henkilöstönsä monimuotoisuutta, sukupuolten välistä tasa-arvoa ja ihmisten välistä yhdenvertaisuutta omassa vaikutuspiirissään.

Metsä Groupissa edistetään yhdenvertaista ja mukaan otettavaa kohtelua työyhteisössä. Ellei toisin mainita, termi yhdenvertaisuus viittaa tässä politiikassa sekä sukupuolten väliseen tasa-arvoon että muuhun ihmisten väliseen yhdenvertaisuuteen.

Soveltamisala

Tätä yhdenvertaisuuspolitiikkaa sovelletaan kaikissa Metsä Groupiin kuuluvissa yhtiöissä ja toimipaikoissa. Koko henkilöstön on noudatettava toiminnassaan tässä kuvattuja määräyksiä ja periaatteita. Jokaisen esihenkilön vastuulla on toimia esimerkkinä ja varmistaa oman organisaationsa osalta, että tätä politiikkaa noudatetaan ja sen periaatteet ovat henkilöstön tiedossa.

Politiikkamääräykset

Syrjinnän kieltö

Metsä Groupissa on kiellettyä kaikki syrjintä sukupuolen, iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, raskauden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjinnällä tarkoitetaan välitöntä ja välillistä syrjintää, häirintää sekä ohjetta tai käskyä syrjiä sekä kohtuullisten muutosten epäämistä. Syrjinnän kieltöä sovelletaan koko työsuhteen elinkaareen ajan aina rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen ja riippumatta siitä onko kyseessä vakituinen, määräaikainen vai osa-aikainen työsuhte.

Yhdenvertaisuuden edistäminen

Metsä Groupissa arvioidaan säännöllisesti yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitetään työoloja ja toimintatapoja, joilla edistetään yhdenvertaisen työyhteisön toteutumista. Tavoitteena on yhdenvertainen kohtelu ja syrjimättömät menettelytavat rekrytoinnissa, työuralla etenemisessä, koulutukseen pääsemisessä, työtehtävien jakamisessa, työoloissa, palkkauksessa ja palkitsemisessa, työyhteisön kehittämisessä sekä muissa työhön liittyvissä käytännöissä. Edistymistä mitataan yhtiön kulloinkin asettamien yhdenvertaisuustavoitteiden avulla.

Henkilöstölle pyritään luomaan yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla sukupuoleen tai muihin tässä tarkoitettuihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin katsomatta. Yhdenvertaisuuden edistämisessä tulee huomioida toimintaympäristö ja mahdollisesti

havaitut epäkohdat, jotta toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Rekrytointi ja perehdyttäminen

Avoimiin tehtäviin valitaan soveltuvin henkilö, joka täyttää työtehtävälle asetetut vaatimukset. Kaikilla tehtävään pätevillä hakijoilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. Valinnassa on huomioitava yhdenvertaisuutta koskevat kriteerit.

Työpaikkailmoituksessa tai rekrytointiprosessissa ei saa asettaa työnhakijalle sellaisia vaatimuksia tai toiveita, joilla ei ole merkitystä tehtävän hoidon kannalta. Työtehtävien tulee soveltua yhtä hyvin kaikille sukupuolesta riippumatta.

Avoimet työtehtävät ovat pääsääntöisesti kaikkien haettavissa, poikkeuksena etukäteen määritelty seuraajasuunnittelu. Valinnat suoritetaan ennalta määritettyjen kriteerien perusteella ja niissä keskitytään ainoastaan henkilön osaamiseen, motivaatioon, ansioihin ja soveltuvuuteen kyseiseen työtehtävään. Rekrytoinnin yhteydessä ei saa kysyä kysymyksiä, jotka voivat johtaa syrjivään lopputulokseen.

Metsä Group suorittaa tarvittaessa kohtuullisena ja oikeasuhtaisena pidettävät mukautustoimet sen varmistamiseksi, että soveltuvin työnhakija voidaan vammastaan huolimatta valita avoimeen tehtävään.

Uusien henkilöiden perehdyttämisessä huomioidaan mahdollisuuksien mukaan perehdytettävien erilaiset lähtökohdat ja tarpeet. Samaa periaatetta sovelletaan koko työsuhteen elinkaaren ajan.

Uramahdollisuudet ja koulutus

Kaikilla Metsä Groupin henkilöstöön kuuluvilla pyritään luomaan yhtäläiset mahdollisuudet urakehitykseen mukaan lukien tehtäväkierto, koulutusmahdollisuudet ja ylenkset. Yhdenvertaisuus huomioidaan osana resurssisuunnittelua, jonka tavoitteena on ennakoita ulkoisia ja sisäisiä resurssitarpeita, tarjota henkilöstölle kehittymismahdollisuuksia ja toteuttaa suunnitelmallista sisäistä tehtäväkiertoa konsernissa.

Metsä Groupissa kannustetaan aktiiviseen keskusteluun omien urasuunnitelmien ja koulutustarpeiden osalta. Oman esihenkilön kanssa vuosittain käytävässä kehityskeskustelussa sovitaan henkilökohtaisista kehityssuunnitelmista, niiden toteutumisesta ja seurannasta. Tavoitteena on varmistaa, että jokaisella on yhtäläinen mahdollisuus saada työtehtäviensä edellyttämää ja osaamista kehittävä koulutusta koko työsuhteen elinkaaren ajan. Henkilöstöhallinto tukee esihenkilöitä kehityssuunnitelmien toteutuksessa ja seurannassa.

Palkitseminen ja muut työsuhteen ehdot

Henkilöstö on yhdenvertaista palkittamisen ja muiden työsuhteen ehtojen suhteen. Palkittamisessa noudatetaan

samapalkkaisuuden periaatetta. Tämän periaatteen mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta, ellei erisuuruisen palkan maksamiseen ole hyväksyttävää syytä. Hyväksyttäviä syitä voivat olla esimerkiksi kokemus, koulutus, osaaminen tai työtehtävistä suoriutuminen. Periaate sisältää myös palkkasyrjinnän kiellon.

Säännöllisesti toteutettavan sukupuolten tasa-arvoisuuden arvioinnin yhteydessä tehdään selvitys naisten ja miesten palkittamisesta työpaikalla. Selvityksen perusteella laaditaan toimenpidesuunnitelma, jonka toteutusta seurataan säännöllisesti.

Epäkohtiin puuttuminen

Syrjintä ei ole koskaan hyväksyttävää ja se johtaa seuraamuksiin. Metsä Group kannustaa henkilöstöään nostaamaan esiin havaittuja epäkohtia jo mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Jokaisella esihenkilöllä on velvollisuus puuttua havaitsemiinsa tai tietoonsa tulleisiin epäkohtiin. Jos työyhteisössä on syytä epäillä syrjintää, on siitä viipymättä ilmoitettava työnantajan edustajalle Metsä Groupin eettisissä toimintaperiaatteissa tarkemmin kuvatulla tavalla. Syrjintäepäilyjä koskevat ilmoitukset käsitellään luotamuksellisesti Metsä Groupin eettisissä toimintaperiaatteissa ja sitä täydentävässä ohjeistuksessa kuvatun mukaisesti.

Seuranta

Mikäli tunnistetaan syrjiviä tai yhdenvertaisuuden toteutumista vaikeuttavia käytäntöjä tutkitaan olosuhteet, selvitetään käytännön taustat ja toteutetaan korjaavat toimenpiteet. Seurannasta vastaa Metsä Groupin henkilöstöjohtaja tai hänen nimeämänsä työnantajan edustaja. Lisäksi yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan paikallisen lainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Täydentävät ohjeet

Tätä yhdenvertaisuuspolitiikkaa täydentävät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Mikäli paikallinen lainsäädäntö edellyttää tätä politiikkaa tiukempaa käytäntöä, noudatetaan soveltuvaa paikallista säännöstä.

Vastuulliset tahot ja muutokset

Tämän yhdenvertaisuuspolitiikan omistaja on konsernin henkilöstöjohtaja ja HR-johtoryhmä vastaa politiikan päivittämisestä ja siihen tehtävistä muutoksista.

Versio	Päivämäärä	Omistaja	Hyväksyntä	Kommentit
1.0	26.4.2019	Metsä Groupin henkilöstöjohtaja	Metsäliitto Osuuskunnan Hallitus	
2.0	27.4.2023	Metsä Groupin henkilöstöjohtaja	Metsäliitto Osuuskunnan Hallitus	