

# TASA-ARVOSUUNNITTELU LAPISSA

Selvitys kuntien tasa-arvosuunnitelmien nykytilasta



*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.*

## SISÄLTÖ

<b>1 Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Tasa-arvosuunnitelma työpaikkojen tasa-arvon edistämisen välineenä.....</b>	<b>3</b>
<b>3 Katsaus Lapin kuntien tasa-arvosuunnitelmatilanteeseen.....</b>	<b>4</b>
<b>4 Hyvän tasa-arvosuunnitelman tunnusmerkit.....</b>	<b>5</b>
<b>5 Kuntien tasa-arvosuunnitelmien arviointia.....</b>	<b>5</b>
5.1 Tasa-arvosuunnitteluun osallistuneet ja tasa-arvosuunnitelman työstäminen kunnissa.....	6
5.2 Tasa-arvoselvitys ja palkkakartoitus osana tasa-arvosuunnitelmia.....	7
5.3 Tasa-arvosuunnitelmien sisältö.....	7
5.4 Tasa-arvosuunnitelman seuranta ja vaikutukset.....	8
5.5 Tiedottaminen .....	9
<b>6 Johtopäätökset .....</b>	<b>9</b>
<b>Lähteet .....</b>	<b>11</b>

## 1 JOHDANTO

Tämän selvityksen kohteena ovat Lapin kuntien laatimat tasa-arvosuunnitelmat, joita selvitysajankohtaan loka-marraskuuhun 2008 mennessä oli laadittu 12 kunnassa (Enontekiö, Kemi, Kemijärvi, Keminmaa, Kittilä, Kolari, Pello, Ranua, Rovaniemi, Salla, Simo ja Tervola). Selvitystyö on osa Lapin ammattiopiston Lapin Letka, sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen koulutuksessa ja työelämässä - hanketta, joka toteutetaan vuosina 2008–2013. Hankkeen tavoitteena on edistää sekä naisten että miesten kiinnostusta ja pääsyä perinteisesti vastakkaisen sukupuolen valloittamille aloille, sekä pyrkiä koulutuksen ja tiedottamisen avulla muokkaamaan lappilaisten asenteita ja lisätä tietoisuutta eri ammattialoista tasa-arvon edistämiseksi.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tuli voimaan Suomessa vuoden 1987 alusta. Kaikissa muissa pohjoismaissa tasa-arvolaki oli säädetty jo aikaisemmin. Tasa-arvolaki koskee nimenomaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja sen tavoitteena on sukupuolten tasa-arvon toteuttaminen käytännössä. Laki tuo esiin, että tasa-arvon toteuttaminen edellyttää naisten aseman parantamista ja keskeistä on naisten asema työelämässä. Lain syrjäntäkielto sukupuolen perusteella koskee kuitenkin sekä naisia että miehiä.

Tasa-arvolain lähtökohtana on valtavirtaistaminen, jolla tarkoitetaan tasa-arvon edistämisen kuulumista jokaisen työyhteisön normaaliin toimintaan. Tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon eri toiminnoissa, kuten valmistelussa, päätöksenteossa, palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvosuunnittelu sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi työelämässä on ollut työnantajan lakisääteinen velvollisuus vähintään 30 työntekijän työpaikoilla jo vuodesta 1995 lukien. Vuoden 2005 tasa-arvolain uudistuksella tehostettiin työnantajan velvoitteita naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen ja tasa-arvosuunnitelman laatimiseen. Samalla täsmennettiin tasa-arvosuunnitelman sisältövaatimuksia. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen on työnantajalle ehdoton velvollisuus, eikä se riipu esimerkiksi siitä, onko työpaikoilla tullut esiin tasa-arvo-ongelmia. Tasa-arvolautakunta voi asettaa uhkasakon tasa-arvosuunnitelman laiminlyönteelle työnantajalle tasa-arvovaltuutetun esityksestä.

Tämä selvitys etenee tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelmalle asettamista vähimmäisvaatimuksista hyvän tasa-arvosuunnitelman tunnusmerkkien esittämiseen. Lapin kuntien tasa-arvosuunnitelmatilanteen kuvaamisen jälkeen siirrytään varsinaisten suunnitelmien arviointiin. Lopuksi esitetään muutamia johtopäätöksiä ja toimenpide-ehdotuksia kuntien tasa-arvosuunnittelun tueksi.

## 2 TASA-ARVOSUUNNITELMA TYÖPAIKKOJEN TASA-ARVON EDISTÄMISEN VÄLINEENÄ

Tasa-arvolaki on tärkein kuntien velvoitteita sukupuolten välisen tasa-arvon suhteen määrittelevä kansallinen säädös. Tasa-arvolain perusteella kunnalla on kolme roolia sukupuolten tasa-arvon edistämässä: työnantajan, viranomaisen sekä jäsenet erilaisiin julkista valtaa käyttävien elimiin nimittävän tahon rooli. (Holli, 2007.)

Tämän arvioinnin kohteena oleviin tasa-arvosuunnitelmiin on kirjattu kuntien tasa-arvotavoitteita ja/tai -toimenpiteitä kaikista kolmesta roolista käsin. Kaikki suunnitelmat ovat kuntien henkilöstöpoliittisia tasa-arvosuunnitelmia, mutta muutama on myös liitetty

toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, joka huomioi tasa-arvonäkökulman kunnan tarjoamien palveluiden ja tuotteiden suhteen. Osaan suunnitelmista on kirjattu myös kunnan luottamushenkilöstön (kunnanhallitus ja lautakunnat) sukupuolijakaumat.

Tasa-arvolain uudistuksella 2005 halutaan korostaa, että tasa-arvosuunnittelu ei ole itsetarkoitus, vaan aidosti keino kehittää tasa-arvoista työyhteisöä. Tasa-arvosuunnittelun avulla on mahdollista kehittää työpaikan toimintoja, henkilöstöpolitiikkaa ja organisaatiokulttuuria. Tasa-arvosuunnittelu on myös osa työhyvinvointia, sillä sitä kautta saadaan ennaltaehkäistä häirintää ja syrjintää, sekä parannettua yhteistyötä ja kommunikointia. Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia nykyisin yhdessä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa.

Lain mukaisen tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tasa-arvoselvityksen osana on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus, joka kertoo naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattava käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut toimet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi. Edelleen suunnitelmaan on kirjattava arvio siitä, miten tasa-arvosuunnitelmaan aikaisemmin sisällyneet toimenpiteet ovat toteutuneet ja, mitä tuloksia niistä on saatu.

Pääsääntöisesti suunnitelma on laadittava vuosittain, mutta paikallisesti voidaan sopia, että selvitys tasa-arvotilanteesta sekä palkkakartoitus voidaan tehdä vuosittaisen arvion sijasta vähintään kerran kolmessa vuodessa. Tasa-arvosuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai sisällyttää esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

### 3 KATSAUS LAPIN KUNTIEN TASA-ARVOSUUNNITELMATILANTEeseen

12 lappilaista kuntaa (57 %) kahdestakymmenestä yhdestä on laatinut tasa-arvosuunnitelman arviointiajankohtaan mennessä. Näistä suunnitelmista viisi on yhdistettyjä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia (Enontekiö, Kemi, Rovaniemi, Salla ja Simo). Lisäksi Muoniossa, Torniossa, Inarissa sekä Utsjoella on tehty päätöksiä tai esityksiä tasa-arvosuunnittelun käynnistämiseksi.

Ennen vuoden 2005 lakiuudistusta suunnitelma oli laadittu Keminmaassa (v.2002). Lakiuudistuksen jälkeen suunnitelmat laadittiin Kemijärvellä vuonna 2005, Kemissä, Kittilässä, Pellossa, Rovaniemellä ja Sallassa vuonna 2006, Enontekiöllä, Kolarissa, Ranualla sekä Simossa vuonna 2007 ja Tervolassa vuonna 2008.

Erilaiset selvitykset (mm. Melkas & Lehto 2005) viittaavat siihen, että julkisen sektorin työnantajista kunnat ja kuntayhtymät ovat täyttäneet työnantajavelvollisuutensa tasa-arvosuunnittelun suhteen heikoimmin. Vuonna 2005 tehty selvitys julkisen sektorin tasa-arvosuunnittelusta sisälsi tiedot 205 kunnasta. Niistä 12 prosentilla oli erillinen tasa-arvosuunnitelma, 19 prosentilla tasa-arvotavoitteet sisältyivät muihin asiakirjoihin, 17 prosenttia kunnista ilmoitti työstävänsä tasa-arvosuunnitelmaa paraikaa ja 52 prosentissa kunnista suunnitelmaa ei ollut edes tekeillä. (emt. 15.)

Vaikka lakisääteisiä tasa-arvosuunnitelmia on kunnissa tehty nihkeästi, toteutuneen tasa-arvosuunnittelun katsottiin sekä edistäneen sukupuolten välistä tasa-arvoa että hyödyttäneen organisaatiota (emt. 29). Voidaankin kysyä, miksi kunnat jättävät tasa-arvosuunnitelmat tekemättä, jos sitä kuitenkin pidetään jokseenkin hyödyllisenä keinona edistää kuntaorganisaation tasa-arvoa?

Melkaksen ja Lehdon (2005) mukaan kuntien edustajat perustelivat tasa-arvotyön laiminlyömistä pääasiassa puuttuvilla resursseilla. Taustalla saattaa olla myös periaatteellisia ongelmia siinä, että sukupuolten välistä tasa-arvoa ei mielletä haasteeksi johon pitäisi tarttua, tai että kunnat eivät sitoudu tarpeeksi vahvasti tasa-arvon edistämiseen.

#### 4 HYVÄN TASA-ARVOSUUNNITELMAN TUNNUSMERKIT

Tasa-arvosuunnitelman on täytettävä tasa-arvolain sille asettamat vähimmäisvaatimukset. Pelkkä suunnitelman tekeminen ei riitä, vaan on myös toteutettava toimenpiteet suunnitelman mukaisesti.

Hyvä tasa-arvosuunnitelma on sellainen, joka todella toteutetaan ja joka saa aikaan tasa-arvoa edistäviä muutoksia työpaikalla. Jotta tämä olisi mahdollista, on suunnitelman oltava selkeä, konkreettinen ja toteutuskelpoinen. Sen tulee perustua työpaikalla tehtyyn tasa-arvotilan selvitykseen ja sisältää ainakin palkkakartoituksen sekä kartoituksen sukupuolenmukaisesta työnjaosta. Todellisia muutoksia työoloissa voidaan saada aikaan, jos keskitytään muutamaankin kehittämiskohteeseen kerrallaan. Kehittämiskohteet nousevat kunkin työpaikan omista tarpeista. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmilla pitää voida vastata juuri kyseisen työpaikan tasa-arvo-ongelmiin. (mm. Huhta ym., 2007).

Suunnitelman tulee sisältää tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvotilanteen parantamiseksi sekä mittarit, joilla seurataan ja arvioidaan tavoitteiden toteutumista. Hyvässä suunnitelmassa on myös kirjattuna, kuinka suunnitelmasta tiedotetaan ja, miten se viedään käytäntöön työyhteisössä.

Tavoitteet ja toimenpiteet voivat olla pitkälle tai lyhyelle aikavälille suunniteltuja. Oleellista on, että kunkin toimenpiteen kohdalla kerrotaan, minkä aikavälin tavoitteesta on kyse ja, kuka sen toteutuksesta ja seurannasta on vastuussa. Tärkeää on, että tavoitteet ovat realistisia toteuttaa. Kun tasa-arvosuunnitelmat toteutetaan lain hengen mukaisesti, se tekee näkyväksi kunkin organisaation tasa-arvotilanteen ja mahdollistaa tasa-arvokysymysten tuomisen organisaatiossa keskusteluun. Henkilöstön näkemysten huomioiminen on toimivan tasa-arvosuunnitelman ja tasa-arvotyöhön sitoutuminen perusedellytys. (Emt. 96–97.)

Tässä lappilaisten kuntien tasa-arvosuunnitelmien arvioinnissa käytetään tasa-arvolain suunnitelmalle asettamia kriteereitä. Lisäksi hyödynnetään edellä mainittuja hyvälle tasa-arvosuunnitelmalle asetettuja kriteereitä mittareiden, tavoitteiden, tiedottamisen ja seurannan osalta.

#### 5 KUNTIEN TASA-ARVOSUUNNITELMIEN ARVIOINTIA

Julkisen sektorin työpaikkoja kuten kuntia, luonnehtii tyypillisesti monialaisuus: tiettyjen palvelujen ja hallinnonalojen ympärille rakentuneita toimintoja on lukuisia ja eri yksiköissä on tyypillisesti sukupuolen mukaan vaihteleva henkilöstörakenne (esimerkiksi sosiaali- ja terveysala ja tekninen ala). Eri yksiköiden erityispiirteet olisi tärkeää huomioida, eikä yhdellä yleissuunnitelmalla siten välttämättä pystytäkään pureutumaan yksiköiden ongelmiin.

***Tässä arvioinnissa mukana olevien kuntien tasa-arvosuunnitelmat eivät varsinaisesti kerro kuntien tasa-arvotyön ja -suunnittelun kokonaistilanteesta, siten arviointi rajoittuukin vain kirjallisiin suunnitelmiin.***

Suunnitelmien pituus vaihteli kolmesta sivusta yli kymmeneen sivuun. Lisäksi kahden suunnitelman liitteenä oli kattava tasa-arvoselvitys. Suunnitelmien voimassaoloajat vaihtelivat vuodesta viiteen vuoteen. Lain mukaan suunnitelma pitää laatia vuosittain. Tasa-arvoselvityksen ja palkkakartoituksen tekeminen kolmen vuoden välein riittää, mikäli siitä on paikallisesti sovittu. Kahdessa suunnitelmassa voimassaoloaikaa ei ole mainittu.

Toiminnallisella tasa-arvosuunnitelmalla tarkoitetaan suunnitelmaa toimista, joilla viranomaisen, tässä tapauksessa kunta, toteuttaa velvollisuuttaan edistää tasa-arvoa. Arvioinnissa mukana olevista tasa-arvosuunnitelmista neljästä (36 %) löytyy myös toiminnallinen suunnitelma. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma koski yleisesti kunnan sosiaali- ja terveystalvueluita, opetus- ja sivistystalvueluita sekä teknisiä palveluita.

Jotta tasa-arvosuunnitelma olisi tasa-arvolain mukainen, tulee naisten ja miesten välisen tasa-arvon olla siinä keskiössä ja, sen tulee sisältää toimenpiteitä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelmaan voidaan kuitenkin ottaa mukaan myös muita tasa-arvon ulottuvuuksia kuin sukupuoli.

Viisi suunnitelmaa kahdestatoista oli yhdistettyjä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Tasa-arvolain velvoite tasa-arvosuunnitteluun koskee vain sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän estämistä. Syrjintä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella on kielletty yhdenvertaisuuslaissa.

Arvioinnissa mukana olevissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus olivat selkeästi erikseen käsiteltyjä kokonaisuuksia lukuun ottamatta yhtä suunnitelmaa, jossa erittelyä ei oltu tehty.

## **5.1 TASA-ARVOSUUNNITTELUUN OSALLISTUNEET JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN TYÖSTÄMINEN KUNNISSA**

Tasa-arvon edistäminen työpaikalla edellyttää yhteistä keskustelua ja käsitystä siitä, mitä tasa-arvo meidän työpaikallamme on, mihin pyrimme ja millä keinoin. Tasa-arvotyö ei voi koskaan olla yhden ihmisen vastuulla työpaikoilla, vaan sitä varten on syytä nimetä ryhmä, jossa on edustettuina eri henkilöstöryhmät, myös johto. Jos työpaikalla ei ole mahdollista perustaa erillistä tasa-arvotyöryhmää, tasa-arvosuunnitelman voi laatia esimerkiksi yhteistoimintatoimikunta tai työsuojelutoimikunta.

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen voi olla hyvinkin monivaiheinen prosessi. Suunnitelmaan kannattaa kirjata, miten ja minkä vaiheiden kautta ja keiden toimesta suunnitelma on laadittu.

Arvioinnin kohteena olevista lappilaisten kuntien tasa-arvosuunnitelmista ei käy ilmi, miten tasa-arvosuunnittelu on työpaikalla käynnistynyt, miten suunnitelman laatimiseen on nimetty toimijoita ja miten prosessi on edennyt. Suunnitelmissa korostuu lain velvoittavuus tasa-arvotyöhön; varsinaisesti tasa-arvotyön hyötyjä oman työpaikan kannalta ei ole mainittu.

Niistä ei myöskään käy ilmi kuntien tasa-arvosuunnittelun toimijat. Suunnitelmiin on kirjattu yleisesti, että suunnitelma on henkilöstön ja johdon yhteinen asiakirja, mutta tarkempaa

kuvausta siitä, ketkä varsinaiseen suunnitelman työstämiseen ovat osallistuneet, ei suunnitelmissa ole. Tasa-arvotyöryhmä mainitaan yhdessä suunnitelmassa: ryhmän jäsenistä kerrotaan sen verran, että puolet kuusijäsenisestä ryhmästä edustaa työnantajaa ja puolet henkilöstöä, puolet jäsenistä on naisia ja puolet miehiä. Yleisesti Lapin kuntien tasa-arvosuunnitteluun on osallistunut ainakin joko yhteistoiminta- tai työsuojelutoimikunta.

## 5.2 TASA-ARVOSELVITYS JA PALKKAKARTOITUS OSANA TASA-ARVOSUUNNITELMIA

Tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan työpaikkakohtaisia toimenpiteitä työpaikan tasa-arvoselvityksen perusteella. Tasa-arvoselvitys kertoo työpaikan tasa-arvotilanteesta. Lain mukaan tasa-arvoselvityksen tulee sisältää ainakin kartoitus sukupuolenmukaisesta työnjaosta (mihin tehtäviin naiset ja miehet sijoittuvat) sekä palkkakartoitus (kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista). Työpaikan tasa-arvotilannetta voi lisäksi kuvata erilaisten säännöllisesti henkilöstöstä koottujen tietojen kuten tilastojen, kyselyjen, haastattelujen ja keskustelujen avulla.

Palkkakartoituksen tekeminen osana työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämistä on keskeinen uusi vaatimus tasa-arvosuunnittelulle. Tarkoituksena on selvittää, kohdellaanko naisia ja miehiä palkkauksessa tasa-arvoisesti ja, kohdellaanko yhtä vaativia töitä yhdenvertaisella tavalla. Kerättyjen tietojen ja taulukoiden avulla voidaan analysoida naisten ja miesten palkkoja ja laatia toimenpiteitä samapalkkaisuuden edistämiseksi. Tasa-arvovaltuutettu on antanut ohjeet palkkakartoituksen tekemiseen.

Kaikilla työpaikoilla ei ole käytössä tehtävien vaativuusluokitusta. Tasa-arvolaki ei edellytä työn vaativuusjärjestelmän käyttöönottoa palkkakartoitusta varten.

Arvioinnissa mukana olevista 12 tasa-arvosuunnitelmasta kolme (3) perustui riittävään tasa-arvoselvitykseen. Niissä oli kuvattu naisten ja miesten sijoittumista kunnan eri tehtäviin, työsuhteiden laatua, ikäjakaumia, koulutustaustoja ja perhevapaiden käyttöä. Lisäksi selvityksiin liittyi palkkakartoitus, joista kuitenkin vain yksi (1) vastasi niitä vaatimuksia, joita palkkakartoitukselle on asetettu. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävien vaativuustasolle löytyi edellä mainitusta suunnitelmasta. Kolmessa muussa palkkakartoituksen sisältäneessä selvityksessä oli kirjattu naisten ja miesten sijoittuminen johtavassa asemassa oleviin, itsenäisessä asemassa oleviin ja työntekijöihin.

Kahdeksassa (8) suunnitelmassa ei ollut mitään mainintaa tasa-arvoselvityksestä. Suunnitelmissa kunnan tasa-arvotilannetta kuvattiin lähinnä naisten ja miesten sijoittumisena hallintokuntiin/osastoihin/toimintayksiköihin, mutta ei eri tehtäviin. Lisäksi niistä puuttuivat tiedot palkkauksesta ja palkkaeroista. Palkkaustietojen puuttumista perusteltiin (jos perusteltiin ollenkaan) henkilöstön vähäisyydellä ja siten siis tietosuojan vaarantumisella.

Tasa-arvoselvityksen ja palkkakartoituksen tarkoitus on nostaa esiin ne ongelmakohdat, joihin työpaikoilla tarvitaan ratkaisumalleja. Näiden selvitysten puuttuessa ei lappilaisten kuntien tasa-arvotilanteesta ja tasa-arvotyöstä voi sanoa paljoakaan. Arvioinnin kohteena olevien kuntien tasa-arvosuunnitelmat jäävätkin liian yleiselle ja abstraktille tasolle.

## 5.3 TASA-ARVOSUUNNITELMIEN SISÄLTÖ

Kaikissa arvioinnissa mukana olevissa suunnitelmissa näkyivät hyvin tasa-arvolain työnantajalle asettamat velvoitteet sukupuolten tasa-arvon edistämisestä.

Tasa-arvolain 6 § oli kirjattu lähes jokaiseen suunnitelmaan:

Työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä, edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Edelleen työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa, kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, helpottaa perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamista ja toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Edellä mainitut kehittämiskohteet löytyivät lähes kaikista suunnitelmista. Tasa-arvon voi siten olettaa kuuluvan luontevasti monipuolisesti työhön liittyvänä asiana, aina palvelussuhteen alkamisesta sen päättämiseen ja kaikkeen siltä väliltä. Tasa-arvosuunnitelmia lukiessa ei kuitenkaan voinut välttyä ajatukselta, että Lapin kuntien tasa-arvotyö ja -politiikka mielletään liian usein puhtaasti tasa-arvolain pakottavimpien säädösten noudattamiseksi (kiintiöt ja työsyryntäkielto), joiden rikkominen on myös vahvimmin sanktioitu.

Yleisimpinä ongelmina suunnitelmissa näyttää olevan liian monen teeman esille nostaminen sekä konkreettisten toimenpiteiden puuttuminen epäkohtien korjaamiseksi. Selkeitä konkreettisia toimenpiteitä oli kirjattu vain muutamiin suunnitelmiin, ja siten suunnitelmat jäävätkin lähinnä suosituksiksi siitä, miten asioiden pitäisi olla. Yksittäisistä konkreettisista toimenpiteistä mainittakoon seuraavat esimerkit: rekrytoinnissa haastattelurunko on sama kaikille ehdokkaille ja henkilövalintaan osallistuu henkilöitä, jotka ovat tietoisia tasa-arvokysymyksistä, esimieskoulutukseen kannustaminen, työntekijöiden oikeus tietää palkkansa määrääytymisen perusteet, työpaikan ilmapiirikyselyihin liitetään tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä.

Mikäli yksityiskohtaisempia käytännön toimenpiteitä kirjattaisiin suunnitelmiin, olisi suunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumisen seuranta ja arviointi helpompaa.

#### 5.4 TASA-ARVOSUUNNITELMAN SEURANTA JA VAIKUTUKSET

Kuten edellisessä kappaleessa todettiin, tasa-arvosuunnitelmiin oli kirjattu hyvin vähän todellisia konkreettisia tavoitteita ja toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi työpaikoilla. Tasa-arvoselvitysten puuttuessa tasa-arvosuunnitelmat jäävät hyvin yleiselle tasolle. Koska tavoitteita ja toimenpiteitä ei suunnitelmista löydy, ei tavoitteiden toteutumisen seurantaan, tulosten mittaamiseen (mittarit) ja arviointiin ole suunnitelmissa myöskään kiinnitetty huomiota.

Tasa-arvo-/yhdenvertaisuussuunnitelmien päivittämisestä ja suunniteltujen toimenpiteiden toteutumisen seurannasta vastaavat kunnissa yleisimmin kunnanhallitus sekä yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnat. Vastuuhenkilöitä ei ole mainittu yhdessäkään suunnitelmassa. Useasta suunnitelmasta puuttui myös tarkennettu aikataulutus suunnitelman ajantasaistamiselle ja tulosten arvioinnille. Useimmissa kunnissa on kuitenkin suunnitelmaa sovittu päivitettävän vuosittain. Tähän arviointiin ei saatu mukaan muita (uudempia) suunnitelmia kuin ilmoitetut 12 kappaletta, joten voi olettaa että suunnitelmat ovat kunnissa jääneet päivittämättä ja suunnitelmiin kirjatut toimenpiteiden toteutumiset arvioimatta.

Vastuuhenkilöiden, aikataulujen ja seurannan mittareiden puuttuminen suunnitelmista hidastaa käytännön tasa-arvotyön edistymistä organisaation sisällä.



## 5.5 TIEDOTTAMINEN

Jotta kuntien henkilöstö voisi sitoutua tasa-arvotyöhön, sen täytyy olla tietoinen tasa-arvotyön tavoitteista ja vaiheista. Kaiken kaikkiaan pelisäännöt on työpaikalla luotava yhdessä, jotta niihin voisi sitoutua. (Huhta ym. 2005).

Tasa-arvo-/yhdenvertaisuussuunnitelma saadaan muuttumaan sanoista teoksi, kun työpaikalla tunnetaan suunnitelmaan kirjatut tavoitteet ja toimenpiteet sekä sitoudutaan tasa-arvon edistämiseen. Tiedottaminen on olennainen osa tasa-arvotyötä.

Suunnitelmiin olisi hyvä kirjata, miten siitä aiotaan tiedottaa. Tiedottamisen tavat ovat työpaikkakohtaisia, ja usein kannattaa hyödyntää useampaa tiedottamiskanavaa.

Arvioinnissa mukana olevista suunnitelmista kuudessa (6) oli maininta tasa-arvosuunnittelun tiedottamisesta henkilöstölle. Yhteen (1) suunnitelmaan oli kirjattu toimenpiteenä tasa-arvokoulutusta henkilöstölle. Yleisesti tiedottamisvastuu oli annettu johdolle ja yksikköjen esimiehille. Parissa (2) suunnitelmassa tasa-arvotyöstä suunniteltiin tiedotettavan vuosittaisessa toimintakertomuksessa tai henkilöstötilinpäätöksessä. Mikään kunnista ei ole kirjannut suunnitelmaan sen julkaisemista kunnan kotisivuilla internetissä.

Edellisen perusteella Lapin kuntien henkilöstö ei välttämättä tiedä kunnan tasa-arvotilanteesta tai tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta mitään.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän selvityksen tarkoituksena oli arvioida lappilaisissa kunnissa laadittuja tasa-arvosuunnitelmia. Lapin ammattiopiston Lapin Letka -hanke sai arvioitavaksi 12 tasa-arvosuunnitelmaa, jotka oli laadittu vuosien 2002–2008 aikana.

Yli puolet Lapin kunnista on laatinut tasa-arvosuunnitelman. Lappilaiset kunnat eivät poikkea tässä muun maan jakaumasta (vuonna 2005 tehdyn selvityksen mukaan 52 % Suomen kunnista on laatinut tasa-arvosuunnitelman).

”Ei meillä ole tasa-arvo-ongelmia”, sanotaan monilla työpaikoilla. Ajatellaan, että tasa-arvokysymyksiin on syytä puuttua vasta, kun on törmätty vaikeisiin yksittäisiin ongelmiin tai syrjintätilanteisiin. Tasa-arvoa kannattaa päinvastoin lähteä edistämään ennakoivasti positiivisessa hengessä, jotta ongelmia ei tulisikaan.

Hyvä tasa-arvosuunnitelma on konkreettinen toimintasuunnitelma tasa-arvon kehittämiseksi työpaikalla. Arvioinnin kohteena olevista suunnitelmista sellaiseksi ei yltänyt yksikään. Ne jäivät julistuksenomaisiksi papereiksi, jotka eivät erityisemmin liittyneet kuntien arkeen. Hyvät ja tavoiteltavat ideaalit jäivät useimmissa suunnitelmissa periaateohjelman muotoon. Näin suunnitelmat voidaan kokea pakkopullana ja turhana byrokraatiana, ”ö-mapin tavarana”.

Se, että tasa-arvon edistämisestä on määrätty laissa, helpottaa erityisesti tasa-arvosuunnittelun prosessin käynnistämistä. Myös henkilöstöllä on oikeus vaatia tasa-arvon edistämistä työnantajiltaan ja toimia omien työolojensa ja kehitysmahdollisuuksiensa parantamiseksi. Hyviä syitä tehdä tasa-arvosuunnitelma on useita: laki vaatii, tasa-arvo on tärkeä perusarvo ja ihmisoikeus, tasa-arvoinen työkuultuuri koetaan oikeudenmukaisena, tasa-arvo edistää henkilöstön hyvinvointia, parantaa työmotivaatiota ja sitoutumista, tasa-arvoinen työpaikka

houkuttelee osaavaa työvoimaa ja luo modernia yritys- tai organisaatiokuvaa. (Ikävalko ym., 2005).

Arvioinnin kohteena olleet lappilaisten kuntien tasa-arvosuunnitelmat olivat eritasoisia ja eri tavoilla rakennettuja. Yhteistä niille kaikille oli liian yleiselle tasolle jääminen, mikä johtui kuntien tasa-arvotilanteen selvitysten puuttumisesta tai vaillinaisuudesta. Kunnissa ei siten välttämättä edes tiedetä, millainen henkilöstön ja kuntalaisille tarjottavien palvelujen tasa-arvotilanne omassa kunnassa on. ”Pyritään”, ”tavoitteena on”, ”edistetään”-tyyppisten fraasien taustalta puuttuu konkretia. Toimijoita, vastuuhenkilöitä, konkreettisia toimenpiteitä, aikatauluja, toimenpiteiden vaikuttavuuden mittareita, seurantaa, arviointia ja tiedottamista tulee seuraavissa tasa-arvosuunnitelmissa pohtia kovasti. Käsillä olevat suunnitelmat antavat hyvää pohjaa kuntien tulevalle tasa-arvotyölle.

Tasa-arvolain uudistuksessa 2005 tasa-arvosuunnitteluelvoitetta tiukennettiin ja henkilöstön edustajien toimintamahdollisuuksia tasa-arvosuunnitteluun ja erityisesti palkkatasa-arvon seurannassa vahvistettiin. Kuntien osoittamasta vastahakoisuudesta huolimatta tasa-arvosuunnittelun voi olettaa lähitulevaisuudessa lisääntyvän kunnissa. Mikäli luottamushenkilöt ja henkilöstön edustajat aktivoituvat asiassa, tasa-arvosuunnitelmasta voi kehittyä tehokas ja osallistava tasa-arvon edistämisen työkalu sekä henkilöstöpoliittisen että kuntalaisiin ja muuhun yhteiskuntaan kohdistuvan toiminnallisen tasa-arvon edistämisessä.

Lapin Letka -hankkeella pyritään osaltaan vastaamaan kuntien tasa-arvohaasteisiin käynnistämällä ja tukemalla kuntien tasa-arvotyötä ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista.

**LÄHTEET:**

Enontekiön, Kemin, Kemijärven, Keminmaan, Kittilän, Kolarin, Pellon, Ranuan, Rovaniemen, Simon ja Tervolan tasa-arvo -ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmat.

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

Holli, Anne Maria & Luhtakallio Eeva & Raevaara Eeva (2007) Sukupuolten valta/kunta: politiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere.

Huhta, Liisa & Kempe, Jouni & Leinonen, Minna & Uosukainen Katja (2007) Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämistyössä – kokemuksia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. Tykes- raportteja. Helsinki.

Matinmikko, Johanna & Tanhua, Inkeri (toim.) (2008) Työpaikan palkkakartoitus. Tietoa ja kokemuksia. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2008:25. Helsinki.

Melkas, Tuula & Lehto, Anna-Maija (2005) Tasa-arvosuunnittelu julkisella sektorilla. Selvitys suunnitteluvaiheen toteutumisesta. Tasa-arvojulkaisuja 2005:3. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.