



Työterveyslaitos

Tasa- arvosuunnittelu kehittämisen työkaluna

**Mari Kupiainen, Julia Evans, Kaisa
Kauppinen**



Tutkimuksen tavoite

- tutkia työpaikkatasolla minkälaisia suorita ja epäsuoria kustannuksia perhevapaista aiheutuu työnantajalle ja yritykselle
- perhevapaiden vaikutusta ura- ja palkkakehitykseen ja työhön paluun motivaatioon
- kehittää tasa-arvosuunnittelun malli pk-yritysten käyttöön

Tutkimuksen toteutus

- viisi pk-yritystä: pieni ja suuri apteekki, kauneudenhoitoalan-, kuljetusalan- ja kopiaalan yritys
- työnantaja/esimies- ja työntekijäryhmien haastattelut (N=25)
 - teema-alueet: työmarkkinoiden eriytyminen, perhevapaat, ura, palkkaus, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä tasa-arvo
- kahden perhevapaalla olevien äitien ryhmän haastattelu (N=10)
 - perhevapaan pituus, vaikutus osaamispääomaan, työhön paluun motivaatio ja ura
- tutkimusaineiston keruu
05/2006–03/2007
- haastatteluaineiston analyysi
kvalitatiivisin menetelmin



Palautetilaisuudet ja kehittämistyö

- palautetilaisuudet kohdeorganisaatioissa 05–06/2007
 - haastattelutulosten ja tasa-arvosuunnittelun perusteiden esitteleminen
 - tasa-arvoryhmän kokoaminen yrityksissä
 - palautekeskustelu ja kehittämisideoiden kokoaminen
- kehittämistyö 06–10/2007, jossa tasa-arvosuunnitelmat neljälle organisaatiolle
- tasa-arvosuunnitelmissa
 - palkkakartoitus
 - kehittämisalueet, tavoitteet ja toimenpiteet
 - toimenpiteiden seuranta ja suunnitelman päivittäminen

Tutkimustuloksia

- työnantaja haastateltavat mielsivät suoriksi kustannuksiksi palkan ja äitiyspäivärahan erotuksen, vuosilomajan palkan, lomakorvauksen, sijaisen palkan
- tiedottamista työnantajille kustannusten kompensatiosta lisättävä
- epäsuorat kustannukset koettiin suurina kaikkien taholta
 - henkilöstön kuormittuminen, rekrytointi, perehdyttäminen ja opastaminen
 - asiakaskato
- tasa-arvosuunnitelman toimenpideehdotuksia
 - pätevä sijaistyövoima
 - töiden uudelleenorganisointi
 - perhevapaasta ilmoittaminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa

Tutkimustuloksia

- akuutisti sairaan lapsen hoitamisesta aiheutuvat kustannukset koettiin yhtä suurina tai jopa suurempina kuin perhevapaista aiheutuvat kaikissa yrityksissä
 - käytännön ongelmatilanteet ennakoimattomuuden ja äkillisyyden vuoksi
 - äidit sairaan lapsen ensisijaisena hoitajana
- tasa-arvosuunnitelmien toimenpide-ehdotuksia
 - tilanteiden ennakointi
 - työtehtävien organisointi poissaolosta aiheutuvan haitan minimoimiseksi
 - tasapuolisuus työaikajoustoissa lapsettomien ja lapsiperheellisten kesken
 - hoitovastuun jakaminen perheissä

Tutkimustuloksia

- perhevapaat voivat hidastaa naisten ura- ja palkkakehitystä
- potentiaalinen äitiys voi olla rekrytoitumisen ja uralla etenemisen este
- keinoja osaamispääoman ylläpitämiseksi
 - ammattitaitoa päivittävä koulutus perhevapaan aikana ja jälkeen
 - työskentely muutamia tunteja viikossa perhevapaan aikana

Tutkimustuloksia

- työhön paluun motivaatiotekijöitä
 - työpaikan perheystävällisyys
 - mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen

- ura- ja palkkakehityksen tukemisen keinoja
 - perhevapaalta palaavan osaamiskartoitukset
 - palkkakeskustelut ja tiedon lisääminen palkan perusteista

Tutkimustuloksia

- miehet yleisimmillään 18 vrk:n isyysvapailta
- syitä miesten lyhyisiin perhevapaisiin
 - taloudelliset perustelut
 - sijaisten saatavuuden vaikeus erityisesti esimiesasemassa
 - työpaikan asenneilmapiiri
 - perhevapaita koskevan tiedon puute
- naiset valitsevat pidemmän perhevapaan
 - perinteiset sukupuoliroolit
 - "hyvän äidin malli"
 - pätkätyöt, uudet pyrkimykset työuralla
 - miehen työn suurempi arvostaminen

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 kehittämissideoista
 - määritellään yrityksen tasa-arvokäsite
- 6. Sovitaan keskeisistä kehittämisalueista, esim.**
 - palkkausperusteet
 - työn- ja perheen yhteensovittaminen
 - osaamis- ja urapolut
- 7. Laaditaan tasa-arvosuunnitelma**
 - kehittämisalueet
 - 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 kehittämisalueet 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 työkulttuuri

- 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/rapiiri
www.wom.fi
www.yhdenvertaisuus.fi

Lähteet

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

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen kestää 3–10 kuukautta