

Raija Leinonen

**TASA-ARVOLAIN MUKAINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA
PALTAMON KUNTA**

Opinnäytetyö
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Syksy 2014



Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma
Tekijä(t) Raija Leinonen	
Työn nimi Tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma, Paltamon kunta	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot	Toimeksiantaja Paltamon kunta
Aika Syksy 2014	Sivumäärä ja liitteet 49 + 28
<p>Opinnäytetyön aiheena oli tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) velvoittaa kaikkia yli 30 henkilöä työllistäviä työnantajia laatimaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvolain mukaan suunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan sen hetkisestä tasa-arvotilanteesta, palkkakartoitus ja arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden tuloksista.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia toimeksiantajan organisaatiossa hyväksytty tasa-arvolain edellytykset täyttävä tasa-arvosuunnitelma. Opinnäytetyö on toiminnallinen ja luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentui naisten ja miesten välisen työelämän tasa-arvon ympärille lainsäädännön ja kirjallisuuden avulla. Lisäksi perehdyttiin valtioneuvoston selontekoon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiin sekä tasa-arvovaltuutetun ohjeistukseen tasa-arvosuunnittelusta. Myös muihin tasa-arvosuunnitelman laatimista koskeviin ohjeistuksiin ja eri organisaatioiden tasa-arvosuunnitelmiin tutustuttiin, jotta tasa-arvosuunnitelma voitiin valmistella lain edellyttämällä tavalla.</p> <p>Opinnäytetyön toimeksiantajan tasa-arvotyöryhmä asetti työlle organisaation tavoitteet ja seurasi työn etenemistä ohjaten tarvittaessa. Tasa-arvosuunnitelmaa varten kartoitettiin Paltamon kunnan tasa-arvon nykytilanne selvittämällä henkilöstön määrä ja sukupuolijakauma eri ammattiryhmissä sekä tekemällä koko henkilöstölle osoitettu tasa-arvokysely. Kysely toteutettiin maaliskuussa 2014 internet-kyselynä Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen kyselytyökalulla. Kyselyn perusteella analysoitiin henkilöstön kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta viimeisen vuoden aikana. Palkkakartoitus laadittiin vertailemalla henkilöstön tehtäväkohtaisia peruspalkkoja työehtosopimusryhmien sisällä tehtäväryhmittäin 31.12.2013 olleen tilanteen mukaisena.</p> <p>Paltamon kunnan tasa-arvosuunnitelma laadittiin tasa-arvokyselyn, henkilöstön määrän selvittämisen ja palkkakartoituksen perusteella. Suunnitelmassa arvioitiin vuoden 2009 tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumista. Yhteistoimintaelin käsitteli tasa-arvosuunnitelman 1.9.2014. Paltamon kunnanhallitus hyväksyi suunnitelman 9.9.2014. Opinnäytetyön tärkeimpänä johtopäätöksenä voidaan todeta, että tasa-arvotyö tapahtuu organisaation arjessa ja konkreettisen tasa-arvosuunnitelman avulla tasa-arvotyötä voidaan toteuttaa käytännönläheisesti koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	tasa-arvo, samapalkkaisuus, syrjintä, yhdenvertaisuus
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto



School Business	Degree Programme Business Administration
Author(s) Raija Leinonen	
Title Gender equality plan required by the Equality act - Paltamo Municipality	
Optional Professional Studies	Commissioned by Paltamo Municipality
Date Autumn 2014	Total Number of Pages and Appendices 49 + 28
<p>The purpose of this bachelor's thesis was to write a gender equality plan required by the Equality Act. The Act on Equality between Women and Men requires that each employer shall promote gender equality in working life purposefully and systematically. If an employer regularly employs personnel of at least 30 people, the employer must draw up an annual gender equality plan. The equality plan shall be written in collaboration with personnel representatives. The plan must present the current equality situation of the organization and include a salary survey.</p> <p>The aim of this study was to draw up a gender equality plan approved by the organization. The method used in the study was practice-based.</p> <p>The theory section focuses on the legislation and guidelines concerning the gender equality. There were also studied gender equality researches of the Ombudsman for Equality, Government and of the Ministry of Social Affairs and Health. The rules and guidelines for an equality plan were studied in order to prepare a plan for the case organization, Paltamo municipality, according to the conditions of the law.</p> <p>The aim of the empirical section was to update the equality plan of Paltamo municipality. The current situation was surveyed by making an equality questionnaire for the entire personnel. The survey was conducted as an online survey in March 2014. Based on the survey, a report on the number of the employees and the pay for those jobs, the equality between genders was analysed. There was also made a review of the implementation of the measures previously included in the gender equality plan and of the results achieved.</p> <p>The main conclusion of the thesis was that promoting equality should be a part of the daily routine and with the help of the gender equality plan it will be more concrete and attainable.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	equality, equal pay, discrimination
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TASA-ARVO JA SYRJINNÄN KIELTO TYÖELÄMÄSSÄ	3
2.1 Tasa-arvoa koskevat säädökset	3
2.2 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kierto	5
2.3 Syrjintä työelämässä	7
2.4 Tasa-arvolain valvonta	14
3 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET SUKUPUOLTEN VÄLISEN TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI	16
3.1 Aktiiviset toimenpiteet	16
3.2 Tasa-arvosuunnitelma	18
3.3 Tasa-arvosuunnitelman seuranta ja päivittäminen	25
4 PALTAMON KUNNAN TASA-ARVOSUUNNITELMA	28
4.1 Käytännön toteutus	28
4.2 Organisaatio	29
4.3 Kunnan henkilöstö	31
4.4 Tasa-arvotyöryhmä tasa-arvotyön kehittäjänä	33
4.5 Tasa-arvotilanteen kartoittaminen	34
4.6 Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet ja seuranta	41
5 POHDINTA	44
5.1 Tasa-arvosuunnitelmaprosessin arviointi	44
5.2 Oppimisprosessin arviointi	45
5.3 Johtopäätökset	47
LÄHTEET	50
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Suomessa yksi hallinnon keskeisimpiä periaatteita on hyvän hallinnon periaate. Tasa-arvon edistäminen toimivalla tasa-arvosuunnittelulla on olennainen osa julkisen työnantajan hyvän hallinnon toteuttamista. Julkinen sektori työllistää paljon naisia, joten julkisen työnantajan tasa-arvotyöllä on tärkeä merkitys sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisessä. Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (609/1986) edellyttää työnantajaa laatimaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön kanssa ja sitä varten on tehtävä selvitys organisaation tämän hetkisestä tasa-arvotilanteesta sekä suoritettava palkkakartoitus.

Opinnäytetyön aiheena oli laatia, täydentää ja päivittää tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma Paltamon kunnalle. Paltamon kunta on noin 3 600 asukkaan kunta Kainuussa. Kunnan palveluksessa työskentelee noin 140 henkilöä. Kunnan organisaatio muodostuu hallinto- ja elinkeinopalveluista, sivistyspalveluista ja teknisistä palveluista. Opinnäytetyön tavoitteena oli valmistella organisaatiossa hyväksytty, tasa-arvolain edellytykset täyttävä tasa-arvosuunnitelma. Opinnäytetyö on toiminnallinen ja laadultaan kvalitatiivinen eli laadullinen. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Paltamon kunnan tasa-arvotyöryhmä.

Opinnäytetyön teoriaperusta rajattiin käsittelemään sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Opinnäytetyön toisessa luvussa käsitellään työn kannalta keskeisiä naisten ja miesten välisen tasa-arvon säännöksiä työelämässä lainsäädännön ja kirjallisuuden avulla. Kolmannessa luvussa tarkastellaan työnantajan velvollisuuksia sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi ja esitellään aktiivisiin velvollisuuksiin kuuluva tasa-arvosuunnitelma laatimisprosessineen. Luvussa 4 esitellään tarkemmin Paltamon kunnan organisaatiota. Luvussa esitetään laadittu tasa-arvosuunnitelma eri vaiheissaan ja tarkastellaan Paltamon kunnan henkilöstön sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista samoin kuin naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin. Toteutettavaksi esitettyjen toimenpiteiden lisäksi tarkastellaan aikaisemmassa suunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden toteutumista. Viimeisessä 5. luvussa arvioidaan työn toteutumista ja esitetään johtopäätökset.

Paltamon kunnan tasa-arvosuunnitelmaa on tarkasteltu viimeksi 12.6.2009. Suunnitelmaa on tarkasteltava vuosittain, mutta paikallisesti voidaan sopia, että suunnitelma tehdään kerran

kolmessa vuodessa. Koska tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä oli kulunut lähes viisi vuotta, tasa-arvotyöryhmä asetti opinnäytetyön tavoitteeksi tasa-arvosuunnitelman laatimisen tasa-arvolain edellytysten mukaisesti. Tasa-arvotilanteen selvittämiseksi tehtiin koko henkilöstölle osoitettu tasa-arvokysely maaliskuussa 2014. Tasa-arvokyselyn tulosten perusteella tasa-arvotyöryhmä asetti tasa-arvon kehittämiskohteet, joiden toteutumista seurataan vuosittain. Tasa-arvotilanteen selvittämiseksi ei ollut aiemmin kysytty henkilöstön kokemuksia, joten tasa-arvosuunnitelma painottui kyselyyn perustuvaan tasa-arvoselvitykseen. Tasa-arvotilanteen kartoituksen täydensivät selvitys henkilöstön sijoittumisesta eri tehtäviin ja palkkakartoitus. Tasa-arvosuunnitelmassa arvioitiin tasa-arvolain 6. §:n mukaisesti tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneitä toimenpiteitä ja esitettiin tarpeellisia toimenpiteitä tasa-arvon kehittämiseksi.

Tasa-arvotyö on tasa-arvolain mukaisesti toteutuessaan suunnitelmallisesta ja jatkuvaa. Tasa-arvosuunnittelu on merkittävä osa tasa-arvotyön toteuttamista. Tasa-arvolaki antaa suunnittelulle selkeän perustan, mutta tasa-arvotyössä on tärkeintä huomioida työpaikan tarpeet ja lähtökohdat, jolloin tasa-arvoprosessi muotoutuu työpaikalla oman näköisekseen. Tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden täytyy olla konkreettisia, jotta suunnitelmaa voidaan toteuttaa arkityössä. Paltamon kunnan tasa-arvosuunnitelman laatimisessa oli ohjenuorana käytännönläheisyys sekä esitettyjen toimenpiteiden konkreettisuus ja vastuuttaminen. Tällä pyrittiin tekemään tasa-arvosuunnitelmasta työväline, jonka avulla tasa-arvosta tulee osa organisaation päivittäistä toimintaa.

2 TASA-ARVO JA SYRJINNÄN KIELTO TYÖELÄMÄSSÄ

Kansalaisten yhdenvertaisuus on jo pitkään ollut Suomen lainsäädännön keskeisiä periaatteita. Jo vuoden 1919 hallitusmuodossa vakuutettiin kansalaisten olevan lain edessä yhdenvertaisia. Yhdenvertaisuuden periaatetta pidettiin kuitenkin ennen kaikkea lainsäätäjää velvoittavana lähtökohtana eikä niinkään erillisenä lainsäädännön alana. Konkreettisia, velvoittavia syrjintäkieltoja ja tasa-arvosäädöksiä alettiin säätää vasta 1900-luvun jälkipuoliskolla. Syrjintä- ja tasa-arvolainsäädäntö Suomessa on verrattain nuorta, sillä ensimmäinen tasa-arvolaki tuli voimaan vuoden 1987 alussa. Lainsäädännön vaikuttimina ovat olleet kansainväliset sopimukset ja Euroopan unionin direktiivit. Varsinkin Suomen liittyminen Euroopan unioniin toi syrjintälainsäädännön uudella tavalla osaksi Suomen oikeusjärjestystä. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 15.)

2.1 Tasa-arvoa koskevat säädökset

Suomen perustuslaki (731/1999) määrittelee ihmiset yhdenvertaisiksi lain edessä. Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä. Perustuslain säädökset on otettava huomioon lakeja säädettäessä sekä rajoitteina että toimeksiantoina. Perustuslain 6. pykälässä säädetään myös sukupuolten välisestä tasa-arvosta: Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä sen mukaan, kuin lailla tarkemmin säädetään (Suomen perustuslaki 731/1999 § 6.)

Laissa miehen ja naisen tasa-arvosta eli tasa-arvolain (609/1986) 1. §:ssä määritelty tarkoitus on estää sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 § 1). Tasapuolista kohtelua ja syrjintää säätelevät keskeiset lait ovat tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslaki, valtion virkamieslaki ja laki kunnallisesta viranhaltijasta sekä rikoslaki.

Kansainväliset sopimukset ja säädökset ovat vaikuttaneet siihen, että Suomessa on säädetty tasa-arvoisesta kohtelusta ja syrjinnän kielloista. Tasa-arvolain muutokset ovat perustuneet kansainvälisiin säädöksiin ja yhdenvertaisuuslailla on kansainvälinen tausta. Kansainvälinen työjärjestö ILO:n ohjelmassa on ollut naisten ja miesten samapalkkaisuusperiaate jo vuodesta 1919 lähtien. YK:ssa 17.7.1980 hyväksytty naisten kaikkinaisen syrjinnän kieltävä yleissopimus joudutti laaja-alaisemman tasa-arvolain säätämistä Suomessa, sillä sopimusta ei voitu ratifioida ilman tasa-arvolain säätämistä. Muut Pohjoismaat ovat jossain määrin olleet esimerkkinä Suomen tasa-arvolainsäädännölle. (Ahtela ym. 2006, 22.)

EU on vaikuttanut keskeisesti tasa-arvoa ja työsyryntää koskeviin säädöksiin. Euroopan unionin perusoikeuskirjassa määrätään tasa-arvosta. Perusoikeuskirjan sukupuolten tasa-arvoa koskevassa 23. artiklassa edellytetään, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien. Lisäksi perusoikeuskirjassa on perhe- ja työelämän suojaa koskeva 33. artikla, joka asettaa julkiselle vallalle aktiivisia toimintavelvoitteita. (Nieminen 2005, 21.)

EU:ssa on hyväksytty useita tasa-arvodirektiivejä, joita ovat muun muassa samapalkkaisuusdirektiivi (75/117/ETY) ja tasa-arvodirektiivi (76/207/ETY). EY-tuomioistuin on kattavasti tulkinnut ja täsmentänyt direktiivejä ja sen ratkaisut vaikuttavat Suomen lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön. Työsyryntädirektiivi kieltää syrjinnän muun muassa rodun ja etnisen alkuperän perusteella sekä uskonnon tai vakaumuksen, vammaisuuden, iän tai sukupuolisen suuntautuneisuuden perusteella. Nämä direktiivit on saatettu voimaan Suomessa säätämällä yhdenvertaisuuslaki (21/2004). (Ahtela ym. 2006, 23.)

Tasa-arvolaki eli laki naisten ja miesten tasa-arvosta on keskeisin tasa-arvoa koskeva säätelijä. Tasa-arvolaki (609/1986) säätelee laajasti eri yhteiskunnan toimintoja. Tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987 ja sitä on sittemmin muutettu useita kertoja. Viimeisin 1.6.2005 voimaan tullut laki on uudistettu vastaamaan Euroopan unionin lainsäädännön asettamia vaatimuksia. (Neminen 2005, 16 – 20.)

Tasa-arvolaki on tavoitteellinen laki, jonka tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä. Lain tavoitteena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolain säätämisen taustalla on se, että naisten tosiasiallinen asema muun muassa työelämässä on heikompi kuin naisten, vaikka

sukupuolten oikeudet ja velvollisuudet ovat muodollisesti yhtäläisiä (Nieminen 2005, 15). Tasa-arvolaki sisältää säädökset tasa-arvon edistämismuutoksista ja syrjäntäkielloista. Keskeisessä asemassa on tasa-arvon työelämän tasa-arvon toteuttaminen ja työnantajan velvollisuudet.

Tasa-arvolain 4. §:ssä säädetään viranomaisen velvollisuudesta edistää tasa-arvoa. Viranomaisen tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 § 4.)

Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanosta on laissa myös omat säädöksensä. Tasa-arvon edistämismuutote koskee sekä valtion viranomaisia että kunnallisia viranomaisia ja pätee kaikilla toimialoilla. Tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon esimerkiksi asioiden valmistelussa, toimeenpanossa, seurannassa ja arvioinnissa, tulosohjauksessa ja talousarvioissa. (Tasa-arvovaltuutettu 2014 a.)

Tasa-arvolain soveltamisala on yleinen. Laki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän paitsi työelämässä myös kaikilla yhteiskuntaelämän alueilla. Tasa-arvolain säädösten ulkopuolelle on jätetty evankelis-luterilainen kirkko, ortodoksinen kirkko ja muut uskonnolliset yhdykunnat sekä perheen jäsenten tai muihin yksityiselämän piiriin kuuluvat suhteet. (Nieminen 2005, 16 – 17, Ahtela ym. 2006, 187.)

2.2 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kiello

Yhdenvertaisuus on keskeinen perusoikeus, josta on säädetty Suomen perustuslaissa. Yhdenvertaisuus kytkeytyy kiinteästi oikeudenmukaisuuteen ja ihmisarvon kunnioittamiseen. Yhdenvertaisuutta on pidetty perinteisesti julkisen elämän piiriin kuuluvana ilmiönä, jolla ei ole aina ollut vastaavaa merkitystä yksityisten välisissä vastaavissa suhteissa. Työelämässä työnantajan ja työntekijän erilainen asema on vaikuttanut yhdenvertaisuuden arviointiin. Koska työnantaja ja työntekijä eivät ole sopimussuhteessaan yhdenvertaisia, on heikompa osapuolta, työntekijää, haluttu suojella. (Kuoppamäki 2008, 15 – 17.)

Yhdenvertaisuus sisältää kaksi ulottuvuutta: se vaatii ihmisten samanarvoisen kohtelun ja toiseksi siihen liittyy syrjinnän kieltä. Yhdenvertaisuus käsitteenä voidaan rinnastaa tasapuolisuuteen. Esimerkiksi työsopimuslaissa on säädetty yleisestä tasapuolisuusveloitteesta. (Ahtela ym. 2006, 18 -19.)

Syrjintä ja syrjinnän kieltä käsitteinä määritellään yhdenvertaisuuslaissa. Syrjintä on ihmisten välisiin eroihin perustuvaa ei-hyväksyttävää kohtelua. Syrjintä loukkaa ihmisarvoa ja ihmisen omaa identiteettiä. Kielto syrjiä tarkoittaa, ettei ihmisiä saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Syrjinnän kieltä toteuttaa yhdenvertaisuuden vaatimusta käänteisesti, eli yhdenvertaisuuden periaatteen toteutumiseksi ihmisiä ei saa perusteettomasti erotella. (Heiskanen 2012, 6.)

Syrjintä ilmaistaan eri laeissa hieman eri sanamuodoin. Perustuslaissa puhutaan eri asemaan asettamisesta ilman hyväksyttävää perustetta, samoin työsopimuslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa. Valtion virkamieslaissa kielletään eri asemaan asettaminen perusteetta. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä ilmaisulla: ketään ei saa syrjiä. (Kuoppamäki 2008, 71.) Tasa-arvolaissa kielletään syrjintä sukupuolen perusteella (Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 609/1986 § 1).

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) tuli voimaan Suomessa 1.2.2004. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Yhdenvertaisuuslailla saatettiin Suomessa voimaan yhtä aikaa Euroopan unionin rotusyrjintädirektiivi (2000/43/EY) ja samanarvoista kohtelua koskeva direktiivi (2000/78/EY). Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä sekä etnisillä perusteilla että iän, kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon tai vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden ja sukupuolisen suuntautumisen sekä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Ahtela ym. 2006, 28.)

2.3 Syrjintä työelämässä

Tasa-arvolain 7. §:ssä ja yhdenvertaisuuslain 6. §:ssä yleisissä syrjinnän kielloissa kielletään niin välillinen kuin välitön syrjintä laissa mainituilla perusteilla (Ahtela ym. 2006, 34). Yhdenvertaisuuslaissa kielletään lisäksi häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004 § 6.)

Välitön syrjintä määritellään tasa-arvolain 7. §:ssä naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvista syistä. Esimerkkejä välillisestä syrjinnästä ovat hakijan syrjiminen työhönotossa siksi, että hakija on nainen/ mies tai että eri sukupuolta olevat mutta samoja tai samanarvoisia työtehtäviä tekevät saavat erilaista peruspalkkaa tai erilaisin palkanlisäisiä sen perusteella, että henkilö on nainen/ mies. (Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen & Ylöstalo 2006, 45.)

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla tai eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Välillistä syrjintää ovat esimerkiksi samaa ja samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten keskipalkkojen ero tai naisvaltaisen osa-aikatyöntekijöiden ryhmän kohtelu kokopäivätyöntekijöitä epäedullisemmin palkan, sairauspäivärahan tai eläkkeen saannissa (Nieminen, 2005, 58.) Välillistä syrjintää on myös esimerkiksi organisaation lomautusten tasapuolisen kohdistumisen sijasta kohdistuminen naisvaltaiseen työntekijäryhmään.

Tasa-arvolain (609/1986) 8. §:ssä säädetään syrjinnästä työelämässä. Niemisen (2005) mukaan yksittäiseen työntekijään kohdistuvan syrjinnän kannalta tasa-arvolain pykälissä 7, 8, 8a ja 8d säädetyt syrjinnän kiellot ovat tasa-arvolain keskeisin osa (Nieminen 2005, 53). Työelämää koskeva syrjinnän kiello on yleistä syrjintäkieltoa yksityiskohtaisempi. Heiskanen toteaa tutkielmassaan ”Yhdenvertaisuus työelämässä” (2012), että työnantajan menettelyä on tasa-arvolain 8. §:n mukaan pidettävä laissa tarkoitettuna syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka työtehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansiotuneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta kuin sukupuolesta tai jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä. (Heiskanen 2012, 33 – 34.)

Syrjintää on myös työnantajan menettely työhön otossa silloin, kun henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Tasa-arvolain mukaista syrjintää on myös palkka- ja palvelussuhteen ehtojen soveltaminen siten, että työntekijä joutuu sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. (Ahtela ym. 2006, 122 – 123.)

Työnantajan työnjohtaminen, työtehtävien jakaminen tai muutoin työolojen järjestäminen siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella, on syrjintää. Tasa-arvolain 8. §:n tarkoittamaa syrjintää on myös, jos työnantaja irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen, taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella. (Kuoppamäki 2008, 192 – 195.)

Erikseen on säädetty, että syrjinnän kieltoa ei rikota, mikäli kyseessä ovat tasa-arvolain 7. §:ssä esitetyt hyväksyttävät syyt. Hyväksyttävänä syy on keino pyrkiä hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. (Nieminen 2005, 53.)

Työhönotto on yksi sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain tärkeimmistä soveltamiskohteista. Syrjivä työhönottoilmoitus on osa koko työhönottoprosessiin liittyvää syrjintää. Asian vakavuudesta kertoo se, että sakkorangaistus syrjivästä työpaikkailmoittelusta on siirretty tasa-arvolaista rikoslakiin (39/1889). (Heiskanen 2012, 34.) Ahtela ym. täsmentävät työhönoton tarkoittavan palvelus- ja virkasuhteen synnyttämiä toimia. Työhönotto kattaa työntekijän palkkaamisen sekä määräajaksi että toistaiseksi. Työhönottoa ovat myös määräajaksi palkkaaminen ja sijaiseksi ottaminen. (Ahtela ym. 2006, 77.)

Tasa-arvolain 14. §:ssä kielletään syrjivä ilmoittelu työhönotossa. Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä tai tämä perustu lain 9. §:n 4. kohdassa tarkoitettuun erityistoimeen tasa-arvon edistämiseksi, jolla pyritään lain tarkoituksen toteuttamiseen. Työhönoton lähtökohtana on, että työhön ottaminen tai valitseminen on tapahtunut vasta, kun työnantaja on tehnyt lopullisen, muodollisen päätöksen jonkun henkilön ottamisesta työhön taikka valitsemisesta tehtävään tai koulutukseen. Päätös tehdään esimerkiksi tekemällä työsopimus tai julkisen työnantajan tiettyjen muotomääräysten toteuduttua. (Ahtela ym. 2006, 75 – 76.)

Syrjintä tarkoittaa syrjäyttämistä työhönotossa tai valitsemisessa eli vain valintatilanteessa mukana ollut voi menestyksekkäästi väittää tulleen syrjäytetyksi. Valintatilannetta edeltävät toimenpiteet ja tahdonilmaukset vaihtelevat. Tehtävään valittaessa voi riittää, että henkilö on suullisesti ilmoittanut kiinnostuksensa. Julkisen viran hakeminen edellyttää kirjallista hakemusta ja yksityisetkin työnantajat odottavat kirjallista hakemusta. Jos työnantaja on tieteen tahtoen tai syrjintäkieltoa kiertäkseen saanut hakijan peruuttamaan hakemuksensa tai ilmoittamaan, ettei hän ole kiinnostunut koulutuksesta, voidaan tätä pitää tasa-arvolain 8. §:n mukaisena syrjintänä, vaikka syrjitty ei muodollisesti olisikaan mukana lopullisessa valintatilanteessa. (Ahtela ym. 2006, 76.)

Tasa-arvolain 8. §:n mukaan työhön valittaessa ei saa syrjäyttää pätevämpää hakijaa, jos hakijoina on sekä miehiä että naisia. Syrjäyttäminen on sallittua vain, jos menettely johtuu muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta tai menettelyyn on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. Syrjäyttämisen ei tarvitse perustua työnantajan nimenomaiseen syrjäyttämistarkoitukseen, vaan kysymyksessä on syrjintä jo sillä perusteella, että tehtävään tai virkaan on valittu tosiasiallisesti vähemmän pätevää. Syrjintäkieltoon liittyy monta ongelmallista kohtaa. Pätevyysvertailu on monesti vaikeaa. Viroissa on pätevyysvaatimukset, joita yksityisen alojen töissä ei useinkaan ole. Työnantajalla itsellään on yleensä paras tieto siitä, mitä osaamista ja ominaisuuksia työhön otettavalta vaaditaan. Valintakriteereitä ei ole aina perusteellisesti mietitty. Ulkopuolisen arvioijan kuten tuomioistuimen suorittamassa arvioinnissa korostuvat koulutukseen ja kokemukseen liittyvät seikat. (Kuoppamäki 2008, 188.)

Työnantaja ei voi työhönotossa asettaa mielivaltaisia pätevyysvaatimuksia. Olennaisia ovat vain rajattujen työtehtävien ja toimien kannalta merkitykselliset vaatimukset. Arvioinnilla pyritään toteamaan hakijan sellaiset tiedot, kokemukset ja valmiudet, joilla on merkitystä kyseisen toimen kannalta. Arvioinnissa käytetään alalla hyväksytyjä periaatteita, joiden on oltava ulkopuolisellekin selitettäviä ja järkipäisiä. Tietoa saadaan hakijoiden todistuksista ja muista asiakirjoista. Työtehtävien laatu ja alalla vallitsevat tavat määrittelevät, mitä vertailussa otetaan huomioon. Työnantaja voi itse vaikuttaa oleellisiin tekijöihin, koska hän määrittelee työtehtävät. Vertailu on aina yksilöllistä. Valintatilanteessa olevia henkilöitä arvioidaan yksilöinä ja arvio koskee heidän henkilökohtaisia ansioitaan. (Ahtela ym. 2006, 79 – 80.)

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta ovat lausunnoissaan korostaneet hallituksen esityksen (HE 57/1985) mukaisesti sitä, että ansiovertailussa on otettava ensisijaisesti

huomioon työnhakijoiden koulutus, aikaisempi työkokemus sekä sellaiset työnhakijoiden ominaisuudet, tiedot ja taidot, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja jotka voidaan siten katsoa lisäansioksi. Korkein hallinto-oikeus ja muut tuomioistuimet ovat sisällyttäneet ansiovertailuun vain koulutuksen, työkokemuksen sekä sellaiset taidot ja tiedot, jotka ovat yksiselitteisesti ja objektiivisesti osoittavissa. (Nieminen 2005, 73 -79.)

Hyväksyttävät syyt voivat oikeuttaa varsinaisen pätevyyden vertailun ohittamiseen ja muodollisesti pätevemmän syrjäyttämiseen. Ahtela ym. (2006) mukaan työnantaja voi perustella poikkeamista ansiovertailun tuloksesta useilla hyväksyttävillä syillä, joita on neljänlaisia. Poikkeamista voidaan perustella lakiin perustuvilla rajoituksilla. Toiseksi hakijan henkilökohtainen sopivuus voi oikeuttaa palkkaamaan vähemmän ansioituneen hakijan. Kolmas hyväksyttävä syy voivat olla tietyt sosiaaliset seikat, esimerkiksi työnantajan pyrkimys ottaa palvelukseensa vaikeasti työelämään sijoitettava työntekijä. Neljäs hyväksyttävä syy saattaa olla se, että hakija ei hyväksy haettavan tehtävän ehtoja. (Ahtela ym. 2006, 87.)

Lakiin perustuvana rajoituksena pidetään työsopimuslain (55/2001) 6. luvun 6. §:n säännöstä, jonka mukaan tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä irtisanotulle entiselle työntekijälle tulee tarjota samankaltaista työtä yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisesta. Vaikka samaa työtä hakisi ansioituneempi eri sukupuolta oleva henkilö, työnantajan on noudatettava työsopimuslain määräystä. Toinen lakiin perustuva rajoitus tulee virkamieslain (750/1994) 32. §:stä, jonka mukaan virkamiehen irtisanoneen viraston on tarjottava samankaltaista työtä irtisanotulle, jos hänet on irtisanottu muusta kuin hänestä itsestään johtuvasta syystä 24 kuukauden ajan irtisanomisajan päättymisestä. Myös viranhaltijalaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä irtisanotulle toistaiseksi otetulle viranhaltijalle, jos työnantaja tarvitsee samankaltaiseen, yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen viranhaltijaa. (Työsopimuslaki 55/2001 6. luku § 6; Valtion virkamieslaki 750/1994 § 32; Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003 § 46.)

Hyväksyttäviä syitä ovat myös hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet ja sopivuus työhön. Näillä perusteilla myös vähemmän ansioitunut voidaan ottaa työhön tai valita virkaan. Työnantajan on voitava perustella, miksi se on nähnyt selvän eron työhön valitun vähemmän ansioituneen ja syrjäytetyn ansioituneemman välillä. Korkein oikeus on todennut, että työnantajalta vaaditaan syrjäntäolettamuksen kumoamiseksi selvä näyttö valitun soveltavuudesta tehtävään ja että se on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy. Soveltavuus on

arvioitava huolellisesti eivätkä soveltuvuuden arviointiperusteet ja arviointiin liittyvä menettely ole olleet sukupuolen perusteella syrjiviä. (Ahtela ym. 2006, 88 – 89.)

Työsuhteen aikana tapahtuva syrjintä on kielletty tasa-arvolain 8. pykälässä. Työnantaja ei saa työehdoista päättäessään asettaa työntekijää eri asemaan tasa-arvolain 8. §:ssä tarkoitetuilla perusteilla, ellei eri asemaan asettamiselle ole laissa tarkoitettua hyväksyttävää perustetta. Työnantajan menettelyä on tasa-arvolain mukaan pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. (Kuoppamäki 2008, 192.)

Säädöksessä esitetyt palkka- ja palvelussuhteen ehdot sekä ilmaus sama tai samanarvoinen työ ovat osoittautuneet tulkinnanvaraisiksi. Tulkintoja on esitetty EY-tuomioistuimissa ja kotimaisissa tuomioistuimissa. Kuoppamäki (2008) huomauttaa, että tasa-arvolaisissa ei palkan käsitettä määritellä, mutta lain 8. §:n kohta 3 koskee paitsi palkkaa myös palvelussuhteen ehtoja eli kaikkia työn tekemiseen liittyviä ehtoja ja myös luontoisedut, kuten lounas-, asunto- ja autoedun (Kuoppamäki 2008, 192).

Sama tai samanarvoinen työ arvioidaan työn sisältöä vertaamalla. Lähtökohtana ovat työntekijöiden työtehtävät. Työntekijän taidot ja ominaisuudet eivät saa vaikuttaa tähän arvioon, vaikka ne saattavat vaikuttaa siihen, millaista palkkaa työntekijälle maksetaan. Töiden vertaaminen tulee perustua työntekijöiden todellisiin työtehtäviin, ei töiden nimikkeisiin tai työ sopimuksessa kirjattuihin tehtäväkuvuihin elleivät ne vastaa todellisia tehtäviä. Töiden luonnetta ei muuta myöskään se, että toinen työntekijä tekee osa-aikatyötä ja toinen kokopäivätyötä. (Ahtela ym. 2006, 114- 115.)

Nieminen (2005) toteaa, että työn vaativuustekijöitä voivat olla esimerkiksi työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot ja harkinta), työn vaikutukset ja vastuu, kuormittavuus, työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot) sekä työolosuhteet (Nieminen 2005, 115). Samapalkkaisuusvaatimus koskee paitsi samaa työtä tekeviä myös samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä. Samanarvoista työtä voidaan tehdä silloinkin, kun työt ovat aivan erilaisia, mutta niitä voidaan pitää yhtä vaativina. Samapalkkaisuusperiaatteen merkityksen

kannalta tämä on Suomessa periaatteessa tärkeää, koska meidän työmarkkinamme ovat eriytyneet voimakkaasti naisten ja miesten aloihin ja töihin (Ahtela ym. 2006, 116).

Ahtela ym.(2006) mukaan palkkauksen vertailemisessa auttaa, mikäli työ- tai virkaehtosopimuksessa on määritelty töiden vaativuuden arviointikriteerit, samoin palkkauksen perustuminen työn luokitus- ja arviointijärjestelmään. Palkkauksen perustuminen töiden vaativuuden arviointijärjestelmään ei takaa perusteena olevan järjestelmän syrjimättömyyttä. Samapalkkaisuussäädökset edellyttävät, ettei vaativammasta työstä saa maksaa alemmaa palkkaa kuin vähemmän vaativasta työstä. (Ahtela ym. 2006, 117 – 119.)

Työsuhteen päättämisessä ja lomauttamisessa tapahtuva syrjintä kielletään tasa-arvolain 8. pykälässä. Lain 8. §:n 1. momentin 5. kohdan mukaan syrjintää on palvelussuhteen irtisanominen, purkamisen tai lakkauttaminen muutoin taikka yhden tai useamman työntekijän siirtäminen tai lomauttaminen tämän sukupuolen perusteella. Mainitut toimet ovat kiellettyjä aina silloin, kun työntekijät valikoituvat niiden kohteeksi joko välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella. Työsopimuslaissa säädetään työsuhdeturvasta, samoin virkamieslainsäädännössä ovat vastaavat säädökset. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde voidaan päättää irtisanomalla tai purkamalla, jos menettelylle on työsopimuslaissa asialliset ja painavat perusteet. Raskaana olevilla ja perhevapaita käyttävillä työntekijöillä on työsopimus- ja muiden palvelussuhdelakien perusteella tehostettu työsuhdeturva.

Tasa-arvolain 8. §:n 1. momentin 5. kohdassa mainitut toimenpiteet voivat olla kiellettyjä välillisenä syrjintänä paitsi silloin, kun toimenpide perustuu vanhemmuuteen tai perhehuoltovelvollisuuteen, myös silloin, kun työntekijät valikoituvat toimien kohteeksi muiden kuin välillisten syiden perusteella. Syy voi olla esimerkiksi työntekijän valitseminen irtisanottavaksi iän perusteella. Välillinen syrjintä toteutuu herkästi myös esimerkiksi silloin, kun työnantajan toimenpide kohdistuu suoraan nais- tai miesvaltaiseen työntekijäryhmään (Heiskanen 2012, 38).

Työnantajalla on velvollisuus antaa menettelystään kirjallinen selvitys työntekijälle, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi. Säännöksellä pyritään siihen, että työntekijä voisi arvioida työnantajan menettelyn perusteet. Tasa-arvolain 8. §:ssä kielletään työnantajan vastatoimet. Vastatoimilla tarkoitetaan työntekijän irtisanoista tai asettamista muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaissa säädettyihin oikeuksiin tai

velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrittäjä koskevan asian selvittämiseen. (Ahtela ym. 2006, 155 – 162.)

Työsyrittäjän seuraamuksesta ja valvonnasta säädetään rikoslain 14 a §:n mukaisesti rangaistus syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47. luvun 3. §:ssä. Rikoslain säännöksen mukaan työnantaja tai tämän edustaja syyllistyy työsyrittäjänsä silloin, kun hän työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan muun muassa sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautuneisuuden tai terveydentilan perusteella. (Nieminen 2005, 208.)

Syrjinnän rangaistavuus edellyttää tahallisuutta. Tahallista ja rikosoikeudellisesti rangaistavaa työsyrittäjä on vain silloin, kun tekijä on tietoinen syrjintäperusteesta. Jotta syrjintä olisi rangaistavaa, siltä ei edellytetä esimerkiksi sukupuolesta johtuvaa syrjintätarkoitusta. Työnantajan tai tämän edustajan motiivina voi olla esimerkiksi taloudellinen etu tai työn sujumuuden turvaaminen. Jos työnantajaa syytetään rikosprosessissa työsyrittäjästä, syyttäjän on näytettävä rikosoikeuden yleisten todistustaakkasäännösten nojalla toteen, että työnantajan on syyllistynyt syrjintänsä. Rangaistavan syrjinnän yhteydessä työnantaja on velvollinen korvaamaan työnhakijalle tai –tekijälle aiheutuneen vahingon rikosperusteisena vahinkona. (Nieminen 2005, 208 – 212.)

Vahingonkorvaus voi olla ansionmenetykskorvaus tai korvaus henkisestä kärsimyksestä. Tasa-arvolain 11. §:n mukaan työsyrittäjänsä syyllistynyt voidaan tuomita maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvitysvastuun syntyminen ei Heiskanen mukaan edellytä tahallista tai edes huolimattontaa tekoa (Heiskanen 2012, 43). Hyvitystä on maksettava vähintään 3 000 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksen enimmäismäärä on 15 000 euroa. Hyvitys on vaadittava tasa-arvolain 12. §:n säädöksen mukaisesti nostamalla kanne työnantajan kotipaikkakunnan tuomioistuimessa. (Tasa-arvolaki 609/1986 § 11.)

Hyvitystä voidaan alentaa 3 000 euron vähimmäismäärästä tai kokonaan poistaa mikäli se on kohtuullista kun otetaan huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja muut olosuhteet. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan ylittää, mikäli se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on kohtuullista (Kuoppamäki 2008, 210). Rikoslain mukaan työsyrittäjästä voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi (Nieminen 2005, 212).

2.4 Tasa-arvolain valvonta

Tasa-arvoasiat kuuluvat Suomessa sosiaali- ja terveysministeriölle. Ministeriöön on sijoitettu neljä tasa-arvoa edistävää viranomaista. Tasa-arvoyksikkö vastaa hallituksen tasa-arvopolitiikan valmistelusta ja koordinoinnista.

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta, jotka valvovat niin yksityistä kuin julkistakin hallinto- ja liiketoimintaa. Tasa-arvovaltuutetulla ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus saada tiedot työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tiedot on annettava maksutta ja ne on annettava riippumatta siitä, sisältävätkö ne julkisuuslain mukaisesti salassa pidettävää aineistoa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.) Lisäksi parlamentaarinen tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE) toimii naisten ja miesten välisen yhteiskunnallisen tasa-arvon edistämiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain noudattamista ja erityisesti syrjäntäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista, edistää aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla lain tarkoituksen toteutumista, antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta sekä seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla. Tasa-arvovaltuutettu valvoo myös sukupuolivähemmistöjen sukupuolisuojan toteutumista (Tasa-arvovaltuutettu 2014 b). Tasa-arvovaltuutettuun voi olla yhteydessä, jos epäilee, että tasa-arvolakia on rikottu tai on itse kokenut syrjintää. Valtuutettu voi myös tehdä tarkastuksen työpaikalla, jos on syytä epäillä, että lakia on rikottu tai tasa-arvovelvoitteita ei ole noudatettu (Huhta ym. 2006, 47).

Tasa-arvolautakunta on myös lainvalvontaviranomainen. Lautakunta käsittelee ja ratkaisee tasa-arvolain mukaan sille kuuluvat tehtävät sekä antaa tuomioistuimelle lausuntoja tasa-arvolain soveltamisesta. Tasa-arvovaltuutettu ja työmarkkinoiden keskusjärjestöt voivat eräissä tapauksissa saattaa asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi (Huhta ym. 2006, 47). Tasa-arvolautakunta määrää myös tarvittaessa uhkasakon lain vastaisen menettelyn johdosta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014).

Työsuojeluviranomaisella on oma tehtäväkenttensä tasa-arvon valvonnassa. Sukupuoleen perustuvan työsyrynnän valvonnasta huolehtivina viranomaisina toimivat Suomessa siis tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Muilla perusteilla tapahtuvan työsyrynnän valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille.

Työsuojeluviranomaiset valvovat kuitenkin niitä työsopimuslain yksittäisiä säännöksiä, jotka liittyvät sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Näitä ovat muun muassa perhevapaisiin liittyvät oikeudet ja raskaana olevan naisen erityinen irtisanomissuoja. Valvonta tapahtuu usein asiakaslähtöisesti siten, että työsyryntää kokenut lähtee itse selvittämään asiaa työsuojeluviranomaisen kautta tukenaan ammattiliitto. Käytännössä työsuojeluviranomaiset ovat tehneet varsin vähän rikosilmoituksia työhön ottoon liittyvistä syrjintätilanteista. Tapaukset ovat koskeneet enimmäkseen työsyryntää äitiyden tai vanhemmuuden perusteella. (Heiskanen 2012, 48 – 49.)

3 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET SUKUPUOLTEN VÄLISEN TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on yhteiskunnallinen tavoite. Perustuslaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä. Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan työelämässä tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on myös, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaisesti. Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2005, 6.)

3.1 Aktiiviset toimenpiteet

Tasa-arvolaki (609/1986) edellyttää jokaisen työnantajan edistämään tasa-arvoa työelämässä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Tasa-arvon edistämisvelvollisuus kuuluu kaikille työnantajille organisaation koosta riippumatta niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Vähintään 30 työntekijää työllistävän työnantajan on toteutettava tasa-arvon edistämistoimenpiteet tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. (Skurnik-Järvinen 2010, 43.) Tasa-arvosuunnittelua koskeva velvoite(6a §) lisättiin tasa-arvolakiin alun perin jo vuonna 1995. Velvoitetta muutettiin ja tiukennettiin vuonna 2005 lain muutoksella, jolla pyrittiin lisäämään tasa-arvosuunnitelmien arvosuunnitelmien määrää ja annettiin suunnitelmien tekemistä ja sisältöä koskevia vähimmäismääräyksiä. (VNS 7/2010, 70.)

Tasa-arvolain 6. §:ssä säädetään työnantajan velvoitteista tasa-arvon edistämiseksi, joita työnantajan tulee noudattaa ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Työnantajan tulee

- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittamista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille

- helpottaa naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteen sovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. (Tasa-arvolaki 609/1986.)

Sukupuolijakauman tasoittaminen edellyttää työnantajalta aktiivisuutta sekä työhönotossa että yrityksen sisäisessä paikkojen täytössä ja urakehityksessä. Naisten ja miesten sijoittumiseen eri tehtäviin vaikuttavat myös työyhteisön johtaminen ja käytännöt työpaikoilla. Kyse ei ole ainoastaan naisten ja miesten omista valinnoista ja koulutustaustoista. Erityinen merkitys edistämismääräyksellä on sellaisilla työpaikoilla, joiden työt ovat pitkälle eriytyneet sukupuolten mukaan. Työhönoton valintaperusteiden tulee soveltua yhtä hyvin miehille ja naisille sekä perheellisille että perheettömille. (Nieminen 2005, 35 – 36.)

Työnantajan on organisoitava työt siten, että naisilla ja miehillä on tasapuoliset tehtävät ja yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiselle. Työehdot, erityisesti palkkaus ja työolot tulee kehittää sekä naisille että miehille yhtäläisiksi. Työoloilla tarkoitetaan fyysinen työympäristöä ja työn haittatekijöitä. Myös sukupuolisen häirinnän ja syrjinnän ennakolta ehkäisy liittyvät työolojen kehittämiseen. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen työjärjestelyin kuuluu myös työnantajan aktiivisiin edistämismääräyksiin. Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon työntekijöiden perhetilanteeseen liittyvät tarpeet esimerkiksi perhevapailta, joustavilla työaika- ja vuosilomajärjestelyillä tai etätyömahdollisuuksilla. (Nieminen 2005, 36 – 37.)

Skurnik-Järvisen (2010) mukaan työnantajan aktiivista velvollisuutta tasa-arvon edistämiseen eivät poista esimerkiksi työpaikan työntekijöiden vastustava asenne tai muut vastaavat seikat (Skurnik-Järvinen 2010, 43). Nieminen (2005) toteaa, että työnantajan edistämismääräyksen sisältöön ja aikatauluun vaikuttavat muun muassa työvoiman tarjonta, hakijoiden ammattitaito, yrityksen koko, sijainti ja taloudelliset mahdollisuudet. Velvoitteen täyttäminen ei myöskään edellytä, että työpaikalla luotaisiin sitä varten erillinen organisaatio tai että siitä aiheutuisi työnantajalle lisäkustannuksia. Olennaista on, ettei työnantaja voi torjua edistämismääräyksiä asenteellisella vastustamisella, esimerkiksi viittaamalla asiakkaiden odotuksiin työntekijän sukupuolesta tai omien työntekijöiden vastustuksella. (Nieminen 2005, 34.)

Tasa-arvolain 6. §:ssä ei ole määritelty, mitä lain määreet suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti tarkoittavat. Ahtela ym. (2006) tulkitsevat määreet yleismerkityksessään eli tasa-arvon edistämiseksi on asetettava tavoitteita, joita on pyrittävä toteuttamaan järjestelmällisesti ja pitkäjännitteisesti. Lain edistämismääräykset on tulkittu yleiseksi ja kattamaan siten myös ne tarpeelliset kehittämiskohteet, joita ei ole mainittu tasa-arvolain 6. pykälässä. Laissa ei ole määrätty 6. §:n noudattamatta jättämisen seuraamuksista. (Ahtela ym. 2006, 237 – 238.)

Julkiselle työnantajalle tasa-arvolain 6. §:n noudattaminen on virkavelvollisuus. Tasa-arvovaltuutetun mukaan viranomaisen velvollisuus on edistää tasa-arvoa kaikilla toimialoilla, esimerkiksi yhdyskuntasuunnittelussa, opetustoimessa sekä sosiaali- ja terveystoimessa. Tasa-arvon edistämisyrittäminen tulee ottaa huomioon esimerkiksi asioiden valmistelussa, toimeenpanossa, seurannassa ja arvioinnissa sekä tulosohjauksessa ja talousarvioissa. Tätä kutsutaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi. (Tasa-arvovaltuutettu 2014 a.)

3.2 Tasa-arvosuunnitelma

Työnantajan aktiivisiin tasa-arvon edistämismääräyksiin kuuluu myös tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sen ajan tasalla pitäminen. Tasa-arvosuunnitelman on täytettävä tasa-arvolain 6a §:ssä säädetyt vähimmäisvaatimukset. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa. Suunnitelman tulee sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja poikkeuksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. (Tasa-arvolaki 609/1986 § 6.)

Tasa-arvosuunnitelmasta on säädetty myös tasa-arvolain 9. §:n 4. kohdassa, jonka mukaan syrjintänä ei ole pidettävä väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Tasa-arvolaki ei edellytä erillisen suunnitelman laatimista, vaan tasa-arvon edistämisen ja ylläpitämistoimenpiteet voidaan liittää osaksi

henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvon edistämistoimenpiteenä voidaan laatia itsenäinen työpaikan tasa-arvosuunnitelma. (Nieminen 2005, 38 - 39.)

Tasa-arvosuunnittelu ei ole kertaluontoinen tapahtuma vaan itse suunnitelma on väline tasa-arvon edistämiseen. Vuosittain yhteistoiminnassa tapahtuva tasa-arvosuunnittelu on jatkuva prosessi. Tasa-arvo toteutuu ensisijaisesti toimenpiteiden ja niiden tulosten kautta eikä pelkän suunnitelman laatimisella. (Nieminen 2005, 39.) Hyvä suunnitelma on selkeä, organisaationsa näköinen ja sen tavoitteet ovat realistisia. Eri työpaikoilla tasa-arvon taso voi vaihdella ja tarve tasa-arvoa korjaaville toimenpiteille samoin. Lain edellyttämä tavoitetaso voi vaatia erilaisia toimenpiteitä, minkä vuoksi nykytilanteen selvittäminen on tärkeää. (Skurnik-Järvinen 2010, 45.)

Tasa-arvovaltuutetun (2014) mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee olla suunnitelman konkreettisesta muodosta riippumatta selkeä ja rajattu kokonaisuus, joka on vaikeuksitta löydettävissä ja esitettävissä ja joka sisältää laissa tasa-arvosuunnitelmalle määritellyt sisällölliset osiot. (Tasa-arvovaltuutettu 2014 c.) Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään luomaan yrityksiin tasa-arvonäkökulma ja ajattelumalli, joka vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen ja kaikkeen työpaikan toimintaan (Nieminen 2005, 38).

Tasa-arvosuunnitelman laatimisesta yhdessä henkilöstön kanssa ei Skurnik-Järvisen (2010) mukaan ole erityisiä määräyksiä tasa-arvolaisissa. Käytännössä tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia perustamalla tasa-arvotyöryhmä, johon kuuluu sekä työntekijöiden että työnantajan edustajia. Laki ei edellytä siis tasa-arvotyöryhmän perustamista, vaan ainoastaan yhteistyötä henkilöstön kanssa. Myös olemassa olevia yhteistyöryhmiä voidaan hyödyntää tasa-arvosuunnittelussa. (Skurnik-Järvinen 2010, 44.)

Autio, Huhta, Leinonen & Uosukainen (2014) ohjeistavat perustamaan tasa-arvotyöryhmän, jotta ryhmä huolehtii tasa-arvotyön etenemisestä ja seurannasta ja johto huolehtii, että ryhmän jäsenillä on riittävästi työaika käytettävissä palavereihin ja suunnitelman laatimiseen. Tasa-arvosuunnitelman avulla voidaan päästä käsiksi työpaikan vaikeisiin asioihin, kuten henkiseen hyvinvointiin, työssä jaksamiseen tai kiusaamiseen. (Autio ym. 2014.) Myös tasa-arvovaltuutettu perustelee tasa-arvotyöryhmän perustamista tasa-arvosuunnitelmatyön organisoinnilla ja seurannalla (Tasa-arvovaltuutettu 2014 c).

Valtioneuvoston selonteossa (2010) todetaan, että lainuudistuksen jälkeen tasa-arvosuunnitelmien määrä on lisääntynyt ja lain muutos on tältä osin onnistunut. Sen sijaan yhteistoiminta henkilöstön kanssa ei ole aina toteutunut lain edellyttämällä tavalla. Lakiin tulisi lisätä täsmennys siitä, kuka voi toimia henkilöstön edustajana laatimisprosessissa ja että laissa tarkoitetaan henkilöstön mukana oloa kaikissa suunnitelmaprosessin vaiheissa. Lakiin tulisi kirjata myös työnantajan velvollisuus tiedottaa tasa-arvosuunnitelmasta työntekijöille. (VNS 7/2010, 71.)

Tasa-arvovaltuutettu (2014) katsoo lausunnossaan hallituksen esityksestä yhdenvertaisuuslaiksi (HE 19/2014), että tasa-arvosuunnitelma tulisi myös vastaisuudessa laatia vuosittain. Tämä edesauttaa tasa-arvoasioiden käsittelyn säännöllisyyttä ja jatkuvuutta ja niiden integrointia työpaikan muuhun toimintaan. Laissa ehdotetaan säädettäväksi henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa. Oleellista on se, kuinka laajat tiedonsaantioikeudet henkilöstön edustajilla on. Ainakin lain perusteluihin olisi syytä kirjata, että henkilöstön edustajien tulee saada palkkatiedot kaikista työnantajan palveluksessa olevista henkilöstöryhmistä. (Tasa-arvovaltuutettu 2014 d.)

Selvitys tasa-arvoilanteesta aloitetaan kartoittamalla naisten ja miesten lukumäärä ja heidän sijoittumisensa organisaatiossa. Muita kartoitettavia osa-alueita ovat esimerkiksi naisten ja miesten koulutustaso, naisten ja miesten osuus eri tehtävänimikkeissä, palkkarakenne, naisten ja miesten osuus matalapalkkaisissa ja toisaalta korkeapalkkaisissa tehtävissä, työtapaturmat ja sukupuolisen häirinnän esiintyminen. (Nieminen 2005, 41.)

Kartoituksessa selvitetään myös työaikaan liittyvät tiedot, jolloin selvitetään kuinka paljon osa-aikaisia naisia ja miehiä organisaatiossa työskentelee ja kuinka paljon ja minkä mittaisia perhevapaita naiset ja miehet ovat käyttäneet viimeisen vuoden aikana. Lisäksi selvitetään urakehitykseen liittyvinä tietoina kuinka naiset ja miehet ovat osallistuneet erilaisiin koulutuksiin. (Autio ym. 2014.)

Tasa-arvoilanteen kartoitus voi pohjautua tilastotietoihin, suoriin kyselyihin työntekijöiltä tai muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin. Työntekijöille tehtävillä kyselyillä ja työilmapiiritutkimuksilla voidaan Ahtela ym. (2006) mukaan kartoittaa muun muassa sukupuolten tasa-arvoa koskevia asenteita, sukupuoliseen häirinnän esiintymistä sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia työyhteisöissä (Ahtela ym. 2006, 242). Selvityksen tarkoituksena on antaa taustatietoa organisaation kehittämistarpeista.

Toimenpiteet tasa-arvon parantamiseksi suunnitellaan tehtyjen selvitysten pohjalta yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä. Vastuu selvityksen tekemisestä ja toimenpiteistä on työnantajalla (Skurnik-Järvinen 2010, 46).

Palkkakartoituksessa vertaillaan naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuusluokkiin. Palkkakartoitus on keskeinen osa tasa-arvoselvitystä ja sen tarkoituksena on varmistaa, että perusteettomia palkkaeroja ei ole. Tavoitteena on selvittää, maksetaanko samanarvoisesta työstä sama palkka ja näin estää palkkasyrjintä. Toimenpiteet samapalkkaisuuden edistämiseksi suunnitellaan palkkakartoituksen pohjalta. Palkkakartoituksen tekemiseksi ei tasa-arvolaissa ole määritelty tarkkaa toteuttamistapaa. Palkkakartoituksen laatimistapa ei saa olla syrjivä ja sen pohjana käytettävä tehtävien luokittelu täytyy olla samanlainen miehillä ja naisilla. (Skurnik-Järvinen 2010, 47.)

Organisaation koko henkilöstön eli kaikkien työnantajan palveluksessa olevien henkilöstöryhmien, myös osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden, tulee kuulua palkkakartoituksen piiriin (Skurnik-Järvinen 2010, 47). Niemisen (2005) mukaan palkkoja tulee vertailla myös eri työehtosopimuksen soveltamispiireissä olevien työntekijöiden kesken (Nieminen 2005, 43). Palkkakartoituksen tekemisessä käytetään olemassa olevia palkkausjärjestelmän mukaisia luokitteluja ja tehtävien ryhmittelyjä. Palkkaeroja analysoitaessa saattaa olla tarpeen eritellä yksittäisiä palkanosia. Palkkoja vertailtaessa

- palkanosat erotetaan erikseen, jotta nähdään mikä on ylitoiden ja vuorotöiden osuus
- eri palkkausjärjestelmien piirissä olevat työt vertaillaan
- kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden sekä kuukausipalkkaisten ja tuntipalkkaisten palkat tulee saada vertailukelpoiseksi
- palkkatietojen suojaamiseksi tietoja tarkastellaan vähintään kuuden henkilön palkkoja ryhmässä. (Autio ym. 2014.)

Palkkatietojen luokittelu voidaan tehdä työnantajan käyttämää työnvaativuusarviointijärjestelmän mukaista luokittelua tai muuta käytössä olevaa yrityskohtaista luokittelua hyödyntäen. Tasa-arvolain esitöissä on todettu, että palkkakartoitus ei edellytä eri työtehtävien vaativuuden arviointia, joka on käytännössä edellytys eri töiden samanarvoisuuden selvittämiseksi. Palkkakartoituksen yhteydessä voidaan toteuttaa työn vaativuuden arviointi yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Lähtökohtana on verrata työn tai tehtävien keskeisiä vaativuustekijöitä ja kun työt vastaavat keskeisiltä vaativuustekijöiltään toisiaan, niitä tulee

vaativuuden osalta pitää samanarvoisina. Tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa tulee käydä läpi myös työpaikalla käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja mahdollisuuksien mukaan selvittää, kohtelevatko ne naisia ja miehiä yhdenvertaisesti. Jos palkkakartoitus paljastaa suoran palkkasyrjinnän, on työnantajalla velvollisuus korjata välittömästi syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön palkka sellaiseksi, että syrjintä poistuu. Palkkasyrjinnän toteaminen edellyttää myös palkkaerojen syiden selvittämistä. Ero voi johtua myös hyväksyttävästä syystä, joita voivat olla esimerkiksi työsuorituksissa olevat erot, paremmat myyntitulokset tai osaaminen. (Nieminen 2005, 43 – 45.)

Luottamusmiehet saavat palkkakartoituksen avulla ajankohtaiset palkkatiedot eri tehtäväluokituksissa ja tehtäväryhmissä olevista naisista ja miehistä yli työsopimusrajojen. Luottamusmiehillä on oikeus saada tietoonsa vain keskipalkat. Palkkakartoituksena perusteella paranevat luottamusmiesten mahdollisuudet valvoa ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista. (Nieminen 2005, 45.) Valtioneuvoston selonteon (2010) mukaan palkkakartoitusta koskevaa tasa-arvolainsäädäntöä tulisi uudistaa. Tasa-arvolakiin tulee saada nykyistä täsmällisemmät säännökset töiden samanarvoisuuden arvioinnista. Jotta palkkakartoitus olisi toimiva väline palkkaerojen selvittämisessä, tulee kartoitus tehdä koko työpaikka kattaen yli työsopimusrajojen ja kaikki palkanosat eritellen. Luottamusmiehellä tulisi olla selkeä oikeus palkkatietojen saantiin kaikkien työntekijöiden osalta. Valtioneuvoston selonteossa nähdään merkittävänä ongelmana palkkaerojen syistä tehtävän analyysin puuttumisen. Jos palkkaerojen syitä ei analysoida, tasa-arvosuunnitelmaan ei tule kirjatuksi konkreettisia toimenpiteitä. (VNS 7/2010, 71 – 72.)

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa (2014) hallituksen esityksestä yhdenvertaisuuslaiksi (HE 19/2014) todetaan, että palkkakartoitusta laadittaessa saattaa olla tarpeen käsitellä myös yksittäisiä työntekijöitä koskevia palkkatietoja, vaikka niitä ei voidakaan sisällyttää lopulliseen tasa-arvosuunnitelmaan. Tätä voi edellyttää palkkauksessa havaittujen erojen selvittäminen ja palkkakartoituksen tekeminen sellaisissa henkilöstöryhmissä, joissa on hyvin vähän naisia ja/tai miehiä. Julkisella sektorilla, jossa palkkatiedot ovat julkisia, voidaan tasa-arvosuunnitteluprosessin aikana käsitellä myös työntekijäkohtaisia palkkatietoja. Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa, että lakiesityksen perusteluihin kirjattaisiin, että näin voidaan myös menetellä. Tasa-arvolainsäädäntöä tulee tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan kehittää niin, että myös yksityissektorilla lisätään henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuksia. (Tasa-arvovaltuutettu 2014 d.)

Valtioneuvoston selonteossa (2010) esitetään tasa-arvolakiin lisättäväksi palkkakartoituksen analysointivelvoite. Lisäksi voitaisiin harkita yrityksille säädettyä velvoitetta julkistaa palkkakartoituksen analyysit esimerkiksi vuosikertomuksessa tai henkilöstötilinpäätöksessä, mikä toisi läpinäkyvyyttä. Julkinen sektori voisi valtioneuvoston mukaan toimia päänavaajana. (VNS 7/2010, 72.) Ehdotetun tasa-arvolain 6 b §:n säännöksen mukaan palkkaerojen syitä ja perusteita tulisi selvittää, jos palkkakartoitus tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä. Laissa todetaan myös, että palkkakartoituksessa esiin tulleiden naisten ja miesten välisten palkkaerojen syyt tulee selvittää tarkastelemalla keskeisimpiä palkanosia. Tasa-arvovaltuutetun (2014) mukaan säädös ja sen perustelut lisäävät tulkintaongelmia. Syrjimätön palkkaus edellyttää, että jokainen palkanosa on syrjimätön. Siksi palkkatietojen kuvaaminen palkanosittain on hyvä käytäntö, jonka tulisi käydä ilmi itse laista. Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa lausunnossaan, ettei tasa-arvolakiin sisällytetä tulkinnanvaraista ilmaisua keskeisimmistä palkanosista, jota ei selvennetä lakiesityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa. (Tasa-arvovaltuutettu 2014 d.)

Toimenpiteet tasa-arvon parantamiseksi vahvistetaan tasa-arvotilanteen kartoituksen pohjalta. Tasa-arvolaki edellyttää, että tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää tasa-arvon edistämistä koskevat konkreettiset toimenpiteet. Toimenpiteiden laajuuteen vaikuttavat työnantajan käytettävissä olevat voimavarat, työyhteisön koko, taloudelliset resurssit, työvoiman tarjonta ja hakijoiden ammattitaito. Tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden tulee olla riittävän realistisia, konkreettisia ja seurattavissa olevia. Suunnitelmasta on käytävä ilmi, mitä pitää tehdä, kuinka toteutetaan, milloin ja kuka toteuttaa. Toteutumista voidaan seurata esimerkiksi prosenttiosuudella, jolla naistyöntekijöiden määrää jossakin tehtävässä tai miesten perhevapaiden käyttöä pyritään lisäämään. (Nieminen 2005, 46.)

Hallituksen esityksessä korostetaan, että tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä sopiminen on koko tasa-arvosuunnittelun keskeisin osa. Toimenpiteiden tulee olla vahvistettu yrityksen todellisten tarpeiden pohjalta, niiden tulee perustua tehtyyn selvitykseen ja vastata niihin haasteisiin, jotka tehdyssä tasa-arvoselvityksessä ovat tulleet ilmi. (Skurnik-Järvinen 2010, 49.)

Nieminen (2005) toteaa, että vaikka tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vuosittain, se voi sisältää sekä lyhyen että pitkän tähtäimen tavoitteita. Lyhyen tähtäimen tavoite voi olla esimerkiksi työolojen parantaminen. Skurnik-Järvisen (2010) mukaan suunnitellut toimenpiteet

voivat sijoittua pidemmälle tulevaisuuteen, kuten esimerkiksi pyrkimys sukupuolijakauman tasoittamiseen. Nieminen näkee pitkän tähtäimen suunnitelmana esimerkiksi naisten määrän lisäämisen johtotehtävissä tai perusteettomien palkkaerojen poistamisen. Toimenpiteiden runsaus ei ole välttämätöntä. Suunnitelmassa kannattaa vahvistaa muutamia konkreettisia tavoitteita, eikä suurta määrää yleisluonteisia linjauksia, joiden toteuttaminen ei ole realistista. (Nieminen 2005, 46; Skurnik-Järvinen 2010, 49.)

Osa-alueet, joihin tasa-arvosuunnittelun toimenpiteitä voidaan kohdistaa, ovat esimerkiksi työhönotto, koulutus ja uralla eteneminen, sukupuolijakauman tasaaminen, positiivinen erityiskohtelu, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä poikkeuksellisen tasa-arvon saavuttaminen (Skurnik-Järvinen 2010, 49 – 51). Myös sukupuolisen häirinnän estäminen voi olla yksi osa-alue (Nieminen 2005, 47.)

Tasa-arvosuunnitelman teemoja voidaan Huhdan ym. (2006) mukaan tarkastella seuraavien taustatekijöiden kautta: sukupuoli, ikä, henkilöstöryhmä, osasto tai tulosyksikkö. Tietoja voidaan analysoida ja jäsenellä taulukossa esitetyssä muodossa:

Taulukko 1. Tasa-arvoselvityksen teemat (Huhta ym. 2006, 71)

		Tiedonhankinnan tapa
Henkilöstöä kuvaavat tiedot	Sukupuolijakauma, yleensä sekä iän, osaston, henkilöstöryhmän ja työsuhdetyypin mukaan	rekisteritiedot kokemukset
Työaika	työaikamuoto ylityöt tyytyväisyys työaikoihin ja ylitöiden jakautumiseen	rekisteritiedot kokemukset
Urakehitys	koulutukseen osallistuminen, koulutusta haittaavat tekijät, syrjintä mahdollisuudet kehittyä työssä ja työuralla rekrytointi	rekisteritiedot kokemukset
Työyhteisö ja työilmapiiri	johtaminen vaikutusmahdollisuudet tiedotus yleinen työilmapiiri	kokemukset

Jaksaminen	kiireen kokeminen rasittavuuden muutokset	kokemukset
Palkkaus	palkka ammatin ja tehtäväseman mukaan sijoittuminen eri palkkaryhmiin erilaisten lisien (ylityöt, tulospalkkiot) osuudet palkkatyytyväisyys	rekisteritiedot kokemukset
Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	häirintäkokemusten yleisyys, häirinnän jatkuvuus	kokemukset rekisteritiedot
Työn ja perheen yhteensovittaminen	perhevapaiden käyttö suhtautumien poissaoloihin	rekisteritiedot kokemukset
Tasa-arvo ja oma arvomaailma	arvio tasa-arvon toteutumisesta eri ulottuvuuksilla	kokemukset

Sen lisäksi, että tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden tulee olla konkreettisia ja realistisia, tulee ne myös vastuuttaa esimiestasolla (Skurnik-Järvinen 2010, 51). Suunnitelma jää merkityksettömäksi, ellei henkilöstöjohdolla ja esimiehillä ole vastuuta toteuttaa toimenpiteitä (Nieminen 2005, 48). Esimiehille tulisi olla selvää, mitä tasa-arvosuunnitelman kirjaukset heiltä edellyttävät.

3.3 Tasa-arvosuunnitelman seuranta ja päivittäminen

Tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seurannasta ja arvioinnista vastaa työpaikan tasa-arvotyöryhmä tai vastaava. Tasa-arvosuunnitelman seuranta edellyttää mittareita, joilla voidaan arvioida tasa-arvotilanteen kehitystä. Mittarit kannattaa suunnitella jo tasa-arvotyön alkuvaiheessa. Tilannetta voi seurata esimerkiksi toteutetun tasa-arvokyselyn tulosten perusteella. Seurannan mittareita ovat Huhdan ym. (2006) mukaan sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin, ammatillinen esiintyminen henkilöstöryhmittäin, rekrytoinnit sukupuolijakauman mukaan henkilöstöryhmittäin, palkkatilastot sukupuolen mukaan sekä tasa-arvokyselyn ja/tai ilmapöytäkirjoituksen tulokset. (Huhta ym. 2006, 87 – 89.)

Tasa-arvoselvitysten ja palkkakartoituksen perusteella tehty tasa-arvosuunnitelma on päivitettävä vuosittain, ellei paikallisesti ole sovittu tasa-arvolain 6 a §:n mukaisesti kolmen vuoden tarkasteluvälistä. Suunnitelman tulee sisältää selvityksen, palkkakartoituksen ja

toimenpiteiden lisäksi arvio edellisen vuoden suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja toteuttamisen tuloksista. Arviota käytetään sekä seuraavan vuoden suunnitelman pohjana että suunnitelman toteutumisen seurannassa. Vuosittaisen seurannan tarkoituksena on, että tasa-arvosuunnittelu on jatkuva prosessi ja osa tehokasta tasa-arvon edistämistyötä. Seurannan järjestämisen muodosta ei tasa-arvolaissa tai sen esitöissä ole. Skurnik-Järvinen (2010) huomauttaa, että vaikka paikallisesti olisi sovittu kolmen vuoden tarkasteluvälistä, tasa-arvon edistämistoimenpiteiden ja toimenpiteiden toteutumisen tarkastelu on tehtävä vuosittain. (Skurnik-Järvinen 2010, 51.)

Niemen (2005) mukaan vuosittainen suunnittelu ei velvoita työnantajaa siihen, että hänen pitää aloittaa tasa-arvosuunnittelu alusta joka vuosi. Esimerkiksi seuraavia seikkoja voidaan seurata:

- mitä tavoitteita tasa-arvon toteuttamiseksi on asetettu ja millä tavoin ne ovat toteutuneet
- ovatko tavoitteet konkreettisia ja mitattavissa olevia
- mikä on ollut syynä siihen, että tavoitteisiin ei ole päästy
- ovatko vastuuhenkilöt toimineet riittävällä tavalla
- ovatko keinot vääriä tai riittämättömiä
- mitkä olivat kustannukset, onko mahdollista päästä samoihin päämääriin halvemmalla
- osoittaako seurannan yhteydessä tehty tasa-arvotilanteen kartoitus tai onko muuten ilmennyt uusia, aiemmin havaitsemattomia ongelmia.

Kun kyseessä ei ole ensimmäistä kertaa laadittu tasa-arvosuunnitelma, on sen sisällettävä tulokset seurannasta ja niiden vaatimista toimenpiteistä. Ellei suunnitelmassa esitetä seuranta tuloksista ja toimenpiteistä, työnantaja rikkoo suunnittelovelvoitetta. Mikäli tulokset kertovat, ettei työpaikalla ole tasa-arvoon liittyviä ongelmia, on tasa-arvon toteutumista seurattava siinäkin tapauksessa. (Niemi 2005, 48 – 49.)

Tasa-arvosuunnitelman sitovuudesta määrätään tasa-arvolain 6 a §:ssä sanoin ”työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet tasa-arvosuunnitelman mukaisesti” (Tasa-arvolaki 609/1986 § 6 a). Jos työnantaja ei noudata laatimaansa tai hyväksymäänsä tasa-arvosuunnitelmaa, ei suunnitelman noudattamatta jättämisestä ole säädetty laissa tehosteesta. Niemisen (2005) mukaan suunnitelman noudattamisessa on huomioitava, ettei tasa-arvosuunnitelmassa voida esittää kohdennettuja toimenpiteitä tai yksilöidä yksittäistä työntekijää, jolle seuraisi tasa-arvosuunnitelman perusteella oikeuksia. Sitovuuden määräytymisessä on tarkasteltava, onko suunnitelmavaiheessa tehty yksilöllisiä, tiettyjä työntekijöitä koskevia ratkaisuja tai heitä koskeva sopimus vai onko kyseessä vasta suunnitelmatasolla oleva malli, joka ei koske yksittäisiä työntekijöitä vaan sukupuolia ryhmänä. (Nieminen 2005, 49 – 50.)

Tasa-arvoviranomaiset valvovat tasa-arvolaissa säädettyjen vähimmäisvaatimusten täyttymistä. Työntekijä voidaan velvoittaa joiltakin osin täydentämään laadittua suunnitelmaa vastaamaan vähimmäisvaatimuksia. Jos työnantaja on kokonaan laiminlyönyt velvollisuutensa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, voi tasa-arvovaltuutettu asettaa määräajan, jonka kuluessa lain vähimmäisvaatimukset täyttävä, tasa-arvolaissa edellytetyt asiat sisältävä suunnitelma on laadittava. Mikäli työnantaja ei tasa-arvovaltuutetun kehotuksesta huolimatta ole laatinut suunnitelmaa määräajassa, voi tasa-arvovaltuutettu saattaa asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvolautakunta voi tarvittaessa sakon uhalla velvoittaa työnantajan laatimaan suunnitelman. (Nieminen 2005, 50 -51.)

4 PALTAMON KUNNAN TASA-ARVOSUUNNITELMA

4.1 Käytännön toteutus

Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Paltamon kunnan tasa-arvotyöryhmä. Tasa-arvotyöryhmä on kunnan yhteistoimintaelimen 13.12.2005 asettama työryhmä tasa-arvotilanteen seurantaan ja tasa-arvosuunnitelman laatimista varten. Tasa-arvotyöryhmän toiminta ja kokoonpano on esitetty luvussa 4.4. Opinnäytetyön toimeksiantajan vastuu oli tasa-arvotyöryhmällä. Työn valmistelu ja aineiston kerääminen tapahtui työryhmässä sovittujen periaatteiden mukaisesti. Taulukossa on esitetty opinnäytetyön eteneminen ja sen eri vaiheet.

Taulukko 2. Opinnäytetyön etenemisen vaiheet

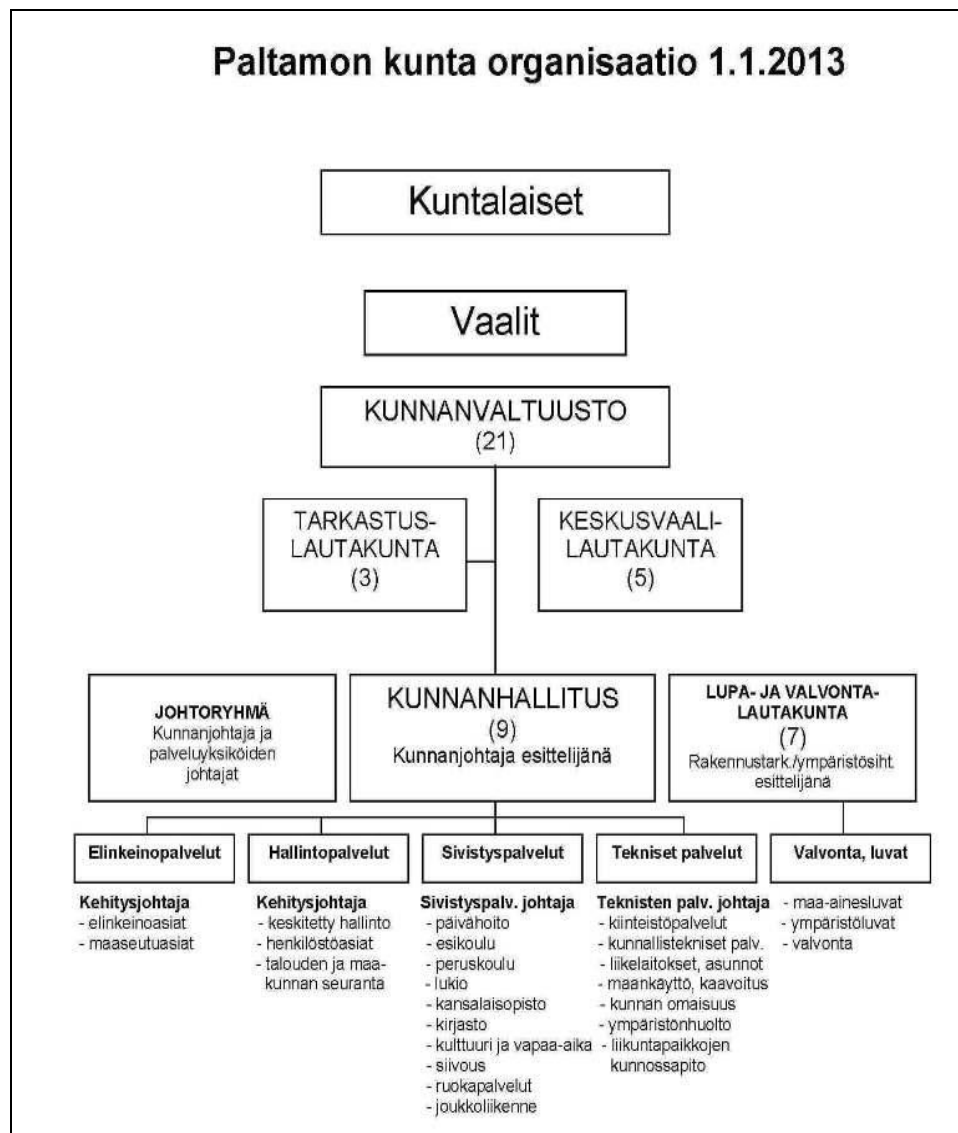
Ajankohta	Vaihe	Käsittely	Opinnäytetyön tekijän osuus
Tammikuu	Tasa-arvosuunnitelma 2009 tarkastelu, päätös uuden suunnitelman laatimisesta, toimeksiantosopimuksen valmistelu	Tasa-arvotyöryhmä 22.1.2014	Toimeksiantosopimuksen luonnostelu, teorian tiedon kerääminen, työn etenemissuunnitelman esittely ryhmälle .
Helmikuu	Aikataulun täsmentäminen, tasa-arvokysely	Tasa-arvotyöryhmä 28.2.	Tasa-arvokyselyn valmistelu ja teoria. Tiedon kerääminen opinnäytetyösuunnitelmaa varten.
Maaliskuu	Tasa-arvokysely henkilöstölle 12. – 31.3.2014		Paperilomakkeilla saapuneiden vastausten vieni sähköiseen kyselyyn, tulosten kerääminen ja yhteenveto
Huhtikuu	Tulosten analysointi, ohjeistus ja periaatteet jatkotyöskentelyyn	Tasa-arvotyöryhmä 6.4.	Tulosten yhteenvedon esittely työryhmälle. Teorian kirjoittaminen opinnäytetyöhön ja tasa-arvosuunnitelmaan.
Toukokuu	Tasa-arvosuunnitelman kehittämiskohteiden valinta, palkkakartoituksen valmistelu	Tasa-arvotyöryhmä 26.5.	Kehittämiskohteiden valinta: - tasa-arvotyöryhmälle esiteltiin 12 kohdetta, joista valittiin kuusi, lisäksi palkkakartoitusmallin suunnittelu

Kesäkuu	Tasa-arvosuunnitelman kehittämiskohteet ja tavoitteet luonnosteluna, palkkakartoitus, taulukot, suunnitelman 1. versio valmis	Tasa-arvotyöryhmä 30.6.	Suunnitelman tavoitteiden pohdinta, palkkakartoitus ja palkkaerojen vertailu. Tasa-arvosuunnitelman 1. version valmistaminen.
Heinä-elokuu	Suunnitelman viimeistely toimeksiantajan hyväksymiskäsittelyä varten	Tasa-arvotyöryhmä 12.8.	Tasa-arvosuunnitelman kirjoittaminen valmiiksi. Suunnitelmaan sisältyvien taulukoiden viimeistely henkilöstöhallinnon tietojen perusteella. Tasa-arvosuunnitelman esittely tasa-arvotyöryhmälle. Ryhmässä sovittujen täydennysten ja korjausten tekeminen.
Syyskuu	Tasa-arvosuunnitelman käsittely ja hyväksyminen organisaatiossa. Tiedottaminen henkilöstölle.	Yhteistoimintaelin 1.9. Kunnanhallitus 9.9.	Tasa-arvosuunnitelman esittely yhteistoimintaelimelle ja kunnanhallitukselle. Suunnitelman tuominen tiedoksi henkilöstölle 16.9.

4.2 Organisaatio

Paltamon kunnassa on noin 3 600 asukasta. Kunta työllisti 139 henkilöä vuoden 2013 lopussa. Ylin päätösvalta kuuluu kuntalain mukaisesti kunnanvaltuustolle, jossa on 21 valtuutettua. Toimeenpanovaltaa käyttää 9-jäseninen kunnanhallitus. Paltamon kunnan organisaatio ja hallinto on esitetty kuviossa 1. Paltamon kunnassa on karsittu organisaatiota voimakkaasti jo 1990 - luvun vapaakunta-kokeilusta lähtien. Kunnan organisaatio on nykyisellään varsin ohut, sillä lautakunnat on käytännössä lakkautettu lukuun ottamatta kuntalain edellyttämiä tarkastuslautakuntaa ja keskusvaalilautakuntaa. Lupa- ja valvontalautakunta toimii maankäyttö- ja rakennuslain mukaisena rakennusvalvontaviranomaisena ja ympäristönsuojelulain mukaisena ympäristönsuojeluviranomaisena, jotka eivät voi toimia kunnanhallituksen alaisina. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut tuottaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä, joka tuottaa myös tietohallinnon ja taloushallinnon tukipalvelut.

Paltamon kunnan toiminnot on jaettu neljään palveluyksikköön: hallintopalvelut, elinkeinopalvelut, sivistyspalvelut ja tekniset palvelut. Palveluyksiköiden tehtävänä on tuottaa oman toimialueensa palvelut ja noudattaa hallintosäännössä määriteltyä toiminta-ajatustaan. Elinkeinopalvelut luo edellytyksiä kunnassa tapahtuvalle elinkeinotoiminnalle ja hoitaa lailla säädetty maaseutuelinkeinopalvelutehtävät ostopalveluna Puolangan kunnan hallinnoimalta Vaara-Kainuun maaseutuhallinnon yksiköltä. Hallintopalvelut tuottaa keskushallinnolta vaadittavat yleis- ja taloushallinnolliset palvelut ja vastaa kunnanviraston keskitettyjen hallintopalvelujen tuottamisesta. Sivistyspalveluiden toiminta-ajatuksena on tukea kuntalaisten kasvua oivaltavaksi, osaavaksi ja osallistuvaksi yksiköksi. Teknisten palveluiden toiminta-ajatuksena on huolehtia ja vastata kunnan yhdyskuntatekniikasta, kiinteistöistä, maankäytöstä ja kaavoituksesta, rakennusvalvonnasta ja ympäristönsuojelusta. (Paltamon kunta 2005, 12 – 13.)

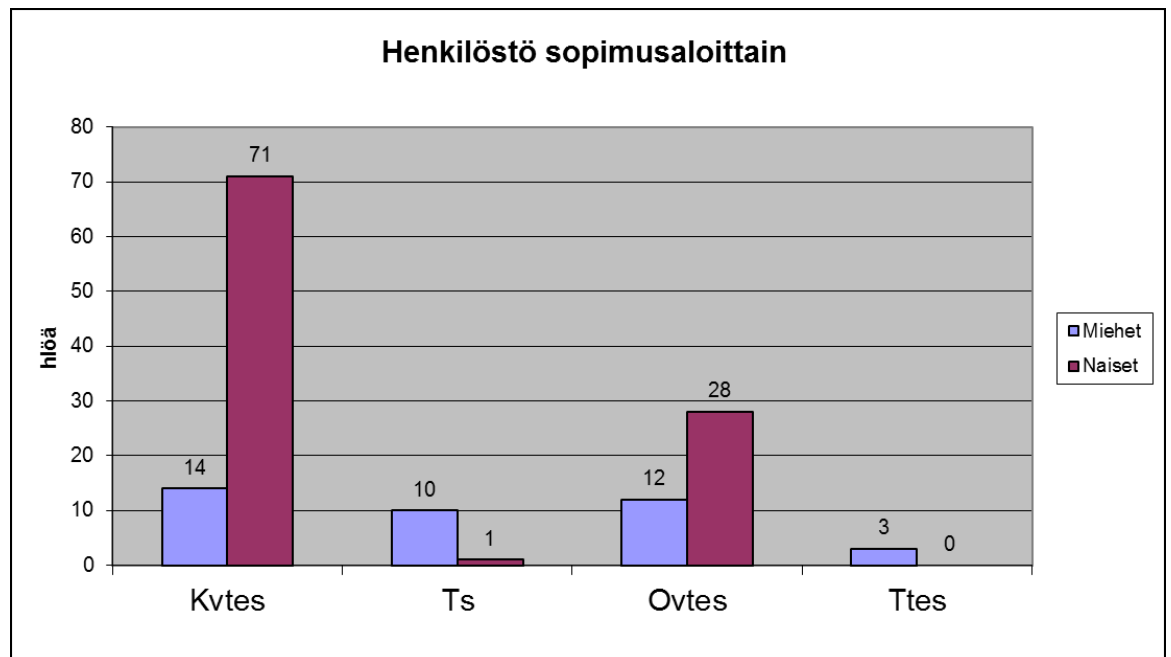


Kuvio 1. Paltamon kunnan organisaatio 1.1.2013 alkaen.

Paltamon kunnan tilinpäätös oli vuonna 2013 runsaat 161 000 euroa ylijäämäinen. Kunnan toimintatuotot olivat noin 3,25 miljoonaa euroa ja toimintakulut 25 miljoonaa euroa. Toimintakate oli 21,5 miljoonaa euroa negatiivinen ja tilikauden tulos 140 000 euroa. Vuoden 2013 omavaraisuusaste oli 40,2 %. Koska kunnan toimintatuotot ovat erittäin pienet, kunnan pääasialliset tulonlähteet ovat verotulot ja valtionosuudet. Paltamon veroprosentti 22 % oli neljänneksi korkein Suomessa vuonna 2014.

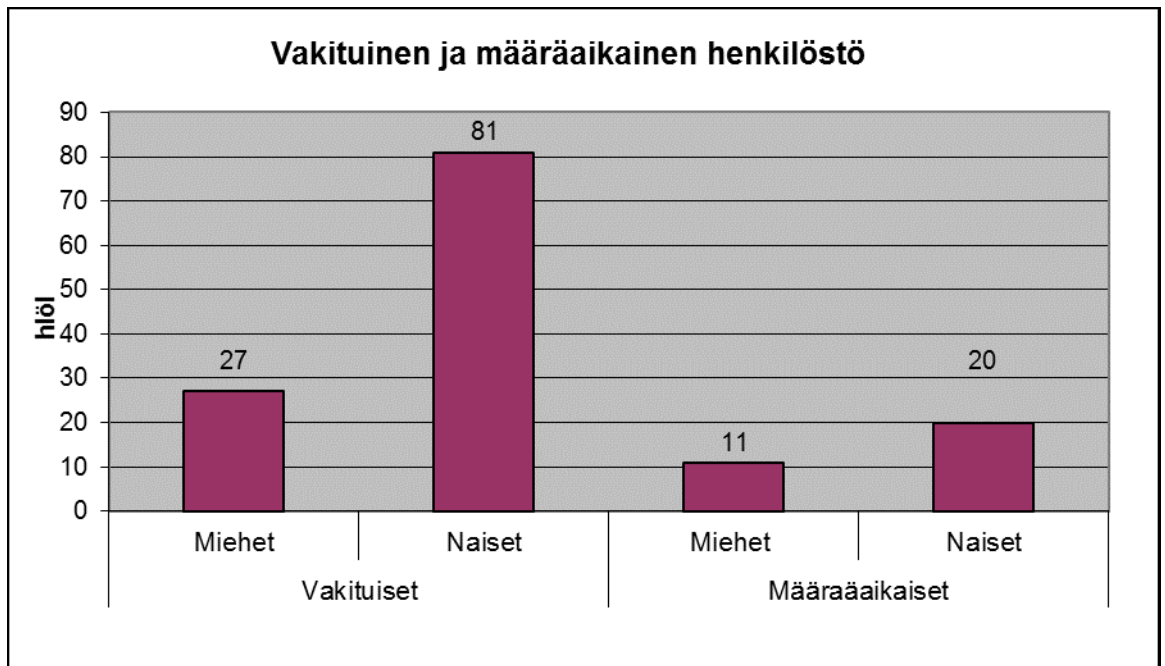
4.3 Kunnan henkilöstö

Tasa-arvosuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä riippumatta sijoituspaikasta. Paltamon kunnassa on henkilöstöä 139. Suurin palveluyksikkö on sivistyspalvelut, jossa työskentelee 102 henkilöä. Naisia tuosta luvusta on 82. Tekniset palvelut työllistää 32 henkeä ja hallinto- ja elinkeinopalvelut yhteensä viisi. Suurin osa henkilöstöstä, 61 %, kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n piiriin. Kunnallista opetushenkilöstön työ- ja virkaehtosopimusta (OVTES) noudattaa noin 29 % henkilöstöstä ja 10 % kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS) tai tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta (TTES).



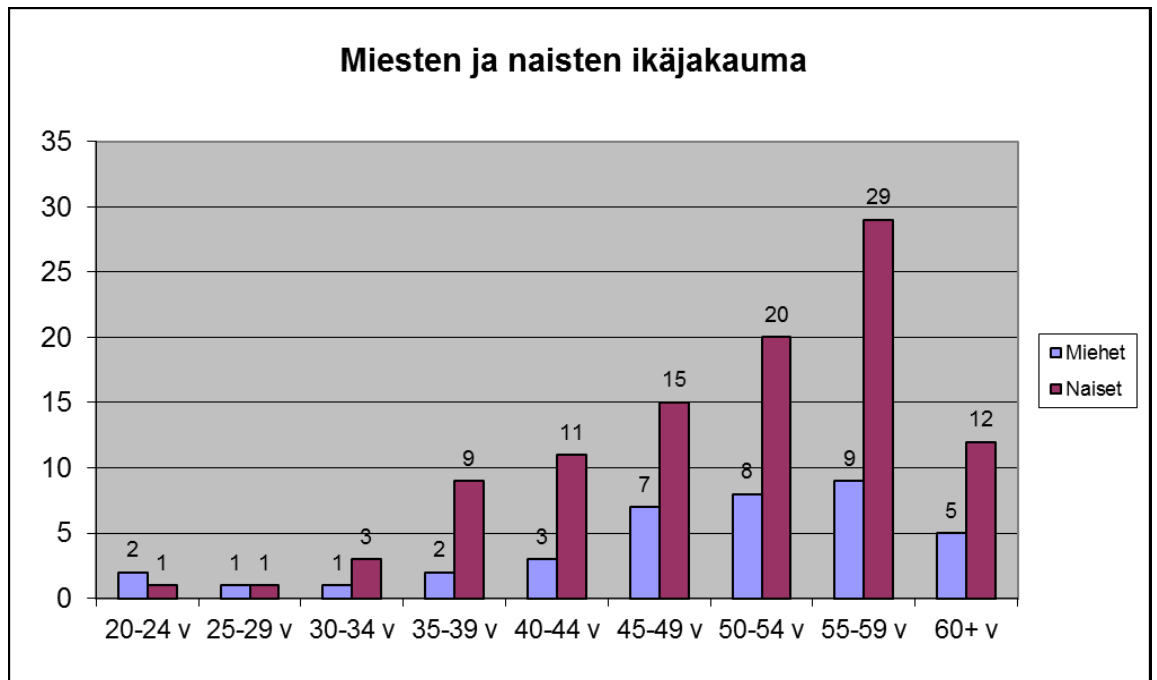
Kuvio 2. Paltamon kunnan henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2013.

Kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa henkilöstön tehtäväkohtainen palkkaus määräytyy hinnoittelutunnusten ja henkilökohtaisen tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella. Henkilöstölle maksetaan myös henkilökohtainen vuosisidonnainen lisä, joka määräytyy työvuosien mukaisesti. Työntekijöistä 78 % toimii vakituisissa virka- tai työsuhhteissa ja 22 % määräaikaissä työsuhhteissa.



Kuvio 3. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2013.

Henkilöstön ikäjakauma on esitetty kuviossa 4. Tilastosta voi todeta, että henkilöstö on naisvaltaista ja että suurin osa henkilöstöstä kuuluu ikäryhmiin 45 – 59-vuotiaat. Henkilöstön määrän painottuminen vanhempiin ikäryhmiin asettaa omat haasteensa työssä jaksamiseen ja tulevien eläkkeelle siirtymisten aiheuttamiin rekrytointeihin.



Kuvio 4. Paltamon kunnan henkilöstön ikäjakauma 31.12.2013.

4.4 Tasa-arvotyöryhmä tasa-arvotyön kehittäjänä

Paltamon kunnan yhteistoimintaelimen toiminta perustuu yhteistoimintamenettelyä koskevaan yleissopimukseen. Nimensä mukaisesti se tarkoittaa henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaa. Tarkoituksena on henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen omaa työtään ja työympäristöään koskevien päätösten valmistelussa. Myös työnantajalle se antaa mahdollisuuden kertoa muutostarpeista. Työntekijöitä Paltamon kunnan yhteistoimintaelimessä edustavat luottamusmiehet työntekijäjärjestöiltä JHL, Jyty ry, JUKO ry ja Tehy.

Yhteistoimintamenettelystä on säädetty kuntien yhteistoimintalaissa (449/2007). Menettely on nimenomaan asioiden valmisteluun vaikuttamista eikä sillä puututa kunnalliseen itsehallintoon. Yhteistoimintaelimen kannanotot eivät siten rajoita kunnallisen viranomaisen toimintaa päätäntävaltaa. Paltamon kunnan yhteistoimintaelimessä toimii paikallisen sopimuksen mukaisesti työntekijäjärjestöjen ja työnantajan edustajien lisäksi myös työsuojeluhenkilöstö.

Paltamon kunnan tasa-arvotyöryhmä on yhteistoimintaelimen 13.12.2005 asettama työryhmä. Yhteistoimintaelin on nimennyt tasa-arvotyöryhmän kunnan tasa-arvotyön kehittämistä varten. Työryhmään on nimetty työnantajan edustajaksi palkka-asiamies, nykyisin KT-

yhdyshenkilö, ja sivistyspalveluiden johtaja sekä työntekijöiden edustajina julkisalan koulutettujen JUKO ry:n ja toimihenkilöliitto Jyty ry:n pääluottamusmiehet.

Tasa-arvotyöryhmä on valmistellut Paltamon kunnan ensimmäisen tasa-arvosuunnitelman vuonna 2006. Kunnanhallituksen hyväksymää suunnitelmaa on tarkasteltu yhteistoimintaelimessä vuosittain vuoteen 2009 saakka. Tasa-arvosuunnitelmaa on tarkasteltava vuosittain.

Tasa-arvotyöryhmä päätti tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä kokoontumisessaan 22.1.2014. Koska suunnitelman päivittämisestä on kulunut aikaa neljä vuotta, päätti tasa-arvotyöryhmä, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan kokonaan uudestaan tasa-arvolain edellytyksiä vastaavaksi. Tasa-arvosuunnitelmaan päätettiin sisällyttää tasa-arvotilanteen kartoittaminen henkilöstölle tehtävällä tasa-arvokyselyllä tuloksineen, henkilöstötilastot, palkkakartoitus ja edellisten suunnitelmien johdosta tehtyjen toimenpiteiden arviointi.

4.5 Tasa-arvotilanteen kartoittaminen

Henkilöstöä kuvaavat tiedot selvitettiin henkilöstöhallinnon rekistereistä KT-yhdyshenkilön kanssa. Tietojen perusteella selvitettiin, kuinka paljon miehiä ja naisia organisaatiossa työskentelee sekä minkä ikäisiä miehiä ja naisia. Miesten ja naisten lukumäärä esitettiin henkilöstöryhmittäin eriteltyinä työntekijät, toimihenkilöt, asiantuntijat (esimerkiksi opetushenkilöstö ja vastaavat), esimiehet ja vastuualuehenkilöt sekä johtajat.

Palkkakartoituksessa vertailtiin tehtäväkohtaisia peruspalkkoja, jotka esitettiin Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohjeen mukaisesti sopimusryhmittäin (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2006). Palkkakartoituksessa käytetyt palkkatiedot saatiin KT-yhdyshenkilöltä. Vertailu tehtiin peruspalkkoilla palkkatietojen tasapuolisuuden vertailtavuuden varmistamiseksi. Koska henkilöstöryhmät ovat pieniä, osassa ryhmistä jouduttiin vertaamaan yksittäisen henkilön palkkatietoja. Yksittäisen henkilön palkkatietoja ei kuitenkaan esitetty tasa-arvosuunnitelmassa, vaan tietoja käytettiin laskettaessa palkkaeroja ja esitettiin palkan ero prosentteina. Tasa-arvolaisissa ei ole otettu kantaa vertailuryhmien kokoon. Tasa-arvovaltuutetun ohjeen (2014) mukaan yksittäisen henkilön palkkatietoja voidaan vertailla julkisella sektorilla, vaikka tietoja ei palkkakartoituksessa esittäisikään.

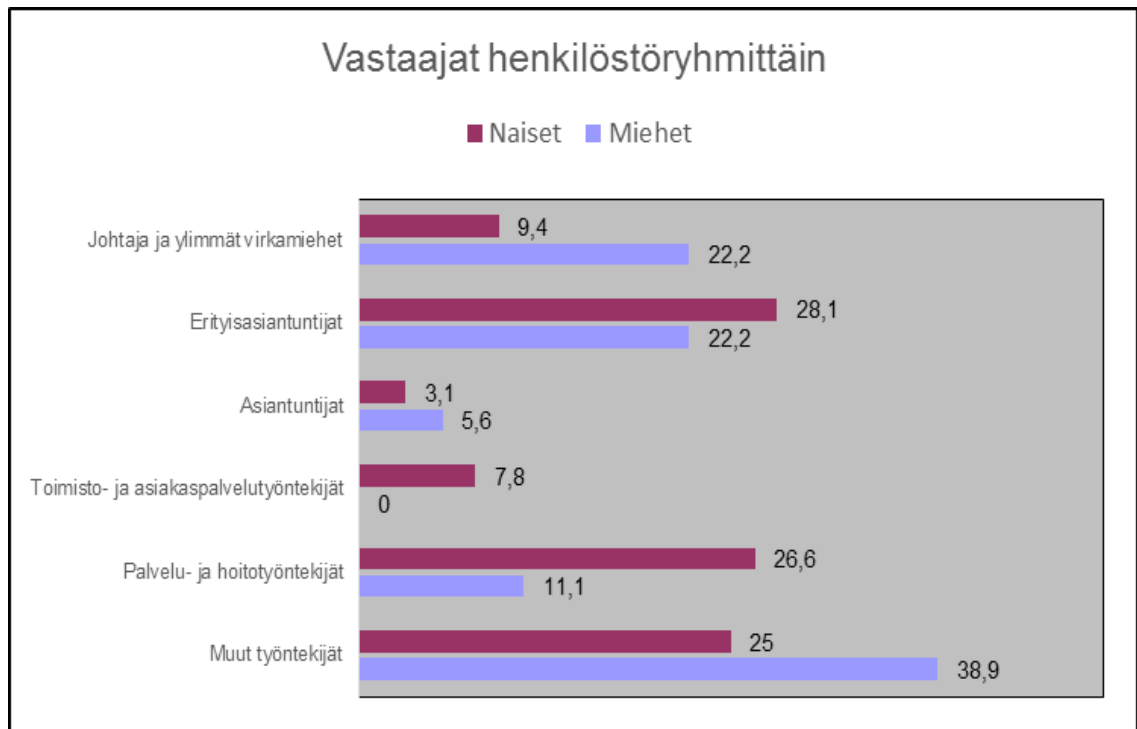
Tasa-arvotyöryhmä päätti palkkatietoja analysoituaan, että henkilöstöryhmien pienuuden vuoksi palkkakartoituksessa esitetään yksityisyyden suojan turvaamiseksi vain palkaneroprocentti ja keskipalkat esitetään työehtosopimusryhmittäin. Taulukossa 3 on esitetty tiedot naisten ja miesten lukumääristä ja palkkaeroista sopimusryhmittäin. Samapalkkaisuus toteutuu parhaiten opettajilla ja suurin ero on KVTES- sopimusryhmässä. Perusteettomia palkkaeroja ei selvityksessä tullut esille, sillä palkkaus on tehtäväkohtainen ja sukupuolesta riippumaton. Huomioitavaa on, että KVTES –sopimusryhmässä suurin palkan ero oli sopimuspalkkaisilla esimiehillä ja johtajilla. Palkanero ryhmässä oli naisten ja miesten välillä 41 % miesten hyväksi.

Taulukko 3. Tehtäväkohtaisten peruspalkkojen erot työehtosopimusryhmittäin

Sopimusryhmä	Naiset	Miehet	Palkan ero %
KVTES	68	11	-8,0
KVTES sopimuspalkkaiset	2	1	-41,3
OVTES	28	12	-0,5
Tekniset	1	10	3,9
Tuntipalkkaiset	0	3	0
Sopimuspalkkaiset	0	1	0
YHTEENSÄ/Keskimäärin	97	37	-8,3

Paltamon kunnan henkilöstöä kuultiin tasa-arvotilanteesta tekemällä koko henkilöstölle osoitettu tasa-arvokysely 12. – 31.3.2014. Kysely toteutettiin Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen kehittämällä sähköisellä kyselytyökalulla, jonka tekninen toteuttaja on Mindcom Oy. Kysely toimitettiin koko henkilöstölle sähköpostiosoitteiston mukaisesti sähköpostiviestinä, joka sisälsi linkin kyselyyn.

Kyselyyn oli mahdollista vastata myös kyselylomakkeella, joka palautettiin nimettöminä ja jonka tiedot siirrettiin sähköiseen kyselyyn. Kysely osoitettiin noin 140 työntekijälle, joista 86 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli 62. Hyväksytyjä vastauksia saatiin 82, josta naisia 64 eli 78 %. Tämä on suhteellisesti sama kuin naisten lukumäärä henkilöstössä. Neljä kirjallista vastausta oli täytetty puutteellisesti, joten niiden siirtäminen sähköiseen kyselyyn ei ollut teknisesti mahdollista.

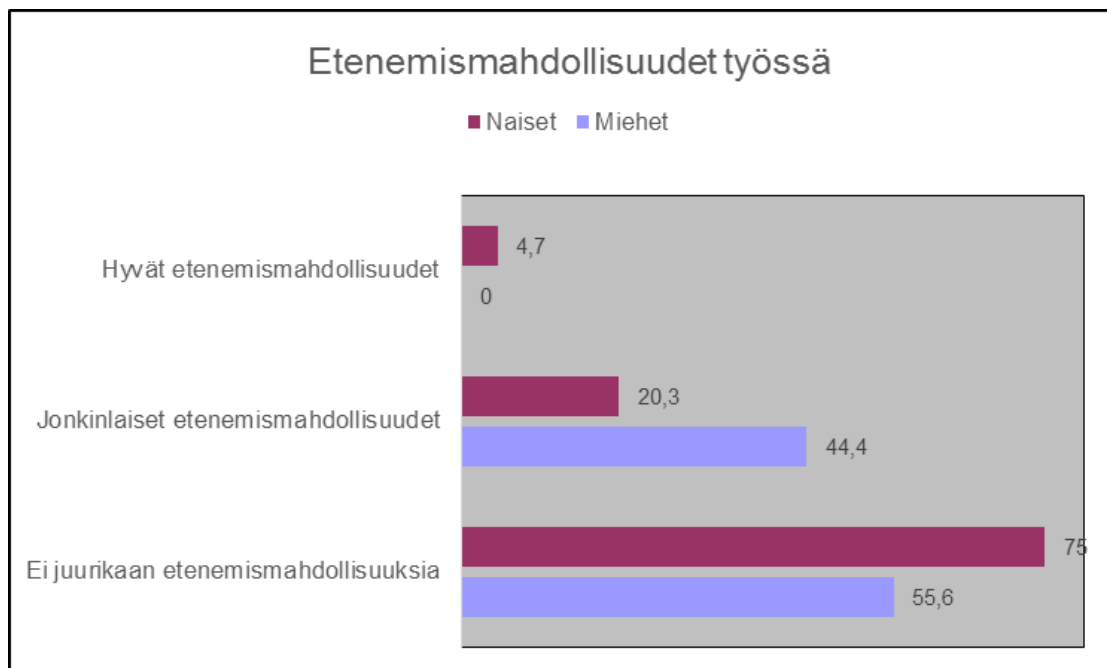


Kuvio 5. Tasa-arvokyselyyn vastanneet henkilöstöryhmittäin.

Kysely sisälsi yhteensä 46 kysymystä henkilöstöstä, työilmapiiristä ja työyhteisöstä, työssä jaksamisesta, esimiestyöstä ja johtamisesta sekä syrjinnän kokemisesta ja tasa-arvosta. Kyselyn tulokset ja palaute tallentuivat raportteina kyselytyökalun tulokset-osioon kyselyn päätyttyä 31.3.2014. Tuloksia analysoitiin 4.4.2014 kokoontuneessa tasa-arvotyöryhmässä. Kyselyn tulokset ja niiden analyysi esitettiin kokonaisuudessaan tasa-arvosuunnitelmassa.

Kyselyn perusteella esitettiin tasa-arvosuunnitelmaan neljä kehittämiskohdetta, jotka olivat tasa-arvoinen työyhteisö, urakehitys, työn kuormittavuus ja tiedonkulun kehittäminen. Tasa-arvotyöryhmä hyväksyi kehittämiskohteet tavoitteineen. Kehittämiskohteiden perustana olevia kyselytuloksia on analysoitu seuraavassa kappaleessa.

Tasa-arvokyselyn tulosten valossa Paltamon kunnassa toteutuu tasa-arvo joko melko hyvin tai erittäin hyvin vastaajista 39,5 %:n mielestä. Miehiä ja naisia koettiin arvostettavan samalla tavalla. Sen sijaan henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo koettiin vastaajien mielestä tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi. Naisista 45,3 % ja miehistä 33,3 % koki voivansa kehittää itseään ja osaamistaan hyvin nykyisessä työpaikassaan. Kohtalaisen arvion antoi 45,3 % naisista ja 61,1 % miehistä. Naisista 75 % ja miehistä 55,6 % koki, ettei heillä ole etenemismahdollisuuksia nykyisessä työssä. Etenemismahdollisuutensa näki hyväksi vain 4,7 % naisista.



Kuvio 8. Koetut etenemismahdollisuudet omassa työssä.

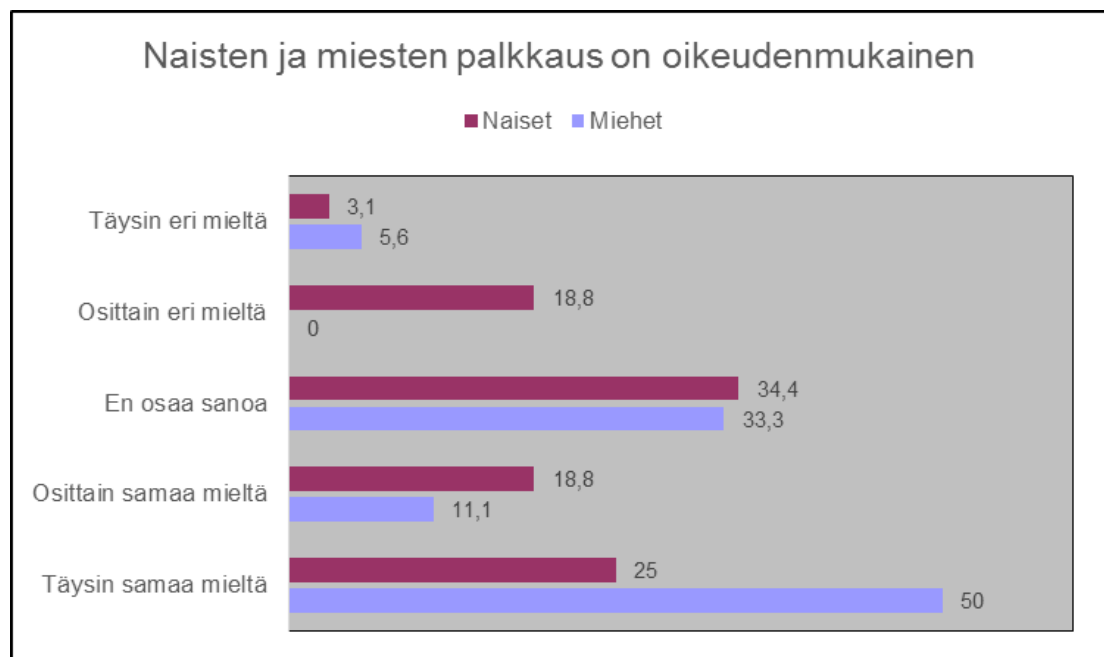
Eriarvoista kohtelua ja syrjintää oli kokenut 15,6 % naisista ja 11,1 % miehistä. Eniten eriarvoista kohtelua tai syrjintää oli koettu työtehtävien jaossa ja työmäärän jakautumisessa. Koulutukseen osallistumisesta kysyttäessä 96,9 % naisista ja 88,9 % miehistä kertoi osallistuneensa työnantajan järjestämään koulutukseen. Suurin osa vastaajista, 85,9 % naisista ja 77,8 % miehistä oli sitä mieltä, että sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työelämässä. Naisten ja miesten kohtelu nähtiin erittäin tasa-arvoiseksi, sillä 59,4 % naisista ja 66,7 % miehistä oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä.

Esimiestyö nähtiin pääosin melko hyväksi ja suurin osa vastanneista näki esimiehensä toiminnan kannustavaksi. Toisaalta 20,3 % naisista koki johtamistavan epäoikeudenmukaiseksi. Miehet kokivat saavansa paremmin tietoa työpaikan asioista ja pystyvänsä naisia paremmin vaikuttamaan työtä koskeviin muutoksiin. Naisista 26,6 % koki vaikutusmahdollisuutensa hankalaksi.

Työssä jaksaminen huoletti vastausten mukaan enemmän naisia kuin miehiä. Miehet kokevat enemmän huolta työn jatkumisesta. Työssä koettu kiire on lisääntynyt sekä naisten että miesten mielestä. Naiset ovat kokeneet fyysisen rasituksen lisääntyneen ja työn muuttuneen raskaammaksi. 100 % miehistä vastasi, ettei työn raskaudessa ole tapahtunut muutoksia. Myös henkinen rasitus on lisääntynyt naisilla miehiä enemmän, sillä 54,7 % naisista ja 27,8 % miehistä koki henkisen rasituksen lisääntyneen viime vuosina.

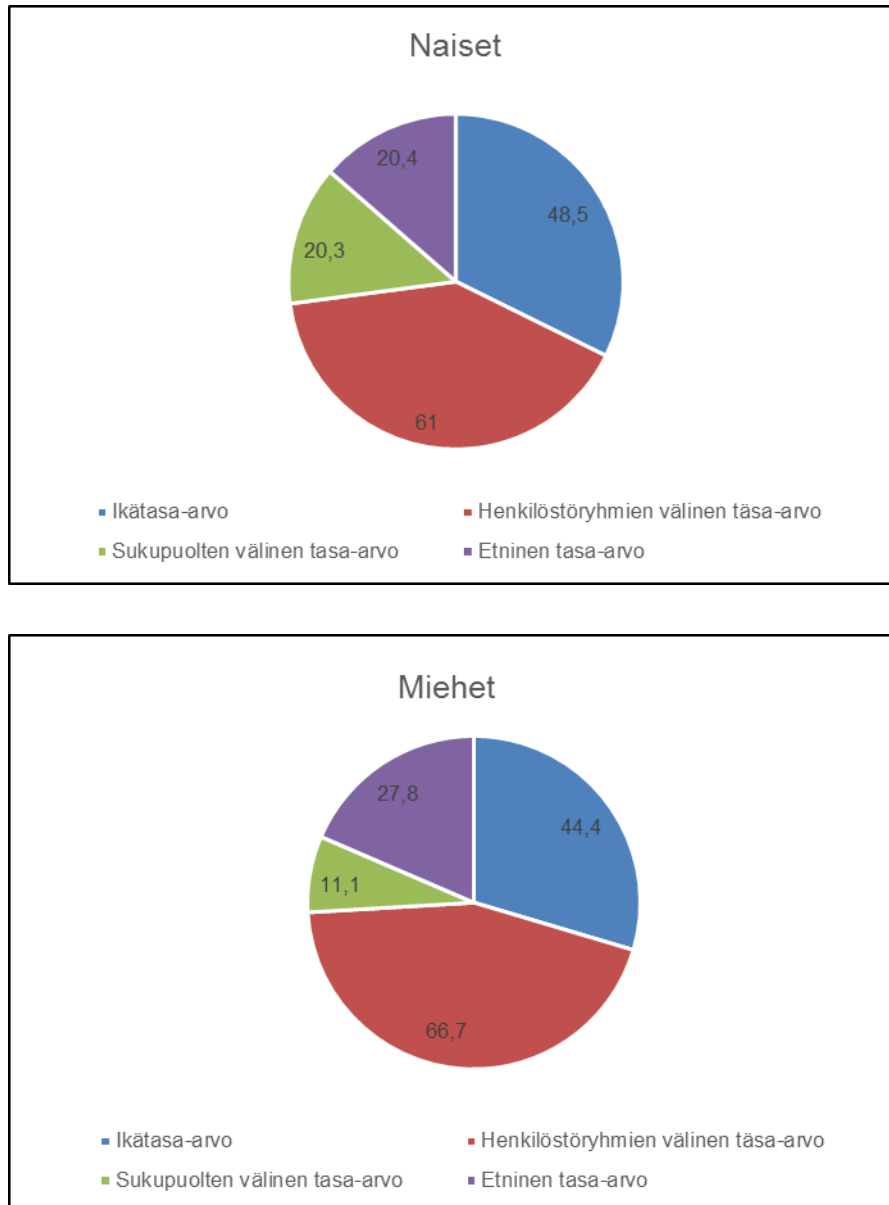
Häirinnästä kysyttäessä naisista 95,3 % ja miehistä 94,4 % ilmoitti, ettei ole kokenut häirintää nykyisessä työpaikassaan. Ne, jotka ovat kokeneet häirintää, ilmoittivat häirinnän tulleen pääosin työyhteisön ulkopuolelta. Yleisimmin häirintää aiheuttivat huomautukset vartalosta, epäasiallinen posti ja puhelut sekä loukkaavat kaksimielisyydet. Kiusaamista oli kokenut nykyisessä työpaikassa joko tällä hetkellä tai aikaisemmin naisista 18,7 % ja miehistä 16,7 %. Kiusaamisen kokeneista naisista 41,7 % koki kiusaamisen jatkuvan edelleen ja kiusaajan olevan useimmiten työyhteisön sisältä.

Työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu Paltamon kunnassa kyselyn mukaan hyvin. Vastaajista 77,2 % oli perheellisiä ja naisista 60,9 % ja miehistä 50 % ilmoitti työaikansa joustavan perhetilanteen vaatiessa. Kunta koetaan tasa-arvoiseksi työpaikaksi. Palkkauksen oikeudenmukaisuus toteutuu miesten mielestä paremmin kuin naisten mielestä. Kouluttautumismahdollisuudet nähdään samanarvoisina, samoin perhevapaiden käyttömahdollisuudet ja osallistuminen päätöksentekoon.



Kuvio 7. Vastaajien arvio palkkauksen oikeudenmukaisuudesta.

Kysyttäessä tasa-arvon kehittämiskohteista esille nousivat ikätasa-arvo ja henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo. Vastaajista 63,9 % oli sitä mieltä, että henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa tulisi kehittää ja 49 % oli ikätasa-arvon kehittämisen kannalla. Vähiten kehitettävää nähtiin olevan sukupuolten välisessä tasa-arvossa.



Kuvio 8. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikalla kehittää.

Kyselyssä oli tilaisuus esittää myös omia ehdotuksia tasa-arvon kehittämiseksi tai kommentoida yleisesti kyselyä. Kommentteja saatiin kolme. Vastauksissa kommentoitiin kysymyksiin vastaamista tilanteessa, jossa työpaikalla on ainoastaan naisia sekä toivottiin avointa keskustelua ja perusmyönteisyyttä. Yksi vastaaja kiinnitti huomiota naisten ja miesten tasa-arvoon myös työyksikötasolla, esimerkkinä resurssien kohdentaminen yksiköissä, jotka ovat naisvaltaisia suhteessa miesvaltaiseen yksikköön. ”Naiset ovat kiltimpiä, joustavampia ja venyvät tarvittaessa. Miten taataan tasavertainen kohtelu, kun emme mm. tiedä toistemme rahallisia resursseja? Miehet ovat röyhkeämpiä vaatimaan asioita ja saavat paremmin etuja. Toisessa paikassa naiset kiltisti yrittävät säästää ja toisessa paikassa miehet röyhkeästi käyttävät rahaa

vaikka kehittämisen nimissä.” Vastaus heijastelee koettua henkilöstöryhmien välistä epätasa-arvoa, joka nähtiin henkilöstön mielestä tasa-arvon tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi.

Arvioitaessa aikaisempien suunnitelmien toimenpiteiden toteutumista havaittiin, että osa suunnitelluista toimenpiteistä oli toteutunut suunnitelman mukaisesti, kun osa toimenpiteistä vaatii jatkuvaa seuranta- ja kehittämistä. Arvioinnin vertailutiedoiksi päätettiin tasa-arvotyöryhmässä ottaa tilanne 31.12.2013, jolloin vertailutiedot henkilöstötilastoihin ja palkkavertailuun ovat yhdenmukaiset. Arviointi tapahtui siten, että tasa-arvotyöryhmälle esitettiin henkilöstöohjelmasta saadut tilastotiedot ja havainnot toimenpiteiden tuloksista, joiden perusteella ryhmässä keskusteltiin ja päätettiin arvioinnin kirjaamisesta tasa-arvosuunnitelmaan.

Rekrytointien toteutuminen siten, että työtehtävät ja hakuilmoitukset edistävät molempien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin on toteutunut vuonna 2013 siten, että vakituisiin työsuhteisiin valittiin neljä naista ja kaksi miestä. Esimerkiksi päivähoitohenkilöstöön kuuluu myös miehiä. Urakehitysmahdollisuudet organisaatio-, tehtävä- ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä on saatettu henkilöstön tietoon mahdollisuuksien mukaan. Henkilöstökyselyssä ilmeni, että suurin osa henkilöstöstä kokee, ettei työssä ole juuri-kaan etenemismahdollisuuksia. Urakehitys sisällytettiin vuosien 2014 – 2016 tasa-arvosuunnitelmaan. Ratkaisuja pyritään hakemaan kehityskeskustelujen kautta sekä kannustamalla henkilöstö- tai omaehtoisen koulutukseen.

Työpaikkakoulutukseen pääsy on mahdollistettu yhdenvertaisesti naisille ja miehille. Työnantajan järjestämään koulutukseen on osallistuttu henkilöstökyselyn ja henkilöstötilastojen mukaan aktiivisesti. Perhevapaiden tasapuolinen käyttö ei ole kaikilta osin toteutunut. Kyselyn perusteella miehet kokevat, ettei perhevapaiden käyttö ole kaikilta osin mahdollista.

Palkkakartoituksen tuloksia on esitetty kappaleessa 4.5. Tasa-arvotilanteen kartoittaminen. Palkkauksellinen tasa-arvo näkyi parhaiten OVTES -sopimusryhmään kuuluvilla, jossa palkanero oli 0,5 % miesten hyväksi. Suurin palkanero, 8,0 % miesten hyväksi, oli KVTES -sopimusryhmään kuuluvilla työntekijöillä. Palkkauksellinen tasa-arvon toteutumiseksi suunnitellut toimenpiteet on tasa-arvovaltuutetun suosituksen (2014) ja tasa-arvolain mukaan kirjattava tasa-arvosuunnitelmaan.

Johtaminen ja kehityskeskustelut painopistealueina ovat olleet myös uuden, vuonna 2013 hyväksytyin kuntastrategian tavoitteina ja vuoden 2013 lopussa tehdyn työhyvinvointikyselyn mukaan erityisenä kehityskohteena. Kehityskeskustelut käydään vuosittain ja vuoden 2013 kehityskeskustelut ovat palveluyksiköiden johtajien raportoinnin mukaisesti toteutuneet lähes kokonaisuudessaan.

Henkilöstön osallistuminen ja tiedottamisen parantaminen ovat tapahtuneet pääosin sähköpostijärjestelmän kehittymisen myötä. Jokaisella työntekijällä on sähköpostiosoite ja tarvittaessa esimiehet on vastuutettu huolehtimaan asioiden viemisestä perille myös niille, joita sähköposti ei tavoita. Työsuojelun toimenpiteinä päätetyöskentelytyöpisteitä on tarkastettu vuosina 2009 – 2010.

4.6 Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet ja seuranta

Tasa-arvosuunnitelmaan on tasa-arvolain 6a §:n mukaisesti kirjattava suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi (tasa-arvolaki 609/1986, § 6a). Toimenpiteiden tulee olla riittävän realistisia, konkreettisia ja mitattavissa olevia. Suunnitelmasta on käytävä ilmi, mitä pitää tehdä, kuinka toteutetaan sekä milloin ja kuka toteuttaa. (Nieminen 2005, 46.)

Paltamon kunnan tasa-arvotyöryhmä valitsi palkkakartoituksen ja tasa-arvokyselyn tulokset analysoituaan kuusi toimenpidettä, joiden avulla tasa-arvoa kunnassa voidaan edistää. Toimenpiteet palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi tulee tasa-arvolain 6 a §:n 2. momentin mukaan sisällyttää tasa-arvosuunnitelmaan. Häirinnän ehkäisy on hyvän työilmapiirin ja työssä jaksamisen edellytys. Lisäksi valittiin neljä toimenpidettä tasa-arvokyselyssä esiin tulleiden huomioiden perusteella.

Palkkauksellinen tasa-arvo tarkoittaa, että samasta työstä maksetaan sama tehtäväkohtainen peruspalkka. Palkan kokonaismäärään vaikuttavat henkilökohtaiset lisät ja työn vaativuuden arvioinnin perusteella määräytyvät lisät. Palkkausjärjestelmä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa siten, että palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen (tehtäväkohtainen palkka) ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen (henkilökohtainen lisä). Palkkauspäätöksiä tehtäessä perhevapailta tai muulla virkavapaalla tai työlomalla olevia kohdellaan samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

Selvitetään henkilöstölle tarvittaessa kokonaispalkan muodostumiseen vaikuttavat asiat esimerkiksi kehityskeskusteluissa.

Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo nähtiin henkilöstökyselyn perusteella tärkeimmäksi tasa-arvon kehittämiskohteeksi. Henkilöstöryhmien välinen epätasa-arvo voi johtua tasa-arvotyöryhmän analyysin mukaan siitä, että eri henkilöstöryhmät työskentelevät eri yksiköissä ja kanssakäyminen on vähäistä. Toisten työtehtäviä ei tiedetä. Tasa-arvoa henkilöstöryhmien välillä pyritään kehittämään ryhmien välistä kanssakäymistä järjestämällä yhteistä koulutusta ja tapahtumia. Tavoitteena on yhdenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu koko henkilöstölle.

Henkilöstön urakehityksen edistäminen koulutuksen avulla nähtiin tarpeelliseksi tilanteessa, jossa tasa-arvokyselyn perusteella ei nähty etenemismahdollisuuksia omassa työssä. Kunnan työtehtävät ovat vahvasti koulutussidonnaisia, joten uralla eteneminen edellyttää usein uudelleen kouluttautumista. Uralla etenemistä turvataan koulutuksella ja toiveita selvitetään kehityskeskustelujen avulla. Paltamon kunta suhtautuu myönteisesti myös omaehtoiseen kouluttautumiseen.

Tasa-arvoinen työn kuormitus sekä henkisesti että fyysisesti turvaa henkilöstön jaksamista. Eriytyisesti naiset kokivat sekä fyysisen että henkisen kuormituksen lisääntyneen. Henkistä kuormitusta kevennetään kehityskeskustelujen avulla ja esimiestyössä kiinnitetään huomiota henkilöstön kuuntelemiseen ja kannustamiseen. Fyysistä kuormittavuutta voidaan vähentää erilaisilla työvälineillä ja työjärjestelyillä sekä turvaamalla riittävä lepo. Työntekijöiden on tärkeää myös itse tiedostaa fyysisen rasituksen uhkatekijät ja pyrkiä omalla toiminnallaan ehkäisemään mahdollisia haittavaikutuksia.

Tiedonkulun kehittäminen tasapuoliseksi on ollut toimenpiteenä jo aiemmassa tasa-arvosuunnitelmassa. Henkilöstöltä on tullut palautetta, jonka mukaan tiedonkulku on koettu ajoittain heikoksi. Henkilöstölle tiedotetaan lähinnä sähköpostilla. Kaikissa yksiköissä ei työskennellä tietokoneilla, joten nopea tiedottaminen ei aina toteudu. Kehitetään tiedonkulkua siten, että kaikilla kunnan työntekijöillä on mahdollisuus saada tietoa heidän työtään koskevista asioista. Tarvittaessa tiedotetaan sähköpostin lisäksi myös tekstiviestien avulla. Johtoryhmän muistiot ovat olleet luettavissa syksystä 2013 lähtien yhteiseltä Y-aseimalta, josta jokainen työntekijä on velvollinen ne lukemaan. Mikäli tietokonetta ei ole käytössä, esimies vie viestiä edelleen työyksikköön. Intranetin käyttöönottoa tiedotuskanavana on syytä pohtia.

Häirinnän ehkäisy on tärkeää, sillä häirintä ja kiusaaminen vaikuttavat työilmapiiriin ja työssä suoriutumiseen. Tavoitteena on, ettei sukupuolista häirintää ja kiusaamista esiinny Paltamon kunnassa lainkaan. Paltamon kunnan henkilöstöoppaan liitteenä oleva kirjallinen toimintaohje kiusaamisen, työsyrynnän ja sukupuolisen häirinnän ehkäisystä päivitetään. Toimintaohjeessa annetaan menettelyohjeet siitä, miten menetellään, jos rajoja rikotaan. Työtehtävissä, joissa on häirinnän tai väkivallan uhka, kehitetään työolosuhteita ja tarvittaessa annetaan koulutuksen avulla valmiuksia eri tilanteiden käsittelyyn. Tarvittaessa huolehditaan myös jälkihoidosta.

Tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden on oltava konkreettisia ja mitattavissa olevia. Huhta ym. (2006) mukaan hyvässä tasa-arvosuunnitelmassa vastataan työpaikan tasa-arvoselvityksessä esiin nousseisiin ongelmiin selkeillä ja konkreettisilla toimenpiteillä. On tärkeää, että suunnitelmaan kirjatut tavoitteet ovat realistisia toteuttaa, kenelle toimenpiteiden toteuttaminen on vastuutettu ja millä aikataululla. (Huhta ym. 2006, 78.) Paltamon kunnan tasa-arvosuunnitelmassa esitetyt toimenpiteet, niiden vastuutaho, toteuttaminen ja seuranta on esitetty erillisenä taulukkona, joka helpottaa tavoitteiden seurantaa ja päivittämistä.

Tasa-arvotyöryhmä seuraa tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden toteutumista ja raportoi vuosittain yhteistoimintaelimelle. Tasa-arvosuunnitelmaa tarkastellaan vuosittain yhteistoimintaelimessä. Tasa-arvoselvitys ja palkkakartoitus päivitetään kolmen vuoden välein.

5 POHDINTA

Melkas & Lehto (2005) toteavat selvityksessään tasa-arvosuunnitteluvaihteen toteutumisesta julkisella sektorilla, että tietoisuus tasa-arvosuunnitelmista on huomattavasti vähäisempää palkansaajien keskuudessa kuin henkilöstöhallinnossa. Tilanne on sama sekä valtiolla että kunnissa. Erityisen suuri ero on kuntien työntekijöiden ja henkilöstöhallinnon välillä. Varsinkin kuntasektorilla miehet ovat tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen kuin naiset. (Melkas & Lehto 2005, 46.) Paltamon kunnan tasa-arvokyselyn mukaan miehet olivat naisia tyytyväisempiä palkkauksen oikeudenmukaisuuteen ja näkivät uralla etenemisen mahdollisuudet samanarvoisina sekä naisille että miehille.

5.1 Tasa-arvosuunnitelmaprosessin arviointi

Paltamon kunnan tasa-arvosuunnitelma on päivitetty viimeksi vuonna 2009. Suunnitelman päivittäminen opinnäytetyönä tuli esille syksyllä 2013, kun opinnäytetyön aiheita kartoitettiin organisaatiossa. Varsinainen tasa-arvosuunnitteluprosessi alkoi 22.1.2014, jolloin tasa-arvotyöryhmä kokoontui tarkastelemaan vuoden 2009 tasa-arvosuunnitelmaa ja päättämään sen perusteella tehtävistä toimenpiteistä sekä asettamaan opinnäytetyölle tavoitteet. Koska tasa-arvosuunnitelman laatimisesta ja tarkasteluista oli kulunut aikaa, suunnitelman laatiminen kokonaan uudelleen nähtiin tasa-arvotyöryhmässä tärkeäksi. Esimerkiksi henkilöstön kuulemista ei aiemmin ollut toteutettu. Henkilöstön kuuleminen päätettiin toteuttaa Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen valmiilla kyselytyökalulla.

Teoriatiedon hakeminen toimi tasa-arvosuunnittelun perustana. Teoriatietoa haettiin kirjallisuudesta, sähköisistä lähteistä ja lainsäädännöstä. Teoriatiedon perusteella tasa-arvosuunnitelmaprosessi ja suunnitelman malli hahmottuivat esitettäväksi tasa-arvotyöryhmälle. Työryhmä kokoontui seuraavan kerran 27.2., jolloin esiteltiin työn aikataulu ja tasa-arvosuunnitelman runko. Palaverissa päätettiin tasa-arvosuunnitelman laatimisen aikataulu ja pohdittiin henkilöstölle toteutettavan tasa-arvokyselyn kysymyksiä. Kysymykset päätettiin säilyttää siinä muodossa, kun ne valmiissa kyselyssä on esitetty, sillä kysymykset ovat yleisellä tasolla moneen organisaatioon sopivia.

Henkilöstökysely toteutettiin siten, että ensimmäinen sähköposti lähetettiin henkilöstölle 12.3.2014. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa ja kyselystä muistutettiin sähköpostitse kaksi kertaa. Kyselyyn pääsi vastaamaan sähköpostin liitteenä olevasta linkistä. Kyselylomaketta jaettiin myös paperilla työyksiköihin, joissa ei työskennellä tietokoneilla. Paperilla tulleet vastaukset syötettiin sähköiseen kyselyyn. Tasa-arvokyselyyn saatiin 86 vastausta, joka on 62 % henkilöstöstä. Kyselyyn vastattiin ilahduttavan runsaasti, sillä vertailussa muiden kuntien vastausprosentti on tasa-arvokyselyssä ollut noin 20.

Tasa-arvokyselyn vastaukset tulostuivat kyselytyökalun tulokset -osioon heti kyselyn päätyttyä 31.3. Opinnäytetyöprosessiin kuului kyselyn tulosten kerääminen, yhteenvedon tekeminen ja tulosten esittely tasa-arvotyöryhmälle 4.4.2014 pidetyssä palaverissa. Nopean analyysin jälkeen työryhmä sopi periaatteet jatkotyöskentelylle. Opinnäytetyön tekeminen jatkui kyselyn tulosten tarkemmalla purkamisella ja analysoinnilla huhtikuun ja toukokuun ajan. Kokouksissa 26.5. tasa-arvotyöryhmä valitsi esitetyistä kohteista tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvät tasa-arvon kehittämiskohteet. Kehittämiskohteita päätettiin ottaa 5 – 10, jotta niihin liittyvät toimet olisivat konkreettisia ja toteutettavissa olevia. Tasa-arvosuunnitelman valmisteleminen jatkui kehittämiskohteiden ja suunniteltujen toimenpiteiden valmistelun lisäksi palkka-asiamiehen antamien tietojen perusteella tehtävällä palkkakartoituksella. Ennen kesälomia kokoonnuttiin 30.6. tarkastelemaan tasa-arvosuunnitelman ensimmäistä versiota.

Työ eteni lähes suunnitellussa aikataulussa muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Esimerkiksi maalisi- ja huhtikuun aikana toteutettavaksi suunniteltu palkkakartoitus ja henkilöstötietojen kartoitus jäivät kesä-heinäkuulle työkiireiden takia. Samoin opinnäytetyön tekeminen työaikana ei käytännössä toteutunut lainkaan kiireisen työjakson vuoksi. Suunnitellussa aikataulussa toteutunut tasa-arvokysely yhdessä teoriaperustan ja lainsäädäntöön perehtyminen mahdollistivat opinnäytetyön valmistelun ja tasa-arvosuunnitelman etenemisen.

5.2 Oppimisprosessin arviointi

Tasa-arvo on terminä tuttu ja esiintyy lähes päivittäin uutisvirrassa. Toimeksiantajan ehdotettua tasa-arvosuunnitelmasta opinnäytetyötä kokonaisuus tuntui epämääräiseltä ja jopa vaikealta hahmottaa. Työhön pääseminen vaati huolellista tutustumista lainsäädäntöön ja olemassa oleviin julkisen sektorin tasa-arvosuunnitelmiin.

Perehtymisen jälkeen aiheen rajaaminen oli suhteellisen helppoa, sillä tasa-arvosuunnitelman edellytykset on säädetty tasa-arvolaisissa. Tasa-arvovaltuutetun www-sivuilta löytyi kattava tietopaketti tasa-arvosuunnitelman tekijälle. Aineistoa aiheesta on tarjolla runsaasti, joten aineiston rajaaminen tasa-arvosuunnitelman ja opinnäytetyön lähteiksi tuotti hankaluuksia. Perehtymisestä aiemmin tehtyjen tutkimusten ja opinnäytetöiden lähdeluetteloihin oli suuri apu, sillä muutamat lähdeteokset toistuivat useissa töissä. Sähköisiä lähteitä hyödynnettiin niin opinnäytetyötä kuin tasa-arvokyselyä varten. Eniten hyötyä oli tasa-arvovaltuutetun, sosiaali- ja terveysministeriön sekä Tampereen yliopiston Työelämän kehittämiskeskuksen verkkosivustoista. Kuntaliiton ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohjeistus tasa-arvosuunnittelulle ei sen sijaan ollut kovin kattavaa.

Oppimisprosessissa oli hyödyksi kunnallishallinnon ja toimeksiantajan organisaation hyvä tunteminen ja työkokemus. Tasa-arvosuunnitelman valmistelu itsenäisesti tasa-arvotyöryhmän antamien periaatteiden avulla olisi ollut muutoin hankalaa. Pohjatiedot muun muassa henkilöstöhallinnosta ja kunnan palkkausjärjestelmän muodostumisesta auttoivat tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen suunniteltujen toimenpiteiden pohtimisessa. Itse tasa-arvosuunnitelman tekeminen limittyi opinnäytetyön tekemisen kanssa varsinkin loppuvaiheissa siten, että molempia töitä kirjoitettiin yhtä aikaa vuorotellen. Tästä oli sekä hyötyä että haittaa, toisaalta työskentelytapa auttoi täydentämään molempia töitä, toisaalta asioiden esittäminen vaati huolellista viimeistelyä ja tekstin pääkohtien priorisointia kummassakin työssä.

Opinnäytetyön tekeminen sujui aikataulussa. Toimeksiantaja on arvioinut tasa-arvosuunnitelman etenemistä säännöllisissä kokoontumisissa ja tukenut ja ohjeistanut tarpeen vaatiessa. Tukea ja lisäohjeistusta työlle saatiin aina tarvittaessa myös kokoontumisten ulkopuolella. Tasa-arvosuunnitelma esiteltiin Paltamon kunnan yhteistoimintaelimelle 1.9. ja kunnanhallitukselle 9.9.2014.

Yhteistoimintaelimessä kommentoitiin erityisesti kehityskeskustelujen ja esimiestyön vaikutusta tavoitteiden toteutumiseksi. Kehityskeskustelut nähtiin olennaisen tärkeäksi vaikuttamisen kanavaksi sekä henkilöstölle että johdolle. Kunnanhallituksessa kiinnitettiin huomiota erityisesti työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin ja henkilöstön koulutusmahdollisuuksiin. Esi- tetyjä tavoitteita ja toimenpiteitä pidettiin tarpeellisina ja toteuttamiskelpoisina. Tavoitteiden määrää pidettiin myös sopivana. Kunnanhallitus hyväksyi tasa-arvosuunnitelman 9.9.2014.

Tasa-arvosuunnitelmasta tiedotettiin henkilöstölle sähköpostitse 16.9.2014. Tasa-arvosuunnitelmaa esitellään myös työpaikkapalaverissa. Tasa-arvosuunnitelma ja tasa-arvokyselyn vastaukset ovat koko henkilöstön luettavissa yhteisellä Y-asetalla kansiossa ”Henkilöstöasioita”. Esimiehet on vastuutettu välittämään tietoa niille työntekijöille, jotka eivät käytä sähköpostia.

5.3 Johtopäätökset

Tasa-arvosuunnittelun lähtökohtana on lainsäädäntö ja tärkein perusta on tasa-arvolaki. Tasa-arvolain lisäksi työelämän tasa-arvosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa, valtion virkamieslaissa, viranhaltijalaissa ja työsopimuslaissa. Vuoden 2005 tasa-arvolain kokonaisuudistuksen tärkeimpiä tavoitteita oli tasa-arvosuunnittelun tehostuminen ja samapalkkaisuuden edistäminen palkkakartoitusvelvoitteen avulla. Melkas ja Lehto (2005) toteavat selvityksessään tasa-arvosuunnitteluelvoitteen toteutumisesta julkisella sektorilla, että tasa-arvosuunnitelmat kytketään julkisella sektorilla usein muiden suunnitelmien yhteyteen. Suunnitelmia tehdään myös hyvin kevyellä kädellä. Kun suunnittelu on kovin kevyttä, ei sillä ole vaikutuksia. (Melkas ym. 2005, 33.) Kuntatyönantajat onkin yhdessä muiden työmarkkinajärjestöjen kanssa tehnyt tasa-arvonpäivän vetoomuksen (19.3.2013), jossa ohjeistetaan työnantajia laatimaan tasa-arvosuunnitelma ja annetaan suunnitelman laatimiseen tasa-arvolain mukainen ohjeistus.

Kuntasektori on Melkas ym. (2005) mukaan havaittu erityisen ongelmalliseksi naisten palkkahityksen suhteen. Kuntien työntekijöistä naisissa on vähiten niitä, jotka pitävät palkkaansa oikeudenmukaisena. (Melkas ym. 2005, 41.) Näkökulma tuli ilmi myös Paltamon kunnan tasa-arvokyselyssä, jossa miehet näkivät palkkauksen toteutuvan naisia oikeudenmukaisemmin. Paltamon kunnan palkkakartoitus osoitti, että keskimääräinen palkanero oli noin 8 % miesten hyväksi. Palkkaerot ovat kaventuneet verrattuna vuoden 2009 palkkakartoitukseen, jolloin palkkaero naisten ja miesten peruspalkkojen välillä oli 15,9 %. Palkkaeroja selittää osaltaan se, että kuntien tehtävät ovat luonteeltaan nais- tai miesvaltaisia. Esimerkiksi hoiva-alan, siivous- ja ruokapalveluiden työntekijöistä valtaosa on naisia ja alojen peruspalkka on alhainen. Palkanerot ovat suurimmillaan henkilöstöryhmien välillä, kun taas samoissa tehtävissä toimivien välillä ei ollut suuria, perusteettomia eroja.

Valtioneuvoston selonteon (2010) mukaan kunnat kiinnittävät riittämättömästi huomiota tasa-arvon edistämiseen ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen. Sukupuolten välinen

tasa-arvo ei näy henkilöstön tehtäväkuivissa tai osana strategista suunnittelua vaan tasa-arvopolitiikka on jäänyt usein muiden lakisääteisten tehtävien jalkoihin. (VNS 7/2010, 77 – 78.) Paltamon kunnan tasa-arvokyselyssä tuli ilmi henkilöstön näkemys tasa-arvon kehittämisen tärkeydestä henkilöstöryhmien välillä, kun taas sukupuolten välisessä tasa-arvossa nähtiin olevan vähiten kehitettävää.

Henkilöstöryhmien välinen epätasa-arvon kokemus aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden tunnetta työpaikalla. Tasa-arvo ja siihen liittyvä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu vaikuttavat myönteisesti työilmapiiriin. Tunne ja luottamus siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti eri henkilöstöryhmissä, sitouttavat työntekijää työyhteisöön ja auttavat jaksamaan työssä. Tasa-arvon lisääntyminen on sekä työntekijän että työnantajan etu.

Tasa-arvosuunnitelma yksin ei riitä tasa-arvoa edistämään. Tasa-arvosuunnitelma on väline, jonka avulla organisaation tasa-arvosuunnittelua rakennetaan. Vuosittainen toimenpiteiden ja tulosten tarkastelu auttaa havaitsemaan epäkohtia ja tarvittaessa kohdistamaan uudelleen suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteuttamista. Henkilöstön kuuleminen ja palkkakartoituksen tekeminen kolmen vuoden välein antaa tasa-arvotyölle jatkuvuutta ja vertailupohjaa kehitykselle.

Tasa-arvovaltuutetun näkemys on, että tasa-arvosuunnitelma on pidettävä erillisenä asiakirjana. Kuntasektorilla on lukuisia erilaisia suunnitelmia, strategioita ja ohjeita. Erillinen tasa-arvosuunnitelma voi toimia tehokkaampana työvälineenä ja toteutuessaan tulla näkyvämmäksi osaksi organisaation toimintakulttuuria. Tasa-arvosuunnitelman konkreettisuus ja siinä esitetyt vastuut edellyttävät seuranta ja perusteluja, mikäli suunnitellut toimenpiteet eivät toteudu. Tätä tukee myös Melkas ym.(2005) toteamus selvityksessä tasa-arvosuunnitteluelvoitteen toteutumisesta. Omilla tasa-arvosuunnitelmilla on enemmän vaikutuksia kuin muunlaisella tasa-arvosuunnittelulla, olipa kyseessä sukupuolten tasa-arvon edistyminen tai organisaation saama hyöty (Melkas ym. 2005, 31.)

Tasa-arvosuunnitelma tulee tasa-arvolain mukaan valmistella yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Valtioneuvoston selonteossa (2010) on kiinnitetty huomiota henkilöstön osallistumiseen tasa-arvosuunnittelussa. Tasa-arvovaltuutettu on lausunnossaan 6.5.2014 kiinnittänyt huomiota henkilöstön osallistumisen täsmentämiseen tasa-arvolain valmistelussa. Tasa-arvolaisissa ei yhteistyöstä ole säädetty. Kunta-alalla onkin kirjavia käytäntöjä siitä, kuinka osallistuminen käytännössä hoidetaan.

Paltamon kunnassa henkilöstöä edustavat tasa-arvotyöryhmään nimetyt henkilöstöjärjestöt. Hyvä käytäntö olisi, että tasa-arvotyöryhmään nimettäisiin edustajat kaikista työntekijäryhmistä ja nimettäisiin ryhmään tasapuolisesti naisia ja miehiä.

Tasa-arvosuunnitelman päivittäminen kolmen vuoden välein on hyvä tavoite. Suunnitelman päivittäminen on vastuutettu tasa-arvotyöryhmälle. Päivittämisen toteuttaminen vaatii aikaa ja henkilöresursseja. Työpaikan tasa-arvon kehittäminen ei tapahdu hetkessä ja vaatii pitkäjänteistä työtä. Tärkeintä on, että tasa-arvotyö lähtee työpaikan omista tarpeista ja sen tuloksena muodostuu organisaation näköinen tasa-arvo. Tulevaisuudessa tasa-arvo voi olla yksi työelämän laadun kriteereistä. Tasa-arvoinen työyhteisö tarkoittaa paitsi naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua myös kokonaisuudessaan hyvinvoivaa ja työtyytyväistä työyhteisöä.

LÄHTEET

- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P.K., Nummijärvi, A., Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Autio, H-L., Huhta, L., Leinonen, M., Uosukainen, K. 2014. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Ohjeet tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Saatavilla: <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasa-arvo-ohjeet/kuvat/tasa-arvoesite.pdf> (Luettu 21.1.2014).
- Heiskanen, T. 2012. Yhdenvertaisuus työelämässä. Tutkielma. Turun yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta. Saatavilla: <http://www.doria.fi/handle/10024/91448>. (Luettu 30.4.2014).
- Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K., Ylöstalo, H. 2006. Tasa-arvosta lisäarvoa. Vastapaino.
- Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos. Tasa-arvo. Palkkakarttoitusmalli. Saatavilla: http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/esimiehille/tasa-arvo/tasa-arvosuunnitelma/Documents/yleiskirjeen0106_liite_2-palkkakarttoitusmalli.pdf (Luettu 22.2.2014).
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030304> (Luettu 21.1.2014).
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> (Luettu 21.1.2014).
- Melkas, T., Lehto, A-M. 2005. Tasa-arvosuunnittelu julkisella sektorilla. Selvitys suunnitteluvetoisuuden toteutumisesta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Saatavilla: http://www.tasa-arvo.fi/c/document_library/get_file?folderId=243322&name=DLFE-8771.pdf (Luettu 2.7.2014).
- Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Jyväskylä: WSOY.
- Paltamon kunta. 2004. Paltamon kunnan hallintosääntö 1.1.2005. Hyväksytty kunnanvaltuustossa 21.10.2004 § 36.
- Paltamon kunta. 2014. Tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2013. Saatavilla: http://kafi.tutka.net/pa_paatokset/cgi/DFRAME.PHP (Luettu 16.6.2014).
- Skurnik-Järvinen, H. 2013. Työpaikan pakolliset henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.

- Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä miten? Saatavilla: [http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3715.pdf&title=Tasa arvosuunnittelun miksi mita miten fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3715.pdf&title=Tasa+arvosuunnittelun+miksi+mita+miten+fi.pdf) (Luettu 1.6.2014).
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Neuvottelukunnat. Tasa-arvolautakunta. Saatavilla: http://www.stm.fi/stm/neuvottelukunnat/tasa_arvo (Luettu 6.5.2014).
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. VNS 7/2010. Saatavilla: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12723.pdf (Luettu 2.6.2014).
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731> (Luettu 26.4.2014).
- Tasa-arvovaltuutettu 2014 a. Edistäminen. Saatavilla: <http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen> (Luettu 26.4.2014).
- Tasa-arvovaltuutettu 2014 b. Tehtävät. Saatavilla: <http://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutettu/tehtavat> (Luettu 29.4.2014).
- Tasa-arvovaltuutettu 2014 c. Edistäminen. Työelämässä. Saatavilla: <http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma/sisalto> (Luettu 1.6.2014).
- Tasa-arvovaltuutettu 2014 d. Tasa-arvovaltuutetun lausuntoja. Tasa-arvovaltuutetun lausunto hallituksen esityksestä yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014), annettu 6.5.2014. Saatavilla: <http://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutettu/lausuntoja> (Luettu 12.6.2014).
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (Luettu 2.5.2014).
- Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750> (Luettu 2.5.2014).
- Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021> (Luettu 26.4.2014).

Paltamon kunnan tasa-arvokysely 2014

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Vastaamalla olet mukana kehittämässä työyhteisöäsi. Tässä muutamia ohjeita kyselyn täyttämiseen.

- kyselyyn vastataan vain yhden kerran
- valitse kokemukseesi parhaiten sopivat vaihtoehdot nykyisessä työpaikassasi
- vastaa huolellisesti, ohjelma opastaa tarvittaessa
- vie kohdistin valitsemasi vaihtoehdon kohdalle ja vastaa painamalla hiiren vasenta näppäintä
- huomaa, että osa kysymyksistä on monivalintaisia ja toisissa kysymyksissä voit valita vain yhden vaihtoehdon

A. VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

A1. Sukupuoli

- 1 Nainen
- 2 Mies

A2. Ikä

- 1 - 30 vuotta
- 2 31 – 40 vuotta
- 3 41 – 50 vuotta
- 4 50 - vuotta

A3a. Työsuhteen luonne

- 1 Vakituinen
- 2 Ensimmäinen määräaikainen
- 3 Toistuva määräaikainen samalla työnantajalla

A3b. Jos työsuhteesi ei ole vakituinen, haluaisitko mieluummin vakituisen työsuhteen?

- 1 Kyllä
- 2 En

A4. Työni on

- 1 Kokoaikatyö
- 2 Osa-aikatyö

A5. Työaikamuoto

- 1 Säännöllinen päivätyö
- 2 Vuorotyö
- 3 Epäsäännöllinen jaksotyö (esim. koulutustehtävät)
- 4 Muu

A6. Työssäoloaika tällä työpaikalla

- 1 – 5 vuotta
- 2 6 – 15 vuotta
- 3 16 - vuotta

A7. Mihin henkilöstöryhmään kuulut?

1 Johtaja ja ylimmät virkamiehet

(esim. toimintayksiköiden johtajat, opetusalan johtajat ja rehtorit, sosiaali- ja terveydenhuoltoalan johtajat, liikunta- ja vapaa-aikatoiminnan johtajat, kulttuurijohtajat ja kaikki asiantuntija johtajat)

2 Erityisasiantuntijat

(esim. lääkärit, ylihoitajat ja osastonhoitajat, opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, yliopisto- ja korkeakouluopettajat, aineenopettajat ja lehtorit, luokanopettajat ja lastentarhaopettajat, erityisopettajat, toimittajat, taiteilijat, papit)

3 Asiantuntijat

(esim. tietotekniikan tukihenkilöt, operaattorit, terveydenhuollon asiantuntijat, optikot, hammashoitoajat, fysioterapeutit, farmaseutit, sairaanhoitajat, kättilöt, liikenneopettajat, isännöitsijät, hallinnolliset toimihenkilöt, tullivirkamiehet, raja- ja merivartijat, verovalmistelijat)

4 Toimisto ja asiakaspalvelutyöntekijät

(esim. toimistotyöntekijät, palkanlaskijat, kirjasto- arkisto- ja museotyöntekijät)

5 Palvelu- myynti- ja hoitotyöntekijät

(esim. perus- ja lähihoitajat, lasten- ja kodinhoitajat, päiväkotiapulaiset, perhepäivähoitajat, perushoitajat, lähihoitajat, mielenterveyshoitajat, lääkintävahtimestari-sairaankuljettajat, suojele ja vartiointityöntekijät, palomiehet, poliisit, vanginvartijat)

6 Muut työntekijät

(esim. kotiapulaiset, sairaala-, hoito- ja keittiöapulaiset, siivoojat, kiinteistöhuoltomiehet, lähetit, jäte- ja kaatopaikkatyöntekijät, kadunlakaisijat)

A8. Oletko esimiesasemassa?

1 Kyllä

2 En

B. YLITYÖT**B1. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä?**

1 Kyllä

2 En

Jos vastasit edelliseen kysymykseen En, siirry seuraavalle sivulle napsauttamalla sivun alalaidan Seuraava-painiketta.

B2. Kuinka paljon olet viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, JOSTA OLET SAANUT KORVAUKSEN rahana tai vapaana?

1 0 tuntia

2 1-10 tuntia

3 11-20 tuntia

4 Yli 20 tuntia

B3. Kuinka paljon olet viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, JOSTA ET OLE SAANUT KORVAUSTA rahana tai vapaana?

1 0 tuntia

2 1-10 tuntia

3 11-20 tuntia

4 Yli 20 tuntia

B3. Jos olet tehnyt palkallisia tai palkattomia ylitöitä: mielestäni...

1 Joudun tekemään liikaa ylitöitä

2 Ylitöiden määrä on sopiva

3 Tekisin ylitöitä mielelläni enemmänkin

C. ITSENSÄ KEHITTÄMINEN JA URALLA ETENEMINEN**C1. Miten hyvin voit kehittää itseäsi ja osaamistasi työpaikassasi?**

- 1 Hyvin
- 2 Kohtalaisesti
- 3 Heikosti

C2. Onko sinulla nykyisessä työssäsi etenemismahdollisuuksia?

- 1 Kyllä, hyvät mahdollisuudet
- 2 Kyllä, jonkinlaiset mahdollisuudet
- 3 Ei juurikaan etenemismahdollisuuksia

C3. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty?

- 1 Kyllä
- 2 En

C4. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, koetko että sinua olisi nykyisessä työpaikassasi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

	Kyllä	Ei
1. Työtehtävien jaossa	1	2
2. Urakehityksessä	1	2
3. Palkkauksessa	1	2
4. Työtilojen ja –välineiden jaossa	1	2
5. Pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen	1	2
6. Työhönottotilanteessa	1	2
7. Työmäärän jakautumisessa	1	2
8. Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	1	2

C5. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

- 1 Iästäsi
- 2 Sukupuolestasi
- 3 Asemastasi
- 4 Mielenpitemistäsi
- 5 Seksuaalisesta suuntautumisestasi
- 6 Terveystilastasi tai vammasta
- 7 Pienten lasten huoltajuudestasi
- 8 Raskaudestasi
- 9 Syntyperästäsi
- 10 Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi
- 11 Koulutustaustastasi
- 12 Muu syy

C6. Oletko osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen?

- 1 Kyllä
- 2 En

C7. Onko jokin asia estänyt tai haitannut työnantajan järjestämään koulutukseen osallistumistasi?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

C8. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä: mitkä seuraavista tekijöistä estävät tai haittaavat työnantajan järjestämään koulutukseen (kurssit, koulutukset, luennot, itseopiskelu) osallistumista?

- 1 En ole löytänyt sopivaa koulutusta työnantajan koulutustarjonnasta
- 2 Työyhteisön jäsenen vastustus
- 3 Kiire työssä
- 4 Työnantaja ei ole halukas kustantamaan koulutusta
- 5 Joudun osallistumaan itse koulutuksen aiheuttamiin kustannuksiin
- 6 Oman kiinnostuksen puute
- 7 Ei ole tarjottu mahdollisuutta osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen
- 8 Muu syy

C9. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

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

D. TYÖILMAPIIRI JA JOHTAMINEN**D1. Miten seuraavat luonnehdinnat kuvaavat lähityöyhteisösi tai koko työpaikkasi työskentelyilma-
piiriä? Vastaa kaikkiin väittämiin omien kokemustesi perusteella ympyröimällä yksi sinulle sopivin
vaihtoehto.**

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1 Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki.	1	2	3	4	5
2 Hankalissa tilanteissa saan apua työtovereiltani.	1	2	3	4	5
3 Minua arvostetaan lähityöyhteisössäni.	1	2	3	4	5
4 Esimieheni kannustaa minua.	1	2	3	4	5
5 Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen.	1	2	3	4	5
6 Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista.	1	2	3	4	5
7 Voin vaikuttaa työtäni koskeviin muutoksiin.	1	2	3	4	5
8 Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti.	1	2	3	4	5

E. JAKSAMINEN**E1. Miten arvioit työssä kokemaasi kiirettä viime vuosina?**

- 1 Työtahti ei ole juuri muuttunut
- 2 Kiire on lisääntynyt
- 3 Kiire on vähentynyt

E2. Arvioi kokemaasi fyysistä raskautta viime vuosina.

- 1 Keventynyt
- 2 Ei muutoksia
- 3 Muuttunut raskaammaksi

E3. Arvioi kokemaasi henkistä räsitus viime vuosina.

- 1 Keventynyt
- 2 Ei muutoksia
- 3 Muuttunut raskaammaksi

E4. Oletko ollut huolissasi seuraavien asioiden suhteen viimeisen parin vuoden aikana nykyisessä työpaikassasi?

	Kyllä	Ei
1. Työn jatkuvuus	1	2
2. Omien taitojen riittäminen	1	2
3. Omassa työssä jaksaminen	1	2
4. Muutokset oman työn organisaatiossa	1	2
5. Muutokset palkkauksessa	1	2

F. SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ JA AHDISTELU SEKÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN**F1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi**

	Kyllä	Ei
1. Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	1	2
2. Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka koet loukkaaviksi	1	2
3. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi	1	2
4. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	1	2
5. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ ahdistavalla tavalla	1	2
6. Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	1	2
7. Tehnyt muuta, minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi	1	2

F2. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En ole kokenut häirintää

F3. Kenen taholta olet kokenut häirintää nykyisessä työpaikassasi?

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

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

F4. Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassasi?

- 1 En
- 2 Kyllä tällä hetkellä
- 3 Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, en enää

F5. Jatkuuko kokemasi työpaikkakiusaaminen edelleen?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

F6. Kenen taholta olet kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassasi?

- 1 Työyhteisön sisältä (esim. työtoveri, esimies, alainen)
- 2 Työyhteisön ulkopuolelta (esim. asiakas tai yhteistyökumppani)
- 3 Sekä työyhteisön sisältä että ulkopuolelta

G. TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN**G1. Olen**

- 1 perheellinen (huollettavia lapsia/omaisia)
- 2 perheetön (ei huollettavia lapsia/omaisia)

G2. Joutaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En osaa sanoa

G3. Jos olet perheetön (ei huollettavia lapsia/omaisia): miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja yksityiselämän?

- 1 Erittäin huonosti
- 2 Melko huonosti
- 3 Ei hyvin eikä huonosti
- 4 Melko hyvin
- 5 Erittäin hyvin

Jos olet perheetön (ei huollettavia lapsia/omaisia), siirry seuraavalle sivulle napsauttamalla sivun alalaidan Seuraava-painiketta.

G4. Jos olet perheellinen (huollettavia lapsia/omaisia): miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja perheen?

- 1 Erittäin huonosti
- 2 Melko huonosti
- 3 Ei hyvin eikä huonosti
- 4 Melko hyvin
- 5 Erittäin hyvin

G5. Onko jokin asia estänyt tai haitannut työn ja perheen yhteensovittamista kohdallasi?

- 1 Kyllä.
- 2 Ei

G6. Jos vastasit edelliseen kysymykseen G5 kyllä, vastaa tähän: Mitkä tekijät aiheuttavat ongelmia työn ja perheen yhteensovittamiselle?

- 1 Hankalat työajat, esim. vuorotyö
- 2 Työn edellyttämät pitkät poissaolot (esim. työmatkat, leirit, työkomennukset).
- 3 Asuinpaikan vaihdokset työn takia.
- 4 Esimies ei tue työn ja perheen yhteensovittamista.
- 5 En tunne lain suomia oikeuksia riittävästi.
- 6 Työtehtäväni ovat niin tärkeitä/ vaativia.
- 7 Työyhteisössämme ei ole käytössä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä.
- 8 Muu syy

H. TASA-ARVO

H1. Oma kokemuksesi tasa-arvosta nykyisellä työpaikallasi. Valitse kunkin väitelauseen kohdalla yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1 Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	1	2	3	4	5
2 Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen	1	2	3	4	5
3 Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	1	2	3	4	5

Valitse seuraavien kysymysten kohdalla yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

H2. Työntekijöiden arvostus

- 1 Naisia arvostetaan työntekijöinä miehiä enemmän
- 2 Naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla
- 3 Miehiä arvostetaan työntekijöinä naisia enemmän
- 4 En osaa sanoa

H3. Uralla etenemisen mahdollisuudet

- 1 Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- 2 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- 3 Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- 4 En osaa sanoa.

H4. Arvioni työssä kehittymisen mahdollisuuksista

- 1 Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- 2 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- 3 Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- 4 En osaa sanoa.

H5. Arvioni kouluttautumismahdollisuuksista

- 1 Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- 2 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- 3 Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- 4 En osaa sanoa

H6. Arvioni perhevapaiden käyttömahdollisuuksista

- 1 Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- 2 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- 3 Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- 4 En osaa sanoa.

H7. Arvioni päätöksentekoon osallistumisesta

- 1 Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- 2 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- 3 Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- 4 En osaa sanoa

H8. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää?

	Paljon kehitettävää	Jonkin verran kehitettävää	Ei tarvitse kehittää
Ikätasa-arvo	1	2	3
Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo	1	2	3
Sukupuolten välinen tasa-arvo	1	2	3
Etninen tasa-arvo	1	2	3

H9. Ehdotuksesi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa?



**TASA-ARVOSUUNNITELMA
vuosille 2014 - 2016**

SISÄLLYS

1 JOHDANTO TASA-ARVOSUUNNITTELUUN	1
1.1. Tasa-arvon määritelmä	3
1.2. Tasa-arvosuunnitelman tarkoitus ja tavoitteet	4
1.3. Tasa-arvotyöryhmä kunnan tasa-arvotyön edistäjänä	4
2 ARVIO VUODEN 2009 TASA-ARVOSUUNNITELMAAN SISÄLTyneiden TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISESTA	5
2.1 Rekrytointi	5
2.2 Urakehitysmahdollisuudet	6
2.3 Työpaikkakoulutus	6
2.4 Perhevapaiden tasapuolinen käyttö	6
2.5 Palkkauksellinen tasa-arvo	6
2.6 Johtaminen	6
2.6 Henkilöstön osallistuminen	7
2.7 Työsuojelu	7
3 TASA-ARVOSELVITYS	8
3.1 Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin	8
3.2 Palkkakartoitus	8
3.3 Paltamon kunnan tasa-arvokyselyn tulokset 2014	10
3.3.1 Vastaajat	10
3.3.2 Ylityöt	10
3.3.3 Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen	10
3.3.4 Työilmapiiri ja johtaminen	11
3.3.5 Jaksaminen	12
3.3.6 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen	12
3.3.7 Työn ja perheen yhteensovittaminen	13
3.3.8 Tasa-arvo	13
4 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI	17
4.1 Palkkauksellinen tasa-arvo ja tieto palkkauksen perusteista	17
4.2 Tasa-arvoinen työyhteisö eri henkilöstöryhmille	17
4.3 Urakehitys	17
4.4 Tasa-arvoinen työn kuormitus	17
4.5 Tiedonkulun kehittäminen	18
4.6 Häirinnän ehkäisy	18
5 TASA-ARVOSUUNNITELMAN SEURANTA JA TOIMEENPANO	19
5.1 Seuranta	19
5.2 Tasa-arvosuunnitelman toimeenpano	20
5.3 Tasa-arvosuunnitelman päivittäminen	20

1 JOHDANTO TASA-ARVOSUUNNITTELUUN

Tasa-arvosuunnittelu on työnantajavelvoite. Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolain (609/1986) 4 §:n mukaisesti viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää tasa-arvoa sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävien työnantajien on tasa-arvolain mukaan laadittava tasa-arvosuunnitelma.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys tasa-arvotilanteesta, palkkakartoitus, erittely naisten ja miesten tehtävien jaosta sekä tavoitteet ja toimenpiteet, joiden toteutumista seurataan vuosittain. Tasa-arvosuunnitelmaa on tarkasteltava vuosittain. Tasa-arvon edistäminen pyritään liittämään osaksi koko kuntayhteisön toimintaa, valmistelua ja päätöksentekoa. Tasa-arvon edistämismääräyksiä täydentää syrjinnän kieltö työelämässä, joka ulottuu aina työhön ottamisesta työsuhteen päättymiseen.

Tämä suunnitelma on tasa-arvolain 6 §:n edellyttämä tasa-arvosuunnitelma sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi työpaikoilla. Suunnitelma sisältää selvityksen tasa-arvon nykytilanteesta, tasa-arvotyön toteutumisen seurannan sekä tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi Paltamon kunnassa.

1.1. Tasa-arvon määritelmä

Suomen perustuslaki (731/1999) määrittelee ihmiset yhdenvertaisiksi lain edessä. Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä. Laissa miehen ja naisen tasa-arvosta eli tasa-arvolain 1. §:ssä määritelty tarkoitus on estää sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolaki ulottuu kaikille yhteiskuntaelämän alueille, joita ei ole erikseen rajattu lain soveltamisalan ulkopuolelle. Tasa-arvolain keskeisimmät tavoitteet ovat yleinen syrjinnän kieltö, viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan sekä valtion ja kuntien toimielinten kiintiösääntö. Tasa-arvolaisissa säädetään myös tasa-arvon toteuttamisesta koulutuksessa ja opetuksessa sekä syrjinnän kielloista oppilaitoksissa ja etujärjestöissä.

Muodollinen tasa-arvo toteutuu sukupuolten välillä silloin, kun säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla sekä naisia että miehiä. Taustalla on käsitys siitä, että naiset ja miehet ovat samanlaisia ihmisiä, joiden välinen tasa-arvo toteutuu, kun taataan kaikille samanlaiset taloudelliset, poliittiset ja sosiaaliset oikeudet. Muodollisia oikeuksia ovat esimerkiksi äänioikeus, oikeus opiskella ja oikeus samaan palkkaan.

Mahdollisuuksien tasa-arvo tarkoittaa naisten ja miesten yhtäläisen arvostuksen ja yhtäläisten mahdollisuuksien takaamista. Taustalla on oletus siitä, että pelkkä muodollinen tasa-arvo ei riitä takaamaan tasa-arvon toteutumista työolosuhteissa, sosiaaliturvassa tai perhetilanteessa. Mahdollisuuksien tasa-arvon toteutuminen edellyttää eriarvoisuuden tunnistamista ja heikommassa asemassa olevan tukemista erillisillä toimilla.

Toteutuneesta tasa-arvosta voidaan puhua, kun eriarvoisuus on todettu ja sitä tuottavat rakenteet ja käytännöt on muutettu. Toteutuneen tasa-arvon edellytyksenä on sopimus siitä, mikä on tavoiteltu tila ja miten sen saavuttamista mitataan. Tasa-arvo on toteutunut esimerkiksi silloin, kun naiset ja miehet saavat samaa palkkaa samasta työstä. Tasa-arvossa on kyse naisten ja miesten samanarvoisuuden hyväksymisestä ja tasavertaisista mahdollisuuksista toimia työelämässä. Voidaan myös puhua naisten ja miesten välisestä ja keskinäisestä oikeudenmukaisuudesta. (Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen ja Ylöstalo, 2006, 30 31.)

1.2. Tasa-arvosuunnitelman tarkoitus ja tavoitteet

Tasa-arvolain 6a §:ssä säädetään tasa-arvosuunnitelmasta, jonka laki velvoittaa jokaisen yli 30 työntekijää työllistävän työnantajan tehtäväksi. Työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa vuosittaisen suunnitelman pohjalta. Suunnitelma voi olla erillinen tai se voidaan sisällyttää osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Suunnitelma päivitetään vuosittain. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että suunnitelmaan sisältyvä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta tehdään vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa ja sen tulee sisältää

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin sekä kartoitus palkoista ja palkan eroista
2. suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
3. arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on paitsi edistää naisten ja miesten samapalkkaisuutta ja poistaa palkkaeroja, myös yleistää tasa-arvosuunnittelua osana työpaikan yhteistoimintamenetelyä. (VNS 7/2010, 70.)

1.3. Tasa-arvotyöryhmä kunnan tasa-arvotyön edistäjänä

Paltamon kunnan yhteistoimintaelin on nimennyt tasa-arvosuunnittelusta vastaavan tasa-arvotyöryhmän 13.12.2005. Työryhmään on nimetty työntekijäjärjestöjen edustajiksi JUKO ry:n ja Jyty ry:n luottamusmiehet sekä työnantajan edustajina sivistyspalveluiden johtaja ja palkkasiames.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisesta on vastannut tasa-arvotyöryhmä. Tasa-arvosuunnitelman on valmistellut tasa-arvotyöryhmässä sovittujen periaatteiden mukaisesti hallintopalveluiden osastosihteeri Raija Leinonen opinnäytetyönään Kajaanin ammattikorkeakouluun.

2 ARVIO VUODEN 2009 TASA-ARVOSUUNNITELMAAN SISÄLTyneiden TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISESTA

Tasa-arvosuunnitelman tulee tasa-arvolain 6 a §:n mukaan sisältää arvio edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Arviota käytetään tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seurannassa ja uuden suunnitelman pohjana. Paltamon kunnan vuonna 2009 tarkastellussa tasa-arvosuunnitelmassa on esitetty kahdeksan toimenpidettä tasa-arvon edistämiseksi. Vertailutietoina on käytetty henkilöstöhallinnon ohjelman tilastotietoja tilanteesta 31.12.2013.

2.1 Rekrytointi

Rekrytointien toteutuminen siten, että työtehtävät ja hakuilmoitukset edistävät molempien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin on pääosin toteutunut. Hakuilmoitukset ja niiden valintakriteerit on laadittu siten, että hakijoita on mahdollista arvioida pätevyyden ja ansioituneisuuden mukaan.

Vuonna 2013

- vakituisiin työsuhteisiin valittiin kuusi henkilöä, joista naisia 4 ja miehiä 2.
- määräaikaisia työsuhteita oli vuoden aikana yhteensä 136, joista kokoaikaisia oli 108.
- kesätyöpaikkoja 62
- kansalaisopiston työsuhteita 113 (kevät + syksy)
- osa-aikaisia työsuhteita oli 85.

Työsuhteiden määräaikaisuuden perusteet on esitetty alla olevissa taulukoissa.

Määräaikaisuuden perusteet, osa-aikaiset	Naiset	Miehet	Yhteensä
Kesätyöpaikka	39	23	62
Tilapäinen lisähenkilöstön tarve	1	0	1
Sijaisuus	15	0	15
Määräaikainen tehtävä	2	2	4
Työn vakiintumattomuus	2	1	3
Yhteensä	59	26	85

Määräaikaisuuden perusteet, kokoaikaiset	Naiset	Miehet	Yhteensä
Tehtävän luonne			
opettajat	7	2	9
keittiö- ja siivoushenkilöstö	4	0	4
päivähoitohenkilöstö	8	0	8
muut tehtävät, projektit	5	17	22
Sijaisuus			
opettajat	21	2	23
keittiö- ja siivoushenkilöstö	20	0	20
päivähoitohenkilöstö	17	2	19
muut tehtävät, projektit	2	1	3
Yhteensä	84	24	108

2.2 Urakehitysmahdollisuudet

Urakehitysmahdollisuudet organisaatio-, tehtävä- ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä on saatettu henkilöstön tietoon. Opintovapaata käytettiin vuonna 2013 yhteensä 323 päivää. Käyttäjää oli kolme, kaksi naista ja yksi mies. Naiset käyttivät 36 pv/ hlö ja mies 251 päivää.

2.3 Työpaikkakoulutus

Työpaikkakoulutukseen pääsy on mahdollistettu yhdenvertaisesti naisille ja miehille. Työnantajan järjestämään koulutukseen on osallistuttu henkilöstökyselyn ja henkilöstötilastojen mukaan aktiivisesti. Naiset ovat osallistuneet koulutuksiin 1,4 päivää ja miehet 0,6 päivää henkilöä kohti.

Käytetyt koulutuspäivät	Naiset	Miehet	Yhteensä
Lakisääteinen täydenniskoulutus	63	8	71
Muu ammatillinen koulutus	53	13	66
Muu omaehtoinen koulutus	7	1	8
Ammattiyhdistyskoulutus	13	0	13
Yhteensä	136	22	158

2.4 Perhevapaiden tasapuolinen käyttö

Perhevapaiden tasapuolinen käyttö ei ole kaikilta osin toteutunut. Maaliskuussa 2014 toteutetun tasa-arvokyselyn perusteella miehet kokevat, ettei perhevapaiden käyttö ole kaikilta osin mahdollista. Perhevapaita käytettiin vuonna 2013 yhteensä 115 päivää, joista tilapäistä hoitovapaata käytti 16 naista ja kaksi miestä. Muita perhevapaita käytti kaksi naista.

Käytetyt perhevapaat, päiviä	Naiset	Miehet	Yhteensä
Tilapäinen hoitovapaa	23	13	36
Muut perhevapaat	79	0	79
Yhteensä	102	13	115

2.5 Palkkauksellinen tasa-arvo

Palkkatiedot on esitetty luvussa 3.2 Palkkakartoitus. Palkkavertailu tehtiin tehtäväkohtaisilla peruspalkoilla työehtosopimusryhmittäin. Palkkojen ero vertailussa oli 8,3 % miesten hyväksi. Vuonna 2008 tehtäväkohtaisten palkkojen ero oli 15,9 %.

2.6 Johtaminen

Johtaminen ja kehityskeskustelut painopistealueina. Kehityskeskustelut käydään vuosittain ja vuoden 2013 kehityskeskustelut ovat palveluyksiköiden johtajien raportoinnin mukaisesti toteutuneet lähes kokonaisuudessaan. Teknisissä palveluissa keskustelut on käyty vakituisen henkilöstön kanssa. Johtaminen ja esimiestyö arvioitiin tasa-arvokyselyssä pääosin oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi.

2.6 Henkilöstön osallistuminen

Henkilöstön yleinen osallistuminen ja tiedottamisen parantaminen ovat tapahtuneet pääosin sähköpostijärjestelmän kehittymisen myötä. Lähes jokaisella työntekijällä on joko työyksikkökohtainen tai henkilökohtainen sähköpostiosoite ja tarvittaessa esimiehet on vastuutettu huolehtimaan asioiden viemisestä perille myös niille, joita sähköposti ei tavoita.

Kunnan yhteistoiminnan mukaisissa järjestelmissä, joita ovat yhteistoimintaelin, luottamushenkilöt ja työsuojeluhenkilöstö, on henkilöstön edustajina vain naisia. Kunnanhallituksen nimeämissä työryhmissä on noudatettu tasa-arvolain vaatimuksia ja nimetty sekä naisia että miehiä.

2.7 Työsuojelu

Työsuojelun toimenpiteinä päätetyöskentelypisteitä on tarkastettu vuosien 2009 - 2010 aikana. Vuonna 2013 oli sairauspoissaoloja 15,6 päivää henkilöä kohden, kun vuoden 2012 luku oli 9,6 päivää. Kunta-alan henkilöstön sairauspoissaolojen keskiarvo oli 8,4 pv/ henkilö vuonna 2012. Sairauspoissaoloja verrattaessa on huomioitava, että yksittäinen pitkäaikainen sairausloma vaikuttaa koko organisaation sairauspoissaolojen keskiarvoon. Vuoden 2013 sairauspoissaoloja selittävät lisääntyneet, jopa vuoden mittaiset sairauslomat.

3 TASA-ARVOSELVITYS

3.1 Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin

PALTAMON KUNNAN HENKILÖSTÖ TILANNE 31.12.2013	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisia %	Miehiä %
HALLINTOPALVELUT					
Elinkeinopalvelut	0	1	1	0	100
Keskusvirasto	2	0	2	100	0
Neuvonta	1	0	1	100	0
Kunnanhallitus	0	1	1	0	100
YHTEENSÄ	3	2	5	60	40
SIVISTYSPALVELUT					
Hallinto	1	0	1	100	0
Kansalaisopisto	3	2	5	60	40
Päivähoito, esiopetus	34	1	35	97	3
Perusopetus	28	10	38	74	26
Lukio-opetus	1	1	2	50	50
Ateriapalvelut	12	0	12	100	0
Kirjasto	2	2	4	50	50
Nuoriso- ja vapaa-aika	1	4	5	20	80
YHTEENSÄ	82	20	102	80	20
TEKNISET PALVELUT					
Hallinto	2	2	4	50	50
Kiinteistönhoito	0	3	3	0	100
Kalusto ja varasto	0	12	12	0	100
Siivous	13	0	13	100	0
YHTEENSÄ	15	17	32	47	53
PALTAMON KUNTA YHTEENSÄ	100	39	139	72	28

Selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin on tehty 31.12.2013 olleen henkilöstötilanteen mukaisesti. Mukana olivat sekä vakituiset että määräaikaiset viranhaltijat ja työntekijät. Paltamon kunnan henkilöstömäärä 31.12.2013 oli 139 henkilöä, joista naisia 100 ja miehiä 39. Henkilöstöstä 72 % on naisia ja 28 % miehiä. Kunnassa on useita yksiköitä, joissa työskentelee enimmäkseen tai ainoastaan naisia. Miesten osuus on enemmistönä vain teknisissä palveluissa, joissa työskentelee 15 naista ja 17 miestä.

3.2 Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen tarkoituksena on varmistaa se, ettei työpaikoilla esiinny perusteettomia palkkaeroja sukupuolten välillä. Palkkauksen tulee vastata tasa-arvolain vaatimuksia eikä se saa olla ristiriidassa laissa olevien syrjintäkieltojen kanssa. (Tasa-arvovaltuutettu 2014.)

Palkkakartoitus tehtiin henkilöstöhallinnon tilastoista 31.12.2013 olleen tilanteen mukaisena. Vertailtavuuden vuoksi mukaan otettiin jokaisen työntekijän tehtäväkohtainen peruspalkka. Työntekijät on jaettu työehtosopimusten mukaisiin ryhmiin, joiden sisällä palkkoja on vertailtu tehtäväkohtaisten peruspalkkojen mukaisesti tehtäväryhmittäin.

Palkkavertailussa on otettu mukaan myös yksittäisten työntekijöiden palkka tasa-arvovaltuutetun julkista sektoria koskevan ohjeistuksen mukaisesti. Yksittäisen henkilön palkkatietoja ei esitetä. Tiedot naisten ja miesten palkan eroista on esitetty prosentteina peruspalkasta. Koska henkilöstöryhmät ovat pieniä, yksittäisen henkilön palkka vaikuttaa koko ryhmän keskiarvoon.

PALTAMON KUNTA - PALKKAKARTOITUS	Lukumäärä toimialueittain		Tehtäväkohtainen peruspalkka keskimäärin		Naisten palkka/ Miesten palkka	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Palkan ero euroa	Palkan ero %
Tilanne 31.12.2013						
KVTES, Sopimuspalkkaiset						
Sopimuspalkkaus	2	1				-41,3
KVTES						
Toimisto, IT-henkilöt	6	1				-4,7
Kirjasto, vapaa-aika, nuorisotyö	3	7				5,7
Kouluavustajat	3	0				-
Varhaiskasvatus, päivähoito	32	1				-18,2
Ruokapalvelut	11	1				-1,7
Kiinteistöpalvelut (siivous)	11	0				-
KVTES yhteensä/ keskimäärin	66	10	1 872,25	2 034,73	-162,48	-8,0
SOPIMUSPALKKAISET						
Projektihenkilöstö	0	1				-
OVTES						
Rehtorit	1	1				-3,4
Koulunjohtajat	1	1				0,0
Eriyisopettajat	4	1				0,1
Aineenopettajat, luokanopettajat, lehtorit	22	9				3,3
OVTES yhteensä/ keskimäärin	28	12	3 161,17	3 176,69	-15,52	-0,5
TEKNISET						
Työnjohto	1	2				-15,2
Muu tekninen henkilöstö	0	8				-
TEKNISET yhteensä/ keskimäärin	1	10				3,9
MUUT						
Tuntipalkkaiset	0	3				-
YHTEENSÄ/ KESKIMÄÄRIN	97	36	2 738,87	2 985,45	-246,58	-8,3

Palkkakartoitus osoittaa, että palkkauksellinen tasa-arvo toteutuu parhaiten opetushenkilöstön OVTES -ryhmässä. Palkkaerot ovat suurimmillaan Kunnalliseen virka- ja työehtosopimusryhmään kuuluvilla. Todellisten palkkaerojen kuvaamiseksi ryhmästä on eriytetty sopimuspalkkauksen piirissä olevat johtajat ja esimiehet, joiden tehtävänkuvaan sopivaa hinnoittelutunnusta ei ole työ- ja virkaehtosopimuksessa. Nämä palkat on otettu huomioon lopullisessa vertailussa, jonka perusteella naisten ja miesten välinen palkan ero on 8,3 % miesten hyväksi. Perusteettomia palkkaeroja ei tullut esille.

3.3 Paltamon kunnan tasa-arvokyselyn tulokset 2014

Paltamon kunnan henkilöstölle tehtiin tasa-arvokysely 12. – 31.3.2014. Kysely tehtiin Tampereen yliopiston Työelämän kehittämiskeskuksen kyselytyökalulla. Sähköpostitse jaettuun kyselyyn vastattiin nimettömänä ja siihen oli mahdollista vastata myös paperilomakkeella.

3.3.1 Vastaajat

Kyselyyn vastasi 86 kunnan työntekijää ja vastausprosentti oli 62 %. Neljä paperilla saapunutta vastausta oli puutteellisia, joten niitä ei voitu ottaa huomioon lopullisissa tuloksissa. Vastaajista 78 % oli naisia, mikä on suhteessa kunnan työntekijöiden sukupuolijakaumaan. Vastaajista noin 60 % oli yli 50-vuotiaita. Vastaajien työssäoloaika vaihteli siten, että naisista yli 45 % oli työskennellyt yli 16 vuotta, kun taas miehillä työssäoloaika oli jakaantunut tasaisesti.

A6. Työssäoloaika Paltamon kunnassa	Naiset	Miehet
alle 5 vuotta	25,0 %	38,9 %
6 – 15 vuotta	29,7 %	33,3 %
yli 16 vuotta	45,3 %	27,8 %

Vastaajista oli vakituudessa työsuhteessa 82,8 % naisista ja 72,2 % miehistä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä 81,8 % naisista ja 100 % miehistä haluaisi mieluummin vakituisen työsuhteen. 100 % miehistä ja 95 % naisista työskenteli kokoaikatyössä. Säännöllinen päivätyö oli 82,8 % naisista ja 77,8 % miehistä.

3.3.2 Ylitöet

Kyselyä edeltävän kuukauden aikana oli ylitöitä tehnyt naisista 43,8 % (28 naista) ja miehistä 50 % (9 miestä). Vastaajista koki tekevänsä liikaa ylitöitä 14,3 % naisista ja 22,2 % miehistä. Yleisin ylitöiden määrä oli 1 – 10 tuntia kuukaudessa. Ylitöitä tehneistä naisista alle kymmenen ja miehistä alle viisi vastasi tekevänsä korvauksetta virallisen työajan ylittävää työtä.

B3. Kuinka paljon olet viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, JOSTA ET OLE SAANUT KORVAUSTA rahana tai vapaana?				
	0 tuntia	1 – 10 tuntia	11 – 20 tuntia	yli 20 tuntia
Nainen	71,4 %	17,9 %	3,6 %	7,1 %
Mies	66,7 %	11,1 %	11,1 %	11,1 %

3.3.3 Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen

Naisista 45,3 % ja miehistä 33,3 % koki voivansa kehittää itseään ja osaamistaan hyvin nykyisessä työpaikassaan. Kohtalaisen arvion antoi 45,3 % naisista ja 61,1 % miehistä. 75 % naisista ja 55,6 % miehistä koki, ettei heillä ole etenemismahdollisuuksia työssä. Mahdollisuutensa näki hyväksi vain 4,7 % naisista.

Eriarvoista kohtelua ja syrjintää oli kokenut 15,6 % naisista ja 11,1 % miehistä. Naisissa eniten eriarvoista kohtelua tai syrjintää oli koettu työtehtävien jaossa ja työmäärän jakautumisessa. Tiedonsaanti uusista tehtävistä, työtilojen ja välineiden jako ja palkkaus oli koettu myös eriarvoistavaksi tai syrjiväksi. 9,4 % kokeneista arveli eriarvoisen kohtelun johtuvan henkilökohtaisista ominaisuuksista ja 6,3 % asemasta tai muista syistä. Miesten osalta tulosta ei voitu näyttää, sillä vastaajamäärä oli jäänyt alle viiden.

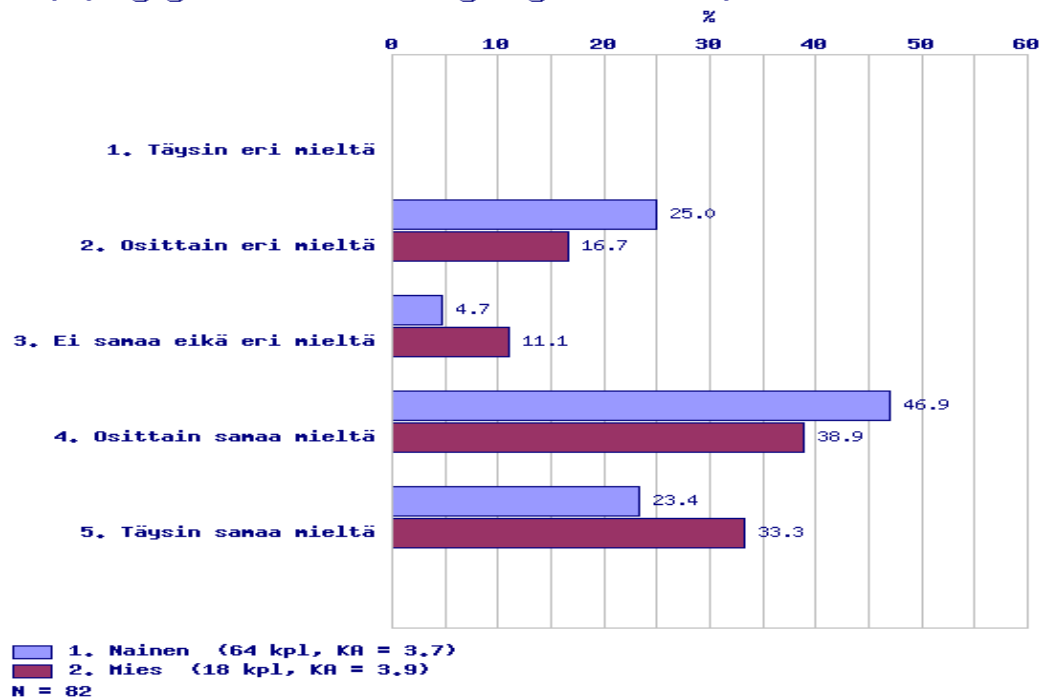
Koulutukseen osallistumista kysyttäessä 96,9 % naisista ja 88,9 % miehistä vastasi osallistuneensa työnantajan järjestämään koulutukseen. Miehistä 16,7 % vastasi jonkin asian estäneen koulutukseen osallistumisen. Vastajat jäivät alle viiden, joten esteen syitä ei voitu näyttää tuloksissa.

Suurin osa vastaajista, 85,9 % naisista ja 77,8 % miehistä oli sitä mieltä, että sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työelämässä. 22,2 % miehistä koki sukupuolesta olleen etua ja 6,3 % naisista koki sukupuolesta olleen haittaa.

3.3.4 Työilmapiiri ja johtaminen

Työyhteisön yhteishenki koettiin melko samalla tavalla sekä miehissä että naisissa. Asteikolla 1 – 5 keskiarvo naisissa oli 3,7 ja miehissä 3,9. Toisaalta tuloksissa on nähtävissä hajontaa eri vaihtoehtojen kesken. Osa vastaajista on täysin samaa mieltä väittämän kanssa, kun taas osa on osittain eri mieltä. Osittain eri mieltä oli 25 % naisista ja 16,7 % miehistä, kun taas täysin samaa mieltä oli 23,4 % naisista ja 33,3 % miehistä. Tulos antaa ymmärtää, että yhteishenki koetaan eri tavalla eri työyksiköissä ja että työilmapiirissä on puutteita. Työilmapiirin kehittämiseksi on tehtävä töitä tulevaisuudessa. Huono työilmapiiri vähentää työssä viihtymistä ja voi aiheuttaa pahoinvointia ja johtaa lisääntyviin sairauspoissaoloihin.

D1.1. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki.



Arvostuksen kokeminen lähityöyhteisössä vaihteli siten, että osittain eri mieltä oli 12,5 % naisista, mutta suurin osa naisista, 79,7 %, oli joko osittain tai täysin samaa mieltä. Huomioitavaa on, että miehistä 27,8 % vastasi ”ei samaa eikä eri mieltä”.

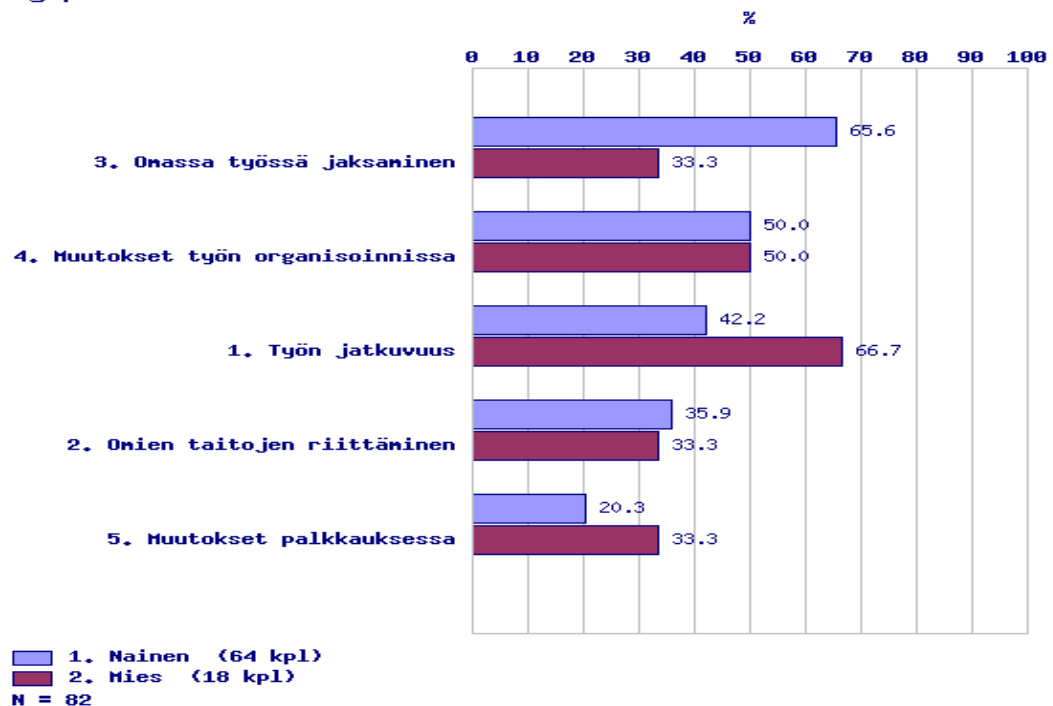
Esimiestyö nähtiin pääosin melko hyväksi. Suurin osa kyselyyn vastanneista koki esimiehensä toiminnan kannustavaksi. Asteikolla 1 – 5 naisten keskiarvo on 4,0 ja miesten 3,9. Johtamistavan oikeudenmukaisuus nähtiin myös varsin hyväksi, sekä naisten että miesten keskiarvo oli 3,8. Toisaalta naisista 20,3 % koki johtamistavan epäoikeudenmukaiseksi. Miehet kokivat saavansa hieman paremmin tietoa työpaikan asioista, sillä vaikka naisten keskiarvo oli 3,8 ja miesten 3,9,

oli naisista 21,9 % joko täysin tai osittain eri mieltä väittämän kanssa. Työtä koskeviin muutoksiin piti hankalana vaikuttaa 26,6 % naisista ja 11,2 % miehistä. Vastausten keskiarvo oli kuitenkin hyvä, sillä keskiarvo asteikolla 1 – 5 oli naisissa 3,6 ja miehissä 3,9. Naisten ja miesten kohtelu oli vastausten mukaan erittäin tasa-arvoista, sillä täysin samaa mieltä oli 59,4 % naisista ja 66,7 % miehistä.

3.3.5 Jaksaminen

Työssä koettu kiire on lisääntynyt: 57,6 % naisista ja 55,6 % miehistä on tätä mieltä. Työn fyysisen rasitus on lisääntynyt naisten osalta, 31,3 % koki työn muuttuneen raskaammaksi. 100 % miehistä vastasi, ettei työn raskaudessa ole ollut muutoksia. Henkinen rasitus on lisääntynyt erityisesti naisilla. Heistä 54,7 % ja miehistä 27,8 % koki henkisen rasituksen lisääntyneen viime vuosina. Jaksamisessa huoletti naisilla eniten omassa työssä jaksaminen ja miehillä työn jatkuvuus.

E4. Oletko ollut huolissasi seuraavien asioiden suhteen viimeisen parin vuoden aikana nykyisessä työpaikassasi?



3.3.6 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen

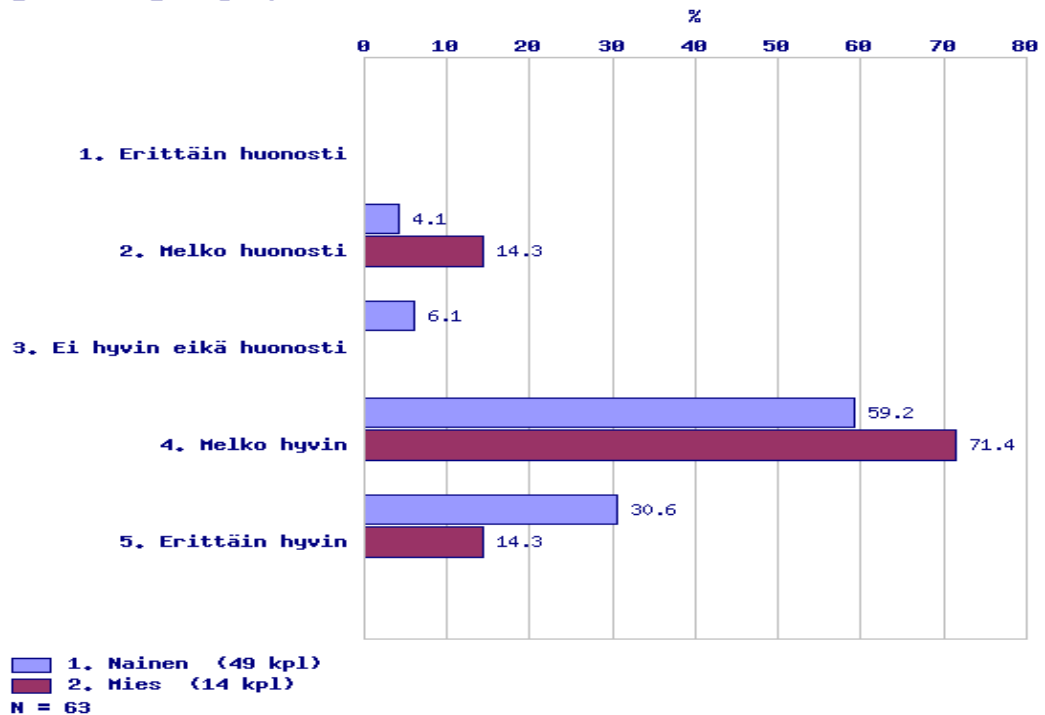
Häirinnästä kysyttäessä naisista 95,3 % ja miehistä 94,4 % ilmoitti, ettei ole kokenut häirintää nykyisessä työpaikassa. Ne, jotka olivat kokeneet häirintää, ilmoittivat häirinnän tulleet työyhteisön ulkopuolelta. Yleisimmin häirintää aiheuttivat huomautukset vartalosta, epäasiallinen posti ja puhelut sekä loukkaavat kaksimielisyydet.

Kiusaamista oli kokenut nykyisessä työpaikassa joko tällä hetkellä tai aiemmin naisista 18,7 % ja miehistä 16,7 %. Kiusaamisen kokeneista naisista alle puolet koki kiusaamisen jatkuvan edelleen ja kiusaajan olevan useimmiten työyhteisön sisältä. Kiusaamisen kokeneita miehiä oli alle viisi, joten tulosta ei voitu näyttää.

3.3.7 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu Paltamon kunnassa kyselyn mukaan melko hyvin tai jopa erittäin hyvin. Naisista 89,6 % ja miehistä 85,7 % vastasi yhteensovittamisen onnistuvan melko tai erittäin hyvin. Miehistä alle 5 vastasi työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuvan melko huonosti. Koska vastaajia oli alle viisi, ei kysymykseen työn ja perheen yhteensovittamisen ongelman aiheuttajasta saatu tulosta.

G4. Jos olet perheellinen (huollettavia lapsia/omaisia): miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja perheen?



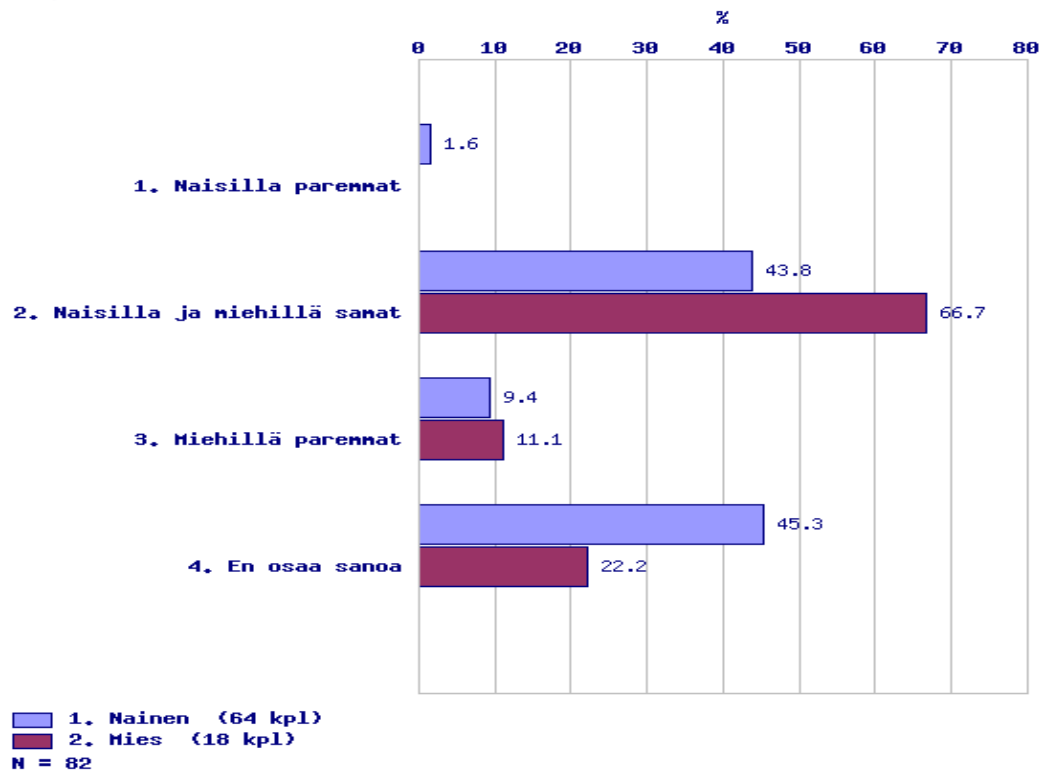
3.3.8 Tasa-arvo

Paltamon kunta koetaan kyselyn perusteella hyvin tasa-arvoiseksi työpaikaksi. Kysymykseen vastanneiden, asteikolle 1 – 5, naisten keskiarvo oli 4,1 ja miesten 4,4. Palkkauksen oikeudenmukaisuus toteutuu paremmin miesten mielestä, miesten keskiarvo vastauksista oli 4,0 ja naisten 3,4. Täysin sama mieltä palkkauksen oikeudenmukaisuudesta oli 50 % miehistä. Naisista 18,8 % oli osittain eri mieltä.

Kysyttäessä naisiin ja miehiin kohdistuvista erilaisista odotuksista naisista yli puolet, 53,1 %, oli sitä mieltä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. Miehistä 50 % ei osannut sanoa. Työntekijöitä koetaan arvostettavan lähes yhtäläillä, naiset ja miehet ovat tasa-arvoisia naisista 53,1 %:n mielestä ja miehistä 61,1 %:n mielestä. Merkille pantavaa on, että naisista 32,8 % ja miehistä 33,3 % ei osannut sanoa.

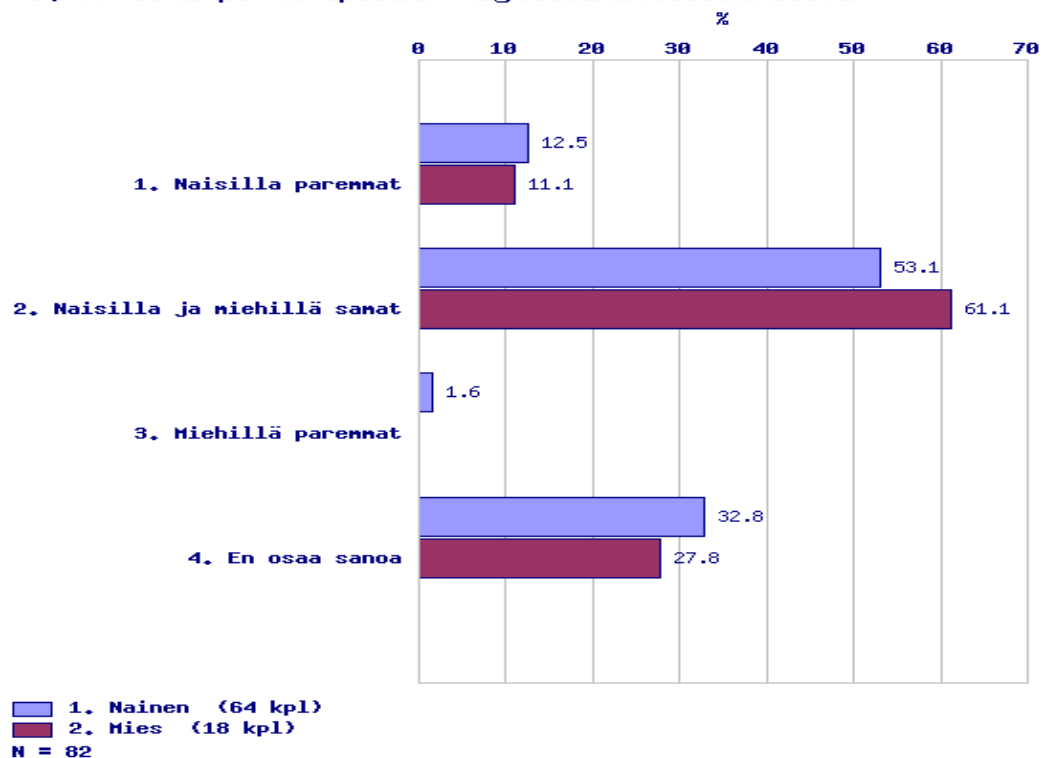
Uralla etenemisen mahdollisuudet olivat naisten mielestä osittain epäselvät. 45,3 % naisista vastasi, ettei osaa sanoa. Miehistä 66,7 % ja naisista 43,8 % näki mahdollisuudet samanarvoisina. Työssä kehittymisen mahdollisuudet nähtiin melko samanarvoisina, sillä naisista 57,8 % ja miehistä 72,2 % vastasi mahdollisuuksien olevan samat naisilla ja miehillä. Kouluttautumismahdollisuudet nähtiin myös samanarvoisina, näin vastasi naisista 71,9 % ja miehistä 77,8 %.

H3. Uralla etenemisen mahdollisuudet

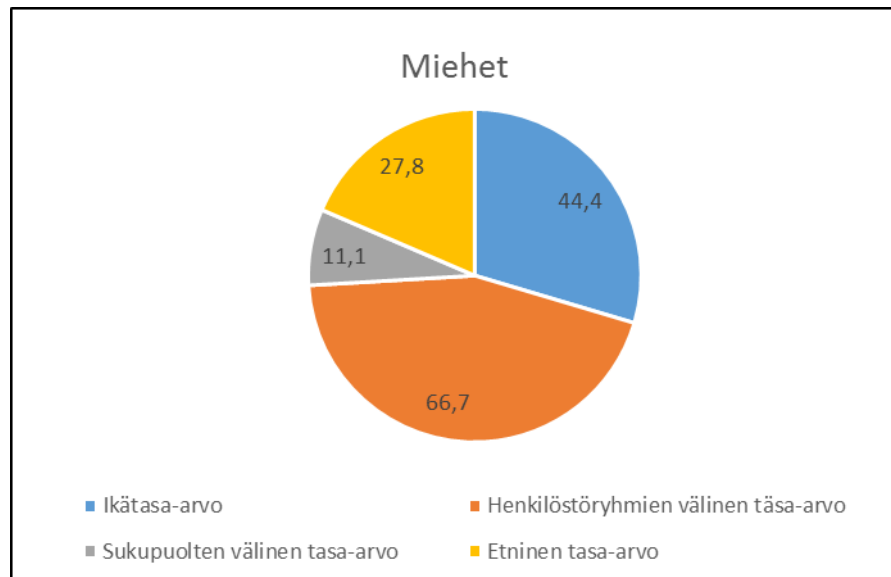
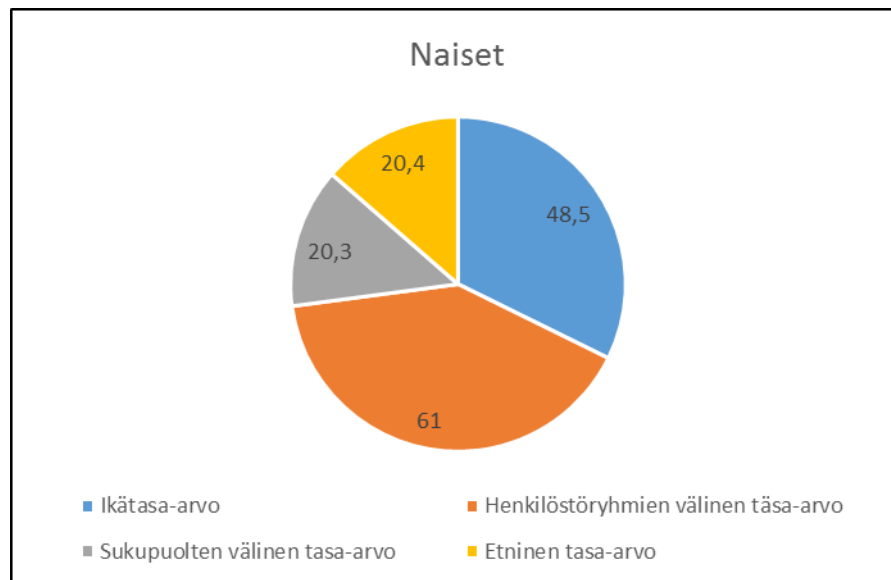


Perhevapaiden käyttömahdollisuudet nähtiin melko samanarvoisina. Toisaalta osa naisista ja miehistä koki, että naisilla on paremmat mahdollisuudet käyttää perhevapaita. Päätöksentekoon osallistumismahdollisuudet nähtiin myös melko samanarvoisina.

H6. Arvioni perhevapaiden käyttömahdollisuuksista



Tasa-arvon tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi koettiin henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo, toiseksi tärkeimmäksi ikätasa-arvo ja vähiten kehitettävää koettiin olevan etnisessä tasa-arvossa ja sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Tulokset olivat samansuuntaisia sekä naisilla että miehillä. Naiset näkivät sukupuolten välisen tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon kehittämisen yhtä tärkeinä, kun taas miehet näkivät selvästi vähiten kehitettävää olevan sukupuolten välisessä tasa-arvossa.



Kysymykseen ehdotuksesi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa vastattiin seuraavasti:

Miehet pääsevät paljon naisia helpommalla ja saavat paljon vähemmällä työllä saman palkan kuin naiset.

He uskaltavat olla itsekkäämpiä – naiset ovat edelleen joustavampia ja kiltimpiä ja venyvät tarvittaessa.

Eri yksiköiden välillä voi olla suuria eroja mm. resurssien kohdentamisessa.

Miten taataan eri yksiköiden tasavertainen kohtelu, kun emme mm. tiedä toistemme rahallisia resursseja?

Miehet ovat röyhkeämpiä vaatimaan asioita ja saavat paremmin etuja.

Toisessa paikassa naiset yrittävät kiltisti säästää ja toisessa paikassa miehet röyhkeästi käyttävät rahaa vaikka kehittämisen nimissä.

Avointa keskustelua lisää ja perusmyönteisyyttä uusiin asioihin suhtautumiseen yksilötasolla.

Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskeviin kysymyksiin on hankala vastata, koska työpaikallani on ainoastaan naisia.

Tasa-arvokyselyn tulokset ovat kokonaisuudessaan tasa-arvosuunnitelman liitteenä.

4 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

Tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on edistää tasa-arvon toteutumista niin yksilöiden kuin eri henkilöstöryhmien välillä. Paltamon kunnan tasa-arvotyöryhmä on asettanut kuusi kehittämistavoitetta tasa-arvosuunnitelmaan. Kehittämiskohteet on valittu tasa-arvokyselyn tulosten ja olemassa olevan lainsäädännön perusteella.

4.1 Palkkauksellinen tasa-arvo ja tieto palkkauksen perusteista

Samasta työstä maksetaan sama tehtäväkohtainen peruspalkka. Palkan kokonaismäärään vaikuttavat henkilökohtaiset lisät ja työn vaativuuden arviointiin liittyvät lisät.

Tavoite

Palkkausjärjestelmä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa siten, että palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen (tehtäväkohtainen palkka) ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen (henkilökohtainen lisä). Palkkauspäätöksiä tehtäessä perhevapailla tai muulla virkavapaalla tai työlomalla olevia kohdellaan samanarvoisesti työssä olevien kanssa. Selvitetään henkilöstölle tarvittaessa kokonaispalkan muodostumiseen vaikuttavat asiat esimerkiksi kehityskeskusteluissa.

4.2 Tasa-arvoinen työyhteisö eri henkilöstöryhmille

Maaliskuussa 2014 toteutetun tasa-arvokyselyn perusteella tärkein tasa-arvon kehittämisen kohde oli henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo. Epätasa-arvon tunne voi johtua siitä, että Paltamon kunnassa työskennellään omissa yksiköissä eikä kanssakäymistä eri henkilöstöryhmien kanssa aina tapahdu.

Tavoite

Lisätään henkilöstöryhmien välistä kanssakäymistä yhteisillä koulutus- ja virkistyspäivillä. Järjestetään yhteisiä tapahtumia koko henkilöstölle. Esimiesten tehtävänä on varmistaa, että tapahtumiin osallistutaan mahdollisimman kattavasti. Henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvoon liittyy myös tiedonkulun kehittäminen, joka on esitetty kappaleessa 4.5.

4.3 Urakehitys

Kunnan työtehtävät ovat koulutussidonnaisia, jolloin työssä etenemisen mahdollisuudet edellyttävät työkokemuksen lisäksi lisä- tai uudelleen kouluttautumista. Tasa-arvokyselyn mukaan suurin osa henkilöstöstä ei näe mahdollisuutta uralla etenemiseen nykyisessä työssään.

Tavoite

Uralla etenemistä turvataan henkilöstökoulutuksella. Urakehitystoiveita selvitetään kehityskeskustelujen avulla. Koulutukseen osallistuminen tehdään mahdolliseksi ilman, että se kasvattaa kohtuuttomasti henkilön omaa työtaakkaa. Koulutuksen vaatima aika täytyy huomioida työjärjestelyissä. Paltamon kunta suhtautuu myönteisesti ja kannustaen myös omaehtoiseen kouluttautumiseen.

4.4 Tasa-arvoinen työn kuormitus

Työn henkinen kuormittavuus oli keväällä 2014 toteutetun tasa-arvokyselyn tulosten perusteella kasvanut erityisesti naisilla. Myös lähes kolmannes miehistä koki kuormituksen lisääntyneen.

Työn henkistä kuormitusta aiheuttavat erityisesti huoli omasta jaksamisesta, huoli työn jatkumisesta, muutokset työn organisoimisessa ja oman osaamisen riittämättömyyden tuntemukset. Työn fyysinen kuormittavuus oli kasvanut tasa-arvokyselyn mukaan yli kolmasosalla naisista. Näin kokivat erityisesti palvelu- ja hoitotyöntekijät ja muut työntekijät.

Tavoite

Kehityskeskustelut käydään säännöllisesti ja niissä kiinnitetään erityistä huomiota yksilön jaksamiseen. Tavoitteena on henkisen kuormituksen vähentäminen työoloja kehittämällä. Esimiestyössä kiinnitetään huomiota henkilöstön kuuntelemiseen ja kannustamiseen. Työn fyysistä kuormittavuutta voidaan vähentää erilaisilla työvälineillä ja työjärjestelyillä. Toimivat työaikajärjestelyt ja riittävä lepo ovat tärkeitä tekijöitä fyysisen kuormituksen helpottamisessa. Tärkeää on myös se, että työntekijät tiedostavat itse oman työnsä fyysisen rasituksen uhkatekijät ja pyrkivät omalla toiminnallaan ajoissa ehkäisemään mahdollisia haittavaikutuksia.

4.5 Tiedonkulun kehittäminen

Tasapuolinen tiedottaminen on ollut osana henkilöstön osallistumisen kehittämistä Paltamon kunnan vuoden 2009 tasa-arvosuunnitelmassa. Tiedonkulku on koettu henkilöstöltä tulleen palautteen mukaan ajoittain heikoksi. Henkilöstölle tiedotetaan lähinnä sähköpostin välityksellä. Johtoryhmän muistiot ovat olleet luettavissa Y-aseamalla ja niistä on tiedotettu sähköpostitse. Kaikissa yksiköissä ei työskennellä tietokoneilla, joten nopea tiedottaminen ei kaikilta osin toteudu. Tämä aiheuttaa eriarvoisuutta työyksiköiden tai työntekijöiden välillä. Avoin tiedonkulku ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ovat sekä naisille että miehille tärkeitä asioita.

Tavoite

Kehitetään tiedotuskäytäntöä edelleen siten, että kaikilla kunnan työntekijöillä on tasapuoliset mahdollisuudet saada tietoa heidän työtään koskevissa asioissa. Johtajien ja esimiesten vastuuta tiedottamisessa korostetaan. Sähköpostin lisäksi tiedotetaan tarvittaessa tekstiviesteillä. Tiedostetaan myös intranetin käyttöön oton mahdollisuus tiedotuskanavana. Työyhteisön sisäistä tiedottamista parannetaan järjestämällä riittävästi työpaikkakokouksia joko työyksiköissä tai palveluyksiköissä ja tarvittaessa myös koko kunnan henkilöstölle. Jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus osallistua työpaikkakokouksiin.

4.6 Häirinnän ehkäisy

Tasa-arvokyselyn tulosten mukaan kyselyyn vastanneista Paltamon kunnan työntekijöistä alle 5 % on kokenut työssään häirintää. Häirintä on koettu huomautuksina vartalosta, epäasiallisena postina tai puheluina ja loukkaavina kaksimielisyyksinä. Kiusaamista on kokenut aiemmin tai kokee tällä hetkellä alle viidennes vastaajista. Kiusaaja on useimmiten työyhteisön jäsen. Häirintä ja kiusaaminen vaikuttavat työilmapiiriin ja yksilöiden työssä suoriutumiseen.

Tavoite

Sukupuolista häirintää ei hyväksytä työpaikalla ja ongelmatilanteisiin puututaan välittömästi ensimmäisen yhteydenoton tapahduttua. Työnantaja on vastuussa häirinnän ja ahdistelun ennaltaehkäisemisestä työpaikalla. Päivitetään henkilöstöoppaan liitteenä oleva kirjallinen toimintaohje kiusaamisen, työsyrynnän ja sukupuolisen häirinnän ehkäisystä. Kirjallisessa toimintaohjeessa annetaan menettelyohjeet kiusaamis-, syrjintä- ja häirintätapausten kohtaamiseen. Työtehtävissä, joissa on häirinnän tai väkivallan uhka, kehitetään työolosuhteita ja tarvittaessa annetaan koulutuksen avulla valmiuksia eri tilanteiden käsittelyyn. Tarvittaessa huolehditaan myös jälkihoidosta.

5 TASA-ARVOSUUNNITELMAN SEURANTA JA TOIMEENPANO

Tasa-arvosuunnitelma on paitsi työpaikan toimintapolitiikkaa myös käytännön toimenpiteitä. Tasa-arvosuunnitelman tavoite on tulla osaksi työpaikan käytäntöjä. Suunnitelmassa on määriteltävä, miten tasa-arvotyötä seurataan sekä miten tasa-arvotilanteen kehitystä ja suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumista arvioidaan. Koko tasa-arvosuunnitelmaa ei laadita vuosittain uudelleen, vaan tasa-arvosuunnittelu on jatkuva prosessi ja suunnitelmaa päivitetään vuosittain saatujen tulosten ja arvioiden perusteella.

5.1 Seuranta

Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet ja aikataulu on esitetty taulukossa. Tasa-arvotyöryhmä seuraa toimenpiteiden toteutumista ja raportoi tuloksista yhteistoimintaelimelle kerran vuodessa.

Teema	Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu	Seuranta
Palkkauksellinen tasa-arvo ja tieto palkkauksen perusteista	Palkkatasa-arvo	Työnvaativuuden arviointi, kehityskeskustelut	Esimiehet, yhteistoimintaelin	Jatkuva	Seuraava palkkakartoitus
Tasa-arvoinen työyhteisö	Henkilöstöryhmien välinen kanssakäyminen	Yhteisten tapahtumien, koulutusten ja virkistyspäivien järjestäminen koko henkilöstölle.	Johtoryhmä	Jatkuva	Seuraava tasa-arvokysely
Urakehitys	Mahdollistetaan omassa työssä kehittyminen kaikille	Koulutus- ja kehittymistarpeiden selvittäminen	Esimiehet	2014 - 2016	Kehityskeskustelut, seuraava tasa-arvokysely
Tasa-arvoinen työn kuormitus	Fyysinen ja henkinen kuormitus tasapainossa	Työssä jaksamisen edistäminen, kehityskeskustelut	Esimiehet	Jatkuva	Kehityskeskustelut, työhyvinvointikysely, seuraava tasa-arvokysely
Tiedonkulun kehittäminen	Kaikki työntekijät saavat tietoa tasapuolisesti	Tehostetaan tiedonkulkua, työpaikkakokoukset	Esimiehet	2014	Työhyvinvointikysely, seuraava tasa-arvokysely
Häirinnän ehkäisy	Häirintää ja kiusaamista ei tapahdu lainkaan	Päivitetään toimintaohje kiusaamisen, työsyynjännän ja häirinnän ehkäisystä	Esimiehet, työsuojelu	2014	Työhyvinvointikysely, seuraava tasa-arvokysely

5.2 Tasa-arvosuunnitelman toimeenpano

Tasa-arvon edistäminen on koko organisaatiossa toimivien yhteinen tehtävä. Tasa-arvotyön seurannasta ja arvioista vastaa tasa-arvotyöryhmä. Poliittista päätäntävaltaa käyttävien tulee ottaa tasa-arvolain vaatimukset ja tasa-arvonäkökulmat huomioon päätöksenteossa.

Tasa-arvotyöryhmän tavoitteena on tehdä tasa-arvosta osa kunnan käytäntöjä ja henkilöstöjohtamista. Käytännön tasa-arvotyö on kunnan kaikkien toimialojen työtä. Jokainen palveluyksikkö vastaa osaltaan tasa-arvotyön toteutumisesta. Jokaisella toimialalla on sen luonteesta johtuvia erityispiirteitä, jotka vaikuttavat siihen, miten käytännön tasa-arvotyötä tehdään.

5.3 Tasa-arvosuunnitelman päivittäminen

Tasa-arvotyöryhmä seuraa tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden toteutumista ja raportoi vuosittain yhteistoimintaelimelle. Tasa-arvosuunnitelmaa tarkastellaan vuosittain yhteistoimintaelimessä. Tasa-arvoselvitys ja palkkakartoitus päivitetään kolmen vuoden välein, jolloin kunnanhallitus hyväksyy tasa-arvosuunnitelman yhteistoimintaelimen esityksestä.

LIITE

Paltamon kunnan tasa-arvokyselyn tulokset 31.3.2014

LÄHTEET

Autio, H-L., Huhta, L., Leinonen, M., Uosukainen, K. 2014. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Ohjeet tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Saatavilla:

<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasa-arvo-ohjeet/kuvat/tasa-arvoesite.pdf> (Luettu 21.1.2014).

Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K., Ylöstalo, H. 2006. Tasa-arvosta lisäarvoa. Vastapaino.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. Tasa-arvo. Palkkakartoitusmalli. Saatavilla:

http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/esimiehille/tasa-arvo/tasa-arvosuunnitelma/Documents/yleiskirjeen0106_liite_2-palkkakartoitusmalli.pdf (Luettu 22.2.2014).

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Saatavilla:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> (Luettu 21.1.2014).

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. VNS 7/2010. Saatavilla:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12723.pdf (Luettu 2.6.2014).

Tasa-arvovaltuutetun www-sivut www.tasa-arvo.fi.