

Tasa-arvosuunnittelun

miksi, mitä, miten?

■ SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Helsinki 2005

ISSN 1236-2123

ISBN 952-00-1807-7 (nid.)

ISBN 952-00-1808-5 (PDF)

Yliopistopaino

Helsinki 2005

1 Tasa-arvosuunnittelun hyödyt

työpaikoilla

Kesäkuun 1. päivänä 2005 uudistetussa laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetaan aikaisempaa enemmän työkaluja työpaikan tasa-arvon ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Tasa-arvoisesta, avoimesta, kannustavasta ja oikeudenmukaisesta työyhteisöstä hyötyvät niin työnantajat kuin työntekijät. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen lisää työntekijöiden työhyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden kokemista sekä näin työmotivaatiota. Tätä kautta tasa-arvon edistämällä voi olla vaikutusta henkilöstön tuottavuuteen ja yrityksen kilpailukykyyn. Lain mukaiset toimet ennaltaehkäisevät mahdollista syrjintää.

Tasa-arvolaki velvoittaa kaikki työnantajat toimimaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävien työnantajien on lain mukaan tehtävä myös tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma on jokaisella työpaikalla omanlaisensa, riippuen siitä, mitä asioita kussakin työyhteisössä on tarpeen painottaa. Tasa-arvoasioita ei tarvitse käsitellä muusta toiminnasta erillisenä kysymyksenä. Tasa-arvonäkökulma linkittyy usein osaksi yrityksen/organisaation jokapäiväistä toimintaa.

Tasa-arvosuunnitelman tekeminen ei ole monimutkaista. Kertaalleen tehdyn suunnitelman päivittäminen sujuu helposti. Suunnittelun tarkoitus on avata työpaikan toimijoiden silmät näkemään asioita uudella tavalla. Uudet näkökulmat työpaikan käytäntöihin voivat tuottaa helposti toteutettavia, yksinkertaisia parannuksia toimintatapoihin. Tutkimusten mukaan työyhteisöjen hyvinvointia edistää, kun naiset ja miehet työskentelevät mahdollisimman tasa-arvoisina. Tasa-arvosuunnittelu voidaan työpaikan tarpeiden mukaan ulottaa sukupuolen lisäksi myös muihin tekijöihin, esimerkiksi työntekijöiden ikään.

Tasa-arvosuunnitelma on tarpeellinen myös silloin, kun työpaikalla työskentelee yksinomaan tai lähes yksinomaan joko miehiä tai naisia. Tällöin voi olla hyödyksi selvittää, onko mahdollista ja aiheellista lisätä vähemmistönä olevan sukupuolen kiinnostusta tarjolla oleviin tehtäviin. Joskus voidaan työnkuvia muuttaa, hakumenettelyjä kohdentaa erityisesti vähemmistönä olevaan sukupuoleen tai esimerkiksi lisätä täydennyskoulutusta. Myös työn ja perhelämän yhteensovittaminen asettaa tasa-arvosuunnittelulle erilaisia haasteita nais- ja miesvaltaisilla työpaikoilla.

Tasa-arvoajattelu ei lähde siitä, että työpaikalla on ongelmia. Myös tasa-arvoiseksi koetuissa työpaikoissa on hyödyllistä tarkastella tasa-arvon tilaa ja mahdollisia kehittämistarpeita.

2 Tasa-arvon edistäminen

työelämässä

2.1 Kaikilla työnantajilla velvollisuus edistää tasa-arvoa

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on hyväksytty laajasti yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi. Jo Suomen perustuslaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on myös, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävatasoille ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle.

Tasa-arvolain 6 §:ssä luetellaan asioita, joissa työnantajan tulee pyrkiä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa (15.4.2005/232)

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;*
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;*
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;*
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;*
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja*
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.*

2.2 Tasa-arvosuunnitelma vähintään 30 työntekijän työpaikoilla

Tasa-arvolain 6a §:ssä säädetään tasa-arvosuunnitelmista. Vähintään 30 henkilöä säännöllisesti työllistävillä työnantajilla on lain mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa vuosittaisen suunnitelman pohjalta. Työnantaja on esimerkiksi yksityinen yritys, kunta tai valtion virasto. Suurissa organisaatioissa voi olla hyödyllistä tehdä eri alaorganisaatioiden erityispiirteet huomioiva suunnitelma.

Voidaan laatia erillinen suunnitelma tai se voidaan sisällyttää osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Suunnitelma päivitetään vuosittain. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että suunnitelmaan sisältyvä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta (tasa-arvolain 6a § 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimet) tehdään vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Ennen lakiuudistusta tehdyt tasa-arvosuunnitelmat tulee päivittää uudistetun lain mukaisiksi.

6 a § Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi (15.4.2005/232)

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

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

Edellä 1 momentissa tarkoitetun vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

3 Tasa-arvosuunnitelman

laatiminen ja toteuttaminen

3.1 Suunnittelun käynnistäminen

Työnantaja vastaa ja päättää suunnitelman laatimistavoista ja käynnistää suunnittelutyön. Suunnitelma laaditaan yhteistyössä työpaikan eri henkilöstöryhmien edustajien kanssa soveltaen yhteistoimintalakia tai vastaavia säännöksiä julkisella sektorilla tai asettamalla esimerkiksi erillinen suunnitteluryhmä.

Toivottavaa on, että työnantaja perehdyttää esimiehet ja henkilöstön asiaan esimerkiksi keskusteluilla tai koulutuksella. Tämä voi tapahtua joko tasa-arvosuunnitteluprosessin osana tai erikseen osana normaalia perehdyttämistä ja koulutusta.

3.2 Selvitys työpaikan tasa-arvo tilanteesta

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Sen osana tulee olla erikseen erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja palkkakartoitus. Koska työpaikkojen tarpeet vaihtelevat, on kunkin työpaikan harkinnassa, mitä se pitää tehtäväerittelyn ja palkkakartoituksen lisäksi hyödyllisenä selvittää.

3.2.1 Nykytilanteen selvittäminen

Selvityksen tarkoituksena on antaa taustatiedot sille, mitä kehittämistarpeita työpaikan tasa-arvotilanteessa mahdollisesti on. Nykytilan selvitys voi pohjautua tilastotietoihin, kyselyihin tai muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin. Selvityksessä voidaan eri vuosina painottaa eri asioita. Kartoitettavat asiat riippuvat mm. organisaation sukupuolirakenteesta ja työpaikkakohtaisista olosuhteista.

Selvityksessä voidaan hyödyntää työpaikalla muutoinkin tehtäviä henkilöstöraportteja, kuten henkilöstötilinpäätöksiä. Mikäli raportoitavat tunnusluvut laaditaan sukupuolittain eritellen, ne palvelevat myös tasa-arvotilanteen selvittämistä. Tasa-arvosuunnittelussa voidaan hyödyntää myös työilmapiirikyselyjä ja -barometrejä sekä lisätä niihin tasa-arvotilanteen selvittämisen kannalta tarpeellisia kysymyksiä.

Seuraavassa on esimerkkejä selvityskohteista:

Rekrytointi- ja työhönottokäytännöt: Voidaan esimerkiksi kartoittaa hakeneiden ja valittujen suhdetta sukupuolen mukaan eri tehtävissä sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan lisäämään naisten osuutta miesvaltaisissa tehtävissä ja miesten osuutta naisvaltaisissa tehtävissä.

Urakehitys- ja tehtäväkierto: Voidaan selvittää esimerkiksi työpaikan ura- ja tehtäväkiertoa koskevat tavoitteet tasa-arvonäkökulmasta ja kuinka ne ovat käytännössä toteutuneet sekä henkilöstön niitä koskevat kokemukset.

Koulutus: Koulutusta koskeva selvitys voi koskea tehtävien edellyttämää tarpeellista koulutusta tai koulutuskustannusten jakautumista ottaen mahdollisesti huomioon koulutuksen merkitys työnhallinnan tai etenemisen näkökulmasta. Se voi koskea henkilöstön kokemusta koulutukseen pääsystä, tai esimerkiksi pitkiltä vapailta palaavien koulutusta.

Työsuhteen luonne: Työpaikalla voidaan selvittää naisten ja miesten määrä ja osuudet vakituisista, määräaikaisista sekä osa- ja kokoaikaisista työntekijöistä.

Muita vastaavia selvityskohteita voivat olla esimerkiksi: perhevapaiden käyttö (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaat), eri työaikamuotojen käyttö sekä ylityöt ja osa-aikaeläke, poissaolot (esim. sairaus) tai henkilöstön ikärakenne ja koulutustaso.

Työilmapiiri- tai muilla kyselyillä voidaan selvittää käsityksiä ja kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta muun muassa seuraavilla aloilla:

- palkkaus, työsuhde-edut
- johtaminen
- työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen sekä niitä tukevien työaikajärjestelyjen käyttö
- työolot, sosiaalitytöt, sukupuolinen häirintä, kiusaaminen
- sukupuolten tasa-arvoa koskevat asenteet

3.2.2 Erittely sijoittumisesta eri tehtäviin

Selvitykseen tulee sisältyä tiedot naisten ja miesten jakautumisesta ja osuudesta eri tehtäviin.

3.2.3 Palkkakartoitus

Selvitykseen tulee sisältyä palkkakartoitus. Tasa-arvolaki ei määrittele yksityiskohtaisesti, miten palkkakartoitus käytännössä tehdään. Kartoituksen toteutus voi vaihdella ala- ja työnantajakohtaisesti. Palkkakartoituksen avulla saadaan ajantasaiset tiedot kaikista eri tehtäväluokituksissa ja -ryhmissä työskentelevien naisten ja miesten palkoista. Kartoitus laaditaan siten, että yksittäisten henkilöiden palkat eivät siitä ilmene.

Palkkakartoitus kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöt, myös osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Jos palkkakartoitus tehdään kuukausipalkkoja vertailemalla, koko- ja osa-aikaisia työntekijöitä voidaan tarkastella omina ryhminään. Jos palkkavertailu laaditaan tehtyä työtuntia kohti laskettuna, koko- ja osa-aikaisia voidaan tarkastella myös yhdessä.

Palkkakartoitusta varten käydään läpi käytössä olevat palkkausjärjestelmät. Palkkausjärjestelmistä pyritään selvittämään, kohtelevatko ne naisia ja miehiä tasa-arvoisesti ja kohtelevatko ne saman vaativuustason töitä samalla tavalla. Minkään palkanosan arviointiperusteet eivät saa olla syrjiviä.

Kartoitus tehdään käyttäen olemassa olevia tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmien mukaisia luokitteluja tai muita työpaikalla käytössä olevia tehtävien ryhmittelyjä. Kartoitus ei edellytä työnantajaa keräämään ja luokittelemaan työntekijöiden palkkatietoja muusta yrityksestä jo käytössä olevasta luokittelusta tai ryhmittelystä eroavalla tavalla mutta se mahdollistaa palkkatietojen tarkastelun eri sopimusalojen kesken.

Palkkakartoituksen tekeminen ei vaadi, että työpaikalla olisi käytössä tehtävien vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä. Jos työpaikalla on sellainen tehtävien vaativuudenarviointiin perustuva palkkausjärjestelmä, joka kattaa kaikki työntekijät, pystytään helpoimmin vertailemaan keskenään myös eri työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden töiden vaativuutta ja palkkausta sukupuolen mukaan.

Jotta tasa-arvosuunnitelmilla pystytään konkreettisesti edistämään palkkatasa-arvoa, on tärkeää, että naisten ja miesten palkkoja verrataan ja selvitetään syytä mahdollisille palkkaeroille. Erilaiset palkat saman ryhmän sisällä eivät automaattisesti tarkoita palkkasyrjintää. Erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työsuorituksesta, tehdyistä työtunneista, työolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä tai muista palkanlisiä kerryttävistä tekijöistä. Palkkaerot voivat myös johtua tehtävien vaativuuden eroista.

Palkkakartoituksen avulla luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun ja muun työntekijöiden edustajan mahdollisuudet valvoa ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista paranevat oleellisesti. Nämä eivät saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Kartoitus voi nostaa esiin palkkausjärjestelmien mahdollisia rakenteellisia tai sisällöllisiä epäkohtia ja tukea palkkausjärjestelmien kehittämistä tasa-arvon näkökulmasta.

Työnantajan tulee tarkistaa kartoituksen mahdollisesti esiin tuomat palkkavinoutumat ja oikaista mahdolliset lainvastaiset palkkasyrjintätilanteet. Nämä tilanteet olisi hyvä pystyä selvittämään kartoituksen laatimisen yhteydessä nopeasti työpaikalla.

3.3 Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Selvitykset ja kartoitukset analysoidaan. Työnantaja käsittelee yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, mihin tarpeellisiin toimiin tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi on ryhdyttävä. Viimekädessä työnantaja päättää mahdollisista toimenpiteistä.

Jos kartoituksessa on tullut esiin epäkohtia, tulee esittää keinot niiden oikaisemiseksi sekä kuinka toimenpiteiden toteutusta seurataan. Johtopäätöksenä selvityksen tuloksista voi myös olla, että työpaikalla todetaan asioiden olevan kunnossa.

Vaikka tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vuosittain, se voi sisältää sekä lyhyen että pitkän tähtäimen tavoitteita. Harkitaan myös sitä, miten tasa-arvon edistäminen sisällytetään organisaation arvoihin ja muuhun toimintaan.

Toimenpiteissä voidaan esittää tavoitteet, toimenpiteet joilla näihin tavoitteisiin päästään sekä tavat, joilla toimenpiteiden vaikutuksia seurataan.

Toimenpiteiden toteuttamiselle on hyvä asettaa määräaika, esimerkiksi: ”vuoden 2006 loppuun mennessä” tai ”seuraavan 5 vuoden kuluessa”.

Esimerkkejä toimenpiteistä tasa-arvosuunnitelmissa

- Perusteettomien palkkaerojen poistaminen. Esimerkiksi mahdolliset palkkasyrjintäpäilyt tulisi pystyä selvittämään nopeasti.
- Määräaikaisen työvoiman vakinaistamisen mahdollisuuksia arvioidaan ja jos tarvetta vakinaistamiseen todetaan, sen pohjalta tehdään suunnitelma, jonka toteutumista seurataan.
- Helpotetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Pyritään työaikajoustoihin, joissa yhteensovitetaan työpaikan ja perhe- ja yksityiselämän tarpeet. Tiedotetaan äitiys- ja vanhempainvapaalla sekä perhevapaalla oleville työyhteisössä tapahtuvista tärkeistä muutoksista.
- Vaikutetaan sukupuolten tasa-arvoa ja häirintää koskeviin asenteisiin. Tasa-arvoasiat otetaan mukaan esimiesten koulutukseen. Tiedotuksessa huomioidaan tasa-arvomyönteisyys. Sovitaan ohjeistuksesta häirinnän varalta.
- Tuetaan naisten ja miesten yhtäläisiä urakehitysmahdollisuuksia. Henkilöstökoulutuksessa noudatetaan tasapuolisuutta. Edistetään pitkäjänteisesti naisten osuuden kasvuja johtotehtävissä. Pohditaan esimerkiksi sitä, miten yhtäläiset urakehitysmahdollisuudet otetaan huomioon sijaisuusnimityksissä, sisäisessä koulutuksessa, työtehtävien jaossa tai rekrytoinnissa.
- Poistetaan esteitä naisten sijoittumiselle miesvaltaisiin tehtäviin ja päinvastoin esim. työoloja järjestämällä. Määritellään tehtävät, joissa sukupuolijakauman tasoittaminen on erityisesti tarpeen. Pohditaan toimenpiteitä, jotka koskevat esimerkiksi rekrytointia, sisäistä työnjakoa, työssä etenemistä tai koulutukseen pääsyä.

3.4 Arvio edistymisestä tasa-arvoasioissa

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Arvioiminen antaa tärkeää tietoa siitä, kuinka suunnitelman toteuttaminen on edistynyt ja missä on vielä kehittämisen varaa. Arviointi on tärkeä työkalu seuraavan vuoden suunnitelmaa laadittaessa. Vuosittain toistuvien toimien tarkoituksena on, että tasa-arvotyö olisi työpaikoilla jatkuva prosessi.

4 Tiedottaminen

Työnantajan harkinnassa on, miten henkilöstöä informoidaan tasa-arvosuunnitelmasta.

Tasa-arvosuunnitelmalla tuetaan työpaikan tasa-arvoisen ilmapiirin kehittämistä, mikä on myös koko työyhteisön yhteinen haaste.

5 Seuraamukset

tasa-arvosuunnittelun laiminlyönnistä

Jos työnantaja tasa-arvovaltuutetun ohjeista ja neuvoista huolimatta laiminlyö velvollisuutensa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, tasa-arvovaltuutettu voi vaatia suunnitelmaa laadittavaksi asettamassaan kohtuullisessa määräajassa. Jollei tämä johda tulokseen, valtuutettu voi esittää tasa-arvolautakunnalle, että se vaatisi työnantajaa laatimaan suunnitelman määräajassa ja lautakunta voi tehostaa määräystään uhkasakolla.

6 Tasa-arvopalkinnot

Johdonmukaisella tasa-arvotyöllä voi saavuttaa myönteistä julkisuutta. Tasa-arvoministeri ja tasa-arvovaltuutettu ovat vuodesta 1998 alkaen palkinneet parhaat tasa-arvosuunnitelmat. Palkinto on myönnetty vuonna 2005 Helsingin kaupungille ja Tampereen ev.lut.seurakuntayhtymälle ja vuonna 2004 Octel Oy:lle ja K-Supermarket Raisio Centerille.

7 Mistä lisätietoja?

Tämä esite on sähköisessä muodossa sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilla osoitteessa www.stm.fi / > Julkaisut.

Tasa-arvosta tietoa myös www.stm.fi > Tasa-arvo.

Uudistettua tasa-arvolakia koskeva sosiaali- ja terveysministeriön ja tasa-arvovaltuutetun yleisite lakiteksteineen on osoitteessa www.tasa-arvo.fi /.

Lisätietoja tasa-arvosuunnittelusta on sivulla:
www.tasa-arvo.fi / > Tasa-arvosuunnittelu

ja seuraavilla työmarkkinaosapuoltenverkkosivuilla:

www.vm.fi / > Valtio työnantajana > Henkilöstöpolitiikka;

www.akava.fi /;

www.ek.fi /;

www.evl.fi/kkh/heo;

www.kuntaliitto.fi /;

www.kuntatyonantajat.fi /;

www.sak.fi/tasa-arvo;

www.sttk.fi /