



MALLI:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2020-2022

Yleistavoitteet

Tasa-arvoisuus, yhdenvertainen kohtelu ja ihmisen arvostaminen ovat keskeisiä arvoja, joita haluamme edistää työnantajana.

Monimuotoinen henkilöstörakenne on lisäarvo, joka edesauttaa hyvien asiakassuhteiden luomista. Jotta voimme paremmin tavoittaa kaikki suomalaiset, eri-ikäisiä, erilaisista etnisistä ja kulttuurisista taustoista tulevia miehiä ja naisia tulee olla kaikissa tehtävissä.

Tasa-arvosuunnittelu ja sille asetettavat tavoitteet perustuvat tasa-arvolakiin, joka koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä. Tavoitteena on sukupuolijakauman tasoittuminen kaikissa työyhteisöissä ja -tehtävissä, tasa-arvon toteutuminen palkkauksessa ja tasapuolisten työskentely- ja kehittymismahdollisuuksien tarjoaminen kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta yms. riippumatta.

Teatterin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on, että se on osa teatterin työn arkea, ydinprosesseja ja niiden seuranta. Tavoitteen toteutumiseksi teatteri kehittää suunnitelmakaudella 2020–2022 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön prosesseja sekä viestintää ja henkilöstönsä osaamista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen.

Tasa-arvotilanteen kartoittaminen syksyllä 2019

Vakituisista työntekijöistä naisia on 50 %, määräaikaisista 50 %. Näyttelijän tehtävissä, joissa työskentelee yhteensä noin 15 kuukausipalkkaista, sukupuolijakauma on tasainen: naisia on 54–56 %. Sen sijaan osa pienemmistä ammattiryhmistä on edelleen voimakkaasti sukupuolittuneita.

- Lipunmyyjistä naisia on 92 %
- Puvustajista naisia on 99 %
- Tekniikasta naisia on 15 %.
- Syksyllä 2019 naisten keskipalkka oli 97 % miesten keskipalkasta.

Vuosien 2020–2022 tasa-arvotavoitteet

Teatterissa on tehty tavoitteellista ja aktiivista tasa-arvotyötä, jonka ansiosta on päästy yleisesti ottaen erittäin hyvään tilanteeseen naisten ja miesten välisessä tasa-arvossa. Esimerkiksi sukupuolijakaumaltaan selvästi epätasa-arvoisia työyhteisöjä on lähinnä joissakin melko pienissä toiminnoissa, joissa vaihtuvuus ja rekrytointi ovat pitkään olleet hyvin vähäisiä. Suuria yhtiötasoisia erillishankkeita ei siksi alkavalla kaksivuotiskaudella nähdä tarkoituksenmukaisina. Vuonna 2020–2022 kiinnitetään erityisesti huomiota siihen, että kaikissa rekrytoinneissa ja niihin

liittyvissä palkkapäätöksissä toteutuvat tässä suunnitelmassa todetut periaatteet mahdollisimman aukottomasti.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi teatteri

- toimii siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä, paitsi esiintyjä rekrytoidessa, jossa näytelmien roolit määrittävät rekrytointeja
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- varmistaa naisten ja miesten välinen tasa-arvo työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa työelämän ja perhe-elämän sekä muun yksityiselämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota erityisesti työjärjestelyihin ja
- toimii siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä; sukupuoleen kohdistuvan häirinnän suhteen yhtyiössä on nollatoleranssi.

Työn ja perhe-elämän tasapainottamisen edistäminen tasa-arvon edistämisen keinona

- teatteri pyrkii tarjoamaan mahdollisuuden osa-aikatyöhön siitä kiinnostuneille (ml. osittainen hoitovapaa)
- myönteinen suhtautuminen kaikkiin perhevapaisiin

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus laaditaan siten, että yksittäisten henkilöiden palkkatiedot eivät ilmene palkkakartoituksesta. Kartoitus koskee kaikkia teatterin palveluksessa olevia henkilöstöryhmiä, myös osa- ja määräaikaisia. Palkkoja verrataan paitsi eri ammattien, tehtävien ja nimikkeiden sisällä myös niiden välillä. Teatterin henkilöstömäärät ryhmittäin ovat tällä hetkellä niin pienet, ettei palkkakartoitusta voida sellaisenaan julkistaa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Teatterissa työskentelevät tai teatterista työtä hakevat ovat samanarvoisia iästään, etnisestä ja kansallisesta alkuperästään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, vammastaan tai muista vastaavista henkilöönä liittyvistä syistä riippumatta.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi teatteri

- pyrkii lisäämään henkilöstönsä monimuotoisuutta rekrytoimalla mahdollisuuksien mukaan eri etnisiä ryhmiä edustavia työntekijöitä
- toimii siten, että ennakolta ehkäistään syrjintä ja epätasa-arvoinen kohtelu.

Suunnitelmien ja tavoitteiden seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista seurataan yt-neuvottelukunnassa ja yksiköissä. Keskeisiä tunnuslukuja seurataan osana johdon raportointia.

Suomen Teatterit ry (STEFI) on suomalaisten ammattiteattereiden edunvalvonta- ja työnantajajärjestö, joka työskentelee jäseneteattereiden toimintaedellytysten turvaamiseksi ja hyvän teatterin tekemisen mahdollistamiseksi Suomessa.