

HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Tasa-arvosuunnittelun perusteet ja työvaiheet



Aivan sama mulle?

NIINHÄN SEN PITÄISI MENNÄ. JA NIIN SE MYÖS USEIN MENEKIN – VALITETTAVASTI.

Työssä ja kaikessa elämässä meidän tulisi olla tasavertaisia, X- ja Y-kromosomien määrästä riippumatta. Ei ole aivan sama, miten asioihin suhtautuu. Ansaitset saman kuin muutkin. Aivan saman.

**AIVAN
SAMA
MULLE**

KOULUTUKSEN TAVOITTEET JA SISÄLTÖ

Tavoitteet

- Ymmärtää henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman merkitys työyhteisön kehittämisen kannalta.
- Antaa valmiudet henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman tekemiseen.

Sisältö

- Mikä henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma on ja miksi se tehdään?
- Tasa-arvosuunnitelman vaiheet.



HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

– Mikä se on?



TYÖPAIKAN JA OPPILAITOKSEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

- Lain mukaan tasa-arvosuunnitelmia on kahdenlaisia...

1) Henkilöstöpoliittinen eli työpaikan tasa-arvosuunnitelma

- Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työpaikalla henkilöstön keskuudessa.
- Lakisääteinen suunnitteluvollisuus vuodesta 1995.
- Koskee kaikkia yli 30 henkeä työllistäviä työnantajia.
- Voi sisältää toiminnallisen ulottuvuuden eli miten tasa-arvo toteutuu kunnallispalveluissa (ei lain mukaan pakollinen).

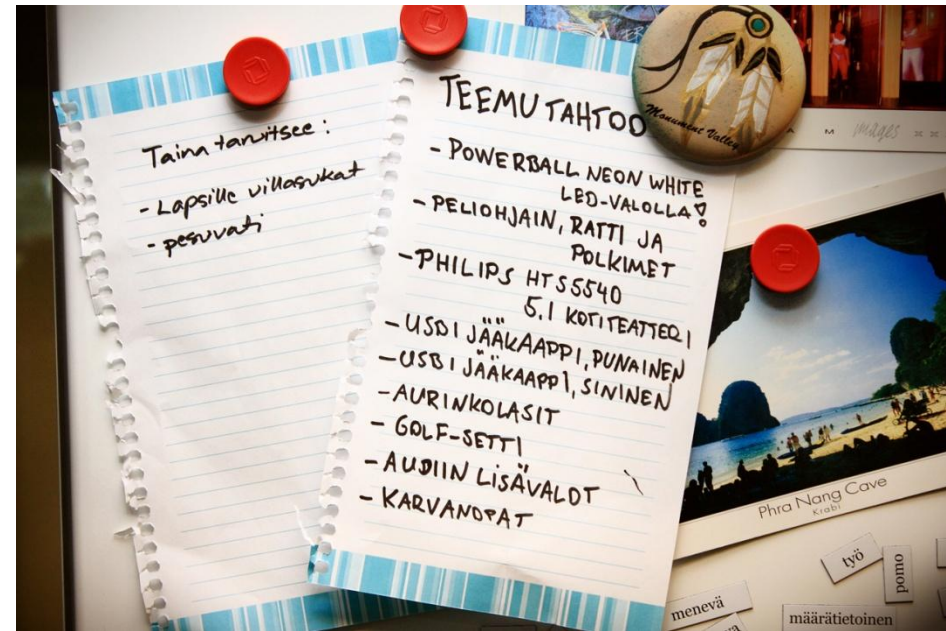
2) Oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

- Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen opetuksessa.
- Lakisääteinen suunnitteluvollisuus vuodesta 2005.
- Ei koske peruskouluja.



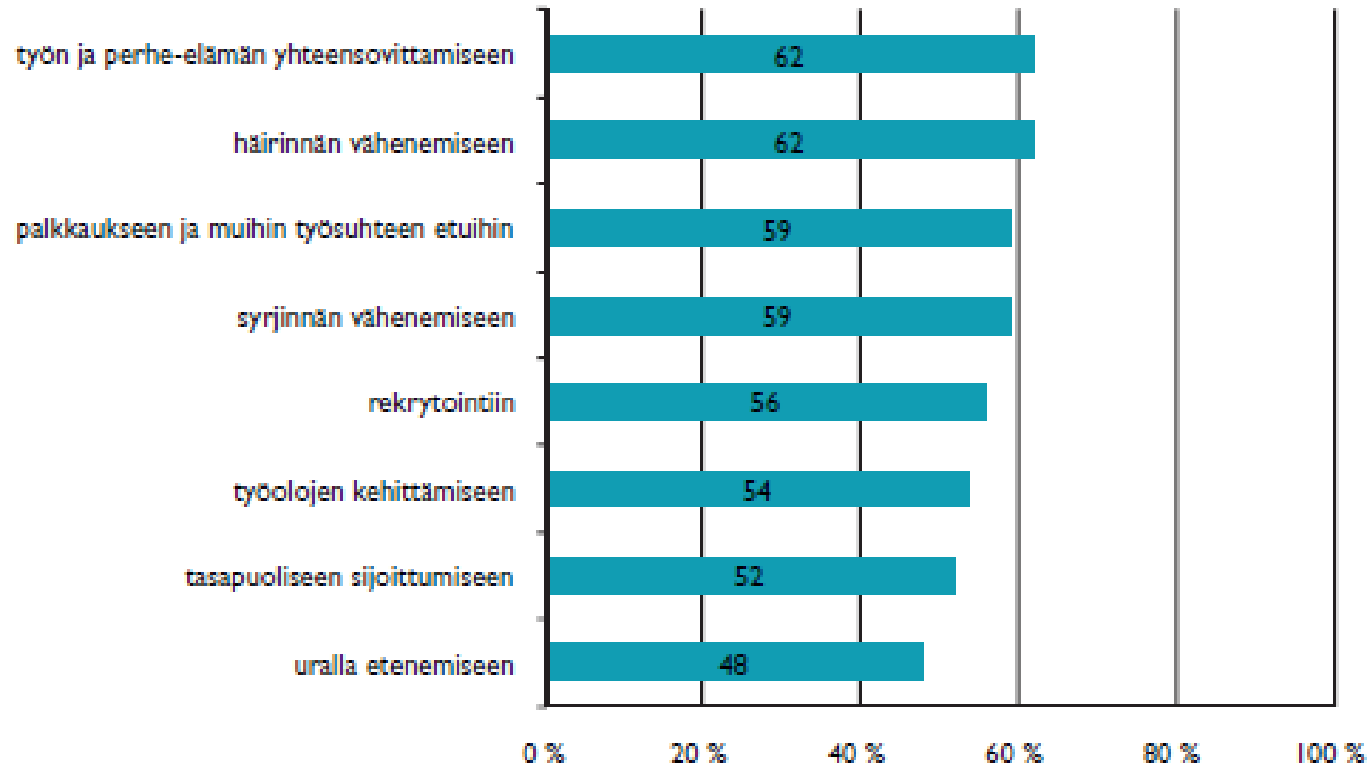
TYÖPAIKAN TASA-ARVOSUUNNITELMA

- Konkreettinen ja toteuttamiskelpoinen.
- Estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä **edistää** naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työpaikalla.
- Erillinen tai yhdistetty esim. yhdenvertaisuussuunnitelmaan.
- Yhtymäkohtia henkilöstötilinpäätöksen kanssa, esim. henkilöstön määrää, ikää, poissaoloja, ylitoita ja palkkaa koskevat tiedot molemmissa sukupuolittain jaoteltuina.



**AIVAN
SAMA
MULLE**

KUVIO 8. MIHIN ASIOIHIN TASA-ARVOSUUNNITELMALLA OLI OLLUT VAIKUTUSTA HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Vastausvaihtoehdon hyvin tai kohtalaisen hyvin valinneiden osuudet asian tasa-arvosuunnitelmassaan maininneista työpaikoista (N = 364-468)

MIKSI TYÖYHTEISÖN KANNATTAAN PANOSTAA TASA-ARVON EDISTÄMISEEN?

- Perusoikeus ja keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite.
- Tietoisuus tasa-arvotilanteesta kasvaa ja asenteet muuttuvat.
- Työntekijät voivat paremmin tasa-arvoisessa (seka-)työyhteisössä.
→Työmotivaatio ja sitoutuminen lisääntyvät.
- Osaamista hyödynnetään tehokkaammin.
- Luovuus ja kekseliäisyys kasvavat.
- Sukupuolen mukainen työnjako vähenee.
- Julkisuuskuva kohenee.



TASA-ARVOLAKI

6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

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

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

- 1) toimia siten, että avoimna 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.



TASA-ARVOLAKI & TASA-ARVOSUUNNITELMA

6 a § Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

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-ARVOLAKI & TASA-ARVOSUUNNITELMA

6 a § Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

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.



TASA-ARVOSUUNNITELMAN VAIHEET

- 1) Suunnittelun käynnistäminen ja työryhmän kokoaminen
- 2) Selvitys tasa-arvotilanteesta
- 3) Kehittämiskohteiden valinta, tavoitteiden ja toimenpiteiden määrittely
- 4) Tiedottaminen ja työyhteisön osallistaminen
- 5) Suunnitelman päivitys ja arviointi



1) SUUNNITTELUN KÄYNNISTÄMINEN JA TYÖRYHMÄN KOKOAMINEN

- Tehdään päätös tasa-arvosuunnitelman tekemisen aloittamisesta.
- Henkilöstöä informoidaan.
- Johto ja eri henkilöstöryhmät saman pöydän ääreen.
- On hyvä, jos ryhmä on jo olemassa oleva, esim. yt-ryhmä.
- Ryhmä huolehtii tasa-arvotyön etenemisestä ja seurannasta.



**AIVAN
SAMA
MULLE**

2) SELVITYS TASA-ARVOTILANTEESTA

- Suunnitelman tekeminen alkaa työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämisellä.
 - Näin saadaan näkyväksi työpaikan tasa-arvo-ongelmat ja haasteet ja osataan valita keskeisimmät kehittämiskohteet.

Selvityksen tulee sisältää:

1) Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. (2.1)

2) Palkkakartoitus eli kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. **(2.2)**

➤ **Muita tilastoja ja tasa-arvokysely**, jotka eivät ole lain mukaan pakollisia, mutta erittäin hyödyllisiä. **(2.3)**

- Selvityksessä voidaan hyödyntää työpaikalla muutoinkin tehtäviä kyselyjä.



2.1 ERITTELY NAISTEN JA MIESTEN SIOJOTTUMISESTA ERI TEHTÄVIIN

- Paljonko kunnassa työskentelee naisia ja miehiä?
- Paljonko eri osastoilla työskentelee naisia ja miehiä? Entä miten tehtävät jakautuvat hierarkkisesti? (Johto, esimiehet, työntekijät)
- Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin.
 - Näkyykö selvää työnjakoa sukupuolten kesken ja onko se perusteltua? Minkälaisilla toimenpiteillä sitä voitaisiin lieventää?



AIVAN
SAMA
MULLE

2.2 PALKKAKARTOITUS

- Toteutuuko samapalkkaisuus (=vaativuudeltaan samanarvoisesta työstä sama palkka)?
- Minkä verran naisten ja miesten palkat ja palkkaerot kussakin vaativuusluokassa eri osastoilla ja kokonaisuudessaan työpaikalla ovat?
- Jos töiden vaativuusluokittelussa on puutteita, kannattaa ne korjata ensin. Palkkoja voidaan kartoittaa myös tehtäväryhmittäin.
- Varmista eri palkanosien syrjimättömyys erittelemällä ne toisistaan.
- **Löytyikö perusteettomia palkkaeroja? Jos löytyi**, tulee suunnitelmassa osoittaa toimenpiteet tai aikataulutettu suunnitelma erojen korjaamiseksi. **Jos ei löytynyt**, voidaan miettiä sukupuolten työnjaon purkamiseen liittyviä toimia naisten keskipalkkojen nostamiseksi.



2.3 MUUT KARTOITUKSET; TILASTOT JA KYSELY

- Kerää tilastotietoa sukupuolen mukaan eriteltyinä esim. seuraavista asioista:
 - Ikä
 - Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet
 - Osa-aikaiset työsuhteet
 - Perhevapaiden käyttö ja mitta
 - Rekrytointi: hakeneet ja palkatut
 - Koulutukseen osallistuminen ja siihen varatut resurssit
 - Ylenemiset
- Kokemuksia tasa-arvosta voi kartoittaa erillisellä kyselyllä tai tasa-arvokysymyksiä voi sisällyttää esim. työhyvinvointikyselyyn.

<https://www.tasa-arvokysely.fi/w4u.asp?sid=1&sivu=1&o=1>



3) KEHITTÄMISKOHTEIDEN VALINTA, TAVOITTEIDEN JA TOIMENPITEIDEN MÄÄRITTELY

- Selvityksen pohjalta ilmenee tasa-arvon kehittämiskohteet. Näitä voivat olla esim.:
 - rekrytointi
 - työtehtävien monipuolistaminen ja uralla eteneminen
 - työtehtävien tasapuolinen jakautuminen
 - samapalkkaisuus
 - tasapuoliset mahdollisuudet koulutukseen
 - työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen
 - työolojen kehittäminen
 - tasa-arvoiset työsuhteen ehdot (esim. määräaikaosuudet)
 - seksuaalisen häirinnän poistaminen/ehkäisy
 - tasavertainen ja kaikkia kunnioittava työkuiltuuri
 - johtaminen ja työtehtävien jakaminen
- Määritellään konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet.



1) Tasa-arvon kehittämiskohde	2) Tavoite	3) Toimenpiteet	4) Vastuuhenkilö	5) Aikataulu	6) Seuranta
Perhevapaiden jakautuminen	Perhevapaat jakautuvat tasaisesti	Tiedotetaan lakisääteisistä oikeuksista pitää perhevapaita ja jäädä hoitamaan esim. omia iäkkäitä vanhempia	Henkilöstöpäällikkö	6 kk:n sisällä	Onko tehty
Tilastot ja kyselyt	Sukupuolten mukaan eritellyn tiedon saanti	Tilastoihin ja kyselyjen tuloksiin mies-naisjako	Henkilöstöpäällikkö	Seuraavan vuoden aikana	Tilastot
Syrjintä ja sukupuolinen häirintä	Syrjintää tai häirintää ei sallita	Laaditaan ohjeet, kuinka toimia häirintätilanteessa ja tiedotetaan niistä	Työsuojelupäällikkö ja tasa-arvotyöryhmä	2 kk:n sisällä	Kysely, ilmoitukset
Asenneilmapiiri	Ammattinimikkeiden muuttaminen sukupuolineutraaleiksi	Vanhentuneet nimikkeet kuten apulaiskanslisti muutetaan toimistosihteeriksi ja talonmies kiinteistöhoitajaksi	Johtoryhmä	Vuoden sisällä	Onko tehty
Palkkaus	Palkansaajat ymmärtävät, mitkä asiat vaikuttavat kokonaispalkan muodostumiseen	Järjestetään ”tilinauhanlukutilaisuuksia” eli koulutusta palkan muodostumisesta	Palkanlaskenta, ammattijärjestöt ja työyksiköt	Vuoden sisällä	Kysely
Tasa-arvoinen kohtelu	Yhteisten käytäntöjen luominen eri hallinnonalojen välillä	Esim. Kaikille järjestetään mahdollisuus käyttää tietokonetta ja sähköpostia	Esimiehet	Syksyn aikana	Onko tehty
Työssäjaksaminen	Terveiden työaikojen noudattaminen	Työvuorot ja vapaapäivät sijoitetaan työvuorolistaan siten, että ne noudattavat terveitä työaikoja	Johto	Vuoden kokeilu	Kysely; kokemukset terveistä työajoista

4) TIEDOTTAMINEN JA TYÖYHTEISÖN OSALLISTAMINEN

- On työnantajan harkinnassa, miten henkilöstöä informoidaan suunnitelmasta.
 - Tiedottamistavat ja vastuuhenkilöt on hyvä olla kirjattuna suunnitelmaan.
- Parhaat tulokset saavutetaan, kun suunnitelmasta tiedotetaan suunnitteluprosessin kaikissa vaiheissa (suunnittelun käynnistäminen, selvityksen tulokset ja suunnitelman valmistuminen)
 - Osastopalaverit, tiedostustilaisuudet, tyky-päivä, suunnitelman jakaminen henkilöstölle jne.



5) SUUNNITELMAN PÄIVITYS JA ARVIOINTI

- Tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää vuosittain ja siihen sisältävä selvitys tehdä vähintään kolmen vuoden välein.
 - Suunnitelmaan kannattaa kirjata, millä aikataululla se päivitetään.
- Suunnitelman tulee sisältää arvio edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden tuloksista.
 - Arviointi toimii tärkeänä pohjana tasa-arvosuunnitelmaa päivitettäessä.
- Vaikuttavuuden arviointi edellyttää sopivien mittarien sekä seuranta- ja arviointimenetelmien valintaa.
- Laissa ei ole määrätty tiettyä muotoa sille, miten arviointi tapahtuu.



LÄHTEET

Autio Hanna, Liisa Huhta, Minna Leinonen ja Katja Uosukainen: Miten kehittää henkilöstön hyvinvointia ja edistää sukupuolten tasa-arvoa. Ohjeet tasa-arvosuunnitelman tekemiseen.

Huhta, Liisa, Sirpa Kolehmainen, Riitta Lavikka, Minna Leinonen, Tapio Rissanen, Katja Uosukainen ja Hanna Ylöstalo (2005): Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön.

Ikävalko, Elina, Sinikka Mustakallio, Milja Saari ja Pia Sevelius (2005): Toimihenkilöt ja Tasa-arvo. Opas tasa-arvosuunnitteluun.

Mustakallio, Sinikka, Pia Sevelius ja Inkeri Tanhua (2007): Tasa-arvosuunnitelma –Näin se onnistuu.

Salo, Irmeli & Ville Blåfield (2007): Naiset huipulle! Johtaja sukupuolesta riippumatta.

Uosukainen, Katja, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen ja Sannu Syrjä (2010): Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvälvoituksen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta.

Aiheeseen liittyviä linkkejä

<http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma>

http://www.tasa-arvoklinikka.fi/index.php?option=com_content&task=category§ionid=4&id=18&Itemid=116

