

Työmarkkinakeskusjärjestöt: Tasa-arvosuunnitelmat tehokkaammin edistämään tasa-arvoa työpaikoilla

Kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt ovat osana kolmikantaista samapalkkaisuusohjelmaa toteuttaneet kyselyn tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toimivuudesta työpaikoilla. Selvityksen tavoitteena oli saada tietoa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemisestä sekä siitä, miten niiden avulla on onnistuttu edistämään tasa-arvoa työpaikalla, erityisesti ottaen huomioon vuoden 2015 alusta voimaan tulleet tasa-arvolain täsmennykset.

Työpaikan sisäisessä tiedottamisessa ja tasa-arvotoimenpiteiden seurannassa parantamisen varaa

Kyselyn tulosten perusteella parannettavaa löytyy erityisesti tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamisessa työpaikalla. Henkilöstön edustajien tietämys työpaikan tasa-arvosuunnitelmista, palkkakartoituksista ja toimenpiteistä oli usein puutteellista. Parannettavaa on myös suunnitelmassa sovittujen tasa-arvotoimenpiteiden seurannassa.

Työnantajajärjestöjen kyselyyn saatiin yhteensä 1071 ja palkansaajajärjestöjen kyselyyn 1654 vastausta. Työnantajajärjestöjen tulokset mittaavat tasa-arvosuunnitelman piirissä olevien työntekijöiden määrää. Palkansaajajärjestöjen tulokset mittaavat puolestaan suunnitelman piirissä olevien työpaikkojen määrää.

Tasa-arvosuunnitelman piirissä on työnantajakyselyn mukaan runsaat 90 prosenttia palkansaajista. Henkilöstömäärältään suurissa työpaikoissa tasa-arvosuunnitelmia tehdään jonkin verran pienempiä työpaikkoja enemmän. Palkansaajakyselyn mukaan noin kahdessa kolmasosassa työpaikoista tasa-arvosuunnitelma on tehty. Noin viidennes henkilöstön edustajista ei osannut sanoa, onko suunnitelma tehty. Molempien kyselyjen mukaan osalla työpaikoista, joissa suunnitelmaa ei oltu vielä tehty, se on tarkoitus tehdä lähiaikoina.

Palkkakartoitus ja perusteettomien palkkaerojen korjaaminen osaksi tasa-arvotyötä

Palkkakartoituksen piirissä on työnantajakyselyn mukaan 80 prosenttia palkansaajista. Palkansaajakyselyn mukaan vajaalla 40 prosentilla työpaikoista palkkakartoitus on tehty. Palkansaajavastaajista lähemmäs 30 prosenttia ei osannut sanoa, oliko kartoitus tehty tai tekeillä. Molempien kyselyjen mukaan osalla työpaikoista, joissa kartoitusta ei oltu vielä tehty, se on tarkoitus tehdä lähiaikoina.

Perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä todettiin työnantajakyselyn mukaan noin 10 prosentilla työpaikoista niissä tilanteissa, joissa palkkakartoitus oli laadittu. Vastaavissa tilanteissa palkansaajakyselyn mukaan perusteettomia palkkaeroja todettiin noin 17 prosentilla työpaikoista. Lähemmäs 30 prosenttia palkansaajavastaajista ei osannut sanoa, oliko perusteettomia palkkaeroja esiintynyt.

Työnantajakyselyn mukaan perusteettomiin palkkaeroihin oli puututtu kaikissa tapauksissa. Palkansaajakyselyn mukaan perusteettomiin palkkaeroihin oli puututtu 30 prosentissa työpaikoista. Kolmasosa palkansaajavastaajista ei osannut sanoa, oliko perusteettomiin palkkaeroihin puututtu.

Tasa-arvosuunnittelun todettiin edistäneen selvästi tai jonkin verran tasa-arvoa noin kolmanneksessa työpaikoista molempien kyselyjen mukaan. Työnantajakyselyn mukaan noin puolessa työpaikoista tasa-arvotilanne oli hyvä eikä erityistä edistämistarvetta ollut. Palkansaajakyselyn mukaan hyvä tilanne oli noin kolmasosassa työpaikoista. Tasa-arvosuunnittelun ei koettu parantaneen tasa-arvoa lainkaan noin

viidenneksellä työpaikoista palkansaajakyselyn mukaan. Työnantajakyselyssä vastaava luku oli vajaa kahdeksan (8) prosenttia.

Tasa-arvo parantaa työhyvinvointia ja työnantajaimagoa

Vaikka tasa-arvon edistäminen onkin ensisijaisesti työnantajan lakisääteinen velvollisuus, on tasa-arvon edistäminen työpaikalla käytännössä kaikkien asia.

Työpaikan tasa-arvoisuudella on positiivinen vaikutus työntekijöiden ja työnantajan väliseen luottamukseen ja yleisemmin työhyvinvointiin. Työntekijöiden työtyytyväisyys näkyy myös asiakastytytyväisyydessä, ja tasa-arvo parantaa työpaikan imagoa ja työnantajakuva. Tasa-arvosta hyötyvät kaikki osapuolet. Tasa-arvosuunnittelulla voidaan vaikuttaa työpaikan tasa-arvotilanteeseen.

Kaikkeen syrjintään nollatoleranssi

Tasa-arvoon mahdollisesti liittyvistä ongelmista on tärkeää käydä avointa ja rehellistä keskustelua työpaikoilla. Kaikkeen syrjintään on otettava jokaisella työpaikalla nollatoleranssi. Osana tasa-arvosuunnittelua voidaan esimerkiksi laatia menettelytapaohjeet syrjintätapausten ehkäisyyn ja selvittämiseen. Vaikka syrjintään puuttuminen onkin erityisesti työnantajan velvollisuus, kaikkien osapuolten on työpaikalla tunnettava vastuunsa asiallisessa käyttäytymisessä ja syrjinnän ehkäisemisessä.

Nollatoleranssi käsittää myös seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän. Työpaikalla on turvattava jokaiselle häirinnästä vapaa työskentely.

Tasa-arvosuunnittelu pähkinänkuoressa

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantaja edistämään tasa-arvoa työpaikalla yhteistyössä henkilöstön kanssa. Vähintään 30 työntekijän työpaikoilla on tehtävä tasa-arvosuunnitelma, johon tulee sisältyä palkkakartaotus. Tasa-arvolakia täsmennettiin viimeksi vuonna 2015 muun muassa palkkakartaotuksen osalta.

Tasa-arvosuunnitelma on hyvä tehdä työpaikan omista tarpeista lähtien. Lain mukaan suunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartaotus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista, suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Suunnitelmassa voidaan käsitellä esimerkiksi työpaikan arvoja, asenteita, rekrytointikäytäntöjä, perhevapaiden käyttöä, työaikajärjestelyjä, koulutusta, urakehitystä ja palkkausta.

Palkkakartaotuksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartaotuksen vaatimus- tai tehtäväryhmittäinen tai muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin.

Tasa-arvosuunnitelma pitää tehdä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja suunnitelmasta on tiedotettava henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelmaa voi tehdä tunnetuksi työpaikalla monella tavalla, esimerkiksi henkilöstötilaisuuksissa ja uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.

Liite:

Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen tasa-arvosuunnittelun tarkistuslista (1.3.2016)

Lisätietoja:

EK: Asiantuntija Katja Leppänen, puh. 040 510 8324, katja.leppanen@ek.fi

KT: Johtava työmarkkina-asiamies Heikki Saaristo, puh. 050 456 7640, heikki.saaristo@kt.fi

VTML: Neuvotteleva virkamies Mika Happonen, puh. 029 553 0272, mika.happonen@vm.fi

KiT: Lakimies Timo von Boehm, puh. 050 0808 268, timo.boehm@evl.fi

SAK: Työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija Anne Mironen, puh. 040 718 6421, anne.mironen@sak.fi

STTK: Lakimies Anja Lahermaa, puh. 040 828 6845, anja.lahermaa@sttk.fi

Akava: Työelämäasioiden päällikkö Lotta Savinko, puh. 040 504 4356, lotta.savinko@akava.fi