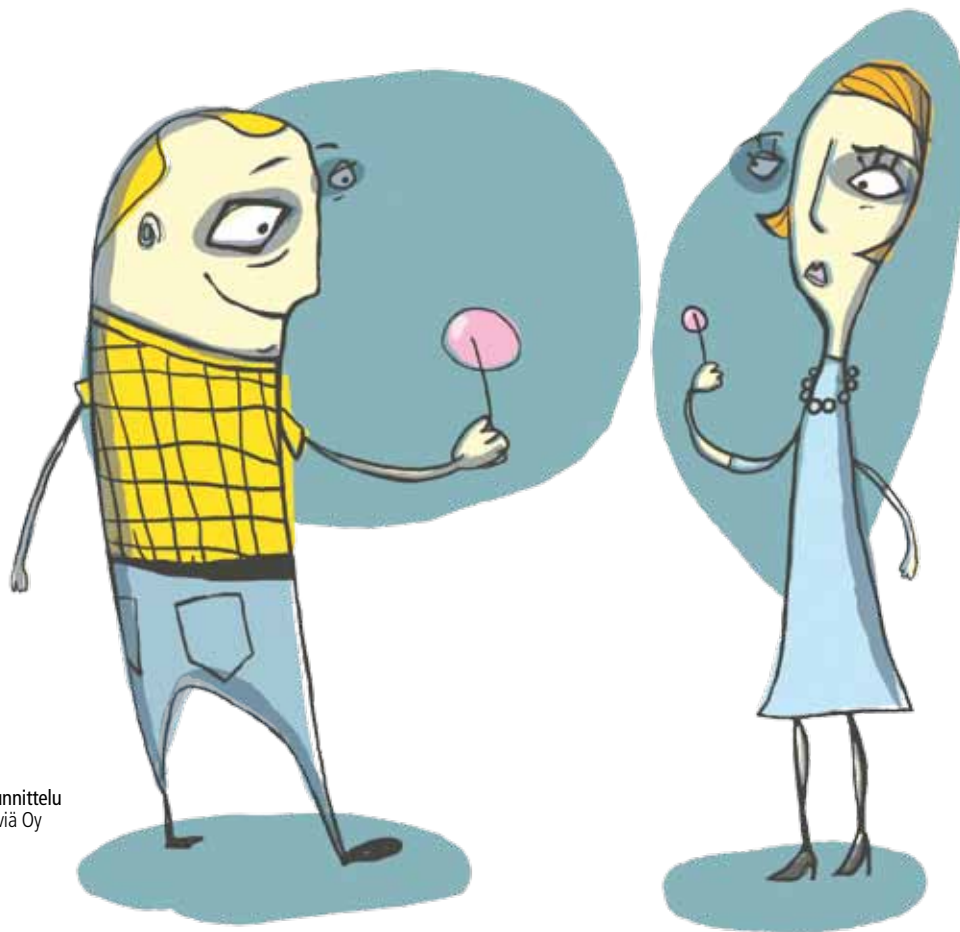




Opas sukupuolivaikutusten arviointiin





Julkaisija
STTK
www.sttk.fi

Graafinen suunnittelu
Workshop Päiviä Oy

Piirroket
Reetta Sature

Päivitys 2014

Opas sukupuolivaikutusten arviointiin

Johdanto	4
Sukupuolinäkökulma tekee asioita näkyviksi	6
1 Palkkaus ja palkitseminen	8
Rämettynyt palkkausjärjestelmä ei toimi	10
Uusi järjestelmä ratkaisee ongelmat?	12
Meillä on uusi järjestelmä – mutta toimiiko se?	14
Samapalkkaisuusperiaate koskee myös palkitsemista	15
2 Työn ja yksityiselämän tasapaino	16
3 Koulutus	20
4 Tiedonsaanti	25

Hyvä henkilöstön edustaja

Suomalainen työelämä nähdään mielellään hyvin tasa-arvoisena, mutta tasa-arvokyselyiden ja -barometrien mukaan tilanne ei ole edelleenkään tasapainossa. Epätasa-arvoista kohtelua ja syrjintää kokevat naisten lisäksi myös miehet. Tasa-arvossa on siis edelleenkin tehtävää kummankin sukupuolen hyväksi.

Sukupuolivaikutusten arvioinnilla tarkoitetaan toimenpiteiden, hankkeiden tai määräysten arvioimista siltä kannalta, miten ne vaikuttavat kumpaankin sukupuoleen. Sukupuolivaikutusten arviointia pidetään yhtenä keinona vähentää eriarvoisuutta sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Tämä opas on tarkoitettu avuksi, jotta voit havainnoida ja ottaa työpaikalla esiin ja keskusteluun asioiden sukupuolisokeita pisteitä. Oppaaseen on koottu esimerkkejä ja kysymyksiä, joiden avulla voit tehdä näkyväksi sukupuolten erilaisen kohtelun tai erilaiset käytännöt omassa työyhteisössä.

Muistathan, että hyvä henkilöstön edustaja seisoo joukkojensa edessä ja sanojensa takana!



Luottamusmiehenä, työsuojeluvaltuutettuna, yt-edustajana tai muuna henkilöstön edustajana sinulla on tärkeä rooli tasa-arvon edistäjänä työpaikan arjessa. Työelämässä olet usein tilanteissa, joissa voit muistuttaa sukupuolivaikutuksista. Tikusta ei tarvitse tehdä asiaa, mutta ei myöskään saisi olla sukupuolisokea.

Eri alojen virka- ja työehtosopimuksissa on kirjauksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista sekä sukupuolivaikutusten arvioinnista. On tärkeää, että henkilöstön edustajana käyt kyseiset kirjaukset läpi. Kohdellaanko naisia ja miehiä tasa-arvoisesti esimerkiksi perhevapaiden, palkkauksen tai koulutusmahdollisuuksien suhteen? Työ- ja virkaehtosopimusten lisäksi myös lainsäädäntö turvaa tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia oikeuksia työntekijöille.

Pystyäksesi seisomaan esitysesi takia henkilöstön edustajana tarvitset sopimusten ja lakien tuoman taustatuen ohella

- rohkeutta
- jämäkkyyttä ja
- riittävästi tietoa.

Sukupuolinäkökulma tekee asioita näkyviksi

Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välitön syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen, raskauden tai synnytyksen perusteella. Välillinen syrjintä tarkoittaa sitä, että neutraalilta vaikuttavan määräyksen, säännöksen tai käytännön mukaan henkilö asetetaan sukupuolen perusteella eri asemaan. Tämän menettelyn vuoksi henkilö voi tosiasiaa joutua syrjityksi sukupuolensa takia. Välitön syrjintä on yleensä helposti havaittavissa. Sen sijaan välillisen syrjinnän havaitseminen voi olla vaikeaa – eikä se aina ole edes tietoista syrjintää.

Usein ongelmatilanteessa haetaan virheen tekijää ja kehitetään työtä virheistä lähtien. Tasa-arvo-ongelmat johtuvat kuitenkin harvoin vain yhdestä henkilöstä eikä kenenkään tarvitse joutua syntipukiksi. Syyllisten etsimisen sijaan tulisi keskittyä ratkaisemaan ongelmaa ja kehittämään työtä siten, että vastaavia ongelmia ei jatkossa tule.

Selvitä itsellesi, mitä käytännössä tarkoitetaan tasa-arvolaissa välittömällä ja välillisellä syrjinnällä.

Ota sukupuolivaikutusten arviointi keskusteluun työpaikallasi.



Työpaikkailmoituksessa haetaan selkeästi tehtävään vain naista tai miestä. Tai työpaikkailmoitus on näennäisesti neutraali, mutta kuvauksesta päätellen tehtävään haetaan vain toista sukupuolta olevaa henkilöä. Näennäisesti neutraali ilmoitus voi olla syrjivä, jos siinä edellytetään esimerkiksi asevelvollisuuden suorittamista.

1 Palkkaus ja palkitseminen

Työpaikalla käytössä olevan palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmän tulee täyttää virka- ja työehtosopimusmääräykset sekä lainsäädännön palkkaa ja syrjimättömyyttä työelämässä koskevat normit.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmillä on suuri käytännön merkitys tasa-arvon toteutumiseen työpaikoilla. Niillä voidaan estää, ylläpitää tai synnyttää naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmiä pitää "suvata" eli niiden sukupuolivaikutuksia tulee arvioida.

Pohdi, kohteleeeko työpaikkasi palkkausjärjestelmä tasapuolisesti työpaikan naisia ja miehiä.

Maksetaanko esimerkiksi tehtävä- ja pätevyyslisä yhtä paljon miehille ja naisille?

Arvioidaanko työtehtävien vaativuus anonymisti eli siten, että arvioijat eivät tiedä, onko kyseessä naisen vai miehen työnkuvaus?



"Kun aloitin nykyisessä tehtävässäni, tein yhtä vaativaa työtä kolme vuotta ennen kuin henkilöstöpäällikkö jätti tehtävänimikkeen edestä 'associate' sanan pois ja minulle alettiin maksaa vaativuuden mukaista palkkaa."

Rämettynyt palkkausjärjestelmä ei toimi

Huonosti toimivia palkkausjärjestelmiä kutsutaan usein rämettyneiksi: ne eivät huomioi työn vaativuutta, palkitse osaamisesta tai hyvistä työsuorituksista. Toimiiko oman työpaikkasi järjestelmä tasa-arvon kannalta rämettyneesti?

Tasa-arvon kannalta huono palkkausjärjestelmä esimerkiksi:

Arvioi toisen sukupuolen tehtävät vaativammiksi ilman perusteltua syytä, koska vaativuustekijöiden tulkinnassa painotetaan toisen sukupuolen osaamista.

Arvioi tehtäviin liittyvän osaamisen ja suoriutumisen epätasaisesti sukupuolten välillä.

Perustuu arviointeihin, jotka toteutetaan epätasa-arvoisesti sukupuolten välillä.



Miten toimivana pidät oman työpaikkasi palkkausjärjestelmää tasa-arvon näkökulmasta?

Selvitä, kokeeko henkilöstö, että palkkausjärjestelmänne toimii tasapuolisen hyvin sekä miehille että naisille. Jos tuntuu, että asiat eivät ole hyvin, missä mielestäsi voisi olla vikaa.

Liittyvätkö ongelmat palkkausjärjestelmän rakenteisiin (kuten vaativuustekijöihin, pisteytykseen) tai palkkausjärjestelmän soveltamiseen (kuten arviointien tekemiseen, kehityskeskusteluihin)?

Täydellistä palkkausjärjestelmää ei ole olemassa, mutta olemassaolevia järjestelmiä voi kehittää mahdollisimman toimiviksi. Palkkausjärjestelmiä pitää arvioida säännöllisesti ja niissä ilmenneitä epäkohtia pitää pyrkiä poistamaan.

Laadi lista epäkohdista, jotka mielestäsi liittyvät palkkausjärjestelmän epätasa-arvoisuuteen. Mieti, miten epäkohtia voisi korjata?

Keskustele epäkohdista työnantajan kanssa. Pyri vakuuttamaan työnantajasi siitä, että tasa-arvoinen palkkausjärjestelmä on kaikkien etu.

Tarvittaessa ota yhteyttä omaan ammattiliittoosi.

Uusi järjestelmä ratkaisee ongelmat?

Jos organisaatiossanne ollaan rakentamassa uutta palkkausjärjestelmää, varmista, että pohditte palkkausjärjestelmämuudistusta myös tasa-arvon kannalta. Tasa-arvoinen palkkausjärjestelmä ei jatkuvasti nosta toisen sukupuolen palkkoja toista enemmän, vaan mahdollistaa tasa-arvoisen palkkauksen molemmille sukupuolille ja siten palkkatasa-arvon pitkällä aikavälillä.

Organisaatiossanne voi esiintyä perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Niiden korjaaminen voi edellyttää ylimääräistä panostusta työnantajalta tai koko palkkausjärjestelmän muuttamista tasa-arvoiseksi. Joka tapauksessa uuden palkkausjärjestelmän tulee kohdella miehiä ja naisia samalla tavalla: oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.

Useimmissa uusissa palkkausjärjestelmissä töiden vaativuus arvioidaan ja työntekijät jaetaan arviointien mukaan palkkaluokkiin tai ryhmiin.

Uusia arviointikriteerejä valittaessa kiinnitä huomiota siihen, että kriteerit kuvaavat tasapuolisesti naisten ja miesten töitä.

Kiinnitä huomiota myös siihen, miten kriteerit painotetaan. Pohdi, ovatko valmisteilla olevat painotukset sopivia sekä naisille että miehille.

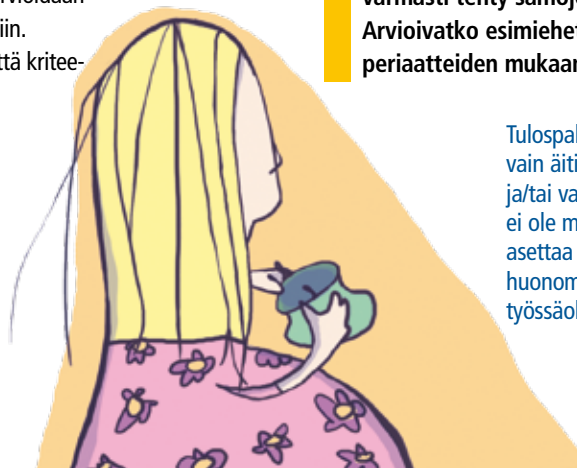
Palkkausjärjestelmien toimivuuden kannalta on keskeistä se, miten niitä sovelletaan. Palkkausjärjestelmä ei toimi itsestään, vaan on soveltajiensa summa.

Kiinnitä erityistä huomiota siihen, että uuteen palkkausjärjestelmään siirryttäessä soveltamiskäytännöt tulevat koko organisaatiossa samanlaisiksi. Pohdi, ovatko soveltamiskäytännöt varmasti sukupuolineutraaleja.

Onko mahdolliset työn vaativuuden arvioinnit varmasti tehty samojen periaatteiden mukaisesti? Arvioivatko esimiehet työsuorituksia samojen periaatteiden mukaan?

Tulospalkkiojärjestelmän soveltamisessa vain äitiysvapaan pakollista jaksoa ja/tai vain äidin käytössä olevaa vapaata ei ole määritelty työssäoloajaksi. Menettely asettaa naispuoliset työntekijät miehiä huonompaan asemaan tulospalkkioiden työssäoloaikaa laskettaessa.

(EY:n tuomioistuimen ratkaisu C-333/97)



Meillä on uusi järjestelmä, mutta toimiiko se?

Vaikka palkkausjärjestelmää rakennettaessa olisikin yritetty huomioida kaikki tärkeät asiat, voi olla, että järjestelmä ei lopulta kuitenkaan toimi kunnolla – varsinkaan tasa-arvoisuuden kannalta.

Kartoita, miten tyytyväinen henkilöstö on uuteen järjestelmään. Onko palkkausjärjestelmä vaikuttanut odotetusti?

Työpaikan tasa-arvosuunnittelun yhteydessä pitää tehdä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tätä kutsutaan palkkakartoitukseksi. Palkkakartoitus tulee tehdä osana työpaikan tasa-arvotilannetta koskevaa selvitystä. Selvitys puolestaan on osa tasa-arvosuunnitelmaa.

Jos sinusta tuntuu, että palkkausjärjestelmä ei toimi oikeudenmukaisesti tasa-arvon näkökulmasta, ota asia esille työnantajan kanssa. Valmistaudu perustelemaan asiasi. Kaikki lähtee riittävien tilastotietojen hankkimisesta ja kokoamisesta.

Samapalkkaisuusperiaate koskee myös palkitsemista

Organisaatiossanne voi olla käytössä monenlaisia palkitsemiskeinoja. Erilaisia bonuksia, tulospalkkioita, luontaisetuja ja vastaavia – lajien kirjo on valtava.

Miten palkitsemiskeinot jakautuvat naisten ja miesten välillä organisaatiossasi?

Ei ainoastaan samasta, vaan myös samanarvoisesta työstä on maksettava saman työnantajan palveluksessa sukupuolesta riippumatta samaa palkkaa. Sopimuksessa palkalla, jota samapalkkaisuusperiaate koskee, tarkoitetaan perus- tai minimipalkan lisäksi myös muita palkkaetuja, jotka työnantaja suoraan tai välillisesti suorittaa työntekijälle työsuhteen perusteella joko rahana tai luontoisetuna. Eli myös palkitsemista koskee samapalkkaisuusperiaate. Niin naisia kuin miehiäkin on palkittava samojen periaatteiden mukaan.

Selvitä ensiksi, mitä palkitsemiskeinoja organisaatiossasi on käytössä.

Miten ne jakautuvat eri sukupuolten välillä?

Jos palkitseminen jakaantuu epätasaisesti naisten ja miesten välillä, mieti syitä. Ovatko syyt selitettävissä? Keskustele asiasta työnantajan kanssa.

2 Työn ja yksityiselämän tasapaino

Työn ja yksityiselämän tasapainon edistäminen on suomalaisen tasa-arvopolitiikan kestohaaste. Perhe-elämä tulisi nähdä laajemmin kuin vain pikkulapsivaiheena. Työntekijä voi lasten lisäksi huolehtia esimerkiksi ikääntyvistä vanhemmistaan tai vammaisesta aikuisesta lapsestaan. Lisäksi työntekijällä voi olla myös perhesuhteista riippumattomia asioita – esimerkiksi aktiivisia vapaa-ajan harrastuksia – joiden takia hänellä voi olla tarvetta tasapainottaa työtä ja yksityiselämäänsä.

Tarkista, minkälaisia kirjauksia työ- tai virkaehtosopimuksessasi on perhevapaista. Onko miehillä mahdollisuus jäädä palkalliselle isyysvapaalle?

Onko naisilla ja miehillä yhtäläiset mahdollisuudet käyttää työaikajoustoja työpaikallasi?

Mieti, miten työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen on huomioitu työpaikkasi tasa-arvosuunnitelmassa – ja onhan suunnitelma ylipäänsä tehty?

Suomalaiset naiset ja miehet osallistuvat työelämään lähes yhtä paljon, mutta naiset käyttävät edelleen suurimman osan perhevapaista. Isien osuuden kasvaminen perhevapaiden pitämisessä edistäisi naisten ja miesten tasa-arvoa työmarkkinoilla – ja kotona. Lisäksi se tasaisi perhevapaista aiheutuvia kustannuksia nais- ja miesvaltaisilla aloilla.

Selvitä, miten perhevapaiden käyttö työpaikallasi jakautuu naisten ja miesten kesken.

Pidetäänkö pitkällä perhevapaalla olevaan työntekijään yhteyttä vapaan aikana?

Miten pitkältä perhevapaalta palaavan työhön perehdyttäminen hoidetaan?

Työajalla ja sen sijoittumisella on suuri merkitys sille, miten työntekijä käytännössä pystyy työtään ja perhe-elämäänsä yhdistämään. Mahdollisuus joustaviin työaikoihin ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen eri elämäntilanteissa helpottaa asiaa. Työaikajoustoissa on tärkeää pyrkiä myös vastavuoroisuuteen lapsettomien ja niiden työntekijöiden välillä, joilla on lapsia.





Useilla työpaikoilla äiti jää useimmiten kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta pientä lasta. Esimies voi pitää tätä "luonnollisempana" kuin sitä, että lapsen isä käyttäisi oikeuttaan tilapäiseen hoitovapaaseen.

Jos työpaikalla lomat pidetään vuodesta toiseen siten, että pienten lasten vanhemmat ovat poissa töistä aina koulujen loma-aikoihin, kuten joulun välipäivinä, tämä asettaa lapsettomat eriarvoiseen asemaan, jos heillä ei ole mahdollisuutta pitää joululomaa.

Erilaisilla vapailla, esimerkiksi vuorottelu- tai opintovapaalla, on myös mahdollisuus helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Oikeus joihinkin vapaisiin perustuu lakiin tai työ- tai virkaehtosopimukseen, osasta on sovittava työnantajan kanssa. Työpaikalla kaikilla täytyy lähtökohtaisesti olla yhtäläinen ja yhdenvertainen mahdollisuus päästä vapaalle.

Kartoita, miten eri työaikamuotojen ja työjärjestelyjen käyttö (esimerkiksi kokoaikainen tai osa-aikainen, etätö) sekä ylityöt jakautuvat naisten ja miesten kesken.

Onko naisilla ja miehillä käytännössä samat mahdollisuudet poistua työpaikalta työaikana? Millaiset syyt hyväksytään poistumiselle – onko tässä eroja naisten ja miesten välillä? Kohdellaanko samoissa tehtävissä työskenteleviä naisia ja miehiä samalla tavalla? Suhtautuvatko esimies ja/tai työyhteisön muut jäsenet naisten ja miesten poissaoloperusteisiin eri tavalla?

Myös palvelussuhteen muodolla on merkitystä työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä. Vakituksessa palvelussuhteessa olevan on helpompi esimerkiksi perustaa perhe ja ostaa asunto. Sekä naisilla että miehillä tulisikin olla sama mahdollisuus vakituiseen työhön.

3 Koulutus

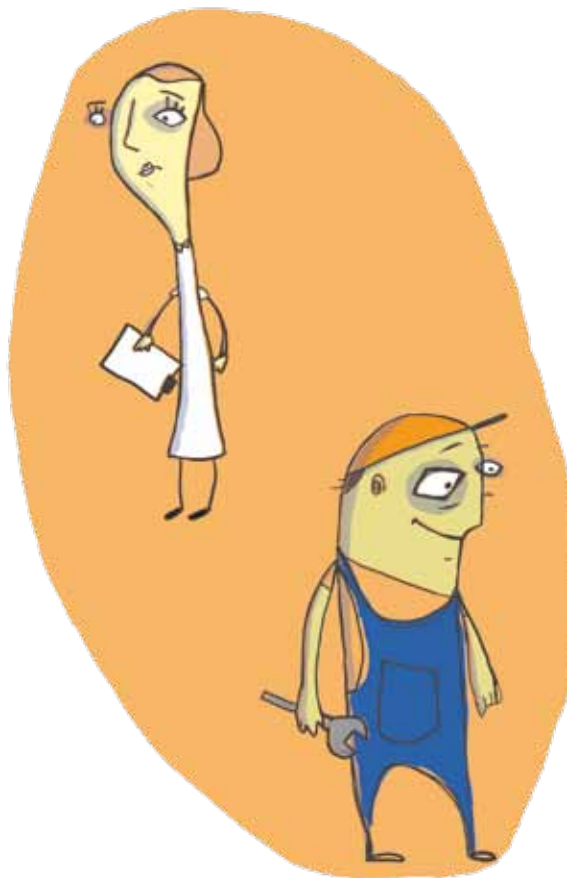
Naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Vai onko? Työpaikalla ei ehkä huomata eroja naisten ja miesten koulutusmahdollisuuksissa ilman säännöllistä seuranta.

Työpaikallasi todennäköisesti seurataan koulutuksiin osallistumista. Pyydä nähtäväksi tällaiset tilastot ja tarkista, onko niissä eroja sukupuolten välillä?

Ehdota työnantajalle esimerkiksi säännöllisiä kyselyitä naisten ja miesten kokemuksista koulutusmahdollisuuksistaan ja ammatillisesta kehityksestään.

Ota selvää, toteutuuko työpaikallasi naisten ja miesten urasuunnittelu, urakehitys, tehtäväkierto ja osaamisen kehittäminen tasapuolisesti.

Tasa-arvosuunnittelun yhteydessä saat tietoa naisten ja miesten osallistumisesta työpaikan sisäiseen ja ulkoiseen koulutukseen. Jos tässä havaitaan eroja, voit ehdottaa, että työpaikallasi selvitetään erojen syyt ja sovitaan tarvittaessa toimenpiteistä, jotta naisten ja miesten mahdollisuudet hakeutua ja osallistua eri koulutuksiin todella ovat samat.



Koulutusajan lukeminen työajaksi vaihtelee miesten ja naisten välillä esimerkiksi kunta-alalla. Teknisissä tehtävissä toimivat – useimmiten miehet – eivät välttämättä kouluttaudu palkallisella tai palkattomalla virkavapaalla, vaan heillä se on työaikaa. Naisvaltaisella hoitoalalla koulutusajan palkallisuus tai palkattomuus on sen sijaan työnantajan päätettävissä oleva asia.

Kiinnitä huomiota "varsinaisen" henkilöstökoulutuksen lisäksi muihinkin uraa edistäviin ohjelmiin ja koulutukseen. Kaikkea ei välttämättä edes kutsuta koulutukseksi kuten esimerkiksi mentorointia, coachingia tai verkostoitumista. On tärkeää selvittää, miten koulutukseen tai muihin ohjelmiin ehdotetaan osallistujia sekä osallistuvatko naiset ja miehet näihin työajalla vai omalla ajallaan.

Tasa-arvosuunnitelmissa voidaan sopia positiivisista erityistoimista esimerkiksi naisesiemiesten tai naisjohtajien määrän lisäämiseksi sekä naisten tai miesten määrän lisäämiseksi tietyissä tehtävissä.

Seuraa sisäistä ja ulkoista koulutustarjontaa, koulutukseen hakijoita ja koulutukseen valittuja säännöllisesti.

Arvioi taustaselvitykset, tilastot, tilannekartoitus ja muutosta tavoittelevat toimenpiteet eriteltyinä naisten ja miesten osalta.

Yhteistoimintalaki edellyttää vuosittaista henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Tässä yhteydessä arvioidaan henkilöstön – sekä naisten että miesten – ammatillista osaamista, vaatimusten muutoksia, syitä ja tehdään vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin. Ikääntyvien erityistarpeisiin sekä keinoihin ja mahdollisuuksiin työ- ja perhe-elämän tasapainottamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Työnantajalla on yleinen velvoite edistää työntekijöiden mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Koulutuksen järjestäminen iltaisin ja viikonloppuisin ei ole tasapuolista. Kiinnitä huomiota siihen, kuinka paljon koulutusta järjestetään säännöllisenä työaikana, iltaisin ja viikonloppuisin. Vaadi tarvittaessa muutoksia.

Tarkista, että koulutussuunnitelmissa otetaan huomioon myös perhe- ja muilla vapailla olevat.

Mieti, sovitaanko kehityskeskusteluissa toimenpiteistä tasapuolisesti.



4 Tiedonsaanti

Ilman tarpeellisia tietoja et voi henkilöstön edustajana vaikuttaa. Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on työ- ja virkaehtosopimuksiin kirjattu oikeus saada tietoja. Yt-edustajien tiedonsaantioikeutta on määritelty yt-säädöksissä. Tarkista, mitkä ovat tiedonsaantioikeutesi ja esitä työnantajalle vaatimuksesi sopimukseen ja lainsäädäntöön perustuen.

Tarkista, mitkä ovat omat tiedonsaantioikeutesi ja esitä työnantajalle vaatimuksesi saada tiedot eriteltyinä. Jos et saa tietoja, ota yhteyttä ammattiliittoosi.

Muistathan oman salassapitovelvoitteesi yksittäisen työntekijän tiedoista.

Esimerkiksi luottamusmiehellä on oikeus saada palkkatietoja sukupuolittain eriteltyinä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työaikakirjanpito nähtäväkseen. Yhteistoiminnassa käsiteltävästä asiasta yt-edustajien on saatava kaikki tarpeelliset tiedot etukäteen.

Henkilöstölinjapäätöksistä saa tietoa henkilöstökoulutuksesta sukupuolittain ynnä muiden tekijöiden mukaan eriteltyinä.

Kokousta tai neuvottelua voidaan esittää siirrettäväksi, jos tietoihin ei ole jäänyt riittävästi aikaa perehtyä.

Muistiinpanoja



Mikonkatu 8 A, 6. kerros, 00100 Helsinki

PL 421, 00101 Helsinki

(09) 131 521

sttk@sttk.fi

www.sttk.fi

Ammattiliitto Nousu

www.nousu.org

Ammattiliitto Pro

www.proliitto.fi

Erytisalojen toimihenkilöliitto ERTO

www.erto.fi

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty

www.jytyliitto.fi

Kirkon alat

www.kirkonalat.fi

Liiketalouden Liitto LTA

www.liiketaloudenliitto.fi

Meijerialan Ammattilaiset MVL

www.mvl.fi

METO - Metsäalan Asiantuntijat

www.meto-ry.fi

Palkansaajajärjestö Pardia

www.pardia.fi

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry

www.ria.fi

Suomen Eryisteknisten Liitto SETELI

www.seteli.fi

Suomen Konepäällystöliitto SKL

www.konepaallystoliitto.fi

Suomen Laivanpäällystöliitto SLPL

www.seacommmand.fi

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer

www.superliitto.fi

Suomen Palomiesliitto SPAL ry

www.palomiesliitto.fi

Tehy

www.tehy.fi

Vakuutusväen liitto VvL

www.vvl.fi