



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

NIINA MYKRÄ, MIIA RAJALA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilan- teen kartoitus ja tasa-arvo- sekä yh- denvertaisuussuunnitelma Kan- kaanpään kaupungille

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA
2020

| | | |
|--|--|---|
| Tekijät Sukunimi, Etunimi Mykrä, Niina Rajala, Miia | Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 66 | Päivämäärä Kuukausi Vuosi 12/2020 Julkaisun kieli Suomi |
| Julkaisun nimi Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoitus ja tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuussuunnitelma Kankaanpään kaupungille | | |
| Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma | | |
| Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli syventyä teoreettisella tasolla tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli teettää Kankaanpään kaupungin henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta kartoittava kysely sekä palkkakartoitus ja näiden perusteella luoda Kankaanpään kaupungin käyttöön päivitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä oli kvantitatiivinen kyselytutkimus ja se toteutettiin Surveypal-ohjelmalla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä kävi ilmi, että enemmistö vastaajista oli vähintäänkin tyydyttävällä tavalla tyytyväisiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Vastauksissa kävi kuitenkin ilmi, että osa vastaajista oli kokenut viimeisen vuoden aikana työpaikkakiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua. Palkkakartoituksessa havaitut palkkaerot olivat selitettävissä. Henkilöstö toivoi kyselyn perusteella palkkaukseen avoimuutta ja palkkausta työn vaativuuden mukaan.</p> <p>Opinnäytetyön tuotoksena syntyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Kankaanpään kaupungille. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuvat Kankaanpään kaupungin aikaisempaan eli vuoden 2013 suunnitelmaan. Tavoitteena on jatkossakin jatkaa samoja toimenpiteitä kuin aikaisemmassa suunnitelmassa. Vaikka palkkakartoituksessa esiintyneet palkkaerot olivatkin selitettävissä, olisi mahdollista päästä lähemmäs palkkatasa-arvoa kartoittamalla työtehtävät, niiden vaativuus ja tarkastamalla palkat tehtyjen kartoitusten perusteella. Työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun vähentämiseksi yhdenvertaisuussuunnitelmaan lisättiin, että jatkossa luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu olisi matalammalla kynnyksellä tavoitettavissa ja että toimintaohje kiusaamisen, henkisen väkivallan ja syrjinnän estämiseksi olisi helposti saatavilla. Lisäksi suunniteltiin työpaikkakiusaamisen estämiseksi henkilöstön koulutusta esimerkiksi työturvallisuuskurssilla tai sen yhteydessä.</p> | | |
| <u>Asiasanat</u> tasa-arvo, yhdenvertaisuus, tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvosuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma | | |

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
| Author(s) Mykrä, Niina Rajala, Miia | Type of Publication Bachelor's thesis / Master's thesis | Date Month Year 12/2020 |
| | Number of pages 66 | Language of publication: Finnish |
| Title of publication Mapping of the equality and non-discrimination situation and equality and non-discrimination plan for the city of Kankaanpää | | |
| Degree program Business Administration | | |
| Abstract <p>The purpose of the thesis was to enter into equality and non-discrimination and also to equality planning and non-discrimination planning at theoretical level. Aim of the thesis was to have equality and non-discrimination survey done which included mapping of wages. Purpose was to create updated equality plan and non-discrimination plan based on the survey and wage mapping for the personnel of City of Kankaanpää to exploit.</p> <p>The research method was a quantitative survey and it was carried out with the Surveypal software. The survey on equality and non-discrimination showed that the majority of respondents was at least satisfied with the implementation of equality and non-discrimination. However, the responses indicated that some of the respondents had experienced workplace bullying or other unprofessional treatment in the past year. The wage differences observed in the wage mapping could be explained. Based on the survey, the personnel wanted more transparency and mapping of the complexity of the work which both could be taken into consideration when it comes to wages.</p> <p>As the result of the thesis was the equality and non-discrimination plan for the city of Kankaanpää. The equality and non-discrimination plan is based on the former equality and non-discrimination plan from the year 2013 of the City of Kankaanpää. The aim is to continue the same actions as in the previous plan. Although the pay gaps in the wage survey could be explained, it would be possible to get closer to wage equality by mapping the tasks, their complexity and checking the wages on the basis of the survey. In order to reduce harassment and unprofessional treatment in the workplace, it was added to the equality plan that in future a shop steward or occupational safety and health officer would be available at a lower threshold and that the code of conduct to prevent workplace bullying, mental violence and discrimination would be more easily available. In addition, in order to prevent workplace bullying, personnel education was planned, for example during or in connection with an occupational safety course.</p> | | |
| <u>Key words</u> Equality, non-discrimination, equality law, non-discrimination law, equality plan, non-discrimination plan | | |

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS | 7 |
| 2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet | 7 |
| 2.2 Käsitteellinen viitekehys | 9 |
| 3 TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA KOSKEVA LAINSÄÄDÄNTÖ | 11 |
| 3.1 Perustuslaki | 11 |
| 3.2 Tasa-arvolaki | 11 |
| 3.3 Yhdenvertaisuuslaki | 12 |
| 3.4 Työsopimuslaki | 12 |
| 3.5 Työturvallisuuslaki | 13 |
| 4 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISEN VALVONTA | 13 |
| 4.1 Tasa-arvovaltuutettu | 14 |
| 4.2 Yhdenvertaisuusvaltuutettu | 15 |
| 4.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta | 16 |
| 4.4 Työsuojeluviranomainen | 17 |
| 5 TASA-ARVOON JA YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVÄT ONGELMAT TYÖPAIKALLA | 18 |
| 5.1 Käsky tai ohje syrjiä | 18 |
| 5.2 Häirintä ja epäasiallinen toiminta | 18 |
| 5.3 Syrjintäperusteet | 19 |
| 5.3.1 Sukupuolisyrjintä | 19 |
| 5.3.2 Ikäsyrjintä | 19 |
| 5.3.3 Etninen syrjintä | 20 |
| 5.3.4 Mieliopide, vakaumus ja poliittinen toiminta | 20 |
| 5.3.5 Perhesuhteet | 20 |
| 5.3.6 Terveystila ja vammaisuus | 21 |
| 5.3.7 Seksuaalinen suuntautuminen | 21 |
| 6 TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEEN TYÖPAIKALLA | 22 |
| 6.1 Samapalkkaisuus | 22 |
| 6.2 Rekrytointi | 22 |
| 6.3 Ura- ja henkilöstön kehittäminen | 23 |
| 6.4 Työ ja perhe | 23 |
| 6.5 Positiivinen erityiskohtelu | 24 |
| 7 TASA-ARVO JA TASA-ARVOSUUNNITELMA | 24 |

| | |
|---|----|
| 7.1 Tasa-arvo..... | 24 |
| 7.2 Tasa-arvotilanteen kartoitus | 25 |
| 7.3 Tasa-arvosuunnitelma | 28 |
| 8 YHDENVERTAISUUS JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA..... | 29 |
| 8.1 Yhdenvertaisuus..... | 29 |
| 8.1.1 Tasapuolisen kohtelun periaate | 30 |
| 8.2 Yhdenvertaisuustilanteen kartoitus | 30 |
| 8.3 Yhdenvertaisuussuunnitelma | 30 |
| 9 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 31 |
| 10 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTUTKIMUKSEN TULOKSET | 33 |
| 10.1 Taustatietoihin liittyvien kysymysten tulokset..... | 34 |
| 10.2 Tasa-arvoon liittyvien kysymysten tulokset..... | 36 |
| 10.3 Yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten tulokset..... | 38 |
| 10.4 Työilmapiiriin liittyvien kysymysten tulokset | 47 |
| 10.5 Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamiseen liittyvien kysymysten tulokset | 49 |
| 10.6 Palkkaan liittyvien kysymysten tulokset | 52 |
| 10.7 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen liittyvien kysymysten tulokset | 54 |
| 11 KANKAANPÄÄN KAUPUNGILLE LAADITTU TASA-ARVOSUUNNITELMA..... | 57 |
| 12 KANKAANPÄÄN KAUPUNGILLE LAADITTU YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA | 62 |
| 13 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO..... | 65 |
| LÄHTEET | |
| LIITTEET | |

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön kohdeorganisaatio on Kankaanpään kaupunki. Kohdeorganisaatio valikoitui sattumalta lähinnä siitä syystä, että se sijaitsee lähellä molempia tutkimuksen tekijöitä. Toinen opinnäytetyön tekijöistä kävi Kankaanpään kaupungin virastotalolla tiedustelemassa olisiko Kankaanpään kaupungilla tarvetta opinnäytetyölle. Kankaanpään kaupunki päätti lähteä mukaan opinnäytetyöprosessiin ja sieltä tuli useampikin mahdollinen aihe opinnäytetyölle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus on aina kiinnostanut opinnäytetyöntekijöitä ja lisäksi Kankaanpään kaupungin edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on vuodelta 2013, joten se kaipaa päivitystä. Aihe valikoitui siis Kankaanpään kaupungin tarpeesta ja opinnäytetyöntekijöiden mielenkiinnosta sekä aiheen ajankohtaisuuden näkökulmasta.

Opinnäytetyömme teoriaosuudessa perehdymme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lainsäädäntöön perustuslain, tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain, työsopimuslain ja työturvallisuuslain näkökulmasta. Syvennyimme myös siihen, miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista valvotaan. Käsittelemme tasa-arvovaltuutetun, yhdenvertaisuusvaltuutetun, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä työsuojeluviranomaisen toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä. Lisäksi teoriaosudessa selvitetään mitä on häirintä ja syrjintä sekä millaisia syrjintäperusteita on. Koska opinnäytetyömme käsittelee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä, esittelemme teoriaosudessa millaisia toimenpiteitä työpaikalla voidaan käyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämässä. Teoriaosassa käymme myös läpi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen liittyviä seikkoja.

Työelämä muuttuu koko ajan ja se tuo haasteita myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Vaikka muutoksen tuulet työelämässä puhaltavatkin voimakkaasti, pitää työpaikoilla entistäkin paremmin varmistaa, että jokaisen työntekijän tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu toteutuu työpaikan arjessa. Työntekijöiden tasa-arvoinen ja

yhdenvertainen kohtelu vaikuttaa positiivisella tavalla niin työhyvinvointiin kuin työn tuottavuuteenkin. (Akavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma 2019, 2.)

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Työ tuli toimeksiantona Kankaanpään kaupungin hallinto- ja henkilöstöjohtajalta. Kankaanpään kaupunki tarvitsee lain velvoittaman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jonka avulla saadaan kuva tämän hetken tilanteesta ja jonka avulla voidaan turvata tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen myös tulevaisuudessa. Tutkimus kattaa kaikki Kankaanpään kaupungin työntekijät eli noin 500 henkilöä. Tutkimuksen kohteena on siis usean eri työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä ja heidän esimiehiään. Henkilöiden sukupuolijaottelussa palkan keskiarvoinen määrä toimii myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mittarina. Siksi palkka on myös asia, jonka avulla saadaan vertailutietoa tasa-arvosta ja sen toteutumisesta. Tässä yhteydessä on tarkoitus tehdä myös palkkakartoitus, joka on tärkeä osa tasa-arvoa ja tasa-arvosuunnitelmaa. Tutkimus tehdään siksi, jotta päästään kiinni yhteisön mahdollisiin ongelma-kohtiin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on syventyä teoreettisella tasolla tasa-arvoon sekä yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Teoria keskittyy tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen johtamisen ja lain näkökulmasta sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kartoittamisen näkökulmasta. Teoreettisella perustelulla on tarkoitus johdattaa opinnäytetyö tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tämän hetken arvioinnin jälkeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen.

Tutkimuksessa on tarkoitus hyödyntää henkilöstölle tehtävää kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Henkilöstölle tehtävässä kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus luoda pohja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiselle. Tutkimuksessa selvitettäviä asioita ovat henkilöstön taustatiedot, työaika ja urakehitys.

Tutkimuksen kannalta oleellisia asioita ovat myös selvittää työyhteisön rakennetta, saada käsitys työilmapiiristä, henkilöstön jaksamisesta, mahdollisesta häirinnästä tai työpaikkakiusaamisesta, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta työyhteisössä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen toteutetaan yhteistyössä toimeksiantajayhteisön kanssa. Tutkijat tulevat laatimaan teoriaan pohjautuvan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen lähtökohdan selvittämisen jälkeen tutkijat määrittelevät kehittämistavoitteet, joiden pohjalta yhteisö voi etsiä ratkaisutoimia. Opinnäytetyön tarkoituksena on toteuttaa yhteisön jäsenille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jossa kartoitetaan organisaation tämänhetkistä tilannetta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa yhteisön käyttöön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoittamisesta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta hyötyvät useat osapuolet. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisessa hyötyä voidaan nähdä siinä, mihin asioihin rekrytoidessa tulee kiinnittää huomiota sekä minkälaisia koulutus- ja kehittämistarpeita yhteisöllä on. Suunnitelma tuo myös ilmi, kuinka työsuorituksia toteutetaan ja kuinka niitä arvioidaan, mitkä ovat johtamiskäytännöt ja minkälaisia ovat johtamiskäytännöt, kuinka henkilöstöä palkitaan, minkälaiset ovat työolosuhteet ja toteutuuko yhteisössä työhyvinvointi tai esiintyykö epäasiallista käytöstä jollain tasolla. Tutkijoiden mielestä työ on mielenkiintoinen, sekä edistää tutkijoiden omien tavoitteiden lisäksi myös yhteisön tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta ja yhteiskunnallista tasa-arvon ylläpitämistä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kartoittaminen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaolo ovat myös yhteisön johdolle tärkeä työkalu ylläpitää työyhteisön motivaatiota.

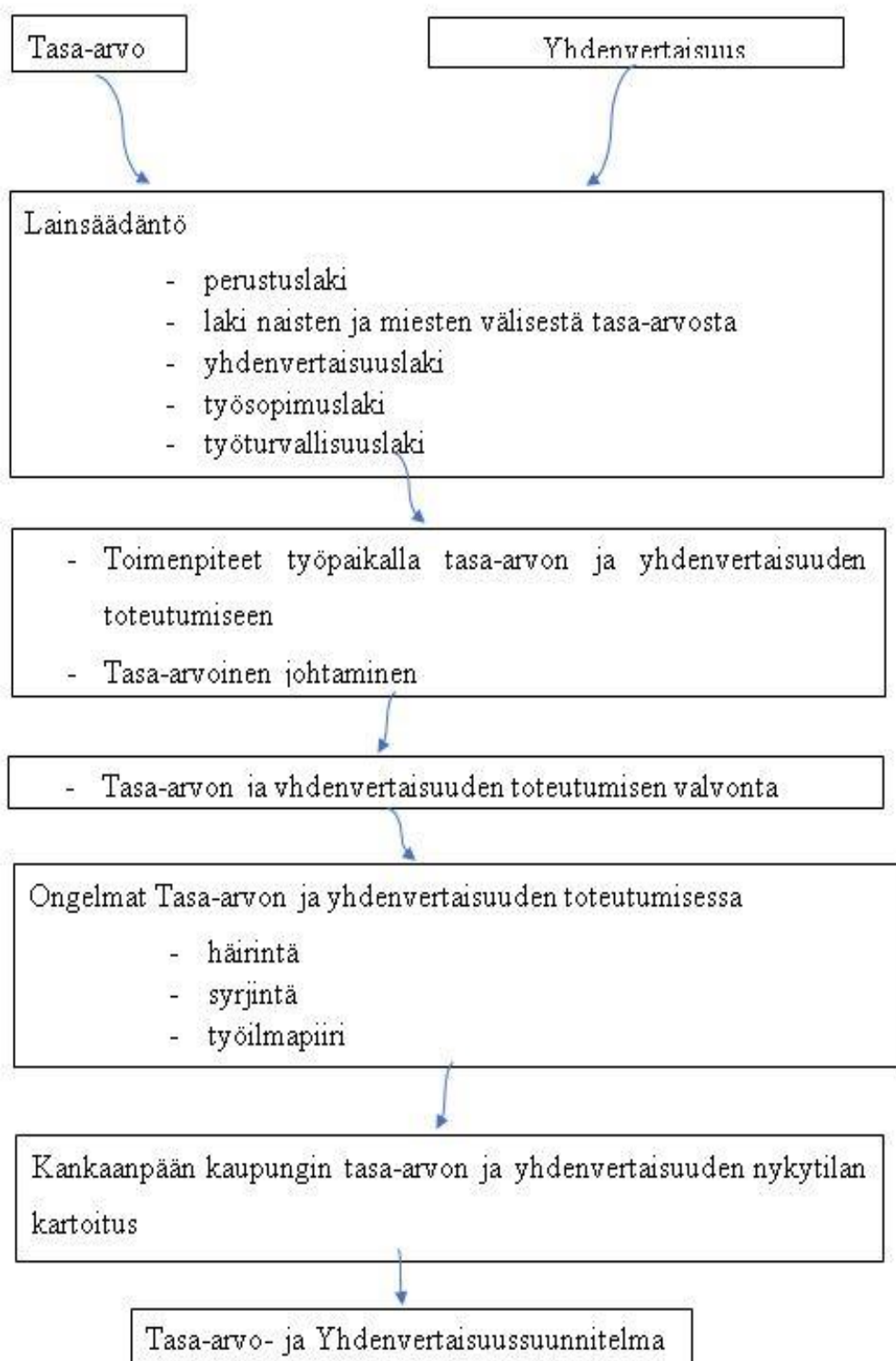
Opinnäytetyön tavoitteena on teettää yhteisön jäsenille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka avulla selvitetään, millainen on yhteisön tilanne tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa yhteisön käyttöön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Opinnäytetyö jättää organisaation vastuulle mahdollisten toimenpide-ehdotusten käyttöön ottamisen sekä tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman jatkoseurannan.

Tutkimuskysymykset:

- Mitä on tasa-arvo ja yhdenvertaisuus?
- Toteutuuko yhteisössä nykytilanteessa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus?
- Miten yhteisön toimintaa tulisi parantaa, jotta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toteutuisi lakien mukaisesti?

2.2 Käsitteellinen viitekehys

Opinnäytetyön käsitteellinen viitekehys lähtee liikkeelle yhteisön tarpeesta kartoittaa yhteisön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen ja laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhtä tärkeänä tekijänä on laki, joka asettaa vaatimuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Tärkeänä käsitteellisen viitekehysten lähtötasona on myös tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen johtamisen merkitys yhteisössä ja lisäksi työnantajan tekemät toimenpiteet työpaikalla, jotka lisäävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Seuraavana tasona on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valvonta työpaikalla. Käsitteellisen viitekehysten viimeisinä tasoina ovat selvitys tasa-arvosta, tulosten analysoinnista ja niiden pohjalta tehty suunnitelma kehitysmenetelmistä ja tarvittavista toimenpiteistä.



3 TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA KOSKEVA LAIN- SÄÄDÄNTÖ

3.1 Perustuslaki

Suomen perustuslaki takaa kaikille kansalaisille yhtäläiset perusoikeudet. Perustuslain 2. luvun 6 § mukaan lain edessä kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia, eikä ketään saa ilman erityistä hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan toiseen nähden iän, alkuperän, sukupuolen, kielen, uskonnon, vammaisuuden, terveydentilan, mielipiteen tai jonkin muun henkilöön liittyvän perusteen takia. Lapsia on perustuslain 2. luvun 6 § mukaan myös kohdeltava yksilöinä tasa-arvoisesti. Lasten on myös saatava kehitystasonsa mukaisesti vaikuttaa omaan itseensä liittyvissä asioissa. Yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä on myös edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tämä koskee erityisesti työehtoja ja palkkausta. (Perustuslaki 731/1999 6 §.) Suomessa perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisen turvaaminen on Julkisen vallan tehtävä. (Perustuslaki 731/1999 22§).

3.2 Tasa-arvolaki

Tasa-arvosta säädetään tasa-arvolaisissa. Jokaisella ihmisellä on oltava sukupuolesta riippumattomat oikeudet ja velvollisuudet Suomessa. (Hyttinen & Korte 2019, 111.) Tasa-arvolain 6 § säättää, että työnantajan velvollisuutena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Työnantajan tulisi pyrkiä siihen, että avoimiin työtehtäviin hakisi molempien sukupuolten edustajia. Työnantajalla on myös velvollisuus edistää miesten ja naisten tasapuolista sijoittumista työtehtäviin ja antaa samanlaiset ja yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla. Työnantajalla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoisuutta myös työehdoissa. Tasa-arvoinen kohtelu työehdoissa tarkoittaa tässä yhteydessä erityisesti palkkausta. Työnantajan on myös kehitettävä työolosuhteita molemmille sukupuolille sopiviksi. Myös työn ja perhe-elämän yhtensovittamisen helpottaminen kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Työnantajan on toiminnassaan pyrittävä myös ennaltaehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää. (Painetoja 2017, 121, Tasa-arvolaki 609/1986 6§.) Suomessa Tasa-arvovaltuutettu ja

yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista. (työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut).

3.3 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain pääasiallinen tehtävä on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Lain tarkoituksena on myös tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeusturvaa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 1 §.) Työnantajan on yhdenvertaisuuslain mukaan arvioitava, miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla. Lisäksi työnantajan on myös kehitettävä työoloja ja sellaisia toimintatapoja, joita käytetään henkilöstöä valittaessa ja henkilökuntaan liittyviä päätöksiä tehtäessä. Yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden on oltava olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia. (Valkonen & Koskinen 2018, 59, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 2.luku 7§.) Jos työnantajan palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, tulee työnantajalla olla yhdenvertaisuutta edistävästä toimista suunnitelma. Yhdenvertaisuutta edistävästä toimista ja niiden vaikuttavuudesta työnantajan on käytävä vuoropuhelua henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 2.luku 7§.)

3.4 Työsopimuslaki

Työnantajalla on työsopimuslain mukaan velvollisuus edistää suhdetta työntekijöihin ja sekä edistää työntekijöiden välisiä keskinäisiä suhteita. Työnantajalla on velvollisuus pitää huolta siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään myös tilanteissa, joissa yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä kehitetään tai muutetaan. Työnantajan tulee myös edistää työntekijöiden mahdollisuutta kehittyä kykyjensä ja taitojensa mukaisesti ja näin auttaa työntekijöitä etenemään työurallaan. (Työsopimuslaki 55/2001 2. luku 1 §.)

Työsopimuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Tästä säädöksestä poikkeaminen on mahdollista ainoastaan, jos työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen se on perusteltua. (Työsopimuslaki 55/2001 2. luku 2 §.) Työnantaja ei saa soveltaa huonompia työehtoja määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa pelkästään kestoajan tai työajan pituuden vuoksi kuin

muissa työsuhteissa, ellei siihen ole perusteltua syytä. (Työsopimuslaki 55/2001 2. luku 2 §.)

3.5 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoituksena on edistää ja parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita, jotta työntekijöiden työkyky pystyttäisiin turvaamaan ja ylläpitämään. Työturvallisuuslain tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä tai työympäristöstä aiheutuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002 1. luku 1 §.)

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työhön liittyen. Työnantajan on siis huomioitava työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvät asiat. Lisäksi työnantajan on huomioitava työntekijöiden henkilökohdaisiin edellytyksiin liittyvät asiat. Puhutaan siis työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. (Työturvallisuuslaki 738/2002 2. luku 8 §.)

Mikäli työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa, tulee työnantajan aloittaa käytettävissä olevat keinot tilanteen korjaamiseksi heti kun on saanut asiasta tiedon. (Työturvallisuuslaki 738/2002 5. luku 28 §.)

4 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISEN VALVONTA

Tasa-arvolain eli Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säätää myös lain toteutumisen valvonnasta. Tasa-arvon toteutumista valvoo niin yksityisessä kuin julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. (Tasa-arvolaki 609/1986 16 §.) Yhdenvertaisuuden toteutumista valvoo yhdenvertaisuuslain mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ja työsuojeluviranomainen. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 4.luku 18 §.)

4.1 Tasa-arvovaltuutettu

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain toteutumista. Tasa-arvovaltuutettu toimii oikeusministeriön yhteydessä ja tasa-arvovaltuutetun nimittää valtioneuvosto. Tasa-arvovaltuutettu nimitetään 5 vuodeksi kerrallaan. (Laki tasa-arvovaltuutetusta 1328/2014 1§.) Tasa-arvovaltuutetulla on monia erilaisia tehtäviä. Näitä tasa-arvovaltuutetun tehtäviä ovat:

- Valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista.
- Valvoa syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista.
- Aloitteilla, neuvoilla ja ohjeilla edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista.
- Antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta käytäntöön.
- Seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla.
- Valvoa myös sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan toteutumista.

(Laki tasa-arvovaltuutetusta 1328/2014 2§, Tasa-arvo.fi [www-sivut](http://www.tasa-arvo.fi).)

Jos henkilö epäilee joutuneensa syrjinnän tai häirinnän kohteeksi, on hänellä mahdollisuus pyytää tasa-arvovaltuutetulta neuvoja ja ohjeita tilanteen ratkaisuun. Mikäli tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että kyseessä on tasa-arvolain velvoitteiden rikkominen, on tasa-arvovaltuutetun pyrittävä korjaamaan tilanne ohjeiden ja neuvojen avulla. Tasa-arvovaltuutetulla on mahdollisuus viedä tasa-arvolain vastainen toiminta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. (Tasa-arvo.fi [www-sivut](http://www.tasa-arvo.fi).)

Mikäli työnantaja tai oppilaitos ohjeista ja neuvoista huolimatta rikkoo velvollisuuttaan laatia lain mukainen tasa-arvosuunnitelma, on tasa-arvovaltuutetulla oikeus vaatia tasa-arvosuunnitelma laadittavaksi määräajassa. Mikäli tämäkään ei tuota tulosta tasa-arvovaltuutettu voi viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle ja esittää, että lautakunta vaatisi työnantajaa tai oppilaitosta laatimaan lain edellyttämän tasa-arvosuunnitelman. Määräystä voidaan tehostaa uhkasakolla. (Tasa-arvo.fi [www-sivut](http://www.tasa-arvo.fi).)

Tasa-arvovaltuutetulla on tietojensaantioikeus, mikä tarkoittaa tasa-arvovaltuutetun oikeutta saada eri viranomaisilta tietoja valvontatehtävän suorittamista varten. Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tiedot maksutta ja salassapitosäännösten estämättä. Mikäli on syytä epäillä, että tasa-arvolain määräyksiä on rikottu tai jätetty

noudattamatta on tasa-arvovaltuutetulla oikeus suorittaa tarkastus oppilaitokseen, työpaikalle, etujärjestöön tai tavaran ja palvelujen tarjoajan liiketiloihin. (Tasa-arvo.fi www-sivut.)

Tasa-arvovaltuutettu voi myös avustaa syrjinnänkohteeksi joutunutta henkilöä oikeudenkäynnissä. Avustaminen oikeudenkäynnissä on mahdollista, jos se koskee hyvityksen tai korvauksen saamista ja jos asialla on huomattava merkitys tasa-arvolain soveltamisen kannalta. (Tasa-arvo.fi www-sivut.)

4.2 Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Oikeusministeriön yhteydessä toimii yhdenvertaisuusvaltuutettu, joka työskentelee yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton. (Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 1326/2014 1§.) Mikäli henkilö on kokenut tai havainnut syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella on mahdollista kääntyä yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen. Tehtävänä yhdenvertaisuusvaltuutetulla on edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua havaitsemiinsa syrjintätapauksiin. (Syrjintä.fi www-sivut 2020.)

Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta säättää tarkemmin yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävistä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviä ovat:

- Laatia ja teettää selvityksiä, tehdä aloitteita ja julkaista raportteja
- Neuvojen ja lausuntojen antaminen
- Koulutuksen, kasvatuksen ja tiedotuksen edistäminen
- Eurooppalaiseen ja kansainväliseen yhteistyöhön osallistuminen
- Seurata toimialallaan Suomen kansainvälisten ihmisoikeuksiin liittyvien velvoitteiden noudattamista ja kansallisen lainsäädännön toimivuutta.
- Ihmiskauppaan liittyvien ilmiöiden seuraaminen
- Muualla lainsäädännössä yhdenvertaisuusvaltuutetulle säädetyt tehtävät

(Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 1326/2014 3§.)

Yhdenvertaisuusvaltuutetun työ on käytännön tasolla esimerkiksi yksittäisten tapausten neuvontaa, yksittäisten tapausten selvittämistä, sovinnon edistämistä, kouluttautumista, tiedon keräämistä, lainsäädäntöön ja viranomaisten käytäntöihin vaikuttamista ja oikeudellista apua. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus saada myös salassa pidettäviä tietoja valvontatehtävänsä suorittamiseksi. (Syrjintä.fi www-sivut 2020.)

4.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta toimii oikeusministeriön yhteydessä ja on itsenäinen ja riippumaton lautakunta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ratkaisee yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaan sille kuuluvat asiat. (Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta 1327/2014 1§.)

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvoo yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa sekä yksityisessä toiminnassa. Sen sijaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle ei kuulu yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta työelämässä. Myöskään yksityiseen- ja perhe-elämään kuuluvat asiat sekä uskonto eivät kuulu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaan. (Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan www-sivut 2020.)

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävänä on yhdenvertaisuuslain mukaan vahvistaa osapuolten sopima sovinto syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa, ellei sovinto ole lain vastainen tai kohtuuton tai loukkaa sivullisen oikeutta. Kun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten sopiman sovinnon laitetaan se täytäntöön, kuten lainvoimainen tuomio. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 20§.) Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus sakon uhalla kieltää syrjivä toiminta tai menettely sekä tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen tietyssä ajassa sekä vahvistaa tehtyjä sovintoja. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut.)

4.4 Työsuojeluviranomainen

Työsuojeluviranomaisen toimivallasta ja tehtävistä säädetään yhdenvertaisuuslaissa 22 §:ssä. Julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa, työsuhteessa, työharjoittelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa sekä työhönotossa yhdenvertaisuuslain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen siten kuin yhdenvertaisuuslaissa ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa säädetään. (Leppänen 2015, 212, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 22§.)

Työsuojeluviranomaisen saatua tiedon syrjintävalituksesta ryhtyy työsuojeluviranomainen työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa säädettyihin toimiin, jos syrjintävalitus antaa siihen aiheen. (Leppänen 2015, 212, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 22§.) Työsuojeluviranomainen valvoo syrjinnän ja vastatoimien kieltojen sekä työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisveloitteen noudattamista. Työnantajalla on velvollisuus määrättäessä yksilöidä työsuojeluviranomaiselle yhdenvertaisuuden edistämistoimet ja näin osoittaa, että on täyttänyt yhdenvertaisuussuunnittelovelvoitteensa. (Leppänen 2015, 213.)

Työelämässä tapahtuvia syrjintäepäilyjä voi työsuojeluviranomainen selvittää monella eri tavalla. Työsuojeluviranomainen voi esimerkiksi tehdä työpaikkakäynnin ja jutella työntekijöiden kanssa. Työsuojeluviranomaisella on myös oikeus vaatia työnantajalta nähtäväkseen yhdenvertaisuussuunnitelma. Työsuojeluviranomaisella on myös oikeus saada nähtäväkseen muitakin asioita, jotka työnantajalla tulee olla kirjallisessa muodossa. (Leppänen 2015, 213.)

Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan ei kuulu tasa-arvolain noudattamisen valvonta. Työsuojeluviranomainen ei siis valvo sukupuolisyrynnän kiellon noudattamista. (Ah-tela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 299.)

5 TASA-ARVOON JA YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVÄT ONGELMAT TYÖPAIKALLA

5.1 Käsky tai ohje syrjiä

Ohje tai käsky syrjiä voi olla velvoite, toimintaohje tai opastus, joka saa aikaan syrjintää. Käskyn tai ohjeen antajalla pitää olla asema tai toimivalta käskyn tai ohjeen saajaa kohtaan, kuten esimiehellä on työntekijää kohtaan. Työkaverin toiselle työkaverille antama ohje tai käsky ei täytä määritelmää. Syrjinnän määritelmä täyttyy myös silloin, kun toimivallan tai aseman haltija antaa ohjeen tai käskyn syrjiä, mutta ohjeen tai käskyn saaja jättää tätä noudattamatta. (Leppänen 2015, 43.) Vaikka käsky tai ohje syrjiä ei johtaisi tekoon, se on silti tulkittava syrjinnäksi. Koska vain työnantajaa koskee hyvitysvelvollisuus, pitää syrjintäkäskyn tai -ohjeen antajan olla esimiesasemassa. (Nieminen 2005, 142.)

5.2 Häirintä ja epäasiallinen toiminta

Häirinnän toteamisessa on oleellista toisen henkilön loukkaaminen, eikä vertailua toiseen henkilöön tarvita. Häirinnän tunnusmerkkinä on myös se, että häiritsijän toiminta on häirinnän kohteelle ei-toivottua. Häirinnän kohteen on ilmaistava häiritsijälle toiminnan olevan häiritsevää. Häirinnäksi voidaan luokitella myös sellaisia tekoja, jotka eivät ole luonteeltaan seksuaalisia. Häirintä koskee sellaisia tilanteita, jotka liittyvät työntekijän työhön tai työolosuhteisiin. (Nieminen 2005, 149–150.)

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Myös työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työturvallisuudesta. Häirintä ja epäasiallinen käytös ovat työssä epäkohtia, jotka työnantajan on poistettava käytössä olevin keinoin. Häirintä ja epäasiallinen käytös voivat aiheuttaa työntekijälle terveyttä uhkaavan vaaran tai haittatekijän. Työntekijän tulee voida antaa selvitys tai muu konkreettinen näyttö ristiriitatilanteesta työnantajalle, jotta työnantajalla on selvitysvelvollisuus ja toimintavelvollisuus asian ratkaisemiseksi. Tilanteen selvittämiseen käytettävän keinon on aina oltava luonteeltaan mahdollisimman lievä. (Valkonen & Koskinen 2018, 461–464.)

5.3 Syrjintäperusteet

5.3.1 Sukupuolisyrjintä

Sukupuoleen tai sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä on kiellettyä. Tämä sisältää sen, että on kiellettyä syrjiä myös sukupuoli-ilmaisun perusteella. Sukupuoli-identiteetti koskee henkilön omaa kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-ilmaisu käsittää henkilön tapaa, käytöstä tai sukupuoleen liittyvää pukeutumista. Syrjinnän säännöksiä sovelletaan myös silloin, kun henkilön fyysiset, sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisiä. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä on kyse silloin, kun henkilö saatetaan eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella. Syrjinnästä on kyse myös silloin, kuin jokin neutraalilta vaikuttava toimenpide saattaa henkilön epäedulliseen asemaan sukupuolen vuoksi. Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuoli-ilmaisuun liittyvä seksuaalinen häirintä on syrjintää. Häirinnän ei tarvitse olla luonteeltaan seksuaalista, sillä häirintää on myös ei-toivottu käytös, joka loukkaa henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta tai käytös on uhkaavaa, vihamielistä, halventavaa tai ahdistavaa. Syrjinnästä ei ole kyse silloin kun pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen, kuten tasa-arvon edistämiseen. (Tasa-arvo.fi www-sivut.)

5.3.2 Ikäsyrjintä

Henkilön ikä sellaisenaan ei saa olla perustelu rekrytointiin tai työsuhteen päättämiseen. Ikäsyrjinnässä on otettava huomioon tilanteeseen vaikuttavien asioiden kokonaisuus. Erilaiseen kohteluun asianmukaisia syitä voivat olla esimerkiksi ammatillista koulutusta koskevat syyt, työllisyyspolitiikkaa koskevat syyt, työmarkkinoita koskevat syyt tai erilainen kohtelu voi johtua ikärajoista, jotka on asetettu eläke-etuuksien tai työkyvyttömyysetuuksien saamiselle. Eriyttäminen on sallittua iän perusteella palkkaehdoissa ja irtisanomisehdoissa. Ikäkriteeri rekrytoinnissa on oltava perusteltavissa esimerkiksi niin, että autonkuljettaja tarvitsee ajokorttia tai tiettyyn rooliin haetaan tietyltä ikähaarukalta näyttelijää, mutta esimerkiksi työn fyysistä kuormittavuutta ei voida kuitenkaan perustella ikäkriteerillä. (Valkonen & Koskinen 2018,79–85.)

5.3.3 Etninen syrjintä

Etninen syrjintä on syrjinnän muoto, jonka kohteena ovat henkilöt, joita syrjitään kansallisen alkuperän vuoksi. Kansallisen alkuperän tunnusmerkkejä ovat kieli, syntyperä, nimi, sukulaisuus, asuinalue, uskonto, taide, tapakulttuuri ja taloudelliset siteet. Etninen ryhmä voi myös tarkoittaa kansallista valtaväestöä, maahanmuuttajia tai kansallista vähemmistöä. Vain harvoin voidaan edellyttää työnhakijalta tiettyä kansalaisuutta tai alkuperää. Stereotyyppinen näkemys etnisestä alkuperästä ei ole peruste edellyttää henkilöltä tiettyä alkuperää tai kansalaisuutta. Hyväksyttävä syy edellyttää työnhakijalta tiettyä etnistä alkuperää on esimerkiksi se, että haetaan työntekijää edustamaan kyseistä etnistä väestöä. Kielitaidon vaatimus voidaan työnhakijalta vaatia vain silloin kuin työtehtävä sitä erityisesti edellyttää. Työsuhteessa palkan määrä ei saa olla perusteltu etnisen alkuperän nojalla. (Leppänen 2015, 74–75,78)

5.3.4 Mieliipide, vakaumus ja poliittinen toiminta

Syrjintäperusteena mieliipide tarkoittaa mieliipiteen ilmaisua ja mieliipiteeseen liittyvää syrjinnän kieltoa. Mieliipiteenvapaus on henkilön oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoa. Jos mieliipide muodostaa vakaumuksen tai mieliipide tulee esiin poliittisena toimintana, on syrjinnän peruste silloin vakaumukseen liittyvä syrjintä tai poliittiseen toimintaan liittyvä syrjintä. Poliittisen toiminnan tunnusmerkkinä on toimiminen poliittisessa puolueessa. Yhdistymisvapaus antaa luvan kuulua yhdistykseen, mukaan lukien ammatilliset yhdistykset sekä pitää sisällään vapauden järjestäytyä etujen valvomiseksi. Syrjinnän kielto koskee kaikkia henkilöitä siitä huolimatta, ovatko he järjestäytyneitä vai eivät. Kiellettyä on myös estää tai rajoittaa henkilöä osallistumasta yhdistystoimintaan. Poikkeuksena pidetään sellaista tilannetta, että virkatehtävä on ristiriidassa yhdistystoiminnan kanssa. (Leppänen 2015,98–99,103–104.)

5.3.5 Perhesuhteet

Eriarvoiseen asemaan saattaminen on kiellettyä henkilön perhesuhteiden vuoksi. Perhesuhteilla tarkoitetaan sitä, onko henkilö avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, avoliitossa, naimaton, leski tai eronnut. Henkilöä ei saa myöskään jättää rekrytoimatta

perhesuhteiden vuoksi, vaikka tällä asialla olisi hakijalle itselleen merkitys. Työsuhteessa olevaa työntekijää ei saa saattaa eriarvoiseen asemaan työsuhteen aikana, poikkeus tässä tilanteessa koskee tietyin edellytyksin oikeutta perhevapaisiin. Perhevapaisiin perustuva syrjintä kattaa syrjinnän koskien äitiysvapaata, isyysvapaata, erityisäitiysvapaata, vanhempainvapaata, hoitovapaata tai osittaista hoitovapaata. Syrjintää, joka koskee esimerkiksi poissaoloa lapsen sairauden vuoksi, tarkastellaan terveydentilan tai vammaisuuden näkökulmasta. (Leppänen 2015,119–121.)

5.3.6 Terveydentila ja vammaisuus

Terveydentilaan vaikuttavat tekijät, kuten alkoholi, huumeet tai tupakka eivät saa syrjintäsuojaa terveydentilana. Terveydentilaksi katsotaan kuitenkin liitännäissairaudet, jotka ovat johtuneet alkoholin liikakäytöstä, tupakoinnista tai huumeidenkäytöstä. Fyysinen kunto on myös tekijä, joka vaikuttaa terveydentilaan, mutta saa syrjintäsuojan vasta, kun fyysisen kunnon tila aiheuttaa liitännäissairauden. Vammaisuudella tarkoitetaan sitä, että henkilö on rajoittunut toimimaan elinpiirissään normaalisti sairauden tai tapaturman vuoksi, tai vamma voi olla syntyperäinen. Vammaisuuden käsite toteutuu, kun henkilöllä on pitkäaikainen lääkärin toteama fyysinen, psyykinen tai henkinen rajoite, joka muiden esteiden kanssa estää henkilön täysimääräisen osallistumisen työelämään. (Leppänen 2015,122–123.)

5.3.7 Seksuaalinen suuntautuminen

Eriarvoiseen asemaan saattaminen ei ole sallittua seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Seksuaalisen suuntautumisen käsite pitää sisällään heteroseksuaalisuuden, homoseksuaalisuuden ja biseksuaalisuuden, näistä seksuaalivähemmistöjä ovat homoseksuaalit ja biseksuaalit. Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan esimerkiksi transsukupuolisia, muunsukupuolisia ja intersukupuolisia. Pelkkään seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva työsuhteen purkaminen tai rekrytoimatta jättämiseen perustuva menettely ei ole sallittua. Varauksellinen tai kielteinen suhtautuminen muiden työntekijöiden osalta ei saa olla peruste rekrytoimatta jättämiseen. (Leppänen 2015, 154–155.)

6 TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEEN TYÖPAIKALLA

6.1 Samapalkkaisuus

Palkkauksessa henkilöä ei saa syrjiä sukupuolen perusteella. Syrjinnäksi katsotaan, jos työnantaja ilman hyväksyttävää perustetta soveltaa palkkauksessa työntekijöitä epäedullisempiin palkkaehtoihin tai palvelussuhteen ehtoihin. Palkan määräytymisperusteet eivät saa olla sukupuolisidonnaisia. Myös palkanosien on täytettävä tasa-arvon vaatimus. Samapalkkaisuudessa verrataan työn sisältöä ja vaatimuksia toisiinsa ja sitä, kuinka työt vastaavat toisiaan vaativuudeltaan ja samanarvoisuudeltaan. Eriarvoiseen asemaan ei saa myöskään asettaa vanhemmuuteen, perhehoitoon tai raskauteen liittyvien syiden vuoksi. Syrjintään, joka tapahtuu raskauden perusteella, ei vaadita vertailuun konkreettista henkilöä. Työntekijän on osoitettava joutuneensa huonompaan asemaan kuin saman työnantajan palveluksessa oleva toista sukupuolta oleva henkilö. Syrjityksi tulleen tulee myös osoittaa töiden olevan vertailukelpoisia keskenään. Jos palkkaeroja havaitaan, on syntyvät palkkaerot pystyttävä todistamaan. Työnantaja voi perustella hyväksyttävän, objektiivisen syy todetulle palkkaerolle, joka ei johdu sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä. (Nieminen 2005, 104–105.)

6.2 Rekrytointi

Rekrytoinnin haastattelulomakkeessa on hyvä kysyä vain asioita, jotka ovat työsuhteen kannalta tarpeellisia. Rekrytointi-ilmoituksessa on otettava huomioon työn sopivuus sekä naisille että miehille. Myös rekrytointi-ilmoituksen kuviin, että rekrytointitilaisuuksiin on hyvä ottaa mukaan miehiä ja naisia. (Skurnik-Järvinen 2016, 82.)

Rekrytoitaessa työnantaja ei saa ilmoittaa työpaikkaa haettavaksi sukupuolen perusteella. Kielletty ilmoittelu koskee sekä työpaikkaa että koulutuspaikkaa. ilmoituksessa ei saa käydä ilmi, että paikka on tarkoitettu vain miehelle tai naiselle. Sallittu poikkeus voi koskea kuitenkin esimerkiksi näyttelijän työtä. Poikkeuksen voi tehdä myös esimerkiksi työn henkilökohtaisuuden vuoksi tai tehdyn tasa-arvosuunnitelman perusteella. (Nieminen 2005, 65.)

6.3 Ura- ja henkilöstön kehittäminen

Uralla etenemismahdollisuuksissa pitää huomioida tasa-arvoa parantavat toimenpiteet. Koulutustarjonnan mahdollistamisen tulisi olla yhdenvertaista sukupuolesta riippumatta. Jos tutkimuksessa ilmenee sukupuolten välisiä eroja, tulisi kiinnittää huomiota koulutukseen ja asenteisiin. Uralla etenemisen edistämisen on oltava perusteltua, jos eroja ilmenee. Sukupuolijakauman tasaaminen on pitkän aikavälin prosessi ja se voidaan ottaa huomioon useissa tilanteissa. (Skurnik-Järvinen 2016, 82–83.)

Henkilöstön kehittämisessä on hyvä ottaa huomioon ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet, työn ja perhe-elämän tasapainottaminen ja osatyökykyisten työllistämisperiaatteet sekä työjärjestelyjen joustavuus. Henkilöstön kehittämistä varten luodaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa otetaan huomioon organisaation tarpeet ja erityispiirteet. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ei velvoita työnantajaa toteuttamaan suunnitelmaa, mutta seurannassa on hyvä käydä läpi suunnitelman mahdollinen toteutumattomuus ja suunniteltujen koulutusten todellinen tarve. Henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuus vaikuttaa positiivisesti henkilöstön motivaatioon ja työtyytyväisyyteen. (Skurnik-Järvinen 2016, 41–42.)

6.4 Työ ja perhe

Lainsäädännössä on useita mainintoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Siksi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on hyvä ottaa huomioon tasa-arvosuunnittelussa. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen voi käytännössä tarkoittaa työvuorosuunnittelua perhevelvollisuudet huomioiden ja liukuvien työaikojen mahdollistamista. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa voidaan käyttää myös helpottavia toimenpiteitä, kuten palaverikäytäntöjen suunnittelua tai etätöiden mahdollistamista. Tärkeää on myös huomioida suhtautumista perhevapaiden käyttöön ja työhön palaamisen helpottamista perhevapaan jälkeen. (Skurnik-Järvinen 2016, 83–84.)

6.5 Positiivinen erityiskohtelu

Positiivisen erityiskohtelun on tarkoitus turvata ja parantaa tietyn ryhmän asemaa tai olosuhteita. Positiiviseen erityiskohteluun oikeuttaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjinnästä johtuvien haittojen poistaminen tai ehkäiseminen. Positiivisella erityiskohtelulla voidaan parantaa myös sellaisten henkilöiden tukea, joiden heikompi asema ei johdu syrjinnästä. Erityisesti rekrytoinnissa positiivisen erityiskohtelun kannalta on huomioitava, että valintapäätökset perustuvat tapauskohtaiseen harkintaan, jonka on edistettävä yhdenvertaisuutta. Päätös positiivisesta erityiskohtelusta on sisällytettävä työpaikkailmoitukseen ja se on tehtävä etukäteen. (Syrjinta.fi www-sivut 2020.)

Positiivista erityiskohtelua voidaan soveltaa työhönoton lisäksi uralla etenemisessä. Tarkoituksena on mahdollistaa yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua tehtäviin ja yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Hyväksytyä on suosia aliedustettua sukupuolta menemättä suosimisessa kuitenkaan liian pitkälle. Pelkästään se, että sukupuoli on aliedustettuna esimerkiksi jossain ammattialalla, ei saa olla rekrytointiperuste. Positiivisen erityiskohtelun tulee olla perusteltua, suunniteltua ja suunnitelmallista. (Nieminen 2005, 83.)

7 TASA-ARVO JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

7.1 Tasa-arvo

Tavallisessa arkikielessä tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten samanarvoisuutta ja heillä on samoja oikeuksia riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Oikeudellisesti puolestaan tasa-arvolla tarkoitetaan miesten ja naisten välistä samanarvoisuutta. Tasa-arvoilmaisuuksiin sisältyy myös ihmisen sukupuoli-identiteetti ja sukupuoli-ilmaisuuksiin. Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa sitä, että mies voi tuntea olevansa nainen ja vastaavasti nainen voi tuntea olevansa mies. Sukupuolen ilmaisu on sukupuolen esiintuomista käytöksellä tai vaatetuksella tai jollain muulla keinolla. Tasa-arvosta säädetään tasa-arvolaissa. (Hyttinen & Korte 2019, 111.)

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan myös naisten ja miesten erilaisten elämäkokemusten ja erilaisten elämäntilanteiden ja tarpeiden huomioimista tasapuolisesti. Työelämässä sellaisia työtehtäviä ja aloja, joissa on mies- ja naisemmistöjä, arvostetaan samalla tavalla. Lisäksi sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan perinteisiä sukupuolinormeja laajentavan käyttäytymisen arvostamista ja erilaisia sukupuoli-identiteettejä kuten mies, nainen ja muunsukupuolinen kunnioittamista. Nykyään Suomessa tulisi myös pyrkiä siihen, että niin miehet kuin naisetkin voisivat kehittää henkilökohtaisia kykyjään ja valitsemaan asioita ilman sukupuoliroolien asettamia rajoitteita. Kun puhutaan sukupuolten välisestä tasa-arvosta, tulisi myös arvostaa vanhemmuutta ja huomioida erilaiset perhemuodot. Tasa-arvolla voidaan tarkoittaa sukupuolten välisen tasa-arvon lisäksi ikätasa-arvoa, etnistä tasa-arvoa ja tasa-arvoa seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. (Wom Oy:n www-sivut 2020.)

7.2 Tasa-arvotilanteen kartoitus

Lain mukaan ensimmäinen askel tasa-arvosuunnitelman tekemiseen on tasa-arvotilanteen kartoitus työpaikalla. Tarkoituksena on siis selvittää, millainen on työpaikan tasa-arvotilanne nykyisin. Nykytilannetta selvitetessä tehdään erittely siitä, miten naiset ja miehet ovat sijoittuneet työpaikalla eri tehtäviin ja lisäksi tehdään kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Laki antaa mahdollisuuden toteuttaa tasa-arvokartoituksen monella eri tavalla. Mikäli työpaikalla on tasa-arvotyöryhmä voi olla kannattavaa, että tämä työryhmä ensin miettii mitä asioita tulee selvittää ja laatii tämän jälkeen henkilöstölle suunnattavan kyselyn. (Skurnik-Järvinen 2016, 77.)

Tasa-arvotilanteen nykytilan kartoituksessa voidaan apuna käyttää tilastotietoja, kyselyjä tai muita työpaikkaan liittyviä tietoja. Koska laki ei anna yhtä ainoaa oikeaa tapaa kartoittaa tasa-arvon nykytilaa voidaan työpaikalla jopa tehdä niin, että eri vuosina painotetaan eri asioita. Se mitä milloinkin kartoitetaan, riippuu organisaation sukupuolirakenteesta ja työpaikkakohtaisista olosuhteista. Nykytilanteen selvittämisessä voidaan hyödyntää myös muita työpaikalla muutoinkin tehtäviä henkilöstöraportteja esimerkiksi henkilöstötilinpäätöksiä. Tasa-arvotilanteen selvittämistä palvelee erityisesti,

jos raportoitavat tunnusluvut laaditaan sukupuolittain eritellen. Myös työilmapiirikyselyjä ja -barometreja voidaan käyttää tasa-arvosuunnittelussa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 11.)

Tasa-arvotilanteen nykytilanteen selvittelytyössä voidaan käyttää muun muassa seuraavia selvityskohteita: Rekrytointi- ja työhönottokäytännöt, urakehitys- ja tehtäväkierto, koulutus ja työsuhteen luonne. Lisäksi selvitystyössä voidaan kohteena käyttää perhevapaiden käyttöä, eri työaikamuotojen käyttöä ja ylitöitä sekä osa-aikaeläkkeen käyttöä. Myös poissaoloja eri syistä tai henkilöstön ikärakennetta ja koulutustasoa voidaan selvittää. Muillakin kyselyillä esimerkiksi työilmapiirikyselyllä voidaan selvittää tasa-arvon nykytilannetta ja toteutumista. Näillä kyselyillä voidaan selvittää tasa-arvotilannetta seuraavilla osa-alueilla: palkkaus, työsuhde-edut, johtaminen, työperhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja niitä tukevien työaikajärjestelyjen käyttö, työolot, sosiaalitulat, sukupuolinen häirintä sekä kiusaaminen sekä sukupuolten tasa-arvoon liittyvät asenteet. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 12.)

Tasa-arvotilannetta selvittäessä osana selvityksessä tulee olla erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin. Tässä selvityksessä on oltava tiedot sukupuolijakaumasta ja urakehityksestä. Tämä laaditaan henkilöstöryhmittäin. Pohjana erittelyssä voi olla henkilöstöryhmäjaottelu tai työpaikan omaan ammattinimikkeistöön perustuva jaottelu. Tiedot ilmaistaan selkeimmin taulukkomuodossa ja ryhmistä esitetään ryhmän koko ja lukumäärätiedot miesten ja naisten määrästä. (Skurnik-Järvinen 2016, 78.)

Tasa-arvotilannetta selvittäessä on tehtävä myös palkkakartoitus. Palkkakartoitus on pakollinen osa tasa-arvosuunnittelua. Palkkakartoitusta tehtäessä tulee kartoittaa naisten ja miesten tehtävien luokitukset, palkat ja palkkaerot. Naisten ja miesten välillä ei saa olla perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, maksetaanko samasta työstä todella myös samaa palkkaa. Näin voidaan ehkäistä palkkasyrjintää jo ennen kuin sitä edes esiintyy. Palkkakartoituksen jälkeen mietitään ja suunnitellaan toimenpiteet samapalkkaisuuden edistämiseksi. Mikäli tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi, voidaan palkkakartoitus tehdä kolmen vuoden välein. Muussa tapauksessa palkkakartoitus tulee tehdä vähintään kahden vuoden välein. (Skurnik-Järvinen 2016, 78–79.)

Palkkakartoituksen toteuttamisesta ei ole tasa-arvolaisissa eikä lainesitöissä säädetty tarkemmin, mutta huomioitavaa on, että palkkakartoituksen suorittamistapa ei saa olla syrjivä. Palkkakartoituksen pohjana käytettävän luokittelun pitää olla molemmille sukupuolille samanlainen. Huomioitavaa palkkakartoitusta tehtäessä on myös se, että palkan käsite ei aina ole yksiselitteinen. Palkkaan kuuluu ainakin peruspalkka ja palkan lisät sekä palkaksi luokiteltavat luontaisedut. Palkkakartoituksessa selvitetään, maksetaanko samasta työstä samaa palkkaa. Palkka tulee siis luokitella siten, että se vastaa tähän kysymykseen. (Skurnik-Järvinen 2016, 79.)

Palkkakartoituksen tekeminen edellyttää, että työnantajan käytössä olevat palkkausjärjestelmät käydään läpi ja selvitetään kohtelevatko ne niin miehiä kuin naisiakin tasa-arvoisesti. Lisäksi tässä yhteydessä selvitetään kohtelevatko palkkausjärjestelmät saman vaatavuustason töitä tasa-arvoisella tavalla. Palkanosien arviointiperusteet eivät saa olla syrjiviä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 14.)

Palkkakartoituksen piiriin kuuluvat kaikki työnantajan palveluksessa olevat työntekijät. Tämä tarkoittaa sitä, että palkkakartoitus koskee myös osa-aikaisia ja määräaikaisia työntekijöitä. Kun arvioidaan osa-aikaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkoja, vertaaminen tapahtuu siten, että suhteutetaan palkat työaikaan. Myös eri työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden palkkoja on verrattava toisiinsa. (Skurnik-Järvinen 2016, 79.)

Jotta tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen avulla pystyttäisiin oikeasti edistämään palkkatasa-arvoa, tulee miesten ja naisten palkkoja verrata keskenään ja miettiä todellisia syitä palkkaeroille. Vaikka saman ryhmän sisällä olisikin palkkaeroja ei se aina välttämättä tarkoita palkkasyrjintää. Syitä palkkaeroille voi olla esimerkiksi henkilökohtainen työsuoritus, tehdyt työtunnit, työolosuhteisiin liittyvät asiat tai muut palkanlisiä kerryttävät tekijät. Myös tehtävien vaatavuuserot voivat aiheuttaa palkkaeroja. Työntekijöiden edustajien esim. Luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun ja muun työntekijöiden edustajan on helpompi valvoa ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista, kun palkkakartoitus on tehty. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 15.)

7.3 Tasa-arvosuunnitelma

Työnantajan tasa-arvoa edistäviin velvollisuuksiin kuuluu tasa-arvosuunnitelman tekeminen ja tasa-arvosuunnitelman päivittäminen. Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoite koskee työnantajia, joilla on palveluksessaan vähintään 30 henkilöä. Tasa-arvosuunnitelman sisältö vaihtelee kohdeorganisaation taloudellisen tilanteen, organisaation koon, organisaatiouudistuksien ja tasa-arvon tason mukaan. Tasa-arvosuunnitelman tarkoitus organisaation kannalta on kehittää suunnitelmallisesti organisaation toimintaa. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön kanssa. Tasa-arvosuunnitelman vähimmäisvaatimukseen kuuluu työpaikan tasa-arvon selvittäminen, jossa näkyy kartoitus miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin, miesten ja naisten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot. Tasa-arvosuunnitelman oleellinen sisältö koskee käynnistettäviä tai toteutettavia toimenpiteitä, joilla saavutetaan ja edistetään tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnitelmassa pitää myös näkyä arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksellisuudesta. Laki ei velvoita tekemään erillistä tasa-arvosuunnitelmaa, siksi tasa-arvosuunnitelma voidaan liittää osaksi organisaation henkilöstösuunnitelmaa, työsuojelun toimintaohjelmaa tai koulutussuunnitelmaa. Erillinen tasa-arvosuunnitelma voidaan kuitenkin tehdä jopa yksikkökohtaiseksi tai osastokohtaiseksi. Tasa-arvosuunnittelu on jatkuva prosessi, jossa arvioidaan edeltävää ajanjaksoa ja suunnitellaan tuleva ajanjakso. Tämän tarkoituksena on toteuttaa tasa-arvoa toimenpiteiden ja tulosten välityksellä. (Nieminen 2005, 38–39.)

Seuraavaa suunnittelukautta varten pitää suunnitella toimenpiteet, joilla edistetään sekä palkkauksellisen tasa-arvon toteutumiseksi että tasa-arvon edistämiseksi. Lisäksi pitää suunnitella milloin toimenpiteet käynnistetään. Tasa-arvosuunnittelun keskeisin osa on tarpeellisista toimenpiteistä sopiminen. Tasa-arvosuunnitelman tulee vastata organisaation todellisten tarpeiden lisäksi selvityksessä ilmenneisiin haasteisiin. Toimenpiteiden suunnittelussa on huomioitava se, että toimenpiteiden tulee olla toteutettavissa, konkreettisia, realistisia ja riittävän yksityiskohtaisia. Toimenpiteiden vastuuttaminen tapahtuu esimiestasolla. Tasa-arvosuunnitelmaan voidaan sisällyttää sekä pitkän aikavälin tavoitteita että lyhyen aikavälin tavoitteita. (Skurnik-Järvinen 2016, 81.)

8 YHDENVERTAISUUS JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

8.1 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuden kohteina ovat työhönottoperusteet, työehdot, työolot, työuralla eteneminen, henkilöstökoulutus ja työsuhteen päättäminen. Yhdenvertaisuus tarkoittaa syrjimisestä kieltämisestä henkilöön liittyvien syiden vuoksi, jotka ovat ikä, etninen alkuperä, kansallinen alkuperä, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus tai sukupuolinen suuntautuminen. Syrjintää on myös häirintä, käsky tai ohje syrjiä henkilöä. Syrjintä jaotellaan välittömään ja välilliseen syrjintään. Välitön syrjintä määritellään siten että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin, kuin toista henkilöä vertailtavissa olevassa tilanteessa, suoraan henkilöön liittyvän syyn vuoksi. Välillinen syrjintä tarkoittaa näennäisesti puolueetonta käytäntöä, sääntöä tai perustetta, joka saattaa henkilön epäedulliseen asemaan. Tilanteet, joissa muutetaan käytäntöä, sääntöä tai perustetta ja joissa tavoite ja tavoitteen saavuttamiseen käytetyt keinot ovat asianmukaisia ovat sallittuja. Häirintä on syrjinnän muoto, joka loukkaa henkilöä henkilöön liittyvien syiden vuoksi. Häirinnän ilmenemismuoto on ihmisarvoa loukkaava käytös, joka jollain tavoin nöyryyttää tai halventaa henkilöä. (Leppänen 2015, 33–40.)

Työnantaja koskee yleinen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajan on kehitettävä työoloja, arvioitava yhdenvertaisuutta ja samalla ottaa huomioon työpaikan tarpeet koskien yhdenvertaisuuden toteutumista. Huomioon otettava seikka ovat myös työpaikan voimavarat, jotka ovat käytössä. Yhdenvertaisuuden huomioiminen sisältää toimintatavat, joilla henkilöstöä valitaan ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehdään. Arvioinnin tulee kattaa kielletyt syrjintäperusteet ja koko organisaation henkilökunta sekä menettelytavat. Yhdenvertaisuuden edistäminen on tärkeä henkilöstöpolitiikan väline, jolla kehitetään työyhteisöä. Tavoitteena on päästä aitoon syrjimättömyyteen. Konkreettisena edistämistoimena ovat menettelytapojen vakiinnuttaminen, joka perustuu hyviin käytäntöihin esimerkiksi syrjintäepäilytapauksissa. Toinen esimerkki konkreettisesta edistämistoimesta on, että yhdenvertaisuusasiat voitaisiin käsitellä jo perehdytyksessä. (Skurnik-Järvinen 2016, 94–95.)

8.1.1 Tasapuolisen kohtelun periaate

Tasapuolisen kohtelun perustana on, että vertailukelpoisten työntekijöiden kohtelu tapahtuu yhdenvertaisesti vertailukelpoisessa tilanteessa samalla tavoin. Tasapuolisesta kohtelusta poikkeaminen edellyttää, että työntekijän työtehtävä tai asema poikkeaa vertailukelpoisesta tilanteesta. Asettaminen eri asemaan pitää olla perusteltua, tarkoituksiperän pitää olla hyväksyttävä ja käytettävien keinojen pitää olla oikeassa suhteessa. Tasapuolisen kohtelun arvioinnissa käytetään saman työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä. Työsopimuksen ehdoista tai työhön liittyvistä eduista sovittaessa on kohtelun oltava tasapuolista, myös silloin kun työnantaja käyttää työjohto-oikeuttaan. (Valkonen & Koskinen 2018, 244–248.)

8.2 Yhdenvertaisuustilanteen kartoitus

Ensimmäinen askel yhdenvertaisuuden edistämiseen on yhdenvertaisuustilanteen kartoittaminen työpaikalla. Yhdenvertaisuustilanteen kartoituksen tarkoituksena on tunnistaa työpaikalla mahdollisesti esiintyvää syrjintää ja löytää keinoja, joiden avulla yhdenvertaisuutta voidaan työpaikalla edistää. (Työturvallisuuskeskus 2016, 7.) Tavanomaisin tapa selvittää työpaikan yhdenvertaisuustilannetta on toteuttaa henkilöstölle kysely yhdenvertaisuudesta. Myös työpaikan sidosryhmät esim. palveluiden käyttäjät voidaan ottaa mukaan kyselyyn. Yhdenvertaisuuskyselyssä voidaan selvittää kokevatko työntekijät työpaikkansa yhdenvertaiseksi ja onko työntekijöillä syrjintäkokenemuksia tai ovatko havainneet, että työpaikalla muita olisi kohdeltu syrjivällä tavalla. Kyselyllä voidaan myös kartoittaa kuinka hyvinä tai huonoina työntekijät pitävät työpaikan yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä tai minkälaisia ajatuksia henkilökunnalla on toiminnan yhdenvertaisuudesta, koulutustarpeista, yhteistyömuodoista syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kanssa. (Yhdenvertaisuus.fi www-sivut.)

8.3 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen ja tavoitteellinen edistäminen koskee viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä, yksityisiä työnantajia sekä työnantajia, joilla on palveluksessaan yli 30 henkilöä. Henkilömäärä koostuu henkilöistä, jotka työskentelevät

organisaation palveluksessa säännönmukaisesti, joka tarkoittaa, että vuokratyöntekijöitä ei lasketa mukaan. Yhdenvertaisuuden edistämisestä on tarkoitus tulevaisuudessa tulla osaksi työpaikkojen säännöllistä kehittämistoimintaa. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan laatia joko erillisenä suunnitelmana tai sisällyttää johonkin muuhun laadittavaan suunnitelmaan, kuten tasa-arvosuunnitelma tai työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelun toimintaohjelmaa pidetään hyvänä vaihtoehtona, jonka yhteyteen voi yhdenvertaisuussuunnitelman laatia, sillä työturvallisuuslaki edellyttää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen turvallisuuden huolehtimisesta. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan liittää myös osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan siten, että suunnitelmassa käsitellään laajemmin eri henkilöstöryhmät, vähemmistöryhmät, ikääntyvät ja perhehuoltovelvollisuutta omaavat ryhmät sekä näiden ryhmien erityistarpeet yhdessä. (Skurnik-Järvinen 2016, 94–96.)

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa otetaan huomioon työpaikan yksilölliset tarpeet. Edellä mainitun syyn takia suunnitelmalla ei ole tarkkaa sisältövaatimusta. Henkilöstön kanssa käydään läpi syrjintäperusteet, jotka on otettava huomioon. Henkilöstön edustajilla on tiedonsaantioikeus, joka tarkoittaa sitä, että heillä on oikeus saada tieto siitä mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt edistääkseen yhdenvertaisuutta. Tällaisia henkilöstön edustajia ovat luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Tiedonsaantioikeus koskee suunnitelman laatimista, toteutusta ja toimien vaikuttavuuden arviointia. Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää tavoitteiden asettamista ja tavoitteiden saavuttamisen seuranta. Muutostarpeet on arvioitava ja otettava huomioon suunnitelman laatimisen yhteydessä. (Skurnik-Järvinen 2016, 97–98.)

9 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Kankaanpää sijaitsee Pohjois-Satakunnassa. Kankaanpäässä sijaitsevat esimerkiksi Niinisalon varuskunta ja Satakunnan ammattikorkeakoulun kuvataideopisto. Kankaanpään kaupunki onkin tunnettu juuri kulttuuristaan taiteen parissa. Kankaanpään kaupunki tarjoaa asukkailleen ja lähipitäjien asukkaille monipuolisten sosiaali-

terveys- ja koulutuspalveluiden lisäksi liikunta-, musiikki- ja harrastepalveluita. Kankaanpään kaupungin organisaatioon kuuluu kaupungin johtoryhmä, kuntayhtymä, kaupunkikonserni ja henkilöstö. Kankaanpään kaupungilla työskentelee noin 500 henkilöä, jotka ylläpitävät kaupungin toimintoja.

Kankaanpään kaupungin edellinen Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty vuonna 2013, jolloin toteutettiin myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseksi tehtiin lokakuussa 2020 Kankaanpään kaupungin henkilöstölle uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jolla kartoitettiin nykytilanne. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvittämiseksi kyselyssä esitettiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä väittämiä (Liite 1).

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Kankaanpään kaupungin kaikki työntekijät, jolla tarkoitetaan myös viranhaltijoita. Tutkimus toteutettiin Kankaanpään kaupungin tarjoamalla Surveypal-ohjelmalla. Surveypal-ohjelmaan saimme tunnukset Kankaanpään kaupungilta, jotta saimme käyttööme koko ohjelman ominaisuuksineen. Palkkakartoituksen yksityiskohtaisen aineiston saimme analysoitavaksemme toimeksiantajalta. Palkkakartoituksen yksityiskohtaisen luonteen vuoksi teimme jaottelun toimeksiantajan tarjoaman erittelyn mukaisesti. Tämän jälkeen teimme yleistyksen laskemalla toimialoittain miesten ja naisten keskiarvoiset palkat ja ilmoitimme tuloksesta prosenttein henkilöiden identiteetin suojaamiseksi.

Tutkimuksen *validiteetti* tarkoittaa sitä, että tutkimuksen mittarit mittaavat sitä, mitä niiden on tarkoitus mitata. Validiteetin varmistamiseksi pitää valita oikea tutkimusmenetelmä, oikeat mittarit ja mitata oikeita asioita. Validiteetin kannalta kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkimusprosessi on systemaattisesti luotettava ja että tutkimuksen otanta vastaa perusjoukkoa. (Kananen 2008, 81,83-84.) Kankaanpään kaupungin työntekijöille teetetyssä kyselytutkimuksessa valittiin tutkimusmenetelmäksi kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, koska tutkittava joukko on iso, noin 500 henkilöä. Valitut mittarit mittasivat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, sekä niiden ilmenemistä työyhteisössä. Palkkakartoituksen otanta oli 100%, joten otanta oli riittävän suuri, että siitä voidaan tehdä varmoja yleistyksiä. Palkkakartoituksen tiedot saimme toimeksiantajalta. Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 43,06. Otanta on lähes puolet koko perusjoukosta, jolloin voidaan tehdä yleistyksiä, koskien koko perusjoukkoa,

mutta validiteettia olisi parantanut korkeampi vastausprosentti. Työssämme validiteettia parantaa kuitenkin mittariston laatimisen, tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä tulosten analysoinnin pohjautuminen teoriaan.

Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että jos tutkimus toistetaan käyttämällä samoja mittareita niin saadaan samat tulokset, eivätkä tulokset ole sattumanvaraisia. Aika muuttaa reliabiliteettia sillä myös tutkittavien vastaukset muuttuvat, kun aikaa kuluu. (Kananen 2008, 79-80.) Kankaanpään kaupungin työntekijöille teetetyn kyselytutkimuksen tulokset olisivat samat käyttämillämme mittareilla, jos kysely toistettaisiin nyt uudelleen. Koska tutkimuksemme koski henkilöiden kokemuksia, niin vuoden päästä samoilla mittareilla toistettu tutkimus voi antaa erilaiset tulokset.

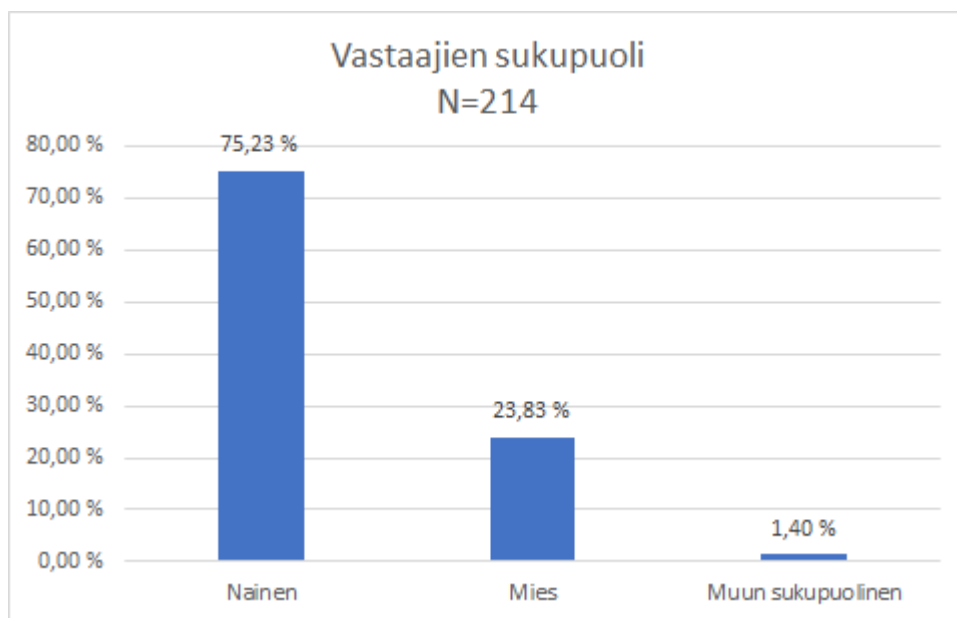
10 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTUTKIMUKSEN TULOKSET

Opinnäytetyö tekeminen aloitettiin jo keväällä 2020, mutta olosuhteista johtuen pääsimme kunnolla liikkeelle vasta kesän jälkeen. Toimeksiantajan tavoite työn valmistumiselle oli vuoden 2020 loppuun mennessä ja tämä tavoite saavutettiin. Kankaanpään kaupungin henkilöstölle tehtiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 5.10.20-19.10.20. Kysely toteutettiin Surveypal-ohjelmalla. Sähköpostikutsu kyselyyn vastausten keräämiseksi lähetettiin Kankaanpään kaupungin koko henkilöstölle eli 504 henkilölle. Vastausaikana kyselyyn saapui vastauksia 217 kpl. Vastausprosentiksi tuli 43.06 %. Vastausten määrä saavutti hyvän otannan työyhteisöstä, mutta vastausprosentti olisi voinut olla korkeampi. Korkeampaan vastausprosenttiin oltaisiin voitu päästä esimerkiksi niin, että kysely oltaisiin toteutettu jossakin muussa muodossa, kuin sähköisesti, sillä kaikki työntekijät eivät käytä jokapäiväisessä työssään sähköpostia. Kyselyn taustatietoina kysyttiin vastaajan sukupuolta, ikää, toimialaa ja onko virka-/työsuhde vakituinen vai määräaikainen.

10.1 Taustatietoihin liittyvien kysymysten tulokset

Sukupuoli

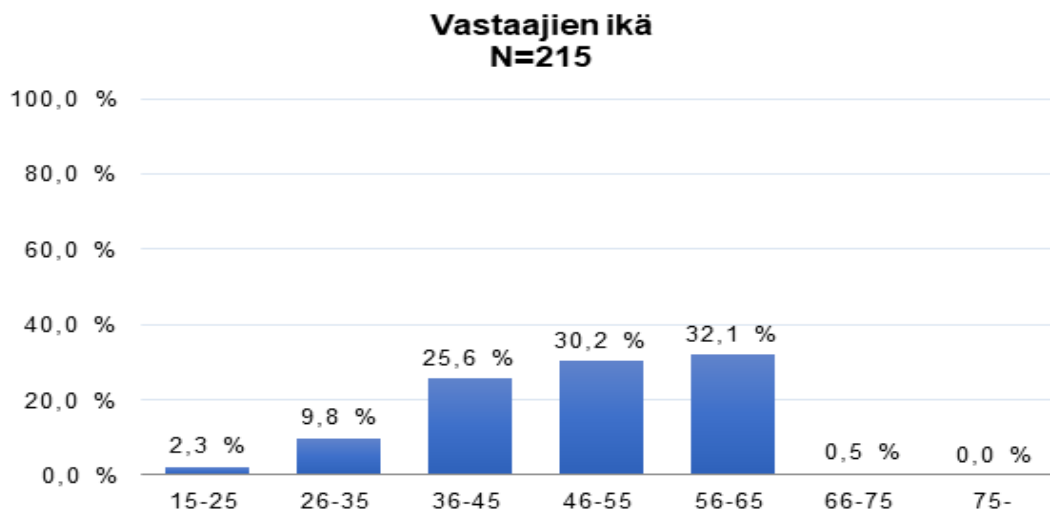
Kyselyyn vastanneista naisia oli 75,23 %, miehiä 23,83 % ja muun sukupuolisia 1,40 %. Kuviossa 1 kuvattu vastaajien sukupuolta. Kuviossa 1. N= vastaajien kokonaismäärä. Vastaajista reilu enemmistö oli siis naisia.



Kuvio1. Vastaajien sukupuoli

Ikä

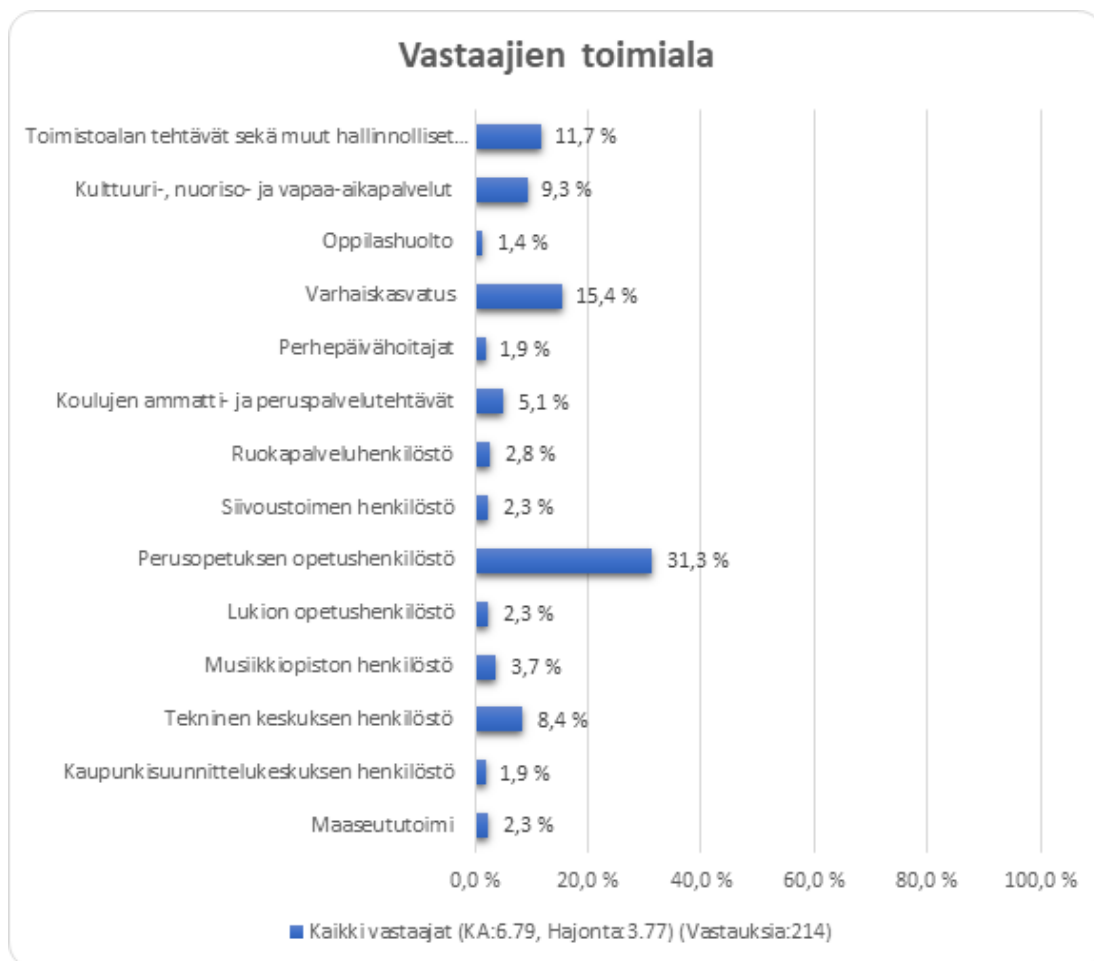
Ikäkysymykseen vastasi kaikkiaan 215 vastaajaa. Kyselyyn vastaajien ikähaitari oli seuraava: 56-65 -vuotiaita 32,1 %, 46-55-vuotiaita 30,23 % ja 36-45-vuotiaita 25,58 %. Tarkempi ikäjakauma esitetään Kuviossa 2.



Kuvio 2. Vastaajien ikä.

Toimiala

Kyselyssä kysyttiin myös vastaajan toimialaa. Toimialat olivat jaettu seuraaviin vaihtoehtoihin: toimistoalan tehtävät sekä muut hallinnolliset tehtävät, kulttuuri-, nuoris- ja vapaa-aikapalvelut, oppilashuolto, varhaiskasvatus, perhepäivähoitajat, koulujen ammatti- ja peruspalvelutehtävät, ruokapalveluhenkilöstö, siivoustoimen henkilöstö, perusopetuksen opetushenkilöstö, lukion opetushenkilöstö, musiikkiopiston henkilöstö, teknisen keskuksen henkilöstö, kaupunkisuunnittelukeskuksen henkilöstö ja maaseututoimi. Kuviossa 3 esitetään, miten vastaajien määrä jakaantui eri toimialojen välillä. Aktiivisimpia vastaajia kyselyssä oli perusopetuksen opetushenkilöstö, joita oli vastaajista 31,3 % ja varhaiskasvatuksen henkilöstö, joita oli 15,4 % vastaajista.



Kuvio 3. Vastaajien toimiala

Virka-/työsuhde

Taustatiedoissa kartoitettiin myös, onko vastaajan virka-/työsuhde määräaikainen vai vakituinen. Tähän kysymykseen vastasi 214 henkilöä ja näistä vakituudessa virka-/työsuhteessa oli 84,1 % eli 180 vastaajaa. Määräaikaisessa virka-/työsuhteessa oli 15,9 % vastaajista eli 34 vastaajaa. Valtaosa vastaajista oli siis vakituudessa virka-/työsuhteessa.

10.2 Tasa-arvoon liittyvien kysymysten tulokset

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista kartoitettiin yhdellä väittämällä. Tämä väittämä oli, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni

työpaikallani seuraavilla sektoreilla johdon ja esimiesten rekrytoinnissa, henkilöstön rekrytoinnissa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä. Vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: 1=toteutuu erittäin heikosti 2=toteutuu melko heikosti, 3= toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin ja 5=toteutuu erittäin hyvin. Kuviossa 4 havainnollistetaan, miten tasa-arvo toteutuu työpaikalla eri toiminnoissa vastaajien vastausten keskiarvona.



Kuvio 4. Miesten ja naisten välisen tasa-arvon toteutumisen eri sektoreilla vastausten keskiarvot.

Väittämään naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani sosiaalisessa kanssakäymisessä, vastauksia saatiin yhteensä 213. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla sosiaalisessa kanssakäymisessä vastaajien mukaan erittäin heikosti 3,29 %, melko heikosti 4,23 %, tyydyttävästi 11,27%, melko hyvin 35,68% ja erittäin hyvin 45,54%. Väittämään naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa, vastauksia saatiin yhteensä 211 kpl. Vastaajien mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa erittäin heikosti 3,32%, melko heikosti 0,95 %, tyydyttävästi 13,74 %, melko hyvin 31,28 % ja erittäin hyvin 50,71 %.

Vastauksia väittämään naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla uralla etenemisessä, saatiin 210 kpl. Vastaajien mielestä tasa-arvo tässä väittämässä toteutuu

erittäin heikosti 3,18 %, melko heikosti 5,24 %, tyydyttävästi 20,95 %, melko hyvin 25,71 % ja erittäin hyvin 44,29 %. Vastauksia väittämään naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla palkkauksessa vastauksia tuli yhteensä 212 kpl. Vastaa- jien mielestä tasa-arvo toteutuu palkkauksessa erittäin heikosti 4,72 %, melko heikosti 4,72 %, tyydyttävästi 22,64 %, melko hyvin 29,25 % ja erittäin hyvin 38,68 %.

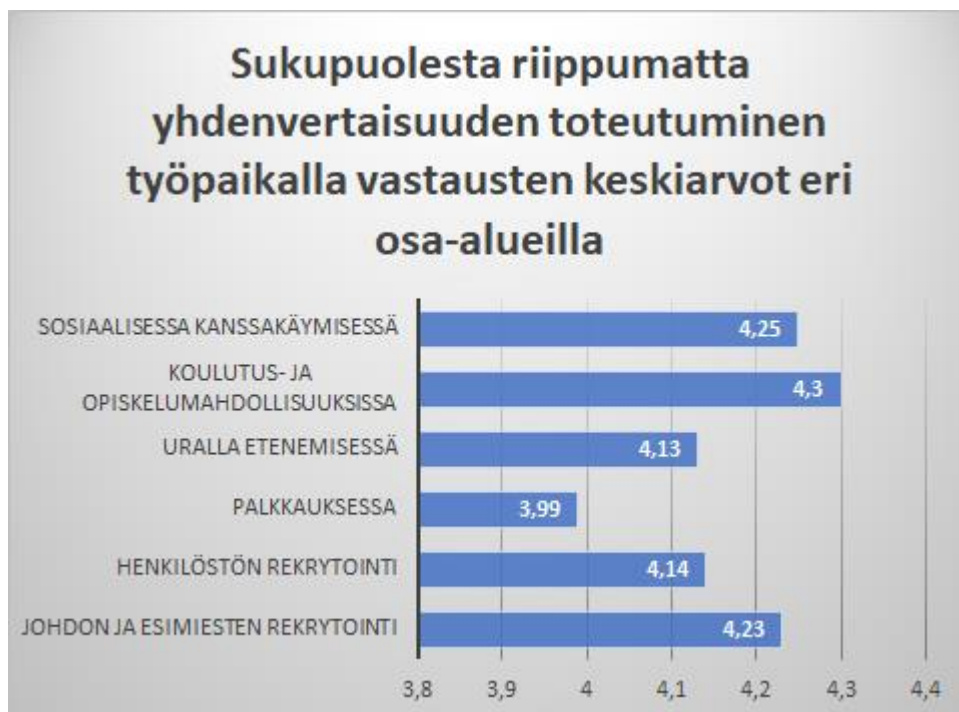
Tasa-arvon toteutumiseen henkilöstön rekrytoinnissa vastauksia tuli 212 kpl. Henki- löstön rekrytoinnissa tasa-arvo toteutuu erittäin heikosti 4,25 %, melko heikosti 4,72 %, tyydyttävästi 16,04 %, melko hyvin 36,32 % ja erittäin hyvin 38,68 %. Tasa-arvo toteutumista kartoitettiin myös johdon ja esimiesten rekrytoinnissa ja vastauksia saa- tiin 213 kpl. Tasa-arvo tällä osa-alueella toteutui erittäin heikosti 3,29 %, melko hei- kosti 3,76 %, tyydyttävästi 15,02 %, melko hyvin 33,80 % ja erittäin hyvin 44,13 %.

Johtopäätöksenä tästä asiasta voidaan todeta, että enemmistö vastaajista oli ainakin tyydyttävällä tasolla tyytyväinen naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumiseen eri osa-alueilla. Positiivista on, että jokaisella osa-alueella erittäin heikosti ja melko heikosti vaihtoehtojen valinneiden määrä jäi alle 10 %. Kuviossa 4 on esitetty vastaus- ten keskiarvot ja niiden perusteella voidaan todeta, että tasa-arvo naisten ja miesten välillä eri osa-alueilla toteutuu vähintäänkin melko hyvin, sillä kaikilla muilla osa-alu- eilla keskiarvo oli 4 tai yli paitsi palkkauksessa keskiarvo jäi alle 4. Palkkauksen osalta vastausten keskiarvo oli 3,92 eli tälläkin osa-alueella vastausten keskiarvo osoittaa, että naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumiseen palkkauksen osalta oltiin vä- hintäänkin tyydyttävällä taso tyytyväisiä.

10.3 Yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten tulokset

Yhdenvertaisuuden toteutumista kartoitettiin kyselyssä seitsemällä väittämällä. Kuvi- ossa 5 esitetään vastaajien vastausten keskiarvot jokaisella osa-alueella.

Sukupuolesta riippumatta työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikal- lani



Kuvio 5. Yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla vastausten keskiarvot eri osa-alueilla.

Yhdenvertaisuus sukupuolesta riippumatta toteutui työpaikalla sosiaalisessa kanssakäymisessä erittäin heikosti 1,91 %, melko heikosti 3,35 %, tyydyttävästi 11,96 %, melko hyvin 33,49 % ja erittäin hyvin 49,28 %. Yhdenvertaisuus sukupuolesta riippumatta toteutui työpaikalla koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa erittäin heikosti 1,42 %, melko heikosti 2,84 %, tyydyttävästi 12,32 %, melko hyvin 31,28 % ja erittäin hyvin 52,13 %. Tämä osa-alue vaikuttaa olevan kunnossa.

Uralla etenemisessä yhdenvertaisuus sukupuolesta riippumatta toteutui erittäin heikosti 1,42 %, melko heikosti 6,13 %, tyydyttävästi 13,68 %, melko hyvin 35,85 % ja erittäin hyvin 42,92 %. Vastaukset osoittavat, että uralla etenemisessä yhdenvertaisuus sukupuolesta riippumatta toteutuu vähintäänkin melko hyvin. Palkkauksessa puolestaan yhdenvertaisuus sukupuolesta riippumatta toteutui vastaajien mielestä erittäin heikosti 2,82 %, melko heikosti 8,45 %, tyydyttävästi 15,96 %, melko hyvin 32,9 % ja erittäin hyvin 40,38 %.

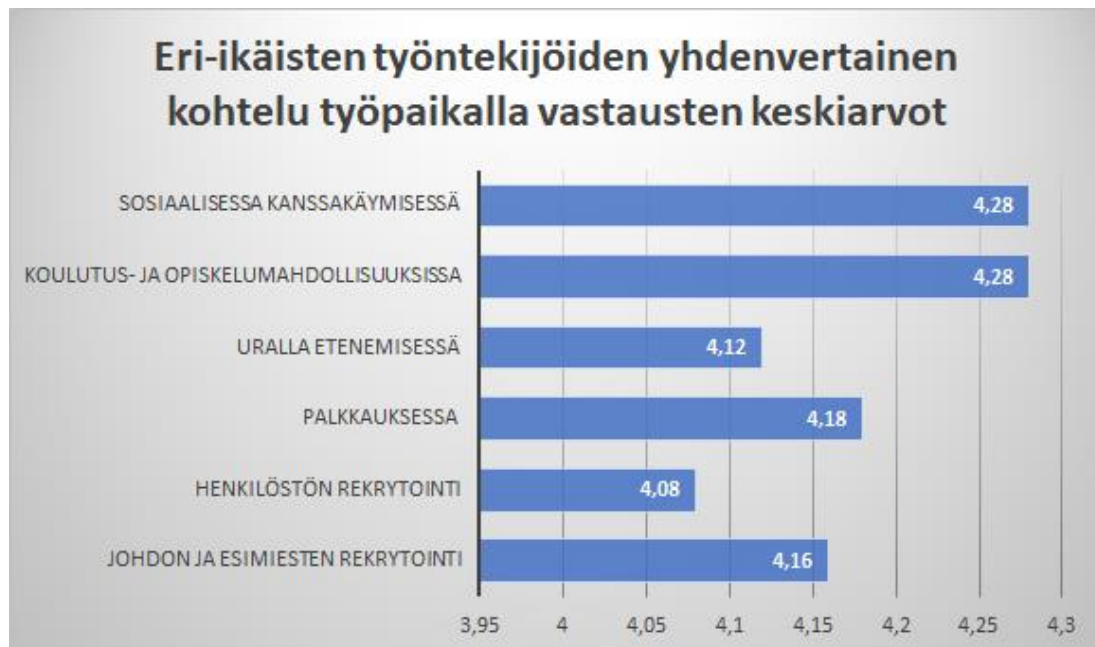
Henkilöstön rekrytoinnissa yhdenvertaisuus sukupuolesta riippumatta toteutui vastaajien mielestä erittäin heikosti 2,34 %, melko heikosti 3,74 %, tyydyttävästi 14,95 %, melko hyvin 31,28 % ja erittäin hyvin 47,75 %.

melko hyvin 35,51% ja erittäin hyvin 43,46 %. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa yhdenvertaisuus sukupuolesta riippumatta toteutui erittäin heikosti 1,88 %, melko heikosti 3,76 %, tyydyttävästi 12,21 %, melko hyvin 34,27 % ja erittäin hyvin 47,89 %.

Väittämän ”sukupuolesta riippumatta työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikallani” eri osa-alueilla tilanne vaikuttaa pääasiallisesti olevan melko hyvin kunnossa. Lievää tyytymättömyyttä tosin oli havaittavissa vastausten perusteella, mutta tyytymättömien osuus vastanneista jäi kuitenkin melko pieneksi. Kuviossa 5 esitellään vastausten keskiarvot, ja ne ovat kaikilla muilla osa-alueilla yli 4 eli toteutuu vähintäänkin melko hyvin, paitsi palkkauksen osalta, jossa keskiarvo jää hieman alle neljän, mutta on kuitenkin yli 3 eli sekin toteutuu vähintäänkin tyydyttävällä tavalla.

Kyselyssä kartoitettiin, kohdellaanko eri-ikäisiä työntekijöitä yhdenvertaisesti työpaikalla eri osa-alueilla. Kuviossa 6 esitetään vastausten keskiarvot eri osa-alueilla.

Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikallani



Kuvio 6. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu työpaikalla vastausten keskiarvot.

Vastaajien mielestä eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan työpaikalla yhdenvertaisesti sosiaalisessa kanssakäymisessä erittäin heikosti 0,47 %, melko heikosti 3,30 %,

tydyttävästi 11,79 %, melko hyvin 36,79 % ja erittäin hyvin 47,64 %. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutui erittäin heikosti 0,47 %, melko heikosti 3,30 %, tyydyttävästi 11,79 %, melko hyvin 36,79 % ja erittäin hyvin 47,64 %.

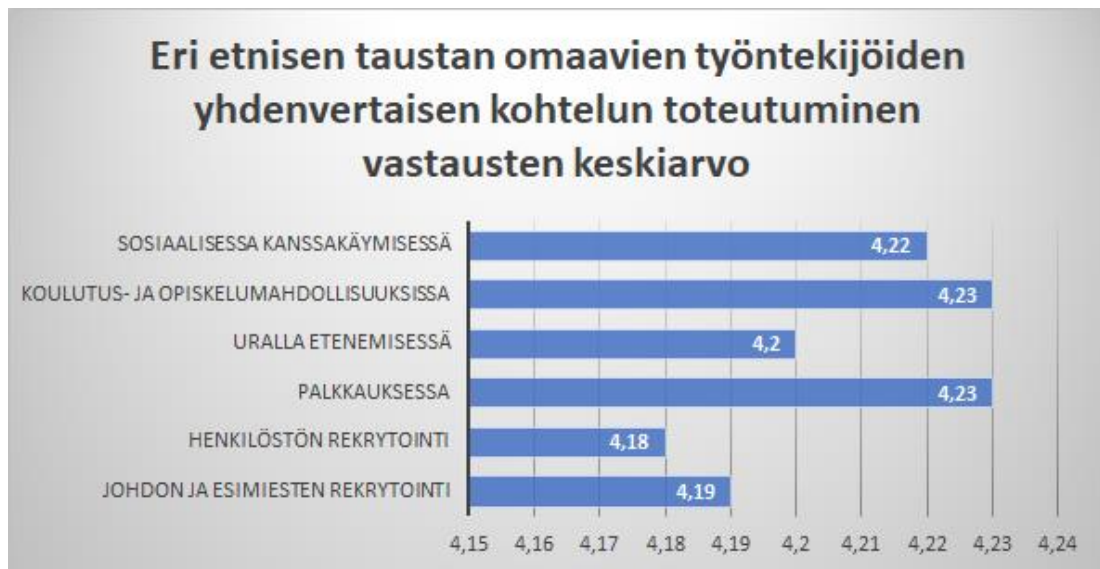
Uralla etenemisessä yhdenvertaisuus eri-ikäisten työntekijöiden välillä toteutui erittäin heikosti 0,48 %, melko heikosti 5,71 %, tyydyttävästi 15,24 %, melko hyvin 38,10 % ja erittäin hyvin 40,48 %. Palkkauksessa eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutui vastaajien mielestä erittäin heikosti 0,95%, melko heikosti 4,27 %, tyydyttävästi 15,17 % ja melko hyvin 35,55 % ja erittäin hyvin 44,08 %.

Henkilöstön rekrytoinnissa eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutui erittäin heikosti 1,89 %, melko heikosti 3,30 %, tyydyttävästi 15,09 %, melko hyvin 43,87 % ja erittäin hyvin 35,85 %. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutui erittäin heikosti 0,94 %, melko heikosti 2,36 %, tyydyttävästi 16,04 %, melko hyvin 41,04 % ja erittäin hyvin 39,62 %.

Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu työpaikalla eri osa-alueilla vaikuttaa myös olevan melko hyvin kunnossa, sillä kaikilla osa-alueilla enemmistö vastaajista on sitä mieltä, että toteutuu ainakin melko hyvin. Vastausten keskiarvotkin ovat kaikilla osa-alueilla yli 4, mikä vastaa vähintäänkin tasoa melko hyvin (Kuvio 6).

Yhdenvertaisuutta tarkasteltiin, väittämällä ”eri etnisen taustan omaavia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikalla” eri osa-alueilla. Vastausten keskiarvot näkyvät kuviossa 7.

Eri etnisen taustan omaavia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikallani



Kuvio 7. Eri etnisen taustan omaavien työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun toteutumisen vastausten keskiarvo.

Eri etnisten taustan omaavien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu sosiaalisessa kanssakäymisessä toteutuu vastaajien mukaan erittäin heikosti 0,98 %, melko heikosti 3,43 %, tyydyttävästi 13,73 %, melko hyvin 36,76 % ja erittäin hyvin 45,10 %. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa eri etnisen taustan omaavien työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu vastaajien mukaan erittäin heikosti 0,99 %, melko heikosti 2,96 %, tyydyttävästi 14,29 %, melko hyvin 35,96 % ja erittäin hyvin 45,81 %.

Uralla etenemisessä eri etnisten taustan omaavien työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu erittäin huonosti 0,98 %, melko heikosti 3,41 %, tyydyttävästi 15,61 %, melko hyvin 35,12 % ja erittäin hyvin 44,88 %. Palkkauksessa eri etnisten taustan omaavien työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu erittäin huonosti 0,98 %, melko huonosti 3,43 %, tyydyttävästi 13,73 %, melko hyvin 35,29 % ja erittäin hyvin 46,57 %. Henkilöstön rekrytoinnissa eri etnisen taustan omaavien yhdenvertaisuus toteutuu erittäin huonosti 1,46 %, melko huonosti 2,93 %, tyydyttävästi 16,10 %, melko hyvin 35,61 % ja erittäin hyvin 43,90 %. Vastaavasti johdon ja esimiesten rekrytoinnissa eri etnisen taustan omaavien työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu vastaajien mukaan seuraavasti: erittäin heikosti 0,97 %, melko heikosti 2,43 %, tyydyttävästi 16,99 %, melko hyvin 35,44 % ja erittäin hyvin 44,17 %.

Eri etnisen taustan omaavia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikallani -väittämässä, nousee esiin sama asia kuin aikaisemmissakin kohdissa. Pieni osa vastaajista on hieman tyytymättömiä, mutta pääasiassa asia vaikuttaa olevan melko hyvin kunnossa, sillä enemmistö vastaajista on kuitenkin sitä mieltä, että eri etnisen taustan omaavien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu toteutuu ainakin melko hyvin.

Kyselyssä kartoitettiin myös, toteutuuko väittämä ”työpaikalla jokaisella on oikeus mielipiteeseen, vakaumukseen ja poliittiseen toimintaan” eri osa-alueilla. Kuvioon 8 on koottu väittämään saatujen vastausten keskiarvot.

Työpaikallani jokaisella on oikeus mielipiteeseen, vakaumukseen ja poliittiseen toimintaan



Kuvio 8. Työpaikalla jokaisella on oikeus mielipiteeseen, vakaumukseen ja poliittiseen toimintaan -väittämän vastausten keskiarvot.

Työpaikallani jokaisella on oikeus mielipiteeseen, vakaumukseen ja poliittiseen toimintaan sosiaalisessa kanssakäymisessä vastaajat vastasivat, toteutuu erittäin heikosti 0,48 %, toteutuu melko heikosti 1,93 %, tyydyttävästi 18,36 %, toteutuu melko hyvin 35,75 % ja toteutuu erittäin hyvin 43,48 %. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa väittämä toteutuu erittäin heikosti 0,49 %, melko heikosti 2,44 %, tyydyttävästi 17,56 %, toteutuu melko hyvin 33,17 % ja toteutuu erittäin hyvin 46,34 %.

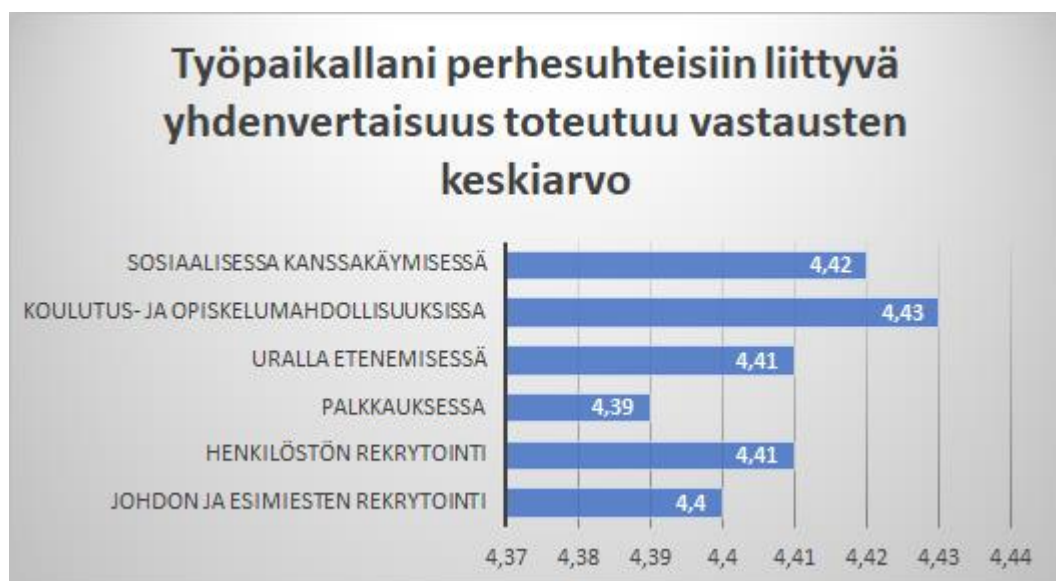
Uralla etenemisessä väittämä toteutui erittäin heikosti 0,48 %, melko heikosti 2,88 %, tyydyttävästi 18,27 %, melko hyvin 36,06 % ja erittäin hyvin 42,31 %. Palkkauksessa väittämä toteutuu erittäin heikosti 0,96 %, melko heikosti 3,37 %, tyydyttävästi 16,35

%, melko hyvin 35,10 % ja erittäin hyvin 44,23 %. Henkilöstön rekrytoinnissa väittämä toteutuu erittäin heikosti 1,44 %, melko heikosti 2,39 %, tyydyttävästi 18,18 %, melko hyvin 35,89 % ja erittäin hyvin 42,11 %. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa väittämä toteutuu erittäin heikosti 0,96 %, melko heikosti 2,88 %, tyydyttävästi 17,31 %, melko hyvin 36,54 % ja erittäin hyvin 42,31 %. Työpaikallani jokaisella on oikeus mielipiteeseen, vakaumukseen ja poliittiseen toimintaan -väittämän keskiarvot eri osa-alueilla osoittavat ainakin, että asia on kunnossa melko hyvin.

Työpaikallani perhesuhteisiin liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu

Tässä tutkimuksessa perhesuhteilla tarkoitetaan sitä, onko henkilö avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, avioliitossa, naimaton, leski tai eronnut.

Taulukossa 9 kuvataan tämän väittämän vastausten keskiarvot eri osa-alueilla.

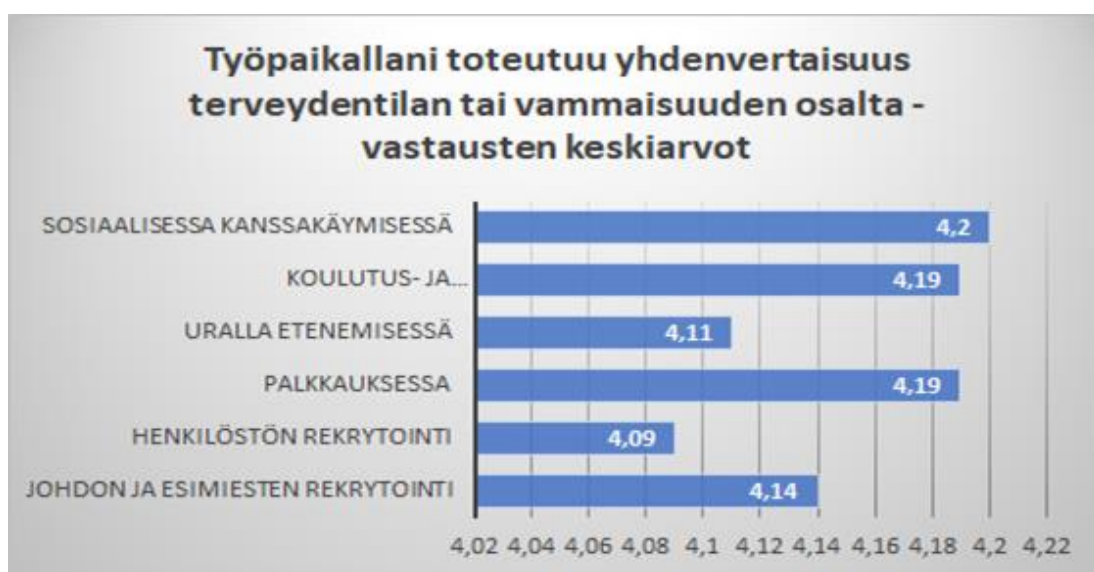


Kuvio 9. Perhesuhteisiin liittyvän yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla vastausten keskiarvot.

Väittämä toteutuu sosiaalisessa kanssakäymisessä vastaajien mukaan erittäin heikosti 0 %, melko heikosti 2,35 %, tyydyttävästi 9,86 %, melko hyvin 31,46 % ja erittäin hyvin 56,34 %. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa väittämä toteutuu vastaajien mukaan erittäin heikosti 0 %, melko heikosti 2,37 %, tyydyttävästi 9 %, melko hyvin 32,23 % ja erittäin hyvin 56,40 %. Uralla etenemisessä puolestaan väittämä toteutui erittäin heikosti erittäin heikosti 0 %, melko heikosti 2,36 %, tyydyttävästi 11,32 %, melko hyvin 29,72 % ja erittäin hyvin 56,60 %. Palkkauksessa väittämä toteutuu

erittäin heikosti 0,48 %, melko heikosti 3,33 %, tyydyttävästi 9,52 %, melko hyvin 30 % ja erittäin hyvin 56,67 %. Henkilöstön rekrytoinnissa väittämässä erittäin heikosti ei vastannut vastaajista yksikään. Melko heikosti 2,83 %, tyydyttävästi 9,91 %, melko hyvin 31,13 % ja erittäin hyvin 56,13 %. Johdon- ja esimiesten rekrytoinnissa yksikään vastaaja ei vastannut, että yhdenvertaisuus tällä osa-alueella toimisi erittäin heikosti, mutta melko heikosti 2,86 % ja tyydyttävästi 10,48 %, melko hyvin 30,95 % ja erittäin hyvin 55,71 %. Perhesuhteisiin liittyvä yhdenvertaisuus eri osa-alueilla toteutuu melko hyvin.

**Työpaikallani toteutuu yhdenvertaisuus terveydentilan tai vammaisuuden osalta.
Työpaikallani otetaan huomioon henkilöiden erityistarpeet**



Kuvio 10. Työpaikallani toteutuu yhdenvertaisuus terveydentilan tai vammaisuuden osalta. Työpaikallani otetaan huomioon henkilöiden erityistarpeet. Vastausten keskiarvot.

Vastaajien mukaan työpaikalla toteutuu yhdenvertaisuus terveydentilan tai vammaisuuden osalta ja henkilöiden erityistarpeet otetaan huomioon sosiaalisessa kanssakäymisessä melko heikosti 3,37 %, tyydyttävästi 18,27 %, melko hyvin 33,17 % ja erittäin hyvin 45,19 %. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa yhdenvertaisuus terveydentilan tai vammaisuuden osalta toteutuu melko heikosti 3,35 %, tyydyttävästi 20,10 %, melko hyvin 31,10 % ja erittäin hyvin 45,45 %.

Uralla etenemisessä yhdenvertaisuus toteutuu terveydentilan tai vammaisuuden osalta erittäin heikosti 0,48 %, melko heikosti 3,83 %, tyydyttävästi 21,05 %, melko hyvin 33,49 % ja erittäin hyvin 41,15 %. Palkkauksessa puolestaan yhdenvertaisuus toteutuu terveydentilan tai vammaisuuden osalta, erittäin heikosti 0,48 %, melko heikosti 4,35 %, tyydyttävästi 16,43 %, melko hyvin 32,85 % ja erittäin hyvin 45,89 %. Henkilöstön rekrytoinnissa yhdenvertaisuus terveydentilan ja vammaisuuden osalta toteutuu melko heikosti 6,25 %, tyydyttävästi 19,23 %, melko hyvin 34,13 % ja erittäin hyvin 40,38 %. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa yhdenvertaisuus toteutuu terveydentilan tai vammaisuuden osalta erittäin heikosti 0,49 %, melko heikosti 4,37 %, tyydyttävästi 18,45 %, melko hyvin 33,98 % ja erittäin hyvin 42,72 %.

Työpaikallani seksuaalisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu eikä syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella esiinny



Kuvio 11. Seksuaalisten vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla. Kaikkien vastaajien keskiarvot eri toimialueilla.

Seksuaalisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus sosiaalisessa kanssakäymisessä toteutui erittäin heikosti 0,50 %, melko heikosti 2,01 %, tyydyttävästi 12,06 %, melko hyvin 30,15 % ja erittäin hyvin 55,28 %. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa seksuaalisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutui erittäin heikosti 0,49 %, melko heikosti 1,97 %, tyydyttävästi 12,32 %, melko hyvin 29,06 % ja erittäin hyvin 56,16 %. Uralla etenemisessä puolestaan seksuaalisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutui vastaajien mukaan seuraavasti: erittäin heikosti 0,49 %, melko heikosti 2,45 %,

tydyttävästi 12,25 %, melko hyvin 29,90 % ja erittäin hyvin 54,90 %. Palkkauksessa vastaajien mukaan seksuaalisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutui erittäin heikosti 0,98 %, melko heikosti 3,43 %, tyydyttävästi 11,27 %, melko hyvin 29,41 % ja erittäin hyvin 54,90 %.

Henkilöstön rekrytoinnissa vastaajien mukaan seksuaalisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutui erittäin heikosti 0,49 %, melko heikosti 2,45 %, tyydyttävästi 11,76 %, melko hyvin 30,88 % ja erittäin hyvin 54,41 %. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa seksuaalisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutui erittäin heikosti 0,49 %, melko heikosti 3,45 %, tyydyttävästi 10,84 %, melko hyvin 31,53 % ja erittäin hyvin 53,69 %. Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että seksuaalisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus työpaikalla eri osa-alueilla toteutuu ainakin melko hyvin.

10.4 Työilmapiiriin liittyvien kysymysten tulokset

Oletko kokenut viimeisen vuoden aikana työpaikkakiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua?

Työpaikkakiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua oli kokenut 9,30 % vastaajista. Vastaavasti 90,70 % ilmoitti, ettei ollut kokenut työpaikkakiusaamista tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana. Kuviossa 12 havainnollistetaan vastaajien kokema työpaikkakiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu.



Kuvio 12. Vastaajien viimeisen vuoden aikana kokema työpaikkakiusaaminen tai muu epäasiallinen kohtelu.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kerro miten työpaikkakiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu on ilmennyt

Tähän kysymykseen vastaaja sai vastata vapaasti omin sanoin. Kaikki työpaikkakiusaamista tai epäasiallista kohtelua kokeneet eivät halunneet tarkemmin kertoa, miten työpaikkakiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu on ilmennyt. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että he pelkäävät henkilöllisyytensä paljastuvan ja tästä aiheutuvan ongelmia työyhteisössä.

“Kankaanpääläinen tapa toimia on joskus vähän liiankin suorasukainen.”

“ Ignooraaminen, pelottelu, vähättely ”

“Tervehtimättömyytenä - ei tervehditä. Ohittamisena sekä tiedon väittämisen osalta, että vastaamattomuutena. Tieto lisää valtaa, joten ei jaeta sitä kollegoille. Niin sanottu “huonon päivän” osoittaminen työkaverille, vaikkei työkaverilla ole siihen osaa.”

“Toisen työntekemisen mollaamista ja henkilökohtaiseen olemiseen työpaikalla arvostelua sekä ylitsekävelemistä tilanteissa, jotka jo minun hoidettavana. Huutamista ja arvostelua.”

“Toisten suosimista, ns. pärstäkerroin ratkaisee joskus asioissa.”

“Mielestäni on epäasiallista isossa ryhmässä, kovaan ääneen kertoa toisen työhön epäsuoraan kohdistuvista, negatiivisista asioista tai puutteista ja samalla jättää positiiviset jutut vallan kertomatta.”

Vastaukset tähän osioon osoittavat, että työpaikalla esiintyy jonkin verran työpaikkakiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Vaikka työpaikkakiusaamisen tai epäasiallisen kohtelun kokeneiden vastaajien määrä jäi alle 10 % on tämä sellainen asia, johon olisi syytä puuttua. Jokaisella työntekijällä on oikeus asialliseen kohteluun työpaikalla. Työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun suhteen jokaisella työpaikalla tulisi olla nollatoleranssi.

10.5 Työn ja muiden elämäna-alueiden yhteensovittamiseen liittyvien kysymysten tulokset

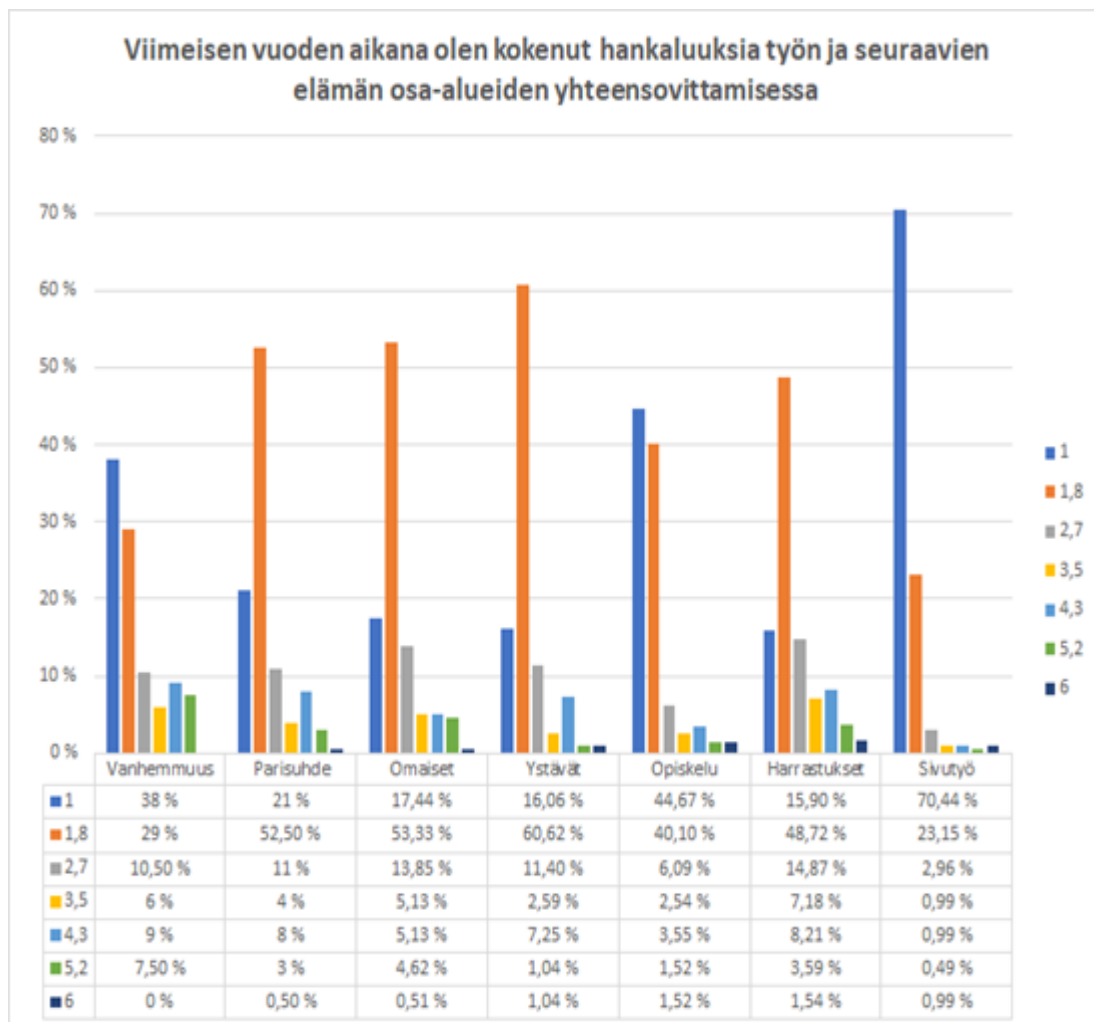
Viimeisen vuoden aikana olen kokenut hankaluuksia työn ja seuraavien elämän osa-alueiden yhteensovittamisessa

Kyselyssä kartoitettiin myös, miten vastaajat kokevat työn ja vanhemmuuden, parisuhteen, omaisten, ystävien, opiskelun, harrastusten ja sivutyön yhteensovittamisen. Vastausasteikkona oli 1= ei koske minua, 2= en koskaan, 3= kerran tai pari vuodessa, 4= kerran tai pari kuukaudessa, 5= kerran tai pari viikossa ja 6 = päivittäin. Vastaajat saivat liu’uttaa vastauksen janalla kohtaan, jonka kokivat olevan lähinnä omaa tilannettaan. Tämä saattaa tuoda vastauksiin hieman tulkinnan varaa, koska vastaaja saattaa vastata esimerkiksi kahden kokonaisluvun väliin. Kuviossa 13 kuvataan vastaajien viimeisen vuoden aikana kokemaa haastetta työn ja muiden elämän osa-alueiden yhteensovittamisessa. Vastausten keskiarvo on vanhemmuuden, parisuhteen, omaisten, ystävien, opiskelun ja harrastusten osalta hieman yli 2. Tämä tarkoittaa sitä, että

vastaajat eivät keskiarvon perusteella kokeneet haastetta työn ja muiden elämän osa-alueiden välillä. Sivutyön osalta keskiarvo oli 1,36 eli tämä vaihtoehto ei juurikaan koskettanut vastaajia vastausten keskiarvon perusteella.



Kuvio 13. Työn ja muiden elämänosa-alueiden yhteensovittamiseen liittyvät haasteet. Vastausten keskiarvot.



Kuvio 14. Viimeisen vuoden aikana vastaajien kokema hankaluus työn ja elämän muiden osa-alueiden yhteensovittamisen välillä.

Kuvioon 14 on koottu vastaajien vastaukset kysymykseen ovatko kokeneet hankaluuksia työn ja elämän muiden osa-alueiden välillä. Vastausvaihtoehtojen selitykset ovat seuraavat: 1= ei koske minua, 2= en koskaan, 3= kerran tai pari vuodessa, 4= kerran tai pari kuukaudessa, 5= kerran tai pari viikossa ja 6 = päivittäin. Vanhemmuus ei koskettanut 38 % vastaajista. Vastaajista 29 % olivat liikuttaneet janan kohtaan 1,8, minkä voidaan tulkita tarkoittavan, että eivät koe koskaan ongelmia vanhemmuuden ja työn yhteensovittamisessa. Vastaajista 10,5 % olivat vastanneet 2,7, mikä tarkoittaa, että eivät koe ongelmia työn ja vanhemmuuden yhteensovittamisessa tai kokevat kerran tai pari vuodessa. Kerran tai pari viikossa ongelmia työn ja vanhemmuuden yhteensovittamisessa koki 7,5 % vastaajista. Päivittäin ongelmia ei ollut yhdelläkään vastaajista. Parisuhteen ja työn yhteensovittamisessa kerran tai pari viikossa koki

olevan 3 % ja päivittäin 0,5 % vastaajista. Pieni osa vastaajista ilmoitti kokeneensa ongelmia päivittäin työn ja omaisten, ystävien, opiskelun, harrastusten ja sivutyön yhteensovittamisessa.

10.6 Palkkaan liittyvien kysymysten tulokset

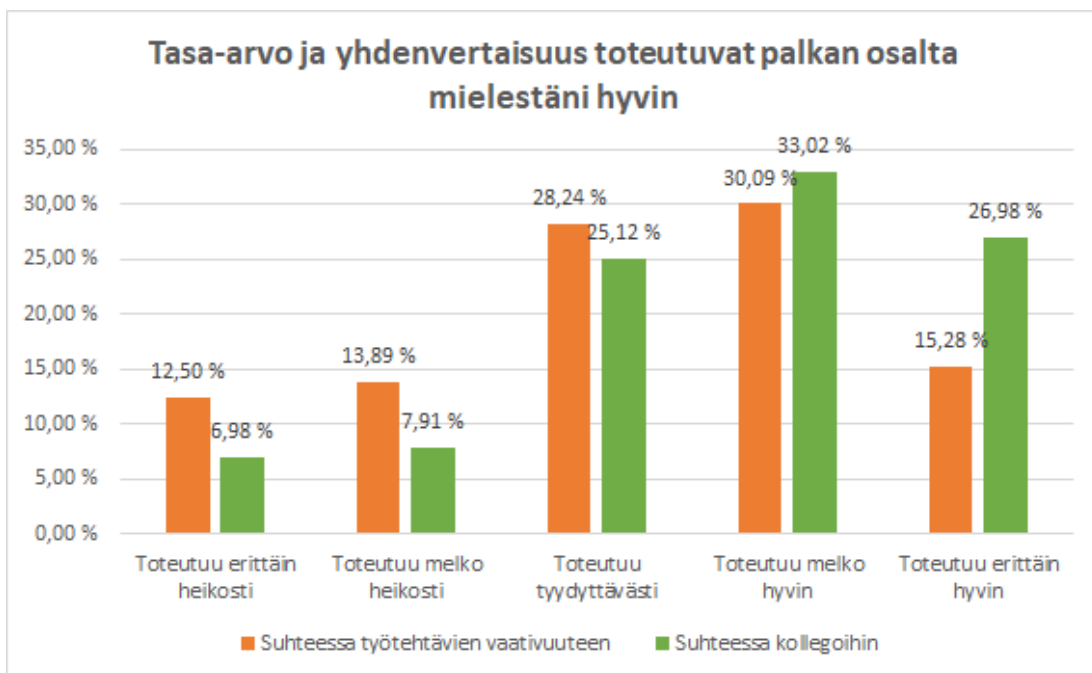
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat palkan osalta mielestäni hyvin suhteessa työtehtäviin ja työtehtävien vaativuuteen

Tämän väittämän vastausvaihtoehdot olivat seuraavat 1=toteutuu erittäin heikosti 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4= toteutuu melko hyvin ja 5=toteutuu erittäin hyvin. Kuviossa 15 havainnollistetaan oransseilla pylväillä vastaajien vastaukset tähän väittämään. Vastaajista 12,5 % on sitä mieltä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu suhteessa työtehtäviin ja työtehtävien vaativuuteen erittäin heikosti. 13,89 % vastaajista oli sitä mieltä, että toteutuu melko heikosti. Vastaajista siis 26,39 % oli sitä mieltä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu palkan osalta suhteessa työtehtäviin ja työnvaativuuteen erittäin heikosti tai melko heikosti. Kuitenkin vastaajista 73,61 % on sitä mieltä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus palkan osalta suhteessa työtehtäviin ja työtehtävien vaativuuteen vähintäänkin tyydyttävästi. Tämän väittämän vastauksissa oli kuitenkin havaittavissa pientä tyytymättömyyttä vastaajien keskuudessa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat palkan osalta mielestäni hyvin suhteessa kollegoihin

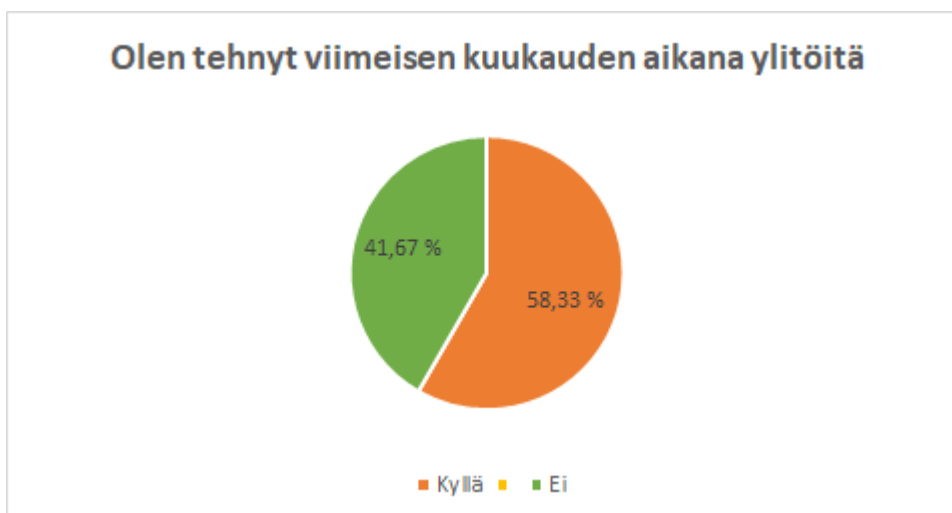
Tämän väittämän vastausvaihtoehdot olivat samat kuin edellisenkin väittämän eli 1=toteutuu erittäin heikosti 2=toteutuu melko heikosti, 3= toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin ja 5=toteutuu erittäin hyvin. Kuviossa 15 havainnollistetaan vihreillä pylväillä vastaajien vastaukset tähän väittämään. Vastaajista 6,98 % oli sitä mieltä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu palkan osalta suhteessa kollegoihin erittäin heikosti ja vastaajista 7,91 % oli sitä mieltä, että toteutuu melko heikosti. Sen sijaan vastaajista 85,12 % oli sitä mieltä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu palkan osalta suhteessa kollegoihin vähintäänkin tyydyttävästi. Tästä voidaan siis

päätellä, että enemmistö vastaajista on nykytilanteeseen tyytyväinen, vaikkakin pienellä osalla vastaajista oli tyytymättömyyttä tilanteeseen.



Kuvio 15. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen palkan osalta suhteessa työtehtävien vaativuuteen ja suhteessa kollegoihin.

Kyselyssä kartoitettiin myös ovatko vastaajat tehneet ylitöitä viimeisen kuukauden aikana. Kuviossa 16 havainnollistetaan väittämän tulokset. Vastauksia tähän väittämään saatiin 216 kpl. Yli puolet vastaajista oli tehnyt ylitöitä viimeisen kuukauden aikana.



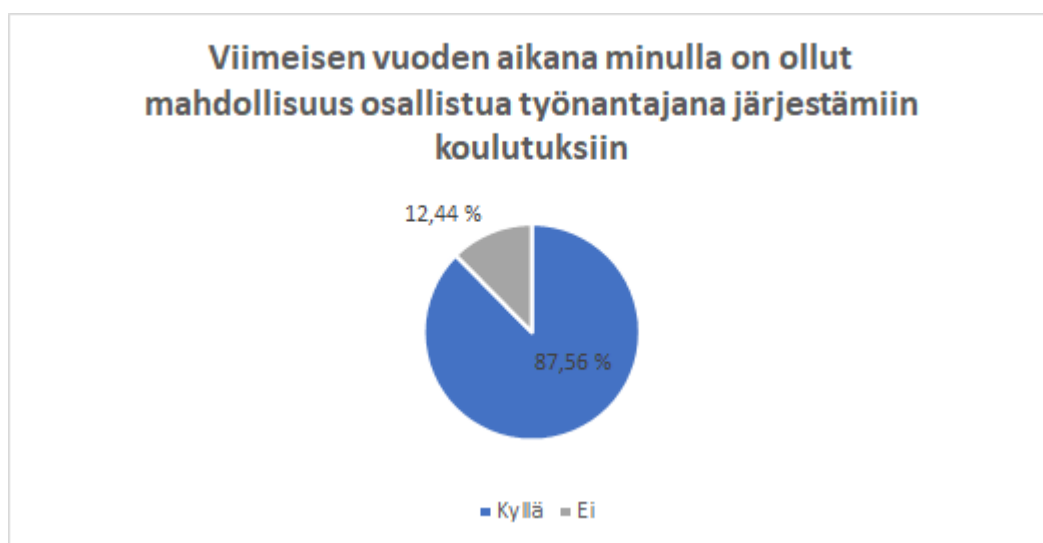
Kuvio 16. Olen tehnyt viimeisen kuukauden aikana ylitöitä.

10.7 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen liittyvien kysymysten tulokset

Tässä osiossa kartoitettiin, onko henkilökunnalla ollut mahdollisuus osallistua työnantajan järjestämiin koulutuksiin. Tässä kysymyksessä vastausvaihtoehdot olivat kyllä tai ei. Lisäksi kartoitettiin avoimilla kysymyksillä, miten työpaikalla voisi helpottaa työn ja muiden elämänosa-alueiden yhteensovittamista ja millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi työpaikalla kehittää. Lisäksi vastaajilla oli vielä lopuksi mahdollisuus vapaasti sanoa mitä haluavat.

Viimeisen vuoden aikana minulla on ollut mahdollisuus osallistua työnantajan järjestämiin koulutuksiin

Kuviossa 17 kuvataan, onko henkilöstöllä ollut mahdollisuus osallistua työnantajan järjestämiin koulutuksiin viimeisen vuoden aikana. Vastauksia kysymykseen tuli 217 kpl. Enemmistöllä vastaajista oli mahdollisuus osallistua työnantajan järjestämiin koulutuksiin, mutta 12,44 % ilmoitti, että mahdollisuutta ei ollut. Syitä miksi mahdollisuutta osallistua koulutuksiin ei ollut, voisivat olla esimerkiksi työkiireet, sijaista poisolon ajaksi ei mahdollista järjestää, sopivaa koulutusta ei ole ollut tarjolla tai koulutus on ajoittunut vapaapäivään tai loma-aikaan.



Kuvio 17. Viimeisen vuoden aikana minulla on ollut mahdollisuus osallistua työnantajan järjestämiin koulutuksiin.

Miten mielestäsi työpaikallasi voisi helpottaa työn ja muiden elämän osa-alueiden yhteensovittamista?

Tähän kysymykseen vastauksia tuli 61 kpl. Vastaaajat saivat vastata kysymykseen omin sanoin. Seuraavassa muutamia poimintoja vastauksista.

“Minusta työ ja muu elämä ovat erillisiä eikä niitä tarvitse sovittaa yhteen työpaikallani. “

“Omalla työpaikallani aihe on jo toteutettu kiitettävästi.”

“Joustavoittaa työaikoja ja työntekopaikkoja (etätyö).”

“Paremmalla työajansuunnittelulla ja henkilöstömitoituksella.”

“Palvelualueen lisäresursoinnilla. Työnkuva erittäin laaja ja töitä on usein liikaa.”

“Etätyömahdollisuus on erinomainen työväline tähän.”

“Mahdollisuus käyttää ylityövapaita eli oman työn suunnittelu työkiireiden mukaan.”

“Pätevien sijaisten saatavuudella.”

“Pitäisi olla sijaisia lomittajia, että voisi lomien aikana irtautua työasioista.”

“6 tuntisen työpäivän kokeileminen. Palkka kuitenkin pysyisi samanakuin 8 h työpäivää tekevänä. Usko, että tämä nostaisi työntekijöiden työmotivaatiota eli työntekijät tekisivät laadukkaammin ja tehokkaammin töitä. Lisäksi uskon, että sairaspöissaolot vähentyisivät, kun aikaa jäisi enemmän levolle. “

Vastauksissa tuli selkeästi esiin henkilökunnan toive etätyömahdollisuudesta. Vastaa- jista 7 toivoi etätyömahdollisuutta. Lisäksi vastauksissa toivottiin joustavuutta työ- aikoihin. Myös loma-aikoihin toivottiin sijaisia, jolloin työt eivät kasaantuisi sitten lo- man jälkeen.

Millaisilla toimenpiteillä mielestäsi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi työpaikkasi kehittää?

Vastajaat saivat vastata tähän omin sanoin. Vastauksia tähän kysymykseen tuli 50 kpl. Vastauksissa tuli esiin, että henkilökunta toivoo palkkausta työn vaativuuden mukaisesti ja tasapuolisuutta palkkaukseen. Seuraavassa poimintoja vastauksista.

“Palkkauksen johdonmukaisuus tehtävien vaativuuden osalta.”

“Avoimempi keskustelu, useampi tekee päätöksiä, ei vain yksi ihminen, joka suosii tiettyjä henkilöitä.”

“Työnantaja voi asettaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden omiksi arvoikseen ja edellyttää henkilöstöltä työyhteisön arvojen noudattamista mm. Rekrytoinneissa, palkkauksessa tms. Tähän liittyy myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuraaminen, Kun ihmiset tuntevat toisiaan paremmin niin syrjiminen vähenee - työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus on tärkeä.”

“Työnkierto ja palkka työn vaativuuden mukaan.”

“Kaupungin pitäisi työnantajana suhteuttaa esim. Palkka tasa-arvoiseksi esimiestasolla riippumatta siitä, millä sektorilla työskentelee. Ns. Miesvaltaisilla sektoreilla esimiesten palkkataso on korkeampi, kuin naisvaltaisilla aloilla.”

“Samat oikeudet määräaikaisille sijaisille kuin vakinaisella henkilökunnalla. Määräaikaiset sijaiset pyörivät kaupungilla vuodesta toiseen eivätkä ole oikeutettuja esim. Koulutuksiin ja ensiapukursseihin.”

“Hallinnonalojen tasapuolistaminen palkkauksessa – organisaatiossa samalla tasolla työskenteleville henkilöille sama palkka. Nyt palkkaus yksipuolisesti hallinto- ja henkilöstöjohtajan päätettävissä - läpinäkyvyys puuttuu organisaatiotasolla, jossa otettu huomioon tehtävien vaativuudet ja vastuut --> tehtävänkuvaukset. Organisaatiosta puuttuu ns. Paikallistason “VAATI” ryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti arvioimaan

tehtäviä (uudet tehtävät, muuttuneet tehtävät) sekä vertaamaan niitä organisaatiossa oleviin muihin tehtäviin (vaativuus, vastuu).

Mitä muuta haluaisit sanoa?

“Ainut mielestäni epätasa-arvoinen seikka työyhteisössäni on, että eri henkilöt saavat saman palkan täysin eri tasoista tehtävistä.”

“Kaupunki voisi toimia esimerkkinä nostamalla naisvaltaisten alojen palkkoja samalle tasolle kuin miesvaltaisilla aloilla keskimäärin.”

“Eräät työntekijät jäävät aina paikallisten palkankorotusten ulkopuolelle.”

“Vuoden työntekijöiksi valitaan vuosittain aina joku päällikkö tai esimies, onhan työntekijöitäkin kuitenkin monta sataa.”

11 KANKAANPÄÄN KAUPUNGILLE LAADITTU TASA-ARVO-SUUNNITELMA

Kankaanpään kaupungin viimeisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuonna 2013. Edellisessä suunnitelmassa painotetaan tasa-arvon kytkemistä koko organisaation toimintaan, tulostavoitteisiin ja päämääriin. Tuloksiin pyritään edellisessä suunnitelmassa pääsemään arkikäytäntöjen muutoksella ja pyrkimyksellä avoimuuteen toiminnoissa. Vuonna 2013 laaditussa tasa-arvosuunnitelmassa on määriteltä, että tavoitteena on tasoittaa henkilöstörakennetta miesten ja naisten osalta. (Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013, 6-7.) Tämän hetken tilanteesta käy henkilöstörakenteen osalta ilmi, että miehiä työskentelee organisaatiossa 19 % ja naisia 81 % (Kuvio 18), kun vuonna 2013 koko organisaatiossa työskentelevien miesten osuus on ollut 17 % (Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013, 4-6). Henkilöstörakenteen tasaamiseksi voidaan suunnitella edellisten toimenpiteiden jatkamisen lisäksi myös positiivista

erityiskohtelua rekrytoinnissa miesten osalta. Kuvio 19 havainnollistaa miesten ja naisten sijoittumista eri toimialoille ja kuvio 20 havainnollistaa palkan keskiarvoisia eroja toimialoittain.



Kuvio 18. Kankaanpään kaupungin henkilöstörakenne.

Edellisessä tasa-arvosuunnitelmassa tasa-arvon edistämistoimenpiteiksi on suunniteltu koulutuksen ja urakehityksen osalta työnkierron parantamista, henkilöstön koulutustietojen kartoitusta ja osaamiskartoitusta sekä henkilökohtaisia kehittämissuunnitelmia. Lisäksi vuonna 2013 tehdyssä suunnitelmassa toimenpiteiksi on määritelty, että henkilöstöllä olisi tasapuolinen mahdollisuus osallistua itsensä kehittämiseen ja uralla etenemiseen. Tavoitteena on myös, että pitkiltä virkavapailta ja työlomilta palaaville olisi järjestettävissä perehdytys ja mahdollinen täydennyskoulutus. (Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013, 7-8.) Kartoituksessa käy ilmi, että noin 12 % henkilöstöstä ei ole ollut mahdollisuutta osallistua työnantajan järjestämiin koulutuksiin, joten edellisen tasa-arvosuunnitelman käytännön toimenpide-ehdotukset ovat edelleen toteuttamiskelpoiset.

Vuonna 2013 tehdyssä tasa-arvosuunnitelmassa palkkaan liittyvien tasa-arvon edistämisen toimenpiteiksi on suunniteltu osaamisen ja ammattitaidon arvostamista palkkauksessa sekä palkassa huomioitavaa työtehtävien vaativuutta. Lisäksi on suunniteltu, että palkat kartoitettaisiin kolmen vuoden välein. Suunnitelmaan kuuluu myös, että palkkauksessa, palvelussuhde-eduissa, työvuorojärjestelyissä sekä

vuosilomajärjestelyissä noudatetaan tasapuolisuutta ja syrjimättömyyttä. (Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013, 7.) Suunnitelmana voidaankin ehdottaa, että palkat kartoitettaisiin jatkossakin kolmen vuoden välein ja toteutettaisiin töiden vaativuuskartoitus.

Toimeksiantaja laati erittelyn, joiden mukaan henkilöt jaoteltiin toimialan mukaisesti. Jaottelussa keskeisenä tekijänä oli henkilöiden työtehtävät. Jaottelu on seuraava:

- toimistoalan tehtävät sekä muut hallinnolliset tehtävät
- kulttuuri-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelut
- oppilashuolto
- varhaiskasvatus
- perhepäivähoitajat
- koulujen ammatti- ja peruspalvelutehtävät
- ruokapalveluhenkilöstö
- siivoustoimen henkilöstö
- perusopetuksen opetushenkilöstö
- lukion opetushenkilöstö
- musiikkiopiston henkilöstö
- tekninen keskuksen henkilöstö
- kaupunkisuunnittelukeskuksen henkilöstö
- maaseututoimi.

Toimistoalan tehtävissä sekä muissa hallinnollisissa tehtävissä työskentelevistä henkilöistä 62 % on naisia ja 38 % on miehiä. Palkkoja vertailtaessa toimisto- ja hallinto-tehtävissä työskentelevillä naisilla on 15 % alhaisempi keskiarvoinen palkka kuin miehillä. Keskiarvoista palkkaa miehillä nostaa sijoittuminen erilaisiin johtajan virkoihin sekä esimiestehtäviin. Naisten keskiarvoista palkkaa taas laskee suorittavamman työnkuvan hoitaminen.

Kulttuuri-, nuoriso-, ja vapaa-ajan palveluissa työskentelevistä 68 %:a on naisia ja 32 %:a on miehiä. Keskiarvoisten palkkojen vertailussa naisilla on 10 %:a korkeampi palkka kuin miehillä. Kulttuuri-, nuoriso-, ja vapaa-ajanpalveluissa naisten keskiarvoista ansiota nostaa sijoittuminen ylempiin virkoihin miehiin verrattuna.

Oppilashuollossa työskentelee vain naisia, joten keskiarvoisten palkkojen vertaaminen naisten ja miesten välillä ei ole mahdollista. Sama tilanne koskee varhaiskasvatusta, perhepäivähoitoa ja ruokapalveluhenkilöstöä. Palkan määrää vertailtaessa keskenään, on palkan määrä tasainen ja tasapuolinen.

Koulujen ammatti- ja peruspalvelutehtävissä työskentelevistä henkilöistä 89 %:a on naisia ja 11 %:a on miehiä. Naisten palkka on 1 %:n parempi kuin miesten palkka keskiarvoja vertailtaessa keskenään. Eroa selittää se, että joillakin naisista on korkeampi koulutus tehtävään.

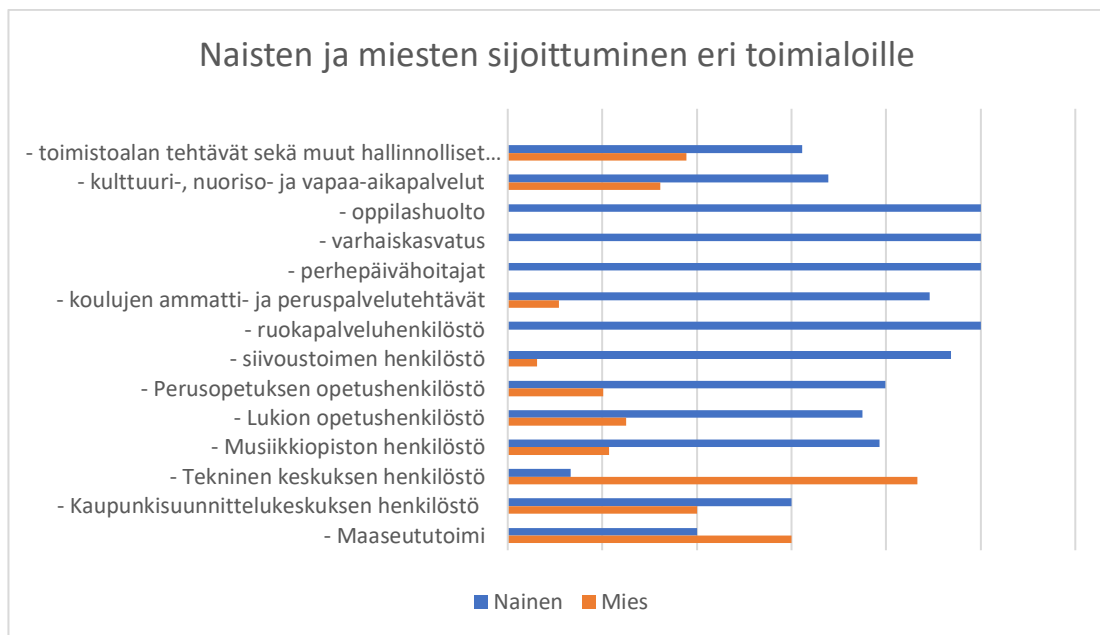
Siivoustoimen henkilöstöstä 6 %:a on miehiä ja 94 % on naisia. Siivoustoimen henkilöstöstä naisilla on 8 %:a parempi keskiarvoinen palkka kuin miehillä. Naisten parempaa keskiarvoista palkkaa selittää se, että osalla siivoustoimen henkilöstön naisista on laajempi toimenkuva työssään.

Perusopetuksen henkilöstöstä 80 %:a on naisia ja 20 %:a on miehiä. Miesten keskiarvoinen palkka on 3 % korkeampi kuin naisten keskiarvoinen palkka. Miesten keskiarvoa nostaa se, että joillakin miehillä virka-asema on vaativampi toimenkuvaltaan. Lukion opetushenkilöstöstä 75 % on naisia ja 25 % miehiä. Miesten keskiarvoinen palkka naisten keskiarvoiseen palkkaan verrattuna on 23 % korkeampi. Tässäkin tapauksessa miesten keskiarvoista palkkaa nostaa ylempi virka-asema. Musiikkiopiston henkilöstön rakenteesta 79 %:a on naisia ja 21 % on miehiä. Musiikkiopiston henkilöstön naisilla on 8 %:a korkeampi keskiarvoinen palkka kuin miehillä. Myös tässä tapauksessa korkeampi virka-asema nostaa keskiarvoa.

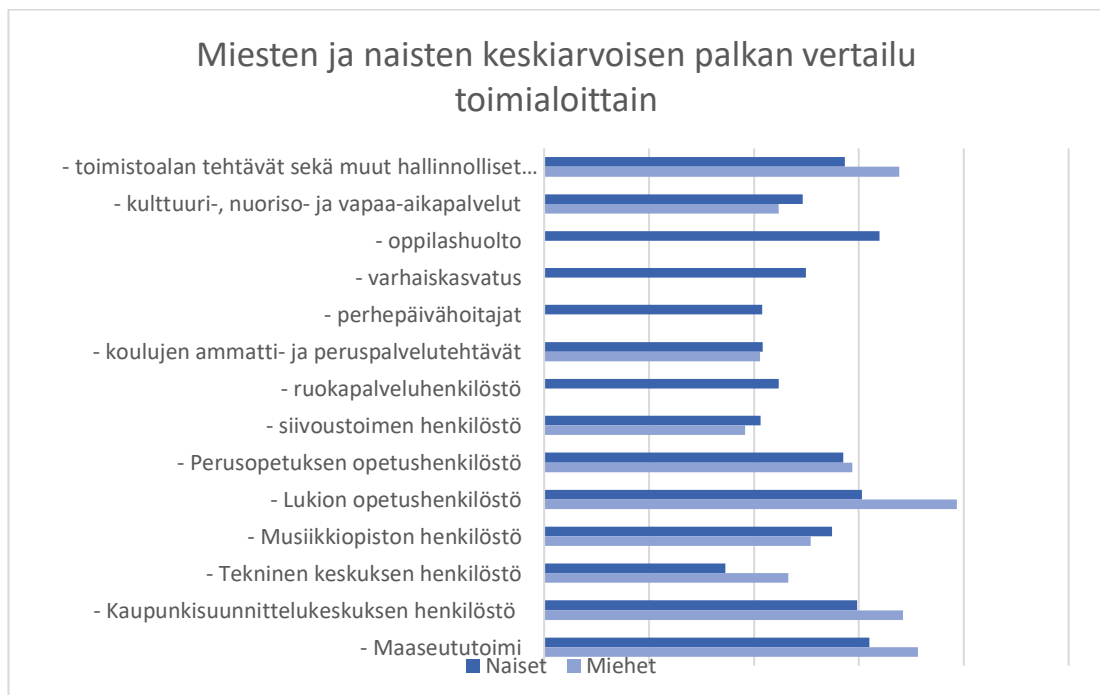
Teknisen keskuksen henkilöstöstä miehiä on 87 % ja naisia 13%. Teknisen keskuksen henkilöstöstä miehillä on korkeampia virka-asemia ja korkeampaa koulutustaustaa, joka näkyy keskiarvoisia palkkoja vertailtaessa. Keskiarvoisten palkkojen vertailussa miehillä on 26 % korkeampi palkka kuin naisilla.

Kaupunkisuunnittelukeskuksen henkilöstöstä 60 % on naisia ja 40 % on miehiä. Maaseututoimen henkilöstöstä taas 40% on naisia ja 60% on miehiä. Sekä kaupunkisuunnittelukeskuksen henkilöstöllä, että maaseututoimen henkilöstöllä miesten

keskiarvoinen palkka on 13% korkeampi kuin naisten keskiarvoinen palkka. Kummallakin toimialalla ero selittyy korkeammalla koulutuksella tai korkeammalla virka-asemalla.



Kuvio 19. Naisten ja miesten sijoittuminen eri toimialoille.



Kuvio20. Naisten ja miesten keskiarvoisen palkan vertailu toimialoittain.

Vuonna 2013 laaditussa suunnitelmassa palkkauksen osalta on tasa-arvon edistämisen toimenpiteiksi suunniteltu työtehtävien kartoitusta todellisten työtehtävien ja niiden

vaativuuden osalta. Edellisessä tasa-arvosuunnitelmassa on toimenpiteeksi valittu tasapuolisen kohtelun periaate palkkauksessa, työvuorjärjestelyissä, vuosilomajärjestelyissä, palvelussuhde-eduissa ja työpaikkojen jakautumisesta tasapuolisesti sukupuolten välillä. (Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013, 8.) Kartoituksessa palkan osalta yhdenvertaisuus toteutuu suhteessa työtehtävien vaativuuteen ja suhteessa kollegoihin enemmistön mielestä tyydyttävästi, hyvin tai erittäin hyvin. Havaittavissa on kuitenkin jonkin verran tyytymättömyyttä asiaan. Kartoituksessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen palkan osalta suhteessa kollegoihin toteutui enemmistön mielestä vähintään tyydyttävästi, vaikka jonkin verran oli myös tyytymättömyyttä havaittavissa. Palkkauksessa voisi päästä vielä lähemmäksi tasa-arvoa kartoittamalla työtehtävät, niiden vaativuudet ja tarkastamalla palkat tehtyjen kartoitusten perusteella.

Vuonna 2013 tehdyssä tasa-arvosuunnitelmassa on otettu esiin käytännön toimenpiteenä asennoituminen sukupuolten väliseen tasa-arvoon siten, että organisaatiossa luodaan toimintatavat tasa-arvon näkökulmasta. Tärkeänä suunnitelmana on myös pidetty, että luodaan tasa-arvoa edistävä imago ja varmistetaan jokaiselle mahdollisuus vaikuttaa sekä osallistua työyhteisön toimintaan keskustelevalle ja rakentavalle tavalla. (Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013, 8-9.) Kartoituksessa ei käynyt ilmi, että asennoituminen johonkin henkilöön riippuisi sukupuolesta, mutta havaittavissa oli toiveita avoimempaan keskusteluun. Suunnitelmana olisikin nyt jatkaa edellistä suunnitelmaa, jotta tasa-arvo ja avoin, keskusteleva työympäristö jatkaisi kehitystä sekä rakentumista.

12 KANKAANPÄÄN KAUPUNGILLE LAADITTU YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajalla on myös velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jos palveluksessa on vähintään 30 henkilöä säännöllisesti. Lisäksi henkilöstön edustajilla on oikeus saada tieto siitä, millaisilla toimilla työnantaja yhdenvertaisuutta edistää. (Leppänen

2015, 13; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 2.luku 7§.) Kankaanpään kaupunki työllistää säännöllisesti yli 30 henkilöä, joten sillä on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän etnisestä taustastaan, iästään, kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, mielipiteestään, vakaumuksestaan, vammaisuudestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan, terveydentilastaan, sukupuolestaan tai sukupuoli-identiteetistään tai muusta henkilöön liittyvästä perusteesta. Näillä syillä ei ketään saa syrjiä. (Syrjintä.fi www-sivut.)

Syrjinnän muotoja on lain mukaan viisi. Näitä ovat: välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen ja ohje tai käsky syrjiä. Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilöä kohdellaan henkilöön liittyvän perusteen takia epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta henkilöä on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin samanlaisessa vertailukelpoisessa tilanteessa. (Leppänen 2015, 33.) Välillistä syrjintää puolestaan on toiminta, jossa näennäisesti yhdenvertainen sääntö, käytäntö tai peruste saattaa henkilön muita huonompaan asemaan henkilöön liittyvän seikan perusteella. (Leppänen 2015, 36.) Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain mukaan velvollisuus tehdä asianmukaiset ja kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden henkilöiden kanssa saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työurallaan. Syrjintää on kohtuullisten mukautusten epääminen. (Leppänen 2015, 42.; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 15§.)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, joka on laadittu vuonna 2013 työolot ja työilmapiiri ilmenevät tasa-arvoisena johtamiskulttuurina ja työtehtävien tasapuolisena jakamisena miesten ja naisten välillä. On haluttu myös varmistaa, että työvälineet ja työolosuhteet sopivat kaikille. Käytännön toimenpiteiksi on suunniteltu, että työilmapiirin kehittymistä seurataan sekä työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus otetaan huomioon. Lisäksi edellisessä suunnitelmassa on tuotu esiin, että työnantaja huolehtii siitä, että työpaikalla ei esiinny loukkaavaa kohtelua, epäasiallista kohtelua tai työpaikkakiusaamista. Suunnitelmassa on todettu, että havaittuun loukkaavaan kohteluun, epäasialliseen kohteluun tai työpaikkakiusaamiseen puututaan välittömästi ja mahdollisista seuraamuksista päätetään ilman viivytyksiä. Tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuussuunnitelmassa on todettu, että jos työyhteisössä on syytä epäillä työpaikkakiusaamista tai epäasiallista kohtelua, otetaan asia esille esimiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Vuoden 2013 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kerrotaan, että Kankaanpään kaupungilla on toimintaohje kiusaamisen, henkisen väkivallan ja syrjinnän estämiseksi. (Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013, 8-9.)

Kartoituksessa käy ilmi, että 9,3% vastaajista on kokenut työpaikkakiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan toimintaohjeeksi ja suunnitelmaksi prosentuaalisen luvun pienentämiseksi suunnitellaan, että esimies, luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu olisivat matalammalla kynnyksellä tavoitettavissa myös henkilökohtaisesti hankalissa asioissa. Lisäksi toimintaohje kiusaamisen, henkisen väkivallan ja syrjinnän estämiseksi tulisi olla helposti saatavilla. Pidemmän aikavälin toiminnaksi voidaan suunnitella työpaikkakiusaamisen estämiseksi henkilöstön koulutusta esimerkiksi työturvallisuuskurssilla tai sen yhteydessä. Myös töiden henkinen ja fyysinen kuormittavuus olisi hyvä kartoittaa, jotta henkinen ja fyysinen kuormittavuus pystytään huomioimaan paremmin työssä jaksamisen kannalta. Kuten vuoden 2013 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa lukee, tilannetta on seurattava määrääjain (Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013, 9). Organisaation arvojen päivittäminen, jalkauttaminen ja noudattaminen olisi koko henkilöstön kannalta myös työpaikkakiusaamista ja epäasiallistakohtelua ehkäisevä toimenpide.

Vuoden 2013 tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa käy ilmi, että Kankaanpään kaupungilla on toimintaohje häirinnän ja syrjinnän estämiseksi. Häirintään ja syrjintään tulee edellisen suunnitelman mukaan puuttua välittömästi ja häirintää sekä syrjintää esiintyessä, asia on otettava välittömästi esille ja siihen on puututtava. (Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013, 8.) Kartoituksessa ei ilmennyt yhdenvertaisuudessa sukupuoleen, ikään, etniseen taustaan, mielipiteeseen, vakaumukseen, poliittiseen toimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaa häirintää tai syrjintää. Suunnitelmana on siis jatkaa edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan pohjautuvaa suunnitelmaa ja sen toteuttamista.

Vuoden 2013 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on suunniteltu, että Kankaanpään kaupunki helpottaa henkilöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista mahdollistamalla esimerkiksi perheeseen tai opiskeluun liittyvien etuuksien käyttöönottoa tasapuolisesti. Tämä tapahtuu tiedottamalla oikeuksista lakisääteisiin perhevapaisiin, työajan sijoittelussa huomioitaviin henkilöstön tarpeisiin, huolehtimalla lisäkoulutuksesta perhevapaan aikana ja perehdytyksestä perhevapaan jälkeen sekä lisäksi kannustetaan miehiä käyttämään perhevapaita. (Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013, 8.) Kartoituksessa ei noussut esille ongelmia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, joten suunnitelmana on jatkaa edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käytännön toimien toteuttamista.

13 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Työssämme saimme hyvin selvitettyä, mitä on tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet käsittelimme teoriaosiossa sekä käytännön kannalta, että siten mitä ne tarkoittavat lain kannalta. Teoriassa haimme tietoutta myös epätasa-arvon ja syrjinnän ilmenemismuodoista. Teoriaosuudessa kävimme läpi käytännön toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen. Pääsimme hyvin sisälle tämän hetken tilanteesta työssämme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kohdeorganisaatiossa. Tutkimuksen avulla pääsimme kiinni parannusta kaipaaviin kohtiin ja lisäsimme suunnitelmaan teoriaan pohjautuvia parannusehdotuksia, jotta organisaatio toimisi aukottomammin ja voisi paremmin. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu kohdeorganisaatiossa pääpiirteittäin hyvin, mutta viitteitä on myös siitä, että parannettavaa löytyy. Organisaation toiminnan parantamiseksi otimme tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa esille käytännön toimenpiteitä, joilla voidaan viedä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista eteenpäin.

Työssämme saimme erityisen hyvin teoriaan pohjautuvaa tietoa lakeihin liittyvistä asioista, ongelmakohdista organisaatioissa ja ratkaisuja esiintyviin ongelmiin. Tutkimuksen kannalta onnistuimme hyvin siinä, että saimme vastaukset tutkimusongelmiimme ja pääsimme niiden avulla syventymään organisaatiossa vallitsevaan tilanteeseen tällä

hetkellä. Jos nyt toistaisimme tutkimuksen, parannettavaa löytyisi siinä, että kysymysten vastausvaihtoehtoja voisi olla vähemmän, toisin sanoen vastausasteikko voisi olla kapeampi. Mahdollisen jatkotutkimuksen kannalta olisi mielenkiintoista selvittää tilanne uudelleen, kun aikaa on kulunut vähintään vuosi. Tämän lisäksi voisi selvittää esimerkiksi osastokohtaisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Jatkotutkimuksena voisi tehdä tarkemman selvityksen organisaation työilmapiiristä.

Opinnäytetyön tekeminen opetti meille paljon. Kun opinnoissamme alettiin ensimmäisiä kertoja puhumaan opinnäytetyöstä, aiheutti se paljon stressiä ja jopa pelkoa siitä, osaammeko tehdä sitä ollenkaan ja siitä kuinka valtava työmäärä se on. Yksi opetus opinnäytetyöprosessissa oli se, että sitä ei kannata etukäteen stressata ja jännittää. Kun työssä pääsee alkuun, niin jatkaminen on aina helpompaa. Opinnäytetyön tekeminen opetti meille paljon käytännön asiaa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ja niihin liittyvästä lainsäädännöstä. Opimme myös sen, mitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pitää sisältää ja miten nämä suunnitelmat laaditaan. Lisäksi opimme myös pitkäjänteistä, projektinomaista työskentelyä, sillä opinnäytetyö on prosessi, joka etenee pikkuhiljaa vaihe kerrallaan eteenpäin. Kyselytutkimuksen tekeminen oli meille uusi asia. Opimme mitä kaikkea kyselytutkimuksen tekemiseen liittyy, ja mitä kaikkea tulee ottaa huomioon kyselyä tehtäessä. Kyselytutkimuksen tulosten analysointi ja raportointi oli haastavaa, mutta taitomme karttuivat tekemisen myötä. Opinnäytetyö opetti meille kriittistä ajattelua esimerkiksi työn teoriaosuuteen ja lähteisiin liittyen. Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta on saatavilla paljon tietoa ja lähteitä. Päätökset siitä mitä kaikkea opinnäytetyön teoriaosaan otetaan mukaan ja millaisia lähteitä käytetään, vaati paljon kriittistä ajattelua ja pohdintaa.

LÄHTEET

Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Akavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma. 2019. Viitattu 27.11.2020. https://akava.fi/wp-content/uploads/2019/05/Yhdessa_Akava_Tasa-arvo-_ja_yhdenvertaisuusohjelma.pdf

Hyttinen, M. & Korte, A. 2019. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Books on Demand.

Kananen, J. 2008. Kvantti: Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013. Viitattu 25.11.2020. <https://www.kankaanpaa.fi/wp-content/uploads/2019/04/Tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 1986. L 8.8.1986/609 muutoksineen.

Laki tasa-arvovaltuutetusta. 2014. L 30.12.2014/1328 muutoksineen.

Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta. 2014. L 30.12.2014/1327 muutoksineen.

Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta. 2014. L 30.12.2014/1326 muutoksineen.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum 2015.

Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Helsinki: Alma Talent Oy.

Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi - käsikirja. Helsinki: Edita.

Skurnik-Järvinen, H. 2016. Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. Viro: Meedia Zone OÜ.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005. Viitattu 19.9.2020. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70519/Tasa_arvosuunnittelun_miksi_mita_miten_fi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2020. Viitattu 5.9.2020. <https://stm.fi/tasa-arvo/lainsaadanto>

Suomen perustuslaki. 1999. L 11.6.1999/731 muutoksineen.

Syrjintä.fi www-sivut 2020. Viitattu 3.9.2020. <https://www.syrjinta.fi/>

Syrjintä.fi www-sivut 2020. Viitattu 3.9.2020. <https://www.syrjinta.fi/valtuutetuntehtava>

Syrjintä.fi www-sivut 2020. Viitattu 12.11.2020. <https://www.syrjinta.fi/yhdenvertaisuus>

Tasa-arvovaltuutetun www-sivut. Viitattu 3.9.2020. <https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutettu>

Tasa-arvovaltuutetun www-sivut. Viitattu 15.9.2020. <https://www.tasa-arvo.fi/syrjinta-sukupuoli-identiteetin-ja-sukupuolen-ilmaisun-perusteella>

Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut. Viitattu 30.8.2020. www.tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa

Työsopimuslaki. 2001. L 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työturvallisuuskeskus 2016. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus.

Työturvallisuuslaki. 2002. L 23.8.2002/738 muutoksineen.

Valkonen, M. & Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Helsinki: Alma Talent.

World of management Wom Oy www-sivut. 2020. Viitattu 21.8.2020. <http://wom.fi/tasa-arvotietoa/tasa-arvosanasto/>

Yhdenvertaisuus.fi www-sivut. 2016. Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu. Viitattu 19.9.20 <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuden+arvioinnin+opas>

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan www-sivut. 2020. Viitattu 5.9.2020. <https://www.yvtltk.fi/fi/>

Yhdenvertaisuuslaki. 2014. L 30.12.2014/1325 muutoksineen.

Saate

Olemme kaksi Liiketalouden Tradenomi-opiskelijaa Satakunnan ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä aiheesta Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoitus ja tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuussuunnitelma Kankaanpään kaupungille.

Opinnäytetyötämme varten teetämme nyt koko Kankaanpään kaupungin henkilöstölle kyselyn kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Kyselyn tuloksia tullaan käyttämään Kankaanpään kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäytäntöjen edistämiseksi sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä.

Kysely toteutetaan sähköisesti. Kyselyyn vastataan anonyymisti eli vastaajan ei tarvitse omaa nimeään kyselylomakkeessa ilmoittaa. Kyselyn vastaukset käsitellään ja raportoidaan siten, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti
Vastausaika kyselyyn on 5.10 – 19.10.2020.

A. Vastaaajien taustatiedot**A1.) Sukupuoli**

Nainen _____

Mies _____

Muu _____

A2.) Ikä

___ 15-25

___ 26-35

___ 36-45

___ 46-55

___ 56-65

___ 66-75

___ 75-

A3.) Toimiala

- ___ toimistoalan tehtävät sekä muut hallinnolliset tehtävät
- ___ kulttuuri-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelut
- ___ oppilashuolto
- ___ varhaiskasvatus
- ___ perhepäivähoitajat
- ___ koulujen ammatti- ja peruspalvelutehtävät
- ___ ruokapalveluhenkilöstö
- ___ siivoustoimen henkilöstö
- ___ perusopetuksen opetushenkilöstö
- ___ Lukion opetushenkilöstö
- ___ Musiikkiopiston henkilöstö
- ___ Tekninen keskuksen henkilöstö
- ___ Kaupunkisuunnittelukeskuksen henkilöstö
- ___ Maaseututoimi

A4.) Virka-/työsuhteeni on:

Määräaikainen _____

Vakituisen _____

B.) TASA-ARVO

1= Toteutuu erittäin heikosti 2= Toteutuu melko heikosti 3= Toteutuu tyydyttävästi 4= Toteutuu melko hyvin 5= Toteutuu erittäin hyvin

B1.) Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |
| 2. henkilöstön rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3. Palkkauksessa | — | — | — | — | — |
| 4. Uralla etenemisessä | | | | — | — |
| — — — | | | | | |
| 5. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | — | — | — | — | — |
| 6. Sosiaalisessa kanssakäymisessä | — | — | — | — | — |

C.) YHDENVERTAISUUS

1= Toteutuu erittäin heikosti 2= Toteutuu melko heikosti 3= Toteutuu tyydyttävästi 4= Toteutuu melko hyvin 5= Toteutuu erittäin hyvin

C1.) Sukupuolesta riippumatta työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikallani.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa | | | | — | — |
| 2. henkilöstön rekrytoinnissa | | | | — | — |
| 3. Palkkauksessa | | | | — | — |
| 4. Uralla etenemisessä | | | | — | — |
| 5. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | | | | — | — |
| 6. Sosiaalisessa kanssakäymisessä | | | | — | — |

C2.) Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikallani.

1= Toteutuu erittäin heikosti 2= Toteutuu melko heikosti 3= Toteutuu tyydyttävästi 4= Toteutuu melko hyvin 5= Toteutuu erittäin hyvin

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa | | | | — | — |
| 2. henkilöstön rekrytoinnissa | | | | — | — |
| 3. Palkkauksessa | | | | — | — |
| 4. Uralla etenemisessä | | | | — | — |

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 5. Koulutus-ja opiskelumahdollisuuksissa | — | — | — | — | — |
| 6. Sosiaalisessa kanssakäymisessä | — | — | — | — | — |

C3.) Eri etnisen taustan omaavia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikallani.

1= Toteutuu erittäin heikosti 2= Toteutuu melko heikosti 3= Toteutuu tyydyttävästi 4= Toteutuu melko hyvin 5= Toteutuu erittäin hyvin

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |
| 2. henkilöstön rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |
| 3. Palkkauksessa | — | — | — | — | — |
| 4. Uralla etenemisessä | — | — | — | — | — |
| 5. Koulutus-ja opiskelumahdollisuuksissa | — | — | — | — | — |
| 6. Sosiaalisessa kanssakäymisessä | — | — | — | — | — |

C4.) Työpaikallani jokaisella on oikeus mielipiteeseen, vakaumukseen ja poliittiseen toimintaan.

1= Toteutuu erittäin heikosti 2= Toteutuu melko heikosti 3= Toteutuu tyydyttävästi 4= Toteutuu melko hyvin 5= Toteutuu erittäin hyvin

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |
| 2. henkilöstön rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |
| 3. Palkkauksessa | — | — | — | — | — |
| 4. Uralla etenemisessä | — | — | — | — | — |
| 5. Koulutus-ja opiskelumahdollisuuksissa | — | — | — | — | — |
| 6. Sosiaalisessa kanssakäymisessä | — | — | — | — | — |

C5.) Työpaikallani perhesuhteisiin liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu. (Perhesuhteilla tarkoitetaan sitä, onko henkilö avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, avoliitossa, naimaton, leski tai eronnut.)

1= Toteutuu erittäin heikosti 2= Toteutuu melko heikosti 3= Toteutuu tyydyttävästi 4= Toteutuu melko hyvin 5= Toteutuu erittäin hyvin

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |
| 2. henkilöstön rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |
| 3. Palkkauksessa | — | — | — | — | — |
| 4. Uralla etenemisessä | — | — | — | — | — |
| 5. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | — | — | — | — | — |
| 6. Sosiaalisessa kanssakäymisessä | — | — | — | — | — |

C6.) Työpaikallani toteutuu yhdenvertaisuus terveydentilan tai vammaisuuden osalta. Työpaikallani otetaan huomioon henkilöiden erityistarpeet.

1= Toteutuu erittäin heikosti 2= Toteutuu melko heikosti 3= Toteutuu tyydyttävästi 4= Toteutuu melko hyvin 5= Toteutuu erittäin hyvin

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |
| 2. henkilöstön rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |
| 3. Palkkauksessa | — | — | — | — | — |
| 4. Uralla etenemisessä | — | — | — | — | — |
| 5. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | — | — | — | — | — |
| 6. Sosiaalisessa kanssakäymisessä | — | — | — | — | — |

C7.) Työpaikallani seksuaalisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu eikä syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella esiinny

1= Toteutuu erittäin heikosti 2= Toteutuu melko heikosti 3= Toteutuu tyydyttävästi 4= Toteutuu melko hyvin 5= Toteutuu erittäin hyvin

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Johdon ja esimiesten rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |
| 2. henkilöstön rekrytoinnissa | — | — | — | — | — |
| 3. Palkkauksessa | — | — | — | — | — |
| 4. Uralla etenemisessä | — | — | — | — | — |
| 5. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | — | — | — | — | — |
| 6. Sosiaalisessa kanssakäymisessä | — | — | — | — | — |

D.) TYÖILMAPIIRI

D1.) Oletko kokenut viimeisen vuoden aikana työpaikkakiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua?

___ Kyllä

___ Ei

D2.) Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, miten työpaikkakiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu on ilmennyt?

E.) TYÖN JA MUIDEN ELÄMÄNALUEIDEN YHTEENSOVITTAMINEN

E1.) Viimeisen vuoden aikana olen kokenut hankaluuksia työn ja seuraavien elämän osa-alueiden yhteensovittamisessa.

1=Ei koske minua 2= En koskaan 3= kerran tai pari vuodessa 4= kerran tai pari kuukaudessa 5= kerran tai pari viikossa 6= päivittäin

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Vanhemmuus | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ |
| Parisuhde | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ |
| Omaiset | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ |
| Ystävät | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ |
| Opiskelu | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ |
| Harrastukset | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ |
| Sivutyö | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ |

E2.) Miten mielestäsi työpaikallasi voisi helpottaa työn ja muiden elämän osa-alueiden yhteensovittamista?

F.) PALKKA

1= Toteutuu erittäin heikosti 2= Toteutuu melko heikosti 3= Toteutuu tyydyttävästi 4= Toteutuu melko hyvin 5= Toteutuu erittäin hyvin

F1.) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat palkan osalta mielestäni hyvin

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| 5 | | | | |
| 1. Suhteessa työtehtäviin ja työtehtävien vaativuuteen | — | — | — | — |
| — | | | | |
| 2. Suhteessa kollegoihin | — | — | — | — |
| — | | | | |

F2.) Olen tehnyt viimeisen kuukauden aikana ylityötä?

___ Kyllä

___ Ei

G.) TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMINEN

G1.) Viimeisen vuoden aikana minulla on ollut mahdollisuus osallistua työnantajan järjestämiin koulutuksiin

___ Kyllä

___ Ei

G2.) Miten mielestäsi työpaikallasi voisi helpottaa työn ja muiden elämän osa-alueiden yhteensovittamista?

G3.) Millaisilla toimenpiteillä mielestäsi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi työpaikallasi kehittää?

KIITOS, ETTÄ VASTASIT! VASTAUKSESI OVAT MEILLE TÄRKEITÄ!