

*Katja Uosukainen & Hanna-Leena Autio &  
Minna Leinonen & Sannu Syrjä*

# TYÖPAIKAN TASA-ARVOSUUNNITELMA JA PALKKAKARTOITUS

Tutkimus suunnitteluvuorituksen toteutumisesta sekä  
suunnitelmien ja kartoitusten laadusta

■  
Kaikille mahdollisuus  
terveelliseen ja  
turvalliseen elämään.

Katja Uosukainen & Hanna-Leena Autio &  
Minna Leinonen & Sannu Syrjä  
Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus.  
Tutkimus suunnitteluvaiheen toteutumisesta sekä  
suunnitelmien ja kartoitusten laadusta

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:7

ISBN 978-952-00-2974-6 (painettu)  
ISBN 978-952-00-2975-3 (PDF)

ISSN-L 1236-2115  
ISSN 1236-2115 (painettu)  
ISSN 1797-9897 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-00-2975-3  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2975-3>

[www.stm.fi/julkaisut](http://www.stm.fi/julkaisut)  
Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö  
Taitto ja paino: Yliopistopaino, Helsinki 2010

# TIIVISTELMÄ

## TYÖPAIKAN TASA-ARVOSUUNNITTELU JA PALKKAKARTOITUS

Tutkimus suunnitteluvuorituksen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta

■ Tämä julkaisu on sosiaali- ja terveysministeriön tilaaman Tasa-arvolain toimivuuden seuranta- ja arviointi -hankkeen loppuraportti. Moniosaisessa tutkimushankkeessa selvitettiin tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten tilaa suomalaisilla työpaikoilla vuosina 2008–2009. Hankkeen toteutti Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus.

Tutkimushankkeen ensimmäinen kysely suunnattiin henkilöstöpääälliköille. Sillä selvitettiin työnantajan edustajien näkemyksiä tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten yleisyydestä ja suunnitteluprosessista sekä niiden vaikutuksista. Toisella kyselyllä selvitettiin henkilöstön edustajien näkemyksiä henkilöstön osallistumisesta tasa-arvosuunnitteluun. Kyselyitä täydennettiin suunnitteluprosessiin osallistuneiden henkilöiden (27) teemahaastatteluilla. Näiden lisäksi suunnattiin kysely tasa-arvolain toimivuudesta työmarkkinakeskusjärjestöille ja niiden alaisille liitoille.

Tieto tasa-arvosuunnitteluvuoritteesta on saavuttanut työpaikat hyvin: kaikista työpaikoista 91 prosenttia oli tietoisia vuoritteesta. Myös tasa-arvosuunnitelmien määrä on kasvanut tasa-arvolain vuoden 2005 uudistuksen myötä, ja tasa-arvosuunnitelma on jo 62 prosentilla työpaikoista. Sen sijaan tasa-arvosuunnitelmien laadussa on edelleen parannettavaa, sillä suunnitelmaan sisältyvät toimenpiteet eivät aina ole konkreettisia eikä seurannasta ole välttämättä sovittu.

Palkkakartoituksen oli tehnyt 60 prosenttia työpaikoista. Todennäköisesti osa niistä oli yleistä palkkojen tarkastelua eikä tasa-arvosuunnitteluprosessin osana tehtyä palkkavertailua. Palkkakartoitusta pidettiin työpaikoilla tasa-arvosuunnitelman haastavimpana osa-alueena. Sen tekemistä hankaloitti eniten töiden ja työtehtävien jakautuminen sukupuolen mukaan.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelma on usein henkilöstöpääällikön tai vastaavan vastuulla. Tasa-arvolaki edellyttää työnantajaa tekemään tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Työntekijöiden osallistuminen ei kuitenkaan toteudu kaikilla työpaikoilla. Osalle työpaikoista on epäselvää, kuka voi toimia tasa-arvoprosessissa eri tahojen edustajana ja mitä yhteistyö tarkoittaa. Työnantajan ja työntekijöiden edustajien erilaiset näkemykset hankaloittivat kuitenkin harvoin tasa-arvosuunnitelman tekemisestä.

Konkreettisten tasa-arvosuunnitelmien vaikutusten nimeäminen oli vastaajille haastavaa. Suurin osa arvioi kuitenkin, että tasa-arvosuunnitelmalla oli ollut positiivisia vaikutuksia. Eniten suunnitelma oli vaikuttanut työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä häirinnän ja syrjinnän vähenemiseen. Vaikutus saattoi näkyä myös siten, että asenteet olivat muuttuneet ja että

ylipäättään puhuttiin sukupuolten tasa-arvoasioista tai huolehdittiin hyvästä työilmapiiristä.

Vastaajat kokivat epäselvänä sen, mihin tasa-arvosuunnitelmien tekemisellä tulisi pyrkiä: onko kyse toimintapolitiikan määrittelystä ongelmien ehkäisemiseksi ja hyvien käytäntöjen kirjaamisesta vai epäkohtien ratkaisemisesta. Tasa-arvosuunnitelman osa-alueet, eli selvitys, toimenpiteet ja arviointi, tulevat tasa-arvosuunnitelmissa usein jollakin tavalla täytettyä. Työpaikoilta näyttäisi kuitenkin vielä osittain puuttuvan ymmärrys suunnittelun eri osien suhteesta toisiinsa. Selvitysten tuloksilla tulisi olla selkeä yhteys toimenpiteisiin, ja arviointia varten tulisi kehittää seurannan mittarit. Muodolliset ehdot täyttävästä suunnittelusta pitäisi edetä sisällöllisempään tasa-arvoprosessiin, joka nivoutuisi kiinteämmin työpaikan muuhun henkilöstöpolitiikkaan.

Asiasanat:

**Sukupuolten tasa-arvo, tasa-arvolaki, tasa-arvosuunnittelu, palkkakartoitus, työelämä**

# SAMMANFATTNING

## JÄMSTÄLLDHETSPLAN OCH LÖNEKARTLÄGGNING PÅ ARBETSPLATSEN

Undersökning av efterlevnaden av kravet på jämställdhetsplanering samt kvaliteten på planerna och kartläggningarna

■ Den här publikationen är slutrapporten för det uppföljnings- och utvärderingsprojekt om hur väl jämställdhetslagen fungerar som beställts av social- och hälsovårdsministeriet. I forskningsprojektet, som består av flera delar, utreddes situationen för jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningen på finska arbetsplatser under åren 2008–2009. Projektet genomfördes av Forskningscentralen för arbetslivet vid Tammerfors universitet.

Den första enkäten i forskningsprojektet riktades till personalcheferna. I denna tog man reda på arbetsgivarens representanters syn på hur vanligt det är med jämställdhetsplaner och lönekartläggningar samt planeringsprocessen för och effekterna av dessa. I den andra enkäten utreddes personalens representanters syn på personalens delaktighet i jämställdhetsplaneringen. Enkäterna kompletterades med temaintervjuer med (27) personer som deltagit i planeringsprocessen. Utöver dessa riktades en enkät om hur väl jämställdhetslagen fungerar till centrala arbetsmarknadsorganisationer och de förbund som lyder under dessa.

Informationen om obligatorisk jämställdhetsplanering har nått ut på arbetsplatserna: bland samtliga arbetsplatser kände 91 procent till detta krav. Också antalet jämställdhetsplaner har ökat i och med reformen av jämställdhetslagen år 2005, och det är redan 62 procent av arbetsplatserna som har en jämställdhetsplan. När det gäller kvaliteten på jämställdhetsplanerna finns det dock fortfarande en del kvar att förbättra, för de åtgärder som togs upp i planerna var inte alltid konkreta och ingen uppföljning hade nödvändigtvis fastställts.

En lönekartläggning hade utförts av 60 procent av arbetsplatserna. Förmodligen var en del av dessa allmänna lönegranskningar och inte lönejämförelser som genomförts som en del av en jämställdhetsplaneringsprocess. Lönekartläggningen uppfattades av arbetsplatserna som den svåraste delen av jämställdhetsplanen. Det som försvårade genomförandet av kartläggningen mest var indelningen av arbeten och arbetsuppgifter enligt kön.

Arbetsplatsernas jämställdhetsplan ligger ofta på personalchefens eller den personalansvariges ansvar. Jämställdhetslagen kräver att arbetsgivaren upprättar en jämställdhetsplan i samarbete med personalrepresentanterna. De anställdas delaktighet blir dock inte verklighet på alla arbetsplatser. På en del arbetsplatser är det oklart vem som kan fungera som representant

för olika grupper i jämställdhetsprocessen och vad samarbete innebär. Arbetsgivarens och arbetstagarernas representanters olika syn försvårar i alla fall sällan utförandet av jämställdhetsplanen.

Det var svårt för respondenterna att namnge några konkreta effekter av jämställdhetsplanerna. Majoriteten trodde dock att jämställdhetsplanerna hade haft positiva effekter. Största inverkan hade planen haft på möjligheten att kombinera arbete och familj samt när det gäller att minska trakasserier och diskriminering. Man kunde också se effekter som förändrade attityder och att man över huvud taget pratade om jämställdhetsfrågor eller verkade för ett bra arbetsklimat.

Respondenterna upplevde det som oklart vad man bör sträva efter i upprättandet av jämställdhetsplanerna: handlar det om att skapa en verksamhetspolicy för att förebygga problem och registrera god praxis eller om att lösa missförhållanden? Delområdena i jämställdhetsplanen, det vill säga utredning, åtgärder och utvärdering, uppfylls ofta på något sätt i jämställdhetsplanerna. Arbetsplatserna verkar dock fortfarande delvis lida brist på förståelse för det inbördes förhållandet mellan de olika delarna i planen. Resultaten av utredningarna bör ha en tydlig koppling till åtgärderna, och när det gäller utvärderingen bör man utveckla mätverktyg för uppföljning. En planering som uppfyller de formella villkoren bör följas av en jämställdhetsprocess med större innehåll, som i högre grad fogas samman med den övriga personalpolicyn.

Nyckelord:

Jämställdhet mellan könen, jämställdhetslagen, jämställdhetsplanering, lönekartläggning, arbetsliv

# SUMMARY

## GENDER EQUALITY PLANNING AND PAY SURVEYS AT THE FINNISH WORKPLACES

a study on the implementation of the obligation to gender equality planning and the quality of the plans and pay surveys

■ The present publication is the final report of the project, which was commissioned by the Ministry of Social Affairs and Health to provide information on prevalence and quality of gender equality planning in the Finnish workplaces in 2008–2009. The complex research project, carried out by the Work Research Centre at the University of Tampere, contributes to the evaluation of the effectiveness of the Act on Equality between Women and Men.

The first questionnaire of the research project was directed at human resources managers. It studied the prevalence and processes of gender equality planning and pay surveys as well as their impact. The second questionnaire surveyed the views of staff representatives on the participation of staff in equality planning. The questionnaires were complemented with 27 interviews with persons who have participated in planning processes. Also, a separate questionnaire on the effectiveness of the Act on Equality between Women and Men was addressed to the central labour market organisations and their member organisations.

Information about the obligation to carry out equality planning has reached well the workplaces: 91 per cent of all workplaces were aware of the obligation. Also the number of equality plans has increased after the 2005 revision of the Act on Equality between Women and Men, and as many as 62 per cent of all workplaces have an equality plan. The quality of the equality plans, however, still leaves some room for improvement: the measures included in the plans are not always concrete and there are cases where no agreements have been reached on how to follow up the measures.

60 per cent of all workplaces have conducted a pay survey. It is likely that some of the surveys focused merely on studying the salaries, instead of comparing them as part of the process of equality planning. Pay surveys were considered the most challenging part of gender equality planning by the respondents.

Equality planning process is often looked after by a human resources manager or similar. According to the Act on Equality between Women and Men the employer has to carry out an equality plan in cooperation with representatives of staff. The requirement for staff participation is not, however, followed through at all workplaces. In some workplaces it is unclear who could represent the different parties in the equality planning process and what the cooperation means exactly. However, differing views of

employers and staff representatives hampered rarely the process of equality planning.

The respondents found it challenging to name concrete effects of the equality plans. A majority estimated, however, that the equality plan has had some positive effects. It turned out that equality plans have had most impact on reconciliation of work and family life and on decreasing harassment and discrimination. The impact may also have occurred in the form of attitude changes, increasing discussions on gender equality issues, or improved atmosphere at the workplace.

The respondents felt it was unclear what the aims for equality planning should be: should the workplace define an operational policy in order to prevent problems and to record good practices or should the workplace address the potential issues arisen. The different elements of equality planning – the pay survey, the measures, and the evaluation – are usually in some degree realised in the process of equality planning. It seems, however, that workplaces still have some difficulties in comprehending the interrelationship of the different elements. The pay survey results should be clearly connected to measures, and indicators should be designed for the purposes of evaluation. Equality planning should evolve from planning that complies with the formal criteria towards a more contentual gender equality process that is better linked with other human resources policies at the workplace.

Key words:

**Gender equality, Act on Equality between Women and Men, equality planning, pay survey, working life**



# ESIPUHE

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset ovat yksi keino vaikuttaa naisten ja miesten palkkaan ja palkkaeroon. Samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on, että tasa-arvosuunnitelmien määrä ja laatu olisivat tyydyttävällä tasolla.

Hallitus on sitoutunut samapalkkaisuusohjelmaan sukupuolten palkkaerojen kaventamiseksi ja tukee myös työmarkkinajärjestöjen toimia samapalkkaisuuden edistämiseksi. On selvää, että tavoitetta edistäisi se, että ohjelmalla olisi käytössään hyviä esimerkkejä palkkaerojen kaventamisesta.

Tasa-arvolaki uudistui vuonna 2005. Tasa-arvosuunnitelmalle määriteltiin vähimmäisisältö ja sen puuttuminen sanktioitiin. Ennen lakimuutosta tehtyjen selvitysten mukaan noin kolmanneksella työpaikoista oli tasa-arvosuunnitelma. Nyt tehtyjen tutkimusten mukaan suunnitelma on lähes kahdella kolmanneksella siihen velvoitetuista. Kattavimmin velvoitteensa on hoitanut julkinen sektori.

Hyväksyessään tasa-arvolain uudistuksen eduskunta edellytti, että hallitus antaa tasa-arvolain toimivuudesta selvityksen, jossa otetaan kantaa muun muassa tasa-arvosuunnitelmien tilaan. Selvitys pitää tasa-arvolakia toimivana kokonaisuutena, mutta kiinnittää huomiota muun muassa tasa-arvosuunnitelmiin. Velvoitteesta tiedetään ja suunnitelmista on ollut hyötyä, mutta niiden laatuun tulisi kiinnittää huomiota.

Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen toteuttama moniosainen tutkimushanke selvitti laajasti tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten tilaa. Kansallista, yksityisen ja julkisen sektorin kattavaa tutkimusta tasa-arvosuunnitelmien määrästä ja laadusta ei ole aiemmin tehty. Tämän tutkimushankkeen antamaa tietoa tullaan käyttämään tasa-arvopoliittisen toimenpiteiden taustatietona ja sitä hyödynnetään myös samapalkkaisuusohjelmassa.

Stefan Wallin  
tasa-arvoministeri

# FÖRORD

Jämställdhetsplaner och lönekartläggningar är en metod för att påverka kvinnors och mäns löner och löneskillnader mellan dem på arbetsplatserna. Målet med likalönsprogrammet är att mängden jämställdhetsplaner och deras kvalitet är på en tillfredställande nivå.

Regeringen har förbundit sig till likalönsprogrammet för att minska löneskillnaderna mellan könen och stöder även arbetsmarknadsorganisationernas åtgärder för att främja lika lön. Det är tydligt att målet skulle främjas av att programmet kunde visa på goda exempel på hur man minskat löneskillnaderna.

Jämställdhetslagen reformerades år 2005. Ett minsta innehåll fastställdes för jämställdhetsplanen samt sanktioner i de fall då en sådan saknades. Enligt de utredningar som gjordes innan lagändringen hade ungefär en tredjedel av arbetsplatserna en jämställdhetsplan. Enligt de undersökningar som gjorts nu har nästan två tredjedelar av dem som är skyldiga att ha det en jämställdhetsplan. De arbetsplatser som i störst utsträckning har levt upp till detta krav återfinns inom den offentliga sektorn.

Genom att godkänna reformen av jämställdhetslagen krävde riksdagen att regeringen skulle komma med en utredning om hur väl jämställdhetslagen fungerar, i vilken man bland annat tar ställning till tillståndet för jämställdhetsplanerna. Utredningen betraktar jämställdhetslagen som en fungerande helhet, men fäster även vikt vid bland annat jämställdhetsplanerna. Man känner till skyldigheterna och planerna har varit till nytta, men man bör sätta större fokus på kvaliteten.

Det forskningsprojekt i flera delar som genomfördes av Forskningscentralen för arbetslivet vid Tammerfors universitet gjorde en omfattande utredning av tillståndet för jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningen. En sådan rikstäckande undersökning av mängden jämställdhetsplaner och deras kvalitet, som omfattar både den privata och den offentliga sektorn har aldrig tidigare genomförts. Resultaten av undersökningsprojektet kommer att användas som bakgrundsfakta för jämställdhetspolitiska åtgärder och man kommer även att dra nytta av dem inom ramen för likalönsprogrammet.

Stefan Wallin  
jämställdhetsminister

# SISÄLLYS

## Tiivistelmä

## Esipuhe

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>Tutkimuksen viitekehys</b> .....	<b>16</b>
<b>3</b>	<b>Aineistojen kuvaukset</b> .....	<b>19</b>
	3.1 Henkilöstöpäälliköille osoitettu kysely .....	19
	3.2 Henkilöstön edustajille osoitettu kysely .....	21
	3.3 Haastatteluaineisto .....	26
<b>4</b>	<b>Tasa-arvosuunnitelma</b> .....	<b>28</b>
	4.1 Tieto tasa-arvosuunnitteluvetoista ja suunnitteluvetoista toteutuminen.....	28
	4.2 Syitä tasa-arvosuunnitelman puuttumiseen.....	32
	4.3 Tasa-arvosuunnitelman rakenne ja voimassaolo .....	34
	4.4 Tasa-arvosuunnitelman laatiminen.....	35
	4.5 Tasa-arvosuunnitelman sisältö ja toimenpiteet.....	38
	4.6 Yhteenveto tasa-arvosuunnittelun tilasta.....	43
<b>5</b>	<b>Palkkakartoitus</b> .....	<b>45</b>
	5.1 Palkkakartoitusten yleisyys .....	45
	5.2 Palkkakartoituksen vertailujen tekeminen.....	48
	5.3 Esimerkkejä palkkakartoituksen toteuttamisesta.....	55
	5.4 Palkkakartoituksen toteutus.....	57
	5.5 Palkkakartoituksen haasteet .....	61
	5.6 Tieto palkkakartoituksen tuloksista.....	63
	5.7 Palkkakartoituksen tulokset ja seuraukset.....	64
	5.8 Yhteenveto palkkakartoituksista.....	68
<b>6</b>	<b>Tasa-arvosuunnitelmat haastatteluiden valossa</b> .....	<b>72</b>
<b>7</b>	<b>Työmarkkinajärjestöille suunnattu kysely</b> .....	<b>75</b>
	7.1 Johdanto ja aineiston kuvaus .....	75
	7.2 Tasa-arvolain tunnettuus jäsenistön parissa .....	76
	7.3 Tasa-arvotyö järjestöissä .....	77
	7.4 Jäsenistön tasa-arvoon liittyvät kysymykset.....	80

7.5 Tasa-arvosuunnittelun yleisyys.....	82
7.6 Tasa-arvolain oikeussuojakeinojen käyttö .....	83
7.7 Yhteenveto työmarkkinajärjestöille osoitetusta kyselystä.....	86
<b>8 Johtopäätökset.....</b>	<b>89</b>
<b>Lähdeluettelo .....</b>	<b>98</b>
<b>Kirjallisuus .....</b>	<b>98</b>
<b>Liite 1. ....</b>	<b>101</b>
<b>Liite 2. ....</b>	<b>114</b>

# I JOHDANTO

Tasa-arvolakia uudistettiin laajasti vuonna 2005. Lakiuudistuksen keskeinen sisältö koski tasa-arvon edistämistä työpaikoilla. Edistämisen olennainen väline on tasa-arvosuunnitelma, jonka vähimmäisvaatimukset määriteltiin lainuudistuksessa. Osana tasa-arvosuunnittelua työnantajien tulee tehdä palkkakartoitus. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan tasa-arvosuunnittelun toteutumista yksityisen ja julkisen sektorin työpaikoilla.

Sukupuolten väliset palkkaerot korjaantuvat varsin hitaasti, todetaan tasa-arvolain muutosta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 195/2004 vp). Siksi hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä käynnistettiin samapalkkaisuusohjelma vuonna 2006. Sen tavoitteena on kaventaa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja 20 prosentista 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Palkkauksen lisäksi ohjelmaan kuuluvissa toimissa kehitetään muun muassa tasa-arvosuunnittelua sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Tämä tutkimus toteuttaa osaltaan samapalkkaisuusohjelman tavoitteita antamalla tietoa tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten nykytilanteesta työpaikoilla.

Tasa-arvosuunnittelun tutkimiselle on tarvetta monestakin syystä. Kansallista, yksityisen ja julkisen sektorin kattavaa tutkimusta tasa-arvosuunnittelusta ei ole aiemmin tehty. Tasa-arvovaltuutettu on kuitenkin selvittänyt tasa-arvosuunnittelun toteutumista julkisella ja yksityisellä sektorilla (Ahponen & Paasikoski 2003, Melkas & Lehto 2005) ja työmarkkinajärjestöt omilla toimialueillaan. Lisäksi tasa-arvosuunnittelua on tutkittu paikallisesti esimerkiksi Pirkanmaalla (*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hanke<sup>1</sup>) ja Lapissa (Heikkilä 2004).

Tutkimuksella on myös toinen lähtökohta: hyväksyessään tasa-arvolain uudistuksen vuonna 2005 eduskunta velvoitti hallituksen antamaan selvityksen lain toimivuudesta. On tärkeää tarkastella tasa-arvosuunnittelua osana selvitystä, koska tasa-arvosuunnitelman on katsottu konkretisoivan tasa-arvon edistämistä työpaikoilla paremmin kuin pelkkä yleinen edistämiselvoite (vrt. HE 195/2004 ja HE 90/1994 vp).

Tämä tutkimus tarjoaa tietoa tasa-arvosuunnittelun yleisyydestä, tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen tekemisestä, suunnitelmien sisällöstä ja niistä seuranneista toimenpiteistä. Tutkimus perustuu kolmeen kyselyaineistoon ja yhteen haastatteluaineistoon. Ensimmäisen aineiston muodostaa henkilöstöpäälliköille suunnattu kysely, jolla selvitettiin *työnantajan edustajien* näkemyksiä tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten yleisyydestä, tekoprosessista sekä suunnitelmien vaikutuksista. Toisella

---

1 Tasa-arvosuunnittelun toteutuminen pirkanmaalaisissa työpaikoissa (2003)

aineistolla selvitettiin *henkilöstön edustajien* näkemyksiä henkilöstön osallistumisesta suunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemiseen. Kyselyitä täydennettiin 27 haastattelulla kymmeneltä työpaikalta. Kolmannen kyselyaineiston muodostaa työmarkkinakeskusjärjestöille ja niiden alaisille liitoille suunnattu kysely. Kyselyllä kerättiin tietoa siitä, millaisia käsityksiä ja kokemuksia järjestöillä ja liitoilla oli tasa-arvolakia koskevista asioista.

Raportissa pääpaino on kyselytulosten esittelyssä. Raportissa esitetään aina ensin henkilöstöpäälliköiden kyselyn tulokset. Tämän jälkeen raportoidaan henkilöstön edustajille suunnatun kyselyn tulokset, mikäli ne poikkeavat henkilöstöpäälliköiden kyselyn tuloksista tai tuovat lisätietoa asiasta. Raportissa on esitelty kaikkien vastanneiden työpaikkojen tulokset sekä erikseen eri sektoreiden tulokset: yksityisen sektorin, kuntasektorin, valtiosektorin ja kirkon sektorin tulokset. Kirkko-termillä tarkoitetaan evankelisluterilaisia seurakuntia ja seurakuntayhtymiä. Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen yleisyyttä tarkastellaan myös eri sektoreiden sisällä: yksityisellä sektorilla teollisuudessa, palveluissa tai muulla sektorilla, kuntasektorilla kunnissa tai kuntayhtymissä, valtiosektorilla aluehallinnossa, paikallishallinnossa ja keskushallinnossa sekä kirkon sektorilla (seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä). Kun tarkastellaan kaikkia vastanneita, mukana on lisäksi kuusi uskonnollisten yhteisöjen järjestöä ja säätiötä.

Raportissa on seitsemän päälukua. Luvussa 2 esitellään hankkeen viitekehys. Kolmannessa luvussa esitellään työpaikoille lähetettyjen kyselyiden ja haastatteluiden aineistot sekä esitetään tulosten tarkasteluun liittyvät rajaukset. Neljännessä luvussa keskitytään työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluun. Luvussa käsitellään suunnitteluvaiheen toteutumista sekä syitä tasa-arvosuunnitelman puuttumiselle. Lisäksi luvussa käsitellään tasa-arvosuunnitelman tekemiseen osallistumista sekä suunnitelmaan sisältyviä toimenpiteitä ja niiden seurauksia. Viidennessä luvussa tarkastellaan palkkakartoitusvaiheen toteutumista ja palkkakartoitusten tekemiseen osallistumista, kartoituksen tuloksia ja sen tekemisen haasteita. Kuudes luku keskittyy tasa-arvosuunnitelmien arviointiin. Seitsemännessä luvussa arvioidaan tasa-arvolakia suhteessa työmarkkinajärjestöihin: miten tasa-arvotyö on järjestöissä organisoitu ja resursoitu ja millaisia tasa-arvokysymyksiä järjestöt saavat vastattavakseen. Raportin lopussa on liitteenä kyselyissä käytetyt kysymysrungot.

Tutkimus on toteutettu Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa. Siihen ovat osallistuneet tutkimusamanuenssi Hanna-Leena Autio, tutkija Minna Leinonen, tutkimusassistentti Sannu Syrjä, tutkija Nina Talola, hankkeen projektipäällikkö Katja Uosukainen sekä tutkimusjohtaja Tuula Heiskanen. Katja Uosukaisen lisäksi raportin kirjoittamiseen ovat osallistuneet Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen ja Sannu Syrjä. Nina Talola osallistui henkilöstöpäälliköille osoitetun kyselyn toteuttamiseen ja aineiston tallentamiseen. Tuula Heiskanen on kommentoinut raporttia. Sosiaali- ja terveysministeriöstä hankkeen kanssa yhteistyössä ovat olleet ylitarkastaja Pamela Sinclair ja hallitussihteeri Johanna Huovinen sekä samapalkkaisuus-

ohjelman koordinaattori Outi Viitamaa-Tervonen. Henkilöstöpäälliköille osoitetun kyselyn tuloksia on lisäksi kommentoinut toimistopäällikkö Anja Nummijärvi Tasa-arvovaltuutetun toimistosta sekä Mari-Elina McAteer sosiaali- ja terveysministeriöstä. Hankkeen aktiiviseen ja kannustavaan ohjausryhmään kuuluivat Ulla Aitta Akavasta, Linnea Alho Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöstä (SAK), Anja Lahermaa Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:sta, Mika Happonen Valtion työmarkkinalaitoksesta (VTML), Pauliina Hirsimäki Kirkon työmarkkinalaitoksesta (KiT), Henriikka Nybondas-Kangas Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta (KT), Anu Sajavaara Elinkeinoelämän keskusliitosta (EK), Anne Paasikoski tasa-arvovaltuutetun toimistosta (TAS) sekä Outi Viitamaa-Tervonen, Pamela Sinclair ja Johanna Huovinen sosiaali- ja terveysministeriöstä (STM).

## 2 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sukupuolten tasa-arvoa työelämässä. Tasa-arvosuunnitelman ja sen osana tehtävän palkkakartoituksen pyrkimyksenä on edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja järjestelmällisesti. Tasa-arvolaki on *proaktiivinen*: se ei ainoastaan määrittele, mikä on kiellettyä, vaan velvoittaa toimimaan tasa-arvoa edistävästi. Lisäksi se vastaa yhteiskunnalliseen tilanteeseen: sukupuolten tasa-arvo ei ole toteutunut ja työelämä todetaan keskeiseksi alueeksi parantaa erityisesti naisten asemaa. Kun suomalaisten tasa-arvonäkemyksiä tarkasteltiin vuoden 2008 tasa-arvobarometrissa, sen mukaan naisista 84 prosenttia ja miehistä 61 prosenttia piti miesten asemaa selvästi tai hiukan parempana kuin naisten. Verrattuna edellisten tasa-arvobarometrien tuloksiin naisten näkemyksissä oli vain hienoisia merkkejä tasa-arvotilanteen parantumisesta. (Nieminen 2008: 14–15.)

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää erityisesti seuraavia asioita:

- sukupuolten välisen työnjaon purkaminen
- yhtäläisten uralla etenemisen mahdollisuuksien luominen
- tasa-arvon edistäminen työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa
- työolojen kehittäminen molemmille sukupuolille soveltuviksi
- työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen etenkin työjärjestelyjen kautta
- sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy.

Tasa-arvobarometrin mukaan sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla uskoi kaksi kolmesta barometrin kyselyyn vastanneesta, miehet useammin kuin naiset. Naiset olivat kokeneet yleisimmin haittaa sukupuolensa takia palkkauksessa, ammattitaidon arvostuksessa ja uralla etenemisessä. Tasa-arvobarometrin mukaan korkeasti koulutettujen naisten kokemat haitat olivat lisääntyneet. Nykyisessä työssään sukupuolestaan oli kokenut haittaa joka viides mies ja yli puolet naisista. Palkkauksessa joka kolmas naisista oli kokenut haittaa sukupuolestaan. Korkeasti koulutettujen naisten kokema palkkaepätasa-arvo oli selvästi yleistynyt: vuonna 1998 haittaa koki 19 prosenttia ja vuonna 2008 peräti 39 prosenttia. Tasa-arvokehityksen myönteisiä puolia heijastelee se, että noin 40 prosenttia sekä naisista että miehistä oli saanut esimieheltään kannustusta vaativampiin tehtäviin. (Nieminen 2008: 14–15, 28–32.)

Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään juurruttamaan tasa-arvonäkökulma kaikkeen henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon (HE 195/2004 vp). Sekä sisällölliset että raken-



teelliset tavoitteet tasa-arvon edistämässä työpaikoilla ovat laaja-alaiset, ja niillä pyritään ehkäisemään ja poistamaan sukupuolesta johtuvaa eriarvoisuutta. Vaikka tasa-arvon edistämismääräykset kohdistuvat työnantajiin, on tasa-arvosuunnitelma laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa. Yhteistoiminta mahdollistaa henkilöstön näkemysten ja kokemusten huomioon ottamisen suunnitelman sisällössä.

Tutkimuksen viitekehyksen muodostavat tasa-arvolain säädökset, jotka koskevat tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta. Tasa-arvosuunnittelua tulisi toteuttaa siten, että se edistää tasa-arvoa ja ehkäisee syrjintää. Taulukossa 1 on eritelty lain asettama sisältö tasa-arvosuunnitelmalle. Tärkeimmät vaatimukset ovat selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista, käynnistettävät tai toteutettavaksi suunnitellut toimenpiteet sekä arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Suunnittelovelvoite koskee työnantajia, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 30 henkeä. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelma voi olla oma itsenäinen suunnitelmansa, tai se voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

### Taulukko 1. Tasa-arvosuunnitelma tasa-arvolain mukaan

Tasa-arvosuunnitelman osa-alueet	Sisältö	Ajankohta
Selvitys	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työpaikan tasa-arvotilanne</li> <li>• naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin</li> <li>• kartoitus naisten ja miesten               <ul style="list-style-type: none"> <li>» tehtävien luokituksista</li> <li>» palkoista</li> <li>» palkkaeroista</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vuosittain</li> <li>• paikallisesti sovittuna vähintään kerran kolmessa vuodessa</li> </ul>
Toimenpiteet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• käynnistettävät tai toteutettavaksi suunnitellut toimenpiteet, tavoitteena:               <ul style="list-style-type: none"> <li>» tasa-arvon edistäminen</li> <li>» palkkatasa-arvon saavuttaminen</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vuosittain</li> </ul>
Arvio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aikaisempien toimenpiteiden toteuttaminen ja niiden tulokset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vuosittain</li> </ul>

Kyselyiden ja haastatteluiden raportointi rakentuu kokonaisvaltaiseen näemykseen työpaikan tasa-arvosuunnitteluprosessista<sup>2</sup>. Tässä tutkimuksessa keskitytään seuraavaan neljään osa-alueeseen: tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, palkkakartoituksen tekemiseen, suunnitelman käytäntöön viemiseen sekä itse tasa-arvosuunnitelmien arviointiin. Tasa-arvosuunnitelman laatimisessa tarkastellaan suunnitelman tehnyttä ryhmää, tekemisessä käytettyä tietopohjaa, suunnitelman aikataulua sekä osallistumista suunnitelman tekemiseen. Palkkakartoituksen tekemiseen liittyvät asiat käsittelevät kartoituksen toteuttamista, kartoituksessa kohdattuja ongelmia sekä tulosten käyttöä ja hyödyntämistä. Suunnitelman käytäntöön viemisessä arvioi-

2 Tasa-arvotyön prosessista Huhta ym. 2005, 55–60.

daan suunnitelmasta tiedottamista, seuranta ja päivitystä sekä suunnitelman vaikutuksia. Tasa-arvosuunnitelmia arvioidaan suhteessa tasa-arvolain vaatimukseen eli siihen, sisältääkö tasa-arvosuunnitelma laissa edellytetyt kohdat ja toimenpiteet. Mukana on myös työpaikkojen oma arvio tasa-arvosuunnitelmista. Seuraavassa on esitetty lyhyesti tasa-arvosuunnittelun prosessissa käytetty arviointikehys.

### *Arviointikehys tasa-arvosuunnittelun prosessille:*

1. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen
  - Tasa-arvosuunnitelman tehnyt ryhmä
  - Suunnitelman tekemisessä käytetty tietopohja
  - Suunnitelman aikataulu ja tekemiseen osallistuminen
2. Palkkakartoituksen tekeminen
  - Palkkakartoituksen tekijät ja tulosten julkisuus
  - Palkkakartoituksen toteutus ja seuraukset
3. Suunnitelman käytäntöön vieminen
  - Suunnitelmasta tiedottaminen
  - Seuranta ja päivitys
  - Suunnitelman vaikutukset
4. Tasa-arvosuunnitelman arviointi
  - Tasa-arvosuunnitelma suhteessa lain vaatimukseen
  - Tasa-arvosuunnitelmien itsearviointi.

## 3 AINEISTOJEN KUVAUKSET

Seuraavassa on kuvattu raportissa käytetyt aineistot. Aineistoja on yhteensä neljä: kysely henkilöstöpäälliköille, kysely henkilöstön edustajille, haastatteluaineisto sekä kysely työmarkkinajärjestöille. Työmarkkinajärjestöille osoitettu kysely on kuvattu luvussa seitsemän. Henkilöstöpäälliköille osoitettu kysely ja henkilöstön edustajien kysely perustuvat samaan aineistoon, mutta muuten kyselyt ovat itsenäisiä. Kaikista kyselyistä ja haastatteluaineistosta on tehty rahoittajalle erilliset raportit. Jatkossa henkilöstöpäälliköille osoitettua kyselyä käytetään myös nimeä henkilöstöpäällikkökysely.

Henkilöstön edustajien kyselyyn vastanneet ovat valikoituneet monin eri tavoin. Tämä on otettava huomioon, kun vertaillaan henkilöstöpäällikkökyselyn ja henkilöstön edustajien kyselyn tuloksia. Ensinnäkin henkilöstön edustajille osoitettu kysely lähetettiin ainoastaan tasa-arvosuunnitelman tehneille työpaikoille. Toiseksi tasa-arvosuunnittelukysymyksissä huomiointiin vain sellaisten henkilöiden vastaukset, jotka olivat itse osallistuneet tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Myös palkkakartoitusta koskevissa kysymyksissä kaikki vastaajat olivat osallistuneet palkkakartoituksen tekemiseen. Kolmanneksi palkkakartoitustulosten yhteydessä olevassa vertailussa vastaajat edustivat vain sellaisia työpaikkoja, joilla palkoissa oli havaittu eroja naisten ja miesten välillä. Tuloserot kyselyiden välillä voivat siis kertoa paitsi kahden eri ryhmän näkemysten erilaisuudesta, myös aineistojen erilaisuudesta.

### 3.1 HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE OSOITETTU KYSELY

Tasa-arvolain toimivuuden seuranta- ja arviointikyselyä varten tilattiin Tilastokeskukselta satunnaisotanta, joka käsitti 1 500 työpaikkaa koko maasta. Otantaan otettiin mukaan yritykset ja työpaikat, jotka työllistivät vähintään 30 henkilöä. Kysely kohdennettiin henkilöstöhallinnolle tai muille työnantajan edustajille ja se toteutettiin keväällä 2008. Henkilöstöpäälliköille osoitetun kyselyn suomenkielinen<sup>3</sup> versio löytyy kokonaisuudessaan liitteestä 1.

Kyselytutkimusta varten tehty otanta suhteutettiin työpaikkojen lukumäärään siten, että julkiselta sektorilta valittiin 400, yksityiseltä sektorilta 1 000 ja kirkolta 100 ehdot täyttävää työpaikkaa. Kyselytutkimukseen vastanneiden keskinäinen suhde säilyi lähes samana alkuperäisen otoksen kanssa.

Kyselyn palautusprosentti oli kaiken kaikkiaan 56. Vastauksia tuli yhteensä 833 kappaletta, joista 68 (kaikista vastauksista 8 prosenttia) ei täyttänyt

---

3 Kyselyä tehtiin myös ruotsinkielinen versio, joka lähetettiin niille työpaikoille, joiden nimi- tai osoitetiedot olivat ruotsiksi. Myös muut työpaikat saivat erikseen pyytämällä ruotsinkielisen kyselylomakkeen.

kyselyyn vastaamisen edellytyksiä. Julkisella sektorilla viisi ja yksityisellä sektorilla kolme prosenttia vastanneista ilmoitti työpaikan henkilöstömäärän olevan alle 30 henkeä. Seurakuntien ja hengellisten yhdistysten kohdalla vastanneista lähes joka neljäs (24 %) ilmoitti vakituisen työntekijämäärän olevan alle 30 henkeä. Suurta vastaajajoukkoon kuulumattomien määrää voitaneen selittää kausiluontoisilla työntekijöillä, joihin kuuluvat esimerkiksi hautausmaan hoitajat. Kun nämä joukkoon kuulumattomat vähennettiin kaikista vastaajista, lopulliseksi vastausprosentiksi tuli 51 prosenttia. Kyselystä julkaistiin tiivistelmäraportti STM:n Selvityksiä (2009:11) sarjassa.

Kyselyn edustavuutta arvioidaan sillä perusteella, kuinka hyvin otos edustaa perusjoukkoa. Tässä tapauksessa perusjoukon muodostavat kaikki Suomessa toimivat, vähintään 30 henkeä työllistävät työnantajat. Tilastokeskuksen rekisterin mukaan niitä on 7 459. Silloin kun perusjoukko on näin suuri, kyselyn edustavuutta ei voida arvioida otoksen prosenttiosuudella perusjoukosta. Otos edustaa kuitenkin perusjoukkoa pienoiskoossa, joten voidaan arvioida, että kyselyn otos antaa riittävän ja yleistettävän kuvan ilmiöstä.

**Taulukko 2. Kyselyyn vastanneet ja vastausprosentit<sup>1</sup>**

	Kysely lähetetty	Vastaajia (N)	Vastaus-%
<b>Julkisyhteisöt</b>	<b>400</b>	<b>230</b>	<b>58</b>
Kunta		107	
Kuntayhtymä		44	
Keskushallinto		32	
Aluehallinto		22	
Paikallishallinto		25	
<b>Seurakunnat ja uskonnolliset yhteisöt<sup>2</sup></b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>51</b>
Seurakunnat ja -yhtymät		45	
Järjestöt ja säätiöt		6	
<b>Yksityinen sektori</b>	<b>1 000</b>	<b>483</b>	<b>48</b>
Teollisuus		192	
Palvelut		256	
Muu		35	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>1 500</b>	<b>764</b>	<b>51</b>

<sup>1</sup> Mukana ei ole alle 30 henkilöä työllistäneitä vastaajia, joita oli kaikista vastanneista 68 kappaletta.

<sup>2</sup> Jatkossa kirkosta puhuttaessa tarkoitetaan evankelisuterilaisia seurakuntia ja seurakuntayhtymiä. Uskonnolliset järjestöt ja säätiöt (yhteensä 6 kappaletta) ovat mukana yksityisen sektorin muu -luokassa.

Suurin vastaajaryhmä oli henkilöstöhallinnon johtotehtävissä toimivat (45 %) sekä toimitusjohtajat ja vastaavat (24 %). Henkilöstöhallinnon avustavissa tehtävissä toimivia oli vastaajista 11 prosenttia. Loput 20 prosenttia vastaajista toimi joissain muissa tehtävissä.

### Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden asema työpaikalla

	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastanneista prosentteina
Henkilöstöjohtaja tms.	347	45
Toimitusjohtaja tms.	180	24
Henkilöstöassistentti, sihteeri tms.	86	11
Joku muu	145	20
Yhteensä	758	100

Otannassa työpaikkojen keskittyminen eteläiseen Suomeen huomioitiin siten, että työpaikkoja otettiin mukaan suhteessa läänin kaikki kriteerit täyttävien työpaikkojen määrään. Lähes puolet (47 %) vastanneista työpaikoista on sijoittunut Etelä-Suomen läänin. Seuraavaksi eniten vastanneita on Länsi-Suomen (32 %) ja Itä-Suomen (11 %) lääneistä. Vähiten vastauksia tuli Oulun (6 %) ja Lapin (3 %) lääneistä sekä Ahvenanmaan maakunnasta (1 %).

Suomalaisen työelämän yleinen ongelma eli töiden ja työpaikkojen segregoituminen sukupuolten mukaan näkyi myös kyselyn vastauksissa. Lähes puolet (49 %) vastanneista työpaikoista oli naisenemmistöisiä<sup>4</sup>. Miesenemmistöisiä työpaikkoja vastanneista oli 37 prosenttia. Vain 14 prosenttia työpaikoista oli sellaisia, joilla oli lähes yhtä paljon sekä naisia että miehiä.

## 3.2 HENKILÖSTÖN EDUSTAJILLE OSOITETTU KYSELY

Henkilöstön edustajille osoitettu kysely lähetettiin niille 579 työpaikalle, joilla edellisen kyselyn mukaan oli tehty tasa-arvosuunnitelma tai se oli kyselyn aikaan tekeillä. Kysely toteutettiin keväällä 2009. Kyselyn suomenkielinen<sup>5</sup> versio löytyy liitteestä 1. Taulukossa 4 on esitetty, millaisille työpaikoille kysely lähetettiin sekä miten siihen vastattiin.

4 Nais- tai miesvaltainen työpaikka määriteltiin vastausvaihtoehdoissa siten, että yhden sukupuolen edustajia oli työpaikalla 60–100%.

5 Kyselystä tehtiin ruotsinkielinen versio, joka lähetettiin niille työpaikoille, joiden nimi- tai osoitetiedot olivat ruotsiksi. Myös muut työpaikat saivat erikseen pyytämällä ruotsinkielisen kyselylomakkeen.

## Taulukko 4. Kyselyyn vastanneet ja vastausprosentit<sup>1</sup>

	Kysely lähetetty	Vastaajia (N)	Vastausprosentti
<b>Julkinen sektori</b>	<b>255</b>	<b>128</b>	<b>50</b>
Kunta tai kuntayhtymä		62	
Valtio		47	
Seurakunta tai seurakuntayhtymä		19	
<b>Yksityinen sektori</b>	<b>324</b>	<b>181</b>	<b>56</b>
Teollisuus		74	
Palvelut		74	
Muu		33	
Sektori tuntematon		2	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>579</b>	<b>311</b>	<b>54</b>

<sup>1</sup> Vastausprosentissa ei ole huomioitu niitä 12 palautettua lomaketta, joiden saatteessa kerrottiin, että tyhjän lomakkeen palauttamiselle oli erityinen syy. Näitä syitä olivat mm. se, että suunnitelma oli edelleen kesken tai että kyselyyn ei osattu tapahtuneiden organisaatiomuutosten vuoksi vastata.

Vaikka kyselyn vastausprosentti oli 54 ja vastaajia oli yhteensä 311, käsiteltävä aineisto oli todellisuudessa pienempi. Tämä johtuu ensinnäkin siitä, että vastauksista 21 prosenttia oli tyhjiä. Kyselylomakkeen saatekirjeessä kehoitettiin palauttamaan lomake tyhjänä, mikäli työpaikalla ei ole henkilöstön edustajaa, joka olisi osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, millaisia käsityksiä ja kokemuksia työpaikkojen luottamusmiehillä tai muilla henkilöstön edustajilla oli tasa-arvosuunnittelusta ja palkkakartoituksen tekemisestä. Kuitenkin 23 prosenttia kaikista lomakkeista oli työnantajien täyttämiä, useimmiten henkilöstöpäällikön tai toimitusjohtajan. Nämä vastaukset on poistettu jatkossa aineistosta eli niitä ei ole huomioitu. Käytännössä kysely osoitettiin työpaikan henkilöstöpäällikölle, joita pyydettiin välittämään kysely eteenpäin luottamusmiehelle tai jollekin muulle henkilöstön edustajalle, joka oli ollut mukana tasa-arvosuunnitelman laatimisessa<sup>6</sup>. Avoimeksi kuitenkin jää, olisiko kyselyn osoittaminen suoraan luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle tuottanut erilaisia tuloksia.

Taulukossa 5 on esitetty henkilöstön edustajille osoitettuun kyselyyn vastanneet. Lomakkeessa kysyttiin tasa-arvosuunnittelusta ja palkkakartoituksesta. *Tasa-arvosuunnittelu*suudessa kysyttiin ensimmäiseksi, oliko vastaaja ollut mukana tekemässä tasa-arvosuunnitelmaa. Jos ei, vastaajaa pyydettiin siirtymään palkkakartoitusta koskeviin kysymyksiin. Vastauksen luotettavuuden lisäämiseen pyrittiin varmistamalla, että vastaajalla on omakohtaista tietoa tasa-arvosuunnitelman laatimisesta. Kysymykseen vastanneista 171 henkilöstä 45:llä ei ollut kokemusta tasa-arvosuunnitelman tekemisestä. Tasa-arvosuunnittelua koskevissa taulukoissa käsiteltävien vastausten lukumäärä on enintään 126.

<sup>6</sup> Menettelytavasta päätettiin hankkeen ohjausryhmän kokouksessa.

*Palkkakartoitusta koskevien kysymysten* aluksi tiedusteltiin, onko työpaikalla tehty palkkakartoitus. Jatkokysymykset osoitettiin niille, joiden työpaikoilla se oli tehty. Jos palkkakartoitus oli tekemättä, kysely päättyi tähän. Toinen aineistoa karsiva kysymys koski palkkakartoitukseen osallistumista. Palkkakartoitusaineistossa ovat mukana vain ne 91 vastaajaa, jotka olivat itse olleet tekemässä kartoitusta.

### Taulukko 5. Henkilöstön edustajille osoitettu kysely

Palautuneet:	311 (100 %)
• joista tyhjiä	66 (21 %)
• joista työnantajien vastauksia	72 (23 %)
Analyysiin jäävä aineisto	173 (56 %)
Tasa-arvosuunnittelua koskeva aineisto:	126 (74 %)
Palkkakartoitusta koskeva aineisto:	91 (53 %)

Kyselyyn vastanneista naisia oli 59 prosenttia ja miehiä 41 prosenttia. Naisien osuus suunnitelman tekemiseen osallistuneista vastaajista oli hieman suurempi kuin käsiteltävässä aineistossa, eli vastanneet miehet ovat osallistuneet suhteellisesti harvemmin tasa-arvosuunnitelman tekemiseen.

### Taulukko 6. Aineistot vastaajan sukupuolen mukaan, %

	Aineisto (N = 170)	Tasa-arvosuunnittelua koskeva aineisto (N = 123)	Palkkakartoitusta koskeva aineisto (N = 88)
Mies	41	33	42
Nainen	59	67	58
Yhteensä	100	100	100

Taulukossa 7 on esitetty aineiston jakautuminen eri sektoreille. Enemmistö eli 57 prosenttia vastanneista on julkiselta sektorilta, loput yksityiseltä sektorilta. Julkisen sektorin sisällä suurin vastaajaryhmä on kunnat ja kuntayhtymät (20 % kaikista vastanneista), seuraavaksi eniten vastaajia on valtion virastoista ja laitoksista (17 %) ja vähiten seurakunnista ja seurakuntayhtymistä (6 %). Yksityisellä sektorilla eniten vastauksia on teollisuudesta (25 % kaikista vastanneista), seuraavaksi eniten palvelualojen työpaikoilta (19 %). Vähiten vastauksia on teollisuuteen ja palveluihin kuulumattomalta muusektorilta (13 %).

## Taulukko 7. Aineistojen jakautuminen eri sektoreille, %

	Aineisto (N = 173)	Tasa-arvosuunnittelua koskeva aineisto (N = 126)	Palkkakartoitusta koskeva aineisto (N = 91)
<b>Julkinen sektori</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>40</b>
Kunta tai kuntayhtymä	20	21	17
Valtio	17	16	18
Seurakunta tai seurakuntayhtymä	6	6	5
<b>Yksityinen sektori</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>60</b>
Teollisuus	25	23	26
Palvelut	19	21	21
Muu	13	13	13
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajan asemaa työpaikalla. Taulukossa 8 on esitetty, missä asemassa vastanneet olivat työpaikalla. Eniten vastauksia tuli niiltä, jotka toimivat työpaikkansa pääluottamusmiehinä (30 %). Luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja vastanneiden joukossa oli yhtä paljon eli molempia 21 prosenttia. Vastaajista 18 prosenttia oli muita henkilöstön edustajia<sup>7</sup> ja 10 prosenttia oli valinnut useamman kuin yhden vaihtoehdon. Palkkakartoitusta koskevassa aineistossa merkittävin muutos on, että työsuojeluvaltuutettujen osuus pieneni 21 prosentista 10 prosenttiin.

## Taulukko 8. Vastanneiden asema työpaikalla, %

	Aineisto (N = 170)	Tasa-arvosuunnittelua koskeva aineisto (N = 120)	Palkkakartoitusta koskeva aineisto (N = 91)
Pääluottamusmies	30	31	34
Luottamusmies	21	21	21
Työsuojeluvaltuutettu	21	20	10
Joku muu henkilöstön edustaja	18	16	21
Usea vaihtoehto	10	12	14
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Taulukosta 9 nähdään, mitä järjestöjä vastaajat edustivat. Yli kolmannes (35 %) vastaajista edusti STTK:n alaisia liittoja, seuraavaksi eniten vastaajia oli SAK:n alaisista liitoista (20 %). Akavan alaisia liittoja edusti 15 prosenttia vastaajista. 17 prosenttia vastaajista ilmoitti, että he eivät edusta mitään järjestöä.

<sup>7</sup> Tähän ryhmään kuuluivat esimerkiksi tasa-arvoryhmän tai yt-ryhmän jäsenet.



Taulukko 9. Järjestö, jota kyselyyn vastanneet edustivat, %

	Aineisto (N = 173)	Tasa-arvosuunnittelua koskeva aineisto (N = 120)	Palkkakartoitusta koskeva aineisto (N = 87)
STTK	35	37	33
SAK	20	18	20
Akava	15	19	20
Ei edusta mitään järjestöä	17	17	14
Joku muu järjestö	9	8	12
Usea vaihtoehto	4	1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Töiden ja työpaikkojen segregoituminen sukupuolen mukaan näkyy myös henkilöstön edustajille osoitetun kyselyn vastauksissa. Alle viidennes vastaajista edustaa sellaisia työpaikkoja, joilla on lähes yhtä paljon naisia ja miehiä. Yli 80 prosenttia vastaajista työskenteli nais- tai miesvaltaisella alalla.<sup>8</sup>

Kun tarkastellaan vastanneita työpaikkoja niiden henkilöstömäärän mukaan, havaitaan, että viidennes vastanneista työpaikoista oli sellaisia, joissa oli alle 50 työntekijää. Lähes puolet vastanneista oli työpaikkoja, joissa oli 50–249 työntekijää. Hieman vajaassa kolmanneksessa työpaikoissa oli vähintään 250 työntekijää. Palkkakartoitusaineistossa suurten työpaikkojen osuus kasvoi 30 prosentista 39 prosenttiin (liite 2, taulukko 1).

#### *Tyhjät lomakkeet ja työnantajien vastaukset*

Vastaajia pyydettiin palauttamaan tyhjä lomake, mikäli työpaikalla ei ole henkilöstön edustajaa, joka olisi osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen<sup>9</sup>. Yhteensä 66 työpaikkaa palautti lomakkeen tyhjänä. Enemmistö tyhjiä lomakkeista eli 61 prosenttia tuli yksityiseltä sektorilta, 36 prosenttia tuli julkiselta sektorilta. Kaksi tyhjiä lomakkeista palautui tuntemattomalta vastaajalta, eikä sektoria pystytty selvittämään. Tyhjän lomakkeen palauttamisen voi syynä olla joko se, että henkilöstö ei ole työpaikalla osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen tai se, että laatimiseen osallistuneet ihmiset ovat joko vaihtaneet työpaikkaa, jääneet eläkkeelle tai ovat muusta syystä pois työpaikalta. (Liite 2, taulukko 2.)

Kyselyn saatteessa pyydettiin vastaajaa antamaan kysely täytettäväksi sellaiselle henkilöstön edustajalle, joka on osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Kuitenkin yhteensä 72 vastaajaa palautti lomakkeen, jossa vastaajana oli ollut työnantajan edustaja. Näistä työnantajan vastauksista enemmistö (60 %) tuli yksityiseltä sektorilta ja loput (40 %) julkiselta sektorilta. Tarkasteltaessa tyhjiä ja työnantajan vastauksia työpaikkojen koon mukaan huomataan, että molemmissa ryhmissä noin puolet vastauksista on tullut 50–249 henkeä työllistäviltä työpaikoilta. Tyhjiä vastauksia tuli eniten pieniltä työpaikoilta. Työnantajan vastauksia puolestaan tuli enemmän suurilta kuin pieniltä työpaikoilta. Kun verrataan työnantajien vastauksia

<sup>8</sup> Nais- tai miesvaltaisen työpaikan määrittely on esitetty alaviitteessä 4.

<sup>9</sup> Tarkka sanamuoto saatteessa oli: *Jos työpaikallanne ei ole henkilöstön edustajaa, joka olisi osallistunut suunnitelman tekemiseen, toivomme että palautatte tyhjän lomakkeen vastauskuoressa.*

käsiteltäviin vastauksiin, voidaan todeta, että jäljelle jäävä aineisto edustaa kattavasti eri kokoisia ja eri sektoreiden työpaikkoja. (Liite 2, taulukko 3.)

### 3.3 HAASTATTELUAINEISTO

Tutkimusta varten tehtiin yhteensä 27 haastattelua kymmenessä työpaikassa. Haastattelut tehtiin kahta eri tarkoitusta varten: niillä pyrittiin sekä saamaan yksityiskohtaista tietoa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laatimisesta ja keskeisistä ongelmakohtista että löytämään hyviä esimerkkejä erityisesti palkkakartoituksista. Haastatteluiden tuloksena on laadullista tietoa työpaikkojen käsityksistä ja kokemuksista tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista: millainen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laatimisprosessi on ollut, miten henkilöstö on osallistunut niiden tekemiseen ja millaisia vaikutuksia niillä on ollut.

Osallistuneet työpaikat valikoituivat mukaan kahdella eri perusteella: kahdeksan työpaikkaa oli vastannut tasa-arvolain toimivuutta tutkineeseen kyselyyn ja kaksi työpaikkaa otettiin mukaan ohjausryhmän tai tutkijoiden suosituksesta. Näistä työpaikoista tiedettiin, että siellä oli tehty pitkään teistä tasa-arvotyötä. Haastatelluista naisia oli 17 ja miehiä 10. Jokaisella työpaikalla pyrittiin haastattelemaan sekä työnantajan että henkilöstön edustajia, jotka olivat osallistuneet tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Yhdellä työpaikalla haastateltiin pelkästään henkilöstöä, sillä työnantaja ei ollut osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Haastatelluista oli luottamusmiehiä yhteensä kahdeksan, muita henkilöstön edustajia<sup>10</sup> yhdeksän ja työnantajan edustajia kymmenen. Haastatelluilta työpaikoilta saatiin työpaikan tasa-arvosuunnitelma, jota käytettiin hyödyksi haastatteluihin valmistautumisessa. Suunnitelmia on arvioitu luvussa kuusi.

Haastatteluiden sopimiseksi otettiin yhteyttä yhteensä noin 20 työpaikkaan. Haastatelluista kieltäytyneet työpaikat sanoivat syyksi muun muassa kiireen, johdon kielteisen suhtautumisen, meneillään olevat yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut sekä sen, että tasa-arvosuunnitelman tehneet työntekijät eivät ole enää työpaikalla työssä. Kaikki haastatellut työpaikat olivat suuria tai keskisuuria. Mukaan yritettiin saada myös pieniä, alle 50 henkeä työllistäviä työpaikkoja, mutta tässä ei onnistuttu. Vaikka haastatellut työpaikat olivat erityyppisiä eri sektoreiden työpaikkoja, on todennäköistä, että mukaan valikoitui keskimääräistä aktiivisempia työpaikkoja, mikä on syytä ottaa huomioon tulosten yleistettävyyden kannalta.

---

<sup>10</sup> Tähän ryhmään kuuluivat muun muassa tasa-arvotoimikunnan puheenjohtaja, yt- tai tasa-arvoryhmän jäsenet ja työsuojeluvaltuutetut.

## Taulukko 10. Haastattelututkimukseen osallistuneet työpaikat

	Koko*	Sijainti	Julkinen/yksityinen; teollisuus/palvelu
1. työpaikka	keskisuuri	Länsi-Suomi	julkinen
2. työpaikka	keskisuuri	Etelä-Suomi	julkinen
3. työpaikka	suuri	Etelä-Suomi	julkinen
4. työpaikka	suuri	Etelä-Suomi	julkinen
5. työpaikka	suuri	Etelä-Suomi	julkinen
6. työpaikka	keskisuuri	Länsi-Suomi	yksityinen, palvelu
7. työpaikka	suuri	Etelä-Suomi	yksityinen, palvelu
8. työpaikka	keskisuuri	Länsi-Suomi	yksityinen teollisuus
9. työpaikka	keskisuuri	Länsi-Suomi	yksityinen teollisuus
10. työpaikka	keskisuuri	Etelä-Suomi	kunnallinen liikelaitos, teollisuus

\*Keskisuuri työpaikka työllisti 50–249 henkeä ja suuri vähintään 250 henkeä.

Haastattelut kestivät noin tunnin. Teemat liittyivät tasa-arvosuunnitelman suunnitteluun, suunnitelman tekemiseen, palkkakartoituksen tekemiseen, suunnitelmasta tiedottamiseen ja seurantaan sekä suunnitelman vaikuttavuuden arviointiin. Haastattelut litteroitiin ja aineisto käsiteltiin ATLAS-ti-ohjelman avulla.

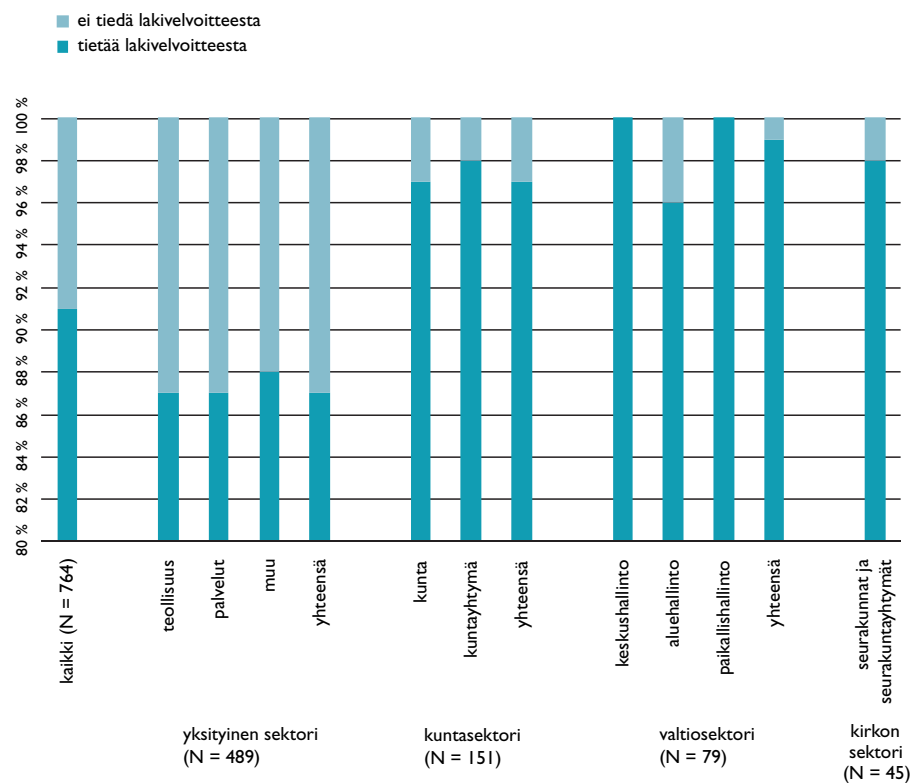
# 4 TASA-ARVOSUUNNITELMA

## 4.1 TIETO TASA-ARVOSUUNNITTELUVELVOITTEESTA JA SUUNNITTELUVELVOITTEEN TOTEUTUMINEN

Tasa-arvolain mukaan kaikkien vähintään 30 henkeä työllistävien työnantajien on edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä tehtävä tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartaotus. Työpaikkojen henkilöstöpäälliköille osoitetussa kyselyssä tiedusteltiin, onko työpaikalla tietoa siitä, että tasa-arvolaki velvoittaa tekemään suunnitelman.

Työpaikoilla oltiin varsin hyvin perillä tasa-arvosuunnitteluelvoitteesta, sillä kaikista työpaikoista 91 prosenttia oli tiesi asiasta. Kirkko-, valtio- ja kuntasektorilla tasa-arvosuunnitteluelvoitteen tunsivat melkein kaikki vastanneet. Huonoiten tieto oli saavuttanut yksityisen sektorin, jossa 13 prosenttia vastanneista ei tiennyt suunnitteluelvoitteesta. Yksityisellä sektorilla ongelmia oli sekä teollisuuden että palvelualojen työpaikoilla. Teollisuudessa eniten puutteita tiedoissa oli pienillä, alle 50 henkeä työllistävillä työpaikoilla. Kaikki teollisuuden suuret, vähintään 250 henkeä työllistävät työpaikat tiesivät tasa-arvosuunnitteluelvoitteesta. Sen sijaan palvelualalla tiedot olivat puutteellisia pienten työpaikkojen lisäksi keskisuurilla, 50–249 hengen työpaikoilla.

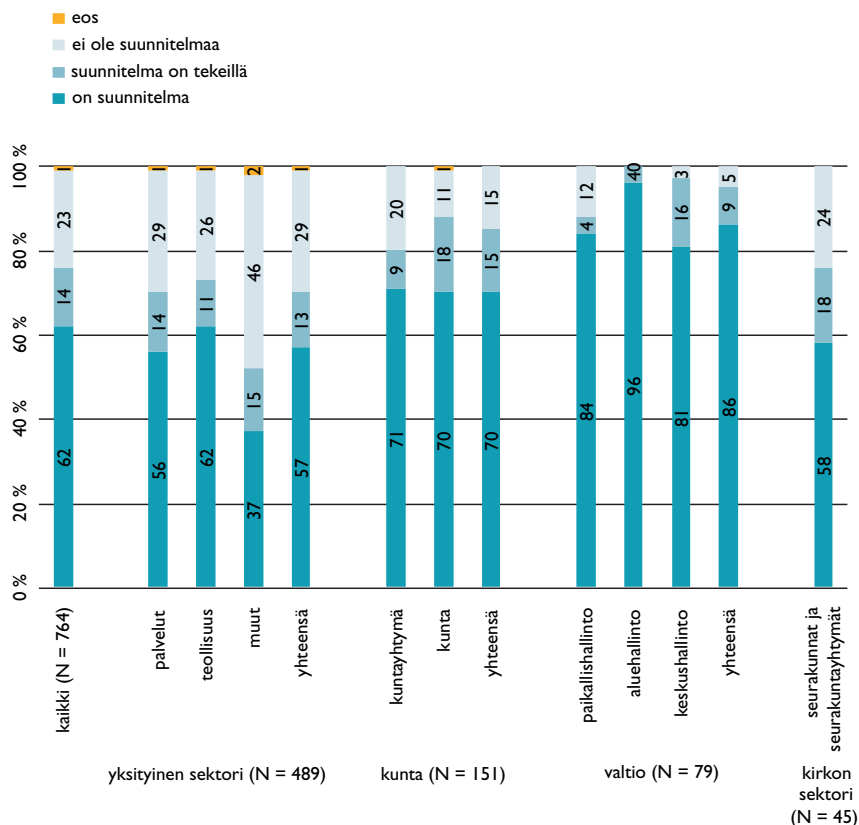
KUVIO I. TASA-ARVOSUUNNITTELUVELVOITTEESTA TIETOISET TYÖPAIKAT HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Alueellisessa tarkastelussa selvisi, että Lapin ja Oulun lääneissä oli eniten niitä työpaikkoja, joilla ei ollut tietoa tasa-arvolain velvoitteesta: Lapin läänissä 16 prosenttia ja Oulun läänissä 12 prosenttia vastanneista ei ollut asiasta tietoisia. Parhaiten lakivelvoite oli tiedossa Etelä-Suomen, Länsi-Suomen ja Itä-Suomen lääneissä.

Henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan enemmistö työpaikoista oli tehnyt tai oli tekemässä tasa-arvosuunnitelmaa. Kaiken kaikkiaan 62 prosenttia työpaikoista ilmoitti, että heillä oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma. Työpaikoista 14 prosentilla suunnitelma oli tekeillä ja 23 prosenttia ilmoitti, ettei heillä ollut suunnitelmaa. Eniten suunnitelmia oli tehty valtiosektorilla, jossa suunnitelma oli 86 prosentilla vastanneista. Seuraavaksi eniten suunnitelmia oli kuntasektorilla (70 %). Yksityisellä sektorilla reilulla puolella (57 %) oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma. Teollisuudessa suunnitelmia oli tehty hiukan useammin kuin palvelusektorilla. Seurakunnista ja seurakuntayhtymistä 58 prosentilla oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma.

KUVIO 2. TASA-ARVOSUUNNITTELUN TILA SEKTOREITTAIN HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %

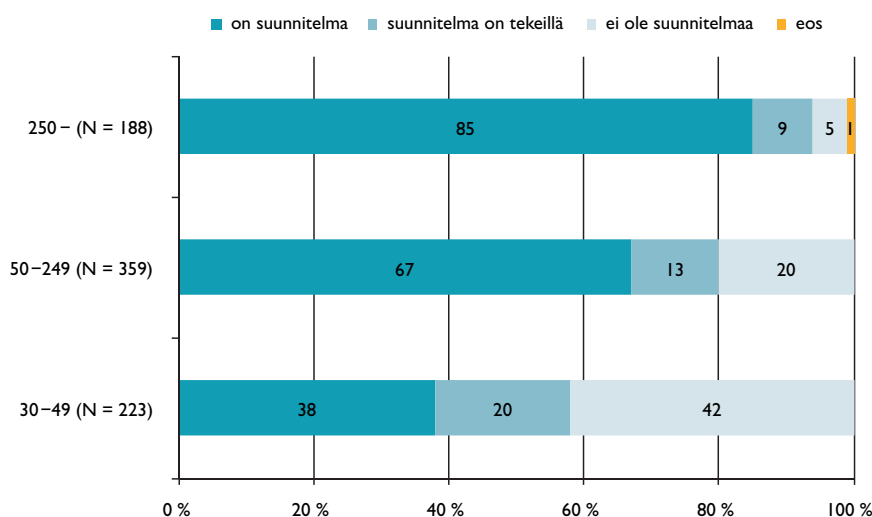


Alueellisessa tarkastelussa käy ilmi, että eniten tasa-arvosuunnitelmia oli tehty Itä-Suomen (69 %) ja Etelä-Suomen lääneissä (65 %). Seuraavaksi eniten niitä oli tehty Länsi-Suomen (60 %) ja Oulun (58 %) lääneissä. Vähiten tasa-arvosuunnitelmia oli tehty Lapin läänissä (44 %) ja Ahvenanmaan maakunnassa (43 %). Ahvenanmaan tulosten luotettavuutta heikentää alueen vähäinen vastausmäärä.

Kun tarkasteltiin tasa-arvosuunnitelmien yleisyyttä erikokoisilla työpaikoilla, huomattiin, että suuremmat työpaikat olivat tehneet suunnitelmia

useammin kuin pienet työpaikat. Suurista, vähintään 250 henkeä työllistävistä työpaikoista 85 prosenttia oli tehnyt tasa-arvosuunnitelman. Keskiuurista eli 50–249 henkeä työllistävistä työpaikoista suunnitelman oli tehnyt 67 prosenttia. Vähiten suunnitelmia olivat tehneet pienet, 30–49 henkeä työllistävät työpaikat. Pienillä työpaikoilla oli myös eniten kesken-eräisiä suunnitelmia: niitä oli joka viidennellä työpaikalla.

KUVIO 3. TASA-ARVOSUUNNITELMIEN YLEISYYS TYÖPAIKAN KOON MUKAAN HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUSSA KYSELYSSÄ, %



Tasa-arvosuunnittelun lainsäädännöllisen velvoitteen toteutumista tarkasteltiin myös suhteessa työpaikkojen sukupuolijakaumaan. Eniten tasa-arvosuunnitelmia oli tehty naisenemmistöisillä työpaikoilla: kaikista kyselyyn vastanneista naisenemmistöisistä työpaikoista 66 prosenttia oli tehnyt tasa-arvosuunnitelman. Vähiten suunnitelmia oli miesenemmistöisillä työpaikoilla. Näistä työpaikoista 57 prosentilla oli tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelmat puuttuivat lähes joka kolmannelta työpaikalta. Tulosta selittää osittain se, että naiset työskentelevät miehiä useammin julkisella sektorilla, jolla oli tehty enemmän tasa-arvosuunnitelmia kuin yksityisellä sektorilla.

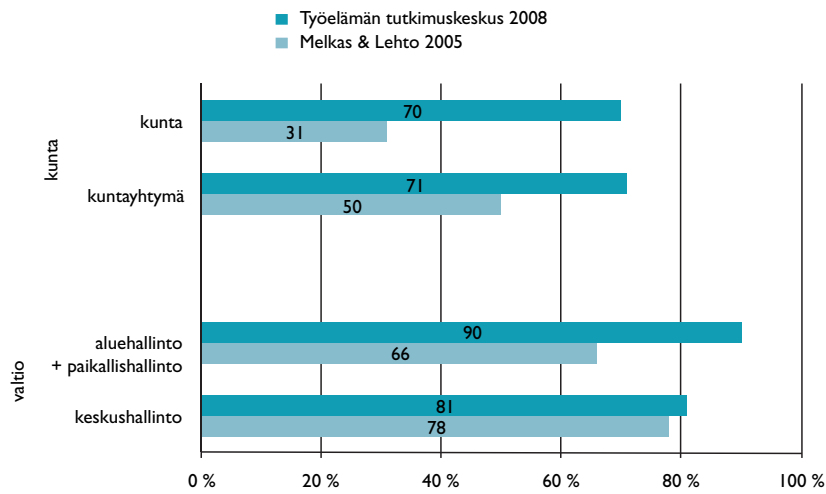
### Vertailu muihin tutkimuksiin

Tasa-arvolaki uudistui vuonna 2005, jolloin tasa-arvosuunnitelmalle määrättiin vähimmäissisältö ja suunnitelman puuttuminen sanktioitiin. Ennen vuotta 2005 tehtyjen tutkimusten mukaan<sup>11</sup> noin kolmanneksella työpaikoista oli tasa-arvosuunnitelma. Kuviossa 4 on verrattu nyt raportoitavan kyselyn tuloksia selvitykseen (Melkas & Lehto 2005), jonka tasa-arvovaltuutettu teetti juuri ennen lakiuudistusta. Molemmissa tutkimuksissa tarkasteltiin tasa-arvosuunnitelmien yleisyyttä julkisella sektorilla. Suunnitelmien määrä on lisääntynyt selvästi vuodesta 2005. Suurinta lisäys on ollut kuntasektorilla ja siellä etenkin kunnissa. Pienintä muutos on ollut keskus-

<sup>11</sup> Tasa-arvosuunnittelun toteutuminen pirkanmaalaisissa työpaikoissa; Heikkilä 2004; SAK:n luottamusmieskysely 2003.

hallinnossa. Vuoden 2005 kuntayhtymien luku ei ole täsmällinen, vaan se on laskettu terveystoimialan kuntayhtymien ja koulutuskuntayhtymien keskiarvosta.

KUVIO 4. TASA-ARVOSUUNNITELMIEN YLEISYYS JULKISELLA SEKTORILLA 2005 JA 2008, %



Tilastokeskus ja STTK ovat selvittäneet palkansaajien tietoisuutta tasa-arvosuunnitelmien olemassaolosta. STTK:n alaisten liittojen jäsenkyselyn (2009) mukaan 18 prosenttia jäsenistä oli tietoinen työpaikkansa tasa-arvosuunnitelmasta (STTK:n toimihenkilöbarometrikysely 2009). Tilastokeskuksen Työolotutkimusten 2003 ja 2008 mukaan tasa-arvosuunnitelma oli vuonna 2003 12 prosentilla palkansaajien työpaikoista ja vuonna 2008 puolestaan 25 prosentilla työpaikoista<sup>12</sup>. Kuten tutkimuksen tekijät toteavatkin, luku on yllättävän pieni. (Lehto & Sutela 2008.)

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat selvittäneet tasa-arvosuunnitelmien tilaa. Työnantajakeskusjärjestöjen selvitykset on kohdennettu henkilöstöhallinnossa toimiviin tai muihin työnantajan edustajiin. Palkansaajakeskusjärjestöjen kyselyt kohdennettiin jäsenliittojen henkilöstön edustajiin ja luottamusmiehiin. Tutkimukset eivät ole suoraan verrannollisia, koska niiden otannat ja kattavuudet ovat erilaisia. Taulukko 11 antaa kuitenkin suuntaa-antavaa tietoa tasa-arvosuunnitelmien yleisyydestä.

Työnantajakeskusjärjestöjen tutkimusten mukaan tasa-arvosuunnitelman tehneitä työpaikkoja on enemmän kuin palkansaajakeskusjärjestöjen ja nyt raportoitavan tutkimusten mukaan.

<sup>12</sup> Luvut laskettu vähintään 30 hengen työpaikoista.

## Taulukko 11. Tasa-arvosuunnitelmien yleisyys eri tutkimusten mukaan<sup>1</sup>

Organisaatio	Vuosi	Kohderyhmä	Tasa-arvosuunnitelman tehneet
EK	2009	EK:n jäsenyritykset	86 %
Kunnallinen työmarkkinalaitos	2009	Kunnat ja kuntayhtymät	79 %
Valtion työmarkkinalaitos	2009	Henkilöstöhallinnossa toimivat tai muut työnantajan edustajat	86 %
Kirkon työmarkkinalaitos	2009	Seurakunnat ja seurakuntayhtymät	64 %
STTK	2009	STTK:laisten liittojen henkilöstön edustajat	50 %
SAK	2009	SAK:n luottamusmiehet	55 %
Akava	2008	Akavan luottamusmiehet (YTN/kunta/seurakunta/valtio)	62 %
Tilastokeskus	2008	Palkansaajat	25 %
Työelämän tutkimuskeskus (tämä raportti)	2008	Vähintään 30 henkeä työllistävät työpaikat, henkilöstöpäälliköt tai muut työnantajan edustajat	62 %

<sup>1</sup> Kirkon työmarkkinalaitoksen kysely kohdennettiin tasa-arvosuunnitteluun veloitettuihin seurakuntiin ja seurakuntayhtymiin, n. 100 työnantajaa, vastausprosentti n. 70. Valtion työmarkkinalaitoksen kysely kohdistui 159 organisaatioon, 253 henkilölle. Kyselyyn vastasi 147 organisaatiota, tulokset perustuvat 117 organisaation vastauksiin. STTK:n kysely kohdennettiin 2 505:lle STTK:n jäsenliittojen henkilöstön edustajaan. Vastaajia oli 1 245, vastausprosentti 51 %. EK:n selvityksen perusjoukko kattoi 3 971 vähintään 30 henkilöä työllistävää yritystä. EK:n otos kattoi 2001 vähintään 30 henkeä työllistävää yritystä, joiden yhteenlaskettu henkilöstömäärä 691 556. EK:n yritykset on tutkimuksessa jaettu kahteen osaan henkilöstömäärän mukaan (yli 149 työllistävät ja 30–149 työllistävät). Yksittäiset vastaukset on painotettu yritysten henkilöstömääriin eli siihen, kuinka paljon henkilöstöä on kunkin vastauksen piirissä. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen kysely lähetettiin kuntien ja kuntayhtymien palkka-asiamiehille, tiedusteluun vastasi 283 kuntayksikköä (56 %), tiedustelu kattaa 77 % koko kunta-alan henkilöstöstä. SAK:n kyselyyn vastasi 515 luottamusmiestä, jotka edustavat noin 115 000:ta palkansaajaa. Akavan luottamusmieskyselyyn vastasi 764 julkisen ja yksityisen sektorin luottamushenkilöä. Tilastokeskuksen tiedot perustuvat 4 392 palkansaajan haastatteluun. Työelämän tutkimuskeskuksen nyt raportoitavaan henkilöstöpäällikkökyselyyn vastasi 764 henkilöstöhallinnon edustajaa. (Viitamaa-Tervonen 2010.)

## 4.2 SYITÄ TASA-ARVOSUUNNITELMAN PUUTTUMISEEN

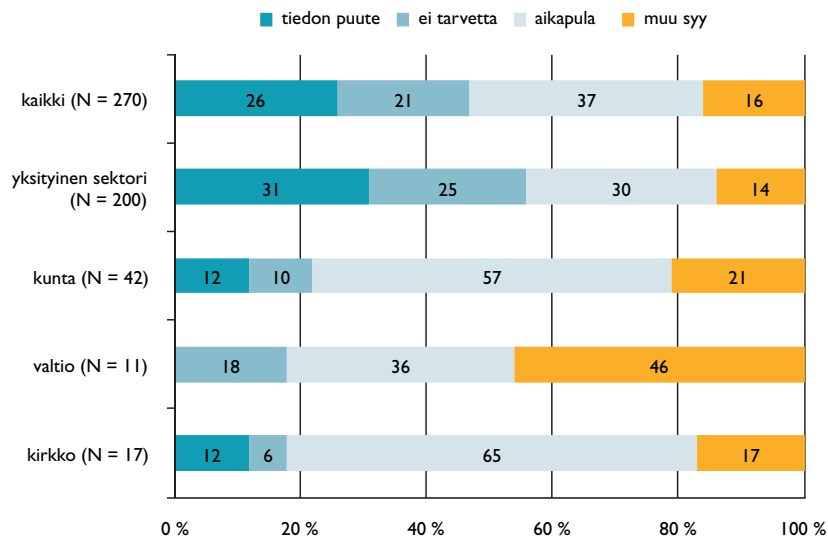
Niiltä työpaikoilta, joilta tasa-arvosuunnitelma puuttui, tiedusteltiin syitä sille, miksi suunnitelmaa ei ollut tehty. Vastausvaihtoehdot olivat *tiedon puute, ei ole tarvetta suunnitelmalle, aikapula ja muu syy*. Reilu kolmannes vastaajista ilmoitti aikapulan suunnitelman puuttumisen syyksi. Noin neljännes vastasi, että syynä oli tiedon puute. Viidennes vastaajista oli sitä mieltä, että tasa-arvosuunnitelmalle ei ollut tarvetta. Muun syyn mainitsi 16 prosenttia vastaajista.

Syyt tasa-arvosuunnitelman puuttumiseen vaihtelivat sektoreittain. Kirkkosektorilla selkeästi yleisin selitys oli aikapula. Valtiosektorilla suunnitelmia oli jo tehty paljon ja kysymykseen vastasi ainoastaan 11 työpaikkaa, mikä vähentää tulosten luotettavuutta. Valtiosektorilta vastanneet antoivat selitykseksi useimmiten jonkin muun syyn. Kuntasektorilla puolet vastaajista oli sitä mieltä, että aikapula on suurin syy. Yksityinen sektori poikkeaa selkeimmin vastauksissaan muista sektoreista: siellä tiedon puute mainittiin suurimmaksi syyksi sille, että työpaikalla ei ole tasa-arvosuunnitelmaa. Eri-tyisesti pk-sektorilla tasa-arvosuunnittelua saattavat viivästyttää henkilöstöhallinnon vähäiset resurssit: henkilöstön tasa-arvokokemusten kartoitta-



miseen ei ole aikaa eikä työvoimaa (Huhta, Leinonen & Uosukainen 2008: 240–242).

KUVIO 5. SYITÄ TASA-ARVOSUUNNITELMAN PUUTTUMISEEN HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Seuraavassa on otteita avovastauksista, joissa eri sektoreiden työpaikat nimesivät syitä tasa-arvosuunnitelman puuttumiseen.

Useissa avovastauksissa asiaa perusteltiin työpaikan yksipuolisella sukupuolijakaumalla:

- Työpaikalla alle 10 prosenttia naisia.
- Ammattiryhmät miesvoittoisia.

Perusteluna olivat myös sopivien resurssien ja henkilöstön puute:

- Johto ei ole kiinnostunut.
- On vain jäänyt tekemättä. Suunniteltu ja aloitettu on. Tehdään loppuun lomien jälkeen.

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu itsestään ilman erityisiä toimia tai että tasa-arvon huomioiminen ei ole tärkeää:

- Täysin turha paperi, koska tasa-arvo on selviö myös palkkauksenkin suhteen.
- Meillä kohdellaan kaikki ihmisinä! Naisilla sama palkka kuin miehillä samasta työstä mutta eri pukuhuone.

Suunnitelman puuttumisen syynä olivat usein myös erilaiset rakenteelliset muutokset:

- Kuntaliitos tapahtumassa.
- Yhtiön rakenteelliset muutokset ovat siirtäneet kaikkien perussuunnitelmien teon.

### 4.3 TASA-ARVOSUUNNITELMAN RAKENNE JA VOIMASSAOLO

Tasa-arvolaissa todetaan, että tasa-arvosuunnitelma ”voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan”. Henkilöstöpäälliköille osoitetussa kyselyssä ja haastatteluissa tiedusteltiin käytännön tietoja tasa-arvosuunnitelman tekemisestä ja voimassaolosta. Vastaajilta kysyttiin tasa-arvosuunnitelman rakennetta eli sitä, onko tasa-arvosuunnitelma oma erillinen suunnitelmansa vai onko se sisällytetty työpaikan muihin suunnitelmiin. Lisäksi tiedusteltiin, milloin suunnitelma on tehty ja kuinka kauan se on voimassa.

Henkilöstöpäälliköille suunnatun kyselyn mukaan erillinen suunnitelma oli yleisin (70 %) tasa-arvosuunnitelman muoto. Myös suurin osa haastatteluista työpaikoista oli päätynyt itsenäiseen tasa-arvosuunnitelmaan. Seitsemällä prosentilla kyselyyn vastanneista tasa-arvosuunnitelma oli yhdistetty yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa, ja 15 prosentilla tasa-arvosuunnitelma oli osa jotain muuta suunnitelmaa. Kuudella prosentilla suunnitelma oli useiden yksiköiden yhteinen. Sektorikohtaiset erot olivat varsin pieniä.

Haastatteluissa tuli ilmi, että tasa-arvosuunnitelman yhdistämisellä johonkin muuhun suunnitelmaan haettiin positiivisia vaikutuksia. Niitä olivat muun muassa se, että suunnitelma ei jäisi laatikkoon pölyttymään, vaan toimi aktiivisena työpaikan kehittämisen välineenä ja se, että suunnitelmas- ta olisi työpaikalla konkreettista hyötyä. Haastatteluilla työpaikoilla yhdistämisellä ei ollut juurikaan yhteyttä siihen, mitä tasa-arvosuunnitelmasta työpaikalla seurasi tai siihen, kuinka paljon tasa-arvosuunnitelmaa pidettiin työpaikalla esillä. Yhdistäminen olikin tarkoittanut useimmissa tapauksissa sitä, että kahdella erillisellä suunnitelmalla tai ohjeella oli yhteinen kansilehti, mutta sisällöllisesti suunnitelmat eivät tukeneet toisiaan.

Kyselyssä tiedusteltiin voimassa olevan tasa-arvosuunnitelman laatimis- vuotta. Tulosten tulkinnassa tulee huomioida, että tasa-arvolain uudistuk- sessa vuonna 2005 työpaikkojen tasa-arvosuunnittelovelvoitetta tarken- nettiin. Puolella vastanneista työpaikoista suunnitelma oli tehty vuosina 2007–2008. Hieman alle puolet eli 44 prosenttia oli tehnyt suunnitelman vuosina 2005 tai 2006, eli suunnitelma oli vastaushetkellä 2–3 vuotta van- ha. Neljä vuotta tai sitä vanhempi suunnitelma oli kuudella prosentilla vas- tanneista. Pitää huomioida, että osa vastanneista tarkoitti suunnitelman tekovuodella ensimmäisen suunnitelman tekemisen ajankohtaa – suunnitel- maa on kuitenkin saatettu päivittää määräajoin.

Myös haastatteltujen työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat olivat keski- määrin 1–2 vuotta vanhoja. Puolella työpaikoista ensimmäinen tasa-ar- vosuunnitelma oli tehty jo aikaisemmin, ja sitä oli päivitetty parin viime vuoden aikana. Keskimäärin suunnitelman tekeminen oli kestänyt puolesta vuodesta vuoteen. Tasa-arvosuunnitelmaa tehnyt ryhmä oli tänä aikana ko- koontunut yhteensä yleensä neljästä kuuteen kertaa.

Kyselyn vastaajilta tiedusteltiin myös tasa-arvosuunnitelman voimassaoloaikaa. Suurimmalla osalla (73 %) vastanneista suunnitelma oli voimassa toistaiseksi. Noin neljänneksellä vastanneista suunnitelma oli määräaikainen. Sektorikohtaiset erot olivat varsin pieniä. Eniten määräaikaisia suunnitelmia oli kunta- ja valtiosektorilla. Suurimmalla osalla määräaikaisuus tarkoitti yhdestä kolmeen vuotta. Joukossa oli myös työpaikkoja, joilla suunnitelma oli määritelty olemaan voimassa seuraavat kymmenen vuotta. Tasa-arvolaki kuitenkin velvoittaa työpaikkoja edistämään tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Tämä velvoite ei toteudu, jos suunnitelman toteutumista ei seurata eikä sitä päivitetä säännöllisesti.

On huomioitava, että haastattelut tehtiin puolitoista vuotta kyselyn tekemisen jälkeen. Yhteiskunnan muuttunut taloudellinen tilanne näkyi haastatteluiden tuloksissa: ryhmän työskentelyä oli varjostanut lähes kaikilla työpaikoilla heikko taloudellinen tilanne. Lisäksi suunnitelman tekemistä tai päivittämistä oli monilla työpaikoilla jouduttu lykkäämään yt-neuvotte- luiden ajaksi.

#### 4.4 TASA-ARVOSUUNNITELMAN LAATIMINEN

##### *Yhteistyö henkilöstön kanssa*

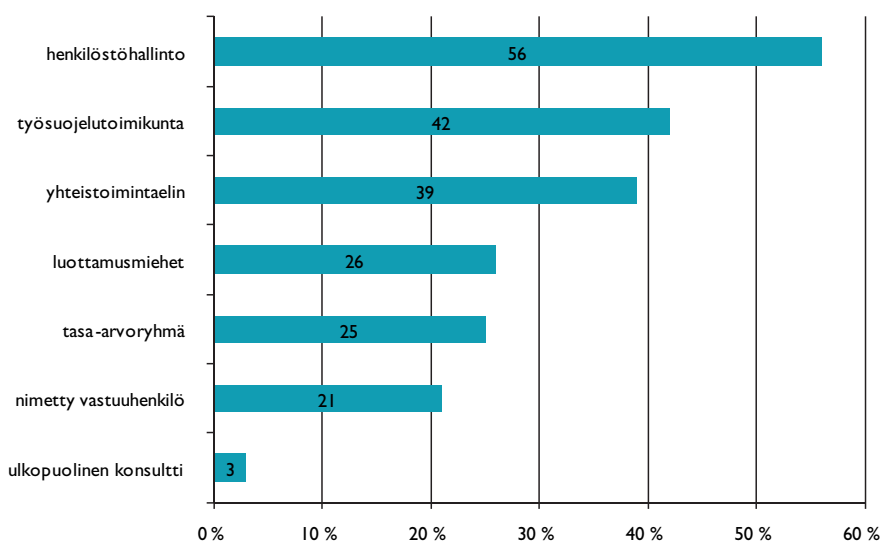
Lain mukaan ”tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa”. Laissa ei kuitenkaan määritellä tarkemmin, mitä yhteistyöllä tarkoitetaan tai ketkä voivat toimia henkilöstön edustajina. Sosiaali- ja terveysministeriö on omassa ohjeistuksessaan tarkentanut tasa-arvotyöhön osallistujia ja yhteistyön laatua (STM:n esitteitä 2005:6) seuraavasti: *Suunnitelma laaditaan yhteistyössä työpaikan eri henkilöstöryhmien edustajien kanssa soveltaen yhteistoimintalakia tai* vastaavia säännöksiä julkisella sektorilla tai asettamalla esimerkiksi erillinen suunnitteluryhmä. Kyselyiden ja haastatteluiden perusteella näyttää siltä, että yhteistyö henkilöstön kanssa voi saada työpaikoilla hyvinkin erilaisia muotoja. Samoin tasa-arvosuunnitelman tekemiseen osallistuminen on käsitteenä ymmärretty työpaikoilla eri tavoin: osallistuminen saattoi olla konkreettista tasa-arvosuunnitelman tekemiseen osallistumista tai sitten tasa-arvotilannetta selvittävään kyselyyn vastaamista.

Henkilöstön edustajille suunnatun kyselyn keskeinen tulos oli, että vaikka laki edellyttää tekemään tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön kanssa, henkilöstön osallistuminen ei ole läheskään aina itsestään selvää. Viidennes lomakkeen palauttaneista ilmoitti, ettei heidän työpaikallaan ole sellaista henkilöstön edustajaa, joka olisi osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Luku on todennäköisesti vielä tätäkin suurempi: vaikka kysely pyydettiin välittämään sellaiselle henkilöstön edustajalle, joka on osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen, 23 prosenttia vastauksista tuli työnantajien edustajilta.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessia tutkittiin sekä henkilöstöpäälliköille että henkilöstön edustajille tehdyssä kyselyssä. Siinä tiedusteltiin,

ketkä olivat olleet mukana tekemässä suunnitelmaa ja minkälaisia taustaselvityksiä suunnitelman tekemisessä oli käytetty. Molempien kyselyiden perusteella näyttää siltä, että yleensä suunnitelman tekeminen oli henkilöstöhallinnon vastuulla. Seuraavaksi yleisimmät tekijätahot olivat työsuojelutoimikunta ja yhteistoimintaelin. Suunnitelman tekemisessä olivat mukana neljänneksellä työpaikoista luottamusmiehet ja tasa-arvoryhmä sekä viidenneksellä työpaikoissa nimetty vastuuhenkilö. Vain harva työpaikka oli käyttänyt apunaan ulkopuolista konsulttia. Henkilöstöpäällikkökyselyn avovastausten mukaan muita mukana olleita tahoja olivat muun muassa työympäristötoimikunta, yhtiön johto, harjoittelijat, työpaikan johtoryhmä ja tulosryhmät, emoyritys sekä koko työpaikan henkilöstö.

KUVIO 6. TASA-ARVOSUUNNITELMAN TEKEMISEEN OSALLISTUNEET TAHOT HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN (N = 475), %



Haastatteluissa tuli ilmi, että tasa-arvosuunnitelman tehneestä ryhmästä käytettiin montaa nimeä: puhuttiin tasa-arvoryhmästä tai yleisimmin vain ryhmästä, jonka vastuulla tasa-arvosuunnitelman tekeminen on ollut. Ryhmään kuului yhtä työpaikkaa lukuun ottamatta sekä henkilöstön että työnantajien edustajia. Tällä yhdellä työpaikalla tasa-arvosuunnitelma oli tehty ilman työnantajien edustajaa, mutta asiaa ei pidetty ongelmana:

*Tutkija: Oliko tasa-arvoryhmässä ketään työnantajan edustajaa?*

*Haastateltava: Ei. Siis ei ollu siinä tasa-arvoryhmässä.*

*Tutkija: Koitteko te sen ongelmaksi tai olisitteko halunneet ottaa?*

*Haastateltava: Ei, en usko että sitä koettiin ongelmaksi, mun täytyy kyllä itse asiassa sanoa että en tiedä minkä takia ei ollut. Katsottiinkohan se jotenkin että tämä tasa-arvosuunnitelman tekeminen ei kuulu työnantajalle, sen ei tarvi sillä lailla olla mukana, ennen kun sit vasta jos siellä on jotain...*

Kaikilla haastatelluilla työpaikoilla tasa-arvosuunnitelman tehneissä ryhmissä oli mukana yksi taikka useampi pääluottamusmies tai luottamusmies.

Ryhmän kokoaminen oli monilla työpaikoilla ollut haastavaa ja halukkaita jäseniä oli ollut vaikea houkutella mukaan. Useimmat luottamusmiehet ja pääluottamusmiehet, samoin kuin työnantajan edustajat, pitivät suunnitelman tekemiseen osallistumista luonnollisena, luottamusmiehen rooliin kuuluvana tehtävänä. Sen sijaan ilman virallista mandaattia olevien henkilöstön edustajien saaminen mukaan oli usein ollut hankalaa:

*Haastateltava: No sanotaan, että enempi semmosta houkuttelemista se oli kyllä. Ei sellasta hirveitä hinkua sinne ollut. Mutta ei ole meillä toimikuntiin yleensäkään...*

### *Suunnitelman tekemisessä käytetty tietopohja*

Tasa-arvolaki edellyttää, että tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tasa-arvotilanteen selvittämiseksi oli henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan käytetty eniten henkilöstöhallinnon tilastoja (73 %), keskusteluja (68 %) ja henkilöstökyselyjä (49 %). Joka kolmannella työpaikalla tilanteen kartoittamiseksi oli tehty erillinen tasa-arvoselvitys. Haastatteluiden mukaan lähes kaikki työpaikat olivat joko tehneet tasa-arvokyselyn, taikka sitten ne hyödynsivät tasa-arvosuunnitelman laatimisessa aikaisemmin tehtyä ilmapiirikyselyä tai vastaavaa. Työpaikoilla korostettiin kyselyiden merkitystä suunnittelun alkuvaiheessa: kyselyt paitsi toivat tietoa tasa-arvotilanteesta, myös tiedottivat asiasta henkilöstölle ja käsitteellistivät usein hankalaksikin koettua tasa-arvotilannetta. Kyselyiden haittapuolina nähtiin, että niiden toteuttaminen on kallista ja vie aikaa. Tasa-arvokyselyiden malleja työpaikat olivat löytäneet pääasiassa internetistä. Haastatteluiden aikana tuli ilmi, että työpaikat olivat kiinnostuneita internetissä olevasta kyselytyökalusta<sup>13</sup>, joka on ilmainen ja jonka avulla voidaan selvittää työpaikan tasa-arvotilannetta.

Haastatelluista työpaikoista ulkopuolista apua tasa-arvosuunnitelman tekemisessä oli käyttänyt kolme työpaikkaa: yksi työpaikka oli osallistunut tasa-arvon tutkimus- ja kehittämishankkeeseen, toisessa tasa-arvosuunnitelma oli tehty yhteistyössä konsultin kanssa ja kolmannessa tasa-arvoryhmän jäsenet olivat osallistuneet työpaikalla pidettyyn lyhyeen tasa-arvosuunnittelun koulutukseen. Kaikki kolme työpaikkaa olivat sitä mieltä, että koulutuksesta ja opastuksesta oli ollut suunnitelman tekemisessä paljon apua. Lisäksi haastatteluissa tuli ilmi, että jotkut suunnitelmaa tehneen ryhmän luottamusmiehet tai pääluottamusmiehet olivat osallistuneet ammattijärjestön tilaisuuksiin, jotka liittyivät tasa-arvoon.

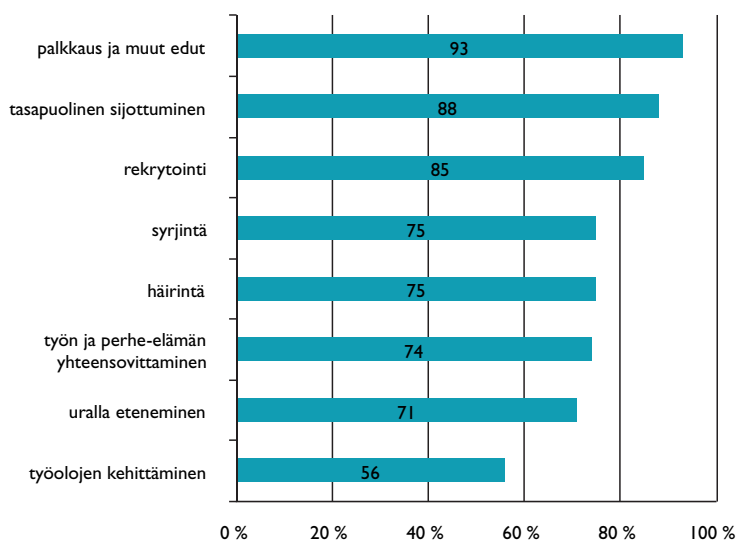
Yksikään haastatelluista ei kritisoinut tasa-arvosuunnittelua koskevien ohjeiden vähyyttä. Kaikilla työpaikoilla oli hyödynnetty internetissä olevia tasa-arvosuunnittelun ohjeita ja oppaita sekä muiden työpaikkojen valmiita suunnitelmia. Suunnitelman rakenteen miettiminen oli haastateltavien arvion mukaan kohtalaisen vaikeaa. Tasa-arvolaki antaa kehykset suunnitel-

malle, mutta jättää rakenteen suunnittelun lopullisen muodon työpaikkojen vastuulle. Haasteellisuus näkyy siinä, että osalla työpaikoista rakenne oli jossain määrin epäonnistunut. Tämä taas tuli esille siinä, että suunnitelmasta saattoi puuttua lakisäätteisiä osia tai lain vaatimus oli ymmärretty väärin (ks. luku 6, taulukko 21).

## 4.5 TASA-ARVOSUUNNITELMAN SISÄLTÖ JA TOIMENPITEET

Henkilöstöpäällikkökyselyn tulosten mukaan suunnitelmissa oli kiinnitetty eniten huomiota palkkaukseen ja muihin työsuhteen etuihin. Ne oli mainittu suunnitelmassa 93 prosentissa työpaikoista. Myös naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri tehtäviin (88 %) ja rekrytointi (85 %) mainittiin monissa suunnitelmissa. Syrjintään ja häirintään oli kiinnitetty huomiota 75 prosentilla vastanneista työpaikoista. 74 prosenttia työpaikoista oli maininnut työn ja perheen yhteensovittamisen sekä 71 prosenttia uralla etenemisen. Annetuista vaihtoehdoista vähiten suunnitelmissa oli kiinnitetty huomiota työolojen kehittämiseen naisille ja miehille sopiviksi (56 %). Sektorikohtaisista eroista merkittävin oli, että valtiolla kaikkien vastanneiden työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmissa oli mainittu rekrytointi. Tähän on luultavasti vaikuttanut se, että julkisella sektorilla on totuttu miettimään toimielinten sukupuolijakaumaa ja se, että valtiolla suunnittelua ja rekrytointia tehdään virkatyönä ja virkavastuulla (keskustelusta esimerkiksi Holli ym. 2007).

KUVIO 7. TASA-ARVOSUUNNITELMIEN SISÄLTÖ HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN (N = 475), %



Seuraavassa on poimintoja avovastauksista kysymykseen *millaisia käytännön toimenpiteitä suunnitelma on tuottanut*.

Esille nousivat esimerkiksi rekrytointiin, tiedottamiseen ja seurantaan liittyvät toimenpiteet:

- Rekrytoinnissa on pyritty huolehtimaan siitä, ettei se suosi kummankaan sukupuolen valintaa edes piilevästi.
- Jatkuva seuranta esim. palkkatilastot, henkilöstötutkimus. Tasa-arvo käsitellään kaikissa henkilöstöä koskevissa suunnitelmissa ja raporteissa.

Monella työpaikalla oli kiinnitetty huomiota uralla etenemiseen ja työtehtävien tasa-arvoiseen jakautumiseen:

- Tarkastellaan sukupuolijakaumaa eri tehtävissä, myös esimiestehtävien jakautumisessa.
- Työpaikalla on mentorointiohjelma, jolla tuetaan naisten etenemistä uralla.

Suunnitelman ansiosta oli puututtu myös häirintään ja syrjintään:

- Epäasiallinen käyttäytyminen on vähentynyt.
- Häirintäasioita on tullut esille kyselytutkimuksessa. Ja niitä on käsitelty tapauksesta riippuen joko yhteisissä tai yksikkökeskusteluissa.

Monissa vastauksissa todettiin, ettei tasa-arvosuunnitelmasta ollut seurannut käytännön toimenpiteitä tai ettei niille nähty tarvettakaan:

- Ei tietääkseni mitään! On tehty vain hieno suunnitelma...
- Tämä on ollut käytössä ennen lakia. Asioita on osattu ratkoa maalaisjärjellä.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisesta katsottiin seuranneen myös joitain konkreettisia muutoksia työssä ja työympäristössä. Esimerkiksi työn tekemistä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista oli pyritty helpottamaan:

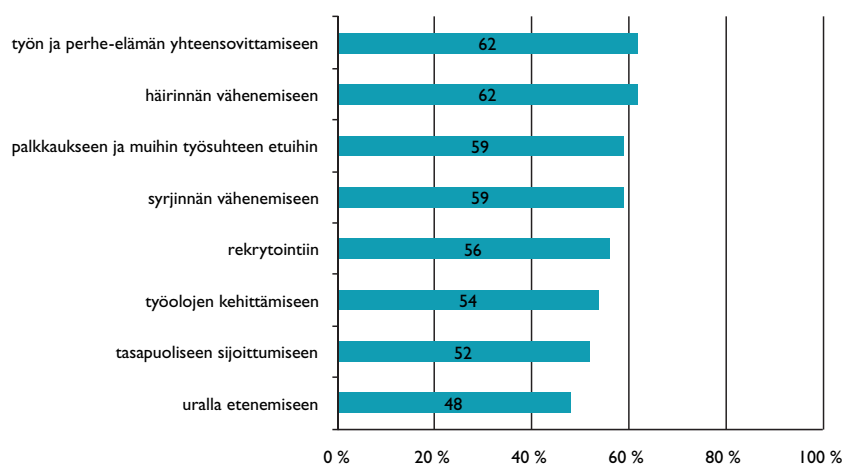
- Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotto.
- Käytännön toimenpiteet työaikajousten suhteen! Esim. työvuorosunnittelu ja liukuvassa työajassa ns. saldovapaat kokonaisina päivinä.

Sekä kyselyillä että haastatteluilla haettiin vastausta siihen, miten hyvin tasa-arvosuunnitelma oli edistänyt tasa-arvoa. Henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan suunnitelman seuranta työpaikoilla oli varsin hyvin hoidettu, sillä lähes 90 prosenttia suunnitelman tehneistä työpaikoista oli seurannut suunnitelman toteutumista. Siitä huolimatta vaikutusten arviointi oli sekä kyselyyn vastaajille että haastateltaville vaikeaa. Useimmiten eli lähes puolella työpaikoista tasa-arvosuunnitelmaa seurattiin osana henkilöstöpoliittista seurantaa. Kolmasosalla työpaikoista seuranta oli yt-ryhmän ja 13 prosentilla vastanneista tasa-arvoryhmän vastuulla. Kaikkiaan 71 prosentilla työpaikoista tasa-arvosuunnitelmasta raportoitii johdolle. Eniten raportointia

tehtiin kirkon piirissä (83 %). Yksityisellä sektorilla 73 prosentilla työpaikoista ja valtiolla 69 prosentilla työpaikoista suunnitelmasta raportoitiin johdolle. Vähiten johdolle raportoitiin kuntasektorilla (44 %).

Kyselyssä vaikutusten arvioinnin vaikeus näkyi siinä, että erot eri vastausvaihtoehtojen välillä olivat pieniä. Parhaiten tasa-arvosuunnitelmilla oli kyselyyn vastanneiden arvion mukaan onnistuttu parantamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen asioita<sup>14</sup>. Kannattavalta näyttää myös häirinnän ja syrjinnän käsitteleminen. Seuraavaksi parhaiten oli edistetty tasa-arvoista palkkausta, rekrytointia, työolojen kehittämistä ja tasapuolista sijoittumista. Hankalimmaksi vastaajat kokivat puuttumisen uralla etenemiseen.

KUVIO 8. MIHIN ASIOIHIN TASA-ARVOSUUNNITELMALLA OLI OLLUT VAIKUTUSTA HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Vastausvaihtoehdon hyvin tai kohtalaisen hyvin valinneiden osuudet asian tasa-arvosuunnitelmassaan maininneista työpaikoista (N = 364-468)

Myös haastateltavien oli vaikea arvioida suunnitelman vaikutuksia työpaikalla. Monikaan ei pystynyt nimeämään yhtä konkreettista seurausta tai toimenpidettä, joka olisi johtunut tasa-arvosuunnitelmasta. Jos vaikutusta oli ollut, se näkyi yleisemmin, kuten ilmapiirissä ja tietoisuuden lisääntymisessä. Useampikin haastateltava totesi, että suunnitelmalla olisi varmasti enemmän vaikutusta, jos työpaikalla olisi selkeitä ongelmia, joihin puuttua. Tasa-arvosuunnitelma miellettiinkin työpaikoilla lähinnä ongelmanratkaisun välineeksi, ei niinkään hyvien käytäntöjen kirjaamiseksi ja ylläpitämiseksi.

*Sittenhän sitä huomattiin, että ei ole niin isoa semmosta asiaa että niitä kannattaisi ruveta nyt sitten revittelemään. Että ei tehdä itsellemme ongelmaa tästä ja lähdetä pöyhimään. Kun pääsääntöisesti ihmiset kokevat että asiat on hyvin.*

<sup>14</sup> Se, että suunnitelmilla on pystytty edistämään hyvin työn ja perheen yhteensovittamista ei tarkoita sitä, että juuri työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa olisi ollut eniten tasa-arvo-ongelmia.



Haastateltavien arviot vaikutuksista voidaan jaotella kolmeen ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostavat ne, joiden mielestä suunnitelmalla ei ollut vaikutusta.

*No, ei minun mielestä mitään kovinkaan näkyvää. Musta se tasa-arvolaki sillon toi jo sellaset elementit siihen että valistunut työnantaja on ottanu huomioon tasa-arvoasiat jo aiemminkin.*

*Se oli hienoo, että saatiin paperille. Mutta en mä mitään konkreettista vaikuttamista ole havainnut.*

Toisen ryhmän muodostavat vastaajat, joiden mielestä suunnitelma oli vaikuttanut tasa-arvoasioihin positiivisesti. Vastaajat eivät kuitenkaan osanneet määritellä vaikutuksen kohdetta täsmällisesti, vaan vaikutus oli sitä, että tasa-arvoon liittyvistä asioista puhutaan ja niistä huolehditaan työpaikalla. Suurin osa haastatelluista oli tätä mieltä.

*Mutta en mä tiedä, onko tämä meillä nyt mitenkään järjestyttävästi vaikuttanut, muuta kun että tästä huolehditaan täällä.*

*Kyllä mä oletan, kyllä mä luulen että on ollu vaikutusta. Mä luulen, että ei mitään toimenpiteitä tavallaan. Mä luulen että se varmaan on enemmänkin tässä asenteiden muuttamisessa.*

Myös ennen tasa-arvolain uudistusta tehdyssä selvityksessä todettiin, että tasa-arvosuunnittelu oli vaikuttanut työpaikoilla myönteisesti. Useimmiten vaikutus näkyi yleisenä tietoisuuden lisääntymisenä tasa-arvoasioissa (Ahponen & Paasikoski 2003).

Kolmannen ryhmän muodostavat vastaajat, joiden mielestä vaikutukset ovat seurausta tasa-arvosuunnitelmassa olleista toimenpiteistä. Suunnitelman kerrottiin vaikuttaneen positiivisesti useimmin rekrytointikäytäntöihin.

*Mutta kyllä se näkyy sillai meillä että tiedostetaan sen olemassa-olo ja sen mukaan pyritään esimerkiks justiin työntekijöitä haattaessa, pyydetäessä haastatteluun ja näin, niin pyritään katsomaan että siellä on molempaa sukupuolta.*

*On tällä ollut se vaikutus, että ne kehitystoimenpiteet on tehty mikä on pitänytkin tehdä.*

*On ollut vaikutusta, nämä yksiköiden väliset suhteet on parantuneet siitä mitä ne on olleet. Ja sit koko työilmapiiri on parantunut.*

Työpaikoilla haastatelluilla henkilöillä oli tasa-arvosuunnitelman vaikutuksista erilaisia näkemyksiä. Luultavasti tasa-arvosuunnitelmaa tehneet eivät olleet yhdessä pohtineet tasa-arvosuunnitelman vaikutuksia. Haastatteluiden perusteella näyttää siltä, että parhaiten vaikutuksia pystyy arvioimaan henkilö, jolla on kokonaisvaltainen näkemys tasa-arvosuunnitelman tekemisestä ja toimenpiteiden toteuttamisesta. Useimmilla työpaikoilla tällainen henkilö oli tasa-arvosuunnitelman tekemisestä vastannut henkilöstöhallinnon edustaja. Vaikutusten arviointia hankaloittaa todennäköisesti se, että useimmat haastateltavat olivat olleet aktiivisesti mukana tekemässä tasa-arvosuunnitelmaa, mutta suunnitelman valmistumisen jälkeen tasa-arvotyö oli heidän osaltaan päättynyt. Työpaikalla oli siis saattanut tapahtua muutoksia ja uudistuksia, mutta niiden yhteyttä tasa-arvosuunnitelmaan ei välttämättä tunnistettu.

### *Tiedottaminen*

Tasa-arvosuunnitelman tekemisen olennainen osa on suunnitelmasta tiedottaminen. Henkilöstöpäällikkökyselyssä selvisi, että tiedottaminen hoidetaan yleensä hyvin. Yli puolella työpaikoista tasa-arvosuunnitelmasta löytyi tietoa intranetistä, 45 prosenttia työpaikoista tiedotti suunnitelmasta koulutus- ja keskustelutilaisuuksissa, ja 40 prosentilla työpaikoista siitä mainittiin tiedotteissa tai henkilöstölehdessä. Vähiten käytetty tiedotuskanava oli uusien työntekijöiden perehdytysmateriaali. Avovastauksissa kuvattiin sekä henkilöstölle että johdolle tiedottamista alla olevien otteiden tapaan.

Suunnitelmasta saatettiin tiedottaa koko henkilöstölle joko erilaisissa tilaisuuksissa tai sitten kirjallisesti:

- Suunnitelma nähtävillä ilmoitustaululla.
- Jokaiselle työntekijälle jaetaan oma tulostettu versio.

Usein suunnitelmasta oli tiedotettu osana työpaikan muuta toimintaa:

- Käyty läpi luottamusmiespäivillä.
- Osana henkilöstöraporttia vuosittain.

Johdolle tiedottamista ja johtajien vastuuta tiedottamisessa kuvailtiin seuraavasti:

- Johtoryhmässä, pöytäkirja nähtävänä kaikille.
- Jokainen päällikkö vastaa tiedottamisesta omalta osaltaan.

Haastatteluiden mukaan tasa-arvosuunnitelmasta oli tiedotettu työpaikoilla pääsääntöisesti hyvin. Lähes kaikilla työpaikoilla tasa-arvosuunnitelman alkuvaiheessa tehty kysely toimi luontevana tiedottamisen välineenä: kyselyn mukana kerrottiin, että työpaikalla ollaan tekemässä tasa-arvosuunnitelmaa ja sitä varten kerätään nyt henkilöstön käsityksiä ja kokemuksia tasa-arvosta.

Haastatelluilla työpaikoilla valmis suunnitelma oli useimmiten työpaikan intranetissä. Haastateltavat pitivät intranetiä helppona mutta toisaalta huonona tiedottamisen kanavana. Useimmilla työpaikoilla se sisältää niin paljon erilaista tietoa, että tasa-arvosuunnitelmaa on vaikea löytää sieltä. Osa työpaikoista oli postittanut suunnitelman kaikille työntekijöille esimerkiksi palkanauhan mukana. Kahdella työpaikalla suunnitelma kuului osaksi perehdyttämisopasta. Yhdellä työpaikalla suunnitelma oli jaettu työpaikan taukutiloihin.

## 4.6 YHTEENVETO TASA-ARVOSUUNNITTELUN TILASTA

Ellei toisin mainita, tulokset perustuvat henkilöstöpäälliköille suunnattuun kyselyyn.

*Tieto tasa-arvosuunnitteluelvoitteesta, suunnitteluelvoitteen toteutuminen ja syytä suunnitelman puuttumiseen*

- Kaikista työpaikoista 91 prosenttia oli tietoisia tasa-arvosuunnitteluelvoitteesta. Kirkolla, valtiolla ja kunnissa tasa-arvosuunnitteluelvoitteen tunsivat melkein kaikki vastanneet. Yksityisellä sektorilla 13 prosenttia vastanneista ei ollut tietoisia suunnitteluelvoitteesta.
- Tasa-arvosuunnitelma oli tehty 62 prosentilla työpaikoista. Suunnitelma oli tekeillä 14 prosentilla työpaikoista ja 23 prosenttia ilmoitti, ettei heillä ollut suunnitelmaa. Eniten suunnitelmia oli tehty valtiosektorilla (86 %) ja seuraavaksi eniten kuntasektorilla (70 %). Yksityisellä sektorilla suunnitelma oli 57 prosentilla työpaikoista ja kirkon sektorilla 58 prosentilla työpaikoista.
- Suuret työpaikat olivat tehneet suunnitelmia useammin kuin pienet työpaikat. Vähintään 250 henkeä työllistävistä työpaikoista suunnitelma oli 85 prosentilla.
- Aikapula oli yleisin syy siihen, ettei työpaikalla ollut tasa-arvosuunnitelmaa. Yksityisellä sektorilla suurimmaksi syyksi mainittiin tiedon puute. Viidennes vastaajista, joilta tasa-arvosuunnitelma puuttui, oli sitä mieltä, että tasa-arvosuunnitelmalle ei ollut tarvetta.

*Tasa-arvosuunnitelman laatiminen, rakenne ja voimassaolo*

- Yleisin suunnitelman laatimisessa mukana ollut taho oli henkilöstöhallinto (56 %). Usein mukana olleet olleet myös työsuojelutoimikunta (42 %) ja yhteistoimintaelin (39 %). Luottamusmiehet olivat olleet mukana suunnitelman tekemisessä 26 prosentilla työpaikoista, tasa-arvoryhmä 25 prosentilla ja nimetty vastuuhenkilö 21 prosentilla työpaikoista. Ulkopuolista konsulttia oli käyttänyt kolme prosenttia vastanneista.

- Henkilöstön osallistuminen tasa-arvosuunnitelman tekemiseen ei ollut itsestään selvää: henkilöstön edustajille osoitetussa kyselyssä 21 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei työpaikalla ole sellaista henkilöstön edustajaa, joka olisi osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Tasa-arvosuunnitelma saatettiin tehdä myös ilman työnantajan edustajaa.
- Osalle työpaikkoja oli epäselvää, kuka voi toimia henkilöstön edustajana ja mitä tarkoittaa lakiin kirjattu henkilöstön osallistuminen.
- Useimmat työpaikat olivat selvittäneet työpaikan tasa-arvotilannetta tasa-arvosuunnitelman pohjaksi. Pohjana oli useimmiten käytetty henkilöstöhallinnon tilastoja (73 %), keskusteluja (68 %) ja henkilöstökyselyjä (49 %). Joka kolmas työpaikka oli tehnyt tilanteen kartoittamiseksi erillisen tasa-arvoselvityksen.
- Erillinen suunnitelma oli yleisin (70 %) tasa-arvosuunnitelman muoto, 15 prosentilla työpaikoista suunnitelma oli osa jotain muuta suunnitelmaa. Seitsemällä prosentilla vastanneista tasa-arvosuunnitelma oli yhdistetty yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Kuudella prosentilla suunnitelma oli useiden yksiköiden yhteinen.
- Puolet vastanneista työpaikoista oli tehnyt suunnitelman vuosina 2007 tai 2008 ja 44 prosenttia vuosina 2005 tai 2006. Neljä vuotta tai sitä vanhempi suunnitelma oli kuudella prosentilla vastanneista.
- Suurimmalla osalla (73 %) vastanneista suunnitelma oli voimassa toistaiseksi. Noin neljänneksellä vastanneista suunnitelma oli määräaikainen.

### *Tasa-arvosuunnitelman sisältö, seuraaminen ja vaikutukset*

- Suunnitelmissa yleisimmin huomioituja asioita olivat palkkaus ja muut työsuhteen edut (93 %). Myös naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri tehtäviin (88 %) sekä rekrytointi (85 %) olivat usein mainittuja asioita. Seuraavaksi useimmin mainittiin syrjintä (75 %), häirintä (75 %), työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen (74 %) sekä uralla eteneminen (71 %).
- Parhaiten tasa-arvosuunnitelmilla oli vastanneiden mielestä onnistuttu parantamaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä asioita sekä vähentämään häirintää. Seuraavaksi eniten oli pystytty vaikuttamaan palkkaukseen liittyviin asioihin ja vähentämään syrjintää.
- Lähes 90 prosenttia suunnitelman tehneistä työpaikoista oli seurannut suunnitelman toteutumista. Miltei puolessa työpaikoista tasa-arvosuunnitelman toteutumista seurattiin osana henkilöstöpoliittista seurantaa. Kolmasosalla työpaikoista seuranta oli yt-ryhmän vastuulla ja 13 prosentilla vastanneista tasa-arvoryhmän vastuulla. 71 prosentilla työpaikoista tasa-arvosuunnitelmasta raportoitiin johdolle.

## 5 PALKKAKARTOITUS

Tasa-arvolaki edellyttää, että työpaikat tekevät palkkakartoituksen osana tasa-arvosuunnitelmaa. Lain mukaan suunnitelman osana on oltava ”eritely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista”. Tasa-arvolain mukaan osana tasa-arvoilanteen selvittämistä on tehtävä palkkakartoitus ja siinä eriteltävä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin, naisten ja miesten tehtävien luokitus sekä naisten ja miesten palkat ja palkkaerot. Lain määräys siitä, miten kartoitus tulee tehdä, ei ole yksiselitteinen. Viime kädessä työnantaja vastaa siitä, että kartoitus on lainmukainen ja riittävä. Tasa-arvovaltuutettu on antanut palkkakartoituksen tarkemmasta sisällöstä suosituksen<sup>15</sup>, joka pohjautuu tasa-arvolain säätämistä edeltäneisiin lainvalmistelutöihin<sup>16</sup>, EY:n samapalkkaisuusdirektiiviin, tasa-arvolain samapalkkaisuussäännöksiin sekä palkkakartoituksen tavoitteeseen varmistaa syrjimättömän palkkaus.

Palkkakartoituksen tarkoituksena on tuoda esille työpaikalla mahdollisesti vallitsevat syrjivät palkkauskäytännöt. Palkkasyrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain 8 §:n mukaan sitä, että työnantaja maksaa samaa tai samanarvoista työtä tekevälle työntekijälle eri palkkaa. Jos työnantajalla on menettelynsä hyväksyttävä syy, kuten koulutus tai työkokemus, kyse ei ole palkkasyrjinnästä. Koulutus tai työkokemus ei kuitenkaan ole automaattisesti hyväksyttävä syy maksaa erilaista palkkaa, vaan syyn pitää liittyä työnantajan todellisiin tarpeisiin ja työntekijän kykyyn suoriutua työtehtävistään.

### 5.1 PALKKAKARTOITUSTEN YLEISYYS

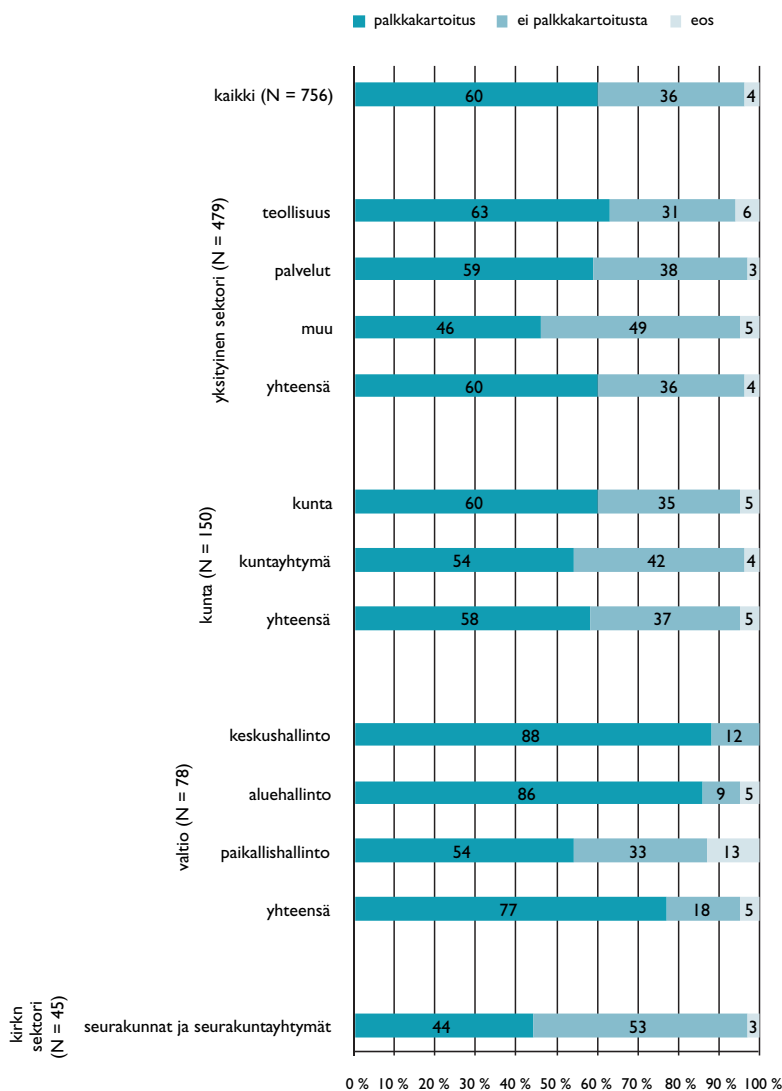
Henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan kaikista vastanneista työpaikoista 60 prosenttia oli tehnyt palkkakartoituksen. 36 prosenttia ei ollut tehnyt kartoitusta, ja neljä prosenttia vastanneista ei osannut sanoa, oliko työpaikalla tehty kartoitus. Eniten kartoituksia oli tehty valtiosektorilla, 77 prosentilla vastanneiden työpaikoista. Yksityisellä sektorilla palkkakartoituksen oli tehnyt 60 prosenttia ja kuntasektorilla 58 prosenttia vastanneista. Vähiten kartoituksia oli tehty kirkon piirissä, missä ainoastaan 44 prosentilla vastanneista oli kartoitus. Kyselyn perusteella ei voida sanoa, kuinka moni palkkakartoitus täyttää lain vähimmäisvaatimukset. On mahdollista, että osa vastaajista on ymmärtänyt palkkakartoituksen tässä yhteydessä tarkoittavan työpaikalla tehtyä palkkojen yleistä tarkastelua eikä tasa-arvosuunnittelu-prosessin osana tehtävää naisten ja miesten palkkavertailua. Tätä tulkintaa tukee se, että osalla sektoreista palkkakartoitus olisi kyselyn mukaan yleisempi kuin tasa-arvosuunnitelma.

<sup>15</sup> <http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/palkkakartoitus>.

<sup>16</sup> Tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mietintö (STM:n komiteamietintö 2002:9); Hallituksen esitys (HE 195/2004) <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2004/20040195>; Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö (TyVM 3/2005).

Sektoreiden sisäisessä tarkastelussa huomataan, että valtiosektorin sisällä oli suuria eroja kartoitusten yleisyydessä. Keskus- ja aluehallinnossa työpai-koista lähes 90 prosenttia oli tehnyt palkkakartoituksen. Paikallishallinto poikkeaa muista valtion sektoreista, sillä siellä kartoituksia oli tehty huomattavasti vähemmän kuin muualla. Lisäksi paikallishallinnossa oli eniten epätietoisuutta siitä, onko kartoitusta tehty vai ei. Yksityisellä sektorilla ja kuntasektorilla ei ollut suuria sektoreiden sisäisiä eroja palkkakartoitusten yleisyydessä. Teollisuudessa (63 %) kartoituksia oli tehty hieman palvelusektoria (59 %) useammin. Kunnissa (60 %) kartoituksia oli tehty hiukan enemmän kuin kuntayhtymissä (54 %).

KUVIO 9. PALKKAKARTOITUSVELVOITTEEN TOTEUTUMINEN ERI SEKTOREILLA HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %

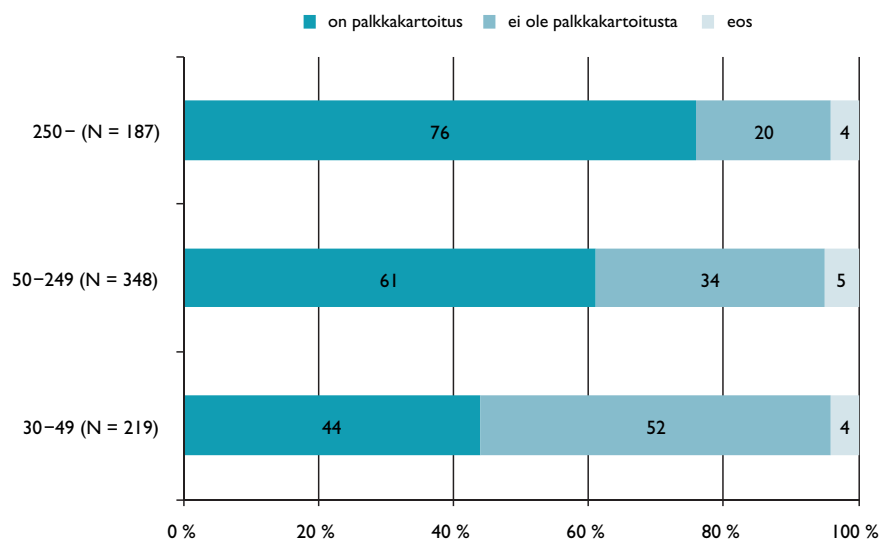


Kun tarkastellaan palkkakartoituksen toteutumista erikokoisilla työpaikoilla, huomataan, että palkkakartoitukset ovat sitä yleisempiä, mitä suuremmasta työpaikasta on kyse. Suurista eli vähintään 250 henkeä työllistävistä työpaikoista 76 prosenttia oli tehnyt kartoituksen. 50–249 henkeä työllistävistä työpaikoista 61 prosentilla oli palkkakartoitus tehtynä. Vähiten (44 %) kartoituksia oli tehty pienissä 30–49 henkilöä työllistävissä työpaikoissa.

Myös tasa-arvosuunnitelmia oli tehty suurilla työpaikoilla enemmän kuin pienillä työpaikoilla.

Palkkakartoitusten yleisyyttä tarkasteltiin myös suhteessa työpaikkojen sukupuolijakaumaan. Eniten (64 %) palkkakartoituksia olivat tehneet sellaiset työpaikat, joilla on lähes yhtä paljon naisia ja miehiä. Vähiten eli 58 prosenttia palkkakartoituksia olivat tehneet miesenemmistöiset työpaikat. Miesenemmistöisillä työpaikoilla oli tehty myös tasa-arvosuunnitelmia muita työpaikkoja vähemmän. Naisenemmistöisistä työpaikoista palkkakartoituksia oli tehnyt 60 prosenttia vastanneista.

KUVIO 10. PALKKAKARTOITUSVELVOITTEEN TOTEUTUMINEN ERIKOKOISILLA TYÖPAIKOILLA HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Alueellinen tarkastelu osoittaa, että eniten palkkakartoituksia oli tehty Itä-Suomen (64 %) ja Etelä-Suomen (62 %) lääneissä. Seuraavaksi eniten niitä oli tehty Oulun (60 %) ja Lapin (59 %) lääneissä. Vähiten palkkakartoituksia oli tehty Ahvenanmaan maakunnassa (57 %) ja Länsi-Suomen läänissä (55 %). Ahvenanmaalta saatujen tulosten luotettavuutta heikentää vähäinen vastaajamäärä.

Palkkakartoitusten tilaa ovat selvittäneet myös työmarkkinakeskusjärjestöt. Tulokset eivät ole suoraan verrannollisia, koska otannat ja kattavuudet poikkeavat toisistaan. Tuloksia voidaan kuitenkin pitää suuntaa antavina. Vähimmillään palkkakartoitus on tehty kolmanneksella työpaikoista ja enimmillään yli 80 prosentilla työpaikoista. Tulosten eroja voi osaltaan selittää kysymyksenasettelu: osalta on kysytty, onko työpaikalla tehty tasa-arvolain ehdot täyttävä palkkakartoitus, toisilta taas, onko työpaikalla ylipäätään palkkakartoitusta. Eroja selittää myös se, että osalla prosentiosuudet on laskettu tasa-arvosuunnitelman tehneistä työpaikoista, osalla kaikista kyselyyn vastanneista työpaikoista.

## Taulukko 12. Tietoja palkkakartoitusten yleisyydestä<sup>1</sup>

Organisaatio	Selvityksen ajankohta	Kohderyhmä	Palkkakartoituksen tehneet
Kirkon työmarkkinalaitos	2009	Seurakunnat ja seurakuntayhtymät	58 % (83 % suunnitelman tehneistä)
Valtion työmarkkinalaitos	2009	Henkilöstöhallinnossa toimivat tai muut työnantajan edustajat	84 % suunnitelman tehneistä
EK	2009	EK:n jäsenyritykset	84 %
Kunnallinen työmarkkinalaitos	2009	Kunnat ja kuntayhtymät	63 %
SAK	2009	SAK:n luottamusmiehet	32 %
STTK	2009	STTK:laisten liittojen henkilöstön edustajat	36 %*
Akava	2008	Akavan luottamusmiehet (YTN/kunta/seurakunta/valtio)	52 %
Työelämän tutkimuskeskus	2008	Vähintään 30 henkeä työllistävien työpaikkojen henkilöstöpäälliköt tai muut työnantajan edustajat	60 %

\* Kysyttiin, sisältyykö tasa-arvosuunnitelmaan palkkakartoitus.

<sup>1</sup> ks. lisätietoa kyselyistä taulukon II yhteydessä s. 32.

Haastatteluissa keskityttiin palkkakartoitusten laadun ja valmisteluprosessin arviointiin. Suomessa palkkakartoitusten laadullista arviointia on tehty vain vähän (Autio & Huhta 2008), ja nytkin arvioitavana olivat ainoastaan kymmenen työpaikan palkkakartoitukset. Ruotsin tasa-arvovaltuutetun koordinoiman laajan selvityksen mukaan palkkakartoitusten laatu Ruotsissa oli hälyttävä: alle kymmenen prosenttia tarkastetuista 380 palkkakartoituksesta täytti lain vaatimukset<sup>17</sup> (Jämställldhetsombudsmannen 2007, 2008).

## 5.2 PALKKAKARTOITUKSEN VERTAILUJEN TEKEMINEN

Palkkakartoituksen tekemistä tutkittiin tarkemmin kysymällä työpaikoilta, mitä palkkoja tai palkanosia on vertailtu sekä keiden palkkoja kartoituksessa vertailtiin. Tulosten tulkinnessa pitää huomioida, että ei ole itsetarkoitus verrata palkkoja mahdollisimman monella, ehkä osin päällekkäiselläkin tavalla, vaan että vertailutavan tulee sopia työpaikan kokoon, henkilöstörakenteeseen ja palkkausjärjestelmään.

### *Miten palkkoja verrattiin*

Kysymyksellä *miten palkkoja verrattiin* pyrittiin selvittämään, mihin palkanosiin vertailu on ulotettu. Keskipalkan ja kokonaispalkan käsitteet määritellään hiukan toisistaan poikkeavalla tavalla eri työnantajatahojen piirissä. Yleensä *säännöllisen työajan keskipalkalla* tarkoitetaan kuukauden kokoai-kaista palkkaa ilman ylitöistä saatavia korvauksia. *Kokonaispalkkaan* sisältyy sekä peruspalkka tai työnvaativuusarviointiin perustuva palkanosa että erilaiset lisät, joita ovat esimerkiksi henkilökohtaiseen suoriutumiseen perus-

<sup>17</sup> Ruotsin tasa-arvolaisissa (diskrimineringslag) veloitetaan vertaamaan samojen töiden lisäksi myös samanarvoisia töitä. <http://www.do.se/Om-DO/Lagtexter/Diskrimineringslagen/>.



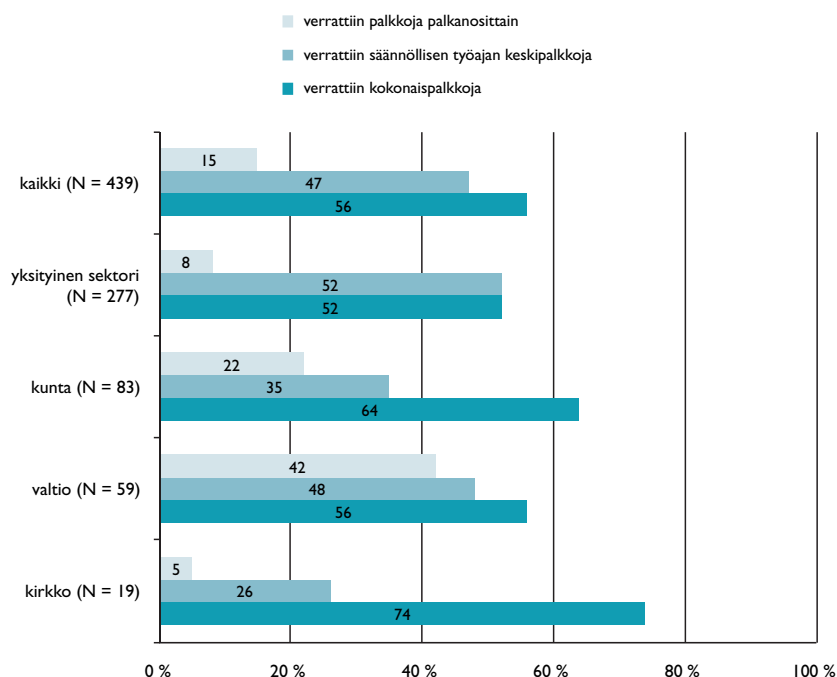
tuvat lisät, monitaito-, vastuu- ja olosuhdelisät. Vastauslomakkeeseen näitä määritelmiä ei ollut kirjattu. Koska käsitteet ovat monimutkaisia, on mahdollista, että vastaajat tulkittivat kysymyksen eri tavoin.

Kokonaispalkkoja oli verrannut 56 prosenttia palkkavertailun tehneistä työpaikoista. Myös säännöllisen työajan keskipalkkojen vertailu oli yleistä: näin oli tehnyt 47 prosenttia työpaikoista. Sen sijaan palkanosittain palkkoja oli verrannut vain 15 prosenttia työpaikoista. Avovastauksista ilmeni, että kaikki vastaajat eivät olleet ymmärtäneet kysymystä samalla tavalla. Tämä saattoi käsitteiden monimutkaisuuden lisäksi johtua siitä, että palkkausjärjestelmät eroavat toisistaan huomattavasti.

Sektorikohtainen vertailu osoitti, että kokonaispalkkojen vertaaminen oli yleisintä kirkon sektorilla (74 %), palkanosittain vertailu puolestaan harvinaisinta (5 %). Eroa muihin sektoreihin saattaa selittää se, että evankelis-luterilaisen kirkon palkkauudistus oli tutkimusta tehtäessä vielä kesken ja palkanosittaisen vertailun tekemistä on ehkä haluttu lykätä siihen saakka, kunnes uusi järjestelmä on kokonaan käytössä. Valtiosektorilla palkkauudistus on jo pitkällä, joten tehtäväkohtaisten ja suoriutumista mittaavien palkanosien vertailu on yleistä. Valtiosektorilla palkanosittaista vertailua olikin tehty enemmän kuin muualla, 42 prosentilla työpaikoista.

Yksityisellä sektorilla 52 prosenttia työpaikoista oli verrannut säännöllisen työajan keskipalkkoja ja yhtä suuri osuus kokonaispalkkoja. Keskipalkkoja ja kokonaispalkkoja verranneet työpaikat olivat osittain samoja: niistä yksityisen sektorin työpaikoista, jotka olivat verranneet säännöllisen työajan keskipalkkoja, 25 prosenttia oli verrannut myös kokonaispalkkoja. Sen sijaan palkanosittain vertailu oli yksityisellä sektorilla tehty vain 8 prosentilla työpaikoista. Yksi selittävä tekijä tämän vertailutavan vähäisyydelle on, että yksityisellä sektorilla on käytössä sopimuspalkkoja, joiden vertaaminen palkanosittain ei onnistu.

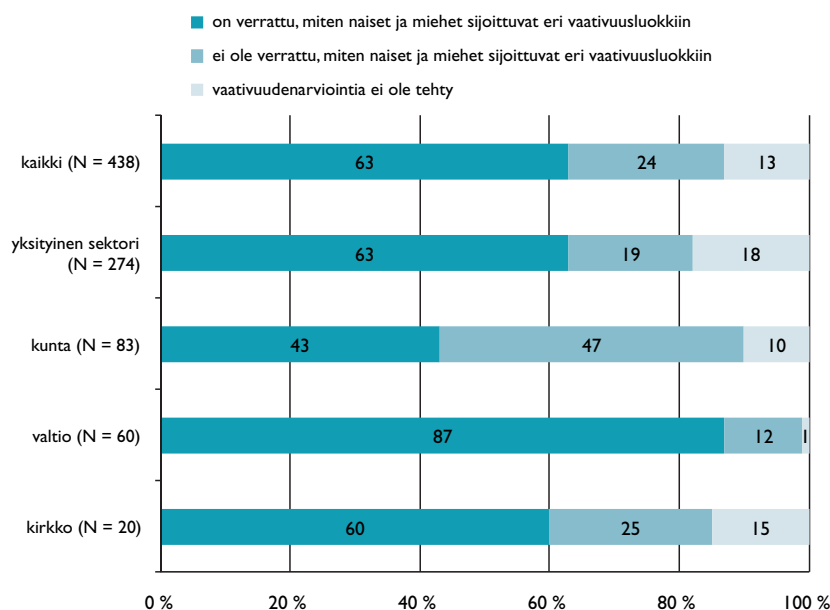
KUVIO II. MITEN PALKKAVERTAILU TEHTIIN HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Kyselyn mukaan kaikista palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista 63 prosenttia oli verrannut naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuusluokkiin. Tätä vertailua ei ollut tehnyt 24 prosenttia työpaikoista, ja 13 prosentilla ei ollut käytössä vaativuusluokkiin perustuvaa palkkajärjestelmää. Yleisintä vaativuusluokkiin perustuvan vertailun tekeminen oli valtiosektorilla, jolla arvioinnin oli tehnyt 87 prosenttia palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista. Yksityisellä sektorilla vertailun oli tehnyt 63 prosenttia ja kirkkosektorilla 60 prosenttia työpaikoista. Harvinaisinta vertailun tekeminen oli kuntasektorilla, jolla 43 prosenttia oli tehnyt vertailun.

Tuloksen luotettavuutta kuntasektorin osalta heikentää se, että siellä ei puhuta vaativuusluokista, vaan käytetään tehtäväkohtaisen palkanosan käsitettä. Kuntasektorin tulosta selittää myös se, että siellä tehtäväkohtainen palkanosa ei ole vielä välttämättä ollut käytössä palkkakartoitusta tehtäessä. Erityisesti yksityisen sektorin vastauksia tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon, että ylemmillä toimihenkilöillä on usein sopimuspalkat. Näin ollen vaativuus- tai suoritusarviointia ei ole välttämättä tehty kaikille henkilöstöryhmille. Usein työntekijöiden ja toimihenkilöiden palkkausta käsitellään erikseen, joten esimerkiksi vaativuudenarviointia koskevat vastaukset saattavat koskea vain joko työntekijöitä tai toimihenkilöitä.

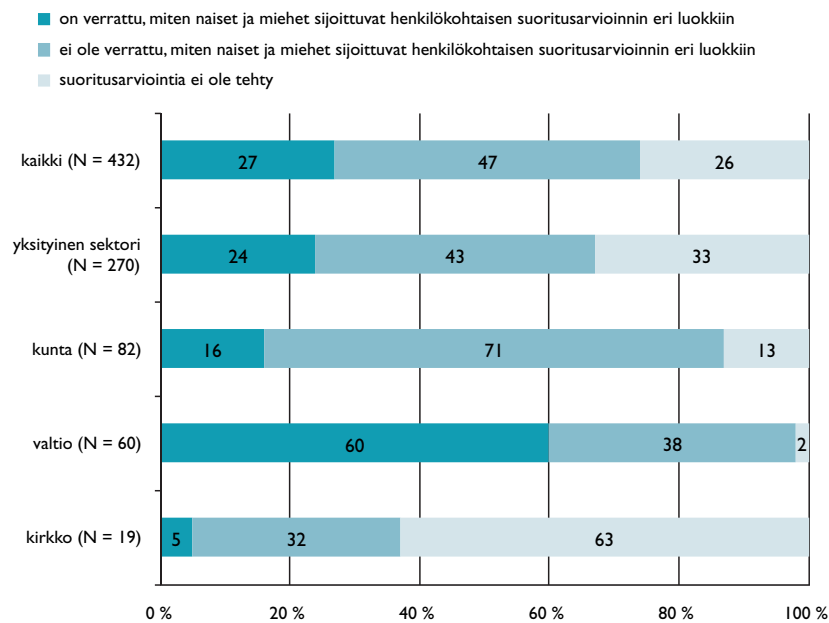
KUVIO 12. VAATIVUUSARVIOINTI PALKKAKARTOITUKSESSA HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Monilla toimialoilla osa palkasta muodostuu henkilökohtaisen suoritusarvioinnin perusteella. Seuraava kuvio kertoo, oliko palkkakartoituksessa eritelty naisten ja miesten sijoittumista henkilökohtaisen suoritusarvioinnin eri luokkiin. Kuvioista 13 nähdään, että reilu neljännes eli 27 prosenttia työpaikoista oli verrannut naisten ja miesten sijoittumista suoritusarvioinnin eri luokkiin. Suurin osa eli lähes puolet työpaikoista ei ollut vertailua tehnyt. Noin neljänneksellä työpaikoista suoritusarviointia ei ollut tehty. Eniten suoritusarviointia oli käytetty valtiosektorilla ja vähiten kirkon piirissä. Kir-

kon kohdalla tätä selittää se, että henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi ei ollut kirkon piirissä käytössä kyselyn ajankohtana.

KUVIO 13. HENKILÖKOHTAINEN SUORITUSARVIOINTI PALKKAKARTOITUKSESSA HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Edellä esitetyt tiedot palkkakartoituksen yleisyydestä sekä vaativuusluokkiin ja suoritusarvioinnin eri luokkiin sijoittumisesta eivät vielä kerro palkkakartoitusten perusteellisuudesta. Palkkakartoituksen tarkoituksena on löytää mahdolliset naisten ja miesten väliset palkkaerot. Kattavan kartoituksen tekeminen edellyttää yleensä useita erilaisia vertailuja. Pelkästään naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuusluokkiin erittelevä palkkakartoitus ei yksin riitä, vaan sen lisäksi tarvitaan esimerkiksi kokonaispalkkojen vertailua, henkilökohtaiseen suoritusarviointiin perustuvaa vertailua tai molempia. Myös sopivien vertailuryhmien muodostamiseen tulee kiinnittää huomiota.

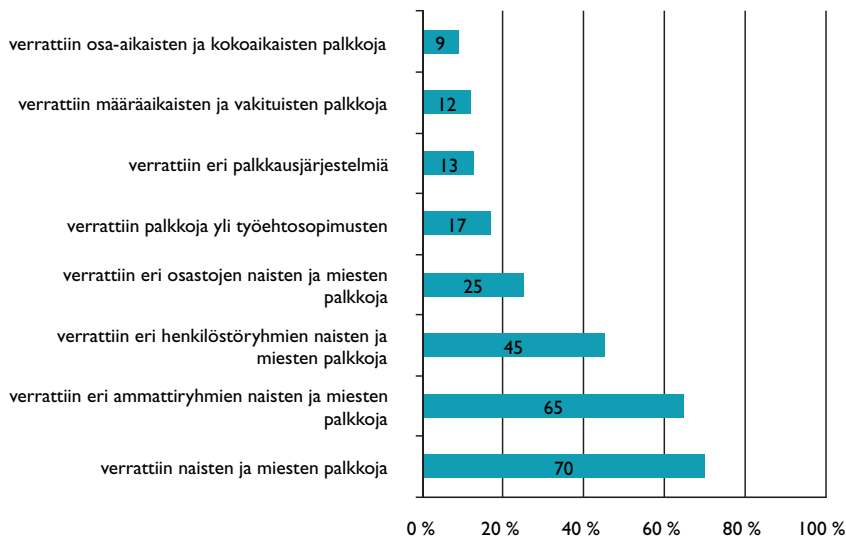
Kyselyssä kävi ilmi, että yli puolet vastanneista työpaikoista oli palkkavertailussa verrannut kokonaispalkkoja. Pelkästään kokonaispalkkoja vertaamalla ei voida riittävästi selvittää mahdollisia palkkaeroja tai niiden syitä. Vain osalla selvitys ulottui eri palkanlisiin. Palkkakartoituksessa tulisi tarkastella ja arvioida sekä työpaikalla käytössä olevia palkkausjärjestelmiä että järjestelmien soveltamista eli toteutuneita palkkoja. Jotta saadaan selville, kohdellaanko saman vaativuustason töitä yhdenvertaisesti, työpaikalla tulisi olla käsitys siitä, mitkä työt ovat yhtä vaativia eli samanarvoisia.

### *Keiden palkkoja verrattiin*

Henkilöstöpäälliköille tehdyn kyselyn mukaan suurin osa (70 %) palkkavertailun tehneistä oli verrannut naisten ja miesten palkkoja. Siihen, tarkoittivatko vastaajat työpaikan kaikkien naisten ja miesten palkkojen vertaamista keskenään vai jotain muuta, kysely ei anna vastausta. Työpaikoista

65 prosenttia oli verrannut naisten ja miesten palkkoja ammattiryhmittäin, 45 prosenttia puolestaan henkilöstöryhmittäin.<sup>18</sup> Neljännes työpaikoista oli vertaillut eri osastojen naisten ja miesten palkkoja. Palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista 17 prosenttia oli tehnyt palkkavertailua yli työehtosopimusrajojen.<sup>19</sup> Eri palkkausjärjestelmiä oli verrannut 13 prosenttia ja määräaikaisten ja vakinaisten palkkoja 12 prosenttia. 9 prosenttia oli verrannut osa-aikaisten ja kokoaikaisten palkkoja.

KUVIO 14. PALKKAVERTAILUN VERTAILUTAVAT HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN (N = 443) %



Sektorikohtaisessa vertailussa kuntasektori erottuu muista siinä, että vertailu oli muita sektoreita useammin tehty ammattiryhmittäin. Yksi selittävä tekijä on se, että Kuntatyönantaja<sup>20</sup> kehottaa tekemään vertailut hinnoittelutunnuksittain, mikä on helpottanut sopivan ryhmittelyn löytymistä. Vertailu pohjaa tällöin jo ennestään käytössä olleeseen palkkatilastointikäytäntöön. Yksityisellä sektorilla selkeästi toisistaan erilliset työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden palkkausjärjestelmät oletettavasti kannustavat tekemään vertailut siten, että naisia ja miehiä verrataan toisiinsa henkilöstöryhmän sisällä. Pienempien ryhmien, kuten osastojen, vertaaminen on vaikeaa pienten vertailuryhmien takia. Koska tehtävät ovat kaikilla sektoreilla jakautuneet hyvin selvästi sukupuolen mukaan, samaan vertailuryhmään tulee joko hyvin vähän naisia tai hyvin vähän miehiä, ja yksittäisen työntekijän palkka on vaarassa paljastua. (Autio ja Huhta 2008.)

Työehtosopimusrajat ylittävä vertailu on osoittautunut kuntasektorilla haasteelliseksi velvoitteeksi. Vertailua kyllä pidetään tarpeellisena, sillä esimerkiksi teknisten sopimuksen ja KVTES:n piirissä olevien palkkauksessa on eroja, vaikka tehtävät saattavat olla yhtä vaativia. Juuri nämä sopimuk-

<sup>18</sup> Ammattiryhmiä ovat esimerkiksi lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat ja henkilöstöryhmiä esimerkiksi työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt.

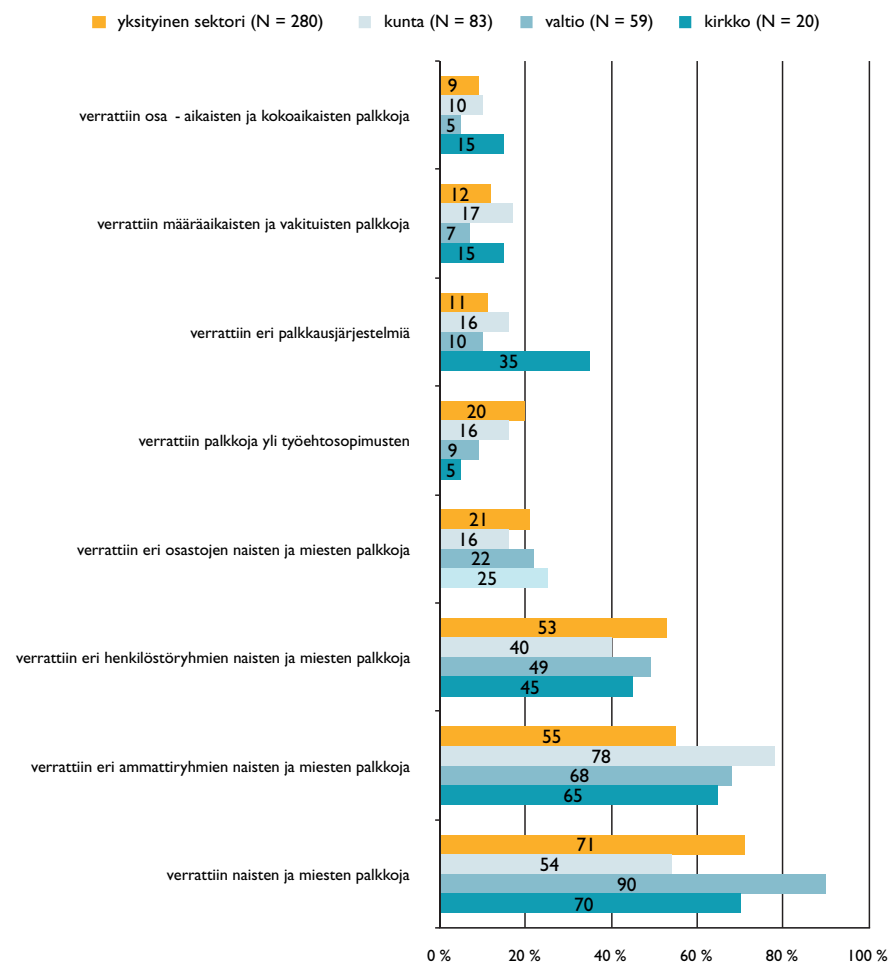
<sup>19</sup> Tasa-arvolain muutosta koskevan hallituksen esityksen mukaan eri työehtosopimusten noudattamista ei sinänsä voida pitää perusteena sille, että saman työnantajan palveluksessa oleville maksettaisiin samasta tai samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa (HE 195/2004).

<sup>20</sup> [www.kuntatyönantaja.fi](http://www.kuntatyönantaja.fi).

set ovat samapalkkaisuuden toteutumisen kannalta tärkeässä asemassa, sillä teknisten sopimuksen piirissä on lähinnä miehiä ja KVTES:n piirissä työskentelevistä on suurin osa naisia. Vertailun tekemättä jättämistä on perusteltu sillä, että palkan lisäksi pitäisi vertailla myös muita työehtoja, mikä on haasteellista. Yksityisellä sektorilla työehtosopimusrajat ylittävää vertailua on tehty esimerkiksi samankaltaista työtä tekevien alempien ja ylempien toimihenkilöiden välillä. (Autio ja Huhta 2008.)

Yksityisellä sektorilla oli verrattu muita sektoreita useammin palkkoja yli työehtosopimusrajojen. Kuntasektorilla oli vertailtu hiukan useammin määräaikaisten ja vakituisten palkkoja. Valtiolla edellä mainittuja vertailumuotoja sekä eri palkkausjärjestelmien vertailua oli käytetty puolestaan muita sektoreita vähemmän. Kirkon sektorilla vähäinen vastaajamäärä heikentää tulosten luotettavuutta. Myönteisten vastausten määrään vaikuttaa se, onko edes mahdollista tehdä vertailua yli työehtosopimusrajojen. Esimerkiksi valtiolla on monissa virastoissa käytössä vain yksi sopimus, jolloin sopimusrajojen yli vertaaminen ei ole mahdollista.

KUVIO 15. PALKKAVERTAILUN VERTAILUTAVAT SEKTOREITTAIN HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Ei ole mahdollista määritellä yksiselitteisesti, mitä palkkoja tai palkanosia kattavassa palkkakartoituksessa tulisi vertailla. Tästä syystä ei aineistosta voida myöskään laskea, kuinka monella prosentilla kyselyyn vastanneista työpaikoista kartoitus oli kattava. Ainoastaan yhden edellä kuvatun vertai-

lun tekeminen riittää kuitenkin vain harvoilla työpaikoilla kattavaksi palkkakartoitukseksi. Autio ja Huhta (2008) määrittelevät yksinkertaisimmaksi kattavan palkkakartoituksen tavaksi, että vaatuvuusryhmiin sijoittumisen lisäksi verrataan naisten ja miesten säännölliseltä työajalta maksettuja kokonaispalkkoja ja tarkastellaan näitä kahta vertailua yhdessä.

Tulokset osoittavat, että palkkakartoitukset eivät kaikilla kyselyyn vastanneilla työpaikoilla ole kattavia. Vain 41 prosenttia niistä, jotka olivat verranneet naisten ja miesten sijoittumista eri vaatuvuusluokkiin, oli verrannut myös naisten ja miesten sijoittumista henkilökohtaisen suoritusarvioinnin eri luokkiin. Lisäksi ainoastaan 33 prosenttia palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista oli verrannut sekä naisten ja miesten kokonaispalkkoja että heidän sijoittumistaan eri vaatuvuusluokkiin.

Taulukko 13 kuvaa, miten palkkakartoitukset oli tehty haastatelluilla työpaikoilla. Taulukossa on eritelty, *miten palkkoja oli verrattu* sekä *keiden palkkoja oli verrattu*. Taulukkoa luettaessa on huomioitava, että palkkavertailua ei ole välttämättä tehty samalla lailla läpi koko organisaation. Puolet taulukossa olevista palkkavertailuista löytyy sellaisenaan työpaikan tasavuosuunnitelmasta, puolet vertailuista on vain palkkakartoitusta tehneen ryhmän tai henkilön tiedossa. Kaikki taulukossa kuvatut palkkakartoitukset ovat keskenään erilaisia. Palkkakartoituksen lopullisen sisällön muotoutumiseen vaikuttivat monet asiat: työpaikan henkilöstörakenne, tietojärjestelmät sekä vallitseva palkkarakenne.

Haastattelututkimuksen mukaan palkkakartoituksissa oli verrattu sekä kokonais- että keskipalkkoja. Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvia tai muita lisiä oli tarkasteltu varmasti vain kahdella työpaikalla. Suurimmalla osalla työpaikoista palkkavertailussa keskityttiin samoilla ammattinimikkeillä olevien tai samoissa tehtäväryhmissä olevien vertailuun.

## Taulukko 13. Esimerkkejä palkkavertailun tekemisestä

		Miten palkkoja verrattiin		Keiden palkkoja verrattiin	
		Tarkasteltiinko henkilökohtaista suoriutumista	Tarkasteltiinko muita lisä		
1. työpaikka	verrattiin palkkaluokkia	ei	ei	samalla olevien	ammattinimikkeellä olevien
2. työpaikka*	verrattiin kuukausiansioiden keskiarvoa	ei	ei	samalla olevien	ammattinimikkeellä olevien
3. työpaikka*	verrattiin tehtäväkohtaisen palkan keskiarvoa	ei	ei	samalla olevien	ammattinimikkeellä olevien
4. työpaikka	paljon erilaisia tarkasteluja, mm. kokonaispalkan vertailu	kyllä	kyllä	paljon erilaisia vertailuja	
5. työpaikka	ei tietoa	ei tietoa	ei tietoa	ei tietoa	
6. työpaikka	verrattiin keskipalkkaa	ei	ei	samoissa olevien	tehtäväryhmissä olevien
7. työpaikka	ei tietoa	ei tietoa	ei tietoa	samoissa olevien	tehtäväryhmissä olevien
8. työpaikka	verrattiin kokonaispalkkoja	ei	ei	työehtosopimusryhmittäin vaativuusluokittain ja palkkaryhmittäin eroteltuna	
9. työpaikka*	verrattiin keskipalkkoja	ei	ei	eri henkilöstöryhmissä työnvaativuusryhmittäin	
10. työpaikka*	verrattiin peruspalkkojen keskiarvoa	kyllä	kyllä	naisten ja miesten	

\* Työpaikan palkkakartoitusten mallitaulukot ja kuvaukset löytyvät luvusta 5.3.

## 5.3 ESIMERKKEJÄ PALKKAKARTOITUKSEN TOTEUTTAMISESTA

Tässä luvussa on esitelty neljän haastatellun työpaikan palkkakartoitus. Taulukot antavat konkreettisia esimerkkejä siitä, miten palkkakartoituksen haasteet on ratkaistu erityyppisillä työpaikoilla. Seuraavat neljä palkkakartoitusta edustavat arvioitujen kartoitusten parhaimmista.

### Esimerkkipalkkakartoitus A (julkinen, keskiuuri työpaikka)

**Tasa-arvosuunnitelmassa on taulukko, jossa on eritelty vakinaisen henkilöstön kuukausiansioiden keskiarvot tehtäväryhmittäin sukupuolen mukaan. Näissä ansioissa ovat mukana kokemuslisät ja koulutuslisät, joita joissain tehtävissä saa. Taulukossa on 11 tehtäväryhmää ja muut työntekijät -kategoria, johon on yhdistetty tehtäviä, jotka itsessään muodostaisivat liian pieniä ryhmiä. Vertailussa ei ole otettu huomioon johtavassa asemassa työskentelevien palkkaa.**

## Taulukko 14. Esimerkkipalkkakartoitus A

Palkat tehtäväryhmittäin	Miehet €	Naiset €
Tehtäväryhmä 1		
Tehtäväryhmä 2		
jne.		

### Esimerkkipalkkakartoitus B (julkinen, suuri työpaikka)

Tasa-arvosuunnitelmassa on yksi laaja taulukko, jossa naisia ja miehiä on verrattu virka- ja työehtosopimusaloittain sekä hinnoittelukohdittain. Sopimusaloja taulukossa on seitsemän. Kuuden kohdalla hinnoittelukohtia eli palkkaluokkia on kahdeksan, luokasta enintään 1 500 euroa luokkaan yli 5 000 euroa. Tuntipalkkaisten joukkoa on tarkasteltu kuuden palkkaryhmän kautta. Taulukossa on myös selvitetty hinnoittelukohtiin ja palkkaryhmiin kuuluvien tehtäviä ja nimikkeitä. Sekä naisten että miesten kohdalla on ilmoitettu hinnoittelukohtaan kuuluvien työntekijöiden lukumäärä, palkan keskiarvo ja keskihajonta euroissa. Palkkatiedot on ilmoitettu, jos hinnoittelukohdassa on ollut vähintään kuusi naista ja miestä. Palkkakartoituksessa ei ole huomioitu tehtäväkohtaisen palkan lisäksi erilaisia lisä.

### Taulukko 15. Esimerkkipalkkakartoitus B

Tehtäväkohtainen palkka	Miehet			Naiset			Tehtävät, nimikkeet tms.
	lkm	keskiarvo	keskihajonta	lkm	keskiarvo	keskihajonta	
1. sopimusala							
Enint. 1 500 €							tehtäviä xx
1 501–2 000 €							tehtäviä yy
2 001–2 500 €							tehtäviä zz
jne.							
2. sopimusala							
Enint. 1 500 €							tehtäviä xx
1 501–2 000 €							tehtäviä yy
2 001–2 500 €							tehtäviä zz
jne.							

### Esimerkkipalkkakartoitus C (yksityinen, keskisuuri työpaikka)

Tasa-arvosuunnitelman palkkakartoitusosio koostuu kolmesta taulukosta, joissa on verrattu naisten ja miesten keskipalkkoja. Ensimmäisessä taulukossa kaikki työntekijät on luokiteltu neljään henkilöstöryhmään. Seuraavissa kahdessa taulukossa on esitetty kaksi suurinta henkilöstöryhmää työnvaativuusryhmittäin. Toisessa työnvaativuusryhmiä on seitsemän, toisessa kahdeksan. Kaikissa kohdissa vertailua ei ole saatu tehtyä, koska ryhmään kuuluu vain miehiä tai naisia. Kaikissa taulukoissa palkat on ilmoitettu siten, että miesten keskipalkan osuudeksi on merkitty 100 prosenttia ja naisten kohdalla on merkitty keskipalkan osuus prosentteina miesten keskipalkasta.

### Taulukko 16. Esimerkkipalkkakartoitus C

Henkilöstöryhmä	Naisten keskipalkan (palkkasumma jaettuna naisten määrällä) osuus miesten keskipalkasta	Miesten keskipalkka = 100 %
Johto		
Ylemmät toimihenkilöt		
Toimihenkilöt		
Työntekijät		

### Taulukko 17. Esimerkkipalkkakartoitus C

Toimihenkilöt	Naisten keskipalkan (palkkasumma jaettuna naisten määrällä) osuus miesten keskipalkasta	Miesten keskipalkka = 100 %
TVR 1		
TVR 2		
TVR 3		
jne.		

TVR = työnvaativuusryhmä.



## Taulukko 18. Esimerkipalkkakartoitus C

Työntekijät	Naisten keskipalkan (palkkasumma jaettuna naisten määrällä) osuus miesten keskipalkasta	Miesten keskipalkka = 100 %
TVR 1		
TVR 2		
TVR 3		
jne.		

TVR = työnvaativuusryhmä.

### Esimerkipalkkakartoitus D (kunnallinen liikelaitos, keski-suuri työpaikka)

**Palkkakartoituksessa on verrattu naisten ja miesten peruspalkkojen keskiarvoja sekä vielä erikseen henkilökohtaisen lisän keskiarvoja. Kartoitukseen ei ole otettu mukaan johtajia eikä kesätyöntekijöitä.**

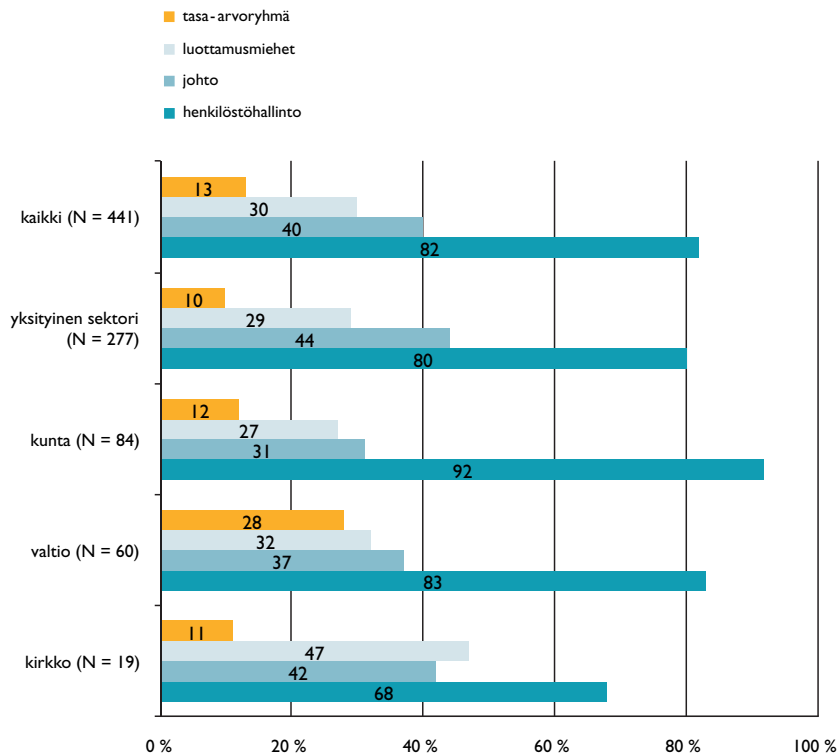
## Taulukko 19. Esimerkipalkkakartoitus D

Keskiarvo	Miehet €	Naiset €
Peruspalkka		
Henkilökohtainen lisä		
Palkka + lisä		

## 5.4 PALKKAKARTOITUKSEN TOTEUTUS

Henkilöstöpäälliköille suunnatun kyselyn mukaan palkkakartoitusta oli ollut tekemässä suurimmalla osalla (82 %) työpaikoista henkilöstöhallinto. Niitä työpaikkoja, joilla henkilöstöhallinto oli ollut *ainoa* palkkakartoituksen tekemiseen osallistuva taho, oli hiukan yli puolet (51 %) vastaajista. Johto oli osallistunut kartoituksen tekemiseen 40 prosentilla työpaikoista. Luottamusmiehet olivat olleet mukana palkkakartoituksen teossa alle kolmanneksella työpaikoista. Tasa-arvoryhmä oli ollut mukana palkkakartoituksen tekemisessä suhteellisen harvoin eli vain reilulla kymmenellä prosentilla työpaikoista. Henkilöstön edustajille suunnattu kysely sekä haastattelut tukivat käsitystä siitä, että henkilöstöhallinto on palkkakartoituksen tekemisessä keskeisin toimija.

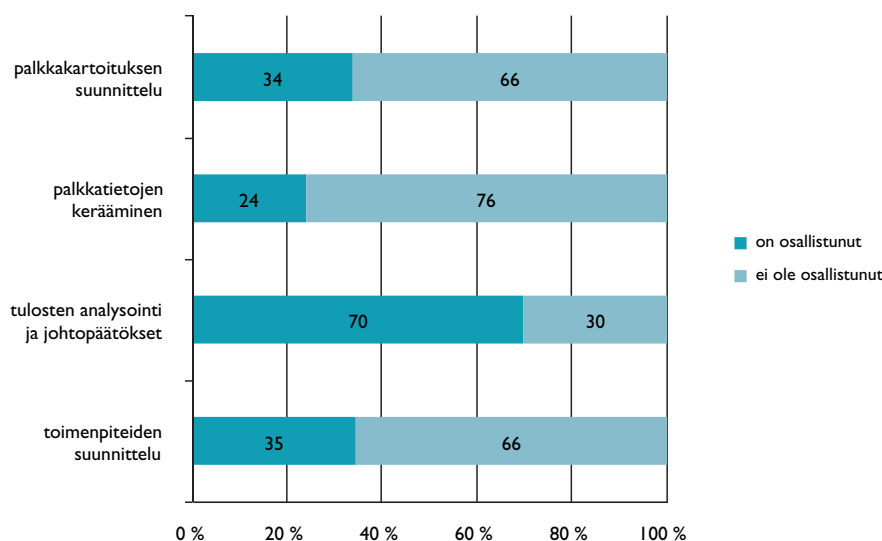
KUVIO 16. PALKKAKARTOITUKSESSA MUKANA OLLEET TAHOT HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Avovastauksissa tuli esille muitakin palkkakartoituksen laatimiseen osallistuneita tahoja, esimerkiksi työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työympäristötoimikunta ja yhteistyötoimikunta.

Henkilöstön edustajille suunnatulla kyselyllä selvitettiin, miten henkilöstön edustajat olivat osallistuneet palkkakartoituksen tekemisen eri vaiheisiin. Eri vastausvaihtoehdot on taulukossa esitetty aikajärjestyksessä suunnittelusta tietojen keräämiseen ja tulosten analysoinnin kautta toimenpiteiden suunnitteluun. Noin kolmannes vastaajista oli osallistunut palkkakartoituksen suunnitteluun. Tietojen keräämiseen oli osallistunut neljännes vastaajista. Eniten vastaajat olivat osallistuneet palkkakartoituksen tulosten analysointiin ja johtopäätösten tekemiseen (70 %). Toimenpiteiden suunnitteluun oli osallistunut noin kolmannes vastaajista.

KUVIO 17. MIHIN PALKKAKARTOITUKSEN OSA-ALUEESEEN VASTAAJA ON OSALLISTUNUT HENKILÖSTÖN EDUSTAJILLE OSOITETUN KYSELYN MUKAAN (N = 116), %



Suurin syy siihen, miksi vastaaja ei ollut osallistunut palkkakartoituksen tekemiseen, oli se, että *kartoituksen tekeminen kuului jollekulle muulle*:

- Henkilöstöhallinto hoiti kartoituksen tekemisen.
- Ei pyydetty, kartoituksen tekivät laitoksen johtaja ja talouspäällikkö.

Osassa avovastauksia todettiin, että kartoituksen tekemiseen ei osallistuttu, koska *ei päästy mukaan*:

- Työnantaja ei ole innokas ottamaan työntekijäpuolta mukaan neuvotteluihin.
- Työnantajapuolen mukaan se oli hänen tehtävänsä.

Haastatteluissa selvisi, että aloitteen palkkakartoituksesta oli lähes poikkeuksetta tehnyt henkilöstöhallinto. Henkilöstön edustajien osallistumiseen palkkakartoituksen tekemiseen suhtauduttiin haastatelluilla työpaikoilla vaihtelevasti: henkilöstöhallinto saattoi ottaa palkkakartoituksen tekemisessä huomioon tasa-arvoryhmän toiveet, mutta toiveet saatettiin myös jättää huomiotta.

### *Palkkakartoituksen tekemisessä käytetyt ohjeet*

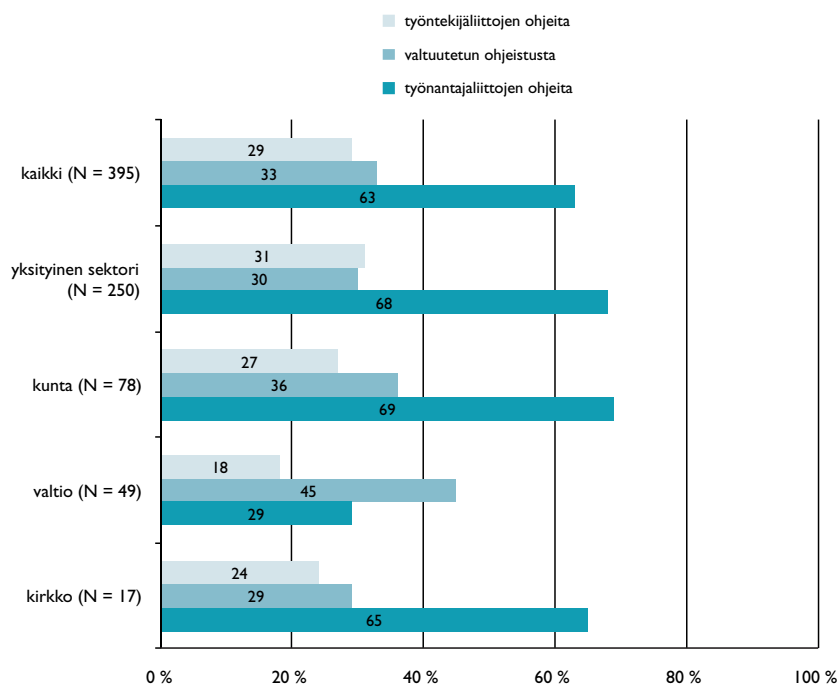
Eri tahojen palkkakartoitusta koskevat ohjeet poikkeavat toisistaan jonkin verran. Tasa-arvovaltuutettu ohjeistaa tekemään yksityiskohtaisen palkkakartoituksen, jossa kaikkien palkanosien pitää olla vertailun kohteena. Samoin suositellaan palkkojen vertaamista yli työehtosopimusrajojen. Vertailuryhmien minimikokona pidetään kolmea henkeä, ja julkisella sektorilla kehoitetaan tarkastelemaan jopa yksittäisten henkilöiden palkkoja, mutta siten, että yksittäisiä palkkatietoja ei kuitenkaan tule julkisuuteen.

SAK:n ohjeet ovat hyvin samansuuntaiset kuin tasa-arvovaltuutetun. Työnantajaliitoista Elinkeinoelämän keskusliitto suosittelee tarkasteluryhmän minimikooksi kuutta henkeä. EK ei anna yhtä ainoaa kaavaa, jonka

mukaan vertailu pitäisi tehdä, vaan näyttää esimerkivertailussa, että ainakin eri henkilöstöryhmien vaatuvuusryhmien ja säännöllisen työajan ansiota pitää verrata. Kuntatyönantajan ohjeessa minimiryhmän koko on myös kuusi henkeä, eikä ohjeen mukaan vertailuun ole välttämätöntä sisällyttää henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaa palkanosaa..

Työpaikoilla oli vaihtelevia käytäntöjä siinä, kenen ohjeita kartoituksen tekemisessä noudatetaan. Henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan työpaikat olivat käyttäneet kartoituksen tekemisessä eniten (63 %) työnantajaliittojen ohjeita. Tasa-arvovaltuutetun ohjeita oli käyttänyt kolmannes työpaikoista ja työntekijäliittojen ohjeita hiukan alle kolmannes eli 29 prosenttia työpaikoista. Useat työpaikat olivat käyttäneet useita eri ohjeita kartoituksen laatimisessa. Sektorittaisessa tarkastelussa eniten muista sektoreista poikkesi valtiosektori, jolla tasa-arvovaltuutetun ohjeita käytetään enemmän (45 %) kuin muilla sektoreilla ja työnantajaliittojen ohjeita puolestaan muita sektoreita vähemmän (29 %).

KUVIO 18. MILLAISIA OHJEITA KARTOITUKSEN TEKEMISESSÄ KÄYTETTIIN HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Yksikään haastateltavista ei maininnut huomanneensa, että palkkakartoituksesta on erilaisia ohjeita tai että erilaiset ohjeet olisivat haitanneet palkkakartoituksen tekemistä. Palkkakartoituksen haasteet liittyivät enemmän ohjeiden soveltamiseen eli siihen, miten palkkakartoitus on mahdollista tehdä omalla työpaikalla. Työpaikalla oli saatettu tehdä palkkakartoitus myös ilman ohjeita:

*Haastateltava: Palkkakartoitusta lähti siitä, että mä keskustelin toimitusjohtajan kanssa asiasta ja sitten lähdin ihan konkreettisesti katsomaan, että mitkä palkat on. Ei mulla mitään sen kummempaa erillistä ohjetta siihen ollut. Koska en mä esimerkiksi ymmärtänyt edes etsiä mistään mitään ohjetta.*

## 5.5 PALKKAKARTOITUKSEN HAASTEET

Haastatteluiden perusteella palkkakartoituksen tekeminen koetaan työpaikoilla tasa-arvosuunnitelman hankalimmin toteutettavaksi osaksi. Haasteita tuottavat kysymykset siitä, *keiden palkkoja verrataan, mitä palkkoja tai palkanosia vertailu koskee sekä mitä tarkoitetaan samanarvoisilla töillä.*

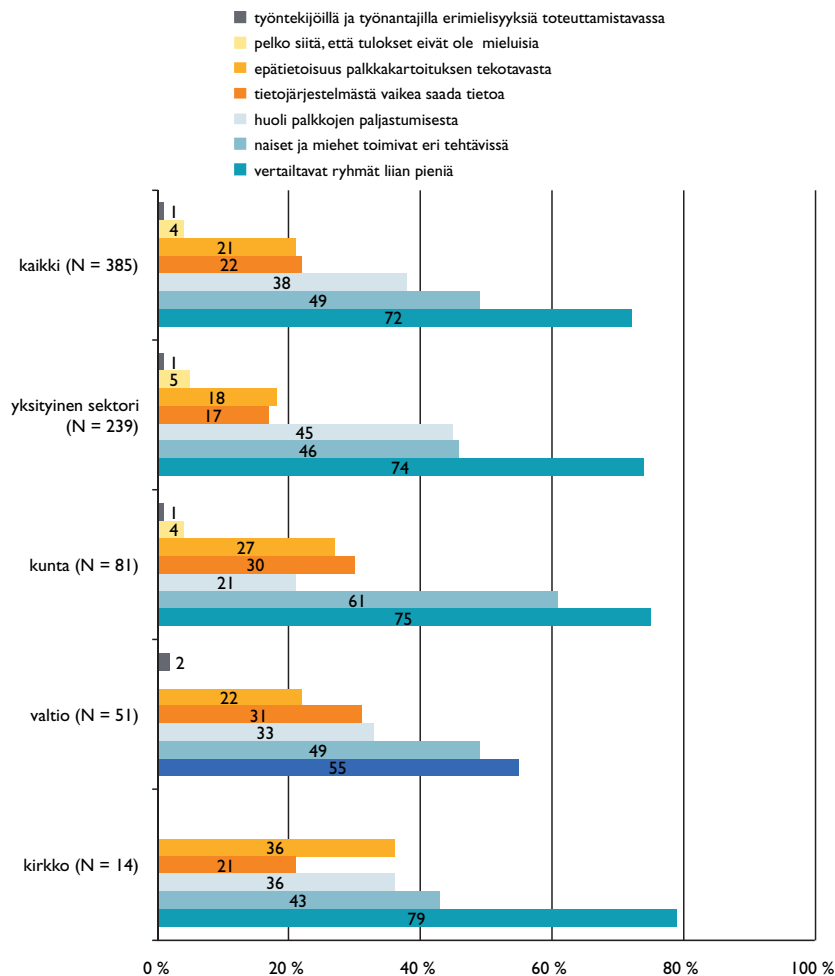
Henkilöstöpääällikkökyselyn mukaan selkeästi suurin haaste palkkakartoituksen toteuttamisessa työpaikoilla oli vertailtavien ryhmien pienuus, sillä lähes kolme neljästä työpaikasta mainitsi ryhmien pienuuden ongelmaksi. Seuraavaksi eniten haasteita aiheutti naisten ja miesten toimiminen eri tehtävissä (49 %). Vastanneista 38 prosenttia oli huolissaan palkkojen paljastumisesta. Noin viidenneksellä työpaikoista oli ollut vaikeuksia saada tietojärjestelmästä tarvittavia tietoja.<sup>21</sup> Samoin viidennes työpaikoista oli epätietoisia siitä, miten palkkakartoitusta tulisi tehdä. Vain harvat työpaikat olivat kokeneet palkkakartoituksen tekemisen haasteeksi mahdolliset epämieluisat tulokset. Hyvin harvojen haasteena olivat olleet työntekijöiden ja työnantajien erimielisyydet toteuttamistavasta. Haastattelut tukivat näitä tuloksia. Henkilöstöpääällikköjen vastauksiin verrattuna henkilöstön edustajat pitivät kuitenkin pelkoa tulosten epämieluisuudesta (13 %) ja erimielisyyksiä toteuttamistavoista (12 %) huomattavasti vakavampana haasteena.

Eri sektoreiden välillä oli jonkin verran eroja. Kirkon sektorilla oli muita enemmän epätietoisuutta palkkakartoituksen tekotavasta, mihin saattaa vaikuttaa meneillään oleva palkkausjärjestelmän uudistus. Kirkon tulosten luotettavuutta heikentää vähäinen vastaajamäärä. Valtio- ja kuntasektorilla oli muita sektoreita vaikeampi saada tietojärjestelmästä tarvittavia tietoja. Kuntasektorilla vertailun tekemistä hankaloitti muita sektoreita enemmän naisten ja miesten toimiminen eri tehtävissä. Erityisesti kuntasektorin naisten toimiminen KVTES:n piirissä ja miesten yleinen kuuluminen teknisten työehtosopimukseen on todettu haasteeksi palkkavertailuja tehtäessä (Autio & Huhta 2008). Yksityisellä sektorilla oltiin muita sektoreita enemmän huolissaan palkkojen paljastumisesta. Tähän saattaa vaikuttaa se, että yksityisellä sektorilla on eniten sopimuspalkkoja. Julkisella sektorilla ei oltu yhtä huolissaan palkkojen paljastumisesta, mikä johtunee siitä, että siellä palkat ovat lähtökohtaisesti julkisia.

---

<sup>21</sup> Palkkajärjestelmästä ei esimerkiksi saatu tietoja palkoista tehtävä- tai vaativuusluokittain sukupuolen mukaan.

KUVIO 19. PALKKAKARTOITUKSEN HAASTEET HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN, %



Kun tarkasteltiin ongelmien yhteyttä palkkavertailun toteuttamistapaan, havaittiin, että toteuttamistavalla ei ollut välttämättä vaikutusta koettuihin ongelmiin. Ongelmat olivat kaikilla vastanneilla samankaltaisia.

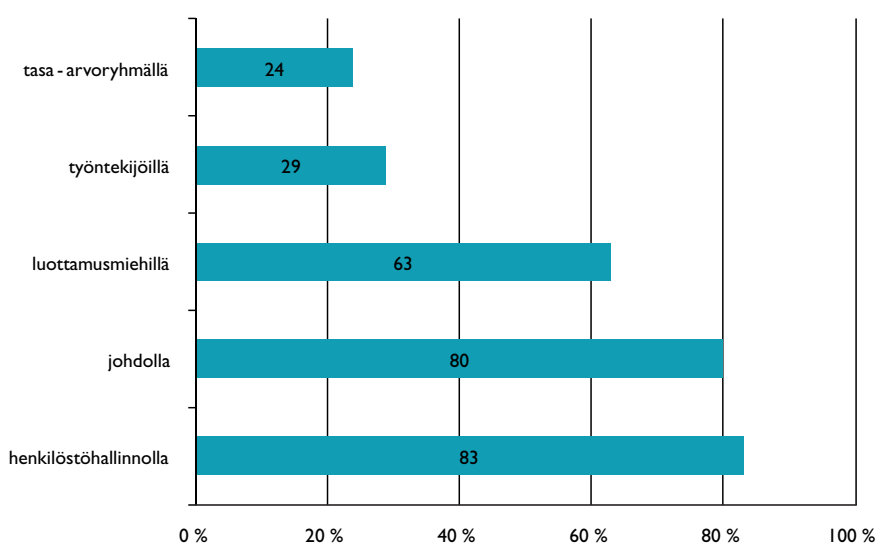
Avovastauksissa ja haastatteluissa mainittiin seuraavia haasteita palkkakartoituksen tekemisessä. Haasteet liittyvät pääasiassa yhteistyöhön palkkakartoituksen tekemisessä, kartoituksen toteuttamiseen ja tulosten tulkintaan.

- Ei ole henkilöstöä tekemään tällaisia selvityksiä.  
Tekijät tulkitsevat tuloksia virheellisesti.
- Kunnissa on useita eri työ- ja virkaehtosopimuksia, joissa erilaiset palkkausjärjestelmät.
- Kartoituksen tekeminen turhauttavaa, koska julkaistut tulokset ovat keskiarvoja eivätkä kerro oikeastaan mitään.  
Lakisääteisten tilastointien määrittäminen pitäisi muuttaa.  
Vertailutietojen käyttäminen palkkaneuvotteluissa on tapa, jolla voidaan vaikuttaa yksilötasolla.
- Palkkaryhmän ulkopuolisten asiantuntijoiden töiden vaatimuksarviointi on toistaiseksi puuttunut.
- Kartoituksen tiedot hajallaan ja ainoastaan yhdellä henkilöllä on kaikki tieto hallussa.
- Hankalat tietojärjestelmät, meneillään oleva palkkauudistus.
- Toivomus samanarvoisten töiden vertailusta ei toteutunut.

## 5.6 TIETO PALKKAKARTOITUKSEN TULOKSISTA

Henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan palkkakartoituksen tulokset olivat useimmiten henkilöstöhallinnon (83 %) ja johdon (80 %) tiedossa. Työpaikoista 63 prosentilla tulokset olivat luottamusmiesten tiedossa. Hiukan alle kolmanneksella työpaikoista työntekijöillä oli tieto kartoituksen tuloksista. Neljänneksellä työpaikoista tasa-arvoryhmä oli saanut kartoituksen tulokset tietoonsa. Sektorikohtaisessa tarkastelussa tuli ilmi, että yksityisellä sektorilla palkkakartoituksen tulokset olivat selvästi harvemmin työntekijöiden tiedossa kuin muilla sektoreilla. Avovastauksissa mainittiin, että tiedon kartoituksen tuloksista voivat saada myös esimerkiksi työympäristötoimikunta, uuden palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä sekä yhteistoimintaryhmä.

KUVIO 20. KENELLÄ ON TIETO PALKKAKARTOITUKSEN TULOKSISTA HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN (N = 338–439), %



Haastattelut tukevat kyselyiden tulosta siitä, että työpaikoilla ei ole yhteistä käytäntöä siitä, ketkä saavat tiedon palkkakartoituksen tuloksista. Tulokset olivat aina palkkakartoitusta toteuttaneen tahon tiedossa, joten kaikilla haastatelluilla työpaikoilla henkilöstöhallinto oli tietoinen tuloksista. Työpaikkojen käytännöt kuitenkin vaihtelivat: osalla haastatelluista työpaikoista palkkakartoitus tai sen osa sisältyi tasa-arvosuunnitelmaan tai suunnitelmassa oli lyhyt selvitys tuloksista. Yhdellä työpaikalla henkilöstöhallinnon tekemä palkkakartoitus tuotiin tasa-arvoryhmään tiedoksi, mutta tiedot pidettiin osittain salaisina, eli tasa-arvoryhmän jäsenet eivät saaneet niitä mukaansa, eikä niistä ollut mainintaa itse tasa-arvosuunnitelmassa. Toisella työpaikalla tasa-arvosuunnitelmassa oli suppea palkkakartoitus. Laajempi kartoitus oli vain henkilöstöpäällikön tiedossa, sillä palkkakartoituksen tehnyt henkilöstöpäällikkö ei tiennyt, miten kartoituksen tuloksiin tulisi suhtautua.

*Tutkija: Teillä on siis katsottu sitä, että miten miehet ja naiset ovat niissä eri vaativuusluokissa?*

*Haastateltava: Joo. Se on se selvitys mikä on tehty. Joka on meillä nyt sitten mun työpöydällä, pohdittavana että no, mitäs mä sille teen. Julkaista mä en sitä voi.*

*Tutkija: Onko teillä tarkoitus sitten jatkossa tuoda tähän tasa-arvosuunnitelmaan laajempaan...*

*Haastateltava: Toivottavasti ei. Kyllä se herättää keskustelua niin hirveesti... Kun meillä on sopimuspalkat. Näkisin että toi taso millä se nyt viestitään, musta se on aika riittävä. Meillä on niin erilaisia asiantuntijatehtäviä... Ja kellä on pitkät tarinat ja kellä ei. Ja miten työmarkkinat on muuttunut, että miten se palkka on määräytynyt, ja onko ollut jostain osajista jossain vaiheessa pulaa ja jossain taas aivan liikaa. Että niin moni asia vaikuttaa siihen. Ja miksi sitten naiset on saaneet meillä tässä tapauksessa nyt sitten vähemmän, en mä tiedä.*

## 5.7 PALKKAKARTOITUKSEN TULOKSET JA SEURAUKSET

Sekä henkilöstöpäälliköille että henkilöstön edustajille suunnatulla kyselyllä selvitettiin, millaisia tuloksia palkkakartoitus oli työpaikalla tuottanut.<sup>22</sup> Henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan hiukan yli puolet (56 %) ja henkilöstökyselyn mukaan 48 prosenttia vastanneista palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista oli havainnut eroja naisten ja miesten palkkauksessa. Kysymys ”havaittiinko palkkakartoituksessa eroja naisten ja miesten välillä” oli ymmärretty kahdella tavalla. Osa vastanneista oli ilmeisesti ymmärtänyt kysymyksen tarkoittavan perusteettomia palkkaeroja ja toiset yleensä eroa naisten ja miesten palkkatasossa. Tämä kävi ilmi siitä, että osa niistä, jotka olivat vastanneet, että miesten ja naisten palkoissa ei havaittu eroja, oli kuitenkin eritellyt seuraavassa vastauksessa palkkaerojen syitä. Näitä vastauksia ei ole huomioitu seuraavassa tarkastelussa.

### *Palkkaerojen syiden arviointia*

Eri sektorit olivat yksimielisiä siitä, että keskeisin syy sukupuolten välisiin palkkaeroihin oli töiden ja työtehtävien segregatio. Kaikista työpaikoista tätä mieltä oli 80 prosenttia. Seuraava avovastaus kuvaa tilannetta työpaikalla:

*Tähän oli vaikea vastata, koska työpaikallamme on noin 40 miestä ja kaksi naista. Me naiset teemme toimistotyöt ja miehet sitten muita konepajatyöitä. Palkkatkaan eivät ole keskenään vertailukelpoiset;*

---

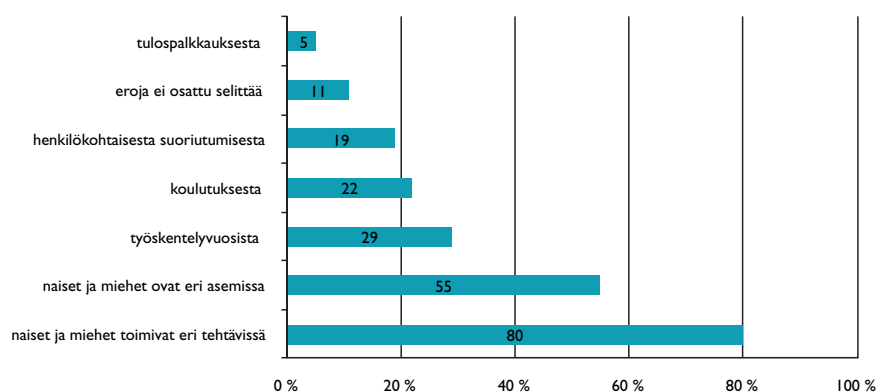
<sup>22</sup> Tulokset poikkeavat jonkun verran julkaisun STM 2009:11 tuloksista, sillä aikaisemmassa julkaisussa tilastollisessa tarkastelussa mukana olivat kaikki vastanneet työpaikat.



*tosin me naiset saamme samaa palkkaa, joten olemme keskenämme tasa-arvoisia.*

Henkilöstöpäälliköille suunnatussa kyselyssä toiseksi merkittävimmäksi palkkaerojen syyksi arvioitiin se, että naiset ja miehet ovat eri asemissa (55 %). Työpaikoista 29 prosenttia arvioi, että työskentelyvuodet selittävät naisten ja miesten palkkaeroja. Vaikutusta palkkaeroihin arvioitiin olevan myös koulutuksella (22 %) ja henkilökohtaisella suoriutumisella (19 %). Henkilökohtaisella suoriutumisella voidaan viitata sekä palkkausjärjestelmän määrittelemään palkanosaan että sopimuspalkkoihin. Niistä työpaikoista, jotka olivat arvioineet palkkaerojen johtuvan henkilökohtaisesta suoriutumisesta, kolmannes oli verrannut naisten ja miesten sijoittumista henkilökohtaisen suoritusarvioinnin eri luokkiin. Melko harva eli noin joka kymmenes vastaaja ei osannut selittää, mistä palkkaerot johtuivat. Viidellä prosentilla työpaikoista palkkaerojen syyksi arvioitiin tulospalkkaus.

KUVIO 21. PALKKAEROJEN SYYT HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN NIILLÄ TYÖPAIKOILLA, JOILLA PALKKAKARTOITUKSESSA OLII HAVAITTU EROA NAISTEN JA MIESTEN PALKKAUKSESSA (N = 242), %



Ainakin valtiosektorilla ajankohtainen puheenaihe on tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvien palkanosien suhde toisiinsa: periaatteessa vaativimmissa tehtävissä olevien ei pitäisi automaattisesti saada parempia suoritusarviointeja kuin vähemmän vaativia tehtäviä tekevien. Usein on huomautettu, että esimerkiksi rutiinimaista toimistotyötä tekevien naisten suoriutumisarviointit jäävät alemmiksi kuin heidän esimiestensä (ks. esim. Leinonen, Talola, Terävä ja Uosukainen 2008, 51–52).

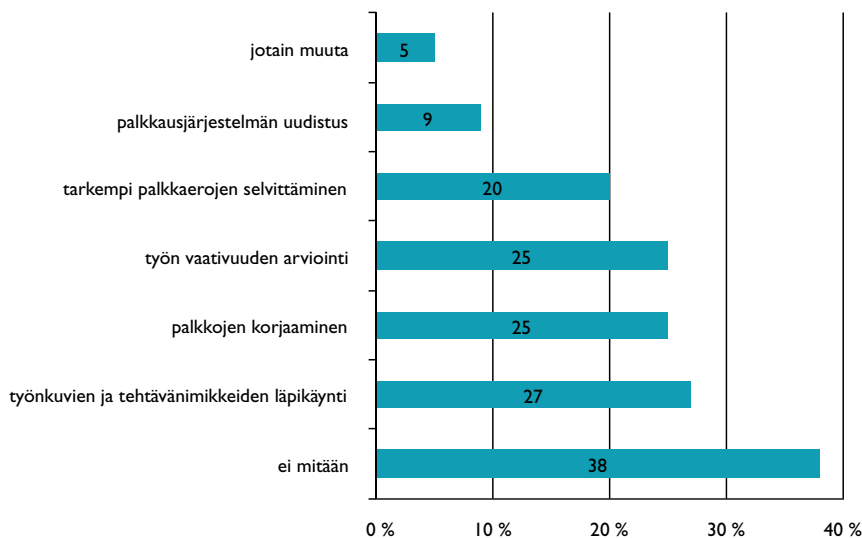
Haastattelujen perusteella palkkakartoitus toi lähes jokaisella työpaikalla esille naisten ja miesten välillä vallitsevan palkkaeron. Palkkaerojen syytä ei kaikilla työpaikoilla kuitenkaan selitetty mitenkään, vaan todettiin, että vallitseva tilanne on mikä on. Silloin kun palkkaeroa selitettiin, useimmiten palkkaeron syyksi arveltiin sitä, että naiset ja miehet toimivat eri tehtävissä. Palkkaerojen syyksi työpaikalla saatettiin myös epäillä sitä, että jokin palkanosa saattaa olla toista sukupuolta syrjivä. Seuraava lainaus on työpaikalta, jolla miesten henkilökohtainen palkanosuus oli tehtävästä riippumatta naisten osuutta korkeampi.

*Tutkija: Herättikö palkkavertailu ryhmässä paljon keskustelua?  
Haastateltava: Kyllä se herätti, että mitä tämä kertoo. Tämä kertoo siitä, että miehillä on parempi heko [henkilökohtainen palkan-osuus]. Että ei tätä ihan yks yhteen, niitä ei oikeastaan edes pysty ikinä vertailemaan. Tämä kertoi siitä että TVR [työnvaativuusryhmä] on sama, mutta että naisilla on pienempi heko-prosentti keskimäärin. Niin kyllähän se sitten herätti keskustelua.*

Palkkakartoituksen tavoitteena on tuoda esille työpaikalla mahdollisesti valitsevat epätasa-arvoiset palkkausjärjestelmät tai palkat. Palkkakartoituksen ja sen tulosten analysoinnin pohjalta tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan toimenpiteitä tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi. Palkkakartoituksen tekeminen ilman, että sen tuloksia analysoidaan, on turhaa. Henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan kolmella neljästä työpaikasta palkkakartoituksen johdopäätökset ja toimenpiteet olivat osa tasa-arvosuunnitelmaa.

Henkilöstöpäällikkökyselyssä palkkakartoituksen vaikutuksia tutkittiin kysymällä, mitä palkkakartoituksesta on seurannut. Tulokset tästä kysymyksestä ovat lähinnä suuntaa antavia, koska kysymykseen vastasivat sekä ne, jotka olivat havainneet palkkakartoituksessa eroa naisten ja miesten palkkauksessa, että ne, jotka eivät olleet havainneet kartoituksessa eroa palkkauksessa. Palkkakartoituksesta oli seurannut toimenpiteitä kummallakin ryhmällä, ja yllättäen vastauksissa ei ollut juurikaan eroa näiden kahden ryhmän välillä. Kuviossa 22 ovat mukana vain ne vastaajat, jotka olivat havainneet palkkakartoituksessa eroa naisten ja miesten palkkauksessa.

KUVIO 22. MITÄ TOIMENPITEITÄ PALKKAKARTOITUKSESTA ON HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖILLE SUUNNATUN KYSELYN MUKAAN SEURANNUT TYÖPAIKOILLA, JOILLA PALKKAKARTOITUKSESSA OLI HAVAITTU EROA NAISTEN JA MIESTEN PALKKAUKSESSA (N = 220–225), %



Palkkakartoituksesta ei ollut 38 prosentilla työpaikoista seurannut mitään toimenpiteitä. Tähän voi olla monta syytä. Yksi on se, että joukossa on työpaikkoja, joilla palkkakartoituksessa havaitulle palkkaerolle on ollut hyväksyttävä syy. Todennäköisesti mukana oli myös sellaisia työpaikkoja, joilla

palkkakartoitus olisi edellyttänyt toimenpiteitä, mutta niitä ei ole toteutettu. Tulos saattaa myös kertoa siitä, että palkkakartoituksen teossa ei ollut välttämättä vielä onnistuttu tai palkkakartoituksen tuloksia ei ollut osattu tai haluttu hyödyntää.

Varsinaisista toimenpiteistä useimmin seurauksena oli ollut työnkuvi- en ja tehtävänimikkeiden läpikäynti (27 %) ja työn vaativuuden arviointi ja palkkojen korjaaminen (25 %). Viidennes työpaikoista oli palkkakartoituk- sen kannustamana selvittänyt palkkaeroja tarkemmin. Joka kymmenennessä työpaikassa oli tehty palkkausjärjestelmän uudistus. Avovastausten mukaan muita palkkakartoituksesta seuranneita toimenpiteitä olivat esimerkiksi paikalliset erät palkkojen tasaamiseksi sekä määräaikaisten henkilöiden työ- suhteiden vakinaistaminen.

Henkilöstön edustajille suunnatussa kyselyssä 73 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että palkkakartoituksesta oli ollut hyötyä työpaikan tasa-ar- votyössä. Vastanneista 15 prosenttia ei pitänyt palkkakartoitusta hyödyllise- nä tasa-arvotyön kannalta ja 12 prosenttia ei osannut sanoa, oliko palkkar- toituksesta ollut hyötyä. Sektoreittain tarkasteltuna vastaukset jakautuvat siten, että julkisen sektorin edustajat pitivät palkkakartoitusta hyödyllisem- pänä kuin yksityiseltä sektorilta vastanneet: julkisen sektorin vastaajista 80 prosenttia piti palkkakartoitusta hyödyllisenä tasa-arvotyön kannalta, kun yksityisellä sektorilla vastaava osuus oli 68 prosenttia.

Palkkakartoituksen ja sen seurausten arvioinnissa tulee huomioida, että seuraukset eivät automaattisesti ole tulosta palkkakartoituksesta. Sen sijaan kyse saattaa olla siitä, että tasa-arvolain vaatima palkkakartoitus ja tietyn sektorin palkkauudistukset ovat osuneet ajallisesti lähekkäin. Seuraava avo- vastausta kirkkosektorilta palkkakartoituksen seurauksia kartoittaneeseen ky- symykseen vahvistaa tätä tulkintaa:

*Meillä on tehty kaikki tämä osana kirkon palkkausjärjestelmän uudistusta, ei niinkään palkkakartoituksen seurauksena.*

Sillä, miten palkkakartoitus oli toteutettu, ei näyttäisi olevan vaikutusta sii- hen, mitä toimenpiteitä kartoituksesta on seurannut. Esimerkiksi noin nel- jänneksellä niistä työpaikoista, jotka *olivat* palkkakartoituksessa verranneet naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuusluokkiin tai henkilökohtaisen suoritusarvioinnin eri luokkiin, oli palkkakartoituksesta seurannut työn vaativuuden arviointi. Samoin noin neljänneksellä niistä työpaikoista, joilla vaativuusluokkiin sijoittumista tai henkilökohtaisen suoritusarvioinnin eri luokkiin sijoittumista *ei ollut* verrattu, oli palkkakartoitusta seurannut työn vaativuuden arviointi.

Taulukossa 20 on tiivistelmä palkkakartoitukseen liittyvistä toimenpi- teistä haastatelluilla työpaikoilla. Taulukossa tuodaan esille yksi tasa-arvo- suunnitelmien ja palkkakartoitusten arvioinnin vaikeus: palkkoihin ja tasa- arvoon liittyviä toimenpiteitä on toteutettu sekä tasa-arvosuunnitelmassa että sen ulkopuolella. Taulukossa on eroteltu toimenpiteet sen mukaan,

onko toimenpide mainittu tasa-arvosuunnitelmassa vai onko se toteutettu suunnitelman ulkopuolella.

Taulukosta havaitaan, että kahdella työpaikalla kymmenestä ei ollut lainkaan palkkoihin liittyviä toimenpiteitä. Kahdella työpaikalla toimenpiteenä oli palkkakartoituksen tekeminen, mitä ei voida varsinaisesti pitää palkkaan liittyvänä toimenpiteenä. Varsinaisia palkkaeroa tasoittavia toimenpiteitä oli tehty neljällä työpaikalla. Joukossa oli sekä suuria rakenteellisia toimenpiteitä (kuten tasa-arvon huomioiminen yhden sopimusalan palkkauksen uudistamisessa) että pienempiä, välittömästi ei-hyväksytyä palkkaeroa tasoittavia toimenpiteitä (kuten palkkaeron tasoittaminen järjestelyerän avulla). Kuten edellä mainittiin, toimenpiteet eivät välttämättä ole suoraan seurausta palkkakartoituksesta, vaan toimenpide ja palkkakartoitus ovat saattaneet muuten osua ajallisesti peräkkäin.

## Taulukko 20. Palkkoihin liittyvät toimenpiteet haastatelluilla työpaikoilla

	Toimenpiteet tasa-arvosuunnitelmassa	Toimenpiteet tasa-arvosuunnitelman ulkopuolella
1. työpaikka	Seurataan erityisesti kahden tehtäväryhmän palkkakehitystä.	-
2. työpaikka	-	-
3. työpaikka	Huolehditaan kartoituksen tekemisestä.	-
4. työpaikka	-	Yhden sopimusalan palkkauksen uudistamisessa on huomioitu tasa-arvonäkökulma.
5. työpaikka	Huolehditaan kartoituksen tekemisestä vuosittain.	On käytetty pieni järjestelyerä palkkojen tasaimiseen.
6. työpaikka	-	-
7. työpaikka	Vaativuusluokitukset päivitetään (tosin luokitus ei vaikuta palkkaan).	-
8. työpaikka	Tehdään palkkakartoitus. Seurataan iäkkäiden palkkatasoa.	-
9. työpaikka	Tehdään töiden vaativuuden päivitykseen liittyviä toimenpiteitä.	-
10. työpaikka	Jatkossa tarkastellaan myös työsuhte-etuja, jotta ne saadaan tasa-arvoisiksi.	-

## 5.8 YHTEENVETO PALKKAKARTOITUKSISTA

Ellei toisin mainita, tulokset perustuvat henkilöstöpäälliköille suunnattuun kyselyyn.

### *Palkkakartoitusten yleisyys*

- Kaikista työpaikoista 60 prosenttia oli tehnyt palkkakartoituksen. Työpaikoista 36 prosenttia ei ollut tehnyt kartoitusta ja neljä prosenttia ei osannut sanoa, oliko työpaikalla tehty kartoitus. Kartoituksia oli tehty valtiosektorilla 77 prosentilla, yksityisellä sektorilla 60 prosentilla, kuntasektorilla

58 prosentilla ja kirkkosektorilla 44 prosentilla työpaikoista. Koska palkkakartoituksia oli joillain sektoreilla enemmän kuin tasa-arvosuunnitelmia, todennäköisesti kaikki palkkakartoituksen tehneet työpaikat eivät ole tehneet palkkojen vertailua tasa-arvosuunnitelmaa varten, vaan kyseessä on palkkojen tarkastelu työpaikalla ylipäätään.

- Palkkakartoitukset ovat sitä yleisempiä, mitä suuremmasta työpaikasta on kyse. Suurista, vähintään 250 henkeä työllistävästä työpaikoista, 85 prosenttia oli tehnyt palkkakartoituksen.

### *Palkkakartoituksen vertailujen tekeminen*

- Työpaikoista 56 prosenttia oli tehnyt palkkavertailun vertailemalla kokonaispalkkoja. Säännöllisen työajan keskipalkkoja oli vertaillut 47 prosenttia. Palkanosittaista vertailua oli tehnyt vain 15 prosenttia työpaikoista.
- Kaikista palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista 63 prosenttia oli verrannut naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuusluokkiin, 24 prosenttia ei ollut tehnyt tätä vertailua ja 13 prosenttia ei ollut tehnyt vaativuudenarviointia.
- Naisten ja miesten palkkoja oli verrannut ammattiryhmien sisällä 65 prosenttia työpaikoista. Naisten ja miesten palkkojen oli verrannut henkilöstöryhmien sisällä 45 prosenttia työpaikoista. Neljännes työpaikoista oli vertaillut eri osastojen naisten ja miesten palkkoja.
- Vastanneista työpaikoista 17 prosenttia oli verrannut palkkoja yli työehtosopimusrajojen. Eri palkkajärjestelmiä oli verrannut 13 prosenttia ja määräaikaisten ja vakituisten palkkoja 12 prosenttia. Osa-aikaisten ja kokoaikaisten palkkoja oli verrannut 9 prosenttia työpaikoista.
- Haastatteluiden perusteella palkkakartoituksissa vertailtiin yleensä samoissa tehtävissä olevien palkkoja. Samanarvoisten töiden vertailu oli työpaikoille samojen töiden vertailua haastavampaa.
- Kattavan palkkakartoituksen toteuttamistavat ovat työpaikkakohtaisia. Yhteistä niille on se, että kattava palkkakartoitus edellyttää useamman vertailun tekemistä.

### *Palkkakartoituksen toteutus*

- Henkilöstöhallinto oli keskeisin (82 %) palkkakartoituksen toteuttaja. Työpaikoista 40 prosentilla johto oli osallistunut kartoituksen tekemiseen. Vain noin kolmanneksella työpaikoista luottamusmiehet olivat olleet mukana palkkakartoituksen toteuttamisessa. Tasa-arvoryhmä oli ollut mukana palkkakartoituksen tekemisessä vain reilulla kymmenellä prosentilla työpaikoista.
- Henkilöstön edustajille suunnatun kyselyn mukaan henkilöstön edustajat olivat osallistuneet useimmiten palkkakartoituksen

tulosten analysointiin (70 %). Palkkakartoituksen suunnitteluun oli osallistunut 34 prosenttia, palkkatietojen keräämiseen 24 prosenttia ja toimenpiteiden suunnitteluun 35 prosenttia vastanneista. Vain harvat henkilöstön edustajat olivat osallistuneet koko palkkakartoitusprosessiin.

- Suurin syy siihen, että vastaaja ei ollut osallistunut palkkakartoituksen tekemiseen, oli se, että kartoituksen tekeminen kuului jollekulle muulle. Osa vastaajista koki myös, että ei ollut päässyt mukaan, vaikka olisi halunnut.
- Työnantajaliittojen ohjeet olivat palkkakartoituksen teossa eniten (63 %) käytetty ohjeistus. Tasa-arvovaltuutetun ohjeita oli käyttänyt kolmannes työpaikoista ja työntekijäliittojen ohjeita vajaa kolmannes työpaikoista. Useat työpaikat olivat käyttäneet useita eri ohjeita kartoituksen laatimisessa. Eri tahojen erilaiset ohjeet eivät olleet haastatteluiden mukaan haitanneet palkkakartoituksen tekemistä.

### *Palkkakartoituksen haasteet*

- Haastatteluiden mukaan palkkakartoitus koettiin tasa-arvosuunnitelman hankalimmaksi osa-alueeksi. Työpaikoilla epäselvyyksiä aiheuttaa se, *mitä* palkkoja tai palkanosia verrataan ja *keiden* välillä vertailu suoritetaan.
- Kyselyn tulosten perusteella voidaan sanoa, että työelämän segregoituminen hankaloittaa palkkakartoituksen tekemistä. Palkkakartoituksen toteuttamisen suurin haaste oli vertailtavien ryhmien pienuus (72 %). Seuraavaksi eniten haasteita aiheutti naisten ja miesten toimiminen eri tehtävissä (49 %) ja huoli palkkojen paljastumisesta (38 %). Noin viidenneksellä työpaikoista oli ollut vaikeuksia saada tietojärjestelmästä tarvittavia tietoja. Samoin viidennes oli epätietoisia siitä, miten palkkakartoitus tulisi tehdä. Epämieluisat tulokset ja erimielisyydet toteuttamistavassa olivat haasteena vain harvoin.

### *Tieto palkkakartoituksen tuloksista*

- Palkkakartoituksen tulokset olivat useimmiten henkilöstöhallinnon (83 %) ja johdon (80 %) tiedossa. Vastaajista 63 prosentilla tulokset olivat luottamusmiesten tiedossa. Hiukan alle kolmanneksella työpaikoista työntekijöillä oli tieto kartoituksen tuloksista. Neljänneksellä työpaikoista tasa-arvoryhmä oli saanut tulokset tietoonsa.
- Palkkakartoituksen johtopäätökset ja toimenpiteet olivat osa tasa-arvosuunnitelmaa 72 prosentilla työpaikoista.

### *Palkkakartoituksen tulokset ja seuraukset*

- Työpaikoista 56 prosenttia oli havainnut eroja naisten ja miesten palkkauksessa.

- Keskeisimmäksi palkkaerojen syyksi arvioitiin naisten ja miesten toimiminen eri tehtävissä (80 %). Naisten ja miesten erilaisen aseman arvioi syyksi 55 prosenttia, ja 29 prosenttia arvioi, että työskentelyvuodet selittävät naisten ja miesten palkkaeroja. Koulutuksen arvioi palkkaerojen syyksi 22 prosenttia ja henkilökohtaisen suoriutumisen 19 prosenttia vastanneista. Joka kymmenes vastaaja ei osannut selittää, mistä palkkaerot johtuivat.
- Palkkakartoituksesta ei ollut 38 prosentilla työpaikoista seurannut mitään. Varsinaisista toimenpiteistä useimmin oli ryhdytty työnkuvien ja tehtävänimikkeiden läpikäyntiin (27 %), työn vaativuuden arviointiin ja palkkojen korjaamiseen (kumpaankin 25 %). Työpaikoista 20 prosenttia oli palkkakartoituksen kannustamana selvittänyt palkkaeroja tarkemmin. Joka kymmenennellä työpaikalla oli tehty palkkausjärjestelmän uudistus.
- Toimenpiteiden puuttumista perusteltiin ajan, resurssien ja tahdon puutteella. Usein todettiin myös, että työpaikalla ei ollut tarvetta toimenpiteisiin.
- Henkilöstön edustajille suunnatun kyselyn mukaan 73 prosentin mielestä palkkakartoituksesta oli ollut hyötyä työpaikan tasa-arvotyössä.

## 6 TASA-ARVOSUUNNITELMAT HAASTATTELUIDEN VALOSSA

Tässä luvussa tarkastellaan haastateltujen työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia suhteessa tasa-arvolain vaatimuksiin. Arvio pohjautuu työpaikkojen kirjallisiin suunnitelmiin ja työpaikkojen toimijoiden haastatteluihin. Luvun lopussa on työpaikkojen oma arvio tasa-arvosuunnitelmistaan.

Tasa-arvolaki edellyttää, että tasa-arvosuunnitelma sisältää

1. selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
2. käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
3. arvion tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Taulukossa 21 on esitetty kohtien 1–3 toteutuminen kunkin haastatteluihin osallistuneen työpaikan tasa-arvosuunnitelmassa. Työpaikan tasa-arvotilanteen selvitys (kohta 1) on jaettu kahteen eri vaiheeseen: 1) Sisältääkö tasa-arvosuunnitelma selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja/tai selvityksen naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin? 2) Sisältääkö suunnitelma palkkakartoituksen? Palkkakartoituksen laatuun tai kattavuuteen ei oteta kantaa. Seuraavassa sarakkeessa on arvio siitä, sisältääkö suunnitelma toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Viimeisessä sarakkeessa arvioidaan, onko tasa-arvosuunnitelmassa huomioitu aikaisemmassa suunnitelmassa mainittuja toimenpiteitä. Taulukko antaa yleiskuvan haastateltujen työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmista.

Taulukosta nähdään, että lähes kaikki arvioidut tasa-arvosuunnitelmat sisälsivät selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta. Yli puolet työpaikoista olikin selvittänyt asiaa erillisellä tasa-arvokyselyllä, muutamalla työpaikalla selvitys pohjautui ilmapiirikyselyyn tai muuhun työoloja selvittäneeseen kyselyyn. Työpaikat pitivät tasa-arvotilanteen selvittämistä tärkeänä tasa-arvosuunnittelun käynnistämiseksi: selvityksellä saatiin paitsi tietoa ihmisten kokemuksista, myös tiedotettiin laajasti tasa-arvosuunnittelun käynnistämisestä työpaikalla.

Kuudella työpaikalla kymmenestä tasa-arvosuunnitelma sisälsi palkkakartoituksen tai maininnan sen tuloksista. Neljällä työpaikalla palkkakartoitusta ei ollut mainittu suunnitelmassa.

Toimenpidekohdan arviointi oli hankalampaa kuin muiden kohtien: suunnitelmassa saattoi olla monta sivua tekstiä, mutta teksti saattoi sisältää toimenpiteiden sijaan yleisiä tavoitteita ja visioita. Tässä taulukossa ”kyllä” tarkoittaa sitä, että suunnitelmassa on konkreettisesti esitetty toimenpiteitä.



Toimenpiteiden laatuun ei tässä oteta kantaa. Kahdeksalla työpaikalla kymmenestä suunnitelma sisälsi toimenpiteitä.

Neljällä työpaikalla arvioitava suunnitelma oli työpaikan ensimmäinen tasa-arvosuunnitelman. Ainoastaan kahdella työpaikalla se sisälsi arvion aikaisemmista toimenpiteistä. Kolme työpaikkaa oli tehnyt suunnitelman jo aikaisemmin, mutta se ei siitä huolimatta sisältänyt arviota toimenpiteistä.

Taulukko 21. Tasa-arvosuunnitelmien arviointi

	Sisältääkö suunnitelma selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta?	Sisältääkö suunnitelma palkkakartoituksen tai mainintoja kartoituksen tuloksista?	Sisältääkö suunnitelma toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi?	Sisältääkö suunnitelma arvion aikaisemmista toimenpiteistä?
1. työpaikka	kyllä	kyllä	kyllä	kyllä
2. työpaikka	kyllä	kyllä	ei	ei*
3. työpaikka	kyllä	kyllä	kyllä	ei
4. työpaikka	ei	ei	ei	ei
5. työpaikka	kyllä	ei	ei	ei
6. työpaikka	kyllä	kyllä	kyllä	ei*
7. työpaikka	kyllä	ei	kyllä	kyllä
8. työpaikka	ei	ei	kyllä	ei
9. työpaikka	kyllä	kyllä	kyllä	ei*
10. työpaikka	kyllä	kyllä	kyllä	ei*

\* Ensimmäinen suunnitelma.

On huomattava, että taulukosta välittyvä kuva on ristiriitainen: Joillakin työpaikoilla tasa-arvosuunnitelma on taulukon kriteereiden mukaan kunnossa, vaikka todellisuudessa lain perimmäinen tarkoitus eli naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen on haastatteluiden perusteella jäänyt taka-alalle. Toisaalta taulukossa on mukana myös työpaikka, jossa työpaikan tasa-arvosuunnitelman arviointi ei anna oikeaa kuvaa työpaikalla tehdystä laajamittaisesta tasa-arvotyöstä.

Haastattelututkimuksen tulokset tukevat aikaisempia tutkimuksia<sup>23</sup> siinä, että työpaikoilta puuttuu ymmärrys suunnittelun eri osien suhteesta toisiinsa. Selvitysten tuloksilla tulisi olla selkeä yhteys toimenpiteisiin, ja arviointia varten tulisi kehittää seurannan mittarit. Muodolliset ehdot täytävästä suunnittelusta pitäisi siis vielä edetä sisällöllisempään tasa-arvoprosessiin, joka nivoutuisi kiinteästi työpaikan muuhun henkilöstöpolitiikkaan.

### *Tasa-arvosuunnittelun itsearviointi*

Haastatteluiden lopuksi haastateltavia pyydettiin itse arvioimaan työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja siihen johtanutta prosessia. Heiltä kysyttiin muun muassa, olivatko he tyytyväisiä valmiiseen suunnitelmaan vai lisäisivätkö tai poistaisivatko he siitä joitain elementtejä.

23 Aikaisemmin on arvioitu kahdeksan sukupuolten tasa-arvon kehittämishankkeessa mukana olleen työpaikan tasa-arvosuunnitelma (Huhta ym. 2007, s. 96–106).

Kaiken kaikkiaan haastatellut olivat tyytyväisiä prosessin lopputulokseen eli valmiiseen tasa-arvosuunnitelmaan. Huomionarvoista onkin, että haastateltavat pohtivat hyvin vähän kriittisesti sitä, täyttääkö suunnitelma lain vaatimuksen. Monen puheesta kävi kyllä ilmi, että he itse pitivät suunnitelmaa riittävän hyvänä ja lain vaatimukset täyttävänä – täysin riippumatta siitä, oliko suunnitelma tässä raportissa käsiteltyjen perusteiden mukaan kattava. Vaikuttaa siltä, että suunnitelman tekemiseen osallistuneiden on vaikea arvioida valmista suunnitelmaa suhteessa tasa-arvolain vaatimukseen. Tämä on toisaalta varsin ymmärrettävää, sillä laki ei tarjoa välineitä itsearviointiin. Positiivisia arvioita saattaa selittää myös se, että harvalla haastateltavalla oli myöskään tiedossa vertailukohtia, joihin oman työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa vertaisi. Toisaalta haastattelut osoittivat, että työpaikalla voidaan tehdä perusteellista tasa-arvotyötä, vaikka varsinainen tasa-arvosuunnitelma olisikin varsin vaatimaton.

Näyttää siltä, että henkilöstöpäälliköt analysoivat suunnitelmia asemansa puolesta syvällisemmin kuin muut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen osallistuneet. He olivat usein mukana käynnistämässä suunnittelutyötä ja olivat parhaiten tietoisia tasa-arvosuunnittelulle asetetuista konkreettisista vaatimuksista.

Suurin osa esitetyistä huomioista koski varsinaista prosessia, eli työskentelyn sujuvuutta ja suunnitelman tehneen ryhmän toimintaa. Useilla työpaikoilla kiiteltiin aktiivista ryhmää, jossa oli käyty hyvää ja paikoin kiihkeääkin keskustelua. Jos erimielisyyksiä oli ollut, ne oli saatu soviteltua. Vain muutamaa haastateltavaa oli jäänyt jokin asia vaivaamaan. Nämä kommentit liittyivät useimmin palkkakartoituksen toteutukseen, mutta myös esimerkiksi johdon aktiivisuuteen. Näin eräs henkilöstöpäällikkö arvioi prosessin ja paljon työtä vaatineen tasa-arvosuunnitelman onnistumista:

*Tutkija: Miten näet tämän suunnitelman ja sen onnistumisen?*

*Haastateltava: Mä olen itse hirveen tyytyväinen tuohon. Että se on napakka. En mä halua ainakaan sitä kasvattaa millään muotoa. Tietenkin sitä prosessia voi aina miettiä, että miten sen henkilöstön edustajan siihen ottais silleen fiksusti mukaan, että se olis aidosti yhdessä tehty. Ja just että me saadaan se vertailtavuus. Ja toivoisin jopa että meidän koko konserni ottais tän mallin käyttöön. Tämä on niille nyt annettu ja näytetty, että tässä ne lain puitteet nyt täyttyy. Että nyt on harjoiteltu monenmoista versiota ja nyt se on muotoutunut tähän.*

Itse suunnitelmaan kaivattiin muun muassa seuraavanlaisia seikkoja:

- Yhdenvertaisuus saatava mukaan suunnitelmaan, joka on tällä hetkellä keskittynyt naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon.
- Seurantaan ja raportointiin kiinnitettävä enemmän huomiota.
- Suunnitelmaan kirjattava selkeämmin luottamusmiesten vastuu henkilöstölle tiedottamisesta.
- Suunnitelmasta tiedotettava paremmin, esimerkiksi esimiehille.

# 7 TYÖMARKKINAJÄRJESTÖILLE SUUNNATTU KYSELY

## 7.1 JOHDANTO JA AINEISTON KUVAUS

Työmarkkinakeskusjärjestöille ja niiden alaisille liitoille suunnatun kyselyn tavoitteena oli saada tietoa näiden käsityksistä ja kokemuksista tasa-arvolakiasioissa. Työmarkkinajärjestöjen rooli työelämän tasa-arvon edistäjinä on merkittävä. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat tärkeässä asemassa, kun tasa-arvolaista tiedotetaan keskusjärjestöjen alaisuudessa toimiville liitoille. Liitot puolestaan ovat luottamusmiestoiminnan ja yrityksistä tulevan palautteen kautta tärkein väylä, kun työpaikoille tiedotetaan ja annetaan konkreettisia ohjeita. Keskeisiä selvityksen teemoja olivat tasa-arvolain toimeenpanon käytännöt ja lain toimivuuden arviointi sekä työpaikkojen tasa-arvosuunnittelun haasteet järjestöjen näkökulmasta. Vastaavanlaista selvitystä ei ole tehty aikaisemmin, joten tulosten valossa ei ole mahdollista arvioida kehityksen suuntaa.

Kysely oli alun perin tarkoitettu lähetettäväksi kaikille liitoille sekä keskustyömarkkinajärjestöille Työelämän tutkimuskeskuksesta. Samapalkkaisuusohjelman koordinaatioryhmän kokouksessa kuitenkin päätettiin, että kysely liitoille toimitetaan keskusjärjestöjen kautta. Tämän uskottiin parantavan vastausprosenttia. Kysely lähetettiin sähköisessä muodossa seuraaville keskusjärjestöille: SAK, STTK, Akava, EK, KT, VTML sekä KiT. Järjestöjä pyydettiin sekä vastaamaan itse kyselyyn että lähettämään kysely edelleen jäsenistölleen. Koska kyselyyn vastattiin nimettömänä, vastauksissa ei ollut mahdollista erotella keskusjärjestöjen vastauksia muista vastauksista. Tämä haittasi tulosten käsittelyä siinä mielessä, että oletettavasti esimerkiksi tasa-arvotyön resursointi on keskusjärjestöissä toisenlaista kuin liittotasolla. Jatkossa vastaajista käytetään käsitettä järjestö, jolla tarkoitetaan sekä keskustyömarkkinajärjestöjä että niiden alaisia liittoja.

Tarkoituksena oli tutkia tasa-arvoasioiden painoarvoa, merkitystä ja käsittelyä työmarkkinajärjestöissä. Vastaajat antoivat kyselylomakkeesta kriittistä palautetta, sillä useimpiin kysymyksiin liittyviä asioita ei järjestöissä tilastoida. Monet vastaukset olivat siis vain arvioita asioista. Kyselyn suunnitteluvaiheessa ajateltiin, että kyselyn kohteena olisi noin 150 työmarkkinajärjestöä. Työmarkkinajärjestöjen lukumäärä on kuitenkin viime vuosina vähentynyt liittojen yhdistymisen myötä. Järjestöjen tämänhetkinen lukumäärä on keskusjärjestöt mukaan lukien eri www-sivuilta kerättyjen tietojen mukaan 121. Kyselyyn vastasi yhteensä 43 järjestöä. Kyselyn vastausprosentti oli 44 ja vastauksia kyselyyn saatiin taulukon 22 mukaisesti.

Tarkoituksena oli, että keskusjärjestöt olisivat lähettäneet kyselyn kaikille jäsenliitoilleen. Näin ei kuitenkaan tapahtunut, sillä osa järjestöistä valikoi mukaan tulevat liitot sen mukaan, onko liitto aktiivisesti mukana keskusjärjestön tasa-arvotoiminnassa ja onko liitossa nimetty henkilö tasa-

arvokysymyksiä varten. Tämä luonnollisesti antaa tuloksista todellisuutta positiivisemmän kuvan.

## Taulukko 22. Kyselyyn vastanneet ja vastausprosentit

Kysely 2008	Kysely lähetetty	Vastaajia (N)	Vastaus %
Työntekijäjärjestöt	84	34	40
Työnantajajärjestöt	13	9	69
Kaikki yhteensä	97	43	44

Koska työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen kokemukset tasa-arvolain toimivuudesta eroavat jonkun verran toisistaan, tulokset esitetään pääasiassa tämän jaottelun pohjalta. Tuloksissa on kuitenkin huomattava, että **työnantajajärjestöjen pienen lukumäärän vuoksi niiden tilastollinen tarkasteleminen on kyseenalaista.**

## 7.2 TASA-ARVOLAIN TUNNETTUUS JÄSENISTÖN PARISSA

Taulukossa 23 on esitetty, miten työntekijä- ja työnantajajärjestöt ovat organisoineet tasa-arvoon liittyvän työn järjestössä. Tulosten perusteella näyttää siltä, että työntekijäjärjestöt käsittelevät tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä työnantajajärjestöjä useammin. Ne myös resursoivat tasa-arvotyötä työnantajajärjestöjä enemmän. Sekä työntekijäjärjestöt että työnantajajärjestöt tukivat jäsenistöään eniten antamalla aiheeseen liittyvää neuvontaa ja jakamalla kirjallisia ohjeita sekä järjestämällä koulutusta. Ainoastaan 12 prosenttia työntekijäjärjestöistä oli tilastoinut jäsenistöltä tulevia tasa-arvoon liittyviä yhteydenottoja. Työnantajajärjestöistä tasa-arvokysymyksiä ei tilastoinut kukaan.

Yhteydenottojen tilastoinnilla saavutettaisiin kuitenkin monia etuja. Sen avulla saataisiin esimerkiksi selville, mitkä tasa-arvolakiin liittyvät kysymykset askarruttavat eniten työmarkkinakentällä. Tätä tietoa voitaisiin hyödyntää monilla eri tavoilla, esimerkiksi itse tasa-arvolakiin liittyvässä uudistustyössä. Lisäksi tilastointia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen järjestämissä luottamusmiesten ja yritysten koulutuksissa. Vastuu tilastoinnin suunnittelusta ja organisoinnista tulisi olla viranomaisten lisäksi myös työmarkkinajärjestöillä itsellään.

## Taulukko 23. Tasa-arvotyön organisointi järjestöissä

	Työntekijäjärjestöt	Työnantajajärjestöt
<b>Tasa-arvokysymysten yleisyys</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 29 prosenttia vastaajista käsitteli tasa-arvoasioita päivittäin tai viikoittain.</li> <li>• 38 prosenttia vastaajista käsitteli 1–2 kertaa kuukaudessa 24 prosenttia vastanneista käsitteli muutaman kerran vuodessa tasa-arvoasioita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suurin osa (67 %) käsitteli tasa-arvoasioita 1–2 kertaa kuukaudessa.</li> <li>• 33 prosenttia käsitteli tasa-arvoasioita muutaman kerran vuodessa.</li> </ul>
<b>Tasa-arvotyön resursointi järjestöissä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuudella prosentilla vastaajista oli päätoiminen henkilö tasa-arvoasioita varten.</li> <li>• 82 prosentilla vastaajista tasa-arvoasiat olivat osa muita työtehtäviä.</li> <li>• 12 prosentilla vastaajista tasa-arvoasiat eivät olleet erityisesti kenenkään vastuulla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaikilla vastanneilla tasa-arvoasiat olivat osa muita työtehtäviä.</li> </ul>
<b>Tasa-arvokysymysten tilastointi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 prosenttia vastanneista tilastoi jäsenistöltä tulevia tasa-arvokysymyksiä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhdessäkään järjestössä ei tilastoitu tasa-arvokysymyksiä.</li> </ul>
<b>Jäsenistön tukeminen tasa-arvoprosessissa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 88 prosenttia antoi neuvontaa.</li> <li>• 59 prosenttia järjesti koulutusta.</li> <li>• 53 prosenttia jakoi ohjeita ja oppaita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaikki antoivat neuvontaa.</li> <li>• 67 prosenttia järjesti koulutusta.</li> <li>• 44 prosenttia jakoi ohjeita ja oppaita.</li> </ul>

### 7.3 TASA-ARVOTYÖ JÄRJESTÖISSÄ

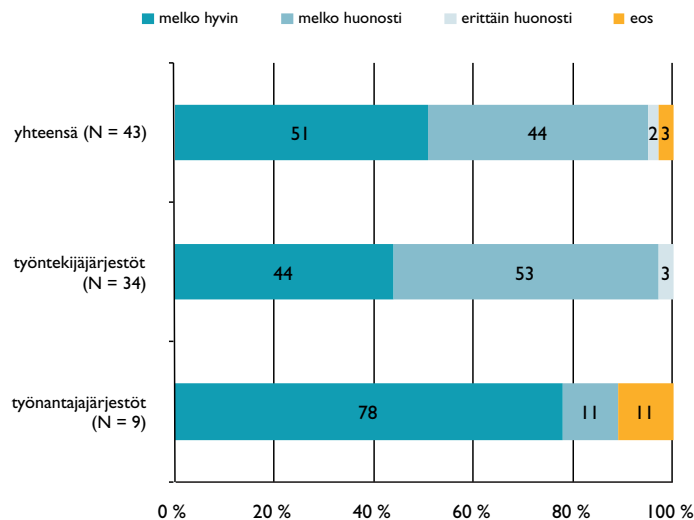
Järjestöt panostavat vaihtelevasti sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Monessa järjestössä tasa-arvoasioita hoitavat henkilöt, jotka ovat henkilökohtaisesti sitoutuneet asian hoitamiseen. Ongelmia syntyy, jos tasa-arvoasioista vastaavat järjestöissä ne, joiden oma näkemys tai kokemus ei tue tasa-arvon edistämistä. Seuraava lainaus on peräisin erään vastaamatta jättäneen lakiosaston esimiehen sähköpostiviestistä. Se kuvastaa sukupuolten tasa-arvoon liittyvää ongelmaa yleisesti: puutteellinen perehtyminen voi olla esteenä työpaikalla tasa-arvoasioiden agendalle ottamiselle. Vaikka tasa-arvon edistämistä ei suoranaisesti vastustettaisikaan, saattaa esimerkiksi jäsenistön yksipuolinen sukupuolirakenne jättää mahdolliset epäkohdat näkymättömiin.

*Ammatissa toimivista jäsenistämme on naisia vain muutama prosentti. Itse en ole törmännyt useina työskentelyvuosinani liitossa tasa-arvo-ongelmiin, ja kaikesta päätellen eivät ole myöskään muutkaan. Jätän siis tarkemman vastaamisen tekemättä.*

Vastaajia pyydettiin arvioimaan sekä jäsenistön tietoisuutta tasa-arvolain velvoitteista että tasa-arvolain vaikuttavuutta. Heiltä kysyttiin, kuinka hyvin tasa-arvolain velvoite tunnetaan. Kysymyksessä oli viisi vastausvaihtoehtoa: erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti, erittäin huonosti ja en osaa sanoa. Työntekijäjärjestöjen ja työnantajajärjestöjen arviot siitä, kuinka hyvin jäsenistö tuntee tasa-arvolain velvoitteet, vaihtelevat melko paljon. Kukaan vastaajista ei arvioinut, että jäsenistö tuntee tasa-arvolain velvoit-

teet erittäin hyvin. Työntekijäjärjestöt arvioivat, että sen jäsenistöstä<sup>24</sup> 44 prosenttia tuntee lain velvoitteet melko hyvin ja melko huonosti 53 prosenttia. Työnantajajärjestöt olivat arvioissaan työntekijäpuolta positiivisempia: ne arvioivat, että jäsenistöstä<sup>25</sup> 78 prosenttia tuntee lain melko hyvin ja 11 prosenttia melko huonosti. Työnantajapuolen positiivisemmat arviot eivät ole yllätys, sillä työnantajan edustajan pitää jo lähtökohtaisesti tuntea työelämää koskeva sääntely. Työnantajayritys vastaa siitä, että toiminta on lainmukaista.

KUVIO 23. MITEN HYVIN JÄSENTEN TYÖPAIKAT TUNTEVAT TASA-ARVOLAIN VELVOITTEET, %



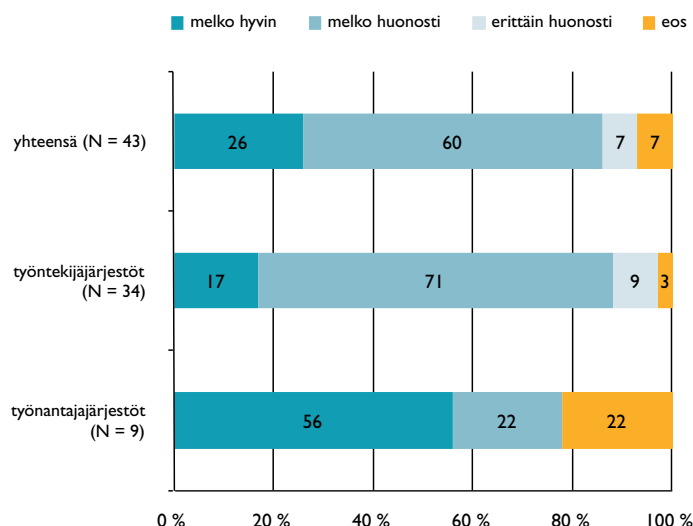
Sukupuolen perusteella tapahtuvan välittömän ja välillisen syrjinnän määritelmät lisättiin tasa-arvolakiin vuonna 2005<sup>26</sup>. Järjestöiltä tiedusteltiin, kuinka hyvin syrjinnän kieltojen sisältö on jäsenistön työpaikkojen tiedossa. Yksikään järjestöistä ei vastannut, että jäsenistö tuntee lain sisällön erittäin hyvin. Työntekijäjärjestöistä 17 prosenttia arvioi, että jäsenistö tuntee lain sisällön melko hyvin. 71 prosenttia arvioi, että jäsenistö tuntee lain sisällön melko huonosti ja 9 prosenttia erittäin huonosti. Työnantajajärjestöissä lain tunnettuutta pidettiin parempana kuin työntekijäpuolella. Työnantajajärjestöistä 56 prosenttia arvioi, että jäsenistö tuntee lain sisällön melko hyvin ja 22 prosenttia, että jäsenistö tuntee lain sisällön melko huonosti. Kuten edellä todettiin, työnantajapuolen positiivisemmat arviot eivät ole yllätys, sillä lähtökohtaisesti työnantajayrityksen on tunnettava työelämää koskeva säännöstö.

24 Keskusjärjestöjä lukuun ottamatta työntekijäjärjestöjen jäsenistö on yksittäisiä työntekijöitä.

25 Keskusjärjestöjä lukuun ottamatta työnantajajärjestöjen jäsenistö on työpaikkoja.

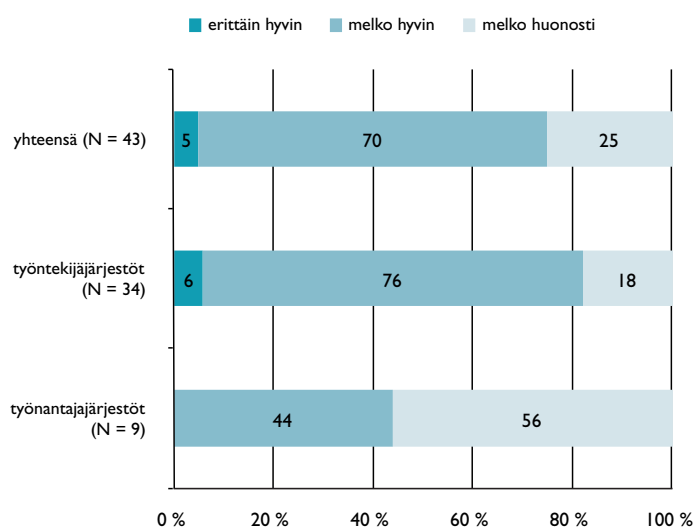
26 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.

KUVIO 24. MITEN HYVIN JÄSENISTÖ TUNTEE VÄLITTÖMÄN JA VÄLILLISEN SYRJINNÄN KIELTOJEN SISÄLLÖN, %



Etenkin työntekijäjärjestöt arvioivat, että tasa-arvolaki on toimiva väline työelämän tasa-arvon edistämiseksi: 76 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että tasa-arvolaille voidaan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa melko hyvin, ja 6 prosenttia puolestaan, että lailla voidaan edistää tasa-arvoa erittäin hyvin. Työnantajajärjestöt olivat arvioissaan työntekijäjärjestöjä kriittisempiä: 44 prosenttia oli sitä mieltä, että tasa-arvolaille voidaan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa melko hyvin, ja 56 prosenttia katsoi, että tasa-arvolaille voidaan edistää työelämän tasa-arvoa melko huonosti. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että tasa-arvolaille voidaan edistää erittäin huonosti tasa-arvoa.

KUVIO 25. MITEN HYVIN TASA-ARVOLAILLA VOIDAAN EDISTÄÄ TYÖELÄMÄN TASA-ARVOA



## 7.4 JÄSENISTÖN TASA-ARVOON LIITTYVÄT KYSYMYKSET

Järjestöille jäsenistöltä tulevat tasa-arvoa koskevat kysymykset koskivat yleisimmin raskautta ja perhevapaita sekä palkkausta. Nämä olivat myös yleisimpiä tasa-arvolakia koskevien työsuhderiitojen syitä. Palkkaus oli yleisimpiä tasa-arvolakiin ja tasa-arvosuunnitteluun liittyviä kysymyksiä. Myös syrjintään liittyvät tapaukset koskivat usein palkkausta. Palkkakysymyksen haasteellisuudesta kertoo myös se, että lähes kolmanneksella työntekijäpuolen luottamusmiehistä oli ollut ongelmia palkkatietojen saannissa.

Keskusjärjestöissä on todennäköisesti enemmän tietoa vastata tasa-arvo-lain soveltamista koskeviin kysymyksiin. Keskeistä on, mikä on keskusjärjestöjen alaisten liittojen valmius vastata jäsenistön kysymyksiin. Olennaista on se, miten keskusjärjestöissä oleva tieto ja ymmärrys saataisiin käyttöön liitoissa.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, mitä asioita **jäsenistön tasa-arvokysymykset** ovat koskeneet. Jokaisessa vaihtoehdossa vastaaja saattoi valita jonkun seuraavista vaihtoehdoista: kysytty usein, kysytty joskus tai ei ole kysytty. Seuraavassa on esitetty tasa-arvokysymysten yleisyys työnantaja- ja työntekijäpuolella. Järjestys on laskettu *kysytty usein-* ja *kysytty joskus-*vastausvaihtoehdon valinneista<sup>27</sup>. Työntekijäjärjestöiltä oli yleisimmin kysytty raskaudesta ja perhevapaista, palkkauksesta sekä työn ja perheen yhteensovittamisesta. Myös työnantajapuolella kysymykset olivat useimmiten liittyneet raskauteen ja perhevapaisiin. Seuraavaksi eniten oli kysytty tasa-arvosuunnitelman tekemisestä ja häirinnästä.

### Työntekijäjärjestöt (N = 32–33)

1. Raskaus ja perhevapaat
2. Palkkaus
3. Työn ja perheen yhteensovittaminen
4. Työsuhteen päättymisen
5. Työhönotto
6. Häirintä
7. Työpaikan olosuhteet
8. Toisiin tehtäviin siirtyminen
9. Muut työsuhteen ehdot kuin palkkaus
10. Tasa-arvosuunnitelman tekeminen
11. Työn johtaminen
12. Työnantajan vastatoimet

### Työnantajajärjestöt (N = 9)

1. Raskaus ja perhevapaat
2. Tasa-arvosuunnitelman tekeminen
3. Häirintä
4. Työhönotto
5. Työsuhteen päättymisen
6. Palkkaus
7. Muut työsuhteen ehdot kuin palkkaus
8. Työn ja perheen yhteensovittaminen
9. Toisiin tehtäviin siirtyminen
10. Työpaikan olosuhteet
11. Työn johtaminen
12. Työnantajan vastatoimet

Luottamusmiehellä tai muulla henkilöstön edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja työnantajalta yksittäisestä työntekijästä hä-

<sup>27</sup> Tällä kysymyksellä ei voida arvioida eri vaihtoehtojen suhdetta toisiinsa, eli ei voida sanoa esimerkiksi sitä, kuinka suuri osa työhönottoon tai palkkaukseen liittyvistä kysymyksistä on koskenut raskautta ja perhevapaita.



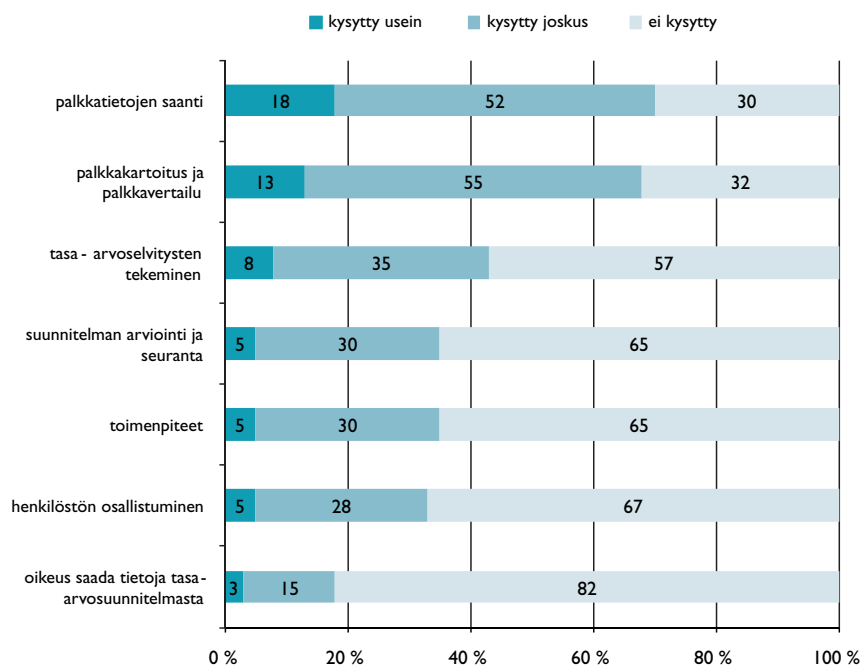
nen suostumuksellaan, kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää. Ainoastaan työntekijäjärjestöihin oli oltu yhteydessä, kun luottamusmiehellä oli ollut ongelmia palkkatietojen saannissa: 29 prosenttia järjestöistä oli tietoisia tällaisista tapauksista. Yhdelläkään työnantajajärjestöjen edustajalla ei ollut tiedossaan tapauksia, joissa olisi ollut ongelmia palkkatietojen saannissa.

Avovastauksissa palkkatietojen saannin haasteita kuvattiin seuraavasti:

- Palkkatietoja ei saa työnantajalta. Luottamusmiestä on ohjeistettu niiden vaatimisessa.
- Luottamusmiehille ei suostuta antamaan aasialaisen vuokratyövoiman palkkatietoja edes ryhmäkohtaisesti.
- Työnantajat eivät mielellään anna näitä tietoja. Yleensä tasa-arvovaltuutetulla uhkaaminen kuitenkin ratkaisee asian siten, että tiedot saadaan.
- Työnantaja ei ole antanut tarkkaa tietoa kaikista palkanosista luottamusmiehelle, verrokki ei ole antanut suostumustaan. Liiton lakimies on toistaiseksi saanut yksilöidyt tiedot.

Järjestöiltä kysyttiin, mihin **jäsenistön kysymykset tasa-arvosuunnittelusta** ovat liittyneet (kuvio 26). Eniten jäsenistö oli kysynyt palkkatietojen saannista: 18 prosenttia järjestöistä arvioi, että kysymyksiä oli esitetty usein ja 52 prosenttia puolestaan, että kysymyksiä oli kysytty joskus. Seuraavaksi eniten oli kysytty palkkakartoituksesta ja palkkavertailusta ja tasa-arvoselvityksen tekemisestä. Työnantaja- ja työntekijäpuolen välillä ei ollut juuriakaan eroa siinä, mistä tasa-arvosuunnittelun osa-alueesta heille oli esitetty kysymyksiä.

KUVIO 26. MITÄ ASIOITA JÄSENISTÖN TASA-ARVOSUUNNITTELUUN LIITTYVÄT ASIAT OVAT VIIMEISEN VUODEN AIKANA KOSKENEET (N = 40), %



## 7.5 TASA-ARVOSUUNNITTELUN YLEISYYS

Jäsenistön tasa-arvosuunnitelmien tekemistä oli tutkinut 44 prosenttia sekä työntekijä- että työnantajapuolelta vastanneista. Taulukossa 24 on esitetty, kuinka paljon järjestöt arvioivat jäsenistön työpaikkojen tehneen tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia. Vastaukset on luokiteltu seuraavasti: suunnitelmia on tehnyt alle 40 prosenttia, 41–60 prosenttia, 61–80 prosenttia tai yli 80 prosenttia jäsenistöstä. On huomattava, että työnantajajärjestöistä vain seitsemän vastaajaa oli vastannut tähän kysymykseen, mikä heikentää tuloksen luotettavuutta.

Työnantajajärjestöt olivat arvioissaan huomattavasti työntekijäjärjestöjä positiivisempia. Työntekijäjärjestöistä 21 prosenttia arvioi, että alle 40 prosenttia jäsenistöjen työpaikoista oli tehnyt tasa-arvosuunnitelmia. 24 prosenttia puolestaan arvioi, että suunnitelmia oli tehnyt 41–60 prosenttia työpaikoista. Saman verran eli 24 prosenttia arvioi että suunnitelmia oli tehnyt 61–80 prosenttia työpaikoista. Vastanneista 31 prosenttia arvioi, että suunnitelman oli tehnyt yli 80 prosenttia jäsenistöjen työpaikoista. Työnantajajärjestöistä kukaan ei arvioinut, että tasa-arvosuunnitelman olisi tehnyt 60 prosenttia tai sitä vähemmän jäsenistä. Vastaajista 14 prosenttia arvioi, että suunnitelmia oli tehnyt 61–80 prosenttia työpaikoista, ja 86 prosenttia puolestaan, että suunnitelman oli tehnyt yli 80 prosenttia jäsenistöjen työpaikoista.

Työnantajajärjestöt arvioivat myös palkkakartoituksen huomattavasti työntekijäjärjestöjä yleisemmäksi. Työntekijäjärjestöistä 35 prosenttia arvioi, että palkkakartoituksen on tehnyt alle 40 prosenttia jäsenistöjen työpaikoista. Vastanneista 43 prosenttia arvioi, että palkkakartoituksen on tehnyt 41–60 prosenttia työpaikoista. 13 prosenttia vastaajista arvioi, että palkkakartoituksen on tehnyt 61–80 prosenttia työpaikoista. Ainoastaan 9 prosenttia arvioi, että palkkakartoitus on yli 80 prosentilla jäsenistön työpaikoista. Sekä arvioissa tasa-arvosuunnitelmien että palkkakartoitusten määrästä vastausten hajonta oli suurta. Vähimmillään vastaajat olivat arvioineet, että tasa-arvosuunnitelma tai palkkakartoitus oli alle kymmenellä prosentilla jäsenistön työpaikoista, enimmillään puolestaan, että kaikki työpaikat olivat tehneet suunnitelman ja palkkakartoituksen.

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa henkilöstöpäälliköille suunnatun kyselyn tulokset antoivat samansuuntaista tietoa tasa-arvosuunnitelmien yleisyydestä: kyselyn mukaan tasa-arvosuunnitelma oli 62 prosentilla työpaikoista, suunnitelma puuttui 23 prosentilta ja se oli tekeillä 14 prosentilla työpaikoista. Sen sijaan palkkakartoitus oli henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan yleisempi kuin työmarkkinajärjestöille suunnatussa kyselyssä, sillä sen oli tehnyt 60 prosenttia työpaikoista. Ero voi johtua siitä, että henkilöstöpäälliköt saattoivat tarkoittaa palkkakartoituksella työpaikalla yleisesti tehtyä palkkojen tarkastelua, kun taas järjestöt arvioivat nimenomaan tasa-arvosuunnitelman yhteyteen tehdyn palkkakartoituksen yleisyyttä.

Taulukko 24. Arvio tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen yleisyydestä, %

	arvio	työntekijäjärjestöt (N = 23–29)	työnantajajärjestöt (N = 7)	yhteensä (N = 30–36)
Arvio tasa-arvosuunnitelman tehneistä	alle 40 %	21		17
	40–60 %	24		19
	61–80 %	24	14	22
	yli 80 %	31	86	42
		100	100	100
Arvio palkkakartoituksen tehneistä	alle 40 %	35		27
	40–60 %	43	14	36
	61–80 %	13	43	20
	yli 80 %	9	43	17
		100	100	100

Sitä ei ole tutkittu, kasautuuko tekemättä jättäminen tietyille aloille. Toinen seikka, jota kyselyvastauksissakin kommentoitiin, oli jäsenistön tasa-arvosuunnitelmien laatu ja toimeenpano. Eräs vastaaja kiteytti asian seuraavasti: *Vaikka tasa-arvosuunnitelmia on laadittu melko kattavasti, niiden jalkauttamisessa on vielä paljon työtä.* Tämä kertoo siitä, että vaikka tasa-arvosuunnitelmien määrä onkin lisääntynyt vuoden 2005 lakiuudistuksen jälkeen, tasa-arvosuunnitelmien toimeenpanossa on yhä työtä.

## 7.6 TASA-ARVOLAIN OIKEUSSUOJAKEINOJEN KÄYTTÖ

Tasa-arvolakiin liittyviä työsuhderiitoja tutkittiin kysymällä, kuinka paljon niitä on järjestössä käsitelty viimeisen vuoden aikana, mihin aihealueisiin työsuhderiidat ovat liittyneet ja miten työsuhderiidat ovat päättyneet. Kysymyksiä työsuhderiidoista pidettiin hankalina: järjestöllä oli saattanut olla useita riitoja, mutta vain yksi liittyi tasa-arvoon. Riidat oli sovittu kertakorvauksella erittelemättä, mikä osa korvauksesta liittyy mihinkin riitaan.

Taulukossa 25 on kuvattu, kuinka monta tasa-arvolakia koskevaa työsuhderiitaa järjestö oli selvittänyt viimeisen vuoden aikana sekä työsuhderiitojen lukumäärä yhteensä. Työnantajajärjestöistä oli niin vähän vastaajia, että tulosten esittäminen ei niistä ole järkevää. 14 prosenttia työntekijäjärjestöistä ei ollut viimeisen vuoden aikana käsitellyt lainkaan tasa-arvolakia koskevia työsuhderiitoja. Yhdestä neljään tasa-arvolakia koskevaa työsuhderiitaa oli käsitellyt 40 prosenttia työntekijäjärjestöistä, ja 32 prosenttia viidestä kymmeneen työsuhderiitaa. Tasa-arvolakia koskevien työsuhderiitojen lisäksi vastaajilta tiedusteltiin kaikkien järjestössä käsiteltyjen työsuhderiitojen määrää. Työsuhderiitojen määrä vaihteli järjestöissä nolasta hiukan yli viiteen tuhanteen<sup>28</sup>. Yli puolella työntekijäjärjestöistä kaikkien käsiteltyjen

28 Työsuhderiidan käsite ei ollut vastaajille yksiselitteinen. Osa vastaajista oli laskenut työsuhderiidaksi sellaisen työsuhdeneuvonnan, joka oli edellyttänyt esimerkiksi taustaselvitysten tekemistä.

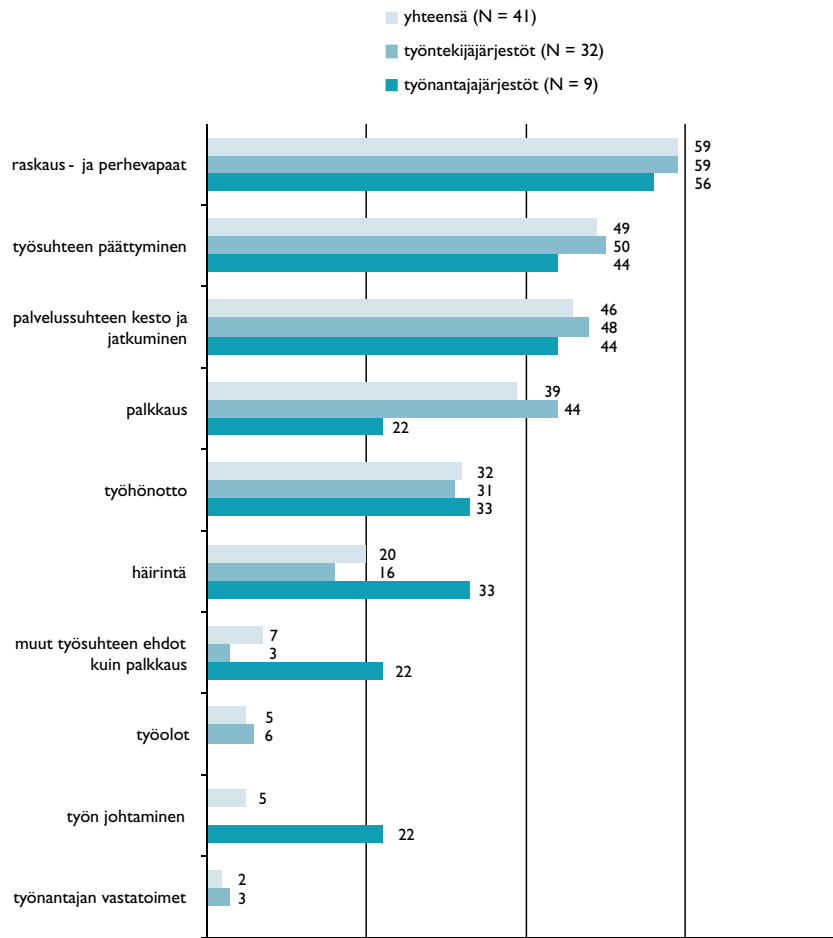
työsuhderiitojen lukumäärä oli sata tai alle, hiukan alle puolella puolestaan yli sata.

**Taulukko 25.** Arvio viimeisen vuoden aikana käsiteltyjen työsuhderiitojen määrästä työntekijäjärjestöissä, %

	arvio	työntekijäjärjestöt (N = 28)
Tasa-arvolakia koskevien työsuhderiitojen lukumäärä	0	14
	1–4	40
	5–10	32
	yli 10	14
		100
Kaikkien työsuhderiitojen lukumäärä	0	4
	1–10	18
	11–100	36
	yli 100	42
		100

Eniten työnantaja- ja työntekijäjärjestöissä oli käsitelty raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä työsuhderiitoja (59 %), seuraavaksi yleisimpiä olivat työsuhteen päättymiseen liittyvät työsuhderiidat (49 %) sekä palvelussuhteen kestoon ja jatkumiseen liittyvät riidat (46 %). Työntekijäjärjestöt olivat selvittäneet palkkaukseen liittyviä työsuhderiitoja työnantajajärjestöjä enemmän. Työnantajapuolella puolestaan oli selvitetty työntekijäpuolta useammin työsuhderiitoja, jotka liittyivät häirintään, työn johtamiseen tai muihin työsuhteen ehtoihin kuin palkkaukseen.

KUVIO 27. TASA-ARVOLAKIA KOSKEVAT TYÖSUHDERIITOJEN AIHEALUEET VIIMEISEN VUODEN AIKANA, %



Työsuhderiitojen suhdetta toisiinsa ei tällä kyselyllä voida arvioida. Esimerkiksi työsuhteen päättyminen tai epäselvyydet palkkauksessa voivat joko liittyä tai olla liittymättä raskauteen. Erillisellä kysymyksellä saatiin selville, että raskauteen ja perhevapaisiin liittyvät työsuhderiidat olivat useimmiten yhteydessä palvelussuhteen keston tai jatkumiseen (55 %) tai työsuhteen päättymiseen (41 %). Toisiin tehtäviin siirtymiseen riidoista oli liittynyt 33 prosenttia, työhönottoon 26 prosenttia ja palkkaukseen 24 prosenttia. Työntekijäjärjestöt olivat kautta linjan käsitelleet enemmän raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä työsuhderiitoja kuin työnantajajärjestöt.

Tasa-arvolakia koskevat oikeusriidat käräjäoikeuksissa vuosina 2005–2008 koskivat raskautta, virantäyttöä, koeaikaa, määräaikaisen sopimuksen päättämistä ja jatkamista sekä palkkausasioita. Sukupuoleen perustuvat työsyRJintätapaukset käräjäoikeuksissa 2005–2008 koskivat raskautta, koeaikapurkua ja työsopimusehtojen heikentämistä, työsuhteen päättämistä raskauden perusteella sekä seksuaalista ja sukupuolista häirintää. Työmarkkinajärjestöissä selviteltyt riidat vuosina 2007–2008 olivat koskeneet raskautta, perhevapaita, työsuhteen päättämistä ja palvelussuhteen kestoa ja jatkumista sekä palkkausta ja häirintää. Nämä riita-asiat ovat häirintää lukuun ottamatta hyvin perinteisiä tasa-arvoasioita, jotka ovat olleet tasa-arvotyön agendalla jo vuosikymmeniä. Näyttääkin siltä, että tasa-arvosuun-

nittelu ei ole purrut tasa-arvon peruskysymyksiin. (Selvitys eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain toimivuudesta 2010.)

## 7.7 YHTEENVETO TYÖMARKKINAJÄRJESTÖILLE OSOITETUSTA KYSELYSTÄ

### *Tasa-arvolaki*

- Työntekijäjärjestöt olivat työnantajajärjestöjä optimistisempia arvioidessaan tasa-arvolain toimivuutta tasa-arvon edistämisessä: 76 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että tasa-arvolaille voidaan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa melko hyvin, ja 6 prosenttia puolestaan, että lailla voidaan edistää tasa-arvoa erittäin hyvin. Työnantajajärjestöistä 44 prosenttia arvioi, että tasa-arvolaille voidaan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa melko hyvin ja 56 prosenttia oli sitä mieltä, että työelämän tasa-arvoa voidaan edistää lailla melko huonosti.
- Yksikään vastaajista ei arvioinut, että järjestön jäsenistö tuntee tasa-arvolain velvoitteet erittäin hyvin. Työnantajajärjestöt arvioivat työntekijäjärjestöjä positiivisemmin jäsenistönsä lain velvoitteiden tuntemisen tasoa: niiden mukaan 78 prosenttia jäsenistöistä tuntee lain melko hyvin ja 11 prosenttia melko huonosti. Työntekijäjärjestöistä 44 prosenttia arvioi, että jäsenistö tuntee lain velvoitteet melko hyvin ja 53 prosenttia arvioi jäsenistön tuntevan lain melko huonosti. Työnantajayrityksen on lähtökohtaisesti tunnettava työelämää koskeva säännöstö, joten on luonnollista, että työnantajapuolen arviot ovat positiivisemmat.
- Yksikään järjestöistä ei vastannut, että jäsenistö tuntee välittömän ja välillisen syrjinnän kieltojen sisällön erittäin hyvin. Työntekijäjärjestöistä 17 prosenttia arvioi, että jäsenistö tuntee syrjinnän kiellot melko hyvin, 71 prosenttia melko huonosti ja 9 prosenttia erittäin huonosti. Työnantajajärjestöissä syrjinnän kieltojen tunnettuus arvioitiin paremmaksi kuin työntekijäpuolella. Työnantajajärjestöistä 56 prosenttia arvioi, että jäsenistöpaikat tuntevat syrjinnän kieltojen sisällön melko hyvin ja 22 prosenttia melko huonosti. Työnantajapuolen positiivisemmat arviot johtuvat osin siitä, että työnantajayrityksen on lähtökohtaisesti tunnettava työelämää koskevan säännöstön sisältö.

### *Tasa-arvotyön organisointi*

- Useimmiten järjestöissä käsiteltiin tasa-arvoasioita 1–2 kertaa kuukaudessa. Päivittäin tasa-arvoasioita käsitteli 2 prosenttia vastanneista ja viikoittain 21 prosenttia vastanneista. Lähes

kolmannes vastaajista käsitteli tasa-arvoasioita muutaman kerran vuodessa tai harvemmin. Tasa-arvoasioita käsiteltiin työntekijäjärjestöissä useammin kuin työnantajajärjestöissä.

- Työntekijäjärjestöistä 82 prosentilla tasa-arvoasiat kuuluivat osana muihin työtehtäviin, 6 prosentilla oli päätoiminen henkilö tasa-arvoasioita varten, kun taas 12 prosentilla tasa-arvoasiat eivät olleet erityisesti kenenkään vastuulla. Työnantajajärjestöistä kaikilla vastanneilla järjestöillä tasa-arvoasiat olivat osa muita työtehtäviä.
- Työntekijäjärjestöistä 12 prosenttia tilastoi jäsenistöltä tulevia tasa-arvokysymyksiä. Yksikään vastanneista työnantajajärjestöistä ei tilastointia tehnyt.

#### *Jäsenistön tasa-arvoon liittyvät kysymykset*

- Sukupuolten tasa-arvoasioissa järjestöiltä oli kysytty eniten raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä kysymyksiä. Seuraavaksi eniten oli kysytty palkkauksesta ja työsuhteen päättymisestä. Myös häirinnästä oli kysytty usein.
- Tasa-arvosuunnitteluun liittyvissä asioissa järjestöille oli tehty eniten palkkatietojen saantiin ja palkkakartoituksen tekemiseen liittyviä kysymyksiä.

#### *Tasa-arvosuunnittelun yleisyys*

- Jäsenistön tasa-arvosuunnitelmien tekemistä oli tutkinut 44 prosenttia vastanneista.
- Arviot suunnitelmien ja palkkakartoitusten määrästä vaihtelivat paljon. Tasa-arvosuunnitelmien määrä arvioitiin suuremmaksi kuin palkkakartoitusten määrä. Yleisin arvio oli, että suunnitelman oli tehnyt yli 80 prosenttia jäsenistöstä ja palkkakartoituksen 40–60 prosenttia.

#### *Jäsenistön tasa-arvosuunnitteluun liittyvät kysymykset*

- Tasa-arvosuunnitteluun liittyvät kysymykset koskivat useimmiten palkkatietojen saantia. Seuraavaksi eniten järjestöiltä oli kysytty palkkakartoituksesta ja palkkavertailusta sekä tasa-arvoselvityksistä.
- Useimmiten järjestöt tukivat jäsenistöään antamalla neuvontaa (91 %). Järjestöistä 61 prosenttia oli järjestänyt tasa-arvosuunnitteluun liittyvää koulutusta. Noin puolet järjestöistä oli jakanut ohjeita tai oppaita.

#### *Tasa-arvolain oikeussuojakeinojen käyttö viimeisen vuoden aikana*

- 14 prosenttia työntekijäjärjestöistä ei viimeisen vuoden aikana ollut käsitellyt lainkaan tasa-arvolakia koskevia työsuheriitoja. Suurin osa järjestöistä oli käsitellyt yhdestä neljään tasa-arvolakia koskevaa työsuheriittoa. On mahdotonta arvioida sitä, onko riitojen määrä nousussa vai laskussa, sillä asiaa ei ole tutkittu aikaisemmin.

- Eniten järjestöissä oli käsitelty raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä työsuhderiitoja (59 %), seuraavaksi eniten työsuhteen päättymiseen liittyviä työsuhderiitoja (49 %) ja palvelussuhteen keston ja jatkumiseen liittyviä riitoja (46 %).



## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tasa-arvolain toimivuuden arviointi -hanke perustuu kolmeen kyselyaineistoon sekä yhteen haastatteluaineistoon. Ensimmäisen aineiston muodostaa henkilöstöpäälliköille suunnattu kysely, jolla selvitettiin *työnantajan edustajien* näkemyksiä tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten yleisyydestä, tekemisen prosessista sekä suunnitelmien vaikutuksista. Kysely lähetettiin keväällä 2008 1 500:lle vähintään 30 henkilöä työllistävälle yksityisen ja julkisen sektorin työpaikalle (vastausprosentti 51). Toisella aineistolla selvitettiin *henkilöstön edustajien* näkemyksiä henkilöstön osallistumisesta suunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemiseen. Kysely osoitettiin talvella 2009 niille 579 työpaikalle, jotka olivat edellä mainitussa kyselyssä ilmoittaneet, että heillä on joko valmis tai keskeneräinen tasa-arvosuunnitelma (vastausprosentti 54). Kyselyitä täydennettiin kesällä ja syksyllä 2009 tehdyillä 27 haastattelulla, jotka tehtiin kymmenellä työpaikalla. Jokaisella työpaikalla haastateltiin tasa-arvosuunnitelman tekemiseen osallistuneita työnantajan ja henkilöstön edustajia. Haastatteluihin osallistuneilta työpaikoilta kerättiin tasa-arvosuunnitelmat, jotka myös arvioitiin. Kolmannen ja edellisistä aineistoista erillisen kyselyaineiston muodostaa vuonna 2008 työmarkkina-keskusjärjestöille ja niiden alaisille liitoille suunnattu kysely, jolla kerättiin tietoa järjestöjen käsityksistä ja kokemuksista tasa-arvolakia koskevissa asioissa.

Tasa-arvolain toimivuutta arvioitaessa on tärkeää kiinnittää huomiota lakiin kirjattuihin pyrkimyksiin ehkäistä syrjintää, edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä. Lain toteuttamisessa tulisi huomioida sekä muodolliset että sisällölliset vaateet. Muodollisesti tarkasteltuna tasa-arvon edellytykset näyttävät parantuneen, sillä työpaikoilla oltiin varsin hyvin perillä tasa-arvosuunnitteluelvoitteesta: kaikista työpaikoista 91 prosenttia oli asiasta tietoisia. Kirkon, valtion ja kuntien piirissä tasa-arvosuunnitteluelvoitteen tunsivat melkein kaikki vastanneet. Huonoiten tieto on saavuttanut yksityisen sektorin, jossa 13 prosenttia vastanneista ei ollut suunnitteluelvoitteesta tietoisia.

**Henkilöstöpäälliköille suunnatun kyselyn** mukaan 62 prosenttia työpaikoista oli tehnyt tasa-arvosuunnitelman, 14 prosentilla työpaikoista suunnitelma oli tekeillä ja 23 prosenttia ilmoitti, ettei heillä ollut suunnitelmaa. Eniten suunnitelmia oli tehty valtiosektorilla, missä suunnitelma oli 86 prosentilla vastanneista. Kuntasektorilla tasa-arvosuunnitelman oli tehnyt 70 prosenttia työpaikoista. Yksityisellä sektorilla reilulla puolella (57 %) oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma. Teollisuudessa suunnitelmia oli tehty hiukan palvelusektoria useammin. Seurakunnista ja seurakuntayhtymistä yli puolella (58 %) oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma. Suurista, vähin-

tään 250 henkeä työllistävästä työpaikoista suunnitelman oli tehnyt 85 prosenttia, 50–249 henkeä työllistävästä työpaikoista 67 prosenttia ja pienistä 30–49 henkeä työllistävästä työpaikoista ainoastaan 38 prosenttia.

Työpaikkoja voidaan kannustaa tasa-arvosuunnitteluun monilla eri tavoin. Jos työpaikalla ei ole tasa-arvosuunnitelmaa ja tekemättömyys johtuu tiedon puutteesta, on pohdittava, miten ja minkälainen tieto saavuttaisi parhaiten tällaiset työpaikat. Suunnittelua helpottavat apuvälineet puolestaan auttavat työpaikkoja, joilla tekemättömyys on seurausta aika- ja resurssipuutasta. Motivaatio-ongelmiin saattaisivat auttaa myönteiset esimerkit tasa-arvosuunnittelulla saavutettavista hyödyistä.

Tasa-arvolaki edellyttää työpaikkoja tekemään palkkakartoituksen osana tasa-arvosuunnitelmaa. Lain mukaan suunnitelman osana on oltava ”erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista”. Laissa ei ole tarkemmin määritelty sitä, miten kartoitus olisi tehtävä. Henkilöstöpäälliköille suunnatun kyselyn mukaan työpaikoista 60 prosenttia oli tehnyt palkkakartoituksen. Työpaikoista 36 prosenttia ei ollut tehnyt kartoitusta ja 4 prosenttia ei osannut sanoa, oliko työpaikalla tehty kartoitus. Eniten kartoituksia oli tehty valtiosektorilla, jossa kartoituksen oli tehnyt 77 prosenttia vastanneista. Yksityisellä sektorilla palkkakartoituksen oli tehnyt 60 prosenttia ja kuntasektorilla 58 prosenttia vastanneista. Vähiten kartoituksia oli tehty kirkon piirissä, missä ainoastaan 44 prosenttia vastanneista oli tehnyt kartoituksen. Tämä saattaa johtua siitä, että seurakunnilla ja seurakuntayhtymillä siirryttiin kyselyn ajankohtana uuteen palkkausjärjestelmään, minkä takia palkkakartoituksen tekemistä on saatettu lykätä. Palkkakartoituksen tehneiden työpaikkojen suuren määrän syynä voi olla se, että todennäköisesti osa vastaajista oli tarkoittanut palkkakartoituksella työpaikalla tehtyä palkkojen yleistä tarkastelua, eikä tasa-arvosuunnitteluprosessin osana tehtävää naisten ja miesten palkkavertailua. Tätä päätelmää tukee esimerkiksi se, että kyselyn mukaan yksityisellä sektorilla palkkakartoituksia on tehty enemmän kuin tasa-arvosuunnitelmia.

**Henkilöstön edustajille suunnatun kyselyn** mukaan vain harvat henkilöstön edustajat olivat osallistuneet koko palkkakartoitusprosessiin. Useimmiten henkilöstö oli osallistunut *palkkakartoituksen tulosten analysointiin sekä johtopäätösten tekemiseen* (70 %). Noin kolmannes vastaajista oli osallistunut *palkkakartoituksen suunnitteluun*. *Tietojen keräämiseen ja toimenpiteiden suunnitteluun* oli osallistunut viidennes vastaajista. Kyselyn mukaan palkkakartoituksen tulokset olivat useimmin henkilöstöhallinnon (81 %), johdon (73 %) ja luottamusmiesten (64 %) tiedossa. Sen sijaan tasa-arvoryhmällä oli tieto palkkakartoituksen tuloksista alle kolmanneksella vastanneista. Vaikka huomioitaisiin, että kaikilla työpaikoilla ei ole tasa-arvoryhmää vaan suunnitelma tehdään esimerkiksi yt-ryhmässä, tämä vahvistaa tulkintaa, jonka mukaan palkkakartoitus on saatettu tehdä ilman yhteyttä tasa-arvosuunnitelmaan.

Palkkakartoituksen tekeminen oli **haastatteluiden perusteella** työpaikoilla eniten päänvaivaa aiheuttanut tasa-arvosuunnitelman osa. Palkkakartoitusten tekemistä vaikeuttaa ja laatua heikentää töiden ja työtehtävien voimakas jakautuminen sukupuolen mukaan. Palkkakartoitukseen on vaikea muodostaa vertailuryhmiä, joissa olisi sekä naisia että miehiä. Jos vertailuryhmään tulee vain muutama toisen sukupuolen edustaja, on vaarana, että yksittäisten naisten tai miesten palkkasummat paljastuvat. Pienillä työpaikoilla sopivien vertailuryhmien löytämisen vaikeus korostuu. Palkkakartoituksen tekemistä hankaloitti myös se, että noin viidenneksellä vastaajista oli ollut vaikeuksia saada tietojärjestelmistä tarvittavia tietoja. Samoin viidenes vastaajista oli epätietoisia siitä, miten palkkakartoitus pitäisi tehdä.

Palkkakartoituksen tekemisen haasteellisuutta heijastelee myös se, että tasa-arvovaltuutetun, työnantajaliittojen ja työntekijäliittojen palkkakartoitusta koskevat ohjeet poikkeavat toisistaan jossain määrin. Työnantajaliittojen ohjeita oli henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan käyttänyt 63 prosenttia, työntekijäliittojen ohjeita 29 prosenttia ja tasa-arvovaltuutetun ohjeistusta 33 prosenttia työpaikoista. Yksi yhteinen malli ja ohje voisi helpottaa palkkakartoituksen tekemistä. Tällöinkin työpaikan oma henkilöstörakenne ja käytössä olevat tekniset järjestelmät pakottavat soveltamaan mallia kunkin työpaikan omiin tarpeisiin ja mahdollisuuksiin sopivaksi. Haastatteluissa tuli ilmi, että palkkakartoituksen erilaiset ohjeet eivät olleet haitanneet kartoituksen tekemistä. Palkkakartoituksen haasteet liittyivät ohjeiden soveltamiseen eli siihen, miten palkkakartoitus on mahdollista tehdä omalla työpaikalla.

Käytännössä työpaikat olivat haastatteluiden mukaan päätyneet keskenään hyvin erilaisiin tapoihin palkkavertailujen tekemisessä. Kaikki palkkakartoituksen tehneet työpaikat olivat jollain tasolla vertailleet naisten ja miesten palkkoja. Peruspalkan tai tehtäväkohtaisen palkan lisäksi vain yhdellä työpaikalla oli verrattu lisien jakautumista. Henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan eri ammattiryhmien naisten ja miesten palkkoja oli vertailnut 65 prosenttia työpaikoista ja 63 prosenttia työpaikoista oli verrannut naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuusluokkiin. Kyselyn mukaan 17 prosenttia työpaikoista oli tehnyt palkkavertailua yli työehtosopimusrajojen. Suurimmalla osalla haastatelluista työpaikoista palkkavertailussa keskityttiin samoilla ammattinimikkeillä olevien tai samoissa tehtäväryhmissä olevien vertailuun. Työpaikat eivät juuri pohtineet sitä, mitkä työt tai työtehtävät olisivat keskenään samanarvoisia.

Henkilöstöpäällikkökyselyyn vastanneista 56 prosenttia totesi, että palkkakartoituksessa havaittiin eroa naisten ja miesten palkkauksessa. Useimmiten palkkaeroa selitettiin naisten ja miesten töiden ja työtehtävien segregoitumisella. Palkkavertailun toteuttamistavalla ja tuloksilla ei kyseilyiden ja haastatteluiden perusteella ole suoraa yhteyttä sitä seuranneisiin toimenpiteisiin. Vaikka palkkakartoitus olisi tuonut esille, että työpaikalla on palkkaeroja naisten ja miesten välillä, syytä ei välttämättä selvitetty eikä asiasta välttämättä seurannut mitään toimenpiteitä. Toisaalta myös hyvin

yksinkertaisesta palkkakartoituksesta saattoi seurata keskustelua ja toimenpiteitä. Yleisimmät palkkakartoitusta seuranneet toimenpiteet olivat *työn vaativuuden arviointi* ja *työnkuvien ja tehtävänimikkeiden läpikäynti*. Vaikka palkkakartoituksen tekeminen on haastavaa, kyselyn perusteella sen tekeminen kannattaa. Henkilöstön edustajille suunnatun kyselyn vastaajista 73 prosenttia oli sitä mieltä, että palkkakartoituksesta oli ollut hyötyä.

Suurimmalla osalla haastatelluista työpaikoista ensimmäinen tasa-arvosuunnitelman tekemisessä kohdattu ongelma oli kiinnostuksen puute asiaa kohtaan. Tämä ilmeni siten, että tasa-arvoryhmään oli vaikea saada jäseniä mukaan. Keskeinen kysymys on, miten saadaan toisaalta lisättyä ihmisten kiinnostusta tasa-arvosuunnitelmaa kohtaan ja toisaalta luotua tasa-arvotyö niin vakiintuneeksi käytännöksi, ettei sen tekeminen ole pelkästään kiinnostukseen perustuvaa. Tärkeää on tuoda esille tasa-arvosuunnitelman tehneiden työpaikkojen kannustavia esimerkkejä siitä, millaisia positiivisia käytännön seurauksia suunnitelmalla on ollut.

Tasa-arvolaki edellyttää, että työpaikan tasa-arvosuunnitelma pohjaksi selvitetään työpaikan tasa-arvotilannetta. Tutkimusten mukaan tämä toimii suhteellisen hyvin: useimmiten tasa-arvosuunnitelman perustana oli käytetty henkilöstöhallinnon tilastoja, keskusteluja ja henkilöstökyselyjä. Joka kolmas työpaikka oli tehnyt erillisen tasa-arvoselvityksen tilanteen kartoittamiseksi.

Tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen oli työpaikoilla hoidettu yleisesti hyvin. Valmiista suunnitelmasta tiedotettiin monipuolisesti useaa eri tiedottamiskanavaa käyttäen. Tiedottamista enemmän työpaikoilla oli ongelmia suunnitelman seurannassa ja päivittämisessä. Suunnitelman tekeminen koettiin monella työpaikalla kertaluontoisena tapahtumana ja sen päivittämisestä siirrettiin tulevaisuuteen.

Kyselyissä ja haastatteluissa nousi esille, että vastaajien oli vaikea arvioida suunnitelman vaikutuksia työpaikalla. Kyselyissä vastaajat arvioivat, että suunnitelmalla oli ollut eniten vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä häirinnän ja syrjinnän vähenemiseen. Haastatteluissa tuli ilmi, että samalla työpaikalla haastatelluilla henkilöillä oli erilaisia näkemyksiä tasa-arvosuunnitelman vaikutuksista. Todennäköisesti tasa-arvosuunnitelmaa tehneet ihmiset eivät olleet yhdessä pohtineet tasa-arvosuunnitelman vaikutuksia. Näyttää siltä, että parhaiten vaikutuksia pystyy arvioimaan henkilö, jolla on kokonaisvaltainen näkemys tasa-arvosuunnitelman tekemisestä ja toimenpiteiden toteuttamisesta.

Vaikutusten arvioinnin hankaluuteen vaikuttaa todennäköisesti se, että useimmat haastateltavat olivat olleet aktiivisesti mukana tasa-arvosuunnitelman tekemisessä, mutta suunnitelman valmistumisen jälkeen tasa-arvotyö oli heidän osaltaan päättynyt. Työpaikalla oli siis saattanut tapahtua muutoksia ja uudistuksia, mutta niiden yhteyttä tasa-arvosuunnitelmaan ei välttämättä tunnistettu. Suurin osa haastateltavista arvioi, että tasa-arvosuunnitelmalla oli ollut positiivisia vaikutuksia, mutta vastaajat eivät kuitenkaan osanneet määritellä vaikutuksen kohdetta täsmällisesti. Vaikutus saat-

toi näkyä esimerkiksi asenteiden muuttumisena tai siinä, että *"tasa-arvoon liittyvistä asioista ylipäätään huolehditaan työpaikalla"*.

Tasa-arvolaki edellyttää työnantajaa tekemään tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Laissa ei kuitenkaan määritellä tarkemmin, mitä yhteistyöllä tarkoitetaan tai ketkä voivat toimia henkilöstön edustajina. Sosiaali- ja terveysministeriö on omassa ohjeistuksessaan tarkentanut tasa-arvotyöhön osallistujia ja yhteistyön laatua (STM esitteitä 2005:6) seuraavasti: *Suunnitelma laaditaan yhteistyössä työpaikan eri henkilöstöryhmien edustajien kanssa soveltaen yhteistoimintalakia tai vastaavia säännöksiä julkisella sektorilla tai asettamalla esimerkiksi erillinen suunnittelu-ryhmä*. Käytännössä yhteistyö voi kuitenkin saada työpaikoilla hyvinkin erilaisia muotoja: joskus tasa-arvosuunnitelma voidaan tehdä valmiiksi muualla ja tuoda vain tiedoksi elimeen, jossa henkilöstöllä on edustus.

Tutkimus tuo esille, että työpaikoilla on epäselvyyttä siitä, ketkä toimivat tasa-arvotyössä työpaikalla eri ryhmien edustajina. On mahdollista, että tasa-arvosuunnitelman tekeminen sujuu eri ryhmien välillä hyvässä yhteistyössä siten, että eri ryhmien tarpeet ja toiveet eivät ole keskenään ristiriitaisia. Toisaalta sukupuolten tasa-arvoon ja palkkaan liittyy paljon myös vaikeasti käsiteltäviä ja henkilökohtaisia asioita, joihin puuttumisesta tai joiden hyväksymisestä on työpaikoilla erilaisia näkemyksiä. Erityisesti palkkakartoituksen ja toimenpiteiden suunnittelussa olisi tärkeää, että mukana olevat henkilöt tietäisivät, kenen näkökantaa he ryhmässä edustavat ja millä valtuuksilla toimivat.

Sen lisäksi, että tasa-arvosuunnitelmaa tekeville henkilöille on epäselvää, kenen edustajina he tasa-arvosuunnitelmaa tekevät, muutkaan perusasiat eivät ole kaikilla työpaikoilla selvillä. Esimerkiksi luottamusmiesten oikeus palkkatietojen saantiin ei ollut itsestään selvää kaikille. Yhdessä kyselyn vastauksessa todettiin, että palkkakartoituksen tekemiseen ei ollut osallistuttu, koska *"ihmisten palkkatiedot eivät kuulu luottamusmiehelle"*.

Henkilöstön osallistuminen tasa-arvotyön prosessiin ei ole kaikilla työpaikoilla itsestään selvä asia: esimerkiksi henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan luottamusmiehet olivat olleet mukana suunnitelman tekemisessä vain neljänneksellä ja palkkakartoituksen tekemisessä vain noin kolmanneksella työpaikoista. Myös henkilöstön edustajille suunnatun kyselyn keskeinen tulos liittyy henkilöstön osallistumiseen tasa-arvotyöhön ylipäätään: yli viidennes kyselyyn vastanneista palautti tyhjän lomakkeen merkiksi siitä, että heidän työpaikallaan ei ollut sellaista henkilöstön edustajaa, joka olisi osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen.

Ryhmän kokoonpanon, aktiivisuuden ja motivoituneisuuden ohella tasa-arvosuunnitelmien laatuun vaikuttaa yksilöiden panos, joka joillain työpaikoilla nousee jopa ryhmän työskentelyä merkittävämpään asemaan. Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että hyvän tasa-arvosuunnitelman ja toimivan tasa-arvosuunnittelun taustalta löytyy yleensä yksi asiaan sitoutunut ja siitä innostunut henkilö. Haastateltujen joukossa oli tällaisia aktiivisia toimijoita, jotka olivat ottaneet tasa-arvosuunnitelman tekoprosessin

käynnistämisen ja käynnissä pitämisen tehtäväkseen. Heidän panoksensa suunnitelman tekemisessä oli keskimääräistä suurempi, vaikka heidän asemansa työpaikalla ei sitä välttämättä olisi edellyttänytäkään. Muutama tällaisista haastateltavista oli osallistunut tasa-arvosuunnitteluun jo edellisillä työpaikoillaan ja tuonut mukanaan esimerkiksi hyväksi todettua materiaalia ja kehitysehdotuksia. Näiden aktiivien lisäksi vain yksi haastatelluista kertoi päätyneensä tasa-arvosuunnitelman tehneeseen ryhmään puhtaasti omasta kiinnostuksestaan.

Sillä, että tasa-arvotyö on työpaikalla yhden aktiivisen henkilön varassa, on myös kääntöpuolensa. Erityisen haasteellista on varmistaa kaiken tarvittavan tiedon siirtyminen henkilöltä toiselle työtehtävien muuttuessa tai työpaikanvaihdoksen yhteydessä.

**Erillisellä kyselyllä** selvitettiin tasa-arvolain toimivuutta **työmarkkinakeskusjärjestöissä ja niiden alaisissa liitoissa**. Työmarkkinajärjestöjen rooli työelämän tasa-arvon edistäjänä on merkittävä. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat tärkeässä asemassa tasa-arvolakia koskevassa tiedottamisessa keskusjärjestöjen alaisuudessa toimiville liitoille. Liitot puolestaan ovat luottamusmiestöiminnan ja yrityksistä sekä työpaikoilta tulevan palautteen kautta tärkein väylä organisaatiotasolle tapahtuvassa tiedottamisessa ja konkreettisten ohjeiden antamisessa. Kyselyyn vastasi yhteensä 43 järjestöä, joista yhdeksän edusti työnantajapuolta ja 34 työntekijäpuolta. Kyselyn vastausprosentti oli 44.

Etenkin työntekijäjärjestöt arvioivat, että tasa-arvolaki on toimiva väline työelämän tasa-arvon edistämiseksi: 76 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että tasa-arvolaille voidaan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa melko hyvin ja kuusi prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että lailla voidaan edistää tasa-arvoa erittäin hyvin. Työnantajajärjestöt olivat arvioissaan työntekijäjärjestöjä kriittisempiä: 44 prosenttia sitä mieltä, että tasa-arvolaille voidaan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa melko hyvin ja 56 prosenttia sitä mieltä, että tasa-arvolaille voidaan edistää työelämän tasa-arvoa melko huonosti. Myös tasa-arvoasioiden resursointi järjestöissä oli vaihtelevaa, sillä vain harvoilla järjestöillä oli päätoiminen henkilö tasa-arvoasioita varten.

Lähes kaikki (91 %) järjestöt tukivat jäsenistönsä tasa-arvotyötä antamalla neuvontaa. Järjestöille kohdistetut tasa-arvolakiin liittyvät kysymykset koskivat yleisimmin raskautta ja perhevapaita sekä palkkausta. Palkkaus oli myös melko usein aiheena järjestöjen selvittämässä tasa-arvolakia koskevissa työsuhteriidoissa.

Jäsenistön tasa-arvosuunnitelmien tekemistä oli tutkinut 44 prosenttia vastanneista. Järjestöjen arviot tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia tehneiden työpaikkojen määrästä vaihtelivat huomattavasti. Joissakin vastauksissa arvioitiin, että kaikki jäsenistön työpaikat olivat tehneet suunnitelman ja kartoituksen. Mukana oli myös niitä, jotka arvioivat, että suunnitelma ja kartoitus löytyvät harvemmalta kuin joka kymmenenneltä työpaikalta. Toinen seikka, jota kyselyvastauksissakin kommentoitiin, oli jäsenistön tasa-arvosuunnitelmien laatu ja toimeenpano. Eräs vastaaja kiteytti asian seuraavasti: *Vaikka tasa-arvosuunnitelmia on laadittu melko kattavasti, niiden*

*jalkauttamisessa on vielä paljon työtä.* Tämä kertoo siitä, että vaikka tasa-arvosuunnitelmien määrä onkin noussut vuoden 2005 lakiuudistuksen jälkeen, tasa-arvosuunnitelmien toimeenpanossa ja laadussa on yhä kehitettävää.

Ainoastaan 12 prosenttia työntekijäjärjestöistä oli tilastoinut jäsenistöltä tulevia tasa-arvoon liittyviä yhteydenottoja. Työnantajajärjestöistä tasa-arvokysymyksiä ei tilastoinut kukaan. Yhteydenottojen tilastoinnilla saavutetaisiin kuitenkin monia etuja. Keskeisin saavutus olisi se, että tilastoinnin avulla saataisiin selville, mitkä tasa-arvolakiin liittyvät kysymykset askarruttavat eniten työmarkkinakentällä. Lisäksi tilastointia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen järjestämissä luottamusmiesten ja työpaikkojen koulutuksissa.

Liitoissa ja keskusjärjestöissä henkilöstön osaaminen tasa-arvokysymyksissä saattaa vaihdella suuresti. Keskeinen kysymys on, miten varmistetaan, että kaikkien järjestöjen jäsenet olisivat yhdenvertaisessa asemassa sukupuolten tasa-arvoon liittyvän neuvonnan ja ohjauksen saamisessa. Tasa-arvonäkökulman valtavirtaistaminen eli tasa-arvonäkökulman huomioiminen osana kaikkea normaalia toimintaa on tavoite, johon sekä keskusjärjestö että liittotasollakin tulisi pyrkiä.

Mitä tasa-arvolain toimivuudesta voidaan kyselyiden ja haastatteluiden valossa sanoa? Tasa-arvosuunnitelmien määrä on eri tahojen tekemien kyselyiden mukaan lisääntynyt lakiuudistuksen jälkeen. Nyt raportoitavan henkilöstöpäälliköille suunnatun kyselyn mukaan suunnitelman oli tehnyt 62 prosenttia työpaikoista. Sen sijaan tasa-arvosuunnitelmien laadun muutoksesta lakiuudistusta edeltäneeseen tilanteeseen on vertailutietojen vähäisyyden vuoksi vaikea tehdä luotettavia johtopäätöksiä.

Tasa-arvolain toteuttamisen seuranta helpottaa suunnitteluun liittyvien osa-alueiden yksityiskohtaisuus. Tasa-arvosuunnitteluun liittyvä ohjeistus on aiempaa huomattavasti selkeämpää, mikä helpottaa suunnitteluprosessin käynnistämistä. Tasa-arvosuunnitelman osa-alueet, eli selvitys, toimenpiteet ja arviointi, tulevat suunnitelmissa usein jollakin tavalla katettua. Haasteet nousevat esiin näiden osa-alueiden käsittelyn laadussa. Työpaikoilta näyttäisi vielä osittain puuttuvan ymmärrys suunnittelun eri osien suhteesta toisiinsa: selvitysten tuloksilla tulisi olla selkeä yhteys toimenpiteisiin, ja arviointia varten tulisi kehittää seurannan mittarit. Muodolliset ehdot täyttävästä suunnittelusta pitäisi siis vielä edetä sisällöllisempään tasa-arvoprosessiin, joka nivoutuisi kiinteämmin työpaikan muuhun henkilöstöpolitiikkaan. Lain tavoitteita tulisi toteuttaa kunkin työpaikan erityisyys huomioiden.

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää, eroavatko henkilöstön ja työnantajien edustajien näkemykset tasa-arvosuunnitteluprosessista. Tässä keskeiseksi kysymykseksi nousee se, kuka voi toimia työnantajan edustajana suunnitteluprosessissa. Haastatteluiden perusteella työnantajan edustajana saattoi toimia kuka tahansa henkilöstöyksikön edustaja toimistosihiteeristä henkilöstöpäällikköön. Merkittävä tulos haastatteluista oli se, että työnantajien ja henkilöstön edustajien näkemykset eivät poikenneet suuresti toisis-

taan. Suurin ero työnantajien ja henkilöstön edustajien näkemysten välillä liittyi palkkakartoitukseen: työnantajien edustajilla oli henkilöstön edustajia enemmän tietoa ja valtaa palkkakartoituksen toteuttamisessa. Kaikkiaan vaikutti siltä, että työnantajien edustajilla on usein henkilöstön edustajia kokonaisvaltaisempi näkemys työpaikan eri toimintoihin ja positiivisempi käsitys tasa-arvosuunnitelmasta. Tämä näkyi siinä, että työnantajan edustajat hahmottivat tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet ja suunnitelman seuraukset yleensä muita haastateltuja positiivisemmiksi. On vaikea sanoa, johtuuko positiivisempi arvio siitä, että heillä on paremmin tietoa kyseisistä asioista vai jostain muusta.

Suurin osa henkilöstöpäälliköille tehdyn kyselyn ja henkilöstön edustajille suunnatun kyselyn tuloksista oli hyvin samansuuntaisia. Keskeisimmät erot liittyivät palkkakartoituksen haasteisiin sekä arvioon tasa-arvosuunnitelman toimivuudesta. Palkkakartoituksen haasteiden arvioinnissa henkilöstön edustajat pitivät pelkoa tulosten epämieluisuudesta ja erimielisyyksiä toteuttamistavoista huomattavasti vakavampana haasteena kuin henkilöstöpäälliköt. Myös tasa-arvosuunnitelman toimivuuden arvioinnissa henkilöstön edustajien näkemykset olivat henkilöstöpäälliköiden näkemyksiä kriittisempiä.

Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että suunnitelman tekemiseen osallistuneiden on vaikea arvioida valmista suunnitelmaa suhteessa tasa-arvolain vaatimukseen. Lähes kaikki haastatellut olivat tyytyväisiä valmiiseen suunnitelmaan. Haastateltavat pohtivat hyvin vähän sitä, täyttääkö suunnitelma lain vaatimuksen tai edistääkö suunnitelma naisten ja miesten tasa-arvoa. Arvioinnin haastavuuden taustalla on todennäköisesti ainakin se, että tasa-arvolaki ei tarjoa välineitä itsearviointille. Arviointia hankaloittaa myös se, että harvalla haastateltavalla oli myöskään tiedossa vertailukohtia, joihin oman työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa voisi verrata.

Tasa-arvosuunnitelmien arvioinnin keskeinen tulos kertoo siitä, että pelkästään paperille kirjoitettujen suunnitelmien arvioinnilla ei saada luotettavaa kuvaa työpaikan tasa-arvotyöstä. Työpaikalla saattaa olla kaikki lain vaatimukset täyttävä tasa-arvosuunnitelma, mutta silti työpaikka ei ole sitoutunut sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Haastattelut osoittivat myös, että vaikka tasa-arvosuunnitelma ei täyttäisi laissa esitettyjä vaatimuksia, tasa-arvo voi olla hyvinkin juurtunut osaksi työpaikan toimintaa ja päätöksentekoa.

Suurin osa haastatteluiden tuloksista tuki kyselytutkimusten tuloksia tai niiden pohjalta syntyneitä havaintoja. Uusi tulos, joka haastattelututkimuksessa tuli ilmi, oli henkilöstöpoliittisen ja toiminnallisen tasa-arvon sekoittuminen julkisella sektorilla. Suunnitelmaa tehdessä tulisikin tarkentaa, kuka tai ketkä ovat suunnitelman kohteena ja mihin toiminnalla pyritään.

Tasa-arvon käsitteestä ei ole helppo löytää yhteistä ymmärrystä. Millaisesta ja kenen tasa-arvosta oikeastaan puhutaan – naisten ja miesten, erikäisten vai yksilöiden tasa-arvosta? Tasa-arvohankkeissa on havaittu, että tasa-arvon edistäminen vaatii pohjaksi yhteisen keskustelun siitä, mitä tasa-arvolla tarkoitetaan. Vasta tämän jälkeen on mahdollista suunnitella konk-



reettisiä tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavia toimenpiteitä. Tasa-arvotyö voi olla hankalaa senkin takia, että sukupuolesta puhuminen koetaan vaikeaksi aiheeksi. (Vrt. Brunila 2009, 116–119, 165–166; Ylöstalo 2006, 21–26.)

Työpaikan tasa-arvotyössä kohtaavat myös erilaiset näkemykset siitä, mihin tasa-arvoa tarvitaan. Onko tasa-arvo ensisijaisesti kilpailu-, tuottavuus- tai imagotekijä, vai onko tarkoituksena edistää yksilöiden hyvinvointia, tai tehdä lain pakolliseksi määrittelemä suunnitelma? (Vrt. Brunila 2009, 120–121.) Ratkaistaanko tasa-arvosuunnitelmalla tasa-arvoon liittyviä ongelmia vai ehkäistäänkö sillä uusien ongelmien syntyä luomalla uutta toimintapolitiikkaa? Näillä kysymyksillä on yhteys myös siihen, millaiseksi tasa-arvosuunnitelma muodostuu, ja miten onnistuneeksi suunnitelma työpaikalla arvioidaan.

Haastatteluilla saatiin kyselyitä kriittisempi kuva tasa-arvosuunnitelmien laadusta. Useimmilla haastatteluihin osallistuneilla työpaikoilla lain vaatimukset toteutuivat tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoituksen tekemisestä, toimenpiteistä ja seurannasta periaatteessa, mutta käytännössä niiden laadussa oli parantamisen varaa. Tasa-arvolain toimivuuden arviointi pelkästään työpaikoille suunnatuilla kyselyillä, kuten tähän asti on tehty, ei ole riittävä tapa sen vuoksi, että työpaikkojen on vaikea arvioida omia suunnitelmiaan. Voidaankin todeta, että tasa-arvolain toteutumisen arviointi pelkästään tasa-arvosuunnitelmien määrää arvioimalla antaa tilanteesta puutteellisen kuvan. Jatkossa tulisikin kehittää arviointijärjestelmä, joka huomioisi myös suunnitelman tekemisen ja tasa-arvosuunnitelman eri osien laadukkuuden.



nen, Minna; Järvensivu, Anu & Aho, Simo (toim.) Kohti uutta työelämää? Tampere. Tampere University Press.

Jämställdhetsombudsmannen (2007): JämOs miljongranskning etapp 1 - Granskningrapport. URL: <http://www.jamombud.se/docs/miljongranskningenrapport.pdf>. Luettu 10.10.2009.

Jämställdhetsombudsmannen (2008): Miljongranskningen – Resultat av etapp 2 och slutrapport. URL: [http://www.jamombud.se/docs/miljongranskningen\\_etapp2\\_nov2008.pdf](http://www.jamombud.se/docs/miljongranskningen_etapp2_nov2008.pdf). Luettu 10.10.2009.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008): Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki.

Leinonen, Minna; Talola, Nina; Terävä, Sirkku & Uosukainen, Katja (2008): Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa 2007. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta, sarja A 2008/3. Helsinki.

Melkas, Tuula & Lehto, Anna-Maija (2005): Tasa-arvosuunnittelu julkisella sektorilla. Selvitys suunnitteluvälvoituksen toteutumisesta. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvojulkaisuja 2005:3. Helsinki.

Nieminen, Tarja (2008): Tasa-arvobarometri 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:24.

Palkkakartoitus. Tasa-arvovaltuutetun suositus palkkakartoitukseen sisällöstä. URL: <http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/palkkakartoitus>. Luettu 5.11.2009.

Tasa-arvosuunnittelun toteutuminen pirkanmaalaisissa työpaikoissa. Työelämän tutkimuskeskus. Tampereen yliopisto. URL: <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasalisa/raportit/raportti01.pdf>. Luettu 26.10.2009.

Uosukainen, Katja; Autio, Hanna-Leena & Leinonen, Minna (2009): Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Suomessa 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:11. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Viitamaa-Tervonen, Outi (2010): Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset, Samapalkkaisuusohjelman työraportti 2010.

Ylöstalo, Hanna (2006): Naisia, miehiä vai ihmisiä? Sukupuolten tasa-arvo työpaikkojen tasa-arvotyössä ja feministisessä tutkimuksessa, Naistutkimus– Kvinnoforskning 3, 17–28.

*Selvityksiä palkkakartoitusten ja tasa-arvosuunnitelmien yleisyydestä*

Haapasalmi, Jari (13.11.2007): Tasa-arvon edistäminen työpaikalla, välineenä palkkakartoitus. Luento ”Työpaikkojen tasa-arvotyön seuranta” -hankkeen ohjausryhmän kokouksessa Net Effectissä Helsingissä.

Happonen, Mika (9.9.2009): Tasa-arvosuunnittelu valtion virastoissa ja laitoksissa 2009. Esitys samapalkkaisuusohjelman koordinaatioryhmässä.

- Hotti, Anne (13.11.2007): Kuntasektorin tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset syksyllä 2006. Luento ”Työpaikkojen tasa-arvotyön seuranta” -hankkeen ohjausryhmän kokouksessa Net Effectissä Helsingissä.
- SAK:n luottamusmieskysely 2009. [www.sak.fi](http://www.sak.fi)
- STTK: n toimihenkilöbarometrikysely 2009. URL: <http://www.sttk.fi/fi-FI/toimihenkilöbarometri2009/>. Luettu 9.2.2010.
- Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset kunta-alalla 2009. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen selvityksiä. [www.kuntatyöntajat.fi](http://www.kuntatyöntajat.fi)
- Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset kirkon alalla vuonna 2009. Kirkon työmarkkinalaitos
- Tasa-arvosuunnitelmien tekeminen työpaikoilla 2008. Akavan kysely julkisen ja yksityisen sektorin luottamusmiehille/yhteyshenkilöille. URL: [http://www.akava.fi/files/683/tasa-arvosuunnitelmat\\_laaja\\_2008.ppt](http://www.akava.fi/files/683/tasa-arvosuunnitelmat_laaja_2008.ppt). Luettu 5.11.2009.
- Valtiotyönantaja (2007): Kinnunen Katri, Työpaikan tasa-arvosuunnittelu hyvässä vauhdissa valtiolla 2/2007. URL: [http://www.valtiotyönantaja.fi/lehti/fi/arkisto/2\\_2007/artikkelit/](http://www.valtiotyönantaja.fi/lehti/fi/arkisto/2_2007/artikkelit/)
- Työpaikan\_tasa-arvosuunnittelu\_hyvassa\_vauhdissa\_valtiolla/ Luettu 10.10.2009
- Tasa-arvosuunnittelua koskeva EK: n kysely 2009. Anu Sajavaara ja Jari Haapasalmi. Elinkeinoelämän keskusliitto
- Weckström, Kaisa (2008): Tasa-arvolain edellyttämä sukupuolten palkkakartoitus kuntatyönantajalla. Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen päätösseminaari 25.4.2008, Helsinki. URL: [http://www.stat.fi/segregaatio/2008-04-28\\_segregaatioseminaari-weckstrom.pdf](http://www.stat.fi/segregaatio/2008-04-28_segregaatioseminaari-weckstrom.pdf). Luettu 10.10.2009.
- Veirto, Antti (2006): Valmiina jäsenten puolesta. PAM:n luottamushenkilöselvitys 2006.
- URL: [http://www.pam.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/67182/file/Luottamushenkilöselvitys06.pdf](http://www.pam.fi/mp/db/file_library/x/IMG/67182/file/Luottamushenkilöselvitys06.pdf). Luettu 19.11.2009.

# LIITE I. KYSELYLOMAKKEET

## Henkilöstöpäälliköille osoitettu kysely

### Taustatiedot

#### 1. Mihin alla olevaan sektoriin työpaikkanne kuuluu?

1. Yksityinen sektori

- a) teollisuus  
b) palvelut  
c) muu, mikä \_\_\_\_\_.

2. Julkinen sektori

- a) kunta  
1) kunta  
2) kuntayhtymä  
b) valtio  
1) keskushallinto  
2) aluehallinto  
3) paikallishallinto

3. Kirkko

- a) seurakunnat ja seurakuntayhtymät  
b) järjestöt ja säätiöt

#### 2. Työpaikkanne sijainti?

1. Etelä-Suomen lääni
2. Länsi-Suomen lääni
3. Itä-Suomen lääni
4. Oulun lääni
5. Lapin lääni
6. Ahvenanmaan lääni

#### 3. Työpaikkanne henkilöstömäärä?

1. 30 - 49
2. 50 - 249
3. 250-

#### 4. Työpaikkanne sukupuolijakauma

1. Naisenemmistöinen (naisia 60 – 100 %)
2. Miesenemmistöinen (miehiä 60 – 100 %)
3. Naisia ja miehiä lähes yhtä paljon

#### 5. Vastaajan asema työpaikalla?

1. Toimitusjohtaja tai vastaava
2. Henkilöstöjohtaja tai vastaava
3. Henkilöstöassistentti, sihteeri tai vastaava
4. Joku muu, mikä? \_\_\_\_\_.

## Tasa-arvosuunnitelmaan liittyviä kysymyksiä

**6. Oletteko tietoisia, että tasa-arvosuunnitelma on lakisääteinen työpaikalla, joiden henkilöstömäärä on 30 tai enemmän?**

1. Kyllä
2. En

**7. Onko työpaikallanne tasa-arvosuunnitelma?**

1. Kyllä
2. Ei
3. Tasa-arvosuunnitelma on tekeillä
4. En tiedä

**Jos vastasit kyllä, siirry kysymykseen 9.**

**8. Miksi työpaikallanne ei ole tehty tasa-arvosuunnitelma?**

1. Tiedon puute
2. Ei ole tarvetta
3. Aikapula
4. Muu syy, mikä? \_\_\_\_\_.

**Vastattuasi kysymykseen 8, siirry kysymykseen 21.**

**9. Onko työpaikkanne tasa-arvosuunnitelma**

1. Erillinen tasa-arvosuunnitelma
2. Tasa-arvosuunnitelma on osa jotain muuta työpaikan suunnitelmaa (esim. työsuojelun toimintaohjelmaa)
3. Tasa-arvosuunnitelma on yhteinen yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa
4. Useiden yksiköiden yhteinen suunnitelma
5. Joku muu, mikä? \_\_\_\_\_.

10. Nykyinen tasa-arvosuunnitelma on tehty vuonna \_\_\_\_\_.

11. Kauanko työpaikkanne tasa-arvosuunnitelma on voimassa?

1. Toistaiseksi
2. Määräajan, kuinka pitkään? \_\_\_\_\_.
3. En tiedä

12. Kuka tai ketkä olivat mukana laatimassa tasa-arvosuunnitelmaa?

	Rasti ruutuun
1. Työsuojelutoimikunta	
2. Yhteistoimintaelin	
3. Henkilöstöhallinto	
4. Luottamushenkilöt	
5. Nimetty vastuhenkilö	
6. Erillinen tasa-arvoryhmä	
7. Ulkopuolinen konsultti	
8. Joku muu, kuka?	

13. Mitä käytettiin taustaselvityksinä tasa-arvosuunnitelman tekemisessä?

	Rasti ruutuun
1. Erillinen selvitys tasa-arvotilanteesta	
2. Muita henkilöstökyselyjä (esim. työtyytyväisyys-, työilmapiirikyselyt)	
3. Henkilöstöhallinnon tilastoja	
4. Keskusteltiin tilanteesta	
5. Muuta, mikä	

14. Mitä seuraavista tasa-arvoon liittyvistä asioista tasa-arvosuunnitelmassanne on huomioitu?

	Rasti ruutuun
1. Rekrytointi	
2. Naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri tehtäviin	
3. Uralla eteneminen	
4. Palkkaus ja muut työsuhteen edut	
5. Työolojen kehittäminen sekä naisille että miehille soveltuviksi	
6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	
7. Syrjintä	
8. Häirintä	
9. Muu, mikä?	

**15. Millaisia käytännön toimenpiteitä suunnitelma on tuottanut?**

---

---

**16. Mitkä tahot vastaavat toimenpiteiden toteuttamisesta?**

---

---

**17. Onko suunnitelman toteutumista seurattu?**

1. Kyllä                      → a) osana henkilöstöpoliittista seurantaa  
                                      b) seuranta tapahtuu tasa-arvoryhmässä  
                                      c) seuranta tapahtuu yt-ryhmässä  
                                      d) seuranta tapahtuu jotenkin muuten, miten \_\_\_\_\_
2. Ei

**18. Raportoidaanko suunnitelman toteutumisesta johdolle?**

1. Kyllä
2. Ei

**19. Miten tasa-arvosuunnitelmasta on tiedotettu?**

1. Koulutus- ja keskustelutilaisuuksissa
2. Perehdytysmateriaalissa
3. Työpaikan tiedotteessa / henkilöstölehdessä
4. Suunnitelma löytyy intranetistä
5. Jollain muulla tavalla, millä?

---



**20. Kysymyksessä 14 kysyttiin tasa-arvosuunnitelman sisältöä. Miten suunnitelma on edistänyt tasa-arvoa eri aihepiireissä?**

	Hyvin	Kohtalaisesti	Ei vaikutusta	Aihe ei ole suunnitelmassamme
1. Rekrytointi				
2. Naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri tehtäviin				
3. Uralla eteneminen				
4. Palkkaus ja muut työsuhteen edut				
5. Työolojen kehittäminen sekä naisille että miehille soveltuviksi				
6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen				
7. Syrjintä				
8. Häirintä				
9. Muu, mikä?				

**Palkkakartoitukseen liittyviä kysymyksiä**

**21. Tasa-arvolaki edellyttää tekemään palkkakartoituksen osana tasa-arvosuunnitelmaa. Onko työpaikallanne tehty palkkakartoitus?**

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

**Jos vastasit ei tai en tiedä, kysely päättyy. Ole hyvä ja palauta kysely mukana seuranneessa vastauskuoressa.**

**22. Miten vertailu palkkakartoituksessa tehtiin?**

	Rasti ruutuun
1. Verrattiin työpaikan miesten ja naisten palkkoja	
2. Verrattiin eri ammattiryhmien miesten ja naisten palkkoja	
3. Verrattiin eri henkilöstöryhmien miesten ja naisten palkkoja	
4. Verrattiin eri osastojen naisten ja miesten palkkoja	
5. Verrattiin palkkoja yli työehtosopimusten	
6. Verrattiin eri palkkausjärjestelmiä keskenään	
7. Verrattiin osa-aikaisten ja kokoaikaisten palkkoja	
8. Verrattiin määräaikaisten ja vakituisten palkkoja	
9. Muulla tavalla, millä?	

### 23. Miten palkkoja vertailtiin?

	Rasti ruutuun
1. Verrattiin säännöllisen työajan keskipalkkoja	
2. Verrattiin kokonaispalkkoja	
3. Verrattiin palkkoja palkanosittain	
4. Muuten, miten	

### 24. Onko verrattu, miten naiset ja miehet ovat sijoittuneet eri vaativuusluokkiin?

1. kyllä → a) nais- ja miesvaltaisissa töissä käytettiin samoja arviointikriteerejä  
b) nais- ja miesvaltaisissa töissä käytettiin eri arviointikriteerejä
2. Ei
3. Vaativuudenarviointia ei ole tehty

### 25. Onko verrattu, miten naiset ja miehet ovat sijoittuneet henkilökohtaisen suoritusarvioinnin eri luokkiin?

1. Kyllä
2. Ei
4. Suoritusarviointia ei ole tehty

### 26. Ketkä ovat olleet mukana tekemässä palkkakartoitusta?

	Rasti ruutuun
1. Henkilöstöhallinto	
2. Luottamusmiehet	
3. Tasa-arvoryhmä	
4. Johto	
5. Joku muu, kuka?	

### 27. Millaisia ohjeita palkkakartoituksen tekemisessä käytettiin?

	Rasti ruutuun
1. Tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksia	
2. Työntekijäliittojen ohjeita	
3. Työntekijäliittojen ohjeita	
4. Jotain muuta, mitä?	

**28. Kenellä on tieto palkkakartoituksen tuloksista?**

	Rasti ruutuun
1. Henkilöstöhallinnolla	
2. Luottamusmiehillä	
3. Tasa-arvoryhmällä	
4. Johdolla	
5. Työntekijöillä	
6. Jollain muulla, kenellä?	

**29. Ovatko palkkakartoituksen johtopäätökset ja toimenpiteet osa tasa-arvosuunnitelmaa?**

1. Kyllä
2. Ei

**30. Mitä haasteita palkkakartoituksen toteuttamisessa on ollut?**

	Rasti ruutuun
1. Työpaikan tietojärjestelmistä vaikea saada sopivaa tietoa palkkauksesta	
2. Epätietoisuus siitä, miten kartoitus tulisi tehdä	
3. Naiset ja miehet toimivat eri tehtävissä	
4. Vertailtavat ryhmät ovat liian pieniä	
5. Työntekijöillä ja työnantajalla erimielisyyksiä toteuttamistavassa	
6. Pelko siitä, että tulokset eivät ole kaikille ryhmille mieluisia	
7. Huoli siitä, että yksittäisten työntekijöiden palkat paljastuvat	
8. Muuta, mitä?	

**31. Havaittiinko palkkakartoituksessa eroja naisten ja miesten palkkauksessa?**

1. Kyllä
2. Ei

**32. Jos havaittiin palkkaeroja sukupuolten välillä, mistä ne johtuivat?**

	Rasti ruutuun
1. Naiset ja miehet toimivat eri tehtävissä	
2. Naiset ja miehet ovat eri asemissa	
3. Henkilökohtaisesta suoriutumisesta	
4. Koulutuksesta	
5. Työskentelyvuosista	
6. Eroja ei osattu selittää	
7. Tulospalkkauksesta	
8. Muusta, mistä?	

### 33. Mitä toimenpiteitä palkkakartoituksesta on seurannut?

	Rasti ruutuun
1. Työn vaativuuden arviointi	
2. Työnkuvien ja tehtävänimikkeiden läpikäynti	
3. Palkkausjärjestelmän uudistus	
4. Palkkojen korjaaminen	
5. Tarkempi palkkaerojen selvittäminen	
6. Jotain muuta, mitä?	
7. Ei mitään	

# Työntekijöiden edustajille osoitettu kysely

## Taustatiedot

### 1. Oletko

1. Nainen
2. Mies

### 2. Oletko

1. Luottamusmies
2. Pääluottamusmies
3. Työsuojeluvaltuutettu
4. Joku muu henkilöstön edustaja, mikä? \_\_\_\_\_

### 3. Edustamasi järjestö

1. SAK
2. Akava
3. STTK
4. En edusta mitään järjestöä
5. Joku muu, mikä? \_\_\_\_\_

### 4. Mihin alla olevaan sektoriin työpaikkanne kuuluu?

1. Yksityinen sektori  
→ a) teollisuus  
b) palvelut  
c) muu, mikä? \_\_\_\_\_.
2. Julkinen sektori  
→ a) kunta tai kuntayhtymä  
b) valtio  
c) seurakunta tai seurakuntayhtymä

### 5. Työpaikkanne henkilöstömäärä

1. 30 - 49
2. 50 - 249
3. 250-

### 6. Työpaikkanne sukupuolijakauma

1. Naisemmistöinen (naisia 60 – 100 %)
2. Miesemmistöinen (miehiä 60 – 100 %)
3. Naisia ja miehiä lähes yhtä paljon

## Tasa-arvosuunnitelmaan liittyviä kysymyksiä

Aikaisemmin tekemämme kyselyn mukaan työpaikallanne on tehty tasa-arvosuunnitelma tai suunnitelma on tekeillä.

### 7. Oletko ollut mukana tekemässä tasa-arvosuunnitelmaa?

1. Kyllä
2. Ei

Jos vastasit ei, siirry kysymykseen 15.

8. Minä vuonna suunnitelma on tehty? \_\_\_\_\_

9. Milloin suunnitelma on päivitetty? \_\_\_\_\_

### 10. Kuka tai ketkä olivat viimeksi mukana laatimassa tasa-arvosuunnitelmaa?

	Rasti ruutuun
1. Työsuojelutoimikunta	
2. Yhteistoimintaelin	
3. Henkilöstöhallinto	
4. SAK:n luottamusmies	
5. STTK:n luottamusmies	
6. Akava:n luottamusmies	
7. Nimetty vastuuhenkilö	
8. Erillinen tasa-arvoryhmä	
9. Ulkopuolinen konsultti	
10. Joku muu, kuka?	

### 11. Miten merkittäviä ongelmia seuraavat seikat olivat suunnitelman tekemisessä?

	Merkittävä ongelma	Kohtalainen ongelma	Ei ongelma	En osaa sanoa
1. Tiedon puute				
2. Resurssien puute				
3. Ajanpuute				
4. Yleinen kiinnostuksen puute				
5. Henkilöstön vähäinen osallistuminen				
6. Johdon vähäinen osallistuminen				
7. Näkemysten erilaisuus				

### 12. Millaisia käytännön toimenpiteitä suunnitelma on tuottanut?

---

---

---

**13. Miten seuraavat tasa-arvosuunnitelman tekemiseen liittyvät asiat ovat mielestäsi toteutuneet?**

	Hyvin	Kohtalaisesti	Huonosti	En osaa sanoa
1. Henkilöstön osallistuminen				
2. Johdon sitoutuminen				
3. Tehtyjen selvitysten laajuus				
4. Toimenpiteiden konkreettisuus				
5. Toimenpiteiden vastuutus				
6. Suunnitelmasta tiedottaminen				
7. Toimenpiteiden seuranta				

**14. Miten suunnitelma on edistänyt tasa-arvoa eri aihepiireissä?**

	Hyvin	Kohtalaisesti	Ei vaikutusta	Aihe ei ole suunnitelmasamme
1. Rekrytointi				
2. Naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri tehtäviin				
3. Uralla eteneminen				
4. Palkkaus ja muut työsuhteen edut				
5. Työolojen kehittäminen sekä naisille että miehille soveltuviksi				
6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen				
7. Syrjintä				
8. Häirintä				
9. Muu, mikä?				

**Palkkakartoitukseen liittyviä kysymyksiä**

**15. Tasa-arvolaki edellyttää tekemään palkkakartoituksen osana tasa-arvosuunnitelmaa. Onko työpaikallanne tehty palkkakartoitus?**

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

Jos vastasit ei tai en tiedä, kysely päättyy. Ole hyvä ja palauta kysely mukana seuranneessa vastauskuoressa.

**16. Missä seuraavissa palkkakartoituksen osa-alueissa olet ollut mukana?**

	Rasti ruutuun
1. Palkkakartoituksen suunnittelu	
2. Palkkatietojen kerääminen	
3. Palkkatietojen tulosten analysointi ja johtopäätökset	
4. Toimenpiteiden suunnittelu	
5. En ole osallistunut palkkakartoituksen tekemiseen	

**17. Jos et ole ollut mukana, mikä / mitkä ovat tärkeimmät syyt siihen?**

---

---

---

Jos et ole ollut mukana tekemässä palkkakartoitusta, kysely päättyy. Ole hyvä ja palauta kysely mukana seuranneessa vastauskuoressa.

**18. Ketkä ovat olleet mukana tekemässä palkkakartoitusta?**

	Rasti ruutuun
1. Henkilöstöhallinto	
2. Luottamusmiehet	
3. Muut henkilöstön edustajat kuin luottamusmiehet	
4. Tasa-arvoryhmä	
5. Johto	
6. Joku muu, kuka?	

**19. Kenellä on tieto palkkakartoituksen tuloksista?**

	Rasti ruutuun
1. Henkilöstöhallinnolla	
2. Luottamusmiehillä	
3. Tasa-arvoryhmällä	
4. Johdolla	
5. Työntekijöillä	
6. Jollain muulla, kenellä?	
7. En tiedä	

**20. Havaittiinko palkkakartoituksessa eroja naisten ja miesten palkkauksessa?**

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

Jos vastasit ei tai en tiedä, siirry kysymykseen 23.

**21. Millaisia syitä palkkaeroille työpaikallasi löydettiin?**

---

---

---

**22. Osoittiko palkkakartoitus, että joissakin tapauksissa naiset ja miehet saivat samasta tai samanarvoisesta työstä työpaikalla erilaista palkkaa?**

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä



**23a. Jos palkkakartoituksessa havaittiin epäkohtia, millaisia toimenpiteitä siitä on työpaikallasi seurannut?**

	Rasti ruutuun
1. Työn vaativuuden arviointi	
2. Työnkuvien ja tehtävänimikkeiden läpikäynti	
3. Palkkausjärjestelmän uudistus	
4. Palkkojen korjaaminen	
5. Tarkempi palkkaerojen selvittäminen	
6. Jotain muuta, mitä?	
7. Ei mitään	

**23b. Jos toimenpiteitä ei ole ollut, miksi ei?**

---

---

---

**24. Ovatko palkkakartoituksen johtopäätökset ja toimenpiteet osa tasa-arvosuunnitelmaa?**

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

**25. Mitä haasteita palkkakartoituksen toteuttamisessa on ollut?**

	Rasti ruutuun
1. Työpaikan tietojärjestelmistä vaikea saada sopivaa tietoa palkkauksesta	
2. Epätietoisuus siitä, miten kartoitus tulisi tehdä	
3. Naiset ja miehet toimivat eri tehtävissä	
4. Vertailtavat ryhmät ovat liian pieniä	
5. Työntekijöillä ja työnantajalla erimielisyyksiä toteuttamistavassa	
6. Pelko siitä, että tulokset eivät ole kaikille ryhmille mieluisia	
7. Huoli siitä, että yksittäisten työntekijöiden palkat paljastuvat	
8. Muuta, mitä?	

**26. Oliko palkkakartoituksesta mielestäsi hyötyä tasa-arvotyössä?**

1. Kyllä
2. Ei
3. En osaa sanoa

KIITOS VASTAUKSESTASI! Ole hyvä ja palauta lomake mukana seuranneessa vastauskuoressa.

## LIITE 2.TÄYDENTÄVÄT TAULUKOT

Taulukko 1. Aineistot työpaikan koon mukaan, %

	Aineisto (N=171)	Tasa-arvosuunnittelua koskeva aineisto (N=125)	Palkkakartoitusta koskeva aineisto (N=90)
30-49	21	19	18
50-249	49	50	43
250-	30	31	39
Yhteensä	100	100	100

Taulukko 2. Tyhjänä palautetut lomakkeet ja työnantajien vastaukset sektoreittain, %

	Tyhjänä palautetut (N=66)	Työnantajien vastaukset (N=72)
Yksityinen sektori	61	60
Julkinen sektori	36	40
Sektori tuntematon	3	-
Yhteensä	100	100

Taulukko 3. Tyhjä vastaukset ja työnantajan vastaukset työpaikan koon mukaan, %

	Tyhjä vastaukset (N=64)	Työnantajan vastaukset (N=72)
30-49	38	21
50-249	46	51
250-	16	28
Yhteensä	100	100

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ  
SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIETS RAPPORTER  
REPORTS OF THE MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH

ISSN-L 1236-2115

ISSN 1236-2115 (PAINETTU)

ISSN 1797-9897 (VERKKOJULKAISU)

- 2010: 1 Terhi Laine. Lähisuhde- ja perheväkivallan uhreille tarjottavat turvakotipalvelut. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2957-9 (PDF)
- 2 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2010. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2958-6 (PDF)
- 3 Valtakunnallinen työpankkikokeilu. Raportti työpankkien toiminnasta ja ehdotukset toimintamallin kehittämiseksi. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2962-3 (PDF)
- 4 Yhtenäiset päivistyshoidon perusteet. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2963-0 (PDF)
- 5 Tuulikki Petäjäniemi, Simo Pokki. Selvitys päivähoidon ja varhaiskasvatuksen asemasta valtionhallinnossa. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2970-8 (PDF)
- 6 Syövän hoidon kehittäminen vuosina 2010-2020. Työryhmän raportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2971-5 (PDF)
- 7 Katja Uosukainen, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen, Sannu Syrjä. Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvaiheen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoituksen laadusta.  
ISBN 978-952-00-2974-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2975-3 (PDF)



Tämä julkaisu on sosiaali- ja terveysministeriön rahoittaman Tasa-arvolain toimivuuden seuranta ja arviointi -hankkeen loppuraportti. Tutkimushankkeessa selvitettiin laajasti tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten tilaa suomalaisilla työpaikoilla vuosina 2008 – 2009. Hankkeen toteutti Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus.

Tasa-arvolaki uudistettiin vuonna 2005. Työpaikan tasa-arvosuunnitelmalle määriteltiin vähimmäisisältö ja sen laatimisen laiminlyönti sanktioitiin. Raportti tarjoaa tietoa tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten määrästä ja laadusta sekä työnantajien että henkilöstön edustajien näkökulmasta. Tasa-arvolain toimivuutta arvioidaan myös työmarkkinajärjestöjen ja niiden alaisten liittojen näkökulmasta. Tutkimus pohjautuu kysely- ja teemahaastatteluaineistoihin. Tutkimushankkeen antamaa tietoa tullaan käyttämään tasa-arvopoliittisten toimenpiteiden taustatietona ja sitä hyödynnetään myös samapalkkaisuusohjelmassa.

Internet: [www.stm.fi/julkaisut](http://www.stm.fi/julkaisut)

## ■ SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Julkaisun myynti

[www.dhl.fi/oirjakauppa](http://www.dhl.fi/oirjakauppa)  
Puhelin: 020 610 7190  
Faksi: 020 610 7450

ISSN 1797-9897  
ISBN 978-952-00-2975-3