

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työpaikoilla

Työnantajan on lain mukaan edistettävä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä suotava heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Uusia työntekijöitä palkatessaan työnantajan tulee toimia niin, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä ja että sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Työolojen tulee soveltua sekä naisille että miehille, ja molempien sukupuolten työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tulee helpottaa kiinnittämällä huomiota mm. työjärjestelyihin. Työnantajan tulee myös toiminnallaan ennaltaehkäistä niin sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin kuin sukupuolen ilmaisuunkin perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolaki koskee kaikkia yrityksiä, niin pieniä kuin suuria

Jos yrityksessä työskentelee yli 30 työntekijää, laki edellyttää yritykseltä tasa-arvosuunnitelmaa, joka on laadittava vähintään joka toinen vuosi. *

Alle 30 työntekijän yrityksiltä erillistä tasa-arvosuunnitelmaa ei vaadita. Näissäkin yrityksissä kannattaa kuitenkin tehdä säännöllisesti tasa-arvoon liittyvää toiminnan tarkastelua.

Miten lain tavoitteita voidaan toteuttaa käytännössä?

1. Palkkapolitiikka

- **Miltä yrityksen palkkajakauma näyttää?**
Onko palkkajakaumassa vääristymää esimerkiksi sukupuolen perusteella? Vääristymiä havaittaessa kannattaa tehdä suunnitelma asian korjaamiseksi. Yksi tapa voi olla käyttää työehtosopimuksen mahdollista seuraavaa paikallista erää vääristymien korjaamiseen.
- **Onko yrityksellä palkkapolitiikkaa?**
Jos on, tietääkö henkilöstö siitä? Palkkapolitiikasta kannattaa kertoa jo rekrytointitilanteessa ja muutoinkin aika ajoin muistuttaa henkilöstön mieliin palkkauksen perusteet. Tehtävä- ja suoritumislähtöinen palkkapolitiikka on hyvä tae tasa-arvoisesta kohtelusta.

2. Rekrytointi ja uralla eteneminen

- **Onhan rekrytointi sukupuolineutraalia?**
Rekrytointi-ilmoitusten teksteihin ja kuvitukseen kannattaa kiinnittää huomiota.
- **Ovathan uramahdollisuudet käytännössä samat kaikille?**
Miltä toimistonne jakauma näyttää? Jos sukupuolijakauma vaativammissa tehtävissä ei ole tasainen, onko siihen mahdollisesti jotain rakenteellista tai asenteellista syytä, jolle pitäisi jotain tehdä?
- Onko aliedustettua sukupuolta edustaville annettu riittäviä haasteita, jotta he pystyvät kehittymään ja etenemään vaativampiin tehtäviin? Kehityskeskustelut ovat hyviä paikkoja tunnistaa potentiaaleja ja antaa työntekijöille riittäviä haasteita, joiden myötä eteneminen uralla saa selvän suunnan.

3. Työelämän ja yksityiselämän sovittaminen toisiinsa

- **Onko toimistossanne pelisäännöt perhevapaiden ajaksi?**
Jos ei ole, pelisäännöt kannattaa miettiä yhdessä työntekijöiden kanssa ja tehdä niistä selkeä ohjeistus.
- **Kannustetaanhan miehiäkin pitämään perhevapaita ja tarvittaessa hoitamaan sairasta lasta?**
Näistä on hyvä muistuttaa työntekijöitä.
- **Onko mahdollista joustaa työajoissa ja tehdä etätöitä?**
Joustot helpottavat huoltajan arkea ja edistävät tasa-arvoa.

Yrityksen toiminnan ja käytäntöjen tarkastelu kannattaa aikatauluttaa tehtäväksi vuosittain. Näin on mahdollista seurata, onko kuluneen vuoden aikana tapahtunut edistymistä tai nouseeko uusia kehittämiskohteita esiin. Toimenpiteistä ja suunnitelmista on hyvä keskustella mahdollisimman avoimesti työyhteisössä ja saada myös sitä kautta arvokasta palautetta toiminnan kehittämiseksi.

Hyvät käytännöt jakoon

Onko toimistossanne käytössä hyviä tapoja ja käytäntöjä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi työpaikalla? Kuulisimme niistä mielellämme ja jakaisimme hyväksi havaittuja käytäntöjä tiedoksi muillekin yrityksille. Käytännöistä voi vinkata Paltan asiantuntijalle Mikko Saariselle (mikko.saarinen@palta.fi).

Hyödyllisiä linkkejä tutustuttavaksi

*Tasa-arvosuunnitelman tekemiseen löydät vinkkejä täältä:

Tasa-arvovaltuutettu, tasa-arvosuunnittelutietoa: <https://tasa-arvo.fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu>

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

Työturvallisuuskeskus, malli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselystä: https://ttk.fi/files/6509/Tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuuskysely.pdf

Tutustu lisäksi: Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -sivusto <https://www.vaestoliitto.fi/vaikuttaminen/perheystavallinen-tyopaikka/>

Lisätietoja:

Asiantuntija Kaisa Kärkkäinen
Palvelualojen työnantajat Palta ry

Toiminnanjohtaja Kalle Euro
Arkkitehtitoimistojen liitto ATL ry

Sopimusalavastaava Tuula Aaltola
Ylemmät toimihenkilöt YTN ry