

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Anja Lahermaa, lakimies, STTK


SAK

STTK

AKAVA

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa (tasa-arvoL 6 §, 15.4.2005/232)

Kaikki työnantajat

- edistettävä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti
- ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat tulee 

SAK

STTK

AKAVA

Kaikki työnantajat (jatkuu)

- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

3

Kaikki työnantajat (jatkuu)

- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten työn ja perheen yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää
huom. tasa-arvolain 6c § sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisystä

SAK

STTK


AKAVA

17.4.2015

4

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä (tasa-arvoL 6a §, 30.12.2014/1329)

Työnantajat, joiden henkilöstön määrä säännöllisesti vähintään 30 työntekijää

- laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet 

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

5

Työnantajat, joiden henkilöstön määrä säännöllisesti vähintään 30 työntekijää (jatkuu)

- voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan (täytettävä silloinkin tasa-arvolain velvoitteet ja menettelytavat)
- laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa (edustettava kattavasti koko henkilöstöä)
- henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa (turvattava tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa suunnitelman sisältöön prosessin eri vaiheissa)

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

6

Työnantajat, joiden henkilöstön määrä säännöllisesti vähintään 30 työntekijää (jatkuu)

- **tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää**
 - selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, sis. erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva **palkkakartoitus** naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista
 - Palkkakartoituksesta oma, uusi säännös 6b § (30.12.2014/1329)
 - käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
 - arvio aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

7

Työnantajat, joiden henkilöstön määrä säännöllisesti vähintään 30 työntekijää (jatkuu)

- **Palkkakartoitus**
 - sen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole **perusteettomia** palkkaeroja
 - jos tarkastelu tuo esiin **selkeitä** eroja, työnantajan selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita
 - jos käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan **keskeisimpiä** palkanosia
 - jos palkkaeroille ei hyväksyttävää syytä, työnantajan ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

8

Työnantajat, joiden henkilöstön määrä säännöllisesti vähintään 30 työntekijää (jatkuu)

- **tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle**
 - hyvä sopia suunnitelmaa laadittaessa ja päivitettäessä tiedottamistavasta
 - työpaikan sisäisiä käytäntöjä hyödyntäen: esim. sisäiset verkkosivut, sähköposti, ilmoitustaulut, henkilöstökokoukset
 - isoissa organisaatioissa voi olla tarpeen käsitellä eri alayksiköissä
 - vaikka tiedotuksessa käsiteltäisiin vain suunnitelman pääkohtia, tulee koko suunnitelman olla helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

9

Työnantajat, joiden henkilöstön määrä säännöllisesti vähintään 30 työntekijää (jatkuu)

- **palkkakartoitusta voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään vuosittain**
 - toisinsopiminen koskee vain palkkakartoitusta ja vain tilannetta, jos suunnitelma tehdään vuosittain
 - jos suunnitelma tehdään joka toinen vuosi, myös palkkakartoitusta laadittava joka toinen vuosi

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

10

Työnantajat, joiden henkilöstön määrä säännöllisesti vähintään 30 työntekijää (jatkuu)

- työnantajan tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti > velvoite otettava huomioon suunnitelmaa valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä (tasa-arvoL 6c §, 30.12.2014/1329)
- työnantaja vastaa suunnitelman laatimisesta ja sisällöstä

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

11

Yhteystiedot:

Anja Lahermaa
Lakimies
anja.lahermaa@sttk.fi
040 828 6845

SAK

STTK

AKAVA