

14.6.2022

Seurakunnille

Sisältää: Muistutus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnasta

Muistutus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnasta

Yleistä

Marraskuussa 2021 toteutetussa ajankohtaiskyselyssä kysyttiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä palkkakartoituksen laadinnasta seurakunnissa. Kyselystä selvisi, että suurimmassa osassa seurakuntia suunnitelmat ja niiden päivitykset on tehty asianmukaisesti, mutta kaikissa seurakunnissa suunnitelmia ja kartoitusta ei ole tehty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien vaatimalla tavalla. Toisaalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat sekä palkkakartoitus oli tehty myös joissakin sellaisissa seurakunnissa, joissa suunnitelmien ja kartoituksen laatiminen on vapaaehtoista.

Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen laatimisvelvollisuus

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta edellyttää työnantajan edistävän sukupuolten välistä tasa-arvoa työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa. Tämän toteuttamiseksi työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30. Suunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan ja se voidaan tehdä yhdistettynä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

Työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajille tulee turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa tasa-arvosuunnitelman sisältöön suunnitteluprosessin eri vaiheissa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa olisi hyvä käsitellä, miten siitä tiedotetaan. Tiedottaminen voidaan tehdä työpaikan sisäisen tiedotuksen käytäntöjen mukaisesti esimerkiksi työpaikan sisäisillä verkkosivuilla, sähköpostitse, ilmoitustaululla tai henkilöstökokouksissa. Vaikka tiedotuksessa kerrotaisiin vain tasa-arvosuunnitelman pääkohdat, koko tasa-arvosuunnitelman tulee olla helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivityksistä tiedottaminen henkilöstölle on tärkeää, sillä tiedottaminen edistää osaltaan suunnitelman toteutumista käytännössä.

Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvän palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole välittömästi tai välillisesti sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja.

Palkkakartoituksen laadinnassa tulee päättää käytettävästä ryhmittelystä, sillä vertailu koko henkilöstön tasolla ei ole riittävää. Tarkastelu voidaan tehdä esimerkiksi vaativuus- tai tehtäväryhmittäin. Palkkakartoituksessa palkkoja tarkastellaan kokonaisuutena ja kussakin ryhmässä lasketaan ryhmään kuuluvien naisten ja miesten palkkojen keskiarvot. Palkkakartoituksesta ei saa ilmetä yksittäisen henkilön palkkatietoja.

Jos palkkakartoitus tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Selvityksen tarkoituksena on käydä läpi, mistä mahdolliset palkkaerot johtuvat. Jos palkka muodostuu eri palkan osista, erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Palkkaerot naisten ja miesten välillä eivät vielä itsessään tarkoita, että kyseessä olisi palkkasyrjintä. Jos palkkaeroille ei kuitenkaan ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

[Tasa-arvosuunnitelman laatiminen](#)

[Palkkakartoitus](#)

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus

Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikkien työnantajien on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Yhdenvertaisuuden edistämistoimia voivat olla esimerkiksi hyviin käytäntöihin perustuvien menettelytapojen vakiinnuttaminen syrjintäepäilyjä käsiteltäessä sekä yhdenvertaisuusasioiden esille ottaminen työntekijöiden perehdytyksessä, koulutuksessa ja työyhteisön kehittämisessä.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuussuunnitelma on suunnitelma siitä, miten työnantaja parantaa yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee ja puuttuu mahdolliseen syrjintään työpaikalla. Yhdenvertaisuussuunnittelussa olennaista on nykytilan arviointi ja konkreettisten tavoitteiden asettaminen, jotta toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi voidaan toteuttaa. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää asetettujen tavoitteiden toteutumisen säännöllistä seurantaa ja tarvittaessa toimiin tulee tehdä olosuhteiden vaatimia muutoksia.

Työnantaja voi laatia erillisen yhdenvertaisuussuunnitelman tai sen voi sisällyttää henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet tulee yksilöidä siten, että työnantaja kykenee tarvittaessa osoittamaan työsuojeluviranomaiselle täyttäneensä veloitteet.

KirVESTES:n perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaisia tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvaltuutetulla.

Työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelmia valvovat aluehallintovirastojen työsuojeluviranomaiset. Mikäli työnantaja ei tee vaadittua yhdenvertaisuussuunnitelmaa, yhdenvertaisuusvaltuutettu voi viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Lautakunta voi velvoittaa työnantajan tekemään suunnitelman ja tarvittaessa asettaa määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

[Yhdenvertaisuussuunnittelun vaiheet](#)

[Yhdenvertaisuusopas työnantajille](#)

Työmarkkinajohtaja Anna Kaarina Piepponen

Työmarkkina-asiamies Meri Westerberg