



Kymmenen kohtaa tasa-arvosuunnitelman arviointiin

1. Jokaisen työnantajan velvollisuus on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työpaikalla. Lisäksi 1.1.2015 alkaen jokaisen työnantajan on ennaltaehkäistävä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

2. Työnantajien, joiden palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava tasa-arvosuunnitelma.

- Tasa-arvosuunnitelma koskee **naisten ja miesten** välistä tasa-arvoa työpaikalla.
- Suunnitelmassa tulee huomioida myös **sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun** perustuva syrjintä.
- Tasa-arvosuunnitelma voidaan yhdistää työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

3. Tasa-arvosuunnitelman ja sen pohjaksi laadittavan selvityksen tulee kattaa koko henkilöstö.

4. Suunnitelma ja palkkakartoitukset laaditaan yhteistyössä työpaikan eri henkilöstöryhmien edustajien kanssa soveltaen yhteistoimintalakea tai vastaavia säännöksiä.

- Tasa-arvon edistäminen edellyttää sekä johdon että henkilöstön sitoutumista tasa-arvosuunnitteluun ja suunnitelmaan kirjattavien toimenpiteiden toteuttamiseen käytännössä.
- Työnantaja perehdyttää / kouluttaa esimiehet ja henkilöstön asiaan.
- Työpaikalla on suositeltavaa nimetä tasa-arvotyöryhmä, joka huolehtii tasa-arvosuunnitteluprosessiin liittyvien eri vaiheiden organisoinnista tai toteuttamisesta
- Tasa-arvon edistäminen vaatii sekä aikaa että resursseja.

5. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää vähintään selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitukset

- palkkakartoitukset = kartoitukset naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.
- lisäksi selvityksessä voidaan kuvata naisten ja miesten rekrytointeja, määräaikaissa työsuhteissa olevien määriä, osallistumista koulutukseen, urakehitystä, perhevapaitten pitämistä, käytössä olevia työajan joustoja jne.
- Tärkeää tietoa työpaikan tasa-arvotilanteesta saadaan henkilöstöltä tasa-arvokyselyllä.
- Tasa-arvolaki ei määrittele yksityiskohtaisesti, miten palkkakartoitukset käytännössä tehdään. Kartoitusten toteutus voi vaihdella ala- ja työnantajakohtaisesti. **Pron palkkakartoitushoje opastaa selvityksen tekemiseen.**

6. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi

- Tehdyn selvityksen perusteella valitaan ne konkreettiset kohteet, joihin halutaan vaikuttaa.

- On hyvä keskittyä muutamaaan kehittämiskohteeseen kerrallaan. Isojen haasteiden osalta voidaan päättää pienemmistä välitavoitteista, joiden toteuttamiseksi laaditaan aikataulu.
- Palkkauksellisen tasa-arvon tarkasteleminen on pakollista. Ellei tasa-arvosuunnitelmaan ole kirjattu konkreettisia palkkausta koskevia toimenpiteitä, suunnitelmassa on syytä perustella, miksi niitä ei siinä ole.
- Lisäksi voidaan kuvata työtehtävien jakautumista tasaisesti, koulutukseen pääsyä ja työssä kehittymistä, uralla etenemistä, työolojen kehittämistä kaikille sopivaksi, johtamista, työhönottoa, palvelussuhteen ehtoja, perheen ja työn yhteensovittamista, seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisyä jne.
- Sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisun syrjinnän ennaltaehkäisemiseen kannalta olennaista on, että työpaikalla kunnioitetaan erilaisia sukupuoli-identiteettejä ja sukupuolen ilmaisun tapoja. Konkreettisina toimenpiteinä voidaan mm. miettiä valmiuksia ratkaista mahdollisia ongelmatilanteita, luoda menettelytapoja tilanteisiin, joissa syrjintää voi tapahtua esim. rekrytointikäytännöt tai sisällyttää työpaikan ohjeisiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvän häirinnän kieltö. Myös tiedon lisääminen sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun moninaisuudesta on tärkeää.
- Asetettujen tavoitteiden tulee olla mahdollisimman konkreettisia.
- Tavoitteille tulee nimetä vastuuhenkilöt ja aikataulut sekä mittarit millä niitä mitataan.

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

- Arvioiminen antaa tärkeää tietoa siitä, kuinka suunnitelman toteuttaminen on edistynyt ja missä on vielä kehittämisen varaa.
- Toistuvien toimien tarkoituksena on, että tasa-arvotyö olisi työpaikoilla jatkuva prosessi.

8. Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus on hyvä päivittää vuosittain, lain mukaan vähintään joka toinen vuosi

- Paikallisesti voidaan sopia, että palkkakartoitus tehdään vähintään kerran kolmessa vuodessa, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Edunvalvonnan näkökulmasta näin ei tule kuitenkaan sopia.

9. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä tulee tiedottaa työpaikan henkilökunnalle ja suunnitelman tulee olla kaikkien saatavilla.

- Palkkakartoituksesta tulee tiedottaa vähintään yhteenvetotasoisesti.

10. Tasa-arvovaltuutettu valvoo

- Mikäli työnantaja valtuutetun ohjeista ja neuvoista huolimatta laiminlyö velvollisuutensa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, tasa-arvovaltuutettu voi vaatia suunnitelmaa laadittavaksi määräajassa.
- Jollei tämä johda tulokseen, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi velvoittaa työnantajaa laatimaan suunnitelman määräajassa. Lautakunta voi tehostaa määräystään uhkasakolla.

Lisätietoa www.tasa-arvo.fi