

22.6.2015

Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Yleiset velvoitteet

- Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta säädetään 1.1.2015 voimaan tullessa yhdenvertaisuuslaissa.
- Yhdenvertaisuussuunnitelma on oltava viimeistään 1.1.2017 kaikissa yrityksissä, joissa on vähintään 30 työntekijää. Määräaikaiset työntekijät lasketaan mukaan, jos heitä on jatkuvasti suurimman osan vuotta. Vuokratyöntekijät otetaan huomioon käyttäjäyrityksen suunnitelmaa laadittaessa siltä osin kuin käyttäjäyritys käyttää heihin työn johto- ja valvontaoikeutta. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä.
- Suunnitelman tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä ja poistaa syrjintää.
- Suunnitelma voi olla erillinen suunnitelma tai osa jotain muuta suunnitelmaa (tasa-arvosuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma, henkilöstösuunnitelma tai muu) työpaikan tarpeen mukaan. Yhdistettäessä erilaisia suunnitelmia on huolehdittava siitä, että kaikki niissä käsiteltävät asiat käsitellään riittävän laajasti.
- Suunnitelma on tehtävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Yleensä suunnitelmaa tekemään on syytä valita luottamusmies ja/tai työsuojeluvaltuutettu. Suunnitelman sisällöstä riippuen myös eri syrjintäperusteita tuntevia on hyvä olla mukana. Työntantajalla ei ole oikeutta valita työntekijäpuolen edustajia.
- Suunnitelmalla ei ole määrämuotoa eikä enimmäis- tai vähimmäispituutta. Suunnitelman on hyvä olla mahdollisimman konkreettinen, jotta yhdenvertaisuutta voidaan työpaikalla aidosti edistää.
- Suunnitelmaa laativan ryhmän koosta on sovittava työnantajan kanssa.
- Suunnitelma olisi hyvä laatia joka vuosi. Suunnitelman toteutumista tulisi seurata vuosittain ja tarvittaessa uudistaa toimenpiteitä.
- Suunnitelma on osa työnantajan yleistä yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta. Se on keino lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.
- Sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja sitä koskevasta tasa-arvosuunnitelmasta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (ns. tasa-arvolaissa).

22.6.2015

Suunnitelman tekeminen

Taustaselvitys

- Suunnitelman laatiminen on syytä aloittaa analysoimalla työpaikan tilanne. Yhdenvertaisuuden toteutumista pitää tarkastella kaikkien työpaikalla merkityksellisten syrjäntäperusteiden kautta. Sitä, mitkä syrjäntäperusteet ovat työpaikalla merkityksellisiä, on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Tarvittaessa voidaan tehdä erillinen taustaselvitys.
- Taustaselvityksen tueksi voidaan tehdä kysely, jossa selvitetään, toteutuuko yhdenvertaisuus ja onko työpaikalla koettu syrjäntää. Kyselyssä voidaan huomioida kaikki syrjäntäperusteet tai osa näistä (myös moniperusteinen syrjäntä, läheissyryntä ja oletamaan perustuva syrjäntä):
 - ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy (konkreettisia esimerkkejä liitteen lopussa).
- Taustaselvitykseen voidaan myös kirjata työpaikalla yleisesti tiedossa olevat, yhdenvertaisuuteen liittyvät ongelmat ja ristiriidat sekä mihin tilanteisiin ja syrjäntäperusteisiin nämä ovat liittyneet.
- Taustakyselyssä ei tarvitse saada tietoja siitä, ketä nimenomaista työntekijää syrjäntätilanne on koskenut. Kenenkään ei myöskään ole tarvinnut vaatia muutosta nykyiseen tilanteeseen. Pelkkä tietoisuus siitä, että syrjäntää on koettu, riittää.
- Työnantaja ei voi kieltäytyä selvittämästä yhdenvertaisuustilannetta pelkästään sillä perusteella, että tieto on arkaluontoinen. Asiaan on puututtava, jos joku tuo ongelman esiin.
- Taustaselvityksessä on hyvä tarkastella syrjäntäperusteittain seuraavia työpaikan menettelytapoja ja niissä mahdollisesti ilmenevää syrjäntää:
 - työhönotto
 - perehdytys
 - tehtävien jako
 - koulutukseen pääsy
 - palkasta sekä työ- ja palvelussuhteisiin liittyvistä etuuksista päättäminen
 - työntekoon sekä työ- ja palvelussuhteisiin liittyvien velvollisuuksien määrittäminen
 - työyhteisön kehittäminen
 - lomauttamiset ja irtisanomiset

22.6.2015

Suunnitelman laatiminen

- Taustaselvityksen perusteella kirjataan kaikki keskeiset havainnot nykytilanteesta.
- Päätetään toimenpiteistä ja niiden aikataulusta. Toimenpiteet kannattaa kohdentaa konkreettisiin menettelytapoihin tai muihin käytäntöihin, joissa syrjintää on ilmennyt (kahvipöytäkeskustelut, töiden jakaminen, irtisanomisten kohdistuminen jne.).
- Toimenpiteitä on tarkasteltava myös tulevaisuuden kannalta.
- Jos tarkastelussa ilmenee paljon epäkohtia, voi olla järkevää tarkastella ensimmäisen vuoden suunnitelmassa vain muutamia kiireellisempiä ja palata muihin seuraavana vuonna.
- Kirjataan vastuuhenkilöt ja aikataulut (sovitaan milloin suunnitelmaa tarkastellaan seuraavan kerran). Voi olla hyvä tehdä taulukko, johon kirjataan tavoitteet, yksilöidään konkreettiset toimenpiteet, kuka vastaa mistäkin toimenpiteestä, aikataulu sekä seuranta.

Tiedottaminen

- Suunnitelman valmistuttua siitä on tiedotettava henkilöstölle ja kerrottava, mistä suunnitelma löytyy.

Seuranta

- Suunnitelman toteutumista on tarkasteltava säännöllisesti.
- Uuden suunnitelman laatiminen aloitetaan arvioimalla vanhan suunnitelman toteutumista. Tarkoituksena on, että työpaikan yhdenvertaisuus paranee suunnitelma suunnitelmalta.

Jos yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei tehdä tai noudateta?

- Jos suunnitelmaa ei laadita tai suunnitelma ei muutoin vastaa sitä, mitä yhdenvertaisuuslaissa edellytetään, voi ottaa yhteyttä omaan ammattiliittoon tai työsuojeluviranomaisiin.
- Luottamusmiehellä, työsuojeluvaltuutetulla ja muulla suunnitteluun osallistuneella on oikeus saada tietää, mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

22.6.2015

Liite 1

Esimerkkejä syrjintäperusteista

Alla on esitetty suuntaa-antavia kysymyksiä, joiden avulla voidaan tarkastella yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Kysymysten soveltuvuus vaihtelee aloittain ja työtehtävittäin. Esimerkiksi kielitaitovaatimukset saattavat olla joillain aloilla merkityksellisempiä.

Ikä

Syrjitäänkö työpaikalla ikääntyneitä tai nuoria? Vaikuttaako ikä rekrytointiin tai palkkausperusteisiin? Tunnustetaanko ja arvostetaanko kaikenikäisten työntekijöiden osaamista ja työpanosta tasapuolisesti? Panostetaanko keskinäiseen osaamiseen ja työyhteisön hiljaisen tiedon siirtämiseen? Onko nuorilla enemmän määräaikaista työsuhteita tai ovatko he useammin osa-aikaisia? Onko kaikilla samat edut? Pestataanko nuoria palkattomiin harjoitteluihin? Kohdistuvatko irtisanomiset ja lomauttamiset iäkkäimpiin?

Alkuperä ja kansalaisuus

Ovatko eri kansalaisuudet ja etniset ryhmät (mukaan lukien alkuperäiskansat) yhdenvertaisessa asemassa? Maksetaanko ulkomaalaisille samaa palkkaa kuin Suomen kansalaisille? Maksetaanko ulkomaalaisille kaikki työehtosopimuksen edellyttämät lisät? Miten sujuu eri etnisten ryhmien välinen yhteistyö?

Kieli

Otetaanko kielitaito esimerkiksi perehdytettäessä huomioon? Miten suhtaudutaan siihen, että osa työntekijöistä puhuu kieltä, jota ei välttämättä itse ymmärrä? Onko tehtäväkohtaisesti mietitty, minkä tason suomen tai ruotsin kielen osaaminen on välttämätöntä? Tarjoetaanko kaikille työntekijöille kielikoulutusta? Huolehtiiiko työnantaja siitä, että riittämätön kielitaito ei aiheuta tilanteita, joissa työturvallisuus vaarantuu? Onko viittomakieliset ja puhetta tukevia tai korvaavia kommunikaatiomenetelmiä käyttävät huomioitu? Järjestetäänkö tarvittaessa tulkkaus?

Uskonto ja vakaumus

Miten eri uskontokuntiin kuuluviin suhtaudutaan? Kunnioitetaanko jokaisen henkilön uskontoa ja vakaumusta? Miten otetaan huomioon eri uskontoihin liittyvät vapaapäivät tai pukeutumiskoodit tai muut kyseiseen uskontoon liittyvät erityiskysymykset?

Mielipide

Sallitaanko työpaikalla avoin keskustelu ja erilaiset mielipiteet? Arvioidaanko työntekijöitä sen mukaan, kuka asian esittää vai esitettävän asian mukaan? Suositaanko niitä, jotka ovat samaa mieltä esimiehen kanssa?

Poliittinen toiminta

Uskalletaanko työpaikalla ilmaista poliittisia mielipiteitä? Miten mahdollinen poliittinen keskustelu vaikuttaa työyhteisöön, töiden jakamiseen jne.? Miten suhtaudutaan niihin, jotka ovat ehdolla vaaleissa tai harkitsevat ehdokkuutta?

22.6.2015

Ammattiyhdistystoiminta

Miten ammatilliseen järjestäytymiseen suhtaudutaan? Neuvotellaanko asioista tasavertaisesti vai onko työntekijöiden kanssa neuvottelu sanelemista? Annetaanko henkilöstön edustajille tarpeeksi aikaa hoitaa luottamustehtäviään? Kohdistuuko luottamushenkilöihin painostusta tai häirintää?

Perhesuhteet

Vaikuttavatko perhesuhteet rekrytointiin? Miten suhtaudutaan pienten lasten vanhempiin? Kohdellaanko naimisissa, rekisteröidyssä parisuhteessa tai avoliitossa olevia eri tavalla kuin sinkkuja, eronneita tai leskiä? Onko omaishoitajien tai omista vanhemmista tai muista läheisistä huolehtivien tilanne otettu huomioon?

Työkyky

Miten otetaan huomioon työntekijöiden erilainen terveydentila? Onko yrityksessä osatyökykyisiä ja miten heihin suhtaudutaan? Palkataanko osatyökykyisiä? Onko työterveyshuolto toiminnassa tukena?

Vammaisuus

Saavatko vammaiset apua työpaikalla? Onko vammaisilla työntekijöillä ruokailu- ja kahvitelumahdollisuus? Onko esteettömyys ja saavutettavuus huomioitu työpaikalla, tietojärjestelmissä ja työtavoissa? Voivatko myös vammaiset työntekijät osallistua yhteisiin tilaisuuksiin? Onko työpaikalla jaettava tieto kaikkien saavutettavaa? Järjestetäänkö vammaiselle työntekijälle kohtuullisia mukautuksia, esimerkiksi valaistus, rampit, työpisteen soveltuvuus ja mahdolliset työaikajärjestelyt? Otetaanko huomioon erilaiset tarpeet? Kuullaanko vammaista työntekijää itseään häntä koskevissa asioissa (ettei päätetä ja järjestetä asioita sillä perusteella mitä luullaan)?

Seksuaalinen suuntautuminen

Kohdellaanko hetero-, homo- ja biseksuaalisia henkilöitä yhdenvertaisesti vai pilkataan esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluissa seksuaalivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä (vitsit tms.)? Toteutuvatko perhesuhteisiin liittyvät etuudet ja käytännöt työpaikalla yhdenvertaisesti riippumatta kumppanin sukupuolesta (esimerkiksi vihkipäivän ja parisuhteen rekisteröimispäivän saaminen vapaapäiväksi)? Onko työyhteisössä vai tuoko työnantaja selvästi esiin, että kaikki ovat tervetulleita seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta?

Muu henkilöön liittyvä syy

Edellytetäänkö työntekijältä tiettyä asuinpaikkaa? Palkataan vain "oman kylän tyttöjä ja poikia"?

22.6.2015

Liite 2

Esimerkkejä menettelytavoista

Alla on esitetty suuntaa-antavia kysymyksiä, joiden avulla voidaan tarkastella yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Menettelytapojen soveltuvuus vaihtelee aloittain ja työtehtävittäin, esimerkiksi työhönotossa saattaa olla terveydentilaan liittyviä vaatimuksia.

Työhönotto

Ovatko rekryointiperusteet avoimia, läpinäkyviä ja syrjimättömiä? Laitetaanko kaikki paikat avoimeen hakuun? Kuinka paljon oletukset ohjaavat rekryointia? Onko kaikilla tosiasiallinen mahdollisuus hakea paikkoja? Ovatko soveltuvuustestaukset saavutettavia kaikille hakijoille? Selvitetäänkö, tarvitseeko työnhakija kohtuullisia mukautuksia? Jos työpaikasta ilmoitetaan netissä, onko ilmoitus luettavissa apuvälineillä? Mihin haastattelussa kiinnitetään huomiota? Tehdäänkö haastattelussa työhön liittymättömiä kysymyksiä tai pyydetäänkö valokuvaa, vaikka sillä ei ole merkitystä työssä? Palkkaavatko rekrytoijat itsensä kaltaisia henkilöitä? Saavatko työntekijät osallistua rekryointiin? Tehdäänkö hakijoista ansiovertailu? Käytetäänkö nimetöntä hakua? Ilmoitetaanko kaikille hakijoille, kuka valittiin?

Perehdytys

Onko yrityksessä käytössä perehdytysohjeet? Onko yrityksessä henkilö, joka perehdyttää? Otetaanko perehdytyksessä huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet (kieli, vammaisuus jne.)? Kerrotaanko perehdytyksessä organisaation yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen liittyvistä linjauksista? Onko kaikilla mahdollisuus tutustua perehdytysmateriaaliin ja ymmärtää se?

Työtehtävien jako

Jaetaanko työtehtävät syrjimättömästi työntekijöiden ansioiden ja osaamisen mukaan? Annetaaneko kaikille mahdollisuus vaativampiin työtehtäviin ja siten myös parempaan palkkaan? Jaetaanko työtehtävät osaamisen perusteella sukupuolesta riippumatta?

Miten esimies edistää yhdenvertaisuutta ja on tasapuolinen tehtävien jaossa? Miten estetään, ettei esimies ole ennakkoluuloinen tai tee oletuksia työnteon halukkuudesta tai kyvyistä elämän- tai perhetilanteen, taustan tms. perusteella? Arvioidaaneko esimiestyössä johtamisen oikeudenmukaisuutta, hyvän työilmapiirin ylläpitoa sekä kykyä hyödyntää erilaisuutta? Annetaaneko esimiehille koulutusta ja onko heillä tosiasialliset mahdollisuudet edistää yhdenvertaisuutta tehtävien jaossa?

Koulutukseen pääsy

Millä perusteella työntekijöitä koulutetaan? Onko koulutukseen pääsy avointa, läpinäkyvää ja syrjimätöntä? Onko koulutukseen pääsemisperusteista kerrottu kaikille? Tarjotaanko mentorointia, työnohjausta tms. kaikille tasapuolisesti? Ovatko etenemismahdollisuudet kaikkien tiedossa? Osataanko työntekijöiden kyvyt tunnistaa ja hyödyntää? Miten varmistetaan erilaisten työntekijöiden tasapuolinen koulutukseen pääseminen? Soveltuuko koulutusmateriaali kaikille? Saavatko kaikki kielikoulutusta?

22.6.2015

Palkkaus ja muut työsuhteen ehdot

Ovatko palkan ja mahdollisen tulospalkkion määräytymisperusteet kaikkien tiedossa? Onko palkkaus ja kaikki palkanosat sekä muut edut läpinäkyviä ja syrjimättömiä? Onko palkkakartoitukset tehty? Miten varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa? Onko kaikilla henkilöstöryhmillä samat mahdollisuudet tulospalkkaukseen? Saavatko määräaikaiset ja osa-aikaiset samaa palkkaa ja samat edut kuin vakituiset ja kokoaikaiset? Mikä on vuokratyöntekijöiden tilanne? Saavatko kaikki työntekijät ja henkilöstöryhmät samat edut? Onko etuja annettaessa otettu huomioon eri työntekijöiden erilaiset tarpeet? Sisältävätkö palkkauskriteerit sisään rakennettua piilosyrjintää?

Työntekoon ja työsuhteisiin liittyvien velvollisuuksien määrittely

Onko kaikilla oikeus ja mahdollisuus osallistua omaan työhön liittyviin päätöksiin (työtehtävät ja niiden jakaminen, työajat, tavoitteet jne.)? Käydäänkö kaikkien kanssa kehityskeskustelut? Miten ylityöt ja erityistehtävät sekä vastuut jaetaan? Miten esimies edistää yhdenvertaisuutta ja on tasapuolinen tehtävien jaossa? Miten estetään, ettei esimies ole ennakkoluuloinen tai tee oletuksia työnteon halukkuudesta tai kyvyistä elämän- tai perhetilanteen, taustan tms. perusteella? Ovatko joustot kaikkien käytettävissä? Onko joustovapaiden tasapuolisesta pitämisestä sovittu? Arvioidaanko esimiestyössä johtamisen oikeudenmukaisuutta, hyvän työilmapiirin ylläpitoa sekä kykyä hyödyntää erilaisuutta? Selvitetäänkö kohdullisten mukautusten tarvetta? Onko kaikilla samat edut?

Irtisanomiset ja lomauttamiset

Miten irtisanomiset ja lomauttamiset kohdistuvat? Kohdistuvatko ne sairastaneisiin, iäkkäisiin, ay-aktiiveihin, pienten lasten vanhempiin jne. vai valitaanko irtisanottavat ja lomautettavat siten, että ammattitaitoisimmat jäävät? Noudatetaanko työehtosopimuksen irtisanomisjärjestystä?

Työyhteisön kehittäminen

Miten työssä jaksamista edistetään? Onko otettu huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet? Miten käytetään joustavia työaikoja ja etätyötä? Miten estetään ja puututaan kiusaamiseen ja häirintään ja onko puuttumiseen toimintaohjeet?

Valmisteluun osallistuneet järjestöt:

Akava ry
Ammattiliitto Pro ry
Ihmisoikeusliitto ry
Metallityöväenliitto ry
Näkövammaisten keskusliitto ry
Puuliitto ry
Seta ry
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Suomen Nuorisoyhteistyö -Allianssi ry
TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry