



## Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020



Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33

## Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020

Henna Attila & Hanna Koskinen

Sosiaali- ja terveysministeriö

ISBN PDF: 978-952-00-6881-3

Kuvioiden taitto: Marker Creative Oy

Kannen kuvat: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo, Shutterstock

Helsinki 2020

## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö	3.11.2020	
<b>Tekijät</b>	Henna Attila ja Hanna Koskinen		
<b>Julkaisun nimi</b>	Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020		
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33		
<b>Diaari/hankenumero</b>	VN/1611/2020-STM-1	<b>Teema</b>	
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-6881-3	<b>ISSN PDF</b>	2242-0037
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6881-3">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6881-3</a>		
<b>Sivumäärä</b>	126	<b>Kieli</b>	suomi
<b>Asiasanat</b>	Sukupuolten tasa-arvo, tasa-arvolaki, työpaikan tasa-arvosuunnitelma, palkkakartoitus, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelmat, samapalkkaisuus, palkkaerot, sukupuoli, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta		
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Naisten ja miesten välinen palkkaero on keskimäärin 16 prosenttia koko työmarkkinoilla, ja ero kapenee hitaasti. Tasa-arvolakiin kirjattu tasa-arvosuunnitelma on yksi väline eron pienentämiseksi ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi työelämässä, etenkin palkkauksessa. Lain mukaan vähintään 30 työntekijää työllistävien työnantajien tulee tehdä tasa-arvosuunnitelma ja sen osana palkkakartoitus.</p> <p>Tämä julkaisu on sosiaali- ja terveysministeriön tilaaman ja Tilastokeskuksen toteuttaman kyselytutkimuksen loppuraportti. Tutkimus selvitti työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten yleisyyttä, kattavuutta ja laatua yksityisellä ja julkisella sektorilla. Viitekehyksenä olivat tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevat säännökset.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan suurin osa organisaatioista laatii tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen, vaikka niiden laajuus ja laatu vaihtelevat paljon organisaatioiden välillä. Suurimmat esiin tulleet ongelmat koskivat erityisesti palkkakartoitusten yleisyyttä ja laatua. Kehittämistarvetta on henkilöstön kanssa tehtävässä yhteistyössä, palkkavertailuissa, palkkatietojen käsittelyssä ja suunnitelmiin kirjattavissa konkreettisissa toimenpiteissä. Tasa-arvosuunnitelmien kehittämistarpeet koskivat myös laissa annettujen määräaikojen noudattamista.</p> <p>Tulosten perusteella tasa-arvolakia ja sen toimeenpanoa olisi syytä vahvistaa.</p>		
<b>Kustantaja</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö		
<b>Julkaisun myynti/jakaja</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet	3.11.2020	
<b>Författare</b>	Henna Attila och Hanna Koskinen		
<b>Publikationens titel</b>	Jämställdhetsplaner och lönekartläggningar på arbetsplatserna 2020		
<b>Publikationsseriens namn och nummer</b>	Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2020:33		
<b>Diarie-/projektnummer</b>	VN/1611/2020-STM-1	<b>Tema</b>	
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-6881-3	<b>ISSN PDF</b>	2242-0037
<b>URN-adress</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6881-3">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6881-3</a>		
<b>Sidantal</b>	126	<b>Språk</b>	finska
<b>Nyckelord</b>	jämställdhet, jämställdhetslagen, arbetsplatsens jämställdhetsplan, lönekartläggning, jämställdhetsplaner, likalönsprincipen, löneskillnader, kön, lag om jämställdhet mellan kvinnor och män		
<b>Referat</b>	<p>Löneskillnaden mellan kvinnor och män är i genomsnitt 16 procent på hela arbetsmarknaden, och skillnaden minskar långsamt. Den jämställdhetsplan som det föreskrivs om i jämställdhetslagen är ett av verktygen för främjande av jämställdheten i arbetslivet, särskilt när det gäller lönerna. Enligt lagen ska arbetsgivare som sysselsätter minst 30 arbetstagare ha en jämställdhetsplan med en lönekartläggning.</p> <p>Denna publikation är slutrapporten om en enkätundersökning som Statistikcentralen genomförde på uppdrag av social- och hälsovårdsministeriet. Genom undersökningen utredes användningen, omfattningen och kvaliteten i fråga om jämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna på arbetsplatser både inom privata och offentliga sektorn. Som referensram för undersökningen användes jämställdhetslagens bestämmelser om jämställdhetsplanen och lönekartläggningen.</p> <p>Enligt undersökningens resultat har de flesta organisationer en jämställdhetsplan och lönekartläggning, men omfattningen och kvaliteten varierar mycket mellan olika organisationer. De största problem som uppdagades gällde särskilt avsaknaden av lönekartläggningar och deras kvalitet. Det finns behov att utveckla samarbetet med personalen, förfarandet för jämförelse av löner, behandlingen av löneuppgifter samt rapporteringen av konkreta åtgärder. När det gäller jämställdhetsplanerna gällde utvecklingsbehoven även iakttagandet av de tidsfrister som anges i lagen.</p> <p>Enligt undersökningsresultaten finns det skäl att stärka jämställdhetslagen och verkställandet av den.</p>		
<b>Förläggare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet		
<b>Beställningar/distribution</b>	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Description sheet

<b>Published by</b>	Ministry of Social Affairs and Health	3.11.2020	
<b>Authors</b>	Henna Attila and Hanna Koskinen		
<b>Title of publication</b>	Equality plans and pay surveys at workplaces 2020		
<b>Series and publication number</b>	Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2020:33		
<b>Register number</b>	VN/1611/2020-STM-1	<b>Subject</b>	
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-6881-3	<b>ISSN PDF</b>	2242-0037
<b>Website address URN</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6881-3">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6881-3</a>		
<b>Pages</b>	126	<b>Language</b>	Finnish
<b>Keywords</b>	gender equality, Act on Equality between Women and Men, workplace equality plan, pay survey, equality plans, equal pay for equal work, wage differentials, gender, Act on Equality between Women and Men		
<b>Abstract</b>	<p>The average pay gap between women and men in the whole labour market is 16%, and it is narrowing very slowly. The gender equality plan set out in the Act on Equality between Women and Men is one of the tools to reduce the gap and promote gender equality in working life, especially in terms of pay. According to the Equality Act, an employer who has at least 30 employees must prepare a gender equality plan that also includes a pay survey.</p> <p>This publication is the final report of a survey commissioned by the Ministry of Social Affairs and Health and conducted by the Statistics Finland. The survey examined how common equality plans and pay surveys are in the private and public sector and the coverage and quality of the plans and surveys. The frame of reference consisted of the provisions on equality plans and pay surveys in the Equality Act.</p> <p>The results show that the majority of organisations draw up an equality plan and pay survey, but there is considerable variation in their scope and quality. The greatest problems were observed especially in how common pay surveys were and in their quality. There are development needs related to cooperation with the staff, pay comparisons, processing of pay data, and concrete measures included in the plans. Development needs related to equality plans also included observing the set deadlines.</p> <p>Based on the results, the Equality Act and its implementation should be improved.</p>		
<b>Publisher</b>	Ministry of Social Affairs and Health		
<b>Publication sales/ Distributed by</b>	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

# Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>10</b>
1.1	Palkkaerojen syyt ja keinoja niiden poistamiseksi.....	11
1.2	Tasa-arvolaki ja työpaikan tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset.....	12
1.3	Aikaisemmat selvitykset työpaikan tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista.....	15
1.4	Tutkimuksen viitekehys ja tasa-arvolaki.....	17
1.5	Tutkimustulokset ja tasa-arvolain lähtökohdat.....	18
	Palkkakartoitus.....	21
	Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet.....	24
1.6	Miten tästä eteenpäin?.....	25
<b>2</b>	<b>Tutkimuksen toteutus</b> .....	<b>28</b>
2.1	Otos.....	28
2.2	Vastaajien tavoittelu.....	29
2.3	Vastausosuus.....	30
2.4	Vastanneet organisaatiot.....	30
	2.4.1 Työnantajat.....	31
	2.4.2 Työntekijät.....	32
2.5	Aineiston painotus.....	33
2.6	Aineiston analysointi.....	34
<b>3</b>	<b>Tasa-arvosuunnitelmat</b> .....	<b>36</b>
3.1	Tasa-arvosuunnitelmien yleisyys.....	37
3.2	Syitä tasa-arvosuunnitelmien puuttumiseen.....	39
3.3	Tasa-arvosuunnitelmien laatiminen eri tasoilla ja suunnitelmien ajantasaisuus.....	42
3.4	Henkilöstön mukanaolo ja vaikutusmahdollisuudet.....	47
3.5	Tasa-arvosuunnitelmien taustaselvitykset.....	51



3.6	Tasa-arvosuunnitelmien sisältö.....	52
3.7	Tasa-arvosuunnitelmien tuottamat käytännön toimenpiteet.....	55
3.7.1	Häirintä ja epäasiallinen kohtelu.....	60
3.7.2	Työolosuhteet ja työhyvinvointi.....	60
3.7.3	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	61
3.7.4	Rekrytointi.....	61
3.7.5	Syrjintään puuttuminen.....	62
3.7.6	Palkkaus.....	63
3.7.7	Uralla eteneminen.....	64
3.7.8	Johtamiskäytännöt ja tehtävien jakaminen.....	64
3.7.9	Palkitseminen ja muut henkilöstöedut.....	65
3.7.10	Raskaus ja perhevapaa.....	65
3.7.11	Palvelussuhteen ehdot.....	66
3.7.12	Vastaajan ilmoittama muu osa-alue.....	66
3.8	Tiedotus ja tunnettuus.....	67
<b>4</b>	<b>Palkkakartoitukset.....</b>	<b>68</b>
4.1	Palkkakartoitusten yleisyys.....	68
4.2	Syitä palkkakartoituksen puuttumiseen.....	69
4.3	Palkkakartoituksen tekovuosi ja päivittäminen.....	70
4.4	Henkilöstön mukanaolo palkkakartoituksen laatimisen eri vaiheissa.....	74
4.5	Palkkakartoituksen kattavuus.....	76
4.6	Palkkakartoituksen sisältö.....	77
4.7	Palkkakartoituksissa havaitut erot ja niiden selittäminen.....	83
4.8	Palkkakartoituksesta seuranneet toimenpiteet.....	85
4.9	Palkkakartoituksen toteuttamiseen liittyneet haasteet.....	87
<b>5</b>	<b>Johtopäätökset.....</b>	<b>89</b>
	<b>Liitteet.....</b>	<b>95</b>
	Vastauslomake: työnantajien edustajat.....	95
	Vastauslomake: työntekijöiden edustajat.....	111
	<b>Lähteet.....</b>	<b>125</b>

## LUKIJALLE

Samapalkkaisuus on sekä ihmisoikeus että perusoikeus. Perustuslain säännökset edellyttävät, että lainsäädännön toimenpiteet ovat vaikutuksiltaan tehokkaita. Tilastokeskuksen tekemä Tasa-arvo työpaikoilla -kyselytutkimus selvitti tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten yleisyyttä ja laatua. Se on osa lainsäädännön toimivuuteen ja vaikuttavuuteen sekä kehittämistarpeisiin liittyvää seuranta-aikaa. Edellisestä sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvosuunnitelmatutkimuksesta on jo aikaa. Se julkaistiin vuonna 2010.

Tutkimustulosten mukaan monissa asioissa on päästy eteenpäin sosiaali- ja terveysministeriön aiempaan tutkimukseen verrattuna. Suurin osa tekemisvelvoitteen piirissä olevista organisaatioista oli tehnyt suunnitelman. Palkkakartoitusvelvoitteen täyttymisessä työnantajasektorien välillä on suuria eroja. Henkilöstön edustajien kanssa tehtävässä yhteistyössä on kehittämistarvetta erityisesti palkkakartoituksissa.

Tutkimus kartoitti laajasti myös tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten sisältöä ja käytännön toimenpiteitä. Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten kattavuus ja laatu vaihtelevat. Tutkimustulokset viittaavat erityisesti palkkakartoitusten muutostarpeisiin. Tasa-arvolain selkiyttäminen ja lain toimeenpanoon liittyvät ponnistelut erityisesti palkkakartoitusten vahvistamiseksi ovat edelleen tarpeen.

Tasa-arvolaki luo pysyvän perustan sukupuolten tasa-arvon parantamiseen työpaikoilla. Laki sisältää sukupuoliserot kieltäviä ja tasa-arvon edistämiseen liittyviä säännöksiä, jotka linkittyvät toisiinsa. Edistämisen yksi tärkeä keino on työpaikalla tehtävä tasa-arvosuunnitelma ja sen osana tehtävä palkkakartoitus.

Tämä on sosiaali- ja terveysministeriön toinen yksityisen ja julkisen sektorin kattava tutkimus tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista. Kiitän Tilastokeskuksen tutkijoita ja ohjausryhmää ansiokkaasta työstä. Lämpimät kiitokseni myös kyselytutkimuksen vastaajille, jotka koronakriisin keskellä antoivat panoksensa tärkeään asiaan. Il-

man teitä tutkimus olisi jäänyt tekemättä. Tuloksia tullaan hyödyntämään tasa-arvopoliittisten toimenpiteiden ja tasa-arvolainsäädännön taustatietona ja niitä hyödynnetään laajalti myös muussa samapalkkaisuustyössä.

Thomas Blomqvist

Pohjoismaisen yhteistyön ja tasa-arvon ministeri

Tutkimushankkeen ohjausryhmään kuuluivat yliaktuaarit Henna Attila ja Hanna Koskinen sekä tutkimuspäällikkö Antti Siikanen Tilastokeskuksesta sekä johtaja Tanja Auvinen, hallitussihteeri Terhi Tulkki ja projektipäällikkö Outi Viitamaa-Tervonen sosiaali- ja terveysministeriöstä. Tutkimuksen toteutti Tilastokeskus. Tiedonkeruun suunnittelusta ja vetämisestä vastasivat Tilastokeskuksen yliaktuaarit Henna Attila ja Anna-Riikka Aarnio, valmiin työnantaja-aineiston painotti yliaktuaari Katja Löytynoja ja tuloksista kertovan raportin laativat yliaktuaarit Henna Attila ja Hanna Koskinen. Erityisasiantuntija Anja Nummijärvi tasa-arvovaltuutetun toimistosta konsultoi kyselylomaketta. Projektikoordinaattori Milla Sandt sosiaali- ja terveysministeriöstä on antanut panoksensa tutkimukseen ja julkaisuun. Korkeakouluharjoittelija Essi Iisakka on edesauttanut julkaisun syntyä.

# 1 Johdanto

Sukupuolten tasa-arvon tila on Suomessa moniin muihin maihin verrattuna hyvä. Meillä on kuitenkin myös vakavia ja pitkäkestoisia tasa-arvo-ongelmia, kuten naisiin kohdistuva väkivalta ja suuri naisten ja miesten välinen palkkaero koko työmarkkinoilla. Vuonna 1987 voimaan tulleen tasa-arvolain perusteluissa todetaan, että erot naisten ja miesten tosiasiallisissa oloissa ilmenevät varsin tuntuvina erityisesti työelämässä: palkkauksessa, ammattiasemassa ja työuramahdollisuuksissa. Niissä todettiin myös, että erot ovat pysyneet hyvin samanlaisina yhteiskunnassa tapahtuneista merkittävistä muutoksista huolimatta.

Naisten ja miesten syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus on suomalaisen työelämän tärkeimpiä tasa-arvokysymyksiä. Sukupuolten ansioiden ero on keskimäärin 16 prosenttia koko työmarkkinoilla. Naisten ja miesten välinen keskimääräinen ansioero on Suomessa suurempi kuin EU-maissa keskimäärin. Suomi jää jälkeen myös muista Pohjoismaista.

Samapalkkaisuus on perus- ja ihmisoikeus. Siihen velvoittavat kansainvälinen ja EU-oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö. Tärkeimpiä kansainvälisiä normeja ovat Yhdistyneiden kansakuntien Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (CEDAW) ja Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n, yleissopimus nro 100. EU-oikeuden tärkeimpiä oikeuslähteitä ovat Euroopan unionin perussopimukset ja työelämän tasa-arvodirektiivi. Kansallisella tasolla samapalkkaisuutta säädellään perustuslaissa ja laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, tasa-arvolaisissa. Kansallisten oikeuslähteiden mukaan syrjinnän kiellot eivät ole yksinään riittävä keino tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamiseen. Lainsäädäntö sisältää veloitteita myös sukupuolten tasa-arvon edistämiseen.

Suomessa on nähty tarvittavan myös muita tavoitteellisia ja suunnitelmallisia toimenpiteitä samapalkkaisuuden toteuttamiseksi. Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt ovat vuodesta 2006 lähtien toteuttaneet samapalkkaisuusohjelmaa. Ohjelmat ovat koonneet hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteiset toimenpiteet sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Keskeisiä teemoja ovat palkka- ja sopimuspolitiikka, palkkausjärjestelmät sekä työpaikan tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset. Koulutuksen ja työelämän perinteisen työnjaon muuttaminen sekä työn ja perheen yhteensovittaminen ovat tärkeitä painopisteitä. Karkeasti määritellen toimenpiteet ovat koskeneet palkkaa ja palkanmuodostusta sekä työelämän sukupuolijaon muuttamista.

## 1.1 Palkkaerojen syyt ja keinoja niiden poistamiseksi

Naisten ja miesten palkkaerojen syyt ovat syvällä yhteiskunnan rakenteissa. Palkkaeroon vaikuttavat esimerkiksi koulutuksen ja työelämän segregatio, eriytyminen, ja perhevastuiden epätasainen jakautuminen sekä naisenemmistöisten alojen aliarvostus. Sukupuolinormit ja historian saatossa vakiintuneet käytännöt ylläpitävät osaltaan palkkaepätasa-arvoa. Näihin kaikkiin on pyritty vaikuttamaan tasa-arvopoliitilla, mutta palkkaero on siitä huolimatta pysynyt lähes ennallaan.

Suomalainen työelämä on voimakkaasti sukupuolen mukaan jakautunut. Segregatio näkyy esimerkiksi siten, että naiset työskentelevät miehiä useammin sosiaali- ja terveysalalla, koulutuksen piirissä sekä yksityisissä palveluissa, ja miehet taas naisia useammin rakentamisen, teollisuuden ja kuljetuksen aloilla. Esimerkiksi kunta-alan yli 420 000 työntekijästä noin 80 prosenttia on naisia. Eri toimialojen lisäksi miehet ja naiset työskentelevät myös saman sektorin sisällä usein eri tehtävissä niin, että miehet ovat keskimäärin korkeammassa ja paremmin palkatuissa tehtävissä. Koulutuksen alaja ainevalinnat ovat vahvasti sukupuolittain jakautuneita ja luovat perustaa työelämän työnjaolle. Nuorilla toiveammateissa jako miesten ja naisten aloihin oli Nuorisobarometrin 2016 mukaan samanlainen kuin segregoitunut jako työelämässä. Naisten koulutustaso on nykyisin keskimäärin korkeampi kuin miesten, mutta palkkaerojen kaventumiseen tai segregatian purkautumiseen sillä ei ole ollut toivottua vaikutusta. Segregatian purkaminen näyttää olevan hidas tie palkkaerojen kuromiseen. Segregatio rajoittaa yksilöiden koulutus- ja uravalintoja, vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin ja vaikeuttaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista. Siksi toimenpiteitä koulutuksen ja työelämän sukupuolijakojen purkamiseksi tulee voimistaa.

Palkkaeroa selittää myös naisenemmistöisten alojen aliarvostus, mikä näkyy näiden alojen keskimäärin matalampana palkkauksena. Naisenemmistöiset alat, kuten hoiva, koulutus ja tietyt palvelutyöt ovat keskimäärin huonommin palkattuja verrattuna esimerkiksi teollisuuden ja rakentamisen miesenemmistöisiin töihin. Arvostusero liittyy palkkarakenteisiin, sukupuolinnormeihin ja stereotyyppioihin, jotka ovat pitkän historian ja jatkuvan toiston tulosta. Ero kytkeytyy myös poliittisiin valintoihin ja erilaisiin työehtosopimusjärjestelmän ratkaisuihin, joiden vuoksi naisenemmistöisten alojen palkkataso korottaminen vastaavien miesenemmistöisten alojen tasolle on osoittautunut haasteelliseksi.

Tasa-arvobarometrin 2017 tulosten mukaan naisten ja miesten perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi toivotaan aktiivisia toimia työmarkkinajärjestöiltä ja työnantajilta. Noin 90 prosenttia barometrin kaikista 15–74-vuotiaista vastaajista oli sitä mieltä,

että työmarkkinajärjestöjen tulisi toimia nykyistä aktiivisemmin naisten ja miesten perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi. Vielä suurempi osuus vastaajista (94 %) oli sitä mieltä, että työnantajien tulisi toimia nykyistä aktiivisemmin perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi. Työolotutkimuksen 2019 mukaan työntekijöiden palkkatietämys, eli tieto palkan määräytymisestä ja palkkausjärjestelmästä on vähentynyt sitten vuoden 2003.

Palkkaeroa voidaan kaventaa paitsi hitaammilla, yhteiskunnan ja palkkauksen rakenteisiin ja sukupuolinormeihin vaikuttavilla keinoilla, myös nopeammin esimerkiksi sopimus- ja palkkapolitiikalla kohdentamalla palkankorotuksia toimialojen sisällä. Työpaikoilla palkkatasa-arvoon voidaan vaikuttaa estämällä ja poistamalla palkkasyrjintää sekä tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten keinoin että huomioimalla palkkatasa-arvo paikallisessa sopimisessa.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee maksaa työntekijän sukupuolesta riippumatta samaa palkkaa ei vain samasta, vaan myös samanarvoisesta työstä. Töiden samanarvoisuutta ei yleensä arvioida työehtosopimusten yli, minkä vuoksi esimerkiksi hoiva-työtä ja teknistä työtä ei vertailla keskenään. Palkkatasa-arvoa voitaisiin edistää nykyistä nopeammin, jos työpaikoilla puututtaisiin aktiivisesti sukupuolten palkka- ja urakehityksen eroihin ja niitä myös korjattaisiin aktiivisesti. Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että näihin keinoihin voitaisiin tarttua nykyistä tehokkaammin. Tasa-arvolain palkkakartoitusvaatimuksen toteuttaminen lain hengen mukaisesti voisi merkitä sitä, että yhä useammilla työpaikoilla havaittaisiin nais- ja miesenemmistöisten tehtävien perusteettomat palkkaerot ja että niihin puututtaisiin tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavilla ja tarkkaan seurattavilla toimenpiteillä.

## 1.2 Tasa-arvolaki ja työpaikan tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Laissa on kolmenlaisia säännöksiä: tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kiellot sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus on tasa-arvo-laissa nähty yhdeksi tärkeäksi keinoksi vaikuttaa sukupuolten palkkaeroon.

Vuonna 1987 voimaan tulleeseen tasa-arvolakiin on tehty matkan varrella useita muutoksia.

Vuodesta 1995 lähtien vähintään 30 työntekijää työllistävät työnantajat veloitettiin laatimaan tasa-arvosuunnitelma. Säännöksen tarkoituksena oli tuoda tasa-arvonäkökulma kaikkeen työpaikan toimintaan ja kehittämiseen. Perusteluissa todettiin, että ”aktiivinen tasa-arvotyö edellyttää näkemystä ja tietoja tasa-arvon edistämisestä työnantajan toimialalla ja että kokoavat näkemykset muodostavat siten tasa-arvotyölle perustan”. Lain perusteluissa, mutta ei itse laissa, edellytettiin, että työnantajan tulisi myös kartoittaa syitä naisten ja miesten palkkaeroihin samassa tai samanarvoisessa työssä. Palkkojen tarkastelua ei käytännössä juurikaan tehty työpaikoilla.

Vuonna 2005 toteutetussa tasa-arvolain uudistuksessa tasa-arvosuunnitelmalle määriteltiin vähimmäisisältö. Palkkakartoituksesta tuli tasa-arvosuunnittelun pakollinen ja keskeinen osa. Suunnitteluvollisia työnantajia vaadittiin toteuttamaan tasa-arvoa edistävät toimet erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvosuunnitteluvolvoitetta tehostettiin säätämällä mahdollisuus uhkasakon asettamiseen työnantajalle, joka laiminlöi suunnittelun. Suunnitelman tekemisessä tuli soveltaa yhteistoimintaa koskevia säännöksiä. Suunnitelman tuli sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

Nykyiset työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevat säännökset tulivat voimaan vuoden 2015 alusta. Laissa säädettiin palkkakartoituksen tekemisestä aiempaa yksityiskohtaisemmin ja siitä säädettiin omassa pykälässään. Palkkakartoitusvelvollisuutta koskevan erillisen säännöksen ottaminen tasa-arvolakiin voidaan nähdä lainsäätäjän reagoitina naisten ja miesten ansioerojen hitaaseen kapenemiseen ja valtiohallan vastuuseen samapalkkaisuuden edistämisestä.

Samassa yhteydessä tasa-arvosuunnitelman tekemistä harvennettiin ja vuodesta 2015 lähtien se on pitänyt laatia vähintään joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan tehdä joka kolmas vuosi paikallisesti sopien, jos suunnitelma muilta osin tehdään joka vuosi. Yhteistyötahot määriteltiin entistä tarkemmin niin, että henkilöstön edustajien tulee olla henkilöstön nimeämiä. Henkilöstön edustajille tulee turvata tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa suunnitelman sisältöön sen laatimisen eri vaiheissa. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä tulee aktiivisesti tiedottaa henkilöstölle.

### **Tasa-arvolaki 6a §:**

Jos työntäjän palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalluutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Palkkakartoitus voidaan sopia paikallisesti tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

### **Tasa-arvolaki 6b §:**

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.



Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Tasa-arvolain palkkasyrjintäkiellessä (8 §) kielletään soveltamasta palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa oleva samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. Samoissa tai samanarvoisissa tehtävissä havaituille palkkaeroille tulee olla hyväksyttävä syy. Perusteettomien palkkaerojen käsite tarkoittaa palkkaeroja, joita ei voida pitää palkkasyrjintäkieltojen mukaan hyväksyttävänä. Perusteettomien palkkaerojen selvittämiseksi tulee kartoittaa ja verrata sekä samoissa että samanarvoisissa tehtävissä maksettuja palkkoja. Palkkakartoitussäännös on linkitetty yhteen tasa-arvolain palkkasyrjintäkieltojen kanssa.

### 1.3 Aikaisemmat selvitykset työpaikan tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista

Työpaikan tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset yleistyivät vuoden 2005 tasa-arvolainuudistuksen jälkeen. Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2010 julkaiseman Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan työpaikan henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma oli pääosin toimiva ja ajanmukainen keino jäsentää työpaikan tasa-arvotyötä. Kyselytutkimusta täydennettiin suunnitteluprosessiin osallistuneiden teemahaastatteluin. Kehittämisen tarvetta nähtiin suunnitelmien määrässä ja laadussa. Laadun kehittämistarpeet koskivat tyypillisesti henkilöstön osallistumista, palkkakartoitusten sisältöä ja palkkavertailuja. Erityisesti suunnitelmien arviointi- ja toimenpideosuuksia tuli tutkijoiden mukaan parantaa. Yhteistyö henkilöstön kanssa ei toteutunut läheskään kaikilla työpaikoilla.

Tutkimuksen mukaan palkkakartoitus oli suunnitelman haastavin osa. Vain harvat henkilöstön edustajat olivat osallistuneet koko palkkakartoitusprosessiin. Työpaikoilla oli epäselvyyttä siitä, mitä palkkoja tai palkanosia vertailu koskee ja keiden välillä vertailua tehdään. Tyypillinen tapa oli vertailla kokonaisansioita. Vertailua palkanosittain teki vain pieni osa työpaikoista.

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat aktiivisesti kartoittaneet tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa useilla selvityksillä. Selvityksiä on tehty myös toimialatasolla. Kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt toteuttivat vuonna 2017 osana samapalkkaisuusohjelmaa kyselyn tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toimivuudesta työpai-

koilla. Selvityksellä kerättiin tietoa suunnitelmista ja palkkakartoituksista sekä siitä, miten ne ovat edistäneet sukupuolten tasa-arvoa työpaikoilla. Tasa-arvosuunnittelun toteuttiin edistäneen tasa-arvoa noin kolmanneksella työpaikoista sekä työnantaja- että palkansaajakyselyn mukaan. Parannettavaa oli erityisesti suunnitelmasta tiedottamisessa. Henkilöstön edustajien tietämys työpaikan tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista sekä niiden toimenpiteistä oli usein puutteellista. Myös tasa-arvotoimenpiteiden seurannassa oli parannettavaa. Suunnitelmien ja palkkakartoitusten kattavuudesta työnantajilla ja henkilöstön edustajilla oli erilainen kuva. Vaihtelua oli myös perusteettomien palkkaerojen havaitsemisessa ja korjaavien toimenpiteiden tekemisessä.

Tasa-arvovaltuutettu kartoitti vuosina 2016–2017 tasa-arvosuunnittelun toteutumista kunnissa kolmen maakunnan alueella, Uudellamaalla, Pirkanmaalla ja Pohjois-Karjalassa. Kuntia oli yhteensä 60. Henkilöstöpoliittisten tasa-arvosuunnitelmien kartoittamista jatkettiin vuosina 2017–2018 kohdentamalla toimi IT- ja kuljetus-/logistiikkaaloille sekä pankkisektorille pääasiassa alojen suuryrityksiin. Kartoitukset toteutettiin kohdennettuina valvontatoimina, joissa työpaikan tasa-arvosuunnitelmat pyydettiin tasa-arvovaltuutetun arvioitaviksi.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi valvonnassa tekemiensä havaintojen perusteella, että joidenkin tasa-arvolain vuoden 2015 uudistuksessa tasa-arvosuunnittelulle asetettujen tavoitteiden toteuttamisessa on edetty ainakin jossain määrin. Valvontatoimien johtopäätöksessä todetaan, että suunnitelmien ja palkkakartoitusten laadussa ja kattavuudessa on kuitenkin edelleen kehitettävää. Tarvetta nähtiin sekä tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevien velvoitteiden tunnetuksi tekemiselle että ohjeistuksille ja niiden selkiyttämiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan tulisi erityisesti arvioida, miten hyvin palkkakartoitusta koskevat säännökset nykyisellään edistävät palkkakartoitusten tavoitteita. Suosituksissaan valtuutettu kiinnitti huomiota tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelmien epäselvään aikataulutukseen ja suunnitelmien sisällyttämiseen työpaikan muihin henkilöstöpoliittisiin suunnitelmiin. Suositukset ottivat kantaa myös palkkakartoituksen vertailuryhmien muodostamiseen ja henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuksien parantamiseen palkkakartoituksissa sekä häirintää koskevien työpaikkakohtaisten ohjeiden tarpeellisuuteen. Mietinnössään tasa-arvovaltuutetun toimintakertomukseen 2018 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi, että tasa-arvosuunnittelulle tasa-arvo-laissa asetetut tavoitteet eivät kaikin osin toteudu.

Tasa-arvobarometrin 2017 mukaan jopa noin 40 prosenttia palkansaajista ei osannut sanoa, onko omalla työpaikalla laadittu tasa-arvosuunnitelma vai ei. Niiltä vastaajilta,

jotka ilmoittivat tietävänsä työpaikkansa suunnitelmasta, kysyttiin suunnitelman sisällystä. Naisista noin 60 prosenttia ilmoitti tuntevansa suunnitelman sisältöä ja miehistä 40 prosenttia.

## 1.4 Tutkimuksen viitekehys ja tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki on proaktiivinen: se ei ainoastaan määrittele, mikä on kiellettyä, vaan se velvoittaa työnantaja toimimaan sukupuolten tasa-arvoa edistävasti. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan kaikkien työnantajien tulee edistää erityisesti seuraavia asioita:

- sukupuolten välisen perinteisen työnjaon purkaminen
- tasa-arvoinen sijoittuminen eri tehtäviin ja uralla etenemisen mahdollisuuksien luominen
- tasa-arvon edistäminen työehdoissa ja palkkauksessa
- työolojen kehittäminen kaikille sukupuolille soveltuviksi
- työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen etenkin työjärjestelyjen avulla
- sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy.

Tutkimuksen viitekehysten muodostavat tasa-arvolain säännökset, jotka koskevat tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta. Tasa-arvosuunnittelua tulisi toteuttaa siten, että se edistää sukupuolten tasa-arvoa ja ehkäisee sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää.

**Taulukko 1.1 Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus tasa-arvolain mukaan**

Tasa-arvosuunnitelman osa-alueet	Sisältö	Ajankohta
Selvitys	Työpaikan tasa-arvotilanne Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin Kartoitus naisten ja miesten: – tehtävien luokitukselta – palkoista – palkkaeroista (palkkakartoitus)	Vähintään joka toinen vuosi  Vähintään joka toinen vuosi, jollei paikallisesti sovittu, että tehdään joka kolmas vuosi. Tällöin tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi muilta osin.
Toimenpiteet	Käynnistettävät tai toteutettaviksi suunnitellut toimenpiteet, tavoitteena: – sukupuolten tasa-arvon edistäminen – palkkatasa-arvon saavuttaminen	
Arvio	Aikaisempien toimenpiteiden toteuttaminen ja niiden tulokset	

Tutkimushankkeen keskeiset tutkimuskysymykset olivat:

- missä määrin tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevat säännökset ohjaavat työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua
- miten vuoden 2015 alusta voimaan tulleet tasa-arvolain säännökset tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista toimivat
- mikä on työpaikkojen tasa-arvosuunnittelun tilanne sukupuolten tasa-arvon kannalta, erityisesti samapalkkaisuusnäkökulma huomioiden
- minkälainen on henkilöstön edustajien tiedonsaanti palkkakartoitusta laadittaessa
- tasa-arvosuunnitelma- ja palkkakartoituskäytäntöjen ja muutostarpeiden arviointi.

Tutkimukseen sisältyivät seuraavat kysymyksenasettelut:

- tasa-arvosuunnitelmien yleisyys ja aikataulutus
- taustaselvitysten käyttö suunnitelman tekemisessä
- mitä tasa-arvoon liittyviä asioita suunnitelmassa on huomioitu
- millaisia käytännön toimenpiteitä suunnitelma on tuottanut
- tasa-arvosuunnitelman seuranta ja tiedottaminen.

Lisäksi korostettiin seuraavia kysymyksenasetteluita palkkakartoituksessa:

- miten palkkatietoja käsiteltiin, mahdolliset haasteet palkkakartoituksessa ja tiedonsaannissa
- miten palkkavertailut tehtiin ja mitä palkkoja verrattiin
- oliko koko henkilöstö palkkakartoituksen piirissä
- havaittiinko eroja naisten ja miesten palkkojen välillä ja miten niitä käsiteltiin
- mitä toimenpiteitä palkkakartoituksesta seurasi.

## 1.5 Tutkimustulokset ja tasa-arvolain lähtökohdat

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020 -tutkimus selvitti työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten yleisyyttä, sisältöä ja laatua. Tasa-arvolain toimivuutta arvioitaessa on tärkeää huomioida lakiin kirjatut tavoitteet ”estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää, edistää sukupuolten tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä”. Lain toteuttamisessa tulee huomioida sekä muodolliset että sisällölliset vaateet.

Työnantajavastausten perusteella saatiin luotettava kuva organisaatioiden tasa-arvosuunnittelun tilasta, ml. palkkakartoitukset. Syvämpi kuva tasa-arvosuunnitelmien tilanteesta edellyttäisi myös vastaajien haastatteluja ja mielellään myös tehtyjen tasa-arvosuunnitelmien tarkastelua. Henkilöstön edustajien vastausten anti on vähäisempi, koska vastaajajoukko ei ole samalla tavoin edustava. Vastaukset ovat suuntaa antavia.

Suunnitelmien tekeminen on selvästi yleistynyt sosiaali- ja terveysministeriön edelliseen tutkimukseen verrattuna: suurin osa organisaatioista on tehnyt tasa-arvosuunnitelman. Julkinen sektori on hoitanut velvoitteensa tunnollisimmin. Palkkakartoitusvelvoite sen sijaan täyttyy heikommin. Työnantajasektorilla on suuri vaikutus myös palkkakartoituksen tekemiseen.

Organisaatiot olivat tietoisia siitä, kuka voi toimia henkilöstön edustajana. Vuoden 2015 lakimuutos on vaikuttanut myönteisesti. Henkilöstön edustajien osallistuminen suunnitteluprosessiin ei kuitenkaan toteudu läheskään kaikilla työpaikoilla. Tasa-arvosuunnitelmissa henkilöstön edustaja on enimmäkseen mukana, parannettavaa on erityisesti palkkakartoituksissa. Vain noin kolmasosa organisaatioista oli tehnyt palkkakartoituksen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvolain mukaan henkilöstön edustajilla tulee olla tosiasialliset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet ja riittävät tiedot asian käsittelemiseksi.

Henkilöstön edustajat ovat olleet mukana joissakin tasa-arvosuunnitelman laatimisen vaiheissa. Alle 60 prosenttia henkilöstön edustajista kertoi osallistuneensa aiemman tasa-arvosuunnitelman arviointiin ja seurantaan ja noin puolet kertoi osallistuneensa tasa-arvotoimenpiteistä päättämiseen. Muihin vaiheisiin osallistumisesta raportoi alle puolet. Heikointa oli osallistuminen tausta-aineistoista päättämiseen. Työnantaja- ja henkilöstön edustajat antavat tilanteesta varsin samanlaisen kuvan. Toimenpiteistä päättämisen kohdalla henkilöstön edustajien näkemys on kriittisempi. Henkilöstön edustajat olivat kuitenkin enimmäkseen sitä mieltä, että olivat pystyneet vaikuttamaan tuoreimman suunnitelman sisältöön. Silloin kun palkkakartoituksessa oli tehty yhteistyötä henkilöstön edustajien kanssa, yhteistyö koski palkkavertailuja ja vertailuryhmiä, palkkatasa-arvon toimenpiteitä ja tulosten analysointia. Harvimmin henkilöstön edustaja oli mukana päättämässä, mitä palkkatietoja kerätään.

Tutkimus kartoitti laajasti myös tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten sisältöä ja laatua ja toteutettuja käytännön toimenpiteitä. Valtaosa oli tehnyt tasa-arvoon liittyviä selvityksiä suunnitelmansa taustaksi. Yleisimpiä olivat sukupuolen mukaan eritellyt henkilöstöraportit. Erillisen tasa-arvokyselyn oli tehnyt alle viidesosa.

Tasa-arvolaki sisältää vähimmäisvaatimukset suunnitelman sisällölle ja palkkakartoitukselle. Lain vaatimia osa-alueita, eli tasa-arvon tilan selvittäminen, naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin, tarpeelliseksi nähdyt toimenpiteet ja arvio aikaisemman suunnitelman toteuttamisesta ja tuloksista, sisällytettiin tasa-arvosuunnitelmiin vaihtelevasti. Palkkakartoitukset ja toimenpiteet palkkatasa-arvon eteen toteutuivat huonommin. Alle kolmannes arvioi edellisen suunnitelman toimenpiteitä. Tämä selittynee osin sillä, että moni teki suunnitelman ensimmäistä kertaa, jolloin edellisen suunnitelman arviota ei ole voitu tehdä.

Määräaikojen noudattaminen on tärkeä osa lainsäädännön muodollisia vaatimuksia. Noin kaksi kolmesta organisaatiosta ilmoittaa tekevänsä tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen tasa-arvolain vaatimin määräajoin. Sektoreittain tarkasteltuna yksityinen sektori täyttää parhaiten lain vaatimukset ja julkinen sektori heikommin. Tarkasteltaessa organisaatioiden tuoreimpien tasa-arvosuunnitelmien valmistumisvuosia, suurimmalla osalla suunnitelma on korkeintaan kaksi vuotta vanha. Yksityisellä sektorilla on tuoreimmat suunnitelmat.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma voi olla erillinen tai se voidaan yhdistää työpaikan muihin henkilöstöpoliittisiin suunnitelmiin. Suunnitelma voidaan yhdistää henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Erillisten tasa-arvosuunnitelmien määrä on alentunut suuresti edellisen sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksen jälkeen. Tuolloin valtaosa organisaatioista teki erillisen suunnitelman ja nyt osuus on alle kolmannes.

Käytännössä monet organisaatiot tekevät yhdistetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Valtiosektorilla suurin osa tekee yhdistetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jolle on tehty väljempi aikataulu kuin tasa-arvolain edellyttämä joka toinen vuosi. Kuntasektorilla yli puolet tekee yhdistetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Yksityisellä sektorillakin se on yleisin tapa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on tehtävä vuosittain. Työsuojelun toimintaohjelmalla ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla ei ole määräaikoja.

Organisaatioista kaksi viidestä tekee palkkakartoituksen vuosittain, noin viidennes joka toinen vuosi ja noin joka kymmenes joka kolmas vuosi. Yksityiset organisaatiot tekevät palkkakartoituksen aktiivisimmin: kaksi viidestä tekee palkkakartoituksen vuosittain ja vajaa viidennes joka toinen vuosi.

Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen toteuttamistapa ja epätietoisuus suunnitelmien eri osien määräajoista vaikuttavat suunnitelmien tekemiseen ja päivittämiseen. Tasa-arvolain nykyiset aikataulutusta koskevat säännökset ovat tasa-arvovaltuutetun valvontakokemuksenkin mukaan ilmeisen vaikeasti hahmotettavia.

## Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Tarkoitus on selvittää, kohdellaanko naisia ja miehiä palkkauksessa tasa-arvoisesti sekä naisten ja miesten yhtä vaativia töitä yhdenvertaisella tavalla. Palkkakartoituksen tulee kattaa koko henkilöstö mukaan lukien osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Kaikki työntekijät tulee myös sisällyttää samaan palkkakartoitukseen. Vastausten perusteella valtiolla peräti 95 prosenttia, kunta-alalla 90 ja yksityisellä sektorilla 87 prosenttia henkilöstöstä ilmoitettiin olevan kartoituksen piirissä. Avovastauksissa kerrottiin palkkavertailujen liian pienistä ryhmistä tai liian pienestä naisten tai miesten määrästä. Nämä voisivat viitata kattavuuden katveisiin.

Palkkakartoituksessa käytettävä palkan käsite eli se, mitä palkkaan katsotaan kuuluvan, on tärkeä seikka arvioitaessa palkkauksen vastaavuutta tasa-arvolain kanssa. Palkkakartoituksessa tulee tarkastella palkkoja kokonaisuudessaan. Palkalla tarkoitetaan kaikkia työnantajan työnteosta suorittamia taloudellisia etuuksia. Palkkoja voidaan tarkastella joko kokonaispalkkoina tai palkanosat eritellen. Yleisimmin verrattu palkka oli naisten ja miesten kokonaispalkka.

Yli puolet oli verrannut naisten ja miesten säännöllisen työajan keskipalkkoja. Jos työpaikalla on palkkausjärjestelmä, jossa palkat koostuvat palkanosista, tasa-arvolaki edellyttää, että esiin tulleiden palkkaerojen syiden selvittämiseksi tulee tarkastella keskeisimpiä palkanosia. Palkanosittainen tarkastelu edesauttaa palkkaerojen todellisten syiden selvittämistä ja sen varmistamista, että kukin palkanosa itsessään on syrjimätön. Pelkästään kokonaispalkkoja vertaamalla ei voida yleensä riittävästi selvittää mahdollisia palkkaeroja ja niiden syitä.

Palkkojen vertaaminen palkanosittain ei ole lisääntynyt sosiaali- ja terveysministeriön edelliseen tutkimukseen verrattuna. Valtion organisaatioissa oli yleistä tarkastella palkkoja palkanosittain. Kunta-alalla vertailua palkanosittain teki viidennes organisaatioista ja yksityisellä sektorilla sitä tehtiin vähemmän. Tulosta selittää osittain yksityisen sektorin osalta se, että siellä on käytössä sopimuspalkkoja, jolloin vertaaminen palkanosittain ei onnistu. Tasa-arvovaltuutettu on suositellut, että palkat kuvattaisiin mahdollisuuksien mukaan jo palkkakartoituksen laadintavaiheessa palkanosittain. Tällöin on todennäköisempää, että palkkaerojen syitä arvioitaisiin eritellymmin ja yksityiskohtaisemmin. Tällainen työtapa olisi myös käytännöllinen, koska tällöin ei palkkaerojen syiden arviointivaiheessa jouduttaisi keräämään yksityiskohtaisempia tietoja.

Työnantajakohtaisesti tulisi arvioida, millaisia palkkavertailuja tarvitaan sen selvittämiseksi, ettei perusteettomia sukupuolesta johtuvia eroja ole. Tasa-arvolain mukaan

palkkakartoituksen ryhmittely voidaan tehdä vaativuus- tai tehtäväryhmittäin tai muulla perusteella. Lain perusteluissa todetaan, että palkkakartoituksessa tulee kiinnittää huomiota samaa työtä tekevien naisten ja miesten lisäksi myös samanarvoista työtä tekeviin. Niissä viitataan myös työehtosopimusrajat ylittäviin vertailuihin. Luokittelua tai ryhmittelyä valittaessa tulee ottaa huomioon palkkakartoituksen tarkoitus. Toisaalta lain perustelujen mukaan palkkakartoituksen teossa voidaan nojautua työnantajalla jo käytössä olevaan luokitteluun. Koko organisaation miesten ja naisten palkkojen vertaaminen ei lähtökohtaisesti ole riittävää. Käytettävästä ryhmittelystä päätetään työnantajakohtaisesti ja työnantaja vastaa kartoituksen riittävästä tasosta.

Yleisintä oli vertailla eri henkilöstöryhmien naisten ja miesten palkkoja, toiseksi yleisintä oli vertailla koko työpaikan naisten ja miesten palkkoja ja kolmanneksi yleisintä oli vertailla naisten ja miesten palkkoja vaativuusryhmittäin. Runsas kolmasosa oli tehnyt palkkavertailua ammatti- tai työntekijäryhmien sisällä. Avovastaukset antoivat lisävalaistusta ja kertovat, että vaativuus- ja työntekijäryhmittäistä tarkastelua tehtiin todennäköisesti raportoitua enemmän. Kysymys oli ilmeisesti osalle vaikea. Työntekijäryhmien välinen vertailu oli harvinaisempaa. Harvinaista oli vertailla palkkoja yli työehtosopimusten. Palkkavertailut eivät pääsääntöisesti koskeneet palkkavertailuja yhtä vaativissa eli samanarvoisissa tehtävissä.

Palkkakartoituksen tarkoituksena on löytää mahdolliset miesten ja naisten väliset perusteettomat palkkaerot. Kattavan kartoituksen tekeminen edellyttää yleensä useita erilaisia vertailuja. Pelkästään naisten ja miesten vaativuusluokittainen vertailu ei yksin riitä, vaan sen lisäksi tarvitaan esimerkiksi kokonaispalkkojen vertailua ja henkilökohtaiseen suoritukseen liittyvää vertailua tai molempia.

Olellainen kysymys on vertailussa käytettävien ryhmien koko. Yleisimmin organisaatioissa vaadittiin vähintään viiden miehen ja viiden naisen kuulumista työntekijäryhmään, jonka sisällä palkkoja verrattiin. Myös julkisella sektorilla käytettävät vertailuryhmien koot olivat varsin suuria. Kaikki eivät osanneet sanoa, mikä oli vähimmäiskoko. Tasa-arvolain kattavuuden kannalta vertailuryhmien koolla on suuri merkitys: mitä korkeammaksi vähimmäiskoko nousee, sitä vähemmän työntekijöitä on palkkakartoituksen piirissä. Tutkimustulokset eivät kerro, miten meneteltiin niiden työntekijöiden kohdalla, jotka kuuluivat liian pieniksi katsottaviin ryhmiin.

Tasa-arvolaki ei määrittele, kuinka monta miestä tai naista kuhunkin vertailtavaan ryhmään tulee vähintään kuulua. Lain perusteluissa todetaan, että työntekijöiden ryhmittelyissä pitäisi pyrkiä siihen, että kussakin ryhmässä olisi useampi nais- ja miespuolinen työntekijä. Niissä todetaan myös, että yksilötason palkkatietoja voidaan käyttää kartoituksessa. Tasa-arvovaltuutettu on katsonut, että useimmissa tapauksissa jo kolme miestä ja kolme naista kattavia työntekijäryhmiä voidaan tarkastella omina ryhmäänään. Jos työntekijäryhmään kuuluu niin vähän työntekijöitä, ettei ryhmän palkkaa



voida ilmoittaa paljastamatta samalla yksittäisen työntekijän palkkaa, nämä voidaan tasa-arvolain perustelujen mukaan sisällyttää mahdollisimman samaa tai samanarvoista työtä tekevään ryhmään. Toisinaan pieniin ryhmiin kuuluvat työntekijät jätetään kokonaan palkkakartoituksen ulkopuolelle.

Vertailtavien työntekijäryhmien valinnalla on oleellinen merkitys sen kannalta, miten hyvin palkkakartoituksen avulla voidaan saada esille mahdollisia perusteettomia palkkaeroja. Ongelmallisia tältä kannalta ovat liian suppeat vertailut, joissa verrataan vain samoissa tehtävissä olevien palkkoja. Tällöin palkkaerot samanarvoisissa töissä eivät tule näkyviin. Ongelmia voivat aiheuttaa myös liian laavat vertailuryhmät, jolloin vaativuudeltaan hyvin erilaisia töitä niputetaan yhteen. Tällöin voi olla hyvin vaikeaa arvioida, onko samoissa ja samanarvoisissa töissä perusteettomia palkkaeroja. Tämä asettaa suuria vaatimuksia palkkaerojen hyväksyttävyyden arvioimiselle.

Yksittäisten työntekijöiden anonyymejä euromääräisiä palkkoja oli tarkasteltu alle 10 prosentissa organisaatioista. Valtiolla vajaa viidennes oli tehnyt tällaista tarkastelua. Työntekijöiden edustajien mukaan 24 prosentissa organisaatioita edustajat olivat pyytäneet yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja ja ne oli myös saatu. Vain pieni osa oli sellaisia, joissa tietoja ei saatu. Osa henkilöstön edustajista ei osannut sanoa, onko yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja pyydetty tarkasteluun.

Palkkakartoitus tulee tehdä niin, etteivät yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot tule näkyviin. Tämä ei estä yksittäisten työntekijöitten palkkatietojen käsittelyä palkkakartoitusta laadittaessa. Suomessa valtion ja kunta-alan palveluksessa olevien palkkatiedot ovat julkisia, mutta yksityisen sektorin eivät ole. Lopullisesta, julkaistavasta palkkakartoituksesta yksittäisten työntekijöitten palkkatiedot eivät saa ilmetä. Yksityisellä sektorilla yksilötietojen käsittely oli yllättävän yleistä, kun 40 prosenttia oli niitä tarkastellut. Valtiolla niiden käsittelyyn nähtiin vain vähän tarvetta, vain viidennes oli niitä tarkastellut. Kunta-alalla yli kolmasosa oli tarkastellut yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja. Puolet organisaatioista ei tarkastellut yksilötason palkkatietoja. Yksilötason palkkatietojen tarkastelu voi olla tarpeen sen selvittämiseksi, onko työpaikalla perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja ja onko mahdollisille eroille hyväksyttävä syy.

Palkkakartoitus ei ole vain palkkojen kuvaamista. Olennainen osa on palkkojen vertailu ja mahdollisten palkkaerojen syiden selvittäminen ja niiden arviointi. Käytännössä työpaikat olivat päätyneet varsin erilaisiin tapoihin palkkavertailujen tekemisessä ja palkkatietojen tarkastelussa. Tasa-arvolain palkkakartoitussäännöstä tulisi selkiyttää vertailuryhmien muodostamisessa ja tietojenannossa niin, että palkkakartoituksen tarkoitus tulisi nykyistä paremmin huomioiduksi vertailuryhmien valinnassa ja palkkatie-

tojen käsittelyssä. Henkilöstön edustajien tulee voida palkkakartoitusta tehtäessä tarkastella palkkoja ja palkkaeroja koko henkilöstön osalta, arvioida erojen syitä ja päättää yhteistyössä työnantajan kanssa tarpeellisista korjaavista toimenpiteistä.

## Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet

Vajaassa kolmanneksessa organisaatioista miesten palkat olivat keskimäärin selvästi tai hiukan paremmat kuin naisten palkat. Yli puolet ei havainnut sukupuolten palkkaeroja lainkaan, mikä on vähemmän kuin sosiaali- ja terveysministeriön aikaisemmassa tutkimuksessa. Naisten ja miesten palkkaerojen syynä nähtiin useimmiten segregatio eli minkälaisissa tehtävissä naiset ja miehet toimivat ja minkälainen on heidän hierarkkinen asemansa. Vajaa kolmasosa näki, että palkkaerot liittyvät työn vaativuuden arviointiin. Vain reilu puolet kaikista organisaatioista oli kirjannut sukupuolten palkkaerot ja niihin liittyvät toimenpiteet tasa-arvosuunnitelmaan. Tässä on suoriuduttu huomattavasti enemmän kuin edellisessä tutkimuksessa. Palkkaerojen havaitseminen riippuu paljolti siitä, miten palkkoja on vertailtu. Konkreettiset toimenpiteet palkkaerojen korjaamiseksi ovat riippuvaisia siitä, miten erojen syitä on analysoitu.

Työpaikan tasa-arvotilannetta koskevan selvityksen läpikäyminen ja tietojen analyysi sekä toimenpiteistä sopiminen ovat tasa-arvosuunnittelun tärkeimpiä vaiheita. Selvitysten, ml. palkkakartoitus, tulisi olla toimenpiteiden perusta. Kaikki organisaatiot eivät sisällyttäneet tasa-arvosuunnitelmaansa erillistä toimenpideosiota. Käytännön toimenpiteitä on kuitenkin vastausten perusteella tehty runsaasti. Näyttäisi siltä, että toimenpiteet ovat edelliseen sosiaali- ja terveysministeriön tutkimukseen verrattuna konkreettisoituneet. Yleisimmin toimenpiteet ovat liittyneet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun, työolosuhteiden ja työhyvinvoinnin sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksiin. Noin kolmasosa on tehnyt toimenpiteitä syrjintään puuttumiseksi ja palkkatasa-arvon parantamiseksi.

Suunnitelman tulee tasa-arvolain mukaan sisältää palkkausta koskevat toimenpiteet. Palkkausta koskevat toimenpiteet ovat suuresti vähentyneet edelliseen sosiaali- ja terveysministeriön tutkimukseen verrattuna. Jos tasa-arvosuunnitelmaan ei kirjata mitään konkreettisia palkkaukseen liittyviä toimenpiteitä, tasa-arvovaltuutettu suosittaa suunnitelmaan kirjattavaksi, miksi niitä ei ole. Palkkausta koskevilla toimenpiteillä on yhteys palkkakartoituksessa havaittuihin eroihin ja niiden syiden erittelyyn. Kun suuri osa ei ole havainnut palkkaeroja lainkaan, seikka näkyy toimenpiteiden vähyytenä.

Puolet vastaajista ei kokenut haasteita palkkakartoituksen tekemisessä. Suurin haaste oli vertailtavien ryhmien pienuus ja jonkin verran koettiin huolta yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen paljastumisesta. Kovin moni ei kokenut ongelmana työ-

paikan tietojärjestelmien toimivuutta tai epätietoisuutta siitä, miten palkkakartoitus tulisi tehdä. Edelliseen tutkimukseen verrattuna vastaajien huoli palkkojen paljastumisesta oli suuresti pienentynyt, samoin tietojensaantiin liittyvät vaikeudet tietojärjestelmissä sekä epätietoisuus palkkakartoituksen tekemistavasta.

Suurin osa organisaatioista tiedotti valmiista tasa-arvosuunnitelmasta henkilöstölleen. Vastaajien arvion mukaan tiedottamisessa olisi vielä parannettavaa ja hyödyntämättöä potentiaalia, koska henkilöstön ei kuitenkaan arvioitu tuntevan organisaation tasa-arvosuunnitelman sisältöä kovin hyvin.

## 1.6 Miten tästä eteenpäin?

Tasa-arvosuunnittelulle ja palkkakartoituksille asetetuissa tavoitteissa on jonkin verran päästy eteenpäin. Suurimmat esiin tulleet ongelmat liittyvät erityisesti palkkakartoitukseen ja koskevat niiden yleisyyttä, sisältöjä ja laatua. Puutteita ilmeni erityisesti henkilöstön kanssa tehtävässä yhteistyössä, palkkavertailuissa ja palkkatietojen käsittelyssä. Tasa-arvosuunnitelmien kehittämistarpeet koskevat määräaikoja ja konkreettisia toimenpiteitä. Osaltaan määräaikojen noudattamiseen näyttää vaikuttavan tasa-arvosuunnitelman yhdistäminen muihin henkilöstöpoliittisiin suunnitelmiin.

Tasa-arvoviranomaisilla on velvollisuus käyttää tehokkaita toimia tilanteen parantamiseksi. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että tasa-arvosuunnitelmille ja erityisesti palkkakartoituksille laissa asetetut tavoitteet eivät ole kaikin osin toteutuneet. Vuonna 2015 toteutetun tasa-arvolakiuudistuksen tavoitteena oli vahvistaa erityisesti palkkatasa-arvoa. Tasa-arvolakia tulisikin selkiyttää ja vahvistaa erityisesti palkkakartoituksissa. Myös lain toimeenpanoa tasa-arvosuunnitelmissä on tarpeen tehostaa.

On tärkeää, että palkkakartoituksessa voitaisiin tarkastella palkkoja koko henkilöstön osalta sekä arvioida palkkaerojen syitä ja perusteita. Tätä mahdollistaisi se, että yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja voitaisiin käyttää palkkakartoitusten tekovaiheessa. Palkkakartoitusta laadittaessa työnantajan ja henkilöstön edustajien tulisi voida tarpeen mukaan yhdessä tarkastella yksilötason palkkatietoja riippumatta siitä, millä sektorilla työntekijät toimivat. Tämä edellyttäisi henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuksien lisäämistä, mikä osaltaan helpottaisi palkkavertailuja. Tämän lisäksi palkkakartoitussäännöstä on tarpeen täsmentää vertailuryhmien muodostamisen ja käsiteltävien palkkatietojen osalta.

Sanna Marinin hallitusohjelma on sitoutunut työntekijöiden tiedonsaantioikeuksien lisäämiseen palkkatasa-arvon saavuttamiseksi. Perusteettomien palkkaerojen ja palkkasyrjinnän poistamista edistettäisiin edistämällä palkka-avoimuutta lainsäädännön

keinoin. Tasa-arvolakiin lisättäisiin henkilöstön, henkilöstön edustajien ja yksittäisten työntekijöiden tiedonsaantioikeuksia ja tosiasiallisia mahdollisuuksia lisätä palkkatietoutta ja puuttua tehokkaammin palkkasyrjintään. Tasa-arvolain palkka-avoimuutta edistävien säännösten muutostarpeet liittyvät erityisesti palkkasyrjintää epäilevän työntekijän tiedonsaantiin yksityisen sektorin työpaikoilla, henkilöstön edustajien tiedonsaantiin palkkakartoitusta tehtäessä sekä koko henkilöstön palkkatietämyksen parantamiseen.

Tutkimus osoittaa, että tasa-arvosuunnitelmien määrärajoissa on epäselvyyttä. Tulee harkita, pitäisikö tasa-arvolaisissa olla vain yksi aikataulu. Myös tasa-arvosuunnitelmien yhdistämistä muihin henkilöstöpoliittisiin suunnitelmiin tulee harkita uudelleen. Käytännössä henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhdistämisestä on tullut hyvin yleistä. Henkilöstöpoliittisten suunnitelmien yhdistämisessä tulee huolehtia jatkossakin palkkakartoituksen riittävästä tasosta.

Työpaikkoja voidaan kannustaa tasa-arvosuunnitteluun monin eri tavoin. On pohdittava, miten ja minkälainen tieto saavuttaisi työpaikat parhaiten. Suurin osa kaikista organisaatioista oli tietoisia tasa-arvosuunnitteluvaikeuksista. Huolestuttavaa on, että suurin osa niistä, jotka eivät olleet tehneet suunnitelmaa ja palkkakartoitusta, eivät pitäneet sitä tarpeellisenä. Tiedon lisäämisellä voidaan vaikuttaa osaan organisaatioista. Tietämyksen lisääminen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemisvelvoitteesta ja sen sisällöstä on edelleen tarpeen.

Suunnitelmia ja palkkakartoituksia helpottavat ohjeistukset, työkalut ja neuvonta auttavat työpaikkoja, joilla on aika- ja resurssipula. Motivaatio-ongelmiin voivat auttaa myönteiset esimerkit tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemisestä ja hyödyistä. Tämä voisi auttaa erityisesti nais- ja miesenemmistöisiä työpaikkoja eteenpäin. Koulutuksella voidaan kuroa tiedollisia aukkoja ja motivaation puutteita. Tuleekin harkita, pitäisikö tasa-arvoviranomaisten järjestää koulutuksia tasa-arvosuunnittelun tehostamiseksi.

Työmarkkinajärjestöillä on keskeinen rooli työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tunnetuksi tekemisessä ja tehostamisessa. Suunnitelmien ja palkkakartoitusten yleisyyttä, kattavuutta ja sisältöä voidaan parantaa työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisillä ja toimialaliittojen ohjeistuksilla, muun muassa verkkomateriaalein. Työmarkkinajärjestöt voivat monin tavoin edistää työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua koulutuksen ja ohjauksen sekä neuvonnan keinoin.

Paraskaan laki ei toimi ilman valvontaa. Tasa-arvolain tehokkaampi valvonta on avainroolissa suunnitelmien ja palkkakartoitusten määrän ja laadun parantamisessa. Tasa-arvovaltuutetun pitäisi pystyä tehokkaasti valvomaan tasa-arvolain syrjäntäkieltojen lisäksi sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja työpaikan tasa-arvosuunnitelmia ja

palkkakartoituksia. Käytännössä tasa-arvovaltuutettu valvoo työpaikkojen tasa-arvo-suunnitelmia enimmäkseen syrjintäkieltojen valvonnan yhteydessä. Tehokkaalla valvonnalla, ohjeistuksilla ja neuvonnalla voidaan vaikuttaa suunnitelmien ja palkkakartoitusten määrään, sisältöön ja laatuun. Tasa-arvon edistämissäännösten tehokas valvonta edellyttäisi lisäresursointia.

Outi Viitamaa-Tervonen

Sosiaali- ja terveysministeriö

Työ- ja tasa-arvo-osaston tasa-arvoyksikön projektipäällikkö

## 2 Tutkimuksen toteutus

Tiedonkeruun tavoitteena oli kerätä tietoa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toteutumisesta vähintään 30 henkilöä työllistävillä yksityisen ja julkisen sektorin työpaikoilla. Tutkimuksessa kartoitettiin sekä työnantajanäkökulmaa että henkilöstön edustajien näkemyksiä.

Tilastokeskus toteutti tiedonkeruun verkkotiedonkeruuna keväällä 2020. Työnantajien edustajille ja henkilöstön edustajille osoitetuista kyselyistä tehtiin sisällöltään pääosin samanlaisia ja sisältökysymyksiä analysoitiin vastaajilta kysytyjen organisaatiota koskevien taustatietojen avulla. Kysytyjä taustakysymyksiä olivat muun muassa organisaation sektori, työntekijöiden sukupuolijakauma ja henkilöstön määrä.

Sähköinen kyselylomake ohjelmoitiin etenemään sen mukaan, onko vastaaja ollut itse mukana organisaation tasa-arvosuunnitelman ja/tai palkkakartoituksen laatimisessa. Tarkemmat kysymykset suunnitelmien valmistelusta osoitettiin ainoastaan laatimisessa mukana olleille vastaajille. Muiden kysymyksissä painotettiin suunnitelmien näkyvyyttä ja vaikutusta organisaation toimintaan. Mikäli vastaaja kertoi, että organisaatiossa ei ole tasa-arvosuunnitelmaa, häneltä kysyttiin syitä suunnitelman puuttumiseen.

Kerätyt aineistot käsiteltiin niin, ettei yksittäisiä vastaajia tai organisaatioita voi tunnistaa lopullisesta vastausaineistosta eikä julkaistavista tuloksista. Lopullinen vastausaineisto arkistoidaan ilman tunnistetietoja Tampereen yliopiston yhteydessä toimivaan Tietoarkistoon, jonka kautta aineisto avautuu laajempaan tutkimuskäyttöön.

### 2.1 Otos

Työnantajien otokseen poimittiin yhteensä 4 000 julkista ja yksityistä organisaatiota työnantajien yritysrekisteristä. Mukaan otettiin kaikki kunnat ja kuntayhtymät sekä valtionhallinto kokonaisuudessaan. Loput 3 504 organisaatiota poimittiin vähintään 30 työntekijää työllistävien yksityisten ja julkisomisteisten yritysten sekä yhdistysten ja järjestöjen joukosta niin, että ne edustivat henkilöstömäärältään, toimialaltaan ja maantieteelliseltä sijainniltaan (pois lukien Ahvenanmaa) kaikkia Suomessa toimivia vähintään 30 henkilöä työllistäviä yrityksiä, yhdistyksiä ja järjestöjä.

Tiedot työntekijöitä edustavista vastaajista puolestaan kerättiin ensisijaisesti työnantajilta osana työnantajille suunnattua kyselyä ja toissijaisesti työsuojeluhenkilörekisteristä. Työntekijöiden edustajien kohdalla ei voida puhua edustavasta otoksesta, sillä

työntekijöiden edustajien yhteystietojen saaminen riippui voimakkaasti työnantajan vastaushalukkuudesta ja tietämyksestä sekä työsuojeluhenkilörekisterin tietojen ajantasaisuudesta ja kattavuudesta. Tämän lisäksi työntekijöiden edustajien aineiston koostumukseen vaikutti työntekijöiden edustajien lukumäärä, joka vaihteli merkittävästi organisaatioiden välillä.

## 2.2 Vastaajien tavoittelu

Työnantajien kysely lähetettiin organisaatioihin sähköpostilla. Tutkimuskutsu osoitettiin yritysrekisterissä olevan sähköpostiosoitteen kautta henkilöstöpäällikölle. Viestiin laitettiin ohjeet välittää kysely tasa-arvosuunnitelman/palkkakartoituksen laatimisessa mukana olleelle työnantajan edustajalle, jos henkilöstöpäällikkö ei ole itse ollut mukana suunnitelman laadinnassa.

Vastaamattomia organisaatioita muistutettiin vastaamisesta yhteensä kolme kertaa. Lisäksi vastaamattomille organisaatioille etsittiin verkosta uusia potentiaalisia yhteyshenkilöitä, joita sitten lähestyttiin sähköisellä tutkimuskutsulla.

Työnantajakyselyn yhteydessä kysyttiin tasa-arvosuunnitelman ja/tai palkkakartoituksen laatimiseen osallistuneiden henkilöstön edustajien yhteystiedot eli työ sähköpostiosoite ja mahdollinen työpuhelinnumero työntekijöiden edustajille suunnatun erillisen kyselykutsun lähettämistä varten.

Työntekijöiden edustajien yhteystiedot saatiin ensisijaisesti suoraan niiltä työnantajilta, jotka vastasivat kyselyyn ja toissijaisesti työsuojeluhenkilörekisteristä. Työsuojeluhenkilörekisteriä käytettiin täydentävänä yhteystietojen lähteenä niiden organisaatioiden kohdalla, jotka eivät vastanneet työnantajapuolen kyselyyn tai jotka vastasivat siihen puutteellisesti. Näin mahdollistettiin henkilöstön edustajien näkemyksen saaminen myös vastaamatta jättäneiden työnantajien organisaatioista. Tämä oli tärkeää, sillä tutkimusta suunniteltaessa ennakoitiin, että organisaatiot, joilla on puutteelliset tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset, jättävät todennäköisesti muita useammin vastaamatta.

Tilastokeskus lähetti vastauskutsut myös työntekijöiden edustajille sähköpostitse. Työntekijöiden edustajilta kysyttiin pääosin samat kysymykset tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen laatimisesta kuin työnantajien edustajiltakin, minkä lisäksi kyselylomakkeella tiedusteltiin vastaajan halukkuutta osallistua sosiaali- ja terveysministeriön valtuuttamiin laadullisiin jatkotutkimuksiin seuraavien viiden vuoden aikana. Vastaamattomia työntekijöiden edustajia muistutettiin osallistumisesta sähköpostitse.

## 2.3 Vastausosuus

Tiedonkeruun alkuperäinen otoskoko oli 4 000 organisaatiota. Tiedonkeruun aikana tuli esiin jonkin verran ylipeittoa eli organisaatioita, jotka eivät kuuluneet otokseen esimerkiksi toiminnan lopettamisen tai vastikään laskeneen henkilöstömäärän vuoksi. Kun ylipeitot poistettiin, lopulliseksi otoskooksi muodostui 3 919 organisaatiota. Näistä tiedonkeruuseen vastasi 2 065 organisaatiota, jolloin työnantajia koskevan tiedonkeruun vastausosuudeksi muodostuu 52,7 prosenttia. Tulosta voidaan pitää kohtuullisen hyvänä, kun otetaan huomioon tiedonkeruuaikana vallinnut koronapandemian aiheuttama poikkeustilanne: jotkut organisaatiot vastasivat tutkimuskutsuun ilmoittamalla, että heillä ei ole resursseja panostaa ylimääräiseksi koettuihin asioihin kuten vapaaehtoiseen kyselytutkimukseen osallistumiseen.

Organisaatioiden välillä oli kuitenkin huomattavia eroja vastausaktiivisuudessa. Sekto-reittäin tarkasteltuna työnantajille osoitettuun kyselyyn vastasivat heikoiten yksityisen sektorin organisaatiot, joiden vastausosuus oli 49 prosenttia (N=1 601 / 3 245). Julkisen sektorin organisaatiot vastasivat sen sijaan aktiivisemmin: kuntasektorin organisaatioista 69 prosenttia (N=373 / 544) ja valtiosektorin organisaatioista 70 prosenttia (N=91 / 130) vastasi kyselyyn.

Vinoumat työnantajien vastaushalukkuudessa vaikuttivat myös työntekijöiden edustajille lähetettävän kyselyn vastaanottajajoukon muodostamiseen. Koska työntekijöiden edustajien kyselyyn haluttiin tavoittaa myös vastaamattomat tai puutteellisesti vastanneet organisaatiot, sopivia yhteyshenkilöitä etsittiin työsuojeluhenkilörekisteristä. Kaikille organisaatioille ei kuitenkaan löydetty yhteyshenkilöä, ja joillekin organisaatioille taas saatiin useita yhteyshenkilöitä.

Myös työntekijöiden edustajien vastaushalukkuus oli vaihtelevaa: työntekijöiden edustajia saatiin tiedonkeruun aikana tietoon yhteensä 5 695, joista lopulta 32 prosenttia vastasi kyselyyn. Toisin kuin työnantaja-aineisto, työntekijöiden edustajien aineisto ei ole tilastollisesti edustava, ja sen antamia tietoja voidaan pitää lähinnä suuntaa antavina.

## 2.4 Vastanneet organisaatiot

Seuraavaksi tarkastellaan tiedonkeruuseen vastanneiden työnantajien ja työntekijöiden edustajien organisaatioita sektorin ja työntekijöiden sukupuolijakauman mukaan.



Tiedonkeruuseen vastanneet organisaatiot on ryhmitelty eri työntajasektoreihin vastaajan kyselylomakkeella antaman tiedon mukaisesti. Valtiosektoriin kuuluviksi on katsottu kaikki valtion budjettitalouden piirissä olevat virastot ja laitokset sekä yliopistot, kuntasektoriin kuuluviksi kunnat ja kuntayhtymät sekä kuntien liikelaitokset ja yksityiseen sektoriin kuuluviksi kaikki muut organisaatiot eli yksityiset yritykset, valtio- ja kuntaenemmistöiset yritykset sekä valtion liikelaitokset, voittoa tavoittelemattomat yhteisöt sekä seurakunnat, järjestöt ja säätiöt.

Sektorin lisäksi vastanneita organisaatioita tarkastellaan organisaation työntekijöiden sukupuolijakauman mukaan. Sukupuolijakaumaltaan miesenemmistöisiksi organisaatioiksi on määritelty organisaatiot, joiden työntekijöistä yli 60 prosenttia on rekisteröidyltä sukupuoleltaan miehiä. Vastaavasti naisenenemmistöisiksi organisaatioiksi on määritelty organisaatiot, joiden työntekijöistä yli 60 prosenttia on rekisteröidyltä sukupuoleltaan naisia. Sukupuolijakaumaltaan tasaisiksi on määritelty ne organisaatiot, joiden työntekijöissä on naisia ja miehiä lähes yhtä paljon.

Tiedot sekä organisaation sektorista että työntekijöiden sukupuolijakaumasta ovat peittäisin vastauslomakkeelta. Työnantajien aineiston osalta tarkastelut perustuvat siis työnantajien edustajien antamiin perustietoihin. Työntekijöiden edustajien aineistossa tarkastelut puolestaan perustuvat työntekijöiden edustajien ilmoittamiin tietoihin.

## 2.4.1 Työnantajat

Kuten taulukosta 2.1 nähdään, noin puolet (49 %) vähintään 30 henkilöä työllistävästä organisaatioista on miesenemmistöisiä. Tämä johtuu siitä, että se on yleisin sukupuolijakauma yksityisellä sektorilla, jossa organisaatioita on määrällisesti eniten. Joka kolmannessa (33 %) organisaatiossa enemmistö työntekijöistä on naisia ja noin joka viidennessä (18 %) sukupuolijakauma on tasainen. Naisenemmistöisyys on yleisintä kuntasektorin organisaatioissa, joista yli kaksi kolmasosaa (72 %) on naisenemmistöisiä. Valtiosektorilla on tasaisesti miesenemmistöisiä, naisenemmistöisiä ja sukupuolijakaumaltaan tasaisia organisaatioita.

**Taulukko 2.1 Työnantajaorganisaatiot sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan. N:t ovat vastaajien todellisia lukumääriä, prosenttiosuudet on muodostettu painotetulla aineistolla.**

Sektori	Henkilöstön sukupuolijakauma					Yhteensä N (%)
	Enemmistö on naisia N (%)	Enemmistö on miehiä N (%)	Naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon N (%)	Sukupuolijakauma on tiedossa N (%)	EOS/ ei tietoa N	
Yksityinen	467 (29 %)	800 (54 %)	293 (18 %)	1 560 (100 %)	41	1 601 (87 %)
Kunta	282 (72 %)	30 (13 %)	41 (16 %)	353 (100 %)	20	373 (10 %)
Valtio	34 (32 %)	25 (35 %)	27 (33%)	86 (100 %)	5	91 (3 %)
Yhteensä N (%)	783 (33 %)	855 (49 %)	361 (18 %)	1 999 (100 %)	66	2 065 (100 %)

## 2.4.2 Työntekijät

Työntekijöiden vastausten perusteella organisaatioiden sektoria ja henkilöstön sukupuolijakaumaa koskevat luvut näyttävät hyvin toisenlaisilta kuin työnantajakyselyssä saadut osuudet. Kuten taulukosta 2.2 näkyy, työntekijöiden edustajia saatiin suhteessa huomattavasti enemmän julkiselta kuin yksityiseltä sektorilta.

Työntekijöiden edustajien vastausten hyödyntämistä hankaloittavat edustajien erilaiset lukumäärät ja vaihteleva osallistuminen tasa-arvosuunnitelman laatimiseen. Keskimääräinen työntekijöiden edustajien lukumäärä yhdessä organisaatiossa oli kaksi henkilöä, mutta joistakin organisaatioista ei saatu lainkaan työntekijöiden edustajien näkemyksiä ja toisista taas työntekijöiden edustajia oli mukana peräti 19. Kaikki kyselyyn vastanneet työntekijöiden edustajat eivät olleet itse olleet mukana organisaatiossa viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman laatimisessa, minkä vuoksi heiltä ei voitu kysyä tarkkoja kysymyksiä suunnitelman laatimisen eri vaiheista ja henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksista. Lisäksi vastauskato oli työntekijöiden edustajien aineistossa miltei 70 prosenttia eli huomattavan suuri, mikä entisestään heikentää saatujen vastausten luotettavuutta. Työntekijöiden edustajien vastauksien tulkinnessa ja hyödyntämisessä on siksi hyvä olla varovainen.

**Taulukko 2.2 Työntekijöiden edustajat organisaation sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan. N:t ja prosenttiosuudet kuvaavat vastaajien todellisia lukumääriä.**

Sektori	Henkilöstön sukupuolijakauma					Yhteensä N (%)
	Enemmistö on naisia N (%)	Enemmistö on miehiä N (%)	Naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon N (%)	Sukupuolijakauma on tiedossa N (%)	EOS/ ei tietoa N	
Yksityinen	350 (38 %)	388 (42 %)	178 (19 %)	916 (100 %)	45	961 (53 %)
Kunta	565 (85 %)	32 (5 %)	63 (10 %)	660 (100 %)	65	725 (40 %)
Valtio	42 (37 %)	23 (21 %)	47 (42 %)	112 (100 %)	9	121 (7 %)
Yhteensä N (%)	957 (57 %)	443 (26 %)	288 (17 %)	1 688 (100 %)	119	1 807 (100 %)

## 2.5 Aineiston painotus

Survey-tiedonkeruun tarkoitus on saada tietoa halutun tavoiteperusjoukon henkilöistä tai yrityksistä eli otosyksiköistä. Koska jokaisen tavoiteperusjoukkoon kuuluvan yksikön vastauksen tavoittelu on kallista, pyritään tavoiteperusjoukosta muodostamaan kustannuksiltaan mahdollisimman pieni mutta luotettavuuden kannalta riittävän suuri edustava otos. Edustavuus tarkoittaa otoksen rakenteellista samankaltaisuutta tavoiteperusjoukon kanssa.

Kun otokseen kuuluvia yksiköitä sitten tavoitellaan, kaikkia yksiköitä saadaan hyvin harvoin vastaamaan kyselyyn. Tähän on useita syitä yhteystietojen puuttumisesta siihen, ettei tavoittelu tuota tulosta tai vastaamisesta kieltäytytään. Myös tavoiteperusjoukosta poistuminen eli ylipeitto lisää tutkimuksen hävikkiä. Otannassa käytetty tiedosto tavoiteperusjoukosta, eli kehikko, voi myös olla puutteellinen, jolloin tutkimuksessa esiintyy alipeittoa. Lisäksi surveyn vastaajat usein valikoituvat vastausinnokkuuden mukaan. Edellä lueteltujen syiden vuoksi kokonaisotos eli brutto-otos ja todellisten vastaajien määrä eli netto-otos poikkeavat usein toisistaan sekä lukumäärällisesti että edustavuudeltaan. Tämä heikentää vastausaineiston luotettavuutta ja yleis-tettävyyttä.

Brutto-otoksen katojen ja poikkeamien aiheuttamiin ongelmiin pyritään vastaamaan aineiston painotuksella. Myös tämän tutkimuksen painotuksen tavoite on saada aikaan mahdollisimman hyvin koko tavoiteperusjoukkoa edustava aineisto, josta voidaan estimoida haluttuja muuttujia mahdollisimman harhattomasti.

Painotusmenetelmiä on useita. Painotusmenetelmän valinta riippuu siitä, millaista otantamenetelmää on käytetty. Tässä tutkimuksessa on käytetty yksityisen sektorin yrityksille ositettua otantaa yrityksen toimialan ja kokoluokan mukaan. Kunkin ositteen sisällä otos on poimittu systemaattisella otannalla postinumeron mukaan lajitellusta kehikosta, joten otos vastaa myös alueellisesti yritysten jakautumista Suomessa. Poimintasuhde oli kaikissa ositteissa sama.

Ositetun otannan lisäksi kaikki tiettyjen toimialojen julkisen sektorin yritykset poimittiin otokseen. Tämä kokonaisuineisto liitettiin painotuksessa otosaineistoon ja käsiteltiin yhtenä ositteena. Tämä on toimiva ratkaisu, kun myös kokonaisuineistossa on vastauskatoa, ja aineisto muuten on muuttujiltaan ja taustaoletuksiltaan otosaineiston kaltaisen. Lisätoimenpiteenä otosaineiston kaksi toimialoiltaan samankaltaista ositetta yhdistettiin niiden pienen havaintomäärän vuoksi ennen painotusta.

Otannan tyyppin vuoksi myös painotuksessa otettiin huomioon ositteet laskemalla ensin peruspainot ositteen vastanneiden ja ositteen kaikkien yksiköiden mukaan. Tämän jälkeen suoritettiin kalibrointi, jossa minimoitiin erot keskeisten taustamuuttujien osalta tavoiteperusjoukon ja brutto-otosten välillä. Kalibrointimuuttujina käytettiin yrityksen henkilöstön määrää, toimialaluokitusta ja aluetta maakuntatasolla. Painotusta varten maakunnista Kymenlaakso ja Kanta-Häme, Etelä-Savo ja Pohjois-Karjala, sekä Keski-Pohjanmaa, Kainuu ja Etelä-Karjala yhdistettiin niiden muita pienemmän yritysmäärän takia. Painotuksessa käytettiin vuoden 2018 yritysrekisteriä, joka oli tuorein painotushetkellä saatavilla oleva rekisteri.

## 2.6 Aineiston analysointi

Koska otospoiminta tehtiin organisaatiotasolla, sekä työnantajien että työntekijöiden edustajia ohjattiin vastaamaan kysymyksiin koko organisaatiota koskevien tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten mukaan.

Analysoinnin lähtökohtana on käytetty työnantajavastaajien antamia tietoja organisaatiosta ja organisaation tasa-arvosuunnittelusta. Työnantajien edustajien vastausten analysoinnissa on käytetty painotettua aineistoa, minkä ansiosta tulokset ovat varsin luotettavasti yleistettävissä koskemaan koko tavoiteperusjoukkoa eli Suomessa toimivia vähintään 30 henkilöä työllistäviä yksityisiä ja julkisia organisaatioita. Kaikki raportin kuvioissa ja taulukoissa esitellyt jakaumat perustuvat painotettuun aineistoon, ellei kuvauksessa kerrota muuta. Tuloksia tulkitessa on kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että tiedonkeruuseen jättivät todennäköisesti muita useammin vastaamatta organisaatiot, jotka eivät ole noudattaneet vaatimuksia tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen laatimisesta tai joissa suunnitelman ja kartoituksen laatimista ei pidetä syystä

tai toisesta tärkeänä. On siis mahdollista, että painotettukin aineisto antaa tilanteesta hieman todellisuutta valoisamman kuvan.

Työntekijöiden edustajien vastauksia ei ole painotettu. Työntekijäaineistoon sisältyvien vinoumien vuoksi työntekijöiden edustajien vastausten ei voi katsoa edustavan laajemmin työntekijöiden näkemyksiä tasa-arvosuunnittelun tilasta työpaikoilla, vaan kyse on vastanneiden näkemyksistä. Niitä on hyödynnetty joissakin kohdissa työnantajien edustajien vastauksia täydentävinä tai kyseenalaistavina näkemyksinä, mutta tuloksia tulkitessa on hyvä pitää mielessä yleistettävyyteen liittyvät ongelmat.

### 3 Tasa-arvosuunnitelmat

Tasa-arvosuunnitelma on tasa-arvolain (609/1986) tarkoittama suunnitelma siitä, kuinka sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään työpaikalla. Laki velvoittaa säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistäviä työnantajia laatimaan tasa-arvosuunnitelman vähintään joka toinen vuosi. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa niin, että he pääsevät osallistumaan suunnitelman valmistelun eri vaiheisiin ja vaikuttamaan suunnitelman sisältöön.

Tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisältö määritellään tasa-arvolaisissa. Suunnitelman tulee sisältää ainakin seuraavat osat:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin
- kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut toimenpiteet työpaikan tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio mahdolliseen aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Lisäksi tasa-arvosuunnitelmaa valmistellessa on otettava huomioon vuoden 2015 alussa voimaan tullut tasa-arvolain uudistus, jossa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Uudistuksen voimaantulon jälkeen tasa-arvosuunnitelmien laatimisessa on pitänyt ottaa huomioon myös työnantaja koskeva velvoite ennaltaehkäistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

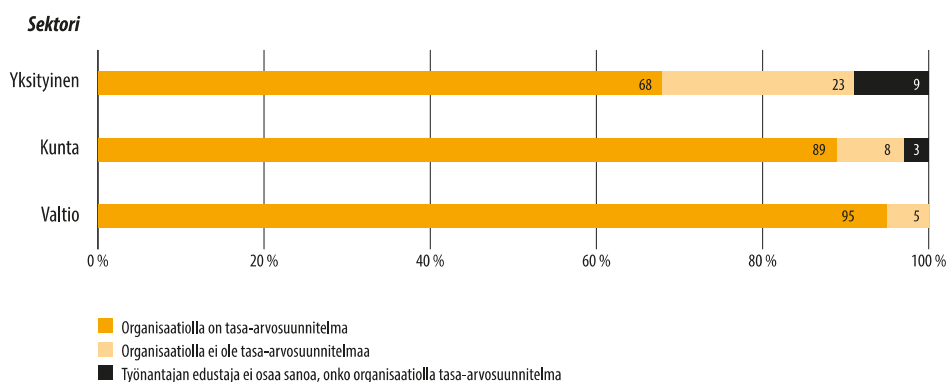
Laki velvoittaa työnantajia paitsi laatimaan tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, myös tiedottamaan valmiista suunnitelmasta henkilöstölle. On kuitenkin huomionarvoista, että vaikka suunnitelma laaditaan yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kesken, työnantaja on vastuussa siitä, että tasa-arvosuunnitelma täyttää tasa-arvolain vaatimukset.

Laki ei velvoita työnantajia laatimaan erillistä tasa-arvosuunnitelmaa, vaan tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Monet työpaikat tekevät tasa-arvosuunnitelman yhdessä henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa ja nimittävät suunnitelmaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

### 3.1 Tasa-arvosuunnitelmien yleisyys

Suurin osa (70 %) kyselyyn vastanneista vähintään 30 henkilöä työllistävien organisaatioiden edustajista ilmoitti, että organisaatiolla on tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelmien olemassaolossa oli kuitenkin eri tyyppisten organisaatioiden välillä merkittäviä eroja, jotka paikantuivat etenkin sektoriin, organisaation kokoon ja työntekijöiden sukupuolijakaumaan.

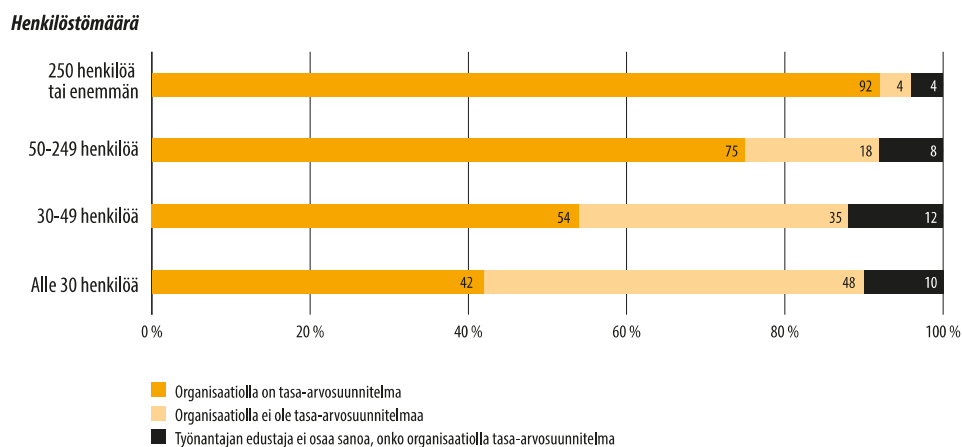
Kuten kuviosta 3.1 näkyy, valtiosektoriin kuuluvat organisaatiot näyttivät noudattavan tasa-arvosuunnitelman olemassaoloa vaativaa lainsäädäntöä muita sektoreita huolellisemmin: valtiosektorin organisaatioista peräti 95 prosentilla oli oman ilmoituksensa mukaan tasa-arvosuunnitelma. Toiseksi yleisimmin tasa-arvosuunnitelma löytyi kunta-sektorin organisaatioista, joista miltei 90 prosentilla oli tasa-arvosuunnitelma. Vähiten tasa-arvosuunnitelmia oli laadittu yksityisellä sektorilla. Lain piiriin kuuluvista yksityisen sektorin organisaatioista vain noin kahdella kolmesta oli tasa-arvosuunnitelma, eli peräti kolmanneksella yksityisen sektorin organisaatioista joko ei ollut tasa-arvosuunnitelmaa (23 %) tai organisaation edustaja ei osannut sanoa, onko suunnitelmaa vai ei (9 %).



Kuvio 3.1 Tasa-arvosuunnitelman olemassaolo organisaation sektorin mukaan, % kaikista organisaatioista.

Kun tasa-arvosuunnitelman olemassaoloa tarkastellaan organisaation koon mukaan, havaitaan jälleen huomattavia eroja organisaatioiden välillä. Kuten kuviosta 3.2 näkyy, suurilla organisaatioilla oli pienempiä useammin tasa-arvosuunnitelma: vähintään 250 henkilöä työllistävästä organisaatioista 92 prosentilla oli tasa-arvosuunnitelma, 50–249 henkilöä työllistävillä organisaatioilla vastaava luku oli 75 prosenttia ja 30–49 henkilöä työllistävillä organisaatioilla 54 prosenttia. Niistä organisaatioista, jotka ilmoittivat työllistävänsä alle 30 henkilöä ja kuuluvansa näin lain velvoitteen ulkopuolelle, 42 prosenttia ilmoitti, että organisaatiolla on tästä huolimatta tasa-arvosuunnitelma.

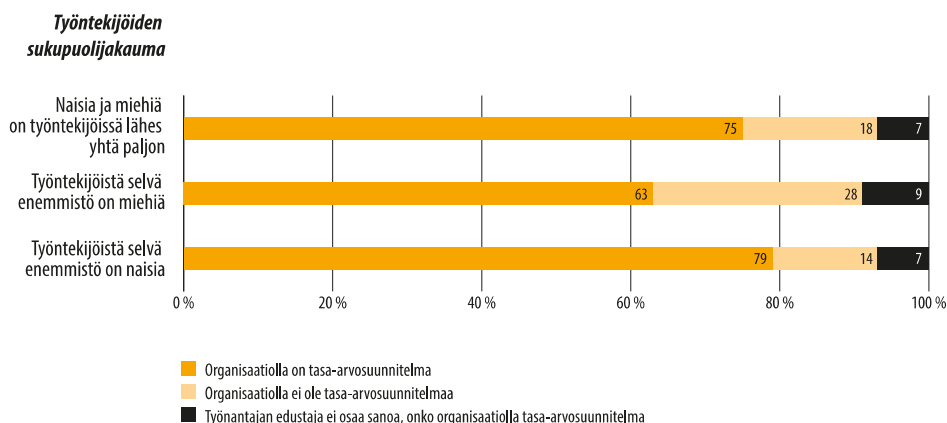
Suunnitelma saattoi toki olla peräisin sellaiselta ajalta, jolloin organisaatio oli työllistänyt vähintään 30 henkilöä, mutta osuutta voi silti pitää varsin korkeana.



Kuvio 3.2 Tasa-arvosuunnitelman olemassaolo organisaation henkilöstömäärän mukaan, % kaikista organisaatioista.

Tasa-arvosuunnitelman olemassaolon tarkastelu organisaation henkilöstön sukupuolijakauman mukaan tarjoaa myös kiinnostavia havaintoja. Kuten kuvioista 3.3 nähdään, tasa-arvosuunnitelma oli laadittu yleisimmin organisaatioissa, joiden työntekijöistä selvä enemmistö on naisia. Näistä organisaatioista miltei 80 prosentilla oli tasa-arvosuunnitelma. Seuraavaksi yleisimmin suunnitelma löytyi organisaatioista, joiden työntekijöissä on suunnilleen yhtä paljon naisia ja miehiä. Tällaisista organisaatioista 75 prosentilla oli tasa-arvosuunnitelma. Harvinaisimpia tasa-arvosuunnitelmat olivat organisaatioissa, joiden työntekijöistä selvä enemmistö on miehiä: näistä organisaatioista hieman yli 60 prosentilla oli tasa-arvosuunnitelma. On kuitenkin hyvä huomata, että vaikka ero naisenemmistöisten ja miesenemmistöisten organisaatioiden välillä on suuri, tasa-arvosuunnitelmia oli laadittu varsin ahkerasti myös miesenemmistöisissä organisaatioissa.





Kuvio 3.3 Tasa-arvosuunnitelman olemassaolo organisaation työntekijöiden sukupuolijakauman mukaan, % kaikista organisaatioista.

## 3.2 Syitä tasa-arvosuunnitelmien puuttumiseen

Syitä tasa-arvosuunnitelman puuttumiseen kysyttiin niiltä vastaajilta, jotka ilmoittivat, että organisaatiolla ei ole tasa-arvosuunnitelmaa. Näihin kuului noin 20 prosenttia kaikista organisaatioista. Syitä suunnitelman puuttumiseen kysyttiin avokysymyksellä eli vastaajat saivat kertoa omin sanoin, miksi tasa-arvosuunnitelmaa ei ole tehty.

Selityksiä suunnitelman puuttumisen syistä saatiin yhteensä 268. Peräti puolet niistä koski sitä, että tasa-arvosuunnitelman laatimista ei pidetty organisaatiossa syystä tai toisesta tarpeellisenä. Tasa-arvosuunnitelman laatimista pidettiin tarpeettomana muun muassa tilanteissa, joissa kaikki tai suurin osa työntekijöistä ovat joko naisia tai miehiä tai työyhteisö on pieni.

”Meillä on ainoastaan miehiä töissä.”

”Meillä on vain kolme miestä töissä, muut naisia.”

”Organisaatiossa on kaksi naista ja 50 miestä, naiset tekevät konttoritöitä ja miehet [organisaation toimialaan liittyviä] muita töitä.”

”[Tasa-arvosuunnitelmaa] ei ole kirjattu erikseen, pienessä työpaikassa asia on mukana arjessa jatkuvasti.”

Toinen yleinen peruste suunnitelman tarpeettomaksi katsomiselle oli työnantajan käsitys siitä, että organisaatiossa ollaan jo valmiiksi tasa-arvoisia tai että tasa-arvosuunnitelma olisi tarpeen laatia vain sellaisissa organisaatioissa, jotka toimivat syrjivästi.

”Emme ole ainakaan vielä kokeneet [tasa-arvosuunnitelmaa] tarpeelliseksi. Henkilöitä kohdellaan työpaikalla tasa-arvoisesti sukupuolesta riippumatta. Työpaikalla on avoin ilmapiiri, jossa kaikkia henkilöitä kuunnellaan. Työsuojelutoimikunnassa otetaan myös tasa-arvoasiat puheeksi, mikäli sellaiselle on tarvetta.”

”Kaikki ovat tasa-arvoisessa asemassa jo valmiiksi.”

”Työntekijät valitaan osaamisen, ei sukupuolen perusteella.”

”Tasa-arvo on meille täysin itsestäänselvää.”

”Tasa-arvoinen kohtelu on kirjattu meidän organisaation arvoihin ja se on luonnollinen osa meidän toimintaamme. Meillä ei ole töissä miehiä tai naisia vaan työntekijöitä.”

Lisäksi osa työnantajista vaikutti ajattelevan, että suunnitelmaa ei tarvitse tehdä, mikäli naisia ja miehiä vain on palkattu yhtä paljon tai naiset ja miehet tekevät eri töitä.

”Toiminnasta johtuen molempia sukupuolia on saman verran, joten ei ole vielä ollut tarvetta.”

”Koska työntekijämme ovat 90-prosenttisesti miehiä ja naiset ovat vaan toimistossa, eli eri töissä kuin miehet.”

Pienempi joukko vastaajia piti tasa-arvosuunnitelman laatimista tarpeettomana joko ajankäytöllisistä tai ideologisista syistä: heille suunnitelman laatiminen näyttäytyi työläänä tai turhana hallinnollisena toimenpiteenä, minkä vuoksi lakia jätettiin tietoisesti noudattamatta.

”Toimitusjohtaja pitää tärkeämpänä tehdä muita asioita.”

”Ei ole tehty, koska ei olla todettu sitä prioriteettilistalla tärkeäksi.”

”Meillä on töissä pääasiassa miehiä, koska miehet ovat pääasiallisesti voimakkaampia kuin naiset sekä paremmin teknisesti orientoituneita ja koska valtaosa alamme työtehtävistä vaatii juuri näitä ominaisuuksia.

Meillä työntekijöitä kohdellaan nyt ja tulevaisuudessa miehiä miehinä ja naisia naisina. Tästä syystä emme näe tarpeellisena tuhlaata aikaa joidenkin tasa-arvosuunnitelmien kanssa leikkimiseen.”

Tarpeettomana pitämisen jälkeen yleisin vastaus kysymykseen tasa-arvosuunnitelman puuttumisen syistä oli se, että suunnitelma on parhaillaan työn alla. Tämän syyn ilmoitti viidennes vastaajista. Keskenäiset suunnitelmat saattoi vastausten perusteella jakaa kahteen pääryhmään: miltei valmiisiin ja täysin keskenäisiin. Suurimassa osassa keskenäisiä suunnitelmia koskevista vastauksista kerrottiin, että suunnitelma valmistuu piakkoin tai on parhaillaan viimeisteltävänä. Täysin keskenäiset suunnitelmat vaikuttivat siis olevan harvinaisempia, mutta toisaalta muutamissa vastauksissa kerrottiin, että organisaatiossa oli havahduttu suunnitelman puuttumiseen vasta, kun asiaa oli alettu selvittää tätä kyselyä varten.

Muita, harvemmin mainittuja syitä tasa-arvosuunnitelman puuttumiselle olivat ajan tai osaamisen puute sekä tietämättömyys tasa-arvosuunnitelmasta tai sellaisen laatimisen pakollisuudesta. Parissa vastauksessa tuotiin esiin, että organisaation tasa-arvosuunnittelu alkoi edetä vasta, kun HR-tehtävät eriytettiin omaksi työksensä ja niitä hoitamaan palkattiin osaava henkilö. Toisaalta vastaajissa oli joitakin HR-asiiantuntijoita, jotka totesivat suunnitelman puuttuvan, koska he itse ovat organisaationsa ainoita naisia. Lisäksi joissakin vastauksissa tuli esiin epätietoisuutta siitä, kenen vastuulla tasa-arvosuunnitelman laatimisen käynnistäminen lopulta on. Vaikuttaa siltä, että epätietoisuuden vallitessa suunnitelman puuttuminen usein vain hyväksyttiin sen sijaan, että olisi ryhdytty toimiin. Tilanteen kiteyttää hyvin yhden keskisuuren yrityksen toimitusjohtajan vastaus: ”En ole sellaista suunnitelmaa tässä organisaatiossa työskentelyni aikana löytänyt.”

Ainostaan muutamassa prosentissa vastauksista mainittiin tasa-arvosuunnitelman puuttumisen syyksi tietämättömyys suunnitelmasta tai sen pakollisuudesta. Kokonaisuudessaan vaikuttaakin siltä, että sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioissa ollaan suhteellisen hyvin perillä tasa-arvosuunnitelmista ja veloitteesta niiden laatimiseen. Syyt tasa-arvosuunnitelmien puuttumiseen vaikuttavatkin kytkeytyvän tietämättömyyttä tai ajanpuutetta keskeisemmin siihen, että useiden organisaatioiden vastuuhenkilöillä on käsitys, jonka mukaan suunnitelman voi jättää tekemättä, jos se tuntuu oman arvion mukaan tarpeettomalta.

### 3.3 Tasa-arvosuunnitelmien laatiminen eri tasoilla ja suunnitelmien ajantasaisuus

Tasa-arvosuunnitelman laatimista koskevan tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksen mukaan suunnitelman valmistelua aloitettaessa tulee erityisesti suurissa organisaatioissa miettiä, miten tasa-arvoa edistävät toimet saadaan suunniteltua niin, että ne vastaavat organisaation eri osien tarpeita. Tähän vaikuttaa se, miten organisaation toiminta ja henkilöstöhallinto on järjestetty. Tasa-arvosuunnitelmaa varten tehdyn selvityksen ja sen pohjalta päätettyjen toimenpiteiden tulee käsitellä kaikkia suunnitelman piirissä olevia organisaation osia, minkä lisäksi toimenpiteitä tulisi myös konkretisoida organisaation eri osia koskeviksi.

Tämän vuoksi joissakin organisaatioissa voi olla luontevampaa laatia yhden koko organisaatiota koskevan tasa-arvosuunnitelman sijaan useampia suunnitelmia, jotka koskevat organisaation eri tasoja, alayksiköitä tai muita mielekkäitä kokonaisuuksia. On myös mahdollista laatia yksi koko organisaatiota koskeva runkosuunnitelma, jonka osina on eri tasojen tai alayksiköiden suunnitelmia. On kuitenkin hyvä huomata, että toteutustavasta riippumatta koko henkilöstön tulee kuulua tasa-arvosuunnitelman piiriin.

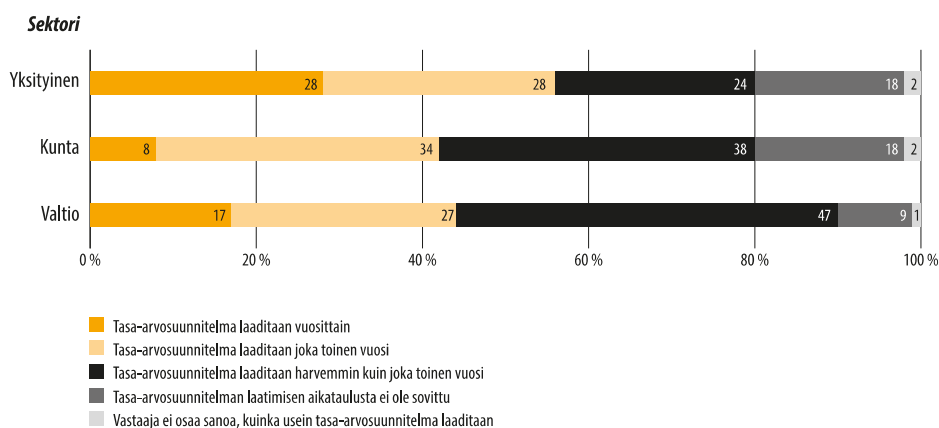
Yleisesti ottaen tasa-arvosuunnitelmien laatiminen eri tasoilla ei näytä olevan kovin laajalle levinnyt käytäntö, sillä rinnakkaisia suunnitelmia ilmoitti tekevänsä vain kymmenisen prosenttia kaikista organisaatioista.

Sektoreittain tarkasteltuna erilliset suunnitelmat eri tasoille tai alayksiköille olivat yleisimpiä kuntasektorin organisaatioissa, joista 17 prosentissa tehtiin tasa-arvosuunnitelmia eri tasoilla tai alayksiköissä. Valtiosektorilla ja yksityisellä sektorilla vastaava luku oli kymmenen prosenttia. Organisaation henkilöstömäärä ei sen sijaan näytä vaikuttaneen merkittäväällä tavalla rinnakkaisten suunnitelmien laatimisen yleisyyteen. Tämän voi yhtäältä tulkita tukevan käsitystä siitä, että rinnakkaissuunnitelmien käyttö riippuu myös käytännön toteutuksen tasolla organisaation koon sijaan sen rakenteesta.

Toisaalta tulos voi kuvata yhtä hyvin sitä, että suurissakin organisaatioissa, joissa rinnakkaisten suunnitelmien tekeminen voisi olla suositeltavaa, päädytään kuitenkin ajan ja resurssien säästämiseksi tekemään yksi suunnitelma. Tämä olisi huolestuttavaa, sillä yksi tasa-arvosuunnitelmien laatimisen päätavoite on, että organisaatioiden eri tasojen tai alayksiköiden tasa-arvotilanne selvitetään ja että mahdollisesti havaittavat ongelmat korjataan. Jos organisaation eri yksiköissä tehdään erilaisia töitä ja henkilöstön sukupuolijakauma vaihtelee yksiköittäin tai toimipaikoittain, yksi selvitys ja

suunnitelma ei välttämättä pysty kuvaamaan organisaation tasa-arvotilannetta riittävän tarkasti. Tällaisissa tapauksissa tasa-arvotilanteen selvittäminen alayksikkökohdaisesti ja alayksikköjen vertailu keskenään olisikin ensiarvoisen tärkeää.

Tasa-arvolaki velvoittaa vähintään 30 henkilöä työllistäviä työnantajia laatimaan tasa-arvosuunnitelman vähintään joka toinen vuosi. Kuten kuvio 3.4 nähdään, sektoreittain tarkasteltuna lain vaatimukset täytti parhaiten yksityinen sektori, jossa yli puolet (56 %) työnantajista laati tasa-arvosuunnitelman vähintään joka toinen vuosi. Heikoiten lain vaatimukseen vastasi kuntasektori, jonka toimijoista alle puolet (42 %) laati tasa-arvosuunnitelman vähintään joka toinen vuosi.



Kuvio 3.4 Tasa-arvosuunnitelman laatimisen useus organisaation sektorin mukaan, % organisaatioista, joilla on tasa-arvosuunnitelma.

Valtiosektoriin kuuluvista työnantajista niin ikään alle puolet (44 %) laati tasa-arvosuunnitelman vähintään joka toinen vuosi ja hieman suurempi osuus ilmoitti, että suunnitelma laaditaan harvemmin kuin joka toinen vuosi. Tämä selittynee ainakin osin sillä, että valtiosektorilla tehtiin usein yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (ks. kuvio 3.5), jolle on ilmeisesti yleistä laatia väljempi päivitysaikataulu kuin tasa-arvolain edellyttämä joka toinen vuosi. Oletusta kahta vuotta väljemmäksi sovitusta aikataulusta tukee se, että valtiosektorin työnantajissa oli olennaisesti muita sektoreita vähemmän niitä, jotka ilmoittivat, ettei tasa-arvosuunnitelman laatimisen aikataulusta ole sovittu (valtiosektori 9 % vs. kuntasektori ja yksityinen sektori 18 %).

Tilannetta voi toisaalta selittää myös se, että tasa-arvolain muutoksella tehtiin mahdolliseksi sopia paikallisesti palkkakartoitusta tehtäväksi joka kolmas vuosi, mikäli tasa-arvosuunnitelma tehdään muilta osin vuosittain. Jos organisaatiossa on tällainen käytäntö, osa vastaajista saattoi ilmoittaa suunnitelman laatimiseksi palkkakartoituksen mukaisesti kolme vuotta, vaikka suunnitelma itse asiassa päivitetäisiin muilta osin

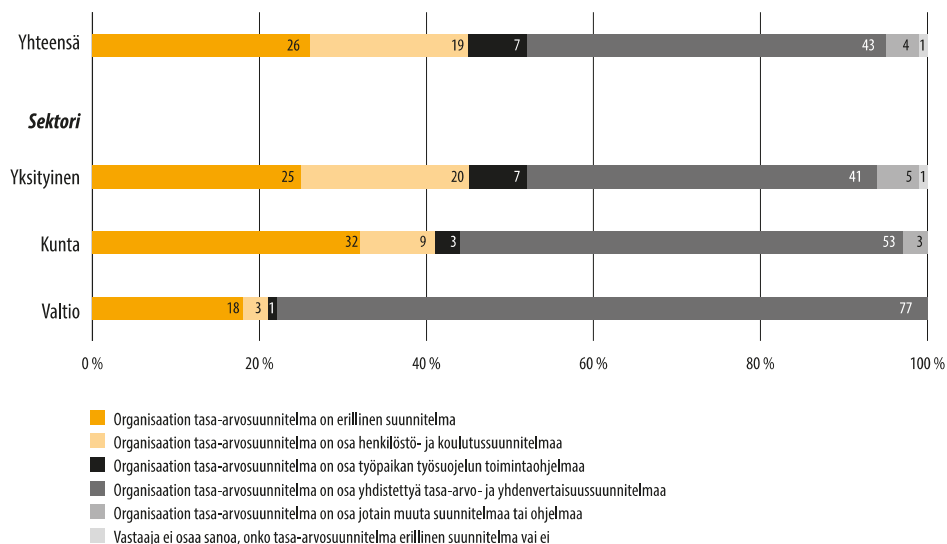
vuosittain. Näin on voinut käydä varsinkin, jos organisaatiossa tehdään yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Kokonaisuudessaan on kiinnostavaa havaita, että vaikka yksityisellä sektorilla tasa-arvosuunnitelmien laatimisen veloitetta noudatettiin heikommin kuin julkisella sektorilla, tasa-arvosuunnitelmien päivittämisen aikataulusta pidettiin kuitenkin kiinni julkista sektoria paremmin. Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että tasa-arvosuunnitelman aikataulutusta koskevat säännökset ovat monelle organisaatiolle vaikeasti hahmotettavia tai vaikeasti noudatettavia.

Kuten kuvioista 3.5 nähdään, suhteellisen pieni osa organisaatioista laati tasa-arvosuunnitelmansa erillisenä suunnitelmana. Valtiosektorin organisaatioista niin teki noin viidesosa (18 %), yksityisen sektorin organisaatioista neljännes (25 %) ja kuntasektorin organisaatioista noin kolmannes (32 %).

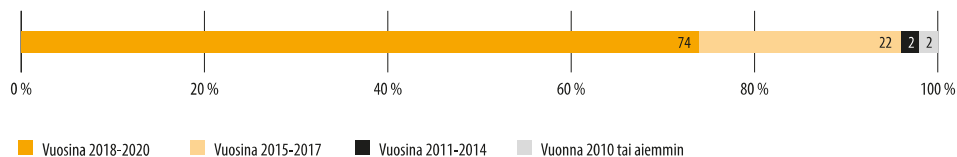
Erillisen suunnitelman laatimisen sijaan organisaatioissa suosittiin yleisimmin käytäntöä, jossa tasa-arvosuunnitelma toteutetaan tekemällä se yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Valtiosektorin organisaatioista peräti 77 prosenttia toteutti tasa-arvosuunnitelmansa tällä tavalla. Myös kuntasektorilla ja yksityisellä sektorilla yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma oli yleisin tasa-arvosuunnitelman toteutustapa: kuntasektorilla sellaisen laati 53 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 41 prosenttia organisaatioista.

Muut toteutustavat olivat jo hieman harvinaisempia. Valtiosektorin organisaatioista vain kolme prosenttia toteutti tasa-arvosuunnitelmansa osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, kun kuntasektorilla näin teki noin kymmenesosa (9 %) ja yksityisellä sektorilla viidennes (20 %) organisaatioista. Tasa-arvosuunnitelman sisällytti työpäikän työsuojelun toimintaohjelmaan vielä pienempi osuus organisaatioista: valtiosektorilla yksi, kuntasektorilla kolme ja yksityisellä sektorilla seitsemän prosenttia organisaatioista. Tasa-arvosuunnitelmansa sisällytti johonkin muuhun suunnitelmaan tai ohjelmaan vain hyvin pieni joukko: viisi prosenttia yksityisen sektorin organisaatioista ja kolme prosenttia kuntasektorin organisaatioista. Valtiosektorilla tätä vaihtoehtoa ei valinnut yksikään organisaatio.



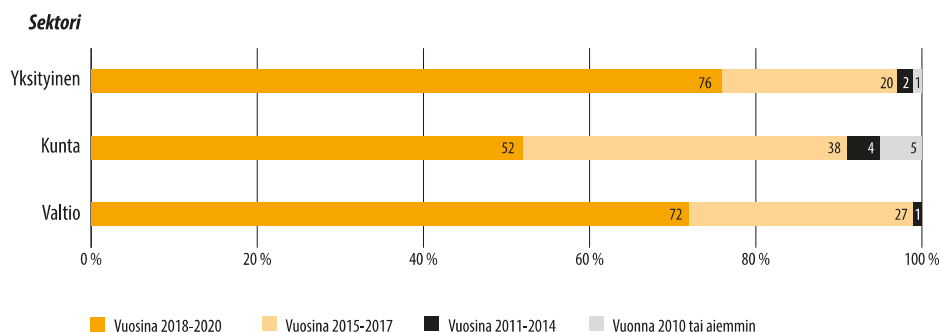
Kuvio 3.5 Organisaation tasa-arvosuunnitelman toteutustapa sektoreittain, % organisaatioista, joilla on tasa-arvosuunnitelma.

Kuten aiemmin mainittiin, sekä tasa-arvosuunnitelman toteuttamistapa että epä tietoisuus suunnitelman eri osien määräajoista voivat selittää suunnitelman päivittämissä. Käytännössä tasa-arvosuunnitelmia koskevan päivittämissäaikataulun noudattaminen tarkoittaisi sitä, että kaikilla kyselyyn vastanneilla organisaatioilla pitäisi olla kyselyn ajankohtana eli vuonna 2020 käytössään tasa-arvosuunnitelma, joka on laadittu tai päivitetty vuosien 2018–2020 aikana eli korkeintaan kaksi vuotta ennen kyselyyn vastaamista. Tarkasteltaessa kuviossa 3.6 kuvattuja organisaatioiden tuoreimpien tasa-arvosuunnitelmien valmistumisvuosia havaitaan nopeasti, että aivan näin ei ole. Viimeisten kahden vuoden aikana laadittu tasa-arvosuunnitelma oli käytössä kuitenkin yllättävän suurella osalla organisaatioista: peräti 74 prosenttia tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista kertoi suunnitelman olevan korkeintaan kaksi vuotta vanha. Noin viidesosalla (22 %) suunnitelma oli 3–5 vuotta vanha, kahdella prosentilla 6–9 vuotta vanha ja kahdella prosentilla vähintään kymmenen vuotta vanha.



Kuvio 3.6 Viimeisimmän koko organisaatiota koskevan tasa-arvosuunnitelman valmistusajankohta, % organisaatioista, joilla on tasa-arvosuunnitelma.

Kuviosta 3.7 nähdään, että tasa-arvosuunnitelmien laatimisajankohdan osalta tasa-arvolakia noudattivat yleisimmin yksityisen sektorin organisaatiot. Yksityisen sektorin organisaatioista 76 prosentilla oli korkeintaan kaksi vuotta vanha tasa-arvosuunnitelma ja 20 prosentilla 3–5 vuotta vanha suunnitelma. Valtiosektorilla tilanne oli lähellä yksityistä sektoria: 72 prosentilla organisaatioista oli korkeintaan kaksi vuotta vanha suunnitelma ja 27 prosentilla 3–5 vuotta vanha suunnitelma. Kuntasektorin organisaatioista sen sijaan vain hieman yli puolella (52 %) oli korkeintaan kaksi vuotta vanha tasa-arvosuunnitelma, yli kolmanneksella (38 %) oli 3–5 vuotta vanha suunnitelma ja melkein joka kymmenennellä (9 %) vähintään kuusi vuotta vanha suunnitelma.

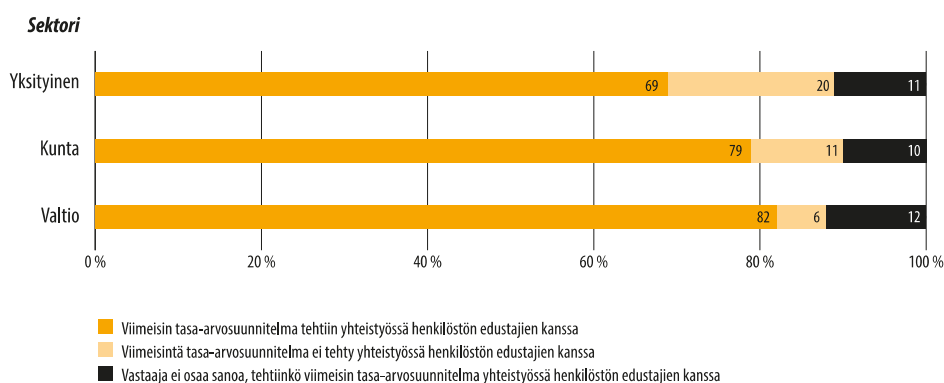


Kuvio 3.7 Viimeisimmän koko organisaatiota koskevan tasa-arvosuunnitelman valmistusvuosi sektoreittain, % organisaatioista, joilla on tasa-arvosuunnitelma.



### 3.4 Henkilöstön mukanaolo ja vaikutusmahdollisuudet

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstöä voivat edustaa esimerkiksi luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai työsuojeluvalluutettu. Henkilöstön edustajilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön edustajille tulee turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa suunnitelman sisältöön suunnitelman laatimisen eri vaiheissa. Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille asian käsittelemiseksi riittävät tiedot. Työntekijöiden edustajille olisi lisäksi syytä antaa mahdollisuus käyttää riittävässä määrin työaikaan suunnitelmantekoon osallistumiseen.



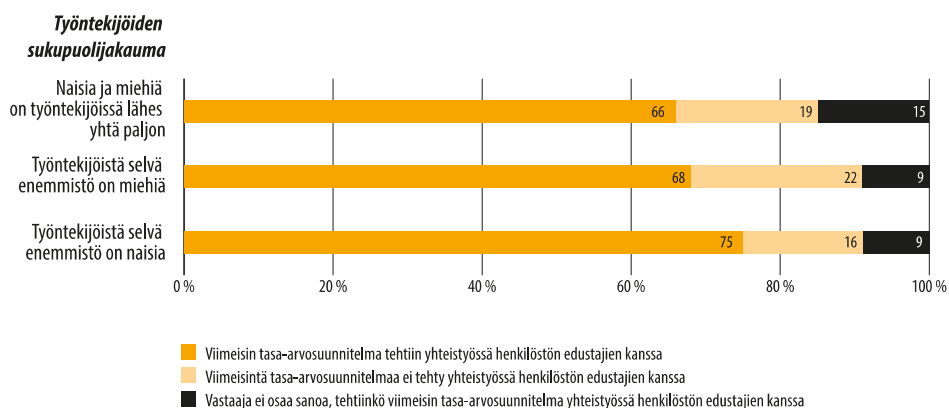
Kuvio 3.8 Viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman tekeminen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa sektoreittain, % organisaatioista, joilla on tasa-arvosuunnitelma.

Eri sektoreiden välillä on varsin merkittäviä eroja siinä, oliko henkilöstö otettu mukaan tasa-arvosuunnitelman laatimiseen vai ei (kuvio 3.8). Julkisen sektorin organisaatioista noin 80 prosenttia oli toteuttanut viimeisimmän tasa-arvosuunnitelmansa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Sen sijaan yksityisellä sektorilla hieman alle 70 prosenttia organisaatioista oli toiminut näin.

Yksityisen sektorin organisaatioista viidennes (20 %) ei ollut toteuttanut viimeisintä tasa-arvosuunnitelmaansa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa; kuntasektorilla vastaava osuus oli kymmenen prosenttia ja valtiosektorilla kuusi prosenttia. Kaikkiaan noin joka kymmenes työnantajan edustaja ei osannut sanoa, onko tasa-arvosuunnitelma tehty yhteistyössä henkilöstön kanssa vai ei.

Eroja sektoreiden välillä voivat osin selittää erot keskimääräisessä henkilöstömäärässä: suuremmat organisaatiot ottivat pieniä organisaatioita todennäköisemmin henkilöstön edustajat mukaan tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Yksityisellä sektorilla on huomattavasti enemmän pieniä, 30–49 työntekijän organisaatioita kuin julkisella sektorilla. Tämän kokoluokan organisaatioissa henkilöstön edustajien mukaan ottaminen oli paljon harvinaisempaa kuin suurissa organisaatioissa. Koska näitä pieniä organisaatioita on yksityisellä sektorilla paljon, ne laskevat yksityisen sektorin osuutta. On kuitenkin huomattava, että henkilöstön edustajien mukaan ottaminen ei ollut suuressakaan yksityisen sektorin organisaatioissa yhtä yleistä kuin julkisen sektorin vastaavankokoisissa organisaatioissa, vaikkakin ero oli jonkin verran pienempi kuin vertailtaessa pelkkiä sektoreita.

Naisenemmistöisissä organisaatioissa työntekijät oli otettu mukaan tasa-arvosuunnitelman laatimiseen useammin kuin miesenemmistöisissä tai sukupuolijakaumaltaan tasaisissa organisaatioissa (kuvio 3.9). Henkilöstön edustajat oli otettu mukaan suunnitelman laatimiseen 75 prosentissa naisenemmistöisistä organisaatioista, kun miesenemmistöisissä organisaatioissa osuus oli 68 prosenttia ja sukupuolijakaumaltaan tasaisissa organisaatioissa 66 prosenttia. Havaittu ero henkilöstön edustajien mukaan ottamisessa ei selittynyt sillä, että henkilöstön edustajia olisivat ottaneet mukaan lähinnä naisenemmistöiset julkisen sektorin organisaatiot, sillä samansuuntainen ero oli havaittavissa myös yksityisen sektorin sisällä. Selitystä pitäneeekin hakea organisaatioiden toimintakulttuurista tai siitä, että naisenemmistöisillä työpaikoilla tasa-arvoasioita on perinteisesti pidetty merkityksellisinä. Voi olla, että osassa miesenemmistöisiä organisaatioita sukupuolten tasa-arvo mielletään omaa organisaatiota koskemattomaksi naisten asiaksi.



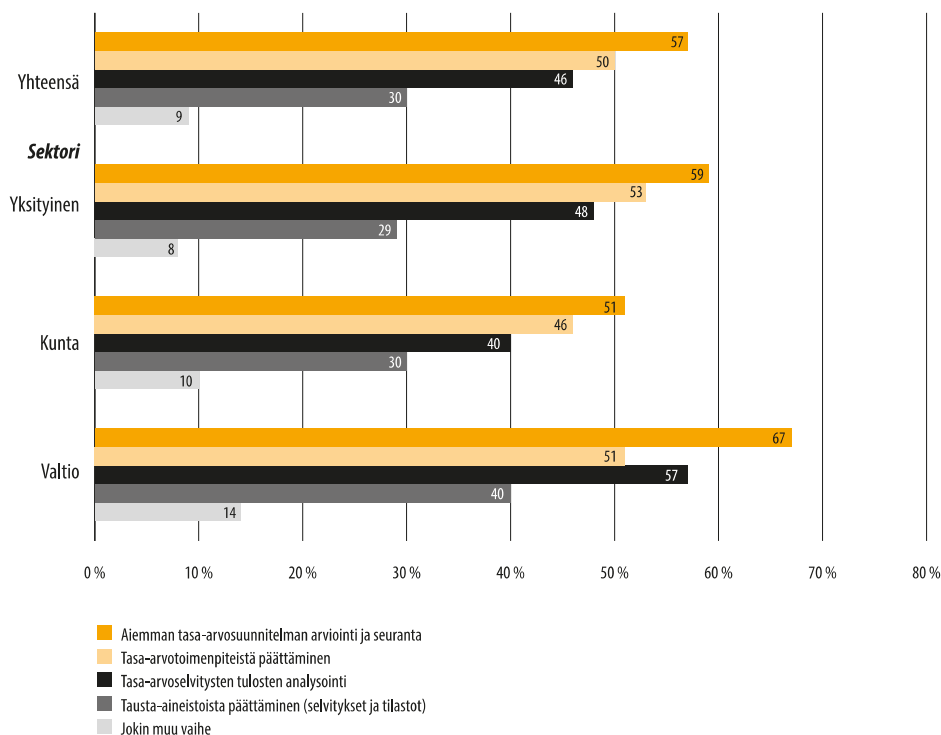
Kuvio 3.9 Viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman tekeminen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa organisaation työntekijöiden sukupuolijakauman mukaan, % organisaatioista, joilla on tasa-arvosuunnitelma.

Tasa-arvolain mukaan henkilöstön nimeämällä edustajilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Henkilöstön edustajien tulisi olla mukana työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämisessä, tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelussa ja valitsemisessa sekä mahdollisten aikaisempien toimenpiteiden tuloksellisuuden arvioimisessa. Työnantajan on huolehdittava, että kaikilla suunnitteluun osallistuvilla henkilöstön edustajilla on käytössään asian käsittelemiseksi riittävät tiedot.

Työntekijöiden edustajien vastausten perusteella lain vaatimukset toteutuivat vastausheikellä vaihtelevasti. Kuten kuvioista 3.10 nähdään, varsin suuri osa kyselyyn vastanneista työntekijöiden edustajista oli töissä organisaatioissa, jotka eivät näyttäneet toteuttavan lain vaatimusta henkilöstön edustajien mukanaolosta joko lainkaan tai tarkoitettua laajuudessa.

Hieman alle 60 prosenttia työntekijöiden edustajista kertoi, että henkilöstön edustajat osallistuivat viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman laatimisen yhteydessä aiemman tasa-arvosuunnitelman arviointiin ja seurantaan, ja noin puolet kertoi henkilöstön edustajien osallistuneen organisaation tasa-arvotoimenpiteistä päättämiseen. Henkilöstön edustajien osallistumisesta muihin tasa-arvosuunnitelman laatimisen työvaiheisiin raportoi alle puolet työntekijöiden edustajista. Henkilöstön edustajien osallistuminen oli vähäisintä tasa-arvosuunnitelman tausta-aineistoista päättämässä, josta raportoi vain kolmannes työntekijöiden edustajista.

Noin kymmenesosa työntekijöiden edustajista ilmoitti henkilöstön edustajien osallistuneen edellä mainittujen työvaiheiden lisäksi tai niiden sijaan johonkin muuhun tasa-arvosuunnitelman laatimisen vaiheeseen. Avovastauksissa kävi ilmi, että ”osallistuminen” tarkoitti näissä tilanteissa useimmiten työnantajan laatiman valmiin suunnitelman hyväksymistä. Henkilöstön edustajat saattoivat esimerkiksi osallistua valmiista suunnitelmaa käsittelevään kokoukseen tai tiedotustilaisuuteen. Jotkut mielsivät osallistumiseksi myös vastaamisen organisaation henkilöstökyselyyn, jos sen tuloksia oli hyödynnetty suunnitelmassa.



Kuvio 3.10 Tasa-arvosuunnitelman laatimisen vaiheet, joissa työntekijät olivat mukana. Työntekijöiden edustajien vastaukset sektoreittain, % vastanneista.

Koska kyselyyn vastanneet työntekijöiden edustajat eivät muodosta tilastollisesti edustavaa vastaajajoukkoa, tuloksiin on hyvä suhtautua pienellä varauksella. On kuitenkin huomionarvoista, että työntekijöiden edustajien vastaukset vastasivat varsin hyvin työnantajien edustajien vastauksia henkilöstön edustajien osallistumisesta tasa-arvosuunnitelman laatimisen eri vaiheisiin. Merkittäviä eroja työnantajien ja työntekijöiden edustajien näkemyksissä tuli esiin vain tasa-arvotoimenpiteistä päättämisessä. Sen osalta työnantajien antamat henkilöstön edustajien osallistumista koskevat luvut ylittivät työntekijöiden edustajien antamat vastaavat luvut miltei kymmenellä prosenttiyksiköllä. Työnantajat siis katsoivat henkilöstön edustajia useammin, että henkilöstön edustajat olivat olleet mukana päättämässä organisaation tasa-arvotoimenpiteistä. Ristiriitaisessa tuloksessa ei ole välttämättä kyse työntekijävastaajien valikoitumisesta vaan siitä, että työnantajien ja työntekijöiden edustajien näkemykset henkilöstön aidosta mukanaolosta ja vaikutusvallasta todella eroavat toisistaan.

Kun työntekijöiden edustajia pyydettiin arvioimaan henkilöstön edustajien mahdollisuuksia vaikuttaa organisaationsa viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman sisältöön, miltei puolet (48 %) ilmoitti, että henkilöstön edustajat pystyivät vaikuttamaan sisältöön

jonkin verran. Hieman alle kolmannes (28 %) työntekijöiden edustajista arvioi henkilöstön edustajien pystyneen vaikuttamaan suunnitelmaan merkittävästi. Hieman useampi kuin joka kymmenes (13 %) työntekijöiden edustaja arvioi henkilöstön edustajien pystyneen vaikuttamaan suunnitelmaan vain vähän, ja pari prosenttia kertoi, että henkilöstön edustajat eivät pystyneet vaikuttamaan suunnitelmaan lainkaan. Loput eivät osanneet sanoa, millaiset henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuudet olivat olleet.

Kaiken kaikkiaan tilanne näyttää sekä työnantajien että työntekijöiden edustajien vastausten perusteella siltä, että tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa henkilöstön edustajien mukanaolo ja vaikutusmahdollisuudet eivät toteudu laissa tarkoitetulla tavalla.

### 3.5 Tasa-arvosuunnitelmien taustaselvitykset

Valtaosa (88 %) organisaatioista oli käyttänyt taustaselvityksiä apuna viimeisimmän tasa-arvosuunnitelmansa laatimisessa. Yleisimpiä käytettyjä taustaselvityksiä olivat sukupuolen mukaan eriteltyt henkilöstöraportit, joita oli käyttänyt 52 prosenttia organisaatioista. Lähes puolet (48 %) organisaatioista oli käyttänyt taustaselvityksenä työhyvinvointi- tai työympäristökyselyä. Hieman alle viidesosa (18 %) oli hyödyntänyt suunnitelman laatimisessa tasa-arvokyselyä ja hieman useampi kuin joka kymmenes (14 %) kertoi käyttäneensä jotain muuta taustaselvitystä.

Annettujen avovastausten perusteella muihin käytettyihin taustaselvityksiin kuuluivat muun muassa henkilöstökysely tai -tutkimus, järjestöiltä tai muilta tahoilta saadut ohjeistukset, keskustelut luottamusmiesten kanssa, kehityskeskusteluaineistot sekä palkkakartoituksen tekemiseen käytettävät aineistot ja materiaalit.

Suurin osa (78 %) organisaatioiden edustajista arvioi, että organisaation tieto- ja tilastojärjestelmistä oli saatavilla riittävästi taustatietoja tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Järjestelmissä saatavilla olevia tietoja piti riittämättöminä seitsemän prosenttia organisaatioiden edustajista.

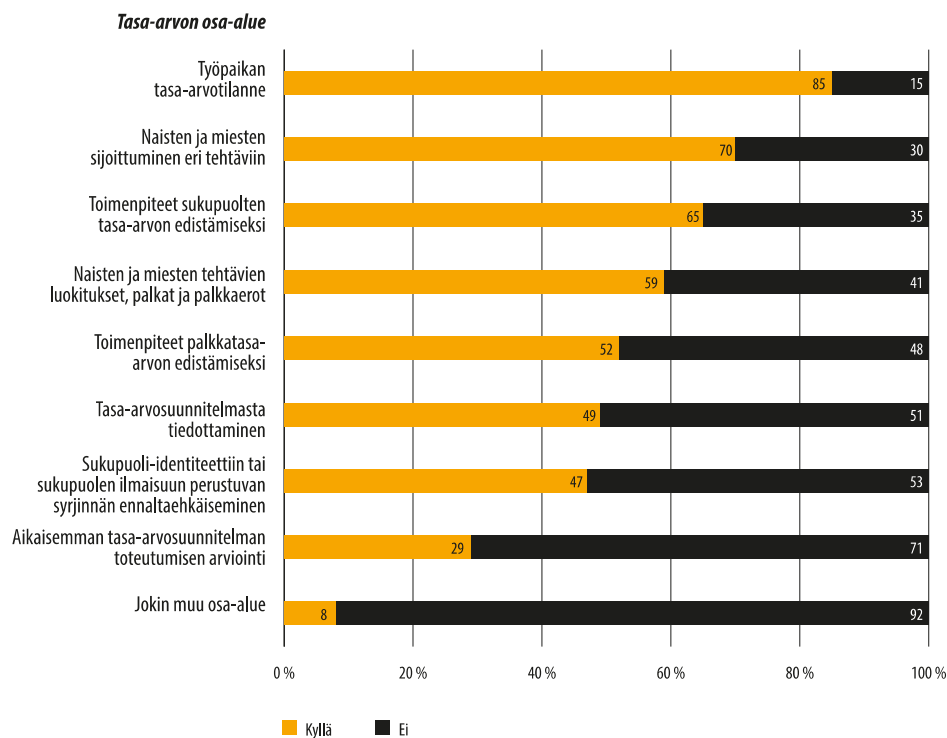
Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että useimmissa organisaatioissa hyödynnetään tasa-arvosuunnitelman laatimisessa taustaselvityksiä, mutta ei välttämättä useampaa erilaista selvitystä rinnakkain. Tämä on valitettavaa, sillä monipuolinen taustaselvitysten tekeminen ja käyttäminen voisi osaltaan vahvistaa suunniteltujen toimenpiteiden konkreettisuutta ja tehokkuutta.

## 3.6 Tasa-arvosuunnitelmien sisältö

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelmaan pitää sisältyä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Lisäksi suunnitelmassa tulee olla kuvaus naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, erittely naisten ja miesten tehtävien luokituksesta ja selvitys naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelman pitää sisältää myös listaukset toimenpiteistä, joilla edistetään sukupuolten tasa-arvon ja palkkatasa-arvon toteutumista työpaikalla sekä arvio mahdolliseen aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta. Koska tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle, suunnitelmassa olisi hyvä kuvata, miten organisaatiossa aiotaan huolehtia aktiivisesta tiedottamisesta henkilöstölle. Tasa-arvolakiin tehdyn uudistuksen mukaisesti tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa ja siihen kuuluvista toimenpiteistä päätettäessä tulee lisäksi ottaa huomioon sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisemiseen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäiseminen työpaikalla.

Kuten kuviosta 3.11 nähdään, lain vaatimia osa-alueita sisällytettiin tasa-arvosuunnitelmiin vaihtelevasti. Organisaatioista 85 prosenttia oli sisällyttänyt tasa-arvosuunnitelmaansa selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja 70 prosenttia oli kuvannut naisten ja miesten sijoittumisen eri tehtäviin. 65 prosenttia oli kirjannut toimenpiteitä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi työpaikalla ja 59 prosenttia oli eritellyt naisten ja miesten tehtävien luokitukset, palkat ja palkkaerot. 52 prosenttia organisaatioista oli listannut toimenpiteitä palkkatasa-arvon saavuttamiseksi työpaikalla.

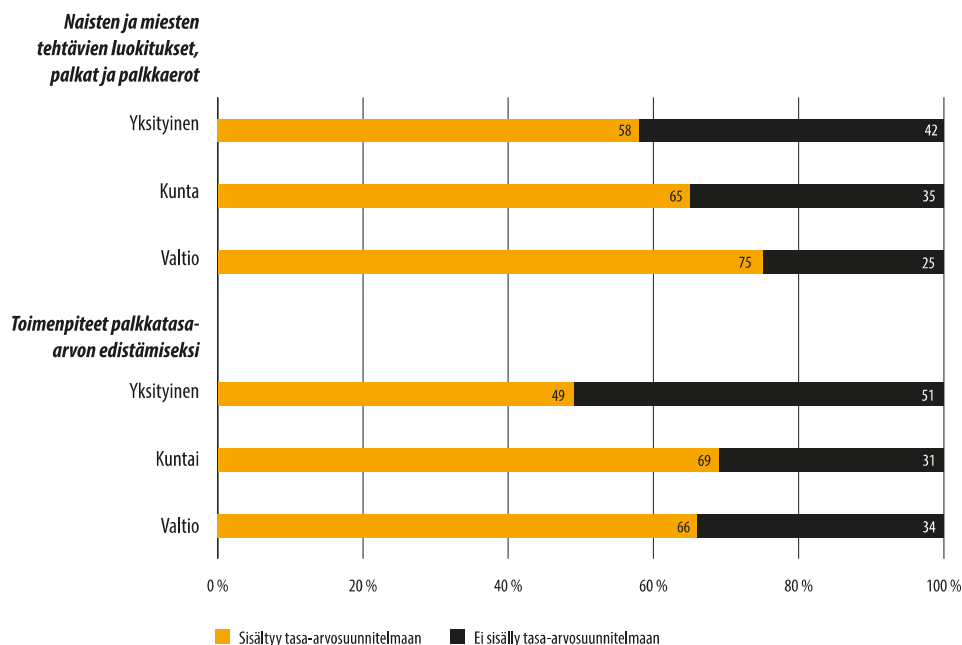
Hieman alle puolet organisaatioista oli sisällyttänyt suunnitelmaan tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamisen ja toimenpiteitä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi. Alle kolmannes oli arvioinut tasa-arvosuunnitelmassa edellisessä suunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden onnistumista. Tämä tosin selittyy osin sillä, että monille organisaatioille viimeisin tasa-arvosuunnitelma oli itse asiassa organisaation ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma. Voidaan siis olettaa, että jatkossa suurempi osa organisaatioista tulee arvioimaan edellisen suunnitelman onnistumista osana uutta suunnitelmaa.



Kuvio 3.11 Mitä tasa-arvon osa-alueita organisaation viimeisin tasa-arvosuunnitelma koskee, % organisaatioista, joilla on tasa-arvosuunnitelma.

Sektoreittain tarkasteltuna huomataan, että julkisen ja yksityisen sektorin välillä oli merkittäviä eroja esimerkiksi palkkatasa-arvon käsittelyssä. Kuten nähdään kuvioista 3.12, toimenpiteet palkkatasa-arvon edistämiseksi sekä naisten ja miesten tehtävien luokitusten, palkkojen ja palkkaerojen käsittely sisältyivät huomattavasti useammin julkisen kuin yksityisen sektorin organisaatioiden tasa-arvosuunnitelmiin. Palkkatasa-arvo huomioitiin vastaavasti useammin suurten kuin pienten ja naisemmistöisten kuin miesemmistöisten organisaatioiden tasa-arvosuunnitelmissa.

Erot organisaatioiden välillä voivat selittyä ainakin osittain hankaluuksilla palkkavertailun käytännön toteuttamisessa. Palkkavertailun tekeminen vaikeutuu olennaisesti, mikäli tarkastelun kohteena oleviin työntekijäryhmiin kuuluu työpaikan pienuuden tai jonkin muun syyn vuoksi niin vähän työntekijöitä, ettei ryhmien palkkatietoja voida ilmoittaa paljastamatta samalla yksittäisten työntekijöiden palkkoja. Tällaiset tilanteet ovat tyypillisempiä yksityisellä sektorilla, jossa on runsaasti henkilöstömäärältään varsin pieniä organisaatioita. Vertailu voi olla hankalaa myös, mikäli palkkavertailussa tarkasteltavissa työntekijäryhmissä on vain naisia tai miehiä, tai jos koko organisaation sukupuolijakauma on kovin yksipuolinen. Yksityisellä sektorilla palkkavertailujen tekemistä voi hankaloittaa osaltaan myös se, että palkkatiedot eivät ole julkisia.



Kuvio 3.12 Palkkatasa-arvon osa-alueiden sisältyminen tasa-arvosuunnitelmaan sektoreittain, % organisaatioista, joilla on tasa-arvosuunnitelma.

Kahdeksan prosenttia tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista ilmoitti sisällyttäneensä tasa-arvosuunnitelmaansa myös jonkin muun kuin vastausvaihtoehdoissa mainitun tasa-arvon osa-alueen. Heiltä kysyttiin avokysymyksellä, mistä muusta osa-alueesta oli kyse. Vastauksia saatiin 112 ja ne sisälsivät moninaisen joukon erilaisia aihepiirejä. Vastauksissa korostuivat etenkin tasa-arvon huomioiminen rekrytoinnissa ja urakehityksessä (ml. kouluttautuminen), työn ja perheen yhteensovittaminen, syrjinnän, häirinnän ja kiusaamisen estäminen, tasa-arvoinen johtamiskulttuuri ja tasa-arvon huomioiminen kanssakäymisessä organisaation ulkopuolisten henkilöiden kanssa.



## 3.7 Tasa-arvosuunnitelmien tuottamat käytännön toimenpiteet

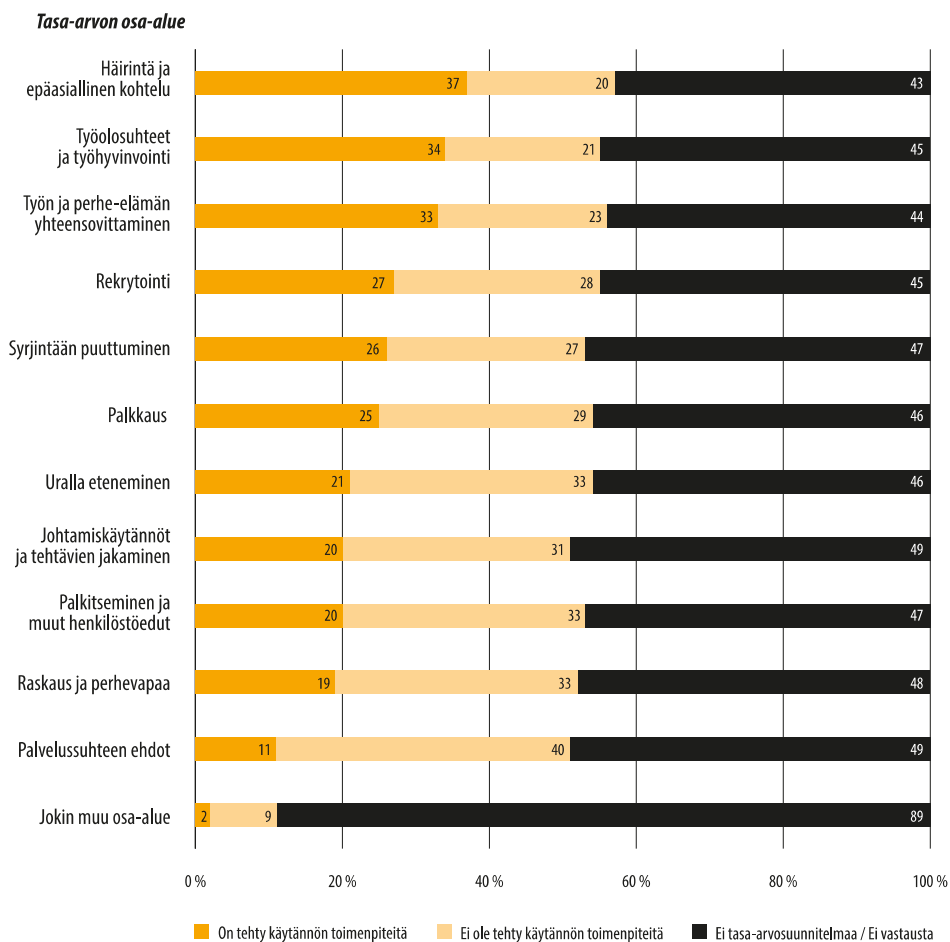
Tasa-arvosuunnitelmien tarkoitus on parantaa sukupuolten tasa-arvoa työpaikoilla. Keskeisenä välineenä tässä ovat toimenpiteet, joita tasa-arvosuunnitelmassa listataan. Toimenpiteitä tehdään tasa-arvosuunnitelman laatimisessa apuna käytettävien selvitysten pohjalta, ja niiden käyttöönottoa ja vaikutuksia arvioidaan seuraavissa tasa-arvosuunnitelmissa.

Kuten edellä on todettu, kaikki organisaatiot eivät olleet sisällyttäneet tasa-arvosuunnitelmaansa erillistä toimenpideosiota. Tämä ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita sitä, että tasa-arvosuunnitelma ei voisi johtaa käytännön toimenpiteisiin. Kuviossa 3.13 kuvataan, kuinka suuressa osassa organisaatioita tasa-arvosuunnitelmat olivat johtaneet käytännön toimenpiteisiin. Tasa-arvosuunnitelmien todellisen vaikuttavuuden arvioimiseksi tarkasteluun on otettu mukaan kaikki organisaatiot, eli toimenpiteitä tehneiden organisaatioiden osuudet on laskettu kaikista organisaatioista eikä vain niistä, jotka olivat tehneet tasa-arvosuunnitelman.

Yleisimmin tasa-arvosuunnitelma oli johtanut toimenpiteisiin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osa-alueella (kuvio 3.13). Näin oli käynyt 37 prosentissa kaikista organisaatioista. Toiseksi yleisimpiä toimenpiteiden kohteena olleita tasa-arvon osa-alueita olivat työolosuhteet ja työhyvinvointi, joita koskeviin käytännön toimenpiteisiin tasa-arvosuunnitelma oli johtanut 34 prosentissa kaikista organisaatioista. Miltei yhtä usein kohteena oli ollut työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, jota koskeviin käytännön toimenpiteisiin tasa-arvosuunnitelma oli johtanut 33 prosentissa kaikista organisaatioista.

Noin joka neljännessä organisaatiossa tasa-arvosuunnitelma oli johtanut käytännön toimenpiteisiin rekrytoinnissa (27 %), syrjintään puuttumisessa (26 %) tai palkkauksessa (25 %). Palkkausta koskevia käytännön toimenpiteitä oli vastausten perusteella tehnyt yllättävän pieni osuus organisaatioista, kun otetaan huomioon, että palkkatasa-arvon edistäminen kuuluu pakollisena ja erittäin olennaisena osana tasa-arvosuunnitelman laatimiseen.

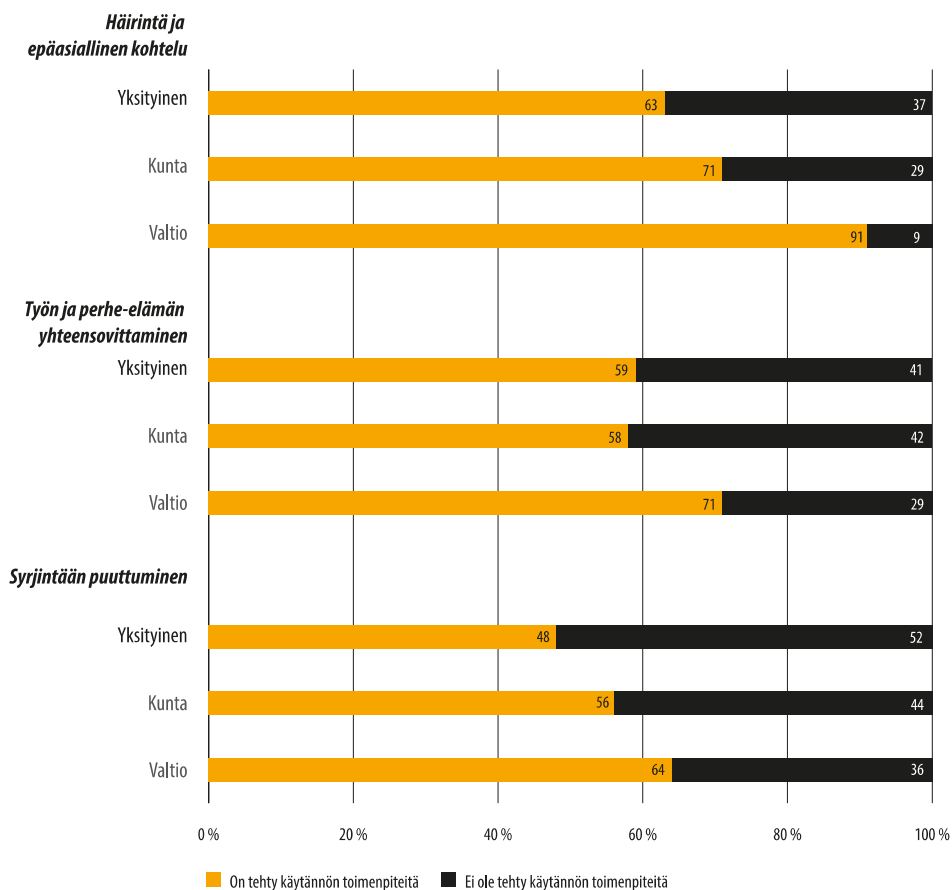
Noin joka viides organisaatio oli tasa-arvosuunnitelman laatimisen seurauksena tehnyt käytännön toimenpiteitä liittyen uralla etenemiseen (21 %), johtamiskäytäntöihin ja tehtävien jakamiseen (20 %), palkitsemiseen ja muihin henkilöstöetuihin (20 %) tai raskauteen ja perhevapaisiin (19 %). Noin joka kymmenennessä (11 %) organisaatiossa tasa-arvosuunnitelma oli johtanut käytännön toimenpiteisiin palvelussuhteen ehtoihin liittyen. Lisäksi kaksi prosenttia kaikista organisaatioista ilmoitti tasa-arvosuunnitelman johtaneen käytännön toimenpiteisiin jollain muulla osa-alueella.



Kuvio 3.13 Organisaation tasa-arvosuunnitelmien johtaminen käytännön toimenpiteisiin tasa-arvon eri osa-alueilla, % kaikista organisaatioista.

Sektorikohtaisessa vertailussa tulee jälleen esiin kiinnostavia eroja organisaatioiden välillä. Tasa-arvosuunnitelmat eivät olleet johtaneet käytännön toimenpiteisiin tasaisesti kaikilla sektoreilla, vaan julkisella sektorilla oli toteutettu yksityistä sektoria laajemmin toimenpiteitä liittyen esimerkiksi häirintään ja epäasialliseen kohteluun, työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja syrjintään puuttumiseen (kuvio 3.14). Valtiosektorilla peräti 91 prosentissa organisaatioista oli tasa-arvosuunnitelman laatimisen seurauksena tehty häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyviä toimenpiteitä. Sen sijaan yksityisellä sektorilla vastaava osuus oli 63 prosenttia ja kuntasektorilla 71 prosenttia. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvissä toimenpiteissä erot sektoreiden välillä olivat pienempiä, mutta kuitenkin merkitseviä: 71 prosenttia tasa-arvosuunnitelman laatineista valtion organisaatioista oli tehnyt työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä toimenpiteitä; yksityisellä sektorilla ja kuntasektorilla vastaavat luvut

olivat 59 ja 58 prosenttia. Sama koskee syrjintään puuttumista: valtiosektorilla toimenpiteitä oli tehnyt 64 prosenttia tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista, kuntasektorilla 56 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 48 prosenttia.



Kuvio 3.14 Organisaation tasa-arvosuunnitelmien johtaminen käytännön toimenpiteisiin erällä tasa-arvon osaluilla sektoreittain, % organisaatioista, joilla on tasa-arvosuunnitelma.

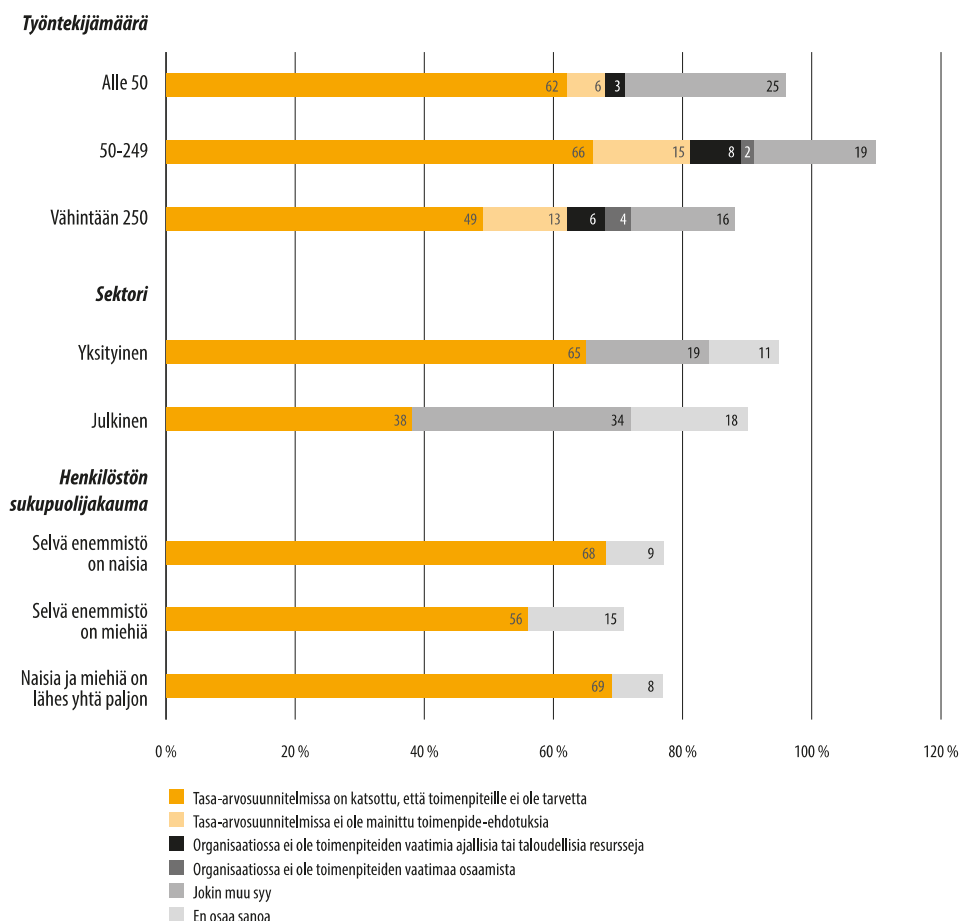
Noin kymmenesosa tasa-arvosuunnitelman tehneistä organisaatioista raportoi, että suunnitelma ei ollut johtanut mihinkään käytännön toimenpiteisiin. Kuviossa 3.15 on esitetty organisaation työntekijämäärän, sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan ryhmiteltynä tilastollisesti merkitsevät syyt toimenpiteiden puuttumiseen.

Tulosten perusteella ylivoimaisesti yleisin syy toimenpiteiden puuttumiseen oli se, että organisaation tasa-arvosuunnitelmassa oli tultu siihen lopputulemaan, ettei organisaatiossa ole tarvetta sukupuolten tasa-arvoa edistäville toimenpiteille. Tämä oli yleinen syy etenkin työntekijämäärältään pienissä ja keskikokoisissa yksityisen sektorin orga-

nisaatioissa, joista noin kaksi kolmesta ilmoitti sen joko yhdeksi tai ainoaksi syyksi toimenpiteiden puuttumiselle. Työntekijämäärältään suurista organisaatioista puolet ja julkisen sektorin organisaatioista alle 40 prosenttia ilmoitti tämän syyn.

Vähintään 50 henkilöä työllistävissä organisaatioissa oli pieniä organisaatioita yleisempää ilmoittaa syyksi toimenpiteiden puuttumiselle joko toimenpide-ehdotusten puuttuminen tasa-arvosuunnitelmasta tai toimenpiteiden toteuttamisen vaatimien ajallisten ja taloudellisten resurssien puute. Ensin mainitun syyn ilmoitti hieman useampi kuin joka kymmenes vähintään 50 henkilöä työllistävä organisaatio ja jälkimmäisen hieman harvempi kuin joka kymmenes. Alle 50 työntekijää työllistävissä organisaatioissa vastaavat osuudet olivat puolet pienempiä.

Julkisen sektorin organisaatioista varsin suuri osa eli kolmannes ja alle 50 työntekijää työllistävästä organisaatioista neljännes selitti toimenpiteiden puuttumista joillakin muilla kuin vastausvaihtoehdoissa mainituilla syillä. Avovastausten perusteella muut syyt jakautuvat kahteen pääryhmään. Osassa organisaatioita tasa-arvosuunnitelman ei katsottu johtaneen käytännön toimenpiteisiin tasa-arvon edistämiseksi, koska kyseiset toimenpiteet oli tehty jo ennen suunnitelman laatimista tai ne olivat tulleet toteutettaviksi muuta kautta kuin tasa-arvosuunnitelmassa. Näissä organisaatioissa tasa-arvosuunnitelma nähtiin pikemminkin tasa-arvon ylläpidon ja seurannan kuin muutoksen tuottamisen välineeksi. Toinen avovastauksissa erottuva ryhmä olivat organisaatiot, jotka totesivat kaiken toimivan jo asianmukaisesti. Näissä organisaatioissa ei nähty enää tarvetta uusien toimenpiteiden kirjaamiselle tai toteuttamiselle, vaikka tasa-arvosuunnitelma olikin muilta osin tehty.



Kuvio 3.15 Merkittävimmät syyt siihen, että organisaation tasa-arvosuunnitelmat eivät ole johtaneet käytännön toimenpiteisiin. % tasa-arvosuunnitelman laatineista toimenpiteettömistä organisaatioista työntekijämäärän, sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan.

Vastaajia pyydettiin listaamaan organisaatiossaan tasa-arvosuunnitelman seurauksena tehdyt toimenpiteet osa-alueittain. Erilaisia toimenpiteitä ilmoitettiin runsaasti. Suuri osa ilmoitetuista toimenpiteistä oli toteutettu viimeisten muutaman vuoden aikana eli vuosina 2018–2020. Vanhimmat mainitut toimenpiteet olivat vuodelta 2000.

Seuraavissa luvuissa esitellään vastauksista poimittuja esimerkkejä, jotka havainnollistavat tehtyjen toimenpiteiden vaihtelevaa luonnetta ja mittaluokkaa. Luvut on järjestetty eri osa-alueita koskevien toimenpiteiden yleisyyden mukaan. Kuten poiminnosta näkyy, sukupuolten tasa-arvo ymmärrettiin monin eri tavoin, ja osa vastaajista oli listannut organisaationsa toimenpiteisiin myös yleisempiä työntekijöiden tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä toimia.

Seuraavaksi esiteltyjen poimintojen lisäksi aineistossa tuli jonkin verran esiin myös sellaisia toimenpiteitä, jotka eivät hyvistä aikeista huolimatta välttämättä edistä sukupuolten tasa-arvoa. Organisaatio saattoi esimerkiksi ilmoittaa, että sukupuolella ei ole rekrytinnissa vaikutusta, paitsi jos tietty sukupuoli on tehtävässä erityinen etu, tai että työnantaja kannustaa henkilöstöä pitämään perhevapaita valitsemallaan tavalla. Tällaiset linjaukset pikemminkin ylläpitävät olemassa olevaa tilannetta kuin tukevat organisaatiota pyrkimyksessä aktiivisesti edistää sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista esimerkiksi rekrytinnissa ja perhevapaiden käytössä. Tämän tyyppisten tasa-arvotoimenpiteiksi kirjattujen linjausten olemassaolo herättää kysymyksen siitä, onko organisaatioilla tarpeeksi resursseja ja osaamista erilaisten toimenpiteiden vaikutusten arvioimiseen ja tehokkaimpien toimenpiteiden valitsemiseen.

### 3.7.1 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Yleisin tasa-arvosuunnitelman seurauksena tehty toimenpide oli häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttuminen. Siihen liittyviä toimenpiteitä oli tehnyt 37 prosenttia kaikista organisaatioista ja noin kaksi kolmasosaa tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista. Toimenpiteet painoutuivat koulutukseen ja tiedottamiseen, mutta mukana oli myös toimintatapojen muuttamista, kuten ilmoitusmahdollisuuksien parantamista anonyymin ilmoituskanavan käyttöönotolla. Osassa organisaatioita ilmoitetut toimenpiteet eivät koskeneet kaikkia henkilöstön jäseniä vaan koostuivat esihenkilöiden kouluttamisesta, uusien työntekijöiden perehdyttämisestä tai tarvittaessa käytävistä keskusteluista.

”Tasa-arvokyselyn jälkeen käyty keskusteluja työnjohdon kesken tasa-arvoisesta kohtelusta, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Hankittu lisää esimieskoulutusta.”

”Epäasiallisen kohtelun torjuntamallin sisällyttäminen uusien työntekijöiden perehdytykseen”

”Koko henkilöstön koulutus”

”Anonyymin ilmoituskanavan käyttöönotto”

”Kissa on niin sanotusti nostettu pöydälle tarvittaessa, tarvetta ollut harvoin.”

### 3.7.2 Työolosuhteet ja työhyvinvointi

Työolosuhteisiin tai työhyvinvointiin liittyviin toimenpiteisiin oli tasa-arvosuunnitelman laatimisen seurauksena ryhtynyt 34 prosenttia kaikista organisaatioista ja kaksi kol-

mesta tasa-arvosuunnitelman laatineesta organisaatiosta. Monet organisaatiot listasivat toimenpiteisiin yleisempiä linjauksiaan siitä, että samat säännöt ja oikeudet koskevat kaikkia työntekijöitä. Mukana oli kuitenkin myös joitakin suoraan sukupuolten tasa-arvoon kytkeytyviä toimia, joilla pyrittiin tasa-arvoistamaan naisten ja miesten työoloja ja työhyvinvointia.

”Kehittää työoloja niin, että työtehtävistä pystyvät suoriutumaan molemmat sukupuolet. Toimenpiteet: Raskaille työtehtäville mietitään kevyempi vaihtoehto.”

”Naisten ja miesten työhyvinvointipäivät yhdistettiin, eikä pidetty erikseen.”

”Kaikille tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet esim. urakkapalkkioihin.”

### 3.7.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä toimenpiteitä oli tehnyt 33 prosenttia kaikista organisaatioista ja noin kaksi kolmasosaa tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista. Vastauksissa tuli esiin yleisiä linjauksia esimerkiksi esihenkilöiden perehdyttämisestä aihepiiriin ja isien kannustamisesta hoitovapaiden pitoon, mutta mukana oli paljon myös konkreettisia toimenpiteitä, kuten koko henkilöstöä koskevat mutta etenkin pienten lasten vanhempia ajatellen käyttöön otetut työaikajoustot.

”Otettu käyttöön omailmoituskäytännöt alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmille.”

”Edistetään työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, esim. osittaiset hoitovapaat, liukuva työaika ja etätyö.”

”Erilaiset työaikajoustot ja vapaat ovat kaikkien helposti saatavilla ja käytettävissä, ja ohjeistus on ajantasainen ja saatavilla helposti. Myös nimitykset muutettiin sukupuolineutraaliksi, esim. Partner Leave vs. Paternal Leave.”

”Kannustetaan isiä vanhempainvapaan pitämiseen.”

”Esihenkilöiden valmennuksissa käsitellään työn ja muun elämän yhteensovittamisen ulottuvuuksia vuosittain. Intrassa on aiheesta oma sivunsa materiaaleineen, johon esihenkilöillä ja henkilöstöllä on pääsy.”

### 3.7.4 Rekrytointi

Rekrytointiin liittyviä toimenpiteitä oli tehnyt 27 prosenttia kaikista organisaatioista ja noin puolet tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista. Monet tässä kohdassa

mainitut toimenpiteet eivät kuitenkaan olleet vanhoja käytäntöjä muuttavia uusia toimintamalleja vaan pikemminkin kuvauksia organisaation vallitsevista rekrytointikäytännöistä, joissa noudatetaan lakia ja kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti. Vastauksissa mainittiin kuitenkin myös varsin runsas kirjo erilaisia kokeiluja ja uusia käytäntöjä, kuten rekrytointiprosessin muuttaminen mahdollisimman sukupuolineutraaliksi käyttämällä kuvastoa myöten sukupuolineutraaleja ilmoituksia sekä anonyymiä rekrytointia.

”Anonyymin rekrytointin käyttöönotto”

”Pätevyys ja osaaminen ovat kaikille tasapuoliset kriteerit.”

”Kahdesta täysin tasavahvasta hakijasta valitaan tehtävässä vähemmistönä olevaa sukupuolta edustava henkilö. Tavoitteena olisi saada rekrytoitua miehiä myös toimihenkilötehtäviin, joissa naisten osuus on nyt ylivoimaisen suuri.”

”Kerrottu esihenkilöille positiivisen diskriminaation käytöstä rekrytoinneissa.”

”Toteutettu yhteistyössä TE-toimiston kanssa naisille suunnattu [miesenemmistöisen alan] koulutus, naistyöntekijöiden näkyvyyttä lisätty myös rekrytointi-ilmoituksissa.”

”Muutettiin rekryilmoitukset totaalisesti sukupuolivapaiksi ja valintaperuste myös.”

### 3.7.5 Syrjintään puuttuminen

Syrjintään puuttuvia toimenpiteitä oli tehnyt 26 prosenttia kaikista organisaatioista ja noin puolet tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista. Vastaukset muistuttivat kuvauksia häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttuvista toimenpiteistä, eli mukana oli toteamuksia kaikkien tasa-arvoisesta kohtelusta ja tarvittaessa toteutettavista selvitystoimista, varsin runsaasti mainintoja eri henkilöstöryhmien kouluttamisesta ja eri tasoilla käytävistä keskusteluista sekä joitakin mainintoja organisaatiossa toteutetuista asenne- ja valistuskampanjoista ja vielä konkreettisemmista muutoksista, kuten anonyymin ilmoituskanavan käyttöönotosta.

”Nollatoleranssi ja välitön puuttuminen, kannustettu henkilöstöä ilmoittamaan havaitsemastaan syrjinnästä”

”On kiinnitetty erityistä huomiota ilmiöiden käsittelemiseen koko organisaatiossa ja työntekijöille on korostettu sitä, että ei hyväksytä epäasiallista kielenkäyttöä, syrjintää tai häirintää. Koko henkilöstölle on myös jaettu varhaisen välittämisen opas ja varhaiseen välittämiseen liittyvien toimintamallien läpikäyminen on osa uusien työntekijöiden



perehdytystä. Lisäksi erityistä huomiota on kiinnitetty siihen, että mahdolliset syrjinnän, häirinnän tai epäasiallisen kielenkäytön kokemukset tulee aina ottaa puheeksi joko esimiehen tai muun työntäjän edustajan kanssa.”

”Rakennettiin whistleblow-systeemi (anonyymi ilmoituskanava).”

”Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita otetaan päivittäisissä keskusteluissa esille enemmän, jolloin niihin kiinnitetään enemmän huomiota ja arvioidaan pienten käytännön toimien vaikutusta yhdenvertaisuuteen ja sen kokemiseen.”

### 3.7.6 Palkkaus

Palkkaukseen liittyviä toimenpiteitä oli tehnyt 25 prosenttia kaikista organisaatioista ja hieman alle puolet tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista. Osuutta voidaan pitää yllättävän pienenä, sillä tasa-arvosuunnitelmaan tulisi sisällyttää palkkatasa-arvoa edistäviä toimia. Suurin osa kuvatuista toimenpiteistä liittyi palkkojen seurantaan ja mahdollisesti havaittavien palkkaerojen poistamiseen. Monet organisaatiot taustoittivat tilannettaan kertomalla, että suurimmat palkkaukseen liittyvät muutokset on tehty jo aikaisemmin ja että nykyiset toimenpiteet liittyvät ennen kaikkea tehtyjen muutosten ylläpitämiseen ja tilanteen seurantaan.

”Palkkatasa-arvoa edistävän palkkausjärjestelmän käyttöönotto. Palkkakehityksen seuranta eri sukupuolten välillä ja erityisen huomion kiinnittäminen siihen palkkantar- kistuksissa. Suorituksenarvioinnin yhdenmukaistaminen.”

”Yleinen palkankorotus yhdelle ammattiryhmälle”

”Toimitusjohtaja vastaa ja valvoo yhdessä esimiesten kanssa siitä, että yrityksessä ei esiinny perusteettomia palkkaeroja. Palkkaselvityksen mukaan yrityksessä havaittiin vuonna 2018 perusteettomia palkkaeroja, jotka on nyt korjattu. Jos nyt on palkkaeroja, ne ovat perusteltuja kokemuksen, koulutuksen, aseman ja vastuiden perusteella.”

”Vuositteisessa palkkantar- kistusprosessissa käytettiin D&I-mittareita.”

[D&I = diversity and inclusion, viitataan siis siihen, miten organisaatiossa huomioidaan moninaisuus ja saadaan käyttöön esimerkiksi eri taustoista tulevien työntekijöiden osaaminen.]

### 3.7.7 Uralla eteneminen

Uralla etenemiseen liittyviä toimenpiteitä oli tehnyt 21 prosenttia kaikista organisaatioista ja noin kolmannes tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista. Suuressa osassa vastauksia korostettiin kaikkien tasavertaisia mahdollisuuksia uralla etenemiseen, mutta osassa nostettiin esiin erityisesti naisten urapolkuihin liittyviä toimia. Joissakin organisaatioissa oli pyritty esimerkiksi naisten kannustamisen ja positiivisen diskriminoinnin avulla kasvattamaan naisten osuutta johtotehtäviin hakeutuvissa ja niitä hoitavissa henkilöissä.

”Otettu käyttöön strategia naisten saamiseksi ylimpään johtoon: esim. gender smart promotion standards ja sponsoring program for women.”

”Esimiestehtävien sijaisuuksia markkinoitu naistyöntekijöille, naistyöntekijöiden näkyvyyttä lisätty sisäisissä rekrytointi-ilmoituksissa, naisia rohkaistu osallistumaan konsernin johtamisen koulutusohjelmiin.”

”Kaikilla on oikeus työnkiertoon sukupuolesta riippumatta.”

”Henkilö kirjaa itse järjestelmään uratoiveet ja ne käydään esimiehen kanssa läpi kahdenkeskisissä keskusteluissa. Esimiesorganisaatio poimii osaajat ja tulevaisuuden potentiaaliset osaajat HR:n tuella.”

### 3.7.8 Johtamiskäytännöt ja tehtävien jakaminen

Johtamiskäytäntöihin ja tehtävien jakamiseen liittyviä toimenpiteitä oli tehnyt 20 prosenttia kaikista organisaatioista ja noin kolmannes tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista. Toimenpiteiden kuvauksissa korostui etenkin esihenkilöiden kouluttaminen. Osassa organisaatioita oli alettu kiinnittää esimerkiksi asiantuntija- ja johtoryhmiä koottaessa huomiota mahdollisimman tasaiseen sukupuolijakaumaan.

”Esimiesten jatkuva kouluttaminen. Esimiehillä on keskeinen asema työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina. Esimiesten tehtävänä on kannustaa johdettaviaan tasapuolisesti perusarvojen mukaisesti vastuunottoon, tehtäväkiertoon sekä tietojen ja taitojen monipuoliseen käyttöön. Heidän tulee myös varmistaa, että molemmilla sukupuolilla on yhtäläiset tiedonsaantimahdollisuudet.”

”Tehtävien tasapuoliseen jakautumiseen kiinnitetään esimiestyössä huomiota ja asiasta keskustellaan mm. vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa.”

”Asiantuntijaryhmiä tai muita ryhmiä muodostettaessa ryhmän kokoonpanossa huomioidaan naisten ja miesten tasapuolinen osuus.”

### 3.7.9 Palkitseminen ja muut henkilöstöedut

Palkitsemiseen ja muihin henkilöstöetuihin liittyviä toimenpiteitä oli tehnyt 20 prosenttia kaikista organisaatioista ja noin kolmannes tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista. Kuvausten perusteella monet tehdyistä toimenpiteistä tähtäsivät pikeminkin työntekijöiden yleisen yhdenvertaisuuden kuin nimenomaan naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseen, mutta välillisesti ne toki saattoivat vaikuttaa myös naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon. Konkreettisina toimenpiteinä mainittiin esimerkiksi palkitsemisjärjestelmän läpikäynti ja muuttaminen läpinäkyvämmäksi sekä palkitsemisen säännöllinen tarkastelu yleisen tason lisäksi myös sukupuolen mukaan.

”Edut kaikille riippumatta työsuhteen muodosta.”

”Palkitsemisjärjestelmä on uudistettu ja aikaisempaa läpinäkyvämpi.”

”Palkitsemisen toteutumien tarkastelu eri sukupuolten välillä. Etujen ohjaaminen ePasiin ja käyttömahdollisuuksien laajentaminen omien valintamahdollisuuksien lisäämiseksi perhe- tms. tilanteesta riippumatta.”

”Esihenkilöitä kehoitetaan esihenkilövalmennuksissa pitämään sukupuolinäkökulma mielessä henkilöstöä palkittaessa.”

### 3.7.10 Raskaus ja perhevapaa

Raskauteen ja perhevapaiden pitämiseen liittyviä toimenpiteitä oli tehnyt 19 prosenttia kaikista organisaatioista ja noin kolmannes tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista. Suuri osa toimenpiteistä liittyi työaikaan ja perhevapaiden pitämiseen tehtyihin joustoihin, jotka koskivat niin naisia kuin miehiäkin. Varsin moni organisaatio kertoi myös kannustavansa etenkin isiä perhevapaiden pitoon, ja joissakin isyyssvapaaan pituutta oli myös korotettu lakisääteistä vähimmäispituutta pidemmäksi.

”Esimiesten osaamisen varmistamisen kautta huolehditaan tasapuolisista mahdollisuuksista käyttää perhevapaita.”

”Huolehditaan mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei perhevapaiden käyttäminen vaikuta henkilön uralla etenemiseen.”

”Isien kannustaminen perhevapaiden käyttämiseen”

”Palkallisen isyysvapaan määrää korotettiin 18 arkipäivään (TESissä 6).”

”Henkilöstökäsikirjaan on lisätty kappale, jossa käsitellään perhevapaalle jäämisen käytäntöjä. Perhevapaista keskustellaan nykyään positiiviseen sävyyn.”

”Työvuorosuunnittelu, joustavat työaikajärjestelmät, perhevapaat, kannustus perhevapaiden tasaiseen jakamiseen”

### 3.7.11 Palvelussuhteen ehdot

Palvelussuhteen ehtoihin liittyviä toimenpiteitä oli tehty muihin verrattuna huomattavasti harvemmassa organisaatiossa: 11 prosentissa kaikista organisaatioista ja noin viidesosassa tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista. Monissa toimenpidekuvauksissa kerrottiin, että organisaatiossa noudatetaan tasa-arvoisia käytäntöjä ja tilannetta valvotaan myös palvelussuhteen ehtojen osalta. Suurin osa kuvatuista konkreettisista toimenpiteistä liittyi esihenkilöiden kouluttamiseen sekä organisaatiossa käytössä olevien palvelussuhteen ehtojen ja toimenkuvien läpikäyntiin ja yhtenäistämiseen.

”Ehtojen ja toimenkuvien yhtenäistäminen.”

”Esimiesten kouluttamisen ja osaamisen varmistamisen kautta huolehditaan jatkuvasti tasapuolisista ehdoista.”

### 3.7.12 Vastaajan ilmoittama muu osa-alue

Kaksi prosenttia kaikista organisaatioista raportoi lisäksi jollain muulla kuin vastausvaihtoehdoissa mainitulla tasa-arvon osa-alueella tehdyistä käytännön toimenpiteistä. Avovastausten perusteella yleisimpiä muita toimenpiteitä olivat erilaiset henkilöstölle ja/tai esimiehille suunnatut koulutukset, joista kertoi hieman yli kolmannes avovastauksista. Koulutuksilla pyrittiin pureutumaan esimerkiksi eriarvoistaviin käytäntöihin, huonon henkilöjohtamiseen ja tiedostamattomiin tai tiedostettuihin ennakkoluuloihin. Noin kymmenesosa avokenttään vastanneista organisaatioiden edustajista käytti kirjoituskenttää selventääkseen, että heidän organisaatiossaan ei ole ryhdytty toimenpiteisiin, koska niille ei ole nähty tarvetta.

## 3.8 Tiedotus ja tunnettuus

Suurin osa organisaatioista tiedotti valmiista tasa-arvosuunnitelmasta henkilöstölleen. Ainoastaan neljä prosenttia tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista ilmoitti, että ei ole tiedottanut suunnitelmasta henkilöstölle. Nämä organisaatiot olivat viittä kuntasektorin organisaatiota lukuun ottamatta kaikki yksityiseltä sektorilta. Tiedotustapakysymyksessä olleeseen avokenttään kirjoitettujen vastausten perusteella ainakin osassa tapauksista oli kyse siitä, että henkilöstölle ei oltu vielä tiedotettu suunnitelmasta, mutta niin aiottiin tehdä myöhemmin.

Sektoreiden välillä on jälleen muutamia muitakin eroja. Johdonmukaisimmin henkilöstöään vaikuttavat informoineen valtiosektorin organisaatiot, jotka olivat vastausten perusteella keskittäneet tiedottamisen organisaation intraan ja sisäisiin uutisiin. Yksityisen sektorin organisaatioiden tiedotuskäytänteissä vaikutti olevan huomattavasti enemmän hajontaa: joissakin organisaatioissa tasa-arvosuunnitelma oli toimitettu sähköpostitse jokaiselle henkilöstön jäsenelle, ja toisissa taas oli julkaistu uutinen tasa-arvosuunnitelman valmistumisesta ilman linkkiä suunnitelmaan tai tietoa sen sijainnista.

Kun työntajien edustajilta kysyttiin, kuinka hyvin he arvelevat työntekijöiden tuntevan organisaation tasa-arvosuunnitelman, noin viidesosa arvioi työntekijöiden tuntevan suunnitelman sisällön ainakin pääpiirteissään, hieman alle puolet arvioi työntekijöiden tietävän suunnitelman olemassaolosta mutta ei sen sisällöstä ja viidesosa arveli, että suurin osa työntekijöistä ei tiedä organisaation tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta. Loput eivät osanneet sanoa, mitä arvelevat.

Sektoreittain tarkasteltuna työntekijöiden tietämys arvioitiin parhaaksi valtiosektorin ja heikoimmaksi kuntasektorin organisaatioissa. Työntekijöiden edustajat arvioivat henkilöstön tietämyksen jonkin verran heikommaksi kuin työnantajien edustajat. Myös työntekijöiden edustajien vastauksissa työntekijöiden tietämys arvioitiin parhaaksi valtiosektorilla ja heikoimmaksi kuntasektorilla.

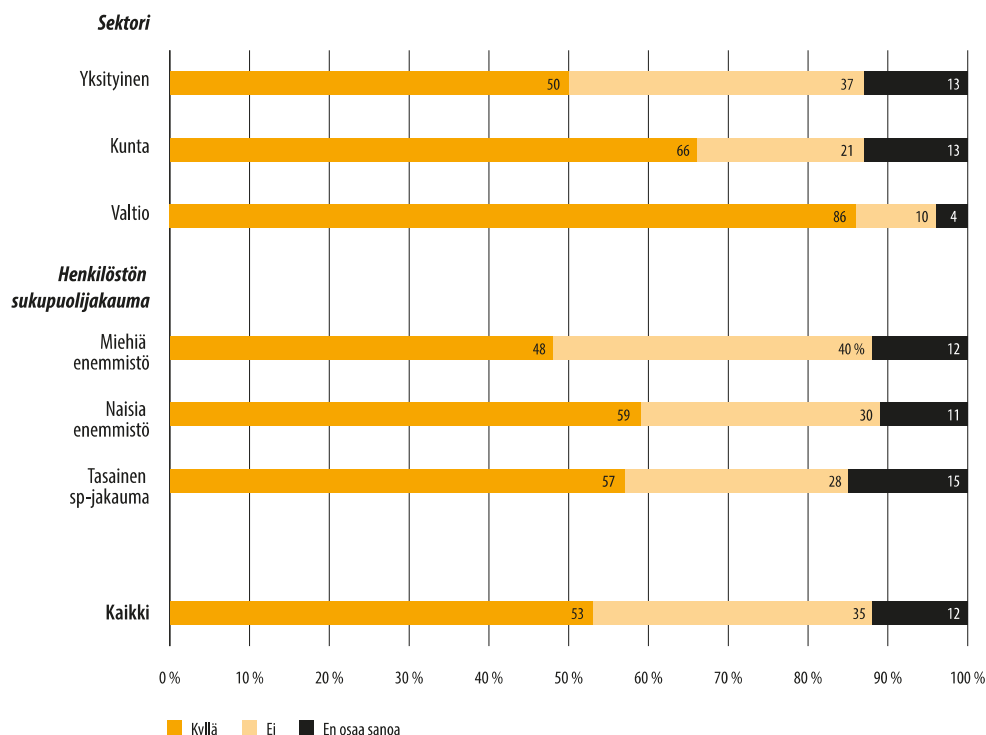
## 4 Palkkakartoitukset

Palkkakartoitus on tasa-arvolaisissa määritelty osa tasa-arvosuunnitelmaa. Kartoituksen toteutus voi vaihdella paljon, sillä tasa-arvolaki ei määrittele yksityiskohtaisesti, miten kartoitus tulee tehdä. Palkkakartoituksessa selvitetään, kohdellaanko naisia ja miehiä palkkauksessa tasa-arvoisesti ja maksetaanko samoista ja samanarvoisista töistä samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta (samapalkkaisuusperiaate). Palkkoja voidaan tarkastella joko vaativuusryhmittäin tai tehtäväryhmittäin tai vertailuryhmät voidaan muodostaa muulla perusteella. Käytettävästä ryhmittelystä päätetään työnantajakohtaisesti, mikä antaa mahdollisuuden työpaikan olosuhteiden, kuten henkilöstörakenteen ja palkkausjärjestelmän, huomioon ottamiseen. Luokittelua tai ryhmittelyä työpaikoilla valittaessa tulee ottaa huomioon palkkakartoituksen tarkoitus eli sen selvittäminen, onko työpaikalla sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja. Työnantaja vastaa palkkakartoituksen riittävästä tasosta. Kartoitus on laadittava siten, että yksittäisten henkilöiden palkat eivät siitä ilmene.

### 4.1 Palkkakartoitusten yleisyys

Palkkakartoituksesta tuli pakollinen osa tasa-arvosuunnitelmaa vuoden 2005 alusta lähtien, ja suunnitelma tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Jos tasa-arvosuunnitelma tehdään muilta osin joka vuosi, voidaan kuitenkin sopia, että palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi. Tasa-arvolaki ei velvoita alle 30 työntekijää työllistäviä työnantajia tekemään tasa-arvosuunnitelmaa, jolloin myös palkkakartoitus jää näiden organisaatioiden osalta tekemättä.

Työnantajasektorilla näyttäisi olevan suuri vaikutus palkkakartoituksen tekemiseen vähintään 30 henkilöä työllistävässä organisaatioissa (kuviokuva 4.1). Valtiolla peräti 86 prosenttia organisaatioista oli tehnyt palkkakartoituksen, kun taas yksityisellä sektorilla vain puolet (50 %). Kuntasektorilla palkkakartoituksen oli tehnyt kaksi kolmesta (66 %). Myös henkilöstön sukupuolijakaumalla oli jonkin verran merkitystä. Niistä organisaatioista, joissa henkilökunnasta vähintään 60 prosenttia on miehiä, vajaa puolet (48 %) oli tehnyt palkkakartoituksen. Naisemmistöisistä organisaatioista kartoituksen oli puolestaan tehnyt reilusti yli puolet (59 %). Kaiken kaikkiaan vähän reilu puolet (53 %) organisaatioista ilmoitti tehneensä kartoituksen, reilu kolmannes (35 %) kertoi jättäneensä sen tekemättä ja 12 prosenttia ei osannut sanoa, oliko tehnyt kartoituksen vai ei.



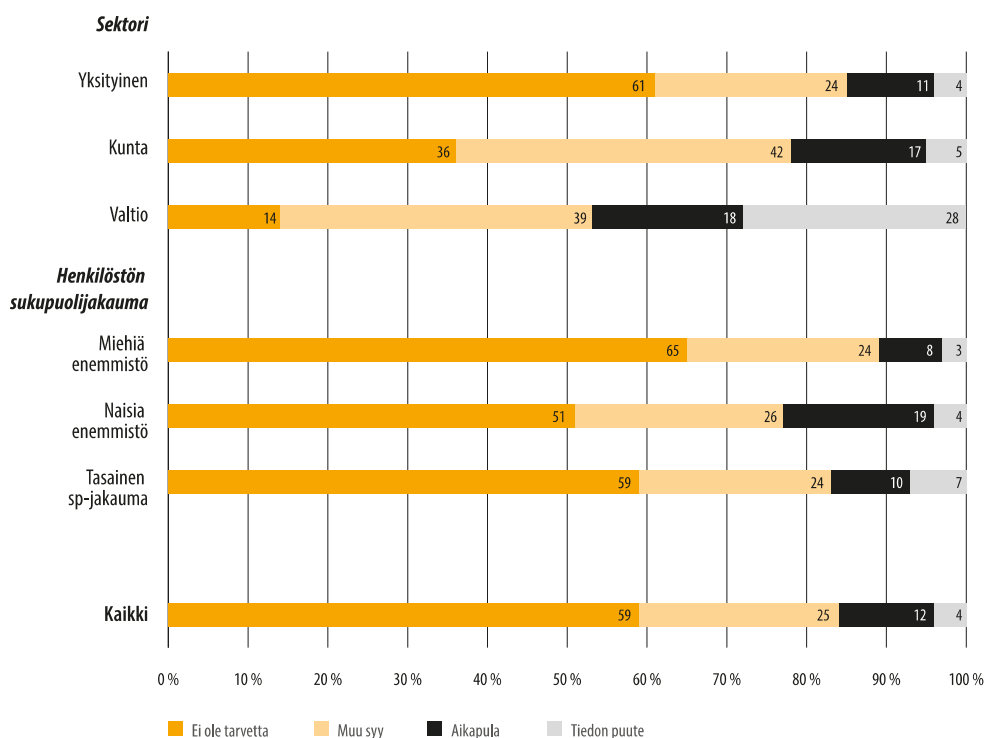
Kuvio 4.1 Palkkakartoitus tehty organisaatioissa, eriteltynä sektorin ja henkilökunnan sukupuolijakauman mukaan.

## 4.2 Syitä palkkakartoituksen puuttumiseen

Sektoreittain eriteltynä palkkakartoitus puuttui useimmin (37 %) yksityisiltä organisaatioilta ja harvimminkin (10 %) valtion organisaatioilta (kuviot 4.1). Yksityisellä sektorilla jopa 61 prosenttia palkkakartoituksen laatimatta jättäneistä organisaatioista ilmoitti syyksi, ettei kartoitukselle ole tarvetta, kun taas valtiolla näin teki vain noin joka kuudes (14 %) organisaatio (kuviot 4.2). Yksityisellä sektorilla ja kunnissa tiedon puute oli harvinaisinta (4 % ja 5 %) syy kartoituksen puuttumiseen, kun taas valtiolla sen ilmoitti syyksi vajaa kolmannes (28 %). Henkilöstön sukupuolijakauman mukaan tarkasteltuna kussakin ryhmässä selkeästi yleisin syy (51–65 %) palkkakartoituksen puuttumiseen oli se, ettei sen tekemiseen oltu koettu tarvetta. Jokaisessa ryhmässä muun syyn ilmoitti noin joka neljäs (24–26 %) vastaajista. Harvinaisinta syy (3–7 %) oli tiedon puute.

Vastaamalla ”Muu syy” oli mahdollista myös tarkentaa, mikä kyseinen syy oli. Moni mainituista syistä voidaan luokitella ”ei tarvetta” -kategoriaan, sillä syinä mainittiin mm. ”sukupuoli ei vaikuta palkan määräytymiseen”, ”jokaista kohdellaan yksilönä”, ”kaikki

samaa työtehtävää tekevät ovat samassa palkkaluokassa sukupuolesta riippumatta”, ”naiset ja miehet tekevät täysin eri töitä”, ”palkkaan ei vaikuta sukupuoli vaan työn vaativuus” sekä ”sopimuspalkat ja tehtäväkohtaiset palkkaluokat [määrittävät palkan]”.



Kuvio 4.2 Palkkakartoituksen puuttumisen syyt eriteltynä sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan.

### 4.3 Palkkakartoituksen tekovuosi ja päivittäminen

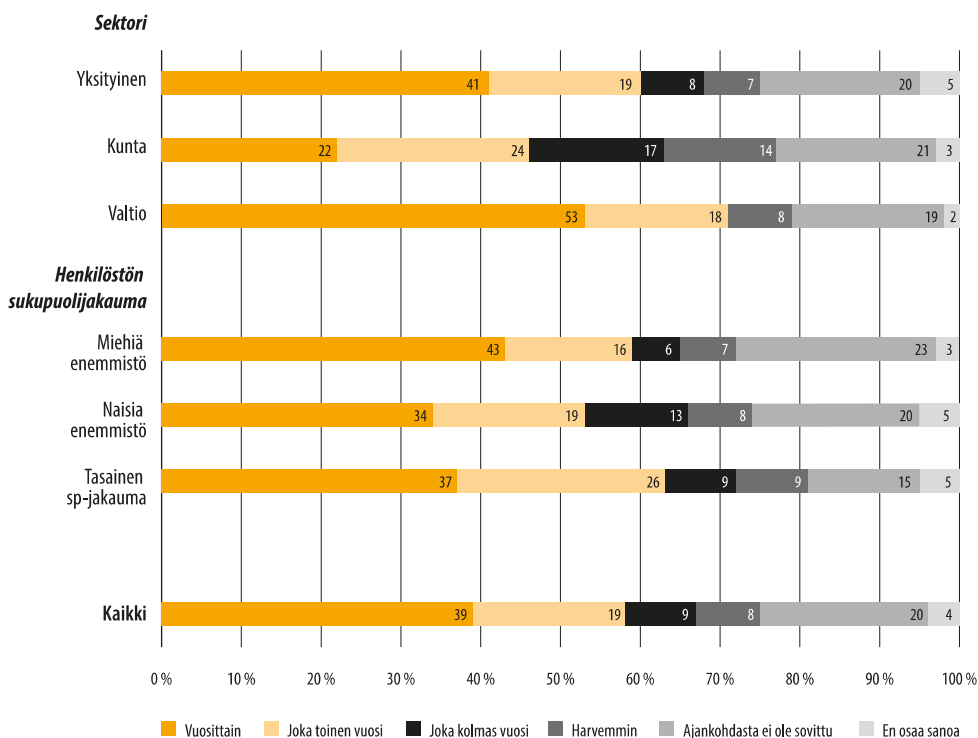
Tasa-arvosuunnitelma, jonka osana palkkakartoitus tehdään, on tehtävä joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan sopia tehtäväksi joka kolmas vuosi, jos suunnitelma tehdään muilta osin vuosittain.

Aktiivisinta palkkakartoituksen tekeminen oli valtion organisaatioissa, joista reilu puolet (53 %) ilmoitti tekevänsä kartoituksen vuosittain ja vajaa viidennes (18 %) joka toinen vuosi (kuviot 4.3). Sinällään mielenkiintoista, että valtion organisaatioista vajaa viidennes (17 %) ilmoitti laativansa tasa-arvosuunnitelman vuosittain ja reilu neljäsnes



(27 %) joka toinen vuosi (kuvio 3.4). Suunnitelman tekemättä jättäminen ei siis näyttäisi vaikuttavan siihen, että myös palkkakartoitus jätettäisiin tekemättä.

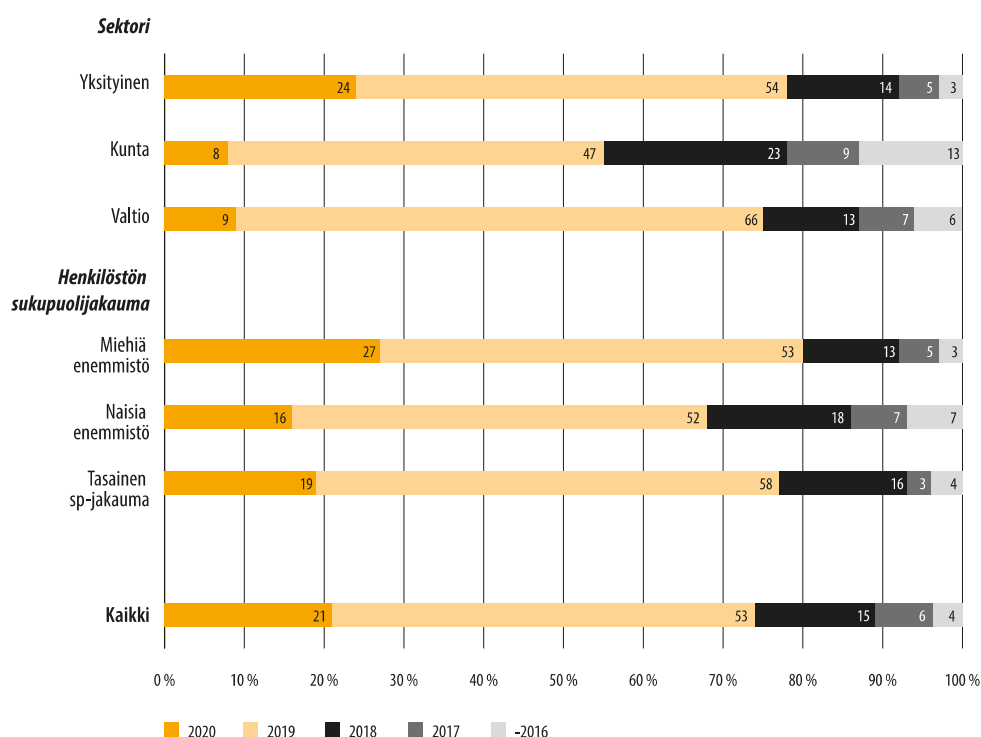
Yksityisistä organisaatioista kaksi viidestä (41 %) teki palkkakartoituksen vuosittain ja vajaa viidennes (19 %) joka toinen vuosi. Kunta-alan organisaatioissa palkkakartoitus tehtiin harvimminkin – reilu viidennes (22 %) vuosittain ja noin joka neljäs (24 %) joka toinen vuosi. Työntekijöiden sukupuolijakauman suhteen tarkasteluna tämä sama ilmiö näkyi kuntapuolella, sillä naisemmistöiset organisaatiot ovat pääsääntöisesti kunta-alan organisaatioita. Kaiken kaikkiaan organisaatioista kaksi viidestä (39 %) teki kartoituksen vuosittain, noin viidennes (19 %) joka toinen vuosi ja noin joka kymmenes (9 %) joka kolmas vuosi, joten noin kaksi kolmesta organisaatiosta teki palkkakartoituksen vähintään joka kolmas vuosi. Tasa-arvosuunnitelman tekeminen yhdistettynä johonkin muuhun henkilöstöpoliittiseen suunnitelmaan (esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan) ja epätietoisuus suunnitelman eri osista (mm. palkkakartoitus) voivat olla syy siihen, kuinka usein suunnitelmaa ja näin ollen myös palkkakartoitusta päivitetään.



Kuvio 4.3 Kuinka usein organisaatio tekee palkkakartoituksen eriteltynä sektorin ja henkilökunnan sukupuolijakauman mukaan.

Yksityisistä ja valtion organisaatioista noin kolme neljästä (78 % ja 73 %) oli tehnyt viimeisimmän palkkakartoituksen tänä tai viime vuonna, kun taas kunnan organisaatioista vastaava luku oli vain 53 prosenttia (kuvio 4.4). Työpaikoista, joiden työntekijöistä enemmistö on naisia (näitä on etenkin kuntapuolen organisaatioissa paljon), 68 prosenttia oli tehnyt viimeisimmän palkkakartoituksen tänä tai viime vuonna. Sukupuolijakauman ollessa tasainen viimeisimmän kartoituksen oli tehnyt tänä tai viime vuonna 77 prosenttia organisaatioista.

Voi miettiä, olisiko tämä kysely kenties saanut varsinkin miesvoittoiset organisaatiot (joita on paljon yksityisellä sektorilla) aktivoitumaan palkkakartoituksen tekemisessä. Niistä 49 prosenttia raportoi tekevänsä kartoituksen vähintään joka toinen vuosi, 15 prosenttia joka kolmas vuosi tai harvemmin ja 23 prosenttia kertoi, ettei ole sopinut ajankohdasta (kuvio 4.3), mutta silti peräti 80 prosenttia ilmoitti tehneensä viimeisimmän palkkakartoituksen juuri tänä tai viime vuonna (kuvio 4.4).



Kuvio 4.4 Viimeisimmän palkkakartoituksen laatimisen ajankohta sektorin ja henkilökunnan sukupuolijakauman mukaan.

Palkkakartoitus tehtiin useimmiten samanaikaisesti tasa-arvosuunnitelman kanssa (taulukko 4.1). Viime vuonna tasa-arvosuunnitelman tehneistä 77 prosenttia teki myös palkkakartoituksen, ja tänä vuonna, aineiston keruun päättymiseen mennessä, suun-

nitelman tehneistä kartoituksen oli tehnyt jo melkein puolet (48 %). Avoimien vastausten perusteella monella palkkakartoituksen tekeminen on kuitenkin vielä työlliställä tämän vuoden puolella.

**Taulukko 4.1 Organisaation viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen ajankohdat.**

		Viimeisin tasa-arvosuunnitelma				
		2020	2019	2018	2017	2016->
Viimeisin palkkakartoitus	2020	48 %	10 %	14 %	13 %	13 %
	2019	41 %	77 %	30 %	28 %	39 %
	2018	10 %	9 %	52 %	13 %	11 %
	2017	2 %	2 %	3 %	38 %	4 %
	2016->	0 %	1 %	1 %	7 %	32 %
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Yleisimmin käytetty ohjeistus palkkakartoituksen tekemiseen oli työnantajaliiton ohjeet (28–45 %). Vain valtion organisaatioissa yleisimmin (30 %) käytetty oli tasa-arvovaltuutetun ohjeistus (taulukko 4.2). Jos henkilökunnasta suurin osa on miehiä, käytti tasa-arvovaltuutetun ohjeistusta vain 11 prosenttia organisaatioista, kun taas naisemmistöisistä organisaatioista ko. ohjeistusta käytti 22 prosenttia. Yllättävää kenties on, että kaiken kaikkiaan neljännes (26 %) organisaatioista ei käyttänyt mitään ohjeistusta.

**Taulukko 4.2 Viimeisimmässä palkkakartoituksessa käytetyt ohjeistukset, taulukoituna kyllä-vastajien prosenttiosuudet sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan.**

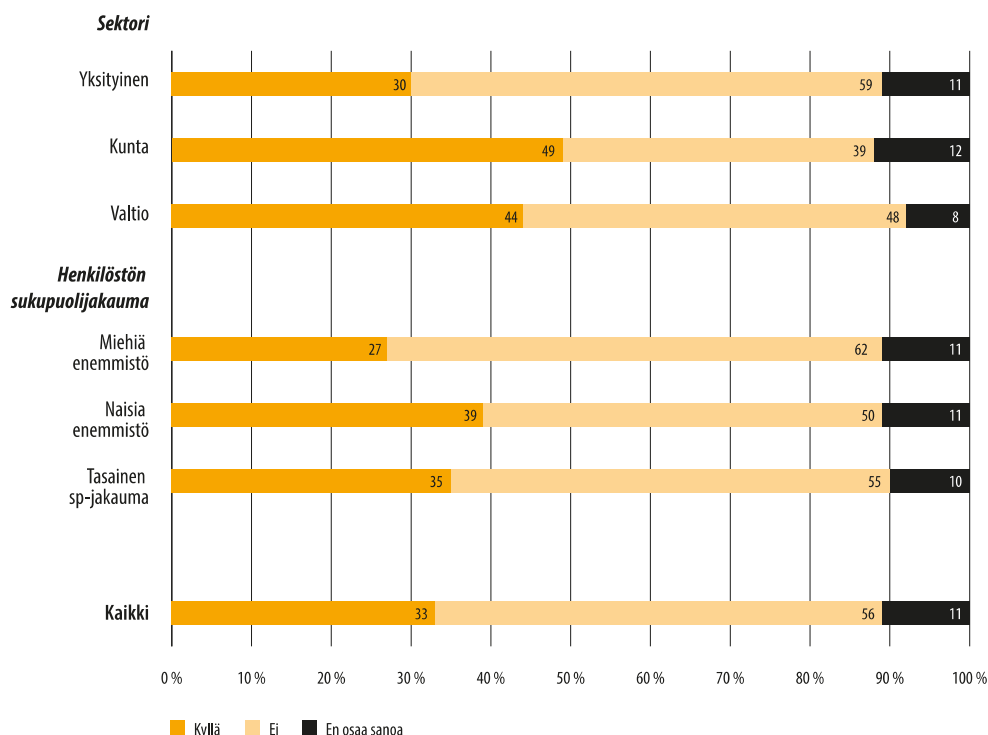
	Sektori			Sukupuolijakauma			Kaikki
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Miehet enemmistö	Naiset enemmistö	Tasainen sp-jakauma	
Tasa-arvovaltuutetun ohjeistusta	15 %	28 %	30 %	11 %	22 %	20 %	17 %
Työnantajaliiton ohjeita	33 %	45 %	27 %	33 %	39 %	28 %	34 %
Palkansaajaliiton ohjeita	15 %	12 %	5 %	19 %	10 %	12 %	14 %
Jotain muuta ohjeistusta	14 %	14 %	19 %	15 %	15 %	13 %	14 %
Ei käytetty ohjeistusta	27 %	19 %	19 %	30 %	20 %	27 %	26 %
En osaa sanoa	15 %	14 %	19 %	14 %	16 %	19 %	16 %

## 4.4 Henkilöstön mukanaolo palkkakartoituksen laatimisen eri vaiheissa

Viime kädessä työnantaja on vastuussa tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen tekemisestä. Tasa-arvosuunnitelma, jonka osana palkkakartoitus on, on tehtävä yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Edustajien tulee olla henkilöstön valitsemia ja heillä tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa palkkakartoituksen valmisteluun ja sisältöön prosessin kaikissa vaiheissa. Työnantaja vastaa siitä, että palkkakartoitus tehdään. Työnantaja vastaa myös palkkakartoituksen riittävästä tasosta ja siitä, että kartoitus sisältää erittelyt työtehtävien luokituksista, naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista, tarpeelliset toimenpiteet palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi ja arvion aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet kartoituksen kokonaisuuteen. Henkilöstön edustajien tulisi olla mukana työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämisessä, tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelussa ja valitsemisessa sekä aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisen ja tuloksellisuuden arvioimisessa. Olisi hyvä, jos henkilöstön nimeämät edustajat olisivat mukana mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, esimerkiksi päätettäessä tiedonkeruusta, käytettävistä palkkaluokittelusta ja siitä, miten palkkoja tarkastellaan. Palkkaerojen syiden ja perusteiden analysointi ja toimenpiteistä päättäminen ovat tärkeä osa palkkakartoitusta samoin kuin tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen henkilöstölle.

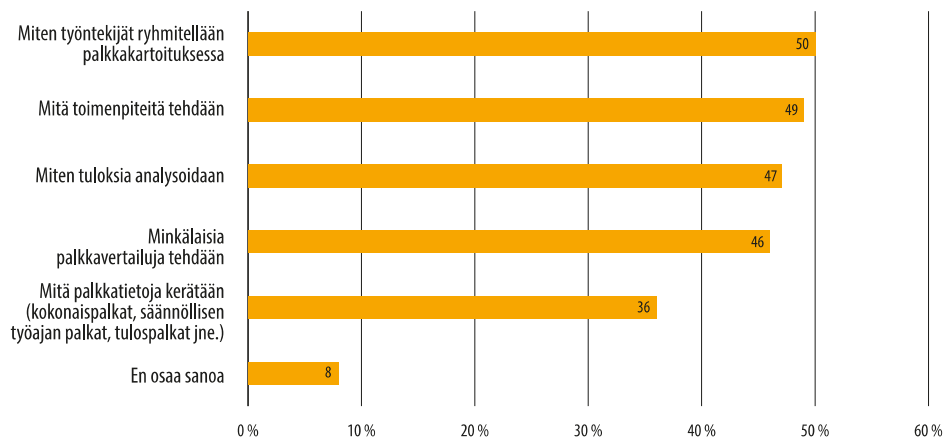
Tulosten perusteella henkilöstön edustajia oli otettu vaihtelevasti mukaan valmistelemaan palkkakartoitusta (kuviot 4.5). Sektorin mukaan tarkasteluna yhteistyötä oli tehty useimmin kuntasektorilla (työnantajien mukaan 49 % ja työntekijöiden mukaan 43 % organisaatioista) ja harvimminkin yksityisellä sektorilla (30 % ja 29 % organisaatioista). Valtiolla vastaavat luvut olivat 44 ja 34 prosenttia. Työnantajien ja työntekijöiden ”Ei ole valmisteltu yhteistyössä” -vastauksissa oli paljon eroja, mutta huomioitavaa on, että työntekijöiden aineistossa jokaisella jaottelulla ”En osaa sanoa” -vastausten osuus oli noin kolmannes. Henkilöstön sukupuolijakauman mukaan eriteltynä useimmin (39 %) yhteistyötä oli tehty naisemmistöisissä organisaatioissa ja vähiten miesemmistöisissä organisaatioissa (27 %). Näissä työntekijöiden ja työnantajien vastaukset olivat yhtenäiset, sillä työntekijöillä vastaavat luvut olivat 38 ja 28 prosenttia. Kaiken kaikkiaan vain noin kolmannes organisaatioista oli ottanut henkilöstön edustajan mukaan palkkakartoituksen laatimiseen.



Kuvio 4.5 Valmisteltiin viimeisin palkkakartoitus yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa eroteltuna sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan.

Koska suuressa osassa organisaatioita henkilöstön edustajat eivät olleet osallistuneet työpaikan viimeisimmän palkkakartoituksen laatimiseen, tarkentavaan kysymykseen henkilöstön edustajien osallistumisesta laatimisen eri vaiheisiin saatiin verrattain vähän vastauksia. Vastausten vähäisen määrän vuoksi osallistumisesta eri vaiheisiin ei ole tehty sektorin tai henkilöstön sukupuolijakauman mukaan eroteltuja jakaumia, vaan tulokset esitetään yhdessä.

Saatujen vastausten perusteella neljän yleisimmän osallistumisvaiheen määrissä ei ollut suuria eroja: henkilöstön edustajat olivat osallistuneet yleisimmin sen päättämiseen, miten työntekijät ryhmitellään palkkakartoituksessa (50 %), mitä toimenpiteitä tehdään (49 %), miten tuloksia analysoidaan (47 %) ja minkälaisia palkkavertailuja tehdään (46 %). Harvimminkin henkilöstön edustajat olivat osallistuneet sen päättämiseen, mitä palkkatietoja kerätään (36 %).

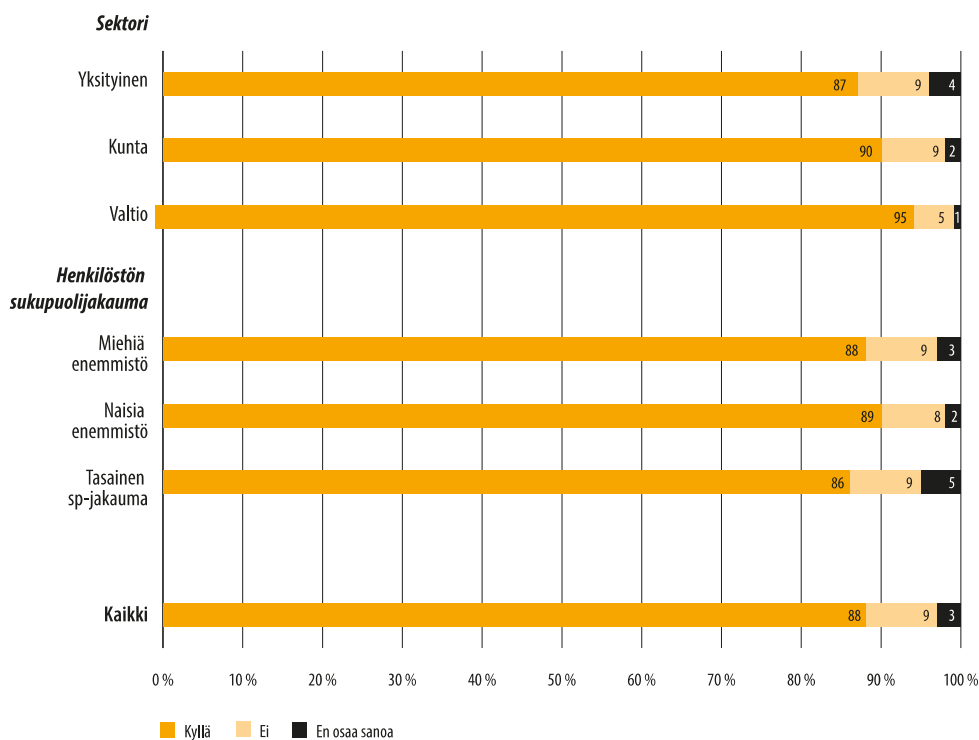


Kuvio 4.6 Missä viimeisintä palkkakartoitusta koskevissa päätöksissä henkilöstön edustajat olivat mukana.

## 4.5 Palkkakartoituksen kattavuus

Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen tulee kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät ja kaikki työntekijät, niin järjestäytyneet kuin järjestäytymättömätkin. Myöskään palkkaustavalla ei ole väliä, vaan kartoituksen tulee koskea sekä tunti- että kuukausipalkkaisia työntekijöitä ja myös niitä, joihin sovelletaan tulospalkkausta. Palkkakartoituksen tulee koskea myös osa- ja määräaikaisia työntekijöitä.

Vastausten perusteella palkkakartoituksissa oli otettu hyvin huomioon kaikki työntekijäryhmät (kuvio 4.7). Valtion organisaatioista peräti 95 prosenttia, kunnan organisaatioista 90 prosenttia ja yksityisistäkin organisaatioista 87 prosenttia oli ottanut mukaan kaikki työntekijäryhmät. Henkilöstön sukupuolijakaumalla ei näyttäisi olleen vaikutusta asiaan. Kaiken kaikkiaan vain reilu kymmenes (12 %) organisaatiosta ei joko ollut ottanut tai ei osannut sanoa oliko ottanut palkkakartoituksessa huomioon kaikki työntekijäryhmät.



Kuvio 4.7 Koskiko viimeisin palkkakartoitus organisaation kaikkia työntekijäryhmiä eroteltuna sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman suhteen.

Niissä organisaatioissa, joissa palkkakartoitus ei koskenut kaikkia työntekijäryhmiä, noin joka kuudennessa (14 %) kartoituksen ulkopuolelle jäivät määräaikaiset työntekijät ja noin joka kymmenennessä (11 %) osa-aikaiset työntekijät. Yleisimmin (78 %) mainittiin jokin muu työntekijäryhmä. ”Jokin muu työntekijäryhmä” oli avovastausten perusteella useimmin johtoryhmä tai johtajat. Toiseksi eniten mainintoja saivat työntekijäryhmät, joissa oli liian vähän työntekijöitä tai liian vähän naisia tai miehiä. Jos palkkakartoituksen ulkopuolelle jäi työntekijäryhmiä, koski se 40 prosentissa näistä organisaatioista vain pientä osaa (alle 10 %) henkilöstöstä ja 31 prosentissa vähemmistöä (11–40 %) henkilöstöstä.

## 4.6 Palkkakartoituksen sisältö

Lain mukaan palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkoja kokonaisuudessaan, jolloin peruspalkan lisäksi tarkasteluun tulevat myös erilaiset palkanlisät ja luontoisedut. Kokonaispalkka kattaa palkkaedut riippumatta siitä, perustuuko niiden maksaminen työ-

tai virkaehtosopimukseen, paikallisesti sovittuun palkkausjärjestelmään tai onko kyseessä työnantajan yksipuolisesti päättämä palkanosa. Palkkakartoituksen aluksi selvitetään, miten naisten ja miesten työt sijoittuvat työnantajan käyttämän palkkausjärjestelmän mukaisille vaativuustasoille tai muun palkkausjärjestelmän mukaisiin ryhmiin. Kartoitukseen voidaan kirjata kustakin tarkasteluryhmästä palkan keskiarvo sukupuolittain. Palkkojen keskiarvot ilmoitetaan mielellään sekä euromääräisesti että naisten palkkojen keskiarvo miesten palkkojen keskiarvosta kokonaiskuvan saamiseksi. Myös muita tilastollisia tunnuslukuja voidaan käyttää. Esimerkiksi joskus työntekijäryhmän pienimmän ja suurimman palkan ilmoittaminen voi olla eduksi, kun halutaan selvittää, voiko palkkaerojen selityksenä kenties olla jokin yksittäinen poikkeama.

Tasa-arvolain mukaan työntekijöiden ryhmittely voidaan tehdä palkkakartoituksessa joko vaativuus- tai tehtäväryhmittäin tai luokittelu voidaan perustaa jollain muulla perusteella muodostettuihin ryhmiin. Luokittelun valinnassa tulisi huomioida palkkakartoituksen tarkoitus eli mahdollisten perusteettomien palkkaerojen selvittäminen. Palkkakartoituksen teossa voidaan nojautua työnantajalla jo käytössä oleviin luokitteluihin ja palkkaryhmittelyihin, eikä palkkatietoja tarvitse kerätä siitä poikkeavalla tavalla. Lähtökohtaisesti naisten ja miesten jaottelu ryhmiin koko henkilöstön tasolla ei kuitenkaan ole riittävää, koska tarkoitus on selvittää mahdollisia naisten ja miesten välisiä perusteettomia palkkaeroja.

Organisaatioissa on erilaisia tapoja muodostaa vertailuryhmiä ja vertailuun käytetään usein useampaa vertailutapaa. Kyselyn mukaan yleisimmin naisten ja miesten palkkoja oli verrattu henkilöstöryhmittäin (taulukot 4.3a ja 4.3b). Valtion sektorilla yleiseksi (69 %) nousi myös vertailu vaativuusryhmittäin. Varsinkin valtion organisaatioissa oli käytetty aktiivisesti erilaisia vertailuja.

Kaiken kaikkiaan yleisintä (52 %) oli vertailla eri henkilöstöryhmien naisten ja miesten palkkoja, toiseksi yleisintä (44 %) vertailla koko työpaikan naisten ja miesten palkkoja, ja kolmanneksi yleisintä (35 %) verrata naisten ja miesten palkkoja vaativuusryhmittäin. Kolmasosa (33 %) organisaatioista oli vertaillut palkkoja eri ammatti- ja työntekijäryhmien sisällä. Vain 15 prosenttia oli tehnyt vertailua eri ammatti- ja työntekijäryhmien välillä. Harvinaista (5–10 % organisaatioista, paitsi valtio 17 %) oli verrata palkkoja yli työehtosopimusten.

Yksittäisten naisten ja miesten anonymoimia euromääräisiä palkkoja vertaili niin ikään vain 5–10 prosenttia organisaatioista, paitsi valtiolla 17 prosenttia. Työntekijöiden mukaan 24 prosentissa organisaatioista työntekijöiden edustajat pyysivät yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja ja ne saatiin, ja neljässä prosentissa organisaatioista yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja pyydettiin mutta niitä ei saatu.



Palkkavertailujen toteutustapoihin tuli jonkin verran lisävalaistusta avovastauksissa. Suorien vastausten perusteella palkkakartoituksissa oli tehty melko vähän tarkasteluja ammatti- ja työntekijäryhmien sisällä (taulukot 4.3a ja 4.3b), mutta avovastauksissa kävi kuitenkin ilmi, että tällaisia tarkasteluja oli tehty myös sellaisissa organisaatioissa, jotka eivät valinneet kyseistä toteutustapaa kysymyksen vastausvaihtoehdoista. Avovastauksissa tuotiin vastaavalla tavalla esille myös vaativuusryhmien mukaista tarkastelua. Tämän voi tulkita niin, että osalle vastaajista kysymys palkkavertailun toteutustavoista oli vaikea.

Kaiken kaikkiaan joissakin organisaatioissa palkkoja verrattiin vaativuus- ja tehtäväryhmittäin ja joissakin nais- ja miestyöntekijöitä verrattiin isojen toimintakokonaisuuksien puitteissa, kuten henkilöstöryhmittäin tai työehtosopimusten mukaan. Harvinaista oli tehdä vertailuja ammatti- ja työntekijäryhmien välillä ja yli työehtosopimusten, eli palkkavertailut eivät ole pääsääntöisesti sisältäneet samanarvoisissa tehtävissä toimivien henkilöiden palkkojen vertaamista.

**Taulukko 4.3.a Viimeisimmässä palkkakartoituksessa verratut naisten ja miesten palkat, taulukoituna kyllä-vastaajien prosentiosuudet sektorin mukaan.**

Verrattiin	Sektori			Kaikki
	Yksityinen	Kunta	Valtio	
koko työpaikan naisten ja miesten palkkoja	45 %	38 %	44 %	44 %
eri henkilöstöryhmien naisten ja miesten palkkoja	51 %	53 %	68 %	52 %
naisten ja miesten palkkoja työ- ja virkaehtosopimuksittain	12 %	39 %	24 %	16 %
eri ammatti- tai työntekijäryhmien naisten ja miesten palkkoja ryhmien sisällä	32 %	38 %	45 %	33 %
eri ammatti- tai työntekijäryhmien naisten ja miesten palkkoja ryhmien välillä	14 %	15 %	25 %	15 %
nais- ja miesenemmistöisten työntekijäryhmien palkkoja keskenään	7 %	10 %	9 %	7 %
naisten ja miesten palkkoja vaativuusryhmittäin	34 %	30 %	69 %	35 %
naisten ja miesten palkkoja yli työehtosopimusten	7 %	9 %	17 %	8 %
yksittäisten naisten ja miesten anonyymejä euromääräisiä palkkoja	8 %	5 %	17 %	8 %
jokin muu vertailutapa	6 %	8 %	5 %	6 %
ei verrattu naisten ja miesten palkkoja	9 %	7 %	2 %	8 %
En osaa sanoa	6 %	6 %	7 %	6 %

**Taulukko 4.3.b Viimeisimmässä palkkakartoituksessa verratut naisten ja miesten palkat, taulukoituna kyllä-vastajien prosenttiosuudet henkilöstön sukupuolijakauman mukaan.**

Verrattiin	Sukupuolijakauma		
	Miehet enemmistö	Naiset enemmistö	Tasainen sp-jakauma
koko työpaikan naisten ja miesten palkkoja	42 %	49 %	40 %
eri henkilöstöryhmien naisten ja miesten palkkoja	49 %	52 %	57 %
naisten ja miesten palkkoja työ- ja virkaehtosopimuksittain	13 %	19 %	14 %
eri ammatti- tai työntekijäryhmien naisten ja miesten palkkoja ryhmien sisällä	32 %	31 %	38 %
eri ammatti- tai työntekijäryhmien naisten ja miesten palkkoja ryhmien välillä	13 %	15 %	17 %
nais- ja miesenemmistöisten työntekijäryhmien palkkoja keskenään	7 %	8 %	7 %
naisten ja miesten palkkoja vaativuusryhmittäin	34 %	31 %	42 %
naisten ja miesten palkkoja yli työehtosopimusten	10 %	6 %	5 %
yksittäisten naisten ja miesten anonyymejä euromääräisiä palkkoja	10 %	5 %	6 %
jokin muu vertailutapa	7 %	6 %	3 %
ei verrattu naisten ja miesten palkkoja	11 %	7 %	6 %
En osaa sanoa	5 %	6 %	8 %

Tasa-arvolaki ei määrittele, kuinka monta naista ja miestä kuhunkin vertailuryhmään tulee vähintään kuulua. Tasa-arvovaltuutettu on katsonut, että useimmissa tapauksissa kolme naista ja kolme miestä kattavia työntekijäryhmiä voidaan tarkastella omina ryhminään. Tutkimuksen mukaan työpaikoilla kuitenkin vaadittiin yleisimmin (45 %) vähintään viiden miehen ja viiden naisen kuulumista työntekijäryhmään, jonka sisällä palkkoja verrattiin. Kuntapuolella ja organisaatioissa, joissa enemmistö henkilökunnasta on naisia, yleisimmät tarkasteltavien työntekijöiden vähimmäismäärät olivat viisi, kuusi ja kymmenen, kun taas valtiolla ja organisaatioissa, joissa henkilökunnasta enemmistö on miehiä, useimmin mainittiin viisi, kolme ja yksi. Vertailtaessa palkkoja vaativuus- tai ammatti- ja tehtäväryhmittäin pieneksi luokiteltujen, vertailun ulkopuolelle jätettyjen ryhmien koko vaihteli. Kuten edellä on kerrottu, mukaan oli otettu ryhmiä varsin erilaisin rajauksin. Tutkimus ei kerro, miten meneteltiin niiden työntekijöiden kanssa, jotka eivät täyttäneet tarkasteluun otettavien ryhmien vähimmäiskokoteeriä. Merkille pantavaa on, että kaiken kaikkiaan melkein joka viides (18 %) työnantajan edustaja ei osannut sanoa, mitä työntekijöiden vähimmäismäärää oman organisaation viimeisimmässä palkkakartoituksessa oli käytetty. Kunta- ja valtiosektorilla epätietoisien vastaajien osuus oli peräti 27 prosenttia.

Tasa-arvolain mukaan palkat voidaan kirjata palkkakartoitukseen joko palkanosittain eriteltynä tai kaikki palkanosat sisältävinä kokonaispalkkoina. Yleisimmin (46 % kaikista palkkavertailun tehneistä) verrattu palkkatyyppi oli naisten ja miesten kokonaispalkat (taulukko 4.4). Kun asiaa tarkastellaan sektoreittain, valtion organisaatioista vain vajaa kolmannes (30 %) oli vertailut kokonaispalkkoja. Sen sijaan valtion organisaatioista yli puolet (52 %) oli verrannut naisten ja miesten säännöllisen työajan keskipalkkoja, mikä taas oli esimerkiksi kuntasektorilla paljon harvinaisempaa (34 %). Palkanosittaista vertailua teki kaiken kaikkiaan 14 prosenttia organisaatioista, valtiolla huomattavasti useampi (40 %) kuin muilla sektoreilla.

Avoimissa vastauksissa muina palkkoina mainittiin usein mm. tehtäväkohtainen palkka ja perus- tai kuukausipalkka. Osa vastaajista ei ollut kiinnittänyt palkkavertailussa huomiota niinkään työntekijän sukupuoleen:

”Meillä on töissä vaan henkilöitä, ei miehiä tai naisia.”

**Taulukko 4.4 Mitä palkkoja tai palkanosia viimeisimmässä palkkavertailussa verrattiin, taulukoituna kyllä-vastajien prosenttiosuudet sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan.**

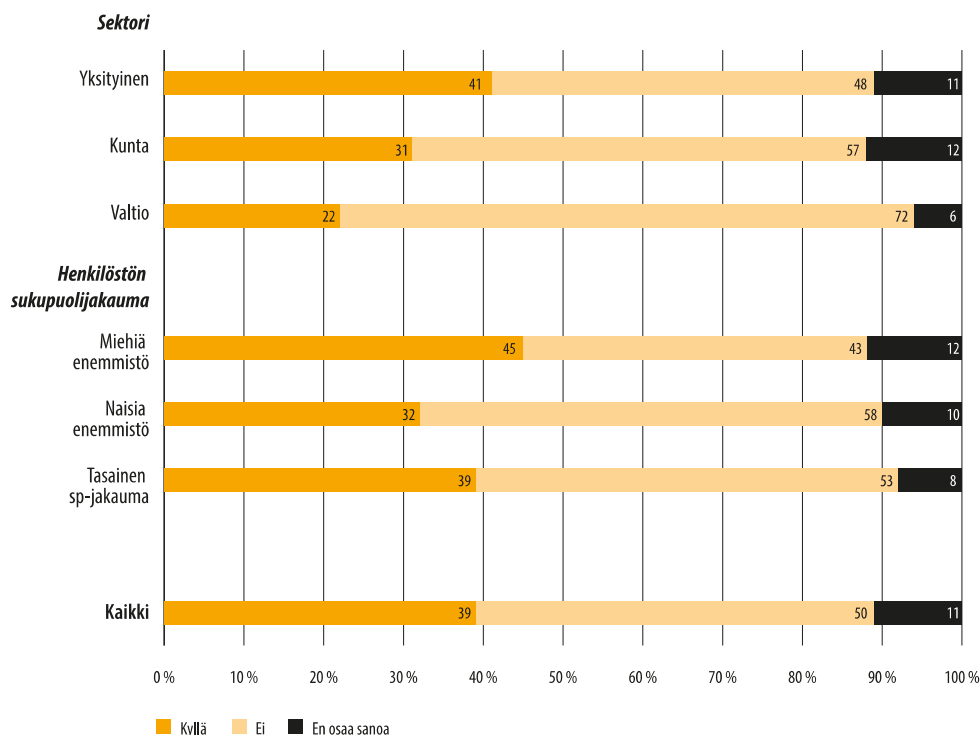
	Sektorit			Sukupuolijakauma			Kaikki
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Miehet enemmistö	Naiset enemmistö	Tasainen sp-jakauma	
Verrattiin naisten ja miesten säännöllisen työajan keskipalkkoja	44 %	34 %	52 %	42 %	44 %	46 %	43 %
Verrattiin naisten ja miesten kokonaispalkkoja	46 %	48 %	30 %	48 %	44 %	43 %	46 %
Verrattiin naisten ja miesten palkkoja palkanosittain	11 %	21 %	40 %	11 %	17 %	16 %	14 %
Verrattiin muita palkkoja, mitä?	10 %	21 %	8 %	11 %	14 %	8 %	11 %
En osaa sanoa	10 %	9 %	5 %	11 %	8 %	8 %	10 %

Palkkakartoitus tulee laatia siten, etteivät yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot tule näkyviin. Tämä ei kuitenkaan estä yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen käsittelyä palkkakartoitusta laadittaessa. Suomessa valtion ja kunta-alan palveluksessa työskentelevien palkkatiedot ovat julkisia, mutta yksityisen sektorin työntekijöiden palkkatiedot eivät ole. Jos työntekijäryhmään kuuluu niin vähän työntekijöitä, ettei ryhmän palkkaa voida ilmoittaa paljastamatta samalla yksittäisten työntekijöiden palkkoja, nämä voidaan sisällyttää mahdollisimman samaa tai samanarvoista työtä tekevään työntekijäryhmään. Ryhmien yhdistäminen voi johtaa siihen, että samaan ryhmään voi

kuulua vaativuudeltaan erilaisia töitä. Tämä asettaa suuria vaatimuksia palkkaerojen syiden ja hyväksyttävyyden arviointiin.

Luottamusmiesten tulee saada ajantasaiset tiedot eri tehtäväluokituksessa ja tehtäväryhmissä olevista naisista ja miehistä yli työ- ja virkaehtosopimusrajojen. Tämä voi antaa luottamusmiehille sellaista tietoa, jonka perusteella on mahdollista tehokkaasti käynnistää myös yksittäisten palkkasyrjäntilanteiden hoitaminen. Lopullisesta, julkaistavasta palkkakartoituksesta yksittäisten työntekijöitten palkkatiedot eivät saa ilmetä.

Valtiolla yksittäisten työntekijöiden palkkojen tarkasteluun ei ole nähty tarvetta, sillä vain reilu viidennes (22 %) palkkakartoituksen laatineista ilmoitti tehneensä niin, kun yksityisellä puolella tarkasteluja tehtiin kaksi kertaa useammin (41 %) (kuvio 4.8). Tarkastelu oli niin ikään yleisempää (45 %) mies- kuin naisenemmistöisissä (32 %) organisaatioissa. Kuitenkin työntekijöiden mukaan vain 17 prosentissa palkkakartoituksen laatineista miesenemmistöisistä organisaatioista työntekijöiden edustajat pysyivät ja saivat yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja, ja 57 prosentissa yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja ei kyselty. Naisenemmistöisissä organisaatioissa vastaavat luvut olivat 30 ja 39 prosenttia. Kartoituksen yhteydessä tehtävä yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen tarkastelu näyttäisi siis olevan varsin yleistä. Valtion osalta tulos on kuitenkin mielenkiintoinen, sillä julkisen sektorin palkkojen ollessa julkisia voisi olettaa, että niitä tarkasteltaisiin enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Puolet (50 %) organisaatioista ei kuitenkaan työnantajien mukaan tarkastellut yksittäisten työntekijöiden palkkoja lainkaan. Vastaavasti työntekijöiden mukaan 45 prosentissa organisaatioista työntekijöiden edustajat eivät pyytäneet tarkasteluun yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja, 24 prosentissa niitä pyydettiin ja tiedot saatiin, ja neljässä prosentissa niitä pyydettiin, mutta tietoja ei saatu. Noin kolme kymmenestä (28 %) työntekijöiden edustajasta ei osannut sanoa, oliko palkkatietoja pyydetty tarkasteluun.



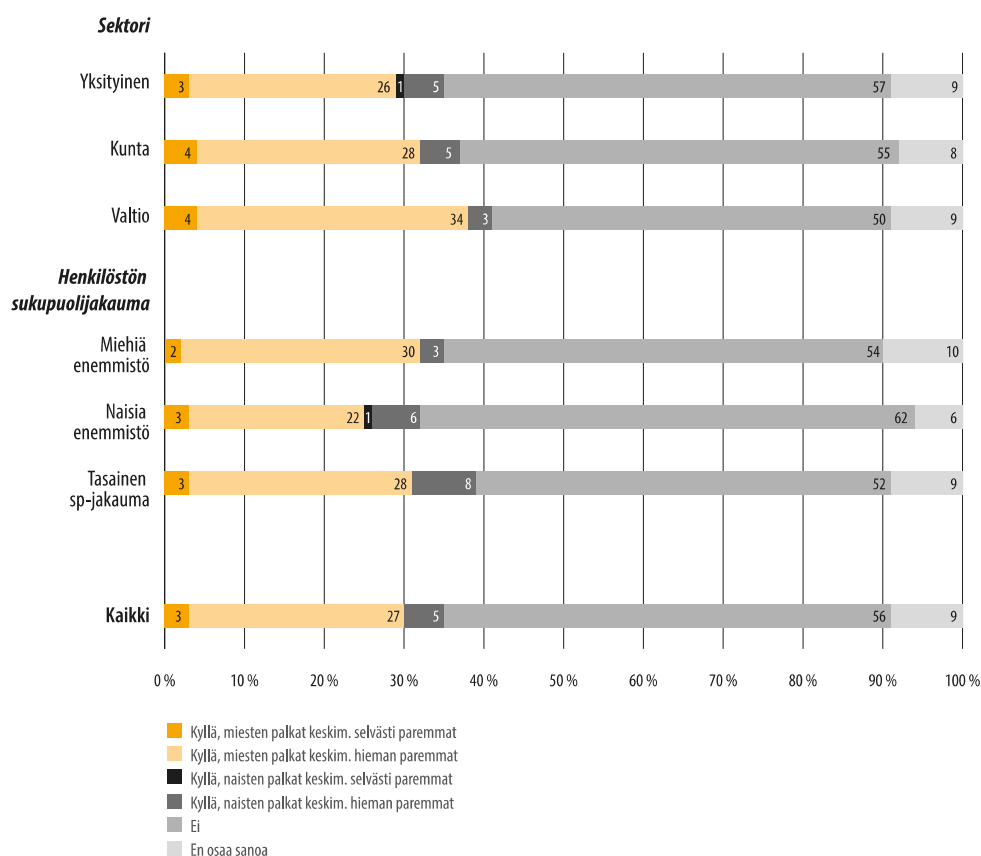
Kuvio 4.8 Tarkasteltiin viimeisimmässä palkkakartoituksessa keskipalkkojen lisäksi tietoja yksittäisten työntekijöiden palkoista eroteltuna sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan.

## 4.7 Palkkakartoituksissa havaitut erot ja niiden selittäminen

Havaitut palkkaerot johtuvat usein tehtävien vaativuuseroista, mutta tasa-arvolain perustelujen mukaan palkkaerojen hyväksyttävänä perusteena voivat olla myös henkilökohtaiseen suoritukseen, pidempään työkokemukseen, erityisvastuuseen, epämuکا-viin työaikoihin, työntekijän monikäyttöisyyteen ja työolosuhteisiin liittyvät syyt. Palkkaerot voivat ajallisesti rajoitetun ajan johtua myös organisaatioiden yhdistämisestä, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta, tehtävien muuttumisesta ja palkkaan vaikuttavista markkinatekijöistä.

Tasa-arvolakiin on nykyään kirjattu vaatimus naisten ja miesten välisestä palkkatasaarvosta. Kaiken kaikkiaan vajaassa kolmanneksessa (30 %) organisaatioista miesten palkat olivat keskimäärin selvästi tai hieman paremmat kuin naisten palkat (kuvio 4.9). Palkkaeroja oli havaittu muita useammin valtion sektorilla. Naisten palkat olivat sel-

västi tai hieman paremmat vain noin joka 20. (5,5 %) organisaatiossa. Reilusti yli puolessa (56 %) organisaatioista ei oltu havaittu palkkaeroja, ja noin joka kymmenes organisaatioista ei osannut sanoa, onko palkoissa havaittu eroja sukupuolten välillä.



Kuvio 4.9 Havaittinko viimeisimmässä palkkakartoituksessa eroja naisten ja miesten palkoissa eroteltuna sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan.

Palkkakartoitusta koskevia tuloksia pohtiessa on hyvä huomioida, että ilman perusteellista palkkavertailua ja vertailua palkanosittain mahdolliset palkkaerot eivät välttämättä tule näkyviin. Pintapuolisesti toteutetut palkkakartoitukset antavat siis työnantajalle heikommat mahdollisuudet huomata palkkauksessa mahdollisesti piileviä perusteettomia eroja ja vinoumia.

Palkkaeroille tulee aina olla hyväksyttävä syy, joten mikäli kartoituksessa havaitaan palkkaeroja, niiden syytä on analysoitava. Niistä organisaatioissa, joissa oli havaittu eroja naisten ja miesten palkoissa, reilu kaksi kolmasosaa (68 %) kertoi eron johtuvan naisten ja miesten toimimisesta eri tehtävissä. Noin neljä kymmenestä (43 %) organi-

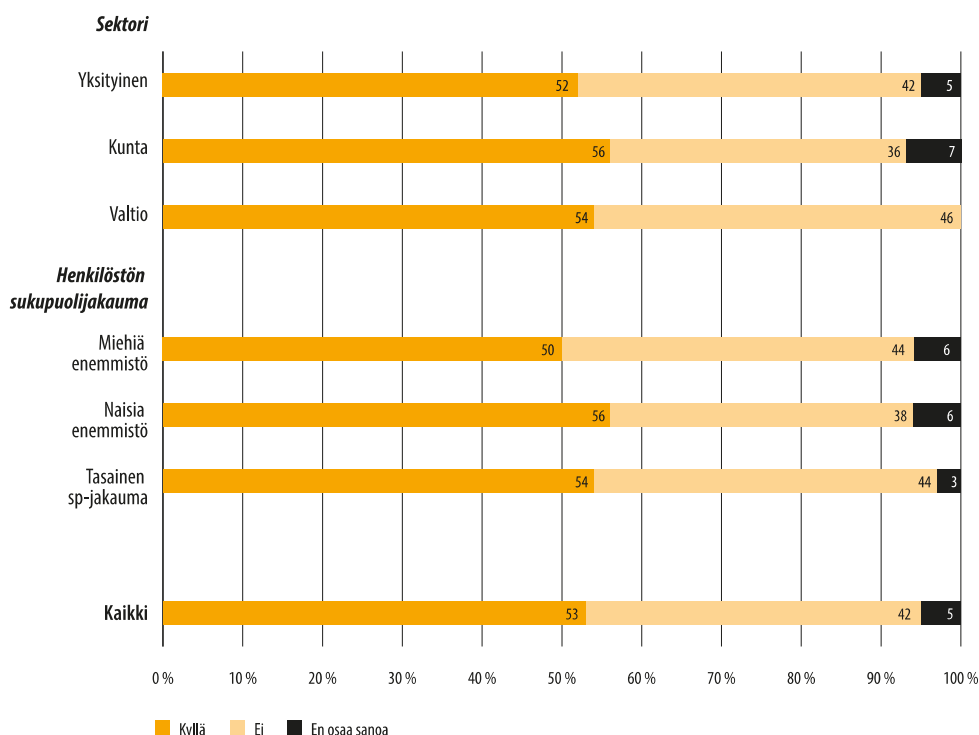
saatiosta ilmoitti eron syyksi naisten ja miesten sijoittumisen eri asemiin ja vajaa kolmannes (28 %) kertoi, että syynä on se, kuinka vaativiksi naisten ja miesten tehtävät on arvioitu. Myös erot naisten ja miesten työskentelyvuosissa sai paljon (23 %) mainintoja. Noin joka kymmenes (11 %) organisaatio ilmoitti palkkaeron johtuvan jostain muusta. Avovastauksissa mainittiin syinä mm. erilaiset lisät esimerkiksi vuoro- ja ylitöistä, naisten miehiä yleisempi työskentely osa-aikaisina työntekijöinä sekä alan yleiset palkkauskäytännöt. Eräs työnantaja tiivistä organisaationsa naisten ja miesten välillä havaittujen palkkaerojen syyt kuvaavasti:

”Alan palkkahistoria vaan nyt on se mikä on.”

## 4.8 Palkkakartoituksesta seuranneet toimenpiteet

Palkkakartoituksessa löytyneiden epäkohtien aiheuttamien toimenpiteiden tulisi olla mahdollisimman konkreettisia. Kun toimenpiteet kirjataan tasa-arvosuunnitelmaan, olisi hyvä kirjata myös aikataulu, jonka kuluessa ko. toimenpiteet tullaan toteuttamaan. Tasa-arvolaisissa palkkauksellisen tasa-arvon saavuttaminen mainitaan erikseen aiheena, jota koskevia toimenpiteitä tasa-arvosuunnitelmissa tulee olla. Jos mitään konkreettisia toimenpiteitä ei kirjata, tasa-arvovaltuutettu suosittelee, että suunnitelmassa perustellaan, miksi toimenpiteitä ei tehdä.

Reilu puolet (53 %) kaikista organisaatioista ilmoitti kirjanneensa sukupuolten palkkaerot ja niihin liittyvät toimenpiteet organisaation tasa-arvosuunnitelmaan. Kuntasektorilla ts. naisemmistöisillä työpaikoilla palkkaerojen käsittely ja toimenpiteiden kirjaaminen näytti olevan hieman yleisempää kuin muilla sektoreilla (kuvio 4.10). Kaikista palkkakartoituksen laatineista organisaatioista peräti kaksi viidestä (42 %) oli kuitenkin jättänyt kirjauksen tekemättä.



Kuvio 4.10 Kirjattiinko sukupuolten palkkaerot ja niihin liittyvät toimenpiteet organisaation tasa-arvosuunnitelmaan eroteltuna sektoreittain ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan.

Luvussa 4.7 mainittiin naisten ja miesten palkkaerojen johtuvan yleisimmin toimimisesta eri tehtävissä, sijoittumisesta eri asemiin ja tehtävien vaativuuden arvioinnista. Mitkä sitten olivat toimenpiteet, joihin ryhdyttiin palkkaerojen havaitsemisen jälkeen? Kolme yleisintä toimenpidettä havaittujen palkkaerojen korjaamiseksi viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana olivat palkan tai palkkojen korjaaminen (26 %), työnkuvien ja tehtävien läpikäynti (25 %) ja työn vaativuuden uudelleenarviointi (19 %). Reilu kymmenes (12 %) organisaatioista ei osannut sanoa, onko toimenpiteitä tehty ja kolme prosenttia myönsi, ettei mitään toimenpiteitä ole tehty. Muina toimenpiteinä mainintoja saivat mm. henkilökohtaisten lisien tarkistaminen tai lisääminen sekä palkkausjärjestelmän yhtenäistäminen tai uudistaminen.

Joissakin organisaatioissa palkkaeron kerrottiin johtuvan siitä, että naiset tekevät ”vaatimattomampia” eli pienipalkkaisempia töitä. Tähän liittyvinä toimenpiteinä mainintoja saivat esimerkiksi ”pyritään kehittämään naisia siten, että heitä nousee enemmän vaativampiin tehtäviin” ja ”naisten rohkaiseminen uralla etenemiseen”.



## 4.9 Palkkakartoituksen toteuttamiseen liittyneet haasteet

Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, onko organisaatiossa perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja. Palkkakartoitus on ennen muuta työntekijäryhmien tarkastelua. Se, minkä ryhmien välillä palkkoja verrataan, vaikuttaa ratkaisevasti perusteettomien palkkaerojen havaitsemiseen. Käytettävästä ryhmittelystä päätetään työnantajakohtaisesti, ja henkilöstön edustajat pitäisi ottaa mukaan päätöksen tekemiseen.

Noin puolet (48 %) kaikista organisaatioista ei ollut kohdannut haasteita laatiessaan viimeisintä palkkakartoitusta (taulukko 4.5). Kuntasektorilla haasteisiin törmättiin suhteessa eniten, sillä vain kolmanneksen (34 %) mielestä haasteita ei ollut. Kohdatut haasteet johtuivat yleisimmin liian pienestä vertailtavien ryhmien koosta – paitsi valtion organisaatioissa, joissa oli yleisempää, ettei työnantaja osannut sanoa, onko haasteita ollut. Valtiosektori poikkesi muista myös siinä, että vain kuusi prosenttia valtiosektorin organisaatioista oli huolissaan siitä, että yksittäisten työntekijöiden palkat paljastuisivat, kun muilla ryhmittelyillä ja kaiken kaikkiaan huolestuneiden osuus oli reilu kymmenes (10–14 %).

Avoimissa vastauksissa mainittiin haasteiksi mm. organisaation pieni koko, vertailuryhmien pienuus tarkennettaessa tehtävävastuita ja/tai osaamisvaateita, nais- tai miesenemmistöisyys joissakin vertailuryhmissä ja heterogeenisten työtehtävien paljous joidenkin vertailuryhmien sisällä. Osa organisaatioista kertoi suhtautuvansa kielteisesti palkkatietojen julkaisuun palkkakartoituksessa tai millään muullakaan tavalla, sillä:

”Keskipalkan julkistaminen aiheuttaa närkästystä, koska joku saa vähemmän kuin keskimäärin.”

**Taulukko 4.5 Oliko viimeisimmän palkkakartoituksen toteuttamisessa haasteita, taulukoituna kyllä-vastajien prosenttiosuudet sektorin ja henkilöstön sukupuolijakauman mukaan.**

Haaste	Sektori			Sukupuolijakauma			Kaikki
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Miehet enemmistö	Naiset enemmistö	Tasainen sp-jakauma	
Työpaikan tietojärjestelmästä oli vaikea saada tarpeellisia tietoja	9 %	13 %	13 %	9 %	12 %	7 %	10 %
Epätietoisuus siitä, miten palkkakartoitus tulisi tehdä	8 %	11 %	9 %	8 %	8 %	8 %	8 %
Vertailtavat ryhmät olivat liian pieniä	26 %	28 %	13 %	28 %	25 %	23 %	26 %
Pelko siitä, että tulokset eivät olisi kaikille osapuolille mieluisia	2 %	4 %	3 %	2 %	3 %	2 %	2 %
Huoli siitä, että yksittäisten työntekijöiden palkat paljastuisivat	13 %	10 %	6 %	13 %	12 %	14 %	12 %
Muita haasteita	5 %	6 %	5 %	6 %	5 %	4 %	5 %
Ei, haasteita ei ollut	50 %	34 %	53 %	51 %	44 %	49 %	48 %
En osaa sanoa	10 %	15 %	17 %	9 %	12 %	13 %	11 %

Ehkä hieman yllättäen kovinkaan monet eivät olleet kokeneet palkkakartoituksen laatimisessa haasteiksi työpaikan tietojärjestelmiä, epätietoisuutta siitä, miten palkkakartoitus tulisi tehdä tai sitä, että tulokset eivät olisi kaikille osapuolille mieluisia. Palkkakartoitusten kirjavaa laajuutta ja tasoa tarkastellessa tulee tosin mieleen, että kenties useamman organisaation tulisi olla huolissaan näistäkin haasteista.

## 5 Johtopäätökset

Tulosten perusteella näyttää siltä, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan suurimmassa osassa niistä organisaatioista, joissa se henkilöstömäärän perusteella pitääkin laatia. Erillisen suunnitelman laatimisen sijaan organisaatioissa suositaan yleisimmin käytäntöä, jossa tasa-arvosuunnitelma toteutetaan tekemällä se yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Organisaatioiden välillä on kuitenkin suuria eroja siinä, kuinka kattavasti suunnitelma on laadittu, eli onko siinä huomioitu kaikki lain vaatimukset ja ovatko henkilöstön edustajat olleet mukana suunnitelman laadinnassa vai eivät.

Yleisesti ottaen suunnitelmia laativat tunnollisimmin ja kattavimmin valtiosektoriin kuuluvat, henkilöstömäärältään suuret sekä sukupuolijakaumaltaan naisenemmistöiset tai tasaiset organisaatiot. Suunnitelmien laatiminen on hajanaisempaa yksityiseen sektoriin kuuluvissa, henkilöstömäärältään pienemmissä ja sukupuolijakaumaltaan miesenemmistöisissä organisaatioissa.

Vastaava jako pätee myös siinä, missä määrin henkilöstön edustajat on otettu mukaan suunnitelman laadintaan: henkilöstön edustajien osallistuminen suunnitelman laatimisen eri vaiheisiin on yleisintä julkiseen sektoriin kuuluvissa, henkilöstömäärältään suurissa ja naisenemmistöisissä organisaatioissa. On kuitenkin hyvä huomata, että sekä työnantajien että työntekijöiden vastausten perusteella henkilöstön edustajien aidoista ja riittävästä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista ollaan yhä varsin kaukana, sillä henkilöstön edustajat osallistuvat tasa-arvosuunnitelman laadintaan laajimmillaankin vain noin kahdessa kolmasosassa organisaatioita. Henkilöstön edustajien suhteellisen vähäinen osallistuminen tasa-arvosuunnitelman laatimisen eri työvaiheisiin osoittaa, että joissakin organisaatioissa henkilöstön osallistuminen saattaa olla käytännössä vain henkilöstön edustajan mukanaoloa valmiin suunnitelman hyväksymisessä. Silloin jäädään varsin kauas henkilöstön todellisista vaikutusmahdollisuuksista, mistä kärsivät tasa-arvosuunnitelman monipuolisuus ja konkreettisuus sekä viimekädessä organisaation työntekijät ja myös työnantaja.

Tutkimustulosten valossa näyttää siltä, että suurella osalla organisaatioista on ponnisteltavaa ja parannettavaa kaikkien tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelmalle ja palkkakartoitukselle asettamien vaatimusten täyttämiseksi. Yleisimmin toteutuva sisältö on työpaikan tasa-arvotilanteen kartoittaminen. Kovinkaan monessa tasa-arvosuunnitelmassa ei vielä huomioida sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyä. Harvimminkin toteutuu aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toteutumisen arviointi, joka on mukana vain kolmanneksessa suunnitelmista. Tilannetta saattaa tuki selittää se, että monissa organisaatioissa viimeisin tasa-arvosuunnitelma on myös ensimmäinen, eli edeltävää suunnitelmaa ei ole. Myös tasa-ar-

vosuunnitelman sisältöjen monipuolisuudessa on eroja organisaatioiden välillä: eri sisältöjä sisällytetään suunnitelmaan ahkerimmin julkiseen sektoriin kuuluvissa, henkilöstömäärältään suurissa ja naisenemmistöisissä organisaatioissa.

Tasa-arvosuunnitelman laatimista koskevasta aikataulusta näytävät pitävän yleisimmin kiinni yksityisen sektorin ja valtiosektorin organisaatiot, joista yli kahdella kolmasosalla on käytössä korkeintaan kaksi vuotta vanha tasa-arvosuunnitelma. Kuntasektorin organisaatioilla tilanne näyttää sen sijaan olevan heikompi, sillä siellä peräti puolet tasa-arvosuunnitelmista on kahta vuotta vanhempia, eli tasa-arvosuunnitelmaa ei ole lain vaatimuksesta huolimatta päivitetty kahden vuoden välein.

Tasa-arvosuunnitelmat ovat johtaneet käytännön toimenpiteisiin vaihtelevasti. Kun tarkastellaan kaikkia lain piiriin kuuluvia organisaatioita riippumatta siitä, ovatko ne laatineet tasa-arvosuunnitelman vai eivät, tasa-arvosuunnitelmat ovat johtaneet käytännön toimenpiteisiin parhaimmillaan reilussa kolmasosassa ja heikoimmillaan noin kymmenesosassa kaikista organisaatioista. Tehtyjä toimenpiteitä tuli esiin runsaasti. Yleisimmin ne liittyvät häirintään tai epäasialliseen kohteluun, työolosuhteisiin ja työhyvinvointiin sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Toimenpiteet ovat luonteeltaan ja laajuudeltaan kirjavia ja vaihtelevat uusien toimintatapojen omaksumisesta sen toteamiseen, että organisaatiossa noudatetaan lakia ja toimitaan aina tasapuolisesti. Lisäksi pieni osa toimenpidekuvauksista sisälsi viitteitä linjauksista, jotka saattavat pikemminkin hidastaa kuin edistää sukupuolten tasa-arvon toteutumista työpaikalla.

Tasa-arvosuunnitelmasta on tiedotettava henkilöstölle, ja melkein kaikki organisaatiot tekevätkin niin. Johdonmukaisesti henkilöstöään informoivat valtiosektorin organisaatiot, jotka ovat keskittäneet tiedottamisen organisaation intraan ja sisäisiin uutisiin. Yksityisen sektorin organisaatioiden tiedotuskäytänteissä on enemmän hajontaa, ja käytännöt vaihtelevat henkilökohtaisesta sähköpostista intrassa julkaistuun uutiseen, jossa ei välttämättä ole linkkiä suunnitelmaan tai tietoa sen sijainnista. Tiedottamisessa vaikuttaa kuitenkin olevan sektorista riippumatta vielä parannettavaa, sillä sekä työnantajien että työntekijöiden edustajat arvioivat, että suuri osa henkilöstöstä ei tunne organisaation tasa-arvosuunnitelman sisältöä kovin hyvin.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma, jonka osana on palkkakartoitus, on tehtävä joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan kuitenkin sopia tehtäväksi myös vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään muilta osin vuosittain. Palkkakartoituksen tekemistä koskevien tulosten perusteella valtaosa organisaatioista onkin laatinut palkkakartoituksen viimeisten kolmen vuoden aikana. Työnantajasektorilla vaikuttaisi kuitenkin olevan kartoituksen tekemisessä suuri merkitys: valtiolla miltei 90 prosenttia organisaatioista on tehnyt palkkakartoituksen, kun taas yksityisellä sektorilla osuus on vain puolet organisaatioista. Kuntasektorilla palkkakartoituksen on tehnyt

kaksi kolmesta. Jos kartoitusta ei ole tehty, vastaajista suurin osa ilmoitti syyksi sen, ettei heillä ole ollut sille tarvetta. Vain muutama prosentti ilmoitti kartoituksen puuttumisen syyksi tiedon puutteen.

Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus pitäisi tehdä yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa, mutta henkilöstön edustajia oli otettu vaihtelevasti mukaan valmistelemaan palkkakartoitusta. Kaiken kaikkiaan vain noin kolmannes organisaatioista on ottanut henkilöstön edustajan mukaan palkkakartoituksen laatimiseen. Sektorin mukaan tarkasteluna kuntapuolella yhteistyötä tehdään useimmin ja yksityisellä sektorilla harvimminkin.

Palkkakartoitus tulisi laatia siten, etteivät yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot tule näkyviin. Tämä ei kuitenkaan estä tarpeen tullen tehtävää yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen käsittelyä. Yksilöpalkkatietojen käsittely on yleisintä yksityisellä sektorilla ja harvinaisinta valtiolla. Valtiolla yksittäisten työntekijöiden palkkojen tarkastelu on varsin epätavallista: vain reilu viidennes ilmoittaa tehneensä niin, kun yksityisellä puolella tarkasteluja tehdään kaksi kertaa useammin. Kuntasektori sijoittuu näiden kahden väliin: siellä yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja käsittelee noin kolmannes organisaatioista. Kaiken kaikkiaan puolet organisaatioista ei ole työnantajien mukaan tarkastellut yksittäisten työntekijöiden palkkoja.

Tasa-arvolakiin on kirjattu vaatimus naisten ja miesten välisestä palkkatasa-arvosta, mutta silti vuosikymmeniä jatkunut epätasa-arvoisuus näyttäisi jatkuvan – vajaassa kolmanneksessa organisaatioista miesten palkat olivat viimeisimmän palkkakartoituksen mukaan keskimäärin selvästi tai hieman paremmat kuin naisten palkat. Toisaalta hieman yli puolessa organisaatioista palkkaeroja ei oltu havaittu ollenkaan. Mielenkiintoista on, että palkkaeroja oli havaittu viimeisimmässä palkkakartoituksessa useimmin valtion sektorilla. Niistä organisaatioista, joissa eroja oli, suurin osa kertoi eron johtuvan naisten ja miesten toimimisesta eri tehtävissä. Noin neljä kymmenestä organisaatiosta kertoi eron syyksi naisten ja miesten sijoittumisen eri asemiin ja vajaa kolmannes ilmoitti syyn olevan siinä, kuinka vaativiksi naisten ja miesten tehtävät on arvioitu. Reilu puolet kaikista organisaatioista kertoi kirjanneensa palkkakartoituksessa löytyneet epäkohdat ja toimenpiteet tasa-arvosuunnitelmaan – kuntasektorilla ts. nais-enemmistöisillä työpaikoilla kirjausten tekeminen oli hieman yleisempää kuin muilla sektoreilla. Toisaalta kaksi viidestä organisaatiosta jätti kirjauksen kokonaan tekemättä.

Hieman yli puolet kaikista organisaatioista on kohdannut haasteita laatiessaan viimeisintä palkkakartoitusta. Haasteita on kohdattu suhteessa eniten kuntasektorilla, jossa peräti kaksi kolmasosaa organisaatioista kertoi kohdanneensa haasteita. Yleisimmin organisaatioiden kohtaamat haasteet johtuvat vertailtavien ryhmien liian pienestä koosta.

Valtiosektori poikkeaa muista siinä, että vain kuudessa prosentissa organisaatioista ollaan huolissaan siitä, että yksittäisten työntekijöiden palkat paljastuisivat kartoituksen yhteydessä, kun muilla ryhmittelyillä ja kaiken kaikkiaan palkkojen paljastumisesta huolestuneiden osuus on reilu kymmenes. Ennakko-odotusten vastaisesti monetkaan eivät ole kokeneet palkkakartoituksen laatimisen kannalta haasteiksi organisaation tietojärjestelmiä tai epätietoisuutta siitä, miten palkkakartoitus tulisi tehdä. Kovin huolestuneita ei olla myöskään siitä, että palkkakartoituksen tulokset eivät olisi kaikille osapuolille mieluisia, mikä on rohkaisevaa palkkakartoitusten tulevaisuutta ajatellen.

Tarkasteltaessa sekä tasa-arvosuunnitelmia että palkkakartoituksia koskevia tuloksia kokonaisuutena voidaan todeta, että miltei kaikki vähintään 30 henkilöä työllistävät organisaatiot ovat tietoisia tasa-arvosuunnitelmista, niihin kuuluvista palkkakartoituksista sekä suunnitelmien laatimista koskevista velvoitteista. Syyt sekä suunnitelman puuttumiseen että laaditun suunnitelman eri osien puutteisiin liittyvätkin tietämättömyyden sijaan useimmiten siihen, että organisaatiossa katsotaan, ettei tasa-arvosuunnitelman tai kaikkien sen osien, kuten palkkakartoituksen, laatiminen ole oman organisaation tapauksessa tarpeellista. Tätä perustellaan useimmiten organisaation pienellä henkilöstömäärällä, henkilöstön erittäin yksipuolisella sukupuolijakaumalla tai sitten sillä, että organisaatiossa hoidetaan kaikki asiat jo valmiiksi tasa-arvoisesti, eikä yksityiskohtaisen tasa-arvosuunnitelman laatimisen nähdä tuovan organisaatiolle mitään hyötyä.

On kuitenkin huomionarvoista, että myös joidenkin erinomaisesta tasa-arvotilanteestaan kertoneiden organisaatioiden vastauksissa tuli esiin sellaisia toimenpiteitä ja toimintatapoja, jotka eivät välttämättä edistä sukupuolten tasa-arvoa vaan voivat jopa hidastaa sitä. Voi olla, että työnantajien edustajien käsitykset organisaationsa tasa-arvoisuudesta heijastelevat organisaation virallista kulttuuria, joka ei kuitenkaan aina vastaa käytännön toimintakulttuuria, tai sitten organisaatiossa ei ole osattu tai ehditty arvioida suunniteltujen ja toteutettujen toimenpiteiden tosiasiallisia vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Silloin tasa-arvon edistämiseenkin pyrkivä organisaatio voi päätyä toteuttamaan tasa-arvokehitystä hidastavia toimia.

Vaikuttaa siltä, että jos kaikki lain piiriin kuuluvat organisaatiot halutaan saada laatimaan tasa-arvosuunnitelmia ja niihin kuuluvia palkkakartoituksia, tietämyksen lisäämisen ohella olisi hyvä panostaa motivointiin ja käytännönläheiseen tukeen, kuten ohjeistuksiin, työkaluihin ja neuvontaan sekä hyväksi havaittujen tasa-arvotoimenpiteiden esittelyyn ja suositteluun. Tätä pohtiessa on myös hyvä huomioida, että vaikka vain hyvin pieni osa organisaatioista selittää tasa-arvosuunnitelmansa puuttumista tai sen puutteita osaamisen tai resurssien vähäisyydellä, organisaation yksilöllisiin tarpeisiin tehtyjen perusteellisten tasa-arvosuunnitelmien liian pieni määrä kertoo toista

viestiä resurssien ja osaamisen riittävydestä. Jos siis halutaan, että tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset laaditaan lain määräämässä laajuudessa ja sen edellyttämällä toimintatavoilla, etenkin yksityisen sektorin pienemmät ja miesenemmistöiset organisaatiot pitäisi saada innostettua mukaan tasa-arvosuunnitteluun, minkä lisäksi sekä niitä että muita organisaatioita pitäisi motivoida ja auttaa panostamaan enemmän aikaa ja ajatusta suunnitelman eri osien laadintaan.

Tutkimustulokset viittaavat kokonaisuudessaan siihen, että tasa-arvolaisissa näyttäisi olevan muutostarpeita ja että lain toimeenpanoa on tarpeen tehostaa. Ensimmäinen tuloksista vedettävä keskeinen johtopäätös on, että tasa-arvosuunnitelmien laadun parantamiseksi niitä koskeviin vaatimuksiin tulisi täsmentää. Nykyistä tarkemmat lain vaatimukset ja ohjeistukset, valvonta ja tasa-arvosuunnitelmien tekemistä helpottavat työkalut vähentäisivät laadultaan heikkojen suunnitelmien ja kartoitusten määrää. Toinen keskeinen johtopäätös on se, että tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrällinen kattavuus ei parane itsestään vaan edellyttää viranomaisilta ja työmarkkinajärjestöiltä aktiivisia toimia. Kattavuutta voisi olennaisesti parantaa lain piiriin kuuluville organisaatioille kohdistettava vahva viesti siitä, että tasa-arvosuunnitelmaa tai palkkakartoitusta ei voi jättää laatimatta, vaikka se omasta mielestä tuntuisikin tarpeettomalta.

Tasa-arvolain entistä tehokkaampi valvonta ja ohjeistukset ovat keskeisessä roolissa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laadun ja määrän parantamisessa. Valvonnan lisäksi on kuitenkin tärkeää innostaa organisaatioita laatimaan suunnitelmia. Siihen voi pyrkiä parantamalla yleistä tietämystä tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista ja niiden merkityksestä työelämän tasa-arvon parantamisessa. Tässä voisi ottaa avuksi esimerkiksi työmarkkina- ja kansalaisjärjestöjä ja pohtia yhdessä keinoja tavoittaa ja motivoida eri toimialojen organisaatioita.

Edellä mainituista tulevaisuuden haasteista huolimatta tutkimustuloksia voidaan pitää monilta osin osoituksina myös onnistumisista: suurin osa organisaatioista noudattaa lakia laatimalla tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen, vaikka niiden laajuus ja laatu vaihtelevatkin. Monet avovastauksissa esitetyt kommentit sekä erilaisten tasa-arvotoimenpiteiden runsas määrä ja kirjo kertovat siitä, että sukupuolen tasa-arvo on asia, johon suomalaisilla työpaikoilla halutaan panostaa tosissaan.

On kuitenkin hyvä muistaa, että nykyiseen tilanteeseen ei olla päästy itsestään. Sukupuolten tasa-arvo, jonka monet vaikuttavat ottavan itsestäänselvyytenä, on itse asiassa seurausta vuosikymmenien ponnistelusta tasa-arvolainsäädännön jatkuvaksi kehittämiseksi, toimeenpanemiseksi ja valvomiseksi. Sukupuolten tasa-arvo edistyy työelämässä myös nyt ja tulevaisuudessa vain, mikäli tasa-arvolainsäädäntöä seurataan,

muutostarpeita kartoitetaan ja tarpeellisia muutoksia tehdään. Näin toimimalla voidaan vaikuttaa pinttyneisiin asenteisiin ja toimintatapoihin mutta ottaa huomioon myös muuttuvat olosuhteet.



## Liitteet

### Vastauslomake: työnantajien edustajat

#### Tervetuloa vastaamaan Tasa-arvo työpaikoilla -kyselyyn!

Tämä kysely on osoitettu organisaatiosi henkilöstöpäällikölle tai muulle henkilöstöasioista vastaavalle. Vaihtoehtoisesti kyselyn voi täyttää muu työnantajan edustaja, joka tuntee tasa-arvosuunnitelmia tai palkkakartoituksia koskevat asiat parhaiten tai on ollut mukana niiden laatimisessa. Mikäli et ole kyseinen henkilö, pyydämme sinua ystävällisesti toimittamaan linkin kyselyyn oikealle henkilölle.

Vastauksesi on erittäin tärkeä riippumatta siitä, kuinka paljon organisaatiossasi on kiinnitetty huomiota tasa-arvoon liittyviin asioihin tai kuinka perehtynyt olet itse aiheeseen.

Kerätystä aineistosta saaduista tuloksista laaditaan raportti, josta ei voi tunnistaa yksittäisen yrityksen/organisaation antamia tietoja.

#### Osio 1: taustakysymykset

1. Lomakkeella olevat kysymykset koskevat seuraavaa organisaatiota:  
[esitäyttö]

Jatkossa kaikista yrityksistä/organisaatioista käytetään termiä organisaatio.

#### Vastausohjeet:

Kysymyksiin vastataan valitsemalla sopiva vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaukset avoimiin kohtiin.

Lomakkeella edetään painamalla "Seuraava" (ei "Enter"). Seuraavalle sivulle siirtymisen voi joskus kestää hetkisen. Pääset tarkistamaan ja korjaamaan vastauksiasi painamalla "Edellinen". Älä käytä internetselaimen edellinen/seuraava-painikkeita. Vastauksesi tallentuvat automaattisesti edetessäsi lomakkeella. Jos vastaaminen keskeytyy, pääset lomakkeelle uudestaan suoralinkilläsi.

Kun olet vastannut kaikkiin kysymyksiin, paina "Lähetä", jolloin antamasi tiedot tallentuvat.

## **Aluksi muutama taustakysymys:**

### **2. Koko organisaation henkilöstömäärä**

- alle 30
- 30–49
- 50–249
- 250 tai yli
- EN OSAA SANOA

### **3. Kuuluuko organisaatio:**

- Valtion sektoriin (valtion budjettitalouden piirissä olevat virastot ja laitokset, yliopistot)
- Kuntasektoriin (kunnat, kuntayhtymät, kuntien liikelaitokset ym.)
- Yksityiseen sektoriin (yksityiset yritykset, valtio- ja kuntaenemmistöiset yritykset sekä valtion liikelaitokset, voittoa tavoittelemattomat yhteisöt, seurakunnat, järjestöt ja säätiöt)
- EN OSAA SANOA

### **4. Organisaation työntekijöiden sukupuolijakauma:**

- Naisia on selvä enemmistö (yli 60 % työntekijöistä)
- Miehiä on selvä enemmistö (yli 60 % työntekijöistä)
- Naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon
- EN OSAA SANOA

### **5. Oletko:**

- Organisaation johtaja (esimerkiksi toimitusjohtaja, pääjohtaja tai vastaava)
- Henkilöstöpäällikkö tai vastaava
- Muu työnantajan edustaja, mikä? \_\_\_\_\_
- EN OSAA SANOA

## Osio 2: tasa-arvosuunnitelma

**Tasa-arvosuunnitelma on tasa-arvolain (609/1986) tarkoittama suunnitelma siitä, kuinka sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään työpaikalla.**

6. Onko organisaatiolla tasa-arvosuunnitelma?

- Kyllä
- Ei, miksi ei? → siirry palkkakartoituskysymyksiin (osio 3)
- EN OSAA SANOA → siirry palkkakartoituskysymyksiin (osio 3)

Tasa-arvosuunnitelma voidaan tehdä koko organisaation ja lisäksi yksittäisen toimipaikan tai toimialan tasolla.

7. Tehdäänkö organisaatiossa tasa-arvosuunnitelmia eri tasoilla tai alayksiköissä?

Tarkoitetaan esimerkiksi eri toimi- tai työpaikoissa, hallintokunnissa jne.

- Kyllä
- Ei
- EN OSAA SANOA

Lomakkeen seuraavat kysymykset koskevat koko organisaation tasa-arvosuunnitelmaa.

8. Minä vuonna viimeisin koko organisaatiota koskeva tasa-arvosuunnitelma valmistui?

Merkitse vuosiluku.

- \_\_\_\_\_
- Koko organisaatiota koskevaa tasa-arvosuunnitelmaa ei ole laadittu koskaan. Miksi ei? \_\_\_\_\_ → siirry palkkakartoituskysymyksiin (osio 3)
- EN OSAA SANOA

9. Olitko itse mukana laatimassa viimeisintä koko organisaatiota koskevaa tasa-arvosuunnitelmaa?

- Kyllä
- En

**10.** Tehtiinkö organisaation viimeisin tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa?

- Kyllä
- Ei → siirry kysymykseen K13
- EN OSAA SANOA → siirry kysymykseen K13

Näytetään K11, jos K10 = ”Kyllä”

**11.** Tämä kysely lähetetään myös henkilöstön edustajille. Kyselyn lähettämistä varten pyydämme sinua ilmoittamaan viimeisimmän **tasa-arvosuunnitelman ja/tai palkkakartoituksen** tekemiseen osallistuneiden henkilöstön edustajien yhteystiedot.

Tutkimuksessa käsiteltävien henkilötietojen käsittelyperuste on yleinen etu, joten voit ilmoittaa henkilöstön edustajien yhteystiedot suoraan. Yhteystietoja käytetään ainoastaan tämän kyselyn vastauskutsujen lähettämiseen. Halutessasi voit kertoa ilmoittamillesi henkilöille tulevasta kyselystä. Kyselyyn osallistuminen on henkilöstön edustajille vapaaehtoista.

- Nimi + Työsähköpostiosoite + Työpuhelinnumero
- Ei ilmoitettavia henkilöstön edustajia

Näytetään K12, jos K10 = ”Kyllä”

**12.** Missä organisaation viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessin vaiheissa henkilöstön edustajat olivat mukana?  
Valitse kaikki sopivat.

- Aiemman tasa-arvosuunnitelman arviointi ja seuranta
- Tausta-aineistoista päättäminen (selvitykset ja tilastot)
- Tasa-arvoselvitysten tulosten analysointi
- Tasa-arvotoimenpiteistä päättäminen
- Jokin muu vaihe, mikä? \_\_\_\_\_
- EN OSAA SANOA

**13.** Onko organisaation viimeisin tasa-arvosuunnitelma oma erillinen suunnitelma vai onko se osa jotain muuta henkilöstöpoliittista tai muuta vastaavaa suunnitelmaa?

- Organisaation tasa-arvosuunnitelma on erillinen suunnitelma
- Organisaation tasa-arvosuunnitelma on osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa
- Organisaation tasa-arvosuunnitelma on osa työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa
- Organisaation tasa-arvosuunnitelma on osa yhdistettyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa
- Organisaation tasa-arvosuunnitelma on osa jotain muuta suunnitelmaa tai ohjelmaa
- EN OSAA SANOA

**14.** Mitä seuraavista taustaselvityksistä käytettiin apuna organisaation viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman laatimisessa?

Valitse kaikki sopivat.

- Tasa-arvokysely
- Muut työhyvinvointi- ja työympäristökyselyt
- Sukupuolen mukaan eriteltyt henkilöstöraportit
- Jokin muu taustaselvitys, mikä? \_\_\_\_\_
- Ei käytetty taustaselvityksiä
- EN OSAA SANOA

**15.** Oliko organisaation tieto- tai tilastojärjestelmissä saatavilla riittävästi taustatietoja viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman tekemiseen?

- Kyllä
- Ei
- EN OSAA SANOA

**16. Mitä tasa-arvon osa-alueita organisaation viimeisin tasa-arvosuunnitelma koskee?**

Valitse kaikki sopivat.

- Työpaikan tasa-arvotilanne
- Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin
- Naisten ja miesten tehtävien luokitukset, palkat ja palkkaerot
- Toimenpiteet palkkatasa-arvon edistämiseksi
- Toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi
- Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäiseminen
- Tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen
- Aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toteutumisen arviointi
- Jokin muu osa-alue, mikä? \_\_\_\_\_
- EN OSAA SANOA

**17. Ovatko organisaation tasa-arvosuunnitelmat johtaneet käytännön toimenpiteisiin seuraavilla osa-alueilla?**

Käytännön toimenpiteillä tarkoitetaan esimerkiksi organisaation päätöstä kouluttaa henkilöstöä tasa-arvoasioissa, kannustaa isiä perhevapaiden pitoon, sukupuolisen häirinnän estämistä konkreettisin keinoin jne.

Osa-alue	On tehty käytännön toimenpiteitä	Ei ole tehty käytännön toimenpiteitä
a) Rekrytointi		
b) Palvelussuhteen ehdot		
c) Palkkaus		
d) Palkitseminen ja muut henkilöstöedut		
e) Uralla eteneminen		
f) Johtamiskäytännöt ja tehtävien jakaminen		
g) Raskaus ja perhevapaa		
h) Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen		
i) Työolosuhteet ja työhyvinvointi		
j) Syrjintään puuttuminen		
k) Häirintä ja epäasiallinen kohtelu		
l) Jokin muu osa-alue, mikä? _____		

Näytetään tarkentava kysymys (K18–K29), jos kysymystä vastaava vaihtoehto välillä K17a–K17l = "On tehty käytännön toimenpiteitä"

18. Mistä rekrytointiin liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
19. Mistä palvelussuhteen ehtoihin liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
20. Mistä palkkaukseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
21. Mistä palkitsemiseen ja muihin henkilöstöetuihin liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
22. Mistä uralla etenemiseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
23. Mistä johtamiskäytäntöihin ja tehtävien jakamiseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
24. Mistä raskauteen ja perhevapaisiin liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
25. Mistä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
26. Mistä työolosuhteisiin ja työhyvinvointiin liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
27. Mistä syrjintään puuttumiseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
28. Mistä häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
29. Mistä muuhun mainitsemaasi osa-alueeseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?

Näytetään K30, jos K17a–K17l = "Ei"

**30.** Miksi organisaation tasa-arvosuunnitelmat eivät ole johtaneet käytännön toimenpiteisiin?

Valitse kaikki sopivat.

- Organisaatiossa ei ole toimenpiteiden vaatimia ajallisia tai taloudellisia resursseja
- Organisaatiossa ei ole toimenpiteiden vaatimaa osaamista
- Työnantaja on vastustanut toimenpiteisiin ryhtymistä
- Työntekijät ovat vastustaneet toimenpiteisiin ryhtymistä
- Tasa-arvosuunnitelmissa ei ole mainittu toimenpide-ehdotuksia
- Tasa-arvosuunnitelmissa on katsottu, että toimenpiteille ei ole tarvetta
- Jokin muu syy, mikä? \_\_\_\_\_
- EN OSAA SANOA

**31.** Kuinka usein organisaatio laatii tasa-arvosuunnitelman?

- Vuosittain
- Joka toinen vuosi
- Harvemmin kuin joka toinen vuosi
- Tasa-arvosuunnitelman laatimisen aikataulusta ei ole sovittu
- EN OSAA SANOA

**32.** Miten organisaation viimeisimmästä tasa-arvosuunnitelmasta tiedotettiin henkilöstölle?

Valitse kaikki sopivat.

- Henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta tulla kuulluksi suunnitelman tekemisen yhteydessä
- Henkilöstölle järjestettiin uutta tasa-arvosuunnitelmaa koskeva koulutus- tai julkistustilaisuus
- Valmis tasa-arvosuunnitelma toimitettiin jokaiselle henkilöstön jäsenelle esimerkiksi sähköpostilla
- Valmis tasa-arvosuunnitelma julkaistiin organisaation sisällä (esimerkiksi intrassa) ja siitä tiedotettiin yleisellä uutisella
- Tieto uudesta tasa-arvosuunnitelmasta julkaistiin organisaation sisällä ilman tietoa suunnitelman sijainnista
- Jokin muu tiedotustapa, mikä? \_\_\_\_\_
- Tasa-arvosuunnitelmasta ei tiedotettu henkilöstölle lainkaan
- EN OSAA SANOA



**33.** Kuinka hyvin arvioit työntekijöiden tuntevan organisaation tasa-arvosuunnitelman?

Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto.

- Suurin osa tuntee organisaation tasa-arvosuunnitelman sisällön ainakin pääpiirteissään
- Suurin osa tietää organisaation tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta mutta ei tunne sen sisältöä
- Suurin osa ei tiedä organisaation tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta
- EN OSAA SANOA

### Osio 3: palkkakartoitukset

Palkkakartoituksen tarkoitus on selvittää, onko saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja.

#### 34. Onko organisaatiossa tehty palkkakartoitus?

- Kyllä → siirry kysymykseen K36
- Ei
- EN OSAA SANOA → siirry vastaajan tietoihin (osio 4)

Näytetään K35, jos K34 = "Ei"

#### 35. Miksi ei?

- Tiedon puute → siirry vastaajan tietoihin (osio 4)
- Ei ole tarvetta → siirry vastaajan tietoihin (osio 4)
- Aikapula → siirry vastaajan tietoihin (osio 4)
- Muu syy, mikä? \_\_\_\_\_ → siirry vastaajan tietoihin (osio 4)

Kysytään K36, jos K34 = "Kyllä"

#### 36. Minä vuonna viimeisin palkkakartoitus on tehty?

Merkitse vuosiluku.

- \_\_\_\_\_
- EN OSAA SANOA

#### 37. Olitko itse mukana laatimassa viimeisintä palkkakartoitusta?

- Kyllä
- En

Näytetään ohjeteksti, jos K37 = "En"

#### Ohjeteksti:

Seuraavat kysymykset koskevat organisaation viimeisintä palkkakartoitusta.

Vastaathan parhaan käsityksesi mukaan, vaikka et olisi aivan varma yksityiskohdista.

Tarvittaessa voit valita "En osaa sanoa" -vaihtoehdon.

**38.** Mitä ohjeistusta viimeisimmän palkkakartoituksen tekemisessä käytettiin?  
Valitse kaikki sopivat.

- Tasa-arvovaltuutetun ohjeistusta
- Työnantajaliiton ohjeita
- Palkansaajaliiton ohjeita
- Jotain muuta ohjeistusta, mitä? \_\_\_\_\_
- Ei käytetty ohjeistusta
- EN OSAA SANOA

**39.** Koskiko viimeisin palkkakartoitus kaikkia organisaation työntekijäryhmiä?

- Kyllä → siirry kysymykseen K42
- Ei
- EN OSAA SANOA → siirry kysymykseen K42

Näytetään K40, jos K39 = "Ei"

**40.** Mikä tai mitkä työntekijäryhmät jäivät viimeisimmän palkkakartoituksen ulkopuolelle?  
Valitse kaikki sopivat.

- Osa-aikaiset työntekijät
- Määräaikaiset työntekijät
- Jokin muu työntekijäryhmä tai -joukko, mikä? \_\_\_\_\_
- EN OSAA SANOA

Näytetään K41, jos K39 = "Ei"

**41.** Kuinka suuri osa organisaation henkilöstöstä kuuluu viimeisimmän palkkakartoituksen ulkopuolelle jääneisiin työntekijäryhmiin?

- Vain pieni osa (alle 10 %)
- Vähemmistö (11–40 %)
- Noin puolet (41–60 %)
- Enemmistö (yli 60 %)
- EN OSAA SANOA

**42.** Valmisteltiinko viimeisin palkkakartoitus yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa?

- Kyllä
- Ei → siirry kysymykseen K44
- EN OSAA SANOA → siirry kysymykseen K44

Näytetään K43, jos K42 = "Kyllä"

**43.** Missä viimeisintä palkkakartoitusta koskevissa päätöksissä henkilöstön edustajat olivat mukana?

Valitse kaikki sopivat.

- Miten työntekijät ryhmitellään palkkakartoituksessa
- Mitä palkkatietoja kerätään (kokonaispalkat, säännöllisen työajan palkat, henkilökohtainen suoriutuminen, tulospalkat jne.)
- Minkälaisia palkkavertailuja tehdään
- Miten tuloksia analysoidaan
- Mitä toimenpiteitä tehdään
- EN OSAA SANOA

**44.** Miten viimeisimmässä palkkakartoituksessa verrattiin naisten ja miesten palkkoja?

Valitse kaikki sopivat.

- Verrattiin koko työpaikan naisten ja miesten palkkoja
- Verrattiin eri henkilöstöryhmien naisten ja miesten palkkoja
- Verrattiin naisten ja miesten palkkoja työ- ja virkaehtosopimuksittain
- Verrattiin eri ammatti- tai työntekijäryhmien naisten ja miesten palkkoja ryhmien sisällä
- Verrattiin eri ammatti- tai työntekijäryhmien naisten ja miesten palkkoja ryhmien välillä
- Verrattiin nais- ja miesenemmistöisten työntekijäryhmien palkkoja keskenään
- Verrattiin naisten ja miesten palkkoja vaativuusryhmittäin
- Verrattiin naisten ja miesten palkkoja yli työehtosopimusten
- Verrattiin yksittäisten naisten ja miesten anonyymejä euromääräisiä palkkoja
- Jokin muu vertailutapa, mikä? \_\_\_\_\_
- Viimeisimmässä palkkakartoituksessa ei verrattu naisten ja miesten palkkoja
- EN OSAA SANOA

**45.** Kuinka monta miestä ja naista piti käytäntönne mukaan vähintään kuulua työntekijäryhmään, jonka sisällä palkkoja verrattiin?

- \_\_\_\_\_ naista/miestä
- EN OSAA SANOA

**46.** Mitä palkkoja tai palkanosia viimeisimmässä palkkavertailussa verrattiin? Valitse kaikki sopivat.

**Säännöllisen työajan palkka:** peruspalkan lisäksi säännöllisesti maksettavat palkanlisät ja luontoisedut.

**Kokonaispalkka:** peruspalkan lisäksi palkanlisät, luontoisedut, lisä- ja ylityöt sekä epäsäännöllisesti maksettavat lisät. Eli kaikki mitä maksetaan pl. tulos-palkat ja lomarahat.

**Palkanosat:** mistä osista palkka koostuu, esim. tehtäväkohtainen palkka ja henkilön suoritukseen perustuva osa, tulospalkkiot, erilaiset lisät.

- Verrattiin naisten ja miesten säännöllisen työajan keskipalkkoja
- Verrattiin naisten ja miesten kokonaispalkkoja
- Verrattiin naisten ja miesten palkkoja palkanosittain
- Verrattiin muita palkkoja, mitä? \_\_\_\_\_
- EN OSAA SANOA

**47.** Tarkasteltiinko viimeisimmässä palkkakartoituksessa keskipalkkojen lisäksi tietoja yksittäisten työntekijöiden palkoista?

- Kyllä
- Ei
- EN OSAA SANOA

**48.** Havaittiinko viimeisimmässä palkkakartoituksessa eroja naisten ja miesten palkoissa?

Valitse kokonaistilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- Kyllä, miesten palkat olivat keskimäärin selvästi paremmat
- Kyllä, miesten palkat olivat keskimäärin hieman paremmat
- Kyllä, naisten palkat olivat keskimäärin selvästi paremmat
- Kyllä, naisten palkat olivat keskimäärin hieman paremmat
- Ei → siirry kysymykseen K51
- EN OSAA SANOA → siirry kysymykseen K51

Näytetään K49, jos K48 = "Kyllä"

**49.** Mistä palkkakartoituksessa havaittujen erojen arvioitiin johtuvan?

Valitse kaikki sopivat.

- Eroista siinä, kuinka vaativiksi naisten ja miesten tehtävät on arvioitu
- Eroista naisten ja miesten henkilökohtaisessa suoriutumisessa
- Eroista naisten ja miesten koulutuksessa
- Eroista naisten ja miesten työskentelyvuosissa
- Tulospalkkauksesta
- Naisten ja miesten toimimisesta eri tehtävissä
- Naisten ja miesten sijoittumisesta eri asemiin
- Muusta, mistä? \_\_\_\_\_
- Erojen syitä ei analysoitu
- Eroja ei osattu selittää
- EN OSAA SANOA

Näytetään K50, jos K48 = "Kyllä"

**50.** Kirjattiinko sukupuolten palkkaerot ja niihin liittyvät toimenpiteet organisaation tasa-arvosuunnitelmaan?

- Kyllä
- Ei
- EN OSAA SANOA

**51.** Oliko viimeisimmän palkkakartoituksen toteuttamisessa haasteita?

Valitse kaikki sopivat.

- Kyllä, työpaikan tietojärjestelmästä oli vaikea saada tarpeellisia tietoja
- Kyllä, epätietoisuus siitä, miten palkkakartoitus tulisi tehdä
- Kyllä, vertailtavat ryhmät olivat liian pieniä
- Kyllä, pelko siitä, että tulokset eivät olisi kaikille osapuolille mieluisia
- Kyllä, huoli siitä, että yksittäisten työntekijöiden palkat paljastuisivat
- Kyllä, muita haasteita, mitä? \_\_\_\_\_
- Ei, haasteita ei ollut
- EN OSAA SANOA

**52.** Millaisia toimenpiteitä organisaation palkkakartoituksissa mahdollisesti havaituista epäkohdista on seurannut viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana? Valitse kaikki sopivat.

- Palkan tai palkkojen korjaaminen
- Tarkempi palkkaerojen selvittäminen
- Työn vaativuuden uudelleenarviointi
- Työnkuvien ja tehtävien läpikäynti
- Palkkausjärjestelmän uudistus
- Jotain muita toimenpiteitä, mitä? \_\_\_\_\_
- Palkkakartoituksissa ei ole havaittu epäkohtia
- Palkkakartoituksissa havaitut epäkohdat eivät ole johtaneet toimenpiteisiin
- EN OSAA SANOA

**53.** Kuinka usein organisaatio tekee palkkakartoituksen?

- Vuosittain
- Joka toinen vuosi
- Joka kolmas vuosi
- Harvemmin
- Palkkakartoituksen tekemisen ajankohdasta ei ole sovittu
- EN OSAA SANOA

**Osio 4: vastaajan tiedot**

**54. Sukupuolesi**

- Mies
- Nainen
- Muu

**55. Ikäsi**

- alle 25
- 25–34
- 35–44
- 45–54
- 55 tai yli

**Osio 5: vastaajan kommentit**

**56. Onko sinulla vielä jotain muuta, jonka haluat tuoda tässä yhteydessä esille?**

- \_\_\_\_\_

**Kiitos vastauksista!**



## Vastauslomake: työntekijöiden edustajat

### Tervetuloa vastaamaan Tasa-arvo työpaikoilla -kyselyyn!

Tämä kysely on osoitettu organisaatiosi **luottamus- tai työsuojeluhenkilöille ja tasa-arvosuunnittelussa mukana olleille työntekijöille**. Mikäli et ole kyseinen henkilö, pyydämme sinua ilmoittamaan asiasta Tilastokeskukseen ja jättämään vastamatta kyselyyn.

Vastauksesi on erittäin tärkeä riippumatta siitä, kuinka perehtynyt itse olet tasa-arvoon liittyviin asioihin tai kuinka paljon organisaatiossasi on kiinnitetty huomiota aiheeseen.

Kerätystä aineistosta saaduista tuloksista laaditaan raportti, josta ei voi tunnistaa yksittäisen yrityksen, organisaation tai vastaajan antamia tietoja.

### Osio 1: taustakysymykset

1. Lomakkeella olevat kysymykset koskevat seuraavaa organisaatiota:  
[esitäyttö]

Jatkossa kaikista yrityksistä/organisaatioista käytetään termiä organisaatio.

### Vastausohjeet:

Kysymyksiin vastataan valitsemalla sopiva vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaukset avoimiin kohtiin.

Lomakkeella edetään painamalla "Seuraava" (ei "Enter"). Seuraavalle sivulle siirtyminen voi joskus kestää hetkisen. Pääset tarkistamaan ja korjaamaan vastauksiasi painamalla "Edellinen". Älä käytä internetselaimen edellinen/seuraava-painikkeita. Vastauksesi tallentuvat automaattisesti edetessäsi lomakkeella. Jos vastaaminen keskeytyy, pääset lomakkeelle uudestaan suoralinkilläsi.

Kun olet vastannut kaikkiin kysymyksiin, paina "Lähetä", jolloin antamasi tiedot tallentuvat.

## Aluksi muutama taustakysymys:

### 2. Koko organisaation henkilöstömäärä

- alle 30
- 30–49
- 50–249
- 250 tai yli
- EN OSAA SANOA

### 3. Kuuluuko organisaatio:

- Valtion sektoriin (valtion budjettitalouden piirissä olevat virastot ja laitokset, yliopistot)
- Kuntasektoriin (kunnat, kuntayhtymät, kuntien liikelaitokset ym.)
- Yksityiseen sektoriin (yksityiset yritykset, valtio- ja kuntaenemmistöiset yritykset sekä valtion liikelaitokset, voittoa tavoittelemattomat yhteisöt, seurakunnat, järjestöt ja säätiöt)
- EN OSAA SANOA

### 4. Organisaation työntekijöiden sukupuolijakauma:

- Naisia on selvä enemmistö (yli 60 % työntekijöistä)
- Miehiä on selvä enemmistö (yli 60 % työntekijöistä)
- Naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon
- EN OSAA SANOA

### 5. Oletko:

- Luottamusmies/luottamushenkilö
- Luottamusvaltuutettu
- Työsuojeluvaltuutettu tai työsuojeluasiamies
- Muu työntekijä, mikä? \_\_\_\_\_
- Henkilöstöpäällikkö tai muu työnantajan edustaja → Kysely päättyy: Tämä kyselyn vaihe on tarkoitettu henkilöstön edustajille. Työnantajien edustajien vastaukset on saatu aiemmassa vaiheessa. Kiitos vastauksestasi!
- EN OSAA SANOA

## Osio 2: tasa-arvosuunnitelma

**Tasa-arvosuunnitelma on tasa-arvolain (609/1986) tarkoittama suunnitelma siitä, kuinka sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään työpaikalla.**

6. Onko organisaatiolla tasa-arvosuunnitelma?

- Kyllä
- Ei, miksi ei? → siirry palkkakartoituskysymyksiin (osio 3)
- EN OSAA SANOA → siirry palkkakartoituskysymyksiin (osio 3)

Tasa-arvosuunnitelma voidaan tehdä koko organisaation ja lisäksi yksittäisen toimipaikan tai toimialan tasolla.

7. Tehdäänkö organisaatiossa tasa-arvosuunnitelmia eri tasoilla tai alayksiköissä?

Tarkoitetaan esimerkiksi eri toimi- tai työpaikoissa, hallintokunnissa jne.

- Kyllä
- Ei
- EN OSAA SANOA

Lomakkeen seuraavat kysymykset koskevat **koko organisaation tasa-arvosuunnitelmaa**.

8. Minä vuonna viimeisin koko organisaatiota koskeva tasa-arvosuunnitelma valmistui?

Merkitse vuosiluku.

- \_\_\_\_\_
- Koko organisaatiota koskevaa tasa-arvosuunnitelmaa ei ole laadittu koskaan. Miksi ei? \_\_\_\_\_ → siirry palkkakartoituskysymyksiin (osio 3)
- EN OSAA SANOA

9. Olitko itse mukana laatimassa viimeisintä koko organisaatiota koskevaa tasa-arvosuunnitelmaa?

- Kyllä → siirry kysymykseen K11
- En

Näytetään K10, jos K9= "En"

**10.** Tehtiinkö organisaation viimeisin tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa?

- Kyllä
- Ei → siirry kysymykseen K15
- EN OSAA SANOA → siirry kysymykseen K15

Näytetään K11, jos K9 = "Kyllä" tai K10 = "Kyllä"

**11.** Missä organisaation viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessin vaiheissa henkilöstön edustajat olivat mukana?  
Valitse kaikki sopivat.

- Aiemman tasa-arvosuunnitelman arviointi ja seuranta
- Tausta-aineistoista päättäminen (selvitykset ja tilastot)
- Tasa-arvoselvitysten tulosten analysointi
- Tasa-arvotoimenpiteistä päättäminen
- Jokin muu vaihe, mikä? \_\_\_\_\_
- EN OSAA SANOA

Näytetään K12, jos K9 = "Kyllä" tai K10 = "Kyllä"

**12.** Minkä verran henkilöstön edustajat pystyivät arvioida mukaan vaikuttamaan tasa-arvosuunnitelman sisältöön?

- Merkittävästi
- Jonkin verran
- Vain vähän
- Ei lainkaan
- EN OSAA SANOA

Näytetään K13, jos K9 = "Kyllä" tai K10 = "Kyllä"

**13.** Mitä seuraavista taustaselvityksistä käytettiin apuna organisaation viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman laatimisessa?  
Valitse kaikki sopivat.

- Tasa-arvokysely
- Muut työhyvinvointi- ja työympäristökyselyt
- Sukupuolen mukaan eriteltyt henkilöstöraportit
- Jokin muu taustaselvitys, mikä? \_\_\_\_\_
- Ei käytetty taustaselvityksiä
- EN OSAA SANOA

Näytetään K14, jos K9 = "Kyllä" tai K10 = "Kyllä"

**14.** Oliko organisaation tieto- tai tilastojärjestelmissä saatavilla riittävästi taustatietoja viimeisimmän tasa-arvosuunnitelman tekemiseen?

- Kyllä
- Ei
- EN OSAA SANOA

**15.** Ovatko organisaation tasa-arvosuunnitelmat johtaneet käytännön toimenpiteisiin seuraavilla osa-alueilla?

Käytännön toimenpiteillä tarkoitetaan esimerkiksi organisaation päätöstä kouluttaa henkilöstöä tasa-arvoasioissa, kannustaa isiä perhevapaiden pitoon, sukupuolisen häirinnän estämistä konkreettisin keinoin jne.

Osa-alue	On tehty käytännön toimenpiteitä	Ei ole tehty käytännön toimenpiteitä
m) Rekrytointi		
n) Palvelussuhteen ehdot		
o) Palkkaus		
p) Palkitseminen ja muut henkilöstöedut		
q) Uralla eteneminen		
r) Johtamiskäytännöt ja tehtävien jakaminen		
s) Raskaus ja perhevapaa		
t) Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen		
u) Työolosuhteet ja työhyvinvointi		
v) Syrjintään puuttuminen		
w) Häirintä ja epäasiallinen kohtelu		
x) Jokin muu osa-alue, mikä? _____		

Näytetään tarkentava kysymys (K16–K27), jos kysymystä vastaava vaihtoehto välillä K15a–K15l = ”On tehty käytännön toimenpiteitä”

16. Mistä rekrytointiin liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
17. Mistä palvelussuhteen ehtoihin liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
18. Mistä palkkaukseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
19. Mistä palkitsemiseen ja muihin henkilöstötuihin liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
20. Mistä uralla etenemiseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
21. Mistä johtamiskäytäntöihin ja tehtävien jakamiseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
22. Mistä raskauteen ja perhevapaisiin liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
23. Mistä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
24. Mistä työolosuhteisiin ja työhyvinvointiin liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
25. Mistä syrjintään puuttumiseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
26. Mistä häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?
27. Mistä muuhun mainitsemaasi osa-alueeseen liittyvästä käytännön toimenpiteestä on kyse ja milloin toimenpide tehtiin?

Näytetään K28, jos K15a–K15l = "Ei"

**28.** Miksi organisaation tasa-arvosuunnitelmat eivät ole johtaneet käytännön toimenpiteisiin?

Valitse kaikki sopivat.

- Organisaatiossa ei ole toimenpiteiden vaatimia ajallisia tai taloudellisia resursseja
- Organisaatiossa ei ole toimenpiteiden vaatimaa osaamista
- Työnantaja on vastustanut toimenpiteisiin ryhtymistä
- Työntekijät ovat vastustaneet toimenpiteisiin ryhtymistä
- Tasa-arvosuunnitelmissa ei ole mainittu toimenpide-ehdotuksia
- Tasa-arvosuunnitelmissa on katsottu, että toimenpiteille ei ole tarvetta
- Jokin muu syy, mikä? \_\_\_\_\_
- EN OSAA SANOA

**29.** Kuinka usein organisaatio laatii tasa-arvosuunnitelman?

- Vuosittain
- Joka toinen vuosi
- Harvemmin kuin joka toinen vuosi
- Tasa-arvosuunnitelman laatimisen aikataulusta ei ole sovittu
- EN OSAA SANOA

**30.** Miten organisaation viimeisimmästä tasa-arvosuunnitelmasta tiedotettiin henkilöstölle?

Valitse kaikki sopivat.

- Henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta tulla kuulluksi suunnitelman tekemisen yhteydessä
- Henkilöstölle järjestettiin uutta tasa-arvosuunnitelmaa koskeva koulutus- tai julkistustilaisuus
- Valmis tasa-arvosuunnitelma toimitettiin jokaiselle henkilöstön jäsenelle esimerkiksi sähköpostilla
- Valmis tasa-arvosuunnitelma julkaistiin organisaation sisällä (esimerkiksi intrassa) ja siitä tiedotettiin yleisellä uutisella
- Tieto uudesta tasa-arvosuunnitelmasta julkaistiin organisaation sisällä ilman tietoa suunnitelman sijainnista
- Jokin muu tiedotustapa, mikä? \_\_\_\_\_
- Tasa-arvosuunnitelmasta ei tiedotettu henkilöstölle lainkaan
- EN OSAA SANOA

**31. Kuinka hyvin arvioit työntekijöiden tuntevan organisaation tasa-arvosuunnitelman?**

Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto.

- Suurin osa tuntee organisaation tasa-arvosuunnitelman sisällön ainakin pääpiirteissään
- Suurin osa tietää organisaation tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta mutta ei tunne sen sisältöä
- Suurin osa ei tiedä organisaation tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta
- EN OSAA SANOA



**Osio 3: palkkakartoitukset**

Palkkakartoituksen tarkoitus on selvittää, onko saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja.

**32. Onko organisaatiossa tehty palkkakartoitus?**

- Kyllä → siirry kysymykseen K34
- Ei
- EN OSAA SANOA → siirry vastaajan tietoihin (osio 4)

Näytetään K33, jos K32 = "Ei"

**33. Miksi ei?**

- Tiedon puute → siirry vastaajan tietoihin (osio 4)
- Ei ole tarvetta → siirry vastaajan tietoihin (osio 4)
- Aikapula → siirry vastaajan tietoihin (osio 4)
- Muu syy, mikä? \_\_\_\_\_ → siirry vastaajan tietoihin (osio 4)

**34. Olitko itse mukana laatimassa viimeisintä palkkakartoitusta?**

- Kyllä
- En → siirry kysymystä K36 edeltävään ohjetekstiin

**35. Mitä ohjeistusta viimeisimmän palkkakartoituksen tekemisessä käytettiin?**

Valitse kaikki sopivat.

- Tasa-arvovaltuutetun ohjeistusta
- Työnantajaliiton ohjeita
- Palkansaajaliiton ohjeita
- Jotain muuta ohjeistusta, mitä? \_\_\_\_\_
- Ei käytetty ohjeistusta
- EN OSAA SANOA

Näytetään ohjeteksti, jos K34 = "En"

**Ohjeteksti:**

Seuraavat kysymykset koskevat organisaation viimeisintä palkkakartoitusta. Vastaathan parhaan käsityksesi mukaan, vaikka et olisi aivan varma yksityiskohdista. Tarvittaessa voit valita "En osaa sanoa" -vaihtoehdon.

Näytetään K36, jos K34 = "En"

**36.** Valmisteltiin viimeisin palkkakartoitusta yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa?

- Kyllä
- Ei → siirry kysymykseen K40
- EN OSAA SANOA → siirry kysymykseen K40

Näytetään K37, jos K34 = "Kyllä" tai K36 = "Kyllä"

**37.** Missä viimeisintä palkkakartoitusta koskevissa päätöksissä henkilöstön edustajat olivat mukana?

Valitse kaikki sopivat.

- Miten työntekijät ryhmitellään palkkakartoituksessa
- Mitä palkkatietoja kerätään (kokonaispalkat, säännöllisen työajan palkat, henkilökohtainen suoriutuminen, tulospalkat jne.)
- Minkälaisia palkkavertailuja tehdään
- Miten tuloksia analysoidaan
- Mitä toimenpiteitä tehdään
- EN OSAA SANOA

Näytetään K38, jos K34 = "Kyllä" tai K36 = "Kyllä"

**38.** Minkä verran henkilöstön edustajat pystyivät arviosi mukaan vaikuttamaan palkkakartoituksen sisältöön?

- Merkittävästi
- Jonkin verran
- Vain vähän
- Ei lainkaan
- EN OSAA SANOA

Näytetään K39, jos K34 = "Kyllä" tai K36 = "Kyllä"

**39.** Pyysivätkö työntekijöiden edustajat viimeisimmän palkkakartoituksen toteutuksen yhteydessä tarkasteluun yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja?

- Ei
- Kyllä, ja tiedot saatiin
- Kyllä, mutta tietoja ei saatu. Miksi ei? \_\_\_\_\_
- EN OSAA SANOA

**40.** Havaittiinko viimeisimmässä palkkakartoituksessa eroja naisten ja miesten palkoissa?

Valitse kokonaistilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- Kyllä, miesten palkat olivat keskimäärin selvästi paremmat
- Kyllä, miesten palkat olivat keskimäärin hieman paremmat
- Kyllä, naisten palkat olivat keskimäärin selvästi paremmat
- Kyllä, naisten palkat olivat keskimäärin hieman paremmat
- Ei → siirry kysymykseen K43
- EN OSAA SANOA → siirry kysymykseen K43

Näytetään K41, jos K40 = "Kyllä"

**41.** Mistä palkkakartoituksessa havaittujen erojen arvioitiin johtuvan?

Valitse kaikki sopivat.

- Eroista siinä, kuinka vaativiksi naisten ja miesten tehtävät on arvioitu
- Eroista naisten ja miesten henkilökohtaisessa suoriutumisessa
- Eroista naisten ja miesten koulutuksessa
- Eroista naisten ja miesten työskentelyvuosissa
- Tulospalkkauksesta
- Naisten ja miesten toimimisesta eri tehtävissä
- Naisten ja miesten sijoittumisesta eri asemiin
- Muusta, mistä? \_\_\_\_\_
- Erojen syitä ei analysoitu
- Eroja ei osattu selittää
- EN OSAA SANOA

Näytetään K42, jos K40 = "Kyllä"

**42.** Kirjattiinko sukupuolten palkkaerot ja niihin liittyvät toimenpiteet organisaation tasa-arvosuunnitelmaan?

- Kyllä
- Ei
- EN OSAA SANOA

**43.** Oliko viimeisimmän palkkakartoituksen toteuttamisessa haasteita? Valitse kaikki sopivat.

- Kyllä, työpaikan tietojärjestelmästä oli vaikea saada tarpeellisia tietoja
- Kyllä, epätietoisuus siitä, miten palkkakartoitus tulisi tehdä
- Kyllä, vertailtavat ryhmät olivat liian pieniä
- Kyllä, pelko siitä, että tulokset eivät olisi kaikille osapuolille mieluisia
- Kyllä, huoli siitä, että yksittäisten työntekijöiden palkat paljastuisivat
- Kyllä, muita haasteita, mitä? \_\_\_\_\_
- Ei, haasteita ei ollut
- EN OSAA SANOA

**44.** Millaisia toimenpiteitä organisaation palkkakartoituksissa mahdollisesti havaituista epäkohdista on seurannut viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana? Valitse kaikki sopivat.

- Palkan tai palkkojen korjaaminen
- Tarkempi palkkaerojen selvittäminen
- Työn vaativuuden uudelleenarviointi
- Työnkuvien ja tehtävien läpikäynti
- Palkkausjärjestelmän uudistus
- Jotain muita toimenpiteitä, mitä? \_\_\_\_\_
- Palkkakartoituksissa ei ole havaittu epäkohtia
- Palkkakartoituksissa havaitut epäkohdat eivät ole johtaneet toimenpiteisiin
- EN OSAA SANOA

**45.** Kuinka usein organisaatio tekee palkkakartoituksen?

- Vuosittain
- Joka toinen vuosi
- Joka kolmas vuosi
- Harvemmin
- Palkkakartoituksen tekemisen ajankohdasta ei ole sovittu
- EN OSAA SANOA

**Osio 4: vastaajan tiedot**

**46. Sukupuolesi**

- Mies
- Nainen
- Muu

**47. Ikäsi**

- alle 25
- 25–34
- 35–44
- 45–54
- 55 tai yli

**Osio 5: vastaajan kommentit**

**48. Onko sinulla vielä jotain muuta, jonka haluat tuoda tässä yhteydessä esille?**

- \_\_\_\_\_

## Osio 6: suostumus laadulliseen jatkotutkimukseen

- 49.** Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelusta saatetaan tehdä seuraavien viiden vuoden aikana STM:n valtuuttama laadullinen jatkotutkimus, jossa työntekijöiden edustajien kokemuksia ja näkemyksiä kartoitetaan tarkemmin esimerkiksi haastattelemalla. Saako sinulle lähettää kutsun mahdolliseen jatkotutkimukseen?

Kutsun vastaanottaminen ei sido sinua mihinkään. Voit päättää osallistumisesta tilanteen mukaan.

- Kyllä, minulle saa lähettää kutsun mahdolliseen jatkotutkimukseen. Antamani kyselyvastaukset ja yhteystiedot saa yhdistää toisiinsa ja luovuttaa STM:lle jatkotutkimusta varten. Tietoja ei käytetä muuhun tarkoitukseen. Antamani yhteystiedot hävitetään viimeistään vuoden 2025 lopussa.
- Ei, en halua saada kutsua mahdolliseen jatkotutkimukseen

Näytetään K50, jos K49 = "Kyllä"

- 50.** Merkitse yhteystietosi alle.

Mahdollinen jatkotutkimuskutsu lähetetään antamaasi sähköpostiosoitteeseen, joten kirjoitathan osoitteen huolellisesti.

- Etunimi + Sukunimi + Sähköpostiosoite + Puhelinnumero

Paina lopuksi Lähetä-painiketta.

**Kiitos vastauksista!**

## Lähteet

Attila Henna, Pietiläinen Marjut, Keski-Petäjä Miina, Hokka Päivi & Nieminen Markku. Tasa-arvobarometri 2017. Tilastokeskus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018.

Bruun, N. & Koskinen, P.K. (1986): Tasa-arvolaki. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki.

Bruun Niklas, Ahtela Karoliina, Koskinen Pirkko K., Nummijärvi Anja. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. 2006.

EK 51/2010 vp – VNS 7/2010 vp. Eduskunnan kirjelmä 51/2010 vp Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Eur-lex: Tiedonanto. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Tasa-arvon unioni: Sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025. Bryssel 5.3.2020.

HE 57/1985 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi.

HE 90/1994 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 195/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Maarianvaara, J. (2018): Selvitys palkka-avoimuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 41:2018.

Myllyniemi Sari (toim.), Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Valtion nuorisoneuvosto. Nuorisotutkimusverkosto.

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Helsinki 2019.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28. Outi Viitamaa-Tervonen, Niklas Bruun, Anja Nummijärvi, Kevät Nousiainen, Paula Koskinen Sandberg. Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:19. Palkkakartoitustyöryhmän loppuraportti. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:21. Työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskevien säännösten tarkistaminen.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:47. Samapalkkaisuusohjelma 2016–2019. Helsinki 2016.

Sosiaali- ja terveysministeriön Selvityksiä 2009:11. Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Suomessa. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriön Selvityksiä 2010:7. Uosukainen, K. & Autio, H-L, Leinonen M., Syrjä S. (2010). Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvaiheen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. Helsinki.

Sutela Hanna, Pärnänen Anna & Keyriläinen Marianne. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus 2019. Helsinki.

Tasa-arvolaki 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. Esite 2016.

Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018, KK 22/2018 vp. Tasa-arvojulkaissuja 2018:4.

TyVL 6/2010 vp – MINS 3/2010 vp. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto selvityksestä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain toimivuudesta.

TyVM 16/2018 vp – KK 22/20218 vp. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö tasa-arvovaltuutetun kertomukseen eduskunnalle.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen selvitys työpaikan tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista ja niiden toimivuudesta 2017. Tehty osana samapalkkaisuusohjelmaa 2016-2019. Tarkemmin esim. VM (tiedote 19.3.2018).

Valtioneuvoston periaatepäätös. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023.

[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi) -sivusto





