

AKAVAn tasa-arvosuunnitelma



AKAVAn tasa-arvosuunnitelma

Naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen työelämässä on yksi keskeisiä tavoitteita AKAVAn toiminnassa. Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevan edunvalvonnan lähtökohtana on, että miehillä ja naisilla on yhtäläiset mahdollisuudet itseenäiseen taloudelliseen toimeentuloon, työssä kehittymiseen sekä perheen perustamiseen ja perhevapaa- oikeuksien käyttöön.

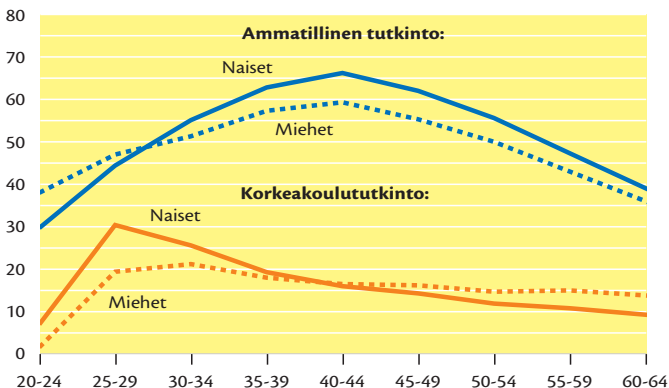
Tässä asiakirjassa asetetaan tavoitteet AKAVAn tasa-arvotyölle. Ne koostuvat toiminnallisista tavoitteista edunvalvonnalle ja järjestöllisistä tavoitteista, jotka kohdistuvat AKAVAn omiin toimintatapoihin.

Työelämässä tapahtuvaa syrjintää ei tule missään muodossa hyväksyä. Syrjintä voi liittyä sukupuolen lisäksi etniseen taustaan, ikään, sukupuoliseen suuntautumiseen, vammaisuuteen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyyn. Syrjintä voi ilmetä esimerkiksi työhönottotilanteessa, työehdoissa ja kohtelussa työpaikalla.

Työelämän haasteena jatkossa on myös monikulttuurisuuden lisääntyminen, ja työelämässä on tavoiteltava yhdenvertaisuutta laajasti. Tässä suunnitelmassa keskitytään kuitenkin miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon.

AKAVAn jäsenkunnassa naisia on puolet. On todennäköistä, että naisten osuus jäsenkunnasta kasvaa jatkossakin, koska korkeakouluopiskelijoista ja vastavalmistuneista on tällä hetkellä naisia reilusti yli puolet. Kaikista naispalkansaajista 43 %:lla on korkea-asteen koulutus kun vastaava koulutustaso on 33 %:lla miespalkansaajista. Naisten korkea koulutustaso ja pitkä työhön osallistumisen traditio eivät kuitenkaan ole vielä kaikilta osin taanneet naisille tasa-arvoista asemaa työelämässä.

Ammatillisen tai korkeakoulututkinnon suorittanut väestö iän ja sukupuolen mukaan 2003, %



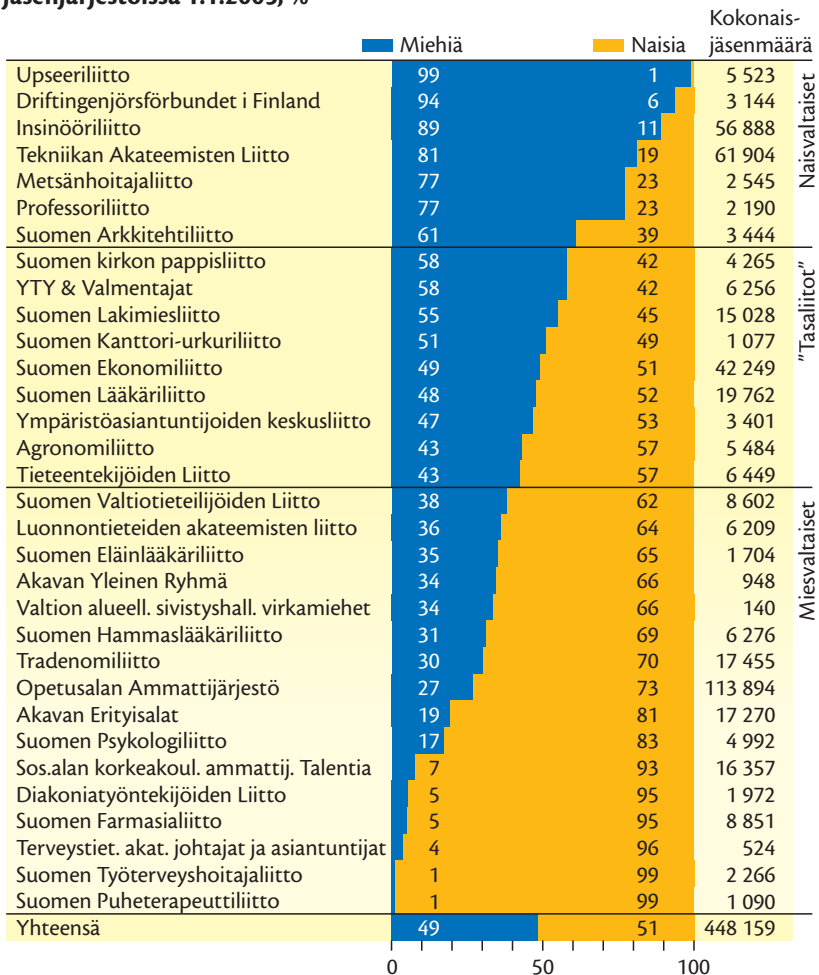
Lähde: Oppilaitostilastot 2004

Akavalaisen liittojen jäsenet toimivat opetus-, asiantuntija- ja esimies- tai johtotehtävissä. Tämä tuo akavalaiseen tasa-arvokeskusteluun omia piirteitä. Töiden vaatimusten kasvaessa niiden tekijöiksi tarvitaan korkeasti koulutettuja asiantuntijoita niin miehiä kuin naisiaikin.

Naisten koulutustaso nousee

Asiantuntija - ja esimiestyön luonteesta johtuen esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamiskysymykset korostuvat. Naisten määrän lisääntyminen akavalaisissa perinteisesti miesvaltaisissa ammateissa tuo uusia näkökulmia ja haasteita akavalaiseen edunvalvontaan. Edunvalvontaan vaikuttaa myös se, että AKAVAn 32 jäsenliitosta seitsemän on miesvaltaista ja 16 naisvaltaista.

Miesten ja naisten osuudet AKAVAn jäsenjärjestöissä 1.1.2005, %



Tavoitteet

Tasa-arvoa edistävä johtamiskulttuuri

Yhteiskunnan kehittymisen ja hyvinvoinnin lisääntymisen kannalta on tärkeää, että koko työvoiman – sekä miesten että naisten – koulutus, osaaminen, tieto ja taito hyödynnetään tehokkaasti.

Tasa-arvon toteutuminen rekrytoinnissa, nimityksissä ja työn ja tehtävien organisoinnissa edellyttää johtajilta aktiivista ja tietoista sitoutumista tasa-arvon kehittämiseen. Työpaikkojen henkilöstön kehittämis- ja tasa-arvosuunnitelmiin on kirjattava, miten naisten urakehitystä voidaan tukea ja pääsyä johtaviin asemiin kannustaa. Tavoitteena on kummallekin sukupuolelle ja eri tilanteisiin soveltuvat kannustimet ja siten myös henkilöstövoimavarojen käytön tehostuminen. Tasa-arvoon liittyviä näkökohtia on tarkasteltava yhä enemmän käytännön tilanteisiin soveltaen ja ne on kytkettävä kiinteäksi osaksi esimies- ja johtamiskoulutusta.

Tasa-arvoa edistävä johtamiskulttuuri näkyy työpaikan ilmapiirissä ja käytännöissä. Hyvä johtajuus näkyy myös myönteisenä suhtautumisena miesten ja naisten perhevapaiden käyttöön. Lisäksi työpaikalla esiintyviä kielteisiä ilmiöitä kuten sukupuolista häirintää pyritään ennalta ehkäisemään.

Hyvässä johtamiskulttuurissa korkeasti koulutettujen naisten ja miesten kapasiteettia osataan hyödyntää yhdenvertaisesti hyvän tuloksen saamiseksi. Erilaisilla esimiestyön menetelmillä, kuten kehityskeskusteluilla, voidaan tukea tasa-arvon toteutumista työpaikalla.

Määräaikaisia palvelusuhteita karsittava

Tasa-arvoa edistävässä johtamiskulttuurissa määräaikaisuuksia käytetään vain silloin kun niihin on todellinen tarve ja lainmukainen peruste. Määräaikaisuus sopii huonosti pitkäjänteistä sitoutumista vaativiin tehtäviin. Esimerkiksi henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelmaan voidaan sisällyttää määräaikaisuuksien sukupuolen mukaista kohdentumista ja jatkuvuutta koskeva selvitys, jonka pohjalta arvioidaan määräaikaisten palvelussuhteiden sopivuutta ja vakinaistamisen mahdollisuuksia.

Yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen

Naisille ja miehille on turvattava tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä työuralla. Naisten korkea koulutustaso ei ole riittävästi lisännyt naisia esimiestasolla vaikka naisjohtajien osuus onkin viime vuosina hieman kasvanut. AKAVAn työmarkkinatutkimus osoittaa, että valmistumisen jälkeen naiset joutuvat miehiä useammin ottamaan vastaan työpaikan, joka ei vastaa heidän koulutustasoaan.

Uralla etenemistä on myös eteneminen vaativampiin asiantuntijatehtäviin

Naisten urakehitystä voidaan tukea työpaikkojen henkilöstön kehittämis- ja tasa-arvosuunnitelmilla. Suunnitelmissa tulisi palkkauksen ja muiden työsuhteen ehtojen lisäksi huomioida muun muassa määräaikaaisuuksien kohdentuminen ja perhevapaiden pitämiseen suhtautuminen työpaikoilla. Työpaikoilla naisten valmiuksia uralla etenemiseen ja johtotehtäviin voidaan parantaa esimerkiksi koulutuksen, tehtäväkierron ja uusien vastuualueiden avulla. Vastauksena tulevalle työvoiman tarpeelle työnantajien tulisi jo hyvissä ajoin ennakoida henkilöstöpoliitikkassaan se kasvupotentiaali ja mahdollisuus, joka on saatavissa, kun naisten asiantuntemus ja kokemus otetaan tehokkaammin käyttöön.

Toimiasema työnantajan ja sukupuolen mukaan, %

| Toimiasema | Valtio | | Kunta | | Yksityinen | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Miehet | Naiset | Miehet | Naiset | Miehet | Naiset |
| Ylin johto | 2 | 0 | 1 | 0 | 6 | 2 |
| Ylempi keskijohto | 7 | 2 | 6 | 1 | 10 | 6 |
| Keskijohto | 12 | 6 | 5 | 4 | 18 | 10 |
| Alempi keskijohto | 10 | 6 | 5 | 6 | 14 | 11 |
| Johtotehtävät yhteensä | 31 | 15 | 17 | 11 | 48 | 29 |
| Asiantuntija-, kasvatus-, opetus- ja muut tehtävät | 69 | 85 | 83 | 89 | 52 | 71 |
| Yhteensä | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Lähde: AKAVA TMT, kokoaikatyössä olevat, 2004

Todellinen palkkatasa-arvo

Samapalkkaisuus tarkoittaa sitä, että samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa saman työnantajan palveluksessa. Toimenpiteet samapalkkaisuuden saavuttamiseksi lähtevät työpaikoilta. Uuden tasa-arvolain keinojen – erityisesti tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen – avulla palkkasyrjinnän poistamiseen tulee pyrkiä järjestelmällisesti.

Tasa-arvolaki velvoittaa selvittämään naisten ja miesten palkkaerot. Työpaikoilla onkin lisättävä toimintavalmiuksia muun muassa käytännön ohjeistuksella ja tiedotuksella. Säännösten toteutumisen systemaattinen seuranta on myös tärkeä edellytys samapalkkaisuuden toteutumiselle.

Työn vaativuus ja vastuullisuus otettava huomioon

Palkkatasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että palkka on oikeassa suhteessa työn vaativuuteen, tietoon, taitoon ja vastuuseen sekä todelliseen työpanokseen. Näin ei ole monilla korkeaa koulutusta vaativilla, yleensä naisvaltaisilla, aloilla. Tällainen alipalkkaus tulee poistaa. Toimenpiteitä koulutuksen ja työn vaativuuteen nähden alipalkattujen ryhmien palkkatason korjaamiseksi tulee jatkaa kaikilla edunvalvontatoiminnan tasoilla ja erityisesti työ- ja virkaehtosopimustoiminnassa.

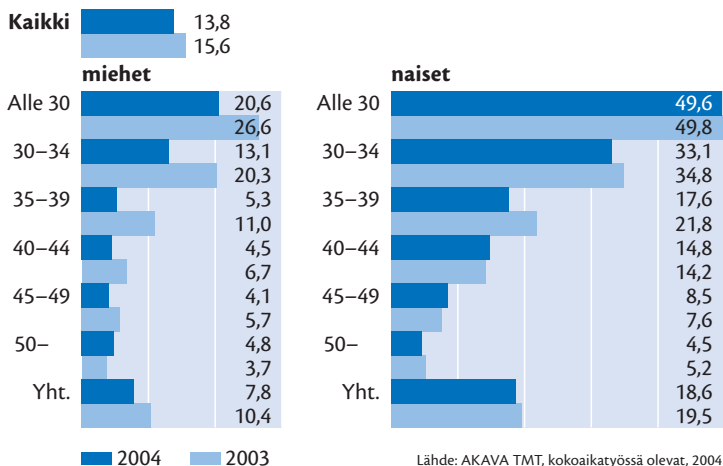
Keskimääräiset palkkaerot miesten ja naisten välillä johtuvat osaksi työmarkkinoiden jakautumisesta sukupuolen mukaan. Jakautuminen on toisaalta horisontaalista eli naiset työskentelevät eri toimialoilla ja tehtävissä kuin miehet. Jakautuminen on myös vertikaalista eli naiset ja miehet toimivat eri hierarkiatasoilla. Jakautumisesta johtuvien palkkaerojen poistaminen vaatii erilaisia toimenpiteitä kuin lain vastaisen palkkasyrjinnän poistaminen.

Uralla etenemisen lisäksi on edistettävä naisten ja miesten tasaisempaa jakautumista myös eri koulutus- ja ammattialoilla sekä työnantajasektoreilla. Esimerkiksi työpaikka- ja koulutusilmoittelulla voidaan vaikuttaa siihen, millainen mielikuva lukijalle tulee tehtävän tai ammattialan soveltuvuudesta sekä naisille että miehille. Ammatinvalintaan liittyviin asenteisiin tulee vaikuttaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään edelleen erityisesti nuorten korkeasti koulutettujen naisten kohdalla. Palvelussuhteen määräaikaisuus heikentää muun epävarmuuden ohella työntekijän uralla etenemistä ja palkkatasoa. Näin ollen määräaikaisuuksia vähentämällä voidaan vaikuttaa myös palkkatasa-arvon toteutumiseen.

Naiset hahmottavat usein oman palkkauksellisen asemansa ja mahdollisuutensa eri tavalla kuin miehet. Koulutuksella ja tiedotuksella voidaan lisätä tietoisuutta ja kannustaa naisia myös palkkakeskusteluiden käymiseen työpaikalla.

Määräaikaisuus sukupuolen ja iän mukaan 2003 ja 2004, %



Lähde: AKAVA TMT, kokoaikatyössä olevat, 2004

Tulospalkkausta on laajennettava naisvaltaisilla aloilla

Todellisen palkkatasa-arvon esteenä on myös se, että naiset ovat miehiä harvemmin tulospalkkauksen piirissä. AKAVAn työmarkkinatutkimuksen mukaan naisista 18 % ja miehistä 41 % kuuluu kannustavien palkkausjärjestelmien piiriin. Tulospalkkausta on laajennettava myös naisvaltaisille aloille ja naisvaltaisiin tehtäviin. Lisäksi on selvitettävä, miten tasa-arvoisia tulospalkkausmittarit ovat.

Palkkausjärjestelmä uudistuksissa on otettava huomioon tasa-arvonäkökohta. Uudistusten valmisteluun tulee osallistua sekä miehiä että naisia. Uudistusten vaikutuksia ja palkkakehitystä on seurattava naisten ja miesten kannalta järjestelmällisesti ja jatkuvasti eri sopimusaloilla. Palkkausjärjestelmien käyttöönotossa ja soveltamisessa on varmistettava henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuudet.

Työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen

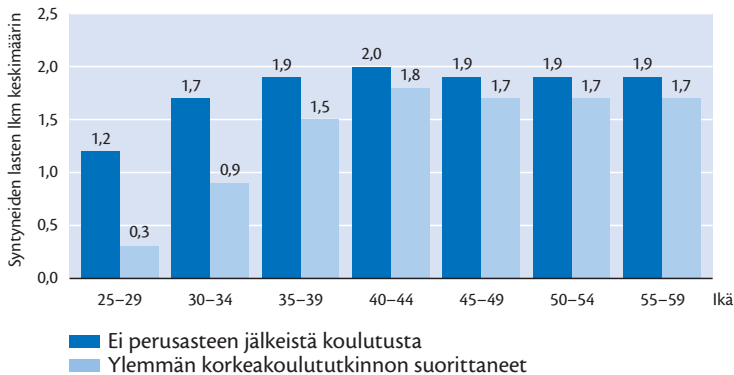
Perheellisillä naisilla ja miehillä on oltava tasavertaiset mahdollisuudet toimia työelämässä ja yhteiskunnallisina vaikuttajina. Tämä edellyttää esimerkiksi sitä, ettei normaalin työajan jatkuvaa ylittämistä pidetä edellytyksenä työuran kehittymiselle. Työaikojen tulee joustaa myös perhesyistä ilman että työntekijää syyllistetään.

Alle kouluikäisten lasten varhaiskasvatus- ja päivähoitopalvelut tulee järjestää niin, että ne tukevat erilaisia yksilöllisiä mahdollisuuksia yhdistää perhe- ja työelämä. Päivähoidon maksujärjestelmän tulee olla sellainen, että se tukee osaltaan vanhempien mahdollisuutta erilaisiin joustaviin työaikoihin kuten osa-aikatyöhön.

Perhevapaiden joustavuutta lisättävä

Perhepoliittiset oikeudet ja velvollisuudet on jaettava nykyistä tasaisemmin miesten ja naisten kesken. Naiset käyttävät suurimman osan niistäkin perhevapaista, jotka olisivat lain mukaan myös miesten käytettävissä. Perhevapaiden tasaisempaan jakautumiseen tähtäviä toimenpiteitä tulee edelleen jatkaa ja perhevapaiden joustavuutta lisätä. Isäkuukautta on kehitettävä siten, että sen ajankohta joustaa paremmin perheen tarpeisiin. Myös perhevapaalta palaavien oikeuksien toteutumista on seurattava. Vaikka perhevapaalta palaavalla on lain mukaan ensisijaisesti oikeus palata aiempiin tehtäviinsä, ei tämä oikeus käytännössä toteudu. Mikäli tilanne ei muutu, tulee lainsäädäntöä tältä osin selkeyttää.

Lasten lukumäärä naisen iän ja koulutusasteen mukaan



Lähde: Tilastokeskus, väestörekisteri, ja tutkintorekisteri

Perhevapaakäytökset on otettava huomioon työpaikan tasa-arvosuunnittelussa. Siinä on etsittävä ratkaisuja perhevapaiden käyttöön liittyviin ongelmiin. Esimerkiksi osittaisen hoitovapaan käyttämisessä on akavalaisilla aloilla ongelmana se, että työ määrä säilyy samana, vaikka työaika lyhenee ja palkka pienenee. Työn tekeminen tulee järjestää siten, että työntekijät voivat käytännössäkin olla poissa töistä perhevapaiden aikana, esimerkiksi osittaisella- tai tilapäisellä hoitovapaalla ilman, että heidän työpaineensa vapaan johdosta lisääntyvät.

Perhevapaiden kustannukset jaettava tasaisemmin

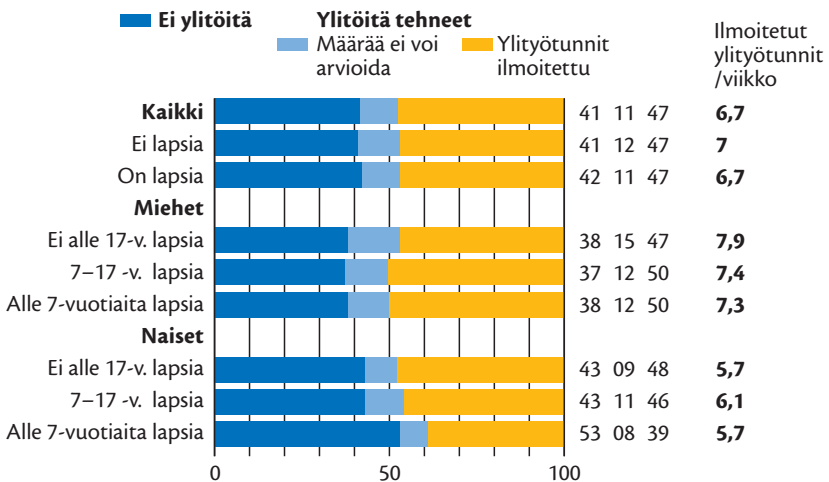
Epätasainen perheveloitteiden jakaantuminen aiheuttaa myös epätasaisia kustannuksia. Perhevapaiden kustannuksia tulee jakaa nykyistä tasaisemmin eri työnantajien kesken. Osittain Kelan korvaamien vuosilomakustannusten lisäksi työnantajille aiheutuu kustannuksia myös muun muassa äitiysloma-ajan palkoista ja sairaan lapsen hoitoajalta maksetuista palkoista. Tasausmallin tulisi olla sellainen, että se johtaisi mahdollisimman täysimääräiseen perhevapaa kustannusten kompensatioon.

Mahdollisuuksia osallistua omaisten hoitoon parannettava

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tarve aiheutuu yhä useammalle työntekijälle omaisten, esimerkiksi oman tai puolison vanhemmista, omasta puolisoista tai muun perheenjäsenen huolehtimisesta. Väestön ikääntyessä tällaiset tarpeet kasvavat. Näyttää siltä, että hoitovastuu myös muista kuin pienistä lapsista kasaantuu naisille.

Työelämässä olevien mahdollisuuksia osallistua omaisten hoitamiseen pitää parantaa. Työn ohessa tapahtuvaa omaishoitoa voidaan helpottaa hyödyntämällä joustavia työaika- ja työn organisointijärjestelyjä. Lisäksi perhevapaita on kehitettävä sellaisiksi, että ne ottavat huomioon omaishoidon kasvavan tarpeen. Tavoitteena tulisi olla, ettei omaisista huolehtiminen edellytä kokonaan irtautumista työelämästä.

Ylityöt kotona asuvien alle 17-vuotiaiden lasten iän mukaan, %



Lähde: AKAVA TMT, kokoaikatyössä olevat, 2004

Uusia työsuhde-etuuksia on kehitettävä

AKAVA pyrkii myös uusien työsuhde-etuuksien kuten lastenhoito- ja kotipalveluiden kehittämiseen. Näitä tulisi ottaa käyttöön perinteisten lounas-, puhelin- ja autoetujen rinnalle. Esimerkiksi työsuhde-etuna tarjotuilla siivous- tai kodinhoitopalveluilla voitaisiin sekä tukea työntekijän työssä jaksamista että vapauttaa aikaa perheelle. Etujen käyttöönoton ei tule heikentää vanhemman oikeutta käyttää perhevapaita. Esimerkiksi sairaan lapsen hoitajana oman vanhemman on oltava ensisijainen vaihtoehto.

Toimenpiteet tavoitteisiin pääsemiseksi

Vahvaa edunvalvontaa

Tämän suunnitelman toteuttaminen edellyttää monia eri tasoisia toimenpiteitä. AKAVA keskusjärjestönä vaikuttaa tavoitteiden edellyttämien lainsäädäntömuutosten, suositusten ja ohjeistusten sisältöihin. AKAVA osallistuu aktiivisesti muun muassa hallituksen samapalkkaisuusohjelman edellyttämiin toimenpiteisiin ja ohjelman toteuttamisen seurantaan. AKAVA toimii aktiivisesti niin, että tavoitteiden edellyttämät asenteiden muutokset toteutuisivat.

Tutkimusta vaikuttamisen tueksi

AKAVA vaikuttaa suunnitelman toteuttamiseen myös keräämällä tietoa jäsenliitoiltaan hyvistä, tasa-arvoa edistävästä käytännöistä ja toimenpiteistä sekä leviättämällä tätä tietoa jäsenliittojen kesken. AKAVA tuottaa myös sukupuolen mukaan eriteltyä tutkimus- ja tilastotietoa akavalaisesta jäsenkunnasta.

Tiedonvaihtoa ja koulutusta

AKAVAn ohella sen neuvottelujärjestöillä ja jäsenliitoilla on keskeinen rooli tämän suunnitelman toteutumisessa muun muassa jäsenille ja luottamusmiehille suunnatun tiedon ja koulutuksen tarjoajana. Luottamusmiesverkoston edelleen kehittäminen, erityisesti yksityisellä sektorilla, on tämän suunnitelman toteuttamisen kannalta tärkeää. Neuvottelujärjestöt voivat puolestaan toteuttaa tätä suunnitelmaa työ- ja virkaehtosopimustoiminnassaan.

Aktiivista toimintaa työpaikoilla

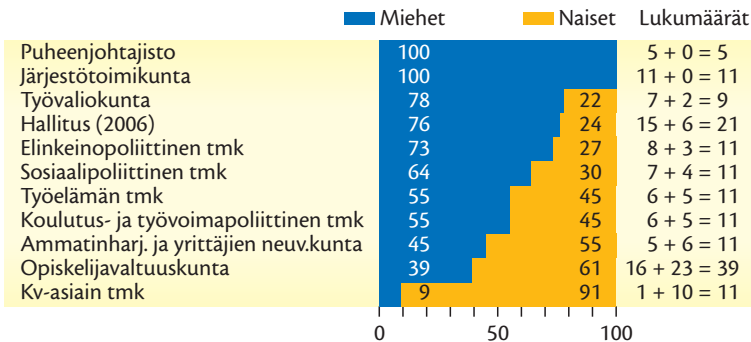
AKAVA kannustaa akavalaisia luottamusmiehiä, työsuojeluvaltuutettuja ja muita henkilöstön edustajia toimimaan omilla työpaikoillaan aktiivisesti näiden tavoitteiden toteuttamiseksi. Luottamusmiehet ja muut henkilöstön edustajat voivat työpaikoilla vaikuttaa esimerkiksi tasa-arvolain mukaisten tasa-arvosuunnitelmien laatimiseen. Tasa-arvolain uudet säännökset tuovat luottamusmiehille myös uusia mahdollisuuksia tietojen saamiseen palkkauksesta.

Tasa-arvo AKAVAn järjestökentässä

Tavoitteena tasa-arvoinen toimintakulttuuri

AKAVAn tavoitteena on tasa-arvoinen toimintakulttuuri, jossa naisten ja miesten asiantuntemus ja kokemukset otetaan huomioon tasapuolisesti. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että valittaessa edustajia AKAVAn eri toimielimiin ja työryhmiin myös sukupuoli muun edustuksellisuuden ohessa tulee otetuksi huomioon. Naisten osuutta AKAVAn päättävissä elimissä lisätään niin, että se nykyistä paremmin vastaa naisten osuutta koko jäsenkunnasta.

Naisten ja miesten osuudet AKAVAn toimielimissä 2005, %



Tavoitteena tiedostaa sukupuolivaikutukset päätöksenteossa ja muussa toiminnassa

AKAVAn tavoitteena on, että päätösten sukupuolivaikutukset otetaan huomioon kaikessa sen toiminnassa. Tämä tarkoittaa sitä, että ennen päätöstä tekemistä arvioidaan, onko sukupuolella merkitystä käsiteltävään tai toteutettavaan asian kannalta. Tarkoitus on tiedostaa päätösten mahdollisesti erilaiset vaikutukset miehiin ja naisiin ja tätä kautta pyrkiä tasa-arvoiseen edunvalvontaan. Tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon myös AKAVAn tiedotuksessa.

Vastuu tasa-arvosuunnitelman toteuttamisesta ja seuranta

AKAVAn hallitus vastaa tasa-arvosuunnitelman toteuttamisesta. Sosiaalipoliittisen toimikunnan alainen tasa-arvotyöryhmä seuraa ja arvioi vuosittain, mitä toimenpiteitä tasa-arvosuunnitelma on aiheuttanut vuoden aikana sekä minkälainen kehitys on ollut tasa-arvosuunnitelmassa käsiteltyjen tavoitteiden osalta. Tasa-arvotyöryhmä raportoi suunnitelman tavoitteiden toteutumisesta AKAVAn hallitukselle.

AKAVAn eri toimielimet arvioivat sitä, miten tasa-arvonäkökulma on otettu huomioon niiden päätöksenteossa.

AKAVA kannustaa jäsenliittoja laatimaan omia sekä toiminnallisia ja järjestöllisiä tavoitteita koskevia että tasa-arvolain mukaisia henkilöstöpolitiikkaa koskevia tasa-arvosuunnitelmia ja siten omalta osaltaan edistämään tasa-arvoisempaa työelämää.

Tähän suunnitelmaan ei sisälly AKAVAn toimiston henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma, vaan se laaditaan erikseen.

ISBN952-5628-00-0
Suomen Graafiset Palvelut, 2005
AKAVAry



AKAVA

**Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
www.akava.fi**