

GirlsTakeover-tempaus muistuttaa Postin sitoumuksista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Valkeakoskelainen **Elmiina Rantanen** oli vuoden 2024 valtaaja Postilla 4.3. Girls Takeover-tempauksessa, jolloin hän valtasi Postin toimitusjohtajan paikan päiväksi. Plan Internationalin GirlsTakeover-tempaus on paitsi tapa edistää nuorten asemaa yhteiskunnassa, myös muistutus Postin sitoumuksista tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen edistämiseksi.

Posti on sitoutunut edistämään näitä asioita ainakin neljän konkreettisen toimintaohjelman ja -ohjeen kautta: viime vuonna päivitettyjen [tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman](#) sekä [vastuullisuusohjelman](#), Postin [henkilöstöpolitiikan](#) sekä [työntekijän toimintaohjeen](#) (Code of Conduct).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma on saman nimisen, sekä henkilöstöä että työnantajaa edustavan, toimikunnan toimintaohjelma. Keskeiset osa-alueet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ohjelman toimintakaudella vuosille 2024–2026 ovat:

- Nollatoleranssi kiusaamiseen ja häirintään
- Tasa-arvoinen palkkaus
- Yhdenvertainen rekrytointi
- Työelämän ja yksityiselämän yhteensovittaminen
- Esteettömyys ja saavutettavuus
- Monimuotoinen, yhdenvertainen ja mukaan ottava työyhteisö

Postin vastuullisuusohjelma muodostaa pohjan kaikelle yrityksessä tehtävälle vastuullisuustyölle. Sen ensimmäinen teema keskittyy ammatilliseen ja välittävään yrityskulttuuriin: haluamme pitää huolta ihmisistämme ja tukea heidän kehittymistään.

Fokusalueiden kautta keskitymme välittävän työkuulttuurin, välittävän johtajuuden sekä fyysisen ja henkisen turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen; esimerkin näyttämiseen monimuotoisuudessa, yhdenvertaisuudessa ja mukaan ottamisessa sekä ammatillisen kasvun edistämiseen

Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden kokemuksen parantumista seurataan muun muassa näillä mittareilla:

1. Monimuotoisuuden lisääminen. Sekä naisten että miesten osuus ylimmästä johdosta (kaksi organisaatiotasoa toimitusjohtajasta alaspäin) on vähintään 40 prosenttia vuoden 2026 loppuun mennessä. Koko konsernin osalta naisten osuus johdosta on tällä hetkellä 38,8 %.
2. Osallisuuden kokemuksen lisääminen. Henkilöstökysely Peakonin kysymyksessä reilusta ja yhdenvertaisesta kohtelusta tulos 8,0 vuoden 2026 loppuun

mennessä. Syyskuun 2023 tulos oli 7,4 (huhtikuun 7,5). Peakonin kansainvälinen verrokkiluku oli 8,4.

3. Koulutuksen ja tietoisuuden lisääminen. Kaikki työntekijät ovat osallistuneet koulutukseen monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta. Esihenkilöiden koulutuksen osallistumisaste oli 68 % vuoden 2024 lopussa. Muiden työntekijöiden tavoite on 90 % vuoden 2025 loppuun mennessä.

Postin henkilöstöpolitiikka asettaa sisäiset ohjeet henkilöstöä koskeville prosesseille ja käytännöille. Siinä määritellään kriteerit muun muassa johtamiselle ja esihenkilötyölle, yhdenvertaisuuden edistämiseksi, syrjimättömälle ja tasa-arvoiselle rekrytoinnille, terveyden ja hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistämiseksi sekä hyvän työilmapiirin edistämiseksi.

Postin Työntekijän toimintaohje sisältää keskeiset säännöt ja ohjeet, joita kaikkien Postin työntekijöiden ja konserniyhtiöiden on noudatettava. Se asettaa standardit muun muassa ihmisoikeuksien, tasa-arvon, syrjimättömyyden, eettisten liiketoimintakäytäntöjen, terveyden ja turvallisuuden sekä tietoturvan edistämiseksi.