

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – sinunkin asiaksi

Perustietopaketti työelämän tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta 27.11.2020

Sirkku Pohja
Kosti Hyyppä

Miksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kannattaa edistää

Työhyvinvointi

- Jokaisella hyvä olla
- Työssä viihtyminen

Organisaation menestys

- Paras osaaminen mahdollisimman tehokkaasti käyttöön
- Motivaatio
- Hyvä työnantajakuva ja kilpailuetu



Kehitettävää paljon

Suomi ei ole mallioppilas



Yhdenvertaisuus vs tasa-arvo

Yhdenvertaisuudessa on kyse yhtäläisistä mahdollisuuksista

Tasa-arvossa taas on kyse ihmisten yhtäläisestä arvosta yksilönä

Ja jotta kumpikin toteutuisi, niitä on aktiivisesti työelämässäkin noudatettava.

Kummassakin on syrjinnän kieltö

- Syrjinnän estäminen kaikenlaisilla henkilöön liittyvillä perusteilla → **yhdenvertaisuus**
- Sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen → **tasa-arvo**





Yhdenvertaisuus

OMA
LUOTTAMUSMIES

ytn

Mitä on yhdenvertaisuus työelämässä?

Yleisesti: turvataan yhdenvertainen kohtelu ja estetään syrjintä kaikenlaisilla perusteilla.

Lain mukaan yksilöidymmin: ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta

- iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta tai
- vakaomuksesta, mielipiteestä, vammaisuudesta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä, sukupuolen ilmaisusta tai
- muusta henkilöön liittyvästä syystä



Yhdenvertaisuuslaki

- Uusin voimaan vuoden 2015 alusta
 - Asettaa minimin yhdenvertaisuudelle
 - Mikä on syrjintää
 - Mikä on sallittua erilaista kohtelua
 - Kenelle syrjinnästä ilmoitetaan
 - Hyvityskäytäntö
 - Edistämisvelvoite
- Lain tarkoitus siis:
 - Edistää yleisesti yhdenvertaisuutta
 - Ehkäistä **syrjintää** – välitön & välillinen – ja häirintää
 - Tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa

Laki koskee **jokaista työnantajaa ja** velvoittaa **edistämään** yhdenvertaisuutta työpaikalla **suunnitelmallisesti!**

Edistämistoimet

- oikeasuhtaisia
- tehokkaita
- tarkoituksenmukaisia
- jatkuvia
- johdonmukaisia
- säännöllisiä

YVL 7 §

Muut yleisvelvoitteet edistää yhdenvertaisuutta

- Työsopimuslain, TSL 2001, mukaan työntäjän velvollisuuksia
 - työyhteisön ihmissuhteiden edistäminen
 - työssä suoriutumisen ja uralla etenemisen mahdollistaminen
- Työturvallisuuslain, TTurL 2002
 - yleinen huolehtimisvelvoite – psyykinen hyvinvointi ja sosiaalinen toimivuus
 - työnantajan toimintavelvoite – asiasta tiedon saatuaan puuttua



TSL 2:1

**TTurL 8 §
ja
28 §**

Työnantajalla velvollisuus edistää toiminnassaan yhdenvertaisuutta

Tarkoitus

- Tavoitteellinen ja suunnitelmallinen toiminta
- Osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa
- Syrjinnän ehkäisy
- Työntekijöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaaminen
- Eriarvoisuuden poistaminen

Käytännössä

- Vastuu toteutumisesta
- Varmistaa henkilöstöjohtamisen prosessien, käytäntöjen ja ohjeiden syrjimättömyys
- Toteutus, edistäminen ja seuranta yhteistyössä henkilöstöedustajien kanssa

Huomio

- Työn järjestelytarpeisiin
- Heikommissa asemassa oleviin

Yhdenvertaisuuden edistäminen käytännössä 1/2

- Yhdenvertaisuuden perusteet ja tunnistaminen –**koulutus** johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle
- **Arvioidaan** miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla eri syrjäntäperusteiden näkökulmasta
 - Henkilöstökyselyt, kehityskeskustelut, erillinen yhdenvertaisuuskysely avuksi
 - Selvitetään edistämistarpeet olosuhteissa ja menettelytavoissa
 - Tunnistetaan oman työpaikan merkitykselliset syrjäntäperusteet
- **Tehdään yhdessä henkilöstöedustajien kanssa** ja kirjataan merkitykselliset syrjäntäperusteet
- **Henkilöstöedustajan tiedonsaanti**, pyynnöstä saatava
 - Tieto suunnitelman laatimisesta
 - Edistämistoimenpiteisiin ryhtymisestä
 - Toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnista
 - Laadittaessa ja päivitettäessä

**YVL 7 §,
mom 3 & 2**

Yhdenvertaisuuden edistäminen käytännössä 2/2

- **Tehdään, aikataulutetaan, vastuutetaan ja toteutetaan** yhdenvertaisuussuunnitelma työolojen ja toimintatapojen kehittämiseksi ja edistämiseksi
- **Seurataan** toimenpiteiden vaikuttavuutta
 - Yhdessä henkilöstöedustajien kanssa
 - Ovatko toimet tehokkaita yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän poistamiseksi
 - Määräajoin tarkastelu
- **Tiedotus** henkilöstölle
- **Suositus**
 - Päivitys kerran vuodessa – muutokset, tarkennukset
 - Toteutumisen tarkastelu vuosittain

Laatimisohje

<https://akava.fi/wp-content/uploads/2020/11/Tyopaikan-yhdenvertaisuussuunnitelma1.pdf>



Kysyttävää?



Tauko

OMA
LUOTTAMUSMIES

ytn

Työelämän tasa-arvo

OMA
LUOTTAMUSMIES

ytn

Mitä on työelämän tasa-arvo?

- Tasa-arvolla tarkoitetaan erityisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
 - Tarkoituksena
 - Estää sukupuoleen perustuva syrjintä
 - Edistää naisten ja miesten väliset tasa-arvoa
 - Parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä
 - Estää sukupuoli-indentiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä

“Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti”



Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti

6 a § Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä (tasa-arvosuunnitelma)

6 b § Palkkakartoitus

6 c § Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

7 § Syrjinnän kielto

8 § Syrjintä työelämässä



Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Tasa-arvolain 6 §

- Työnantajan tulee:
 1. toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
 2. **edistää** naisten ja miesten tasapuolista **sijoittumista erilaisiin tehtäviin** sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
 3. **edistää** naisten ja miesten välistä **tasa-arvoa työehdoissa**, erityisesti palkkauksessa;
 4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
 5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
 6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Koskee kaikkia
työnantajia!

Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain 6 a §

- Laadittava, jos henkilöstön määrä säännöllisesti vähintään 30
 - Joka toinen vuosi
- Tasa-arvosuunnitelman tekeminen ei ole keskeistä, vaan siinä määriteltyjen **toimien toteuttaminen!**
- Laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa
 - Henkilöstön edustajilla oltava **riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet**
- Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle



Tasa-arvosuunnitelman sisältö

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**.

Ohjeita laatimiseen:

<https://tasa-arvo.fi/tasa-arvosuunnitelman-laatiminen>

Tasa-arvosuunnitelman laadinnan helpottamiseksi:

<http://www.tasa-arvokysely.fi/>

Tarkoituksena selvittää, ettei **samaa** tai **samanarvoista** työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole **perusteettomia palkkaeroja**

Tarkastelu esimerkiksi vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen

Pelkkä naisten ja miesten keskipalkka ei ole palkkakartoitus!

Kaikki palkanosat mukana tarkastelussa

Jos eroja löytyy, on työnantajan selvítettävä syytä ja perusteluita

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, on työnantajan ryhdyttävä asianmukaisiin **korjaaviin toimenpiteisiin**

Palkkakartoitus

Tasa-arvolain 6 b §

Voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain

Ohjeita laatimiseen:

<https://tasa-arvo.fi/palkkakartoitus>

Palkka-avoimuus

- Palkkojen avoimempi käsittely voi lisätä palkkatasa-arvoa
 - Palkkausjärjestelmän avoimuus ja läpinäkyvyys
 - Palkkakartoitus
 - Yksilöiden palkkatiedot
- Voiko suomalaisten heikko palkkatietämys parantua ilman tietoa palkoista?
- Toimiiko palkka johtamisen välineenä jos palkkatieto ei ole riittävän avointa?



Selvitys palkka-avoimuudesta

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN RAPORTTEJA JA MUUSTIOTA 41/2018

Politiikka | Työmarkkinat

EK:lta poikkeuksellinen protesti: Järjestö jättää tänään palkkojen avoimuutta edistävän kolmikantaisen työryhmän

Työnantajajärjestö lähtee palkkatasa-arvon edistämiseen tähtäävästä työryhmästä, koska sen mielestä sosiaali- ja terveysministeriö on rikkonut kolmikantaisen lainvalmistelun periaatteita.

HS 23.11.2020

7 § Syrjinnän kieltö

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

8 § Syrjintä työelämässä

Esimerkiksi:

- Ansioituneemman sivuuttaminen rekrytoinnissa sukupuolen vuoksi
- Henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella esim.
 - Työhön otettaessa
 - Palvelussuhteen kestosta päätettäessä
 - Palvelussuhteen jatkumisesta päätettäessä
 - Palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä



Raskaus ja perhevapaasyrjintä

Tyypillisiä tilanteita

- Työhönotto
- Määräaikaisen työsuhteen jatkaminen
- Perhevapaalta palaaminen

Ei vakiintunutta tilastointia esim. kyselytutkimuksilla

- Puolet tasa-arvovaltuutetun toimiston yhteydenotoista
- YTN-liitoilla hyvin yleinen työsuhdeneuvonnan aihe



Raskaussyrjinta.fi

Kysyttävää?

Hyödyllisiä linkkejä



- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Tasa-arvovaltuutettu: <http://www.tasa-arvo.fi>
- <https://www.raskaussyrjinta.fi/>
- Tasa-arvosuunnitelman laatiminen: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvosuunnitelman-laatiminen>
- <http://www.tasa-arvokysely.fi/>
- Yhdenvertaisuuslaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Yhdenvertaisuustietoa: <https://yhdenvertaisuus.fi/etusivu>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu: <https://syrjinta.fi/etusivu>
- Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimishoje: <https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/ohje-tyopaikan-yhdenvertaisuussuunnitelman-laatimiseen>

Kiitos!

Sirkku Pohja

Sirkku.pohja@tek.fi

Kosti Hyyppä

Kosti.hyyppa@ekonomit.fi

Puh. 050 3516177