



TASA ARVOSTA
LISÄARVOA

Hyvä ja tasa-arvoinen työpaikka

Raportti työkonferenssimenetelmän hyödyntämisestä tasa-arvosuunnittelussa

Marraskuu 2003

Tasa-arvosta lisäarvoa -projekti
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto

www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasalisa/

Johdanto	1
I ryhmäistunto: Tasa-arvoisen työpaikan visio	3
II ryhmäistunto: Tasa-arvotyön ongelmat ja niiden ratkaisut	6
<i>Vaikuttamismahdollisuudet ja arvostus tasa-arvokartoituksessa</i>	8
<i>Työnjako tasa-arvokartoituksessa</i>	8
<i>Kouluttautuminen tasa-arvokartoituksessa</i>	9
<i>Johtaminen ja palkkaus tasa-arvokartoituksessa</i>	9
<i>Työ ja perhe tasa-arvokartoituksessa</i>	10
<i>Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu tasa-arvokartoituksessa</i>	10
III ryhmätyöistunto: Oman työpaikan tasa-arvosuunnitelma	11
JULKISEN SEKTORIN TASATYÖPAIKKA	12
JULKISEN SEKTORIN MIESVALTAINEN TYÖPAIKKA	13
JULKISEN SEKTORIN NAISVALTAINEN TYÖPAIKKA	14
YKSITYISEN SEKTORIN TASATYÖPAIKKA	15
Työkonferenssin saama palaute	16
Miten tästä eteenpäin?	16
LIITE 1. Työkonferenssin ohjelma	17

Johdanto¹

Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksessa alkoi 1.8.2002 kolmevuotinen tutkimus- ja kehittämishanke *Tasa-arvosta lisäarvoa. Tasa-arvosuunnitelmat ja niiden toteuttamisen käytännöt nais-, mies- ja tasa-alojen työpaikoilla*. Hankkeessa pyritään kehittämään sukupuolten tasa-arvoa projektissa mukana olevilla työpaikoilla sekä lopputuotoksena tekemään työpaikoille suunnatun käsikirjan tasa-arvon edistämisen kokemuksista ja hyvistä käytännöistä. Työpaikoilla tasa-arvo ei voi olla irrallinen ilmiö vaan se tulee nähdä keskeisenä osana henkilöstöpolitiikkaa ja työpaikan muuta toimintaa.

Tasa-arvo ei ole helppo kehittämisen kohde. Usein tasa-arvo liitetään määrälliseen ajatteluun, jolloin tasa-arvon nähdään toteutuneen, kun esim. kaikissa työtehtävissä on yhtä paljon naisia ja miehiä. Tasa-arvo on kuitenkin moniulotteisempi ilmiö, joka työpaikoilla kietoutuu paitsi työn organisointiin, toimintaa ohjaaviin normeihin ja käytäntöihin, työntekijöiden jokapäiväiseen vuorovaikutukseen myös työilmapiiriin ja hyvinvointiin sekä koko organisaation toiminnan tuloksellisuuteen ja laatuun.

Tasa-arvoa voidaan tarkastella osana työpaikan virallista organisaatiota, jolloin se voidaan käsittää esimerkiksi näkyvinä palkkaeroina tai töiden jakautumisena naisten ja miesten välillä. Vaikka työnjako ja palkkaerot voidaan osoittaa työpaikoilla helposti, niiden taustalla vaikuttavat tekijät eivät aina ole kovinkaan näkyviä. Tasa-arvon esteenä toimivatkin usein vakiintuneet itsestäänselvyyksiksi muodostuneet ja siten näkymättömät toimintakäytännöt, joiden esiin tuominen ja muuttaminen ovat osa tasa-

¹ Tämä raportti on työpaikoille kirjoitetun työkonferenssiraportin julkinen versio, josta on mm. poistettu työpaikkojen tunnistetiedot.

arvon kehittämistyötä. Tässä projektissa tasa-arvo määritellään naisten ja miesten yhtäläisiksi mahdollisuuksiksi tehdä työtä ja tulla palkituksi siitä. Kyse on siis siitä, että työelämässä ihmiset voivat tehdä valintoja ja kehittää kykyjään ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia ja että naisten ja miesten erilaiset käyttäytymistavat, pyrkimykset ja toiminta ovat yhtä arvostettuja ja samassa asemassa.

Hankkeen lähtökohtana on, että tasa-arvon edistäminen työpaikoilla edellyttää sukupuolen näkyväksi tekemistä. Työpaikoilla sukupuolesta puhutaan harvoin, sukupuoleen perustuvia kokemuksia usein vähätellään ja ne mielletään helposti yksilöllisiksi. Käytäntöä voidaan kutsua sukupuolisokeaksi malliksi, koska sukupuolta ja sen merkitystä työpaikoilla ei haluta tai osata ottaa huomioon. Tässä kehittämishankkeessa sukupuolta ja sen merkitystä lähdettiin nostamaan esille kullakin kohdetyöpaikalla henkilöstökyselynä toteutetun tasa-arvokartoituksen avulla. Kartoituksen raportoinnissa keskityttiin nimenomaan työpaikkojen tasa-arvo-ongelmien paikantamiseen. On huomioitava, että vain osaa tasa-arvoon liittyvistä tekijöistä pystytään mittaamaan (esim. työnjako, palkka tai ylityöt sukupuolen mukaan), mutta monet seikat ovat kokemuksellisia, jolloin niiden arviointi perustuu täysin työntekijöiden kokemuksiin (esim. esimies kannustaa riittävästi tai työpaikan ilmapiiri on tasa-arvoinen). Kartoituksen tavoitteena on toimia tasa-arvosuunnitelman laatimisen apuna sekä ennen kaikkea tasa-arvoon liittyvän keskustelun herättäjänä.

Hankkeeseen osallistuvat kuusi työpaikkaa, kolme julkiselta sektorilta ja kolme yksityiseltä sektorilta; kaksi henkilöstöltään naisvaltaista, kaksi miesvaltaista ja kaksi, joissa naisia ja miehiä on henkilöstössä lähes yhtä paljon (ns. tasatyöpaikka). Työpaikat kutsuttiin lokakuussa työkonferenssiin pohtimaan sukupuolen ja tasa-arvon merkitystä omalla työpaikallaan sekä käynnistämään työpaikkakohtainen tasa-arvosuunnittelun prosessi.

Työkonferenssi kehittämismenetelmänä perustuu ryhmätyöskentelyyn ja tarjoaa työpaikkojen eri henkilöstöryhmiä edustaville naisille ja miehille mahdollisuuden keskustella tasa-arvoon liittyvistä asioista yhdessä eri tehtäväasemissa olevien ja toisten työpaikkojen edustajien kanssa. Menetelmällä pyritään avaamaan työorganisaatioiden hierarkian ja sukupuolijakojen rajat keskustelulle ja keskusteluun osallistumiselle. Olennaista työkonferenssin onnistumiselle on avoin vuoropuhelu ja kaikkien osallistujien mielipiteiden huomioonottaminen. Ryhmätöissä noudatetaan seuraavia demokraattisen dialogin periaatteita:

- Käsiteltävät asiat ovat monimutkaisia. On tärkeää, että kaikki voivat ymmärtää, mistä puhutaan.
- Osanottajat ovat tasavertaisia. Kaikkien on saatava osallistua keskusteluun.
- Aika jaetaan tasan osallistujien kesken.
- Kaikilla on oman työnsä pohjalta tietoa ja kokemusta.
- Jokaisen velvollisuus on esittää omat näkökulmansa ja auttaa muita esittämään omansa.
- Jokainen perustelu, joka liittyy asiaan, on pätevä.
- Jokaisen on hyväksyttävä, että toisilla voi olla parempia perusteluja.
- Avoimessa vuoropuhelussa saavutettava yhteisymmärrys luo pohjaa käytännön toimenpiteille.

Työkonferenssi koostui kolmesta ryhmätyövaiheesta. Kunkin ryhmätyövaiheen ryhmät olivat tutkijoiden muodostamia ja ne noudattivat työkonferenssimenetelmän periaatteita. Jokainen ryhmä tuotti keskustelustaan loppuraportin, jotka purettiin yhteisistunnoissa. Ensimmäiseen ryhmätyöhön tavoitteena oli saada eri työpaikkojen samassa tehtäväsessa olevat osallistujat keskustelemaan keskenään. Osallistujat jaettiin tehtäväsensä mukaan johtajiin/toimihenkilöihin, asiantuntijoihin/toimihenkilöihin sekä työntekijöihin. Kustakin henkilöstöryhmästä muodostettiin mies- ja naisryhmä. Koska työpaikat olivat mukana hyvin erilaisilla kokoonpanoilla, myös ryhmien kokoonpano vaihteli. Etenkin johtajien ja asiantuntijoiden ryhmät olivat varsin heterogeenisiä. Toisessa vaiheessa keskustelua jatkettiin eri työpaikoilta ja eri henkilöstöryhmistä muodostetuissa sekaryhmissä ja vasta viimeinen ryhmätyövaihe kokosi kunkin osallistujatyöpaikan edustajat yhteiseen keskusteluun.

Tasa-arvon toteutuminen vaatii jatkuvaa asenteiden muokkaamista. Vaikka projektissa pyritään auttamaan työpaikkoja niiden tasa-arvotyössä, lopullinen toteutumisen onnistuminen on kuitenkin työyhteisön vastuulla. Kehittämistyössä on huomattava, että kehittämien on pitkäjänteistä työtä ja että muutokset eivät tapahdu hetkessä. Tasa-arvosuunnittelu onkin ymmärrettävä prosessina, jossa laadittua suunnitelmaan jatkuvasti seurataan ja kehitetään. Työkonferenssin jälkeen tutkijat ovat kullakin työpaikalla mukana tasa-arvon kehittämissäryhmien toiminnassa. Keväällä 2004 järjestetään työpaikkakohtaiset kehittämissiltapäivät, joiden sisältö määräytyy kunkin työpaikan tilanteen mukaan.

Raportin rakenne noudattaa työkonferenssin sisältöä. Ensimmäisessä osassa käsitellään tasa-arvoisen työpaikan visiota, toisessa osassa niitä ongelmia joita kohdataan edettäessä kohti tasa-arvoista työpaikkaa ja kolmannessa osassa työpaikkojen omia tasa-arvosuunnitelmia. Tämä raportti perustuu työkonferenssin ryhmätöiden raportteihin sekä yhteisistuntojen nauhoituksiin. Raportin lopussa on liitteenä työkonferenssin ohjelma.

I ryhmäistunto: Tasa-arvoisen työpaikan visio

Ensimmäisessä ryhmäistunnossa tavoitteena oli hahmotella hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan visiota. Lähtökohtana visioinnissa oli, että ryhmässä otetaan uuden ideoimisen vapaus ja vältetään juuttumista tasa-arvon esteenä oleviin ongelmiin ja niiden ratkaisuihin. Visioinnissa oli kuitenkin tarkoitus säilyttää kosketus todellisuuteen eli pitää mielessä millaisia henkilöstöä koskevia suunnitelmia ja kehityshankkeita itse kunkin työpaikalla on tällä hetkellä ja suhteuttaa tasa-arvon visio tähän todellisuuteen.

Ensimmäistä ryhmäistuntoa varten työkonferenssiin osallistujat jakautuivat kuuteen ryhmään samantyyppisen tehtäväsosan ja sukupuolen mukaan. Yleisimmin ryhmätöiden esityksissä nähtiin, että tasa-arvoisella työpaikalla tasa-arvo toteutuu henkilökunnan rekrytoinnissa ja palkkauksessa ja että naiset ja miehet voivat yhtäläillä sovitaa yhteen työn ja perhe-elämän velvoitteet. Nais- ja miesryhmien esityksissä tasa-arvoisen työpaikan visiosta listattiin paljon samantyyppisiä asioita. Esityksissä painotettiin kuitenkin hieman eri asiat. Naisjohtajien/toimihenkilöiden visiossa hahmotettiin kattavasti työelämän osa-alueita, joilla sukupuolten tasavertainen kohtelu tulisi vallita. Miesjohtajien/toimihenkilöiden ja miesasiantuntijoiden/toimihenkilöiden esityksissä

tuotiin esille näkemys siitä kuinka työtehtävänimikkeitä ja toimenkuvia voitaisiin dynaamisesti kehittää tasa-arvoa edistäväksi. Naisasiantuntijoiden/toimihenkilöiden ja naistyöntekijöiden visioissa tuotiin laajasti esille työn ja perhe-elämän yhteydet sekä niiden yhteensovittamisen tärkeys ja mahdollisuudet. Miestyöntekijöiden esityksessä sukupuolten tasa-arvon edistäminen kytkeytyi pitkälti yleensä hyvän työpaikan kehittämiseen. Miesjohtajien/toimihenkilöiden ja naisasiantuntijoiden/toimihenkilöiden visioissa tasa-arvon edistäminen nähtiin olevan laajemmin koko yhteiskunnan tehtävä, mm. kasvatuksessa.

Seuraavassa ei esitellä ryhmätyöskentelyn tuloksia ryhmäkohtaisesti, vaan kootusti esiinnoisseiden seitsemän teema-alueen mukaan.

Johtaminen ja hyvä ilmapiiri avainasemassa tasa-arvon edistämisessä

Tasa-arvoisen työpaikan lähtökohdaksi nähtiin johdon sitoutuminen tasa-arvon edistämiseen. Kun johtoon kuuluvat miehet ja naiset tukevat ja edistävät tasa-arvon toteutumista kaikissa toimissaan, tämä positiivinen asenne heijastuu koko organisaatioon ja sen ilmapiiriin. Hyvä johtaminen on tasapuolista, arvostavaa, kannustavaa ja ihmisten erilaisuuden huomioon ottavaa.

Tasa-arvoisella työpaikalla on avoin ja ystävällinen keskusteleva ilmapiiri. Työn organisoinnissa pyritään tiimityöskentelyyn, jos se vain on mahdollista. Tiimityöskentely tukee mielipiteiden vaihtoa ja itse kunkin työntekijän ammattitaidon hyväksymistä ja hyödyntämistä työnteossa. Turhasta organisaation hierarkkisuudesta ja vain omaan tehtävään rajoittumisesta pyritään luopumaan. Kaikille työyhteisön jäsenille tarjotaan mahdollisuudet vaikuttaa työpaikan asioihin. Hyvällä työpaikalla kaikki työntekijät ovat omaksuneet työpaikan yhteiset tavoitteet. Ja kaikki keittävät kahvia vuorollaan.

Tasa-arvoisella työpaikalla ei suvaita sukupuolista häirintää ja ahdistelua eikä muutaakaan työpaikkakiusaamista.

Oikeudenmukainen rekrytointi ja toimenkuvat

Rekrytoinnin perusajatuksiksi esitettiin, että pätevin ja sopivin hakija otetaan hoitamaan työtehtävää. Tasa-arvoisella työpaikalla rekrytointi onkin ennakkoluulotonta niin, että mitään työtehtävää ei etukäteen pidetä nais- tai miestehtävänä, vaan siihen palkataan pätevin. Näin naisille ja miehille annetaan samanlaiset mahdollisuudet sijoittua tekemään erilaisia töitä ja edetä yhtäläisesti eri hierarkian tasoille organisaatiossa. Olemassa olevia naisten ja miesten uralla etenemistä rajoittavia lasikattoja pyritään purkamaan.

Tasa-arvoinen työpaikka voi kuitenkin myös aktiivisesti edistää naisten ja miesten sijoittumista toiselle sukupuolelle tyypillisiin työtehtäviin sekä naisten ja miesten erilaisten taitojen parempaa hyödyntämistä eri tehtävissä. Tasa-arvoinen työpaikka uusii tehtävänimikkeitään niin, etteivät ne ohjaa erityisesti naisia tai miehiä hakemaan tai jättämään hakematta eri työtehtäviin. Työpaikka pyrkii myös kehittämään työkuvia ja työympäristöä (erityisesti fyysisiä puitteita) molemmille sukupuolille sopiviksi. Tasa-

arvoisessa työpaikassa toimenkuvat joustavat ja muotoutuvat kunkin työntekijän kykyjen mukaan. Sen sijaan sukupuolikiintiöiden käyttöä ei suosita.

Oikeudenmukainen palkkaus

Oikeudenmukaisen palkkauksen lähtökohta on, että samasta työstä maksetaan samaa palkkaa. Tasa-arvoisella työpaikalla mennään kuitenkin tätä pitemmälle. Nais- ja miesalojen töitä arvostetaan yhtäläisesti ja samantasoisesta työstä eri aloilla palkitaan yhdenvertaisesti. Naisten ja miesten sijoittuminen toiselle sukupuolelle tyypillisiin tehtäviin tukee oikeudenmukaisen palkkauksen toteutumista.

Tasavertaiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan

Tasa-arvoinen työpaikka panostaa henkilöstöönsä ja kannustaa kaikkia sen jäseniä kouluttautumaan ja kehittämään osaamistaan palkitsemalla kehittymisestä ja aktiivisesti houkuttelemalla myös passiivisemmin oman osaamisensa kehittämiseen suhtautuvia henkilökunnan jäseniä mukaan koulutukseen. Työpaikka tarjoaa mahdollisuuksia koulutukseen ja työkiertoon. Työkierto auttaa — paitsi omaksumaan uusia taitoja ja tekemään uusia työtehtäviä — myös näkemään mitä muut työpaikalla tekevät ja miten muiden työ niveltyy omaan työhön. Tämä lisää muiden ja oman työn merkityksen ymmärtämistä ja arvostamista. Mahdollisuudet koulutukseen ja työkiertoon ulotetaan koskemaan niin vanhempia kuin määräaikaaisia ja sijaistyöntekijöitä.

Hyvät mahdollisuudet sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä

Tasa-arvoisella työpaikalla suhtaudutaan joustavasti nais- ja miestyöntekijöiden erilaisten työn ja perhe-elämän joustojen (perhevapaat, vuorotteluvapaat, työajan lyhentäminen) käyttöön elämän erivaiheissa. Niin pienten lasten isien ja äitien kuin sairastavia vanhempiansa hoitavien työntekijöiden perhe-elämän tarpeet pyritään huomioimaan. Etätyön tekemistä tuetaan mahdollisuuksien mukaan. Työpaikan perheystävällisyys on täky uuden työvoiman rekrytoinnissa.

Tasa-arvoinen työpaikka takaa, etteivät joustojen käyttäjät joudu huonompaan asemaan työpaikalla. Perhevapailta käyttäneet isät eivät päädy millekään 'mustalle listalle'. Pitkään kotona lapsiaan hoitaneet vanhemmat saavat tietojaan ja osaamistaan päivittävää lisäkoulutusta palatessaan töihin, ja lasten kotihoito-ajalle tarjotaan vapaaehtoista eläkevakuutusta.

Tasa-arvon edistäminen ei ole vain työpaikan asia

Tasa-arvon edistäminen ei ole vain työpaikan asia, vaan tasa-arvon toteutumiseen vaikuttavat paljon ne yhteiskunnassa, lasten päivähoidossa, koulutuksessa, ym. vallitsevat asenteen miehiä, naisia ja tasa-arvoa kohtaan. Tasa-arvoinen työpaikka ja sen työntekijät voivat omalta osaltaan yrittää vaikuttaa näihin asenteisiin.

Asenteet ovat viime vuosikymmeninä muuttuneet paljonkin suomalaisilla työpaikoilla. Keskustelussa tuli esille, että työkonferenssiin osallistujat ovat kuitenkin oman aikansa lapsia, joilla voi olla omia sokeita pisteitä. Vaikka jokainen pyrkii vilpittömästi ajamaan hyvää asiaa, omat alitajuiset suhtautumistavat esimerkiksi naisiin ja miehiin tai nuoriin voivat estää uusien ajatusten omaksumista. Nykyisillä nuorilla sukupolvilla on erilaiset asenteet tasa-arvoa kohtaan kuin vanhemmilla sukupolvilla, ja näiden huomioonottaminen on tärkeää tulevaisuuden rekrytoinnissa.

Saara on Saara ja Late on Late

Ensimmäisen ryhmätyövaiheen yhteiskeskustelussa puhuttiin paljon sukupuolten eroista. Tasa-arvopuheissa on usein ajateltu, että tasa-arvo on jonkinlaista sukupuolten samanlaisuutta. Nykyisin tasa-arvo käsitetään enemmän niin, että naiset ja miehet voivat olla erilaisia, mutta heitä ja heidän työtään tulisi arvostaa samalla lailla ja heille tulee tarjota tasavertaiset mahdollisuudet tehdä työtä, tulla siitä palkituksi ja kehittyä työssään.

Yhteiskeskustelussa esitettiin, että joka asiaan on olemassa miehen näkökulma ja naisen näkökulma. Jokainen työntekijä tekee työtään omalla persoonallaan miehenä ja naisena. Näistä erilaisista toimintatavoista pyritään yhteistyössä luomaan yhteisiä katsontakantoja, joissa sekä miesten että naisten kokemukset ja työtavat voidaan ottaa huomioon ja joista työpaikoilla voidaan oppia jotain uutta. Näin toisenlainen osaaminen hyödyntää koko työtiimin ja työpaikan toimintaa.

II ryhmäistunto: Tasa-arvotyön ongelmat ja niiden ratkaisut

Toisessa ryhmätyövaiheessa keskityttiin vision toteuttamisen esteisiin ja niiden ylittämiseen. Tavoitteena oli lähestyä ongelmia organisaatiosta ja omista kokemuksista käsin ja edetä visiosta käytännön työelämään ja sen vaatimuksiin. Näkökulmaa pyydettiin hakemaan organisaation viralliselta ja epäviralliselta tasolta. Organisaation virallisen tason tasa-arvoesteitä voivat olla mm. palkkaerot, töiden sukupuolen mukainen jako, voimakas hierarkia sekä erilaisten etujen ja palkan määräytyminen. Organisaation epävirallisen tason tasa-arvo-ongelmat ovat hankalammin havaittavia, esimerkiksi seksistinen kielenkäyttö, sukupuolinen häirintä, kokouskäytännöissä tapahtuva syrjintä ja stereotyyppinen ajattelu naisista ja miehistä.

Keskustelut käytiin sekaryhmissä, joihin kuului miehiä ja naisia eri työpaikoilta ja eri tehtäväsensistä. Näin pyrittiin keventämään oman organisaation aiheuttamaa painolastia ja toimintakulttuurin vaikutusta. Yhteisistunnossa keskustelujen tulokset purettiin ja raportoinnissa painotettiin ennen kaikkea ongelmien ratkaisukeinoja. Yhteisistunnossa esitetyt seikat on esitetty tässä teemoittain, sillä ryhmät esittivät samantyyppisiä ongelmia ja ratkaisuja.

Toimintakulttuurit ja asenteet

Tasa-arvoon liittyvien ongelmien ratkaisemisessa nähtiin yksityisellä sektorilla etuna mahdollisuus nopeisiin ratkaisuihin, kun taas julkisella puolella byrokraattisuus saattaa hidastaa tasa-arvon edistämistä vaikkakin lain ohjaus näkyy julkisella sektorilla paremmin. Perinteiset työkulttuurit, joihin kuuluu mm. sukupuolen mukainen työnjako, elävät pitkäikäisissä työyhteisöissä. Tämän takia myös asenteiden muuttuminen ja uudenlainen ajattelu vaativat paljon työtä. Kiinnostus perinteisiin ammatteihin on kaiken kaikkiaan vähenemässä. Haasteena on saada nuoria työntekijöitä rekrytoitua jo ennen kuin suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle, jotta organisaatiota koskeva tieto ei katoa.

Asenteet ja perinteet nähtiin kaiken kaikkiaan seikkoina, jotka vaikuttavat tasa-arvoon ja joita on vaikeaa yhtäkkiä muuttaa. Tärkeänä pidettiin selkeiden pelisääntöjen luomista eri tilanteisiin kuten rekrytointiin, palkkaukseen tai sukupuolisen häirinnän varalta.

Vaikuttamismahdollisuudet ja arvostuksen kokeminen työstä

Työkonferenssin ryhmäkeskusteluissa nostettiin esiin organisaation hierarkisuuden ongelmat tasa-arvoesteinä. Suorittavassa työssä organisaation hierarkiaerot koetaan kenties kaikkein kovimmin, ja omat vaikuttamismahdollisuudet työpaikalla koetaan heikoimmaksi. Ratkaisukeinoksi nähtiin organisaation madaltaminen.

Pätkätyöläisten, joita naiset ovat miehiä useammin, asema on työpaikoilla epävarma. He saattavat jäädä kehityskeskustelujen ja vaikuttavien elimien ulkopuolelle, jolloin heidän kantansa jää kuulematta. Väliaikaisuus saattaa myös vähentää kiinnostusta työpaikan asioihin ja työyhteisön kehittämiseen. On tärkeää pitää huolta määräaikaisten työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksista ja ottaa heidät mukaan päätöksentekoon sekä huomioida muussakin työpaikan yhteisessä toiminnassa.

Määräaikaisten työntekijöiden aseman parantamiseksi esitettiin tehtävien läpikäymistä siten, että jos työtehtävät ovat pysyviä, tulisi työntekijäkin vakinaistaa. Ehdotettiin myös ns. sijaispankkia, jossa olisi työntekijöitä vakituudessa työsuhhteessa mutta jotka toimisivat tarvittaessa eri toimipisteissä ja työtehtävissä.

Työntekijöiden vaikuttaminen keskeisiin työhön liittyviin asioihin kuten palkkaukseen tapahtuu usein luottamusmiehen kautta. Luottamusmiehen rooli välittäjänä työntekijöiden ja työnantajan välillä voi muodostua tasa-arvon esteeksi silloin, jos palkka- tai muita asioita viedään eteenpäin valikoiden. Eri aloilla luottamusmies on usein enemmistösukupuolen edustaja ja vähemmistönä olevien asiat saattavat jäädä vähemmälle huomiolle.

Arvostuksen kokeminen työstä tulee oman ja muiden työn tuntemisesta. Asenteita naisten ja miesten tekemää työtä kohtaan voitaisiin muuttaa työkierron avulla eli tutustumalla toisten töihin. Näin ajateltiin myös vähennettävän kateutta työntekijöiden välillä.

Vaikuttamismahdollisuudet ja arvostus tasa-arvokartoituksessa

Keväällä 2003 työpaikoilla tehtiin henkilöstön haastatteluista ja kyselystä koostuva tasa-arvokartoitus. Sen perusteella vaikuttamismahdollisuuksissa ja arvostuksessa on sukupuolen mukaan eroa:

- etenkin naiset kokivat, että naisia ja miehiä ei arvosteta työntekijöinä samalla tavalla
- erityisesti naisten mahdollisuudet vaikuttaa työhön liittyviin asioihin kuten laitehankintoihin, työtovereihin ja muutoksiin työssä todettiin usein vähäisiksi
- tiedonsaannissa työhön liittyvistä asioista oli puutteita sekä miehillä että naisilla, jälkimmäisillä enemmän

Sukupuolen mukainen työnjako

Kaikissa kehitystoiminnassa mukana olevilla työpaikoilla työtehtävät ovat tyypillisesti sukupuolen mukaan jakautuneita. Yhtenä ratkaisuna sukupuolittuneeseen työnjakoon tarjottiin kohdennettua koulutusta, jonka kautta naisia voitaisiin rekrytoida miesvaltaisille aloille ja päinvastoin. Esimerkkinä tällaisesta toiminnasta mainittiin TAKK:n järjestämä lähihoitajakoulutus miehille ja sähkötyökoulutus naisille. Sukupuolen mukaan kohdennetussa koulutuksessa usein jo koulutuskokonaisuutta on suunniteltu naisten tai miesten kannalta kiinnostavaksi.

Myös työnkuvan suunnittelussa tulisi ottaa huomioon sukupuolinäkökulma, jotta työ sopisi ja kiinnostaisi sekä naisia että miehiä. Ehdotettiin, että työpaikoilla tehtäisiin inventaario työtehtävistä ja niiden sukupuolijakaumasta sekä kiinnitettäisiin huomiota siihen, miten tehtävät on suunnattu ja nimetty. Työkonferenssissa nähtiin, että työnjaon tasapuolisuus tulisi varmistaa esimiestyöskentelyn kautta.

Niin sisäisessä kuin ulkoisessakin rekrytoinnissa työnkuvat rakennetaan sellaisiksi, etteivät ne sulje toista sukupuolta pois. Työpisteiden ja –tehtävien sopivuus tulisi ennakoida niin että naiset ja miehet voisivat niiden puitteissa työskennellä. Myös rekrytoinnissa tulisi kiinnittää huomiota nimikkeisiin ja niiden sukupuolisidonnaisuuteen. Jo rekrytointi-ilmoitusten tulisi houkutella osajia yli sukupuolirajojen. Katsottiin, että tasa-arvon tulisi näkyä myös ulospäin työpaikan imagossa. Tällä olisi myös vaikutusta siihen, ketä töihin hakeutuu.

Naisten ja miesten töiden välistä rajaa voitaisiin murtaa hyvien esikuvien avulla. Vähemmistönä enemmistön työtehtävissä toimivat ovat samalla myös sukupuolensa pioneereja ja tilanraivaajia. Tässä kohtaa nähtiin tärkeäksi paitsi median esikuvat myös henkilökohtaisen esimerkin antaminen ja uskallus valita toisin kuin perinteiset sukupuoliroolit edellyttäisivät.

Työnjako tasa-arvokartoituksessa

- kaikilla työpaikoilla työtehtävät ovat sukupuolen mukaan eriytyneet
- kiinnostus naisten ja miesten väliseen yhteistyöhön on kuitenkin suurta
- naiset ja miehet olivat tasa-arvokartoituksissa kokeneet syrjintää työmäärän jakautumisessa
- naiset olivat tulleet syrjityiksi työtehtävien jaossa hiukan enemmän kuin miehet
- esimiehiltä odotetaan paljon, mutta naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä eri tavalla

Koulutus

Työssä kertynyt kokemus tulisi nostaa arvoonsa mentoroinnin avulla. Työhön liittyvään koulutukseen pitäisi olla pääsy myös vanhemmilla työntekijöillä, varsinkin, jos eläkeikää nostetaan kansallisella tasolla. Tällä on yhteys myös työssäjaksamiseen. Kaikille työntekijöille annetaan mahdollisuus kehittyä ja näyttää osaamisensa.

Koulutukseen osallistumisen mahdollisuuksiin vaikuttaa myös työpaikan sallivuus ja työntekijöiden halukkuus osallistua. Tasapuolisiin koulutusmahdollisuuksiin pyritään työntekijöiden henkilökohtaisten opintosuunnitelmien (hops) avulla, jolloin jokainen voi seurata omaa koulutuspolkuaan ja sen toteutumista.

Kouluttautuminen tasa-arvokartoituksessa

- tyypillisin este koulutukseen osallistumiseen oli kiire
- joissakin työpaikoissa erityisesti naisten koulutukseen osallistumisen esteenä oli ollut sopivan koulutuksen puuttuminen
- pääosin oltiin yhtä mieltä siitä, että naisilla ja miehillä on yhtä hyvät koulutusmahdollisuudet

Johtaminen, vastuu ja sitouttaminen

Työpaikan ylimmän johdon on sitouduttava tasa-arvotyöhön, jotta tasa-arvotyölle saataisiin hyvät elinmahdollisuudet ja riittävä resurssointi. Johdon tehtävänä on määritellä kehityksen suunta ja päämäärät. Jotta tasa-arvo voisi aidosti koskettaa kaikkia, tulisi sitoutumisen tapahtua myös läpi koko organisaation. Tasa-arvon edistäminen edellyttää jaettua vastuuta, joka kuuluu myös työntekijöille. Osallistava työyhteisö edistää tasa-arvoa. Johtamisessa pidettiin tärkeänä myös luottamusta alaisiin ja uskallusta jakaa vastuuta hierarkiassa alaspäin. Henkilökohtaisia kehityskeskusteluja pidettiin tärkeänä osana esimiesten ja alaisten välistä vuorovaikutusta. Tasa-arvoon liittyvää ja muuta kehittämistyötä katsottiin helpottavan, jos työyhteisöön liittyvät säädökset (kuten tasa-arvo-, työsopimus- ja työsuojelulaki) ja ohjeet koottaisiin yhteen. Näin myöskin vältyttäisiin päällekkäisyyksiltä.

Palkkaukselliseen epätasa-arvoon haluttaisiin ratkaisua esimerkiksi töiden järjestelyjen kautta. Vastuullisia ja hyväpalkkaisia työtehtäviä pitäisi ohjata niin naisille kuin miehillekin. Lisäksi haluttiin panostaa moniosaamisen palkitsemiseen, joka voisi kannustaa opettelemaan erilaisia työtehtäviä laajemmin. Palkkausjärjestelmien uudistaminen on suuri kysymys, johon ei ole helppoa ratkaisua. Palkan määräytymisen kriteerien pitäisi kuitenkin olla avoimia ja kaikille selviä syrjinnän estämiseksi.

Johtaminen ja palkkaus tasa-arvokartoituksessa

- naiset kokevat johtamistavan epäoikeudenmukaiseksi hieman useammin kuin miehet
- naiset olivat huomattavasti useammin sitä mieltä, että naisten ja miesten palkkaus on epäoikeudenmukainen
- miehet olivat useammin tyytymättömiä palkkauksen ja työn vaativuuden vastamattomuuteen.

Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työkonferenssikeskusteluissa todettiin, että pitkät hoitovapaat voivat muodostua ural- la etenemisen ja jopa työhön paluun esteeksi erityisesti naisilla. Työnantajan kustan- tama vapaaehtoinen koulutus hoitovapaan aikana auttaisi päivittämään taitoja ja sitouttamaan työntekijää yhteisöön. Urakehityksen mahdollisuus ei myöskään saisi katketa perhevapaan tai vaikka asevelvollisuudenkaan aikana. Muussa elämässä han- kittu osaaminen tulisi voida joustavasti kytkeä uraan, nähdä myös etuna.

Työ ja perhe tasa-arvokartoituksessa

- yli puolet naisista ja miehistä ilmoitti työajan joustavan perhesyistä
- molemmat näkivät mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön lähes yhtäläisiksi

Häirintä ja kiusaaminen

Sukupuolinen häirintä ja monenlainen kiusaaminen ovat ihmisten omaan kokemuk- seen liittyviä työyhteisön ongelmia. Ryhmissä nähtiin, että pieniinkin ristiriitatilantei- siin pitää tarttua heti, etteivät ne pääse paisumaan. Vaikka esimiehen vastuu on suuri, tulisi myös työntekijöiden pitää huolta työyhteisönsä jäsenistä.

Yhdeksi toimintatavaksi sukupuolisen häirinnän käsittelemiseksi esitettiin ns. muistu- tusslappua ("keltainen kortti"), johon kirjataan tapahtunut ja seuraukset, mikäli häirintä ei lopu. Muistutukseen molemmat osapuolet laittavat nimensä. Mikäli häirintä vielä jatkuu, voidaan palata muistutuksen ehdotuksiin ja toimia niiden mukaan.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu tasa-arvokartoituksessa

- työpaikkojen tyypillisin häirinnän muoto olivat kaksimieliset jutut
- sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta kerrotaan esimiehelle hyvin harvoin, jo- ten esimiehen on vaikeaa myöskään ratkaista ongelmaa

Yhteenveto

Keskusteluissa ja esityksissään ryhmät kiinnittivät työpaikan käytäntöjen lisäksi pal- jon huomiota myös kotikasvatuksen ja koulutuksen sukupuolen mukaiseen ohjauk- seen. Perinteiset sukupuoliroolit elävät myös työyhteisöissä. Kuitenkin työkonferens- sin osallistujat löysivät paljon rakenteisiin ja käytännön valintoihin liittyviä ratkaisuja työpaikkojen tasa-arvo-ongelmiin. Rakenteiden muuttaminen on hidasta ja vaatii usein yhteiskunnallista panostusta, mutta käytäntöjen muuttaminen on mahdollista jokaisessa työyhteisössä.

Epätasa-arvossa peiliin katsomista vaadittiin niin naisilta kuin miehiltäkin. Tasa-arvon esteiden syntymiseen vaikuttavat työtovereiden kontrolli ja kateus. Myös naisten osaamisen aliarvostus on yhteisesti tuotettua. Esimiestyöskentely nähtiin hyvin tär- keänä erilaisten tasa-arvokäytäntöjen läpiviemiseksi. Voidaan sanoa, että lisääntyneet vaatimukset sekä tasa-arvon että muunkin henkisen työsuojelun alueella kohdistavat paineita esimiesten ja johtajiston osaamiseen ja sosiaalisiin valmiuksiin.

III ryhmätyöistunto: Oman työpaikan tasa-arvosuunnitelma

Työkonferenssin kolmannessa vaiheessa kokoonnuttiin työpaikkakohtaisiin ryhmiin tekemään pohjatyötä tasa-arvosuunnitelmaa varten. Tavoitteena oli edellisen päivän istuntojen perustalta tehdä tasa-arvosuunnitelman runko, jonka avulla suunnitelmaa voidaan työpaikoilla ryhtyä tekemään. Tavoitteena on tehdä tasa-arvosuunnitelma,

- joka ensivaiheessa keskittyy tiettyjen epäkohtien korjaamiseen (teemat voi valita esim. tasa-arvokartoituksen pohjalta)
- joka on riittävän konkreettinen
- jossa toteuttajat ja vastuuhenkilöt nimetään
- joka on tehty työpaikan resurssien ja tavoitteiden puitteissa
- johon koko työyhteisö sitoutuu
- jonka etenemistä seurataan mahdollisuuksien mukaan vuosi- tai puolivuotistasolla. Seurannan kohteita voivat olla esim. ikäjakauma, sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin, palkkaus, työilmapiiri/hyvinvointi.

Kolmannen vaiheen tuloksena syntyi tasa-arvosuunnitelman runko neljälle työpaikalle. Seuraavassa on käyty läpi kutakin alustavaa suunnitelmaa työkonferenssissa tuotettujen ryhmätöiden raporttien ja niiden yhteisistunnosta nauhoitettujen purkukeskustelujen pohjalta. Alustavissa suunnitelmarungoissa korostuvat ne teemat, joihin suunnitelmassa pureudutaan sekä toimenpiteet, joilla tasa-arvoa tullaan edistämään.

JULKISEN SEKTORIN TASATYÖPAIKKA

Rekrytointikäytäntö

- Kahdesta samanarvoisesta hakijasta pyritään valitsemaan virkaan henkilö, joka edustaa vähemmistönä olevaa sukupuolta.
- Hakuilmoitukset pyritään tekemään sellaisiksi, että ne houkuttelevat molempia sukupuolia hakemaan virkaan.

Palkkaus

- Palkkauksessa pyritään nais- ja miesammattien yhtäläiseen arvostukseen. Esimerkiksi eräässä naisvaltaisessa työssä ongelmana on, että virkaan astunut henkilö saa aluksi tietyt ikälisät, mutta sen jälkeen palkka ei muutu eikä etenemismahdollisuuksia ole.
- Vaikka palkkaus olisikin virkaehtosopimuksen mukainen, niin ei aina käytettäisi palkkahaitarin alimpia luokkia, vaan pyritään käyttämään sopimuksen mahdollistamia palkkaliukumia työntekijöiden palkitsemiseen hyvin tehdystä työstä.

Johtamiskäytäntö, koulutus

- Työyhteisökoulutusta yhtäläisen arvostuksen edistämiseksi.
- Pitäisi huomata, että paras asiantuntemus ei löydy aina esimieheltä, vaan eri toimialueiden vastuuhenkilöiltä. Vastuuhenkilöiden asiantuntemus pitäisi tunnustaa ja sitä pitäisi kunnioittaa.

Työelämän joustot

- Työtehtävien sisältö ja toimintatavat muuttuvat koko ajan. Pitkien poissaolojen jälkeen pyritään helpottamaan työhön paluuta esimerkiksi koulutuksen avulla.

Sukupuolinen häirintä

- Laaditaan toimintaohjeet häirintätapausten varalle.

JULKISEN SEKTORIN MIESVALTAINEN TYÖPAIKKA

Rekrytointi

- Rohkaistaan naisia hakeutumaan alalle. Rekrytointi-ilmoituksissa ilmaistaan että työpaikka soveltuu sekä miehille että naisille.
- Kahdesta tasavertaisesta hakijasta suositaan vähemmistösukupuolta edustavaa hakijaa.
- Työtehtävään valittaessa koulutus ei saa olla ainoa valintaan vaikuttava tekijä, vaan huomioidaan myös muut seikat.

Koko työpaikan toimialan alan sukupuolirakenne

- Oppilaitosyhteistyöllä pyritään vaikuttamaan alan sukupuolirakenteeseen.
- Toimialan keskusjärjestöjen yhteistyön kautta pyritään vaikuttamaan siihen, että alan markkinoinnissa huomioidaan tasa-arvonäkökohdat.

Imago

- Kehitetään työpaikan imagoa tasa-arvoisesta työpaikasta. (Luodaan oma tasa-arvoa kuvaava ”joutsenmerkki”?)

Sukupuolinen häirintä

- Työpaikalla käytetään ronskia kieltä ja uudet (etenkin naistyöntekijät) saattavat aluksi pelästyä ja ottaa puheet henkilökohtaisesti. Uusille työntekijöille esitellään työpaikan kulttuuri ja kieli.
- Keskustellaan ”tytöttelystä” ja ”pojittelusta”. Jos ne koetaan loukkaaviksi, puhetapoihin puututaan.
- Työpaikalla on esillä tyttö- ja poikakalentereita. Selvitetään koetaanko kalenterit loukkaaviksi vai ovatko ne kaikkien mielestä sopivia.

Työn ja perheen yhteensovittaminen

- Perhevapaiden käyttö painottuu naisille. Pyritään vaikuttamaan esimiesten ja työntekijöiden asenteisiin niin, että miehetkin käyttäisivät perhevapaita.

Palkkaus

- Ylitöistä maksetaan vain, jos asiasta on sovittu. Tunnollisimmat työntekijät tekevät ylitöitä ilman korvauksia. Ylitöiden korvaamisen ja niiden tekemisen epäkohdista puututaan.

JULKISEN SEKTORIN NAISVALTAINEN TYÖPAIKKA

- Tavoitteena että suunnitelma olisi valmis 2005 alussa
- Perustetaan heti tasa-arvotyöryhmä

Rekrytointi

- Kahdesta tasavertaisesta hakijasta suositaan vähemmistösukupuolta edustavaa hakijaa.
- Työyhteisön mielipidettä kuunnellaan valintaa tehtäessä.
- Yhteishengen parantamiseksi ennen ulkoista rekrytointia selvitetään löytyykö talon sisältä sopivaa työntekijää.

Palkkaus

- Samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Kehitetään tehtävien vaativuuden arviointia siten, että tasa-arvo toteutuu.
- Henkilökohtainen lisä otetaan pääsopimuksen piirissä käyttöön 2004. Kehityskeskusteluissa käydään henkilökohtaisen lisän kaavake läpi.

Eriarvoinen kohtelu

- Esimieskoulutuksella puututaan eri työyhteisöjen ja tulosyksiköiden erilaisiin käytäntöihin.
- Määräaikaisia ja sijaisia arvostetaan erilailla kuin vakinaisia. Eriarvoisuus näkyy muun muassa koulutukseen pääsyssä ja työpukeutumisessa. Työsuhteen luonne ei saisi vaikuttaa arvostukseen ja määräaikaisten ja sijaisten arvostus pitää saada samalle tasolle kuin vakinaisten.

Työilmapiiri ja johtaminen

- Tasa-arvo –asiat nostetaan esille. Järjestetään esimieskoulutusta, jossa ohjeistetaan toimimaan siten, että tasa-arvo otetaan huomioon.
- Työyhteisön kehittämishankkeen yhteyteen luentoja ja henkilöstön kehittämispäiviä.

Häirintä ja kiusaaminen

- Häirintä- ja kiusaamistilanteiden varalle tehdään opas, josta selviää miten häirintätilanteissa tulisi toimia.

YKSITYISEN SEKTORIN TASATYÖPAIKKA

Johdon sitoutuminen

- Tasa-arvon kehittämisen säännöllinen mittaus ja seuranta hoidetaan johdon puoli-vuosittaisessa katselmuksessa.
- Tasa-arvon edistämiseksi edellytetään avointa ilmapiiriä. Avoin ilmapiiri merkitsee avointa keskustelua ja tiedottamista.

Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

- Sisäisellä rekrytoinnilla varmistetaan työntekijöiden mahdollisuus edetä uralla.
- Kahdesta tasavertaisesta hakijasta suositetaan vähemmistösukupuolta edustavaa hakijaa.
- Tehtäväkuvausten tarkistaminen siten, että ne sopivat molemmille sukupuolille.

Organisaation kehittäminen

- Muutos hierarkkisesta ja funktionaalisesta organisaatiosta kohti prosessiorganisaatiota.

Palkkaus ja palkitseminen

- Vaativuuden arviointi eri tehtävissä. Yhteisvastuu, asiantuntijataidot ja asiantuntijavastuu vaikuttavat palkkaan tasapuolisesti.
- Palkka saattaa laskea jos työntekijä siirtyy työntekijätehtävistä toimihenkilötehtäviin. Palkkaus ei saa olla este henkilöstöryhmästä toiseen siirtymiselle.
- Tehtäväkuvausten tarkistaminen siten, että ne sopivat molemmille sukupuolille.
- Samanarvoisesta työstä sama palkka.

Osaamisen kehittäminen

- Yrityksen strategia pohjalta määritellään millaista osaamista tarvitaan eri organisaatio-osissa, eri osastoilla ja eri tehtävissä.
- Yksilö- tai ryhmäkohtaiset kehityskeskustelut vuoden—puolentoista välein. Saa- daan selville mitä osaamista on ja mitä puuttuu.
- Hops (henkilökohtainen opintosuunnitelma) kaikille.
- Työ- ja urakiertosuunnitelmat.
- Tasavertaiset kehitys- ja oppimismahdollisuudet kaikille. Koulutetaan yrityksen tarpeista käsin.

Työympäristön- ja olosuhteiden kehittäminen

- Työtehtävät mahdollisiksi molemmille sukupuolille. Fyysisesti raskaisiin työvai- heisiin kehitetään apulaitteita, jolloin työn suorittaminen on mahdollista myös nai- sille.

Kehitetään erilaisia työelämän joustoja

- Työaikamuodot, perhevapaat, vuorotteluvapaat, opintovapaat, etätyö.

Työhyvinvoinnin kehittäminen

- Jokainen työntekijä on arvokas. Pyritään kohti yksilöä kunnioittavaa käytöstä ja erilaisuuden hyväksymistä.
- Välitön puuttuminen häirintätilanteisiin
- Esimiestyön ja yhteistoimintataitojen kehittäminen.
- Koko työyhteisössä korostetaan hyvien tapojen merkitystä.

Työkonferenssin saama palaute

Työkonferenssin *kestosta* oltiin kahta mieltä. Suurin osa osallistujista piti kahden päivän tilaisuutta sopivana, joidenkin mielestä tilaisuuden olisi voinut tiivistää yhteen päivään. Työkonferenssi *työskentelytapana* sai yksinomaan positiivisia kommentteja; ajankäyttö oli tehokasta ja muiden työpaikkojen edustajien kanssa keskusteleminen oli monien mielestä näkökulmia avartavaa. Erityisesti ensimmäisen päivän ryhmätöiden ryhmänjako oli monen osallistujan mielestä ollut antoisa, ja sieltä osallistujat saivat mukaansa ideoita ja virikkeitä muilta työyhteisöiltä.

Tutkijoiden roolista työpaikan tasa-arvotoiminnassa oltiin varsin yksimielisiä. Tutkijoita kaivattiin kommentteja tasa-arvosuunnitelmasta, apua tasa-arvosuunnitelman seurannassa sekä suunnittelun avuksi materiaalia, eli lähinnä muiden työpaikkojen suunnitelmia. Tutkijoiden läsnäoloa työryhmien kokouksissa pidettiin myös tärkeänä.

Miten tästä eteenpäin?

Tasa-arvotyö käynnistyi työpaikoilla kevään 2003 aikana tehdyllä tasa-arvokyselyllä. Kyselyt raportoitiin työpaikkakohtaisina tasa-arvokartoituksina syksyn 2003 aikana. Tasa-arvokartoitukset toimivat pohjana työkonferenssille, johon osallistui kultakin työpaikalta 3-6 henkeä. Sekä tasa-arvokartoituksen että työkonferenssiraportin tarkoituksena on toimia tasa-arvon edistämisen työvälineenä työpaikoilla.

Tehokkaan ja toimivan tasa-arvosuunnitelman edellytyksenä on syrjivien ja eriarvoisuutta tuottavien käytäntöjen tunnistaminen kullakin työpaikalla. Tasa-arvokartoituksissa nousi esille joitakin epäkohtia ja eriarvoisuutta tuottavia käytäntöjä. Tiedostamalla ja tunnistamalla eriarvoistavat toimintatavat voidaan laatia toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, joka puuttuu käytäntöihin ja muuttaa niitä. Tämä työkonferenssiraportti tarjoaa käytännön keinoja tasa-arvon edistämiseen.

Projektin yksi tavoite on tukea mukana olevien työpaikkojen keskinäistä yhteistyötä ja toisten kokemuksesta oppimista. Tätä tarkoitusta varten työkonferenssissa päätettiin perustaa sähköpostilista kokemusten vaihtoa varten. Kultakin työpaikalta sähköpostilistalla on yksi henkilö.

Tasa-arvon kehittämistyö työpaikoilla etenee siten, että työpaikoilla perustetaan työryhmä, jonka vastuulla tasa-arvotyön koordinointi on. Tutkija on mukana työryhmän toiminnassa tukemassa ja kannustamassa tasa-arvon edistämistyössä. Osalla työpaikoista ryhmä on jo perustettu, osalla perustamista vasta aloitellaan. Tavoitteena on, että tasa-arvotyö ei kuitenkaan jää vain tämän ryhmän vastuulle, vaan tasa-arvosta pyritään keskustelemaan työpaikan kaikissa henkilöstöryhmissä. On tärkeää, että koko henkilöstö voi sitoutua tasa-arvotyöhön. Erityisesti luottamushenkilöt ovat keskeisessä roolissa tasa-arvosuunnittelun tiedottamisessa. Keväällä 2004 järjestettävät työpaikkakohtaiset kehittämisiltapäivät voivat toimia yhtenä kanavana tiedon jakamiseen ja ajatusten vaihtoon.

LIITE 1. Työkonferenssin ohjelma

Perjantai

- 11.00-12.00 Saapuminen, majoittuminen ja lounas
- 12.00-13.15 Työkonferenssin avaus – projektipäällikkö
Sirpa Kolehmainen, Työelämän tutkimuskeskus
- Yhteenveto tasa-arvokartoituksen tuloksista –
tutkija Tapio Rissanen esittelee
- Osanottajatyöpaikkojen esittäytyminen
- Johdanto työskentelyyn työkonferenssissa
- 13.15-14.15 **1. ryhmäistunto: Tasa-arvoisen työpaikan visio**
homogeeniset ryhmät eli eri työpaikkojen samaa henkilöstöryhmää edustavat kohtaavat sukupuolenmukaisissa ryhmissä.
- 14.15-14.45 Kahvitauko
- 14.45-16.00 Yhteisistunto – 1. ryhmätyön yhteenvedot ja keskustelu,
johdanto 2. ryhmäistuntoon
- 16.00-17.15 **2. ryhmäistunto: Ongelmat ja niiden ratkaisut** edettäessä kohti tasa-arvoista työpaikkaa, diagonaaliset ryhmät eli eri työpaikkojen ja eri hierarkiatasojen edustajat kohtaavat
- 17.15-18.00 Päivällinen
- 18.00-19.00 Yhteisistunto – 2. ryhmätyön yhteenvedot ja keskustelu
- 19.00- Sauna, iltapala (**klo 20.30**) ja vapaata viihtymistä

Lauantai

- 8.00-9.00 Aamiainen
- 9.00-9.15 Päivän avaus ja ohjelma
- 9.15-10.45 **3. ryhmäistunto: Meidän työpaikkamme tasa-arvosuunnitelma**, kunkin työpaikan omat edustajat kohtaavat
- 10.45-11.15 Kahvi
- 11.15-12.45 Yhteisistunto – 3. ryhmätyön yhteenvedot ja keskustelu
- Loppukeskustelu, työkonferenssin arviointi ja päätössanat.
Konferenssi päättyy lounaaseen.