

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

VÄESTÖLIITTO RY

Johdanto

Väestöliitto on valtakunnallinen hyvinvointialan järjestö ja ihmisoikeustoimija. Väestöliiton tavoitteena on edistää väestön hyvinvointia, terveyttä, turvallisuutta sekä onnellista ja tasapainoista elämää. Palvelujemme ytimenä on vahvistaa perheiden ja parien sekä nuorten ihmissuhdetaitoja ja turvata lasten ja nuorten kasvua. Rakennamme kumppanuusverkostoja ja teemme vaikuttamistyötä lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin lisäämiseksi, kestävän väestökehityksen hyväksi sekä seksuaalioikeuksien edistämiseksi.

Väestöliittoa velvoittaa tasa-arvolaki¹ sekä yhdenvertaisuuslaki² ja näitä Väestöliitto toiminnassaan noudattaa. Tämän suunnitelman tarkoituksena on edistää Väestöliitossa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Suunnitelmassa taustoitetaan Väestöliiton tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa sekä esitellään näiden kannalta olennaiset muut tukevat dokumentit. Suunnitelman lopussa esitellään konkreettisia toimenpiteitä ja niiden seuranta. Suunnitelman päivittämisestä ja toimenpiteiden seurannasta vastaa Väestöliiton työsuojelutoimikunta ja henkilöstöhallinto. Erityistä huomiota Väestöliitossa kiinnitetään siihen, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jatkuvaa ja suunnitelmallista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Väestöliitossa

Henkilöstöpoliittiset linjaukset kuvaavat, miten Väestöliiton strategiaa toteutetaan henkilöstöjohtamisen osalta. Laadukas ja vahva henkilöstöpolitiikka on tasapuolista ja läpinäkyvää kaikille organisaation jäsenille. Seuraavat ohjeet ja suunnitelmat ovat työyhteisön saatavilla:

- Ohjeistus epäasiallisen käytöksen ja seksuaalisen ja sukupuoleen kohdistuvan häirinnän ehkäisyyn ja toimintaan ongelmatilanteissa
- Työyhteisön kehittämissuunnitelma
- Työhyvinvointisuunnitelma

Väestöliitto huolehtii siitä, että mikään yhdenvertaisuuslain mukainen syrjintäperuste ei vaikuta palkkaukseen. Toimitusjohtaja hyväksyy palkankorotukset ja uudet työsopimukset palkkoineen. Toimitusjohtaja seuraa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista järjestön tasolla ja esimerkiksi tarvittaessa pyytää lisäperusteluja palkkausesityksille.

¹ Tasa-arvolaki (609/1986) vaatii työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkeä, laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Suunnitelman tulee koskea erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja.

² Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Syrjinnän kieltä koskee syrjintää iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan sekä välitöntä että välillistä syrjintää, sekä häirintää tai ohjetta tai käskyä syrjiä. Yhdenvertaisuuslaki pitää sisällään myös olettaaman perustuvan syrjinnän ja läheissyrynnän sekä kohtuullisten mukautusten epäämisen ja syrjivän työpaikkailmoittelun.

Edistämistoimenpiteiden tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat syrjimättömiä sekä työnantajan toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lain tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuisi osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa ja, että työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tarkastellaan määräajoin ja tarvittaessa tehdään muutoksia ja tarkennuksia aiemmin suunniteltuihin edistämistoimenpiteisiin.

Rekrytoinnissa monimuotoisuuden huomioimista on pyritty edistämään inklusiivisella rekrytoinnilla. Työpaikkailmoituksissa pyritään kannustamaan laajasti erilaisia ihmisiä hakemaan ja kiinnitetään huomiota siihen, ettei käytetty kieli sulje ketään ulkopuolelle. Kielitaitovaatimukset rajataan välttämättömään tehtävän mukaan; säännöllisesti ei vaadita esim. hyvää suomen kielen taitoa. Väestöliiton viestinnällä voidaan myös vaikuttaa työnhakijoiden mielikuviin Väestöliitosta ja sen vuoksi viestinnässä on huomioitava kuvien ja viestien moninaisuus.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila Väestöliitossa

Henkilöstön näkemyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla selvitetään säännöllisesti. Kyselyjen pohjana on hyödynnetty Työturvallisuuskeskuksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointiin laadittua lomaketta³, joka kattaa sekä sukupuolten väliseen tasa-arvoon että yhdenvertaisuuslain määrittelemiin syrjintäperusteisiin liittyvät osa-alueet.

Vuonna 2022 ja 2023 on toteutettu henkilöstökyselyt, joilla on kartoitettu yleisesti henkilöstön mielipiteitä muun muassa järjestelmien, viestinnän ja esihenkilötyön toimivuudesta sekä miten Väestöliittoa tulisi kehittää. Vuonna 2023 kyselyssä kysyttiin lisäksi perheystävällisyydestä. Tuloksien perusteella suurin osa henkilöstöstä pitää Väestöliittoa perheystävällisenä työpaikkana, mutta työntekijät kaipaavat selkeämpiä ja johdonmukaisempia ohjeistuksia poissaolojen suhteen. Lisäksi on kiinnitettävä enemmän huomiota erilaisten perhemuotojen huomioimiseen.

Vuonna 2023 tehtiin esteettömyyskartoitus Riesa Consultative Oyn toimesta. Selvityksen perusteella huomattiin puutteita sisäänkäyntien esteettömyyden suhteen. Vuonna 2023 toteutettiin myös työpaikkaselvitys työterveyshuollon toimesta.

Väestöliiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet

Väestöliiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on työstetty yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Se on hyväksytty Väestöliiton johtoryhmässä ja käsitelty työsuojelutoimikunnassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaan sallittua on sellaisten henkilöiden positiivinen erityiskohtelu, jotka ilman sitä olisivat vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Positiiviset erityistoimet poistavat eriarvoisuutta ja luovat yhtäläisiä mahdollisuuksia. Väestöliitto sitoutuu edistämään tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Tämä on laadullinen asia, joka vaatii paneutumista asenteisiin ja arvoihin. Se kohdistuu ennen kaikkea tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamiseen henkilöstöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä, joiden toteutumista seurataan säännöllisesti. Tavoitteiden tarkoituksena on taata ja luoda vakiintuneita käytänteitä, jotta tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu kaikissa olosuhteissa Väestöliitossa. Tavoitteet on jaoteltu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisiin tavoitteisiin. Väestöliitossa työnantajan ja toimihenkilöiden yhteisinä tavoitteina ovat:

³ Kyselyn pohjana hyödynnetty lomakepohja haettu osoitteesta https://ttk.fi/files/6509/Tasaarvo_ja_yhdenvertaisuuskysely.pdf

TASA-ARVOLAIN MUKAISET TAVOITTEET:

Tavoite 1:

Avointen työpaikkojen tasa-arvoa edistävä täyttö

Työpaikkailmoituksissa käytetään inklusiivista kieltä. Henkilöstön moninaisuus nähdään voimavarana ja tämä otetaan huomioon myös rekrytoinneissa.

Toimenpide:

Väestöliitossa on käytössä inklusiivinen rekrytointi. Jokaisen rekrytoinnin kohdalla rekrytoinnista vastaava arvioi, mitkä ovat olennaisia valintakriteerejä kunkin rekrytoinnin osalta ja työpaikkailmoitukset muotoillaan inklusiivisesti välttämällä kieltä, joka voisi sulkea hakijoita ulkopuolelle esimerkiksi kielitaidon takia.

Seuranta:

Ilmoitusten sisältöä tarkastellaan henkilöstöhallinnossa.

Tavoite 2:

Tasa-arvoiset mahdollisuudet urakehitykseen ja ammattitaidon kehittämiseen

Jokaiselle turvataan mahdollisuudet työssä tarvittavan osaamisen kehittämiseen ja sitä kautta oman työnsä kehittämiseen. Tässä käytetään hyväksi säännöllisiä kehityskeskusteluja, henkilökohtaisia koulutussuunnitelmia, tehtäväkiertoa ja sijaisuuksia.

Koulutusta suunnitellaan ja toteutetaan käytettävissä olevan hankekohtaisen ohjeistuksen ja rahoituksen sekä tehtävän ajankäytön mahdollistamalla tavalla ja tasolla.

Toimenpide

Uran ja ammattitaidon kehittymistä tarkastellaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

Kehityskeskustelukäytäntöjen on oltava läpinäkyviä sisällöltään ja tavoitteeltaan (koulutusbudjetti, työn kannalta oleellinen osaamisen kehittäminen). Kehityskeskustelukäytännöt yhtenäistetään koko henkilöstön osalta. Liiton koulutussuunnitelman päivittäminen on tärkeä osa toimenpiteen käytännön toteutusta.

Kehityskeskusteluissa käydään vuopuhelua siitä, millainen lisäkoulutus palvelisi tehtävässä kehittymistä ja onnistumista sekä itsensä kehittämistä tehtäväkiertoa ja palkkauskehitystä silmällä pitäen.

Seuranta

Tarkistetut Kehityskeskustelukäytännöt ja koulutussuunnitelma pyydetään työsuojelutoimikunnan arvioitavaksi ennen niiden julkaisua. Työsuojelutoimikunta arvioi erityisesti kehityskeskustelujen toimivuutta sekä koulutussuunnitelman käytännön toteutumista

Tavoite 3:

Tasa-arvo työehdoissa, erityisesti palkkauksessa

Työehtosopimuksessa määritellyn vaativuusluokan mukaisesta vastaavasta työstä on maksettava sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta. Noudatettavan palkkausjärjestelmän tulee perustua työehtosopimuksen mukaiseen työn vaativuuden arviointiin. Vaativuusarvioinnin lisäksi palkkaan vaikuttavat työehtosopimuksessa määritelty tehtäväkohtainen sekä henkilökohtainen palkan osa.

Yleisen palkka kehityksen keskeinen muutostekijä on TES-ratkaisut ja toimintojen ja hankkeiden budjetin antamat mahdollisuudet.

Toimenpide

Palkkauksellisen tasa-arvon toteutumisen selvittämiseksi Väestöliitossa seurataan säännöllisesti palkkakehitystä ja palkkauksen tasa-arvon toteutumista. TES-ratkaisun työpaikkakohtaisella erällä vaikutetaan tasa-arvoisempaan palkkakehitykseen.

Käytävät kehityskeskustelut ovat tärkeässä asemassa. Esihenkilön tehtävänä on kartoittaa edellytykset palkkakehitykselle, tarjota tästä tietoa, avata työehtosopimuksen mukaisia palkan muodostumisen perusteita sekä hankkeen /toiminnon talouden liikkumavaraa.

Seuranta

Palkkatasa-arvosta ja sen toteutumisesta raportoidaan säännöllisesti vuosittain laadittavassa henkilöstötilinpäätöksessä.

Tavoite 4:

Tasavertaisten vaikutusmahdollisuuksien takaaminen työpaikalla

Sukupuolesta riippumatta henkilöstön keskuudesta valitaan työpaikan sisäisiin toimikuntiin edustajia. Edustajien nimeämisestä voivat tapauskohtaisesti olla päättämässä henkilöstön tai johdon edustajat.

Toimenpide

Henkilöiden valinnassa voidaan soveltaa positiivista erityiskohtelua edustuksellisuuden täyttymiseksi. Positiivisen erityiskohtelun tulee olla sen tavoitteeseen nähden oikeasuhtaista ja myös suunnitelmallista. Positiivisten erityistoimien tulee olla väliaikaisia, ja positiivinen erityiskohtelu on mitoitettava tarkoin kestoaltaan ja laajuudeltaan. Tämä tarkoittaa sitä, että erityiskohteluista pitää luopua, kun tilanne on korjaantunut.

Seuranta

Henkilöstön osallisuutta toimikunnissa tarkastellaan tasavertaisuuden näkökulmasta. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksista ja sen toteutumisesta raportoidaan säännöllisesti vuosittain laadittavassa henkilöstötilinpäätöksessä.

YHDENVERTAISUUSLAIN MUKAISET TAVOITTEET:

Tavoite 5:

Yhdenvertaisuus työehdoissa, erityisesti palkkauksessa

Työehtosopimuksessa määritellyn vaativuusluokan mukaisesta vastaavasta työstä on maksettava sama palkka riippumatta työntekijän iästä, sukupuolesta, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Tästä poikkeamiselle tulee olla perusteltu syy, kuten työkokemuksen pituus. Noudatettavan palkkausjärjestelmän tulee perustua työehtosopimuksen mukaiseen työn vaativuuden arviointiin. Vaativuusarvioinnin lisäksi palkkaan vaikuttavat työehtosopimuksessa määritelty tehtäväkohtainen sekä henkilökohtainen palkan osa.

Toimenpide

Palkkauksellisen yhdenvertaisuuden toteutumisen selvittämiseksi Väestöliitossa seurataan säännöllisesti palkkakehitystä ja palkkauksen yhdenvertaisuuden toteutumista. TES ratkaisun työpaikkakohtaisella erällä vaikutetaan yhdenvertaisempaan palkkakehitykseen.

Käytävät kehityskeskustelut ovat tärkeässä asemassa. Esihenkilön tehtävänä on kartoittaa edellytykset palkkakehitykselle, tarjota tästä tietoa, avata työehtosopimuksen mukaisia palkan muodostumisen perusteita sekä hankkeen /toiminnon talouden liikkumavaraa

Seuranta

Palkkatasa-arvosta ja sen toteutumisesta raportoidaan säännöllisesti vuosittain laadittavassa henkilöstötilinpäätöksessä.

Tavoite 6:

Työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamisen huomioiminen

Väestöliitossa noudatetaan työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisessa perheystävällisyyden periaatteita (<https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/8f11ec22-perheystavallisen-tyopaikan-periaatteet.pdf>) ja kehitetään uusia joustavia menetelmiä henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen. Väestöliitto näkee perheen laajana käsitteenä. Perheystävällisyys koskee elämänsä eri vaiheita. Henkilöstön kohtelussa pyritään tasapuolisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen, mutta myös yksilöllisten tilanteiden huomioon ottamiseen ja joustaviin tilannekohtaisiin ratkaisuihin.

Toimenpide

Työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamisen huomioidaan työntekoon vaikuttavana asiana. Perhevapaista ja osa-aikatyöstä on tiedotettava aktiivisesti. Rohkaistaan henkilöstöä käyttämään näitä mahdollisuuksia sukupuolesta riippumatta. Työhön paluuta vanhempainvapaan ja hoitovapaan jälkeen helpotetaan perehdytyksellä. Ohjeet ja käytännöt löytyvät HR-järjestelmästä.

Seuranta

Seuranta arvioidaan kriteerien tarkennuksen jälkeen.

Tavoite 7:

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy

Työnantaja ennaltaehkäisee häirintää, ahdistelua tai epäasiallista kohtelua, joka johtuu esimerkiksi iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Häirinnän torjumiseksi Väestöliitossa on ohjeistus seksuaalisen ja sukupuoleen kohdistuvan häirinnän ehkäisyyn ja toimintaan ongelmatilanteissa ja Hyvä Käytös sallittu - epäasiallinen kohtelu kielletty.

Jokainen työntekijä on tietoinen häirintään liittyvästä ohjeistuksesta ja velvollinen noudattamaan sen sisältöä.

Toimenpide:

Väestöliiton häirinnän ehkäisyn tavoitteet ja säännöt käydään vuosittain läpi yhteisesti henkilöstön kanssa. Lisäksi säännöt käydään läpi työhön perehdytyksen yhteydessä. Henkilöstölle on tärkeää tietää, mitkä kaikki asiat voivat olla häirintää ja miten tilanteessa konkreettisesti tulee toimia

Tiedottamisen lisäksi pyritään tarjoamaan ulkopuolisen asiantuntijan tuottamaa koulutusta, jonka myötä henkilöstölle tarjotaan keinot ja riittävä ymmärrys häirinnän ehkäisyyn työpaikalla.

Seuranta

Työsuojelutoimikunta seuraa tiedottamisen sekä henkilöstölle käytävien koulutusten vuosittaista toteutumista. Häirinnän tilaa kartoitetaan säännöllisillä kyselyillä.

Tavoite 8:

Yhdenvertaisten vaikutusmahdollisuuksien takaaminen

Henkilöstön keskuudesta valitaan edustajia työpaikan sisäisiin toimikuntiin henkilön iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Yhdenvertaisuuden tilasta ja mahdollisesta kehitymisestä viestitään henkilöstölle muun muassa liiton sisäisissä tiedotustilaisuuksissa ja esitellään vuosittaisessa henkilöstötilinpäätöksessä.

Toimenpide

Henkilöiden valinnassa voidaan soveltaa positiivista erityiskohtelua edustuksellisuuden täyttymiseksi (ks. tavoite 4.)

Seuranta

Henkilöstön osallisuutta toimikunnissa tarkastellaan yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Tavoite 9:

Osallisuuden ja osallistumisen lisääminen

Lisätään osallisuutta ja osallistumista Väestöliiton sisäisen toimintakulttuurin ja toiminnan kehittämiseen. Tällä tarkoitetaan mm. työhyvinvoinnin, strategiatyön ja Väestöliiton arvojen kehittämistä. Tätä toteutetaan erilaisten yhteisten tilaisuuksien säännöllisellä järjestämisellä.

Toimenpide

Kehitetään avointa keskustelukulttuuria jakamalla tietoa ja järjestämällä yhteisiä tilaisuuksia. Keskustelukulttuuria pyritään lisäämään esimerkiksi esihenkilöfoorumien, tiimipalaverien, viikoittaisten aamukahvien, ja säännöllisten toimitusjohtajan infojen kautta. Yleisten koko henkilöstöä kattavien tilaisuuksien lisäksi tarjotaan mahdollisuus myös pienryhmämuotoiseen keskusteluun.

Hallituksen ja henkilöstön välistä etäisyyttä pyritään vähentämään hallituksen esittäytymisen ja yhteisen aamukahvitilaisuuden avulla. Työvaliokuntaan vietävien asioiden esittelyyn vaikutetaan johdon toimesta ja varataan mahdollisuus vastaavalle asiantuntijalle.

Seuranta

Työsuojelutoimikunta seuraa toteutuneiden tilaisuuksien määrää ja henkilöstön käsityksiä avoimen keskustelukulttuurin kehittymistä.

Seuranta

Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa ehdotettujen toimenpiteiden toteutuksesta ja seurannasta vastaa Väestöliiton työsuojelutoimikunta ja henkilöstöhallinto. Työsuojelutoimikunta seuraa systemaattisesti suunnitelman toteutumista (vuosittain kahdessa tapaamisessa). Lisäksi yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa laaditaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilan katsaus vuosittaiseen henkilöstötilinpäätökseen.

Voimassaolo

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa vuoden 2024 loppuun.

Mikäli uutta suunnitelmaa ei ole hyväksytty ennen 31.12.2024, noudatetaan tätä suunnitelmaa, kunnes uusi suunnitelma on hyväksytty.