

Merja Simonen

TASA-ARVOLAIN EDELLYTTÄMÄ TASA-ARVOSUUNNITELMA  
CASE: SASTAMALAN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

Liiketalouden koulutusohjelma  
2011

## TASA-ARVOLAIN EDELLYTTÄMÄ TASA-ARVOSUUNNITELMA

Simonen, Merja  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
kesäkuu 2011  
Ohjaaja: Kuohukoski, Minna  
Sivumäärä: 49  
Liitteitä: 1

Asiasanat: tasa-arvo, syrjintä, samapalkkaisuus, samanarvoinen työ

---

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (232/2005) edellyttää työnantajaa laatimaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön kanssa ja sitä varten on tehtävä selvitys organisaation sen hetkisestä tasa-arvotilanteesta sekä suoritettava palkkakartoitus.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa käsiteltiin naisten ja miesten välisen tasa-arvon säännöksiä erityisesti työelämän osalta lain ja kirjallisuuden valossa. Valtioneuvoston sekä sosiaali- ja terveystieteiden tekemiä tutkimuksia naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisesta tarkasteltiin. Tasa-arvosuunnitelman laatimista koskeviin sääntöihin ja ohjeisiin perehdyttiin, jotta case-yrityksen tasa-arvosuunnitelma voitiin tehdä lain edellytysten mukaisesti.

Opinnäytetyön case-yritykseksi valittiin Sastamalan koulutuskuntayhtymä, koska organisaatiossa on tapahtunut kahden vuoden aikana kaksi oppilaitosfuusiota ja tämä on tuonut paljon muutoksia henkilöstöhallintoon. Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia lain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma Sastamalan koulutuskuntayhtymälle.

Case-yrityksen tasa-arvosuunnitelman laatimista varten kartoitettiin organisaation nykytilanne selvittämällä henkilöstön sukupuolijakauma eri työtehtävissä ja tekemällä koko henkilöstölle tasa-arvokysely. Kyselytutkimus toteutettiin nettikyselynä tammikuussa 2011 Digium-ohjelmalla. Kyselyn perusteella analysointiin sitä, miten henkilökunta on kokenut tasa-arvon toteutumisen viimeisen vuoden aikana. Palkkakartoitus laadittiin vertaamalla henkilöstön kokonaispalkkoja henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen perusteella. Vertailun, kyselyn ja palkkakartoituksen avulla laadittiin Sastamalan koulutuskuntayhtymälle tasa-arvosuunnitelma, jota on käsitelty henkilöstön edustajien kanssa yhteistyötoimikunnassa.

## GENDER EQUALITY PLAN REQUIRED BY THE EQUALITY ACT

Simonen, Merja  
Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Programme in business economics  
June 2011  
Supervisor: Kuohukoski, Minna  
Number of pages: 49  
Appendices: 1

Keywords: gender equality, discrimination, equal pay, equal work

---

The topic of this thesis was a gender equality plan required by the Equality Act. The law between men's and women's equality (232/2005) requires the employer to form an equality plan to help the progress of equality between genders. The equality plan is formed in co-operation with the staff and for that it is required to find out about the organization's current gender equality situation and to carry out a salary survey.

The theoretical part of this thesis deals with gender equality regulations, especially considering working life in the light of labour law and literature. Gender equality studies of the Government and of the Ministry of Social Affairs and Health between genders were looked at. Equality plan rules and guidelines were studied in order to prepare the case-company's equality plan according to the conditions of the law.

The Sastamala Municipal Education and Training Consortium was chosen as the case-company, mainly because two school fusions have taken place in this organization during the last two years, which has brought about many changes in the personnel management. The aim was to establish a gender equality plan for Sastamala Municipal Education and Training Consortium.

For the case company's equality plan the organization's current situation was surveyed by identifying the gender distribution of staff in different jobs and making a gender questionnaire for the entire staff. The survey was conducted as an online survey in January 2011 using a program called Digium. Based on the survey, the way the staff have experienced the equality between genders during the year 2010 was analysed. The salary survey was prepared by comparing the total wages of staff by personnel groups and based on gender. With the help of the comparison, salary survey and the gender questionnaire, the equality plan was prepared for the Sastamala Municipal Education and Training Consortium. The equality plan has been discussed with the representatives of the liaison committee.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	SUKUPUOLTEN VÄLISTÄ TASA-ARVOA KOSKEVAT SÄÄDÖKSET TYÖELÄMÄSSÄ .....	7
2.1	Kansainväliset säädökset .....	7
2.2	Tasa-arvolaki .....	8
3	SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ SUKUPUOLEN PERUSTEELLA .....	9
3.1	Syrjintä työhön otettaessa .....	11
3.1.1	Hyväksyttävät syyt .....	14
3.2	Syrjintä työsuhteen ehdoissa.....	15
3.3	Syrjivä työnjohtaminen.....	17
3.4	Syrjintä työsuhdetta päätettäessä .....	17
4	TYÖNANTAJAN AKTIIVISET VELVOLLISUUDET SUKUPUOLTEN TASA- ARVON EDISTÄMISEKSI.....	18
4.1	Aktiiviset toimenpiteet.....	18
4.2	Tasa-arvosuunnitelma .....	19
4.2.1	Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sisältö .....	20
4.2.2	Selvitys tasa-arvotilanteesta .....	22
4.2.3	Palkkakartoitus .....	23
4.2.4	Toimenpiteet ja seuranta .....	25
5	TASA-ARVOLAIN VALVONTA .....	28
5.1	Oikeussuojakeinot.....	28
5.1.1	Tasa-arvovaltuutetun tehtävät .....	28
5.1.2	Tasa-arvolautakunnan tehtävät.....	29
5.1.3	Työsuojeluviranomaisen tehtävät.....	30
6	CASE: SASTAMALAN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄN TASA- ARVOSUUNNITELMA.....	30
6.1	Organisaatio ja henkilöstön rakenne.....	30
6.2	Tasa-arvon toteutumisen nykytilanteen kartoitus .....	35
6.2.1	Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin .....	38
6.2.2	Palkkakartoitus .....	41
6.3	Suunnitellut toimenpiteet .....	43
6.4	Aikaisemmat toimenpiteet .....	45
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	45
	LÄHTEET .....	48
	LIITTEET	

## KÄYTETYT LYHENTEET

CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus)
EU	Euroopan unioni
EY	Euroopan talousyhteisö
HE	Hallituksen esitys
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KKO	Korkein oikeus
KM	Komiteamietintö
KVTES	Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
OVTES	Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
Tasa-arvolaki	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
TS	Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
TSL	Työsopimuslaki
TyVL	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto
VNS	Valtioneuvoston selonteko
YK	Yhdistyneet kansakunnat

## 1 JOHDANTO

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta kieltää syrjimästä niin naisia kuin miehiäkin sukupuolen perusteella. Jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa työelämässä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Tasa-arvon edistämisvelvollisuus koskee kaikkia työnantajia ja on lain mukaan sekä pienillä että suurilla työnantajilla niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Vähintään 30 työntekijää työllistävän työnantajan on toteutettava tasa-arvon edistämistoimenpiteet tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. (Tasa-arvolaki 232/2005).

Vuoden 2010 alkupuolella Tasa-arvovaltuutetun toimistossa arvottiin kuusi ammatillista oppilaitosta ja kuusi ammattikorkeakoulua, joita pyydettiin toimittamaan tasa-arvolain 6 a §:n mukainen henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma tasa-arvovaltuutetulle. Työnantajani Sastamalan koulutuskuntayhtymä kuului tähän joukkoon.

Sastamalan koulutuskuntayhtymä aloitti nykyisellä nimellä toimintansa 1.1.2009, kun Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymään liittyi Huittisten ammatti- ja yrittäjäopisto. Vuoden 2010 alusta Sastamalan koulutuskuntayhtymään liittyi Mäntän seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä. Kuntayhtymässä on tällä hetkellä noin 350 työntekijää.

Olen valinnut opinnäytetyöni aiheeksi tasa-arvosuunnitelman laatimisen omalle työnantajalleni. Haen vastauksia siihen miten Sastamalan koulutuskuntayhtymässä sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut, miten miehet ja naiset sijoittuvat eri työtehtäviin, onko samoja työtehtäviä tekevillä palkkauseroja ja mitä toimenpiteitä tarvitaan tasa-arvon edistämiseksi. Työni tavoitteena on saada tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma Sastamalan koulutuskuntayhtymän käyttöön.

## 2 SUKUPUOLTEN VÄLISTÄ TASA-ARVOA KOSKEVAT SÄÄDÖKSET TYÖELÄMÄSSÄ

### 2.1 Kansainväliset säädökset

Tasa-arvon edistämistä työelämässä säätelevät kansainväliset sopimukset kansallisen tasa-arvolain lisäksi. Naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevat säädökset pyrkivät kaikenlaisen syrjinnän poistamiseen. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sekä Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ja Euroopan Unionin (EU) direktiivit koskevat naisten ja miesten tasavertaista palkkausta ja yhtäläisiä mahdollisuuksia. (Huhta ym. 2005, 41).

Sukupuolten välisen työelämän tasa-arvon perussopimus on ILO:n yleissopimus nro 100, joka ratifioitiin Suomessa vuonna 1963. Tällöin naiset ja miehet saavuttivat muodollisen palkkatasa-arvon. ILO:n samapalkkaisuussopimuksen mukaan naisille ja miehille on maksettava samanarvoisesta työstä samaa palkkaa.

Suomen tasa-arvolainsäädäntöön on otettu tasa-arvoiseen kohteluun velvoittavia ja syrjinnän kieltäviä säännöksiä. Muun muassa ILO:n yleissopimukset 98 ja 111 vaikuttivat siihen, että vuoden 1970 työsopimuslakiin kirjattiin työsuhteisiin rajoittuva syrjintäkielto. Tasa-arvolain säätämiseksi antoi lopullisen kimmokkeen YK:ssa vuonna 1979 hyväksytty CEDAW-sopimus. Sopimusta ei olisi voitu Suomessa ratifioida, ellei tasa-arvolakia olisi säädetty. Suomi ratifioi vuonna 1986 YK:n hyväksymän kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (SopS 68/1986). Sen mukaan sopimusvaltiot tuomitsevat naisten syrjinnän kaikki muodot ja sitoutuvat ryhtymään kaikkiin asianmukaisiin keinoihin viipymättä poistamaan naisiin kohdistuvaa syrjintää. Sopimus ei rajoitu vain syrjinnän kieltämiseen, vaan velvoittaa myös aktiivisiin positiivisiin toimiin naisten aseman parantamiseksi. (VNS 7/2010, 58 - 60).

Euroopan unioni on aktiivisesti edistänyt sukupuolten välistä tasa-arvoa. Samapalkkaisuusperiaate kirjattiin jo vuonna 1958 Euroopan yhteisön perustamissopimukseen. Suomen liittyessä Euroopan unioniin sen perussopimukset ja unionissa voimassa olleet tasa-arvodirektiivit tulivat Suomea velvoittaviksi. Euroopan yhteisön perusta-

missopimuksessa on artikla 141 miesten ja naisten samapalkkaisuudesta. Samapalkkaisuusdirektiivi, 75/117/ETY, määrittelee samapalkkaisuutta koskevan perustamisopimuksen artiklan periaatetta. Direktiivissä samapalkkaisuuden periaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista. EU on antanut tämän lisäksi seitsemän muuta tasa-arvoa koskevaa direktiiviä. Näiden tarkoitus on toteuttaa sukupuolten tasa-arvo työelämässä ja siihen liittyvässä sosiaaliturvassa. (Niemi 2005, 21 – 22).

## 2.2 Tasa-arvolaki

Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Samassa pykälässä todetaan, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki, 609/1986) tuli voimaan 1.1.1987. Laissa on säädetty niistä kielloista, tavoitteista ja keinoista, joilla miesten ja naisten välistä tasa-arvoa edistetään. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Laki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän lähes kaikilla elämänoilla ja kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa. Keskeisessä asemassa on tasa-arvon toteuttaminen työelämässä ja työnantajan velvollisuudet. Tasa-arvolaki on pakottavaa oikeutta, joten sen säännöksistä ei saa poiketa sopimuksella sen osapuolen vahingoksi, jota syrjintäkielloilla suojataan. (VNS 7/2010, 61 - 62)

Koska tasa-arvolaki on ollut voimassa jo yli 20 vuotta, lakia on jouduttu täydentämään ja uudistamaan useita kertoja: vuosina 1992 (624/92), 1995 (206/95) ja 2005 (232/2005). EU-oikeus ja säännökset kiintiöistä ja tasa-arvosuunnitelmista otettiin lakiin vuoden 1995 uudistuksessa. Lain perusperiaatteet ovat kuitenkin pysyneet samoina, mm. viranomaisen velvollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa



on sisältynyt tasa-arvolakiin lain säätämisestä lähtien. Vuoden 2005 tasa-arvolain kokonaisuudistuksen tärkeimpinä tavoitteina olivat EU:n tasa-arvodirektiivien täytäntöönpano ja tasa-arvosuunnittelun tehostaminen sekä samapalkkaisuuden edistäminen palkkakartoitusveloitteen avulla. Tasa-arvolaki koostuu kolmesta osasta: syrjintäkielloista, tasa-arvon edistämisvelvoitteista sekä valvonta- ja seuraamusjärjestelmästä. (VNS 7/2010, 62).

Tasa-arvolain (232/2005) 3 §:n mukaan työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työntekijä voi olla myös virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Case yritys on julkisyhteisö, jossa työskentelee sekä virkasuhteisia että työsuhteisia työntekijöitä.

### 3 SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ SUKUPUOLEN PERUSTEELLA

Liittyminen Euroopan unioniin toi syrjintälainsäädännön osaksi Suomen oikeusjärjestystä. Syrjintä tarkoittaa sellaista henkilön tai ryhmän eriarvoista kohtelua, joka perustuu kiellettyyn syrjintäperusteeseen, ja jolla ei ole hyväksyttävää oikeutusta. Syrjintä ei ole ainoastaan vähemmistökysymys. Suuri osa sukupuolisyrynnän sääntelystä koskee työelämää. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 24 – 26).

Syrjintäkysymyksistä eniten on esillä ollut sukupuolten välinen tasa-arvo. Epätasa-arvoa on edelleen mm. palkkauksessa ja voidaan yhä todeta, että naisten palkka on runsaat 80 % miesten palkoista. Syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty perustuslaissa ja tasa-arvolaisissa sekä valtion virkamieslaissa. Syrjintäkielto oli jo vuoden 1970 työsopimuslain alkuperäisessä syrjintäsäännöksessä. Vuonna 1986 sääntely siirrettiin tasa-arvolakiin, johon työsopimuslaissa viitataan. Samanlainen viittaus on myös kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa. Syrjintä sukupuolen perusteella on säädetty rangaistavaksi rikoslaissa. (Kuoppamäki 2008, 183 – 184).

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) tuli voimaan 1.2.2004 ja se koskee muita kiellettyjä syrjintäperusteita kuin sukupuolta. Oikeusministeriön tavoitteena oli laajentaa syrjintäsuojaa kattamaan kaikki syrjintäperusteet ja yhdenmukaistaa erilaisten syrjintäperusteiden sääntelyä ja se asetti vuonna 2007 toimikunnan pohtimaan yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistusta. Toimikunta antoi mietintönsä vuonna 2009 (KM 2009:4), jossa ehdotettiin, että naisten ja miesten välisen tasa-arvon erityispiirteiden takia sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää säädellään jatkossakin tasa-arvolaisissa. (VNS 7/2010, 63).

Syrjintäkiellot ovat tasa-arvolain keskeistä sisältöä. Syrjinnän yleiskiellosta säädetään tasa-arvolain 7 §:ssä, minkä mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Syrjinnän yleiskiellon lisäksi on erikseen määritelty ja kielletty syrjintä työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Tasa-arvolakia ja sen syrjintäkieltoa sovelletaan pääsääntöisesti kaikilla yhteiskuntaelämän alueilla lukuun ottamatta uskonnollisten yhteisöjen uskonnonharjoitusta ja yksityiselämän suhteita. Syrjintänä ei pidetä asianmukaisia erityistoimia kuten suojelua raskauden tai synnytyksen perusteella, pakollisen asevelvollisuuden rajoittamista miehiin sekä vain miehille tai naisille tarkoitettuja yhdistyksiä. Tasa-arvolaisissa on sen säätämisestä lähtien ollut yleiskiellon lisäksi työelämässä tapahtuvaa sukupuolisyryntää koskeva erityiskielto, jossa kielletään syrjintä työhönotossa, tehtävään tai koulutukseen valinnassa, palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa. (Nieminen 2005, 53 – 63).

Työelämää koskeva syrjinnän kiello on yleistä syrjintäkieltoa yksityiskohtaisempi. Tasa-arvolain (232/2005) 8 §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä laissa tarkoitettuna syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka työtehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, mikäli työnantajan menettely ei ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Syrjintää on myös työhön otettaessa se, että tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelusuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelusuhteen ehdoista päättäessään työnantaja menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Syrjintänä laki pitää myös sitä, että

palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja sovelletaan siten, että työntekijä joutuu sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa oleva työntekijä. Syrjivänä pidetään myös työnjohtamista ja työtehtävien jakamista niin, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Syrjintää on työsuhteen irtisanominen, purkaminen, lakkauttaminen tai lomauttaminen sukupuolen perusteella.

Työoloja koskevien tutkimusten mukaan suuri osa palkansaajista on sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu hyvin tai melko hyvin työpaikalla. Tästä huolimatta naiset kokevat enemmän sukupuoleen liittyvää syrjintää työssä kuin miehet, mm. palkkauksessa, ammattitaidon arvostuksessa ja työssä etenemisessä. Sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta ei ole tapahtunut merkittävää muutosta viimeisen kymmenen vuoden aikana. Erilaisten selvitysten antama tieto viittaa siihen, että sukupuoleen kohdistuva syrjintä koskee erityisesti työhönottoa, palkkaa, raskautta ja vanhemmuutta, määräaikais- ja osa-aikatyötä sekä ikää ja terveydentilaa. (VNS 7/2010, 65).

### 3.1 Syrjintä työhön otettaessa

Tasa-arvolain (232/2005) 14 §:n mukaan työpaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä tai jollei se perustu 9 §:n 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen. Tasa-arvolain (232/2005) 8 §:n perusteella työhön valittaessa ei saa syrjäyttää pätevämpää hakijaa, jos hakijoina on sekä miehiä että naisia.

Työhön ottamisen tai työhön valitsemisen katsotaan tapahtuneen vasta sitten, kun työnantaja on tehnyt lopullisen päätöksen jonkun henkilön ottamisesta työhön tai tehtävään tai koulutukseen. Päätös tehdään tekemällä työsopimus tai julkisen viranomaisen päätökseltä edellytetään tiettyjä muotomääräyksiä, kuten esim. viranhaltijapäätöksen tekemistä. Ennen lopullista päätöstä ei kysymyksessä voi olla sukupuolisyryntä. Syrjintä tarkoittaa syrjäyttämistä työhönotossa tai valitsemisessa. Vain valintatilanteessa mukana ollut voi menestyksekkäästi väittää tullessa syrjäytetyksi. Valintatilannetta edeltäville toimenpiteille tai tahdonilmaisuille asetettavat vaatimukset vaihtelevat. Tehtävään valittaessa voi riittää, että henkilö on ilmoittanut olevansa

tehtävästä kiinnostunut. Viran hakeminen edellyttää yleensä kirjallista hakemusta ja yksityisetkin työnantajat odottavat usein kirjallisia työpaikkahakemuksia. Sen, joka haluaa vedota syrjintään, on oltava mukana syrjivään päätökseen johtaneessa valintamenettelyssä loppuun saakka. Työhönotolla tarkoitetaan työ- tai virkasuhteen synnyttäviä toimia. Työhönotto kattaa työntekijän palkkaamisen sekä määrääjäksi että toistaiseksi. (Ahtela ym. 2006, 76 – 77).

Syrjäyttämisen ei tarvitse perustua työnantajan nimenomaiseen syrjimistarkoitukseen, vaan kysymyksessä on syrjintä jo sillä perusteella, että tosiasiaassa on valittu vähemmän pätevä hakija. Syrjintäkielto on monelta osalta ongelmallinen. Pätevyyden vertailu on monesti vaikeaa. Viroissa on määritelty pätevyysvaatimukset, mutta yksityisten alojen töissä ei useinkaan näin ole. Työnantajalla on paras tieto siitä, mitä osaamista ja millaisia ominaisuuksia työhön valittavalla henkilöllä tulee olla. Valintakriteereitä ei aina ole kuitenkaan perusteellisesti mietitty. (Kuoppamäki 2008, 187 – 188).

Työnantaja ei työhönotossa voi asettaa mielivaltaisia pätevyysvaatimuksia. Käsite ansioituneempi edellyttää objektiivista arviointia ja objektiivisuuteen pyrkivää vertailua edeltää se, että vertailuperuste yksilöidään yleisten nimitysperusteiden, kelpoisuusvaatimusten, tehtävänimikkeen ja mahdollisen toimenkuvan puitteissa. Arvioinnilla pyritään selvittämään hakijan sellaiset tiedot, kokemukset ja valmiudet, joilla on objektiivista merkitystä kyseisen tehtävän kannalta. Arvioinnissa on käytettävä alalla hyväksytyjä periaatteita, joiden on oltava ulkopuolisellekin selitettäviä ja järkipäisiä. (Ahtela ym. 2006, 80).

Tasa-arvolain säädökset merkitsevät selvää puuttumista yksityisen työnantajan vapaaseen työhönotto-oikeuteen. Lakia sovelletaan vain silloin, kun ansioituneempi henkilö on syrjäytetty. Tällöinkin työnantaja voi vapautua syntyneestä syrjintäolettamuksesta osoittamalla, että menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Tuomioistuimet ovat yleensä sisällyttäneet ansiovertailuun vain koulutuksen, työkokemuksen sekä sellaiset taidot ja tiedot, jotka ovat yksiselitteisesti ja objektiivisesti osoitettavissa. (Ahtela ym. 2006, 81).

Perustapauksena voidaan pitää korkeimman oikeuden tuomiota vuodelta 1996, jossa Kuluttajavirasto oli valinnut julkaisemansa Kuluttajatietoa-lehden toimittajaksi henkilön A. Kuluttajavirasto oli painottanut valinnassa A:n korkeakoulututkintoa, toimittaja- ja tiedottajakokemusta, tuoretta työkokemusta alalta ja perehtyneisyyttä kuluttajajournalismiin. Nämä seikat olivat kysymyksessä olevan erityisalan lehden toimittajan toimeen kuuluvien tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta merkityksellisiä. Virkaan valitsematta jäänyt, toista sukupuolta oleva henkilö B, jolla oli pitempi ja monipuolisempi kokemus toimittajan tehtävistä lähinnä päivälehdissä, ei ollut näyttänyt olevansa tähän tehtävään ansioituneempi kuin A. Kuluttajavirastolla oli oikeus painottaa hakijoiden ansioita tarpeittensa mukaan. Kanne, jolla B vaati valtiolta hyvitystä syrjinnän kiellon rikkomisesta, hylättiin. (KKO 1996:141).

Tähän tuomioon on viitattu korkeimman oikeuden tuomiossa vuodelta 2005, jossa hovioikeus oli tuominnut valtion maksamaan hyvitystä kantajan vaatiman määrän, joka asian vireillepanon aikaan oli lain mukainen enimmäismäärä. Henkilö A oli valittu valtion taidemuseon, ulkomaisen taiteen museon museonjohtajan virkaan. Nimityksen yhteydessä oli painotettu työkokemusta museonjohtajana ja muissa museolaitoksen tehtävissä ja pidetty A:ta ansioituneempana kuin toista sukupuolta ollutta henkilö B:tä. B oli puolestaan A:ta ansioituneempi koulutuksen, kielitaidon ja ulkomaisen taiteen teoreettisen asiantuntemuksen kannalta. Sanottua ansioiden painottamista voitiin pitää viran tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta objektiivisesti arvioiden hyväksyttävänä. Valtion ei katsottu syrjineen nimityksessä B:tä kuitenkaan hänen sukupuolensa perusteella. (KKO 2005:24).

Kiellettyä syrjintää on hakijan syrjäyttäminen sillä perusteella, että hän on raskaana, aikoo hankkia lapsia tai hakijalla on pieniä lapsia. Syrjäyttäminen on kiellettyä silloinkin, kun hakija voisi hoitaa työtä vain hetken aikaa ennen äitiysvapaan alkamista. Työnhakijan syrjäyttäminen on raskauden tai perhetilanteen takia syrjintää silloinkin, vaikka hakijoina olisi vain samaa sukupuolta olevia henkilöitä. Työnantajalla ei ole oikeutta kysyä työnhakijalta onko hän raskaana tai aikooko hän hankkia lapsia. Kysyminen voi tuoda olettan siinä, että raskaudella on merkitystä valinnassa. (Kuoppamäki 2008, 191).

### 3.1.1 Hyväksyttävät syyt

Työnantaja ei riko sukupuolisyrynnän kieltoa, jos hän voi osoittaa menettelyn johtuneen muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Työnantaja voi perustella ansiovertailun tuloksesta poikkeamista hyväksyttävillä syillä, joita on neljänlaisia. Poikkeamista voidaan perustella lakiin perustuvilla rajoituksilla, henkilökohtaisella sopivuudella, sosiaalisilla syillä, kuten vammaisen taikka muutoin työelämään vaikeasti sijoittuvan henkilön työllistäminen tai sillä, ettei hakija hyväksy haettavan toimen ehtoja. (Ahtela ym. 2006, 87 - 89).

Lakiin perustuvana syynä pidetään työsopimuslain (55/2001) 6 luvun 6 §:n säännöstä, jonka perusteella tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä irtisanotulle tulee tarjota samankaltaista työtä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Vaikka samaa työtä hakisikin ansioituneempi eri sukupuolta oleva henkilö, työnantajan on noudatettava työsopimuslain määräystä. Virkamieslain (750/1994) 32 §:n mukaan virkamiehen irtisanoneen viraston on tarjottava samankaltaista työtä irtisanotulle virkamiehelle, jos hänet on irtisanottu muusta kuin hänestä itsestään johtuvasta syystä 24 kuukauden ajan irtisanomisajan päättymisestä.

Hyväksyttävänä syinä pidetään hakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia ja työhön sopivuutta. Työnantajan on tässä tapauksessa pystyttävä perustelemaan, miksi se on nähnyt selvän eron työhön valitun vähemmän ansioituneen ja syrjäytetyn ansioituneemman henkilön välillä. Työnantajalla on oltava näyttö siitä, että valitun soveltuvuus tehtävään on ollut parempi kuin syrjäytetyksi väitetyn. Soveltuvuus on arvioitava huolellisesti eivätkä soveltuvuuden arviointiperusteet ja arviointiin liittyvä menettely voi olla sukupuolen perusteella syrjiviä. (Ahtela ym. 2006, 88 - 89).

Soveltuvuuden arvioinnin tekemättä jättämisestä on Korkein oikeus ottanut kantaa päätöksessään 2002:42, jossa kunta oli valinnut työntekijän ilman haastattelua ja jättänyt näin soveltuvuuden hakijoiden osalta arvioimatta. Kunta oli pitänyt henkilö B:tä, joka oli jo sijaisena hoitanut avoimena olevaa virkaa ja jota oli virkaa täytettäessä haastateltu, henkilö A:ta sopivampana virkaan. Kun ammattikokemukseltaan selvästi ansioituneempaa A:ta ei ollut lainkaan haastateltu eikä kunta muullakaan tavoin ollut selvittänyt A:n sopivuutta, kunnalla ei ollut perusteita pitää B:tä henkilökohtaisten

ominaisuuksiensa puolesta A:ta sopivampana kyseiseen virkaan. Ne seikat, joilla kunta oli perustellut A:n syrjäyttämistä, eivät perustuneet sellaisiin asiallisiin perusteisiin, joita olisi voitu pitää hyväksyttävänä. Kunta ei ollut siten näyttänyt, että sillä olisi ollut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta johtuva syy syrjäyttää A. (KKO 2002:42)

### 3.2 Syrjintä työsuhteen ehdoissa

Syrjintä sukupuolen perusteella työsuhteen aikana liittyy useimmiten palkkaan, muihin työehtoihin ja uralla etenemiseen. Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantajan soveltaa palkka- tai palvelussuhteen ehtoja niin, että työntekijä joutuu sukupuolensa perusteella epäedullisempaan asemaan kuin toinen työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva henkilö. Lain säännöksessä on monta tulkittavaa osaa. Tuomioistuimet ovat joutuneet ottamaan kantaa palkan käsitteeseen. Tulkintaa on vaadittu myös ilmaisuun samasta tai samanarvoisesta työstä sekä epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella joutumisesta. (Kuoppamäki 2008, 192).

Euroopan yhteisö vahvisti naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen ensimmäistä kertaa Rooman sopimuksen 141 artiklassa, jossa palkan käsite määriteltiin. Artiklan mukaan

”palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna. Samalla palkalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella lasketaan saman mittayksikön mukaan, b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä.”

Rooman sopimuksessa olevaa määritelmää on EY-tuomioistuimessa jouduttu tulkitsemaan runsaasti. Tuomioistuimen käytännön pohjalta palkkaan on katsottu kuuluvan peruspalkka, työn tulokseen perustuva palkanosa, työehtosopimukseen perustuva urakkapalkkajärjestelmä, erityiset lisät, epäsäännöllisen työajan palkka, ylityökorvaukset, erilaiset työsuhte-edut, työehtosopimukseen perustuva äitiysloma-ajan palkka,

sairausajan palkka, ansion menetys, joka aiheutuu työntekijöiden osallistumisesta yritysneuvostojen toimintaan sekä työnantajan taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisen yhteydessä työntekijälle maksamat korvaukset. (Kuoppamäki 2008, 192 - 193).

Onko kysymys samasta tai samanarvoisesta työstä, arvioidaan töiden sisältöä vertaamalla. On arvioitava, ovatko työtehtävät niin lähellä toisiaan, että niitä voidaan pitää samoina ja voidaanko töitä pitää yhtä vaativina. Lähtökohtana ovat työtehtävät, eivätkä työntekijän taidot ja ominaisuudet saa vaikuttaa tähän arvioon. Töiden vertaamisen tulee perustua työntekijöiden todellisiin työtehtäviin, ei nimikkeisiin eikä laadittuihin toimenkuviin. Töitä vertailtaessa on kiinnitettävä huomiota työtehtävien laatuun ja sisältöön sekä niihin oloihin, joissa työtä tehdään. Kansainvälisessä samapalkkaisuusperinteessä samoilla töillä tarkoitetaan toisiaan vastaavia tai toisiaan lähes vastaavia töitä. Työt voidaan katsoa samoiksi töiksi, vaikka niissä olisi joitakin eroja, elleivät erot ole oleellisia. (Ahtela ym. 2006, 114 - 115).

Samaa palkkaa tulee maksaa paitsi samoista töistä myös samanarvoisista töistä. Samapalkkaisuusvaatimus koskee samanarvoisia töitä, vaikka työt olisivat aivan erilaisia, jos niitä voidaan pitää yhtä vaativina. Suomessa tämä periaate on tärkeä, koska työmarkkinamme ovat eriytyneet voimakkaasti naisten ja miesten aloihin ja töihin. Työntekijän tehtävänä on osoittaa, että hänen tekemänsä työ on samaa tai samanarvoista kuin verrokin työ (HE 57/85). Se mitä töiden samanarvoisuuden osoittaminen kulloinkin edellyttää, riippuu siitä, millaisia töitä verrataan. Jos vertailtavat työt ovat samankaltaisia, mutta eivät samoja, saattaa riittää työtehtävien erojen vertailu. Jos työtehtävät ovat selvästi erilaisia, voidaan arvioida niille ominaisia vaativuustekijöitä. Arviointikriteerien tulee olla sopusoinnussa tasa-arvolain esitöissä mainittujen kriteerien kanssa: työtehtävien laatu ja sisältö sekä työolot. (Ahtela ym. 2006, 116 - 118).

Tasa-arvolain mukainen syrjäntäkielto koskee myös sellaista työntekijöiden epäedullista palkkauskohtelua, joka liittyy raskauteen, synnytyksestä johtuvaan syyhyn, vanhemmuuteen tai perheenhuoltovelvollisuuteen. Raskauteen perustuvat poissaolot eivät saa vaikuttaa palkkaukseen eivätkä palkanlisien saamiseen. (Ahtela ym. 2006, 133 - 134).



### 3.3 Syrjivä työnjohtaminen

Tasa-arvolain (232/2005) 8 §:n mukaan työnantaja ei saa johtaa työtä, jakaa työtehtäviä tai muutoin järjestää työoloja siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muita epäedullisempaan asemaan sukupuolensa perusteella.

Työn johtamiseen katsotaan kuuluvan työolojen ja työpaikan olojen ja toimintojen järjestämiseen liittyvät seikat, kuten työn ja työajan käytön valvonta, työtilojen järjestely, työvälineiden jakaminen sekä työntekijän tehtävien ja ammattitaidon kehittäminen. Tasa-arvolain syrjinnän kiello koskee myös työnantajan työntekijöihin kohdistamia kurinpidollisia toimia. Eri sukupuolta olevia henkilöitä ei saa rangaista samasta rikkomuksesta eri tavoin. (Ahtela ym. 2006, 140 – 141).

Työnantaja ei saa johtaa työtä, jakaa työtehtäviä tai järjestää työoloja siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muita huonompaan asemaan sukupuolen perusteella. Syrjivänä työnjohtamisena voidaan pitää työtehtävien jakamista niin, että yksitoikkoisimmat ja ikävimmät työtehtävät annetaan vain toista sukupuolta oleville työntekijöille. Syrjintää voi olla myös se, että mahdollisuus tehdä ylityötä annetaan vain toiselle sukupuolelle. Syrjivänä ei kuitenkaan pidetä sitä, että työvaatteet ovat erilaisia miehillä ja naisilla, mutta kylläkin sitä, että vain toinen sukupuoli on oikeutettu työvaatteisiin. (Saarinen 2003, 652).

Tasa-arvolain 8 §:n mukaan työntekijällä on oikeus palata entiseen tai entisen kaltaiseen työhön perhevapaan päätyttyä. Työsopimuslain 4 luvussa on säädetty perhevapaalta palaavan työntekijän oikeudesta palata työhön. Lain mukaan työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti entiseen työhönsä ja työsuhteen ehtojen tulee säilyä vähintään entisinä. Jos entistä työtä ei ole enää tarjolla, täytyy työntekijälle tarjota mahdollisimman samankaltaista työtä. (Nieminen 2005, 142 - 144).

### 3.4 Syrjintä työsuhdetta päätettäessä

Tasa-arvolain mukaan kiellettyä syrjintää on palvelussuhteen irtisanominen, purkaminen tai lomauttaminen työntekijän sukupuolen perusteella. Pysyvänä ominaisuute-

na sukupuoli ei yleensä johda työsuhteen päättämiseen. Erilaisten sukupuoleen sidonnaisten syiden takia työnantaja voi harkita työsuhteen päättämistä ja merkittävin syy on työntekijän raskaus. Työsopimuslaissa säädetään työsuhdeturvasta ja virkamieslainsäädännössä on vastaavat säännökset. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde voidaan päättää irtisanomalla tai purkamalla, jos menettelylle on työsopimuslain mukainen asiallinen ja painava syy. Syrjivän perusteiden tapahtuva irtisanominen ei ole hyväksyttävää eikä lain mukaista. Raskaana olevilla ja perhevapaata käyttävillä työntekijöillä on työsopimuslain ja muiden palvelusuhdelakien perustella tehostettu työsuhdeturva. Raskaana olevaa ei saa irtisanoa raskauden perusteella eikä perhevapaalle aikovaa tai sillä olevaa saa kyseisten vapaiden takia irtisanoa. (Ahtela ym. 2006, 152 - 153).

Työsopimuslaki ei estä irtisanomasta raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimusta, mutta silloin siihen on oltava asiallinen ja painava syy. Esimerkiksi taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet voivat olla tällainen syy. Työnantajan on osoitettava, että irtisanomisperuste on todellinen eikä raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän valikoituminen irtisanottavaksi mitenkään johdu työntekijän raskaudesta tai perhevapaasta. Perhevapaan aikana työnantaja voi kuitenkin irtisanoa työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä ainoastaan silloin, kun toiminta loppuu kokonaan. (Nieminen 2005, 164).

## 4 TYÖNANTAJAN AKTIIVISET VELVOLLISUUDET SUKUPUOLTEN TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

### 4.1 Aktiiviset toimenpiteet

Tasa-arvolain 6 § ja 6 a § tulivat voimaan viimeisimmässä tasa-arvolain uudistamisessa vuonna 2005. Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan velvollisuus on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee toimia niin, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia ja heille tulee luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työehdot ovat tasa-arvoisia, varsinkin palkkauksen osalta. Työ-

ehtoja on kehitettävä sellaiseksi että ne soveltuvat molemmille sukupuolille. On myös kiinnitettävä huomiota työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Lisäksi työnantajan täytyy toimia niin, että jo ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää. (Tasa-arvolaki 232/2005).

Aktiiviset tasa-arvon edistämisvelvollisuudet eivät suoraan koske yksittäistä työntekijää, vaan sukupuolia ryhminä. Ne velvoittavat työnantajaa ryhtymään aktiivisiin toimenpiteisiin tasa-arvoisuuden parantamiseksi. Aktiivisten velvoitteiden rikkomisesta ei kuitenkaan ole mitään seuraamuksia. Tasa-arvosuunnittelua koskeva velvoite lisättiin tasa-arvolakiin alun perin jo vuonna 1995. Velvoitetta kuitenkin muutettiin ja tiukennettiin vuonna 2005 viimeisimmässä lain muutoksessa, jolla pyrittiin lisäämään tasa-arvosuunnitelmien määrää ja annettiin suunnitelmien tekemistä ja sisältöä koskevia vähimmäismääräyksiä. (Nieminen 2005, 33).

#### 4.2 Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sen ajan tasalla pitäminen on työnantajan aktiivinen tasa-arvoa edistävä velvollisuus. Velvoite koskee sellaista työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Työnantajan on toteutettava naisten ja miesten tasa-arvoa edistävät toimenpiteet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tämän lisäksi tasa-arvosuunnitelmassa täytyy olla käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Paikallisesti voidaan myös sopia, että suunnitelma päivitetään kolmen vuoden välein. (Tasa-arvolaki 232/2005, 6 a §).

Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään luomaan yrityksiin tasa-arvonäkökulma ja ajattelu-tapa, joka vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen sekä henkilöstöä ja työyhteisöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. (Nieminen 2005, 38).

Tasa-arvolain 6 a §:n säätämällä pyrittiin siihen, että tasa-arvosuunnittelu yleistyisi ja siitä tulisi osa työpaikan yhteistoimintamenettelyä. Lain uudistusta koskevassa hallituksen esityksessä korostettiin, että tasa-arvosuunnitteluvollisuuden täsmentämisellä ja muun muassa palkkakartoituksella on huomattava merkitys naisten ja miesten välisen samapalkkaisuuden edistämässä ja palkkaerojen poistamisessa. Lainuudistuksen jälkeen tasa-arvosuunnitelmien määrä on lisääntynyt. Sen sijaan suunnittelu-prosessi, suunnitelmien laatu, toimenpiteet ja niiden seuranta eivät täysin vastaa lain vaatimuksia ja tarkoitusta. (VNS 7/2010, 70 - 71).

Sosiaali- ja terveysministeriön teettämän selvityksen mukaan työpaikoilla oltiin hyvin perillä tasa-arvosuunnitteluelvoitteesta. Kyselytutkimuksen perusteella kaikista työpaikoista 91 % oli asiasta tietoinen. Parhaiten tasa-arvosuunnitteluelvoite tiedettiin julkisella sektorilla, jossa lähes jokainen tiesi velvoitteesta. Huonoiten tieto oli saavuttanut yksityisen sektorin, jossa 13 prosenttia vastanneista ei lainkaan tiennyt asiasta. (Uosukainen, Autio, Leinonen & Syrjä 2010, 28).

#### 4.2.1 Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sisältö

Tasa-arvolain (232/2005) 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelma voi olla erillinen tai se voidaan sisällyttää henkilöstö-suunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tärkeintä on, että se on selkeä kokonaisuus, josta on helposti löydettävissä lain edellyttämät seikat. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Vähimmäisvaatimuksena tämä tarkoittaa sitä, että suunnitelmasta tulee näkyä se, että henkilöstöllä on ollut mahdollisuus lausua mielipiteensä suunnitelman sisällöstä (Tasa-arvovaltuutetun kirje).

Käytännössä tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia perustamalla esimerkiksi tasa-arvotyöryhmä, jossa on työntekijöiden ja työnantajan edustajat. Työryhmä voi laatia tasa-arvosuunnitelman tai työnantaja voi laatia työryhmän pohjaksi tasa-arvo-

tilannetta selvittävän kartoituksen. Koska laki ei edellytä tasa-arvotyöryhmän perustamista, voidaan sopia että jo olemassa olevia työryhmiä käytetään tasa-arvosuunnittelussa. (Skurnik-Järvinen 2010, 44).

Valtioneuvoston selonteossa todetaan, ettei yhteistoiminta henkilöstön kanssa aina ole toteutunut tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessissa lain edellyttämällä tavalla. Lain säännöksiä pitäisi täsmentää, jotta olisi selvää kuka voi toimia henkilöstön edustajana suunnitteluprosessissa ja että henkilöstön on oltava mukana suunnitteluprosessin kaikissa vaiheissa. Lakiin tulisi lisätä säännös työnantajan velvollisuudesta tiedottaa tasa-arvosuunnitelmasta työntekijöille. Tutkimusten mukaan pienillä työpaikoilla tasa-arvosuunnitelmia on laadittu vähiten. Pieniin työpaikkoihin tulisi kohdentaa erityishuomiota ja kehittää tiedotusta ja ohjeistusta sekä suunnittelun apuvälineitä niiden avuksi. (VNS 7/2010, 71).

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia erillisenä tai se voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelmaan tai henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Tasa-arvovaltuutetun teettämän selvitykset perusteella suositellaan erillistä tasa-arvosuunnitelmaa. Erilliset tasa-arvosuunnitelmat sisältävät yleensä enemmän konkreettisia toimia tasa-arvon edistämiseksi kuin suunnitelmat, jotka ovat osana jotakin toista suunnitelmaa. Erillinen tasa-arvosuunnitelma ja suunnitelman sisällyttäminen osaksi jotakin toista henkilöstösuunnitelmaa eivät kuitenkaan ole toisensa poissulkevia menettelytapoja. Tasa-arvotyön tulisi olla normaalia henkilöstöpolitiikkaa ja kun tasa-arvosuunnitelma on tehty, toteutettavaksi suunnitellut toimenpiteet sisällytetään muihinkin henkilöstöä koskeviin asiakirjoihin, esimerkiksi koulutussuunnitelmaan. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2011).

Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee olla - suunnitelman konkreettisesta muodosta riippumatta - selkeä ja rajattu kokonaisuus, joka on vaikeuksitta löydettävissä ja esitettävissä ja joka sisältää laissa tasa-arvosuunnitelmalle määritellyt sisällölliset osiot (selvitys, toimenpiteet, arviointi).

Tasa-arvosuunnitelman pitää sisältää lain edellyttämät vähimmäisvaatimukset. Suunnitelmaan pitää tehdä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Lisäksi on tehtävä kartoitus naisten ja

miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelmaan pitää tämän lisäksi laatia toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Pitää myös arvioida tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttaminen ja niiden tulokset. (Tasa-arvolaki 232/2005, 6 a §).

Hyvä tasa-arvosuunnitelma on sellainen, joka sopii parhaiten juuri sen yrityksen tarpeisiin, jolle se tehdään. Erilaisilla työpaikoilla tasa-arvoon liittyvät asiat ovat erilaisia, ja tämän tulisi ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmassa. Sen pitää olla selkeä ja tavoitteiden tulee olla realistisia. Tarve tasa-arvoa korjaaville toimenpiteille vaihtelee eri organisaatioissa paljon. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava vuosittain, mutta paikallisesti voidaan sopia, että tasa-arvoselvitys ja palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein. Vuosittain pitäisi kuitenkin tehdä tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä ja tarkastella ovatko tavoitteet toteutuneet. (Skurnik-Järvinen 2010, 45).

Tasa-arvosuunnitteluelvoitteen laiminlyönti sanktioitiin tasa-arvolain vuoden 2005 uudistuksessa. Jos työnantaja ei tee tasa-arvosuunnitelmaa, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa suunnitelman teolle määräajan. Tasa-arvolautakunta voi tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa jopa sakon uhalla työnantajan laatimaan suunnitelman määräajassa. (VNS 7/2010, 71).

#### 4.2.2 Selvitys tasa-arvotilanteesta

Tasa-arvolain 6 a §:n edellyttämä tasa-arvotilanteen selvitys voi pohjautua tilastotietoihin, kyselyihin taikka muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin. Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää tutkimalla työhönottoperiaatteita ja tilastoja esimerkiksi koulutuspäivistä, vanhemmuuden perusteella myönnettävistä vapaista, työtapaturmista ja sairauspoissaoloista. Selvityksessä voidaan tarkastella työympäristön sopivuutta molemmille sukupuolille. Selvitys voidaan tehdä myös työilmapiirikyselyiden avulla, jotka tehdään suoraan työntekijöille. Kyselyillä voidaan kartoittaa muun muassa sukupuolten tasa-arvoa koskevia asenteita, sukupuolisen häirinnän esiintymistä sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia työyhteisössä. Tehdyn selvityksen pohjalta työnantaja ja henkilöstön edustajat yhteistyössä päättävät, mitä toimenpiteitä

tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan ja miten ne toteutetaan. Työnantaja vastaa siitä, että tasa-arvosuunnittelu vastaa tasa-arvolain vaatimuksia. Työnantajan vastuulla on se, että tasa-arvosuunnitelma sisältää myös erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoituksen. (HE 195/2004).

Selvityksen tarkoituksena on selvittää työpaikan sen hetkistä tasa-arvon toteutumista. Selvitys voidaan toteuttaa monella tavalla. Laissa ei ole tarkasti määritelty oikeaa tapaa selvityksen tekemiselle. Jos työpaikalla on tasa-arvotyöryhmä, voi se ensin pohtia asioita, joita pitäisi selvittää ja laatia sen perusteella henkilöstölle tehtävän kyselyn. (Skurnik-Järvinen 2010, 45).

Selvitys voidaan myös tehdä tilastotietojen perusteella. Esimerkiksi henkilöstötilinpäätöstä ja työilmapiirikyselyä voidaan hyödyntää selvityksen apuna. Voidaan tutkia sen hetkisiä rekrytointikäytäntöjä ja selvittää tilastoista koulutuspäiviä, sairauspoissaoloja ja pidettyjä perhevapaita. Selvityksen perusteella saadaan tietoa organisaation kehittämistarpeista. Mahdolliset korjaavat toimenpiteet suunnitellaan selvitysten perusteella saatujen tietojen pohjalta yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Vastuu selvityksen tekemisestä ja sen pohjalta suunniteltavista toimenpiteistä on työnantajalla. (Skurnik-Järvinen 2010, 45 – 46; Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2011).

Selvityksen osana on oltava erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin. Selvityksestä tulee käydä ilmi tiedot sukupuolijakaumasta ja urakehityksestä. Tehtävien erittely laaditaan henkilöstö- tai ammattiryhmittäin. Mahdolliset vinoumat sukupuolijakaumassa tulee ottaa huomioon, kun toimenpiteitä suunnitellaan, jotta vinoumat pystytään mahdollisuuksien mukaan korjaamaan. (Skurnik-Järvinen 2010, 46 - 47).

#### 4.2.3 Palkkakartoitus

Tasa-arvolain 6 a §:ssä ei määritellä yksityiskohtaisesti, kuinka tasa-arvosuunnitelmaan kuuluva palkkakartoitus tulee tehdä. Palkkakartoituksen tarkoituksena on edistää samapalkkaisuutta, työelämän tasa-arvoa ja poistaa miesten ja naisten välisiä perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksessa tulee kartoittaa eri työntekijäryhmien

mies- ja naistyöntekijöiden palkat. Vertaaminen tehdään kunkin ryhmän sisällä, jolloin palkkauksen sukupuolenmukainen jako avataan ja verrataan ryhmään kuuluvien mies- ja naispuolisten työntekijöiden keskiarvoja. Miesten ja naisten palkkojen pitäisi ilmetä kartoituksesta tehtäväryhmittäin tai vaativuustasoittain. (Nieminen 2005, 42 - 43).

Tasa-arvolain 6 a §:n mukainen palkkakartoitus ei edellytä eri tehtävien vaativuuden arviointia, mutta työnantaja voi halutessaan toteuttaa sen. Jotta samanarvoinen työ voidaan määritellä, saattaisi olla apua siitä, että käytetään erityistä tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmää. Siten voidaan parhaiten vertailla myös eri työehtosopimusten soveltamispiirissä olevien työntekijöiden töiden vaativuutta ja palkkausta sukupuolen mukaan. Lähtökohtana on verrata työn tai tehtävän keskeisiä vaativuustekijöitä ja kun työt vastaavat keskeisiltä vaativuustekijöiltään toisiaan, niitä tulee vaativuuden osalta pitää samanarvoisina. Myös palkkausjärjestelmän kaikkien muiden palkanosien, kuten esimerkiksi henkilökohtaista suoritumista, pätevyyttä tai tulospalkkioita koskevien arviointiperusteiden tulee olla kunkin erikseen sukupuolen perusteella syrjimättömiä ja samoja saman työnantajan palveluksessa olevilla naispuolisilla ja miespuolisilla työntekijöillä. Tämän jälkeen voidaan selvittää, onko työntekijäryhmien välillä sellaisia palkkaeroja, joihin ei liity hyväksyttäviä syitä. Palkkakartoitus kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät, mukaan lukien niihin kuuluvat osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Säännös ei edellytä työnantajaa keräämään ja luokittelemaan työntekijöiden palkkatietoja muusta yrityksessä jo käytössä olevasta luokittelusta tai ryhmittelystä eroavalla tavalla, mutta se mahdollistaa palkkatietojen tarkastelun eri sopimusalojen kesken. Kartoitus laaditaan siten, että yksittäisten henkilöiden palkat eivät selvityksestä ilmene. (HE 195/2004).

Palkkakartoituksen avulla luottamusmiehet saavat ajantasaiset palkkatiedot eri tehtäväluokituksissa ja tehtäväryhmissä olevista naisista ja miehistä työehtosopimuksesta riippumatta. Luottamusmiehillä on oikeus saada tietoonsa vain keskipalkat. Palkkakartoituksen perusteella luottamusmiesten mahdollisuudet valvoa ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista paranevat oleellisesti. (Nieminen 2005, 45).

Valtioneuvoston selonteon mukaan palkkakartoitusta koskevaa tasa-arvolain säännöstä pitäisi uudistaa. Tasa-arvolakiin pitäisi lisätä nykyistä täsmällisemmät sään-



nökset siitä, miten töiden samanarvoisuutta tulee arvioida. Luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja tulisi oikeuttaa palkkatietojen saantiin myös muiden kuin edustamiensa työntekijöiden osalta. Nämä lainmuutostarpeet on myös nostettu esille Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan tasa-arvolain toimivuudesta antamassa lausunnossa (TyVL 6/2010 vp.). Tämän lisäksi Valtioneuvoston selonteossa on otettu kantaa siihen, että työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluelvoitetta ja erityisesti palkkakartoitusta koskevia säännöksiä tulisi kehittää. Merkittävänä ongelmana valtioneuvosto näkee palkkaerojen syitä koskevan analyysin puuttumisen. Jos palkkaerojen syitä ei työpaikalla analysoida, tasa-arvosuunnitelmaan ei tule kirjatuksi konkreettisia toimenpiteitä. Tähän voisi olla lainsäädännöllisenä ratkaisuna se, että tasa-arvolakiin kirjataan palkkakartoitustietojen analysointivelvoite. Lisäksi voitaisiin säätää yrityksille velvoite julkistaa palkkakartoituksen analyysit esimerkiksi vuosikertomuksessa tai henkilöstötilinpäätöksessä. Julkisen sektorin ajatellaan voivan toimia päänavaajana. (VNS 7/2010).

#### 4.2.4 Toimenpiteet ja seuranta

Tasa-arvotilanteen kartoituksen jälkeen on saatu selville, mitkä asiat ovat kunnossa ja mitä täytyy työpaikalla kehittää. Tasa-arvon toteutumisen edistämiseksi valitaan keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet. Tasa-arvolaki edellyttää, että tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää tasa-arvon edistämistä koskevat toimenpiteet, jotka vahvistetaan tasa-arvotilanteen kartoituksen perusteella. Toimenpiteiden laajuuteen vaikuttavat mm. työyhteisön koko, taloudelliset resurssit, työvoiman tarjonta ja hakijoiden ammattitaito. (Nieminen 2005, 46).

Hallituksen esityksen mukaan tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä sopiminen on kokonaisuudessaan tasa-arvosuunnittelun keskeisin osa. Toimenpiteet tulee vahvistaa organisaation todellisten tarpeiden pohjalta ja niiden pitää perustua tehtyyn selvitykseen. Toimenpiteet päätetään selvityksen pohjalta yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijöiden välillä. Kannattaa vahvistaa muutamia konkreettisia tavoitteita, jotka pystytään toteuttamaan. Tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden täytyy olla konkreettisia, toteutettavissa ja seurattavissa olevia. Tasa-arvosuunnitelmassa on oltava selkeästi mitä pitää tehdä, miten ja milloin toteutetaan ja kuka asian hoitaa. Voidaan aset-

taa lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita. Mahdollista on seurata esimerkiksi naisyöntekijöiden määrään lisääntymistä jossakin tehtävässä, miesten ja naisten urakehitysmahdollisuuksia ja koulutuspäiviä laskemalla prosenttiosuuksia vuosittain. (Nieminen 2005, 46 – 48; Skurnik-Järvinen 2010, 49).

Jotta tasa-arvosuunnitelmassa toteutettaviksi aiottujen toimenpiteiden toteutuminen varmistettaisiin, tulisi työnantajan antaa toimenpiteiden toteuttamisessa vastuualueita eri esimiehille. Esimiesten pitää tietää, mitä tasa-arvosuunnitelman kirjaukset heiltä edellyttävät. Tasa-arvosuunnitelma jää merkityksettömäksi, ellei johdolla ja esimiehillä ole vastuuta toteuttaa toimenpiteitä. (Nieminen 2005, 48; Skurnik-Järvinen 2010, 51).

Tasa-arvolaki velvoittaa sovittujen toimenpiteiden seuraamisen. Tasa-arvosuunnitelma tarkastellaan vuosittain, ellei tasa-arvolain 6 a §:n mukaan ole paikallisesti sovittu, että toimenpide tehdään kolmen vuoden välein. Jos kysymyksessä ei ole ensimmäistä kertaa laadittava tasa-arvosuunnitelma, työnantaja rikkoo suunnitteluvuorokautta, ellei suunnitelma sisällä seurantaan tuloksista ja niiden vaatimista toimenpiteistä. Peruskartoitus voi paljastaa myös sen, ettei työpaikalla ole tasa-arvoon liittyviä ongelmia, mutta tässäkin tapauksessa tasa-arvon toteutumista tulee seurata. (Nieminen 2005, 48 - 49).

Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa on laadittu opas: Ohjeet tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Asiakirja on laadittu, jotta tasa-arvosuunnitelman laadintaan saataisiin konkreettisia ohjeita. Alla olevassa kuviossa on esitetty mahdollisia esimerkkejä suunnitelman teemoista, rungosta ja ideoita konkreettisiksi toimenpiteiksi.

Teemat	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Aikataulu	Seurannan mittarit
Rekrytointi	Miehiä lisää asiakaspalveluun	Hakijoiden ollessa yhtä päteviä valitaan mies	Henkilöstöpäällikkö tai vastaava	Seuraavan vuoden aikana	Tilastot hakeneista ja valituista
Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen	Naisia lisää esimiestehtäviin	Kultakin osastolta 1-2 naista esimiestalennukseen	Osastojen esimiehet ja henkilöstöpäällikkö	Seuraavan vuoden aikana	Tilastot koulutuksen käyneistä sekä esimestehtävissä olevista naisista ja miehistä
Palkkaus	Samasta ja samanarvoisesta työstä sama palkka	Käydään naisten ja miesten tehtävänimikkeet läpi	Tasa-arvoryhmä ja henkilöstöpäällikkö	Seuraavan vuoden aikana	Palkkakartoitus
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Kannustetaan miehiä perhevapaiden pitämiseen	Kehitetään sijaisjärjestelmä	Henkilöstöpäällikkö	Seuraavan vuoden aikana	Tilastot miesten ja naisten perhevapaista
Kiusaaminen, syrjintä sekä sukupuolinen häirintä	Kiusaamista, häirintää ja syrjintää ei sallita	Kirjoitetaan ohjeet kuinka toimia häirintätilanteissa	Tasa-arvoryhmä	Seuraavan kolmen kuukauden aikana	Valmiit ohjeet
Työolot ja työehdot	Työolosuhteet sopivat sekä naisille että miehille	Fysioterapeutti käy kaikkien työpisteiden ergonomian läpi	Työsuojelupäällikkö	Seuraavan neljän kuukauden aikana	Kuvaus työpisteiden kehittämistarpeista työsuojelukansioon
Tiedonkulkua	Osaston tiedonkulun parantaminen	Osastot tekevät vuosisuunnitelman osastopalaverista väh. 4 krt / vuosi	Osaston esimies toimittaa henkilöstöpäällikölle	Seuraavan kuukauden aikana	Henkilöstöpäällikkö ja osaston esimies seuraavat suunnitelman toteutumista
Johtaminen ja työilmapiiri	Tietoa henkilöstön kokemuksista sukupuolen mukaan	Ilmapiiritutkimukseen lisätään tasa-arvoa koskevia kysymyksiä	Henkilöstöpäällikkö	Mahdollisimman pian, kuitenkin seuraavan vuoden aikana	Seuraava toteutettava kysely

Tekijät: Hanna-Leena Autio, Liisa Huhta, Minna Leinonen, Katja Uosukainen  
 Sukupuolten tasa-arvon edistäminen pirkanmaalaisissa pk-yrityksissä (TAPIIRI)  
[www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tapiiri](http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tapiiri)  
 Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto



Kuvio 1. Tasa-arvosuunnitelman teemat.

## 5 TASA-ARVOLAIN VALVONTA

### 5.1 Oikeussuojakeinot

Tasa-arvolain valvontaa varten on luotu kaksiportainen järjestelmä, joka tehostaa yksilön oikeussuojaa syrjintätapauksissa. Tasa-arvolain noudattamista niin yksityisessä kuin julkisessakin hallinto- ja liiketoiminnassa valvoo tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Niiden tehtävistä säädetään tasa-arvolaissa ja yksityiskohtaisemmin tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/1986). Tasa-arvolain rikkomisesta voi seurata hallinnollisia ja oikeudellisia seuraamuksia. Näitä ovat tasa-arvovaltuutetun antamat ohjeet ja neuvot, syrjivän menettelyn kieltäminen, rangaistus syrjivästä ilmoittelusta ja palkkatietojen luvattomasta ilmaisemisesta sekä hyvityksen määrääminen loukatulle. Syrjityksi itsensä katsova voi myös nostaa syrjintää koskevan kanteen yleisessä tuomioistuimessa. (Nieminen 2005, 183).

#### 5.1.1 Tasa-arvovaltuutetun tehtävät

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain noudattamista ja erityisesti syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista. Tasa-arvovaltuutettu seuraa naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista yhteiskunnan eri aloilla. Tasa-arvovaltuutetun pääasiallinen työ on neuvontaa ja ohjausta. Hän voi antaa ongelman ratkaisuun neuvoja tai sovittaa asiaa osapuolten välillä, vaikkei hänellä varsinaista sovittelutehtävää olekaan. Tasa-arvovaltuutetun yksi tärkeimmistä tehtävistä on lausuntojen antaminen siitä, onko yksittäistapauksissa rikottu tasa-arvolakia. Tasa-arvovaltuutettu voi antaa lausunnon silloin, kun katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi. Tasa-arvovaltuutetun antamat lausunnot eivät sido tuomioistuimia. Tuomiovalta tasa-arvolain syrjinnän kieltojen soveltamisesta ja hyvityksen määräämisestä on ainoastaan tuomioistuimilla. (Nieminen 2005, 184).

Yksittäisen työntekijän lisäksi myös työnantaja voi saada tasa-arvovaltuutetun lausunnon muodossa olevan ohjeistuksen. Tasa-arvovaltuutetun antamat ohjeet ja neuvot eivät ole sitovia vaan suosituksia. Jos tasa-arvovaltuutetun ohjeita ei noudateta,

voi tasa-arvovaltuutettu viedä asian tasa-arvolautakuntaan, joka voi kieltää työnantaja jatkamasta syrjivää toimintaa. (Nieminen 2005, 185).

Tasa-arvovaltuutettu voi pyytää työnantajaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja asettaa kohtuullisen määräajan tämän tekemiselle. Jos työnantaja ei noudata tätä määräaika, tasa-arvolautakunta voi tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa työnantajan laatimaan suunnitelman uudessa määräajassa jopa sakon uhalla. (Nieminen 2005, 185).

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada viranomaisilta valvontaa varten tarvittavat tiedot sekä kaikilta työntäjiltä tasa-arvolain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot ja vaatia asiakirjat esitettäväksi, mikäli työntäjällä ei ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa. Esittämisvaatimuksen tehosteena voi olla uhkasakko. Tasa-arvovaltuutettu voi myös suorittaa tarpeellisen tarkastuksen työpaikalla, jos hänellä on syytä epäillä, että työnantaja on menetellyt tasa-arvolain vastaisesti tai laissa säädettyjä velvoitteita ei ole noudatettu. (Kuoppamäki 2008, 205).

Tämän hetkinen tasa-arvovaltuutettu on Pirkko Mäkinen.

### 5.1.2 Tasa-arvolautakunnan tehtävät

Tasa-arvolautakuntaan kuuluvat puheenjohtaja ja neljä jäsentä. Tasa-arvolautakunta antaa lausuntoja tärkeistä tasa-arvolain soveltamiskysymyksistä ja sillä on oikeus kieltää tasa-arvolain vastainen toiminta. Kiellon tehosteena lautakunta voi käyttää uhkasakkoa. Tasa-arvolautakuntaan ei voida viedä hyvitysvaatimusta, eikä se ole myöskään sovintoelin. Yksittäinen henkilö ei voi viedä asioitaan tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Vain tuomioistuin, tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voivat saattaa asian vireille tasa-arvolautakunnassa. Tuomioistuin voi pyytää lausunnon tasa-arvolain 7, 8, 8 a-8 d ja 14 §:n soveltamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa. Lausuntopyyntö voi koskea työnantajan menettelyä, mutta lausunto ei sido tuomioistuinta. Työmarkkinoiden keskusjärjestö tai tasa-arvovaltuutettu voivat viedä tasa-arvolain 7, 8, 8 a-8 d ja 14 §:n säännösten

vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolauta-kunnan käsiteltäväksi. Se voi kieltää työnantajaa jatkamasta syrjivää toimintatapaa ja lautakunnan kieltoa on noudatettava heti, vaikkei se olisi saanutkaan vielä lainvoimaa. Tarvittaessa lautakunta voi käyttää sakon uhkaa. Tasa-arvolautakunnan päätöksistä voi valittaa hallinto-oikeuteen. (Nieminen 2005, 186 – 188; Kuoppamäki 2008, 205 - 206).

### 5.1.3 Työsuojeluviranomaisen tehtävät

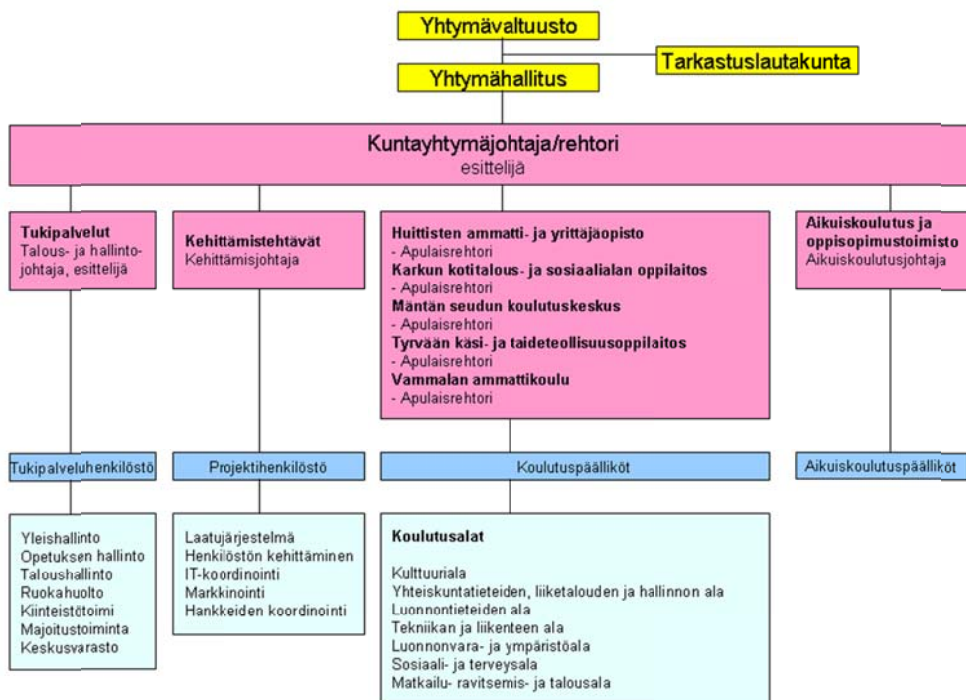
Kun tasa-arvolaki säädettiin, sukupuoli poistettiin työsopimuslaissa kiellettyjen syrjintäperusteiden joukosta. Työsuojeluviranomaiset eivät valvo tasa-arvolain noudattamista. Työsuojeluviranomainen valvoo kuitenkin työsopimuslain säännösten noudattamista siltä osin kuin siinä on syrjinnän kieltäviä säännöksi. Kuitenkin työturvallisuuslain 28 § tuo tasa-arvolaisissa kielletyn häirinnän myös työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden piiriin ja tällöin työsuojeluviranomaisten valvontakeinot tulevat sovellettavaksi tasa-arvolaisissa kiellettyyn häirintään. (Nieminen 2005, 188).

## 6 CASE: SASTAMALAN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄN TASA-ARVOSUUNNITELMA

### 6.1 Organisaatio ja henkilöstön rakenne

Sastamalan koulutuskuntayhtymän omistajakunnat ovat Huittinen, Juupajoki, Keuruu, Kiikoinen, Multia, Mänttä-Vilppula, Nokia, Punkalaidun, Ruovesi ja Sastamala. Ylintä päätäntävaltaa käyttää yhtymävaltuusto, joka koostuu omistajakuntien nimeämistä 43 luottamushenkilöstä. Yhtymävaltuuston päätökset toimeenpantane omistajakuntien nimeämistä henkilöistä koostuva 15 henkinen yhtymähallitus. Yhtymähallitus vastaa käytännön päätöksenteosta ja koordinoinnista. Muut yhtymävaltuuston ja yhtymähallituksen tehtävät määräytyvät kuntalain ja kuntien perussopimuksen mukaisesti. Sastamalan koulutuskuntayhtymän toimintaa johtaa yhtymähallituksen alaisuudessa kuntayhtymäjohtaja, joka toimii koko kuntayhtymän rehtorina. Koulutuskuntayhtymässä on viisi erillistä oppilaitosta, joita johtavat apulaisrehtorit. Hallin-

tosäännön mukaan jokainen oppilaitos on oma tulosvastuullinen yksikkönsä. Tulosvastuullisia yksiköitä on tämän lisäksi aikuiskoulutus, kehittämis- ja tukipalvelutoiminnot.



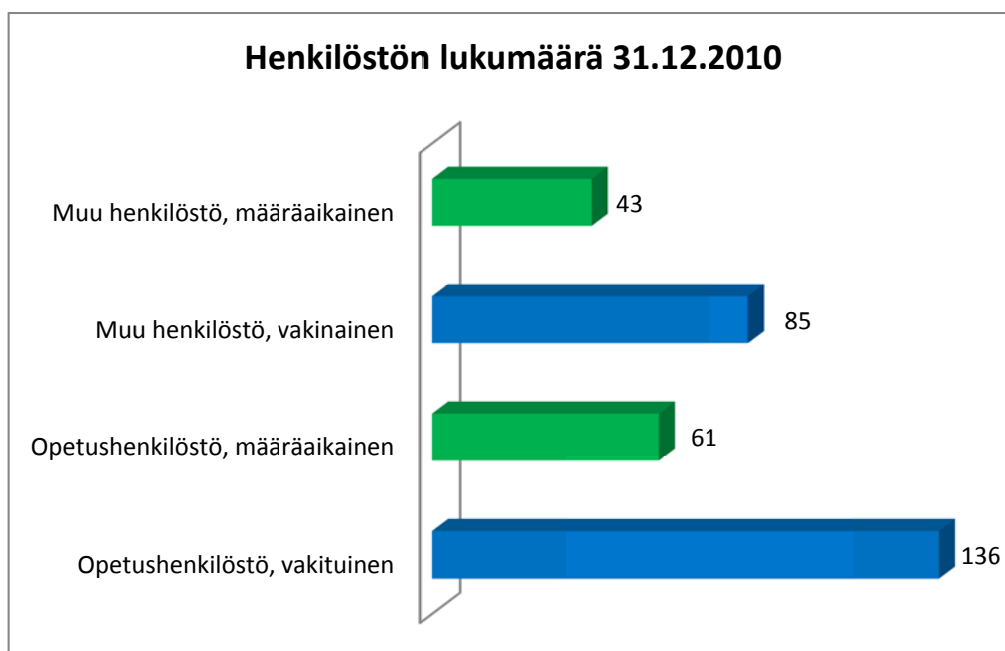
Kuvio 2. Sastamalan koulutuskuntayhtymän organisaatiokaavio

Sastamalan koulutuskuntayhtymän vuoden 2010 toimintatuotot olivat noin 26 milj. euroa ja toimintakulut noin 24 milj. euroa. Toimintakate oli 2 milj. euroa, tilikauden tulos oli 1,2 milj. euroa ja tilikauden ylijäämä 242.000 euroa. Vuonna 2010 omavaraisuusaste oli 82,6 %.

Tasa-arvosuunnitelman tulee koskea koko organisaation työntekijöitä sijoituspaikasta riippumatta. Koulutuskuntayhtymässä on yhteensä 325 työntekijää, joista noin 60 % kuuluu opetushenkilöstöön ja heidän palkkaus- ja työehtonsa noudattavat kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES). Noin 40 % henkilöstöstä kuuluu joko kehittämis- ja tukipalvelutoimintoihin, kuten projektien työntekijät tai tukipalveluhenkilöstöön, mm. kiinteistö-, keittiö- ja toimistohenkilöstö. Heidän kohdalla käytettävä työehtosopimus on Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) tai kun-

nallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS). Kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa henkilöstön tehtäväkohtainen palkkaus määräytyy hinnoittelutunnusten ja tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella. Tämän lisäksi henkilöstölle maksetaan vuosisidonnaisia lisiä tai ammatillisia, jotka ovat sidotut työvuosien määrään. Näiden lisäksi voidaan maksaa henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat viranhaltijan tai työntekijän henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä mahdolliset muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot. Hinnoittelutunnukset palkansaajia ovat kokonaistyöajassa olevat johtavat viranhaltijat ja määräaikaisissa projektityötehtävissä toimivat työntekijät.

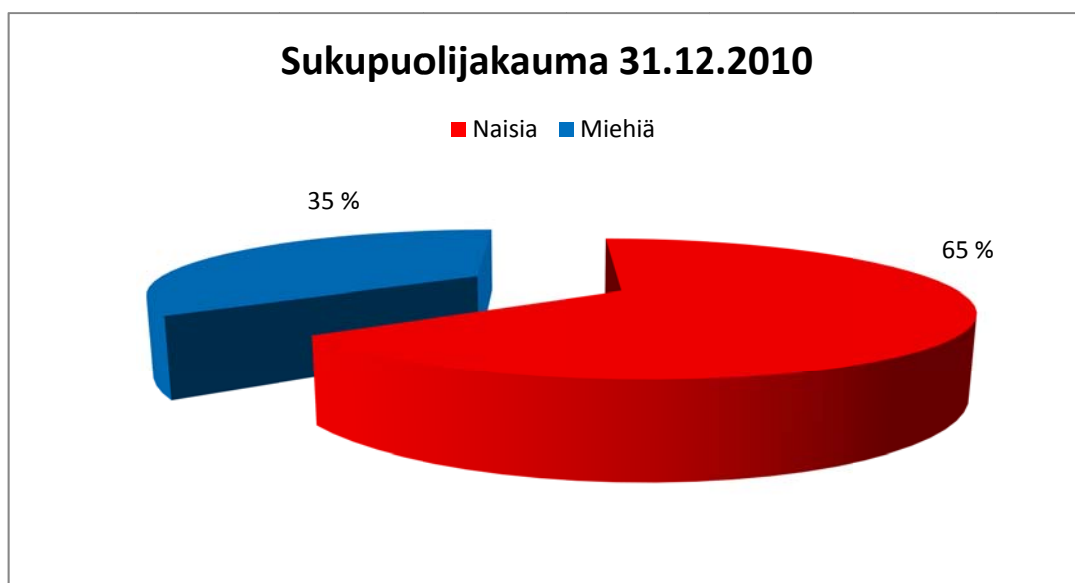
Sastamalan koulutuskuntayhtymässä on 197 opetushenkilöstöön kuuluvaa työntekijää ja 128 muuhun henkilökuntaan kuuluvaa työntekijää. Näistä opetushenkilöstöön kuuluvista 31 % on määräaikaisissa työsuhteissa ja 69 % toistaiseksi voimassa olevissa työ- tai virkasuhteissa. Muuhun henkilöstöön kuuluvista määräaikaisissa työsuhteissa on 34 % ja 66 % toistaiseksi voimassa olevissa työ- tai virkasuhteissa. Sivutoimisia tuntiopettajia on noin 20.



Kuvio 3. Henkilöstön lukumäärä 31.12.2010

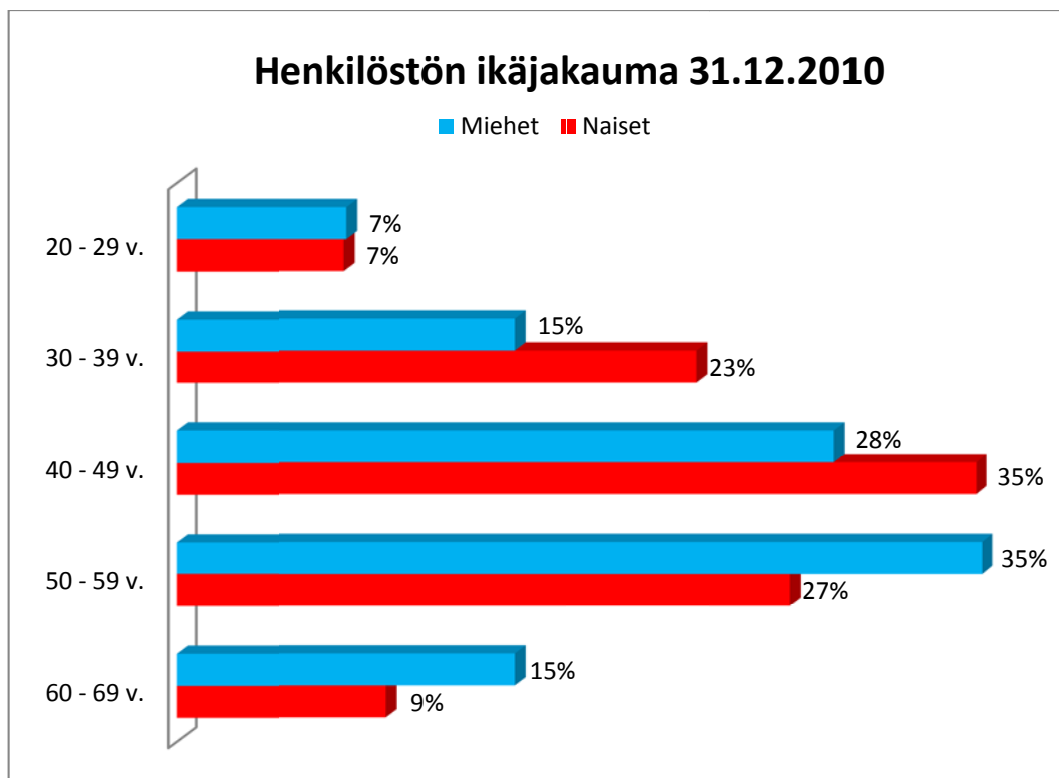


Julkisella sektorilla on tyypillistä, että naisia on enemmän kuin miehiä. Julkisenä organisaationa myös Sastamalan koulutuskuntayhtymän henkilökunnasta noin 65 % on naisia ja 35 % miehiä. Opetushenkilöstöstä on 55 % naisia ja 45 % miehiä. Sastamalan koulutuskuntayhtymä on monialainen ammatillinen oppilaitos, joten opetushenkilökunnassa sukupuolijakauma on sen mukaisesti suhteellisen tasainen. Muusta henkilöstöstä sen sijaan vain 16 % on miehiä ja 84 % naisia, kuten yleisesti ottaen on kunnallisissa organisaatioissa.



Kuvio 4. Sukupuolijakauma 31.12.2010.

Sastamalan koulutuskuntayhtymä on tyypillinen julkinen organisaatio myös ikäjakaumansa perusteella. Yli kolmasosa kuntayhtymän henkilökunnasta on yli 50-vuotiaita ja 40 – 49-vuotiaitakin on lähes kolmannes. Tämä aiheuttaa tulevina vuosina haasteita henkilöstön rekrytoinnissa, kun yksi kolmasosa henkilökunnasta siirtyy eläkkeelle seuraavan 15 vuoden aikana.



Kuvio 5. Ikäjakauma 31.12.2010.

Sastamalan koulutuskuntayhtymässä kokoontuu säännöllisesti yhteistyötoimikunta, palkkauksen kehittämistyöryhmä ja lain mukainen työsuojelutoimikunta. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään Yhteistoimintalain (334/2007) mukaisia asioita. Palkkauksen kehittämistyöryhmässä keskustellaan palkkausasioista ja neuvotellaan mm. erilaisten järjestelyerien jakamisperusteista. Työsuojelutoimikunnassa käsitellään lakisääteisten asioiden lisäksi mm. henkilöstön työkykyä ylläpitäviä toimintatapoja ja virkistystoimintaa. Pääsääntöisesti näihin toimikuntiin valitaan edustajat eri toimialoista ja eri tulosityksiköistä mahdollisimman kattavasti. Toimikunnissa on aina mukana henkilöstön edustajina luottamusmiehet.

Tasa-arvosuunnitelma lisää lain mukaisen tasa-arvon toteutumista koulutuskuntayhtymässä. Koska tasa-arvosuunnitelmassa täytyy selvittää mahdolliset palkkauksesta johtuvat erot, suunnitelma on myös hyvä työkalu esimiestyössä.

Tasa-arvosuunnitelman laatimista on käsitelty yhtymähallituksessa ja johtoryhmässä. Suunnitelmasta on keskusteltu yhteistyötoimikunnassa 22.3.2011 ja siellä sovittiin, että tasa-arvosuunnitelma päivitetään sekä tilannekartoitus ja palkkaerittely laaditaan

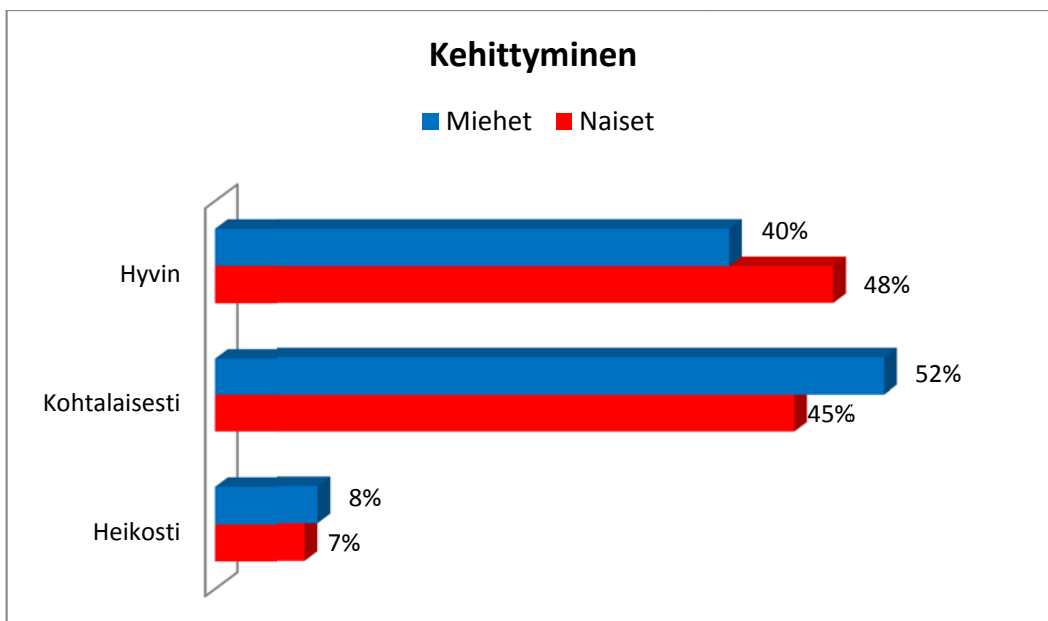
kolmen vuoden välein, koska vuosi on seurantajaksona liian lyhyt. Työsuojelutoimikunnassa käytiin läpi tasa-arvokyselyn tuloksia 29.3.2011.

## 6.2 Tasa-arvon toteutumisen nykytilanteen kartoitus

Tasa-arvon toteutumisen nykytilannetta kartoitettiin nettikyselynä, joka laadittiin Digium-ohjelmalla ja lähetettiin sähköpostina tammikuun lopussa koko henkilöstölle. Liitteenä 1 olevan kysymyssarjan pohjana käytettiin kirjan: Tasa-arvosta lisäarvoa mallikyselyä, jota muokattiin paremmin vastaamaan koulutuskuntayhtymän tarpeita. Kyselytutkimuksessa kysyttiin henkilöstön näkemystä sukupuolen, työtehtäviin sijoittumisen, työsuhteen laadun ja keston lisäksi ylitöiden tekemisestä, itsensä kehittämisestä, uralla etenemisestä, työilmapiiristä ja johtamisesta, työssä jaksamisesta, sukupuolista häirinnästä, ahdistelusta ja kiusaamisesta, työn ja perheen yhtensovittamisesta sekä tasa-arvon toteutumisesta. Kysely lähetettiin sähköpostiosoitteiston mukaan 367 henkilölle, joista noin 10 henkilöä oli jo siirtynyt muihin tehtäviin, mutta sähköpostiosoite oli vielä lähetyssajankohtana olemassa. Kyselyyn vastasi 260 henkilöä eli noin 71 % kyselyn saaneista, joista oli 65 % naisia ja 35 % miehiä.

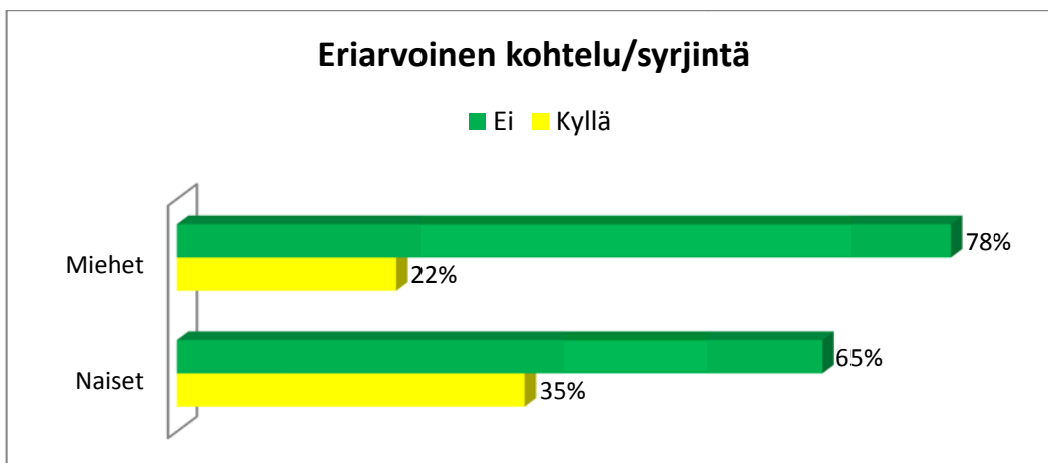
Kyselyn tuloksena henkilöstöstä 80 % on sitä mieltä, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu hyvin. Vastauksissa ei ollut juurikaan eroa miesten ja naisten välillä. Vain palkkauksen osalta naiset kokivat, että tasa-arvo toteutuu hyvin 70 prosenttisesti. Koulutuskuntayhtymän henkilöstö koki, että myös miehiä ja naisia arvostetaan samalla lailla. Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo oli asia, jota eniten toivotaan kehitettävän.

Työtehtävissä kehittymistä arvioitiin asteikolla hyvin, kohtalaisesti ja heikosti. Sekä miehistä että naisista yli 90 % koki, että pystyy kehittämään osaamistaan hyvin tai kohtalaisesti.



Kuvio 6. Arvio itsensä ja osaamisen kehittämisestä työtehtävissä.

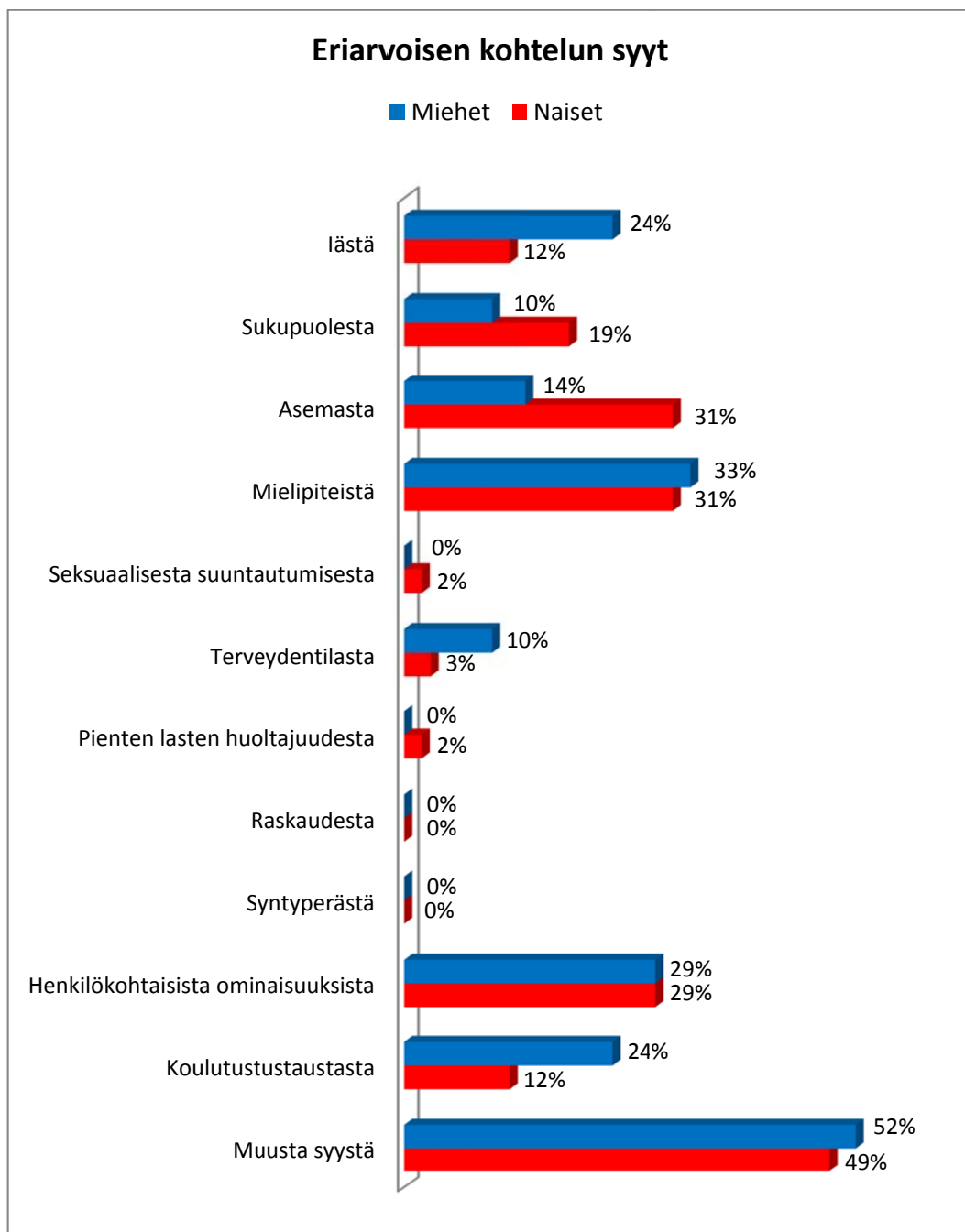
Vaikka työyhteisössä koettiin, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin ja oman työn kehittämiseen on hyvät mahdollisuudet, koettiin eriarvoista kohtelua. Kyselyn perusteella 35 % naisista ja 22 % miehistä koki tulleen eriarvoisesti kohdelluksi.



Kuvio 7. Koettu eriarvoisuus tai syrjintä.

Eriarvoisena kohteluna naiset kokivat eniten työtehtävien jakamisessa ja työmäärän epätasaisessa jakautumisessa, palkkauksessa sekä tiedonsaannin puutteissa. Miehet kokivat eriarvoisuutta työtilojen tai -välineiden jaossa, koulutukseen pääsyssä ja urakehityksessä naisia enemmän. Eriarvoisen kohtelun arveltiin johtuvan ensisijai-

sesti mielipiteistä ja henkilökohtaisista ominaisuuksista tai muista syistä, joita ei pyydetty kyselyssä erikseen selittämään, mutta myös jonkin verran sukupuolesta ja asemasta.



Kuvio 8. Arviot eriarvoisen kohtelun syistä.

Naisista 87 % ja miehistä 88 % on osallistunut viimeisen vuoden aikana koulutukseen. Noin 20 prosentilla vastaajista on mielestään ollut esteitä koulutukseen osallistumiseen. Heistä 62 % piti suurimpana esteenä kiirettä työssä syynä osallistumisen haluttomuuteen. Koulutuksiin ei myöskään ole hakeuduttu, jos on joutunut itse osal-

listumaan kustannuksiin. Lähes 90 % vastaajista koki, että sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä tai uralla etenemiseen.

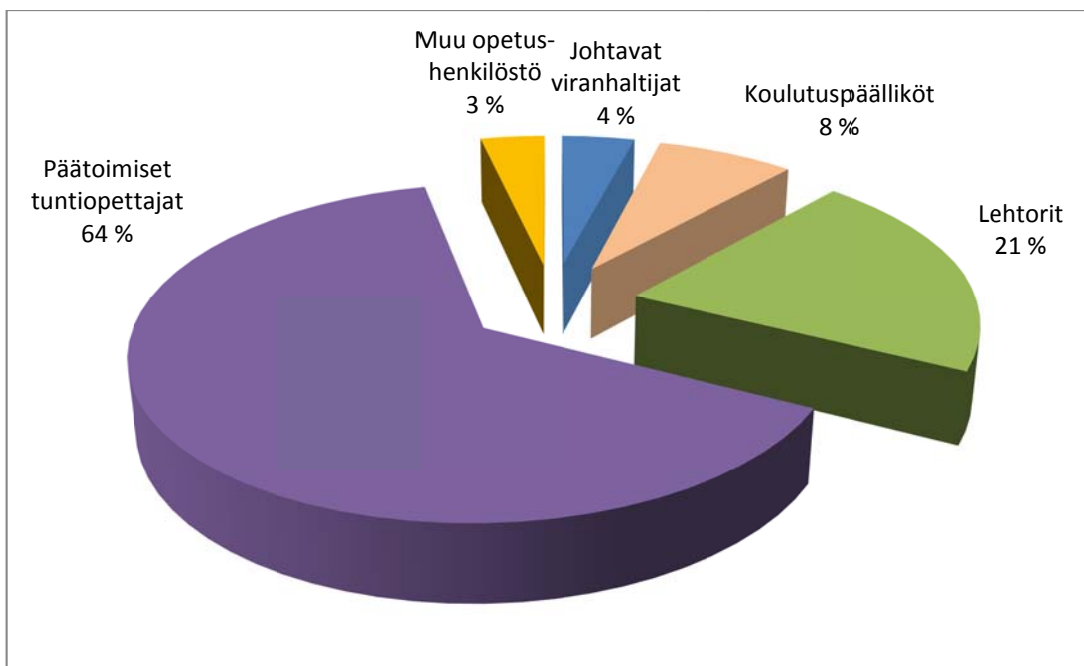
Noin 70 % henkilökunnasta koki, että viimeisen vuoden aikana kiire on lisääntynyt ja henkinen rasitus on muuttunut raskaammaksi. Henkilökunta on huolissaan omasta jaksamisestaan ja työn organisoinnin muutoksista.

Miehistä 1 % ja naisista 2 % on kokenut työyhteisössään seksuaalista häirintää. 17 % naisista ja 14 % miehistä on kokenut työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana. Heistä 30 % ilmoittaa kiusaamisen edelleen jatkuvan.

Perheellisistä työntekijöistä 90 % kokee onnistuvansa sovittamaan perheen ja työn yhteen hyvin tai melko hyvin. Ongelmia koetaan aiheutuvan hankalista työajoista ja työtehtävien vaativuudesta.

#### 6.2.1 Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Opetushenkilöstö kuuluu OVTES-sopimuksen alaiseen henkilökuntaan. Opetushenkilöstöstä 64 % on tuntiopettajia ja 21 % lehtoreita. Tämän lisäksi OVTES-sopimuksen ehtoja sovelletaan opetuksen johtaviin viranhaltijoihin ja koulutuspäälliköihin. Muuta opetushenkilökuntaa ovat opinto-ohjaajat ja OVTES-sopimuksen alaiset projektityöntekijät.



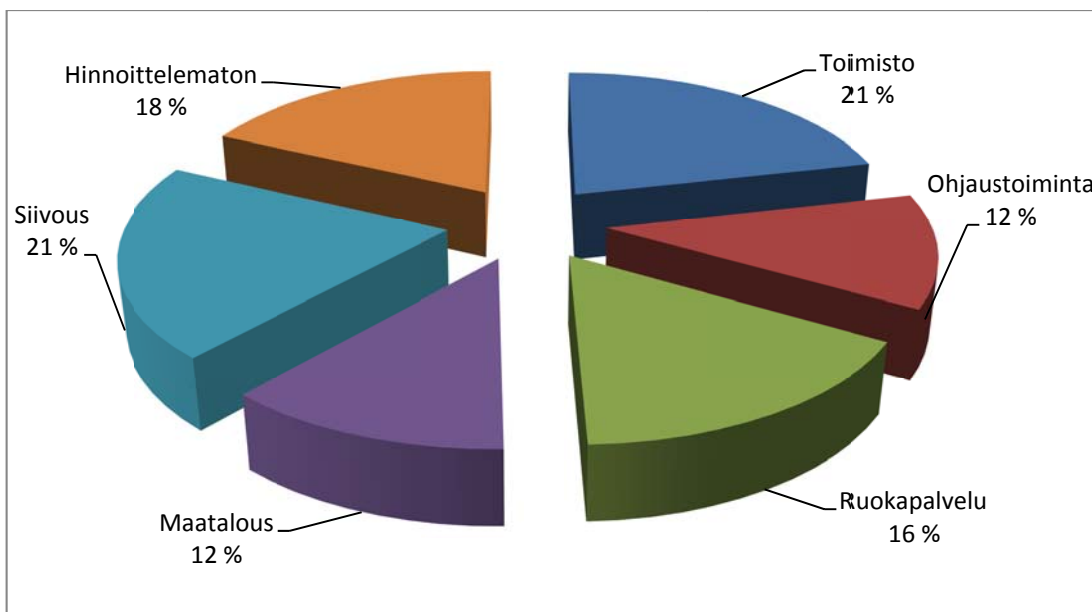
Kuvio 9. OVTES-sopimuksen alaisen henkilöstön jakautuminen eri tehtäviin.

Opetushenkilöstö jakautuu sukupuolen mukaan tasaisesti kaikkiin työntehtäviin. Ainoastaan muussa henkilöstössä naisia on enemmän kuin miehiä.

Taulukko 1. OVTES-sopimuksen alaisen henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin.

Henkilöstö OVTES	Kaikki	Johtavat viranhaltijat	Koulutus-päälliköt	Lehtorit	Päätoim. tunti-opettajat	Muu opetus-henkilöstö
Naiset	109	4	7	22	68	6
Miehet	88	4	8	19	58	1
Kaikki	197	8	15	41	126	7

Tukipalveluhenkilöstö ja kehittämistoimintojen henkilöstö kuuluvat joko KVTES- tai TS-sopimuksen alaisiin työntekijöihin. Hinnoittelutunnusten mukaisesti Sastamalan koulutuskuntayhtymän henkilöstö jaetaan toimisto-, ohjaus-, ruokapalvelu-, siivous- ja maataloushenkilöstöön. Ilman hinnoittelutunnusta olevat työntekijät ovat kokonaistyöajassa olevia johtavia viranhaltijoita tai kehittämistoimintoihin kuuluvia määräaikaisia projektityöntekijöitä.

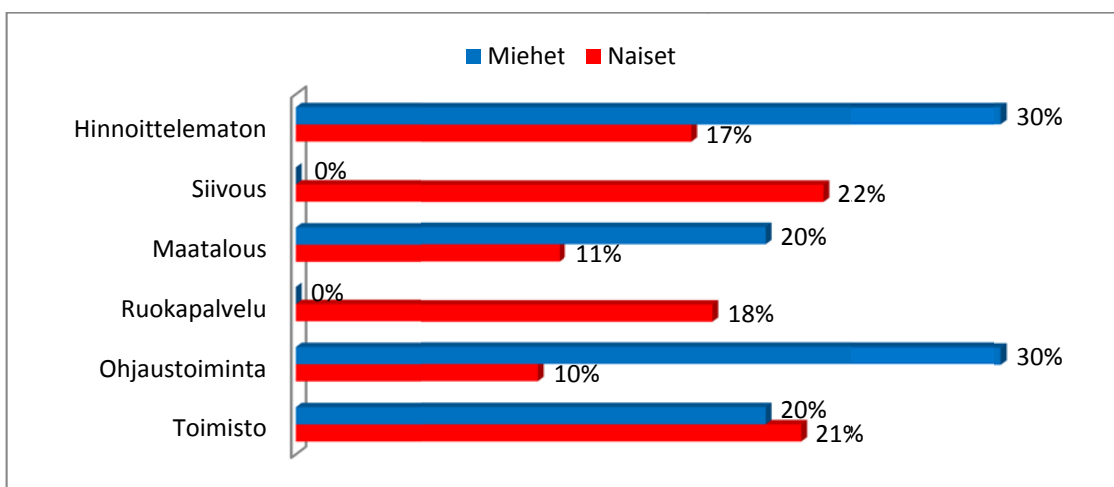


Kuvio 10. KVTES-sopimuksen alaisen henkilöstön jakautuminen eri tehtäviin.

Tukipalvelu- ja kehittämistoimintojen henkilökunnassa on huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä. Miehiä on vain noin 10 % henkilöstöstä. Tämä johtunee edelleen työtehtävien jakautumisesta nais- ja miesaloille.

Taulukko 2. KVTES-sopimuksen alaisen henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin.

Henkilöstö KVTES	Kaikki	Toimisto	Ohjaus	Ruokap.	Maatalous	Siivous	hinnoittelematon
Naiset	107	23	11	19	12	24	18
Miehet	10	2	3		2		3
Kaikki	117	25	14	19	14	24	21



Kuvio 11. KVTES-sopimuksen alaisen henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin.



Teknisten sopimuksen alaisia Sastamalan koulutuskuntayhtymässä ovat kiinteistön- ja varastonhoitajat. Henkilöstössä on ainoastaan miehiä.

Taulukko 3. TS–sopimuksen alaisen henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin.

Henkilöstö TS	Kiinteistöhoito
Miehet	11

### 6.2.2 Palkkakartoitus

Sastamalan koulutuskuntayhtymässä tehdään parasta aikaa palkkojen harmonisointityötä, joka pitäisi olla valmis elokuussa KVTES- ja TS-sopimusalojen osalta ja vielä tämän vuoden aikana OVTES-sopimusalan osalta. Palkkojen harmonisointia varten on perustettu erilliset työryhmät OVTES- ja KVTES/TS-sopimusaloille. Työryhmissä on mukana työnantajan edustajina esimiehet ja työntekijöiden edustajina luottamusmiehet. Yhteisessä palkkojen kehittämistyöryhmässä on edustettuna myös yhtymähallituksen nimeämä luottamushenkilö.

Fuusioiden takia eri toimipaikoissa on havaittavissa eroja palkoissa, vaikka työtehtävät olisivatkin samoja tai samankaltaisia. Eroja ei niinkään ole sukupuolten välillä, koska työtehtävissä on selkeästi havaittavissa naisvaltaiset alat ja miesvaltaiset alat.

Palkkakartoituksessa kerättiin tietoa keskipalkoista maaliskuussa 2011. Koska kenkään yksittäisen työntekijän palkka ei saa käydä ilmi, täytyy vertailuryhmässä olla vähintään kolmen henkilön palkka (Tasa-arvovaltuutetun kirje). Tämän takia joissakin vertailuluvuissa ei ole erikseen esitetty naisten ja miesten palkkoja. Joissakin ryhmissä ei ole lainkaan toista sukupuolta olevia työntekijöitä.

Vertailussa on mukana kokonaispalkka, johon kuuluvat tehtäväkohtainen palkka, vuosisidonnaiset henkilökohtaiset lisät ja muut henkilökohtaiset lisät. Vertailuun on otettu mukaan vain kokonaispalkka, koska aiemmin itsenäisissä oppilaitoksissa tehtäväkohtaiset palkat ja muut henkilökohtaiset lisät on jaettu eri perusteilla. Työtehtä-

vien vaativuuden arviointi on vielä kesken ja se tehdään valmiiksi palkkojen harmonisointityön yhteydessä.

Opetushenkilöstön osalta palkkaerot naisten ja miesten välillä ovat suhteellisen pienet. Opettavan henkilöstön osalta erot selittyvät lisätyönä tehtyjen opetustuntien määrällä. Ainoastaan johtavien viranhaltijoiden osalta on selkeä ero miesten ja naisten välillä. Tähän voi vaikuttaa erilaisten oppilaitosten toimintaan suhteutettu palkkataso.

Taulukko 4. OVTES–sopimuksenalaisen työntekijöiden kokonaispalkkojen keskiarvot.

Keskiarvo OVTES	Kaikki	Johtavat viranhaltijat	Koulutus-päälliköt	Lehtorit	Tunti-opettajat	Muu opetus-henkilöstö
Kaikki	3371	5262	4217	3497	3094	3670
Naiset	3329	4403	4289	3539	3035	
Miehet	3423	6121	4154	3447	3165	

Teknisten sopimuksen palkkojen erot johtuvat fuusioituneiden oppilaitosten palkanmaksun eroavaisuudesta. Tämä otetaan huomioon palkkojen harmonisointityössä. Koska kaikki TS-sopimuksen alaiset henkilöt ovat miehiä, ei vertailua naisten palkkoihin tarvita.

Taulukko 5. TS–sopimuksenalaisen työntekijöiden kokonaispalkkojen keskiarvot

Keskiarvo TS	Kiinteistöhoito
Kaikki	2063
Miehet	2063

Muun tukipalveluhenkilöstön palkkauksen erojen syyt ovat samat kuin kiinteistön- ja varastonhoitajienkin palkkauksessa. Erilliset oppilaitokset ovat noudattaneet erilaista palkkausta ja tämä otetaan huomioon palkkojen harmonisointityössä. KVTES-sopimuksen alaisessa henkilöstössä on vain vähän miehiä. Miesten ja naisten samasta tai samankaltaisesta työstä maksettavia palkkauseroja ei ilmene.

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. KVTES-sopimuksen alaisille työntekijöille maksetaan vähintään asianomaisen palkkaryhmän mukainen peruspalkka. Kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen määrittää, mitä hinnoittelutunnusta ja palkkaryhmää sovelletaan palkkahinnoittelun piiriin kuuluvaan viranhaltijaan tai työntekijään. Jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää, viranomaisen päättää tehtäväkohtaisesta palkasta. Tätä ryhmää kutsutaan hinnoittelun ulkopuoliseksi ryhmäksi. (KVTES 2010 – 2011, 22 – 24.)

Sastamalan koulutuskuntayhtymässä on 01-alkuisten tunnusten alla toimisto- ja tietoteknisen alan työntekijät. 02-, 04- ja 05-alkuisten tunnusten alla ovat vapaa-aika- ja sosiaalityötä tekevät ohjaajat sekä koulunkäyntiavustajat. 06-alkuisten tunnusten alla työskentelee ruokapalveluhenkilöstö ja 07-alkuisten tunnusten alla maataloushenkilöstö. 08-alkuisten tunnusten alla ovat siivoustyötä tekevät työntekijät. 999-alkuiset ovat hinnoittelutunnuksen ulkopuolisia johtavia viranhaltijoita tai määräaikaisia projektityöntekijöitä. Yksilöidymiä tunnuksia ei vertailussa voitu käyttää, koska henkilöstöryhmät olisivat jääneet liian pieniksi.

Taulukko 6. KVTES-sopimuksenalaisten työntekijöiden kokonaispalkkojen keskiarvot.

Keskiarvo KVTES	01	02, 04, 05	06	07	08	999
<b>Kaikki</b>	2377	1971	1899	1899	1821	2727
<b>Naiset</b>		2160	1899		1821	2698
<b>Miehet</b>		1919				2938

### 6.3 Suunnitellut toimenpiteet

Tasa-arvoa ja sen kehittymistä tullaan säännöllisesti käsittelemään työsuojelutoimikunnassa ja palkkojen kehittämistyöryhmässä. Yhteistyötoimikunnassa on sovittu,

että tasa-arvosuunnitelma päivitetään kolmen vuoden välein. Tämä ensimmäisen keran laadittu tasa-arvosuunnitelma esitellään yhteistyötoimikunnassa toukokuussa 2011. Yhteistyötoimikunnan käsittelyn jälkeen tasa-arvosuunnitelma viedään yhtymähallituksen hyväksyttäväksi yhtymähallituksen kokoukseen 30.5.2011.

Sastamalan koulutuskuntayhtymässä tehdään palkkojen harmonisointityötä. Työn tulokset esitetään yhtymähallituksessa elokuussa 2011. Yhtymähallitus päättää missä aikataulussa palkkojen harmonisointi voidaan tehdä. Mikäli palkkaerot osoittautuvat suuriksi ja taloudelliset resurssit eivät riitä palkkojen tasoittamiseen heti, tarkoituksena on kuitenkin saada palkat harmonisoitua vuoden 2012 loppuun mennessä. Vaikka palkkojen kartoituksessa ei ole tullut ilmi, että miesten ja naisten välillä olisi suuria palkkauseroja, niiden syntymistä on myös ennakolta ehkäistävä. Sastamalan koulutuskuntayhtymässä määritellään palkkaustaso tehtävän vaativuuden arvioinnin mukaan, jotta mahdollisilta eroilta vältytään.

Johtoryhmä analysoi tasa-arvokyselyn tuloksia erikseen eri henkilöstöryhmien osalta ja kyselyssä ilmenneisiin epäkohtiin tullaan puuttumaan. Vaikka seksuaalista häirintää onkin kyselyn perusteella vähän, sitä ei sallita ja esimiesten tehtävänä on puuttua mahdolliseen häirintään. Henkilöstöä rohkaistaan kertomaan myös mahdollisesta työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaamisen pois saamiseksi voidaan tarvittaessa turvautua työterveydenhuollon asiantuntemukseen.

Pyritään rekrytoimaan sekä miehiä että naisia niihin työtehtäviin, joihin on sekä mies- että naishakijoita. Valintakriteerit laaditaan niin, että ne antavat sekä miehille että naisille tasa-arvoisen mahdollisuuden tulla valituksi.

Koulutustarvetta ja halukkuutta vaativampiin työtehtäviin kartoitetaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Henkilöstöä kannustetaan sukupuolesta riippumatta osallistumaan koulutukseen ja pyrkimään haastavampiin työtehtäviin.

Sisäinen tiedotus paranee, kun uusi intranet-järjestelmä saadaan käyttöön vielä tämän vuoden aikana. Henkilökuntaa kannustetaan oma-aloitteiseen tiedonhakemiseen ja tiedotustilaisuuksiin osallistumiseen.

## 6.4 Aikaisemmat toimenpiteet

Ennen oppilaitosten fuusioita oppilaitoksissa on ollut erilliset suunnitelmat, jotka on laadittu kunkin talon käytänteiden mukaisesti. Ennen viimeisintä oppilaitosfuusiota Sastamalan koulutuskuntayhtymän työsuojelutoimikunta on laatinut ja päivittänyt työsuojelutoimintaohjeen, jonka yhteydessä on ollut tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Varsinaista nykytilanteen selvitystä ei ole tehty aiemmin uuden laajentuneen kuntayhtymän osalta. Palkkauksen kehittämistyöryhmä on kokoontunut tarvittaessa ja vähintään kaksi kertaa vuodessa. Työryhmässä on käsitelty mm. erilaisia järjestelyerien jakoperusteita. Yhteistyötoimikunta on kokoontunut keväisin ja syksyisin, ellei tarvetta enempään ole esiintynyt. Näissä kaikissa kolmessa toimikunnassa on käsitelty myös tasa-arvoon liittyviä asioita.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vuonna 2005 tasa-arvolain kokonaisuudistuksen yksi tärkeimmistä tavoitteista oli tasa-arvosuunnittelun tehostaminen sekä samapalkkaisuuden edistäminen palkkakar-toitusvelvoitteen avulla. Tasa-arvon edellytykset näyttävät tutkimusten mukaan parantuneen, sillä työpaikoilla ollaan hyvin perillä tasa-arvosuunnitteluelvoitteesta. Varsinkin julkisella sektorilla tasa-arvosuunnittelua on lain mukaisesti toteutettu.

Koska tasa-arvovaltuutettu päätti keväällä 2010 tarkastella koulutuksenjärjestäjien tasa-arvosuunnittelun tasoa, voidaan päätellä, ettei koulutuksenjärjestäjien tietoisuus nykyisen tasa-arvolain edellyttämästä tasa-arvosuunnitelmasta ole ollut kuitenkaan julkisena organisaationa paras mahdollinen. Sastamalan koulutuskuntayhtymässäkään ei ollut laadittu sellaista tasa-arvosuunnitelmaa, jota laki edellyttää.

Suomea pidetään sukupuolten tasa-arvon ihannemaana. Naisilla ja miehillä on tasa-vertaiset oikeudet koulutukseen ja työhön, erillisverotus sekä yksilöllinen sosiaaliturva. Nämä eivät kuitenkaan ole täysin taanneet naisten ja miesten tasa-arvoa työelä-

mässä. Tutkimuksissa on todettu, että edelleen naisten ongelmana ovat alhaisempi palkkataso ja huonommat mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Tehdyn tasa-arvokyselyn tuloksista kävi ilmi, että naiset kokevat koulutuskuntayhtymässä eriarvoisuutta palkkauksen osalta. Koulutuskuntayhtymän palkkakartoituksessa oli ongelmana se, ettei tehtävien vaativuuden arviointia ja palkkojen harmonisointia ole vielä tehty. Henkilöstöryhmien pieni koko myös tuo oman ongelmansa palkkojen esittämisen osalta. Palkkakartoituksessa ei kuitenkaan tullut ilmi selvää eroa naisten ja miesten palkkojen välillä. Joissakin tehtävissä naisilla oli jopa paremmat keskiansiot kuin miehillä. Onko siis naisten ja miesten välinen palkkaero todellinen vai kuviteltu? Johtuvatko palkkaerot edelleen mies- ja naisvaltaisista aloista ja niiden eroista? Kannattaisiko lopettaa puhuminen 20 prosentin palkkaerosta? Sellaiseen laskelmaan päädytään tutkimuksissa, kun mukana ovat kaikki palkansaajat, naiset ja miehet, eikä erittelyä tehdä eri alojen, tehtävien tai koulutuksen suhteen. Palkka-asioita pitää tarkastella eriytettyinä ja näin saa selville kuinka paljon naisten palkat todellisuudessa ovat miesten palkkoja alhaisemmat. Asiaa varmaan korjaisi myös se, että naiset hakeutuisivat itse aktiivisemmin vastuullisempiin työtehtäviin.

Henkilöstö on monissa tutkimuksissa todettu työpaikan tärkeimmäksi voimavaraksi. Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu vaikuttaa myönteisesti työilmapiiriin. Kun työntekijä voi luottaa siihen, että häntä kohdellaan tasa-arvoisesti, hän sitoutuu työhönsä. Tasa-arvon edistämällä voidaan vaikuttaa kilpailukykyyn ja sitä kautta myös tuloksellisuuteen. Tasa-arvon edistäminen on sekä työntekijöiden että työnantajan etu.

Tasa-arvokyselyn mukaan koulutuskuntayhtymää pidettiin tasa-arvoisena työpaikkana. Koska myös työilmapiiriä pidettiin hyvänä, voidaan todeta, että tasa-arvoinen kohtelu vaikuttaa työilmapiiriin myös koulutuskuntayhtymässä. Kyselyssä tuli ilmi, että kiireen koettiin lisääntyneen ja henkilökunnassa ollaan huolissaan omasta jaksamisesta. Vaikka tämä asia ei varsinaisesti liitykään tasa-arvoon, jollei kiire johdu epätasaisesta työtehtävien jakamisesta, sillä on oleellinen merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

Tasa-arvo kirjataan useimpien yritysten ja organisaatioiden perusarvoksi, mutta mitä tasa-arvolla oikeastaan tarkoitetaan ja kuinka usein se todella konkretisoituu toiminnassa työpaikoilla? Pelkkä tasa-arvosuunnitelman kirjoittaminen ei riitä. Hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan luomiseen tarvitaan päämäärätietoista, suunnitelmallista ja pitkäjänteistä työtä, käytännön toimenpiteitä sekä koko työyhteisön panosta.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksenä on, että tasa-arvosuunnitelma olisi hyvä pitää erillisenä asiakirjana. Myös koulutuskuntayhtymässä näin kannattaa toimia. On tarpeellista perustaa oma tasa-arvotyöryhmä, joka ottaa tehtäväkseen tasa-arvosuunnitelman päivittämisen kolmen vuoden välein. Kannattaa laatia selkeä kaavio siitä, mitä asioita ensisijaisesti lähdetään kehittämään tasa-arvon näkökulmasta ja missä aikataulussa nämä tehdään. Erittäin tärkeää on määritellä, kuka johtoryhmässä vastaa mistäkin kehittämistehtävästä. Tasa-arvotyöryhmässä pitää olla työnantajien edustaja ja jokaisesta oppilaitoksesta täytyy olla valittuna henkilöstön edustaja, joka ei automaattisesti ole luottamusmies. Näin tulee eri henkilöstöryhmien kanta paremmin esille ja voidaan puhua yhteisestä sopimuksesta, jossa määritellään miten työpaikalla suhtaudutaan tasa-arvoon ja miten sitä edistetään.

Työpaikan tasa-arvon kehittäminen on haastava prosessi, koska kyse on pohjimmiltaan asenteiden muutoksesta. Asenteet ovat syvään juurtuneita, eikä muutoksia voida olettaa tapahtuvan hetkessä. Tärkeintä on, että tasa-arvon kehittämistyö lähtee kunkin työpaikan omista tarpeista ja siitä muodostuu organisaationsa näköinen.

Tulevaisuudessa voidaan olettaa tasa-arvon olevan yksi keskeinen työelämän laadun kriteereistä. Tasa-arvon tavoittelemisen tulee ymmärtää hyötyjen tavoitteluna, ei ainoastaan velvollisuutena. Tasa-arvoinen työelämä tarkoittaa hyvinvoivaa ja työtyytyväistä työyhteisöä. Varsinkin julkishallinnossa, kuten myös Sastamalan koulutuskuntayhtymässä, haasteena tulee olemaan pätevän työvoiman saaminen, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle. Kenties tasa-arvomyönteinen työpaikkakulttuuri voi olla yksi valtti työntekijöiden rekrytoinnissa.

## LÄHTEET

*Suomen perustuslaki 11.6.1999/731*

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

*Työsopimuslaki 26.1.2001/55.*

*Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750*

*Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304*

*Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta, HE 195/2004.*

*Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. VNS 7/2010. Helsinki: Yliopistopaino.*

*Uosukainen, K., Autio, H-L., Minna Leinonen, M., Syrjä, S. 2010. Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvetoisuuden toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu- ja 2010:7. Helsinki: Yliopistopaino.*

*Skurnik-Järvinen, H. 2010. Työpaikan pakolliset henkilöstösuunnitelmat käytännön- läheisesti. Helsinki: Edita Prima Oy.*

*Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita Prima Oy.*

*Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P.K., Nummijärvi, A., Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Gummerus kirjapaino Oy.*

*Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa. Vastapaino.*

*Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Jyväskylä: WSOY.*

*Saarinen, M. 2003. Työsuhteasioiden käsikirja. Jyväskylä: Edita.*

*Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen. Sastamalan koulutuskuntayhtymän tasa-arvosuunnitelma. Sastamalan koulutuskuntayhtymä/kuntayhtymäjohtaja. 8.2.2010. DnroTAS 35/2010.*

*Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2010. KVTES 2010 – 2011 Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. Helsinki: Otava.*

*Tasa-arvovaltuutetun www-sivut. Viitattu 24.4.2011. <http://www.tasa-arvo.fi>*



*Autio, H-L., Huhta, L., Heinonen, M & Uosukainen, K. Ohjeet tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Viitattu 20.4.2011. <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasa-arvo-ohjeet/>*

*KKO 1996:141 Naisten ja miesten välinen tasa-arvo, Syrjintä. S95/137. 5.12.1996, 4705. Viitattu 24.4.2011. <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1996/19960141>*

*KKO2005:24. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo, Syrjintä. S2003/345. 22.2.2005, 0426. Viitattu 24.4.2011. <http://www.kko.fi/30516.htm>*

*KKO 2002:42. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo. S2000/1149. 30.5.2002, 1348. Viitattu 24.4.2011. <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2002/20020042>*

## Tasa-arvokysely

### 1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

### 2. Ikä

- 30 vuotta
- 31 - 40 vuotta
- 41 - 50 vuotta
- 51 - 60 vuotta
- 60 - vuotta

### 3. Työsuhteen luonne

- Toistaiseksi voimassa oleva
- Ensimmäinen määräaikainen
- Toistuva määräaikainen Saksyssä

### 4. Työni on

- Kokoaikainen
- Osa-aikainen

### 5. Työaikamuoto

- Normaalityöaika (38,25 t/vk)
- Toimistotyöaika (36,25 t/vk)
- Opettajien työaika
- Kokonaistyöaika
- Muu

### 6. Työsuhteen kesto Saksyssä

- 5 vuotta
- 6 - 15 vuotta
- 16 - vuotta

### 7. Mihin henkilöstöryhmään kuuluut?

- Ylimmät virkamiehet (johtoryhmä)
- Opettajat
- Muu opetushenkilöstö
- Toimistohenkilöstö

- Ravintopalveluhenkilöstö
- Kiinteistöpalveluhenkilöstö
- Muu tukipalveluhenkilöstö

**8. Oletko esimiesasemassa?**

- Kyllä
- Ei

**9. YLITYÖT (Opetushenkilöstö ei vastaa seuraaviin kysymyksiin, siirry suoraan kysymykseen 13)**

**Oletko viimeisen puolen vuoden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä?**

- Kyllä
- Ei

**10. Jos vastasit edelliseen kysymykseen en, siirry kysymykseen 13.**

**Kuinka paljon olet tehnyt viimeisen puolen vuoden aikana virallisen työajan ylittävää ylityötä, josta OLET SAANUT korvauksen rahana tai vapaana?**

- 0 tuntia
- 1 - 10 tuntia
- 11 - 20 tuntia
- yli 20 tuntia

**11. Kuinka paljon olet viimeisen puolen vuoden aikana tehnyt y.m. ylityötä, josta ET ole saanut korvausta rahana tai vapaana?**

- 0 tuntia
- 1 - 10 tuntia
- 11 - 20 tuntia
- Yli 20 tuntia

**12. Jos olet tehnyt korvattuja ja korvaamattomia ylityöitä: mielestäni...**

- joudun tekemään liikaa ylityöitä
- ylityöiden määrä on sopiva
- tekisin ylityöitä mielelläni enemmänkin

**13. Miten hyvin voit kehittää itseäsi ja osaamistasi työtehtävissäsi?**

- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Heikosti

**14. Onko sinulla nykyisessä työssäsi etenemismahdollisuuksia?**

- Kyllä, hyvä mahdollisuudet  
 Kyllä, jonkinlaiset mahdollisuudet  
 Ei juurikaan etenemismahdollisuuksia

**15. Jos vastasit edelliseen kysymykseen EI, haluaisitko paremmat etenemismahdollisuudet?**

- Kyllä  
 Ei

**16. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty?**

- Kyllä  
 En

**17. Jos vastasit edelliseen kysymykseen EI, siirry suoraan kysymykseen 19.**

**Jos vastasit KYLLÄ, koetko että sinua olisi nykyisessä työpaikassasi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa**

	Kyllä	Ei
Työtehtävien jaossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työmäärän ja- kautumisessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtilojen tai - työvälineiden jaossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutukseen pääsyssä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Palkkauksessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Urakehityksessä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedonsaannissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan? Vastaa yhteen tai useampaan.**

- Iästä  
 Sukupuolesta  
 Asemasta  
 Mielenpitoista  
 Seksuaalisesta suuntautumisesta  
 Terveystilasta  
 Pienten lasten huoltajuudesta  
 Raskaudesta

- Syntyperästä
- Henkilökohtaisista ominaisuuksista
- Koulutustaustasta
- Muusta syystä

**19. Oletko osallistunut työnantajan myöntämään koulutukseen?**

- Kyllä
- Ei

**20. Onko jokin estänyt koulutukseen osallistumista?**

- Kyllä
- Ei

**21. Jos vastasit edelliseen kysymykseen KYLLÄ, mitkä seuraavista ovat haitanneet koulutukseen osallistumisen (kurssit/luennot/koulutustilaisuudet/itseopiskelu)? Vastaa yhteen tai useampaan.**

- En ole löytänyt sopivaa koulutusta
- Työyhteisön jäsenten vastustus
- Kiire työssä
- Työnantaja ei ole halukas kustantamaan koulutusta
- Joudun osallistumaan itse koulutuksen kustannuksiin
- Oman kiinnostuksen puute
- Muu syy

**22. Miten olet kokenut sukupuolesi merkityksen työelämässä?**

- Sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä
- Sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä
- Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemisessä

**23. Miten seuraavat väittämät kuvaavat lähityöyhteisösi tai koko työpaikkasi työskentelyilmapiiriä?**

**Vastaa kaikkiin väittämiin omien kokemusten perusteella valitsemalla sinulle sopivin vaihtoehto**

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hankalissa tilanteissa saan apua työtovereilta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minua arvostetaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

lähityöyhteisössäni					
Esimieheni kannustaa minua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan riittävästi tietoa työpaikkani koskevista asioista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin muutoksiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**24. Miten arvioit työssä kokemaasi kiirettä viime vuosina?**

- Työtahti ei ole juuri muuttunut  
 Kiire on lisääntynyt  
 Kiire on vähentynyt

**25. Arvioi kokemaasi fyysistä raskautta viime vuosina.**

- Keventynyt  
 Ei muutoksia  
 Muuttunut raskaammaksi

**26. Arvioi kokemaasi henkistä raskautta viime vuosina.**

- Keventynyt  
 Ei muutoksia  
 Muuttunut raskaammaksi

**27. Oletko ollut huolissasi seuraavien asioiden suhteen viimeisen parin vuoden aikana nykyisessä työtehtävässäsi?**

	Kyllä	Ei
Työn jatkuvuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omien taitojen riittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omassa työssä jaksaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muutokset työn organisoinnissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muutokset  
palkkauksessa

## 28. Onko joku nykyisessä työpaikassasi

	Kyllä	Ei
Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka koet loukkaaviksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tehnyt muuta minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 29. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

- Kyllä  
 Ei  
 En ole kokenut häirintää

## 30. Kenen taholta olet kokenut häirintää nykyisessä työpaikassasi?

- Työyhteisön sisältä (esim. työtoveri, esimies, alainen)  
 Työyhteisön ulkopuolelta (esim. asiakas tai yhteistyökumppani)  
 Sekä työyhteisön sisältä että ulkopuolelta  
 En ole kokenut häirintää

**31. Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistuvaa pitkään jatkuvaa ja toistuvaa sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.**

**Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassasi?**

- Kyllä  
 En

**32. Jos vastasit edelliseen kysymykseen KYLLÄ.**

**Jatkuuko työpaikkakiusaaminen edelleen?**

- Kyllä  
 Ei

**33. Kenen taholta olet kokenut työpaikkakiusaamista?**

- Työyhteisön sisältä (esim. työtoveri, esimies, alainen)  
 Työyhteisön ulkopuolelta (esim. asiakas tai yhteistyökumppani)  
 Sekä työyhteisön sisältä että ulkopuolelta  
 En ole kokenut kiusaamista

**34. Olen**

- Perheellinen (huollettavia lapsia/omaisia)  
 Perheetön (ei tällä hetkellä huollettavia lapsia/omaisia)

**35. Joustaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?**

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

**36. Jos olet perheetön (ei huollettavia omaisia),**

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa
miten hyvin onnistut sovitamaan yhteisen työn ja yksityiselämän	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**37. Jos olet perheetön siirry suoraan sivulle TASA-ARVO, kysymykseen 40.**

**Jos olet perheellinen (huollettavia lapsia/omaisia)**

Erittäin hyvin Melko hyvin Melko huonosti Erittäin huonosti En osaa sanoa



miten hyvin  
onnistut sovit-  
tamaan yh-  
teen työn ja  
yksityiselämän

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

**38. Onko jokin asia estänyt tai haitannut työn ja perheen yhteensovittamista kohdallasi?**

- ( ) Kyllä  
( ) Ei

**39. Jos vastasit edelliseen kysymykseen KYLLÄ**

**Mitkä tekijät aiheuttavat ongelmia työn ja perheen yhteensovittamiselle? Vastaa yhteen tai useampaan.**

- [ ] Hankalat työajat  
[ ] Työn edellyttämät pitkät poissaolot (mm. työmatkat)  
[ ] Esimies ei tue työn ja perheen yhteensovittamista  
[ ] En tunne lain suomia oikeuksia riittävästi  
[ ] Työtehtäväni ovat niin tärkeitä/vaativia  
[ ] Työyhteisössämme ei ole käytössä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä  
[ ] Muu syy

**40. Oma kokemuksesi tasa-arvosta työpaikallasi. Valitse kustakin väittämästä yksi omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.**

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	( )	( )	( )	( )	( )
Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen	( )	( )	( )	( )	( )
Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	( )	( )	( )	( )	( )

**41. Valitse seuraavasta väittämistä yksi omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto**

Naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla	Naisia arvostetaan työntekijöinä miehiä	Miehiä arvostetaan työntekijöinä naisia	En osaa sanoa
--	---	---	---------------

	enemmän		enemmän	
Työntekijöiden arvostus	( )	( )	( )	( )

**42. Valitse seuraavista väittämistä yksi omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto**

	Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet	Naisilla on paremman mahdollisuudet kuin miehillä	Miehillä on paremmat mahdollisuudet kuin naisilla	En osaa sanoa
Uralla eteneminen	( )	( )	( )	( )
Työssä kehittyminen	( )	( )	( )	( )
Kouluttautuminen	( )	( )	( )	( )
Perhevapaiden käyttö	( )	( )	( )	( )
Päätöksentekoon osallistuminen	( )	( )	( )	( )

**43. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää?**

	Ei tarvitse kehittää	Jonkin verran kehitettävää	Paljon kehitettävää	En osaa sanoa
Ikätasa-arvo	( )	( )	( )	( )
Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo	( )	( )	( )	( )
Sukupuolten tasa-arvo	( )	( )	( )	( )
Etninen tasa-arvo	( )	( )	( )	( )

**44. Ehdotuksesi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa.**

---



---



---



---