

## TURVATIIMIN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma on asiakirja, jonka avulla Turvatiimissä suunnitellaan ja toteutetaan suurempaan tasa-arvoon tähtääviä toimintatapoja. Tasa-arvosuunnitelma vaikuttaa rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen saakka.

Ihmisillä on varsin yhtenäinen käsitys siitä, millaisia tasa-arvoinen työ ja työyhteisö ovat. Jokainen työntekijä haluaa, että hänen omalla työllään on merkitystä. Arvostusta halutaan sekä esimiehiltä että työtovereilta. Työn tavoitteet ja niiden saavuttaminen ovat tärkeitä asioita samoin kuin se, että oman työn ja tekemisen yhteyden voi liittää yrityksen kokonaisuuteen.

Tasa-arvolain päätarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa yhteiskunnassa. Tasa-arvolaille pyritään myös vakiinnuttamaan tasa-arvon edistäminen kiinteäksi osaksi yksityisten työnantajien toimintaa. Tasa-arvolain säätämisen yhtenä alkusysäyksenä on yleismaailmallinen havainto siitä, että naisten asema muun muassa työelämässä on heikompi kuin miesten, vaikka sukupuolten oikeudet ja velvollisuudet ovat muodollisesti yhtäläiset. Tasa-arvotilanne ei kuitenkaan ole pelkästään edellä kuvatun kaltainen ja siksi myös miehet huomioiva näkökulma tulee ottaa huomioon tasa-arvo edistettäessä.

Turvatiimin tasa-arvosuunnitelmassa on perehdytty sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen yrityksessä. Siitä selviää, miten Turvatiimissä on tähän mennessä huomioitu henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu ja mitä tavoitteita tasa-arvon edistämistä varten asetetaan. Tasa-arvosuunnittelun yleisenä tavoitteena on sukupuolen merkityksen tiedostaminen. Tasa-arvoisen työyhteisön luominen on kaikkien vastuulla, joten jokaisen työntekijän tulee olla tietoinen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan.

### I. Ensimmäinen suunnitelma

Vakituisesti yli 30 henkilöä työllistävä yritys on velvollinen laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Turvatiimin tasa-arvosuunnitelman alkuselvitykset tehtiin syksyllä 2005 ja suunnitelma vahvistettiin vuoden 2006 alkupuolella.

Turvatiimin tavoitteena on olla malliesimerkki hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattavasta yrityksestä. Motivoitunut henkilöstö tekee työnsä hyvin ja toisaalta tasa-arvosta huolehtiva organisaatio antaa sidosryhmilleen hyvän kuvan itsestään. Mutta jotta tasa-arvosuunnitelma ei jäisi vain lain velvoittamaksi asiakirjaksi, tässä suunnitelmassa esitetään myös konkreettisia ehdotuksia tasa-arvon parantamiseksi Turvatiimissä.

Turvatiimin tasa-arvosuunnitelmaa varten analysoitiin palkkahallinnosta saatavia työntekijätilastoja sekä Turvatiimin työntekijöille lähetettyjen kyselylomakkeiden tuloksia. Kyselylomakkeita lähetettiin 305 kappaletta satunnaisotannalla Turvatiimin työntekijöille. Vastausprosentiksi saatiin 29. Palkkahallinnon tilastoissa pääpaino oli työntekijöiden sukupuolijakaumassa sekä miesten ja naisten sijoittumisessa eri

palkkaluokkiin. Henkilöstökyselyssä kysyttiin muun muassa työntekijöiden mielipidettä yleisestä tasa-arvotilanteesta, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta, sukupuolisen häirinnän esiintymisestä sekä eri työtehtävien soveltuvuudesta miehille ja naisille. Nämä asiat valittiin keskeisiksi tutkimusaiheiksi sen vuoksi, että ensimmäistä tasa-arvosuunnitelmaa on hyvä lähteä rakentamaan yrityksen perustietojen pohjalta.

## 2. Toimenpiteet ja tavoitteet

Taulukkoon on listattu tasa-arvosuunnitelman käytännön tavoitteet sekä toimenpiteet, joilla tavoitteisiin päästään. Taulukkoa tullaan käyttämään pohjana suunniteltaessa tasa-arvosuunnitelman päivitystä vuoden kuluttua. Taulukosta nähdään keskeiset tasa-arvotavoitteet vuosiksi 2006–2007, tavoitteiden saavuttamiseksi tehtävät toimenpiteet sekä mittarit, joiden avulla voidaan seurata tavoitteiden toteutumista. Mittareiden antamat tulokset kirjataan seuraavaan tasa-arvosuunnitelmaan.

Koska kyseessä on ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma, konkreettiset tavoitteet ovat laajoja ja yleisellä tasolla toimivia. Toimenpiteisiin on koottu ehdotuksia helpottamaan tavoitteiden toteuttamista, etteivät tavoitteet jää liian abstrakteiksi. Tavoitteiden toteutumista voidaan seurata erilaisin mittarein. Turvatiimin mittari tässä yhteydessä on toinen henkilöstökysely noin vuoden kuluttua.

TAULUKKO Tasa-arvosuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet

| TAVOITTEET   | TOIMENPITEET   | TILANTEEN SEURANTA JA ARVIOINTI   |
|--|--|---|
| <p>Tasa-arvosta työpaikan näkyvä arvo</p> <p>Jokaisen tiedettävä omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan tasa-arvon suhteen sekä työpaikan tasa-arvostrategiasta</p> <p>Kaikki johdosta työntekijöihin hyväksyvät tasa-arvosuunnitelman ja sitoutuvat työpaikan tasa-arvopoliittikkaan</p> | <p>Uusien ja vanhojen työntekijöiden informointi tasa-arvoasioista; esimerkiksi tiedote kohdekansioon, sosiaaliloihin yms., tiedonkulku varmistettava</p> <p>Pidetään tiedotustilaisuuksia erikseen hallinnon työntekijöille</p> | <p>Uusintakysely sekä Turvatiimin johdolle että henkilöstölle vuoden kuluttua koskien tasa-arvosuunnitelman toteutumista ja toimivuutta</p> |
| <p>Ulkoisessa viestinnässä tasa-arvoasiat kuntoon</p>  | <p>Myös naisia esim. messu-osastoille jne. (pr-)tilaisuuksiin, esitteisiin, Turvatiimi-lehteen, Internet-sivujen kuviin jne.</p>   | <p>Ulkoisen viestinnän uudelleen arviointi vuoden kuluttua ja sen jälkeen säännöllisesti</p>  |
| <p>Avoimiin työpaikkoihin hakeutuu sekä naisia että miehiä, tasa-arvoinen koulutuspolitiikka ja uralla etenemismahdollisuus</p>  | <p>Rekrytointi-ilmoituksiin maininta tehtävien sopivuudesta molemmille sukupuolille</p> <p>Kannustetaan kouluttautumaan ja uralla etenemiseen</p> <p>Huomioidaan rekrytoinnissa sukupuolivähemmistöä</p>                         | <p>Työntekijöiden sukupuoli-jakauman uudelleenarviointi 2 vuoden kuluttua ja sen jälkeen säännöllisesti</p>                                 |
| <p>Työolosuhteet sopiviksi sekä naisille että miehille</p>   | <p>Tiedotus sosiaaliloista, puuttumiseen mahdollisiin vaatetoivomuksiin</p>  | <p>Uusintakysely henkilöstölle vuoden kuluttua</p>  |
| <p>Sukupuoliseen häirintään puututaan ennaltaehkäisevästi</p>  | <p>Ohjeistus häirintätilanteiden varalle</p>   | <p>Selkeä toimintaohje ja tapa käyttöön</p>   |

Turvatiimissä kehitetään jatkossa myös erillisessä analyysissä tutkittuja vahvuuksia ja mahdollisuuksia. Tästä yhteenvetona voidaan todeta, että jatkossakin

- noudatetaan tarkasti työehtosopimusta
- pidetään palkkaus tasa-arvoisena
- säilytetään sekä miesten että naisten mahdollisuus tehdä kaikkia töitä
- mahdollisiin ja myös ulkopuoliselta taholta tapahtuviin häirintätilanteisiin puututaan ripeästi

Ulkoisessa viestinnässä kiinnitetään huomioita seuraaviin kohtiin:

- kuvallisiin rekrytointi-ilmoituksiin sekä nais- että mieshenkilö, mahdollisesti maininta työn sopivuudesta molemmille sukupuolille
- Turvatiimin esitteisiin molempia sukupuolia
- Turvatiimin Internet-sivuille enemmän kuvia myös naisvartijoista työssään
- messuille ynnä muihin tilaisuuksiin mukaan myös naistyöntekijöitä
- Turvatiimi-lehteen ja Internet-sivuille tasa-arvosuunnitelma esiin
- esitteisiin sekä mies- että naisvartijoita eri tehtäviin, ei aina ”perusjakoa”

Tasa-arvon toteuttamiseen liittyy myös erilaisia rooleja. Roolijaon toteutumista seurataan tarvittavalla seurantalomakkeella. Roolien työnjako on seuraava:

*Johdon* roolina on hyväksyä tasa-arvosuunnitelma ja omalla esimerkillään edistää tasa-arvoa ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista. Johto tarkkailee suunnitelman edistymistä ja tiedottaa siitä alaisille.

Tasa-arvo on osa johtamiskulttuuria, sen avulla tuetaan sekä nais- että miestyöntekijöitä urallaan. Erilaisten työntekijöiden monipuolinen osaaminen hyödynnetään yrityksen valttina. Hyvä yritysjohto huomioi myös eri elämäntilanteissa olevat työntekijät. Lisäksi yritysjohto pitää tasa-arvokeskustelua yllä ja huolehtii, että tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään. Johto voi myös päättää valita erikseen henkilön, joka vastaa työnsä ohessa tasa-arvosuunnittelusta ja on suunnitelman toteutuksessa ylimpänä vastuullisena.

*Viestintäasioita hoitavat henkilöt* voivat antaa ison panoksen tasa-arvosuunnittelun toteutumiseen myös siten, että se näkyy ulospäin yrityksen sidosryhmille. Markkinointi- ja viestintämateriaali voidaan suunnitella siten, ettei perinteisiä sukupuolistereotyyppioita pääse syntymään. Tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan esimerkiksi yrityksen Internet-sivuilla ja mahdollisessa sidosryhmälehdessä.

*Työntekijöiden lähimpien esimiesten ja päluottamusmiehen* roolina on tiedottaa työntekijöille tasa-arvoasioista. Jokaisen työntekijän on tiedettävä oikeutensa ja velvollisuutensa myös työpaikan tasa-arvoasioissa. Henkilöstösuunnittelussa on otettava huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet.

### 3. Tulevaisuus

Tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää vuosittain. Seuraavaa tasa-arvosuunnitelmaa varten tehdään henkilöstökysely, jonka runkona käytetään vuonna 2005 tehtyä kyselyä.

Tärkeää on myös palkkahallinnon tilastojen uudelleenanalysointi. Uusi vartiointialan työehtosopimus tuo muutoksia 1.3.2006 alkaen esimerkiksi palkkaukseen. Tulevaisuudessa voidaan myös tarkkailla nais- ja miestyöntekijöiden keskituntiansioita, koska palkkataulukosta voidaan päätellä, että suurempi osa mies- kuin naistyöntekijöistä tekee esimerkiksi yötyötä (esimerkiksi piirivartiointi), josta maksetaan parempaa palkkaa kuin päivätyöstä (esimerkiksi aulapalvelu). Kertyykö erilaisista lisistä palkkaeroja naisten ja miesten välille?

Mahdollisten häirintätapausten, kuten sukupuolisen ahdistelun ja kiusaamisen, määrä tulee myös selvittää. Häirintää varten tehdään työntekijän ohjeistus, johon kirjataan menettelytavat mahdollisia tilanteita varten (esimerkiksi miten tunnistaa häirinnän, kehen ottaa ensin yhteyttä ja niin edelleen).

#### 4. Yhteenveto

Turvatiimin tasa-arvotilanne osoittautui tilastojen ja henkilöstökyselyn perusteella hyväksi. Turvatiimin henkilöstölle suunnatun tasa-arvokyselyn vastaukset olivat erittäin yhteneviä. Vain muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta konkreettinen tasa-arvotilanne on hyvä; esimerkiksi häirintää esiintyy vain marginaalisesti ja palkkaus on kokonaisuudessaan työehtosopimuksen mukainen.