



## EDUSKUNNAN KANSLIAN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA 2023-2024

*Eduskunnan kanslia edistää johdonmukaisesti kaikessa toiminnassaan tasavertaista kohtelua ja kannustaa omalla toiminnallaan ja esimerkillään työyhteisön ilmapiirin parantamiseen, sekä kannustavaan ja arvostavaan käytökseen. Mahdollisuudet epäkohtien osoittamiseen turvataan henkilöstön kuulemisella.*

*Kanslian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta on perusteltua pitää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien tavoitteiden kannalta tyydyttävänä. Palkkauksessa erot henkilöstöryhmien välillä perustuvat työtehtäviin, eikä esimerkiksi sukupuoleen.*

### 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta

Toteuttaakseen tasa-arvolain (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tavoitteita eduskunnan kansliassa kansliatoimikunta hyväksyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, johon kirjataan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimet, erityisesti palkkauksen ja muiden palvelussuhteen ehtojen osalta. Molempien lakien velvoitteiden mukaisesti laaditussa suunnitelmassa arvioidaan kanslian toimintaa työnantajana sekä esitetään tarvittavia työnantajan toimenpiteitä.<sup>1</sup> Lisäksi siinä arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla.

Tasa-arvolain 6a§ 1. momentin mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Tämän mukaisesti kansliatoimikunta päätti 8.11.2019 asettaa eduskunnan kanslialle tasa-arvotoimikunnan 2020–2023, jonka jäseniksi nimettiin kanslian edustajiksi kanslian johtoryhmän jäseniä sekä henkilöstön edustajiksi Eduskunnan virkamiesyhdistys ry:n, Eduskunnan ammattiosasto ry:n ja Avustajat ilman rajoja -verkoston nimeämät henkilöt. Tasa-arvotoimikunta on koontunut 1.1.2021–31.7.2022 yhteensä 5 kertaa. Pandemian aikana vuonna 2020 ei kokouksia järjestetty. Tasa-arvotoimikunta seuraa suunnitelman toteutumista ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta sekä tekee aloitteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2023–24. Siihen sisällytetään tasa-arvolain 6 a §:n mukaisesti

- lukuun 2. (sivuilla 2–4) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta henkilöstölle tehtyjen kyselyiden perusteella
- lukuun 3. (sivuilla 4–7) erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista (palkkakartoitus)
- lukuun 4. (sivuilla 8–10) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- lukuun 5. (sivuilla 11–17) arvio tasa-arvosuunnitelmaan 2020–23 sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Suunnitelma on henkilöstön saatavilla eduskunnan Areena –intrassa. Suunnitelman liitteenä on kansliatoimikunnan 7.4.2022 § 9 hyväksymä ohje epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estämiseksi.

### 2. Henkilöstökyselyiden tulokset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

<sup>1</sup> Eduskunnan kanslia toimii viranomaisena, jolla on yhdenvertaisuuslain tarkoittamia velvoitteita suhteessa muihin yhteiskuntaan. Näiden noudattamisesta vastaa eduskunnan kanslia ja niiden osalta valmistelu- ja toimenpidevastuu kuuluu kanslian johdolle ja toteutuu strategian ja toiminta- ja taloussuunnitelmien mukaisesti.

Eduskunnan kansliassa on toteutettu vuodesta 2021 alkaen joka vuosi koko henkilöstöä koskeva henkilöstökysely. Parittomina vuosina tehdään valtionhallinnon yhteinen VMBaro-työtyytyväisyyskysely ja parillisina vuosina kanslian sisäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä tarkastellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen sekä kehittämistarpeisiin liittyviä kysymyksiä ja selvitetään myös syrjinnän ja seksuaalisen häirinnän mahdollisia kokemuksia. Työtyytyväisyyskyselyssä kartoitetaan työyhteisön toimivuuden ja sen jäsenten työhyvinvoinnin eri osa-alueiden tilannetta, muun muassa johtamiseen, vuorovaikutukseen ja viestintään sekä toimintakulttuuriin liittyen. Työtyytyväisyyskysely sisältää yksittäiset kysymykset sukupuolten tasa-arvon ja ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä sekä kysymykset epäasiallisen käytöksen, häirinnän (työpaikkakiusaaminen) ja seksuaalisen häirinnän mahdollisista havainnoista ja kokemuksista.

#### Käsitteiden määrittelyä

**Epäasiallisella käytöksellä** tarkoitetaan esim. halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä, tyyliä tai epäkohteliasta käyttäytymistä. Epäasiallinen käytös ei ensisijaisesti kohdistu vain yhteen henkilöön eikä ole välttämättä jatkuvaa, vaan se on yleisempää epäsovivaa, epäyhtävällistä ja loukkaavaa käytöstä tai puhetta.

**Syrjinnällä** tarkoitetaan henkilön asettamista muita huonompaan asemaan (esimerkiksi palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta), häirintää (kuten nimittely, loukkaavat puheet ja eleet tai sosiaalinen eristäminen) tai kohtuullisten mukautusten epäämistä (esimerkiksi vammaisen henkilön kohdalla).

**Häirinnällä (työpaikkakiusaaminen)** tarkoitetaan työntekijään kohdistuvaa, toistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai kiusaamista. Häirintä voi olla mm. henkilön työsuorituksen jatkuvaa ja perusteetonta arvostelua, hänen mustamaalamistaan, työyhteisöstä eristämistä tai loukkaavaa käytöstä sanoin, toimin tai asentein.

**Seksuaalisella häirinnällä** tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tarkastelujakso oli vuoden 2022 kyselyssä kaksi edellistä vuotta, kun taas työtyytyväisyyskyselyn epäasiallisen käytöksen ja häirinnän kysymyksissä tarkastelujakso oli edellinen kulunut vuosi.

### Vuoden 2021 työtyytyväisyyskyselyn tulokset

Eduskunnan kanslian työtyytyväisyyskysely toteutettiin toukokuussa 2021. Siihen saatiin yhteensä 348 vastausta (72 % henkilöstöstä) eli selvästi enemmän kuin edellisissä työtyytyväisyyskyselyissä (64 % vuonna 2019 ja 53 % vuonna 2017).

Kyselyyn vastanneista 76 % on samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössä ja vastausten keskiarvo on erinomaisella tasolla (4,10). Keskiarvo on noussut hieman kahdesta edellisestä työtyytyväisyyskyselystä (keskiarvot 4,07 ja 3,96) ja se on samalla tasolla kuin valtionhallinnossa keskimäärin vuonna 2020 (keskiarvo 4,11).

Kyselyyn vastanneista 62 % on samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössä ja vastausten keskiarvo on hyvällä tasolla (3,72). Keskiarvo on laskenut hieman edellisestä vuoden 2019 työtyytyväisyyskyselystä (keskiarvo 3,78), mutta on korkeampi kuin vuoden 2017 kyselyssä (keskiarvo 3,57). Vuoden 2021 keskiarvo on hieman alhaisempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin vuonna 2020 (keskiarvo 3,87).

Vuoden 2021 työtyytyväisyyskyselyssä selvitettiin lisäksi epäasiallisen käytöksen, häirinnän (työpaikkakiusaaminen) ja seksuaalisen häirinnän havaintoja ja kokemuksia. Tulosten perusteella epäasiallista käytöstä oli havainnut viimeisen vuoden aikana 64 vastaajaa (18 %) ja kokenut 35 vastaajaa (10 %). Häirintää (työpaikkakiusaamista) oli havainnut 33 vastaajaa (10 % vastaajista) ja kokenut 16 vastaajaa (5 %). Seksuaalista häirintää oli havainnut 2 vastaajaa ja yhdellä vastaajalla oli kokemus seksuaalisesta häirinnästä. Vuoden 2019 työtyytyväisyyskyselyssä ei tullut ilmi seksuaalisten häirinnän havaintoja tai kokemuksia.

## **Vuoden 2022 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset**

Eduskunnan kanslian uudistettu ja omaksi kyselykseen eriytetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin toukokuussa 2022. Kyselyssä selvitettiin henkilöstön kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sukupuolten välisen tasa-arvon, eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden, erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien tasapuolisen kohtelun sekä vähemmistöjen yhdenvertaisuuden näkökulmista. Lisäksi kysyttiin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta sekä syrjinnän ja seksuaalisen häirinnän mahdollisista kokemuksista.

Kyselyyn vastasi yhteensä 243 henkilöä (48 % kanslian henkilöstöstä). Vastaajista 225 oli virkamiehiä ja 18 kansanedustajien avustajia.

Tulosten perusteella erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien tasapuolinen kohtelu oli tyydyttävällä tasolla (keskiarvo 3,5), sukupuolten välinen tasa-arvo hyvällä tasolla (keskiarvo 4,0), eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus hyvällä tasolla (keskiarvo 3,7) ja vähemmistöjen yhdenvertaisuus erinomaisella tasolla (keskiarvo 4,1). Tulosten tarkastelussa on kuitenkin huomioitava, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kysymyksiin annettiin varsin paljon myös en osaa sanoa -vastauksia.

Pääosa kyselyyn vastaajista (81 %) on sitä mieltä, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu hyvin. Tulos on samankaltainen kuin vuoden 2021 työtyytyväisyyskyselyssä.

Kyselyssä tuli esille tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvinä ongelmakohtina se, ettei palkkauksen koeta määrittävän aina oikeudenmukaisesti, osa kansanedustajien avustajista kokee olevansa muita työntekijöitä huonommassa asemassa ja osa virkamiehistä kokee olevansa eriarvoisessa asemassa muihin virkamiehiin verrattuna. Lisäksi useammassa vastauksessa tuotiin esille, ettei työkykyjohtamiseen ole kiinnitetty riittävästi huomiota.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisen osalta vastaajat näkivät tarpeellisimmaksi johdon ja esihenkilöiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen kehittämisen (keskiarvo 4,0) sekä henkilöstön vastaavan osaamisen kehittämisen (keskiarvo 3,8).

Kyselyssä kartoitettiin myös vastaajien ehdotuksia siihen, millä keinoilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää. Keinoina nousi esille mm. palkkausjärjestelmän kehittäminen, vaativuudenarviointien avoimuuden lisääminen, hyvän käyttäytymisen edellyttäminen kaikilta työntekijöiltä sekä esihenkilöiden ja työntekijöiden osaamisen kehittäminen.

Vuoden 2022 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä selvitettiin myös vastaajien havaintoja ja kokemuksia syrjinnästä sekä kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä työyhteisössä viimeisen kahden vuoden ajalta. Vastaajista 42 on havainnut ja 38 vastaajaa on kokenut syrjintää viimeisen kahden vuoden aikana. Syrjintä on ilmennyt vastaajien mukaan epäasiallisena käytöksenä, työntekijöiden eriarvoistavana käytöksenä sekä palkkaukseen tai terveydentilaan liittyvänä syrjintänä. Havaittu ja koettu syrjintä on aiheutunut pääosin esihenkilön ja toisen työntekijän taholta.

Seksuaalista häirintää työyhteisössä on kokenut neljä vastaajaa, joista kaksi virkamiestyöntekijää ja kaksi avustajaa. Seksuaalinen häirintä on ilmennyt alentavana käytöksenä tai sopimattomina kommentteina.

Seksuaalinen häirintä on tapahtunut yhden vastaajan osalta poliittisessa valta-asemassa olevalta taholta, kahden vastaajan osalta toisen työntekijän ja yhden vastaajan osalta esihenkilön taholta.

#### **Eduskunnan tavoitteena on nollatoleranssi**

Eduskunnan kanslian ja eduskunnan tavoitteena on nollatoleranssi seksuaaliselle ahdistelulle sen kaikissa muodoissa.

Tapauksia on pidettävä erityisen paheksuttavina, niitä arvioitaessa voidaan mittana käyttää hallituksen seksuaalirikoslakiuudistuksessa (HE 13/2022) rikoslain 23 lukuun otettuja tunnustusmerkistöjä: rikosten katsotaan tapahtuneen, mikäli uhrin

-

<b>Taulukko 1: Seksuaalinen häirintä kyselyiden mukaan</b>		
<b>Kyllä- vastausten määrä seksuaalisen häirinnän kysymykseen eduskunnan kansliassa on ollut laskusuunnassa vuoden 2011 jälkeen</b>		
2011	18	10 avustajaa, 8 virkamiestä
2013	6	4 avustajaa, 2 virkamiestä
2015	5	5 virkamiestä
2017	6	3 avustajaa
2019	0	tavoitetaso
2021	1	avustaja
2022	4	2 avustajaa, 2 virkamiestä
<b>...mutta viimeisimmässä kyselyssä on nousua edelliseen nähden.</b> (Lähde: VMBaro-kysely 2011–2012 ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2022)		

#### **Tuomio seksuaalisesta ahdistelusta**

Eduskunnan virkamies joutui vuosina 2017-19 (noin 1½ vuoden aikana) työtoverinsa seksuaalisen ahdistelun uhriksi. Tilanteen painostavuus vaikutti siihen, ettei uhri katsonut voivansa tehdä kanslian ohjeistuksen (Kansliatoimikunta 23.3.2017, uudistettu 9.4.2022) mukaista ilmoitusta. Tekijä irtisanoutui esihenkilöidensä kehotuksesta vuoden 2019 alussa, minkä jälkeen kanslia teki rikosilmoituksen virkarikosepäilyn perusteella. Tekijä tuomittiin seksuaalisesta ahdistelusta ja virkavelvollisuuden rikkomisesta. Muutoksenhaun jälkeen hovioikeus vahvisti tuomion lainvoimaiseksi 26.9.2022.

### **3. Virkamiesten ja avustajien tehtävät ja palkkaus**

Eduskunnan kanslian henkilöstön määrä oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 495 henkilöä, joista naisia on 303 (61,2 %) ja miehiä 192 (38,8 %). Henkilöstöstä valtaosa eli 85,3 % oli virkasuhteisia ja vakinaista 81,4 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä 67 oli eduskunnan kanslian työsuhteisia kansanedustajien avustajia. Virkasuhteisesta henkilöstöstä naisia oli 63,3 % ja miehiä 36,7 %, kansanedustajien avustajista naisia oli 47,8 % ja miehiä 52,2 %.

Sekä virkamiesten että työntekijöiden palkkaus perustui virka- ja työehtosopimukseen (johtavien osalta virkasopimukseen) ja henkilöstöetuudet olivat pääosin samat. Joidenkin etuuksien, esimerkiksi hampashoitokorvauksen, osalta edellytettiin vähimmäismääräaika (palvelussuhteen kesto vähintään 1 vuosi; palvelussuhdetta kertynyt 3 kk), mikä sulki kesätyöntekijät ja muut vastaavissa lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa olevat olleet etuuksien ulkopuolelle. Eroja toistaiseksi voimassa olevissa ja lyhyissä määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien välillä voidaan pitää perusteltuina. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta arvioidaan uusimpien tietojen perusteella: palkkausta koskevat tiedot ovat syyskuulta 2021 (9/2021) ja työtyytyväisyyskyselyn tiedot vuoden 2021 työtyytyväisyystutkimuksesta. Lisäksi joissakin tapauksissa käytetään viimeisintä henkilöstötilinpäätöstä (HTP 2021).

#### **Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin (9/2021)**

- Johdon palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvia on 13 henkilöä, joista 6 on naista ja 7 miestä. Kanslian ylimmän johdon sopimuspalkat ovat keskimäärin 9.856 €/kk.
- Esihenkilö- ja työnjohtotehtävissä on yhteensä 46 henkilöä, joista miehiä on 18 ja naisia 28
- Asiantuntijatehtävissä naisia on 68 (62,4 %) ja miehiä 41 (37,6 %).
- Suorittavaa työtä tekeviä henkilöitä on 122, joista naisia 103 (84,4 %) ja miehiä 19 (15,6 %).
- Kiinteistöhenkilöstöä on 46, joista naisia on 29 (63 %) ja miehiä 17 (37 %).
- Valvonta/ohjaushenkilöstöä on 30, joista naisia on 8 (26,7 %) ja miehiä 22 (73,3 %).
- Virastopalvelutehtävissä on 47, joista naisia on 18 (38,3 %) ja miehiä 29 (61,7 %).
- Muu henkilöstö (tuntipalkkaiset, harjoittelijat ja epj-ulkopuoliset) 23, joista naisia 8 (34,8 %) ja miehiä 15 (65,2 %).

Eduskunnan kansliassa käytössä olevissa virkanimikkeissä on sukupuolittuneisuutta: Nimikkeet, jonka osana on ”sihteerit” liittyvät useimmiten naisten virkanimikkeisiin. Miesvaltaisissa virkanimikkeissä yleisin on ”turvallisuusvalvoja”. Muilta osin miesvaltaiset virkanimikkeet ovat vastaavasti harvinaisempia (”puuseppä”, ”kiinteistöhoitaja”). Tasa-arvonäkökulmasta arvioitaessa positiivisesti huomion arvioista on, että ”johtaja” ja ”päällikkö” -nimikkeet eivät ole sukupuolittuneita. Kansliassa virkanimiketarkastelu ei kaiken kaikkiaan ole käyttökelpoinen tasa-arvo- tai yhdenvertaisuutta arvioitaessa: Sama nimike voi kattaa kolmea vaatavuusluokkaa eli nimike ei kerro palkkauksen tasosta.

#### **Esihenkilö-käsite käyttöön**

Kansliassa on johdonmukaisesti ryhdytty käyttämään esihenkilö-sanaa aiemman esimies-sanasta.

Tehtävien vaativuusluokitus muodostaa eduskunnan palkkausjärjestelmän (EPJ) perustan. Virkamiesten palkkatasa-arvon kannalta olennaista on naisten ja miesten tehtävien vaativuuden arviointi yhdenmu-  
kaisesti. Vaativuusarvioittain (9/2021) jaettuna virkamiehet sijoittuvat seuraavasti:

<b>Taulukko 2: Vaativuusluokkien jakauma</b>			
	<b>NAISET</b>	<b>MIEHET</b>	<b>YHTEENSÄ</b>
<b>VL</b>	<b>lkm</b>	<b>lkm</b>	<b>lkm</b>
4	29	1	30
5	3	9	12
6	22	25	47
7	19	24	43
8	35	18	53
9	53	10	63
10	33	19	52
11	18	13	31
12	13	7	20
13	17	9	26
14	12	11	23
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>254</b>	<b>146</b>	<b>400</b>

<b>KESKIARVO</b>	<b>8,76</b>	<b>8,83</b>	<b>8,79</b>
------------------	-------------	-------------	-------------

Keskiarvon perusteella miesten tehtävien vaativuus on arvioitu alle 0,1 vaativuusluokkaa naisia korkeammaksi. Erotus on selkeästi alle yhden vaativuusluokan verran.

Naisten ja miesten vaativuusarviointien ero selittyy vaativuusluokan 4 naisvaltaisuudella. Palkkatasa-arvoa tarkasteltaessa on kuitenkin huomattava, että vaativuusluokissa 5 (kiinteistönhoitaja, puuseppä, lukokoseppi) ja 6 (turvallisuusvalvoja) on joko yksinomaan tai lähes yksinomaan miehiä. Alimmat vaativuusluokat eivät ole kokonaisuutena arvioiden sukupuolittuneita. Toisaalta tasa-arvonäkökulman kannalta yhtä olennaista on, että ylimpiin (11–14) vaativuusluokkiin kuului 60 naista ja 40 miestä.

Edelliseen palkkakartoitukseen nähden naisten ja miesten vaativuusluokkaero on kaventunut: vuonna 2019 erotus oli -0,26 vaativuusluokkaa (naisilla 8,53 ja miehillä 8,79) ja vuonna 2016 erotus oli -0,57 vaativuusluokkaa (naisilla 8,01 ja miehillä 8,58).

Kokonaisuutena arvioiden sijoittumista vaativuusluokkiin ei ole perusteltua pitää sukupuolittuneena. Ta-  
voitteeksi on kuitenkin asetettava miesten ja naisten vaativuusluokkien eron poistaminen.

### **Suoritusarviointi 9/2021**

Vaativuusarvioinnin järjestelmä täydentyy henkilökohtaisella palkanosalla, joka voi olla 0–50 % palkasta – käytännössä vaihteluväli on 25 % (aloittavat virkamiehet) – 50 %. Henkilökohtainen palkanosa perustuu vuosittain tapahtuvalle suoritusten arvioinnille.

Keskiarvon perusteella miesten suoriutuminen on arvioitu 1,3 prosenttiyksikköä korkeammaksi. Ero on vähäinen, sillä suoritusarvioporrastuksessa väli on 5 prosenttiyksikköä. Lisäksi huomionarvoista on, että naisten lukumäärä alimmassa sovelletussa suoritusarviossa (25 %) on miehiä suurempi, koska naisten osuus henkilökunnasta on suurempi.

Taulukko 3: Suoritusarvioiden jakauma			
	NAISET	MIEHET	YHTEENSÄ
Suoritusarv. - %	lkm	lkm	lkm
25	15	2	17
30	42	23	65
35	43	27	70
40	106	52	158
45	45	38	83
50	3	4	7
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>254</b>	<b>146</b>	<b>400</b>
<b>KESKIVARVO</b>	<b>37,6</b>	<b>38,9</b>	<b>38,1</b>

Edellisiin palkkakartoituksiin nähden suoritusarvioero on kasvanut: vuonna 2019 ja vuonna 2016 ero oli 1,1 prosenttiyksikköä (naisilla 37,4 ja miehillä 38,5).

#### Naisten ja miesten keskipalkat eri vaativuusluokissa 9/2021

Naisten ja miesten palkkaerojen tarkastelussa on olennaisinta maksettavien palkkojen erot, jotka muodostuvat sekä tehtävän vaativuuden että tehtävässä suoriutumisen perusteella. Tällöin verrataan vaativuusluokkien sisällä naisten ja miesten välisiä toteutuneita keskipalkkoja. Keskipalkkavertailulla, jossa huomioidaan vaativuuden ohella suoritusarvot ja erilaiset lisät, voidaan arvioida, ovatko samanarvoisiksi arvioidut tehtävät kokonaisuutena arvioiden samapalkkaisia.

Taulukko 4: Erot kokonaispalkkauksessa			
VL	NAISET	MIEHET	ERO €
4	2770	0	0
5	2900	3035	135
6	3143	3200	57
7	3319	3385	66
8	3587	3580	-7
9	4475	4470	-5
10	5038	5069	31
11	6212	6276	64
12	7074	7176	102
13	7709	7800	91
14	8240	8248	8

Tehtävä- ja henkilökohtaisen palkan lisäksi virkamiehet saavat lisää: ylityökorvauksia ja haittalisia. Ne ja kautuivat tarkasteluajanjaksolle (9/21) seuraavasti: naiset 31.000 euroa ja miehet 55.800 euroa.

Ylityökorvaukset ja haittalisät kohdentuivat eduskuntatyön erityispiirteisiin liittyviin tehtäviin: täysistuntojen venyminen ilta- ja yöaikaan tuo lisää täysistuntotyötä tekevän keskuskanslian henkilöstölle ja samaan aikaan työssä olevalle turvallisuusosaston henkilöstölle. Kiireajat kasaavat lisää valiokuntasihteeristöille. Myös kiinteistötoimistolla tehdään ylitöitä sekä ilta- ja yötöitä. Kokonaisuutena arvioiden voi tode-

ta, etteivät lisien maksuperusteet ole tasa-arvon kannalta ongelma: niiden perusteet ovat hyväksyttäviä ja niiden merkitys kokonaispalkkaukselle ei ole suuri.

Naisten keskiarvopalkka oli 4661 euroa ja miesten 4704 euroa, eli ero oli 43 euroa. Tällä tavoin laskien naisen euro eduskunnan virkakunnassa oli yli 99 senttiä. Erotus on niin pieni, että sitä voidaan pitää satumanvaraisena eikä siitä voi tehdä päätelmiä sukupuolten palkkaeroista.

Vuonna 2019 naisten ja miesten keskipalkat eri vaativuusluokissa olivat seuraavia: naisten keskiarvopalkka oli 4384 euroa ja miesten 4613 euroa, eli ero oli 228 euroa. Tällä tavoin laskien naisen euro eduskunnan virkakunnassa oli 95 senttiä. Ero selittyi alimman vaativuusluokan naisvaltaisuudella.

### **Avustajien palkkaus 9/2021**

Kanslian palveluksessa oli 66 avustajaa, näistä naisia 33 (50 %) ja miehiä 33 (50 %) (9/2021). (Vuonna 2019 81 avustajasta naisia oli 39 (48 %) ja miehiä 42 (52 %).)

Avustajilla oli pääsääntöisesti yksi edustaja esihenkilönään, mutta kahden edustajan avustajana työtä teki kaksi (2) henkilöä. Neljä (4) edustajaa oli kokonaan ilman avustajaa.

Avustajien palkkaus käsitellään erillään virkamiesten palkkakartoituksesta, koska heidän palkkauksensa perustuu eri sopimukseen ja on rakenteeltaan virkamiesten palkoista poikkeava.

Avustajien palkkaus perustuu avustettavien kansanedustajien määrään: yhtä edustajaa avustava henkilö saa palkkaa 2.632 euroa kuukaudessa ja kahta edustajaa avustava henkilö saa palkkaa 3.490 euroa kuukaudessa. Palkkauksen vaativuuden yksitulkintaisen arvioinnin ja henkilökohtaisen osuuden puuttumisen perusteella sukupuolitarkastelu ei ole tarkoituksenmukaista.

Avustajien taholta on tuoto ilmi tyytymättömyys avustajien palkkaukseen.

Henkilöstöetuudet ovat avustajilla samanlaiset kuin virkamiehillä.

Valtaosa avustajista teki työtään eduskunnan kansliassa, mutta maakunnissa työskenteli 6 avustajaa. Kanslian tiloissa työtä tekevät avustajat ovat samassa asemassa virkamiesten kanssa etätömahdollisuuden, ravintoedun, virkistysrahan, työterveyshuollon, joukkoliikenne- ja pysäköintiedun, liikunta- ja koulutuspalveluiden sekä hammashoitokorvauksen osalta. Työvälitteet on jaettu avustajille ja virkamiehille samoin perustein – pois lukien, että avustajilla on työhuoneissaan televisio täysistuntojen seuraamista varten.

Maakunnissa työtä tekevien avustajien työolot ja työsuhte-etuudet on turvattu soveltuvin tavoin: mm. korvaamalla lounasruokailu lounaskortilla ja mahdollistamalla heille ns. kiintiömatkoja (12 kpl/vuosi) eduskuntaan.

Avustajien perehdyttäminen on eduskunnan kanslian ja esihenkilönä toimivan edustajan vastuulla. Avustajien työtä tukevat kehityskeskustelut ovat esihenkilönä toimivien edustajien vastuulla.

## **4. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi vuosina 2023–2024**



Tasa-arvotoimikunta seuraa tasa-arvosuunnitelmaan kuuluvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumista ja tekee niistä vuosittain raportin kansliatoimikunnalle. Tasa-arvotoimikunta osallistuu tasa-arvokyselyyn laadintaan ja arviointiin.

Kehittämisen kohde ja kehittämistavoitteet	Toimenpide-ehdotus	Vastuutaho	Seuranta
<p><b>Eduskunnan kanslian palkkausjärjestelmä</b></p> <p>– Virkamiesten tyytyväisyys palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuuteen ja kannustavuuteen lisääntyy.</p> <p>– Vaativuusarviointien perusteena olevia tehtävänkuvauksia ja suoritusarviointikäytäntöjä yhtenäistetään eri osastojen välillä.</p> <p>– Avustajien tyytyväisyys palkkauksen oikeudenmukaisuuteen ja kannustavuuteen lisääntyy.</p>	<p>– Ymmärrystä palkkausjärjestelmän perusteista lisätään osastoilla</p> <p>– Vuoden 2023 tavoite- ja kehitysmiskeskustelut käydään sähköisesti Osaava-järjestelmää hyödyntäen (ml. suoritusarviointi). Osaavan käytön vaikutus arvioidaan ja tarpeelliset toimet toteutetaan. Vaativuudenarviointia yhtenäistetään kanslian johtoryhmän hyväksymillä tehtävänkuvausohjeilla.</p> <p>– Avustaja-TES:n muutokset turvaavat yhdenvertaisuutta</p>	<p>- Osastopäälliköt, esihenkilöt</p> <p>- Hallinto- ja palveluosasto vastaa ohjeista ja infoista, jokainen esihenkilö ja työntekijä siitä, että TAKE käytetään ohjeiden mukaan</p> <p>- Hallinto- ja palveluosasto</p>	
<p><b>Kehittämisen kohde ja kehittämistavoitteet</b></p>	<p><b>Toimenpide-ehdotus</b></p>	<p><b>Vastuutaho</b></p>	<p><b>Seuranta</b></p>
<p><b>Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estäminen</b></p> <p>– Epäasiallista kohtelua ja häirintää ei esiinny, nollatoleranssi toteutuu käytännössä. Kanslia sitoutuu huolehtimaan siitä, ettei sukupuolivähemmistöihin kuuluvia häiritä tai syrjitä</p>	<p>– Häirintään ja epäasialliseen kohteluun puututaan tehokkaasti, uusia ohjeita hyödyntäen. Oteetaan käyttöön ilmoittamisen kynnystä alentava sähköinen ilmoituskanava.</p> <p>– Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estämisen ohjeistus sisällytetään osaksi uusien esihenkilöiden</p>	<p>- Osastopäälliköt, esihenkilöt, whistle-blower-kanavan vastuuhenkilöt</p> <p>- Hallinto- ja palveluosasto</p>	

	valmennusta ja aiheita käsitellään henkilöstöinfossa.		
<b>Kehittämisen kohde ja kehittämistavoitteet</b>	<b>Toimenpide-ehdotus</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Seuranta</b>
<b>Koulutuksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus</b> - Koulutusmahdollisuudet jakautuvat tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti vaativuusluokittain ja naisten/miesten kesken.	- Koko henkilöstölle tiedotetaan avoimesti erilaisista koulutusmahdollisuuksista. Koulutus päätöksiä seurataan siten, että päätösten jakautuminen vaativuusluokittain ja naisten/miesten kesken on selvitettävissä. Perusteettomat erot korjataan.	- Hallinto- ja palveluosasto	
<b>Kehittämisen kohde ja kehittämistavoitteet</b>	<b>Toimenpide-ehdotus</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Seuranta</b>
<b>Kanslian kehittämisen sukupuolivaikutukset</b> - Kanslian kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä (organisaatiomuutokset, sääntömuutokset) arvioidaan nykyistä kattavammin sukupuolivaikutusten osalta ennen toimenpiteen täytäntöönpanoa.	- Toimenpiteen sukupuolivaikutusten arviointi sisältyy esittelymuistioon omana kohtanaan. Toimenpiteiden sukupuolivaikutusten arviointikoulutusta lisätään.	- Osastopäälliköt	
<b>Kehittämisen kohde ja kehittämistavoitteet</b>	<b>Toimenpide-ehdotus</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Seuranta</b>
<b>Henkilöstön moninaisuus</b> - Tavoitteena on sukupuoleltaan, koulutustaustaltaan, iältään, uskonnolliselta ja etniseltä taustaltaan monipuolinen henkilöstö.  - Vajaakuntoisten työllistymistä tuetaan.	- Rekrytoinnissa varmistetaan yhdenvertaisuus. Lomasuunnittelussa huomioidaan eri uskontokuntia edustavien juhlapyhiä ja sisäisissä tarjoiluissa huomioidaan eri uskontojen käytäntöjä.  - Vajaakuntoisten työnteko (ml. ohjaus) mahdollistetaan työkykyjohtamisen keinoin.	- Osastopäälliköt, esihenkilöt  - Osastopäälliköt, esihenkilöt, työterveyshuolto  - Osastopäälliköt, esi-	

– Erilaisista etnisistä ja uskonnollisista taustoista olevat ihmiset ovat yhdenvertaisessa asemassa.	- Lisätään henkilöstön tietoisuutta yhdenvertaisuuden periaatteista.	henkilöt, henkilöstökoulutus	
<b>Kehittämisen kohde ja kehittämistavoitteet</b>	<b>Toimenpide-ehdotus</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Seuranta</b>
<b>Tietoisuus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä</b> – Tasa-arvotyöstä tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät.	- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teema on sisällytetty sekä uusien työntekijöiden että kansanedustajien perehdytykseen.	- Hallinto- ja palveluosasto	
<b>Kehittämisen kohde ja kehittämistavoitteet</b>	<b>Toimenpide-ehdotus</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Seuranta</b>
<b>Palkkatasa-arvo ja sukupuolittuneet tehtävät</b> - Naisten ja miesten palkkauksen erot poistetaan: sukupuolten erilaiselle palkkaukselle ei ole perusteita.	- Perusteettomat palkkaerot havaitaan ja poistetaan.	- Osastopäälliköt	
<b>Kehittämisen kohde ja kehittämistavoitteet</b>	<b>Toimenpide-ehdotus</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Seuranta</b>
<b>Perhevapaat</b> – Selvitetään perhevapaiden vaikutus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta.	– Arvioidaan tilastoja ja muuta tietoa ja kannustetaan tasa-arvoisuuteen perhevapaissa	- Hallinto- ja palveluosasto	
<b>Kehittämisen kohde ja kehittämistavoitteet</b>	<b>Toimenpide-ehdotus</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Seuranta</b>
<b>Kehityskeskustelujen kattavuus ja laatu varmistetaan</b> - Kaikilla on oikeus laadukaisiin kehityskeskusteluihin vähintään vuosittain.	– Eduskunnan kanslian tavoite- ja kehittymiskeskustelu-prosessi sähköistetään kokonaisuudessaan vuoden 2023 keskustelukierroksen alkuun mennessä.  – Esihenkilöt ja henkilöstö ohjeistetaan uuteen toimintatapaan.  – Tavoite- ja kehittymiskeskustelukierroksen päätyttyä kanslian johdolle raportoidaan tilanteesta.	- Hallinto- ja palveluosasto vastaa prosessiin liittyen tarvittavista ohjeista, muusta tuesta ja raportoinnista  - Osastopäälliköt  - Osastopäälliköt	

Kehittämisen kohde ja kehittämistavoitteet	Toimenpide-ehdotus	Vastuutaho	Seuranta
<b>Terveydentila</b> - Yhdenvertaisuus terveydentilasta riippumatta	- Terveydentilaan perustuva syrjintä estetään	- Osastopäälliköt ja esihenkilöt	
Kehittämisen kohde ja kehittämistavoitteet	Toimenpide-ehdotus	Vastuutaho	Seuranta
<b>Hiljainen tieto</b> - Hiljaista tietoa käytetään	- Hiljaista tietoa kerätään ja dokumentoidaan	- Osastopäälliköt, esihenkilöt	

## 5. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi 2020–2022 (2023)

Kehittämisen kohde	Tavoite	Toimenpide-ehdotus	Toteuma-arvio
Eduskunnan kanslian palkkausjärjestelmä	<p>Virkamiesten tyytyväisyys palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuuteen ja kannustavuuteen lisääntyy.</p> <p>Suoritusarviointikäytäntöjä yhtenäistetään eri osastojen välillä.</p>	<p>Oikeudenmukaisen johtamisen ja keskus-televan esihenkilötyön kautta kaikki ymmärtävät tehtävänsä vaativuusluokituksen perusteet.</p> <p>Toteutetut vaativuusluokkien muutokset julkaistaan Areenassa ja eri osastojen suoritusarviointiin ko. vuonna käytetyt määrärahat ilmoitetaan n/m-jaottelulla ja keskiarvoina.</p> <p>Toimenpiteitä selvitetään.</p>	<p>Vaativuusarviointia on käsitelty esihenkilöiden kesken (toukokuu-22). Tilaisuudessa esihenkilöt eivät edellyttäneet uusia toimia.</p> <p>Vaativuudenarviointiryhmä ei ole päättänyt arviointien julkistamisesta. Vaativuudenarviointiryhmä arvioi muita toimenpiteitä.</p> <p>OSAAVA-järjestelmän käyttöä on laajennettu siten, että tavoite- ja kehittämiskeskustelu toteutetaan kokonaisuudessaan sähköisesti. Muutos selkeyttää tavoite- ja kehittämiskeskusteluprosessia ja suoritusarviointia sen yhtenä osana. suoritusarviointikäytäntöihin.</p> <p>Esihenkilöiden osaamista tavoite- ja kehittämiskeskustelujen toteuttamisesta lisätään yhteisissä keskustelu- ja oppimistilaisuuksissa.</p>

	Avustajien tyytyväisyys palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuuteen ja kannustavuuteen lisääntyy.		Avustajien työehtosopimusta kehitetään 2023 yhdessä sovituilla tavoin.
Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estäminen.	Epäasiallista kohtelua ja häirintää ei esiinny, nollatoleranssi toteutuu käytännössä	Häirintään ja epäasialliseen kohteluun puututaan tehokkaasti.  Arvioidaan tarve uusiin ohjeisiin epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumisesta.  Kehitetään, vahvistetaan ja rohkaistaan eduskunnan kanslian keskustelukulttuuria sekä työyhteisön avoimuutta ja työntekijöiden keskinäistä kunnioitusta.	Häirintään on puututtu jokaisessa tapauksessa, jossa tilanne (häirinnän kohde, epäilty tekijä, häirinnän luonne) on selvitetty. Vakavin tapaus johti rikosilmoitukseen.  Kanslian ohje epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttumisesta on päivitetty sekä käsitelty esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa keväällä 2022.  Järjestetään säännöllisesti yhteisiä keskustelu- ja oppimistilaisuuksia (esim. esihenkilö- ja henkilöstöinfot), joissa käsitellään yhteisiä ajankohtaisia aiheita sekä kannustetaan avoimeen ja rakentavaan vuorovaikutukseen.
Koulutuksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	Koulutusmahdollisuudet jakautuvat tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti vaativuusluokittain ja naisten/miesten kesken.	Selvitetään eduskunnan kanslian henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen käytettävien henkilötyövuosien ja eurojen määrä  Koulutuspäätösten seuranta toteutetaan siten, että päätösten jakautuminen vaativuusluokittain ja naisten/miesten kesken on selvitettävissä. Perusteettomat erot korjataan.  Kannustetaan henkilöstöä koulutusmahdollisuuksien käyttöön.	Koulutustiedot selvitetään ja kuvataan osana vuosittaista henkilöstötilinpäätöstä.  Koulutuspäätökset kerätään excel-koosteeksi, josta on selvitettävissä päätösten jakautuminen. Tavoitteena on ottaa vuoden 2024 alusta alkaen käyttöön Osaavajärjestelmän sähköinen koulutusten hallinnan moduuli, joka selkeyttää ja yhtenäistää koulutuspäätösten prosessia.  Henkilöstöä kannustetaan erilaisten osaamisen kehittämismahdollisuuksien hyödyntämiseen kanslian strategias-

			sa, toiminta- ja taloussuunnitelman henkilöstösuunnitelmassa sekä yhteisissä keskustelutilaisuuksissa.
Virkamiestyöryhmien kokoonpano	<p>Työryhmien kokoonpanossa huomioidaan naisten ja miesten tasapuolinen edustus, samoin eri henkilöstöryhmien tasapuolinen edustus.</p> <p>Työryhmien kokoonpanon vaivaton seuranta varmistuu.</p> <p>Naisten asiantuntemusta käytetään toimielinten ja työryhmien johtotehtävissä.</p>	<p>Poikkeamiseen tavoitteesta nimetä vähintään 40 % kummankin sukupuolen edustajista tai eri henkilöstöryhmien edustuksesta on oltava perusteltu syy.</p> <p>Kirjaamistoiminnon yhteydessä ylläpidetään työryhmärekisteriä Areenassa.</p> <p>Toimielimien ja työryhmien puheenjohtotehtäviin nimetään tasapuolisesti sekä miehiä että naisia.</p>	<p>Arviointi on kesken</p> <p>Työryhmärekisteriä ei ole perustettu. Kirjaamistoiminnan uudistus on kesken.</p> <p>Arviointi on kesken</p>
Kanslian kehittämistoimenpiteiden sukupuolivaikutusten arviointi.	Kanslian kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä arvioidaan nykyistä kattavammin sukupuolivaikutusten osalta ennen toimenpiteen täytäntöönpanoa.	Toimenpiteen sukupuolivaikutusten arviointi sisältyy esittelymuistioon omana kohtanaan. Arviointikoulutusta lisätään.	Arviointi on kesken
Eduskunnan kanslian työtyytyväisyyskyselyiden ja työpaikkaselvitysten toteuttaminen	Kanslian työtyytyväisyyskyselyiden tulokset hyödynnetään sekä koko kanslian kehittämisessä että eri osastojen toiminnan kehittämisessä nykyistä paremmin.	Kanslian työtyytyväisyyskyselyt toteutetaan jatkossakin vertailukelpoisuus edellisiin tutkimuksiin säilyttäen. Kyselyiden vastausten (vastausprosentin) luotettavuus varmistetaan.	<p>Työtyytyväisyyskyselyn vastausprosentti on noussut ja kyselyiden vertailukelpoisuus on säilytetty. Kyselyiden vastausten luotettavuutta on parannettu henkilökohtaisten vastauslinkkien avulla (aiemmin yhteiset vastauslinkit). Työtyytyväisyyskyselyn tulosten käsittelyprosessia on kehitetty ja tullaan edelleen kehittämään siten, että vahvistetaan esihenkilöiden roolia ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta toimintayksiköiden tulosten käsittelyssä.</p> <p>Työpaikkaselvitysten sijaan perusteena käytetään työtyytyväisyys- sekä tasa-arvo- ja yhden-</p>
	Tasa-arvotoimikunta osallistuu työtyytyväisyyskyselyn tasa-arvosion kehittämiseen.	Yhteenvetoa työpaikkaselvityksistä hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuun-	

		nitelman seurantatyökaluna.	vertaisuuskyselyiden tuloksia.  Tasa-arvotoimikunta laati uuden, erillisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn sisältöjä sekä päätti osaltaan uuden kyselyn toteutustavasta (toteutetaan vuodesta 2022 alkaen joka toinen vuosi vuorovuosi-työtyytyväisyyskyselyn kanssa).
Kansanedustajien ja ryhmäkanslioiden tietoisuuden lisääminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista	Kansanedustajien ja ryhmäkanslioiden tietoisuuden lisääminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista parane.	Kansanedustajien ja ryhmäkanslioiden tietoisuuden lisääminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista toteutetaan osana viestintää.	Varapuhemiehen johtama tasa-arvoneuvosto on kehittänyt tasa-arvo-tietoisuutta edustajien keskuudessa.  Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn keskeisiä asioita on käsitelty yhdessä ryhmäkanslioiden pääsihteereiden kanssa.
Tilojen esteettömyys	Tilojen esteettömyys varmistetaan.  Viestinnässä huomioidaan huonokuuloisuus.	Liikkumista helpottavia rampeja on riittävästi.  Kuulolaitteita tukevien induktiosilmukoiden riittävyys varmistetaan.  Tekstitys toteutetaan säädösten mukaisesti.	Eduskunnan tilat on suunniteltu liikuntaesteiset henkilöt huomioon ottaen.  Induktiosilmukoiden riittävydestä on huolehdittu.  Tekstitystä on toteutettu säädösten mukaan.
Kanslian henkilöstön terveydentila	Kanslian palveluksessa olevien henkilöiden terveydentilaa edistetään tehokkaasti ohjaamalla terveellisiin elämäntapoihin; kuitenkin henkilöstöön kuuluvien yksilönvapautta ja valintojen kunnioittaen.	Savuton eduskuntahanketta jatketaan.  Liikuntamahdollisuuksia kehitetään.	Eduskunta on savuton työpaikka.  Liikuntamahdollisuudet on toteutettu monipuolisesti. On lisätty mahdollisuuksia työn tauottamiseen ja kannustettu henkilöstöä eri keinoin arjen aktiivisuuden lisäämiseen.
Henkilöstön moninaisuus	Tavoitteena on sukupuoleltaan, koulustaustaltaan, iältään, uskonnolliselta ja etniseltä taustaltaan monipuolinen henkilöstö. Erilaisista etnisistä ja uskonnollisista taustoista olevat ihmiset	Työntekijöiden lomasuunnittelussa huomioidaan eri uskonto-kuntia edustavien juhlapyyhiä ja sisäisissä tarjoiluissa huomioidaan eri uskontojen mukaisia vaatimuksia.	Toteutus on kesken.

	<p>ovat yhdenvertaisessa asemassa.</p> <p>Vajaakuntoisten työllistymistä tuetaan.</p>	<p>Vajaakuntoisten työnteke (ml. ohjaus) mahdollistetaan.</p>	<p>Kanslialla on valmius vajaakuntoisten työnteon mahdollistamiseen.</p>
<p>Rekrytoinnin ja nimitysmuistioiden laatu</p>	<p>Rekrytointi toteutetaan ammattitaitoisesti virkavastuu tiedostaen ja virkanimitysmuistiot ovat kansliassa vaatimusten mukaisia ja tasalaatuisia.</p>	<p>Rekrytointiohje uudistetaan siten, että se kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti.</p> <p>Virkanimitysmuistioiden laatutasoa parannetaan erityisesti ansiovertailujen osalta.</p> <p>Nimitysvalmisteluihin ja -päättöksentekoon osallistuvien rekrytointitaitoja kehitetään.</p>	<p>Rekrytointiohje on arvioitu toimivaksi ja tasa-arvoiseksi.</p> <p>Virkanimitysmuistioiden laatuun on kiinnitetty erityistä huomiota muutoksenhakumahdollisuuden toteuttamisen myötä.</p> <p>Nimitysvalmisteluihin ja -päättöksentekoon osallistuvien rekrytointitaitoihin on kiinnitetty erityistä huomiota muutoksenhakumahdollisuuden toteuttamisen myötä.</p>
<p>Henkilötietojen käsittely</p>	<p>Henkilötietojen käsittelyyn liittyvät käytännöt vastaavat EU:n tietosuojasetusta.</p>	<p>Eduskunnan henkilötietojen käsittely ja dokumentointi pidetään EU:n tietosuojasetuksen vaatimalla tasolla.</p>	<p>Kansliaan nimetty tietosuojavastaava huolehtii siitä, että eduskunnan henkilötietojen käsittely ja dokumentointi pidetään EU:n tietosuojasetuksen vaatimalla tasolla.</p>
<p>Tietoisuus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä</p>	<p>Tasa-arvotyöstä tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät.</p>	<p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on mukana uusille työntekijöille ja kansanedustajille järjestettävässä perehdyttämisessä.</p> <p>Perehdytyksessä tehdään tunnetuksi eduskunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet sekä kerrotaan työn kehityksestä ja tuloksista.</p> <p>Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöstä laaditaan tiedotusmateriaali eri kieliversioina. Materiaalin laatimisessa otetaan huomioon kanslian esihenkilökun-</p>	<p>Varapuhemiehen johtama tasa-arvoneuvosto on kehittänyt tasa-arvo-tietoisuutta edustajien keskuudessa.</p> <p>Kansanedustajien ja henkilöstön perehdytystä on kehitetty ja kehitystyössä on otettu huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat. Tietoa on lisätty verkkokursilla.</p> <p>Tiedotusmateriaalin laadinta on kesken.</p>



		nan, kansanedustajien ja ryhmäkanslioiden tiedontarpeet.	
Erilaisuudesta aiheutuvien ristiriitojen käsittely	Avoin ja rehellinen vuorovaikutus sekä keskinäinen kunnioitus edistävät epäkohtien esille nostamista ja ratkaisemista.	Luodaan eduskunnan kanslian tarpeisiin soveltuva työyhteisösovittelukäytäntö ja koulutetaan työyhteisösovittelijoita.  Korostetaan suvaitsevaisuutta ja hyvää käytöstä luottamuksellisen ilmapiirin luomisessa. Suositetaan avointa keskustelua niin positiivisista kuin vaikeamistakin asioista ja tilanteista.  Kanslian käytettävissä on sovittelijakoulutuksen saanut henkilö.	Varhaisen tuen toimintamallin mukaiset ohjeet on päivitetty ja niissä on huomioitu sekä varhaisen puuttumisen että esille tulevien ristiriitojen avoin ja luottamuksellinen käsittely.  Eduskunnan palveluksessa on ollut koulutettu työyhteisösovittelija.
Palkkauksellinen tasa-arvo ja sukupuolittuneet tehtävät	Naisten ja miesten palkkauksen erot poistetaan: sukupuolten erilaiselle palkkaukselle ei ole perusteita.  Tehtävien painottuminen nais- ja miesvaltaisiin tehtäviin muutetaan.	Perusteettomat palkkaerot poistetaan.  Vahvasti nais-/miespainotteisille tehtäväalueille rekrytoidaan vähemmistönä olevaa sukupuolta, silloin kuin on mahdollista valita osaamiseltaan ja kokemukseltaan tasavertaisista hakijoista vähemmistönä olevaa sukupuolta oleva.	Naisten ja miesten palkkaerot ovat supistuneet ja vähäisille eroille on virkaehtosopimuksen mukaiset perusteet.  Rekrytoinnissa on noudatettu eduskunnan virkamieslakia.
Henkilöstökoulutus	Sekä naiset että miehet ja eri henkilöstöryhmät ovat yhdenvertaisessa asemassa päätettäessä henkilöstökoulutukseen osallistumisesta.	Sekä koulutuksia suunniteltaessa, että henkilöstökoulutuksesta päätettäessä otetaan huomioon toisaalta naisten ja miesten ja toisaalta eri henkilöstöryhmiin kuuluvien tasapuolinen kohtelu.	Kanslian yhteisten koulutus- ja oppimistilaisuuksien suunnittelussa on otettu huomioon koko henkilöstö. Tilaisuuksissa edistetään eri osastoilla/yksiköissä työskentelevien välistä vuorovaikutusta ja lisätään tietoisuutta erilaisista tehtävistä. Toteutuksessa huomioidaan erilaiset oppijat ja lisätään eri tehtävissä toimivien osallistumismahdol-

			lisuusia monimuotoisten toteutustapojen avulla.
Perhevapaat	Selvitetään perhevapaisten vaikutus tasarvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta.	Kootaan ja arvioidaan tilastoja ja muuta tietoa ja päätetään toimenpiteistä.	Toimenpidekokonaisuus kaipaa selvitystä.
Kehityskeskustelujen kattavuus ja laatu varmistetaan	Kaikilla on oikeus laadukkaisiin kehityskeskusteluihin vähintään vuosittain.	Kanslia tarjoaa aktiivisesti kehityskeskustelupohjia ja tukee muuten niiden käyttöä.	OSAAVA-järjestelmän käytön laajentamisen myötä koko tavoite- ja kehittymiskeskusteluprosessi on sähköistetty. Käytössä on yhtenäiset, sähköiset lomakkeet tavoite- ja kehittymiskeskustelujen tueksi. Koko henkilöstö on ohjeistettu uudistetun tavoite- ja kehittymiskeskusteluprosessin mukaiseen toimintaan (kirjalliset ohjeet sekä esihenkilö- ja henkilöstöinfot). Kiinnitetään edelleen huomiota ohjeiden mukaisen toiminnan tukemiseen.  Seurataan ja arvioidaan uudistetun prosessin mukaista toimintaa Osaava-järjestelmästä saatavan raporttitiedon perusteella.
Hiljaisen tiedon siirto	Lähtöhaastattelut toteutetaan ja työkierto turvataan.	Lähtöhaastatteluisia käytetään erillistä lomaketta tai muuta tarkoituksenmukaista menettelyä.	Toiminta on satunnaista.