

Eduskunnan kanslian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2010-2011

EDUSKUNNAN KANSLIAN JULKAISU 2/2009



EDUSKUNTA

Tasa-arvo on keskeinen työelämän arvo.

Naisten ja miesten tasapuolinen edustus asioiden valmisteluissa.

Seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä kitkettävä eduskunnasta.

Samasta työstä pääsääntöisesti samaa palkkaa.

Tasa-arvosuunnitelma on tarpeellinen työkalu.

Tasa-arvotyön tulee olla luonnollinen osa johtamista.

Tehtävien tasapuolinen jako.

Tasa-arvotoimikunnalle eduskunnan kanslian johdon varaukseton tuki.

Korkea koulutustaso ei näytä takaavan naisille samanlaista urakehitystä tai palkkausta kuin miehille.

Eriarvoistavat käytännöt suosivat miehiä.

Eduskunnan kanslian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2010-2011

Joulukuu 2009

EDUSKUNNAN KANSLIAN JULKAISU 2/2009



EDUSKUNTA

ISBN 978-951-53-3244-8 (nid.)

ISBN 978-951-53-3246-2 (PDF)

ISSN 1239-1638

Vammalan Kirjapaino Oy, Sastamala, 2010

Eduskunnan kanslian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2010-2011

Tasa-arvosuunnitelman vähimmäissisältö määritellään **naisten ja miesten tasa-arvoista annetun lain** (232/2005) 6 a §:ssä seuraavasti:

Työnantajan toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettun vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) 4 §:n mukaan viranomaisen tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisen tulee laatia suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) siinä laajuudessa kuin mitä viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii.

Esipuhe

Eduskunnan kanslian tasa-arvotyö käynnistyi vuonna 1995, ja työtä jatkettiin melko intensiivisesti vuoteen 2002. Eduskunnan kanslian tasa-arvotyön ensimmäinen aalto synnytti kaksi tasa-arvosuunnitelmaa, ensimmäisen vuosille 1997–1998 ja toisen vuosille 1999–2000. Jälkimmäisen suunnitelman toteutumista seurattiin vuoteen 2002.

Eduskunnan kanslian tasa-arvotyö käynnistyi uudelleen 15. helmikuuta 2007, jolloin kansliatoimikunta asetti uuden tasa-arvotoimikunnan vuosiksi 2007–2011. Tasa-arvotoimikunta valmisteli eduskunnan kanslian kolmannen tasa-arvosuunnitelman vuosille 2008–2011, ja kansliatoimikunta hyväksyi sen 29.5.2008.

Tässä vuosien 2010–2011 tasa-arvosuunnitelmassa raportoidaan eduskunnan kanslian kolmannen suunnitelman tuloksista sekä laajennetaan ja terävöitetään tasa-arvotyön toimenpiteiden kirjoa eduskunnan kansliassa.

Toimeksiantonsa mukaisesti tasa-arvotoimikunta on valmistellut erillisen yhdenvertaisuussuunnitelman, joka laajentaa entisestään tasa-arvotyön kenttää, merkitystä ja sisältöä eduskunnan kansliassa. Yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu moniperustaisena, eli se kattaa muitakin syrjintäperusteita kuin etnisen taustan.

Tasa-arvolain edellyttämän palkkakartoituksen tekemistä varten tasa-arvotoimikunta sai käyttöönsä palkkavertailua koskevan tilastoaineiston elo-lokakuussa 2009. Käytettävissä olleen, uutta palkkausjärjestelmää koskevan tilastoaineiston pohjalta tässä tasa-arvosuunnitelmassa esitetään alustavia havaintoja sukupuolinäkökulmasta. Tasa-arvotoimikunta pitää tarkoituksenmukaisena, että uuden palkkausjärjestelmän analysointia jatketaan myös muita muuttujia erittelemällä.

Tärkeä haaste on tasa-arvotyön nivominen olennaiseksi osaksi eduskunnan kanslian henkilöstöstrategiaa ja käytännössä harjoitettavaa henkilöstöpolitiikkaa. Tasa-arvotoimikunta pitää myös välttämättömänä, että tasa-arvonäkökulma sisällytetään kaikkiin eduskunnan kanslian strategioihin.

Tasa-arvotoimikunta pitää myös tärkeänä, että uudesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan välittömästi, kun se on hyväksytty kansliatoimikunnassa.

Eduskunnassa 27. marraskuuta 2009

Tasa-arvotoimikunta

ESIPUHE

SISÄLTÖ

1. Eduskunnan kanslian tasa-arvotoimikunnan toimeksianto	7
2. Eduskunnan kanslian tehtävät ja arvot	8
3. Selvitys eduskunnan kanslian tasa-arvotilanteesta ja eduskunnan kanslian palkkakartoitus	9
3.1. Raportti eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelman (2008–2011) toteutumisesta	9
3.2. Eduskunnan kanslian palkkakartoitus	14
3.2.1. Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin	15
3.2.2. Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit	21
3.2.3. Naisten ja miesten kokonaispalkkasumma, kuukausipalkan keskiarvo ja takuupalkat	27
3.2.4. Naisten ja miesten keskipalkka	31
3.2.5. Naisten ja miesten keskipalkat ja sijoittuminen vaativuus- luokkiin koulutuksen mukaan	32
3.2.6. Naisten ja miesten keskipalkat ikäryhmittäin	34
3.3. Selvitys eduskunnan kanslian tasa-arvotilanteesta	37
4. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi vuosina 2010–2011	37
4.1. Naisten ja miesten tasa-arvoinen asema työyhteisössä	37
4.2. Palvelussuhteen ehtojen yhdenvertainen soveltaminen ja erityisesti palkkauksen yhdenvertainen määräytyminen	41
4.3. Naisten ja miesten osallistuminen eduskunnan kanslian työryhmä- työskentelyyn ja työyhteisön kehittämiseen	43
4.4. Tasa-arvomyönteisyyden edistäminen eduskunnan kansliassa	45
4.5. Seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä	46

5. Yhdenvertaisuussuunnitelma	47
5.1. Yhdenvertaisuussuunnitelman säädöserusta	47
5.2. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet	49
5.3. Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet	49
5.3.1. Uuden henkilöstön rekrytointi	50
5.3.2. Muu henkilöstöpolitiikka	51
5.3.3. Toimitilojen esteettömyys	54
5.4. Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus ja seuranta	55
6. Tiivistelmä hallintotoimiston raportointivelvollisuudesta	55

LIITTEET

- (1) Tasa-arvotoimikunnan kokoonpano vuosina 2007–2009
- (2) Poimintoja eduskunnan kanslian toimielinten ja työryhmien kokoonpanosta kolmannen tasa-arvosuunnitelman hyväksymisen jälkeen
- (3) Kysely tasa-arvon toteutumisesta eduskunnan kansliassa (2010)
- (4) Tilastotietoja eduskunnan kanslian henkilöstöstä
- (5) Koulutusluokitus
- (6) Eduskunnan kanslian tehtävät jaoteltuna vaativuusluokkiin 1.11.2009
- (7) Luettelo palkkakartoituksen 2009 taulukoista ja kaavioista
- (8) Tasa-arvotoimikunnan yhteystiedot

1. Eduskunnan kanslian tasa-arvotoimikunnan¹ toimeksianto

Kansliatoimikunta² asetti 15.2.2007 eduskunnan kanslian tasa-arvotoimikunnan vuosi-
siksi 2007–2011.

Tasa-arvotoimikunnan tehtävänä on

- uudistaa eduskunnan tasa-arvosuunnitelma ja sekä arvioida vuosittain sen vaikuttavuutta
- tiedottaa tasa-arvoasioista yhteistoiminnassa eduskuntatiedotuksen kanssa
- laatia tarvittavia selvityksiä tasa-arvon toteutumisesta eduskunnan kansliassa
- ottaa kantaa mahdollisiin tasa-arvo-ongelmiin ja tehdä parannusehdotuksia.

Kansliatoimikunta³ merkitsi 7.2.2008 tiedoksi tasa-arvotoimikunnan laatimasta tasa-arvosuunnitelmasta saadut lausunnot ja niihin viitaten pyysi tasa-arvotoimikuntaa esittämään toimenpiteitä myös

- rekrytoinnissa
- tehtävien jakautumisessa
- koulutuksessa
- uralla etenemisessä
- samapalkkaisuudessa
- työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa
- johtamisessa
- epäasiallisen kohtelun torjunnassa.

Lisäksi tasa-arvotoimikuntaa pyydettiin selvittämään mahdollisuudet laatia tasa-arvosuunnitelman osaksi yhdenvertaisuussuunnitelma.

Kansliatoimikunta⁴ hyväksyi 29.5.2008 tasa-arvotoimikunnan ehdotuksen eduskunnan kanslian kolmanneksi tasa-arvosuunnitelmaksi vuosille 2008–2011. Samalla tasa-arvotoimikunta veloitettiin laatimaan ehdotus eduskunnan kanslian neljänneksi tasa-arvosuunnitelmaksi ja ensimmäiseksi yhdenvertaisuussuunnitelmaksi vuosille 2009–2011. Tasa-arvotoimikunnan tuli myös laatia ehdotus niistä tasa-arvoasioista, joista hallintotoimiston on vuosittain raportoitava kansliatoimikunnalle.

1 Tasa-arvotoimikunnan kokoonpano vuosina 2007–2009, liite 1.

2 KTK 15.2.2007 § 21

3 KTK 7.2.2008 § 13

4 KTK 29.5.2008 § 6

Toimeksiantonsa mukaisesti tasa-arvotoimikunnan tuli saada valmiiksi uusi tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosiksi 2009–2011⁵ elokuun 2009 loppuun mennessä, mutta koska toimikunta sai palkkakartoituksen pohjana olevan tilastoaineiston käyttöönsä vasta elo-lokakuussa, toimikunnan työ valmistui marraskuussa 2009.

Tasa-arvotoimikunta on kokoontunut 8 kertaa vuonna 2008 ja 19 kertaa vuonna 2009.

2. Eduskunnan kanslian tehtävät ja arvot

Eduskunnan kanslian tehtävänä on luoda eduskunnalle edellytykset suorittaa sille valtioelimenä kuuluvat tehtävät.⁶

Henkilöstöpoliittisen ohjelman hyväksymisen yhteydessä helmikuussa 2003 kansliatoimikunta⁷ vahvisti eduskunnan kanslialle seuraavat arvot

- oikeudenmukaisuus
- avoimuus
- luotettavuus
- palveluhenkisyys
- tasa-arvoisuus
- tuloksellisuus.

Hallinnon kehittämisprojektin HALKE 2010:n loppuraportin⁸ mukaan eduskunnan kanslian toiminta-ajatuksena on tukea kansanedustajan työtä tuottamalla asiakaslähtöisiä, ydintoimintoja tukevia palveluja ja kustannustehokkaita peruspalveluja yhtenäisin toimintatavoin. Eduskunnan kanslian vision mukaan kanslia on edelläkävijä palvelujen järjestämisessä asiakkaille ja henkilöstölle; tämä on tiivistetty sanonnaksi ”eduskunnan kansliasta esimerkillinen virasto”.

HALKE 2010 -loppuraportin mukaan eduskunnan kanslian arvot ovat

- demokratian tukeminen
- luotettava ja palveluhenkinen hallinto
- oikeudenmukainen johtaminen.

5 KTK 2.4.2009 § 8

6 Eduskunnan kanslian ohjesääntö (320/1987) 1 §

7 KTK 13.2.2003 § 27

8 HALKE 2010, Eduskunnan toimintamallin suunnittelu -loppuraportti hyväksyttiin tavoitteellisenä kansliatoimikunnassa elokuussa 2008 (KTK 20.8.2008 § 4).

3. Selvitys eduskunnan kanslian tasa-arvotilanteesta ja eduskunnan kanslian palkkakartoitus

3.1. Raportti eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelman (2008–2011) toteutumisesta

Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelma vuosille 2008–2011 sisältää tavoitteet ja konkreettisia toimenpiteitä neljällä tasa-arvoa edistävällä osa-alueella

- naisten ja miesten tasapuolinen edustus asioiden valmistelussa
- palkkausjärjestelmän kehittäminen
- naisten ja miesten sijoittuminen tasapuolisesti eri tehtäviin
- seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän poistaminen ja ehkäisy.

Hyväksytystä tasa-suunnitelmasta ei ole tehty erillistä täytäntöönpanopäätöstä, eikä siitä ole erikseen tiedotettu esimiehille eikä muulle henkilöstölle.

1. Naisten ja miesten tasapuolinen edustus asioiden valmistelussa

Voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma:

Tavoite

Eduskunnan kansliaan asetettavissa monijäsenisissä toimielimissä, joiden tehtävänä on toiminnan kehittäminen, henkilöstöä ja työympäristöä koskevan päätöksenteon valmistelu tai suunnittelu, tulee olla sekä miehiä että naisia, kumpiakin vähintään 40 prosenttia.

Toimenpiteet

- (1) Valmistelija tai esittelijä huolehtii ja vastaa siitä, että kaikkia toimielimeen tulevia tahoja pyydetään ehdottamaan sekä nais- että miesehdokas jokaista jäsenpaikkaa kohden. Erityisen painavasta syystä se taho, jolta ehdokasta pyydetään, voi ilmoittaa vain toista sukupuolta edustavan ehdokkaan. Kyseisen tahon tulee tällöin ilmoittaa ne painavat syyt, joiden vuoksi se ei ole katsonut voimansa ehdottaa sekä naista että miestä.
- (2) Toimielimen asettamista valmisteleva tai sen asettamista esittelevä virkamies ehdottaa monijäsenisen toimielimen jäseniksi sekä miehiä että naisia kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Mikäli tämä ei toteudu, asia todetaan esittelymuistiossa ja asettamispäätökseen kirjataan perustelut.

Aikataulu

Jatkuvaa toimintaa.

Vastuutaho

Vastuulliset virkamiehet (esittelijä ja päätöksentekijä).

Seuranta

Sukupuolten tasapuolisen edustuksen toteutumisen seurantaan varten toimielinten kokoonpanosta pidetään ajan tasalla olevaa luetteloa. Esittelijä huolehtii siitä, että tieto asetetusta toimielimestä lähetetään hallintotoimistolle.

Tasa-arvotoimikunnan arvio:

Joissakin tapauksissa toimielimen asettamista valmistellut esittelijä/valmistelija on erityisesti pyytänyt eri tahoja ehdottamaan sekä nais- että miesehdokasta. Tasa-arvotoimikunnan tiedossa on kaksi tapausta⁹, joissa esittelijä/valmistelija on muistiossa kiinnittänyt päätöksentekijän huomiota tasa-arvon toteutumiseen työryhmän kokoonpanossa.

Hallintotoimistolle ei yleensä ole lähetetty tietoa asetetusta toimielimestä. Hallintotoimisto ei ole erikseen ylläpitänyt toimielinluetteloa tasa-arvosuunnitelmassa tarkoitetulla tavalla, mutta eräiden toimielinten kokoonpano ilmenee mm. intranetissä julkaistusta eduskunnan kanslian yhteishankeluettelosta.

2. Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma:

Tavoite

Eduskunnan kansliassa samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.

Toimenpiteet

Hallintotoimisto tekee [tehtävien vaativuuden] arvioinnin valmistuttua selvityksen naisten ja miesten sijoittumisesta uuden palkkausjärjestelmän [EPJ] mukaisille vaativuustasoille.

Vastuutaho

Hallinto- ja tilitoimisto.

⁹ KTK 5.3.2009 § 5 (Avustajatyöryhmän asettamispäätös) ja PMN 5.6.2009 § 3 (Eduskunnan EU-asioiden käsittelyn kehittämistyöryhmän asettamispäätös).

Seuranta

Vuoden kuluessa uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta.

Tasa-arvotoimikunnan arvio:

Eduskunnan kanslian uuteen palkkausjärjestelmään (EPJ) liittyvä tehtävien vaativuuden arviointi valmistui, kun neuvottelutulos eduskunnan uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen välillä allekirjoitettiin 24.9.2008.

Eduskunnan kanslian uusi palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön 1.3.2009. Tasa-arvotoimikunta sai käyttöönsä selvityksen naisten ja miesten sijoittumisesta uuden palkkausjärjestelmän mukaisille vaativuustasoille elo-lokakuussa 2009¹⁰. Tasa-arvotoimikunta jatkaa palkkatilastojen analysointia tämän tasa-arvosuunnitelman hyväksymisen jälkeen.

3. Naisten ja miesten sijoittuminen tasapuolisesti eri tehtäviin

Voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma:

Tavoite

Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua erilaisiin tehtäviin sekä yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Eri tehtäväalueilla on naisia ja miehiä, kumpiakin vähintään 40 prosenttia.

Toimenpiteet

- (1) Työpaikkailmoitukset laaditaan sukupuolineutraaleiksi ja niihin lisätään maininta siitä, että tehtävään halutaan sekä nais- että mieshakijoita.*
- (2) Haastattelijoina tulisi olla mahdollisuuksien mukaan sekä miehiä että naisia ottaen huomioon, että haastattelijoilla on riittävä asiantuntemus kyseisen tehtävän vaatimuksiin.*
- (3) Työhönottohaastattelussa ei tiedustella perhesuunnittelusta, perheasioista tai työhön liittymättömistä yksityisasioista.*
- (3) Nimitysmuistioissa pitää olla riittävät tiedot perusteluineen siitä, ketkä on kutsuttu haastatteluun ja kuka on valittu tehtävään ja ketkä mahdollisesti varalle. Nimitysmuistiossa pitää eritellä hakijat ja haastatteluun kutsutut sukupuolen perusteella.*
- (4) Eduskunnan kansliassa kannustetaan henkilöstöä kouluttautumaan ja hakeutumaan tehtäviin, joissa vastakkainen sukupuoli on enemmistönä.*

10 Eduskunnan kanslian tehtävät jaoteltuna vaativuusluokkiin, liite 6.

Vastuutaho

Hallintotoimisto (työpaikkailmoituksen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen).

Yksiköiden rekrytointeja hoitavat esimiehet sekä esittelijä (hallintojohtaja, pääsihteeri).

Aikataulu

1.1.2008 alkaen jatkuvana toimintana.

Seuranta

Seuranta hakijoista, haastatelluista ja nimitetyistä sukupuolen mukaan (hallintotoimisto).

Tasa-arvotoimikunnan arvio:

Maininta ”Tehtävään toivotaan sekä nais- että mieshakijoita” on otettu kaikkiin hakuilmoituksiin, jotka on julkaistu sähköisessä Heli-järjestelmässä. Myös joissakin sanomalehti-ilmoituksissa on toivottu sekä nais- että mieshakijoita.

Haastatteluryhmien kokoonpanoa ei ole seurattu tasa-arvosuunnitelman voimaantulon jälkeen.

Rekrytointeihin osallistuvia virkamiehiä ei ole koulutettu rekrytointiprosessin ammattimaiseen läpivientiin eikä rekrytointihaastatteluista ja niissä esitettäviä kysymyksiä ole erikseen ohjeistettu. Rekrytointihaastatteluissa käytetään kuitenkin usein vakiintuneita haastattelurunkoja.

Hakijoita, haastateltuja ja nimityksiä ei ole erikseen seurattu sukupuolen mukaan.

4. Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän poistaminen ja ehkäisy

Voimassa olevan tasa-arvosuunnitelma:

Tavoite

Eduskunnassa ei esiinny seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää.

Toimenpiteet

- (1) Laaditaan ohje: ”Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, ohjeita ongelmatilanteisiin.”*
- (2) Eduskunnan johdolle, esimiehille, yhteyshenkilöille ja henkilöstölle järjestetään koulutusta seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän tunnistamisesta ja ehkäisemisestä yhdessä työsuojelutoimikunnan kanssa.*

Aikataulu

Toimintaohjeet laaditaan yhteistyössä työsuojelutoimikunnan kanssa 31.3.2008 mennessä.

Tasa-arvotoimikunnan arvio:

Erityistä sukupuolisen häirinnän ehkäisyyn tarkoitettua ohjetta ei ole laadittu. Tasa-arvotoimikunta katsoo, että erillisen sukupuolisen häirinnän ehkäisyyn tarkoitettua ohjeen asemesta ohjeisto sisällytetään varhaisen puuttumisen mallin mukaiseen ohjeistukseen, jota työsuojelutoimikunta valmistelee.

Kansliatoimikunnan 20.9.2007 hyväksymä ”Ohje epäasialliseen kohteluun puuttumisesta”¹¹ on edelleen voimassa ja käytössä. Lisäksi on sovellettu asiakirjoja ”Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla” (Työturvallisuuskeskus) ja ohjeistusta ”Työssä häirinnän ehkäisy ennakolta” (Hämeen työsuojelupiiri).

Eduskunnan kanslian työsuojelupäällikkö ja henkilöstöjärjestöjen nimeämät työsuojeluvaltuutetut auttavat epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutunutta. Lisäksi jokaiseen ryhmäkansliaan on syksyllä 2007 nimetty kaksi työsuojeluvastaavaa¹² mahdollisen epäasiallisen kohtelun selvittelyä varten.

Eduskunnan kansliassa toteutettiin vuonna 2007 henkilöstökysely, jonka yhteydessä kysyttiin seksuaalisesta häirinnästä. Tasa-arvotoimikunnan tietoon ei ole tulut kanslian henkilökuntaan kohdistuvia seksuaalisen häirinnän tapauksia tämän kyselyn jälkeen.

Sukupuolisen häirinnän ehkäisyä koskevaa koulutusta ei ole järjestetty eduskunnan johdolle, esimiehille, yhteyshenkilöille eikä henkilöstölle. Koulutusta on syytä järjestää sen jälkeen, kun varhaisen puuttumisen mallin mukainen ohjeistus on valmistunut.

11 Eduskunnan työsuojelupäällikkö laati ensimmäisen ohjeen epäasialliseen kohteluun puuttumisesta jo 12.5.2005. Lisäksi henkilökunnalle jaettiin vuonna 2005 työsuojeluhallinnon opas ”Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla” (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42, Työsuojeluhallinto, Tampere 2005).

12 Eduskuntaryhmien työsuojeluvastaavat: Jari Partanen ja Seija Turtiainen (kesk), Annele Westerlund ja Niilo Mustonen (kok), Heli Paasio ja Ilkka Kantola (sd), Jyri Kuusela ja Merja Kyllönen (vas), Tiina Kivinen ja Katja Alvoittu (vihr), Björn Månsson ja Pia Gästrin (r), Tarja Tallqvist ja Marjo Lopenen (kd) sekä Jussi Niinistö ja Toni Kokko (ps).

3.2. Eduskunnan kanslian palkkakartoitus

Eduskunnan kanslian uusi palkkausjärjestelmä (EPJ) otettiin käyttöön 1.3.2009.¹³

Eduskunnan kanslia siirtyi viimeisenä valtion virastokokonaisuutena tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvaan palkkausjärjestelmään. Kun uutta palkkausjärjestelmää alettiin valmistella vuonna 2006, sen käyttöönottoon varattiin työnantajarahoituksena 7,2 % palkkasummasta.

Toiminnan kehittyvästä tuottavuudesta ja tehokkuudesta saavutettavat säästöt sovittiin sisältyvän tähän rahoitusosuuteen. Eduskunnan virkaehtosopimuksessa 2007–2010 sovittu 2,3 %:n yleiskorotus siirrettiin uudella virkaehtosopimuksella 2008–2010 uuteen palkkausjärjestelmään. Uudella virkaehtosopimuksella myös sovittiin käytettäväksi palkkausjärjestelmän kehittämiseen 2,7 % kunkin eduskunnan viraston palkkasummasta.¹⁴ Palkkausjärjestelmän uudistamiseen eduskunnan kansliassa vuonna 2009 oli näin ollen käytettävissä 12,2 % palkkasummasta.

Tasa-arvolain (232/2005) 6 a §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista (palkkakartoitus).

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja soveltaa palkkaehtoja siten, että työntekijä joutuu tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi työntajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

Pelkkä palkkatietojen kerääminen ja kuvaaminen ei riitä edistämään palkkauksen tasa-arvoa, vaan tämä edellyttää naisten ja miesten palkkojen vertaamista keskenään ja sitä, että palkkakartoituksen avulla pyritään pääsemään perille mahdollisten palkkaerojen syistä. Kartoituksen tarkoituksena on selvittää, kohteleeke käytössä oleva palkkausjärjestelmä naisia ja miehiä tasa-arvoisesti ja tulevatko saman vaativuustason tehtävät kohdelluiksi yhdenvertaisella tavalla. Palkkakartoitusta tehtäessä on selvitettävä, ovatko palkkausjärjestelmän kriteerit itsessään syrjimättömiä ja sovelletaanko niitä syrjimättömällä tavalla.¹⁵

Edellisessä tasa-arvosuunnitelmassa oli mukana myös ylitöiden tekemistä kuvaava-

13 Eduskunnan uusi palkkausjärjestelmä koskee kaikkia eduskunnan kanslian palveluksessa olevia virkamiehiä lukuun ottamatta kanslian ylintä johtoa sekä ns. työnantajavirkamiehiä, jotka eivät ole eduskunnalle rääätälöidyn ColumbusPro-vaativuudenarviointijärjestelmän ja Bonus Consulting Oy:n suoritusarviointijärjestelmän piirissä. Uusi palkkausjärjestelmä ei koske myöskään eduskunnan kansliaan työsuhteessa olevia kansanedustajien avustajia (188 henkilöä) eikä muita työsuhteisia (7 henkilöä).

14 Tässä mainitut 2,3 % ja 2,7 % noudattivat valtion yleisen virkaehtosopimuksen tasoa.

15 Palkan käsitteellä palkkakartoituksessa tarkoitetaan peruspalkkaa ja erilaisia palkanlisäjä sekä palkaksi katsottavia luontoisetuja. Palkkakartoituksen piiriin kuuluvat kaikki virkamiehet ja työntekijät, myös osa-aikaiset ja määräaikaiset. Ks. Karoliina Ahtela – Niklas Bruun – Pirkko K. Koskinen – Anja Nummijärvi – Jorma Saloheimo: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, Helsinki 2006, s. 245–246.

via tilastotietoja. Ylitöiden tekemisen seuranta keskitettiin 1.6.2009 alkaen hallintotoimistolle. Kansliatoimikunnassa käsiteltiin kesäkuussa 2009 tilastoja, joista käyvät selville tammi-huhtikuun 2009 ylityö- ja istuntolisäkorvaukset. Kansliatoimikunta käsitteli touko-elokuun ylityö- ja istuntolisäkorvauksia lokakuussa 2009. Tasa-arvotoimikunnan mielestä on tärkeää seurata ylitöitä tasa-arvonäkökulmasta, mutta asiaa ei käsitellä tässä tasa-arvosuunnitelmassa, koska käytettävissä olevat tiedot kattavat niin lyhyen ajan.

Palkkakartoituksen tekemiseksi tilitoimisto on tuottanut tasa-arvotoimikunnan käyttöön palkkakartoituksen tekemistä varten kappaleiden 3.2.1.–3.2.6. taulukot ja kaaviot. Palkkana on palkkakartoituksessa pidetty säännöllisen työajan ansiota.

3.2.1. Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin

Taulukot 1 a–d

- 1 a Henkilöstön sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (lkm.)
- 1 b Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin koko henkilöstöstä (%)
- 1 c Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin
(naiset/naiset % ja miehet/miehet %)
- 1 d Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (kumulatiivinen %)

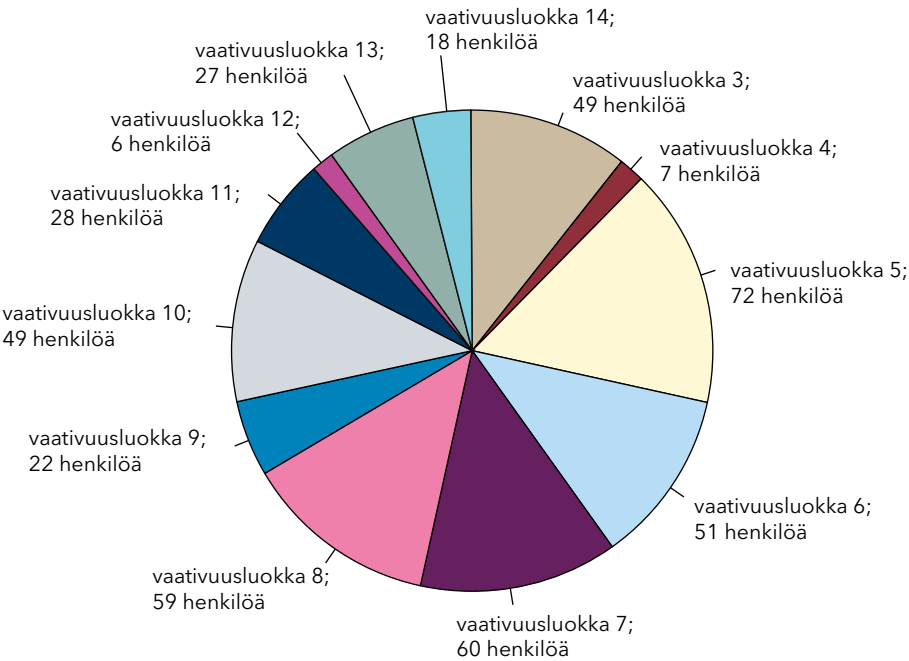
Kaaviot 1 a–d

- 1 a 1 Henkilöstön sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (lkm..)
- 1 a 2 Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (lkm)
- 1 b Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin koko henkilöstöstä (%)
- 1 c Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin
(naiset/naiset % ja miehet/miehet %)
- 1 d Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (kumulatiivinen %)

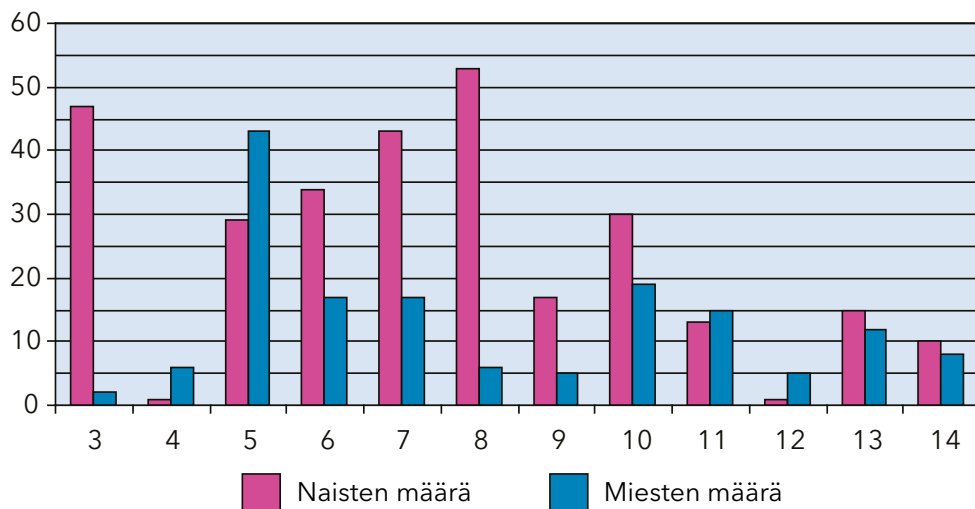
Taulukko 1 a Henkilöstön sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (lkm.)

Vaativuusluokka	Naiset	Miehet	Yhteensä
	lkm.	lkm.	lkm.
3	47	2	49
4	1	6	7
5	29	43	72
6	34	17	51
7	43	17	60
8	53	6	59
9	17	5	22
10	30	19	49
11	13	15	28
12	1	5	6
13	15	12	27
14	10	8	18
Yhteensä	293	155	448
Keskiarvo	7	8	8
Mediaani	7	7	7

Kaavio 1 a 1 Henkilöstön sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (lkm.)



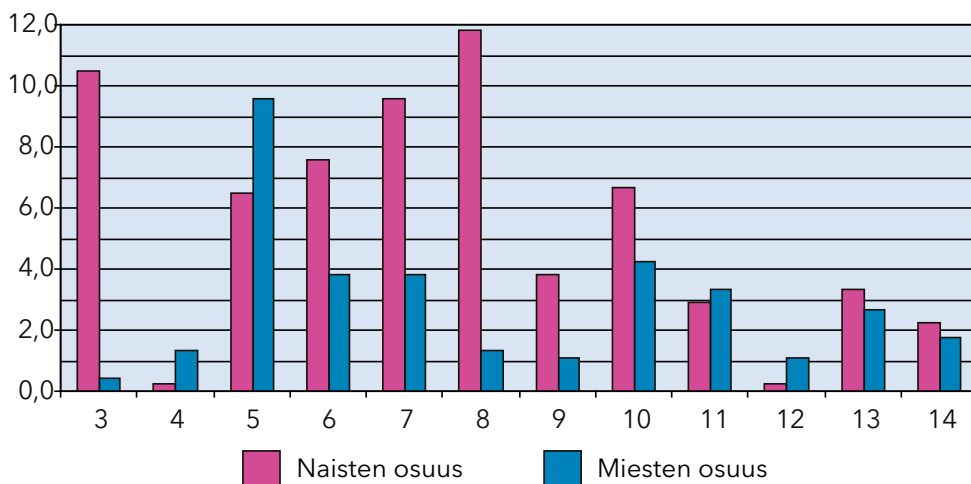
Kaavio 1 a 2 Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (lkm.)



Taulukko 1 b Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin koko henkilöstöstä (%)

Vaativuusluokka	Naiset	Miehet	Yhteensä
	%	%	%
3	10,5	0,4	10,9
4	0,2	1,3	1,6
5	6,5	9,6	16,1
6	7,6	3,8	11,4
7	9,6	3,8	13,4
8	11,8	1,3	13,2
9	3,8	1,1	4,9
10	6,7	4,2	10,9
11	2,9	3,3	6,3
12	0,2	1,1	1,3
13	3,3	2,7	6,0
14	2,2	1,8	4,0
			100,0

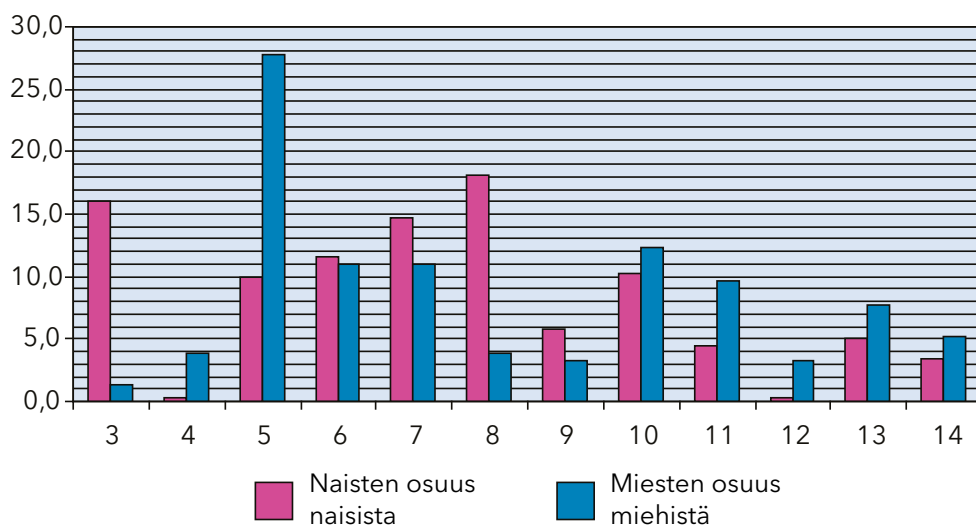
Kaavio 1 b Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin koko henkilöstöstä (%)



Taulukko 1 c Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (naiset/naiset % ja miehet/miehet %)

Vaativuusluokka	Naiset	Miehet
	%	%
3	16,0	1,3
4	0,3	3,9
5	9,9	27,7
6	11,6	11,0
7	14,7	11,0
8	18,1	3,9
9	5,8	3,2
10	10,2	12,3
11	4,4	9,7
12	0,3	3,2
13	5,1	7,7
14	3,4	5,2
	100,0	100,0

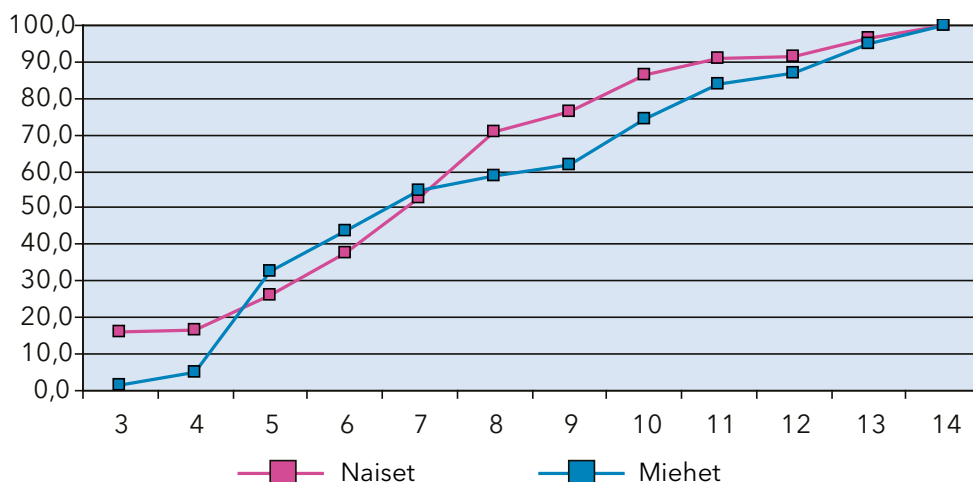
**Kaavio 1 c Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin
(naiset/naiset % ja miehet/miehet %)**



**Taulukko 1 d Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin
(kumulatiivinen %)**

Vaativuusluokka	Naiset	Miehet
	kumulat.-%	kumulat.-%
3	16,0	1,3
4	16,3	5,2
5	26,2	32,9
6	37,8	43,9
7	52,5	54,8
8	70,6	58,7
9	76,4	61,9
10	86,6	74,2
11	91,1	83,9
12	91,4	87,1
13	96,5	94,8
14	100,0	100,0

Kaavio 1 d Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (kumulatiivinen %)



Havaintoja:

- Eduskunnan kanslia on naisvaltainen työpaikka. Sen 448 virkamiehestä naisia on noin 65 % (293) ja miehiä 35 % (155).
- Eduskunnan kanslian uudessa palkkausjärjestelmässä (EPJ) on 12 vaativuusluokkaa (vaativuusluokat 3–14). (taulukko 1 a)
- Koko henkilöstön vaativuusluokkien keskiarvo on 7,6; naisten 7,4 ja miesten 8,0. Kaikissa ryhmissä vaativuusluokituksen mediaani eli keskimäinen havainto löytyy vaativuusluokasta 7. (taulukko 1 a)
- Vaativuusluokissa 3–7 naiset ja miehet ovat suhteellisen tasaisesti edustettuina, sillä vähän yli puolet sekä naisista että miehistä sijoittuu niihin.
- Vaativuusluokka 5 on koko henkilöstön yleisin ja siihen kuuluu 72 virkamiestä (noin 16 % henkilöstöstä). (taulukot 1 a ja 1 b)
- Naisten yleisin vaativuusluokka on 8, ja siinä on 53 naista (noin 18 % naisista). (taulukot 1 a ja 1 c)
- Miesten yleisin vaativuusluokka on 5, ja siihen kuuluu 43 miestä (noin 28 % miehistä). (taulukot 1 a ja 1 c)
- Neljään ylimpään vaativuusluokkaan kuuluu yhteensä 79 henkilöä (17,6 % henkilöstöstä), joista 39 naisia (noin 13 % naisista ja vajaat 9 % henkilöstöstä) ja 40 miehiä (noin 26 % miehistä ja noin 9 % henkilöstöstä). (taulukot 1 a, 1 b ja 1 c)

3.2.2. Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit

Taulukot 2 a–e

- 2 a Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (lkm.)
- 2 b Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (% koko henkilöstöstä)
- 2 c Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit
(naiset/naiset % ja miehet/miehet %)
- 2 d Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (kumulatiivinen %)
- 2 e Naisten ja miesten suoritusarviointien keskiarvot vaatavuusluokittain

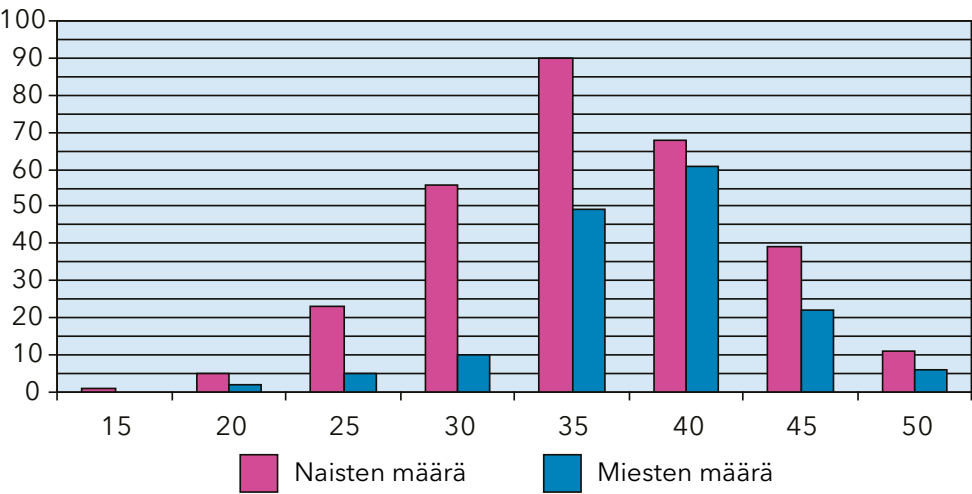
Kaaviot 2 a–e

- 2 a Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (lkm.)
- 2 b Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (% koko henkilöstöstä)
- 2 c Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit
(naiset/naiset % ja miehet/miehet %)
- 2 d Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (kumulatiivinen %)
- 2 e Naisten ja miesten suoritusarviointien keskiarvot vaatavuusluokittain

Taulukko 2 a Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (lkm.)

Suoritusarviointi-%	Naiset	Miehet	Yhteensä
	lkm.	lkm.	lkm.
15	1	0	1
20	5	2	7
25	23	5	28
30	56	10	66
35	90	49	139
40	68	61	129
45	39	22	61
50	11	6	17
Yhteensä	293	155	448
Keskiarvo	36	38	37
Mediaani	35	40	35

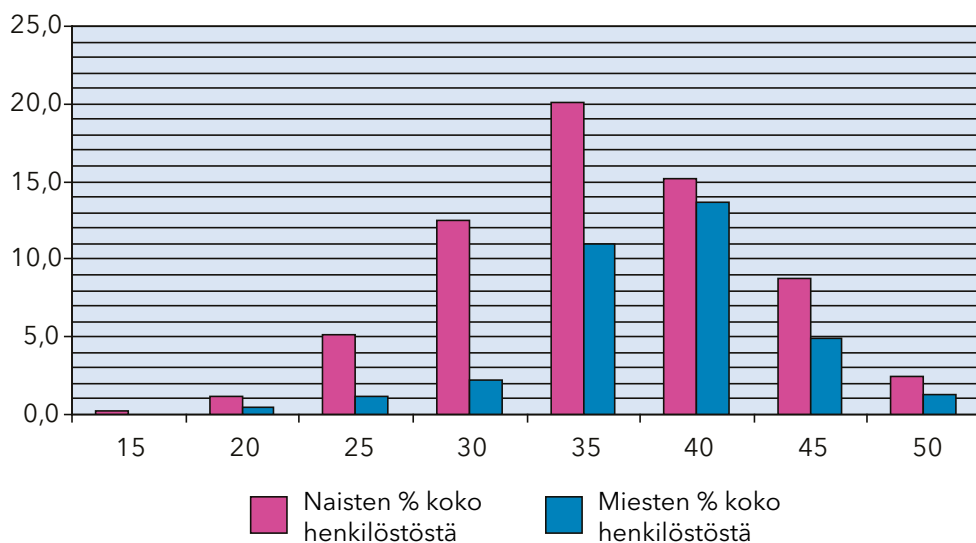
Kaavio 2 a Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (lkm.)



Taulukko 2 b Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (% koko henkilöstöstä)

Suoritusarviointi-%	Naiset	Miehet	Yhteensä
	%	%	%
15	0,2	0	0,2
20	1,1	0,4	1,6
25	5,1	1,1	6,3
30	12,5	2,2	14,7
35	20,1	10,9	31,0
40	15,2	13,6	28,8
45	8,7	4,9	13,6
50	2,5	1,3	3,8
			100,0

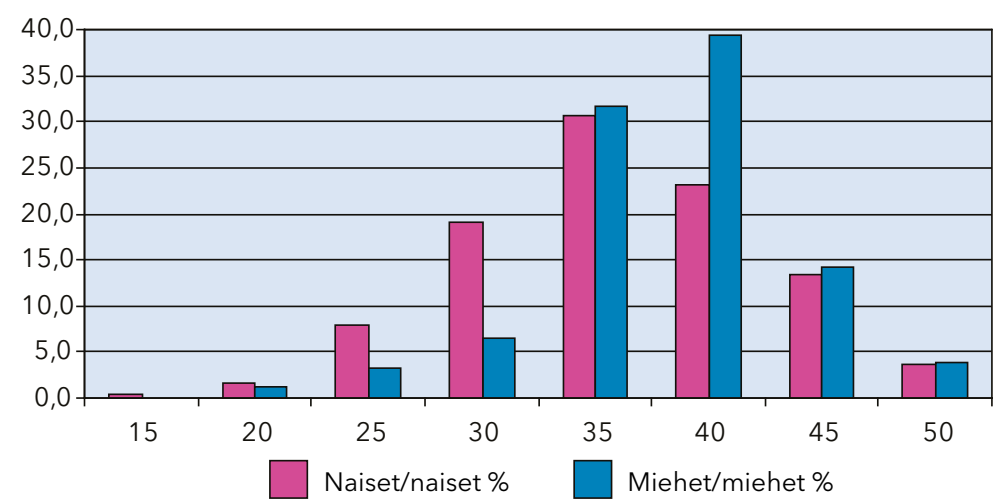
**Kaavio 2 b Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit
(% koko henkilöstöstä)**



**Taulukko 2 c Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit
(naiset/naiset % ja miehet/miehet %)**

Suoritusarviointi-%	Naiset	Miehet
	%	%
15	0,3	0,0
20	1,7	1,3
25	7,8	3,2
30	19,1	6,5
35	30,7	31,6
40	23,2	39,4
45	13,3	14,2
50	3,8	3,9
	100,0	100,0

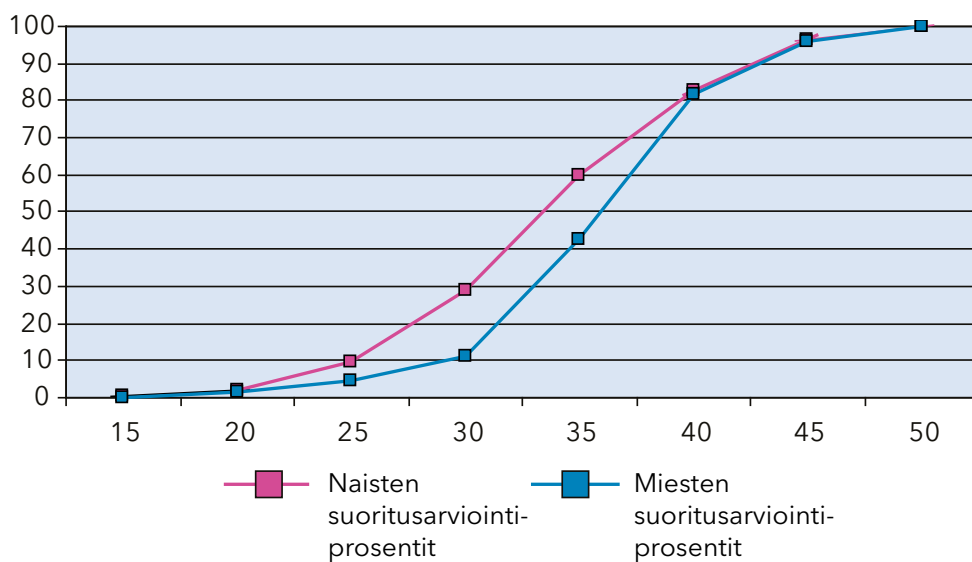
Kaavio 2 c Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (naiset/naiset % ja miehet/miehet %)



Taulukko 2 d Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (kumulatiivinen %)

Suoritusarviointi-%	Naiset	Miehet
	kumulat-%	kumulat-%
15	0,3	0,0
20	2,0	1,3
25	9,9	4,5
30	29,0	11,0
35	59,7	42,6
40	82,9	81,9
45	96,2	96,1
50	100,0	100,0

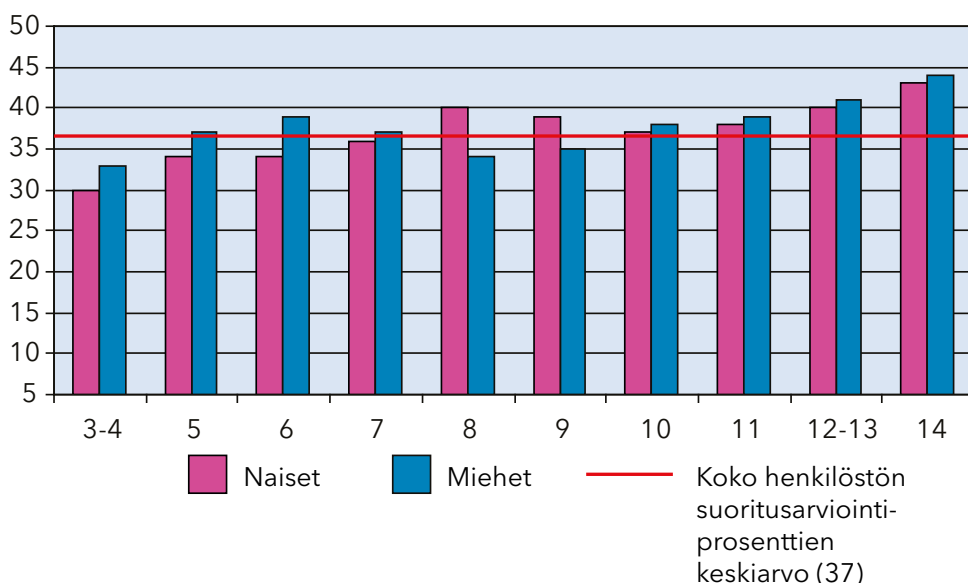
Kaavio 2 d Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (kumulatiivinen %)



Taulukko 2 e Naisten ja miesten suoritusarviointien keskiarvot vaativuusluokittain

Vaativuusluokka	Koko henkilöstö	Naiset	Miehet
3-4	31	30	33
5	36	34	37
6	35	34	39
7	36	36	37
8	39	40	34
9	38	39	35
10	37	37	38
11	39	38	39
12-13	41	40	41
14	43	43	44

Kaavio 2 e Naisten ja miesten suoritusarviointien keskiarvot vaativuusluokittain



Havaintoja:¹⁶

- Eduskunnan kanslian uudessa palkkausjärjestelmässä (EPJ) koko henkilöstön suoritusarviointien keskiarvo on 37, naisten 36 ja miesten 38. (taulukko 2 a)
- Miesten suoritusarviointiprosentin keskiarvo on suurempi kuin naisten, paitsi vaativuusluokissa 8 ja 9. (taulukko 2 e ja kaavio 2 e)
- Vaativuusluokissa 3–7 naisten suoritusarviointiprosentin keskiarvo on noin 32 ja miesten noin 36. Vaativuusluokissa 8–9 naisten suoritusarviointiprosentin keskiarvo on noin 40 ja miesten 34,5. Vaativuusluokissa 10–14 naisten suoritusarviointiprosentin keskiarvo on noin 40 ja miesten 41. (taulukko 2 e)
- Koko henkilöstöstä noin 46 % sijoittuu kolmeen ylimpään suoritusarviointiprosenttiluokkaan, jotka ovat 40, 45 ja 50. Noin 40 % naisista ja lä-

¹⁶ Eduskunnan kansliassa suoritusarviointipisteiden skaalaus suoritusarviointiprosenteiksi toteutettiin siten, että 3,0–3,29 pisteellä sai 25 %; 3,3–3,59 pisteellä sai 30 %; 3,6–3,89 pisteellä sai 35 %; 3,9–4,19 pisteellä sai 40 %; 4,2–4,49 pisteellä sai 45 % ja 4,5 pisteellä sai 50 %. Eduskunnan kanslian virkamiehet saivat ensin pisteet suoritusarviointikierroksella marras-joulukuussa 2008 ja vasta sen jälkeen palkkatalukko skaalattiin. Suoritusarviointitilanteessa ei myöskään vielä tiedetty, mikä suoritusarviointiprosentti tulee tietyistä suoritusarviointipisteistä ja mikä euromääräinen merkitys kullakin suoritusarviointiprosenttiluokalla tuli olemaan. Suorituksen arviointiprosessia ohjeistettiin pitämällä syksyllä 2008 useita työyksikkökohtaisia tilaisuuksia, joissa käytiin läpi suoritusarvioinnin skaalauksia. Tilaisuuksissa esimiehille korostettiin, että suoritusarviointipiste 3 on keskitasoinen hyvä ja odotuksia vastaava suoritus ja että suoritusarviointipistettä 5 tulisi käyttää vain poikkeuksellisesti.

hes 60 % miehistä sijoittuu kolmeen ylimpään suoritusarvointiprosentti-luokkaan. (taulukko 2 b ja 2 c)

- 78 virkamiestä (noin 17,4 % henkilöstöstä) sai suoritusarvointiprosenttikseen joko 45 tai 50. Naisia ja miehiä on näissä ylimmissä suoritusarvointiprosenteissa suhteellisesti suunnilleen saman verran: naisia 50, miehiä 28. (taulukko 2 a)
- Naisista 29 % sai suoritusarvointiprosenttikseen 30 % tai vähemmän. Miehistä vastaavan arvion sai 11 %. (taulukko 2 d)
- Selvästi keskiarvoa alempi suoritusarvointiprosentti on naisilla vaativuusluokissa 3–6, miehillä vaativuusluokissa 3–4 ja 8. (kaavio 2 e)
- Voidaan todeta, että miesvirkamiehet ovat menestyneet eduskunnan kanslian ensimmäisellä suoritusarvointikierroksella naisia paremmin.

Eduskunnan kanslian uudessa palkkausjärjestelmässä (EPJ) näyttää olevan sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvo-ongelma:

- (1) Yhdenvertaisuuden näkökulmasta huomio kiinnittyy siihen, että suoritusarvointiprosenttien keskiarvot ovat alemmissa vaativuusluokissa selvästi pienempiä kuin ylemmissä vaativuusluokissa. Vaativuusluokkien 3 ja 4 suoritusarvointiprosenttien keskiarvo on 31, kun se vaativuusluokissa 12–14 on 42.
- (2) Tasa-arvon kannalta on merkittävää, että kaikkein alimpiin vaativuusluokkiin sijoittuvat naiset ovat saaneet heikoimmat suoritusarvointiprosentit. Näin näyttäisi käyneen erityisesti kiinteistötoimistossa. Esimerkiksi vaativuusluokissa 3–4 naisten suoritusarvointiprosenttien keskiarvo on 30 ja miesten 33. Vaativuusluokissa 5 ja 6 naisten arvointiprosenttien keskiarvo on 34 ja miesten 38.

3.2.3. Naisten ja miesten kokonaispalkkasumma, kuukausipalkan keskiarvo ja takuupalkat

Taulukot 3 a–c

3 a Naisten ja miesten kokonaispalkkasumma ja kuukausipalkan keskiarvo ennen uudistusta ja sen jälkeen

3 b Naisten ja miesten kuukausipalkan keskiarvon muutos siirryttäessä vanhasta palkkausjärjestelmästä uuteen

3 c Naisten ja miesten takuupalkat

Taulukko 3 a Naisten ja miesten kokonaispalkkasumma ja kuukausipalkan keskiarvo ennen uudistusta ja sen jälkeen

Kokonaispalkkasumma €/kk	Naiset	Miehet	Yhteensä
Ennen	863 319	529 148	1 392 467*
Jälkeen	966 921	587 148	1 554 069**
Nousu	103 602	58 000	161 602
Kuukausipalkan keskiarvo € Naiset/koko henkilöstö	Koko henkilöstö	Naiset	Ero €
Ennen	3 108	2 946	-162
Jälkeen	3 441	3 283	-158
Nousu	333	337	+4
%	10,7	11,4	
Kuukausipalkan keskiarvo € Miehet/koko henkilöstö	Koko henkilöstö	Miehet	Ero €
Ennen	3 108	3 414	+306
Jälkeen	3 441	3 740	+299
Nousu	333	326	-7
%	10,7	9,6	
Kuukausipalkan keskiarvo € Naiset/miehet	Naiset	Miehet	Ero €
Ennen	2 946	3 414	-468
Jälkeen	3 283	3 740	-457
Nousu	337	326	+11
* kokonaispalkkasumma sisältää taulukkopalkan ikälisineen, kielilisän sekä työaikakompensaation henkilöillä, jotka työaikapäätöksen mukaan olivat siihen oikeutettuja			
** kokonaispalkkasumma ei sisällä takuupalkalle jääneille maksettua takuupalkkaosuutta			

Taulukko 3 b Naisten ja miesten kuukausipalkan keskiarvon muutos siirryttäessä vanhasta palkkausjärjestelmästä uuteen

Palkan korotus	Koko henkilöstö			
lkm.	399			
%	88,90			
Korotuksen keskiarvo €	407,00			
Korotuksen vaihteluväli €	14 - 1685			

Palkan korotus	Naiset	Miehet		
lkm.	260	139		
% Naiset/miehet	88,7	89,7		
% Koko henkilöstöstä	58,0	31,0		
Korotuksen keskiarvo €	398	417		
Korotuksen vaihteluväli €	9 - 1685	12 - 1583		

Korotuksen vaihteluväli	9 - 450 €	451 - 900 €	901 - 1350 €	yli 1351 €
Naiset/lkm.	179	61	16	4
Miehet/lkm.	88	42	6	3

Taulukko 3 c Naisten ja miesten takuupalkat

Takuupalkka	Koko henkilöstö			
lkm.	49			
%	11,2			
Takuupalkan keskiarvo €	250			
Takuupalkan vaihteluväli €	1 - 2591			

Takuupalkka	Naiset	Miehet		
lkm.	33	16		
% Naiset/miehet	11,3	10,3		
% Koko henkilöstöstä	7,4	3,8		
Takuupalkan keskiarvo €	148	457		
Takuupalkan vaihteluväli €	1 - 886	10 - 2591		

Takuupalkan vaihteluväli	1 - 500 €	501 - 1000 €	yli 1000 €
Naiset/lkm.	31	2	0
Miehet/lkm.	11	3	2

Naisista 21:llä ja miehistä 5:llä on takuupalkkaa alle 100 euroa.

Havaintoja:

- Henkilöstön kokonaispalkkasumma nousi 161 600 euroa/kk; naisten kokonaispalkkasumma 12 % ja miesten 11 %. (taulukko 3 a)
- Naiset ja miehet menestyivät suhteellisesti yhtä hyvin palkankorotusten¹⁷ kohdentumisessa. Noin 89 % naisista ja noin 90 % miehistä sai palkankorotuksen uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisen yhteydessä. (taulukko 3 b)
- Korotuksen keskiarvokin on euromääräisesti molemmilla sukupuolilla lähes yhtä suuri. Naisten palkkaa korotettiin keskimäärin 398 eurolla kuukaudessa, miesten 417 eurolla. (taulukko 3 b)
- Naisten kuukausipalkan keskiarvo nousi uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä noin 11,4 % ja miesten 9,6 %, naisten kuukausipalkan keskiarvo on 158 euroa pienempi kuin koko henkilöstön kuukausipalkan keskiarvo. Ennen palkkausjärjestelmän uudistusta naisten kuukausipalkan keskiarvo oli 162 euroa vähemmän kuin koko henkilöstön kuukausipalkan keskiarvo. Miesten kuukausipalkan keskiarvo on nyt 299 euroa korkeampi kuin koko henkilöstön kuukausipalkan keskiarvo. Ennen palkkausjärjestelmän uudistusta miesten kuukausipalkan keskiarvo oli 306 euroa enemmän kuin koko henkilöstön kuukausipalkan keskiarvo. (taulukko 3 a)
- Naisten kuukausipalkan keskiarvo nousi 337 euroa, miesten 326 euroa. Naisten keskipalkka on nyt 3 283 euroa, miesten 3 740 euroa. Naisten palkkaeuro näyttäisi eduskunnan kansliassa olevan 87,9 senttiä miesten palkkaeurosta. Voimassa olevan tasa-arvosuunnitelman mukaan naisten palkkaeuro oli 76,9 senttiä vuonna 2006¹⁸. Tilastokeskuksen mukaan naisten palkkaeuro oli 80,8 senttiä valtakunnallisesti vuonna 2008.¹⁹ (taulukko 3 a)
- Suurin naisvirkamiehen palkankorotus on 1 685 euroa, miesvirkamiehen 1 583 euroa. Valtaosa (67 %) korotuksista on enintään 450 euroa, 26 % korotuksista oli 451–900 euroa, 7 % korotuksista on yli 900 euroa. (taulukko 3 b)
- Takuupalkalle²⁰ jääneistä valtaosalla (21 naista, 5 miestä) takuupalkka on alle 100 euroa. Takuupalkalle jäi 33 naista ja 16 miestä eli yhteensä 49 henki-

17 Palkkauksen muutosta kuvaavat tilastot pohjautuvat uuden palkkausjärjestelmän lopulliseen tilanteeseen. Palkantarkistukset kuitenkin toteutettiin eduskunnan kansliassa jaksottamalla siten, että 1.3.2009 maksettiin enintään 450 euron korotus. Toinen mahdollinen enintään 450 euron korotus maksettiin lokakuussa 2009. Mahdollinen loppuosa maksetaan helmikuussa 2010.

18 Vuonna 2006 naisten keskipalkka oli 2 508 euroa ja miesten 3 261 euroa. Huom. osa-aikaisia virkoja ei käsitelty vuoden 2006 tilastoinnissa kokoaikaisina. Sen sijaan vuoden 2009 tilastoinnissa osa-aikaisia virkoja käsiteltiin kokoaikaisina.

19 Tilastokeskus: "Sukupuolten välinen palkkaero kaventui vuonna 2008". Palkkarakenne 2008 (päivitetty 6.11.2009) sisältää säännölliseltä työajalta maksettavan ansion lisäksi yli- ja lisätyöajalta maksettavat palkanosat, mutta ei kertaluonteisesti maksettavia palkaneriä.

20 Takuupalkalla tarkoitetaan tässä yhteydessä vanhan palkkausjärjestelmän mukaisen palkan ja uuden palkkausjärjestelmän mukaan 1.3.2009 määräytyneen palkan erotusta.

löö (11 % koko henkilöstöstä). Naisten takuupalkan keskiarvo on 148 euroa, miesten 457 euroa. Suurimmillaan naisvirkamiehen takuupalkka on 886 euroa, miesvirkamiehen 2 591 euroa. (taulukko 3 c)

3.2.4. Naisten ja miesten keskipalkka

Taulukko 4 Naisten ja miesten keskipalkka ennen uudistusta ja sen jälkeen eri tehtäväryhmissä²¹

Tehtäväryhmät	Naiset			Miehet			Naiset	Miehet
	Ennen €	Jälkeen €	Erotus €	Ennen €	Jälkeen €	Erotus €	Korotus- prosentti	
Yksikön johto vl 10-14	6 370	6 838	468	5 637	6 261	624	7,4	10,0
Asiantuntija vl 11-14	5 367	6 048	681	5 475	5 783	308	12,7	5,6
Asiantuntija vl 9-10	3 564	4 108	544	3 801	4 147	346	15,3	9,1
Ammatill. osaaja vl 6-8	2 500	2 773	273	2 426	2 736	310	10,9	12,8
Ammatill. osaaja vl 3-5	1 916	2 097	182	2 192	2 435	244	9,4	11,1

Havaintoja:

- Vaativuusluokkiin 9–10 sijoitettujen nais- ja miesasiantuntijoiden sekä vaativuusluokkiin 6–8 sijoitettujen nais- ja miespuolisten ammatillisten osaajien keskipalkat näyttävät olevan uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen osapuilleen samansuuruisia. Vaativuusluokissa 9–10 naisten keskipalkka on 4 108 euroa, miesten 4 147 euroa; vaativuusluokissa 6–8 naisten keskipalkka on 2 773 euroa, miesten 2 736 euroa. (taulukko 4)
- Vaativuusluokkiin 3–5 sijoitettujen miespuolisten ammatillisten osaajien keskipalkka on 338 euroa korkeampi kuin vastaaviin vaativuusluokkiin sijoitettujen naisten. Vaativuusluokissa 3–5 miesten keskipalkka on 2 435, naisten 2 097 euroa. (taulukko 4)

21 Tehtäväryhmillä tarkoitetaan seuraavaa jaottelua: Yksikön johto, vaativuusluokat 10–14, Asiantuntija, vaativuusluokat 11–14, Asiantuntija, vaativuusluokat 9–10, Ammatillinen osaaja, vaativuusluokat 6–8, Ammatillinen osaaja, vaativuusluokat 3–5.

Yksikön johtoon on tässä jaottelussa luettu seuraavat virkanimikkeet: toimistopäälliköt, apulaistoimistopäälliköt, ns. ”ykkösvaaliokuntaneuvokset”, apulaistiedotuspäällikkö, turvallisuusiesimies, ATK-päällikkö, palvelujohtajat, tietopalvelupäällikkö, tietohallintopäällikkö, jaostopäällikkö, vastaava työterveyslääkäri ja eduskunnan kirjaston johtaja.

- Yksikön johdon vaativuusluokissa 10–14 ja asiantuntijoiden vaativuusluokissa 11–14 naisten keskipalkka on suurempi kuin miesten. Vaativuusluokissa 10–14 naisten keskipalkka on 577 euroa korkeampi kuin miesten, vaativuusluokissa 11–14 naisten keskipalkka on 265 euroa korkeampi kuin miesten. (taulukko 4)
- Keskipalkan korotusprosentti vaihtelee naisilla välillä 7,4–15,3 ja miehillä välillä 5,6–12,8.
- Yksikön johdon korotusprosentti on naisilla 7,4 ja miehillä 10.

3.2.5. Naisten ja miesten keskipalkat ja sijoittuminen vaativuusluokkiin koulutuksen²² mukaan

Taulukot 5 a–d

- | | |
|-----|---|
| 5 a | Koko henkilöstön keskipalkat eri vaativuusluokissa ja sijoittuminen koulutusjaottelussa ennen uudistusta ja sen jälkeen (€) |
| 5 b | Naisten keskipalkat eri vaativuusluokissa ja sijoittuminen koulutusjaottelussa ennen uudistusta ja sen jälkeen (€) |
| 5 c | Miesten keskipalkat eri vaativuusluokissa ja sijoittuminen koulutusjaottelussa ennen uudistusta ja sen jälkeen (€) |
| 5 d | Naisten ja miesten sijoittuminen vaativuusluokkiin koulutuksen mukaan |

22 Koulutusjaottelu liitteenä 5.

Taulukko 5 a Koko henkilöstön keskipalkat eri vaativuusluokissa ja sijoittuminen koulutusjaottelussa ennen uudistusta ja sen jälkeen (€)

Koko henkilöstön keskipalkka €				
Vaativuusluokka	Koulutusjaottelu	Ennen	Jälkeen	Ero
3	1-6	1 782	1 898	115
4-5	1-7	2 176	2 440	263
6	1-7	2 308	2 607	298
7	1-7	2 484	2 749	266
8-9	1-7	2 825	3 161	335
10	3-7	3 764	4 270	506
11	6-8	4 891	5 344	453
12-14	7-8	6 227	6 759	532

Taulukko 5 b Naisten keskipalkat eri vaativuusluokissa ja sijoittuminen koulutusjaottelussa ennen uudistusta ja sen jälkeen (€)

Naisten keskipalkka €				
Vaativuusluokka	Koulutusjaottelu	Ennen	Jälkeen	Ero
3	1-6	1 788	1 895	107
4-5	1-7	2 115	2 414	299
6	1-7	2 316	2 573	257
7	1-7	2 492	2 742	250
8-9	1-7	2 746	3 150	404
10	5-7	3 696	4 259	563
11	6-8	4 773	5 308	535
12-14	7-8	6 204	6 843	640

Taulukko 5 c Miesten keskipalkat eri vaativuusluokissa ja sijoittuminen koulutusjaottelussa ennen uudistusta ja sen jälkeen (€)

Miesten keskipalkka €				
Vaativuusluokka	Koulutusjaottelu	Ennen	Jälkeen	Ero
3	1	1 652	1 963	311
4-5	1-5	2 214	2 454	241
6	1-6	2 293	2 675	382
7	1-6	2 464	2 769	305
8-9	1-7	3 013	3 231	218
10	3-7	3 871	4 287	416
11	6-8	5 006	5 372	366
12-14	7-8	6 190	6 616	426

Taulukko 5 d Naisten ja miesten sijoittuminen vaativuusluokkiin koulutuksen mukaan

Koulutus	Naiset	Miehet		
	Vaativuusluokka	lkm.	Vaativuusluokka	lkm.
Perusaste (1)	3-8	28	3-9	32
Keskiaste (3)	3-9	77	4-10	52
Alin korkea-aste (5)	3-10	78	5-10	12
Alempi korkeakoulututkinto (6)	3-11	34	6-11	6
Ylempi korkeakoulututkinto (7)	5-14	71	9-14	47
Tutkijakoulutus (8)	11-14	5	11-14	6

Havaintoja:

- Eduskunnan kanslian uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen miehille maksetaan parempaa palkkaa kuin naisille kaikissa muissa vaativuusluokissa paitsi luokissa 12–14. (Taulukoissa 5 b ja 5 c tehtävät on sijoitettu myös ennen uudistusta samaan vaativuusluokkaan, johon ne on sijoitettu uudistuksen jälkeen).
- Ennen palkkausjärjestelmän uudistamista naisille maksettiin parempaa palkkaa kuin miehille vaativuusluokissa 3, 6, 7 sekä 12–14. (Taulukoissa 5 b ja 5 c, tehtävät on sijoitettu myös ennen uudistusta samaan vaativuusluokkaan, johon ne on sijoitettu uudistuksen jälkeen).
- Joissakin tapauksissa naiset sijoittuvat korkeammalla koulutustasolla matalampiin vaativuusluokkiin kuin miehet. Esimerkiksi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet 71 naista sijoittuvat vaativuusluokkiin 5–14, kun saman koulutustason 47 miestä sijoittuvat vaativuusluokkiin 9–14. (taulukko 5 d)

3.2.6. Naisten ja miesten keskipalkat ikäryhmittäin

Taulukot 6 a–b

- 6 a Koko henkilöstön keskipalkat ikäryhmittäin ennen uudistusta ja sen jälkeen (€, %)
- 6 b Naisten ja miesten keskipalkat ikäryhmittäin ennen uudistusta ja sen jälkeen (€, %)

Kaavio 6 b

6 b Naisten ja miesten keskipalkat ikäryhmittäin ennen uudistusta ja sen jälkeen (€, %)

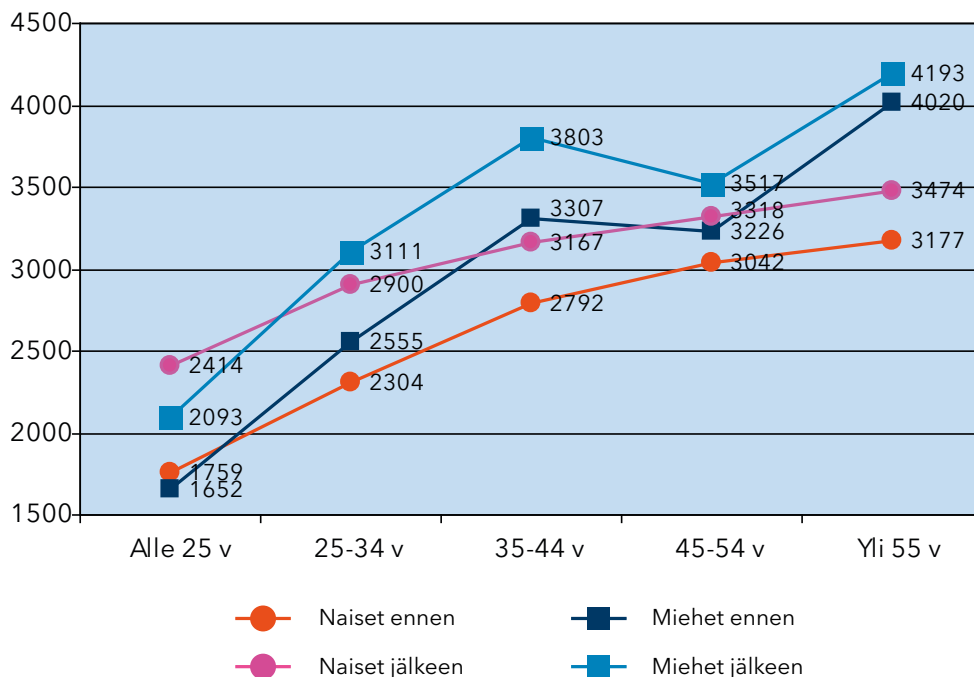
Taulukko 6 a Koko henkilöstön keskipalkat ikäryhmittäin ennen uudistusta ja sen jälkeen (€, %)

Henkilöstö	Ennen €	Jälkeen €	Erotus €	Korotus-%
Alle 25 v	1 706	2 254	548	32,1
25-34 v	2 383	2 967	584	24,5
35-44 v	2 977	3 396	419	14,1
45-54 v	3 102	3 383	281	9,1
Yli 55 v	3 483	3 735	252	7,2

Taulukko 6 b Naisten ja miesten keskipalkat ikäryhmittäin ennen uudistusta ja sen jälkeen (€, %)

	Naiset			Miehet			Naiset	Miehet
	Ennen €	Jälkeen €	Erotus €	Ennen €	Jälkeen €	Erotus €	Korotusprosentti	
Alle 25 v	1 759	2 414	655	1 652	2 093	441	37,2	26,7
25-34 v	2 304	2 900	596	2 555	3 111	556	25,9	21,8
35-44 v	2 792	3 167	375	3 307	3 803	496	13,4	15,0
45-54 v	3 042	3 318	276	3 226	3 517	291	9,1	9,0
Yli 55 v	3 177	3 474	297	4 020	4 193	173	9,3	4,3

Kaavio 6 b Naisten ja miesten keskipalkat ikäryhmittäin ennen uudistusta ja sen jälkeen (€, %)



Havaintoja:

- Naisten kuukausipalkka nousi prosentuaalisesti kaikissa ikäryhmissä enemmän kuin miesten. Miesten keskipalkka on kuitenkin kaikkein nuorimpia lukuun ottamatta edelleen suurempi kuin naisten. Miesten keskipalkka on suurempi kaikissa muissa vaativuusluokissa paitsi 12–14. (taulukko 6 b)
- Palkkausjärjestelmän uudistamisesta hyötyivät eniten alle 25-vuotiaat ja 25–34-vuotiaat. Merkittävimmät korotukset tapahtuivat alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä; korotus oli 32,1 % (naisilla 37 % ja miehillä 27 %) ja ikäryhmässä 25–34-vuotiaat; korotus oli 24,5 % (naisilla 26 % ja miehillä 22 %). (taulukko 6 a ja 6 b)
- 35–44-vuotiaiden naisten keskipalkka nousi noin 13,4 %:lla ja saman ikäryhmän miesten keskipalkka nousi 15 %:lla. (taulukko 6 b)
- Alle 25-vuotiaiden naisten keskipalkka (2 414 euroa) on 321 euroa korkeampi kuin samaan ikäryhmään kuuluvien miesten (2 093 euroa). (taulukko 6 b)
- Muissa ikäryhmissä miesten keskipalkka on kauttaaltaan korkeampi kuin naisten: noin 200 euroa korkeampi ikäryhmissä 25–34-vuotiaat ja 45–54-vuotiaat ja noin 700 euroa korkeampi ikäryhmissä 35–44-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat. (taulukko 6 b)

3.3. Selvitys eduskunnan kanslian tasa-arvotilanteesta

Kyselytutkimus tasa-arvotilanteesta toteutetaan 8.2.–19.2.2010. Tasa-arvokyselyn kysymykset ovat liitteenä 3.²³

4. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi vuosina 2010–2011

4.1. Naisten ja miesten tasa-arvoinen asema työyhteisössä

Tavoitteet

(1)

Naiset ja miehet sijoittuvat tasapuolisesti eri tehtäviin,²⁴ myös johto- ja esimiestehtäviin²⁵. Tavoitteena on, että kanslian eri tehtävissä olisi mahdollisuuksien mukaan sellainen sukupuolijakauma, että kumpaakin sukupuolta olisi kussakin tehtävässä vähintään 40 %.

(2)

Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan ja osallistua henkilöstökoulutukseen.

Toimenpiteet

(1)

Eduskunnan kanslian virat täytetään pääsääntöisesti avoimella haulla. Eduskunnan virkamieslain (1197/2003) 7 §:n 4 momentin mukaan eduskunnan kanslian virkaan voidaan kuitenkin erityisestä syystä nimittää kelpoisuusvaatimukset täyttävä henkilö ilman julkista hakumenettelyä.

Virkojen täytössä otetaan huomioon perustuslaissa säädetyt yleiset virkanimitysperusteet, jotka ovat kyky, taito ja koeteltu kansalaiskunto. Kaikkiin virkoihin nimitetään pätevin henkilö ottaen huomioon koulutus, työkokemus, ammattitaito ja henkilökohtaiset ominaisuudet.

23 Tasa-arvon toteutumista koskevan kyselyn kysymykset helmikuussa 2010 ovat pääosin samat, joita käytettiin vuonna 1997 toteutetussa kyselyssä. Näin on mahdollista verrata nykyistä tilannetta kolmen vuoden takaiseen.

24 ”Tehtävällä” tarkoitetaan tässä sellaisia virkoja, joiden työtehtävät ovat jokseenkin samankaltaisia.

25 Eduskunnan kanslian esimiehet on tässä jaoteltu seuraavasti: kanslian ylin johto, yksikön johto, muut esimiehet.

Vastuutaho: kansliatoimikunta, pääsihteeri, hallintojohtaja

(2)

Sekä naisia että miehiä kannustetaan hakemaan eduskunnan kanslian avoimia tehtäviä käyttämällä hakuilmoituksissa seuraavaa muotoilua: ”Eduskunnan kanslia kannustaa sekä nais- että mieshakijoita hakemaan avoinna olevaa tehtävää.” Kannustuskehoitus voi olla myös muotoa ”Erityisesti naisia kannustetaan hakemaan avoinna olevaa tehtävää” tai ”Erityisesti miehiä kannustetaan hakemaan avoinna olevaa tehtävää”, jos jompikumpi sukupuoli on selvästi aliedustettu haettavana olevassa tehtävässä.

Vastuutaho: nimitysesityksen valmistelija, hallintotoimisto

(3)

Haastatteluun kutsutaan sekä nais- että mieshakijoita, jos hakijoissa on tasavertaisia tai lähes tasavertaisia nais- ja mieshakijoita.

Vastuutaho: nimitysesityksen valmistelija

(4)

Haastatteluryhmässä on sekä naisia että miehiä.

Vastuutaho: nimitysesityksen valmistelija

(5)

Haastattelussa hakijoilta ei kysytä perhesuhteista eikä muista yksityiselämän piiriin kuuluvista asioista.²⁶

Vastuutaho: haastatteluryhmän jäsenet

(6)

Eduskunnan kanslian esimiehille järjestetään rekrytointikoulutusta vuosina 2010–2011. Koulutuksessa kiinnitetään erityistä huomiota haastattelutekniikkaan.

Vastuutaho: hallintotoimisto

26 EVmL 14 §:n (193/2005) mukaan virkaan ja määräaikaiseen virkasuhteeseen nimittämisen edellytyksenä on, että henkilö antaa asianomaisen viraston pyynnöstä virkasuhteen hoidon kannalta tarpeellisia terveydellisiä tietoja sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa tarkastuksiin ja tutkimuksiin asian selvittämiseksi. Virkaa tai määräaikaista virkasuhdetta hakenut voidaan velvoittaa toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyydensuojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan tai virkasuhteeseen nimittämisen edellytyksenä.

(7)

Mikäli rekrytoinnissa käytetään ulkopuolisen tahon tekemää soveltuvuusarviointia, varmistetaan, että käytetyt testausmenetelmät eivät tosiasiallisestikaan suosi tai syrji toista sukupuolta. Soveltuvuusarviointien suosituksia virkoihin valittavista henkilöistä seurataan, jotta voidaan selvittää, onko testausmenetelmillä toista sukupuolta tosiasiallisesti syrjivä tai suosiva luonne.

Vastuutaho: hallintotoimisto

(8)

Tilastotietojen keräämisen helpottamiseksi nimitysmuistiossa mainitaan

- nais- ja mieshakijoiden määrä
- haastatteluryhmän kokoonpano
- haastatteluun kutsuttujen nais- ja mieshakijoiden määrä
- haettavana olevan tehtäväryhmän sukupuolirakenne yksikössä²⁷

Tarvittaessa nimitysmuistiossa selvitetään muutoinkin, miten esityksessä on otettu huomioon eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelma.

Vastuutaho: nimitysmuistion laatija

(9)

Eduskunnan kansliassa otetaan käyttöön ns. *positiivinen erityiskohtelu*, joka tarkoittaa sitä, että virkaan tai määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitettäessä tai työsuhdetta solmittaessa tasaveroisista tai lähes tasaveroisista hakijoista tehtävään nimitetään se, joka edustaa tehtävässä vähemmistönä olevaa sukupuolta.

Positiivista erityiskohtelua voidaan käyttää tapauskohtaisesti, kun kysymys on ansioituneisuudellaan tasavertaisista tai lähes tasavertaisista hakijoista ja kun erityiskohtelu perustuu kysymyksessä olevassa tapauksessa tehtyyn perusteltuun harkintaan ja tähtää tosiasiallisen tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseen.

Vastuutaho: kansliatoimikunta, pääsihteeri, hallintojohtaja

(10)

Tutkitaan työilmapiiriselvitysten ja tasa-arvokyselyiden yhteydessä, onko naisilla ja miehillä mahdollisuus päästä henkilöstökoulutukseen tasapuolisesti.²⁸

27 Hallintotoimisto ylläpitää kaikkien yksiköiden sukupuolirakennetietoja.

28 Tasa-arvon toteutumista koskeva kyselylomake, liite 3.

Vastuutaho: hallintotoimisto

(11)

Kannustetaan erityisesti naisia hakeutumaan johto- ja esimiestehtäviin pätevöittävään johtamiskoulutukseen ja vuosittain seurataan, kuinka paljon naisia ja miehiä on hakenut ja osallistunut tällaiseen koulutukseen.

Vastuutaho: esimiehet, hallintotoimisto

(12)

Tutkitaan työilmapiiriselvitysten ja tasa-arvokyselyiden yhteydessä, miten naisten ja miesten uralla eteneminen eduskunnan kansliassa on toteutunut.²⁹

Vastuutaho: hallintotoimisto

(13)

Virkanimikkeellä on uudessakin palkkausjärjestelmässä (EPJ) taipumus jäykistää palkkarakennetta nimikkeen sisällä. Vaikutus kohdistuu eduskunnan kansliassa erityisesti naispuolisiin työntekijöihin. Uuden palkkausjärjestelmän toimivuuden parantamiseksi suuret nimikeryhmät puretaan ja luodaan nimikkeet, jotka kuvaavat paremmin yksittäisen tehtävän luonnetta ja ovat sukupuolineutraaleja. Tämä luo edellytyksiä myös tehtävien sukupuolirakenteen monipuolistumiselle.³⁰

Vastuutaho: kanslian yksiköt, hallintotoimisto

(14)

Naisia on eduskunnan kanslian esimiestehtävissä noin 41 %. Naisten osuus esimiestehtävissä ei vastaa heidän suhteellista osuuttaan henkilöstöstä.

Naisten määrää esimiestehtävissä lisätään siinä määrin kuin se on mahdollista esimerkiksi positiivisen erityiskohtelun avulla. Naisten osuus kanslian ylimmässä johdossa on vähäinen.

29 Tasa-arvon toteutumista koskeva kyselylomake, liite 3

30 Eduskunnan uuden palkkausjärjestelmän perustana on palkan määräytyminen työtehtävän vaativuuden mukaan. Käytössä olevista virkanimikkeistä löytyy kolme naisvaltaista ryhmää: osastosihteerit, laitoshuoltajat ja toimistosihhteerit. Yhteensä mainittuihin ryhmiin kuuluu 111 virkamiestä, joista vain yksi on mies. Virastoavustajia on 44 (22 naista ja 22 miestä). Ainoa miesvaltainen yli 10 virkamiehen ryhmä on turvallisuusvalvojat (3 naista ja 13 miestä).

Eduskunnan kanslian ylin johto, 7 henkilöä			
Naisia	%	Miehiä	%
2	28	5	72
Yksikön johto, 32 henkilöä			
Naisia	%	Miehiä	%
14	43,7	18	56,3
Muut esimiehet, 22 henkilöä			
Naisia	%	Miehiä	%
9	40,9	13	59,1

Vastuutaho: kansliatoimikunta

4.2. Palvelussuhteen ehtojen yhdenvertainen soveltaminen ja erityisesti palkkauksen yhdenvertainen määräytyminen

Tavoitteet

(1)

Virkamiesten ja työntekijöiden palvelussuhteen ehdot ovat yhdenvertaiset riippumatta sukupuolesta.

(2)

Eduskunnan kanslian palkkausjärjestelmä kohtelee virkamiehiä ja myös työntekijöitä yhdenvertaisesti riippumatta sukupuolesta. Vaativuudeltaan samanarvoisessa tehtävässä maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa riippumatta siitä, kumpaa sukupuolta virkamies on. Palkkausjärjestelmän suoritusarviointikriteerit ovat syrjimättömiä, ja niitä sovelletaan yhdenmukaisesti, jotta myös suoritukseen perustuva palkanosa määräytyy yhtäläisin ja syrjimättömin perustein. Palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja sovelletaan siten, että virkamies ei joudu sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin toinen kansliassa samaa tai samanarvoista työtä tekevä virkamies.

(3)

Sekä naisten että miesten työn ja perhe-elämän yhteensovittamista helpotetaan.

Toimenpiteet

(1)

Selvitetään yhdenvertaisuuden toteutumiseksi eduskunnan kansliassa eri työyksiköissä noudatetuissa käytännöissä suoritusarvioinneissa mahdollisesti olevat erot.

Vastuutaho: työnantajan edustajat, henkilöstöjärjestöt, tasa-arvotoimikunta

(2)

Selvitetään naisten ja miesten suoritusarviointien erojen syyt.

Vastuutaho: työnantajan edustajat, henkilöstöjärjestöt, tasa-arvotoimikunta

(3)

Ryhdytään toimenpiteisiin suoritusarviointien soveltamiskäytännön yhtenäistämiseksi.

Vastuutaho: työnantajan edustajat, henkilöstöjärjestöt, tasa-arvotoimikunta

(4)

Perusteettomat palkkaerot, jos sellaisia tulee ilmi, poistetaan pikaisesti.

Vastuutaho: työnantajan edustajat, henkilöstöjärjestöt

(5)

Palkkakartoitus on keskeinen tasa-arvon edistämiskeino³¹ ja eduskunnan kanslian palkkakartoitus on syytä tehdä tasa-arvolain mukaisesti vuosittain. Uuden palkkausjärjestelmän vakiinnuttua on kuitenkin aihetta harkita, onko työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen perusteltua sopia tasa-arvolain (232/2005) 6 a §:n 3 momentin mukaisesti, että tasa-arvokysely ja palkkakartoitus toteutetaan joka toinen vuosi.

Vastuutaho: työnantajan edustajat, henkilöstöjärjestöt

(6)

Uuden palkkausjärjestelmän (EPJ) kehittämisestä neuvoteltaessa käytetään asiantuntijoina sekä naisia että miehiä.

Vastuutaho: työnantajan edustajat, henkilöstöjärjestöt

(7)

Isiä kannustetaan käyttämään perhevapaoikeutensa täysimääräisinä sekä osallistumaan vanhempainvapaiden jakamiseen äidin kanssa.

31 HE 195/2004, s. 26

Vastuutaho: esimiehet

(8)

Jatketaan sairaan lapsen hoitoetua nykyiseen tapaan ja pyritään siihen, että eri tehtävissä äidillä ja isällä on ensisijaisesti tosiasiallinen mahdollisuus jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta.

Vastuutaho: hallintotoimisto

(9)

Perhevapaalla olevan mahdollisuuksia seurata työyhteisön tapahtumia parannetaan ja perhevapaalta palaavan mahdollisuuksia perehtyä nopeasti työyhteisössä tapahtuneisiin muutoksiin tehostetaan. Eduskunnan tietojärjestelmien etäkäyttöoikeuksia ei katkaista perhevapaan aikana. INFO-tiedote lähetetään kaikille perhevapailla oleville, jos he sitä toivovat.

Vastuutaho: tietohallintotoimisto ja eduskuntatiedotus

(10)

Ylityövelvollisille/päivystysvelvollisille järjestetään työn tekeminen siten, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu.

Vastuutaho: esimiehet

4.3. Naisten ja miesten osallistuminen eduskunnan kanslian työryhmätyöskentelyyn ja työyhteisön kehittämiseen

Tavoitteet

(1)

Naisilla ja miehillä on tasavertainen mahdollisuus osallistua työyhteisön työryhmätyöskentelyyn ja työyhteisön kehittämiseen eduskunnan kansliassa.

(2)

Sellaisissa eduskunnan kansliaan asetettavissa monijäsenisissä toimielimissä ja työryhmissä sihteeristöineen, joiden tehtävänä on toiminnan kehittäminen tai henkilöstöä ja työympäristöä koskevan päätöksenteon valmistelu tai suunnittelu, on sekä miehiä että naisia, kumpiakin vähintään 40 prosenttia.

Toimenpiteet

(1)

Valmistelija tai esittelijä huolehtii, että kaikkia toimielimeen tulevia tahoja pyydetään nimeämään sekä nais- että miesehdokas jokaista jäsenpaikkaansa kohden. Erityisen painavasta syystä voi ilmoittaa vain toista sukupuolta olevan ehdokkaan. Tällöin on ilmoitettava ne painavat syyt, joiden vuoksi ei ole voitu nimetä ehdokkaaksi sekä naista että miestä.

Vastuutaho: valmistelija, esittelijä ja työryhmätyöskentelyyn osallistuvat tahot

(2)

Toimielimen asettamista valmisteleva tai sen asettamisen esittelevä virkamies ehdottaa monijäsenisen toimielimen jäseniksi sekä miehiä että naisia, kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Työryhmän esittelymuistiosta tulee selvitä, kuinka työryhmän ehdotettu kokoonpano mahdollisesti poikkeaa tasa-arvosuunnitelmassa asetetusta kokoonpanovaatimuksesta, ja esitetään poikkeuksen perustelut.

Vastuutaho: esittelijä, valmistelija

(3)

Sukupuolten tasapuolisen edustuksen toteutumista seurataan pitämällä hallintotoimistossa kokoonpanosta ajantasaista luetteloa. Esittelijä huolehtii siitä, että tieto toimielimen kokoonpanosta lähetetään hallintotoimistolle.

Vastuutaho: esittelijä, hallintotoimisto

(4)

Eduskunnan kanslian työryhmät kokoontuvat ensisijaisesti säännöllisenä työaikana. Työryhmien työskentelytapoja kehitetään siten, että kokoontumisajoina otetaan huomioon paitsi jäsenten virkatehtävät myös työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen rajoittamalla kokoontumista virka-ajan ulkopuolella, kuten varhain aamulla tai illalla taikka viikonloppuina.

Vastuutaho: työryhmän puheenjohtaja

4.4. Tasa-arvomyönteisyyden edistäminen eduskunnan kansliassa

Tavoite

Tasa-arvonäkökulma valtavirtaistetaan kaikkeen eduskunnan kanslian toimintaan siten, että jokainen eduskunnan kansliassa työskentelevä ottaa tasa-arvon edistämisen huomioon omassa työssään.

Toimenpiteet

(1)

Eduskunnan kanslian tasa-arvotoimikunta muutetaan pysyväksi toimielimeksi, joka kuitenkin asetetaan määräajaksi, esimerkiksi vaalikaudeksi.

Vastuutaho: asettamispäätöksen valmistelija, kansliatoimikunta

(2)

Uudesta tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan aktiivisesti ja tehokkaasti sekä järjestetään tasa-arvosuunnitelman sisältöön liittyvää koulutusta erityisesti esimiehille.

Vastuutaho: eduskuntatiedotus, hallintotoimisto

(3)

Eduskunnan kanslian johto ja esimiehet perehdytetään tasa-arvokysymyksiin, jotta tasa-arvotietoisuus näkyy jokapäiväisessä johtamisessa. Johdon uudessa palkkausjärjestelmässä tasa-arvoinen johtaminen otetaan suoritusarviointikriteeriksi.

Vastuutaho: hallintotoimisto, esittelijä/valmistelija, kansliatoimikunta

(4)

Eduskunnan kanslian tasa-arvotietoisuuden edistäminen otetaan olennaiseksi osaksi uusien työntekijöiden perehdyttämiskoulutusta.

Vastuutaho: hallintotoimisto

(5)

Eduskunnan kansliassa järjestetään joka toinen vuosi tasa-arvokysymysten teemapäivä vuodesta 2010 alkaen. Tavoitteena on kannustaa jokainen kansliassa

työskentelevä miettimään, kuinka tasa-arvoa voidaan edistää arkipäivän työssä.

Vastuutaho: tasa-arvotoimikunta

(6)

Luodaan intranetiin eduskunnan kanslian omat tasa-arvosivut, joilla tasa-arvosuunnitelman ja siihen liittyvien tilastotietojen lisäksi julkaistaan esimerkiksi tasa-arvoblogia ja ajankohtaista lehdistökatsausta tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä.

Vastuutaho: tasa-arvotoimikunta

(7)

Tiedotetaan aktiivisesti tasa-arvokysymyksistä. Otetaan pienten askelten politiikkana käyttöön ”Eduskunnan kanslian tasa-arvopalkinto”, joka annetaan esimerkiksi joka toinen vuosi työyhteisölle, henkilölle tai ryhmälle, joka on esimerkillisellä tavalla edistänyt tasa-arvoa eduskunnan kansliassa.

Vastuutaho: eduskuntatiedotus, tasa-arvotoimikunta

(8)

Tutkitaan henkilöstökyselyiden yhteydessä, miten tasa-arvomyönteisyys näkyy eduskunnan kanslian johtamisessa.

Vastuutaho: tasa-arvotoimikunta, hallintotoimisto

4.5. Seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä

Tavoitteet

(1)

Yksikään eduskunnan kanslian virkamies tai työntekijä ei joudu eduskunnan toimitiloissa eikä muualla työtehtävissä seksuaalisen tai sukupuolisen häirinnän kohteeksi esimiehensä, työtoverinsa taikka ulkopuolisen taholta. Eduskunnan kansliassa noudatetaan tässä asiassa nollatoleranssia.

(2)

Esimiehet huolehtivat tasa-arvolakiin perustuvasta velvollisuudesta ryhtyä toimenpiteisiin seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän estämiseksi välittömästi,

jos heidän tietoonsa on tullut epäily seksuaalisesta tai sukupuolisesta häirinnästä.

(3)

Työyhteisö on kollektiivisessa vastuussa siitä, että seksuaalista ja sukupuolista häirintää ei suvaita missään muodossa.

Toimenpiteet

(1)

Eduskunnan kanslian työsuojelutoimikunnan valmistelevaan ”Varhaisen puuttumisen malliin” otetaan ohjeet seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän ennaltaehkäisyksi ja mahdollisten esille tulevien tapausten käsittelemiseksi eduskunnan kansliassa. Tasa-arvotoimikunta osallistuu näiden ohjeiden valmisteluun.

Vastuutaho: työsuojelutoimikunta, tasa-arvotoimikunta

(2)

Tasa-arvokyselyn³² yhteydessä selvitetään, onko eduskunnassa ilmennyt häirintätapauksia keväällä 2007 toteutetun kyselyn jälkeen.

Vastuutaho: hallintotoimisto, tasa-arvotoimikunta

5. Yhdenvertaisuussuunnitelma

5.1. Yhdenvertaisuussuunnitelman säädösperusta

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) velvoittaa viranomaiset kaikessa toiminnassaan edistämään yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan

- edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti
- vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa
- erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

32 Tasa-arvon toteutumista koskeva kyselylomake, liite 3.

Viranomaisen tulee laatia etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi **yhdenvertaisuussuunnitelma** siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii.

Yhdenvertaisuuden edistämisen keskeisenä lähtökohtana on **Suomen perustuslain** (731/1999) 6 §, jonka mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan *sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn* perusteella.

Perustuslaissa erikseen mainittujen syrjintäperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä. Siinä säädetään syrjintäkiellon ydinalueeseen yleismaailmallisesti kuuluvista seikoista.

Perustuslaissa säädettyt syrjintäkiellot saavat konkreettisemman sisällön **yhdenvertaisuuslaissa**, jonka 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä *iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn* perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi, jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
- 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään **naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa** (609/1986).

Syrjintäkieltoja on lisäksi erilaisia palvelussuhteita sääntelevissä laeissa, joita sovelletaan yhdenvertaisuuslain säännösten rinnalla.

Eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 16 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään ilman hyväksyttävää syytä aseteta toisiinsa nähden eri asemaan *sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden taikka muun henkilöön liittyvän syyn* perusteella.

Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:ssä säädetään syrjintäkiellosta ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta seuraavaa: Työnantajan on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään ilman hyväksyttävää syytä aseteta toisiinsa nähden eri asemaan *sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden taikka muun henkilöön liittyvän syyn* perusteella.

Syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rangaistukset erikseen yleisestä syrjintärikoksesta (RL11:9) ja työsyryntärikoksesta (RL 47:3). Yhdenvertaisuuslaissa säädetään hyvitysseuraamuksesta, jonka lisäksi syrjinnästä aiheutunut taloudellinen vahinko voidaan määrätä korvattavaksi mm. vahingonkorvauslain mukaisesti.

Työsuhteissa ja julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, jotka valvovat kaikkien kiellettyjen syrjintäperusteiden perusteella tapahtuvaa syrjintää. Muilla elämänalueilla etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää valvovat vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta.

5.2. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

Eduskunnan kanslian yhdenvertaisuussuunnitelma

- edistää yhdenvertaisuutta eduskunnan kansliassa
- lisää henkilöstön tietoisuutta yhdenvertaisuuden tärkeydestä ja
- herättää keskustelua yhdenvertaisuuskysymyksistä osana yleistä
- tasa-arvokeskustelua.

Eduskunnan kanslian yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on tukea erityisesti **oikeudenmukaisuuden, avoimuuden ja tasa-arvoisuuden toteutumista eduskunnan kanslian toiminnassa**. Yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu **moniperusteisena** eli suunnitelma kattaa muitakin syrjintäperusteita kuin etnisen taustan.

5.3. Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet

Yhdenvertaisuutta eduskunnan kansliassa edistetään ottamalla kanslian ensimmäisen yhdenvertaisuussuunnitelman voimassaoloaikana v. 2010–2011 käyttöön toimenpiteitä kolmella painopistealueella:

1. uuden henkilöstön rekrytointi
2. muu henkilöstöpolitiikka
3. toimitilojen esteettömyys.

5.3.1. Uuden henkilöstön rekrytointi

Eduskunnan kanslia voi toimia suomalaisessa yhteiskunnassa ja erityisesti julkishallinnossa hyvänä esimerkkinä monikulttuurisuudelle avoimen työyhteisön rakentajasta ja kehittäjästä.

Rekrytoimalla kanslian henkilöstöön eri etnisiä ryhmiä edustavia ja maahanmuuttajataustaisia virkamiehiä ja työntekijöitä kehitetään työyhteisöä, jonka rikkaus syntyy eri kulttuuritaustan omaavien ihmisten vuorovaikutuksesta.

Monikulttuurisen työyhteisön rakentamisen perusta on aktiivinen, tavoitteellinen ja johdonmukainen rekrytointi.

Toimenpide 1

Eduskunnan kanslian palvelukseen rekrytoidaan mahdollisuuksien mukaan eri etnisiä ryhmiä edustavia ja maahanmuuttajataustaisia virkamiehiä ja työntekijöitä. Hallintotoimisto huolehtii siitä, että tämä periaate sisällytetään rekrytointia koskeviin ohjeisiin.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan **välillisestä syrjinnästä** on kysymys, jos henkilö joutuu epäedulliseen asemaan näennäisesti puolueettoman perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Välillisenä syrjintänä pidetään myös sitä, että rekrytoinnissa edellytetään täydellistä suullista suomen kielen taitoa, vaikka se ei työn tekemisen kannalta ole välttämätöntä.³³

Eduskunnan kanslian virkamiehistä annetun lain 12 §:n 1 momentin mukaan eduskunnan virkamieheltä, jolta edellytetään erityisenä kelpoisuusvaatimuksena ylempää korkeakoulututkintoa, vaaditaan suomen tai ruotsin kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää suullista ja kirjallista taitoa.³⁴

33 Eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 9 §:n mukaan valtion talousarviossa eriteltävään virkaan tai siihen kuuluvien tehtävien hoitamista tarkoittavaan määräajaiseen virkasuhteeseen voidaan nimittää vain Suomen kansalainen.

34 Eduskunnan virkamiehistä annetun lain 12 §:n 3 momentin mukaan kansliatoimikunta voi päättää poikkeuksista näistä suomen ja ruotsin kielen taitoa koskevista kelpoisuusvaatimuksista, jos työtehtävät sitä edellyttävät tai eri kielten käyttämistä edellyttävien työtehtävien jako eduskunnassa sen sallii taikka vaatimuksista poikkeamiselle on muu erityisen painava syy.

Toimenpide 2

Hallintotoimisto selvittää, tulisiko kansliatoimikunnan tehdä eduskunnan kanslian virkamiehistä annetun lain 12 §:n 3 momentin mukaisesti päätös kanslian ohjesäännön 32 §:n 1 momentin mukaisia ns. kelpoisuusehtovirkoja koskeviksi poikkeuksiksi virkamieslain 12 § 1 ja 2 momentin mukaisiin kelpoisuusvaatimuksiin tai 4 momentissa säädettyin tavoin asettaa muita virkoja koskevia kelpoisuusvaatimuksia suomen ja ruotsin kielen taidosta.

5.3.2. Muu henkilöstöpolitiikka

Eduskunnan kanslian nykyisestä henkilöstöstä 19 % eli 90 henkilöä täyttää 64 vuotta vuoteen 2015 mennessä.

Ikäjohtaminen on työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista päivittäisessä johtamisessa, työn suunnittelussa ja organisoinnissa siten, että jokainen – ikään katsomatta – voi saavuttaa sekä henkilökohtaiset että organisaation tavoitteet. Ikäjohtaminen ei liity vain määrättyyn ikäryhmään, vaan kullakin ikäryhmällä on omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan, tarpeitaan ja toiveitaan, jotka tulisi ottaa huomioon työpaikalla. Eri-ikäisten erilaiset tarpeet esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensovittamisessa tulisi ottaa nykyistä paremmin huomioon työn organisoinnissa ja työaika ja järjesteltäessä.³⁵

Ikäjohtaminen myös hyödyntää vanhempien työntekijöiden tietotaitoa. **Mentoroinnin**³⁶ avulla hiljainen tieto saadaan siirretyksi seuraavalle sukupolvelle. Ikäjohtaminen parhaimmillaan merkitsee työyhteisön voimavarojen mielekästä hyödyntämistä ja sukupolvenvaihdon onnistunutta toteutusta. Ikäjohtamisen periaatteiden unohtaminen työyhteisössä voi johtaa ikäsyryntään, joka on työsyryntärikos.

Ikäjohtamisella tuetaan suomalaisen yhteiskuntapolitiikan keskeistä tavoitetta, että eläkkeelle siirryttäisiin selvästi myöhemmin kuin nykyisin. Työelämässä on nyky-lainsäädännön mukaan mahdollista olla aina 68-vuotiaaksi saakka.

Samalla kun huolehditaan ikääntyvien virkamiesten työkyvyn ja -motivaation ylläpitämisestä, organisaatiokulttuuria ja henkilöstöpalveluja uudistetaan vastaamaan

35 Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö (TyVM 4/2005 vp). Valiokunta edellytti mietinnössään, että ikäjohtamisen käyttöön ottamista työpaikoilla edistetään kaikin tavoin ja ikäjohtamiskoulutus sisällytetään esimieskoulutukseen niin oppilaitoksissa kuin aikuiskoulutuksessa.

36 Mentorointi on ikäjohtamisen menetelmä, jonka avulla voidaan siirtää kokemuseräistä tietoa ja osaamista – myös ns. hiljaista tietoa – vanhoilta taitajilta nuoremmille. Osaava, arvostettu ja kokenut, senioriasemassa oleva asiantuntija (mestari, *mentori*) neuvoo, tukee ja edistää kahdenkeskisessä vuorovaikutussuhteessa kehityshaluista nuorempaa työssä tai opiskelussa. Suhde perustuu avoimuuteen, molemminpuoliseen luottamukseen ja tasa-arvoisuuteen. Se pyrkii mentoroitavan (ohjattava, *aktori*) ammatilliseen, henkiseen kehittymiseen ja työuran selkeyttämiseen sekä työssä ja opinnoissa menestymiseen.

nuorten tulokkaiden odotuksia ja tarpeita, jotta eduskunnan kanslian kilpailukyky työmarkkinoilla säilyisi hyvänä.

Toimenpide 3

Eduskunnan kanslian henkilöstöpolitiikan avulla pidetään yllä ikääntyvien työntekijöiden työmotivaatiota ja työkykyä sekä siirretään eläkkeelle siirtymistä harkitsevilla olevaa hiljaista tietoa muille. Samalla huolehditaan organisaatiokulttuurin, toimintatapojen ja henkilöstöpalveluiden kehittämisestä vastaamaan **nuorten työntekijöiden odotuksia ja tarpeita**.

Eduskunnan kanslian henkilöstöpolitiikan keinoihin kuuluvat **osallistava johtaminen, aktiivinen keskustelukulttuuri sekä tehokas työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen**. Esimiehille annetaan näissä asioissa koulutusta. Hallintotoimisto huolehtii, että henkilöstöpolitiikassa otetaan huomioon nämä periaatteet ja esimiehille annetaan koulutusta osallistavassa johtamisessa, aktiivisen keskustelukulttuurin kehittämisessä sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.

Ikäjohtamisella huolehditaan ikääntyvien virkamiesten ja työntekijöiden työtyytyväisyyden, työmotivaation ja työkyvyn tukemisesta:

- työ- toimintaa tehostamalla ja kuntoutusta lisäämällä
- toimenkuvia kehittämällä, erilaisilla työaikajärjestelyillä (esim. osa-aikaeläkkeillä, vuorotteluvapailla, lyhennetyllä työajalla ja ylitöiden vähentämisellä) ja senioriohjelmalla (jolla tuetaan esimerkiksi yli 55-vuotiaiden jaksamista erilaisin toimenpitein kuten järjestämällä heille suunnattua työ-toimintaa ja myöntämällä ylimääräisiä vapaita)
- mentor-toimintaa kehittämällä
- henkilökiertoa edistämällä.

Huomiota kiinnitetään myös **nuorten virkamiesten ja työntekijöiden**

- korkeatasoiseen perehdyttämiseen
- uralla etenemis- ja johtamiskoulutusmahdollisuuksiin
- eduskunnan kanslian toimintatapojen muuttamiseen vastaamaan paremmin nuorten virkamiesten ja työntekijöiden mukanaan tuomaa uutta ajattelua.

Toimenpide 4

Eduskunnan kansliassa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että **pitkältä sairauslomalta** töihin palaaminen tapahtuu pehmeästi, henkilön voinnin ja jaksamisen huomioon ottaen ja hänen toiveitaan kuunnellen, tarvittaessa töitä uudelleen järjestelemällä ja esimerkiksi osa-aikaista sairauslomaa hyväksi käyttäen.

Toimenpide 5

Eduskunnan kansliassa kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti **seksuaalisesta suuntautumisesta** riippumatta. Työtavoissa ja ohjeistuksessa vältetään läh-
tökohtaista hetero-olettamusta. Syrjintäepäilyihin tai kiusaamiseen su-
kupuolisen suuntautumisen perusteella puututaan varhaisen puuttumisen
malliin sisältyvällä menettelyllä ja nollatoleranssilla.

Eduskunnan kanslia kehittää organisaatiokulttuuria moniarvoiseen ja suvaitsevaan suuntaan tarjoamalla vakaumuksensa vuoksi siviilipalveluksen valinneille mahdolli-
suuden suorittaa siviilipalvelus eduskunnan kansliassa.

Toimenpide 6

Eduskunnan kanslian **hallintotoimisto** tekee siviilipalveluskeskukselle hake-
muksen siviilipalveluspaikkastatuksen saamiseksi eduskunnan kanslialle se-
kä laatii ohjeet siviilipalvelusmiesasioiden hallinnoimiseksi eduskunnan kans-
liassa.

Eduskunnassa toteutettiin keväällä 2009 puhelinuudistus, jonka yhteydessä suurelta
osin luovuttiin kiinteistä puhelimista ja siirryttiin henkilökohtaisiin, mukana kannet-
taviin puhelimiin. Uudistuksen yhteydessä myös laitoshuoltajat saivat omat puhelimet,
mutta niihin sisältyy toiminto, joka estää puhelimien käytön talon ulkopuolelle suun-
tautuviin puheluihin. Saadun selvityksen mukaan muiden työntekijäryhmien puheli-
missa ei tällaista estotoimintoa ole.

Toimenpide 7

Hallintotoimisto selvittää, mihin perustuu naisvaltaisen työntekijäryhmän,
laitoshuoltajien, erilainen kohtelu puhelimen käytössä.

Kansanedustajien avustajajärjestelmä on ollut käytössä eduskunnan kansliassa jo kym-
menen vuotta. Lähes 200 avustajaa muodostaa suurimman yksittäisen eduskunnan
kanslian henkilöstöryhmän. Työsuhteessa työskentelevien avustajien työolot ovat pa-
rantuneet vuosien kuluessa monin tavoin, mutta edelleenkin avustajat eivät ole tar-
jotuissa palveluissa kaikilta osin yhdenvertaisessa asemassa muiden eduskunnan kans-
lian palveluksessa olevien kanssa.

Mitään henkilöstöryhmää ei saa sulkea ilman hyväksyttävää syytä³⁷ muulle henkilökunnalle tarjottujen palveluiden tai henkilöstöpoliittisten toimien ulkopuolelle, vaan kaikkien tulee olla yhdenvertaisessa asemassa ja heidän kohtelunsa kaikin puolin tasapuolista.³⁸

Toimenpide 8

Eduskunnan kanslia työnantajana parantaa avustajien yhdenvertaisuutta suhteessa muuhun henkilöstöön. Hallintotoimisto selvittää, mitkä eduskunnan kanslian palvelut eivät ole avustajien saatavilla ja miksi. Poistetaan rajoitukset, joilla ei ole hyväksyttäviä syitä. Avustajat otetaan mukaan henkilöstöä koskevien kehittämishankkeiden ja muutosten valmisteluun kutsumalla avustajien edustaja aina mukaan työryhmiin ja valmisteluelimiin. Tavoitteena on, että eduskunnan kansliaan luodaan virkasuhteisia vastaava neuvottelujärjestelmä avustajien palvelussuhteen ehtojen määrittämiseksi.

5.3.3. Toimitilojen esteettömyys

Eduskunnan kiinteistöjen peruskorjauksen suunnitteluvaiheessa on käytetty apuna eduskunnan esteettömyys- ja saavutettavuustyöryhmän selvitystä.³⁹ Siinä on perusteellisesti selostettu eduskunnan käytössä olevien kiinteistöjen nykyiset esteettömyys- ja saavutettavuusongelmat.

Selvityksen perusteella on eduskunnan kiinteistöjen peruskorjauksen hankesuunnitelmassa (EKP 2007) päädytty siihen, että ”nykytilannetta parannetaan siellä, missä se on rakennushistorialliset näkökohdat huomioon ottaen mahdollista ja kustannusten kannalta tarkoituksenmukaista.”⁴⁰

Tavoitteena on varmistaa esteetön pääsy eduskunnan kanslian toimitiloihin ja Eduskuntatalon yleisölehterille.

Eduskunnan tarjoamien palveluiden saavutettavuutta edistetään myös kehittämällä sähköisiä palveluita ja opastoimintaa. Muutoksia suunniteltaessa tehdään yhteistyötä vammaisia edustavien järjestöjen kanssa.

37 Yhdenvertaisuuslain 6 §, ks. s. 43-44

38 Työsuojelupiiri teki työsuojelutarkastuksen eduskunnan kanslian hallintotoimistossa tammikuussa 2009 (tarkastuskertomus 17.2.2009). Tuossa yhteydessä tutkittiin myös kansanedustajan avustajan asemaa. Työsuojelupiiri kiinnitti työnantajan huomiota yhdenvertaiseen kohtelun tärkeyteen ja pyysi eduskunnan kansliaa toimittamaan selvityksen yhdenvertaisuusperiaatteesta poikkeamisesta eduskunta-avustajien työterveyshuollon sairaanhoidon toteutumisesta sekä sauna- ja uima-allastilojen ja paikoitushallin käytöstä 23.3.2009 mennessä. Hallintotoimisto antoi selvityksensä 23.3.2009 (Dnro 12/19/2009).

39 ”Eduskunnan esteettömyys- ja saavutettavuusselvitys. Demokratia kaikille – Demokrati för alla.”, Eduskunnan kanslian julkaisu 5/2006.

40 Eduskunnan kiinteistöjen peruskorjaus 2007 (EPK 2007), hankesuunnitelma (14.12.2007/14.2.2008) kohta H206, sivu 57.

Toimenpide 9

Esteetön liikkuminen eduskunnan toimitiloissa varmistetaan peruskorjauksessa. Tämä palvelee liikuntarajoitteisten henkilöiden lisäksi ikääntyvää väestöä.

5.4. Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus ja seuranta

Eduskunnan kanslian yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus edellyttää, että henkilöstölle, esimiehille ja ylimmälle johdolle järjestetään koulutusta yhdenvertaisuusasioista. Hallintotoimisto suunnittelee ja toteuttaa yhdenvertaisuuskoulutusta sekä raportoi yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta kansliatoimikunnalle ja tasa-arvotoimikunnalle.

6. Tiivistelmä hallintotoimiston raportointivelvollisuudesta

Hallintotoimisto raportoi kalenterivuositain maaliskuun loppuun mennessä kansliatoimikunnalle seuraavista toimenpiteistä. Vuotuinen raportti esimerkiksi henkilöstötilinpäätökseen tai toimintakertomukseen sisältyen toimitetaan tiedoksi tasa-arvotoimikunnalle.

Tasa-arvotoimikunta ehdottaa hallintotoimistolle useita raportointivelvollisuuksia. Tasa-arvotoimikunta pitää tärkeänä, että raportointi hallintotoimistossa organisoidaan tarkoituksenmukaisella ja tehokkaalla tavalla ottaen huomioon myös henkilöstötilinpäätöksen raportointivaatimukset.

(1) Uusien virkamiesten rekrytointi

- Kannustetaan hakuilmoituksissa sekä nais- että mieshakijoita hakemaan eduskunnan kansliassa avoinna olevaa tehtävää seuraavalla muotoilulla: ”Eduskunnan kanslia kannustaa sekä nais- että mieshakijoita hakemaan avoinna olevaa tehtävää.” Kannustuskehotus voi olla myös muotoa ”Eri-tyisesti naisia kannustetaan hakemaan avoinna olevaa tehtävää” tai ”Eri-tyisesti miehiä kannustetaan hakemaan avoinna olevaa tehtävää”, jos jompikumpi sukupuoli on selvästi aliedustettu haettavana olevassa tehtävässä.

- Järjestetään eduskunnan kanslian esimiehille rekrytointikoulutusta vuosina 2010–2011. Koulutuksessa kiinnitetään erityistä huomiota haastattelutekniikkaan.
- Varmistetaan käytettäessä rekrytoinnissa ulkopuolisen tahon tekemää soveltuvuusarviointia, että käytetyt testausmenetelmät eivät suosi tai syrji toista sukupuolta. Soveltuvuusarviointien suosituksia virkoihin valittaviksi henkilöiksi, jotta vältetään testausmenetelmien toista sukupuolta tosiasiallisesti syrjivä tai suosiva luonne.
- Sisällytetään rekrytointia koskevaan ohjeistukseen periaate, jonka mukaan eduskunnan kanslian palvelukseen rekrytoidaan eri etnisiä ryhmiä edustavia ja maahanmuuttajataustan omaavia virkamiehiä ja työntekijöitä.
- Selvitetään, tulisiko kansliatoimikunnan tehdä eduskunnan kanslian virkamiehistä annetun lain 12 §:n 3 momentin mukaisesti päätös kanslian ohjesäännön 32 §:n 1 momentin mukaisia ns. kelpoisuusehtovirkoja koskeviksi poikkeuksiksi virkamieslain 12 § 1 ja 2 momentin mukaisiin kelpoisuusvaatimuksiin tai 4 momentissa säädetyin tavoin asettaa muita virkoja koskevia kelpoisuusvaatimuksia suomen ja ruotsin kielen taidosta.
- Selvitetään, mitkä työtehtävät eivät edellytä suomen tai ruotsin kielen käyttämistä, ja valmistellaan kansliatoimikunnalle esitys eduskunnan virkamiehistä annetun lain 12 §:n 3 momentissa tarkoitetuista poikkeuksista.

(2) Henkilöstökoulutus, perehdyttäminen ja tasa-arvotietoisuuden lisääminen

- Kannustetaan erityisesti naisia hakeutumaan johto- ja esimiestehtäviin pätevoittävään johtamiskoulutukseen ja vuosittain seurataan, paljonko naisia ja miehiä on hakeutunut ja osallistunut tällaiseen koulutukseen.
- Perehdytetään eduskunnan kanslian johto ja esimiehet tasa-arvokysymyksiin, jotta tasa-arvotietoisuus näkyy jokapäiväisessä johtamisessa. Johdon uudessa palkkausjärjestelmässä tasa-arvoinen johtaminen otetaan suoritusarviointikriteeriksi.
- Otetaan eduskunnan kanslian tasa-arvotietoisuuden edistäminen olennaiseksi osaksi uusien työntekijöiden perehdyttämiskoulutusta.
- Annetaan esimiehille koulutusta osallistavassa johtamisessa, aktiivisen keskustelukuluttuurin kehittämisessä sekä työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä. Otetaan nämä periaatteet huomioon eduskunnan kanslian henkilöstöpolitiikassa.
- Tiedotetaan uudesta tasa-arvosuunnitelmasta aktiivisesti ja tehokkaasti sekä järjestetään tasa-arvosuunnitelman sisältöön liittyvää koulutusta erityisesti esimiehille.

(3) Eduskunnan kanslian uuden palkkausjärjestelmän kehittäminen (EPJ)

- Puretaan suuret nimikeryhmät ja luodaan nimikkeet, jotka kuvaavat paremmin yksittäisen tehtävän luonnetta ja ovat sukupuolineutraaleja.
- Selvitetään yhdenvertaisuuden toteutumiseksi eduskunnan kansliassa eri työyksiköissä noudatetuissa käytännöissä suoritusarvioinneissa mahdollisesti olevat erot.

(4) Henkilöstön tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu

- Jatketaan sairaan lapsen hoitoetua nykyiseen tapaan ja pyritään siihen, että eri tehtävissä äidillä ja isällä on ensisijaisesti tosiasiallinen mahdollisuus jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta.
- Pidetään yllä sukupuolten tasapuolisen edustuksen toteutumisen seurantaan varten ajan tasalla olevaa luetteloa erilaisten toimielinten kokoonpanosta.
- Selvitetään, mihin perustuu yhden naisvaltaisen työntekijäryhmän, laitoshuoltajien, erilainen kohtelu puhelimen käyttöoikeuksissa.
- Selvitetään, mitkä eduskunnan kanslian palvelut eivät ole avustajien saatavilla ja miksi.
- Tehdään siviilipalveluskeskukselle hakemus siviilipalveluspaikka-statuksen saamiseksi eduskunnan kanslialle. Laaditaan ohjeet siviilipalvelusmiesasioiden hallinnoimiseksi eduskunnan kansliassa.

(5) Henkilöstökyselyt

- Tutkitaan työilmapiiriselvitysten ja tasa-arvokyselyiden yhteydessä, onko naisilla ja miehillä yhtäläinen mahdollisuus päästä henkilöstökoulutukseen tasapuolisesti.
- Tutkitaan työilmapiiriselvitysten ja tasa-arvokyselyiden yhteydessä, miten eduskunnan kansliassa on toteutunut naisten ja miesten uralla eteneminen.
- Tutkitaan työilmapiiriselvitysten ja tasa-arvokyselyiden yhteydessä, miten tasa-arvomyönteisyys näkyy eduskunnan kanslian johtamisessa.
- Seuraavan tasa-arvokyselyn yhteydessä selvitetään onko eduskunnassa ilmennyt häirintätapauksia keväällä 2007 toteutetun henkilöstökyselyn jälkeen.

Tasa-arvotoimikunnan kokoonpano vuosina 2007–2009

Eduskunnan tasa-arvotoimikunnan nimittäminen

KTK 15.2.2007 § 21

Marjaana Kinnunen, henkilöstöpäällikkö, pj
Jarmo Vuorinen, apulaispääsihteeri
Kari Salo, EVY ry
Tiina Virtanen, EVY ry
Ritva Bäckström, EMO ry
Heikki Vaakanainen, EMO ry
Henriikka Maikku, AIR
Jarmo Ailio, AIR
Liisa Eskelinen, siht.

Toimikunnan kokoonpanon täydentäminen

KTK 29.5.2008 § 6

Jarmo Vuorinen, apulaispääsihteeri, pj
Anri Rantala, hallintoylitarkastaja, vpj
Ilkka Davidsson, tiedotussihteeri
Liisa Eskelinen, palkkasihteeri
Kari Salo, EVY ry
Tiina Virtanen, EVY ry
Ritva Bäckström, EMO ry
Heikki Vaakanainen, EMO ry
Jarmo Ailio, AIR
Kirsi Airio, AIR
Kirsi Haimakainen, siht.

Toimikunnan kokoonpanon täydentäminen

KTK 2.4.2009 § 8

Jarmo Vuorinen, apulaispääsihteeri, pj
Anri Rantala, hallintoylitarkastaja, vpj
Tiina Honkanen, EVY ry
Kari Salo, EVY ry
Ritva Bäckström, EMO ry
Heikki Vaakanainen, EMO ry
Jan-Henrik Pursiainen, tutkija
Liisa Eskelinen, palkkasihteeri
Jarmo Ailio, AIR
Kirsi Airio, AIR
Kirsi Haimakainen, siht.

LIITE 2

Poimintoja eduskunnan kanslian toimielinten ja työryhmien kokoonpanosta kolmannen tasa-arvosuunnitelman jälkeen

Työryhmä	Jäsenten määrä	Miehet	Naiset	Puheenjohtaja	
				Mies	Nainen
Puhemiehistön asettamat					
Eduskunnan EU-asioiden käsittelyn kehittämissuunnitelma	6	5	1	X	
Kansliatoimikunnan asettamat					
Eduskunnan hallinnon kehittäminen					
- Ohjausryhmä	7	7		X	
- Valmisteluryhmä	11	9	2	X	
Peruskorjaushanke					
- Rakennustoimikunta	14	11	3	X	
- Johtoryhmä	9	6	3	X	
Avustajatyöryhmä	14	7	7	X	
Halke 2010 -työryhmät:					
- Ohjausryhmä	12	7	5	X	
- Johtaminen työryhmä	12	9	3	X	
- Projektiryhmä	5	3	2	X	
PEKTUS-työryhmä (peruskorjauksen turvallisuussuunnittelu)	6	6		X	
Ravintolatoimikunta + 2 Amica-Fazerin edustajaa	6	5	1	X	
Sähköisen työpöydän toteutusprojektioorganisaation työryhmät:					
-Ohjausryhmä	8	6	2	X	
-Projektiryhmä	14	6	8	X	
-Tekninen työryhmä	6	5	1	X	
-Toteutustyöryhmä	7	5	2		
Säädöstoimikunta	13	8		X	
-Sihteeristö	5	5			
Tasa-arvotoimikunta	10	5	5	X	
Yhteistoimintakomitea	10	8	2	X	
Työsuojelutoimikunta	9	8	1	X	

Työryhmä	Jäsenten määrä	Miehet	Naiset	Puheenjohtaja	
				Mies	Nainen
Pääsihteerin asettamat					
Nuorten parlamentti työryhmä vuosille 2009-2012	5	1	4		X
Eduskunnan koululaisportaali-hanke					
- Ohjausryhmä	8	4	4	X	
- Projektiryhmä	4	1	3	X	
Muut					
Sisäilmatyöryhmä	9	6	3		X
Virikapukutyöryhmä	5	2	3		X

Kysely tasa-arvon toteutumisesta eduskunnan kansliassa 2010

- kyselyn ajankohta: viikoilla 6 ja 7 (8.-19.2.2010)
- kysely toteutetaan ulkopuolisen konsultin toimesta
- kyselystä tuotetaan vuoden 1997 kyselyä vastaavat raportit ja tasa-arvotoimikunnan määrittelemät lisäraportit
- ehdottoman tärkeää on taata kyselyyn vastanneiden anonymiteetti ja tulosten ammattimainen tulkinta ja käsittely

Eduskunnan kanslia

Kysely tasa-arvon toteutumisesta eduskunnan kansliassa (2010)

Taustakysymykset

- 0.1 Osastotaso
- 0.2 Toimistotaso
- 0.3 Sukupuoli
- 0.4 Ikä
- 0.5 Koulutus
- 0.6 Tehtävän vaativuusluokka

Vastausohje tasa-arvon toteutumista koskevaan kyselyyn

Tervetuloa vastaamaan eduskunnan kanslian tasa-arvokyselyyn. Kyselyn avulla pyritään kartoittamaan, miten eduskunnan kanslian työntekijät kokevat tasa-arvon toteutumisen jokapäiväisessä työssään.

Kysely tarjoaa hyvän tilaisuuden kommentoida eduskunnan kanslian **uutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2010–2011**, joka on jaettu kaikille eduskunnan kanslian virkamiehille ja työntekijöille viikolla 5. Kyselyn kysymykset ovat pääosin samoja kuin vuonna 1997 toteutetussa tasa-arvokyselyssä, ja tuloksia tullaan vertaamaan vuoden 1997 vastauksiin.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaasi noin 10 minuuttia. Toivomme, että vastaat avoimesti ja annat myös sanallisia kommentteja.

Tasa-arvokyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti tasa-arvo-koulutus- ja konsultointiyritys WoM Oy:ssä ja kyselyn tulokset annetaan eduskunnan kanslian käyttöön vain valmiina raporteina. Yksittäisten vastaajien vastaukset eivät tule erottumaan raporteista.

1. Oletko mielestäsi tullut syrjityksi työssäsi sukupuolen vuoksi?

Kyllä, millä tavalla? _____
En

2. Miten työpaikallasi on otettu huomioon tasa-arvo naisten ja miesten välillä työhönotossa ja sijaisuuksista päätettäessä?

Erittäin hyvin
Hyvin
Kohtalaisesti
Huonosti
Erittäin huonosti
En osaa sanoa

3. Miten työpaikkasi palkkapolitiikassa on toteutunut tasa-arvo naisten ja miesten välillä?

Erittäin hyvin
Hyvin
Kohtalaisesti
Huonosti
Erittäin huonosti
En osaa sanoa

4. Miten tasa-arvo naisten ja miesten välillä on mielestäsi toteutunut työtehtävien ja muiden velvollisuuksien jaossa?

Erittäin hyvin
Hyvin
Kohtalaisesti
Huonosti
Erittäin huonosti
En osaa sanoa

5. Miten työajan joustossa ja ylitöiden tekemisessä on otettu huomioon lastenhoidon ym. perhesyiden aiheuttamat ajankäyttöongelmat?

Erittäin hyvin
Hyvin
Kohtalaisesti
Huonosti
Erittäin huonosti
En osaa sanoa

6. Miten tasa-arvoisesti naisten ja miesten mahdollisuudet edetä uralla ovat toteutuneet työpaikallasi?

Erittäin hyvin
Hyvin
Kohtalaisesti
Huonosti
Erittäin huonosti
En osaa sanoa

7. Kannustetaanko työpaikallasi naisia ja miehiä tasapuolisesti osallistumaan henkilöstökoulutukseen?

Erittäin hyvin
Hyvin
Kohtalaisesti
Huonosti
Erittäin huonosti
En osaa sanoa

8. Oletko työssäsi joutunut seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi viimeisen kahden vuoden aikana?

Kyllä, millä tavalla? _____
En

Jos vastasit tähän kysymykseen kyllä;

- a. Otitko yhteyttä työnantajan edustajaan (esimerkiksi esimieheen, työsuojelupäällikköön tai muuhun työnantajan edustajaan)?

Kyllä
En

Mihin toimenpiteisiin hän ryhtyi sinun ilmoituksesi johdosta?

- b. Otitko yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun, luottamusmieheen tai eduskuntaryhmän työsuojeluvastaavaan?

Kyllä
En

Mihin toimenpiteisiin hän ryhtyi sinun ilmoituksesi johdosta?

c. Otitko yhteyttä työterveyshuoltoon saadaksesi itsellesi tukea?

Kyllä

En

9. Millä tavalla työpaikallasi voidaan lisätä tasa-arvoa?

10. Muita kommentteja työpaikkasi tasa-arvosta?

Kiitos vastauksistasi!

LIITE 4

Tilastotietoja eduskunnan kanslian henkilöstöstä

Henkilöstörakenne

Vuosi	Yhteensä	Naiset	%	Miehet	%
1996	385	234	60,8	151	39,2
1998	445	274	61,6	171	38,4
2003	439	290	66,1	149	33,9
2004	480	320	66,7	160	33,3
2005	496	327	65,9	169	34,1
2006	499	331	66,3	168	33,7
2007	512	334	65,2	178	34,8
2008	495	317	64	178	36
2009	448	293	65,4	155	34,6

Ikä- ja sukupuolijakauma

	1996		1998		2006		2008	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
<25 vuotta	2	6	3	8	6	3	7	5
25-34	34	20	41	22	45	21	27	18
35-44	64	53	67	60	92	35	85	38
45-54	102	61	110	65	110	63	114	64
yli 55	32	11	53	16	78	46	84	53
Yht.	234	151	274	171	331	168	317	178

Tilastotietoja eduskunnan kanslian henkilöstöstä

Koulutustaso

	1996		1998		2006		2009	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Perusaste	71	37	81	38	39	34	28	32
Keskiaste	87	49	89	58	80	54	77	52
Alin korkea-aste	-	-	-	-	75	11	78	12
Alempi korkeakoulututkinto	22	4	32	6	35	3	34	6
Ylempi korkeakoulututkinto	51	52	69	57	70	50	71	47
Tutkijakoulutus	3	9	3	12	3	7	5	6
Yhteensä	234	151	274	171	302	159	293	155

Sijoittuminen palkkaluokkiin

	1996		1998	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
A01-A16	137	66	129	70
A17-A21	50	27	77	21
A22-A27	35	28	51	36
A28	12	30	17	44
Yhteensä	234	151	274	171

	2006	
	Naiset	Miehet
A05-A19	39	34
A08-A21	80	54
A09-A22	75	11
A09-A26	35	3
A17-A31	70	50
A26-A31	3	7
Yhteensä	302	159

Tilastotietoja eduskunnan kanslian henkilöstöstä

Kuukausiansio koulutustason mukaan

	1996			
	Naiset		Miehet	
	Palkkaluokka	Kuukausiansio €	Palkkaluokka	Keskim. €
Perusaste	A08-A19	1.480	A12-A21	1.580
Keskiaste	A09-A22	1.619	A7-A23	1.587
Alempi korkeakoulututkinto	A15-A23	1.914	A24-A29	3.282
Ylempi korkeakoulututkinto	A18-A30	3.040	A19-A33	3.825
Tutkijakoulutus	A29-A30	4.355	A27-A33	4.352

	1998			
	Naiset		Miehet	
	Palkkaluokka	Kuukausiansio €	Palkkaluokka	Keskim. €
Perusaste	A09-A18	1.588	A13-A21	1.692
Keskiaste	A02-A21	1.675	A8-A24	1.623
Alempi korkeakoulututkinto	A16-A24	2.210	A24-A27	3.096
Ylempi korkeakoulututkinto	A16-A31	2.967	A23-A34	3.859
Tutkijakoulutus	A29-A34	5.345	A22-A34	4.210

LIITE 5

KOULUTUSLUOKITUS

Koulutusluokitus on tarkoitettu mittaamaan koulujärjestelmäkoulutusta eli peruskouluissa, lukioissa., ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa annettavaa pidempikestoista, pääsääntöisesti kokopäivätoimisesti järjestettyä tutkintoon tai koulutusammattiin tähtäävää koulutusta. Koulutusluokituksen pääkriteerit ovat koulutusaste ja koulutusala.

Koulutusastejaottelu noudattaa koulujärjestelmän rakennetta, jossa koulutus etenee alemmilta koulutuksen asteilta ylemmille. Mitä pidemmästä koulutuksesta on kysymys, sitä korkeampi on koulutusaste. Koulutusaste määräytyy ensisijaisesti tutkinnon tavoitetasen mukaan. Tavoitetaso pohjautuu mm. virallisiin opetussuunnitelmiin, ohjeellisiin koulutuspituuksiin, pohjakoulutusvaatimuksiin ja jatko-opintokelpoisuuksiin.

0 Esiaste

Koulutus annetaan päiväkodissa tai peruskoulussa pääsääntöisesti 3-6-vuotiaille lapsille. 3-6-vuotiaat päiväkotilapset luetaan esiopetuksen piiriin sillä perusteella, että päiväkodit ovat laitoksia, joiden henkilöstöön kuuluu ammattikoulutuksen saanut opettajisto.

1 Alempi perusaste

Alemman perusasteen koulutus käsittää kansakoulun suoritukset.

2 Ylempi perusaste

Ylemmän perusasteen koulutukseen sisältyvät peruskoulun suoritus sekä aikaisempi keskikoulun suoritus. Ylemmän perusasteen oppimäärän suoritus antaa jatko-opintokelpoisuuden lukio-opintoihin tai ammatilliseen koulutukseen.

3 Keskiaste

Keskiasteen pohjakoulutusvaatimuksena on ylemmän perusasteen oppimäärän suorittaminen. Koulutus kestää pääsääntöisesti 2–3 vuotta eli yhteensä 11–12 vuotta peruskoulun alusta. Se antaa ammattipätevyyden ja mahdollistaa opintojen jatkamisen ammattikorkeakouluissa ja tietyin ehdoin yliopistoissa. Keskiasteen koulutuksiksi luetaan mm. ylioppilastutkinnot, 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot (esim. lähihoitaja, sähköasentaja).

5 Alin korkea-aste

Koulutus kestää pääsääntöisesti 2–3 vuotta keskiasteen jälkeen eli yhteensä 13–14 vuotta peruskoulun aloittamisesta lukien.

Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon, agrologin, hortonomin, arteminin ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

6 Alempi korkeakouluaste

Koulutuksen suorittaminen vaatii 3–4 vuotta päätoimista opiskelua keskiasteen jälkeen. Alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaminen antaa kelpoisuuden siirtyä ylemmälle korkeakouluasteelle, mutta ei tieteelliseen jatkokoulutukseen.

Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja yliopistojen alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri, metsätalousinsinööri ja merikapteeni.

7 Ylempi korkeakouluaste

Ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaminen vaatii pääsääntöisesti 5–6 vuotta päätoimista opiskelua keskiasteen jälkeen. Tutkinnon suorittaminen antaa valmiudet tieteelliseen jatkokoulutukseen tutkijakoulutusasteella tai valmistaa korkean vaatimustason ammatteihin.

Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylempät ammattikorkeakoulututkinnot ja yliopistojen ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.

8 Tutkijakoulutusaste

Koulutuksen suorittaminen edellyttää itsenäisen ja julkaisukelpoisen tutkimustyön tai väitöskirjan tekemistä. Tutkinnot ovat tieteellisiä lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.

9 Koulutusaste tuntematon

Lähde: Tilastokeskus, Koulutusluokitus

LIITE 6**Eduskunnan kanslian tehtävät jaoteltuna
vaativuusluokkiin, tilanne 1.11.2009**

Vaativuusluokka	Nimikkeet	Naiset	Miehet
3	Laitoshuoltaja	46	
	Toimistovirkailija	1	
	Virastoavustaja		2
4	Osastosihteeri	1	
	Talonmies		4
	Virastoavustaja		1
	Virastomestari		1
5	Autonkuljettaja		4
	Palveluavustaja	1	
	Palvelusihteeri	1	
	Puhelinkeskuksen esimies	1	
	Turvallisuusvalvoja	3	12
	Valiokunta-avustaja	1	8
	Virastoavustaja	20	18
	Virastomestari	1	
6	Graafinen operaattori	2	
	Hankintasihteeri		1
	Kanslia-avustaja	1	2
	Kokousavustaja		3
	Kokoussihteeri	1	
	Korjausmies		4
	Laskentasihteeri	3	
	Osastosihteeri	1	1
	Palveluneuvoja	2	
	Palvelusihteeri	1	
	Puhelinkeskuksen hoitaja	5	
	Telesihteeri	2	
	Tietopalvelusihteeri		3
	Toimistosihteeri	9	
	Työterveyssihteeri	2	
	Vanhempi kanslia-avustaja		2
	Verkkopalvelusihteeri	1	
	Virastoavustaja	2	4

Vaativuusluokka	Nimikkeet	Naiset	Miehet
7	Amanuenssi	2	
	Instrumenttiasentaja		1
	Koulutussihteeri	1	
	Käyttövalvoja		4
	Mikrotukihenkilö		1
	Osastosihteeri	16	
	Palkkasihteeri	1	
	Sovellusneuvoja	5	
	Tiedotussihteeri	6	1
	Tietopalvelusihteeri	5	1
	Turvallisuusvalvoja		1
	Vanhempi kanslia-avustaja		1
	Vanhempi valiokunta-avustaja		1
	Vastaava graafinen operaattori		1
	Verkkopalveluneuvoja		1
	Verkkopalvelusihteeri	1	
	Virastoesimies		4
8	Apulaistarkastaja	1	
	Arkistoamanuenssi	1	
	Henkilöstösihteeri	2	
	Informaatikko	3	
	Kirjaaja	1	
	Kuva-amanuenssi	1	
	Osastosihteeri	28	1
	Puhelinkeskuksen hoitaja		1
	Siivoustyönjohtaja	3	
	Sovellusasiantuntija	2	1
	Tarkistussihteeri	1	
	Tiedotusavustaja	1	
	Tietopalvelusihteeri	2	1
	Toimistosihteeri	1	
	Työfysioterapeutti	2	
	Vanhempi sovellusneuvoja	1	
	Verkkopalveluneuvoja		1
	Virastoesimies	1	

Vaativuusluokka	Nimikkeet	Naiset	Miehet
9	Apulaisylivirastomestari		1
	Informaatikko	1	
	Henkilöstösihteeri	1	
	Kansliasihteeri	4	
	Konemestari		1
	Korjaustyönjohtaja		1
	Koulutusinformaatikko	1	
	Laskentasuunnittelija	1	
	Palkkasihteeri	1	
	Puhemiehen sihteeri	1	
	Sovellussuunnittelija		1
	Suunnittelija	1	1
	Tarkastaja	1	
	Tietoasiantuntija	2	
	Työterveyshoitaja	2	
	Verkkopalveluammanuenssi	1	
	Ylivirastomestari		1
10	Asiakirjakoordinaattori	1	
	Eduskuntasihteeri	2	1
	Jaostopäällikkö		1
	Kamreeri		1
	Kehittämissuunnittelija	1	
	Kielenkääntäjä	6	1
	Pöytäkirjasihteeri	4	3
	Suunnittelija	3	2
	Tarkastaja	1	
	Tiedottaja	4	1
	Tietoasiantuntija	6	1
	Tietojärjestelmäpäällikkö	1	
	Tietokanta-asiantuntija	2	
	Turvallisuusesimies		1
	Tutkija		3
	Verkkopalveluasiantuntija		1
	Verkkotuottaja		1

Vaativuusluokka	Nimikkeet	Naiset	Miehet
11	Apulaistiedotuspäällikkö		1
	Apulaistoimistopäällikkö	2	
	Arkistopäällikkö		1
	Eduskuntasihteeri	1	2
	Intendentti	1	
	Johtava tietoasiantuntija	3	1
	Kansainvälisten asiain neuvos		2
	Kansainvälisten asiain sihteeri	2	2
	Kielenkääntäjä		1
	Palvelujohtaja	2	1
	Talotekniikkainsinööri		1
	Turvallisuussuunnittelija		1
	Tutkija	2	1
	Ylitarkastaja	1	3
12	Apulaistoimistopäällikkö		1
	ATK-päällikkö		1
	Hallintoylitarkastaja	1	
	Kansainvälisten asiain neuvos		1
	Kehittämispäällikkö		1
	Työterveyslääkäri		1
13	Apulaisjohtaja		1
	Eduskunnan kirjaston johtaja	1	
	Kansainvälisten asiain neuvos	2	
	Neuvotteleva virkamies	1	1
	Suunnittelija		1
	Tietopalvelupäällikkö		1
	Toimistopäällikkö	2	3
	Valiokuntaneuvos	6	5
	Vanhempi eduskuntasihteeri	1	
	Vastaava työterveyslääkäri	1	
14	Henkilöstöpäällikkö		1
	Tietohallintopäällikkö		1
	Toimistopäällikkö	1	
	Valiokuntaneuvos	9	7

Luettelo palkkakartoituksen 2009 taulukoista ja kaavioista

Naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuusluokkiin kuvaavia taulukoita ja kaavioita

Taulukot 1 a–d

- 1 a Henkilöstön sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (lkm)
- 1 b Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin koko henkilöstöstä (%)
- 1 c Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin
(naiset/naiset % ja miehet/miehet %)
- 1 d Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (kumulatiivinen %)

Kaaviot 1 a–d

- 1 a 1 Henkilöstön sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (lkm)
- 1 a 2 Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (lkm)
- 1 b Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin koko henkilöstöstä (%)
- 1 c Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin
(naiset/naiset % ja miehet/miehet %)
- 1 d Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin (kumulatiivinen %)

Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentteja kuvaavia taulukoita ja kaavioita

Taulukot 2 a–e

- 2 a Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (lkm)
- 2 b Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (% koko henkilöstöstä)
- 2 c Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit
(naiset/naiset % ja miehet/miehet %)
- 2 d Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (kumulatiivinen %)
- 2 e Naisten ja miesten suoritusarvointien keskiarvot vaativuusluokittain

Kaaviot 2 a–e

- 2 a Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (lkm)
- 2 b Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (% koko henkilöstöstä)
- 2 c Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit
(naiset/naiset % ja miehet/miehet %)
- 2 d Naisten ja miesten suoritusarviointiprosentit (kumulatiivinen %)
- 2 e Naisten ja miesten suoritusarviointien keskiarvot vaativuusluokittain

Naisten ja miesten kuukausipalkan muutosta kuvaavia taulukoita

Taulukot 3 a–c

- 3 a Naisten ja miesten kokonaispalkkasumma ja kuukausipalkan keskiarvo ennen uudistusta ja sen jälkeen
- 3 b Naisten ja miesten kuukausipalkan keskiarvon muutos siirryttäessä vanhasta palkkausjärjestelmästä uuteen
- 3 c Naisten ja miesten takuupalkat

Naisten ja miesten keskipalkkaa ennen uudistusta ja sen jälkeen eri tehtäväryhmissä kuvaavia taulukoita

Taulukko 4

Naisten ja miesten keskipalkka ennen uudistusta ja sen jälkeen eri tehtäväryhmissä

Naisten ja miesten keskipalkkoja eri vaativuusluokissa ja sijoittumista koulutusjaottelussa ennen uudistusta ja sen jälkeen kuvaavia taulukoita

Taulukot 5 a–d

- 5 a Koko henkilöstön keskipalkat eri vaativuusluokissa ja sijoittuminen koulutusjaottelussa ennen uudistusta ja sen jälkeen (€)
- 5 b Naisten keskipalkat eri vaativuusluokissa ja sijoittuminen koulutusjaottelussa ennen uudistusta ja sen jälkeen (€)
- 5 c Miesten keskipalkat eri vaativuusluokissa ja sijoittuminen koulutusjaottelussa ennen uudistusta ja sen jälkeen (€)
- 5 d Naisten ja miesten sijoittuminen vaativuusluokkiin koulutuksen mukaan

Naisten ja miesten keskipalkkojen jakaantumista ikäryhmittäin kuvaavia taulukoita ja kaavio

Taulukot 6 a–b

- 6 a Koko henkilöstön keskipalkat ikäryhmittäin ennen uudistusta ja sen jälkeen (€, %)
- 6 b Naisten ja miesten keskipalkat ikäryhmittäin ennen uudistusta ja sen jälkeen (€, %)

Kaavio 6 b

- 6 b Naisten ja miesten keskipalkat ikäryhmittäin ennen uudistusta ja sen jälkeen (€, %)

Tasa-arvotoimikunnan yhteystiedot



Jarmo Vuorinen
apulaispääsihteeri
puheenjohtaja
jarmo.vuorinen@
eduskunta.fi
puh. 09 432 2012



Anri Rantala
hallintoylitarkastaja
varapuheenjohtaja
anri.rantala@eduskunta.fi
puh. 09 432 2203



Tiina Honkanen
osastosihteeri
EVY ry
tiina.honkanen@
eduskunta.fi
puh. 09 432 2045



Kari Salo
kansainvälisten asiain
neuvos
EVY ry
kari.salo@eduskunta.fi
puh. 09 432 3511



Ritva Bäckström
valiokuntaneuvos
EMO ry
ritva.backstrom@
eduskunta.fi
puh. 09 432 2670



Heikki Vaakanainen
verkkopalveluneuvoja
EMO ry
heikki.vaakanainen@
eduskunta.fi
puh. 09 432 3438



Jan-Henrik Pursiainen
johtava tutkija
jan-henrik.pursiainen@
eduskunta.fi
puh. 09 432 2184



Liisa Eskelinen
palkkasihteeri
liisa.eskelinen@
eduskunta.fi
puh. 09 432 2336



Jarmo Ailio
kansanedustajan avustaja
AIR
jarmo.ailio@eduskunta.fi
puh. 09 432 4025



Kirsi Airio
kansanedustajan avustaja
AIR
kirsi.airio@eduskunta.fi
puh. 09 432 4124



Kirsi Haimakainen
osastosihteeri
toimikunnan sihteeri
kirsi.haimakainen@
eduskunta.fi
puh. 09 432 2233

Kokemus tasa-arvosta vaikuttaa työhyvinvointiin.

Päätöksentekijällä on vastuu tasa-arvon toteuttamisesta.

Tiedotusta ja koulutusta tasa-arvosta saatava riittävästi.

Esimieskoulutuksella on tärkeä tehtävä häirinnän tunnistamisessa ja ehkäisemisessä.

Selvitys määräaikaisuuden perusteista on tarpeen.

Eduskunta tasa-arvon eturintamaan.

Miehet saavat alemmalla koulutuksella parempaa palkkaa kuin naiset.

Tasa-arvoa tulee edistää osana organisaation strategiaa.

Tasa-arvotoimikunnalle oikeus saada asioita suoraan kansliatoimikunnan käsiteltäviksi.

Palkkaus naisten ja miesten yhdenvertaisuuden kannalta olennaista.

Samanlaiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet sukupuolesta riippumatta.

