

# Tasa-arvosuunnittelun hyödyt työyhteisölle

TASSU- seminaari  
22.1.2009

Sinikka Mustakallio  
WoM Oy

# WoM Oy

## tasa-arvokoulutus ja konsultointiyritys

- koulutus työelämän tasa-arvosta
- esimiesten tasa-arvovalmennus
- prosessikonsultointi työyhteisöjen tasa-arvosuunnitelman laatimisessa
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt
- tasa-arvoauditoinnit

# Mikä motivoi tasa-arvosuunnitteluun yrityksessä?

- Tasa-arvosuunnittelu lisää yrityksen tuottavuutta (taloudelliset motivointitekijät)
- Tasa-arvolaki velvoittaa suunnitelman tekoon (julkishallinnolliset kannustimet)
- Yrityksen sidosryhmät ja yhteiskuntavastuu tasa-arvon edistämiseksi (eettiset ja sidosryhmälähtöiset kannustimet)

# Tasa-arvoon liittyvät lait

- Tasa-arvolaki 1987 (uudistus 1995, 2005)
  - estää syrjinnän sukupuolen perusteella
  - edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa
  - tasa-arvosuunnitelma
- Yhdenvertaisuuslaki 2004
  - kieltää syrjinnän henkilöön liittyvän syyn perusteella (ikä, alkuperä, kieli, uskonto, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, jne.)
  - yhdenvertaisuussuunnitelma, julkisella sektorilla on tehtävä sekä henkilöstöpoliittinen että palveluita koskeva yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa käsitellään vähintään etnistä taustaa
- Työturvallisuuslaki (uudistettu kokonaan 2002)
  - muun muassa velvoittaa työntekijää puuttumaan työpaikalla esiintyvään häirintään
- Työsopimuslaki 2001
  - syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

# Tasa-arvolain sisältö

Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä

- Syrjinnän kieltö
- Häirinnän kieltö
- Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa
- Julkisen hallinnon toimielinten kokoonpano
- Tasa-arvo oppilaitoksissa
- Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa
- Tasa-arvosuunnitelman teko (väh. 30 henkilöä työllistävät organisaatiot)
  - selvitys
  - toimenpiteet
  - arvio

# Yhdenvertaisuuslain sisältö

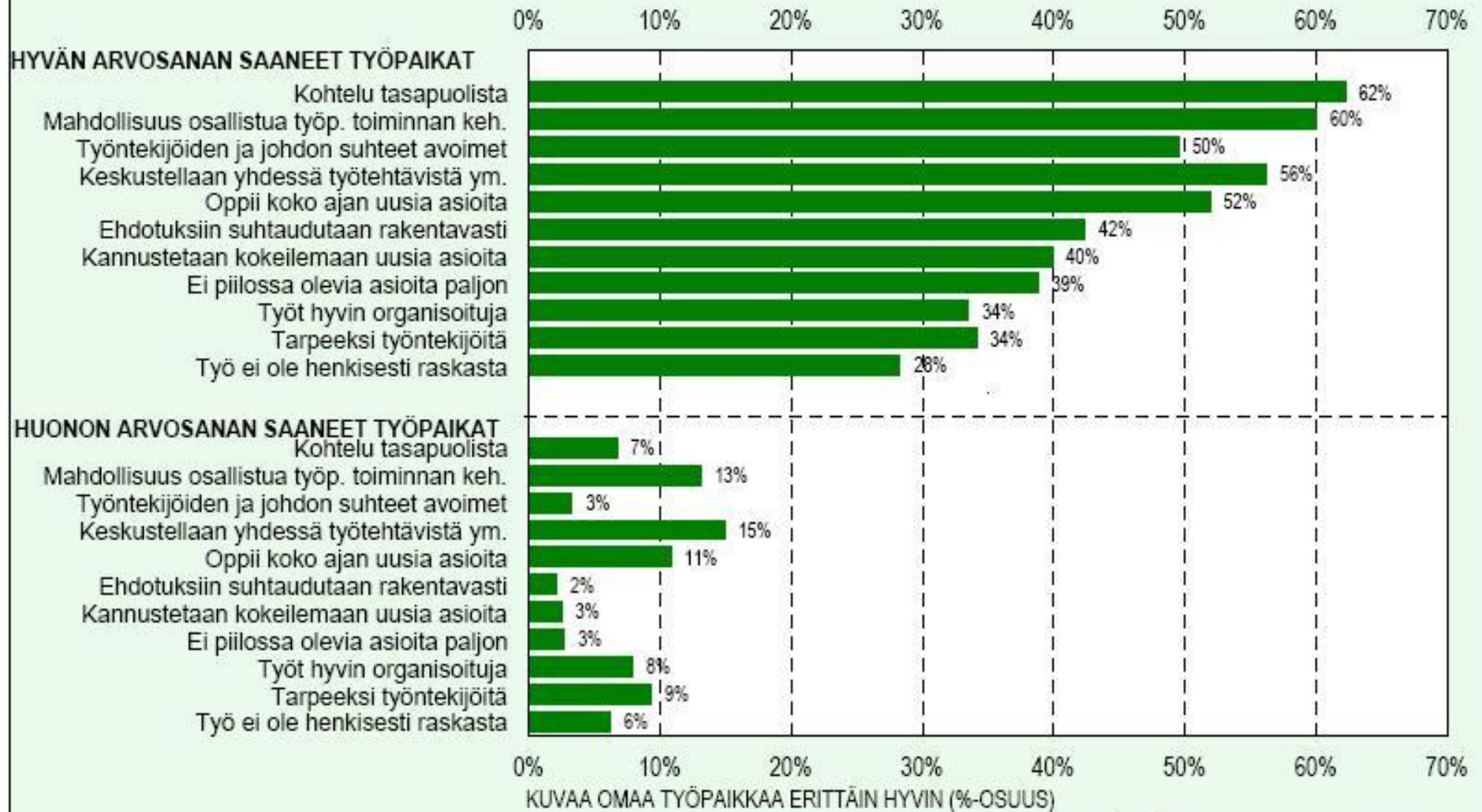
Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

- Syrjinnän kieltö
  - Koskee kaikkia työnantajia, (esim. työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä), järjestöjä ja koulutusta
- Häirinnän kieltö
- Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta
- Julkisella sektorilla yhdenvertaisuussuunnitelmat, joissa käsitellään vähintään etnistä taustaa
- Vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantaminen

# Yrityksissä koettuja tasa- arvosuunnittelun hyötyjä vuonna 2008

- Saadaan esille uusia ideoita, koska erilaiset ihmiset keskustelevat samassa työryhmässä monista työhön liittyvistä asioista
- Voidaan paremmin nähdä ja ottaa huomioon henkilöstön voimavarat
- On mukavampi tehdä töitä kun yhtäläiset velvollisuudet ja oikeudet toteutuvat, eikä ole esim. piilotehtäviä naisille ja miehille, jotka työskentelevät samalla tehtävänimikkeellä
- Eri työt eivät ole enää niin eriarvoisia ja toimitaan paremmin tiimeinä
- Sukupuolenmukainen työnjako vähenee – sekaryhmässä viihdytään paremmin
- Auttaa arvostamaan ihmisten erilaisuutta
- Epätasa-arvon tunteen poistuminen voi olla erittäin tärkeää ja vaikuttaa työn tekoon positiivisesti
- Asiakkaat arvostavat sitä, että tasa-arvonäkökulma on huomioitu yrityksen henkilöstöpolitiikassa

# MILLAISIA OVAT TYÖPAIKAT, JOILLE HENKILÖSTÖ ANTAA KORKEAN ARVOSANAN TYÖELÄMÄN LAADUSTA VERRATTUNA HUONON ARVOSANAN SAANEISIIN VUONNA 2007?



# Mitä tasa-arvo on?

- yhtäläiset oikeudet, mahdollisuudet ja velvollisuudet työssä/työpaikalla
- tasa-arvoiset toimintatavat
- tasa-arvoinen arkipäivän työkuulttuuri
- työnantajan toiminta/kohtelu henkilöstöön nähden
- koko henkilöstön arvomaailma ja toimintakulttuuri toisiaan kohtaan

# Tasa-arvosuunnitelman vähimmäissisältö tasa-arvoissa

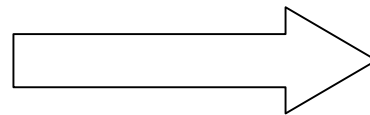
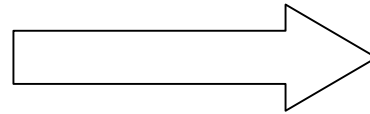
- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta
- toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio tasa-arvosuunnitelman aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

# Miten tasa-arvosuunnittelun avulla kehitetään työyhteisöä?

## Mitä tasa-arvosuunnittelun avulla kehitetään?

Sukupuoli ei rajaa mahdollisuuksia:

- Tasa-arvoinen rekrytointi
- Tasa-arvoiset urakehitysmahdollisuudet
- Tasa-arvoiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan ja monipuolistaa työtehtäviään
- Työolojen kehittäminen
- Segregaation purku
- Tasa-arvoinen viestintä



## Mitä hyötyä tasa-arvosuunnittelusta on?

Henkilöstökapasiteetin parempi hyödyntäminen:

- Hyödynnetään koko henkilöstön osaamista
- Työvoiman joustavuus
- Oppiva organisaatio
- Luovuus ja innovaatiokyky
- Parempi päätöksenteko
- Ymmärretään myös asiakkaiden tarpeita paremmin

Mitä tasa-arvosuunnittelun avulla kehitetään?

Tasa-arvoinen palkkaus

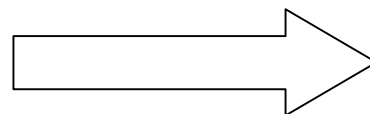
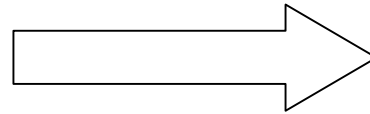
- Tarkistetaan, ettei sukupuolesta johtuvia palkkaeroja

Arvostava organisaatiokulttuuri:

- Naisten ja miesten arvostus
- Sukupuolen ilmaisun vapaus

Työn ja yksityiselämän yhteen sovittaminen:

- Arvostetaan erilaisia perhe- ja läheissuhteita
- Tasa-arvoiset mahdollisuudet perheen hoitamiseen
- Huomioidaan ihmisten eri elämänvaiheet ja tarpeet
- Ei suosita mitään ryhmää



Mitä hyötyä tasa-arvosuunnittelusta on?

Työhyvinvointi:

- Hyvä työmotivaatio
- Vaihtuvuus vähenee
- Työuupumuksen ehkäisy
- Tehokas työaika lisääntyy
- Hyvä asiakaspalvelu

Työkaluja kommunikointiin:

- Uusi näkökulma ja ryhmä työn tekoon ja yrityksen toimintaan läheisesti liittyvien asioiden tarkasteluun
- Tasa-arvoinen viestintä kuppikuntien sijaan
- Toimivat tiimit

Mitä tasa-arvosuunnittelun avulla kehitetään?

Syrjinnän ennaltaehkäisy:

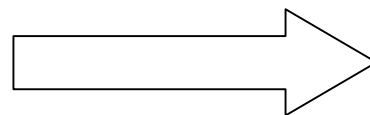
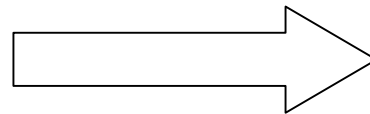
- Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy
- Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisy

Viestintä tasa-arvosuunnittelusta

- Sisäinen viestintä koko henkilöstön sitouttamiseksi
- Ulkoinen viestintä sidosryhmille

Tasa-arvosuunnittelun sivutuotteet:

- Pohditaan viestintään liittyviä toimintatapoja
- Voidaan ratkaista tasa-arvosuunnittelun sivutuotteena liiketoiminnan pullonkauloja



Mitä hyötyä tasa-arvosuunnittelusta on?

Tasa-arvoinen imago:

- Kilpailuetu työvoiman rekrytoinnissa
- Asiakkaiden ja muiden sidosryhmien arvostus

Toimitaan tasa-arvolain mukaan:

- Ei saada sanktioita
- Osataan perustella esimerkiksi rekrytointien tasa-arvoisuus
- Sosiaalista yhteiskuntavastuuta lisäävät lait eivät ole rajoitteena kasvulle tai kansainvälistymiselle

# Tasa-arvon kehittäminen muutosprosessina

- Onnistuneen muutosprosessin kahdeksan vaihetta (John P. Kotter):
  1. Muutosten kiireellisyyden ja välttämättömyyden tähdentäminen
  2. Ohjaavan tiimin perustaminen
  3. Vision ja strategian laatiminen
  4. Muutosvisiosta viestiminen
  5. Vision mukaisen toiminnan ja muutosten mahdollistaminen
  6. Lyhyen aikavälin onnistumisten varmistaminen
  7. Parannusten vakiinnuttaminen ja uusien muutosten toteuttaminen
  8. Uusien toimintatapojen juurruttaminen yrityskulttuuriin

# Tasa-arvosuunnittelun kehittymisen vaiheet työpaikoilla

1. Julkilausumat, periaateasiakirjat
2. Konkreettiset toimintasuunnitelmat ja tasa-arvotyöryhmä
3. Tasa-arvosuunnittelun integroituminen arkeen ja henkilöstöpolitiikkaan, koko henkilöstön tietoisuuden lisääntyminen ja yrityskulttuurin muuttuminen

# Tasa-arvosuunnitelman haasteet toisessa vaiheessa

- Suunnitelma lähtee käytännön tilanteista ja tarpeista
- Suunnitelma on konkreettinen toimintasuunnitelma, sekä oman organisaation ”näköinen”
- Suunnitelman toimenpiteet ovat osa normaalia toimintaa

# Johdon ja esimiesten rooli tasa-arvosuunnittelussa

- Johdon ja esimiesten sitoutuminen tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen on keskeistä
- Tasa-arvovastaavien ja tasa-arvotyöryhmän vuorovaikutus johdon ja esimiesten kanssa

# Esimiehille pohdittavaa kysymysten avulla (Ruotsalainen esimerkki)

- Mitä tasa-arvo merkitsee käytännössä sinun yksikössäsi/ osastossasi?
- Miten johtoryhmäsi voi kannustaa naisia eteenpäin?
- Millainen sukupuolijako on yhteistyöryhmissä ja projektiryhmissä yksikössäsi?
  - Uskotko, että yksipuolinen edustus vaikuttaa ryhmän työn tuloksiin?
  - Miten sinä/te voitte vaikuttaa tasaisemman sukupuolijaon saavuttamiseksi erilaisissa ryhmissä?
- Miten uskot oman johtajaroolisi vaikuttavan tasa-arvoon yksikössäsi/ osastossasi?
- Onko tasa-arvosuunnitelmassa päätetyt toimenpiteet kyetty aloittamaan ja viemään läpi yksikössäsi/ osastossasi?
  - Jos ei, mitä esteitä ja ongelmia näet yksikössäsi/ osastossasi?

# Palkkakartoituksen hyötyjä

- Palkkauksen perusteiden ja palkkarakenteen läpinäkyvyyden parantaminen
- Selventää palkkauksen tasa-arvoon liittyvät käsitteet
- Keskustelu samapalkkaisuudesta perustuu työpaikalla kerättyihin faktoihin, eikä ennakkokäsityksiin ja ”mutuihin”
- Palkkauksen oikeudenmukaiseksi kokeminen lisää työmotivaatiota

# Samapalkkaisuusperiaate

- Samapalkkaisuusperiaate = samasta tai samanarvoisesta työstä (samalla henkilökohtaisella suoritustasolla) sama palkka sukupuolesta riippumatta
  - samanarvoinen työ = vaativuudeltaan samanarvoinen työ
  - palkkasyrjintä = palkkaeroa naisen ja miehen (naisten ja miesten) välillä sukupuolen vuoksi samassa tai samanarvoisessa työssä

Miten organisaation sisäisellä viestinnällä voidaan motivoida ja tukea tasa-arvosuunnitelman toimeenpanoa?

- Tasa-arvosuunnittelu on organisaation toiminnan kehittämisprosessi → tärkeää on henkilöstön, esimiesten ja johdon sitoutuminen prosessiin alusta alkaen
- Sitoutumiseen tarvitaan tiedotusta, motivaatiota ja keskustelukanavia

# Tasa-arvosuunnittelusta viestimisen tavoitteet

- Sitouttaa henkilöstö, esimiehet ja johto tasa-arvosuunnitteluun
- Luoda ymmärrys siitä, mitä ollaan tekemässä ja mitä hyötyä tasa-arvosuunnittelusta on
- Kaikilla on käsitys siitä, miten tasa-arvoa edistetään yrityksessä
- Tarjota keskustelukanavia
- Mahdollistaa kaikkia myös tiedostamaan oma toimintansa
- Avoimuus ja luottamus tasa-arvosuunnittelussa

# WoM Oy

Korkeavuorenkatu 30 D

00130 Helsinki

puh. 09-6813 9080

fax 09-6813 9081

sähköposti: info@wom.fi

www.wom.fi