

HYVIÄ KOKEMUKSIA TASA-ARVOSUUNNITTELUSTA

– silti liian moni ohittaa tasa-arvosuunnitelman tarpeettomana

■ Vain kolmasosa työpaikoista tekee järjestelmällisesti töitä tasa-arvon eteen.

Lakiin perustuva velvoite ei ole purrut, sillä moni henkilöstöpäällikkö perustelee tasa-arvosuunnitelman puuttumista tarpeettomuudella.

Työtehtävien eriytyminen naisten ja miesten kesken ei ole syy, jolla tasa-arvosuunnitelman voi ohittaa.

Taulukko 1. Tasa-arvosuunnittelu henkilöstömäärän mukaan, %.

Henkilöstömäärä / Tasa-arvosuunnittelu	20–49 (n=41)	50–99 (n=49)	100–499 (n=32)	yli 500 (n=11)
on suunnittelua	12	29	22	91
ei ole suunnittelua	88	71	78	9

Lähde: Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2003

Taulukko 2. Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä, johtoryhmistä ja hallituksista, %.

Ryhmä	miehiä	naisia
henkilöstö	56	44
johtoryhmä	76	24
hallitus	82	18

Lähde: Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2003

Taulukko 3. Miten työpaikoilla on selvitetty tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä? (yhdessä yrityksessä on voitu selvittää useita aiheita)

Selvitys	kpl	%
työpaikan ilmapiiri	33	24
naisten/miesten palkkarakenne	25	19
naisten/miesten sijoittuminen eri tehtäviin	21	16
henkilöstön rekrytointikäytäntö	17	13
naisten/miesten perhepoliittisten vapaiden (esim. vanhempainvapaata) käyttö	14	10
naisten/miesten koulutukseen osallistuminen	13	10
naisten/miesten urakehitys	11	8
yhteensä	134	100

Lähde: Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2003

Tasa-arvosuunnittelu on avaus terveille keskustelulle vaikeasta aiheesta. On huomattavasti yksinkertaisempaa todeta epätasa-arvoinen kohtelu, mikäli oman työpaikan tilanteesta on järjestelmällistä ja eriteltyä tietoa.

– Ilmapiiri tasa-arvokysymyksissä on keventynyt lain myötä, sanoo eräs kohderyhmän henkilöstöpäällikkö. Kun tasa-arvosta on tullut asia, joka koetaan sallituksi puheenaiheeksi, suuri edistysaskel on jo otettu.

Suunnittelulla tasa-arvoon

Tasa-arvovaltuutetun selvityksen mukaan ei niinkään yrityksen toimiala, vaan henkilöstön määrä erottele tasa-arvosuunnittelun yleisyyttä. Mikäli työskentelet suuressa yli 500 henkilön työpaikassa, kuulut todennäköisimmin siihen ryhmään, jolla on tasa-arvosuunnittelua. Sen sijaan pk-yritykset ovat vähiten aktiivisia. (taulukko 1)

Tasa-arvotilanne koetaan parhaimmaksi työpaikoilla, joilla sen eteen tehdään järjestelmällisesti töitä. Palkkarakenne sekä miesten ja naisten työskentely samoissa ja samanarvoisissa tehtävissä kertovat tasa-arvosta. Naisten marginaalinen osuus päätöksentekolimissä koetaan edelleen pahimpana epätasa-arvon mittarina. Naisten osuus kohderyhmän työpaikojen johtoryhmissä oli 24 prosenttia ja hallituksissa 18 prosenttia. (taulukko 2)

Tasa-arvosuunnittelun sisältö

Tasa-arvosuunnittelulle ei ole säädetty erityisvaatimuksia. Tarpeet ovat hyvin työpaikkalähtöisiä. Työilmapiirikartoitukset, palkkarakenneselvitykset ja työtehtävien jakautuminen sukupuolen mukaan ovat yleisimmät selvitykset, joilla tasa-arvotilanne tehdään näkyväksi. Kolmannes työpaikoista on kartottanut tasa-arvotilannetta jollakin tapaa. (taulukko 3)

Selvitykset ovat pohjamateri-

Hyvä muistaa tasa-arvosuunnittelusta:

- Tasa-arvosuunnittelu on lakisääteistä kaikissa työpajoissa, joissa on pääsääntöisesti vähintään 30 työntekijää.
- Tasa-arvovaltuutettu on julkaissut *Tasa-arvon työkalupakki* -julkaisun, jossa on käytännön vinkkejä tasa-arvosuunnittelun pohjaksi.
- Tasa-arvosuunnittelua voidaan toteuttaa ja seurata monilla eri kokoonpanoilla (esimerkiksi työsuojelutoimikunta, tasa-arvoryhmä, yt-toimikunta, johtoryhmä, henkilöstötiimi).
- Mitä konkreettisempia tavoitteita tasa-arvon edistämiseksi on asetettu, sen helpompi niiden etenemistä on seurata. Henkilöstötilinpäätös on hyvä apu seurantaan.
- Asenteiden lasikatoksi nimetään tilannetta, jossa tasa-arvo on yrityksen kliseemäinen arvo, vaan ei käytäntö.

Lähde: Ahponen Sanna & Paasikoski Anne (2003): Suunnittelusta tekoihin. Tasa-arvovaltuutetun selvitys tasa-arvosuunnittelusta työpaikoilla. Tasa-arvojulkaisuja.

aalia itse tasa-arvosuunnittelulle. Varsinaisessa suunnitelmassa tuodaan esille taustainformaation lisäksi asioita, jotka vaativat toimia kyseisessä työpaikassa.

Esimerkiksi jos työpaikalla on hyvin eriytyneet naisten ja miesten työtehtävät, uusia henkilöitä rekrytoitaessa huomiota kiinnitetään työpaikkailmoituksen sisältöön. Ilmoitukseen tulee tahattomia piilo-oletuksia, joten sanavallinat tai tarkennukset ovat tärkeitä. Mikäli tasa-arvosuunnitelmaan on sisällytetty pyrkimys lisätä naisjohtajien määrää, se voidaan tuoda työpaikkailmoituksessa esiin.

Tavoitteet selviä, toimet eivät

Tasa-arvosuunnittelun sisällöt kaipaavat hiomista. Hyvien tasa-arvo edistävien tavoitteiden konkretisointuminen erityistoimiksi ei näytä toteutuvan. Tasa-arvosuunnitelmissa kartetaan tuomasta jompaakumpaa sukupuolta esille. Perhevapaat tosin muodostavat poikkeuksen tasa-arvovaltuutteen mukaan. Niiden

kohdalla mainitaan erityisesti miehet ja heidän kannustamisensa pitämään perhevapaita.

Tasa-arvolaki mahdollistaa ali-edustettuna olevan sukupuolen suosimisen. Laissa todetaan, että sukupuolen mukaiset erityistoimet eivät ole syrjintää, mikäli ne perustuvat suunnitelmaan, ovat väliaikaisia ja niillä pyritään tasa-arvo-lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä. Tätä mahdollisuutta käytetään tuskin ollenkaan.

Tasa-arvovaltuutettu Päivi Romanov pitää tasa-arvosuunnittelua välineenä hyvälle henkilöstöpolitiikalle.

– Jokainen työyhteisö tietää itse sekä omat resurssinsa että vahvuutensa ja ongelmansa paremmin kuin kukaan muu. Viranomainen ei voi ”tehdä” työpaikkojen tasa-arvoa. Menestyvän työyhteisön tärkein voimavara on henkilöstö. Tasa-arvoisessa työyhteisössä työtä tekevät tyytyväiset työntekijät, Romanov sanoo. □



Uutta TEKin [www-sivuilla:](http://www.tek.fi)

Tasa- arvoasiat tutuiksi

<http://www.tek.fi/tasa-arvo>

Sivuilla tarjotaan tietoa tekniikan työmarkkinoista nais- ja miesnäkökulmasta, työn ja perheen yhteensovittamisesta, verkottumisesta, vaikutusmahdollisuuksista omassa työyhteisössä ja lainsäädännöstä.

Onko sinulla tasa-arvoon liittyvä kysymys, joka on askarruttanut sinua pitkään? Lähetä meille kysymyksesi, niin me etsimme vastauksen. tasa-arvo@tek.fi