

TYÖYHTEISÖN TASA-ARVO



KOULUTUKSEN TAVOITTEET JA SISÄLTÖ

Tavoitteet:

- Ymmärtää keskeinen lainsäädäntö sukupuolten välisestä tasa-arvosta organisaation näkökulmasta
- Ymmärtää sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työyhteisön ja organisaation toiminnan laadun kehittämisenä
- Tuntea keinoja, joilla työyhteisön tasa-arvoa voidaan edistää

Sisältö:

- Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskeva keskeinen lainsäädäntö organisaatioissa
- Viranomaisen vastuu tasa-arvon edistämisessä
- Miten tasa-arvon edistäminen vaikuttaa työyhteisöön
- Miten työyhteisön tasa-arvoa edistetään



KESKEINEN LAINSÄÄDÄNTÖ

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/8.8.1986).
 - Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.
 - Laki asettaa konkreettisia velvoitteita tasa-arvon edistämiseksi.
 - Lain toteutumista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta.
- Laki koskee viranomaisia (4 §), julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoa (4a §), koulutusta ja opetusta järjestäviä tahoja (5 §) sekä työnantajia (6 §).



KESKEINEN LAINSÄÄDÄNTÖ

- Perustuslaki (731/11.6.1999), 2 luku Perusoikeudet, 6§
yhdenvertaisuus
 - ”Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. ”
- Työturvallisuuslaki
 - Muun muassa velvoittaa työntekijää puuttumaan työpaikalla esiintyvään häirintään, 28§.
- Työsopimuslaki 2001
 - Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu.



MIKSI TASA-ARVON EDISTÄMISEEN TULEE PANOSTAA TYÖYHTEISÖSSÄ?

- Yksilöiden aidot valinnanmahdollisuudet lisääntyvät
- Työilmapiiri ja työviihtyvyys parantuvat
- Työntekijät voivat paremmin tasa-arvoisessa työyhteisössä
 - Työmotivaatio ja sitoutuminen lisääntyvät
 - Tuloksellisuus paranee
- Osaamista hyödynnetään tehokkaammin

Lähde: Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön,
Vastapaino-Tasa-arvoaltuutettu 2005



MIKSI TASA-ARVON EDISTÄMISEEN TULEE PANOSTAA TYÖYHTEISÖSSÄ?

- Luovuus ja kekseliäisyys kasvavat
- Työturvallisuus parantuu
- Vähentää sukupuolen mukaista työnjakoa
- Julkisuuskuva kohenee
- Kilpailuetu ammattitaitoisesta työvoimasta
- Varmistetaan työvoiman saatavuus

Lähde: Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön, Vastapaino-Tasa-arvovaltuutettu 2005



MILLAINEN ON TASA-ARVOINEN TYÖPAIKKA?

- Johtaminen on tasapuolista, arvostavaa ja ihmisten erilaisuuden huomioivaa
- Rekrytoinnissa kriteerinä on pätevyys, eikä tehtävää pidetä etukäteen nais- tai miestehtävänä
- Työpaikalla ei suvaita sukupuolista häirintää, ahdistelua tai muutakaan kiusaamista
- Naisilla ja miehillä on samanlaiset mahdollisuudet tehdä erilaisia töitä ja edetä hierarkian eri tasoille

(Tasa-arvosta lisäarvoa 2003: Työelämän tutkimuslaitos, Tampereen yliopisto.)



MILLAINEN ON TASA-ARVOINEN TYÖPAIKKA?

- Työnkuvia ja työympäristöjä kehitetään molemmille sukupuolille sopiviksi ja toimenkuvat muotoutuvat kunkin työntekijän kykyjen mukaan
- Samasta työstä maksetaan sama palkka ja nais- ja miesalojen töitä arvostetaan yhtä paljon
- Työntekijöillä on mahdollisuus koulutukseen ja työnkiertoon, myös sijaisilla ja määräaikaisilla
- Työ- ja perhe-elämän joustoja voidaan käyttää joutumatta huonompaan asemaan

(Tasa-arvosta lisäarvoa 2003: Työelämän tutkimuslaitos, Tampereen yliopisto.)



VIRANOMAISEN VELVOLLISUUS EDISTÄÄ TASA-ARVOA

(Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 4§)

- Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisen ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti
- Tulee luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa
 - Esim. tarkastelleen asioita sukupuolinäkökulmasta ja tehdään tarvittaessa sukupuolivaikutusten arviointi
- Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista
- Naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon -
valtavirtaistamisperiaatteella ja luomalla uusia toimintatapoja -
palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa



MITEN TASA-ARVOA VOI EDISTÄÄ?

- Laaditaan **tasa-arvosuunnitelma**, jossa kuvataan työpaikan tasa-arvotilanne ja määritellään toimenpiteet, vastuuhenkilöt, arviointi ja aikataulu.
 - Ensin tehdään selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, jossa tarkastellaan esimerkiksi seuraavia asioita:
 - Rekrytointikäytännöt, osa- ja määräaikaisten tehtävien sukupuolijako, naisten ja miesten jakaantuminen eri toimialoille ja eri tehtäviin, palkkaus, vanhempain vapaat, koulutuspäivät ja sairauspoissaolot sekä yksilöiden kokemus tasa-arvon toteutumisesta.
 - Tämän jälkeen onkin helpompi määritellä tavoitteet ja toimenpiteet, kuten esimerkiksi selkeät pelisäännöt rekrytointiin, palkkaukseen ja sukupuolisen häirinnän varalta.



www.lapinletka.fi

Lapin Letka -hanke



Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

