

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen Jyväskylän kaupungin organisaatiossa

Anni Autio

Opinnäytetyö
Elokuu 2015

Liiketalouden koulutusohjelma
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala





Tekijä(t) Autio, Anni	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 17.08.2015
	Sivumäärä 63	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen Jyväskylän kaupungin organisaatiossa		
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Maija Haaranen		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän kaupunki, henkilöstöpalvelut		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista Jyväskylän kaupungin organisaatiossa. Tasa-arvoa oli tutkittu kaupungilla jo keväällä 2015 tehdyn kaupungin tasa-arvosuunnitelman merkeissä, mutta oli tarpeellista vielä tutkia sitä, miten tasa-arvo mielletään yksiköiden arjessa, miten naisia ja miehiä on asemoitunut erilaisiin tehtäviin ja millaisia mahdollisia esteitä tasa-arvon toteutumisessa on.</p> <p>Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin keskeisimpiä aiheeseen ja kaupungin organisaatioon liittyviä käsitteitä, tasa-arvon historiaa ja sitä koskevia lakeja. Teoreettisessa viitekehyksessä on myös käyty läpi tasa-arvosuunnitelman laatimisen periaatteet ja lyhyesti Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma vuosille 2015–2017. Empiirinen osa tutkimuksesta on toteutettu laadullisella tutkimusotteella. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin teemahaastattelua ja havainnointia.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan sanoa, että tasa-arvo toteutuu hyvin Jyväskylän kaupungilla ja että ongelmatilanteet ovat usein yksittäistapauksia. Kuitenkin tasa-arvon epäkohtia nousee ilmi esimerkiksi tasa-arvokyselyissä. Siksi tulokset on jaettu kahteen aihekokonaisuuteen: tasa-arvon nykytilanteeseen ja kokemukseen tasa-arvosta. Jälkimmäisessä käsitellään sitä, miten tasa-arvon käsite koetaan ja miten aihetta käsitellään käytännössä. Tutkimustuloksia voidaan käyttää hyödyksi tasa-arvotyön jatkamisessa ja kehittämisessä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvolaki, palkkatasa-arvo ja tasa-arvon kokemus		
Muut tiedot		



Author(s) Autio, Anni	Type of publication Bachelor's thesis	Date 17.08.2015
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 63	Permission for web publication: x
Title of publication Equality between women and men in organization of City of Jyväskylä		
Degree programme Business Administration		
Tutor(s) Haaranen, Maija		
Assigned by City of Jyväskylä, Human Resources Management		
Abstract <p>The purpose of the thesis was to explore the current state of gender in the organization of the City of Jyväskylä. There had been a study of gender equality had already been conducted in the spring of 2015 when the gender equality plan for 2015-2017 was made. It was still necessary to research how gender equality is perceived in the daily routines of the organization, how various assignments are allocated to men and women and if there are any difficulties in the actualization of gender equality.</p> <p>The theoretical part of the thesis deals with the most important abstracts associated with gender equality and city organization, the history of gender equality and the legislation on gender equality. The theoretical part also deals with the principles of a gender equality plan including the plan for gender equality for 2015-2017 in the City of Jyväskylä. The empirical part of the research was conducted using a qualitative method. The data was gathered by way of theme interviews and observation.</p> <p>The results of this research indicate that there are no significant grievances in gender equality in the organization of the City of Jyväskylä. The problematic situations are usually occasional. Still, some problematic situations come up from time to time, for example in gender equality inquiries. That is why the results were divided in two categories: the situation today and the experience about gender equality. The latter part deals with how people understand the abstract of gender equality and how the subject is dealt with in practice.</p> <p>The results of the research can be utilized for developing the gender equality work.</p>		
Keywords/tags (subjects) gender equality, equality, gender equality plan, law about equality between women and men, salary equality, experience about gender equality.		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tutkimusasetelma	5
2.1	Tutkimuksen lähtökohdat	5
2.2	Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmät	8
2.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	11
2.4	Tutkimuksen toteutus	14
3	Keskeisimmät käsitteet	16
3.1	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	16
3.2	Organisaation tasa-arvotyöhön vaikuttavat käsitteet	17
3.3	Tasa-arvotyö	19
3.4	TVA-palkka ja muut varsinaisen palkan osat	20
3.5	Työhyvinvointi	22
4	Sukupuolten välinen tasa-arvo	22
4.1	Tasa-arvon historia	22
4.2	Tasa-arvosta määrätään lailla	25
4.3	Tasa-arvosuunnitelma	26
5	Tasa-arvo Jyväskylän kaupungin organisaatiossa	29
5.1	Naisten ja miesten asema organisaatiossa	30
5.2	Ura ja perhe-elämä	31
5.3	Palkkatasa-arvo	35
6	Kokema tasa-arvosta Jyväskylän kaupungin organisaatiossa	39
6.1	Tasa-arvoa vai yhdenvertaisuutta	39
6.2	Kokema tasa-arvosta	41
6.3	Tasa-arvokysymysten ilmeneminen	43
7	Johtopäätökset	45

8 Pohdinta	52
Lähteet	56
Liitteet	60
Liite 1 Yksiköiden haastattelujen keskustelurunko	60
Liite 2 Asiantuntijaryhmän haastattelun keskustelurunko	62

KUVIOT

Kuvio 1 Organisaatiorakenne	8
Kuvio 2 Keski-Suomen pelastuslaitoksen henkilökohtaiset lisät.....	37
Kuvio 3 Vanhus- ja vammaispalveluiden henkilökohtaiset lisät	38
Kuvio 4 Kaupunkirakennepalveluiden henkilökohtaiset lisät	39
Kuvio 5 Kokemukset tasa-arvosta	42

TAULUKOT

Taulukko 1 Naisten ja miesten sijoittuminen palvelukokonaisuuksissa	29
Taulukko 2 Henkilökohtaiset lisät sopimusaloittain.....	36

1 Johdanto

Suomea pidetään ihannemaana kun puhutaan tasa-arvosta. Naisilla ja miehillä on tasavertaiset oikeudet koulutuksessa ja työelämässä. Sosiaalipoliittiset palvelut ja edut ovat ajan saatossa mahdollistaneet naisten pääsemisen työelämään, mutta nämä kehitysaskleet eivät ole kuitenkaan taanneet naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä. Alhaisempi palkkaus, uralla etenemisen vaikeudet sekä huonot päätöksentekomahdollisuudet työpaikalla ovat erityisesti naisten ongelmia työelämässä. Miehet puolestaan kokevat työn ja perhe-elämän yhdistämisen vaikeaksi. Perhevapaiden kustannusten painottuminen naisvaltaisille aloille asettaa työnantajat eriarvoiseen asemaan. (Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen & Ylöstalo 2006, 17.)

Tasa-arvopolitiikan pitkästä historiasta huolimatta on työelämässä huomattavissa vahvaa eriytymistä sukupuolen mukaan ja työelämässä olevat käytänteet vahvistavat naisten ja miesten erilaisia ja eriarvoisia mahdollisuuksia toimia. Tasa-arvo ei etene itsestään vaan se edellyttää työtä ja uudistuksia niin koulutukseen ja työelämään vaikuttavilta viranomaisilta, työntekijä- ja työnantajajärjestöiltä kuin työntekijöiltäkin. Ilman työpaikoilla tapahtuvia todellisia toimenpiteitä jäävät säädökset ja ohjeet tehottomiksi. Sisällytettynä henkilöstöstrategiaan tasa-arvotyö tuottaa hyvinvointia, motivaatiota, innovatiivisuutta ja tuloksellisuutta organisaatioon. Sukupuolten välinen tasa-arvo ei ole vain normeilla valvottua ihmisoikeutta ja perusarvoa vaan myös yksi keskeinen työhyvinvoinnin ja työelämän laadun ulottuvuus. Työhyvinvointiin ja työelämän laatuun luetaan kuuluviksi esimerkiksi työsuhteturva, palkkaus ja muut edut, työnjako ja -järjestelyt, työolot, osaamisen kehittäminen, työilmapiiri sekä työturvallisuuteen liittyvät toimintakäytänteet. Jokaisella näistä alueista on sukupuolella merkitystä. (Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen & Ylöstalo 2006, 12–14.)

Usein työpaikalla ajatellaan että tasa-arvo toteutuu hyvin ja sukupuolella ei ole väliä. Epätasa-arvoa nähdään näin vain muualla kuin omalla työpaikalla ja asioiden koetaan olevan omalla työpaikalla kunnossa. Epätasa-arvon olemassaolo huomataan vasta silloin kun ongelma tai este kohdataan itse. Ajattelemme helposti että menestyminen on kiinni henkilöstä itsestään emmekä huomioi sitä, että meidät on synnitetty ja kasvatettu naisiksi ja miehiksi. Kirjallisuudessa puhutaan sukupuolineutraaliudesta tai sukupuolisokeudesta. Neutraali suhtautuminen ei kuitenkaan auta näkemään työelämän eriarvoisia käytänteitä naisten ja miesten välillä. Sukupuolisokeus tarkoittaa, että ei välttämättä nähdä ja tunnusteta ajan saatossa rakentuneita käytänteitä, joiden seurauksena naiset ja miehet eivät ole tasa-arvoisessa asemassa. Tällaiset käytänteet voivat olla esimerkiksi epätasa-arvoinen työnjako, syrjintä tai palkkaerot. (Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen & Ylöstalo 2006, 28.)

Vaikka tasa-arvo on osa meidän nykyistä identiteettiä, täytyy tasa-arvon eteen tehdä töitä. Toisaalta vaikka ajatellaan tasa-arvon toteutuvan, ne jotka kokevat esimerkiksi syrjintää eivät aina halua tunnustaa sitä, jotta heidän ei koettaisi epäonnistuneen. (Petäjaniemi & Tarkki 1998, 15.)

Aihe on minulle mielenkiintoinen, koska pääsen tutkimaan sitä miten henkilöstöhallinnon työ näkyy yksiköiden arjessa ja miten monen tuhannen työntekijän organisaatiossa naisten ja miesten tasa-arvoa on pyritty edistämään. Tutkijana tämä on minulle tärkeää, koska olen opintojeni aikana perehtynyt juuri henkilöstöhallintoon. Harjoitteluni aikana Jyväskylän kaupungin henkilöstöyksikössä, pääsin tutustumaan muun muassa tasa-arvotyöryhmän toimintaan ja kaupunkiorganisaatiossa tehtävään tasa-arvotyöhön. Kiinnostuin siitä, mitä tasa-arvo ja tasa-arvotyö ovat käytännössä ja miten esimerkiksi keväällä 2015 valmistunut tasa-arvosuunnitelma näkyy arjen työskentelyssä.

Tulen tutkimaan tasa-arvon toteutumista yksiköiden toiminnassa haastatteleamalla yksiköiden edustajia ja vertailemalla heiltä saatuja tuloksia henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden mielipiteisiin. Mielenkiintoista on nähdä,

kohtaavatko nämä mielipiteet ja millaisia ongelmia tasa-arvon toteutumisessa on mahdollisesti olemassa. Tutkimuksen tekeminen on tärkeää, koska molemminpuolinen ymmärrys auttaa tasa-arvon ja tasa-arvosuunnitelman jalkauttamisessa käytäntöön ja asetettujen tavoitteiden toteutumisessa. Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää toimeksiantajaorganisaatiossa hyväksi tasa-arvon eteen tehtävän työn edistämisessä ja tasa-arvosuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden seurannassa ja arvioinnissa.

2 Tutkimusasetelma

Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksen suunnittelua ja tekoa. Tutkimuksen lähtökohdissa perehdytään tutkimuksen tarkoitukseen, tutkimusongelmaan, sekä ongelmaa selventäviin tutkimuskysymyksiin. Tutkija esittelee myös muutamia aikaisempia tutkimuksia jotka liittyvät tutkittavaan ilmiöön läheisesti. Samalla asemoidaan tehtävä tutkimus aikaisempien tutkimusten joukkoon. Viimeisenä esitellään toimeksiantajaorganisaatio, eli Jyväskylän kaupunki.

Alaluvussa 2.2 perehdytään tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmiin. Tässä alaluvussa esitellään käytettävä tutkimusote, aineistonkeruumenetelmät, sekä analyysimenetelmät. Luvussa 2.3 esitellään tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja luvussa 2.4 tutkija käy läpi tutkimuksen tekoprosessin.

2.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Vaikka tasa-arvoa on jo tutkittu paljon ja Jyväskylän kaupungilla on vasta hiljattain paneuduttu asiaan tasa-arvosuunnitelman valmistuessa keväällä 2015, on tasa-arvon toteutumisessa ja seurannassa vielä huomattavissa epäselvyyksiä. Tasa-arvosuunnitelman jalkauttaminen yksiköihin ei ole ollut yksinkertaista, ja itse tasa-arvon käsitteen kokemisessa koetaan olevan eriäväisyyksiä.

Tutkimusongelmana on se, miten tasa-arvoinen toiminta näkyy arjen työskentelyssä ja miten tasa-arvoa pystytään edistämään näkyvästi ja jatkuvasti. Tutkimuskysymyksiä ovat näin ollen seuraavat:

- Mitä tasa-arvoinen toiminta on käytännössä?
- Mitkä ovat olleet ne esteet jotka ovat hankaloittaneet tai hidastaneet tasa-arvon etenemistä?
- Miten tasa-arvon epäkohtiin puututaan ja miten Jyväskylän kaupunki voi työnantajana vaikuttaa tasa-arvon edistymiseen?

Tutkimuksen avulla pyritään kartoittamaan tasa-arvoisen toiminnan nykytilannetta ja sitä, miten tasa-arvo mielletään yksiköiden toiminnassa ja vastaako tämä mielikuva sitä kuvaa, joka tasa-arvoasioiden kanssa työskentelevillä asiantuntijoilla on.

Aiemmat tutkimukset

Tasa-arvoon liittyviä tutkimuksia löytyy paljon ja monesta näkökulmasta vuosikymmenten ajalta. Aiheen laajuuden ja tutkimusten määrän vuoksi tämä tutkimus on asemoitu mahdollisimman uusien tutkimusten joukkoon, jotka aihepiiriltään muistuttavat tutkimustani läheisesti.

Meija Tuominen (2014) tutkii pro gradu-tutkielmassaan juuri sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista Laitilan, Oulun ja Vantaan kaupungeissa. Tutkimuksena pohjana on ollut *Valtavirtaistaminen käytäntöön* -hanke vuosina 2010–2012. Tutkimuksessa arvioitiin sitä, miten hankkeen jälkeen tasa-arvo on havaittavissa kunnissa päätöksinä, puheena ja tekoina. Tutkimus on aiheeltaan lähellä tätä tutkimusta, koska Tuominen käsittelee toiminnallista eli kuntien palveluihin liittyvää tasa-arvoa, tasa-arvon kehittämiseen johtavaa toimintaa ja viranhaltijoiden tekemää tasa-arvotyötä.

Aho (2014) lähestyy opinnäytetyössään tasa-arvoa puhtaasti juridisesta näkökulmasta. Tutkimuksessa on keskitytty naisten ja miesten eriarvoiseen asemaan työelämässä ja tämän ongelman syihin ja perusteisiin.

Lakien näkökulmasta tasa-arvon teemaa lähestyy opinnäytetyössään myös Laasonen (2015). Hän on tutkinut tasa-arvon toteutumista Itä-Suomen hallinto-oikeudessa ja keskittynyt siihen, kuka tasa-arvon toteutumista valvoo

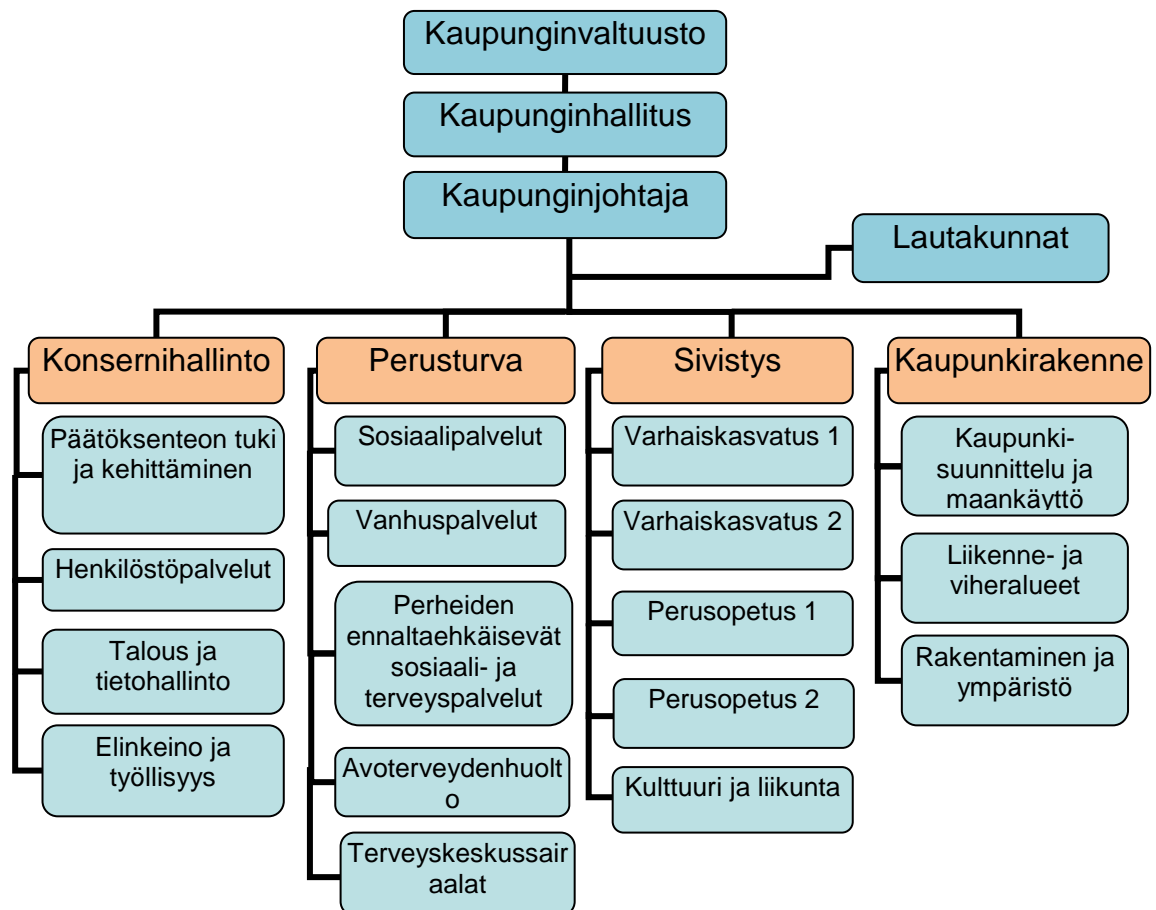
ja mitkä lait sääntelevät tasa-arvon toteutumista. Lisäksi hän on selvittänyt, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia työnantajalla ja työntekijällä on tasa-arvon toteutumisessa. Kolmanneksi Laasosen tutkimuksessa on keskitytty siihen, miten tasa-arvon käsite ymmärretään ja miten tasa-arvo työntekijöiden mielestä toteutuu.

Aiemmat tutkimukset eroavat tästä tutkimuksesta siinä, että tässä tutkimuksessa keskitytään lakien ja säädösten esittelyn jälkeen pääasiallisesti arjen tasa-arvon toteutumiseen ja siihen miten tasa-arvo mielletään arjen työskentelyssä, mitä ongelmakohtia tasa-arvon edistämässä mahdollisesti on ja miten tasa-arvotyön joustavuutta voidaan kehittää. Tutkimus kohdistuu siis hyvin läheisesti käytäntöön.

Toimeksiantajaorganisaatio

Jyväskylän asukasmäärä joulukuussa 2014 oli 135 780 henkilöä, joka oli reilun 1200 asukkaan lisäys edellisvuoteen verrattuna. 76,4 prosentilla 15 vuotta täyttäneistä on vähintään keskiasteen tutkinto. Jyväskylän kaupunki on Jyväskylän alueen suurin työnantaja. Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2014 joulukuussa 6707 työntekijää, joista 6391 oli vakituisia ja 316 määräaikaista. Vakituudesta henkilöstöstä 88 prosenttia työskenteli täyspäiväisesti ja 12 prosenttia osa-aikaisesti. (Jyväskylän kaupungin tilinpäätös 2014, 38.)

Kaupungin uusi organisaatorakenne tuli voimaan 1.7.2015. Kuviossa 1 on esitelty nykyinen organisaatorakenne. (Jyväskylän kaupunki 2015.)



Kuvio 1 Organisaattiorakenne

Kuvion 1 rakenteen lisäksi kaupungin toimintaan kuuluvat liikelaitokset: Tilapalvelu, Talouskeskus, Työterveys Aalto, Keski-Suomen pelastuslaitos, Altek Aluetekniikka ja Kylän Kattaus. (Jyväskylän kaupunki 2015.)

2.2 Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmät

Tutkimusote

Koska opinnäytetyön keskeisimpänä tavoitteena on ymmärtää ihmisten ajatusmaailmaa ja toimintaa tasa-arvon näkökulmasta Jyväskylän kaupungin organisaatiossa, sopii tutkimusotteeksi parhaiten laadullinen tutkimus.

Laadullinen tutkimus on hyödyllinen silloin kun ilmiö on monimutkaisuu- tansa takia melkein mahdoton tutkittavaksi tilastollisin menetelmin. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita toisin kuin määrällisessä

tutkimuksessa, jossa pyritään ymmärtämään lukuja ja tilastoja. Laadullisella tutkimuksella ei pyritä yleistykseen, vaan tavoitteena on kuvata tutkittavaa ilmiötä, ymmärtää se ja luoda siitä mielekäs tulkinta. Tiedonkeruussa ja analysoinnissa pääasiallisin väline onkin itse tutkija, joka haastattelee ja havainnoi tutkittavan ilmiön sisällä. (Kananen 2008, 24–25.)

Laadullisella tutkimuksella päästään sisään havaintoyksikön maailmaan ja joustavuudellaan se antaa mahdollisuuden syvälliseen analyysiin, joka etenee aineiston varassa palaten tarvittaessa aikaisempiin tutkimuksen vaiheisiin. Kun halutaan ymmärrettävä kuvaus ilmiöstä, on paras tapa käyttää kertomusta. Jos tutkimukseen liittyy rakenteita ja prosesseja, saadaan ne kuvattua tehokkaimmin laadullisella tutkimuksella. (Mts. 32.)

Aineistonkeruumenetelmät

Pääasiallisena tiedonlähteenä tulevat olemaan haastattelut. Tietoa kerätään kolmelta yksiköltä ja henkilöstöhallinnon asiantuntijaryhmältä ryhmähaastatteluina. Asiantuntijaryhmän haastattelussa on mukana tasa-arvotyöryhmän jäseniä, työsuojeluorganisaation jäseniä ja kaupungin lakimiehiä. Yksiköiden haastatteluihin valitaan kolme eri yksikköä sen mukaan miten naisia ja miehiä on asemoitunut tehtäviin. Haastateltaviksi valitaan henkilöitä, jotka ovat työnsä puolesta naisten ja miesten välisen tasa-arvon kanssa tekemisissä.

Haastattelut toteutetaan teemahaastatteluna sen tarjoaman väljyyden vuoksi. Teemahaastattelussa määritellään etukäteen käsiteltävät teemat, jotta jokainen ennakkoon ajateltu keskustelun aihe saadaan mukaan haastatteluun. (Kananen 2008, 74). Teemahaastattelua voidaan sanoa puolistrukturoiduksi tutkimusmenetelmäksi, koska aihepiirit ovat kaikille tutkittaville samat ja vastaajat voivat vastata omin sanoin. Haastattelussa ei edellytetä kokeellisesti saatua yhteistä kokemusta, vaan tarkoituksena on tutkia haastateltavien kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita tutkittavasta aiheesta. Yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelussa edetään keskeisten

teemojen varassa. Tutkijan näkökulma pienenee, ja samalla saadaan tutkittavien ääni kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.)

Havainnoinnin käyttäminen aineistonkeruumenetelmänä on toimiva silloin, kun aiheesta ei ole vielä paljoa tietoa. Havainnoitava ilmiö tapahtuu luonnollisessa ympäristössä, jolloin se on tutkittavissa ulkoapäin. Havainnoin asteita on neljä: piilohavainnointi, suora havainnointi, osallistuva havainnointi ja osallistava havainnointi (Kananen 2008, 69). Aikaisemman työskentelyni vuoksi henkilöstöyksikössä ja tasa-arvotyöryhmässä on sopivin havainnointiaste osallistuva havainnointi. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on mukana yhteisön toiminnassa jäsenenä vaikuttamatta kuitenkaan tutkimuksen tuloksiin. (Mts. 69.)

Kirjallisia aineistoja voidaan käyttää myös tutkimusmateriaalina tai olemassa olevan aineiston tukena ja täydentäjänä. Mikä tahansa tutkittavaan ilmiöön liittyvä dokumentaatio voi toimia tutkimuksen aineistona. Laadullisessa tutkimuksessa täytyy kuitenkin muistaa, että totuuksia ja näkökulmia voi olla monia. (Kananen 2008, 81.) Tässä opinnäytetyössä oleellisena kirjallisena dokumenttina on keväällä valmistunut Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma vuosille 2015–2017.

Analyysimenetelmät

Koska laadullisessa tutkimuksessa saatua tietoa analysoidaan tutkimuksen tekemisen jokaisessa vaiheessa, kiinnittyvät tiedonkeruu- ja analyysivaiheet tiiviisti toisiinsa. Analysointi ohjaa tutkimuksen etenemistä ja auttaa etsimään uutta tietoa. Laadullinen tutkimus antaa näin mahdollisuuden tutkittavan asian syvälliseen ymmärtämiseen. (Kananen 2008, 56.)

Kerätty aineisto on tärkeää kirjoittaa puhtaaksi sananasaisesti. Tätä toimintaa kutsutaan litteroinniksi. Litterointi voidaan tehdä suoraan koko aineistosta tai valikoiden esimerkiksi teemojen mukaan. Yksiselitteistä ohjetta litteroinnin tarkkuuteen ei ole. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 218.) Laadullisessa tutkimuksessa laajoja, hankalasti käsiteltäviä aineistoja täytyy käsitellä, ennen kuin oleellista osuutta voidaan työstää. Tutkija joutuu ratkaisemaan, mitä

kaikkea litteroitua aineistoa tullaan käyttämään ja erotellaanko litterointia eri tasoihin. Tarkimmassa tasossa voidaan huomioida eleet ja äänenpainotkin. (Kananen 2008, 80–88.)

Aineistoa litteroitaessa kerätään siitä epäolennainen tieto jo pois. tämän jälkeen aineisto jaetaan teemoihin tai luokitellaan eri aihepiireihin. Kyse on aineiston pilkkomisesta osiin, mikä mahdollistaa yksittäisten teemojen esiintymisten vertailun. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92–93, 108.) Teemoitteulua käytetään muun muassa teemahaastatteluiden analysointitapana.

Teemoittelussa kunkin teeman alle yhdistetään haastattelusta kyseiseen teemaan liittyvät kohdat. Raportissa teemojen yhteydessä esitetään aitoja tutkittavien sitaatteja. (Mts. 91.) Teemoittelu saattaa pohjautua haastattelun teemoihin, ja todennäköistä onkin, että nämä nousevat aineistosta esiin.

Niiden lisäksi tulee normaalisti esiin muitakin teemoja, jotka ovat näitä alkuperäisiä teemoja mielenkiintoisimpia. Esiin nostetut teemat pohjautuvat tutkijan tulkintaan. Sama asia tuskin nousee aineistossa esiin täysin samoin sanoin, mutta tutkija luokittelee aineiston samaan luokkaan. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 173.)

2.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen jokaisessa vaiheessa on mahdollisuus virheiden tekemiseen, mutta niiden tiedostaminen etukäteen auttaa vähentämään virheiden vaikutusta työn laatuun. Tiedonkeruu on tärkeää jo tutkimuksen alkuvaiheessa, koska väärin kerätystä aineistosta ei saa luotettavaa tulosta minkäänlaisella analyysimenetelmällä. Esimerkiksi haastattelujen tulkintavaihetta voidaan helpottaa yksinkertaisilla keinoilla. Pelkät muistiinpanot eivät riitä haastattelujen analysoinnissa. Autenttisuuden edellytystä voidaan pitää haastattelujen perusteena (Kananen 2008, 122.)

Hyvällä haastattelurungolla voidaan tavoitella laadukkuutta jo etukäteen. Hyödyksi on myös se, että etukäteen pohditaan, miten teemoihin päästään syventymään ja millaisia mahdollisia lisäkysymyksiä voidaan esittää. Kaikkiin lisäkysymyksiin ja niiden muotoihin ei voida tietenkään varautua. Nauhoitettuja

haastatteluja voidaan kuunnella tutkimuksen aikana uudestaan läpi ja tehdä seuraavia haastatteluja varten muistiinpanoja esimerkiksi hyväksi koetuista kysymyksistä. Haastattelun laatua myös parantaa aineiston litterointi eli auki kirjoittaminen mahdollisimman nopeasti. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184–185.)

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa puhutaan validiteetista ja reliabiliteetista. Validiteetti voidaan jakaa sekä sisäiseen että ulkoiseen validiteettiin. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan yleistettävyyttä, eli tulokset ovat siirrettävissä johonkin muuhun vastaavaan tilanteeseen. Sisäinen validiteetti tarkoittaa käsitteiden virheettömyyttä. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen tulosten pysyvyyttä ja toistettavuutta. Nämä käsitteet liittyvät paremmin kvantitatiiviseen tutkimukseen, mutta niiden sopiminen kvalitatiiviseen tutkimukseen ei ole yhtä yksinkertaista. Laadullisen tutkimuksen lineaarittomuus ja ennakoimattomuus tekevät kuitenkin reliabiliteetin ja validiteetin arvioimisen haastavaksi. Laatu varmistetaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusprosessin aikana tehtävillä oikeilla valinnoilla. (Mts. 123.)

Lähimmäksi reliabiliteetin perinteistä käsitettä aineistoa analysoitaessa tullaan alueilla, jotka liittyvät aineiston laatuun. Reliabiliteetti tarkoittaa enemmän tutkijan toimintaa kuin haastateltavien vastauksia. Toisin sanoen reliabiliteetti koskee sitä, onko aineisto analysoitu oikein. Perinteisen validiteetin toteuttamisen sijaan voidaan tutkimuksen yleistettävyyden varmistamisessa hyödyntää tutkimuksen osallistujien mielipidettä saaduista tuloksista. Näin saadaan vastaavuus tutkijan ja tutkittavien tulkintojen välillä. Toisena validointitapana on käyttää triangulaatiota. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 189.) Triangulaatiolla eli kolmiomittauksella tarkoitetaan tutkimuksen tekemistä monella tutkimusmenetelmällä. Aineistotriangulaatiossa yhdistetään esimerkiksi haastatteleamalla ja havainnoimalla saadut aineistot. (Kananen 2008. 40.) Tässä tutkimuksessa aineistotriangulaatiossa yhdistetään havainnointi, haastattelut ja kirjalliset dokumentit.

Kananen mukaan (2014, 151) yleisinä luotettavuuden kriteereinä laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää seuraavia kriteereitä:

- vahvistettavuus
- arvioitavuus/ dokumentaatio
- tulkinnan ristiriidattomuus
- luotettavuus (tulkinnan kannalta)
- saturaatio

Vahvistettavuus ja arvioitavuus

Tutkimuksen tulosten todenmukaisuuden voi vahvistaa haastatelluilta henkilöiltä. Tämä on yksinkertaisin todentamistapa. Tutkimuksen tulkinnan voidaan todeta olevan luotettava, kun haastateltu lukee tekstin ja vahvistaa tutkijan tehneet tulkinnan ja tutkimustulokset. Ongelmaksi tilanteessa voi kuitenkin käydä, jos tutkittava ei hyväksy muodostettuja johtopäätöksiä ja tulkintaa. Näin voi käydä esimerkiksi tilanteessa jossa tutkittava ei halua tuoda mielipiteitään julki. (Kananen 2014, 151–152.)

Riittäväällä dokumentaatiolla voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta arvioitavuuden kannalta. Lukija voi dokumentaatiosta seurata tutkimuksen tekoa ja arvioida tämän kautta tutkimuksen tuloksia ja sitä miten näihin tuloksiin on päädytty. Tämän vuoksi jokainen tutkimuksen aikana tehty päätös tulee perustella. (Mts. 153.)

Ristiriidattomuus

Laadullisessa tutkimuksessa tulkintojen tekeminen aineistosta on taitolaji, koska tarkkoja tulkintasääntöjä ei varsinaisesti ole. Aineiston analysoimisessa ja teemoittelussa löytyy tulkinnan varaa. Ristiriidattomuus on todennettavissa sillä, että joku toinen tulee tutkijan kanssa tulkintojen osalta samaan tulokseen. (Kananen 2014, 153.)

Saturaatio

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään aineiston riittävyttä ja kylläisyyttä tarkoittavaa käsitettä saturaatio. Tällä tarkoitetaan, että aineistoa kerätään päättämättä etukäteen tutkittavien tapausten lukumäärää. Esimerkiksi

haastattelut voidaan aloittaa ja niitä voidaan jatkaa niin kauan, että haastatteluissa ilmenee jotain uutta. Saturaatio tapahtuu, kun samat asiat alkavat tulla tutkimuksessa ilmi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 176.) Kanasen (2008, 38–39) mukaan käsite saturaatio sopii paremmin määrälliseen tutkimukseen, jossa pyritään yleistämään tutkittavaa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritäänkin totuuden paljastamiseen. Laadullinen aineisto ei lopu koskaan, joten päätelmien tekeminen ja tutkimuksen lopettamispiste on tutkijasta itsestään kiinni.

Kanasen (2010, 70) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa saturaatiolla on kuitenkin tärkeä rooli opinnäytetyön luotettavuuden kannalta. On tärkeää, että haastateltavien määrä on ainakin aluksi tarpeeksi suuri. Haastatteluja tehdessä haastateltavien määrää voidaan jopa vähentää, mikäli huomataan, että uuden tiedon hankkiminen ei ole enää tutkimustulosten kannalta oleellista. Tosin on myös mahdollista, että haastatteluja tehdessä huomataan, että aiheesta nousee jatkuvasti uusia aiheita esille. Siinä tapauksessa haastatteluja ja haastateltavia on lisättävä, mikäli se vain on mahdollista. Tutkimustuloksista saadaan näin irti kaikki se, mitä haastateltavien joukosta on mahdollista saada. Saturaatiolla voidaan siis todeta, että haastatteluja on tehty riittävästä ja tarpeellinen tieto on kerätty.

2.4 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön tekeminen alkoi toukokuussa 2015 tutkijan ollessa harjoittelussa Jyväskylän kaupungin henkilöstöyksikössä. Aihe-ehdotus tasa-arvon toteutumisesta työyksiköistä tuli tasa-arvotyöryhmältä. Tutkijan mielestä aihe oli kiinnostava ja hyödyllinen jatko keväällä 2015 valmistuneelle Jyväskylän kaupungin tasa-arvonsuunnitelmalle. Aihe hyväksyttiin opinnäytetyön ohjaajalle, jonka jälkeen aloitettiin teoreettisen viitekehyksen kokoaminen.

Haastattelut toteutettiin kesäkuun alussa 2015. Haastateltavista ryhmistä suurin on henkilöstöhallinnon asiantuntijaryhmä. Ryhmään sisältyy tasa-arvotyöryhmä, johon kuuluu henkilöstöyksikön työntekijöiden lisäksi sekä

pääluottamusmiehiä että kaupungin eri yksiköiden edustajia. Ryhmän haastatteluun kutsutaan myös sekä Jyväskylän kaupungin lakimiehiä että työsuojeluvaltuutettuja. Haastateltavia tässä ryhmässä oli yhdeksän.

Jotta tietoa käytännön toiminnasta tulisi kattavasti, tutkimuksen aikana haastateltiin yksiköiden edustajia erikseen. Haastatteluja toteutetaan vertailun vuoksi kolmessa yksikössä, joissa nais- ja miestyöntekijöiden sijoittuminen tehtäviin on erilaista. Tasa-arvosuunnitelman ja henkilöstöhallinnon työntekijöiden kokemuksen perusteella miesvaltaisena yksikkönä tutkimuksessa on mukana Keski-Suomen pelastuslaitos, naisvaltaisena yksikkönä vanhuspalvelut sekä naisten ja miesten tasaisen sijoittumisen yksikkönä kaupunkirakennepalvelut.

Yksiköihin otettiin yhteyttä yhteen tasa-arvon parissa työskentelevään henkilöön, joka sai kokemuksensa perusteella valita haastatteluun mukaan muita oman alansa edustajia. Näiden henkilöiden tuli olla tekemisissä tasa-arvoon liittyvissä tilanteissa tai muuten olla kokemusta esimerkiksi esimiestyöstä. Kolmessa tehdyssä ryhmähaastattelussa oli haastateltavia mukana yhteensä 10.

Jokainen haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna, mihin oli jokaiselle haastateltavalle lähetetty etukäteen haastattelun keskustelurunko. Nämä keskustelurungot löytyvät liitteinä 1 ja 2. Haastattelun alussa kerrattiin vielä keskustelussa olevat aiheet ja tutkija kertoi ääninauhurin käytöstä haastattelun aikana. Haastateltaville painotettiin, ettei raportissa käytetä nimiä tai ammattinimikkeitä haastateltavien anonyymiyden takaamiseksi. Jokaiseen haastatteluun oli aikaa varattu tunti ja asiantuntijaryhmän haastatteluun haastateltavien määrän vuoksi aikaa varattu kaksi tuntia.

Haastatteluiden välissä oli aikaa aineiston litteroimiseksi kirjalliseen muotoon säilyttäen puhekielen. Kirjalliseen muotoon muuttaessa aineistosta ei poistettu tai siihen ei lisätty mitään. Tällä tutkija halusi varmistaa sen, että aineistoon voidaan varmuudella palata myöhemmissä tutkimuksen vaiheissa ja arvioida esimerkiksi sitä, miten kysymyksiin on haastattelun aikana vastattu. Onko

joihinkin kysymyksiin tullut vastaus helposti vai onko vastausta jouduttu pohtimaan esimerkiksi monelta eri kannalta.

Aineisto analysoitiin etsimällä vastauksia yhdistäviä teemoja. Teemat määräytyivät pitkälti keskustelurungossa olleiden kysymysten mukaan. Analyysivaiheessa osa aiheista sai kuitenkin enemmän painoarvoa kuin muut. Aineisto jäsentyi kahteen pääteemaan ja alateemoihin pala kerrallaan. Näistä teemoista tutkija on päätelty tutkimuksen johtopäätökset. Tutkimuksen tulosten mukana on haastatteluiden lisäksi tutkijan havainnointia haastatteluiden ajalta. Tutkimustulosten lomassa on esitetty myös lainauksia haastateltavien vastauksia.

Tutkimustulosten analysoinnin ja johtopäätösten rakentumisen jälkeen työtä esiteltiin toimeksiantajan edustajille tulosten luotettavuuden varmistamiseksi.

3 Keskeisimmät käsitteet

Julkisen sektorin toimijana on Jyväskylän kaupungilla muutamia ominaisuuksia, jotka vaikuttavat naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon ja ovat vaikuttamassa myös tutkimuksen tuloksiin myöhemmissä opinnäytetyön vaiheissa. Yksi merkittävä ominaisuus on esimerkiksi tehtävän vaativuuden arviointi. Tässä luvussa käsitellään keskeisimmät käsitteet, jotka liittyvät kaupungin toimintaan ja tasa-arvoon.

3.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Yhdenvertaisuus on perusoikeus, jonka mukaan jokainen ihminen on samanarvoinen riippumatta sukupuolesta, isästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, mielipiteistä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Nykyaikaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin kouluttautua, työskennellä tai saada erilaisia palveluita. (Yhdenvertaisuus 2015.)

Tasa-arvo tarkoittaa jokaisen yksilön mahdollisuutta toteuttaa itseään sukupuolesta riippumatta. Oikeudet, velvollisuudet sekä yhteiskunnalliset tehtävät koskevat yhtäläisesti sekä naisia että miehiä. (Mitä on tasa-arvo? 2011.)

Puhekielessä tasa-arvo voidaan mieltää helposti koskemaan sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kuin myös tasa-arvoa laajemminkin. Juridisena käsitteenä tasa-arvolla tarkoitetaan kuitenkin naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja sillä viitataan lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Yhdenvertaisuudella on laajempi merkitys käsitteenä ja sillä viitataan yhdenvertaisuuslakiin ja siinä määriteltäisiin syrjintäkieltoihin esimerkiksi kansalaisuuden, iän tai uskonnon perusteella. (Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus n.d.)

3.2 Organisaation tasa-arvotyöhön vaikuttavat käsitteet

Sopimusala

Sopimusala määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Kuntasektorilla sopimusalat määräytyvät työntekijäjärjestöjen ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja työntekijäjärjestöjen välisessä pääsopimuksessa. Työehtosopimus on työntekijäjärjestön ja työnantajan tai työnantajajärjestön välinen sopimus alakohtaisista työehdoista. Työehtosopimuksessa sovitaan esimerkiksi palkoista, työajoista, lomista ja muista eduista, joita sopimuksen soveltamisalalla tulee noudattaa. Sopimukset ovat usein toimialakohtaisia mutta myös palkansaajan ammattiasemaan sidottuja, ja ne solmitaan tietyksi määräajaksi. (Sopimusala 2014.)

Kunnan palveluksessa toimii moneen eri sopimusalaan kuuluvia työntekijöitä. Suurimmat sopimusalat ovat:

- KVTES eli kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
- LS eli kunnallinen lääkäreiden työehtosopimus

- OVTES eli kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus ja
- TS eli kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus

Näiden sopimusalojen lisäksi kaupungin työntekijöistä näyttelijät, muusikot ja tuntipalkkalaiset kuuluvat omiin sopimusaloihinsa. (Joulukuun teoreettiset palkat n.d.).

Yhteistoimintajärjestelmä

Jyväskylän kaupungilla on käytössä yhteistoimikunta, jonka osapuolina ovat kunta ja sen henkilöstö. Toiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa ja kehittää omaa työtään yhdessä työnantajan kanssa. Tällä tavoin parannetaan tuloksellisuutta ja henkilöstön hyvinvointia työssä. (Jyväskylän kaupungin yhteistoimintajärjestelmä ja yhteistyötoimikunnan kokoonpano 2010 alkaen 2010.)

Itse toiminnassa mukana on työntekijä, jota käsiteltävä asia koskee, esimies tai henkilöstöryhmän edustaja tai edustajat ja työnantajan edustaja.

Yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöä voi myös edustaa luottamusmies, työturvallisuusvaltuutettu tai muu nimetty edustaja henkilöstön puolelta. (Mt.)

Yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita on muun muassa (mt.):

- Organisaatiomuutokset, jotka merkittävästi vaikuttavat henkilöstön asemaan.
- Palveluiden uudelleen järjestäminen, jos asia vaikuttaa henkilöstöön, kuten esimerkiksi ulkopuolisten työntekijöiden käyttö.
- Periaatteet ja suunnitelmat, jotka vaikuttavat henkilöstöön, sen kehittämiseen, tasa-arvoon ja tiedonkulkuun.
- Osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset, jotka johtuvat taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Yhteistyötoimikunnan lisäksi Jyväskylän kaupungissa ovat palvelualuekohtaiset yhteistyöryhmät, joidenka kokoonpanoon kuuluvat työnantajan edustajana apulaiskaupunginjohtaja ja henkilöstövastaava, sekä

talousvastaava ja viestintävastaava. Henkilökuntaa edustaa sovittu määrä luottamusmiehiä ja työturvallisuusvaltuutettuja. Yhteistyötoimikunta linjaa ja päättää tasa-arvotyöryhmän esitykset. (Mt.)

Kiintiöt

Tanskan ja Norjan mallin mukaisesti Suomeen rantautuivat kiintiöt, joita koskeva tasa-arvolain muutos tuli voimaan vuonna 1995. Sen mukaan kunnallisissa toimielimissä, lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja, tulee kummankin sukupuolen edustajia olla vähintään 40 prosenttia, jollei merkittävästä syystä muuta johdu. (Petäjaniemi & Tarkki 1998, 23.)

3.3 Tasa-arvotyö

Naisten ja miesten välinen eriarvoisuus johtuu rakenteista, joissa eri sukupuolen edustajat ovat eriarvoisessa asemassa. Poliittiset ja taloudelliset päätökset vaikuttavat tasa-arvoon ja näin myös naisten ja miesten todelliseen elämäntilanteeseen. Tasa-arvon huomioon ottamista varten on rakennettava ja vakiinnutettava toimintatapa. (Mitä on tasa-arvo? 2011.) Strategiaa, jolla pyritään sukupuolinäkökulman ja naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseen kaikessa päätöksenteossa, kutsutaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi (Valtavirtaistaminen n.d.).

Valtavirtaistaminen on työpaikan tasa-arvotyön strategisen johtamisen taso. Tasa-arvotyöhön kuuluu Huhdan, Kolehmainen, Lavikan, Leinosen, Rissasen, Uosukaisen ja Ylöstalón (2006, 50–52) mukaan työyhteisön tasolla osallistaminen ja operatiivisen johtamisen tasolla toiminnallistaminen. Osallistamalla tasa-arvotyö saadaan käytäntöön ja koskettamaan koko työyhteisöä. Käytännössä tasa-arvotyön onnistuminen riippuu täysin siitä, että koko työyhteisö sitoutuu tasa-arvon edistämiseen niin yhteisenä periaatteena kuin myös käytäntönäkin. Sitoutuminen onnistuu vain jos päämääristä ja keinoista keskustellaan henkilöstön kanssa ja käytännön ongelmia tulee esille henkilöstön kautta. Toiminnallistamisen strategialla tasa-arvosuunnitelmaan kirjoitetaan ne toimenpiteet, joilla saavutetaan kirjatut tavoitteet.

Suunnitelmaan kirjataan ohjeet siitä, mitä nämä toimenpiteet ovat, kuka niistä on vastuussa ja mitä resursseja niiden toimenpanoon on laitettava.

Sukupuolivaikutusten arviointi

Suvauksella eli sukupuolivaikutusten arvioinnilla tarkoitetaan toimenpiteen vaikutusten arviointia naisten ja miesten kannalta. Tarkoituksena on arvioida ja ehkäistä ei-toivottuja vaikutuksia ja näin edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. (Valtavirtaistaminen n.d.) Sukupuolivaikutuksia arvioidaan kahdesta erilaisesta näkökulmasta: vaikutetaanko toiminnalla ihmisten elämään ja arkeen sekä onko toiminta-alueella eroja naisten ja miesten välillä. Sukupuolivaikutukset arvioidaan tutkimalla naisten ja miesten tilanteiden eroavaisuuksia, sekä erojen vaikuttavuutta valmistettavaan toimintaan. Arvioinnissa tulee myös kuulla asiantuntijoita ja sidosryhmiä. Eroavaisuuksia naisten ja miesten elämäntilanteiden välillä löytyy usein, ja eroavaisuudet ilmenevät eri tavalla. Joskus eroavaisuudet voivat olla niin itsestään selviä, ettei niiden vaikutusta ole helppoa ymmärtää. Suvaus tulee ajoittaa heti valmisteluvaiheen alkupuolelle, jotta se vaikuttaa lopputulokseen. (Sukupuolisilmälasit n.d.)

3.4 TVA-palkka ja muut varsinaisen palkan osat

Tehtävän vaativuuden arviointi ja TVA-palkka

Kunta-alalla on usean vuoden aikana uudistettu palkkausjärjestelmää. Tavoitteena uudistuksissa on ollut edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja parantaa kunta-alan palkkojen kilpailukykyisyyttä. Näihin tavoitteisiin on pyritty palkkauksella, jonka perusteena ovat työn vaativuus, työkokemus ja henkilön tulokset ja yksikön tuloksellisuus. Arvioinnissa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen ja koulutus, työn vaikutus ja vastuu, oman harkitsemisen ja uuden tiedon hankinnan tarve, sekä yhteistyö ja työolosuhteet. (Tehtäväkohtainen palkka perustuu työn vaativuuteen 2011.)

Jyväskylän kaupungin henkilöstön tehtäväkohtainen palkka perustuu myös työn vaativuuden arviointiin eli TVA:han jonka vuoksi perusteettomia palkkaeroja ei voi olla naisten ja miesten välillä. Naisten ja miesten erot palkkauksessa selittyvät työmarkkinoiden ja ammattialojen eriytymisellä nais- ja miesaloihin. (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 13.) Jokaisella sopimusallalla on voimassa oma TVA-taulukko, jossa on esitelty jokainen ammattinimike vaativuuksineen ja palkkarajoineen.

Muut varsinaisen palkan osat

Maksettuun palkkaan eli kokonaisansioon sisältyvät tehtäväkohtaisen palkan lisäksi muut varsinaiset palkan osat. Näitä ovat työkokemuslisä ja henkilökohtainen lisä. Näiden kolmen tärkeimmän palkanosan lisäksi maksetaan työntekijöille työaikakorvauksia, toimenpidepalkkioita ja muita mahdollisia lisiä, kuten rekrytointin helpottamisessa käytettävää erillislisää. (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 15.)

Viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan maksaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, joka myönnetään työsuorituksen arvioinnin perusteella. Perusteina henkilökohtaisen lisän myöntämiselle ovat työsuoriutumisen ja ammatinhallinnan lisäksi muun muassa tuloksellisuus, kehityshakuisuus, yhteistyökyky ja monitaitoisuus sekä luovuus. (Kunnallinen virka- ja työehtosopimus 2014–2016. 2014, 32–33.)

Työkokemuslisä on sidonnainen työntekijän työvuosiin ja tehtäväkohtaiseen palkkaan. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työntekijälle tai viranhaltijalle maksetaan työkokemuslisää kolme prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta viiden vuoden työkokemuksella ja kahdeksan prosenttia kymmenen vuoden työkokemuksella. (Mts. 34.) Työkokemuslisässä on kuitenkin eroavaisuuksia sopimusalojen välillä. Kunnallisessa teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (2014, 20) vastaava henkilökohtainen palkanosa kutsutaan ammattialalisäksi. Ammattialalisää maksetaan neljä prosenttia kolmen vuoden palveluksesta ja kahdeksan prosenttia viiden vuoden palveluksen jälkeen.

3.5 Työhyvinvointi

Muuttuvassa suomalaisessa työelämässä monimuotoisuus on oleellinen osa. Tähän seikkaan ja sen tuomiin haasteisiin törmätään jo monilla työpaikoilla. Työntekijöiden yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ja johtaminen lisäävät työntekijöiden jaksamista töissä. Kehitettäessä työpaikan moninaisuutta voidaan hyödyntää henkilöstön moniarvoisuutta, erilaisia näkökulmia sekä erilaisia työntekotapoja. (Tasa-arvo ja monimuotoinen työelämä 2014.)

Työhyvinvointia voidaan edistää tasa-arvoisella ja oikeudenmukaisella kohtelulla. Tämä edellyttää erilaisuuden kunnioittamista, tasa-arvon esteiden korjaamista ja poistamista sekä tasa-arvoisen kohtelun varmistamista johtamisessa. Tasa-arvoon sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä teemoja voidaan käsitellä esimerkiksi tasa-arvosuunnitelman yhteydessä. (Tasa-arvo työhyvinvoinnin kivijalkana 2009.)

4 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Päästäkseen käsittelemään tasa-arvon toteutumista, tuli tutkijan ensin perehtyä siihen liittyvään teoriaan. Tärkein tasa-arvoon vaikuttava seikka on laki. Naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon vaikuttavia lakeja käsitellään alaluvussa 4.2. Alaluvussa 4.3 esitellään lain määräämä tasa-arvosuunnitelma ja lyhyesti Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma vuosille 2015–2017.

Tasa-arvon historia on laaja ja käsiteltävänä olisi yli vuosisadan kerätty tieto. Tästä tietomäärästä on kuitenkin kerätty tutkimuksen kannalta olennaisin tieto alalukuun 4.1. Seuraavaksi esitelläänkin muutamia tutkimuksenkin kannalta merkittäviä toimia, jotka ovat edistäneet tasa-arvon toteutumista nykyiseen tilanteeseen.

4.1 Tasa-arvon historia

Pohjoismaissa naiset ja miehet ovat lain nojalla tasavertaisia. Modernissa yhteiskunnassa tasa-arvoideologia on lyönyt itsensä läpi. Naisten ja miesten

tasa-arvoisuus nykyisenlaisena on kuitenkin melko tuore käsite. Vuonna 1901 naiset saivat oikeuden opiskella yliopistossa samoilla ehdoilla kuin miehet, ja naisilla oli oikeus omaan omaisuuteen vasta vuonna 1930. Naiset saivat kelpoisuuden valtion virkoihin vuonna 1926, jolloin Suomen hallitukseen valittiin myös ensimmäinen naispuolinen ministeri. (Petäjäniemi & Tarkki 1998, 15.)

Esimerkiksi Tasa-arvoasian neuvottelukunta TANE perustettiin vuonna 1972. TANE on pysyväluontainen sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva neuvottelukunta. Sen tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä yhteiskunnallista tasa-arvoa. Neuvottelukunta on tasa-arvopoliittinen toimija, joka tekee aloitteita ja edistää käynnissä olevien tasa-arvoasioiden käsittelyä. TANE toimii neuvonantajan roolissa valtionhallinnossa. (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tasa-arvon edistäjänä 2011.) Esimerkkinä merkittävistä järjestöistä on vuonna 1974 perustettu valtakunnallinen ihmisoikeusjärjestö Seta, jonka tavoitteena on mahdollistaa jokaisen yhdenvertainen elämä riippumatta seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. (Järjestöstrategia 2010.)

Suomen hallituksen ensimmäinen tasa-arvo-ohjelma julkistettiin vuonna 1980 ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tuli voimaan vuonna 1987. (Tasa-arvon virstanpylväitä 2015.) Sittemmin lakia on uudistettu useita kertoja. Tasa-arvolakia käsitellään tarkemmin luvussa 4.2.

Lakien säätämisessä ovat yleensä olleet välittöminä vaikuttajina kansainväliset sopimukset, kuten YK:n naisten ja kaikenlaisen syrjinnän kieltävä yleissopimus, kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimukset ja EU-direktiivit. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 15–17.) Esimerkiksi Euroopan unionin jäsenyyden myötä tuli Suomen uusia tasa-arvotyötä tasa-arvodirektiivien mukaisiksi. Kimmoke tasa-arvo-ohjelmaan tuli YK:n vuonna 1995 järjestämän naisten maailmankonferenssin toiminta-ohjelman kautta. Sen ajatuksena oli integroida tasa-arvo kaikkeen politiikan osiin. Samaa tavoitetta lähdettiin toteuttamaan muuallakin Euroopassa.

Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelma vahvistettiin vuonna 1997. (Petäjaniemi & Tarkki 1998, 17–18.)

Samaisessa YK:n vuoden 1995 toimintasuunnitelmassa kehoitettiin hallituksia ja muita toimijoita ottamaan huomioon sukupuolinäkökulma kaikilla aloilla ja arvioimaan päätösten vaikutuksia naisiin ja miehiin. (Sukupuolten välinen tasa-arvo Suomessa 2005.)

Tasa-arvon nykytilanne Suomessa

Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE) julkaisi 25.6.2015 EU:n tasa-arvoa mittaavan indeksin. Suomi sijoittui tässä 28 jäsenmaan vertailussa toiseksi heti Ruotsin jälkeen. Indeksini mitta-asteikko on 0–100, ja Suomi sai pisteluvuksi 72,7. Muiden maiden keskiarvo oli noin 53 pistettä. Suomi on niiden maiden joukossa, joiden pisteet ovat olleet kasvussa vuodesta 2005 asti, mutta Ruotsin 74,2 pistettäkin ovat vielä kaukana indeksin sadasta täydestä pisteestä. Indeksi jakautuu kuuteen alueeseen: työ, raha, tieto, aika, valta ja terveys. Suomi erottui edukseen ajankäytössä ja valta-asemassa. (Suomi on nyt EU:n toiseksi tasa-arvoisin maa - tavoitteeseen vielä matkaa 2015.)

Tasa-arvoindeksi jakautuu kuuteen osa-alueeseen: työ, raha, tieto, aika, valta ja terveys. Suomella on EU-keskiarvoa paremmat sijoitukset terveyttä lukuun ottamatta kaikilla osa-alueilla. Isoimmat erot Suomen hyväksi EU:n keskiarvoon nähden ovat ajankäytössä ja valta-asemissa. Parhaimmat tasa-arvoa kuvaavat pisteet Suomi sai taloudellisesta asemasta, työelämäosallisuudesta, terveydestä ja poliittisesta vallasta. Vuoteen 2013 verrattuna eniten laskivat Suomen koulutustasoa ja koulutuksen sukupuolen mukaista eriytymistä koskevat pisteet. Laskua oli myös politiikan tasa-arvossa. Koko EU:n tasolla suurimmat erot sukupuolten välillä liittyivät asemiin politiikassa ja taloudessa, sekä hoivaan ja harrastuksiin käytettyyn aikaan. (Suomi on nyt EU:n toiseksi tasa-arvoisin maa - tavoitteeseen vielä matkaa 2015.)

Nykyään sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimii useita tasa-arvoviranomaisia, jotka valvovat tasa-arvon toteutumista ja käsittelevät siihen liittyviä kysymyksiä. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta määrätyn lain toteutumista valvoo tasa-arvovaltuutettu. Valtuutettu on itsenäinen ja riippumaton lakia valvova viranomainen. Valtuutetun tarkoituksena on antaa ohjeita ja neuvoja tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä. Tasa-arvovaltuutetun toimisto on perustettu tasa-arvolain tullessa voimaan vuonna 1987. (Tasa-arvovaltuutettu n.d.) Tasa-arvolautakunta käsittelee tasa-arvovaltuutetun ja työmarkkinoiden keskusjärjestöjen keskusteluun saattamia tapauksia. Tuomioistuimien voi pyytää lausunnon tasa-arvolain syrjintäkiellon käytännöstä tasa-arvolautakunnalta. Hallituksen tasa-arvopolitiikkaa valmistelee yhteistyössä ministeriöiden kanssa tasa-arvoyksikkö. Kyseiselle yksikölle kuuluvat kansainvälisiin asioihin liittyvät tehtävät, sekä EU:n tasa-arvojuridiikka ja -politiikka. Tähän yksikköön kuuluu myös yhtenä jäsenenä tasa-arvoasiain neuvottelukunnan (TANE) pääsihteeri. Neljäs tärkeimmistä tasa-arvoviranomaisista on aiemmin esitelty TANE, joka keskittyy naisten ja miesten tasa-arvon yleiseen edistämiseen. (Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen & Ylöstalo 2006, 47.)

4.2 Tasa-arvosta määrätään lailla

Perustuslaissa (L 11.6.1999/731) toisen luvun kuudennen pykälän mukaan ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan sukupuolen, iän, alkuperäisen kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tain muuhun yksilöön perustuvalla syyllä. Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisesti ja työelämässä. Tasa-arvoa edistetään muun muassa palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa niin kuin tasa-arvolaisissa säädetään.

Sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä on ainoa, jonka ehkäisemiseksi on säädetty erillinen laki. Syrjintäperusteena sukupuoli on lainsäädännössä kattavin, vaikka laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, eli tasa-arvolaki, ei koske muun muassa yksityiselämän suhteita. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 16–17.) Tasa-arvolaille pyritään estämään

sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa varsinkin työelämässä. Tasa-arvolain tarkoituksena on myös estää syrjintä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. (L. 1329/2014, 1§.) Uudistettu tasa-arvolaki astui voimaan 1.1.2015. Voimaan tulleessa tasa-arvolaisissa on painotettu entistä enemmän sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kieltoa. Lailla on myös velvoitettu viranomaiset, koulutuksen järjestäjät ja työnantajat toimimaan ennaltaehkäisevästi syrjintää vastaan. Lain taustalla on ajatus siitä, että jokaisella henkilöllä tulee olla oikeus ilmaista sukupuoltaan haluamallaan tavalla. (Sukupuolen moninaisuus n.d.) Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan ja sukupuolen ilmaisua pukeutumisella, käytöksellä tai muulla tavalla. (Syrjintä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella n.d.)

Viranomaisten velvollisuutena on kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tämä tapahtuu tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Viranomaisten velvollisuutena on myös luoda ja vakiinnuttaa hallinto- ja toimintatavat, joilla pyritään tasa-arvon edistämiseen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Olosuhteet, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen tulee ottaa erityisesti huomioon. (L. 15.4.2005/232, 4§.)

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia niin, että avoinna oleviin tehtäviin sijoittuisi sekä naisia että miehiä ja että jokaisella olisi yhtäläiset mahdollisuudet uralla kehittymiseen. Työnantajan tulee edistää tasa-arvoa myös työehdoissa ja rakentaa sellaiset työolot, jotka sopivat sekä naisille että miehille. Työnantajan tulee myös esimerkiksi työjärjestelyillä helpottaa molemman sukupuolen osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja toimia siten, että syrjintää ehkäistään ennalta. (Mt. 6§.)

4.3 Tasa-arvosuunnitelma

Työnantajan, jolla on vähintään 30 työntekijää, on laadittava vuosittain tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. (Tasa-arvon edistäminen työelämässä n.d.) Paikallisesti voidaan

kuitenkin sopia, että suunnitelman tasa-arvoselvitys sekä palkkakartoitus voidaan tehdä vähintään kerran kolmen vuoden aikana vuosittaisen arvion sijaan (Tasa-arvosuunnitelma laaditaan henkilöstön edustajien kanssa 2011).

Tasa-arvosuunnitelman onnistumiseksi on tärkeää, että johtotaso osallistuu aktiivisesti työpaikan tasa-arvon edistämiseen. Johdon aktiivisuus varmistaa sen, että yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet vastaavat koko työyhteisön konkreettisia tavoitteita. (Saari 2003.)

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää vähintään (Tasa-arvosuunnitelman laaditaan henkilöstön kanssa 2011):

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
2. käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
3. arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden tuloksista.

Palkkakartoituksella selvitetään naisten ja miesten sijoittumista saman työnantajan eri tehtäviin, sekä sitä ettei samassa tai vaativuudeltaan samanlaisessa tehtävässä ole naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja. Kartoitus tehdään työnantajan jo olemassa olevien tilastointikäytäntöjen pohjalta. Jos palkkaeroille ei löydetä perusteltua syytä, tulee työnantajan tehdä korjaavia toimenpiteitä. (Tasa-arvosuunnitelman laaditaan henkilöstön kanssa 2011; L. 30.12.2014/1329, 6 b §.)

Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma

Keväällä 2015 valmistunut tasa-arvosuunnitelma sisältää tasa-arvosuunnitelman vuosille 2015–2017, palvelualuekohtaiset tasa-

arvosuunnitelmat ja palkkakartoituksen. (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 9.)

Tasa-arvotyön tavoitteiden toteutuminen ilmenee työntekijöiden kokemuksena naisten ja miesten yhtäläisenä mahdollisuudesta sijoittua eri tehtäviin, arvostamisena, mahdollisuutena kouluttaa ja vaikuttaa, palkkatasa-arvona, perhevapaiden käytön mahdollisuutena ja kokemuksena kiusaamisesta ja häirinnästä. Työnantajana Jyväskylän kaupunki sitoutuu edistämään tasa-arvoa palkkauksessa, työsuhteen ehdoissa, urakehityksessä ja työolosuhteissa. Palkkauksessa pyritään samapalkkaisuuteen ja lieventämään palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Jyväskylän kaupunki pyrkii myös työnantajana lieventämään jyrkkää jakautumista naisten ja miesten ammattien välillä. (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 10.)

Naiset ja miehet työskentelevät eri sektoreilla. Julkisella sektorilla perinteisesti suurin osa työntekijöistä on naisia. Työpaikoilla naisia ja miehiä on eri tasolla hierarkiassa. Tämä jakautuminen vaikuttaa palkkaeroihin. (Petäjaniemi & Tarkki 1998, 33.) Edellisiin vuosiin verrattuna on Jyväskylän kaupungin henkilöstö naisvaltaistunut edelleen. Naisia on jopa 80 prosenttia koko henkilöstöstä. Henkilöstön rakenteessa näkee selvästi nais- ja miesvaltaisten alojen eriytymisen. Sosiaali-, terveys- ja hoiva-alat ovat naisvaltaisia, ja miehiä on enemmän töissä tekniikka-, kunnossapito- ja rakennusosalalla sekä pelastustoimessa. Taulukossa 1 on esitelty naisten ja miesten sijoittuminen palvelukokonaisuuksissa palkkakartoituksen tekohetkellä joulukuussa 2014. (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 13.)

Taulukko 1 Naisten ja miesten sijoittuminen palvelukokonaisuuksissa

Toimiala	Miehiä	Naisia	Koko henkilöstön määrä (lkm)	Koko henkilöstön määrä (%)
Kasvun ja oppimisen palvelut	15 %	85 %	2217	35 %
Kaupunkirakennepalvelut	44 %	56 %	214	3 %
Konsernihallinto	28 %	72 %	190	3 %
Kulttuuri- ja liikuntapalvelut	41 %	59 %	440	7 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut	10 %	90 %	1375	22 %
Vanhus- ja vammaispalvelut	6 %	94 %	1131	18 %
Tilapalvelu	46 %	54 %	28	0 %
Työterveys Aalto	8 %	92 %	91	1 %
Keski-Suomen pelastuslaitos	92 %	10 %	280	4 %
Kylän Kattaus	7 %	93 %	212	3 %
Altek Aluetekniikka	93 %	7 %	133	2 %
Talouskeskus	6 %	94 %	80	1 %
Koko henkilöstö	20 %	80 %	6391	100 %

5 Tasa-arvo Jyväskylän kaupungin organisaatiossa

Yksiköiden haastatteluja tehtäessä ei suurta tasa-arvoon liittyvää ongelmaa tullut esille, ja jokaisen yksikön kohdalla tuli asiaa pohtia pitkään. Harvalla yksikön haastateltavalla oli tullut selvästi tasa-arvoon liittyvää ongelmaa esiin, ja selvätkin tapaukset olivat esiintyneet jo vuosia aikaisemmin. Yleiskuva tasa-arvosta ja sen toteutumisesta on haastattelujen perusteella hyvä. Tasa-arvon edistäminen on yksittäistapauksiin puuttumista ja suunnitelmien ja säädösten noudattamista. Tasa-arvoon ei nähty olevan suurta merkitystä esimerkiksi sukupuolivaikutusten arvioinnilla, joka jäi haastatteluissa hyvin pieneen rooliin. Tärkeintä on edistää käytännön toimintaa ja päivittäisiä asioita, mitkä vaikuttavat naisten ja miesten tasa-arvoon tai miten asiat koetaan naisten ja miesten näkökulmasta henkilötasolla.

Tutkimuksen tulokset on jaettavissa kahteen pääteemaan. Ensimmäinen näistä on nähtävissä oleva naisten ja miesten välinen tasa-arvo, jota käsitellään tässä luvussa. Kokonaisuuteen on yhdistetty naisten ja miesten

asema organisaatiossa, ura ja perhe-elämä sekä palkkatasa-arvo. Nämä ovat keskeisimmät aihepiirit puhuttaessa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta Jyväskylän kaupungin organisaatiossa. Luvussa 6 käsitellään toista pääteemaa, eli tasa-arvon kokemusta. Liitteenä 1 on yksiköiden haastatteluissa käytetty keskustelurunko ja liitteenä 2 vastaavasti asiantuntijaryhmälle tehdyn haastattelun keskustelurunko.

5.1 Naisten ja miesten asema organisaatiossa

Tasa-arvoa ei ole se että nainen valitaan johonkin vaan se että paras henkilö valitaan tehtävään. (kaupunkirakennepalvelut, haastateltava A.)

Vaikka Jyväskylän kaupungilla on hyvinkin vahvasti nähtävissä nais- ja miesvaltaisia aloja, korostettiin jokaisessa haastattelussa kriteereistä tärkeimpänä työntekijöiden pätevyyttä ja sopivuutta tehtävään. Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa (2015, 13) mainitaan, että peruspalveluissa pyritään rekrytoimaan aliedustetun sukupuolen edustajia silloin, kun se on mahdollista. Tämän mahdollistaa tasa-arvolain kohta (9 § 4 mom.), jossa mahdollistetaan väliaikaiset suunnitelmaan perustuvat erityistoimet tasa-arvon edistämiseksi. Yksiköiden haastattelussa kävi kuitenkin ilmi, että tällaista tilannetta esiintyy harvoin. Vanhuspalveluissa painotettiin henkilön pätevyyttä ja ominaisuuksia. Näin toimittiin myös kaupunkirakennepalveluiden haastateltavien mielestä tilanteessa, jossa on kaksi lähes yhtä pätevää hakijaa. Tällöin toisella on aina jokin taito tai ominaisuus tehtävään liittyen, jonka takia juuri hänet valitaan. Nais- tai mieskiintiöiden todettiin myös mahdollisesti estävän tasa-arvon toteutumista eikä suinkaan aina edistävän sitä.

Asiantuntijaryhmän haastattelussa pohdittiin naisten ja miesten sijoittumista sopimusaloittain. Heidän mielestään tekninen toimi on tässä asiassa edelläkävijä. Varsinkin kaupunkirakennepalveluiden puolella naisia ja miehiä on melkein saman verran. Poikkeuksia kuitenkin löytyy.

Kaupunkirakennepalveluiden toteuttava puoli, aluetekniikka eli Altek ja Keski-Suomen pelastuslaitos ovat hyvin miesvaltaisia.

Miesvaltaisuuteen on syynä paljolti itse työn vaativuus, työhön valmistava koulutus ja pelastuslaitoksella fyysisesti haastavat testit jo kouluun haetaessa. Kuntovaatimukset ovat pelastajan alipääällystökoulutuksessa eli palomies- ja paloestämies-tutkinnoissa. AMK-tutkinnoissa, joka valmistaa palomestarin, palotarkastajan ja paloinsinöörin tehtäviin, ei ole kuntovaatimuksia. Naisia on enenevässä määrin valmistumassa tätä kautta tehtäviin, jotka eivät ole varsinaista kenttätyötä. Naisia on tämän vuoksi vain toimiston ja ensihoidon puolella, johon fyysisesti haastavia testejä ei ole. Pelastuslaitoksen haastatteluissa keskusteltiin paljon fyysisesti haastavasta työstä, jossa sekä miesten että naisten tukiranka on kovilla. Syy on paljolti biologiassa sekä siinä, kuinka hyvin raskasta työtä kestää ja millainen kunto työntekijällä on.

Selvästi suurin osa Jyväskylän kaupungin henkilöstöstä on naisia. Viimeisimpänä tilastona joulukuun teoreettisten palkkojen mukaan naisia on työntekijöistä jopa 80 %. Naisvaltaisimpia aloja ovat esimerkiksi vanhustalvet. Vanhustalveluiden haastattelussa suurin huomio miesten ja naisten sijoittumisessa oli se, ettei alalle kouluttaudu paljon miehiä. Tämän vuoksi miehiä on myös yksiköissä töissä hyvin vähän. Hoiva-ala koetaan myös hyvin tyypilliseksi naisten työksi, koska työhön kuuluvat pitkäaikaisen hoitosuhteen luominen asiakkaiden kanssa ja päivittäisten askareiden tekeminen, kuten siivoaminen, pyykkääminen ja ruuan tarjoaminen. Alaa ei myöskään koeta niin houkuttelevaksi miehille kuin esimerkiksi ensihoito jossa toimintaa on enemmän.

Kaikissa haastattelussa suurin vaikuttaja naisten ja miesten alojen jakautumisessa on kouluttautuminen ja asennoituminen ammatteja kohtaan ja opintosuuntaa valittaessa.

5.2 Ura ja perhe-elämä

Jyväskylän kaupunkia velvoittavat lakisääteiset ja sopimussääteiset jatko-, täydennys- ja lisäkoulutukset eri ammattialoilla. Tämän lisäksi voivat työntekijät hakeutua kaupungin sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin.

Asiantuntijaryhmän haastattelussa kävi ilmi, että kaupungilla on paljon

mahdollisuuksia hakeutua erilaisiin koulutuksiin ja että koulutuksiin kannustetaan osallistumaan, mutta talouden reunaehdot rajoittavat hakeutumista esimerkiksi sijaisten saamisen vuoksi. Asiantuntijaryhmän mielestä organisaation tarpeista lähtöisin olevat koulutukset ovat hyvin toimivia, ja koulutuksia järjestetään enenevässä määrin kaupungin sisäisesti. Omaan elämään ja urasuunnitteluun liittyvä koulutusta on, mutta tällä alueella on vielä parannettavaa.

Koulutuksiin hakeutuminen

Haastatteluiden perusteella kokema koulutusten tarjoamisesta ja tukemisesta vaihtelee palvelualuittain. Haastatteluissa keskusteltiin siitä, että kenttätyössä saattaa olla niin kiire, ettei koulutuksiin lähtemiseen koeta olevan aikaa ja lisäksi koetaan huonoa omaatuntoa omien töiden jättämisestä muiden hoidettavaksi. Asiantuntijaryhmässä pohdittiin myös sitä, että jotkut työntekijät voivat sitoutuvat työhönsä niin paljon, että he eivät halua irrottautua tehtävistä lähteäkseen koulutukseen.

Yksiköiden haastattelussa ei käynyt ilmi naisten ja miesten välistä epätasa-arvoa koulutuksiin hakeutumisessa. Vanhuspalveluissa yhdessä yksikössä koettiin miesten hakeutuvan enemmän koulutuksiin kun taas toisessa yksikössä koulutuksissa käviväti enemmän naiset. Into, halu ja osaaminen koettiin tärkeimmiksi esimiehen kriteereiksi koulutusten suosittelemiselle. Sillä ei ole väliä onko työntekijä nainen vai mies.

Mun mielestä aika tärkeä asia se koulutuksiin ohjaaminen. Muuten käy niin, että ne, jotka innokkaimmin lähtee niihin koulutuksiin, niin ne lähtee ja ne hankkii lisää. Sitten jää semmoinen tietty porukka, jotka jää, eivätkä koskaan lähde niihin koulutuksiin. Mun mielestä pitäisi katsoa sen kokonaistarpeen mukaan, että siinä tulisi myös esimiehen näkökulmasta se, että annetaan palautetta, kun se nousi myös tuolta henkilöstökyselystä. Esimiehenä voisi antaa palautetta, että ”sä olet hoitanut tehtäväsi hienosti ja sulla vois olla kasvupotentiaalia tässä mielessä osaamisessa”, niin ehkä se toisi sitten hyvinvointia koko kaupungissa. (Asiantuntijaryhmä, haastateltava F.)

Hyvin suuri merkitys haastateltavien mielestä koulutuksiin kannustamisessa on esimiehellä ja työntekijöiden omalla aktiivisuudella kehittää itseään. Esimies ohjaa ja valvoo sitä, että koulutukseen hakeutuu henkilöitä, joissa nähdään potentiaalia tai osaamisensa vajetta. Tämä tuli ilmi sekä asiantuntijaryhmän, että yksiköiden haastatteluissa. Koulutusten tarjoamisen työntekijöille tulee kuitenkin olla läpinäkyvää ja perusteltua, jotta esimerkiksi juuri tasa-arvon kannalta ei työntekijöiden keskuudessa tule väärinkäsityksiä.

Opintovapaiden hakeminen on lakisääteistä, mutta siihen suhtaudutaan pääsääntöisesti työnantajan puolesta myönteisesti, jos työntekijät haluavat kehittää itseään, vaikka koulutus ei suoranaisesti työtehtävään kuuluisikaan. Työn ohella opiskelua tuetaan koko ajan, koska koulutukset kehittävät työntekijöiden ammatillista osaamista ja kehittymistä. Tähän on mahdollisuudet sekä naisilla että miehillä.

Uralla eteneminen

Tasa-arvokysymys se ei varmaankaan ole, että kyllä siinä samalla viivalla kaikki on. Se on just niin kun miten vahvasti sinne päällystöpuolelle painottuu ne naiset, mitkä meilläkin työyhteisössä on, niin miten sitten kun ne ovat käyneet jo sen korkeimman tutkinnon. (Keski-Suomen pelastuslaitos, haastateltava B.)

Uralla eteneminen kouluttautumalla ei tullut selkeästi ilmi missään neljästä haastattelusta. Paikkoja ei ole paljon auki, tai uralla etenemiseen koulutusta ei välttämättä haastateltavien mukaan tarvita kun käytynä on jo korkein vaadittava tutkinto esimerkiksi pelastuslaitoksen päällystötasolla.

Ensihoidon puolella voi ensihoitajien sisällä ensihoidon AMK-tutkinnon suorittamalla päästä perustasolta hoitotasolle. Ensihoidossa kuitenkin eteneminen on hankalaa sekä miehille että naisille. Vaihtoehtoja on rajallisesti, mutta erikoisempaa koulutusta tehtävään ei tarvita. Pelastuslaitoksella kouluttautuminen näkyi ennemmin lakisääteisinä koulutuksina ja työssä kehittymisenä.

Kaupunkirakennepalveluiden haastattelussa keskusteltiin siitä, että joskus saattaa olla hankalaa löytää henkilöä, joka olisi julkiselle sektorille juuri oikealle alalle koulutettu. Uralla eteneminen kouluttautumalla on mahdollista, mutta nämä ovat hyvin yksittäistapauksia. Eteneminen perustuu monesti tehtävän vaativuuteen. Jatkokoulutuksesta ei ole välttämättä etenemisen kannalta mitään hyötyä.

Kouluttautumisen, perheen ja työelämän yhdistäminen

Vanhuspalveluiden ja asiantuntijaryhmän haastatteluissa keskusteltiin naisten ja miesten rooleista perheessä ja siitä, miten tämä vaikuttaa kouluttautumiseen ja urakehitykseen. Naisten ja miesten tasa-arvoa ei asiantuntijaryhmän mielestä arvioida vain sen perusteella, kuinka monta naista tai miestä johtotehtäviin on hakeutunut. Kyse ei välttämättä ole esteestä työelämässä, vaan hakeutumiseen tai hakematta jättämiseen voivat mahdollisesti olla syynä esimerkiksi muut vastuut ja tehtävät elämässä.

Naisilla yleensä on pyöritettävänä muutakin kuin se oma arki. On se päävastuu monesti siitä omasta perheestä, ja sit saattaa olla myös vastuita näistä muista läheisistä: omista vanhemmista, sukulaisista... siinä on useasti tällaisia monia kerroksia, mitä naiset handlaa siinä oman työn ohella. - - Tämäkin on hyvä ottaa huomioon, että ei liian nopeasti yksinkertaisteta, että naiset eivät halua johtotehtäviin, vaan siinä on erilaiset taustat, miksi ihminen hakeutuu tehtäviin. (Asiantuntijaryhmä, haastateltava D.)

Uralla etenemisestä, kouluttaumisesta ja perhe-elämän yhteensovittamisesta keskusteltiin myös vanhuspalveluiden haastattelussa. Vanhuspalveluissa nähtiin eroavaisuuksia yksiköiden välillä.

Kyllä sitä rohkaistaan ja tuetaan sillä lailla, että se ei ole sukupuoleen liittyvää ollenkaan, mutta että kyllä se käytännön elämässä taas on niin, että herkemmin ne miehet lähtee sitten kouluttautumaan. Se perhe-, työ- ja opiskelu-elämän yhteensovittaminen ei ole ihan helppo nakki välttämättä sille naiselle. - -Tuli vaan mieleen, että aika perinteiset musta on ne työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kuviot, että kuka tekee uraa. (Vanhuspalvelut, haastateltava A.)

Toisessa vanhuspalveluiden yksiköissä nähtiin taas naisten ja miesten pyrkivän etenemään uralla samalla tavalla. Naiset ovat olleet kouluttautumiseen peräti innokkaampia.

Yhtä mieltä oltiin siitä, että isät käyttävät nykyään hyvin perhevapaita ja että vapaita myönnetään yhtä lailla niin naisille kuin miehillekin. Työelämässä pyritään mukailemaan perhe-elämää. Sama asia ilmeni myös kaikissa muissa haastatteluissa. Esimerkiksi pelastuslaitoksella miehet käyttävät melko hyvin kaikki perhevapaat. Tilanne on samanlainen pelastuslaitoksilla ympäri Suomen.

5.3 Palkkatasa-arvo

Puhuttaessa tasa-arvosta heräsi eniten mielipiteitä ja kehitysehdotuksia juuri palkkauksen osalta. Jyväskylän kaupungilla noudatetaan tehtävän vaativuuden arvioinnin mukaista palkkausta, ja haastatteluissa tuli ilmi, että järjestelmä toimii ja edistää muun lisäksi tasa-arvoa. Järjestelmässä palkkaus määräytyy tehtävän mukaan, eikä sukupuoli voi vaikuttaa palkkaukseen. Jos kuitenkin esimerkiksi tehtävän muutoksen vuoksi palkkauksessa on epäkohta, korjataan tilanne välittömästi.

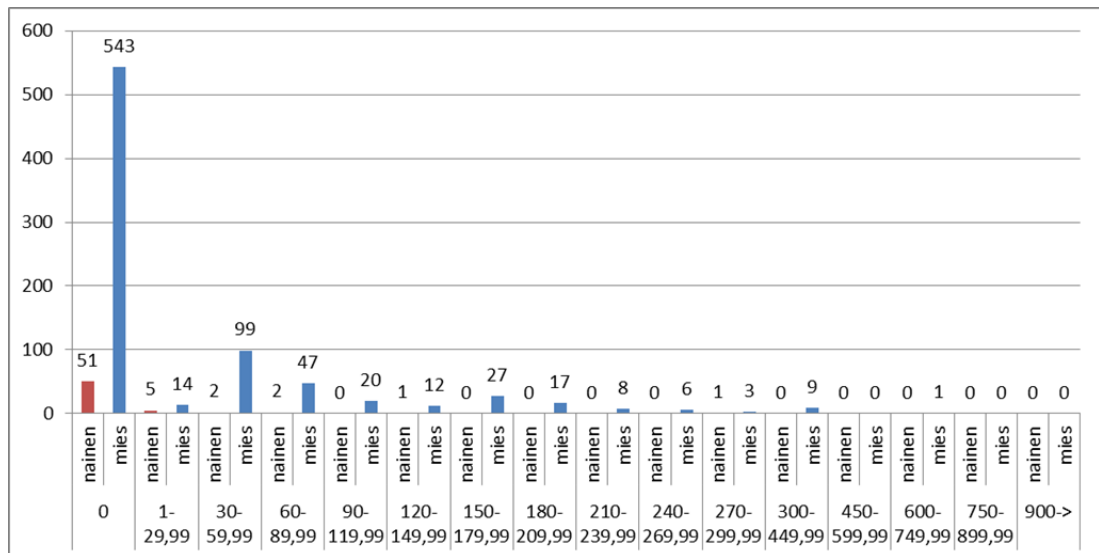
Ainoa palkanosa, jossa epätasa-arvoa voisi olla havaittavissa, on harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä. Tasa-arvosuunnitelman palkkakartoituksessa käy ilmi hyvin eri alojen ja yksiköiden eroavaisuudet henkilökohtaisen lisän käytössä. Taulukossa 2 on eritelty joulukuun teoreettisten palkkojen tilastosta sopimusaloittain henkilöiden määrät jotka saavat henkilökohtaista lisää (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 119.)

Taulukko 2 Henkilökohtaiset lisät sopimusaloittain

	Henkilöstön määrä sopimusaloittain	Miesten osuus	Naisten osuus	Lisien keskiarvo
KVTES	4871	461 (9,5 %)	4410 (90,5 %)	49,16 €
OVTES	841	249 (29,6 %)	592 (70,4 %)	40,74 €
TS	486	406 (83,5 %)	80 (16,5 %)	180,01 €
LS	134	45 (33,6 %)	89 (66,4 %)	254,11 €
muusikot	36	21 (58,3 %)	15 (41,7 %)	40,56 €
teatterin tekniset	36	19 (52,8 %)	17 (47,2 %)	73,71 €

Jokaisessa haastattelussa kävi ilmi se, että sopimusalojen välillä on eroavaisuuksia henkilökohtaisen lisän käytössä niin lisän ehdottamisessa kuin myös ehdotuksen rahallisessa suuruudessa. Taulukosta 2 näkee, että naisvaltaisissa sopimusaloissa, KVTES:ssa ja OVTES:ssa henkilökohtaisten lisien keskiarvoinen suuruus on hieman pienempi kuin esimerkiksi teknisellä puolella, jonka suuret henkilökohtaiset lisät tulivat haastatteluissa ilmi. Eroavaisuuksia on kuitenkin myös sopimusalojen sisällä. Esimerkiksi Keski-Suomen pelastuslaitoksella ei henkilökohtaisen lisän käyttö ole suurta, vaikka haastatteluissa tuli ilmi, että tekninen puoli on lisien myöntämisessä paljon muita edellä. Henkilökohtaisen lisän käyttö on muihin palvelualueisiin nähden pientä, ja tasa-arvon näkökulmasta lisien käyttö on epätasa-arvoista.

Pelastuslaitoksella työskentelee sivutoimisia työntekijöitä, joista suurin osa ei henkilökohtaista lisää saa. Joulukuussa 2014 pelastuslaitoksella työskenteli 529 sivutoimista työntekijää, joista 446 ei saanut henkilökohtaista lisää. Tämä selittää osaltaan suurta vääristymää henkilöissä, jotka eivät saa lisää. Naisista suurin osa on töissä ensihoidossa, jossa henkilökohtaisen lisän käyttö on hyvin pientä. 62:sta pelastuslaitoksella töissä olevasta naisesta 30 on sivutoimisia työntekijöitä, joille ei henkilökohtaista lisää pääasiallisesti myönnetä. Pelastuslaitoksen osalta ei siis kyse ole tasa-arvosta vaan pikemminkin yhdenvertaisuudesta. Kuviossa 1 on esiteltynä Keski-Suomen pelastuslaitoksen henkilökohtaiset lisät. (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 40.)



Kuvio 2 Keski-Suomen pelastuslaitoksen henkilökohtaiset lisät

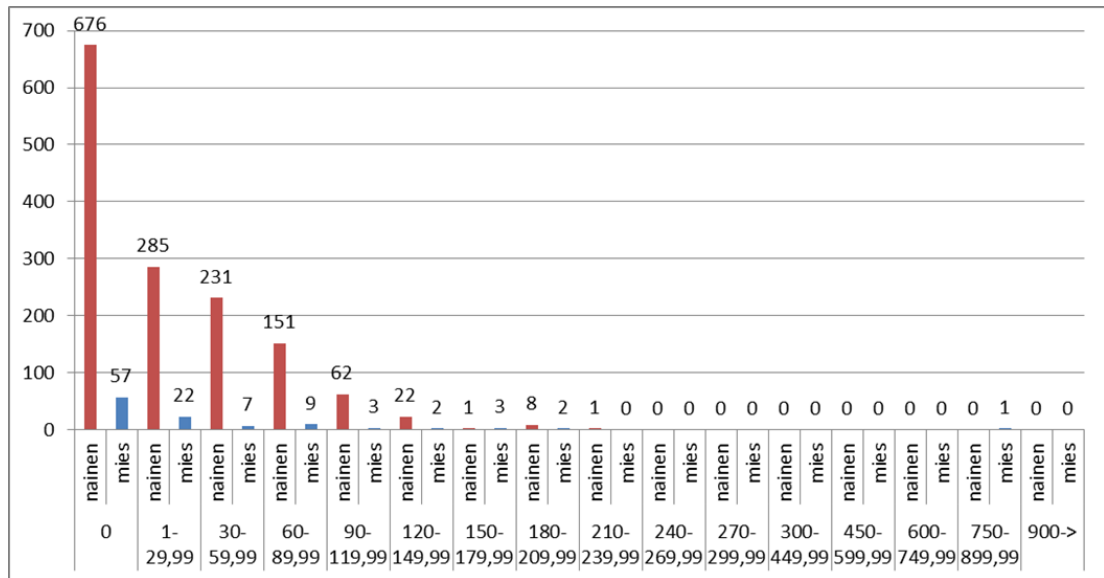
Tasa-arvosuunnitelmaa tehtäessä vanhushpalvelut kuuluivat vammaispalveluiden kanssa samaan palvelualueeseen.

Organisaatiomuutoksessa vanhushpalvelut erkaantuivat omaksi yksikökseen. Sekä vanhushpalvelut että vammaispalvelut ovat hyvin naisvaltaisia aloja.

Vanhushpalveluiden haastateltavien mukaan henkilökohtaisia lisiä on myönnetty tasa-arvoisesti sekä miehille että naisille. Heidän mielestä ei ollut eroa naisten ja miesten välillä vaan suurempi ongelma on eri alojen välisissä eroissa juuri henkilökohtaisten lisien osalta.

*Hoitotyö on aika raskasta. Siinä kohtaa voisi miettiä, että tällä ihmisellä on henkilökohtainen ominaisuus, jota toisilla ei ole, ja hän tekee sit sen homman. Mutta sen pitää näkyä sitten siellä käytännössä, että hän tulee ja sanoo, että minä voin tehdä tuon ja ottaa aktiivisesti sen roolin. Silloin siitä voi maksaa.
(Vanhushpalvelut, haastateltava B.)*

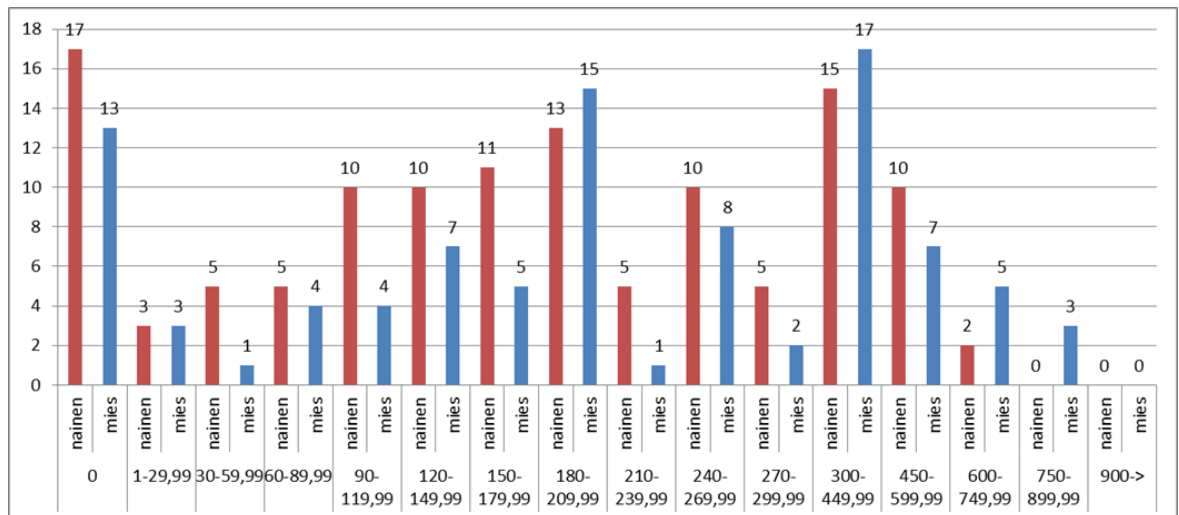
Vanhushpalveluiden haastattelussa ihmeteltiin sitä, miksi miehille ja naisille ehdotettaisiin sukupuolen vuoksi eri tavalla henkilökohtaista lisää. Ainoa syy esimerkiksi sukupuolen vaikutukseen olisi henkilökohtainen ominaisuus, josta on jatkuvasti hyötyä työn teossa. Tällaista tilannetta ei kuitenkaan tunnistettu ainakaan lähiajoilta. Vanhus- ja vammaispalveluiden henkilökohtaiset lisät on kuvattu kuviossa 2. (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 39.)



Kuvio 3 Vanhus- ja vammaispalveluiden henkilökohtaiset lisät

Kaupunkirakennepalveluilla painotettiin, että palkkauksen osalta ei sukupuolella ole mitään merkitystä. Tehtävään valitaan soveltuvuuden perustella, ja palkka määräytyy TVA:n mukaan. Tasa-arvon arvioiminen on hankalaa, koska kaupunkirakennepalvelut ovat koko kaupungin tasolla pieni palvelualue, jossa tehtävät ovat hyvin erikoistuneita ja jossa suuria ammattinimikkeitä ei ole samalla tavalla kuin esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla.

Kuvassa viisi on esitetty naisten ja miesten henkilökohtaisen lisien jakautuminen. Haastateltavien mukaan ei kuitenkaan henkilökohtaisia lisiä voida arvioida suoraan tasa-arvon kannalta. Tilastoja ovat vääristämässä esimerkiksi kuntaliitosten myötä tulleet palkkamutokset, joissa muuttuvaa peruspalkkaa on kompensoitu henkilökohtaisella lisällä ja tehtävän muutoksen myötä on virheellisesti annettu lisää vaikka muutos olisi tullut tehdä tehtäväkohtaiseen palkkaan. Kaupunkirakennepalveluiden henkilökohtaisia lisiä on kuvattu kuviossa 3. (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 38.)



Kuvio 4 Kaupunkirakennepalveluiden henkilökohtaiset lisät

Kaupunkirakennepalveluiden henkilökohtaisten lisien kartoituksessa eivät ole mukana tuntityöntekijöiden tiedot.

6 Kokema tasa-arvosta Jyväskylän kaupungin organisaatiossa

Kysyttäessä tasa-arvon herättämästä tunnelmasta tai keskustelusta, ei yksiköiden haastattelussa osattu sanoa montaa kertaa, jolloin tasa-arvo olisi noussut sellaisenaan puheenaiheeksi. Kaupunkirakennepalveluiden haastattelussa kerrottiin, että naisten ja miesten välisistä asioista keskusteltaessa aiheena ovat arjen tilanteet enemmän kuin työhön liittyvät asiat. Pelastuslaitoksella naisten ja miesten välinen tasa-arvo nousee hyvin harvoin, jos laisinkaan, puheenaiheeksi.

6.1 Tasa-arvoa vai yhdenvertaisuutta

Entäpä kun on nuorempia työntekijöitä ja iäkkäämpiä, niin meneekö se tasan. Ja sitten onko esimerkiksi suomalainen vai onko toisesta kulttuurista. Että tämän tyyppisiä keskusteluja on enemmän kuin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. Että ihmisarvokysymyksiä on enemmän. (Vanhuspalvelut, haastateltava A.)

Niin kuin vanhuspalveluissakin myös pelastuslaitoksen haastattelussa keskusteltiin enemmän tasapuolisuudesta ja yhdenvertaisuudesta. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo yhdistettiin jokaisessa haastattelussa läheisesti yhdenvertaisuuteen. Asiantuntijaryhmän mielestä työyhteisöissä mielletään tasa-arvo kokonaisuuteen, johon kuuluvat esimerkiksi johtamiseen liittyvät ongelmat, käyttäytyminen töissä ollessa, väkivalta- ja uhkatilanteista tai syrjinnästä. Tasa-arvo on osa isompaa kokonaisuutta jota käsitellään samaan aikaan.

Haastatteluissa korostettiin sitä, ettei arjen työskentelyssä välttämättä ajatella sitä, kuka on mies ja kuka nainen. Aina ei edes muisteta tarkasti sitä, minkä ikäisiä ihmisiä yksikössä on töissä.

Ei niinkään tasa-arvo vaan tasapuolinen. Mahdollisimman tasapuolisesti niitä kaikkia käytetään hyödyksi. Ja sit mahdollisimman tasapuolisesti siinä, että samankaltaisia tehtäviä aina vuoronperään vaihdellaan, ettei kukaan kuormitu. (Keski-Suomen pelastuslaitos, haastateltava C.)

Yksiköiden haastatteluissa esiin nousseet tasa-arvokysymykset olivat käytännön sanelemia toimintatapoja tai säädöksiä. Esimerkiksi ensihoidon puolella joudutaan fyysisesti haastavan työn ja mahdollisten väkivaltatilanteidenkin vuoksi suunnittelemaan ambulanssin työntekijöitä. Naisilla ja miehillä on olemassa luontaisesti erilaisia ominaisuuksia, jotka ovat työskentelyssä hyödyksi. Kyse on myös pikemminkin työturvallisuudesta ja käytännöstä kuin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Naiset ei voi olla kategorisoidusti, että ne on kaikki tuollaisia samanlaisia, ja miehet on kaikki samanlaisia, vaan ihmiset on hyvin erilaisia. Toisissa on enemmän miehekkäitä piirteitä ja toisissa enemmän naisellisia piirteitä, oli sitten mies tai nainen. Mieluummin ajattelee, että sallii erilaisuutta, kuin se, että pitää kiinni siitä sukupuolten välisestä samanlaisuudesta tai erilaisuudesta. (Vanhuspalvelut, haastateltava B.)

Edelliseen lainaukseen kiteytyy useamman haastattelun piirteitä. Jokaisessa haastattelussa keskusteltiin siitä, miksi naiset ja miehet tulisi erotella.

Yksiköissä ei koettu olevan keskustelua naisten ja miesten tasa-arvosta juuri sen takia, että miesten ja naisten ei koettu työnteossa olevan kovinkaan erilaisia. Jokaisella on erilaisia vahvuuksia, ja niitä pyritään hyödyntämään tarpeen mukaan. Nämä erilaisuudet rinnastettiin myös muihin ominaisuuksiin kuin sukupuoleen.

6.2 Kokema tasa-arvosta

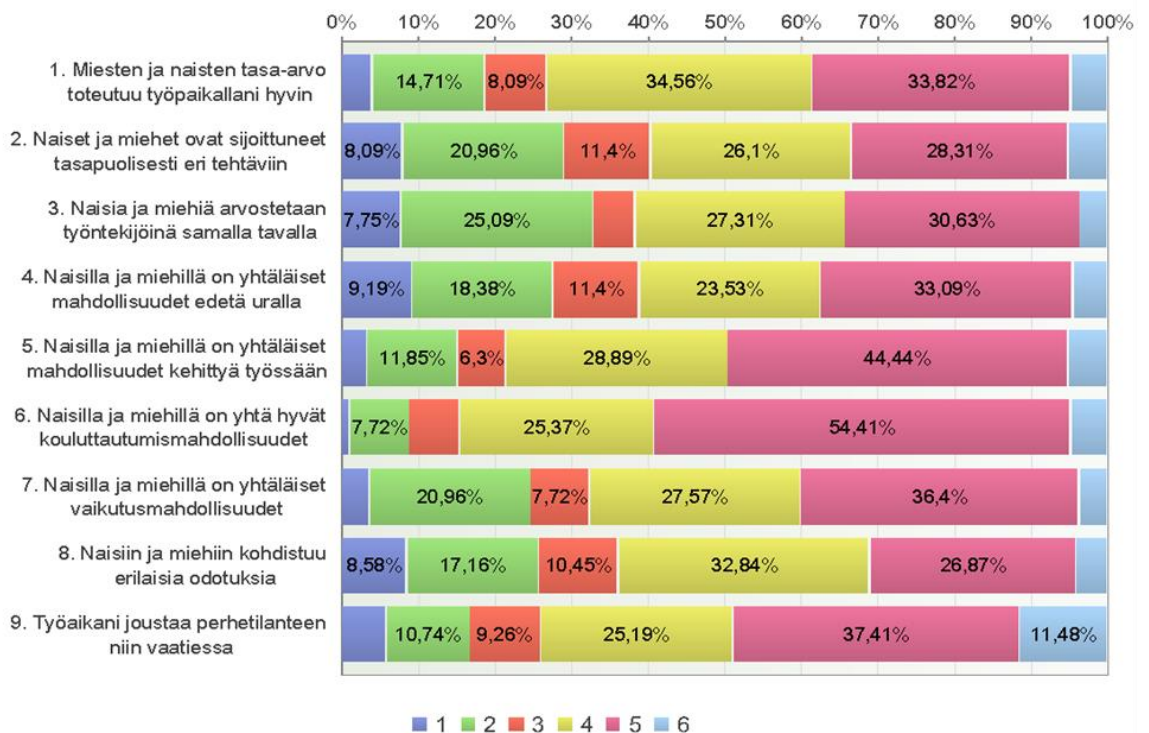
Kuten asiantuntijaryhmässäkin pohdittiin, koetaan tasa-arvon yksiköissä olevan hyvällä mallilla, mutta toiminta-aloilla ja yksiköiden välillä on tasa-arvo tiedostettu eri tavalla. Joissakin yksiköissä tasa-arvoa ei koeta ajankohtaiseksi miettiä, koska toisen sukupuolen edustajia on hyvin vähän, kun taas toisessa yksikössä naisia ja miehiä on asemoitunut saman verran, minkä vuoksi tasa-arvo ei välttämättä nouse puheenaiheeksi. Joillekin tasa-arvo voi merkitä oikeudenmukaista kohtelua ja toimintatapoja työpaikalla, kun taas toiselle tasa-arvo on miesten ja naisten samanlaisia työtehtäviä ja palkkausta. Yhdelle tasa-arvo voi taas merkitä eri alojen edustajien välistä tasa-arvoa.

Tasa-arvon koetaan toteutuvan hyvin oman alan tai yksikön sisällä, mutta haastattelujen aikana viitattiin myös monesti muihin aloihin. Teknisten toimiala nousi muun muassa esille henkilökohtaisten lisien vuoksi ja sosiaali- ja terveysala naisten ja miesten työtehtävien ja palkkauksen takia. Käytänteet tuntuvat yksikön sisällä normaalilta ja tasa-arvoiselta, kun taas toisen alan edustajan mielestä asia on toisin.

Herkästi henkilöstö puhuu tasapuolisuudesta ja se ei todellakaan ole sama kuin oikeudenmukaisuus ja mun mielestä ne pitäisi erottaa. (Vanhuspalvelut, haastateltava A.)

Haastatteluissa pohdittiin sitä, koetaanko tasa-arvoiseksi toiminnaksi esimerkiksi se, että jokainen saa korvausta työstään samalla mitalla, vai onko oikein, jos palkitaan se henkilö, joka suoriutuu työstään hyvin. Oikeudenmukaisuuden, tasapuolisuuden ja tasa-arvon mielletään käsitteinä helposti tarkoittavan samaa asiaa, vaikka käytännössä asia ei ole aivan niin.

Se, millaiseksi tasa-arvo mielletään, ei välttämättä ole samanlainen kuva, millaiseksi esimerkiksi työntekijä sen näkee. Voi siis olla mahdollista, että vaikka henkilöstöhallinnossa ja esimiestasolla tasa-arvon nähdään toteutuvan, voi työntekijän kokemus tasa-arvosta olla toisenlainen. Kuviossa 4 olevista keväällä 2015 tehdyn tasa-arvokyselyn tuloksista on nähtävissä hyvin monenlaisia poikkeamia koetussa tasa-arvossa. Vastausvaihtoehdot kyselyssä ovat olleet: 1 on täysin eri mieltä, 2 on osittain eri mieltä, 3 on en osaa sanoa, 4 on osittain samaa mieltä, 5 on täysin samaa mieltä ja 6 on asia ei koske minua. (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 23.)



Kuvio 5 Kokemukset tasa-arvosta

Kyselyn tulokset menevät hyvin rinta rinnan opinnäytetyössä saatujen tulosten kanssa. Kokemus naisten ja miesten tasa-arvosta kouluttautumismahdollisuuksien suhteen on melkein erinomainen. Osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä on vastanneista yhteensä melkein 80 % vastanneista. Väitteeseen *Naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla* on noin 33 % vastaajista kuitenkin vastannut olevansa täysin eri mieltä tai osittain eri mieltä.

6.3 Tasa-arvokysymysten ilmeneminen

Vaikka työyhteisöissä ei välttämättä ole ollut havaittavissa tasa-arvoon liittyviä epäkohtia, käsiteltiin jokaisen yksikön haastattelussa sitä, vaikuttaako tasa-arvon kokemiseen työyhteisön sisäisen naisten ja miesten välisen tasa-arvon lisäksi myös asiakkaiden puolelta tuleva käytös ja sen kokeminen. Kokemus epätasa-arvosta voi esimerkiksi syntyä asiakkaan epäasiallisesta puheesta tai toiminnasta.

Häirinnän kokeminen tai muu tasa-arvoon liittyvä ongelma voi hyvin mahdollisesti tulla esiin esimerkiksi asiakaspalvelutilanteissa. Harmittomaksi tarkoitettu vitsailu tai muut kommentit voivat tuntua työntekijän mielestä häiritseviltä. Tällöin asiasta on ilmoitettava esimiehelle, ja työntekijöitä on esimerkiksi kaupunkirakennepalveluiden puolella kehoitettu heti puuttumaan tilanteeseen, jos se koetaan häiritseväksi. Esimiehellä on aina velvollisuus puuttua tilanteeseen.

Ajattelin näin, kun tässä herää ajatuksia, että se pitää olla esimiehen tai palvelupäällikön selkärangassa se tasa-arvo. Silloin kun se asia on hyvin, niin se ei nouse negatiivisena esille. Mutta jos se asia ei olis hyvin, niin silloinhan me oltais sen asian kanssa koko ajan tekemisissä. (Vanhuspalvelut, haastateltava B.)

Jokaisessa yksiköiden haastattelussa ajateltiin, että tasa-arvo on aika hyvällä mallilla, koska siihen liittyviä ongelmia ei nouse pinnalle. Heidän mielestään esimiehellä on suurin vastuu tasa-arvon edistämässä ja valvomisessa työyhteisössä. Näin naisten ja miesten välinen tasa-arvoinen kohtelu toteutuu. Tasa-arvon epäkohtien vähäinen esiintyminen, tai niiden puuttuminen, tarkoittaa haastateltavien mielestä sitä, ettei ongelmaa ole.

Esimiehen ja työntekijän kokemus tasa-arvon toteutumisesta voi kuitenkin olla erilaisen. Vanhuspalveluiden haastattelussa painotettiin sitä, että nykypäivänä saatetaan liian helposti sotkea tasa-arvokin siihen, mitä työn teossa pakosti tulee vastaan. Tasa-arvoon liitettävät tilanteet ovat hyvin harkinnan varaisia

riippuen siitä, ketkä tilanteissa on osallisina. Haastateltavien mielestä ei esimerkiksi voi olettaa samanlaista kohtelua työtovereilta kuin esimerkiksi muistisairailta potilailta. Haastateltavien mielestä kyseeseen tulee myös ammatti ja ammattitaito, kun ajatellaan arjen työntekoa. Tietenkin osallisena tasa-arvon kokemiseen on muodostunut työympäristö tai toimintakulttuuri. Puhetapakin saattaa työntekijöiden mielestä olla hyvin normaalia, kun taas ulkopuolisen mielestä puhetyyli voi olla hyvinkin ronskia.

Yksiköiden haastatteluissa oli yllättävää se, että tasa-arvoon liittyviä tilanteita ei koettu tulevan esille työyhteisössä. Kuitenkin tasa-arvokyselyn tulokset näyttävät muuta. Asiantuntijaryhmässä keskusteltiin paljon siitä, miten tasa-arvoon liittyvät ongelmatilanteet saadaan esille, mikä ei ole aina aivan yksinkertaista. Tasa-arvoon ja muutenkin henkilöön kohdistuvat ongelmat työyhteisössä eivät ole helppoja keskustelun aiheita, ja siksi monet ongelmat eivät välttämättä nouse keskusteluun asti.

Työnantajalla on tasa-arvon seuranta- ja valvontavelvollisuus. Käytännön toteuttamisessa Jyväskylän kaupungilla on yhteistoimintajärjestelmä yhtenä ja HR-yksikön henkilöstö samassa kokonaisuudessa. Tämän lisäksi tehdään kyselyitä ja selvityksiä, kuten kevään 2015 tasa-arvokysely. Kyselyt tuottavat tietoperustaa, jota jäsenellään ja analysoidaan, jotta päästään puuttumaan ongelmatilanteisiin. Tämän lisäksi tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä ja tilanteita nousee työyhteisöistä joko esimiehen tai työntekijöiden toimesta. Ongelmatilanteet käsitellään esimiehen kanssa, ja mielellään keskustelussa mukana on myös työsuojeluvaltuutettu.

Asiantuntijaryhmä painotti, että tiedon tullessa ongelmatilanteesta tartutaan asiaan aina. Tilanne on kuitenkin se, että ilmoittajat eivät aina halua viedä asiaa eteenpäin käsiteltäväksi ja keskusteltavaksi suuremman ryhmän kesken, vaan hyvin suuri osa jää vain ilmoituksen tasolle. Ryhmässä arvioitiin, että viime vuonna kaikista 900:sta työsuojeluun tulleesta ilmoituksesta noin 10–20 oli tasa-arvoon liittyviä. Arvion mukaan tämä on vain jäävuoren huippu. Vuosittain noin 80 tapausta voi kuitenkin jäädä hoitamatta juuri sen takia, että asiaa ei haluta viedä työntekijän osalta eteenpäin.

7 Johtopäätökset

Tutkimuksen alkuvaiheessa olettamuksena oli, että haastatteluissa nousisi esiin tasa-arvon epäkohtia tai selviä tasa-arvokysymyksiä. Jokaisessa haastattelussa kuitenkin todettiin, että tasa-arvo on melko hyvällä mallilla Jyväskylän kaupungilla. Koska suurta ongelmaa ei ole havaittavissa, ei ole tarpeellista tehdä suuria korjausliikkeitä. Tutkimuksen aikana löytyi kuitenkin huomionarvoisia kokonaisuuksia.

Tutkimusongelmana oli, miten tasa-arvoinen toiminta näkyy arjen työskentelyssä ja miten tasa-arvoa pystytään edistämään näkyvästi ja jatkuvasti. Tulosten perusteella voidaan todeta, että naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ei yksiköiden arjessa käsitellä huomattavasti ja tasa-arvo mielletään helposti muun yhdenvertaisuuden yhteyteen. Naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon liittyvät tilanteet ovat yksittäistapauksia jotka usein liittyvät yksikön kokemukseen epäasiallisesta kohtelusta. Monesti tasa-arvoon liittyvät tilanteet saattavat jäädä niiden henkilökohtaisuuden vuoksi käsittelemättä tai tilanteessa on alusta asti mukana työsuojeluvaltuutettu.

Tasa-arvon edistäminen on paljon kiinni esimiesten toiminnasta ja yhteisistä toimintatavoista. Seuraavaksi käsitellään tutkimuksessa muodostuneita johtopäätöksiä aiheittain. Samalla tutkija vastaa tutkimusongelmaa selventäviin tutkimuskysymyksiin, jotka olivat:

- Mitä tasa-arvoinen toiminta on käytännössä?
- Mitkä ovat olleet ne esteet jotka ovat hankaloittaneet tai hidastaneet tasa-arvon etenemistä?
- Miten tasa-arvon epäkohtiin puututaan ja miten Jyväskylän kaupunki voi työnantajana vaikuttaa tasa-arvon edistymiseen?

Tasa-arvoinen toiminta käytännössä

Havaintojen ja haastattelujen perusteella voidaan todeta, että tasa-arvo mielletään helposti yleisen yhdenvertaisuuden yhteyteen. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon koetaan olevan niin hyvällä mallilla, että siihen ei tarvitse paljon kiinnittää huomiota. Suurempia huolenaiheita ovat esimerkiksi eri kansalaisuuksien yhdenvertaisuuden huomioiminen ja ikäsyrynnän poistaminen.

Haastateltavien mukaan tasa-arvo ei ole juuri ollenkaan puheenaiheena yksiköiden arjessa. Se, että tasa-arvo koetaan olevan hyvällä mallilla, kun se ei nouse puheenaiheeksi, on osaltaan hyvä asia. Hälyttävää kuitenkin on se että joko asiaa ei tunnusteta tai sitä ei huomata, koska työsuojeluorganisaation tietoon tulee tasa-arvoon liittyviä tilanteita kuitenkin huomattavasti ja tilanne tuli esille myös tasa-arvokyselyn tuloksista. Mahdollista kuitenkin on, että juuri kyseisessä yhteisössä ei tasa-arvoon liittyvää ongelmaa ole.

Esimerkiksi vanhuspalveluiden haastattelussa heräsi ajatus siitä, että keskustelua ei aiheesta käydä. Koska tasa-arvon käsite mielletään hyvin eri tavalla, olisi tärkeää saada keskustelua heräämään siitä, mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat, miten nämä käsitteet ilmenevät käytännössä ja miten niihin voidaan vaikuttaa. Jotta asiaan voitaisiin vaikuttaa, tulisi jokaisella olla selkeä käsitys asian kokonaisuudesta.

Henkilöillä, jotka tasa-arvon toteutumista yksiköissä seuraavat ja arvioivat, on tehtävänänsä havaintojeni mukaan huomattavan paljon muutakin. Tärkeämpänä huomioitavana asiana koettiin olevan esimerkiksi eri kansalaisuuksien edustajien yhdenvertaisuus. Koska naisten ja miesten välinen tasa-arvo mielletään yksiköissä hyvin läheisesti yhdenvertaisuuteen, olisi mielestäni järkevää käsitellä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kuitenkin samanaikaisesti muun yhdenvertaisuuden kanssa. Vaikka on olemassa edelleen kaksi erillistä lakia, voisi Jyväskylän kaupungilla yhdistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seurannan ja toteutumisen arvioinnin, koska

ajatus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta mielletään yksiköissä helposti yhdeksi ja samaksi asiaksi.

Mahdolliset tasa-arvon esteet

Huhdan, Kolehmaisen, Lavikan, Leinosen, Rissasen, Uosukaisen ja Ylöstalon (2006, 32–34) tasa-arvon esteenä toimivat käytänteet voidaan jakaa nelikenttään avoimuuden ja piilevyyden, sekä virallisen ja epävirallisen organisaation mukaan. Virallisen organisaation avoimen osan esteenä ovat juurikin tutkimuksessa ilmi tulleet segregatio, työtehtävien hierarkiaerot, sekä palkkaerot. Piilevään osioon kuuluu hyvin pitkälti palkan määräytyminen ja erilaiset palkkiot ja lisät. Tämän lisäksi tasa-arvon esteenä voi olla tehtävien määräytyminen ja matkustaminen tai edustaminen.

Esteitä tasa-arvon toteutumiselle ei tutkimuksesta tullut selkeästi ilmi. Tasa-arvon epäkohtana kuitenkin nähtiin juuri työtehtävän eriytyminen nais- ja miesvaltaisiin aloihin, eli segregatio. Vaikka Jyväskylän kaupungilla on nähtävissä selvästi eriytymistä naisten ja miesten ammatteihin, oli tämän asian edistämisen tavoista erilaisia mielipiteitä asiantuntijaryhmän ja yksiköiden haastateltavien välillä. Mahdollisuutta aliedustetun sukupuolen suosimiseksi työntekijöiden rekrytoinnissa ei yksiköissä käytetä paljon hyödyksi. Tulosten perustella voidaan todeta, että tasa-arvo toteutuu parhaiten silloin, kuin pätevin ja sopivin hakija valitaan tehtävään. Tasa-arvoa on tulosten perusteella se, kun sukupuolella ei ole merkitystä millään tavalla.

Tärkeänä seikkana nostettiin esiin naisten ja miesten eteneminen. Asiantuntijaryhmässä mainittiin naisten ja miesten erilaiset motiivit ja halukkuus johtotehtäviin. Lassilan (2015) mielestä naiset ja miehet eivät arvosta samalla tavalla valtaa, statusta ja rahaa, joten osa jättäytyy urakehityksestä. Useammin näin tekevät naiset. Kiinnostavat asiantuntijatehtävät voidaan kokea mielekkäämmiksi kuin alaisten kanssa työskentely. Haastatteluissa keskusteltiin myös siitä, miten urakehityksen hidastajana voivat olla muut vastuut, kuten läheisten hoivaaminen tai vaikka

vastuut työpaikan ulkopuolisissa ryhmissä. Naisten ja miesten väliseksi tasa-arvon ongelmaksi tätä asiaa ei välttämättä kannata suoranaisesti yhdistää.

Puhuttaessa perhe-elämän ja työn yhteensovittamisesta, oli haastatteluissa yleinen mielipide se, että miehet pitävät nykyään hyvin perhevapaita. Naiset kuitenkin pitävät vapaita vielä enemmän. Jyväskylän kaupungintasa-arvosuunnitelmassa (2015) vapaita säästösyistä pitivät huomattavasti enemmän naiset. Naisten osuus koko vapaita käyttäneiden määrästä oli 83 prosenttia. Työnantaja joustaa myös hyvin perhetilanteiden mukaan ja sairaiden lasten hoitotilanteissa. Lassilan (2015) mukaan naiset pitävät jopa 97 % alle kolmevuotiaiden hoitovapaita. Vanhempainvapaiden kustannusten jakaminen puoliksi miesten ja naisten työnantajien välillä voisi vähentää perhevapaiden kustannuksia. Työnantajana Jyväskylän kaupunki kuitenkin haastateltavien mukaan tukee hyvin miehiä ja naisia perhe- ja työelämän yhdistämisessä. Vapaiden käyttö ja uran kehittämisen asenteet tulevat perheen sisältä, mihin työnantajan on haastavaa vaikuttaa.

Naisten ja miesten sijoittumisessa eri aloille on suurimpana vaikuttimena kouluttautuminen ja ammatinvalinnat jo kouluaikana. Naisia kouluttautuu enemmän esimerkiksi hoiva-alalle, kun taas miehille perinteisimpiä aloja ovat teknisen puolen työtehtävät kuten pelastustoimi. Naisten ja miesten tasaiseen sijoittumiseen voidaan parhaiten vaikuttaa kouluttautumisen kautta. Tätä ei koettu suureksi ongelmaksi, joka täytyy korjata nopeasti. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että naisten ja miesten asema tehtävien osalta on tasa-arvoinen. Näin ollen naisten ja miesten sijoittumisen erilaisiin tehtäviin koettiin vaikuttavan myös palkkatasa-arvoon.

Palkkatasa-arvo

Palkkaus herätti keskustelua ja mielipiteitä tasa-arvoa koskevista aiheista eniten. Perusasenne palkkauksessa on yleensä ollut, että naisten euro on pienempi kuin miehen. Koko Suomen tasolla totuus kuitenkin on, että aloilla, jossa palkat ovat suuremmat, on enemmän miehiä. Saman ammatin sisällä, samassa tehtävässä työskentelevillä on sama peruspalkka. Miesvaltaisiin

ammatteihin on aikaisempaa enemmän pyrkimässä naisia, kun taas naisvaltaisille aloille ei miehiä ole suuntautumassa samalla tavalla. (Lassila 2015.)

Tehtävän vaativuuden arvioinnin uskottiin jokaisessa haastattelussa parantavan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tehtäväkuvausten tarkoituksena on kuvata se, miten tehtävät ilmenevät todellisessa toiminnassa. Vaativuuden arvioinnilla ei ole mitään tekemistä sen kanssa, millaisia ominaisuuksia tehtävän tekijällä on. Jokaisella sopimusallalla on omanlaisensa piirteet ja vaativuustekijät, jotka johtavat tehtävien painotusten erilaisuuteen. Siksi sopimusalojen vertailu ei tasa-arvon näkökulmasta ole kannattavaa. (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 16.) Tehtäväkohtainen palkka on erilainen eri ammattien välillä, mutta se ei haastateltavienkaan mielestä ole tasa-arvoon liittyvä ongelma.

Tasa-arvoon liittyviä ongelmia herää palkkauksen muissa osissa. Maksettujen palkkojen kautta näkyi suuria eroja sopimusalojen sisälläkin. (Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015, 16.) Henkilökohtaisten lisien käyttämisessä ei haastatteluiden mukaan nähty tasa-arvokysymystä vaan niiden käyttöä ja käyttämättömyyttä perusteltiin kulttuurilla. Nämä tavat ja kulttuurit tuottavat alojen välillä paljon keskustelua, ja esimerkiksi vanhuspalveluiden haastattelujen mukaan henkilökohtaisten lisien vähäinen käyttö on vakiintunut tapa. Kaupunkirakennepalveluilla henkilökohtaisissa lisissä on huomattavissa ajan saatossa tulleita jäänteitä, jotka eivät ole verrattavissa muiden alojen henkilökohtaisiin lisiin. Eroavaisuudet henkilökohtaisten lisien määrässä ja rahallisessa suuruudessa eri alojen välillä ovat suuria, ja niiden käyttäminen herättää paljon keskustelua. Naisvaltaisilla aloilla, kuten vanhuspalveluissa, henkilökohtaiset lisät ovat pienempiä. Tästä tulee suuremmassa kuvassa tasa-arvokysymys, kun arvioidaan naisten ja miesten välisiä kokonaispalkkoja.

Esimies on hyvin suuressa vastuussa henkilökohtaisten lisien myöntämisessä. Hän laati työsuorituksesta arvioinnin ja tekee esityksen niille tarkoitetuilla lomakkeilla. Esimiehen esimies ottaa kantaa hakemukseen, ja tämän jälkeen

hakemus käsitellään palkkatyöryhmässä. Ryhmä arvioi esityksen kriteereiden toteutumista ja yhdenvertaisuutta. Esimieheen otetaan ryhmän osalta yhteyttä, ja päätös valmistellaan henkilöstöpalveluissa. (Henkilökohtaisen lisän ohje esimiehille n.d., 4.) Koska henkilökohtaisissa lisissä on hyvin suuria eroavaisuuksia palvelualueiden välillä, on tutkimuksen perusteella tarpeellista esitysten käsittelyvaiheessa huomioida se, miltä aloilta ja mistä yksiköistä esityksiä tulee ja esitetäänkö lisää miehille ja naisille tasa-arvoisesti. Tärkeämmässä roolissa ovat kuitenkin esityksiä tekevät esimiehet. Samanlaisen käytännön juurruttaminen henkilökohtaisten lisien käytöstä auttaisi tasapainottamaan palkkojen eroavaisuuksia.

Huhdan, Kolehmainen, Lavikan, Leinosen, Rissasen, Uosukaisen ja Ylöstalon (2006, 81) mielestä tärkeitä toimintakeinoja palkkatasa-arvon lisäämiseksi onkin kiinnittää huomiota kaikkiin palkanosiin. Näin saadaan toteutumaan samapalkkaisuustavoite. Tulevaisuudessa on myös kannattavaa pohtia sitä mikä työtehtävien todellinen vaativuus on ja miten tämä vaikuttaa tehtäväkohtaiseen palkkaan. Ammatit, joissa naisia työskentelee enemmän, ovat vaikuttavuudeltaan ja näkyvyydeltään monesti pienempiä kuin miesvaltaiset ammatit. Näkyvyys ei saa olla vaikuttamassa työn vaativuuden arviointiin ja palkkaukseen. Tähän tulokseen on myös päädytty myös jopa EU:n strategiassa naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon vuosille 2010–2015 (Strategy for equality between women and men 2010-2015) (2010, 6).

Tasa-arvon epäkohtiin puuttuminen ja Jyväskylän kaupunki tasa-arvon edistäjänä

Suuri naisten ja miesten tasa-arvoon vaikuttava seikka on kouluttautuminen ammatteihin ja tästä aiheutuva epätasapaino naisten ja miesten sijoittumisessa työtehtäviin. Jyväskylä on työnantajana tällaisessa asennekysymyksessä vain yhtenä osatekijänä ja oppilaiden uravalintoihin ovat vaikuttamassa paljon enemmän esimerkiksi vanhemmat, kaverit, opettajat ja ohjaajat. Työnantajan tasa-arvotyöllä ei paljon pystytä vaikuttamaan oppilaiden uravalintoihin.

Uralla eteneminen ja kehittyminen koettiin hyvin henkilökohtaiseksi asiaksi, joka ei välttämättä ole yhdistettävissä tasa-arvoon. Naiset ja miehet hakeutuvat tasaisesti koulutuksiin vaikkakin eroavaisuuksia koulutuksiin hakeutumisessa oli nähtävissä. Koulutusta pyritään ehdottamaan henkilöille joille sen nähdään olevan eniten hyödyksi. Ongelmana nähtiin olevan kiireinen arkityö, josta irtaantumisen koettiin huonoa omatuntoa. Siksi onkin tärkeää rakentaa järjestelyjä ja sijaisrakenteita niin, että jokaisen alan edustajilla on samanlaiset mahdollisuudet kouluttautumiseen. Samaa mieltä tästä ovat myös Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen ja Ylöstalo (2006, 80) kirjassaan Tasa-arvosta lisäarvoa.

Kiintiöillä voitaisiin parantaa naisten ja miesten tasaista sijoittumista tehtäviin. Sitä, että ihmisten toimintaa ja käyttäytymistä pitäisi säädellä lainsäädännöllä ja ohjeilla, oli haastateltavien mielestä vanhanaikaista. Muutaman haastateltavan mielestä kiintiöiden asettaminen tasa-arvon edistämiseksi voi pahimmassa tapauksessa jopa estää tasa-arvon toteutumista, jos niiden vuoksi ei ylliedustetun sukupuolen edustajaa voida valita.

Asenteiden muutos ei ole yksinkertainen asia, mutta kuitenkin mahdollinen. Tutkimuksessa kävi ilmi, että vaikka ei ole mahdollista vaikuttaa täysin ihmisten asenteisiin heti lapsesta asti tai muuttaa tietyn ammatin imagoa naisille ja miehille sopivaksi, voi kaupunki pyrkiä omalla toiminnallaan kuitenkin mahdollistamaan naisten ja miesten mahdollisuutta työskennellä haluamassaan ammatissa. Keinoina tasaiseen sijoittumiseen ja ammattien ja tehtävien kiinnostuksen herättämiseen molempien sukupuolten edustajissa ovat motivoiminen ja tiedottaminen tehtävistä. Tähän on pyritty vaikuttamaan yhteistyöllä koululaitosten kanssa.

Haastatteluiden ja havaintojen perusteella oli tutkimuksen aikana nähtävissä, että tasa-arvo ja se, mitä tasa-arvo on käytännössä, ei ole aina aivan päivänselvää. Tasa-arvosuunnitelmaan ei välttämättä oltu vielä tutustuttu tai koettiin, että asia ei ollut tärkeysjärjestyksessä etusijalla. Koska tasa-arvokyselyssäkin ongelmia kuitenkin esiintyi, olisi tärkeää, että keskustelua tasa-arvosta pidettäisiin yllä työyhteisöissä.

Jokaisessa haastattelussakin mainittiin, että on hyvin tärkeää huomata ongelmatilanteet nopeasti ja pyrkiä korjaamaan ne keskustelemalla. Vaarallisinta on jättää tilanne kytemään pinnan alle ja huomata ongelma vasta, kun se nousee esille esimerkiksi kyselyissä. Työsuojeluvaltuutetut painottivat juuri tätä, koska monesti tilanne, joka on mahdollisesta alun perin voinut saada alkunsa väärinkäsityksestäkin, olisi voitu varhaisessa vaiheessa hoitaa helposti ja nopeasti.

Tasa-arvo koettiin asiaksi josta ei keskustella työpaikalla. Haastatteluissa pohdittiin, että tällainen keskustelu olisi varmasti käynnissä, jos tasa-arvossa koettaisiin ongelmia. Tasa-arvonkyselyn tulokset ja työsuojeluorganisaation kokemukset osoittavat, että näin ei kuitenkaan ole. Keskustelun ja ymmärryksen lisääminen tasa-arvon merkityksestä ja tavoitteista koko Jyväskylän organisaatiossa vähentäisi piiloon jäävien tapausten määrää ja parantaisi työhyvinvointia. Tähän ristiriitaan voidaan vaikuttaa henkilöstön sitouttamisella tasa-arvotyöhön. Jotta henkilöstö voi sitoutua tasa-arvon eteen tehtävään työhön, tulee jokaisella työyhteisössä olla yhteinen ymmärrys sukupuolesta ja tasa-arvosta. Avoin keskustelu on välttämätöntä prosessin onnistumiseksi sekä se, että henkilöstön mielipiteet tulevat kuuluviin mahdollisimman hyvin, ettei työ jää vain johdon tasolle. Johtamisella vaikutetaan keskustelun kautta hyvän työilmapiirin rakentumiseen, jolloin tasa-arvoa päästään kehittämään joustavasti ja jatkuvasti. Vaikuttamalla suunnitteluun ja toteutukseen työntekijät saavat äänensä kuuluviin. Johtaminen, kuunteleminen ja kannustaminen ovatkin tasa-arvotyön käytännön tasolla kulmakiviä. (Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen & Ylöstalo 2006, 65–66, 84–85.)

8 Pohdinta

Tutkimuksen onnistuminen

Tutkimusta voidaan pitää tutkijan mielestä onnistuneena, koska tutkimuksella pystyttiin vahvistamaan olettamuksia, joita tasa-arvon nykytilanteesta jo oli.

Tärkeää oli myös kartoittaa yleistä ajatusmaailmaa tasa-arvosta ja sitä, kuinka paljon naisten ja miesten välistä tasa-arvoa mietitään yksiköiden arjessa. Näin saatiin lisätietoa tasa-arvon eteen tehtävään työhön.

Laadullisen tutkimuksen tekeminen ja toteuttaminen näin suuressa organisaatiossa oli tutkijalle uusi asia. Syvällisempi perehtyminen asiaan etukäteen olisi mahdollistanut laajemman aineiston saamisen haastatteluista ja havainnoinnista. Haastattelut oli kuitenkin helppo toteuttaa juuri ennen kesälomien alkua touko-heinäkuun vaiheessa. Lomakauden alkaminen rajoitti kuitenkin haastateltavien palvelualueiden valintaa.

Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus riippui paljon haastateltavien valinnasta. Yksiköiden valinnat tehtiin yhteistyössä henkilöstöhallinnon henkilökunnan kanssa ja oman tietämykseni perusteella Jyväskylän kaupungin organisaatiosta. Yksiköt valittiin tunnettujen ääripäiden perusteella naisten ja miesten sijoittumisen perusteella. Yksiköiden haastattelukutsu lähetettiin henkilölle, jonka tiedettiin paneutuneen asiaan hänen oman yksikkönsä kohdalla. Haastateltavaa pyydettiin nimeämään yksikön ryhmähaastatteluun henkilöitä, joilla hänen näkemyksenä mukaan on sanottavaa naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisesta yksikössä. Asiantuntijaryhmä rakentui tasa-arvotyöryhmästä jonka lisäksi paikalle kutsuttiin työsuojeluorganisaation jäseniä kattavamman näkemyksen saamiseksi haastatteluun.

Kanasen (2008, 73–79) mukaan ryhmähaastatteluissa tuloksiin vaikuttaa ryhmien koostumuserot. Ratkaisevaa saadun tiedon luonteessa on ryhmän jäsenten persoonallisuuden piirteet. Ryhmähaastattelu antaa kuitenkin tietoa ilmiöstä, jos jäsenet ovat olleet tutkittavan ilmiön kanssa tekemisissä. Jokainen haastateltava oli työnsä puolesta ollut naisten ja miesten välisen tasa-arvon kanssa tekemisissä ainakin sen verran mitä oli mahdollista. Huomioitava on kuitenkin yksiköiden haastatteluista Keski-Suomen pelastuslaitos ja vanhuspalvelut joissa toisen sukupuolen edustajia ei ole paljon töissä. Tällöin tasa-arvoon eteen tehtävää työtä ei ole paljon.

Tutkimustuloksiin on voinut hieman olla vaikuttamassa reaktiivisuus, eli tutkijan ja tutkimusasetelman vaikutus tutkittavaan. Aiheena naisten ja miesten välinen tasa-arvo tuotti paljon pohdintaa ja syventävissä kysymyksissä, missä ei oltu täysin varmoja vastauksista, voi olla mahdollista että tasa-arvon nykytilanteesta pyrittiin antamaan kaunisteltu kuva. (Mts. 122–123.)

Haastattelujen luotettavuutta paransi kaikkien haastattelujen nauhoittaminen ja litteroiminen heti haastattelujen jälkeen. Mikään haastatteluissa esille tullut asia ei ollut vain muistin varassa, vaan haastattelujen yksityiskohtia pystyttiin tutkimaan jälkikäteenkin. Nauhoitteet ja litteroidut tekstit on tarkistusta varten löydettävissä tutkijalta.

Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset luetutettiin suunnitelman mukaisesti henkilöstöhallinnon asiantuntijoilla. Näin ollen varmistettiin saatujen tulosten ja tutkittavien tulkintojen vastaavuus, mikä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta.

Vaikkakin kaikkia yksiköitä ei voitu ajan ja tutkittavien määrän takia tutkia, oli tutkimuksessa huomattavissa aineiston saturaatiota eli kylläntymistä.

Haastateltavien vastauksissa oli hyvin paljon samaa ja samoja teemoja. Näin ollen voidaan sanoa aineiston määrän olevan riittävä. Kanasen (2010, 70) on tärkeää, että haastateltavia varataan tutkimuksen alussa tarpeeksi.

Saturaation saavuttamiseksi haastatteluja voidaan tarpeen mukaan vähentää tai lisätä tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi. Tämän tutkimuksen kannalta haastateltavien määrä oli riittävä. Jatkotutkimuksissa todennäköisesti on tarpeellista laajentaa tutkimusta muihin yksiköihin ja yksityiskohtaisemman kuvan saamiseksi syventää tutkimusta työn tekijöiden pariin.

Jyväskylän kaupungilla yksiköt ovat kuitenkin hyvin erikoistuneita, ja koska tasa-arvo on hyvin paljon kiinni ihmisten henkilökohtaisesta kokemuksesta, voi poikkeamia tutkimuksesta olla tutkimuksen ulkopuolelle jäävissä yksiköissä.

Tarkkaa johtopäätöstä haastattelujen ja tasa-arvosuunnitelman ja tasa-arvokyselyn välillä ei voida tehdä, koska haastatteluissa oli mukana määrällisesti hyvin pieni osa koko kaupungin toiminnasta.

Jatkotutkimuskohteet

Tutkimuksessa tutkittiin henkilöstöyksikön asiantuntijoita ja palvelualueiden esimiehiä ja asiantuntijoita. Koska tuloksissa on vielä nähtävissä aukkoja esimerkiksi naisten ja miesten välisen tasa-arvon kokemuksessa, olisi hyvä tutkia sitä, miten työntekijät tasa-arvon kokevat ja mistä nämä tasa-arvokyselyn tulokset todellisuudessa johtuvat.

Palkkatasa-arvo ja varsinkin henkilökohtaiset lisät voisivat olla laajuutensa ja yksityiskohtaisuutensa vuoksi erillinen tutkimuksensa. Se, miten esimiehet ehdottavat henkilökohtaista lisää, kuinka paljon ja millä perusteilla, olisi mielenkiitoinen tutkimusaihe, josta olisi kaupungin organisaatiossa hyötyä.

Koska tasa-arvo on helposti rinnastettavissa yhdenvertaisuuteen, voitaisiin jatkossa toteuttaa tutkimus yhdenvertaisuuden toteutumisesta Jyväskylän kaupungin organisaatiossa. Tutkimuksen aikana kävi ilmi, että esimerkiksi monikulttuurisuus on jo nyt haaste, jonka eteen tulee tehdä kovasti töitä. Olisi hyödyllistä tutkia, miten kaupunki työnantajana tukee eri kansalaisuuksien edustajia.

Lähteet

- Aho, E. 2014. Naisten ja miesten eriarvoisuus työelämässä Suomessa. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu, liiketalous, juridiikka. Viitattu 24.7.2015.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/78558/Aho_Emilia%20.pdf?sequence=1.
- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Gummerus.
- Henkilökohtaisen lisän ohje esimiehille. N.d. Henkilöstöpalveluiden 10.9.2014 laatima ohje esimiehille henkilökohtaisten lisien esittämisestä. Viitattu 27.7.2015.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13 p. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, T. & Ylöstalo, H. 2006. Tasa-arvosta lisäarvoa: käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. 2.painos. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Joulukuun teoreettiset palkat. N.d. Kartoitus Jyväskylän kaupungin työntekijöiden tehtäväkohtaisista palkoista ja muista varsinaisen palkan osista. Viitattu 20.5.2015.
- Jyväskylän kaupungin yhteistoimintajärjestelmä ja yhteistyötoimikunnan kokoonpano 2010 alkaen. N.d. Kaupunginhallituksen 1.3.2010 tekemä päätös Jyväskylän kaupungin nettisivuilta. Viitattu 20.7.2015.
<http://www3.jkl.fi/paatokset/kh/2010/01031400.0/frmtxt105.htm>.
- Jyväskylän kaupungin tasa-arvosuunnitelma 2015–2017. 2015. Jyväskylän kaupungin henkilöstöyksikön julkaisu. Jyväskylä: Henkilöstöyksikkö.
- Jyväskylän kaupunki. N.d. Organisaatiokaavio Jyväskylän kaupungin verkkosivuilta. Viitattu 21.5.2015.
http://www.jyvaskyla.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/jyvaskyla/embeds/jyvaskylawwwstructure/74449_jyvaskyla_organisaatio2015.pdf.
- Järjestöstrategia. 2010. Järjestöstrategia Setan sivustolta. Viitattu 30.7.2015.
<http://seta.fi/jarjestostrategia/>.
- Kananen, J. 2008. Kvali – Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 93.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – miten kirjoitan kvalitatiivi sen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176.

Kunnallinen teknisten henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) 2014–2016. 2014. Keuruu: Otava.

Kunnallinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 2014–2016. 2014. Keuruu: Otava.

Laasonen, M. 2015. Tasa-arvon toteutuminen Itä-Suomen hallinto-oikeudessa. Opinnäytetyö. Karelia-ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 24.7.2015.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/88019/Laasonen_Mira.pdf?sequence=1.

Lassila, A. 2015. Miksi naiset ansaitsevat yhä vähemmän kuin miehet? Helsingin sanomien kuukausiliite 3.1.2015. Viitattu 24.7.2015.
<http://www.hs.fi/kuukausiliite/a1419912162357>.

L. 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 17.5.2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.

L. 11.6.1999/731. Perustuslaki. Valtion säädöstietokeskus Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 22.5.2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

Mitä on tasa-arvo? 2011. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan sivusto 21.01.2011. Viitattu 8.6.2015. <http://www.tane.fi/fi/etusivu/tasa-arvo>.

Petäjäniemi, T. & Tarkki, J. 1998. Tasa-arvo: saavutuksia ja haasteita. Juva: Atena kustannus.

Saari, M. 2003. Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisen perussanasto. Tasa-arvon ja naistutkimuksen ammattilaisten kokoama perussanasto valtavirtaistamismetodologianhankkeesta. Viitattu 22.5.2015.
<http://www.eurofem.org/valtavirtaan/sanasto.html>.

Sopimusala. N.d. Tilastokeskuksen verkkosivut. Viitattu 20.5.2015.
<http://stat.fi/meta/kas/sopimusala.html>.

Strategy for equality between women and men 2010–2015. 2010. Euroopan komission strategia naisten ja miesten tasa-arvoisuuteen vuosille 2010–2015. Euroopan komission verkkosivut 21.9.2010. Viitattu 15.8.2015. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>.

Sukupuolisilmälasit. N.d. Artikkele sosiaali- ja terveysministeriön sivustolta. Viitattu 8.6.2015. <http://stm.fi/tasa-arvo/sukupuolisilmalasis>.

Sukupuolten välinen tasa-arvo Suomessa. 2005. Artikkele Edu.fi-sivustolta. Viitattu 30.7.2015. http://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/aihekokonaisuudet/osallistuva_kansalaisuus_ja_yrittajyyys/aktiivinen_kansalaisuus/kuukausiteemat/maaliskuu_tasa-arvo/sukupuolten_valinen_tasa-arvo_suomessa.

Suomi on nyt EU:n toiseksi tasa-arvoisin maa - tavoitteeseen vielä matkaa. N.d. 25.6.2015 julkaistu artikkele Sosiaali- ja terveysministeriön sivustolla. Viitattu 22.7.2015. http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/suomi-on-nyt-eu-n-toiseksi-tasa-arvoisin-maa-tavoitteeseen-viela-matkaa.

Syrjintä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. N.d. Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut. Viitattu 22.5.2015. <http://tasaarvo.navigo.fi/web/fi/syrjinta-sukupuoli-identiteetin-ja-sukupuolen-ilmaisun-perusteella>.

Sukupuolen moninaisuus. N.d. Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut. Viitattu 22.5.2015. <http://tasaarvo.navigo.fi/web/fi/sukupuolen-moninaisuus>.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tasa-arvon edistäjänä. 2011. Artikkele tasa-arvoasiain neuvottelukunnan sivustolta. Viitattu 30.7.2015. <http://www.tane.fi/fi/tane>.

Tasa-arvon edistäminen työelämässä. N.d. Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut. Viitattu 17.5.2015. <http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa>.

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan henkilöstön edustajien kanssa. N.d. Opas KT Kuntatyönantajien verkkosivuilta. Viitattu 17.5.2015. <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/esimiehille/tasa-arvo/tasa-arvosuunnitelma/Sivut/default.aspx>.

Tasa-arvo ja monimuotoinen työelämä. 2014. Artikkele työterveyslaitoksen nettisivulta. Päivitetty 16.10.2014. Viitattu 30.7.2015. http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyoelama/Sivut/default.aspx.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. N.d. Artikkele tieteentekijöiden verkkosivuilta. Viitattu 17.8.2015. http://tieteentekijoidenliitto.fi/tyo/tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuus.

Tasa-arvo työhyvinvoinnin kivijalkana. 2009. Artikkele Elinkeinoelämän keskusliiton sivustolta. Päivitetty 27.7.2009. Viitattu 30.7.2015. http://pda.ek.fi/www/fi/tyoelama/tyohyvinvointi/tasa_arvo_tyohyvinvointi.php.

Tasa-arvovaltuutettu. N.d. Esittely tasa-arvovaltuutetun sivustolta. Viitattu 30.7.2015. <http://www.tasa-arvo.fi/web/fi/etusivu>.

Tehtäväkohtainen palkka perustuu työn vaativuuteen. 2011. Artikkelit KT Kuntatyönantajien sivustolta. Viitattu 23.7.2015.
<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/esimiehille/palkkaus/tehtavakohtainen-palkka/Sivut/default.aspx>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. p. Helsinki: Tammi.

Tuominen, M. 2014. Akanvirrasta valtavirtaan – Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen kolmessa suomalaisessa kaupungissa. Pro gradu - tutkielma. Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, sukupuolen tutkimus. Viitattu 24.7.2015.
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96709/GRADU-1424262258.pdf?sequence=1>.

Valtavirtaistaminen. N.d. Artikkelit sosiaali- ja terveysministeriön sivustolta. Viitattu 8.6.2015. <http://stm.fi/valtavirtaistaminen>.

Yhdenvertaisuus. N.d. 2015. Artikkelit yhdenvertaisuus.fi sivustolta. Viitattu 27.7.2015. <http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/>.

Liitteet

Liite 1 Yksiköiden haastattelujen keskustelurunko

1. TEEMA: Tasa-arvo käytännössä

- Kuvailkaa työyhteisönne rakennetta miesten ja naisten näkökulmasta.
 - naisten ja miesten sijoittuminen tehtäviin. Jos asemoituminen ei ole tasapainossa, mistä tämä johtuu?
 - uralla eteneminen ja kouluttautuminen. Kannustetaanko kouluttautumiseen ja kelle mahdollisuutta tarjotaan?
 - palkkatasa-arvo
 - työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- Vaikuttaako tasa-arvo teillä käytännön toimintaan? Miten?

2. TEEMA: Koettu tasa-arvo

- Keskustellaanko työyhteisössä tasa-arvosta?
- Millaisia ajatuksia tasa-arvo herättää?
- Tunnistetaanko tasa-arvokysymykset helposti?
- Miten koette tasa-arvon vaikuttavan työyhteisöön?

3. TEEMA: Epäkohtiin puuttuminen

- Millaisia kokemuksia teillä on tasa-arvon epäkohdista? (esim. häirintää tai syrjintää työpaikalla)
- Kenellä teillä on velvollisuus puuttua tasa-arvon epäkohtaan ja korjata tilanne?
- Miten epäkohtiin puututaan?
- Mitkä ovat ne seikat joiden koette hankaloittavan tasa-arvon toteutumista?

4. TEEMA: Edistäminen

- Miten tasa-arvon kehittäminen saadaan jatkuvaksi toiminnaksi Jyväskylän kaupungilla?
- Miten Jyväskylän kaupunki voisi työnantajana vaikuttaa tasa-arvon etenemiseen?

Liite 2 Asiantuntijaryhmän haastattelun keskustelurunko

1. TEEMA: Organisaation rakenne tasa-arvon näkökulmasta
 - Kuvailkaa Jyväskylän kaupungin rakennetta miesten ja naisten näkökulmasta.
 - Naisten ja miesten sijoittuminen tehtäviin. Jos asemoituminen ei ole tasapainossa, mistä tämä johtuu?
 - Uralla eteneminen ja kouluttautuminen. Kannustetaanko kouluttautumiseen ja kelle mahdollisuutta tarjotaan?
 - Palkkatasa-arvo
 - Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

2. TEEMA: Mitä tasa-arvoinen toiminta tarkoittaa käytännön tasolla?
 - Sukupuolivaikutusten arviointi päätöksenteossa. Miten tapahtuu käytännössä?
 - Tasa-arvon kehittäminen
 - Miten kehitettäviä asioita löydetään?
 - Kenelle vastuu muutoksen tekemisessä?
 - Tavoitteiden toteutumisen seuranta ja arviointi?
 - Miten tasa-arvotyötä viedään yksiköihin?
 - Miten tasa-arvotyöhön suhtaudutaan?

3. TEEMA: Miten tasa-arvon epäkohtiin puututaan?
 - Millaisia kokemuksia teillä on tasa-arvon epäkohdista? (esim. häirintä ja syrjintä)
 - Kenellä on velvollisuus puuttua tasa-arvon epäkohtaan ja korjata tilanne?
 - Miten epäkohtiin puututaan?
 - Mitkä ovat ne seikat joiden koette hankaloittavan tasa-arvon toteutumista?

4. TEEMA: Miten tasa-arvotyö saadaan osaksi päivittäistä toimintaa Jyväskylän kaupungilla?

- Tasa-arvotyön näkyvyys ja läpileikkaavuus
- Työn seuranta ja arviointi