

# Tasa-arvosuunnitelma

## – Näin se onnistuu

**Sinikka Mustakallio**  
**Pia Sevelius**  
**Inkeri Tanhua**



TOIMIHENKILÖUNIONI



**Metalli**

YHTEINEN TEKIJÄ

*Tasa-arvon kehittäminen teknologiateollisuudessa*  
-hankeen (2005–2007) tavoitteena on ollut  
kannustaa teknologiayrityksiä toimimaan  
tasa-arvoisesti ja kehittää niiden kulttuuria  
sopivaksi sekä naisille että miehille.

Hankkeen on toteuttanut  
WoM World of Management Oy  
yhteistyössä Teknologiateollisuus ry:n,  
Metallityöväen liitto ry:n ja  
Toimihenkilöunioni TU ry:n kanssa.

Hankkeen pilottiyrityksinä ovat olleet  
Componenta Karkkila Oy, Halton Oy, Kemppe Oy  
ja Planar Systems Oy.

Hanke on saanut rahoituksen Euroopan  
sosiaalirahaston (ESR) Equal-yhteisöaloite-  
ohjelmasta. Tasa-arvon kehittäminen teknologia-  
teollisuudessa -hanke on osa Työterveyslaitoksen  
hallinnoimaa MONIKKO – Sukupuolten tasa-arvo  
monimuotoisessa työyhteisössä -hanketta.

Lisätietoja: [www.monikko.net](http://www.monikko.net).

Oppaan valokuvat: Pia Sevelius ja Inkeri Tanhua  
Kaikki oppaan valokuvat on otettu hankkeen  
pilottiyrityksissä.

# TASA-ARVOSUUNNITELMA – NÄIN SE ONNISTUU

## SISÄLTÖ

ESIPUHE .....	3
NAISET JA MIEHET TEKNOLOGIATEOLLISUUDESSA.....	5
MITÄ HYÖTYÄ TASA-ARVO TUO .....	8
MIKÄ TASA-ARVOSUUNNITELMA ON .....	11
MITEN TASA-ARVOSUUNNITELMA TEHDÄÄN .....	13
LISÄLUKEMISTA.....	27

## LIITTEET:

LIITE 1: TASA-ARVOLAIN TASA-ARVOSUUNNITELMAA KOSKEVAT KOHDAT.....	28
LIITE 2: TASA-ARVOSUUNNITELMAN RUNKO .....	34
LIITE 3: TILASTOSELVITYKSEN POHJA .....	38



## ESIPUHE

Tämä opas yrityksen tasa-arvosuunnitelman tekemiseen on tuotettu hankkeessa Tasa-arvon kehittäminen teknologiateollisuudessa 2005 – 2007. Hankkeen tavoitteena on ollut kehittää tasa-arvosuunnitelmien avulla tasa-arvoisia käytäntöjä teknologiateollisuuden yrityksissä sekä etsiä keinoja purkaa töiden jakautumista sukupuolen mukaan työpaikoilla.

Hankkeen pilottiryhtymänsä ovat olleet Componenta Karkkila Oy, Halton Oy, Kemppi Oy ja Planar Systems Oy. Projektin toteuttajana on ollut koulutus- ja konsultointiyritys WoM Oy, jonka konsultit auttoivat pilottiryhtymänsä tekemään tasa-arvosuunnitelman 2005 – 2006. Opas on tehty pilottiryhtymänsä kokemusten pohjalta ja lainaukset oppaassa ovat näiltä yrityksiltä.

Hanke on toteutettu yhteistyössä Teknologiateollisuus ry:n, Metallityöväen Liitto ry:n ja Toimihenkilöunioni TU ry:n kanssa. Hankkeen ohjausryhmässä ovat toimineet apulaisjohtaja Ari Sipilä Teknologiateollisuus ry:stä, tasa-arvosuhteeri Anja Oksa ja tasa-arvo- ja kulttuurisuhteeri Kirsti Anttila Metallityöväen Liitto ry:stä sekä kehittämisasiantuntija Eija Niinikoski, lakimies Roni Jokinen ja työsuhteasiamies Martti Mäntymaa Toimihenkilöunioni TU ry:stä.

Kiitämme antoisasta yhteistyöstä hankkeen pilottiryhtymänsä sekä ohjausryhmänsä jäseniä.

Toivomme, että oppaasta on konkreettista apua tasa-arvosuunnitelmien tekemisessä teknologiateollisuuden yrityksissä.

*Sinikka Mustakallio, Pia Sevelius ja Inkeri Tanhua*



## NAISET JA MIEHET TEKNOLOGIATEOLLISUUDESSA

Teknologioteollisuuden yrityksissä työskentelee tänään 270 000 suomalaista. Heistä 77 % on miehiä ja 23 % naisia. Metalliteollisuuden työpaikat ovat perinteisesti olleet miesvaltaisia ja alalla on ollut miehinen leima. Kuitenkin elektroniikka-teollisuudessa naisten osuus on ollut merkittävä ja tällä hetkellä kaikki teknologianteollisuuden alat soveltuvat myös naisille. Onkin aika muuttaa vanhentuneet ennakkoluulot likaisista ja raskaista metallin työpaikoista, jotka eivät sovellu naisille: nykyajan teknologianteollisuuden työpaikat sopivat yhtä hyvin sekä naisille että miehille. Teknologianteollisuus tarvitsee myös lisää osaavia naisia kaikenlaisiin töihin, kaikilta koulutusasteilta.

Teknologianteollisuuden työpaikat ovat erilaisia tuotannoltaan ja yrityskooltaan. Myös naisten ja miesten osuudet ovat erilaiset teknologianteollisuuden eri toimialoilla. Elektroniikka- ja sähköteollisuudessa (henkilöstöä 66 000) naisia on eniten, 33 %. Suurimmalla toimialalla kone- ja metallituote-teollisuudessa (henkilöstöä 139 000) naisia on 17 % henkilöstöstä. Metallien jalostuksessa työskentelevistä (henkilöstöä 18 000) on 15 % naisia. Tietotekniikan työpaikoilla (henkilöstöä 49 000) on naisia 28 %.



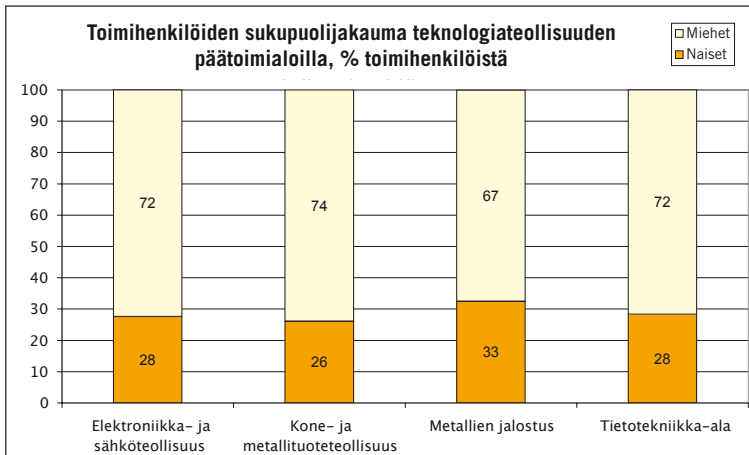
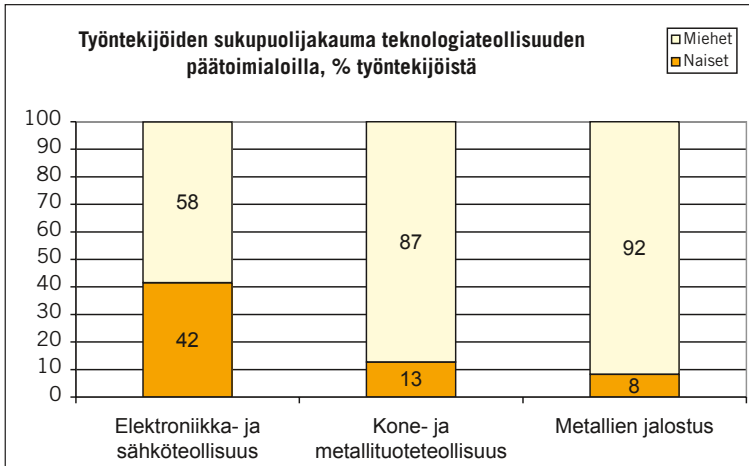
*"Tulevina vuosina kilpailu osaavasta henkilöstöstä tulee lisääntymään ja yritykset tarvitsevat uutta työvoimaa – sekä miehiä että naisia. Teknologianteollisuudessa miehet ja naiset sijoittuvat edelleen eri tehtäviin. Erityisesti tyttöjä tulisi rohkaista hakeutumaan teknisen alan koulutukseen ja tätä kautta työllistymään alan yrityksiin."*

Teknologianteollisuus ry:n toimitusjohtaja Martti Mäenpää

*"Nuoret naiset suuntautuvat huomattavan vähän teknologia-aloille. Se vaatisi asennemuutoksen. Nuorta ei voi syöllistää, vaan asennemuutosta tarvitaan myös perheissä ja yhteiskunnassa."*

Metallityöväen Liiton puheenjohtaja Erkki Vuorenmaa

Seuraavissa kuvioissa esitellään vielä, miten naiset ja miehet jakautuvat työntekijöihin ja toimihenkilöihin teknologiasektorin päätoimialoilla. Tietotekniikka-alalla kaikki henkilöstö lasketaan toimihenkilöiksi.



Teknologiasektorin yrityksissä näkyy usein selvä jako nais- ja miesvaltaisiin töihin. Esimerkiksi kone- ja metallituoteteollisuudessa miehet ovat yleensä koneistus-, hitsaus-, asennus- ja kunnossapidon tehtävissä ja naiset elektroniikkateollisuuden kokoonpanotehtävissä. Elektroniikan ajatellaan sopivan naisille, koska heitä pidetään tarkkoina ja näppärinä toisin kuin miehiä. Raskaisiin tehtäviin ei useinkaan edes harkita naisten ottamista, vaikka he hakisivatkin niihin. Karkeasti jaotellen, kun työ on yhteen paikkaan sidottua ja samoina liikkeinä toistuvaa, sitä tekevät



yleensä naiset. Joustavissa ja liikkumista vaativissa tehtävissä puolestaan ovat miehet. Naiset tulevat tuotannon tehtäviin usein vähäisemmällä alan ammatillisella koulutuksella kuin miehet ja sijoittuvat siksi miehiä enemmän alemman vaativuustason tehtäviin. Toimihenkilötehtävissä miehet ovat useammin suunnittelijoina ja naiset taloushallinnossa. Johtotehtävissä naiset ovat henkilöstö- ja talousjohtajina, mutta harvoin tuotantopäällikköinä tai toimitusjohtajina.

Sukupuolen mukaista työnjakoa pidetään usein luonnollisena. Ajatellaan, että naiset ja miehet sopivat luonnollisesti erilaisiin tehtäviin, ja odotukset naisia ja miehiä kohtaan ovat työpaikoilla helposti myös erilaiset. Näin yksilölliset erot kyvyissä, osaaamisessa ja toiveissa voivat jäädä ottamatta huomioon, eikä yritys myöskään näin ollen käytä koko henkilöstönsä resursseja täysimittaisesti. Tasa-arvosuunnitelmaa tehtäessä voidaan kyseenalaistaa kaavamaista ajattelua naisten ja miesten eroista ja laajentaa molempien valinnanmahdollisuuksia erilaisiin tehtäviin yrityksissä.

*”Jos ajattelee historiallisesti, ala on kovin miesvaltainen. Kun metalliteollisuus on laajentunut teknologiateollisuudeksi, on esimerkiksi elektroniikkateollisuus lisännyt naisten määrää. Segregaatio näkyy edelleen rajusti, eli on naisten ja miesten töitä. – Jos tähän olisi helppoja ratkaisuja, ne olisi jo keksitty. Pikkuisen kehityksen suuntaa on saatu kääntymään, mutta aivan liian hitaalla vauhdilla. En usko oikein muihin välineisiin kuin siihen, että ihmisten korvien väliin vaikutetaan. Naisiin sillä tavoin, että naisia rohkaistaan hakemaan sellaisiin tehtäviin, joita ovat perinteisesti tehneet miehet. Ja kouluttautumaan sellaisille aloille, jotka on koettu miesten hommiksi. Koulutuksen kauttahan tämä saattaa muuttua nopeamminkin kuin aikaisemmissa sukupolvissa. Sitä kautta tulee tarjontaa työpaikoille enemmän ja enemmän.”*

Toimihenkilöunioni TU ry:n puheenjohtaja Antti Rinne

*”Suurin osa nuorista miehistä tulee ammattikoulun käyneinä työelämään, heillä on pikkuisen paremmat lähtökohdat heti alun perin suuntautua tiettyihin tehtäviin. Kun taas vastaavasti nuoret miehet, joilla ei ole ammatillista koulutusta tai ylivoimaisesti suurin osa naisista, joutuvat lähtemään tasollisesti aika monesti yksinkertaisemmista tehtävistä. Ja silloin se ajaa ihmiset heti yritykseen tullessaan eriarvoiseen asemaan kokemuksen ja erityisesti koulutuksen kautta. Siinä on heräämisen paikka, että haluaako yrittäjä aina pitää nämä huonommissa asemissa. Jos haluaa tasa-arvoistaa näiden ihmisten mahdollisuuksia, niin se on ilman muuta koulutus ja kokemuksen hankkiminen monipuolisesti, niin pystyy nostamaan jossakin vaiheessa ainakin lähemmäs tasa-arvoa, jos ei yhtä vaativiin tehtäviin.”*

Metallityöväen Liiton puheenjohtaja Erkki Vuorenmaa

## MITÄ HYÖTYÄ TASA-ARVO TUO

Tasa-arvoa kannattaa kehittää yrityksissä tavoitteellisesti, koska siitä on hyötyä yritykselle ja henkilöstölle. Tasa-arvosuunnittelu on työpaikan kehittämistä johdon ja henkilöstön yhteistyönä. Se voi parantaa vuorovaikutusta, yhteistyösuhteita ja työilmapiiriä sekä antaa kilpailuetua osaavan henkilöstön rekrytoinnissa.

### Tasa-arvosuunnitelmalla voidaan

- viestiä yrityksen tahdosta olla hyvä työpaikka sekä naisille että miehille
- kehittää työpaikan yhteistyösuhteita ja kommunikointia
- saada oikeat ihmiset oikeille paikoille sukupuolesta riippumatta
- varmistaa kaikkien osaamisen ja kokemuksen hyödyntämistä
- varmistaa osaamisen ja työurien kehittämistä
- edistää oikeudenmukaista palkkausta sukupuolesta riippumatta
- parantaa työilmapiiriä ja työiihtyvyyttä
- lisätä työmotivaatiota
- kilpailla paremmin ammattitaitoisesta henkilöstöstä
- rekrytoida monipuolisempaa henkilöstöä
- edistää ihmisten erilaisuuden hyväksymistä
- lieventää kaavamaisista jakoa naisten ja miesten töihin
- vahvistaa työnantajakuvaa
- toteuttaa yrityksen arvoja ja yhteiskuntavastuuta



*"Kun työpaikka koetaan oikeudenmukaiseksi ja tasa-arvoiseksi, se vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja sitä kautta sillä on vaikutusta myös tuottavuuteen. Oikeudenmukaisuus parantaa myös yrityksen julkisuuskuvaa ja houkuttelevuutta työpaikkana."*

Teknoliateollisuus ry:n toimitusjohtaja Martti Mäenpää

*"Tasa-arvossa on kysymys hyvin tärkeästä asiasta. Työnantajat ymmärtävät taloudellisia arvoja. Jos haluaa saada firmansa tuottamaan, tarvitaan hyvää, osaavaa porukkaa. Jos firma tunnetaan siitä, että se kohtelee ihmisiä tasavertaisesti riippumatta sukupuolesta ja etnisestä taustasta tai muusta, niin on hyvin suuri todennäköisyys myöskin voittaa. Kun puhutaan henkilöstön rekrytoinnista, tasa-arvokysymykset on syytä ottaa tosissaan."*

Toimihenkilöunioni TU ry:n puheenjohtaja Antti Rinne

*"Minusta tasa-arvo, periaatteellisena kysymyksenä, on aina ollut ammattiyhdistysliikkeelle tärkeä. Antaa ihmisille samat mahdollisuudet työssä riippumatta sukupuolesta, iästä tai uskonnosta ym. arvoista. Kaikkia ihmisiä pitää kohdella tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Jos ihmisiä kohdellaan oikeudenmukaisesti kaikissa tilanteissa, niin se myös lisää työviihtyvyyttä ja siihen liittyy konkreettisesti myös toinen puoli: työnantajan kannalta lisää tuottavuutta ja laatua. Kysymys on periaatteellinen ja käytännöllinen samaan aikaan."*

Metallityöväen Liiton puheenjohtaja Erkki Vuorenmaa

## **Pilottiyritysten kokemuksia tasa-arvosuunnitelman hyödyistä:**

*"Tasa-arvosuunnitelman tekeminen toi uusia näkökulmia ja keskustelua asioista, joista ei oltu aikaisemmin keskusteltu. Suunnitelma antaa hyvän lähtökohdan ohjata yrityksen toimintaa tasa-arvoisempaan suuntaan. Se tuo esimiehille raamin toimintaan ja enemmän tyytyväisyyttä henkilökunnalle. Työryhmässä oivalsimme esimerkiksi, että toiset ovat arkoja mielipiteidensä esiin tuomisessa. Kun tasa-arvosuunnitelma korostaa, että kaikkia kuunnellaan, saadaan esiin piilossa ollutta tietoa työn sujuvuuden kehittämiseen. Kun saadaan kaikkien kapasiteetti käyttöön, parantaa se osaltaan tuottavuuttakin."*

*"Uusien ideoiden esiin saaminen, kun tulee erilaisia ihmisiä samoihin työryhmiin. Myös työskentelyilmapiiri paranee. Jos uskoo, ettei tule kohdelluksi yhtä hyvin kuin muut, niin se heikentää työskentelymielialaa tai työn tekoa. Sillä voi olla isokin vaikutus."*



*"Kun nähdään, että talossa on voimavaroja tasaisesti, lopputulos on parempi kuin silloin kun laitetaan vain vanhoja kaivereita eteenpäin. Se vaikuttaa motivaatioonkin, kun kaikki pääsevät osallistumaan. Aina puhutaan tuottavuudesta, ja olen sitä mieltä, että se on tuolla korvien välissä se käyttämätön voimavara, ja tasa-arvotyön kautta sitä voidaan saada käyttöön. On myös helpompi toimia esimiehenä, kun koetaan tasa-arvoiseksi."*

*"Asiakkaat kysyvät meiltä paljonkin laatuun ja ympäristöön liittyviä asioita, sekä työturvallisuusstandardien täyttymistä. Se, miten tasa-arvoasiat on hoidettu, on ihan varmasti tulevissa kysymyksissä."*

## MIKÄ TASA-ARVOSUUNNITELMA ON

Tasa-arvoinen työpaikka tarjoaa kaikille sukupuolesta riippumatta yhtäläiset mahdollisuudet sekä arvostaa ihmisten erilaisia ominaisuuksia.

Tasa-arvosuunnitelma on vuosittainen konkreettinen toimenpidesuunnitelma, jolla varmistetaan ja edistetään tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Tasa-arvosuunnitelma ei ole julkilausuma tai yleisluontoinen periaateasiakirja, vaan konkreettinen suunnitelma teoista tasa-arvon kehittämiseksi. Toimenpiteiden toteuttamista arvioidaan ja suunnitelma päivitetään vuosittain. Hyvä tasa-arvosuunnitelma on oman yrityksen näköinen, konkreettinen ja realistinen.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma on tehtävä kaikilla työpaikoilla, joilla työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä.

Tasa-arvolain pohjalta suunnitelman tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työpaikalla. Syrjinnällä tarkoitetaan naisten tai miesten epäedullisempaa kohtelua sukupuolen vuoksi. Tasa-arvolaki kieltää lisäksi sukupuolivähemmistöjen<sup>1</sup> syrjinnän sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Näin tasa-arvosuunnitelmassa voidaan käsitellä myös sukupuolivähemmistöjen tasa-arvon edistämistä. Tasa-arvosuunnitelmassa on käsiteltävä sukupuolten välistä tasa-arvoa, jotta suunnitelma on tasa-arvolain mukainen.

Tasa-arvosuunnitelmassa voidaan kuitenkin käsitellä tasa-arvoa muistakin näkökulmista kuten ikätasa-arvoa tai etnistä tasa-arvoa, jos työpaikalla katsotaan se tarpeelliseksi ja tarkoituksenmukaiseksi. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintään, etnisen ja kansallisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden taiseksuaalisensuuntautumisen perusteella. Yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellot koskevat yritysten työhönottoperusteita, työoloja ja työehtoja, henkilöstökoulutusta ja uralla etenemistä.



<sup>1</sup> Sukupuolivähemmistöt: transsukupuolinen, transgender, transvestiitti, intersukupuolinen.

Teknoliateollisuuden tasa-arvohankkeen kaikissa pilottiyrityksissä haluttiin ottaa tasa-arvosuunnitelman lähtökohdaksi laajempi tasa-arvokäsitys. Tasa-arvosuunnitelmien pohjaksi otettiin sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain näkökulmat.

Tasa-arvosuunnitelma on väline viedä tasa-arvonäkökulma yrityksen arjen toimintoihin. Suunnitelmalla voidaan kehittää yrityksen toimintatapoja tasa-arvoisemmiksi pitkäjänteisesti, tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tavoitteena on tasa-arvoisen työkuultuuri yrityksen arkipäivässä. Tasa-arvosuunnitelmaa tehtäessä yhdistetään johdon ja henkilöstön tavoitteet tasa-arvoisesta työpaikasta. Tasa-arvosuunnitelman toteuttamiselle on keskeistä johdon ja esimiesten asenne ja se, kuinka he ottavat tasa-arvosuunnitelman käyttöön omassa työssään. Kyse on siitä, että työnantaja kohtelee henkilöstöä tasa-arvoisesti, mutta myös koko henkilöstön arvomaailmasta ja toimintakulttuurista toisiaan kohtaan.

*"Epätasa-arvon tunne liittyy usein siihen, ettei työntekijä saa mielestään riittävästi arvostusta. Tämä on ennen kaikkea johtamisen ongelma. Päätökset pitää perustella selkeästi. Haasteemme on kehittää johtamista niin, että ihmiset kokevat keinoensa vaikuttava tasapuoliseksi. Tasa-arvosuunnitelma on viesti ja kehys sille, miten yrityksessä toivotaan työntekijöitä kohdeltavan. Se ei ole yksistään johdon vaan kaikkien työntekijöiden asia. Esimerkiksi työpaikkakiusaamisessa yritys on asettanut nollatoleranssin. Yksikin tapaus on liikaa."*



# MITEN TASA-ARVOSUUNNITELMA TEHDÄÄN

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työpaikalla tehdään tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvolaki määrittelee myös tasa-arvosuunnitelmalle sisällön.

## Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta
- toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan aikaisemmin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Tasa-arvolain mukaan suunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelman tekeminen on prosessi, jossa kannattaa edetä vaihe vaiheelta. Alussa kaikilla saattaa olla hämmäntynyt olo ja voi tuntua vaikealta hahmottaa, mistä on kysymys. Vaihe vaiheelta edettäessä asia vähitellen jäsentyy ja saadaan ote omalla työpaikalla tarpeellisiin asioihin.

## Tasa-arvosuunnitelman laatimisen työvaiheet

1. työryhmän kokoaminen
2. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta
3. tasa-arvon kehittämiskohteiden valinta selvityksen pohjalta
4. konkreettiset tavoitteet eri kehittämiskohteille
5. konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi
6. aikataulut ja vastuuhenkilöt toimenpiteille
7. määritellään mittarit ja seuranta
8. tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen
9. tasa-arvosuunnitelman jalkauttaminen organisaatioon

### **Hankkeen pilottiyrityksen neuvoja muille yrityksille:**

- Keskittykää yrityksen omiin tärkeisiin asioihin.
- Mahdollisimman laaja osanotto organisaation eri puolilta, kuitenkin ryhmän koko siten, että homma toimii.
- Yrityksen johto on ajan tasalla ja sitoutuu asiaan sekä antaa aikaa ja resursseja.
- Selkeä tavoiteaikataulu ja osatavoitteet.
- Vierailut yrityksiin, joissa suunnitelma on tehty/käytössä = tiedonkeruu omaa suunnitelmaa varten.

### **Hankkeen pilottiyrityksen neuvoja muille yrityksille:**

- Varatkaa aikaa.
- Ottakaa selvää etukäteen (kirjallisuus, kurssi jne.)
- Älkää epäröikö pyytää apua.
- Tasa-arvokysely avaa silmät.
- Työryhmään asiasta kiinnostuneet henkilöt.

## **Tasa-arvotyöryhmä**



Tasa-arvosuunnitelma kannattaa valmistella työryhmässä, jonka työtä vetää henkilöstöjohtaja/päällikkö ja jossa on mukana taroituksenmukaisella tavalla muitakin työnantajan edustajia, esimerkiksi työsuojelupäällikkö ja/tai laatu-päällikkö sekä eri henkilöstöryhmien luottamushenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut ja työpaikan tilanteen mukaan muita naisia ja miehiä eri henkilöstöryhmistä.

Tasa-arvotyöryhmänä voi toimia myös työsuojelutoimikunta tai yt-toimikunta. Kaikissa tapauksissa tulee varmistaa, että työryhmä on riittävän monipuolinen ja erilaiset näkemykset ja ko-



kemukset työpaikalta tulevat huomioon otetuiksi sen työssä. Työryhmässä tulee olla sekä miehiä että naisia, eri-ikäisiä, eri tehtävissä ja eri osastoilla työskenteleviä. Kokemusten mukaan hyvä työryhmän koko on yleensä 5 – 8 henkilöä. Pääasia on, että työryhmä on oman työpaikan tilanteeseen sopiva ja toimiva.

*"Meillä onnistumista auttoi se, että työryhmässä oli ihmisiä, jotka olivat aidosti kiinnostuneita tasa-arvosta, kaikki olivat tulleet vapaaehtoisesti ja asiasta kiinnostuneina mukaan."*

## Selvitys antaa pohjan suunnitelmalle

Tasa-arvosuunnitelman tekeminen alkaa työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämisellä. Selvityksen tarkoituksena on antaa pohjatietoja sen arvioimiselle, missä tärkeimmät tasa-arvon kehittämisen kohteet työpaikalla ovat.

Tasa-arvolain mukaan työpaikan tasa-arvotilanteen selvityksen tulee sisältää vähintään erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Paikallisesti voidaan sopia, että erittely sijoittumisesta eri tehtäviin ja palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi, eikä vuosittain.

Selvitystä varten kannattaa koota sukupuolittain eriteltyjä tilastotietoja muistakin asioista kuin naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Lisäksi on hyvä koota tietoa siitä, miten henkilöstö kokee tasa-arvon toteutumisen, vaikka laki ei sitä edellytä.

Tasa-arvotilanteen selvitys:

1. tilastotietoa sukupuolen mukaan eriteltyinä
2. tasa-arvokysely henkilöstölle tasa-arvon kokemisesta (ei lain mukaan pakollinen)
3. palkkakartoitus

## Tilastot

Tilastotietoja sukupuolen mukaan kannattaa koota tasa-arvosuunnitelman pohjaksi naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin (lain mukaan pakollinen) sekä rekrytoinneista, määräaikaisten työsuhteiden käytöstä, koulutukseen osallistumisesta, urakehityksestä ja perhevapaiden käytöstä.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Tämän toteuttamiseksi tarvitaan tietoa nykyisestä työnjaosta sukupuolten kesken työpaikalla ja siksi laki edellyttää erittelyä naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Tätä erittelyä tehtäessä on erityyppiset tehtävät työpaikalla ryhmiteltävä tarkoituksenmukaisella tavalla. Kun on saatu kokonaiskuva naisten ja miesten sijoittumisesta erityyppisiin tehtäviin, on pohdittava,

onko tilanne tarkoituksenmukainen vai olisiko siinä jotain muutettavaa. Näkykö selvää työnjakoa sukupuolten kesken ja onko se perusteltua? Minkälaisilla toimenpiteillä voitaisiin tasapuolistaa naisten ja miesten sijoittumista eri työtehtäviin?

*"Pitää selvittää minkälainen työpaikalla on ihmisten koulutus- ja osaamistaso ja rakentaa sen varaan suunnitelmallinen ura eri ihmisille niin, että he saavat työkokemusta ja koulutusta ja heillä on mahdollisuus myös vaativampiin tehtäviin, olivat sitten nuoria tai vanhoja, naisia tai miehiä. Siinä pitää olla yhteinen tahtotila ja pitää olla tosissaan. Jos me vaan leikisti tehdään joku tasa-arvosuunnitelma, sillä ei ole mitään käytännön merkitystä. On katsottava yksilötasolla mahdollisuuksia edetä entistä vaativampiin työtehtäviin. Kun tiedetään ihmisten osaaminen ja kokemustausta, voidaan ruveta suunnittelemaan kahden vuoden tai viiden vuoden tai kymmenen vuoden tähtäimellä."*

*Metallityöväen Liiton puheenjohtaja Erkki Vuorenmaa.*

*"Naiset eivät aina ole halukkaita ottamaan vastaan haasteellisempia töitä kuten tiimin vetämistä. Ehkä olemme miehiä kriittisempiä oman osaamisemme suhteen. Voimme rohkaista työntekijöitämme myös ei-tyypillisiin valintoihin: naisia miesten töihin ja päinvastoin."*

## Tasa-arvokysely

Henkilöstölle suunnattu tasa-arvokysely todettiin teknologiateollisuuden tasa-arvohankkeessa kaikissa yrityksissä hyväksi välineeksi tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. Kysely "avasi silmät" ja toi esiin, minkälaisia asioita omassa yrityksessä oli tarpeellista ottaa tasa-arvosuunnitelmaan. Kyselyjen mukaan naiset suhtautuivat tasa-arvon toteutumiseen työpaikoilla kriittisemmin kuin miehet.

*"Huomasin olevani mies. Olin alussa sitä mieltä, ettei meillä ole mitään ongelmia – ja niinhän muutkin miehet näkevät tämän kyselyn mukaan. Naiset kokevatkin toisella tavalla."*

*"Kyselyn ja palkkakartoituksen avulla saadaan mutu-tunteen sijasta faktoja siitä, miten tasa-arvo toteutuu ja se tuo läpinäkyvyyttä organisaatioon."*

*"Aika paljon antoi kysely henkilöstölle. Kyselyn perusteella saimme aiheet tasa-arvosuunnitelmaan. Nyt pitäisin sitä vielä tärkeämpänä kuin mitä ymmärsin sen olevan silloin kun se tehtiin."*

*"Mielestäni kysely aiheutti jo sen, että seksuaalinen häirintä väheni. Jotkut kai tunnistivat omassa käytöksessään asioita, jotka saatetaan kokea häiritseviksi, ja ajattelivat, että nyt ollaan maltillisesti, koska tätä tutkitaan meidän talossa."*

Kysymyksiä tasa-arvon toteutumisesta voidaan sisällyttää myös yleiseen työtyytyväisyys- tai ilmapiirikyselyyn, jolloin on tärkeää tarkastella niiden tuloksia sukupuolittain jaoteltuna.

## Palkkakartoitus

Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa, että työnantajan tulee maksaa henkilöstölleen samasta tai vaativuudeltaan samanarvoisesta työstä samalla suoritusasteella samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Osana tasa-arvosuunnitelmaa on selvítettävä naisten ja miesten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot. Tämän palkkakartoituksen tavoitteena on tarkistaa, ettei yrityksessä ole sukupuolesta johtuvia palkkaeroja naisten ja miesten välillä samoissa tai vaativuudeltaan samanarvoisissa työtehtävissä.

Palkkakartoituksessa tulee varmistaa kaikkien palkanosien syrjimättömyys. Palkan perusosan tulee määräytyä työn vaativuuden mukaan sukupuolesta riippumatta. Henkilökohtaisten palkanosien perusteiden on oltava sukupuolisyrjimättömät ja suorituksen arvioinnin käytännössä sukupuolesta riippumattomia. Jos palkkakartoitusta esiin ei-hyväksyttäviä (=sukupuolesta johtuvia) palkkaeroja naisten ja miesten välillä, tulee tasa-arvosuunnitelmassa osoittaa toimenpiteet tai aikataulutettu suunnitelma erojen korjaamiseksi.

Teknolgiateollisuuden tasa-arvohankkeen yrityksissä keskusteltiin julkisuudessa tutusta väitteestä, että naisen euro on 80 senttiä. Huomattiin, että kaikille ei ole selvää, mistä tämä väite kertoo. Väite kuvaa naisten ja miesten keskiansioiden eroa koko työmarkkinoilla ja 20 prosentin palkkaero johtuu pääosin siitä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla, ja naisvaltaisilla aloilla on matalampi palkkataso. Väite ei kerro palkkaeroista naisten ja miesten välillä samalla toimialalla ja samoissa tehtävissä.

Elinkeinoelämän keskusliiton suuria yrityksiä koskeneen selvityksen mukaan vuonna 2006 koko teknolgiateollisuudessa naisten keskiansiot olivat 84 prosenttia miesten keskiansioista ja samoissa tehtävissä 98 – 109 prosenttia.

Teknolgiateollisuuden tasa-arvohankkeen yritysten palkkakartoitukset toivat esiin, että samojen vaativuusluokkien töissä ei ollut sukupuolesta johtuvia palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Naiset kuitenkin sijoittuivat miehiä enemmän



alempien vaativuusluokkien töihin. Tämä erilainen sijoittuminen selittää naisten ja miesten keskiansioiden eroa sekä yksittäisissä yrityksissä että teknologiateollisuudessa kokonaisuudessaan.

Palkkakartoituksen pohjalta voidaan tasa-arvosuunnitelmaan valita erityyppisiä palkkaukseen liittyviä toimenpiteitä, vaikka kartoitus ei toisikaan esiin tasa-arvolain mukaan ei-hyväksyttäviä palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Esimerkiksi naiset tulevat teknologiateollisuuden työntekijätehtäviin usein ilman alan ammatillista koulutusta tai alemmalla ammatillisella koulutuksella kuin miehet ja sijoittuvat siksi miehiä enemmän alempiin vaativuusluokkiin, ja tämä nostaa keskeiseksi tehtäväksi naisten kouluttamisen ja kannustamisen vaativampiin tehtäviin. Tasa-arvosuunnitelmassa voidaan päättää, että kehityskeskustelut toteutetaan vuosittain ja niissä tarkistetaan työn vaativuuden sekä henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi, jotta arvioinnit pysyisivät oikeina työtehtävien ja henkilökohtaisen osaamisen kehittyessä. Voidaan myös järjestää esimiehille koulutusta palkkausjärjestelmien soveltamisessa sekä selvittää palkkauksen perusteita koko henkilöstölle.

Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvän palkkakartoituksen tehtävänä on selvittää, että yhtä vaativista töistä maksetaan sukupuolesta riippumatta samaa palkkaa. Palkkakartoituksen tekeminen edellyttää, että yrityksessä on työtehtävien vaativuusluokittelu kunnossa ja ajan tasalla. Jos töiden vaativuusluokittelussa on puutteita, kannattaa ne korjata ensin.

## Tasa-arvon kehittämiskohteiden valinta

Tasa-arvotilanteen selvityksen pohjalta valitaan suunnitelmaan tasa-arvon kehittämisen kohteet. Suunnitelmaan ei tarvitse ottaa yhdellä kertaa kaikkea mahdollista. Kannattaa arvioida asioiden tärkeysjärjestystä ja ottaa suunnitelmaan kerrallaan 4 – 6 kehittämisen kohdetta. Näin saadaan varmemmin konkreettisia tuloksia.

Tasa-arvolain 6 § käsittelee sitä, miten työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tämän ohjeen pohjalta tasa-arvosuunnitelmaan voidaan ottaa seuraavia tasa-arvon kehittämisen kohteita:

- rekrytointi
- työtehtävien jakautuminen tasapuolisesti naisten ja miesten kesken
- tasapuolinen pääsy koulutukseen
- uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolistaminen
- samapalkkaisuus sukupuolesta riippumatta
- tasa-arvoiset työsuhteen ehdot (esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet naisilla ja miehillä)
- johtaminen ja työtehtävien jakaminen
- työolojen kehittäminen sopiviksi naisille ja miehille
- seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän poistaminen ja ehkäisy
- työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- sukupuolisyrittämisen estäminen ennakolta



Tätä listausta voi käyttää pohjana, kun valitaan tasa-arvon kehittämisen kohteita omaan suunnitelmaan, mutta muitakin asioita voidaan työpaikan tilanteen ja selvityksen pohjalta ottaa suunnitelmaan. Esimerkiksi tasa-arvoinen johtaminen, tasa-vertainen ja kaikkia kunnioittava työkuultuuri sekä erilaisten sukupuolien ilmaisten<sup>2</sup> kunnioittaminen.

---

2 Sukupuolen ilmaisuus: Jokainen ilmaisee sukupuoltaan (feminiinisyytään ja maskuliinisuuttaan) jollain tavoin esimerkiksi käyttäytymisellään ja vaatetuksellaan. Yhteisö saattaa myös tulkita yksilön sukupuolta eri tavoin kuin hän itse ajattelee. Erilaisia sukupuolen ilmaisuja kunnioittavassa työyhteisössä kaikki voivat tehdä töitä omana itsenään.

## Tavoitteet ja toimenpiteet

Suunnitelmaan valituille tasa-arvon kehittämisen kohteille tulee asettaa selkeät tavoitteet ja suunnitella konkreettiset toimenpiteet.

Ensimmäisten tasa-arvosuunnitelmien yleinen puute on ollut se, että ne ovat olleet liian yleisluonteisia ja siksi niiden toteuttaminen ja seuranta ovat olleet vaikeita. Konkreettista suunnitelmaa, joka osoittaa myös vastuutahot/henkilöt eri toimenpiteille, on helpompi toteuttaa.

Tasa-arvosuunnitelmaa tehdessä kannattaa olla realistinen ja arvioida, mitä on oikeasti mahdollista toteuttaa yhden vuoden aikana. Tavoitteet suunnitelmassa voidaan asettaa pidempääkin ajanjaksoa varten, esimerkiksi 3 vuodelle, mutta toimenpiteet tulee suunnitella ja niiden toteuttaminen arvioida tasa-arvolain mukaan vuosittain.



## **ESIMERKKEJÄ:**

### **TYÖHÖNOTON KEHITTÄMINEN TASA-ARVOISEMMAKSI**

#### **Tavoitteet:**

- Avoinna olevat työpaikat ovat kiinnostavia molemmille sukupuolille
- Rekrytoinneista vastaavat esimiehet pystyvät ottamaan tasa-arvon huomioon rekrytoinnissa ja valintaperusteista tiedotetaan avoimesti
- Erot naisten ja miesten sijoittumisessa eri tehtäviin vähenevät
- Yrityksessämme taataan tasapuoliset mahdollisuudet hakea uusia ja vapautuvia työtehtäviä sekä omalle henkilöstölle että ulkopuolisille tehtävästä kiinnostuneille riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä tai etnisestä taustasta

#### **Toimenpiteet:**

- Kirjoitetaan työpaikkailmoituksiin: ”Tehtävä soveltuu sekä naisille että miehille.”
- Sukupuoleen viittaavia tehtävänimikkeitä vähennetään
- Yritys viestii nettisivuillaan mahdollisille työnhakijoille, että kaikkiin töihin toivotaan nais- ja mieshakijoita, ja että kunnioitamme ihmisten erilaisia tapoja ilmaista sukupuoltaan
- Laaditaan selkeät ohjeet rekrytointiprosessista (esim. haastattelijoina naisia ja miehiä)
- Tiedotetaan avoimista työpaikoista henkilöstölle kannustaen myös naisia hakeutumaan miesvaltaisiin tehtäviin ja toisin päin
- Tehtävään hakeneille saatetaan tieto siitä kuka on valittu ja millä perusteilla valinta on tehty

#### **Vastuutahot:**

- Henkilöstöhallinto, esimiehet, johto

#### **Aikataulu:**

- Ohjeet rekrytoinnista laaditaan 30.1.2008 mennessä
- Tilastotietoja on kerätty vuodesta 2006 asti

#### **Seuranta:**

- Kerätään rekrytoinnista tilastot, joista ilmenee hakeneiden, haastatellun kutsuttujen ja valittujen naisten ja miesten määrä

## SUKUPOULEN MUKAISEN TYÖNJAON LIEVENTÄMINEN

### Tavoitteet:

- Erot naisten ja miesten sijoittumisessa eri tehtäviin vähenevät
- Esimiehet pystyvät ottamaan tasa-arvon ja sukupuolen mukaisen työnjaon lieventämistavoitteen huomioon kaikessa esimiestyössä, kehityskeskusteluissa ja rekrytoinneissa
- Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen

### Toimenpiteet:

- Tiedotetaan avoimista työpaikoista henkilöstölle kannustaen myös naisia hakeutumaan miesvaltaisiin tehtäviin ja toisin päin
- Arvostetaan naisia jotka työskentelevät miesvaltaisissa tehtävissä ja miehiä jotka työskentelevät naisvaltaisissa työtehtävissä
- Esimiehille järjestetään koulutusta sukupuolen mukaisesta työnjaosta ja keinoista vaikuttaa sen lieventämiseen esimiestyössä
- Pidetään säännöllisesti kehityskeskustelut, joissa esimiehen ja työntekijöiden välillä varmistetaan molemminpuolinen avoin ja rehellinen keskustelu ja palautteen anto

### Vastuutahot:

- Henkilöstöhallinto, esimiehet, johto, työntekijät

### Aikataulu:

- Esimiehille järjestetään koulutusta sukupuolen mukaisen työnjaon lieventämiskeinoista ja kehityskeskustelujen pidosta keväällä 2008
- Toimenpiteillä toivotaan olevan näkyvää vaikutusta vuoden 2010 loppuun mennessä

### Seuranta:

- Kerätään tilastot naisten ja miesten tehtäviin sijoittumisesta



## TASA-ARVOISUUS TYÖSSÄ KEHITTÄMISESSÄ JA KOULUTUKSEEN PÄÄSYSSÄ

### Tavoitteet:

- Luodaan tasapuoliset mahdollisuudet työssä kehittymiseen, koulutukseen pääsyyn ja uralla etenemiseen sukupuolesta riippumatta
- Kannustetaan myös vähäisellä koulutuksella työt aloittaneita työntekijöitä kehittymään työssään työn kierron tai koulutuksen avulla, sekä hakemaan vaativampiin tehtäviin

### Toimenpiteet:

- Huolehditaan lisäkoulutuksen antamisesta ottaen huomioon etenkin ne työntekijät, joilla ei työhön tullessa ollut ammatillista koulutusta. Tiedotetaan, että on mahdollista suorittaa esimerkiksi ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto myös näyttötutkintona.
- Annetaan tasapuolisesti mahdollisuus osaamisen kehittämiseen talon sisäisen työnkierron avulla
- Osaamisen kehittymisen säännöllinen arviointi ja kehityssuunnitelmien laadinta henkilötasolla kehityskeskustelujen yhteydessä
- Osastopalavereiden yhteydessä on mahdollisuus ilmoittaa halukkuudesta toiseen työtehtävään

### Vastuutahot:

- Henkilöstöhallinto, esimiehet, johto, työntekijät

### Aikataulu:

- Kehityskeskustelut pidetään vuosittain

### Seuranta:

- Kerätään tilastot naisten ja miesten koulutukseen osallistumisesta
- Kerätään tilastot naisten ja miesten vaativuusluokkien muutoksista

## SEKSUAALISEN JA SUKUPUOLEEN PERUSTUVAN HÄIRINNÄN EHKÄISEMINEN

### Tavoitteet:

- Työpaikallamme ei hyväksytä seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää
- Meidän tulee oppia hyväksymään ihmisten erilaisuus niin, että voimme kaikki työskennellä tasavertaisesti yhdessä olemme sitten naisia tai miehiä ja ilmaisemmepa sukupuoltamme millä tavoin tahansa
- Työpaikallamme on olemassa selvät toimintaohjeet häirintätilanteiden varalta
- Kukaan ei koe yhteisissä tiloissa olevaa materiaalia häiritseväksi

### Toimenpiteet:

- Esimiehen tulee työnantajan edustajana välittömästi puuttua havaitsemaansa tai tietoonsa tulleeseen häirintään
- Tasa-arvotyöryhmä laatii toimintaohjeet seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseksi
- Tasa-arvokyselyn tulosten ja tasa-arvosuunnitelman esittelyn yhteydessä käydään asiaa läpi henkilöstön kanssa
- Tyttö- ja poikakalenterit poistetaan yhteisistä tiloista

### Vastuu:

- Esimiehet, johto, tasa-arvotyöryhmä, työsuojeluorganisaation edustajat, työntekijät

### Aikataulu:

- Toimintaohjeet laaditaan ja painetaan 15.1.2008 mennessä

### Tiedottaminen:

- Toimintaohjeet jaetaan koko henkilöstölle ja aiheesta järjestetään tiedotustilaisuus helmikuun 2008 aikana

### Seuranta:

- Joka toinen vuosi järjestettävä tasa-arvokysely sisältää kysymyksiä seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä

## MITÄ SEKSUAALINEN JA SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ ON?

- Yksipuolista, ei-toivottua, jatkuu kiellosta huolimatta
- Ratkaisevaa häirityn kokemus
- Seksuaalinen häirintä = seksuaalissävytteistä käyttäytymistä:
  - esim. eleet, ilmeet, härskit puheet, häiritsevät kuvat, sähköpostit, koskettelu, ehdotukset seksistä
- Sukupuoleen perustuva häirintä = muuten sukupuoleen perustuvaa:
  - esim. työttöty, pojittelu tai homottelu
- Työpaikalla häiritsijä voi olla esimerkiksi toinen työntekijä, esimies tai asiakas
- Työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään siitä tiedon saatuaan

## Aikataulut ja seuranta

Kaikille toimenpiteille tasa-arvosuunnitelmassa tulee asettaa aikataulu ja jos se on mahdollista, myös mittarit, joiden avulla toimenpiteiden tuloksia seurataan. Yksi tapa seurata suunnitelman vaikuttavuutta, on toistaa tasa-arvokysely sopivin väliajoin.

Suunnitelmassa kannattaa myös osoittaa, kuka tekee suunnitelman toteuttamises-ta vuosittaisen arvioinnin ja päivittää suunnitelman.

## Tiedotus

Tasa-arvosuunnitelmasta on tärkeää tiedottaa mahdollisimman hyvin koko henkilöstölle. Suunnitelma ei vaikuta, ellei siitä tiedetä. Keinoina voidaan käyttää intranettiä, ilmoitustauluajatiedotustilaisuuksia, sekä asiasta voidaan puhua esimerkiksi osastojen palaverissa.



## **TULOKSET NÄKYVÄT VÄHITELLEN**

Tasa-arvosuunnittelu on pitkäjänteistä kehittämistyötä. Siinä ovat tärkeitä sekä yhteinen prosessi että valmis suunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma on väline, jonka tulokset nähdään ajan mittaan suunnitelmaa toteutettaessa. Kun tasa-arvosuunnitteluun panostetaan, se voi auttaa kehittämään parempaa työpaikkaa kaikille.

## LISÄLUKEMISTA

Tasa-arvolaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Yhdenvertaisuuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

Tasa-arvovaltuutetun toimisto

<http://www.tasa-arvo.fi/>

Elina Ikävalko, Sinikka Mustakallio, Milja Saari, Pia Sevelius (2005): Toimihenkilöt ja tasa-arvo – Opas tasa-arvosuunnitteluun. Unionmedia Oy.

Liisa Huhta, Sirpa Kolehmainen, Riitta Lavikka, Minna Leinonen, Tapio Rissanen, Katja Uosukainen, Hanna Ylöstalo (2005): Tasa-arvosta lisäarvoa – Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Vastapaino.

Jukka Lehtonen, Kati Mustola (2004): ”Eihän heterotkaan kerro...”: seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. ESR tutkimukset ja selvitykset –sarja; 2/2004.

[http://www.mol.fi/esr/fi/\\_\\_\\_yleiset/TM\\_TS\\_no02\\_08052004\\_web\\_lock.pdf](http://www.mol.fi/esr/fi/___yleiset/TM_TS_no02_08052004_web_lock.pdf)

Irene Kajo (2007): Transihmiset työelämässä – Opas työnantajalle, työntekijälle ja työyhteisölle. <http://www.transtukipiste.fi/esite/transihmiset%202.pdf>

Marja Erkkilä (2005): Luottamushenkilön tasa-arvo-opas – Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki työpaikalla. Kalevaprint.

<http://www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAttachments&id=75>

Karoliina Ahtela, Niklas Bruun, Pirkko K. Koskinen, Anja Nummijärvi, Jorma Saloheimo (2006): Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum.

Annu Kotiranta, Anne Kovalainen, Petri Rouvinen (2007): Naisten johtamat yritykset ja kannattavuus. EVA analyysi.

[http://www.eva.fi/files/2068\\_Analyysi\\_no\\_003.pdf](http://www.eva.fi/files/2068_Analyysi_no_003.pdf)

Irmeli Salo, Ville Blåfield (2007): Naiset huipulle! – Johtaja sukupuolesta riippumatta. Yliopistopaino.

[http://www.eva.fi/files/2069\\_johtaja\\_sukupuolesta\\_riippumatta.pdf](http://www.eva.fi/files/2069_johtaja_sukupuolesta_riippumatta.pdf)

Lisää tasa-arvolinkkejä WoM Oy:n nettisivuilla

<http://www.wom.fi/linkit.html>

## LIITTEET:

### LIITE 1:

#### TASA-ARVOLAIN TASA-ARVOSUUNNITELMAA KOSKEVAT KOHDAT

##### 1 §

##### *Lain tarkoitus*

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

##### 6 § (15.4.2005/232)

##### *Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa*

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

##### 6 a § (15.4.2005/232)

##### *Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi*

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;

2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja

3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettun vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

#### *7 § (15.4.2005/232)*

##### *Syrjinnän kieltö*

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; tai

2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1) eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; tai

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

#### *8 § (15.4.2005/232)*

##### *Syrjintä työelämässä*

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen

kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella epäedulliseen asemaan;

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

#### *8 a § (15.4.2005/232)*

##### *Työnantajan vastatoimet*

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen.

#### *8 d § (15.4.2005/232)*

##### *Häirintä työpaikoilla*

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

#### *9 § (15.4.2005/232)*

##### *Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä*

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi;

2) asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille;

3) vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen; eikä



4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.

*10 § (15.4.2005/232)*

*Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään*

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun tavoin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat.

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

Työnantajan on annettava selvitys työntekijälle tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta.

*11 § (15.4.2005/232)*

*Hyvitys*

Se, joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 d §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä.

Hyvityksenä on suoritettava vähintään 3 000 euroa. Työhönottolanteessa hyvityksenä on suoritettava enintään 15 000 euroa. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus

suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan ylittää, kun se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua.

Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan.

#### 14 §

##### *Syrjivän ilmoittelun kieltäminen*

Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä taikka tämä perustu 9 §:n 2 momentin 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen. (8.7.1992/624)

#### 17 § (15.4.2005/232)

##### *Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille*

Tasa-arvovaltuutetulla ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan julkisuudesta säädetään tai määrätään.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamassaan kohtuullisessa määräajassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa.

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitetulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisuterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

#### 19 § (15.4.2005/232)

##### *Ohjeiden ja neuvojen antaminen*

Se, joka epäilee joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa.

Havaitessaan, että tässä laissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita.

Havaitessaan, että työnantaja tai oppilaitos 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista

ja neuvoista huolimatta laiminlyö 6 a tai 6 b §:ssä säädetyn velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä.

*20 § (15.4.2005/232)*

*Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi*

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a–8 d ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 6 a ja 6 b §:n vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

Lautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtioneuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, valtioneuvoston oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden toimintaa.

Asian käsittelystä tasa-arvolautakunnassa säädetään tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/1986).

*21 § (15.4.2005/232)*

*Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta*

Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a–8 d tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kieltö koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhallla, velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen, joka on laiminlyönyt 6 a tai 6 b §:ssä tarkoitettua velvollisuuden, määräjassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

## LIITE 2: TASA-ARVOSUUNNITELMAN RUNKO

### YRITYS X:n TASA-ARVOSUUNNITELMAN RUNKO

#### 1. JOHDANTO

Yritys X on laatinut tämän tasa-arvosuunnitelman tasa-arvolain asettaman velvoitteen mukaisesti. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Yritys X:ssä on laadittu tasa-arvosuunnitelma, johon on kirjattu toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä sovittu niiden toteuttamisesta, vastuuhenkilöistä, resursseista, tiedottamisesta ja seurannasta. Yritys X:n henkilöstöstrategiassa mainitaan, että X:ssä toteutetaan erikseen laadittua tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvosuunnitelma on olennainen osa X:n henkilöstöstrategiaa.

Tasa-arvosuunnitelma on voimassa ajalla \_\_\_/\_\_\_ - \_\_\_ - \_\_\_/\_\_\_ - \_\_\_\_, jonka jälkeen tasa-arvotyöryhmä arvioi sen toteutumista sekä päivittää tasa-arvosuunnitelman \_\_\_/\_\_\_ - \_\_\_ mennessä.

#### 2. JOHDON SITOUTUMINEN TASA-ARVON EDISTÄMISEEN

Yritys X:n johto on hyväksynyt tasa-arvosuunnitelman ja sitoutunut omalta osaltaan tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen.

#### 3. RESURSSIT TASA-ARVOSUUNNITELMAN VALMISTELUUN, TOTEUTTAMISEEN JA SEURANTAAN

Tasa-arvosuunnitelman valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan on varattu seuraavat resurssit:

1. Tasa-arvokoulutus
2. Tasa-arvotyöryhmä, joka kokoontuu työajalla säännöllisesti ja tiedottaa toiminnastaan muulle henkilöstölle
3. Henkilöstöä kuvaavat sukupuolen mukaan eritellyt tilastot
4. Tasa-arvon kokemista kartoittava kysely
5. Budjetti

## 4. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

### 1) Työhönotto

*toimitaan siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä.*

- Työpaikkakohtainen tavoite:
- Toimenpiteet:
- Vastuuhenkilö/t:
- Aikataulu:
- Seuranta:

### 2) Työtehtävien tasapuolinen jakautuminen:

*naisten ja miesten kesken: eri työtehtävissä toimii tasapuolisesti naisia ja miehiä*

- Työpaikkakohtainen tavoite:
- Toimenpiteet:
- Vastuuhenkilö/t:
- Aikataulu:
- Seuranta:

### 3) Koulutus:

*naiset ja miehet pääsevät tasapuolisesti koulutukseen*

- Työpaikkakohtainen tavoite:
- Toimenpiteet:
- Vastuuhenkilö/t
- Aikataulu:
- Seuranta:

### 4) Uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolistaminen

- Työpaikkakohtainen tavoite:
- Toimenpiteet:
- Vastuuhenkilö/t:
- Aikataulu:
- Seuranta:

*5) Samapalkkaisuus: sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä*

- Työpaikkakohtainen tavoite:
- Toimenpiteet:
- Vastuuhenkilö/t
- Aikataulu:
- Seuranta:

*6) Palvelussuhteen ehdot: naisilla ja miehillä on samanlaiset palvelussuhteen ehdot*

- Työpaikkakohtainen tavoite:
- Toimenpiteet:
- Vastuuhenkilö/t
- Aikataulu:
- Seuranta:

*7) Johtaminen ja työtehtävien jakaminen: tasa-arvoinen johtamiskulttuuri*

- Työpaikkakohtainen tavoite:
- Toimenpiteet:
- Vastuuhenkilö/t
- Aikataulu:
- Seuranta:

*8) Seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän poistaminen ja ehkäisy*

- Työpaikkakohtainen tavoite:
- Toimenpiteet:
- Vastuuhenkilö/t:
- Aikataulu:
- Seuranta:

9) *Työolot: työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille*

- Työpaikkakohtainen tavoite:
- Toimenpiteet:
- Vastuuhenkilö/t:
- Aikataulu:
- Seuranta:

10) *Työelämän ja perhe-elämän/yksityiselämän yhteensovittaminen: helpotetaan naisten ja miesten osalta työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamista*

- Työpaikkakohtainen tavoite:
- Toimenpiteet:
- Vastuuhenkilö/t:
- Aikataulu:
- Seuranta:

11) *Muut:*

- Työpaikkakohtainen tavoite:
- Toimenpiteet:
- Vastuuhenkilö/t
- Aikataulu:
- Seuranta:

## 5. SEURANTA

Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista seuraa ja arvioi tasa-arvotyöryhmä. Se vastaa myös tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä.

### LIITE 3: TILASTOSELVITYKSEN POHJA (esimerkki)

#### SELVITYS TASA-ARVOTILANTEESTA TASA-ARVOSUUNNITELMAA VARTEN

##### 1. HENKILÖSTÖRAKENNE

1.1. Karkea erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin (sukupuolen mukaisen työnjaon lieventäminen)

Työntekijäryhmä	Naisia		Miehiä		Yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
Työntekijöitä					
Toimihenkilöitä					
Ylemp.toimihenkilöitä					
<b>YHTEENSÄ</b>					

1.2. Tarkempi yrityskohtainen erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin (sukupuolen mukaisen työnjaon lieventäminen)

- Eri tyyppisten tehtävien ryhmittely on tehtävä työpaikkakohtaisesti, alla esimerkki eräältä työpaikalta

Työntekijäryhmä	Naisia		Miehiä		Yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
<b>Johtoryhmä</b>					
<b>Toimihenkilöitä</b>					
– tekniset					
– kaupalliset					
– taloushallinto					
<b>Tuotannon työ</b>					
– lasiprosessi					
– puhdistila					
– lopputarkastus					
– kokoonpano					
– laitehuolto ja kiinteistö					
<b>YHTEENSÄ</b>					



## 1.1. Henkilöstö ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan (taustainformaatioita)

Työntekijäryhmä	20 – 30 v.		31 – 40 v.		41 – 50 v.		51 – 60 v.		61 – v.		Yhteensä
	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	
Työntekijöitä											
Toimihenkilöitä											
Ylemp.toimihenkilöitä											
<b>YHTEENSÄ</b>											

## 1.2. Koulutus (taustainformaatiota, koulutustarpeiden kartoitus)

Koulutus	Naisia		Miehiä		Yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
Opistoaste					
Ammattikorkeakoulu					
Yliopisto					
Muu kouluaste					

## 2. REKRYTOINTI JA SIIRTYMINEN VAATIVAMPIIN TEHTÄVIIN

### 2.1. Kuluneen vuoden aikana avoimiin tehtäviin hakeneet ja valitut (rekrytointi)

	Työntekijöitä	Toimihenkilöitä	Ylemp.toimihenkil.	Yhteensä
Avoimet paikat				
<b>Naisia</b>				
Hakijat				
Valitut				
% valituista				
<b>Miehiä</b>				
Hakijat				
Valitut				
% valituista				

### 2.2. Vaativampiin tehtäviin siirtyneet (urakehitys)

	Lukumäärä	Prosenttia
Naiset		
Miehet		

### 2.3. Urakehitystä voidaan mitata myös seuraamalla naisten ja miesten vaatavuusryhmämuutoksia

### 3. KOULUTUS

#### 3.1. Koulutukseen osallistuminen

	Lkm/vuosi	% naisista/ miehistä	Koulutuspäivät/ vuosi	% koulutuspäivistä
Naiset				
Miehet				

#### 3.2. Erittely siitä minkä sisältöisiin koulutuksiin naiset ja miehet ovat osallistuneet

### 4. PERHEPOLIITTISTEN VAPAI DEN KÄYTTÖ

	Käytetyt kuukaudet			Lukumäärä	
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet
Äitiysvapaa					
Isyysvapaa					
Vanhempainvapaa					
Hoitovapaa					
Osittainen hoitovapaa					
Tilapäinen hoitovapaa lapsen sairastaessa					



**Tasa-arvon kehittäminen  
teknologiateollisuudessa  
-hankkeen toteuttaja**

WoM World of Management Oy  
on tasa-arvokoulutus- ja konsultointiyritys.  
WoM on erikoistunut tasa-arvon edistämisen  
menetelmiin ja välineisiin työelämässä.  
WoM on kouluttanut ja konsultoinut työyhteisöjen  
tasa-arvosuunnitelmien laatimista vuodesta  
2000 julkisella ja yksityisellä sektorilla.

Lisätietoja: [www.wom.fi](http://www.wom.fi).

