

Tasa-arvosuunnittelun malli pk-yritysten käyttöön

Mari Kupiainen, Kaisa Kauppinen ja Julia Evans

”Pelisäännöt pitää olla selvät ja ne ovat kaikille samat.”

Tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia yli 30 työntekijän työpaikkoja laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja edistämään sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista työpaikalla.

Pk-yritys on alle 250 työntekijän yritys, jonka vuotuinen liikevaihto on enintään 50 milj. euroa tai tase enintään 43 milj. euroa.

Pk-yrityksissä työskentelee lähes 800 000 työntekijää Suomessa eli noin 60 % yksityisen sektorin työvoimasta.



Tasa-arvosuunnittelun 10 vaihetta

- 1. Päätetään tehdä tasa-arvosuunnitelma ja sitoudutaan siihen**
 - henkilöstölle tiedottaminen
- 2. Tutustutaan tasa-arvosuunnittelun perusteisiin**
 - www-sivustot
 - tarvittaessa ulkopuolinen asiantuntija avuksi
- 3. Kootaan tasa-arvoryhmä**
 - kaikkien henkilöstöryhmien edustajat mukaan
 - työnjako ja aikataulu
- 4. Selvitetään työpaikan tasa-arvotilanne**
 - palkkakartoitus
 - tehtäväryhmiin sijoittuminen sukupuolen mukaan
 - tasa-arvokysely ja/tai haastattelut
- 5. Käydään tasa-arvoselvitys läpi**
 - keskustellaan tuloksista ja kehittämisideoista
 - määritellään yrityksen tasa-arvokäsite
- 6. Sovitaan keskeisistä kehittämialueista, esim.**
 - palkkausperusteet
 - työn- ja perheen yhteensovittaminen
 - osaamis- ja urapolut
- 7. Laaditaan tasa-arvosuunnitelma**
 - kehittämialueet
 - tavoitteet
 - toimenpiteet
 - nimetään vastuuhenkilöt
 - sovitaan aikataulu toimenpiteille
- 8. Julkistetaan suunnitelma**
 - henkilöstölle ja sidosryhmille tiedottaminen
- 9. Seurataan tasa-arvosuunnitelman toteutumista**
 - tasa-arvoryhmän kokoontuminen 1–2 kertaa vuodessa
- 10. Päivitetään tasa-arvosuunnitelma 1–3 vuoden välein**
 - uudet kehittämialueet ja toimenpiteet

Tasa-arvosuunnittelu on muutosprosessi

Tasa-arvosuunnittelu on prosessi, joka jatkuu yrityksessä suunnitelman laatimisen jälkeen. Tavoitteena on, että sovitut toimenpiteet toteutuessaan muuttuvat osaksi työpaikan arkea.

Tasa-arvo-käsitteen moniulotteisuus

Suomalainen työelämä on jakautunut voimakkaasti sukupuolten mukaan mies- ja naisaloihin, mikä näkyy myös työpaikoilla. Tasa-arvo voidaan käsittää sukupuolten tasa-arvon lisäksi eri-ikäisten, eri työntekijäryhmien ja erilaisissa perhetilanteissa olevien tasa-arvoisena ja oikeudenmukaisena kohteluna.

Esimerkkejä tavoitteista ja hyvistä käytännöistä

Perheystävällinen työkuulttuuri

- isää kannustetaan pitämään myös pidempiä perhevapaita
- palkataan pätevää sijaistyövoimaa perhevapaalla olevan tehtävään
- järjestetään eri elämänvaiheisiin sopivia työaikajoustoja

Koulutus ja ura

- perhevapaalta palaavan tilannekartoitus
- kaikille tasapuoliset mahdollisuudet koulutukseen

Palkkaus

- palkkakeskusteluille oma areena, elleivät ne ole osa kehityskeskusteluita

Työhyvinvointi ja työturvallisuus

- ergonomia
- tyky-toiminta
- varhaisen puuttumisen periaate

Tasa-arvosuunnitelmasta on yritykselle hyötyä

- se on viesti, että yritys panostaa henkilöstön hyvinvointiin
- kehittää hyviä käytäntöjä, jotka lisäävät henkilöstön jaksamista ja työmotivaatiota
- osaamispääoma pääsee esiin

Tasa-arvosuunnitelma voi olla itsenäinen asiakirja tai se voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Lisätietoa

www.tasa-arvo.fi
www.tasa-arvoklinikka.fi
www.isyys.net
www.kela.fi/asiointi
www.stm.fi
www.tem.fi
www.ttl.fi
www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tapiiri
www.wom.fi
www.yhdenvertaisuus.fi

Lähteet

Kupiainen, Mari, Evans, Julia & Kauppinen, Kaisa. 2008. ”Tasa-arvosuunnitelma kehittämisen työkaluna.” Julkaisus- sa: Lilja, Reija, Asplund, Rita & Kauppinen, Kaisa (toim.). *Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuol- ten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä?* Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen kestää 3–10 kuukautta