

TASA-ARVOSUUNNITTELUN TARKISTUSLISTA

1 Suunnitteluvollisuus

Vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävien työnantajien on lain mukaan laadittava tasa-arvosuunnitelma.

- Suunnitteluvolvoite koskee myös työpaikkoja, joilla koko henkilöstö tai suurin osa henkilöstöstä edustaa samaa sukupuolta.
- Suunnitelma on tehtävä, vaikka työpaikalla ei olisi havaittu erityisiä tasa-arvo-ongelmia.

2 Suunnittelun käynnistäminen

Työnantaja vastaa ja päättää tasa-arvosuunnitelman laatimisesta ja käynnistää suunnittelutyön.

- Suunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.
- Suunnitelma voidaan tehdä työpaikalla jo olemassa olevassa ryhmässä tai sitä varten voidaan perustaa erillinen tasa-arvoryhmä.
- Tasa-arvosuunnitelma voi olla joko erillinen tai osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai lakisääteistä suunnitelmaa tai ohjelmaa.
- Onnistuneen suunnittelun takaamiseksi työnantajan on huolehdittava, että kaikilla suunnittelussa mukana olevilla on käytössään riittävästi tietoa työpaikan tasa-arvotilanteesta.

3 Suunnitelman sisältö

Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin

Laki edellyttää selvittämään työpaikan tasa-arvotilanteen, erittelemään miesten ja naisten sijoittumista eri tehtäviin ja kartoittamaan naisten ja miesten tehtävien luokituksen, palkat ja palkkaerot.

- Nykytilan selvitys voi pohjautua tilastotietoihin, kyselyihin tai muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin, esim. henkilöstöraportteihin ja työilmapiirikyselyihin.
- Selvityksessä voidaan tarkastella esimerkiksi rekrytointi- ja työhönottokäytäntöjä, urakehitys- ja tehtäväkiertoa, koulutusta, työ- tai virkasuhteen luonnetta, perhevapaiden ja eri työaikamuotojen käyttöä.

Tasa-arvosuunnittelu alkaa yleensä selvityksillä. Suunnittelun pohjana olevat selvitykset kannattaa tehdä huolellisesti, jotta ne tarjoavat mahdollisimman laadukkaan ja luotettavan faktapohjan jatkotyölle.

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen tekemisessä käytetään olemassa olevia palkkausjärjestelmien mukaisia luokitteluja tai muita työpaikalla käytössä olevia tehtävien ryhmittelyjä.

Erilaiset palkat eivät aina tarkoita palkkasyrjintää. Erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työsuorituksesta, työajoista tai työolosuhteisiin liittyvistä seikoista.

Jotta perusteettomat palkkaerot voidaan erottaa perustelluista eroista, naisten ja miesten palkkaerojen perusteita ja syitä on syytä arvioida yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

- Havaittujen palkkaerojen tarkastelu saattaa edellyttää yksittäisten palkanosien erittelyä.
- Perusteettomat palkkaerot on korjattava.
- Yksittäisten henkilöiden palkkatiedot on suojattava.

Tarvittavat toimenpiteet

Selvitykset ja kartoitukset analysoidaan ja niiden perusteella päätetään mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

Esimerkkeinä mahdollisista toimenpiteistä voidaan mainita:

- edistetään molempien sukupuolten urakehitystä tasapuolisesti
- uudistetaan rekrytointikäytäntöjä; esimerkiksi lisätään alan tai organisaation houkuttelevuutta vähemmän edustettuna olevan sukupuolen silmissä tai suositaan sitä rekrytoitaessa muutoin tasavertaisten hakijoiden joukosta
- edistetään perhevapaiden tasapuolisempaa jakautumista
- selvitetään työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä mahdollisuuksia ja niiden tasapuolista käyttöä (esim. työajat, työjärjestelyt, etätyö, sairaan lapsen hoito).

Toimenpiteiden on syytä olla konkreettisia ja realistisia. Niiden toteuttamiselle on hyvä määrittää vastuutaho ja aikataulu, kuten esimerkiksi: ”seuraavan vuoden loppuun mennessä” tai ”5 vuoden kuluessa”.

Arvio aiempien toimenpiteiden vaikutuksista

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio aiempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Arvioiminen antaa tärkeää tietoa siitä, kuinka suunnitelman toteuttaminen on edistynyt ja missä on vielä kehitettävää.

4 Tiedottaminen

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivityksestä on tiedotettava koko henkilöstölle ja suunnitelman on oltava helposti saatavilla. Suunnitelmasta voidaan tiedottaa joko nettisivuilla, sisäisillä verkkosivuilla, tiedotteella tai ilmoitustaululla. Sitä voidaan esitellä koko henkilöstölle suunnatussa tilaisuudessa tai sisällyttää se osaksi henkilöstön perehdyttämishjeistusta.

5 Seuraamukset tasa-arvosuunnittelun laiminlyönnistä

Jos työnantaja tasa-arvovaltuutetun ohjeista ja neuvoista huolimatta laiminlyö velvollisuutensa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, tasa-arvovaltuutettu voi vaatia suunnitelmaa laadittavaksi.