

Kauniaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Riki Neuvonen

Tekijä	
Riki Neuvonen	
Koulutusohjelma	
Liiketalouden koulutusohjelma (Liipo)	
Opinnäytetyön otsikko	Sivu- ja liitesivumäärä
Kauniaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen	46+20
<p>Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Kauniaisten kaupunki, joka antoi toimeksiannoksi tutustua ja tutkia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia. Toimeksiannon toisena osana oli analysoida tilastokeskuksen vuoden 2016 palkkamateriaalia Kauniaisten ja koko maan välillä. Tavoitteena näiden pohjalta oli ideoida kehittämishaasteita ja esityksiä, joiden avulla mahdollistaa Kauniaisten kaupungille entistä tasa-arvoisemman ja yhdenvertaisemman työilmapiirin.</p> <p>Tutkimusongelmana oli selvittää, miten Kauniaisten kaupungista saataisiin jokaiselle sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kielestään, uskonnostaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilanteestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muuhun henkilöön liittyvästä syystä riippumatta tasa-arvoinen ja syrjimätön työympäristö.</p> <p>Tutkimus on tehty kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Kyselyn tuloksissa aihe on rajattu viiteen kahdestakymmenestä (liite 1) eniten ajatuksia herättävään kysymykseen. Palkkakartoitusta ei ole rajattu vaan palkkoja on tutkittu tilastokeskuksen vuoden 2016 materiaalin pohjalta sopimusaloittain, tehtävittäin ja henkilöittäin eri palkanosien kohdalla.</p> <p>Opinnäytetyö on laadittu vetoketjuperiaatteella. Teoriaosuudessa on keskitytty tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvosuunnitelman vaadittuun sisältöön. Raportin lopussa on tutkimuksen analysointia, tuloksia ja toimenpide-ehdotuksia, joiden reliabiliteettia ja validiteettia on arvioitu.</p>	
Asiasanat	
Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjintä, häirintä, samapalkkaisuus	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimussuunnitelma	2
2.1	Toimeksiantaja	3
2.2	Tutkimuksen tavoitteet	4
2.3	Tutkimusmenetelmä ja aiheen rajausta	5
2.4	Tutkimusongelmat	6
2.5	Käsitteet	6
3	Tasa-arvoinen palkkaus	8
3.1	Tasa-arvolaki	8
3.2	Palkkaus ja palkkaerot	9
3.3	KVTES Palkkausjärjestelmä	9
3.3.1	Palkkahinnoittelu	9
3.3.2	Tehtäväkohtainen palkka	10
3.3.3	Henkilökohtainen lisä	11
3.3.4	Työkokemuslisä	11
3.3.5	Tulospalkkio	11
3.3.6	Muut lisät ja palkkiot	12
3.4	Tasapuolinen kohtelu	12
4	Yhdenvertaisuus	14
4.1	Laki yhdenvertaisuudesta	14
4.2	Työelämän yhdenvertaisuus	14
4.3	Syrjintä	14
4.3.1	Välitön syrjintä	15
4.3.2	Välillinen syrjintä	15
4.3.3	Häirintä	16
4.3.4	Kohtuullisten mukautusten epääminen	17
4.3.5	Ohjeistus ja käskytykset syrjiä	17
4.3.6	Yhdenvertaisuuslain mukainen korvaus	17
4.4	Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	17
5	Työpaikkakiusaaminen	19
6	Tasa-arvosuunnitelma	21
6.1.1	Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta	21
6.1.2	Palkkakartoitus	21
6.1.3	Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio toteutumisesta	22
6.1.4	Tasa-arvosuunnitelmista tiedottaminen	23
6.1.5	Laiminlyönnin seuraukset	23
7	Kauniaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset	24

7.1	Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn analysointi.....	24
7.2	Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn avoimet vastaukset	31
7.3	Toimenpide-ehdotus Kauniaisille, miten ehkäistä häirintä tai syrjintä?	32
7.4	Toimenpide-ehdotuksia Kauniaisille	34
8	Tilastokeskuksen palkka-aineisto Kauniainen-Suomi	36
8.1	Johtopäätös palkkavertailusta	37
9	Yhteenvedo tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	38
10	Tasa-arvo valtuutetun lausunto.....	39
11	Luotettavuuden arviointi	41
12	Oman oppimisen arviointi.....	42
	Lähteet	44
	Kuvat	46
	Kuviot.....	46
	Taulukot.....	46
	Liite 1 Kauniaisten kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely	46

1 Johdanto

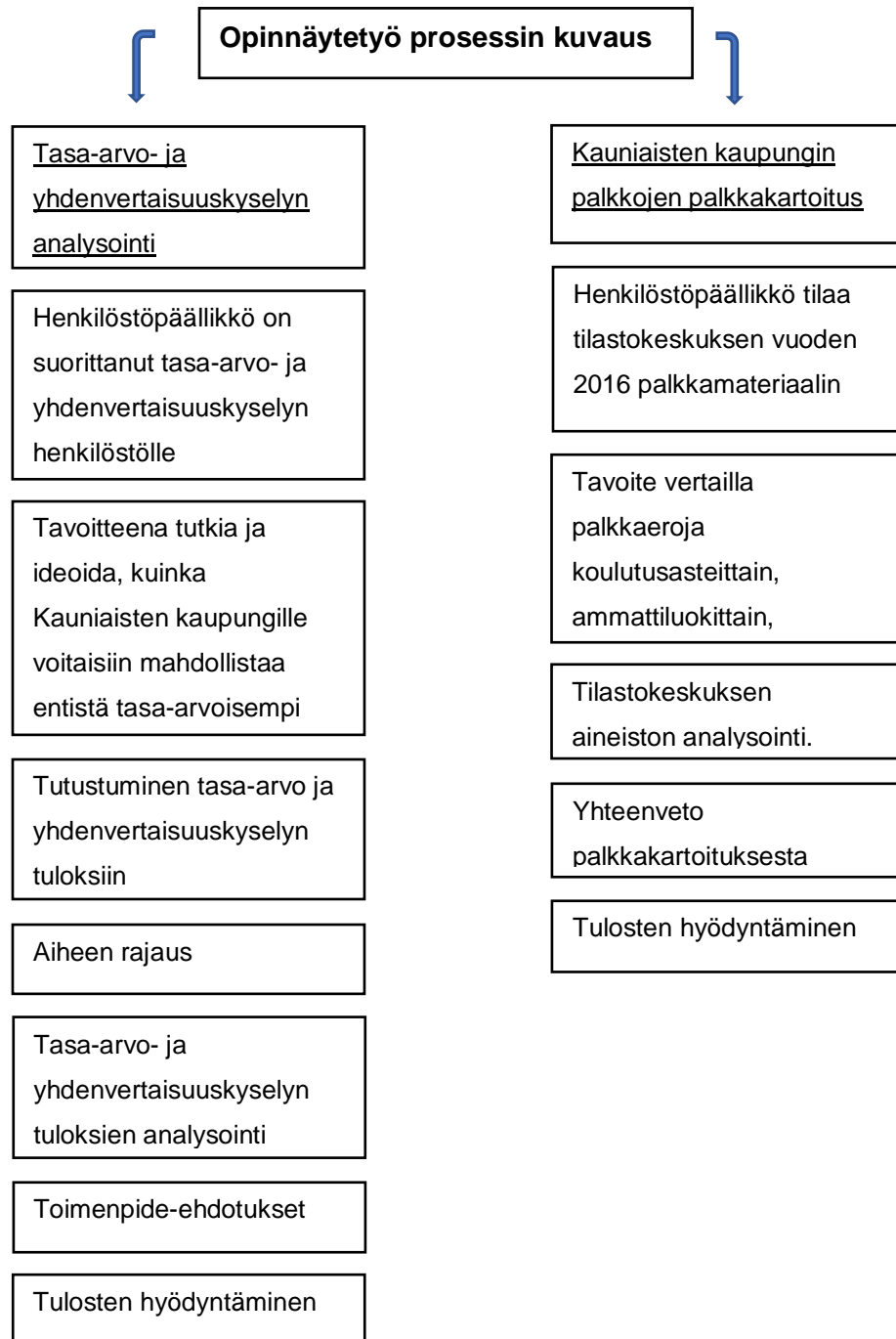
Opinnäytetyön aihe on Kauniaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Keväällä 2016 aloin pohtia opinnäytetyötä, ja kävin keskustelemassa Kauniaisten kaupungin henkilöstöpäällikön kanssa. Hänellä oli monia eri toimeksiantoehtoja. Valitsemani toimeksianto herätti suurimman mielenkiinnon. Toimeksiantajana toimii Kauniaisten kaupunki.

Aihe on rajattu toimeksiantajan ja minun yhdessä miettimiin tärkeimpiin ja eniten ajatuksia herättäviin kyselyn tuloksiin. Toisena osa-alueena on palkkakartoitus, jonka analysoin tilastokeskuksen vuoden 2016 tuottamasta materiaalista. Opinnäytetyössä tarkoitukseni on perehtyä tasa-arvosuunnitteluun, sekä miten eri menetelmin voidaan saada aineistoa suunnittelun tueksi.

Opinnäytetyön teoriassa on käsitelty laaja-alaisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Teorianä toimii tasa-arvosuunnitelma, jonka sisältö on eritelty. Tärkeimpiä lähteitä ovat lait ja asetukset. Liitteenä työssä on Kauniaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset. Liitteet ovat pohjana koko opinnäytetyölle, sillä toimenpide-ehdotukset pohjautuvat kyselyn tuloksiin.

2 Tutkimussuunnitelma

Tutkimussuunnitelmassa on esiteltynä toimeksiantaja, tutkimuksen tavoitteet, tutkimusmenetelmä ja aiheen rajausta sekä tutkimusongelmat. Lisäksi esiteltynä on muutama käsite, joiden avulla lukija pääsee aiheesta jyvälle ja ne liittyvät olennaisesti opinnäytetyön aiheeseen.



Kuvio 1. Prosessikaavio

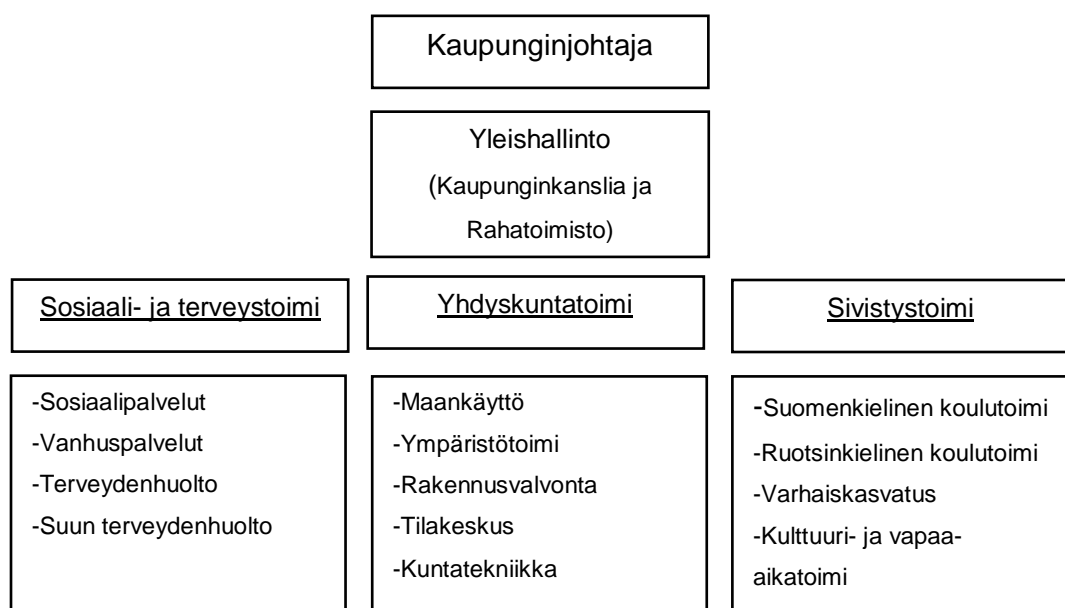
2.1 Toimeksiantaja

Toimeksiantajana toimi Kauniaisten kaupunki, joka on tulevaisuuteen tähtäävä, kulttuuriperintöä kunnioittava sekä ihmisläheinen kaupunki. Ympäristö on viihtyisä ja kaksikielisillä palveluilla edistetään jokaisen yhteistä hyvinvointia. Kaupunginvaltuusto on asettanut tavoitteellisiksi arvoiksi kunnalle seuraavat asiat. (Kauniaisten kaupunki henkilöstökertomus 2016.)

- Turvallisesti läpi elämän
- Aito yhteisöllisyys
- Elävä kaksikielisyys
- Luonnonläheisyys
- Ketterä kehittyminen

Henkilöstön määrä 31.12.2016 oli 705, joista vakituudessa työsuhteessa 79% ja määräaikaissä palvelusuhteessa 21%. Henkilöstön keski-ikä oli 44,8 vuotta ja suurin ikäryhmä 50-59 vuotta. Suurin osa henkilöstöstä on naisia 77% ja miesten osuus 23%. (Kauniaisten kaupunki henkilöstökertomus 2016.)

Kaupungin organisaatio on jaoteltu kolmeen eri toimialaan, joita ovat sivistystoimi, sosiaali- ja terveystoimi sekä yhdyskuntatoimi. Yleishallinto huolehtii luottamushenkilötoiminnasta ja luottamuselinten työskentelyedellytysten yhteensovittamisesta sekä hallinnosta ja taloudesta. (Kauniaisten kaupunki henkilöstökertomus 2016.)



Kuvio 2. Kauniaisten kaupungin organisaatiokaavio

Kauniaisten kaupungilla on tavoitteena edesauttaa henkilöstön hyvinvointia ja tukea työnantajana tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää. Tavoite on myös kehittää työkulttuuria entistä kannustavammaksi, arvostavammaksi ja erilaisuutta hyväksyvämmäksi. Naisilla ja miehillä on työpaikalla samat edut, oikeudet ja velvollisuudet. Naisten ja miesten välisellä tasa-arvolla kaupunki tarkoittaa, että molemmat osapuolet saavat yhdenvertaista kohtelua työpaikan arjen eri tilanteissa. Työnantajan on huolehdittava, ettei yksikään työntekijä joudu epäsuotuisaan positioon henkilöön, taustaan tai yksityiselämäänsä liittyvien syiden takia. Näitä voivat olla esimerkiksi poliittinen toiminta, sukupuoli, ikä, tai etninen tausta. (Kauniaisten kaupunki henkilöstökertomus 2016.)

Kauniaisten kaupungilla on käytössään viisi eri työehtosopimusta, joita ovat kunnallinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES) ja kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus (LS). 60% henkilöstöstä kuuluu KVTES:n piiriin ja 29% toiseksi suurimpaan eli OVTES piiriin. Loput 11% ovat jakautuneet TS 6%, TTES 3% ja LS 2%. (Kauniaisten kaupunki henkilöstökertomus 2016.)

Kauniaisten kaupungin henkilöstön palkkaus pohjautuu tehtäviin ja näiden vaatimuksiin, työtuloksiin, ammatinhallintaan ja palvelusaikaan. Tehtäväkohtainen palkka on määritetty etupäässä viranhaltijan tai työntekijän tehtävien vaativuuteen pohjautuen.

Henkilökohtaista lisää saatetaan maksaa työtulosten, ammatinhallinnan sekä muiden henkilökohtaisten taitojen perusteella, esimerkiksi Kauniaisisissa monelle maksetaan kielilisää ruotsin kielen suuren käytön takia. Työnantajana kaupungilla on tarjottavanaan henkilöstölle osaamisen kartuttamista ja ylläpitämistä samaan aikaan, kun organisaatiota ja työyhteisöä kehitetään. (Kauniaisten kaupunki henkilöstökertomus 2016.)

2.2 Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyö tutkimus on jaettu kolmeen osaan. Ensimmäisenä tavoitteena oli tutustua ja tutkia Kauniaisten kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-kyselytutkimuksesta (Liite 1) saatuihin tuloksiin tarkemmin. Kyselytutkimuksesta saatujen tulosten pohjalta pohditiin kehittämishaasteita ja esityksiä, millä keinoin voisi mahdollistaa Kauniaisten henkilöstölle entistä tasa-arvoisemman ja yhdenvertaisemman työilmapiirin. Kyselyssä vastanneita oli 139 henkilöä.

Toiseksi tavoitteeksi toimeksiantaja antoi tutustumisen tilastokeskuksen vuoden 2016 palkkamateriaaliin, josta oli tarkoitus tehdä palkkakartoitus. Palkkoja oli tarkoitus tarkastella sopimusaloittain, tehtävittäin ja henkilöittäin eri palkanosien kohdalla. Tilastokeskuksen palkkakartoituksessa on mukana koko Suomen kunnallinen henkilöstö. Kolmanneksi tavoitteeksi kuului ehdotukset ja johtopäätökset tasa-arvon lisäämiseksi Kauniaisissa.

2.3 Tutkimusmenetelmä ja aiheen rajaus

Kauniaisten kaupungin henkilöstöpäällikkö oli laatinut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn, joka on opinnäytetyön liitteenä. Tehtäväksi hän antoi tutustua kyselyn tuloksiin ja laatia niiden pohjalta toimenpide-ehdotuksia. Kyselyn tulokset Kauniaisten kaupunki on kerännyt teemahaastattelua käyttäen. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimenhaastattelun välimuoto. Yleistä on, että haastattelussa teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa tai järjestystä. Teemahaastattelua käytetään hyvin usein tutkittaessa kvalitatiivisesti. Aineistosta on erilaisia frekvenssejä ja ne on tuotu digiumenterprise-ohjelmaan tilastollisen analyysin vaatimaan muotoon. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 203.)

Tutkimukseen valitsin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän. Tarkemmin toimintatutkimuksen, sillä kyseessä oli tutkimustyyppinen lähestyminen aiheeseen. Aihe on rajattu toimeksiantajan ja minun yhdessä miettimiin tärkeimpiin ja eniten ajatuksia herättäviin kyselyn tuloksiin. Toisena aiheena on palkkakartoitus, joka on analysoitu tilastokeskuksen vuoden 2016 tuottamasta materiaalista.

Tarkoitukseni oli perehtyä tasa-arvosuunnitteluun, sekä siihen, miten eri menetelmin voidaan saada aineistoa suunnittelun tueksi. Tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, joka on toteutettu joustavasti ja suunnitelmia on muunneltu olosuhteiden mukaan. Käytin myös induktiivista analyysia Kauniaisten kaupungin työntekijöiden avoimien vastausten kappaleessa, jossa tarkoituksena on paljastaa odottamattomia seikkoja monitahoisella ja yksitahoisella tarkastelulla. (Hirsjärvi ym. 2007, 156-160.)

Palkkakartoituksessa on tutkittu naisten ja miesten tehtävien luokitusta, palkkoja ja niiden eroja. Tarkoituksena oli selvittää, ettei Kauniaisten kaupungilla esiinny perusteettomia palkkaeroja sukupuolien välillä ja palkkaus vastaa tasa-arvolain vaatimuksia, eikä ole ristiriidassa lain syrjintäkieltojen kanssa.

2.4 Tutkimusongelmat

Tutkimusongelmana oli selvittää, miten Kauniaisten kaupungista saataisiin jokaiselle sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kielestään, uskonnostaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilanteestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muuhun henkilöön liittyvästä syystä tasa-arvoinen ja syrjimätön työympäristö. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on vastata tutkimuskysymyksiin, jotka sisältävät yhden pääkysymyksen ja kaksi alakysymystä.

Tutkimuksen pääkysymys oli:

- Millä tavoin Kauniaisten kaupungin henkilöstöpoliittista tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää?

Tutkimuksen kaksi alakysymystä olivat:

- Millaisia eroja miesten ja naisten palkkauksessa on?
- Minkälaista syrjintää tai häirintää organisaatiossa esiintyy?

2.5 Käsitteet

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Sukupuolien tasa-arvoisuus tarkoittaa sukupuolien yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia kaikilla elämän eri osa-alueilla, sekä vallan ja resurssien ryhmittymistä tasapuolisesti. Sukupuolen lisäksi sukupuolien tasa-arvoisuuteen vaikuttaa myös muut yhteiskunnalliset eriarvoisuutta herättävät seikat. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.) Tasa-arvoa käsitellään syvemmin kappaleessa kolme.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on perustuslaissa määritetty siten, että jokainen ihminen on samanarvoinen riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta tai vakauksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä seikasta. Samanarvoisuus on määritelty erityislainsäädännössä ja kaikille tulee mahdollistaa yhdenvertainen kohtelu. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.)

Palkkakartoitus

Tasa-arvosuunnittelun pohjaksi on tehtävä palkkakartoitus, ja sen avulla saadaan hyvä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Palkkakartoituksessa on oltava erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin, sekä lisäksi kartoitus miesten ja naisten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkan eroista. Palkkakartoituksella pyritään selvittämään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samanarvoista työtä tekevien miesten tai naisten palkoissa ole perusteettomia eroja. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.)

Samapalkkaisuus

Samapalkkaisuudella tarkoitetaan sitä, että jokaiselle henkilölle maksetaan saman suuruinen palkka samasta ja samanveroisesta työstä. Lisäksi palkkaus ei saa olla syrjivä sukupuoleen tai siihen liittyvien syiden takia. Samapalkkaisuuden pariaate on osa kansallista ja kansainvälistä perus- ja ihmisoikeusjärjestelmää. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.)

3 Tasa-arvoinen palkkaus

Lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) kutsutaan tasa-arvolaksi. Sen mukaan sukupuoleen pohjautuva syrjintä ei ole sallittua. Suoraan sukupuoleen tai epäsuora sukupuoliominaisuuksiin perustuva syrjintä on kielletty. (Nieminen 2012, 22.)

3.1 Tasa-arvolaki

Suomen tasa-arvolaki ei koske ainoastaan työelämää, vaan myös esimerkiksi elinkeinoelämää, sosiaalisia etuuksia, koulutusta ja muuta yhteiskunnassa olevaa toimintaa. Lain mukaan syrjiminen on kiellettyä naisia ja miehiä kohtaan sukupuoleen nojaten. Laki ei suojaa siis vain naisia syrjinnältä, vaan myös miehiä. Oleellisimpana tavoitteena on silti kohentaa työelämässä etenkin naisten asemaa. Tasa-arvolailla kielletään syrjintä kaikissa yhteiskunnan toiminnoissa ja elämänaloilla, ellei jotakuta ole tarkoituksella jätetty lain soveltamisen ulkopuolelle. Erinäisiä poikkeuksia on silti tulkittava kapea-alaisesti. Tasa-arvolaissa määriteltyjä säännöksiä on kolmenlaisia. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nurmijärvi & Saloheimo 2006, 24-27.)

- Syrjintäkieltoja ja sitä täydentäviä säännöksiä
- Tasa-arvoa edistäviä säännöksiä
- Lain valvontaa ja seuraamuksia

Lain 7 §:ssä määritellään syrjintä. Sen mukaan välitön syrjintä tarkoittaa naisten tai miesten asettamista eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella tai raskauden ja synnytyksen takia. Välillinen syrjintä taas tarkoittaa naisten ja miesten asettamista keskenään tosiasiallisesti eri asemaan. (Ahtela ym. 2006, 24-27.)

Lain 8 § ja sitä täydentävät 8 a § ja 8 d § määrittelevät yksityiskohtaisesti, mitä pidetään syrjintänä työelämässä. Lisäksi säännöksessä 8 d § on mainittu seksuaalisesta ja muusta sukupuolihäirinnästä, joka on niin ikään rinnastettu syrjintään. Nämä säännökset velvoittavat niin yksityistä kuin julkista työnantajaa. (Ahtela ym. 2006, 24-27.)

Syrjinnästä aiheutuvat oikeudenkäynnit käsitellään yleisessä tuomioistuimessa. Tämänlaisissa tapauksissa syrjitty nostaa kanteen, sekä vaatii korvausta ja hyvitystä kärsimästään vahingosta. Syrjitylle voidaan määritellä maksettavaksi hyvitys, jonka minimimäärä on 3000€. (Ahtela ym. 2006, 24-27.)

3.2 Palkkaus ja palkkaerot

Palkkauksessa oleville eroille on oltava hyväksyttävä edellytys. Yleisesti se voi liittyä esimerkiksi tehtävän vaativuuteen tai työntekijän omaan osaamiseen. Lisäksi työntekijälle voidaan maksaa lisää kokemusvuosista, yhteistyötaidoista tai koulutuksesta. (Kuoppamäki 2008, 43.)

Yleisellä tasolla palkkaan liittyvät ongelmat ovat arvioinnissa, miten esimerkiksi osaamista tai vaativuutta arvioidaan. Hyväksyttävänä arvioinnissa pidetään järjestelmää, johon ei ole sidoksissa mitään tasapuolisuutta syrjivää seikkaa. (Kuoppamäki 2008, 43.)

3.3 KVTES Palkkausjärjestelmä

KVTES eli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen toisen luvun, 6 §:n mukaan kuntien ja kuntayhtymien palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kilpailukyky kunta-alan palkkoissa. Järjestelmällä tuetaan toimintastrategiaa, jolla vaikutetaan suotuisasti organisaation tavoitteisiin ja se on tiivis osa johtamista. Tähän pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteita ovat tehtävät ja niiden vaativuus (tehtäväkohtainen palkka), ammatinhallinta ja suoriutuminen työssä (henkilökohtainen lisä), palvelusaika (työkokemuslisä) ja tuloksellinen toiminta (tulospalkkio). Lisäksi työntekijälle tai viranhaltijalle voidaan maksaa KVTES-sopimuksessa erikseen mainittuja palkkioita, korvauksia ja lisiä. (KT Kuntatyönantajat 2017, 27.)

3.3.1 Palkkahinnoittelu

KVTES:n toisen luvun 7 §:n 1 mom. mukaan viranhaltijalla tai työntekijällä on oikeus vähintään liitteiden 1-8 palkkahinnoittelujen asianomaisen palkkahinnoittelukohdan mukaiseen peruspalkkaan, tai liitteen 12 määritettyyn peruspalkkaan, ellei sopimuksen määräyksistä muuta aiheudu. Peruspalkka tarkoittaa kyseessä olevan palkkahinnoittelukohdan minimipalkkaa. (KT Kuntatyönantajat 2017, 28-30.)

8 §:n 1 mom. mukaan jos ei kuitenkaan löydy tehtäväkuvaukseen sopivaa palkkahinnoittelukohtaa, niin tehtäväkohtaisesta palkasta voi päättää toimivaltainen viranomainen. Palkkahinnoittelussa on tässä tapauksessa huomioitava erityisesti tehtävien vaativuus ja muita palkkahinnoittelukohtia, joita voidaan käyttää apuna, jos työ on luonteeltaan esimerkiksi hyvin samanlainen kuin toisen palkkahinnoittelun tehtäväkuvauks. (KT Kuntatyönantajat 2017, 28-30.)

3.3.2 Tehtäväkohtainen palkka

KVTES:n toisen luvun 9 §:n 1 mom. mukaan viranhaltijan tai työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa asetettaessa tai sopiessa, on ensisijainen peruste tehtävien vaativuus.

Tehtävänkuvauksen on oltava rakenteeltaan yksinkertainen ja selkeä, ja siinä kuvataan tehtävän tarkoitusta, olennaisena olevaa sisältöä ja tehtävän keskeisiä kokonaisuuksia.

Tehtävänkuvauksen laadinta suoritetaan yhdessä työnantajan edustajan sekä asianomaisen viranhaltijan tai työntekijän kanssa. Laadittaessa mallitehtävänkuvausta, on mukana oltava asianomaisen ammattiryhmän edustaja. Työnantaja kuitenkin vahvistaa tehtävänkuvauksen. (KT Kuntatyönantajat 2017, 30-32.)

Tehtävien vaativuuksia arvioitaessa on huomioitava työn vaatima osaaminen (erilaiset tiedot, taidot ja harkintakyky), työn vaikutus ja vastuut (laajuus, johtaminen, pysyvyys ja vaikutukset), yhteistyötaidot (ihmissuhde ja vuorovaikutus vaatimukset) ja työolosuhteet. Näitä käytetään, ellei toimivaltainen viranomaisen päättä, että käytetään muita määriteltyjä vaativuustekijöitä. (KT Kuntatyönantajat 2017, 30-32.)

Osaamisella kuvataan työssä tarvittavan koulutuksen ja työkokemuksen avulla saatujen tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta, sekä työssä tarvittavaa itsenäisyyttä. Tietojen ja taitojen osalta arvioidaan työn edellyttämällä työkokemuksella saatua osaamisen syvyyttä ja monipuolisuutta. Taitojen vaativuuteen vaikuttaa, kuinka monien eri tehtäväalueiden hallintaa työssä vaaditaan. (KT Kuntatyönantajat 2017, 30-32.)

Työn vaikutuksilla ja vastuulla kuvataan työn merkitystä kuntalaisten tai asiakkaiden ja työympäristön sosiaalisiin, psyykkisiin, fyysisiin ja taloudellisiin asioihin. Esimies-, asiantuntija- ja johtamistyössä tehostuvat toimintaedellytykset, tuloksellisuus, vaikuttavuus ja työyhteisöjen toimivuutta koskeva vastuu ja vaikutus. (KT Kuntatyönantajat 2017, 30-32.)

Yhteistyötaidoilla kuvataan asiakassuhteita ja työyhteisössä vaadittavia vuorovaikutustaitoja ja ihmissuhdevaatimuksia. Vuorovaikutuksella arvioidaan viestinnän ja kommunikoinnin tavoitteellisuutta ja oma-aloitteisuutta. (KT Kuntatyönantajat 2017, 30-32.)

Työolosuhteilla kuvataan työssä kiinteästi olevia tavanomaisesta poikkeavia fyysisiä ja henkisiä työolosuhteidentekijöitä, joita ei voi poistaa työympäristöstä työsuojelutoimenpiteiden avulla. (KT Kuntatyönantajat 2017, 30-32.)

3.3.3 Henkilökohtainen lisä

KVTES:n toisen luvun 11 §:n 1 mom. mukaan viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista lisää. Henkilökohtaisesta lisästä päättää toimivaltainen viranomais. Lisä myönnetään yleensä toistaiseksi, mutta voidaan myös myöntää määräaikaiseksi. (KT Kuntatyönantajat 2017, 37-38.)

11 §:n 2 mom. mukaan henkilökohtaista lisää maksetaan viranhaltijan tai työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella. Maksamisen perusteet määritellään paikallisesti. Eri yksiköissä perusteet ja painoarvot voivat vaihdella. Henkilökohtaisen lisän perusteena voi olla ammatinhallinta, työssä suoriutuminen, tuloksellisuus, monitaitoisuus tai luovuus, erityistiedot ja -taidot, vastuuntunto, yhteistyökyky, oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus. Arviointi voidaan suorittaa esimerkiksi vuosittaisen kehityskeskustelun ohessa. (KT Kuntatyönantajat 2017, 37-38.)

3.3.4 Työkokemuslisä

KVTES:n toisen luvun 12 §:n 1 mom. mukaan viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan maksaa työkokemuslisää 3% tai 8% tehtäväkohtaisesta palkasta. 3% maksetaan jos työkokemusta on vähintään 5 vuotta ja 8% jos työkokemusta on vähintään 10 vuotta. Työkokemuksen täytyy olla virka-/työsuhteessa kyseiseen kuntaan tai kuntayhtymään tai muun työnantajan palveluksesta, josta on olennaisesti hyötyä nykyisessä työtehtävässä. Yritystoiminta, josta on olennaisesti hyötyä nykyisessä tehtävässä, saa maksimissaan 5 vuotta työkokemusta. Näistä vähennetään lakkoajat ja muut luvattomat poissaolot. Työkokemukseen hyväksytään sama ajankohta vain kerran. Samankaltaisista tapauksista on noudatettava yhtäläistä käytäntöä tasa-arvon nimissä. (KT Kuntatyönantajat 2017, 39.)

3.3.5 Tulospalkkio

KVTES:n toisen luvun 13 §:n 1-3 mom. mukaan tulospalkkiojärjestelmä voidaan ottaa käyttöön kunnassa/kuntayhtymässä, ja sen perusteella voidaan maksaa tulospalkkio. Tulospalkkion tarkoituksena on parantaa palvelujen tuloksellisuutta ja luoda tavoitteita, joilla ylitetään/saavutetaan tavoitteet. Tulospalkkiojärjestelmän joukkoon kuuluvalla työntekijällä tai viranhaltijalla maksetaan jälkikäteen seurannassa olevalta jaksolta euromääräinen tulospalkkio, joka on ennakoon vahvistettujen perusteiden mukainen. Tulospalkkio maksetaan erillisenä osana varsinaisesta kuukausipalkasta. (KT Kuntatyönantajat 2017, 40.)

Tulospalkkion perusteita laadittaessa valitaan yleensä useampi tavoite, joiden avulla on kuvattu onnistuminen mahdollisimman laajalta skaalalta. Tavoitteita on kuitenkin muutettava aina välillä ottaen huomioon työyksikön kehitys ja mahdolliset pulmat. Päällimmäisenä ideana on, että sekä työntekijä että viranhaltija hyötyvät tulospalkkiojärjestelmän toiminnasta. Erilaisia hyötyjä voivat olla esimerkiksi laadun parantuminen, kustannussäästöt, osaamisen kasvaminen tai työnprosessien sujuvuuden lisääntyminen. (KT Kuntatyönantajat 2017, 40.)

3.3.6 Muut lisät ja palkkiot

KVTES:n toisen luvun 14 §:n 1-2 mom. mukaan työntekijälle tai viranhaltijalle maksetaan sovittaessa kertapalkkio, jos kunnan/kuntayhtymän viranomaisen toteaa sen perustelluksi. Kertapalkkiolla työnantaja voi palkita esimerkiksi yksilöä tai ryhmää. Kertapalkkion suuruuden määrittelee toimivaltainen viranomaisen. (KT Kuntatyönantajat 2017, 42-43.)

KVTES:n toisen luvun 15 §:n 1 mom. mukaan työntekijälle tai viranhaltijalle voidaan maksaa rekrytointilisää, jos asianomainen viranomaisen näkee sen perustelluksi. Rekrytointilisään liittyvät maksamisperusteet ja voimassaolo on tultava ilmi päätöksessä. Peruste rekrytointilisän saamiseen voi olla esimerkiksi ongelmat henkilöstön saatavuudessa. Rekrytointilisa on varsinaista palkkaa ja se on yleensä pääasiassa määräaikainen. (KT Kuntatyönantajat 2017, 42-43.)

KVTES:n toisen luvun 16 §:n 1 mom. mukaan varsinaiseen palkkaan voidaan maksaa kielilisää, jos työssä edellytetään toisen kotimaisen kielen, saamen tai viittoman hallintaa äidinkielen lisäksi. Edellytyksenä kuitenkin on, ettei tätä ole huomioitu tehtäväkohtaisessa palkassa. Kielilisan määrä on yleensä 50€, mutta se voi olla myös 75€. Suurempaa kielilisää maksetaan esimerkiksi, jos henkilö osaa kirjoittaa vaativia lausuntoja molemmilla kielillä. Työntekijän on osallistuttava kielikokeeseen todistaakseen pätevyytensä. (KT Kuntatyönantajat 2017, 42-43.)

3.4 Tasapuolinen kohtelu

Työnantajan on oltava jokaiselle työntekijälleen tasapuolinen, ellei poikkeaminen ole perusteltua ottaen huomioon työntekijöiden erinäiset tehtävät ja asemat. Tasapuolisen kohtelun edellytyksenä on, ettei työntekijöitä sovi asettaa eriarvoisiin asemiin sellaisella syyllä, joka on millään tavalla liitoksissa työsuorituksiin. (YTY 2017.)

Tasapuolinen kohtelu edellyttää työnantajalta johdonmukaista toimintaa ja ratkaisuja työntekijöiden kanssakäymisissä. Olennaisena osana on muodollisuuksien toteutuminen

yhdenvertaisuudessa. Samassa tilanteessa olevia ei saa käsitellä perusteettomasti eri metodeilla, eikä erilaisissa tilanteissa olevia perusteettomasti samalla metodilla. Epäoikeudenmukaisuutta on esimerkiksi, jos yksi henkilö ryhmästä saa jonkun edun ja toinen samanlainen henkilö ryhmästä ei saa tätä etua. (YTY 2017.)

Välillä työn luonteesta tai olosuhteista voi aiheutua hyväksyttävä ja kelvollinen peruste jonkun henkilön erinäiseen asemaan sijoittamiseksi. Tasapuolinen kohtelu ei kuitenkaan estä kannustavan palkkausjärjestelmän käyttöä, kunhan järjestelmä ei sisällä syrjiviä tai muuten epäasiallisia perusteita. (YTY 2017.)

Määräaikaisessa ja osa-aikaisessa työsuhteessa ei tule yksinomaan työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden takia soveltaa huonompia työehtoja kuin muunlaisissa työsuhteissa, paitsi jos ne ovat perusteltuja asiallisista syistä. (YTY 2017.)

4 Yhdenvertaisuus

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä tai erilaisia palveluja. Perusoikeudet kuuluvat kaikille. (Leppänen 2015, 4-8.)

4.1 Laki yhdenvertaisuudesta

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) on soveltamisalaltaan laaja ja liitoksissa moniin yhteiskunnan eri toimintoihin. Sen tarkoituksena on turvata ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista sekä vahvistaa syrjinnän kohteeksi ajautuneen oikeussuojaa lain soveltamisalalla olevissa syrjintätilanteissa. Yhdenvertaisuuslain nojalla kukaan ei saa joutua syrjinnän kohteeksi lään, etnisen tai kansallisen alkuperän, uskonnon, kielen, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, sukupuolen, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslakia täytyy myös noudattaa työelämässä, kun kysymyksessä on uralla eteneminen, työehdot, työolot tai työhönottoperusteet. Lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtäviin töihin. (Leppänen 2015, 4-8.)

4.2 Työelämän yhdenvertaisuus

Henkilöstöä valikoidessa ja heitä koskevissa päätöksissä työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossa ja otettava huomioon sen tarpeet kehitettäessä työoloja sekä niiden toimintatapoja. Kehitystoimenpiteitä täytyy olla toimintaympäristö, voimavarat ja muunlaiset olosuhteet huomioiden oikeansuhtaisia, tarkoituksellisia ja tehokkaita. (Yhdenvertaisuuslaki 2014.)

Yhdenvertaisuuden kohentamiseksi työnantajalla, jolla on vähintään 30 henkilöä palveluksessaan, täytyy olla suunnitelma toimenpiteistä. Edistämistoimia ja niiden toimivuutta on työstettävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuustoimien suunnittelijoilla on oikeus pyydettäessä saada tietää, minkälaisia edistämistoimenpiteitä työnantaja on tehnyt. Samanlainen oikeus on myös työsuojeluvaltuutetuilla. (Yhdenvertaisuuslaki 2014.)

4.3 Syrjintä

Yhdenvertaisuuslain mukaan erilaisia syrjinnän muotoja on viisi. Niitä ovat välitön syrjiminen, välillinen syrjiminen, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen ja

ohjeistus tai käskytykset syrjiä. Kaikki syrjinnän muodot oikeuttavat yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen. Tässä lyhyesti kerrottuna kaikki muodot. (Leppänen 2015, 33.)

4.3.1 Välitön syrjintä

Yhdenvertaisuuslain 10 §:n mukaan syrjiminen on välitöntä, jos henkilöä kohdellaan, ollaan kohdeltu tai kohdellaan häneen liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin toiseen henkilöön verrattuna, joka on ollut samantapaisessa tilanteessa. Epäsuotuisampi kohtelu ei ole syrjintää, jos kohteluun on 11-12 §: ien mukainen oikeuttamisperuste.

Epäsuotuisalla kohtelulla tarkoitetaan menettelytapaa, jossa henkilö asetetaan toisiin verrattuna huonompaan asemaan, esimerkiksi rajoituksien, vaatimuksien, rasitteiden tai velvoitteiden asettamista vain tietyille henkilöille tai henkilöryhmälle. Välitöntä syrjimistä on työnantajalta esimerkiksi etnisen ryhmän jättäminen pois työhaastattelusta alkuperän vuoksi. Tämänlaisesta kohtelusta voi aiheutua henkilölle taloudellista tappiota tai muuta sellaista. Työntekijää ei saa syrjiä rekrytoitaessa, työtehtävissä tai etuja jaettaessa, esimerkiksi koeaikaa ei saa olla vain tietyille henkilöille. Eriarvoiseen tilanteeseen henkilö voidaan asettaa huonommalla työtilalla, työvälineillä tai ylitöiden jakamisella epätasaisesti. Epäsuotuisan kohtelun on oltava henkilöön liittyvä syy, että se on lain mukaan välitöntä syrjintää. (Leppänen 2015, 33-34.)

4.3.2 Välillinen syrjintä

Yhdenvertaisuuslain 13 §:n mukaan syrjiminen on välillistä, jos näennäinen yhdenvertaisuuden säännös, peruste tai työpaikan käytäntö ajaa jotakuta toista epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn takia. Välillistä syrjintää ei ole epäedullisempaan asemaan saattaminen, jos kyseessä on oikeuttamisperuste. 13 §:n mukaan syrjintä ei ole oikeuttamisperusteen mukaan välillistä, jos säännöllä, käytännöllä tai perusteella on kelpuutettu päämäärä. Keinot tavoitteiden saavuttamiseksi on oltava asianmukaisia ja tarpeellisia. (Leppänen 2015, 36-38.)

Välitön syrjintä on helpommin havaittavissa kuin välillinen. Välilliselle syrjinnälle ominaista on syrjintä säännön, perusteen tai käytännön takia. Näin ollen ne eivät aseta henkilöä häneen liittyvän syyn perusteella heikompaan asemaan. Säännöllä, perusteella tai käytännöllä on kuitenkin tosiasiallisesti henkilöön liittyvä syrjivä vaikutus. Tämä ilmenee useimmiten niin, että ryhmässä jonkun henkilön on haasteellisempaa tehdä asia tietyllä tavalla ja tästä koituu haittaa hänelle. Esimerkiksi työnhaussa voi olla vaatimuksena voimassa oleva ajokortti ja hakija on alle 18 vuotias, joka kokee syrjintää. Vaatimuksella on oltava hyväksyttävät perusteet, niin kuin ajokortilla yleensä onkin. (Leppänen 2015, 36-38.)

4.3.3 Häirintä

Yhdenvertaisuuslain 14 §:n 1 mom. mukaan häirintä on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasialisesti loukkaavaa, jos käytös liittyy henkilöön liittyvään syyhyn. Käytöksellä on luotava henkilöön liittyvän syyn takia halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Käytös voi olla esimerkiksi kiusaamista, henkistä väkivaltaa, painostusta, pelottelua, vähättelyä tai pilkkaamista. Pahimmillaan häirintä voi olla fyysistä ja siitä voi seurata pahimmillaan väkivalta- tai kunnianloukkausrikoksen tuntomerkit. Yksittäisiä epäasiallisia puheita tai näkemyseroja ei pidetä häirintänä, vaikka ne olisivatkin henkilölle loukkaavia. Häirintäkäyttäytyminen voi kohdistua myös ihmisryhmään. Esimerkiksi työtiloihin rasisen materiaalin laittaminen voi loukata etnistä henkilöstöä. (Leppänen 2015, 38-40.)

Häirintää koskeva kielto koskee vain suhteellisen vakavaa menettelyä, ja tekoa on arvioitava objektiiviselta kannalta. Merkittävää on, pystytäänkö käytöstä objektiiviselta kannalta arvioiden pitää ihmisarvoa loukkaavana. On otettava huomioon lain turvaama sananvapaus. Henkilö voi loukkaantua esimerkiksi puheesta, joka on objektiivisesti katseltuna sananvapauden rajamailla. Joskus puhe saattaa silti olla yhdenvertaisuuslain mukaista häirintää, vaikka olisikin sananvapauden piirissä. (Leppänen 2015, 38-40.)

Yhdenvertaisuuslain 14 §:n 2 mom. mukaan työnantajan toimintaa pidetään syrjintänä, jos työnantaja laiminlyö ryhtymistä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Työnantajan toiminta ei ole syrjintää, jos hän ei ole saanut tietoonsa jonkun ajautuneen häirinnän kohteeksi. Ilmoitus häirinnän kohteeksi joutumisesta voi tulla henkilöltä itseltään, toiselta työntekijältä tai työsuojeluvaltuutetulta tai työnantaja voi aistia häirintää itse. Säännös koskee työnantajan vastuuta olosuhteissa, jossa työpaikalla häirinnän kieltä rikkoo toinen työntekijä ja häirintä tapahtuu työpaikalla eikä vapaa-aikana. (Leppänen 2015, 38-40.)

Työnantaja voi tilanteesta riippuen toimia esimerkiksi kuulemalla tai ohjeistamalla asianomaisia antamalla varoituksen henkilölle, joka on syyllistynyt häirintään, tai viimeisenä vaihtoehtona päättää henkilön työsuhde. Työnantajan on puuttuessaan ja harkitessaan toimenpiteitä oltava tasapuolinen ja johdonmukainen, eikä hän saa asettua kummankaan osapuolen puolelle ennen kuin kaikki tapahtumat ovat ratkaistut. (Leppänen 2015, 38-40.)

4.3.4 Kohtuullisten mukautusten epääminen

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 2 mom. mukaan kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää. Yhdenvertaisuuslain 15 §:n säännös kuvaa kohtuullisia mukautuksia vammaisille henkilöille. Sen mukaan työnantajan on tehtävä tarkoituksenmukaiset ja kuhunkin olosuhteisiin sopivat mukautukset, joiden avulla vammaisen henkilö pystyy tekemään töitä, suoriutua työtehtävistä ja edetä urallaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. (Leppänen 2015, 42-43.)

Arvioitaessa mukautuksien kohtuullisuutta on otettava huomioon työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus. Lisäksi huomioitavaa on arvioidut kustannukset ja tuki, jotka saadaan mukautuksia varten. Syrjintää tapahtuu silloin, kun työnantaja on tietoinen mukautusvelvollisuudesta, mutta ei ole ryhtynyt toimiin, esimerkiksi kun on ilmennyt tarve mukautukseen, mukautusta on pyydetty tai mukautusta on pidetty kohtuullisena. Jälkikäteen ei voida nostaa hyvityskannetta, jos mukautusta ei ole vaadittu. (Leppänen 2015, 42-43.)

4.3.5 Ohjeistus ja käskytykset syrjiä

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 2 mom. mukaan ohje tai käskytykset syrjiä on syrjintää. Sen on liitettävä johonkin henkilöön liittyvään syyhyn ollakseen lain mukaista syrjintää. Tämänlaista voi olla esimerkiksi syrjinnän vaikutuksiin liittyvä opas, toimintaohje tai velvoite. Lähtökohtana on, että ohjeen tai käskyn antaja on toimivaltainen tai asemassa, joka velvoittaa käskyn saajaa toimimaan määräyksen mukaisesti. Tällainen asema on yleensä työntekijän esimiehellä. Jos henkilöt ovat työkavereita eli samassa asemassa, niin kyseessä ei ole syrjintäohje tai -käsky. (Leppänen 2015, 43.)

4.3.6 Yhdenvertaisuuslain mukainen korvaus

Yhdenvertaisuuslain 23 §:n mukaan syrjinnän kohteeksi ajautuneella on oikeus saada hyvitystä työnantajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä. Jos työnantaja tai joku työnantajan edustajista siis kohdistaa henkilöön lain mukaista käytöstä, on työnantaja velvoitettu maksamaan työntekijälle hyvitystä. (Leppänen 2015, 176.)

4.4 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Tasa-arvolain 7 §:n 4-5 mom. mukaan seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta, fyysistä, seksuaalista ei toivottua käyttäytymistä, jolla loukataan toisen henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta esimerkiksi kohdistamalla henkilöön uhkaavaa,

vihamielistä, halventavaa, nöyryyttävää tai ahdistavaa käyttäytymistä. (Kess & Kähönen 2009, 31-33.)

Yhdistävä piirre sukupuolisella häirinnällä ja ahdistelulla on, että se on vastentahtoista ja ei toivottua käytöstä. Se voi ilmetä monin eri tavoin, joita ovat toistuvat vihjailevat eleet tai ilmeet, härskit puheet, kaksimieliset puheet, toistuvat vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat kysymykset, seksuaaliset kirjeet, puhelinsoitot tai esille laitettut pornoaineistot, fyysinen lähentely, sukupuolista yhteyttä tai muuta sen kaltaista koskevat ehdotukset, raiskaus tai sen pyrkimys ja muu tunkeutuminen puheella ja kysymyksillä sukupuolisen koskemattomuuden osa-alueelle. (Kess & Kähönen 2009, 31-33.)

Työnantajalla on velvollisuus pitää huolta seksuaalisen ja muun häirinnän poistamisesta työyhteisöstä. Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan menettely on väärä, jos se ei ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun estämiseksi. Työnantajan velvollisuus koskee vain tilanteita, jotka tapahtuvat työpaikalla. (Kess & Kähönen 2009, 31-33.)

5 Työpaikkakiusaaminen

Työterveyslaitoksen vuonna 2009 tekemän tutkimuksen mukaan noin 140 000 henkilöä, eli noin 6% palkansaajista tuntee olevansa työpaikkakiusaamisen kohde.

Tilastokeskuksen vuonna 2008 tekemän työolotutkimuksen mukaan jopa 32% naisista on tuntenut olleensa jossakin uransa vaiheessa työpaikkakiusattu, ja miehistä samaa kokee 16%. (Työpaikkakiusaaminen 2014.)

Kiusatut joutuvat työssä ollessaan olemaan usein varpaillaan ja miettimään päivittäin, kuinka selvitä työpäivästä. Suurin työpanos heiltä menee kiusaamisen kestämiseen, kiusaajan tai kiusaajien kestämiseen tai kiusaamisesta tulleiden traumojen kompensoimiseen. Monet suunnittelevat jopa työpaikan vaihtoa kiusaamisen takia. Esimies tai joku muu organisaation henkilö, joka selvittää kiusaamisongelman tuo suuren säästön organisaatiolle. Laskemalla vaikkapa pitkien sairauslomien, vuorotteluvapaiden, ennenaikaisten eläköitymisten tai henkilöstön vaihtumisen kustannuksia. (Korhonen 2009, 45-47.)

Työpaikkakiusaamisessa on oltava tavoitteena nollatoleranssi. Työpaikkakiusaamisen vuoksi sairauspoissaolojen syynä käytetään yleensä masennusta, joka on Suomessa noussut kansantaudiksi. Työpaikkakiusaamisesta aiheutuvasta masennuksesta on mahdoton palata töihin ilman, että sairastuisi uudelleen. Työilmapiiri ei ole luultavammin muuttunut parempaan suuntaan, jos asialle ei ole tehty mitään. Kiusaamiseen puuttumattomuuden takia Suomessa onkin työkyvyttömyyseläkkeellä jo 40 000 henkilöä. Masennuksen takia työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen tapahtuu hyvin nuorena, keskiarvollisesti jo 52-vuotiaana. (Korhonen 2009,45-47.)

Mitä pidemmälle kiusaamistapaus on edennyt, sitä vaikeampi sitä on selvittää. Johtajilla ja esimiehillä onkin suuri vastuu huomata ja estää kiusaamistapahtumien kehittyminen. Kiusaaja ei lopeta kiusaamista ennen kuin hänelle sanotaan asiasta ja kiusattukin harvoin vie asiaa eteenpäin, vaikka vaakalaudalla on hänen oma terveytensä. Johtajille ja esimiehille kiusaamistapausten nollatoleranssin tavoittelu onkin hyvä tuottavuuskannustin. (Korhonen 2009, 45-47.)

Kiusaamisen alkaminen tulee yleensä yllätyksenä kiusatulle. Kiusaamistilanteessa kiusaaja on hyökkäävä ”topdog” ja kiusattu on puolustava ”underdog”. Kiusaajalla on yleensä niin suuri etulyöntiasema työporukassa ja johdon suosiossa, että kiusaamisen lopettaminen on haastavaa. Kiusaaja käyttää hyödykseen mm. organisaation ja johdon sokeita pisteitä, porsaanreikiä ja heikkouksia. (Korhonen 2009, 54.)

Kiusaamistapauksen poissulkemiseen ja välinpitämättömyyteen syylistyvät esimiehet voivat joutua rikostutkinnan kohteeksi työsuojelurikoksesta. Työyhteisön ja organisaation joutuessa tämänlaiseen tilanteeseen on sille koitunut jo paljon harmia kiusaajan takia. Työyhteisön ilmapiiri voi olla jo pilaantunut kiusaajan manipuloinnin ja sosiopaattisen toiminnan takia. Sen takia organisaatiolle ainut mahdollisuus on nollatoleranssi kalliin ”epidemian” torjunnassa. (Korhonen 2009, 54.)

Kiusaamisen nollatoleranssilla tarkoitetaan, ettei työyhteisössä hyväksytä kiusaamista tai epäasiallista käytöstä. Nollatoleranssin saavuttaakseen johdon olisi tuotava esille, ettei minkäänlainen kiusaaminen tai häirintä ole sallittua työyhteisössä. Kiusatun olisi tuotava kiusaaminen aina esille ja lisäksi jokaisen työyhteisössä olisi omalta taholtaan puututtava kiusaamiseen tai häirintään sitä havaitessaan. (Työterveyslaitos.)

Työnantajan kannattaa muistaa, että puskaradio levittää tietoa työpaikan ilmapiiristä. Ne työntekijät, joilla on valinnanvaraa, eivät tule huonomaineisiin työyhteisöihin tai vaihtavat nopeasti toiseen työpaikkaan. Nämä työntekijät ovat yleensä niitä niin sanottuja parhaita työntekijöitä. Hyvä, älykäs ja kunnianhimoinen työntekijä ei halua olla oireilevassa organisaatiossa ja joutua osaksi ongelmaa. (Korhonen 2009, 55.)

Esimiehen tehtäviin kuuluu puuttua hänelle kerrottuun tai hänen havaitsemaansa työpaikkakiusaamiseen tai muuhun työntekijää haittaavaan, häiritsevään tai terveyttä uhkaavaan kohteluun. Esimiehen tulee puuttua epäkohtiin keskustelemalla, mikä on ensimmäinen toimenpide. Jos keskustelu häiritsevän käytöksen loppumiseen ei auta, voi varoitus olla ajankohtainen. Esimiehen täytyy puuttua epäasialliseen käytökseen tai jonkun henkilön toimintaan, kuten jatkuvaan myöhästelyyn välittömästi sen huomattuaan, sillä muuten asiasta saattaa tulla esimiehen hyväksymää toimintaa ja normi. (Esimies ja epäasialliseen käytökseen puuttuminen.)

6 Tasa-arvosuunnitelma

Jos työnantajalla on palveluksessaan säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on hänen laadittava tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi. Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla selvitettyinä toimet, joilla edistää tasa-arvoa omassa organisaatiossa. Tämä suunnitelma voidaan liittää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvo suunnitelmaa on rakennettava yhdessä luottamusmiesten, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai vastaavasti muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Heillä on oltava kohtuulliset vaikuttamisen- ja osallistumisen mahdollisuudet laadittaessa tasa-arvosuunnitelmaa. (Tasa-arvo suunnitelma 2014.)

Tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia myös yhdenvertaisuussuunnitelman ohella. Työnantajan tehtävä on tarkkailla, että tasa-arvosuunnitelma täyttää tasa-arvolain ehdot. Tasa-arvosuunnitelmassa on vaatimuksia, joita ovat selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, toimenpiteet ja arvio toteutumisesta, tasa-arvosuunnitelmista tiedottaminen ja laiminlyönnin seuraukset. (Tasa-arvosuunnitelma 2017.)

6.1.1 Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Tasa-arvosuunnitelmaan on tarkoitus sisällyttää sellaisia toimenpiteitä, jotka ovat työpaikan tilanteen ja työympäristön kannalta tärkeitä asioita tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelman on perustuttava selvittämään työpaikan tasa-arvotilannetta. Työpaikan henkilöstön on oltava pohjana tasa-arvosuunnitelmalla ja toimenpiteiden on koskettava kaikkia tasapuolisesti. Tasa-arvolaki edellyttää, että selvittämisessä on oltava eriteltyä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin, sekä kartoitus tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkaneroista. Selvitys voi kohdistua myös esimerkiksi sukupuolten työnjakoon, etenemiseen uralla, työilmapiiriin, henkilöstön koulutukseen, seksuaaliseen ja sukupuolien häirintään, tasa-arvoasenteisiin, johtamiseen ja työsuojeluun. (Selvitys tasa-arvo tilanteesta 2017.)

Tasa-arvosuunnitelmaa tehdessä voidaan käyttää jo valmiina olevia henkilöstöhallinnon tilastoja ja muita materiaaleja, joissa naiset ja miehet on eritelty. Lisäksi on hyvä tehdä henkilöstölle tasa-arvokysely, josta selviää esimerkiksi, miten työntekijät kokevat tasa-arvon toteutuvan työpaikalla. (Selvitys tasa-arvo tilanteesta 2017.)

6.1.2 Palkkakartoitus

Tasa-arvosuunnitelmassa on huomioitava tasa-arvon edistämistä palkkauksessa ja muissa palvelussuhde-ehdoissa. Sen osana on oltava erottelu naisten ja miesten

sijoittumisesta eri työtehtäviin, tehtävien luokituksista, palkoista ja palkaneroista. Tämä on nimeltään palkkakartoitus. (Palkkakartoitus 2017.)

Palkkakartoituksesta tuli pakollinen osa tasa-arvosuunnittelua vuonna 2005 ja vuonna 2015 tulivat voimaan palkkakartoituksen täsmennetyt säännökset, naisten ja miesten tasa-arvolaki § 6 a ja 6 b. (Palkkakartoitus 2017.)

Palkkakartoituksella on tarkoitus selvittää, ettei samalla työnantajalla ole palveluksessaan samanlaista tai samanarvoista työtä tekeviä naisia tai miehiä, joilla on perusteettomia palkkauseroja. Pyritään siis varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolakia koskevien syrjintäkieltojen kanssa. (Palkkakartoitus 2017.)

Palkkakartoitus on tehtävä vähintään joka toisena vuotena. Jos tasa-arvosuunnitelma tehdään jokaisena vuotena, niin palkkakartoitus saadaan tehdä joka kolmantena vuotena. (Palkkakartoitus 2017.)

6.1.3 Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio toteutumisesta

Työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa päätetään tasa-arvoselvityksen perusteella seuraavan ajanjakson aikana käynnistettävistä ja toteutettavista toimenpiteistä, joilla on tavoite edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnittelussa tärkeimpiä vaiheita ovat työpaikan tasa-arvotilanteen selvityksen tarkastelu ja sopiminen toimenpiteistä. (Toimenpiteet ja arvio toteutumisesta 2017.)

Toimenpiteiden on oltava realistisia ja konkreettisia. Toimenpiteiden toteutumisen aikataulusta ja määrittämisestä, kuka on vastuussa mistäkin osa-alueesta olisi hyvä sopia etukäteen. Yleensä vastuussa on esimies, jolle kyseinen alue kuuluu. Toimenpiteiden toteutuminen olisi hyvä lisätä osaksi esimiesten tulostavoitteita. Suunnitelmassa voi olla lyhyitä sekä pitkän tähtäimen tavoitteita. Tasa-arvosuunnittelu onkin jatkuva prosessi ja kannattaa keskittyä muutamaan prosessiin kerrallaan. Isompiin haastaviin prosesseihin on hyvä luoda aikataulu, jossa on sovittu välitavoitteista. (Toimenpiteet ja arvio toteutumisesta 2017.)

Tasa-arvosuunnitelmassa on oltava arvio edellisen suunnitelman toimenpiteistä, kuinka ne ovat toteutuneet ja millaisia tuloksia on syntynyt. Arviota on tarkoitus käyttää toteutumista seurattaessa ja uutta suunnitelmaa valmistellessa. Suunnitelmassa määrätään, kuka vastaa seurannasta, millä kriteereillä ja mittareilla seurataan tasa-arvotilanteen kehitystä. Suunnitelmaa toimenpiteiden toteutumisesta arvioidaan. Arviota voidaan

tarkastella, esimerkiksi toimenpiteiden tehokkuuden kannalta ja syitä jos tuloksiin ei ole ylletty. Tämän jälkeen voidaan päättää uusista toimenpiteistä ja tavoitteista. Tasa-arvosuunnitelmaa ei tarvitse tehdä uudelleen joka vuosi, vaan se on jatkuva prosessi ja sitä kehitetään joka toinen vuosi arvioiden ja tulosten avulla. (Toimenpiteet ja arvio toteutumisesta 2017.)

6.1.4 Tasa-arvosuunnitelmista tiedottaminen

Tiedottaminen tasa-arvosuunnittelusta koko henkilöstölle on lakisääteinen velvollisuus. Siitä voidaan tiedottaa esimerkiksi tiedotustilaisuudessa, henkilöstölehdessä, sisäisessä tietoverkossa tai seminaarissa. Tasa-arvosuunnitelmaan on sisällytettävä tiedotussuunnitelma, millä tavalla suunnitelmasta ja tuloksista ilmoitetaan henkilöstölle. Tiedottaminen voi tapahtua myös henkilöstötilinpäätöksissä ja henkilöstökertomuksissa. Näin osoitetaan henkilöstölle, että tasa-arvokysymykset ovat osana henkilöstöpolitiikkaa. (Tasa-arvosuunnitelmista tiedottaminen 2017.)

6.1.5 Laiminlyönnin seuraukset

Työnantajan laiminlyödessä tasa-arvosuunnitelman valmistelemista on tasa-arvovaltuutetun tehtävä huolehtia, ohjeistaa ja neuvoa työnantajaa. Jos työnantaja kuitenkin neuvoista ja ohjeista välittämättä laiminlyö tasa-arvosuunnittelunvelvoitteen, tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettaa määräaika, jonka aikana velvollisuus on täytettävä. (Laiminlyönnin seuraamukset 2017.)

Jos suunnitelmaa ei siltikään ole tehty, on tasa-arvovaltuutetun vietävä asia yhdenvertaisuus – ja tasa-arvolautakuntaan. Lautakunta saattaa kehottaa työnantajaa tekemään määräajassa tasa-arvosuunnitelman. Vaatimusta voidaan lisäksi tehostaa uhkasakolla. Jos työnantaja vieläkin laiminlyö tasa-arvosuunnitelman valmistelemista, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta määrää uhkasakon maksettavaksi. (Laiminlyönnin seuraamukset 2017.)

7 Kauniaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

Kauniaisten kaupunki on tehnyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn henkilöstölle joulukuussa 2016. Henkilöstöstä (705), kyselyyn vastasi 139 henkilöä eli vastausprosentti oli hieman alle 20%. Vastausprosentti oli pieni, joka aiheuttikin ihmetystä. Kysely lähetettiin Kauniaisten kaupungin työntekijöiden sähköposteihin, joten sillä voi olla suuri vaikutus, koska kaikki työntekijät eivät käytä kyseistä sähköpostia luultavasti niin paljon. Sen takia perinteisellä paperikyselylomakkeella, olisi ehkä saatu suurempi vastausprosentti.

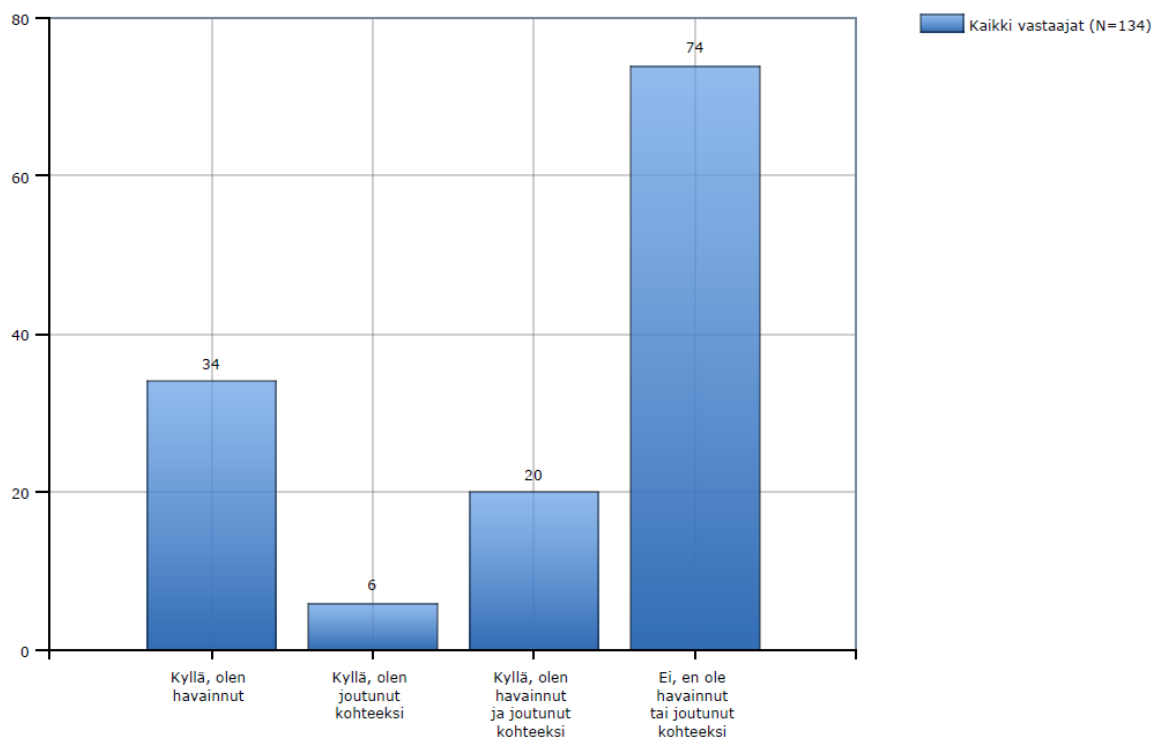
Suurin osa kyselyyn vastanneista olivat 41-55 vuotiaita, heitä oli 50%. Vastaaajista 70,8% oli naisia, miehiä 26,28% ja loput 2,92%, sekä nainen että mies tai ei ollut halunnut tai ei osannut sanoa. Toimialoittain suurin vastausprosentti (48,18%) oli sivistystoimesta, jonka puolelta henkilöstöä onkin huomattavasti eniten. Tämä on huomioitu kyselyn tuloksia analysoidessa. Muuten tulokset olivat jakautuneet melko tasaisesti seuraavanlaisesti sosiaali- ja terveystoimi 18,98%, yleishallinto 18,25% ja yhdyskuntatoimi 14,6%. Vastaaajista 17,39% oli esimiehiä ja 82,61% oli muita työntekijöitä. (Liite 1, Tasa-arvokysely)

7.1 Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn analysointi

Opinnäytetyön ensimmäisenä kohteena oli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn analysointi. Tavoitteena oli tutkia ja keksiä Kauniaisten kaupungille kehitysideoita, joiden avulla henkilöstölle voitaisiin luoda entistä tasa-arvoisempi työilmapiiri.

Pääkysymys oli, millä tavoin Kauniaisten kaupungin henkilöstöpoliittista tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää. Tähän yritettiin saada vastausta kahden alakysymyksen avulla, joita olivat millaisia eroja miesten ja naisten palkkauksessa on ja minkälaista syrjintää tai häirintää organisaatiossa esiintyy. Kysymysten pohjalta oli tarkoitus lähteä analysoimaan ja ideoimaan toimeksiantajalle.

Kyselystä valittiin eniten keskustelua herättäneet kysymykset tarkempaan analyysiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Valitut kysymykset ovat keskittyneet pääasiassa syrjintään ja seksuaaliseen häirintään työpaikalla. Syrjintää ja häirintää oli havaittu ja koettu erittäin paljon ja tähän oli tarkoitus keksiä keinoja, joilla ne saataisiin laskemaan. Kysymysten ja avoimien vastausten pohjalta tarkoituksena oli keksiä toimenpide-ehdotuksia toimeksiantajalle.



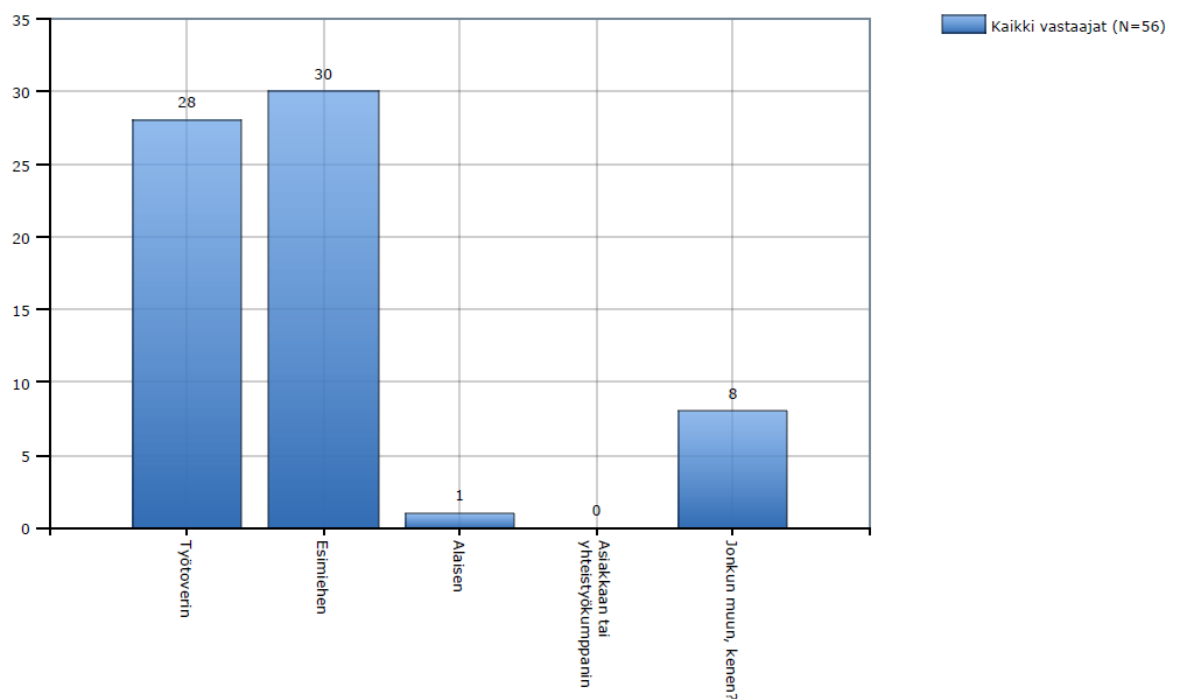
Kuva 1. Tasa-arvokysely, oletko havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen kahden vuoden aikana? (13)

Niin kuin teoriaosuuteen kirjoitin kappaleessa viisi, Suomi on johtava kiusaamismaa ja kuvio puhuu puolestaan. Viimeisen kahden vuoden aikana 26 henkilöä on joutunut syrjinnän kohteeksi, eli noin 20% kyselyyn vastanneista. Tämän kuvion takia toimeksiantaja halusikin keskittyä pääasiassa syrjintään. Millä tavoin syrjintää saataisiin vähennettyä, sillä tärkeää olisi luoda jokaiselle tasa-arvoinen ja syrjimätön työympäristö.

Kappaleessa 4.3 kerrotaan viidestä eri syrjinnän muodosta, joita ovat välitön- ja välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohjeistus tai käskytykset syrjiä. Tasa-arvokyselystä saatujen tulosten perusteella emme voi olla varmoja, ovatko vastaajat kokeneet tai havainneet näitä syrjinnän muotoja, vai muunlaista kiusaamista ja sekoittavat nämä termit keskenään. Oleellista olisi myös tietää, millaista syrjintää vastaajat ovat havainneet, jotta tiedettäisiin mitä juuri Kauniaisten kaupungin työntekijät kokevat ja millaiset tilastot ovat eri syrjinnän muodoissa.

Tilastokeskuksen sivulta löytyy tutkimustietoa työpaikoilla ilmenevästä syrjinnästä. Tulokset ilmenevät prosentuaalisin määrin henkilöiden vastauksista, jotka ovat havainneet syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan. Tilastokeskuksen tuloksista ilmenee myös

havaitun syrjinnän syy, jota ei Kauniaisten kaupungin tasa-arvokyselyn tästä vastauksesta löytynyt. Tilastokeskuksen materiaalissa on vertailtuna Työolotutkimus vuosilta 1997, 2003, 2008 sekä 2013. Kauniaisten kaupungin tasa-arvokyselyn tulosten mukaan 26 henkilöä, eli 20% vastanneista ovat kokeneet tai havainneet syrjintää viimeisen kahden vuoden aikana, tilastokeskuksen materiaalin mukaan syrjintää on koettu 2%:sta aina 33%:tiin asti vastaajista, koettu tai havaittu syrjintäprosentti vaihtelee sen vuoksi, että materiaalissa on eroteltu syrjinnän syy ja jokaiselle syyille oma prosenttilukunsa. Tilastokeskuksen materiaalin mukaan eniten syrjintää on koettu suosikkijärjestelmissä, joista naisia on vuonna 2013 kokenut 24 ja miehistä 17. Toisena suurena määränä on naisten osalta työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuudesta johtuva syrjintä, heistä 19 vastasi kokeneensa siitä johtuvaa syrjintää vuoden 2013 tutkimuksessa. Kauniaisten kaupungin tasa-arvokyselyn mukaan työntekijät ovat kokeneet tai havainneet prosentuaalisesti melko paljon syrjintää verrattuna tilastokeskuksen tutkimukseen. (1.Työpaikoilla ilmenevä syrjintä 2014.)



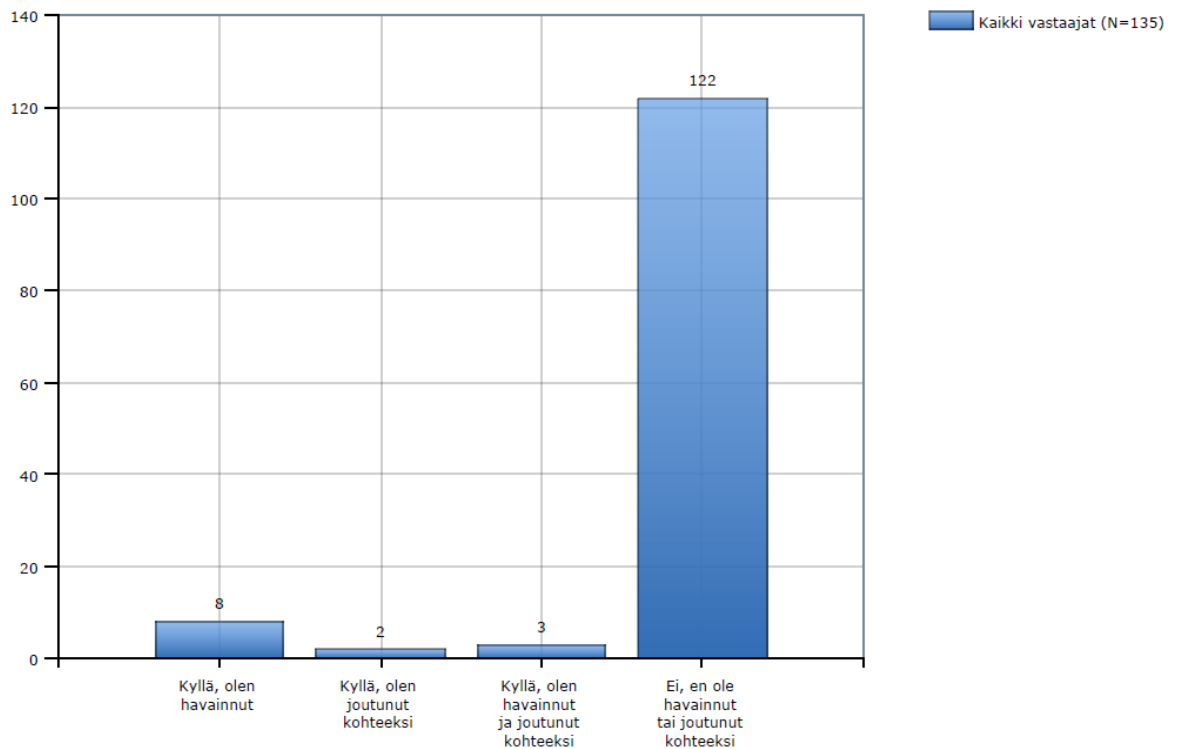
Kuva 2. Tasa-arvokysely, kenen taholta syrjintää on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon. (15)

Syrjintää tapahtuu eniten kyselyyn vastanneiden mukaan esimiesten taholta. Työtoverin taholta syrjinnän osuus on lähes yhtä suuri. Esimiehiä on kuitenkin paljon vähemmän kuin työntekijöitä, joten on mietittävä miksi koetaan syrjintää esimiesten taholta, onko kohtelu tasapuolista kaikkia esimiehen alaisia kohtaan? Kaikki esimiehen toiminta ei ole

välttämättä syrjintää tai häirintää vaan työnjohdon oikeuden rajoissa antamia työnjohdollisia määräyksiä.

Kappaleessa 5, työpaikkakiusaaminen, on kirjoitettuna esimiehen tärkeydestä puuttua kiusaamiseen sekä syrjintään. Esimiehen tulee puuttua kiusaamiseen ja epäasialliseen toimintaan ne havaittuaan, sillä muuten asiasta tulee normi ja esimiehen hyväksymää. Kenelle työntekijä voi kertoa kiusaamisesta joka tulee esimiehen suunnalta, kun esimiehen tulisi puuttua syrjintään ja kiusaamiseen sekä ehkäistä sitä. Esimiesten osalta syrjinnässä tulisi olla nollatoleranssi, mutta harmillisesti Kauniaisten kaupungin tasa-arvokyselyssä tämä ei toteudu. Kappaleessa 4.3.5 käsittelen ohjeistusta ja käskytystä syrjiä. Työntekijä on harmillisessa asemassa, jos esimies ohjeistaa tai käskyttää toista työntekijää syrjimään jotakuta. Tämänkaltaisiin ongelmiin tulisi löytää toinen reitti työntekijälle, mistä lähteä hakemaan apua, kun esimies on kiusaaja.

Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan työntekijät ovat havainneet hyvin paljon syrjintää työtovereiden ja esimiesten asenteissa. Naisista 19 on kokenut viiden edellisen vuoden aikana syrjintää tai eriarvoista kohtelua ja miehistä vastaava luku on 12. Prosentuaalisesti luvut ovat 20% sekä 16%, jotka vastaavat Kauniaisten kaupungin tasa-arvokyselyn lukuja. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa ei ollut mainintaa syrjinnästä tai kiusaamisesta kenenkään muun tahon osalta, kuin esimiesten ja työtovereiden, joka vastaa myöskin Kauniaisten kaupungin tasa-arvokyselyn tulosta. (1.Työpaikoilla ilmenevä syrjintä 2014.)



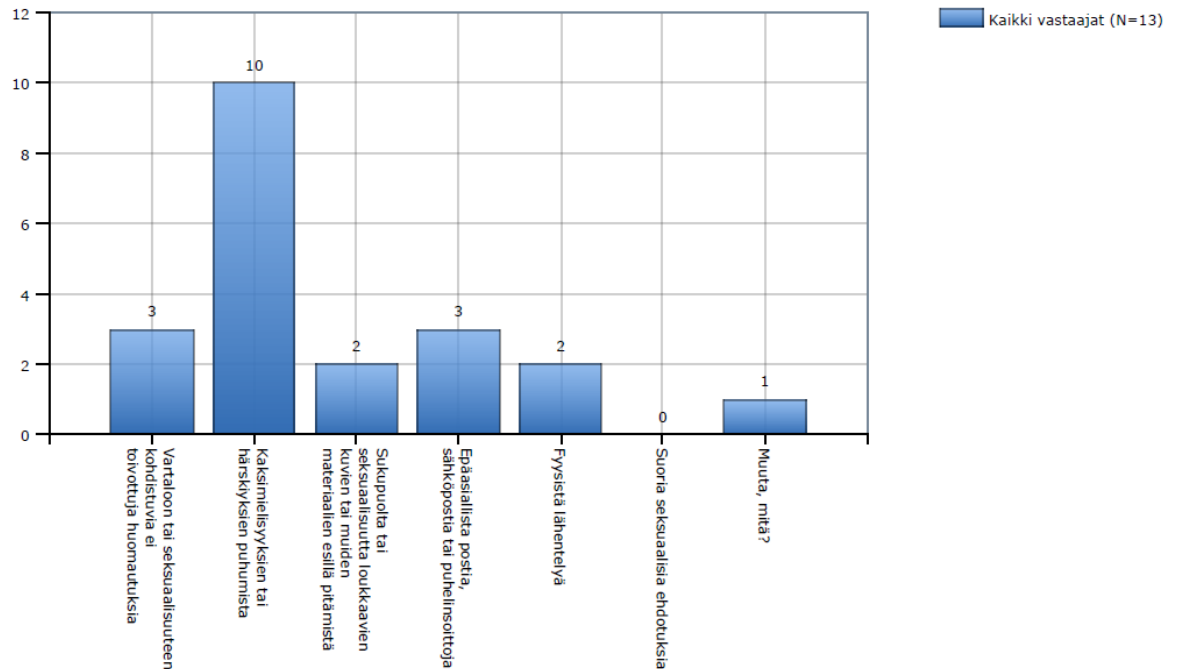
Kuva 3. Tasa-arvokysely, oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössäsi viimeisten kahden vuoden aikana? (17)

Seksuaalisen häirinnän kohteeksi on joutunut viimeisen kahden vuoden aikana 5 henkilöä. Seksuaaliselle häirinnälle on asetettava nollatoleranssi ja jos sitä tapahtuu, asiaan on puututtava välittömästi. Vaikka seksuaalista häirintää ei prosentuaalisesti ole niin paljon, se on kuitenkin vakavampaa kuin syrjintä. Lisäksi seksuaalista häirintää on havainnut 8 henkilöä.

Kappaleessa 4.4 olen käsitellyt sukupuolista häirintää ja ahdistelua, Kappaleessa olen kertonut, miten seksuaalinen häirintä määritellään Tasa-arvolain mukaan. Tasa-arvolain 7§:n 4-5 momentin mukaan seksuaalista häirintää on sanaton ja sanallinen sekä fyysinen häirintä, mitkä pitävät sisällään erilaisia häirintätapoja. Kauniaisten kaupungin tasa-arvokyselyn vastauksessa ei käy ilmi, millaista seksuaalista häirintää tai syrjintää on koettu, joten emme voi tietää onko se tasa-arvolain määritelmän mukaan luettavissa sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen vuoden 2013 vastausten perusteella fyysistä seksuaalista häirintää, tai ahdistelua ei ole. Työolotutkimuksen mukaan 1-2 henkilöä, riippuen sukupuolesta, on vastannut kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua seksuaalisen suuntautumisensa vuoksi. Naiset ovat kokeneet tullessaan syrjityksi oman sukupuolensa vuoksi, kahdeksan vastauksen perusteella. Miehet taas eivät ole kokeneet

tulleensa syrjityksi sukupuolensa vuoksi niin usein kuin naiset, ja heidän kohdallaan sukupuolen takia syrjityksi tulleita on kaksi. Kauniaisten kaupungin tasa-arvokyselyyn vastanneista valtaosa ei ole kokenut seksuaalista häirintää, joten ero ei ole mitenkään huomattava verrattuna koko Suomen tilastoihin. (1.Työpaikoilla ilmenevä syrjintä 2014.)

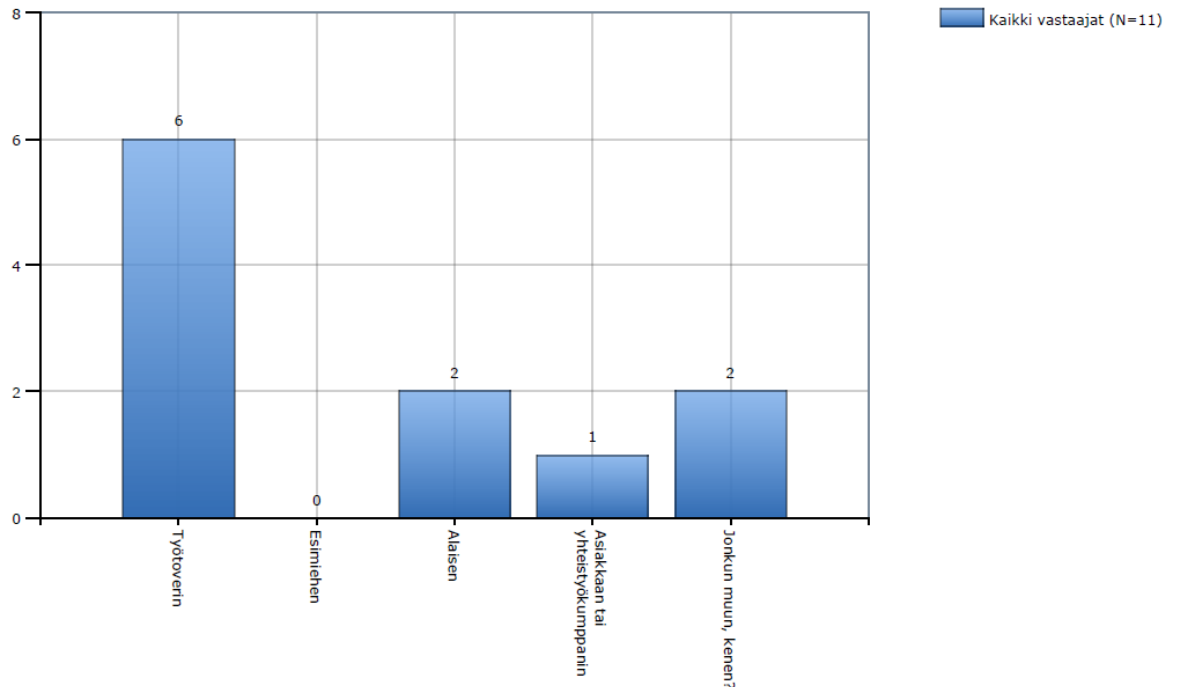


Kuva 4. Tasa-arvokysely, minkälaista havaitsemasi tai kokemasi seksuaalinen häirintä on ollut luonteeltaan? Voit valita useamman vaihtoehdon. (18)

Pääasiassa havaittu tai koettu seksuaalinen häirintä on ollut kaksimielisyyksien tai härskeyksien puhumista. Tulokset ovat muuten jakautuneet tasaisesti vartaloon tai seksuaalisuuteen liittyvien ei toivottujen huomautuksien, sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavien kuvien tai muun materiaalin esillä pitämisen, epäasiallisen postin, sähköpostin tai puhelinsoittojen tai fyysisen lähentelyn kesken. Hälyttävää tässä kuviossa on fyysinen lähentely, joka pitäisi jollain keinoin saada nollatoleranssiin. Kuvassa 3. käsiteltiin Kauniaisten kaupungin tasa-arvokyselyyn vastanneiden määrää koetusta seksuaalisesta häirinnästä. Kuvassa 3. ei käydä sen tarkemmin läpi, millaista seksuaalista häirintää vastaajat ovat kokeneet, vaan yleisesti kaikki koettu ahdistelu yhteen laskettuna.

Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen perusteella muun muassa raskaus tai perheellisyys on saanut ihmiset kokemaan syrjintää, naisista näin on kokenut 6 henkilöä ja miehistä 3. Kauniaisten kaupungin tasa-arvokyselyn tuloksia on hieman haastavaa verrata tilastokeskuksen vastauksiin, sillä vastaukset ovat jonkin verran poikkeavia toisistaan, ja vastausvaihtoehdot ovat erilaisia. Kauniaisten kaupungin kyselyssä on eriteltyä esimerkiksi kaksimielisyyksien puhuminen ja epäasiallisen postin saanti, mitä ei

työolotutkimuksen vastauksista löydy. Voimme kuitenkin verrata kuvaan 3. viitaten seksuaalista häirintää tai epätasa-arvoista kohtelua kokeneiden yhteismääriä. Molemmissa kyselyissä seksuaalista häirintää kokeneiden osuudet ovat hyvin pienet, alle 5%. (1.Työpaikoilla ilmenevä syrjintä 2014.)



Kuva 5. Tasa-arvokysely, kenen taholta seksuaalinen häirintä on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon. (19)

Vastausten mukaan suurin osa seksuaalisesta häirinnästä on tullut työtoverin puolelta. Esimiehet ovat tässä kohdin nollilla, eli sieltä suunnalta on puhtaata paperia. Kappaleessa 4.4 sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, olen kertonut työnantajan velvollisuudesta huolehtia seksuaalisen- tai minkä tahansa muun häirinnän poistamisesta työyhteisöstä. Työntekijän on voitava luottaa esimieheensä, ja pystyä kertomaan havaitsemistaan tai kokemistaan epäkohdista. Jos esimies olisi seksuaalisen häirinnän takana, olisi työntekijän oltava yhteydessä esimiestä ylempiin tahoihin, saadakseen asia loppumaan. Kuvan 4, perusteella voimme päätellä, että lähes kaikki havaittu tai koettu seksuaalinen häirintä tulee työtoverin puolelta.

Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksessa ei ole mainintaa miltä taholta seksuaalinen häirintä on tullut. Seksuaalinen häirintä on onneksi Työolotutkimuksen sekä Kaunaisten kaupungin tasa-arvokyselyn vastausten mukaan hyvin vähäistä, mutta sen

tulisi olla nollassa. Kaikilla on oikeus fyysiseen sekä henkiseen koskemattomuuteen ja tuntee olonsa turvallisiksi työpaikalla. (1. Työpaikoilla ilmenevä syrjintä 2014.)

7.2 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn avoimet vastaukset

Kauniaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä oli neljä avoimen vastauksen kysymystä. Näistä poimin eniten ilmentyviä asioita ja mielestäni tärkeimpiä ajatuksia. Tarkoitus oli säilyttää yksityisyys ja muuttaa vastauksien muotoa niin, ettei vastauksien henkilöt ole tunnistettavissa.

Ensimmäinen kysymys käsitteli työn ja elämänalueiden yhteensovittamisen vaikeuksia. Eniten vastauksissa mainittiin työajat ja vuorotyö, jotka koettiin haastaviksi. Vuorotyötä tehdään Kauniaisilla paljon esimerkiksi sosiaali- ja terveystyöalueilla. Siellä jonkun on oltava työpaikalla kellon ympäri, eikä liukumatyöaika ole mahdollista. Haastavaksi koettiin työn määrän lisääntymisen tunne, kuten se, että on yksin töissä ja sijaisia ei ole.

Toinen kysymys käsitteli ensimmäiseen kysymykseen viitaten, miten työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista voisi parantaa? Eniten vastauksissa mainittiin etätyö, joka pitäisi tehdä mahdolliseksi tapauskohtaisesti. Kauniaisissa etätyö on vasta pienellä osalla henkilöstöä käytössä, mutta tarkoituksena olisi mahdollistaa se kaikille. Liukuva työaika sai paljon kehuja, se antaa hyvän joustomahdollisuuden. Lisäksi kehuja sai saldovapaat, joita saa kerättyä tekemällä pidempiä työpäiviä, ja näin tunteja kerääntyä plussalle. Plussatunnit voidaan pitää saldovapaana, eli palkallisina vapaapäivinä ja niitä saa olla vuodessa maksimissaan viisi. Tärkeänä pidettiin, että esimiehen kanssa voisi puhua avoimesti ja luottamuksellisesti ja hän olisi rohkaiseva. Opettajat pitivät erityisesti erinäisiä kokouksia ja palaveritehokkuutta, heidän mielestään niitä voisi vähentää. Lisäksi sisäilmaongelmien kerrottiin lisäävän runsaasti poissaoloja.

Kolmas kysymys käsitteli, havaittua tai koettua syrjintää. Eniten vastauksissa mainittiin työtilojen tai työolojen järjestely. Vastaajien keskuudessa on koettu eriarvoisuutta esimerkiksi sisäilmaongelmien vuoksi, sillä toiset työntekijät joutuvat työskentelemään huonoissa työoloissa terveydenkin uhalla. Paljon tuli ilmi myös tapauksia, joissa työpaikalla on käyttäytytty ilkeästi ja jätetty ulkopuoliseksi työyhteisössä.

Kauniaisilla kiusaamistapauksia oli kyselyn mukaan ilmennyt useita ja tähän pitäisi tarttua ja keksiä keinoja vähentää näitä tapauksia. Esille nousi myös pariin otteeseen, että esimies on haukkunut työntekijöitä muiden työntekijöiden kanssa kiusatun selän takana.

Esimiehen pitäisi olla mallina ja tehdä loppu kiusaamiselle, mutta joissakin tapauksissa kiusanhenki onkin ollut esimies itse.

Palkkaukseen liittyvää syrjintää oli koettu melko paljon, sillä ihmisillä on työpaikallaan niin erilaiset toimenkuvat ja työtehtävät. Kauniaisten kaupungilla palkkaus menee oikein suhteutettuna työtehtävän vaativuuteen ja on KVTES:n mukainen. Tilastokeskuksen palkka-aineiston analysoinnista tämä käy selväksi luvussa kahdeksan.

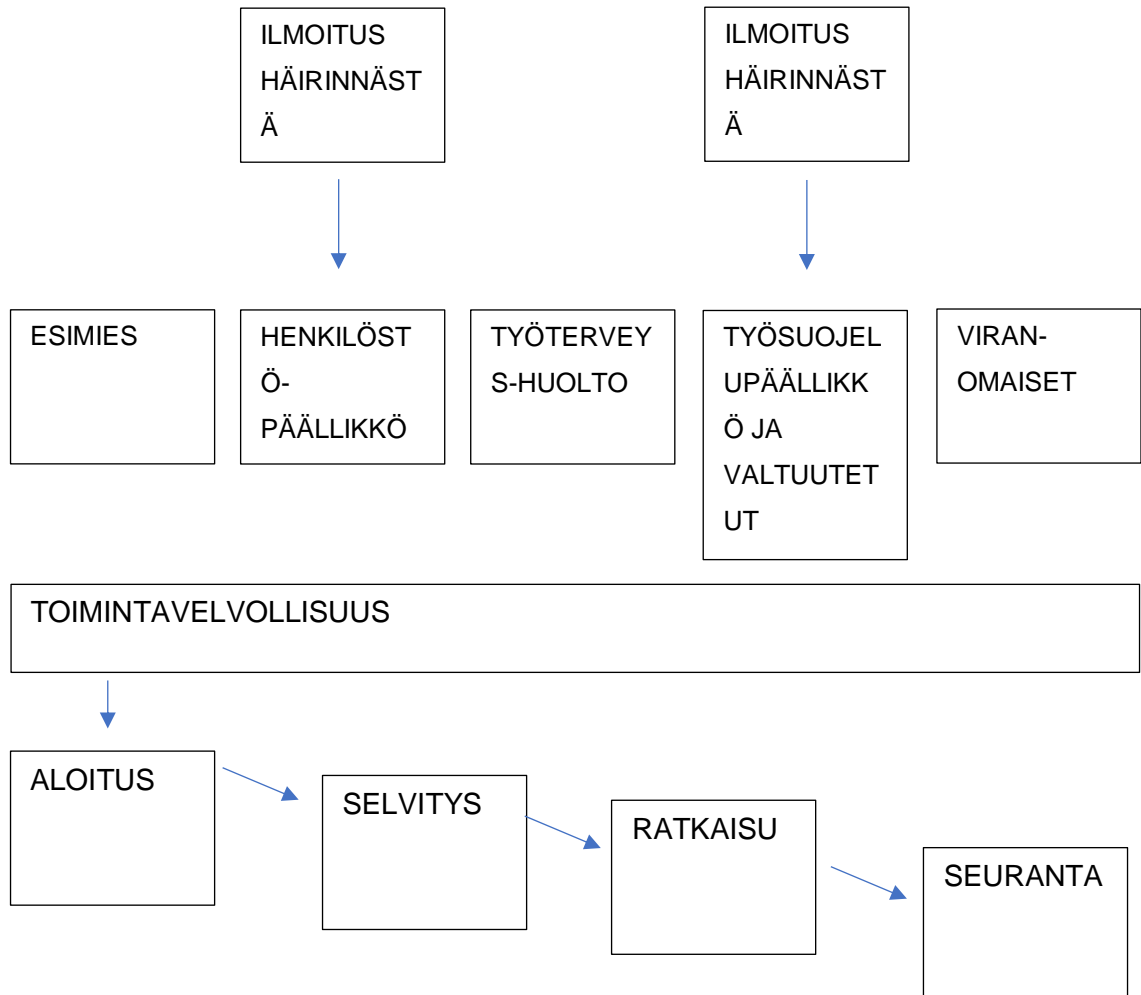
Neljäs kysymys käsitteli, millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää? Vastauksia tuli monia ja ne olivat laidasta laitaan. Eniten vastattiin, että tasa-arvoa voitaisiin edistää, jos molempia sukupuolia olisi tasapuolisesti töissä. Kauniaisten työntekijöistä vain murto-osa on miehiä verrattuna naisiin. Tämä johtuu suuresta lähihoitajien, sairaanhoitajien, lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien määrästä, joiden toimialat ovat kovin naisvaltaisia. Vanhempien työntekijöiden huomiointi ja työssäjaksaminen koettiin tärkeäksi.

Vastauksista kävi ilmi, että kaupunki tarvitsisi tasa-arvostrategian, toimenpidesuunnitelman ja seurantajärjestelmän, jonka avulla tarkkailtaisiin tuloksia, tiedotettaisiin yleisesti ja aiheesta koulutettaisiin. Monen mielestä työpaikalla toteutuu hyvin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, mutta koetaan aina olevan kehitettävää. Tärkeää onkin vaikuttaa työntekijöiden asenteisiin. Avoimuus, yhteistyö, tehtävien oikeanlainen jakautuminen sekä erilaisuus ovat avain menestykseen.

7.3 Toimenpide-ehdotus Kauniaisille, miten ehkäistä häirintä tai syrjintä?

Syrjintä- ja häirintäprosessin käynnistymisen edellytys on se, että työnantaja saa tiedon työssä esiintyvistä häirinnästä tai muusta asiattomasta kohtelusta, josta aiheutuu haittaa

tai vaaraa työntekijälle. Työnantajan on välittömästi saatuaan ilmoituksen syrjinnästä tai häirinnästä ryhdyttävä toimenpiteisiin. Tapaukset etenevät prosessinomaisesti ja ne voidaan jakaa aloitus-, selvitys-, ratkaisu- ja seurantavaiheisiin. Käytännön tasolla prosessi olisi kuvattu seuraavanlaisesti. (Ahlroth 2015, 65-89.)



Kuvio 3. Syrjintä- ja häirintätilanteen ratkaisuprosessi. (Häirintä ja syrjintä työpaikalla, 66.)

Aloitusvaiheessa esimies tai joku muu alkaa selvittää ilmoitusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Työntekijä voi tehdä ilmoituksen suullisesti, puhelimitse tai kirjallisesti. Tapauksen dokumentointi on tärkeä aloittaa välittömästi, sillä ilmoituksen saavuttua alkaa toimintavelvollisuus. Sen jälkeen esimiehen on ilmoitettava kiusatulle ja ilmoituksen tehneelle osapuolelle ilmoituksen käsittelyn aloituksesta. Sitten esimiehen on ilmoitettava kiusaajalle, että hänestä on tehty ilmoitus, sillä hän on kohdellut toista työntekijää epäasiallisesti. Esimiehen tulee turvata mahdollisen kiusaajan oikeudenmukainen kohtelu ja turva, ettei häntä aleta tapahtuman johdosta kiusata tai syrjiä. Esimiehen on ensin selvittävä, onko kiusaamista tapahtunut, sillä väärä ilmiänto voi myös tapahtua. Esimiehen on selvittävä sen jälkeen, mistä kiusaaminen on alkanut. Esimiehen on kerättävä dokumentaatiota molemmilta osapuolilta, esimerkiksi

sähköposteja, kirjeitä, omia havaintoja ja myös ulkopuolisten näkemyksiä asiasta. (Ahlroth 2015, 65-89.)

Selvitysvaiheessa on aluksi tunnistettava kiusaaminen, sillä tunnusmerkkien on täyttyvä ennen kuin tapausta voidaan pitää kiusaamisena. Tilannetta selvittäessä on muistettava puolueettomuus ja molempia osapuolia on kuultava. Esimiehen on kuultava todistajia, jos sellaisia on. Esimiehen on kuitenkin muistettava, että todistajat voivat olla toisen osapuolen ystäviä. (Ahlroth 2015,65-89.)

Ratkaisuvaiheessa kerrotaan kiusaamistapauksen molemmille osapuolille ratkaisusta. Jos kiusaamista on tapahtunut, niin tilanteen vakavuuden pohjalta on erinäisiä vaihtoehtoja, kuten sovittelu, töiden järjestely, huomautus tai varoitus, työsuhteen purku ja pahimmassa tapauksessa viranomaisilmoitus. Jos todetaankin, että kiusaamista ei ole tapahtunut, on mietittävä, onko työyhteisössä joku muu mahdollinen ongelma. (Ahlroth 2015, 65-89.)

Seurantavaiheessa seurataan, että molemmat osapuolet ja erityisesti kiusaaja pysyy annetuissa ohjeissa ja tehdyssä sopimuksessa. Tavoitteena on epäasiallisen toiminnan loppuminen. Osapuolien kesken voidaan sopia muutamia tapaamisia, joissa voidaan seurata ja kysellä onko kiusaaminen loppunut. Esimiehen on hyvä käydä läpi muun muassa seurannan sovitut kohteet. Työyhteisössä voidaan käyttää apuna kyselyjä, joilla voidaan selvittää yleisellä tasolla, ilmeneekö työpaikalla epäasiallista käytöstä. (Ahlroth 2015, 65-89.)

Kauniaisilla oli jo aikaisemmin käytössä hieman samantyylinen malli henkilöstön intrassa, joka oli yli kymmenen vuoden takaa ja vanhanaikainen. Ajattelin päivittää tätä kyseistä toimintaohjetta nykyaikaisemmaksi.

7.4 Toimenpide-ehdotuksia Kauniaisille

Etätyö olisi mahdollistettava jokaiselle toimialalle tasa-arvon vuoksi, sillä tällä hetkellä sitä tekevät vain johtajat. Aluksi etätyötä voisi kokeilla kerran kuukaudessa yhden päivän ajan, en usko sen olevan mahdotonta toteuttaa. Etätyöpäivä tai -päivät olisi mahdollistettava koko henkilöstölle jollain tavoin. Uskon jokaiselle toimialalle löytyvän jonkinlaista työtä yhdelle tai useammalle etäpäivälle kuukaudessa, jolloin ei tarvitsisi olla työpaikalla.

Esimiesten olisi keskusteltava enemmän työntekijöidensä kanssa heidän huolista ja murheistaan, luodakseen luottamuksellisen suhteen heidän kanssaan. Jos työntekijällä on

työpaikalla vaikeuksia jaksaa, heille voitaisiin ideoida toisenlaisia työtehtäviä, mieluummin kuin sairauslomalle tai ennenaikaiselle sairaseläkkeelle joutumiselle

Esimiehille olisi hyvä järjestää jonkinlainen koulutus aiheesta; Miten hoitaa häirintä- ja syrjintätapaukset? Työntekijöille olisi saatava helpommaksi tämänlaisista tapauksista kertominen, kuten jonkinlainen matalankynnyksen henkilö tai palautelaatikko jonne kertoa kiusaamistapauksesta. Työpaikalle on luotava selkeä ohjeistus kiusaamistilanteisiin. Ohjeista on käytävä ilmi, miten häirintää ja kiusaamista voidaan ehkäistä ja miten niihin puuttua. Ohjeet olisi laitettava esimerkiksi intraan kaikille nähtäväksi. Ohjeet olisi hyvä laittaa lisäksi työpaikan seinälle, jos kaikki eivät löydä niitä intrasta. Kiusaamiseen on alettava puuttumaan kovemmin ottein ja ottaa käyttöön niin sanottu tehotarkkailu esimiesten kesken, kitkeäkseen kaikenlainen kiusaaminen pois.

8 Tilastokeskuksen palkka-aineisto Kauniainen-Suomi

Opinnäytetyön toisena aiheena oli palkkakartoitus, jota on analysoitu tässä kappaleessa tilastokeskuksen vuoden 2016 tuottamasta aineistosta. Tämän kappaleen aineisto on tilattu tilastokeskukselta Kauniaisten kaupungin henkilöstöpäällikön toimesta. Vertailussa toimii koko Suomi verrattuna Kauniaisiin. Palkkoja on vertailtu koulutusasteittain, ammattiluokittain, toimialoittain ja ikäryhmittäin. (Hytönen 1.6.2017.)

Kauniaisten kaupungin henkilöstön määrä pääpalvelussuhteessa on 639, heistä 80% on naisia ja 20% miehiä. Tilastokeskuksen palkka-aineiston mukaan kuntatyöntekijöitä on yhteensä 444 006 koko maassa, heistä 81 % on naisia ja 19% miehiä. Kauniaisten kaupungin henkilöstöstä 81% on vakinaisessa palvelussuhteessa, ja koko maassa luku on 82%. Kauniaisten kaupungin naisten ja miesten palkoissa eroa on 15,7% eli 480€ miesten hyväksi. Kaikkia kuntia verratessa miesten palkat ovat 22% eli 688€ suuremmat kuin naisten. Kauniaisten kaupungilla ei ole tilastokeskuksen aineiston mukaan yhtään työllistymistuella tai oppilas- ja oppisopimuksella työskenteleviä henkilöitä. (Hytönen 1.6.2017.)

Tässä kappaleessa on vertailu Kauniaisten kaupungin henkilöstön palkkoja muiden Suomen kuntien kuntatyöntekijöiden palkkoihin. Vertailukohtina toimivat perusaste, keskiaste, alin korkea-aste ja ylempi korkeakouluaste, joita olen vertaillut kokonaisansioittain. Perusastetta verratessa, Kauniaisten kaupungilla naisten palkat olivat suurempia kuin miesten. Perusasteen koulutustason miesten palkat ovat suurempia kuin naisten koko maassa. Kauniaisten kaupungilla keskiasteen koulutustason palkoissa miehillä on vain 1,9% suurempi palkka kuin naisilla. Muualla Suomessa keskiasteen koulutustason miesten ja naisten palkkaero on jo 12% miesten hyväksi. Alempaa- ja ylempää korkeakouluastetta verratessa, erot ovat hyvin huomattavia niin Kauniaisilla kuin koko maassa. Kauniaisten kaupungilla tämä ero on yli 25%, ja koko maassa 19%. (Hytönen 1.6.2017.)

Tässä kappaleessa on vertailtu palkkoja ammattiluokittain kuntatyöntekijöiden kesken. Johtajien palkkauksessa erot ovat suuria. Kauniaisten kaupungin henkilöstöstä miesjohtajien palkoissa on eroa 32% naisten palkkoihin. Muissa kunnissa johtajien välisten palkkojen ero on 30% myös miesten hyväksi. Kauniaisten kaupungilla erityisasiantuntijoiden väliset palkkaerot ovat 13,9% miesten hyväksi. Muissa kunnissa erityisasiantuntijoiden palkkaero on 19%, myöskin miesten hyväksi. Kauniaisten kaupungilla palkkaus on muuten lähes tasapuolista ammattiluokittain. Kauniaisten

kaupungilla on naisia johtaja-asemassa 73%, kun taas muualla Suomessa heitä on 62%. (Hytönen 1.6.2017.)

Toimialoittain verrattuna palkkaerot Kauniaisten kaupungilla ovat alle 8,5%. Tasapuolinen palkkaus toimialojen välillä on hyvin tärkeää, sillä tehtävien vaativuus ja toimenkuva ovat samantapaisia. Muissa kunnissa toimialojen väliset palkat eivät ole niin tasapuolet, kuin Kauniaisten kaupungilla. Kauniaisten kaupungilla suurimmat palkkaerot toimialoittain ovat opettajapuolella. Suurin toimiala koko maassa on terveys- ja sosiaalipalvelut. (Hytönen 1.6.2017.)

Ikäryhmittäin vertailtuna palkkaerot ovat suuria koko maassa. Kauniaisten kaupungilla suurimmat palkkaerot ovat 35-39 vuotiaiden keskuudessa, jossa ero on jopa 30% miesten hyväksi. Kauniaisten kaupungin henkilöstön 30-34 vuotiaiden miesten palkkaero naisiin verrattuna on 33%. Koko maata verrattaessa ikäryhmittäin, palkkaerot ovat paljon suurempia, esimerkiksi yli 65-vuotiailla miehillä on parhaimmillaan 42% parempi palkka kuin saman ikäisillä naisilla. (Hytönen 1.6.2017.)

Tässä kappaleessa on vertailtu palkkoja sopimusaloittain. KVTES:n osalta miesten palkat ovat koko maassa 13% suuremmat kuin naisten palkat. Kauniaisten kaupungilla OVTES:n sopimuksen piiriin kuuluvien miesten palkat ovat 14,2% suuremmat kuin naisten. Muissa kunnissa OVTES:n sopimuksen piiriin kuuluvien miesten ja naisten välinen palkkaero on 6% miesten hyväksi. Kauniaisten kaupungin TS:n työehtosopimuksen piiriin kuuluvien naisten palkat ovat 10,9% suuremmat kuin miesten. Muissa kunnissa teknisten sopimuksen piiriin kuuluvien palkat ovat lähes saman suuruiset. (Hytönen 1.6.2017.)

8.1 Johtopäätös palkkavertailusta

Kauniaisten kaupungin palkkauksesta ei löytynyt perusteettomia palkkauseroja. Kauniaisten kaupungilla miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat prosentuaalisesti pienempiä kuin muissa kunnissa. Kauniaisten kaupungilla miesten palkat ovat 15,7% suurempia kuin naisilla, johtuen lähihoitajien, laitoshuoltajien, lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien suuresta määrästä. Näissä työtehtävissä on enemmän naisia kuin miehiä ja ne ovat pienipalkkaisia. Nämä eivät ole perusteettomia palkkauseroja, eikä niihin tarvitse puuttua. Opettajien palkkaeroja selittää suuri mies rehtorien määrä.

9 Yhteenveto tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

Tässä kappaleessa on koottuna Kauniaisille tavoitteita, joilla edistää tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Tavoitteille on ideoitu toimenpide-ehdotuksia avuksi tavoitteiden saavuttamiseen.

Taulukko 1. Toimenpidetaulukko

Tavoite	Toimenpide-ehdotus
Työpaikkakiusaamisen pois kitkeminen työyhteisöistä	-Esimiehille koulutuksia, kuinka hoitaa kyseiset tilanteet oikealla tavalla -Kiusatuille pitää saada helpommaksi asiasta esimiehelle tai jollekin muulle henkilölle kertominen
Tasa-arvoinen palkkaus	-Tilastokeskuksen palkkakartoituksen analysointi ja perusteettomien palkkaerojen tarkastelu -Henkilöstöhallinto seuraa palkkojen tasapuolisuutta reaaliajassa
Seksuaalisen häirinnän nollatoleranssi	-Seurauksista tiedottava paremmin, näin saaden häiritsijät paremmin kuriin
Häirintä ja syrjintä prosessien oikeaoppinen hoitaminen	-Luku 7.3, ohje jaettava esimiehille luettavaksi
Etätyön mahdollistaminen jokaiselle tasa-arvoisesti	-Jokaisen toimialan esimiehen mietittävä, minkälaista työtä mahdollisuus tehdä etänä?
Työssä jaksamisen tukeminen (työurien pidentyminen)	-Mahdollisesti osa-aikatyöhön siirtyminen -Toisenlaisia työtehtäviä
Tasa-arvon seuranta	-Tulosten tarkkailu -Tiedottaminen henkilöstölle -Koulutukset
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	-Konkreettisia ja aikataulutettuja tavoitteita

10 Tasa-arvo valtuutetun lausunto

Kauniaisten kaupungin vuoden 2016 tasa-arvosuunnitelma lähetettiin tasa-arvovaltuutetulle tarkastettavaksi 31.1.2017. Tasa-arvovaltuutettu antoi 29.8.2017 Kauniaisten kaupungille palautetta tasa-arvosuunnitelmasta ja ehdotuksia tulevia tasa-arvosuunnitelmia varten. Kauniaisten kaupungin henkilöstöpäällikkö lähetti tasa-arvovaltuutetun lausunnon minulle ja sain tehtäväkseni tiivistää, mihin tulisi kiinnittää huomiota seuraavaa tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa. (Hytönen 29.8.2017.)

Kauniaisten kaupungin on laadittava lain mukaan seuraava tasa-arvosuunnitelma vuoden 2018 lopulla. Tasa-arvovaltuutettu ihmetteli Kauniaisten kaupungin seuraavan suunnitelman aikataulun laatimisen puuttumista. Aikataulu tulisi ilmetä tasa-arvosuunnitelmassa, että henkilöstöllä olisi mahdollisuus vaikuttaa sen sisältöön. Tasa-arvosuunnitelmaa on laadittu yhdessä henkilöstön ja edustajien kanssa. Joissakin kunnissa on tasa-arvotyöryhmiä, jotka ovat saaneet hyviä tuloksia ja lisää konkreettisuutta tasa-arvosuunnitteluun. (Hytönen 29.8.2017.)

Tasa-arvosuunnitelmassa on selvitys naisten ja miesten sijoittumisista eri tehtäviin, sekä ammattiluokkiin. Tasa-arvosuunnitelmassa on eriteltävä kaikkien tehtävien osalta miesten ja naisten sijoittuminen toimialoittain. Työelämän tasa-arvon keskeiset teemat on huomioitu kattavasti, mutta niistä voisi olla konkreettista selvitystä nykytilanteesta. Tasa-arvon edistämistä koskeviin toimenpiteisiin olisi hyödynnettävä tasa-arvon selvityksessä nousseita asioita. (Hytönen 29.8.2017.)

Eritellyistä tiedoista Kauniaisilla voitaisiin esittää tilastotieto esimerkiksi rekrytoitujen sukupuolijakaumasta, tai perhevapaiden jakautumisesta miesten ja naisten kesken. Kaupungilla voisi myös selvittää, miten tasa-arvo toteutuu työpaikalla työntekijöiden mielestä. Kauniaisilla on toteutettu tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely, josta selviää tietoja sekä henkilöstön kokemuksia ja käsityksiä tasa-arvotilanteesta. Kyselyyn voidaan käyttää www.tasa-arvokysely.fi osoitteessa olevaa sähköistä kyselyä apuna. (Hytönen 29.8.2017.)

Palkkoja on vertailtu sopimusaloittain sekä joidenkin hinnoittelutunnuksien osalta. Palkkakartoituksessa olisi hyvä olla myös se, millaisia erilaisia tehtäviä on hinnoittelutunnuksilla ja miten miehet ja naiset ovat niihin sijoittuneet. Tarkastelussa olisi hinnoittelutunnukset, joissa on yli 6 miestä ja naista, mutta olisi kuitenkin tarkasteltava

myös hinnoittelutunnuksia joissa on alle 6 työntekijän palkkoja. Kauniaisilla palkkakartoituksessa palkkoja ja palkaneroja on tarkasteltu myös muilla muuttujilla, muun muassa iän ja koulutustaustan mukaan. Tämä on informatiivista ja hyödyllistä. Palkkakartoitusta on selvitetty myös peruspalkkojen, säännöllisen työajan ansioitten ja kokonaisansioitten kannalta. Olisi tärkeää arvioida lisäksi palkanlisiä, joiden myöntämiseen sisältyy harkintaa. Näistä olisi tarkasteltava, kuinka ne jakautuvat naisten ja miesten kesken tai naisvaltaisten ja miesvaltaisten työyhteisöjen keskuudessa. (Hytönen 29.8.2017.)

Palkkakartoituksen perusteella Kauniaisilla havaitaan selkeitä eroja miesten ja naisten palkoissa. Tuloksena kuitenkin todetaan palkkaukseen vaikuttavan tehtävän vaativuus, työntekopaikkakunta, ammattiala yleinen palkkataso ja oma suoriutuminen. Sukupuolella ei ole vaikutusta palkkaukseen. Nykyisen palkkakartoituksen ero voidaan todeta vain hinnoittelutunnuksilla. Tasa-arvovaltuutettu toteaa lopuksi, että palkkakartoitukseen kuuluu varmistaminen, ettei ole perusteettomia palkkaeroja sukupuoleen pohjautuen tai samaa työtä tekevien osalla. Tämä ohjeistus on hyvä huomioida seuraavan kerran analysoidessa henkilöstön palkkoja. (Hytönen 29.8.2017.)

Kauniaisten tasa-arvosuunnitelmassa on tavoitteita ja toimenpiteitä, jotka liittyvät tasa-arvotietoisuuteen, rekrytointiin, palkkaukseen ja palkitsemiseen työhyvinvointiin, työoloihin, työhön ja perheeseen sekä viestintään ja häirintään puuttumiseen. Tasa-arvo suunnitelmassa tulisi olla kattava arvio teemoista joilla vahvistaa sukupuolten välistä tasa-arvoa. Toimenpiteille olisi hyvä luoda mittareita, joiden avulla tasa-arvon toteuttamista seurataan. Jatkossa on seurattava edellisen suunnitelman tuloksia ja toteutumista. (Hytönen 29.8.2017.)

Kauniaisten kaupunki tiedottaa tasa-arvosuunnitelmista omassa viestintäkanavassaan intrassa, esimiesfoorumilla ja työpaikankokouksissa. Toteutumista seurattaessa on tärkeää kiinnittää huomiota myös suunnitelman tiedottamista koskevien kirjausten toteutumiseen. (Hytönen 29.8.2017.)

Nämä olivat tasa-arvovaltuutetun ohjeita seuraavaa tasa-arvosuunnitelmaa varten, muun muassa palkkakartoitusta kehittäessä ja tasa-arvotilanteen selvityksen tekemisessä. Tasa-arvovaltuutettu pyytää Kauniaisten kaupunkia käsittelemään nämä kyseiset ohjeet tasa-arvosuunnitteluun osallistuvien työntekijöiden edustajien kanssa. (Hytönen 29.8.2017.)

11 Luotettavuuden arviointi

Luotettavuutta kuvataan yleisesti kahdella tavalla, joita ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Molemmilla mittareilla mitataan luotettavuutta. (Metsämuuronen 2002, 32-33.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta, eli jos sama tutkimus tai kysely tehtäisiin uudestaan samalla tavalla, kuinka yhtäläiset tulokset. Mittari on reliaabeli, jos tulokset ovat yhtäläiset eri mittauskerroilla. (Metsämuuronen 2002, 32-33.)

Validiteetilla selvitetään, onko käsitteet teorian mukaiset ja kattavatko ne ilmiön riittävän laaja-alaisesti. Jos esimerkiksi arvioitaisiin äidinkielen hallitsemista, olisi oleellista selvittää, minkälaisista erilaisista asioista äidinkielen hallitseminen ja äidinkieli sinänsä sisältävät. Asioita voisi olla suullinen viestintä, sanaston käyttö ja kirjallinen viestintä. Nämä voidaan jakaa edelleen isommiksi osiksi. Tämänlaista ilmiötä ei kuitenkaan ole välttämätön tutkia kokonaisuudessaan, jos jättää tietoisesti jonkin asian pois tutkittavasta ilmiöstä. (Metsämuuronen 2002, 32-33.)

Kauniaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksien reliabiliteetti on mielestäni vahva. Todennäköistä olisi, että tulokset olisivat lähes samanlaiset, jos vastaavanlainen kysely tehtäisiin uudelleen. Otanta kyselyssä oli yli sata, joten tämä antaa aika luotettavan/riittävän pohjan kyselyn analysointia varten. Toisekseen kyselyn tulokset eivät yllättäneet minua, sillä syrjintä ja häirintä ovat mielestäni suuri ongelma, ja sitä huomaa normaalissa arjessakin, varsinkin pienten lasten keskuudessa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat mielestäni ajankohtainen aihe, sillä syrjintää ja häirintää tapahtuu paljon.

Tutkimuksen validiteettia oli mielestäni tutkittu erittäin laaja-alaisesti ja se oli tietoisesti rajattu vain muutama kysymykseen, sillä osa kysymyksistä oli niin sanottua taustatietoa. Käsitteet olivat mielestäni teorian mukaiset ja ne auttavat lukijaa jolle aihe olisi tuntematon.

12 Oman oppimisen arviointi

Marraskuussa 2016 aloitin etsimään työharjoittelupaikkaa. Hain, ja pääsinkin Kauniaisten kaupungille töihin henkilöstöhallintoon assistentiksi. Työt alkoivat 27.12.2016 ja pääasialliset työtehtäväni olivat palkkojen laskeminen ja tarkastus, työehtosopimuksien tulkitseminen, sisäinen ja ulkoinen asiakaspalvelu, vuodenvaihteeseen liittyvät erilliset tilitykset sekä tarkastukset ja kelahakemuksien työstäminen. Pari kuukautta työskenneltyäni Kauniaisilla, ja opittuani työtehtäväni, aloin miettiä opinnäytetyön aloitusta. Menin juttelemaan henkilöstöpäällikölle asiasta ja hänellä olikin monia hyviä opinnäytetyöaiheita. Toimeksiannoksi valitsin Kauniaisten kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen. Aihe vaikutti mielestäni mielenkiintoiselta.

Henkilöstöpäällikkö neuvoi minua matkan varrella ja kertoi mitä hän halusi ja mitä kannattaisi mahdollisesti kirjoittaa opinnäytetyöhön. Kyselyäni opinnäytetyöaiheita, henkilöstöpäällikkö kertoi tehneensä tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn työntekijöille. Kysely oli vastikään tehty, ja siksi pääsinkin analysoimaan sen tuloksia. Tästä oli minulle suuri apu. Uskon, että opinnäytetyöstäni on apua Kauniaisten kaupungille.

Aikataulunani minulla oli opinnäytetyön valmistumiseen 10.9.2017, sillä minulla ei ollut mitään syytä valmistua aikaisemmin. Rankinta opinnäytetyöprosessissa oli työn ja opinnäytetyön yhdistäminen. Työssä Kauniaisilla minulla oli paljon opittavaa ja alku olikin aika rankkaa, mutta antoisaa. Siihen päälle vielä opinnäytetyö niin tuntui välillä, että virta loppuu. Onneksi aloitin opinnäytetyön ajoissa ja tein sitä omaa tahtiani pikkuhiljaa. Alku lähti hyvin käyntiin opinnäytetyön tekemisessä. Sain nopeasti 15 sivua kasaan, sillä seminaareihin oli saatava aina jotain arvioitavaksi, saadakseen rakentavaa palautetta. Kolmannen eli viimeisen seminaarin jälkeen koitti vaikein hetki, sillä pariin kuukauteen en edennyt ollenkaan. Heinäkuussa ja elokuussa kuitenkin töissä oli hyvin hiljaista ja sain tehtyä työpaikalla ja kotona opinnäytetyötäni hieman eteenpäin. Syyskuun puolivälissä sain opinnäytetyöni kokonaan valmiiksi. 10.9 laskin omaksi deadlinekseni ja siinä onnistuin. Helpottava tunne, kun se on alta pois. Nyt voi keskittyä työntekoon ja uralla etenemiseen entistä tarmokkaimmin ottein.

Aihe on rajattu mielestäni hyvin valitessa vain viisi kahdestakymmenestä kysymyksestä analysoitavaksi ja niiden lisäksi avoimet kysymykset sekä palkkakartoitus. Jos olisin valinnut kaikki kysymykset olisi tehtävää ollut hurjan paljon enemmän ja opinnäytetyö olisi venynyt pitkäksi. Aihe oli mielestäni mielenkiintoinen ja löysin tutkimuksen tueksi hyvin teoriaa. Opinnäytetyöni on mielestäni hyvin tasapainossa teoria ja tutkimuspainotteisesti.

Raportin viimeistely ja oikeinkirjoituksen tarkastaminen oli mielestäni haastava vaihe. Oli mietittävä, eteneekö teksti fiksusti ja onko kirjoitusasu asianmukaista. Opinnäytetyön teko oli mielestäni stressaavaa, mutta vielä stressaavampaa oli se, kun en tehnyt sitä. Koko ajan ajattelin, että työ on pakko saada alta pois, ettei jää ihan viime tinkaakaan.

Valmistuminen ajoissa on tärkeää minulle. Opin kuitenkin prosessin aikana paljon itsestäni ja uskon, että vastaavanlainen prosessi sujuu ensikerralla varmasti paljon paremmin. Monet asiat olisin tehnyt eri tavalla, on hyvä todeta näin jälkiviisaana. Kaikin puolin siis opettavainen kokemus. Opinnäytetyön tekemisestä uskon olevan paljon hyötyä minulle nykyisessä työssäni, jossa olen sen tehnyt. Näin suuren prosessin suorittaminen on sen valmistuttuaan antoisa kokemus, vaikka matkan varrella olikin pieniä haasteita. Ne opettavat ja ensi kerralla kaikki sujuu entistä paremmin.

Toivonkin, että saisin mahdollisuuden olla mukana ensi vuonna valmistelemaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelmaa. Nyt kun minulla on pohjalla jo ihan hyvä kokemus tämän vuoden prosessista, niin tuleva suunnitelman valmisteleminen sujuisi varmasti hyvin.

Lähteet

Ahlroth, M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla. Bookwell Oy. Porvoo.

Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, K., Nurmijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Gummerus Kirjapaino Oy. Helsinki.

Esimies ja epäasialliseen käytökseen puuttuminen. Tehy. Luettavissa: <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/esimies-ja-epaasialliseen-kaytokseen-puuttuminen>.
Luettu 15.11.2017

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Tammi. Helsinki.

Hytönen, P. 1.6.2017. Henkilöstöpäällikkö. Kauniaisten kaupunki. Sähköposti.

Hytönen, P. 29.8.2017. Henkilöstöpäällikkö. Kauniaisten kaupunki. Sähköposti.

Kauniaisten kaupunki henkilöstökertomus 2016. luettu 21.2.2017

Kess, K. & Kähönen, M. 2009. Häirintä työpaikalla. Edita Prima Oy, Helsinki.

Kinnunen, K. 2011. Miesten kanssa duunissa. Jelgava printing house, Latvia.

Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

KT Kuntatyönantajat. 2017. KVTES 2017 Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 1.painos. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. 1.painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Laiminlyönnin seuraamukset 2017. Tasa-arvo. Luettavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/laiminlyönnin-seuraamukset>. Luettu 1.8.2017.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta, tasa-arvosuunnitelma 2014. Finlex lainsäädäntö. Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>. Luettu 22.03.2017.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum Media Oy. Liettua.

Metsämuuronen, J. 2002. Mittarin rakentaminen ja testiteorian perusteet. 2. Uudistettu painos. Sridevi Printers. Helsinki.

Nieminen, K. 2012. Työpaikan lait ja työsuhteopas. 11. painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
Palkkakartoitus 2017. Tasa-arvo. Luettavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/palkkakartoitus1>.
Luettu 1.8.2017.

Selvitys tasa-arvo tilanteesta 2017. Tasa-arvo. Luettavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/selvitys-tasa-arvotilanteesta>. Luettu 1.8.2017.

Tasa-arvosuunnitelma 2017. Tasa-arvo. Luettavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/mika-on-tasa-arvosuunnitelma>. Luettu 1.8.2017.

Tasa-arvosuunnitelmista tiedottaminen 2017. Tasa-arvo. Luettavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvosuunnitelmista-tiedottaminen>. Luettu 1.8.2017.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Palkkakartoitus. Luettavissa:
<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tyo/tasa-arvosuunnittelu-tyopaikoilla/palkkakartoitus>. Luettu: 25.1.2017.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Tasa-arvo sanasto. Luettavissa:
<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto>. Luettu: 5.3.2017.

Toimenpiteet ja arvio toteutumisesta 2017. Tasa-arvo. Luettavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/toimenpiteet-ja-arvio-toteutumisesta>. Luettu: 1.8.2017.

Työpaikkakiusaaminen 2014. PsyJuridica Oy. Luettavissa:
<https://tyopaikkakiusaaminen.fi>. Luettu 15.11.2017

1.Työpaikoilla ilmenevä syrjintä 2014. Tilastokeskus. Luettavissa:
http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html. Luettu 20.11.2017

Työterveyslaitos. Työpaikkakiusaaminen. Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>. Luettu: 24.10.2017.

Yhdenvertaisuuslaki 2014. Finlex lainsäädäntö. Luettavissa:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Luettu 22.03.2017.

YTY 2017. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Luettavissa <https://www.yty.fi/Yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-p84>. Luettu 24.7.2017.

Kuvat

Kuva 1. Tasa-arvokysely, oletko havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen kahden vuoden aikana? (13)	25
Kuva 2. Tasa-arvokysely, kenen taholta syrjintää on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon. (15)	26
Kuva 3. Tasa-arvokysely, oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössäsi viimeisten kahden vuoden aikana? (17)	28
Kuva 4. Tasa-arvokysely, minkälaista havaitsemasi tai kokemasi seksuaalinen häirintä on ollut luonteeltaan? Voit valita useamman vaihtoehdon. (18)	29
Kuva 5. Tasa-arvokysely, kenen taholta seksuaalinen häirintä on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon. (19)	30

Kuviot

Kuvio 1. Prosessikaavio	2
Kuvio 2. Kauniaisten kaupungin organisaatiokaavio	4
Kuvio 3. Syrjintä- ja häirintätilanteen ratkaisuprosessi. (Häirintä ja syrjintä työpaikalla, 66.)	33

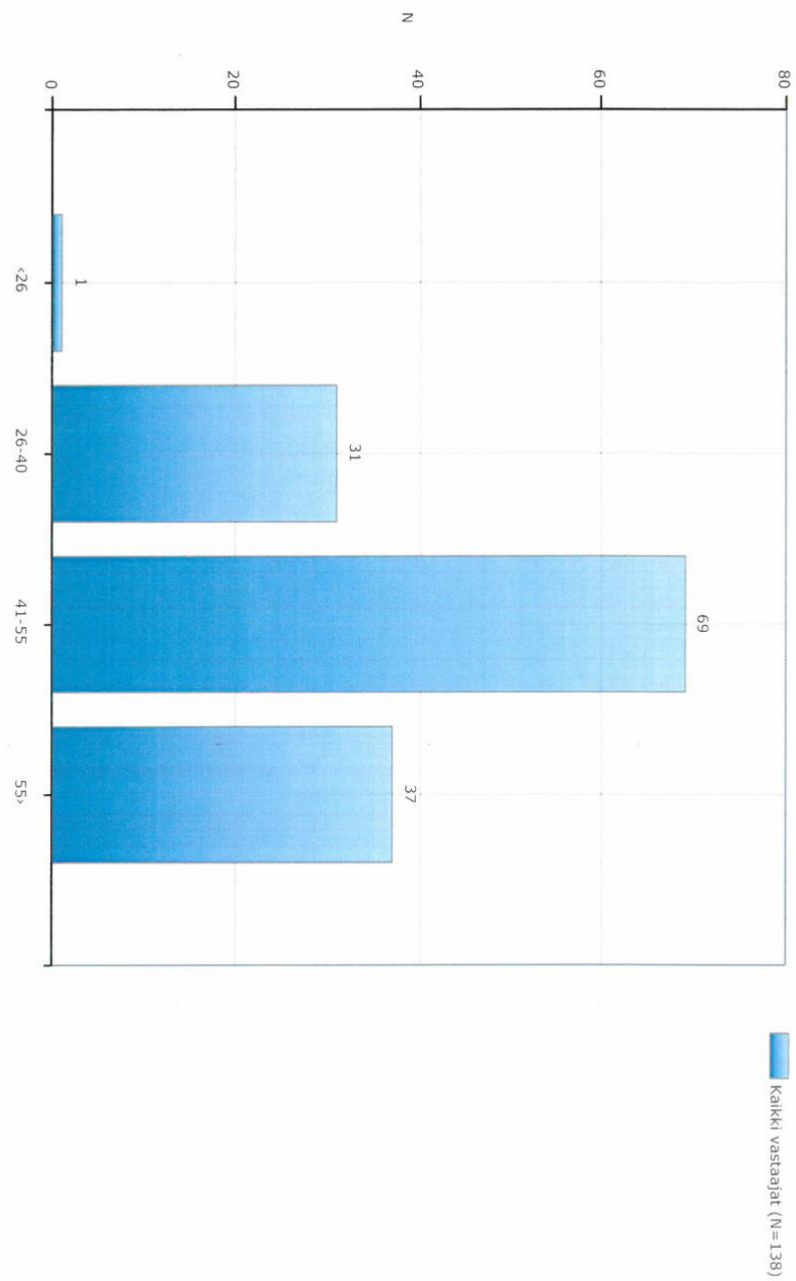
Taulukot

Taulukko 1. Toimenpidetaulukko	38
--------------------------------------	----

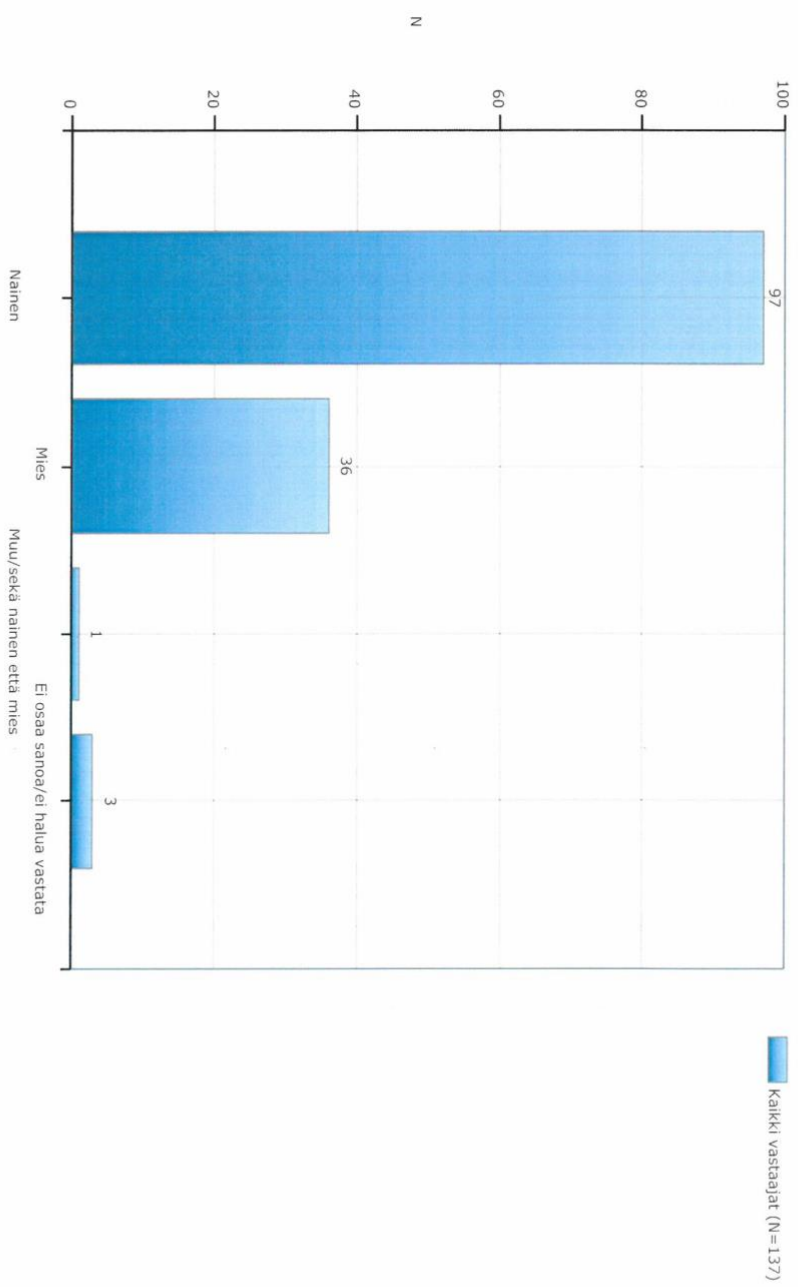
Liite 1 Kauniaisten kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely

13 Liite 1 Kauniaisten kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely

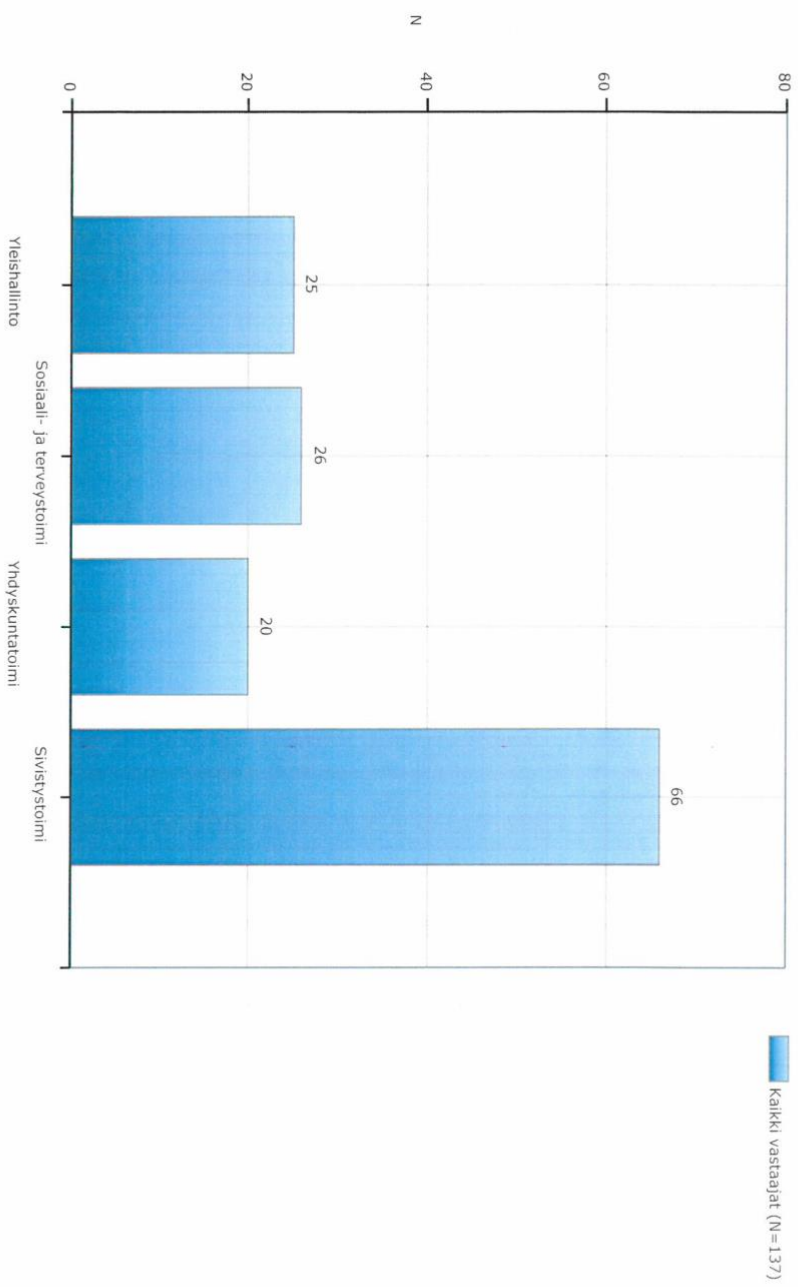
1. Ikä



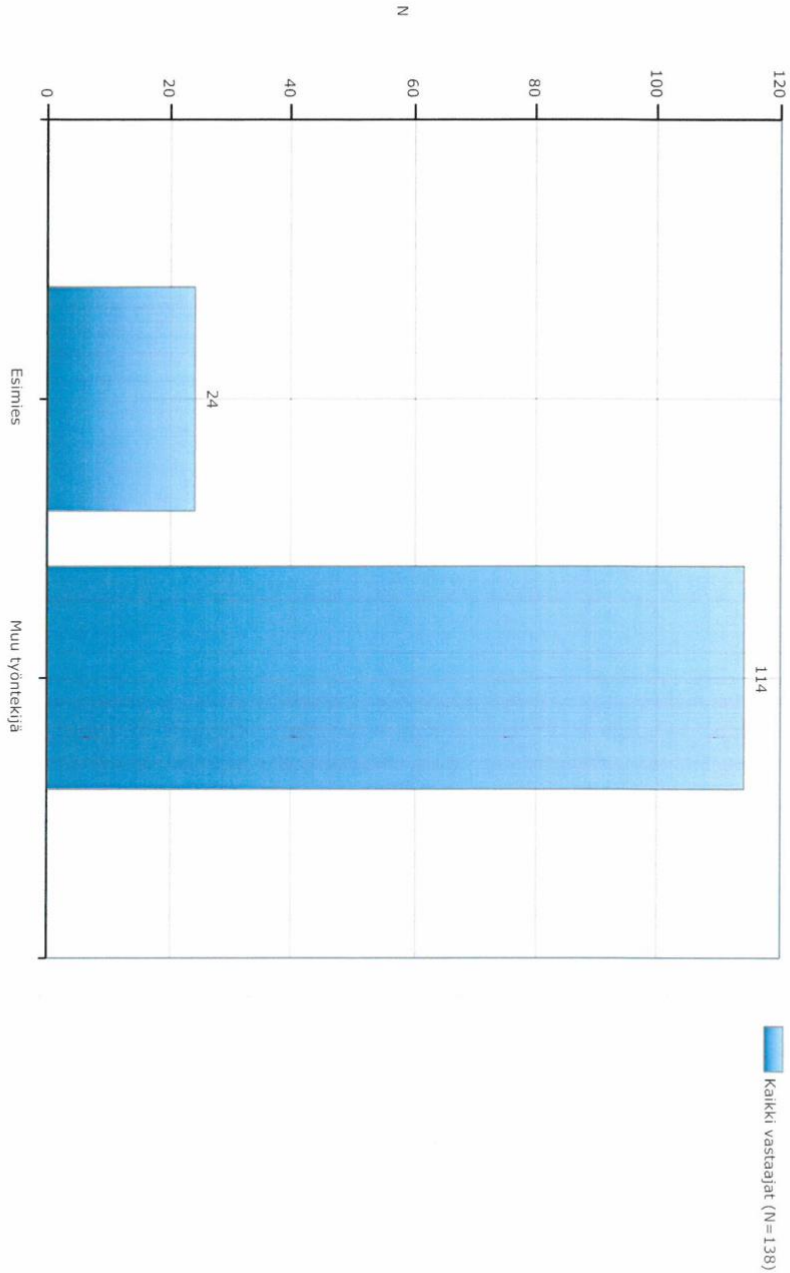
2. Mikä on sukupuolesi? Sukupuolella tarkoitamme sukupuoli-identiteettiä, eli mitä sukupuolta itse koet olevasi.



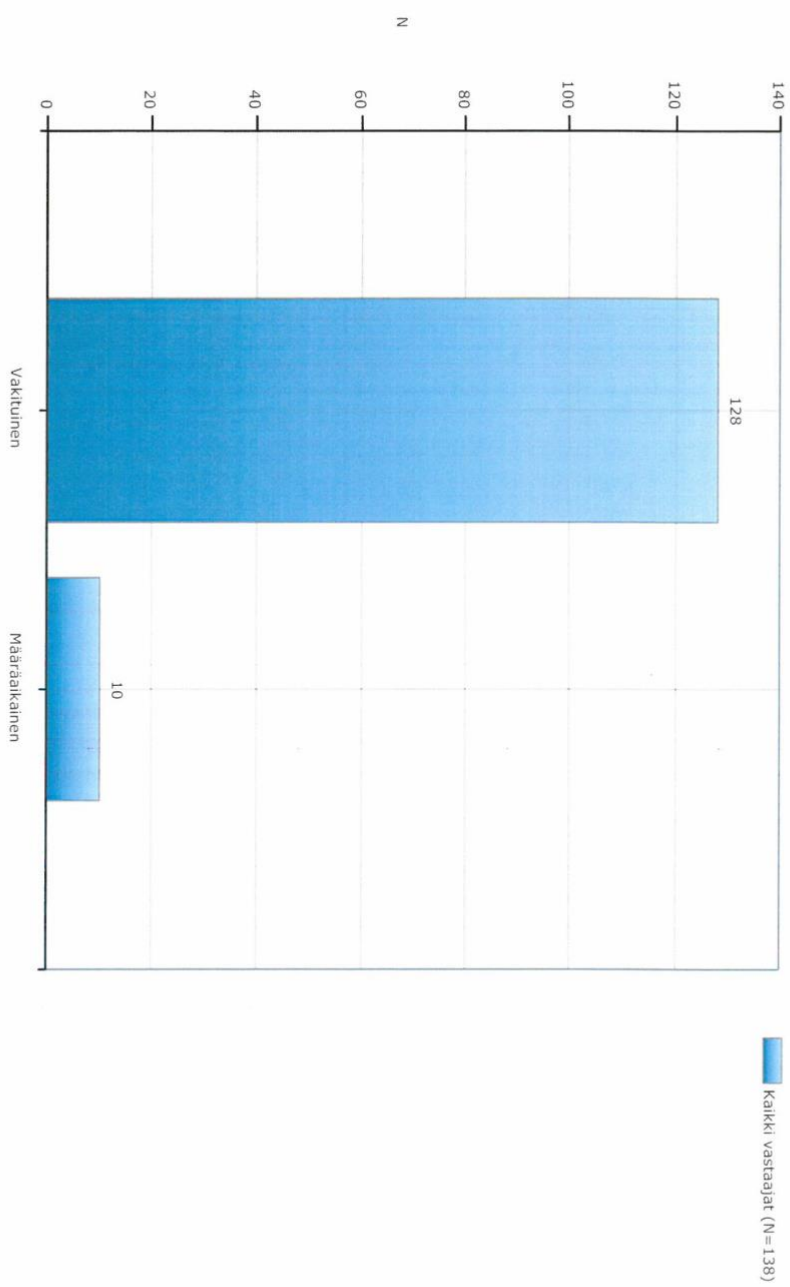
3. Toimiala



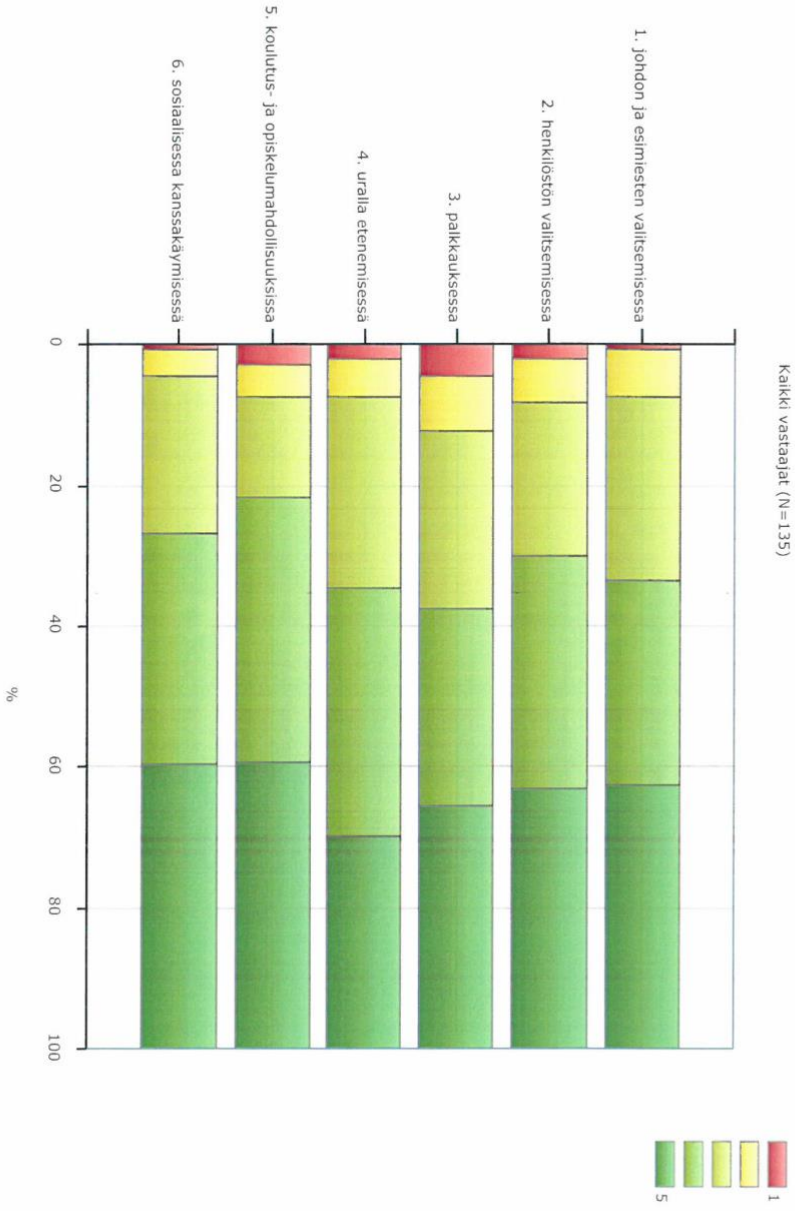
4. Henkilöstöröhmä



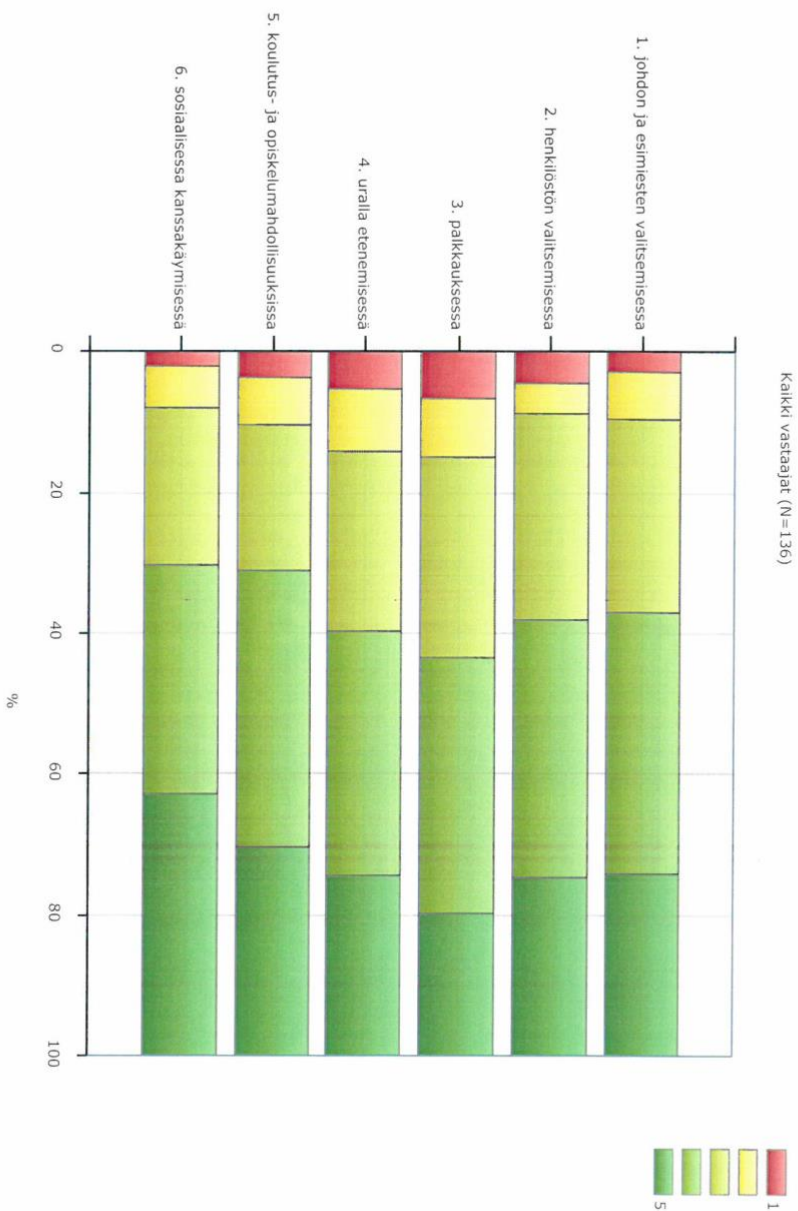
5. Työ / virkasuhteeni on



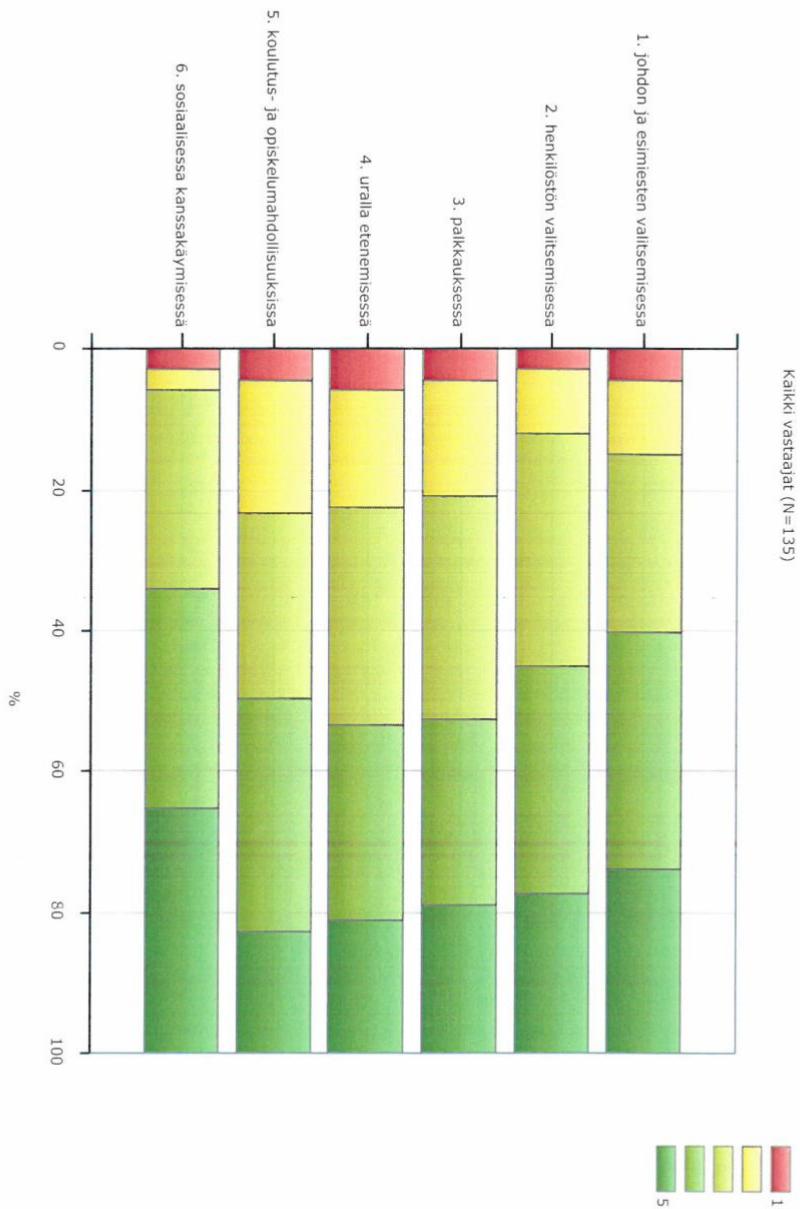
6. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani 1 = Toteutuu erittäin heikosti, 2 = toteutuu melko heikosti, 3 = toteutuu tyydyttävästi, 4 = toteutuu melko hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin



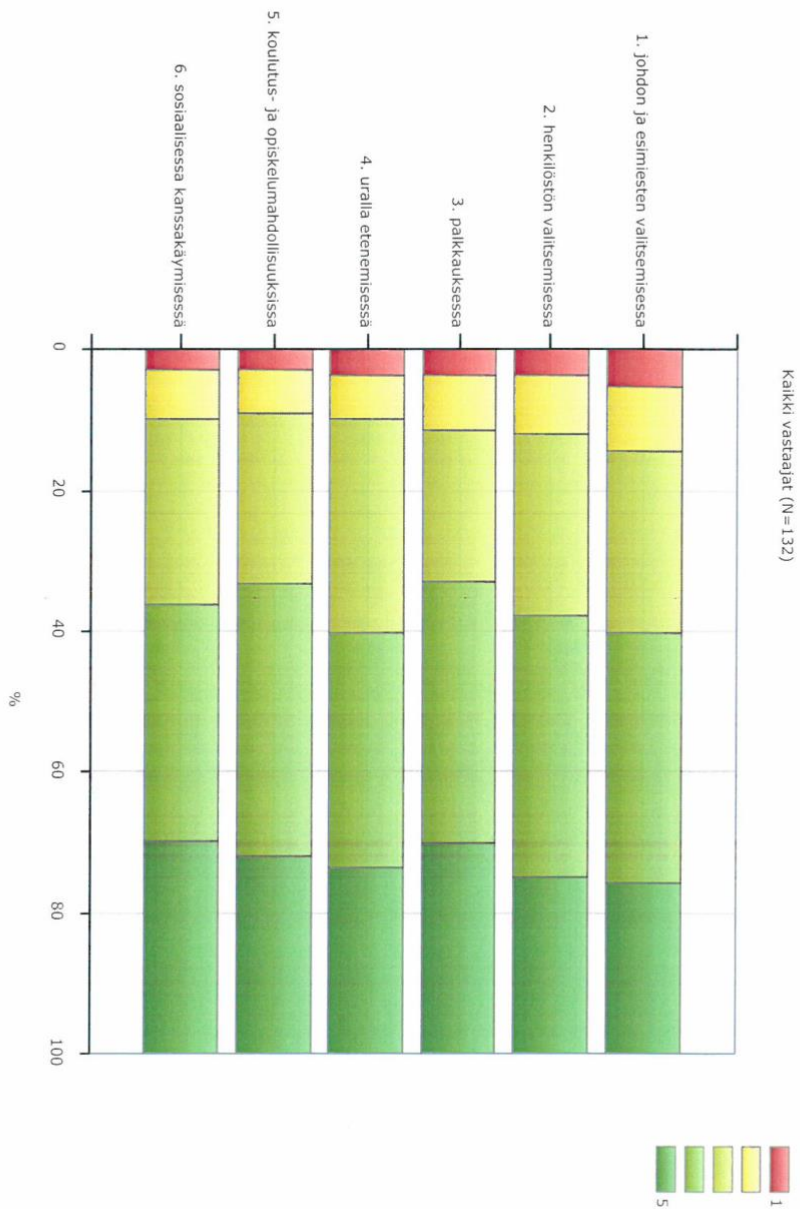
7. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani 1=Toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin



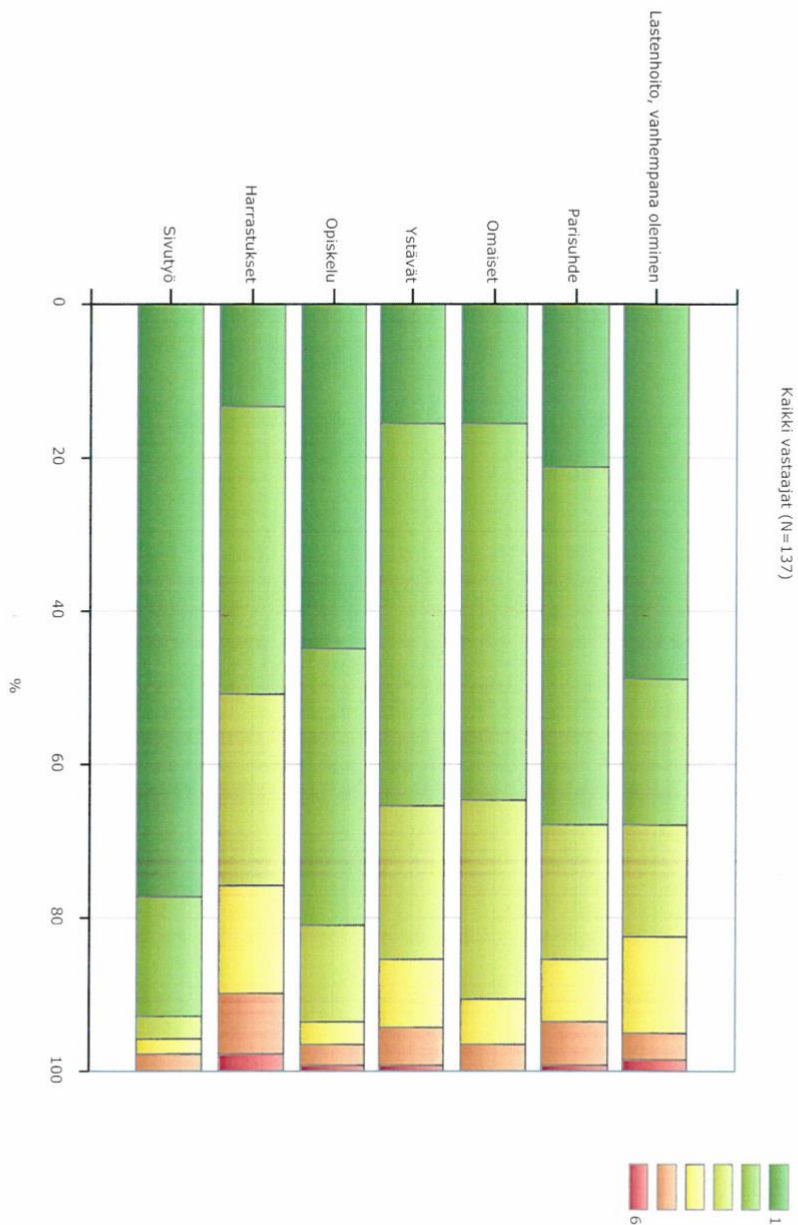
8. Erilaisissa työ- / virkasuhteissa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) kohdellaan mielestäni tasapuolisesti työpaikallani 1=Toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko



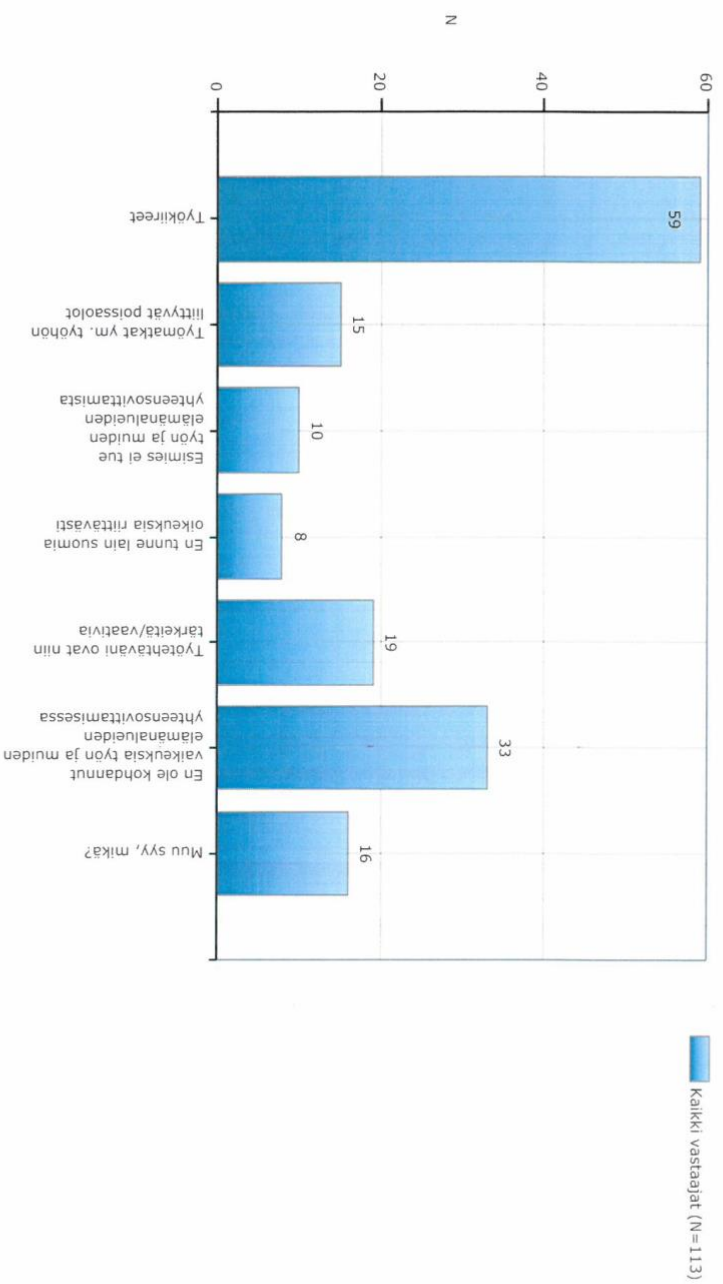
9. Vähemmistöjen (työkyvyiltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisen) yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani 1=Toteutuu



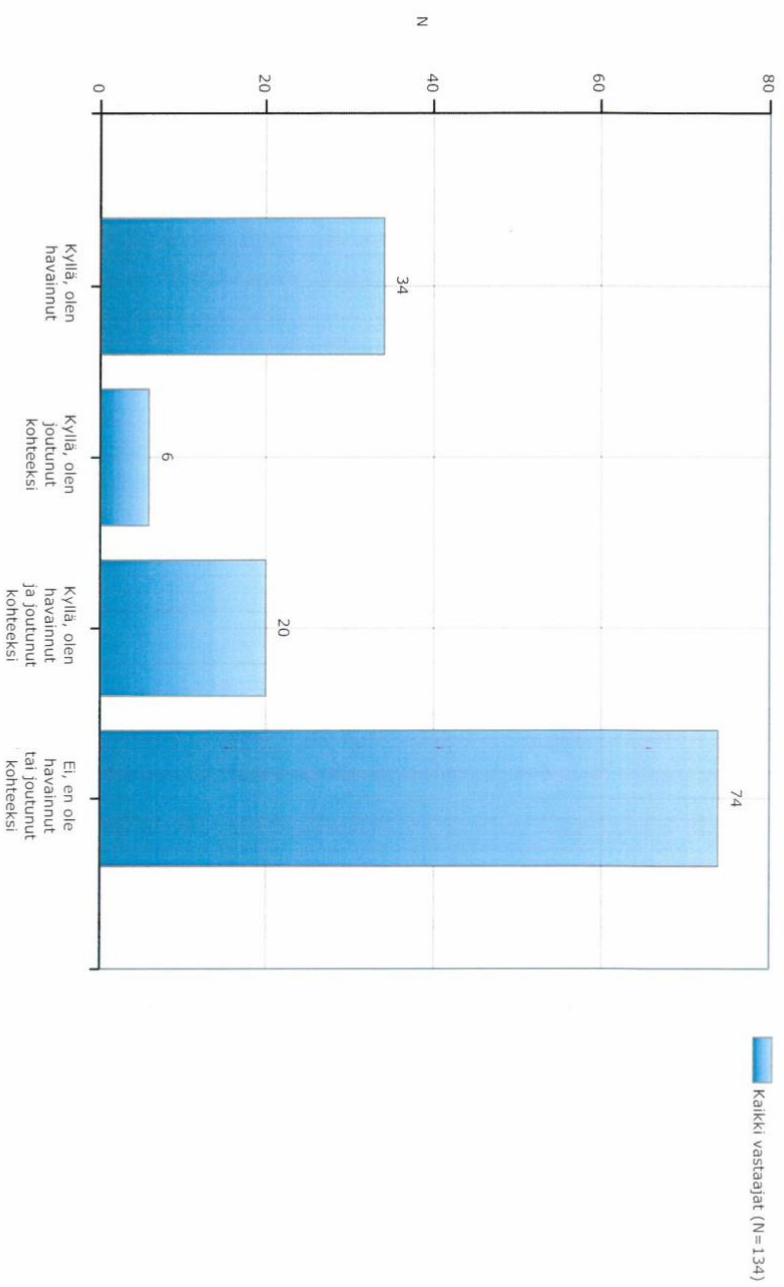
10. Kuinka usein olet viimeisen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työsi ja seuraavien elämäntilanteiden yhteensovittamisessa? 1= Ei koske minua, 2=En koskaan, 3=kerran tai pari vuodessa, 4=kerran tai pari kuukaudessa, 5=kerran tai pari viikossa, 6=päivittäin.



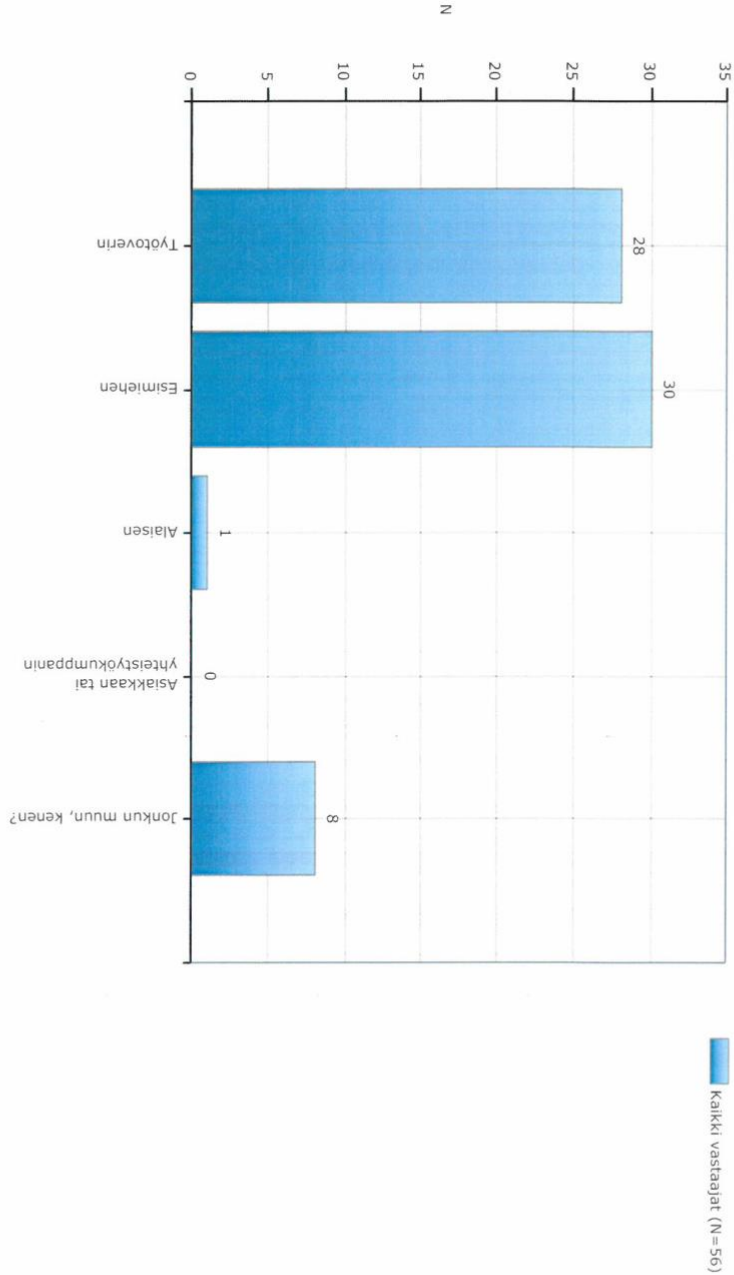
11. Jos olet kohdannut viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja em. elämäntilanteiden yhteensovittamisessa, mistä tekijöistä arvelet ongelmien johtuvan? Voit valita useamman vaihtoehdon.



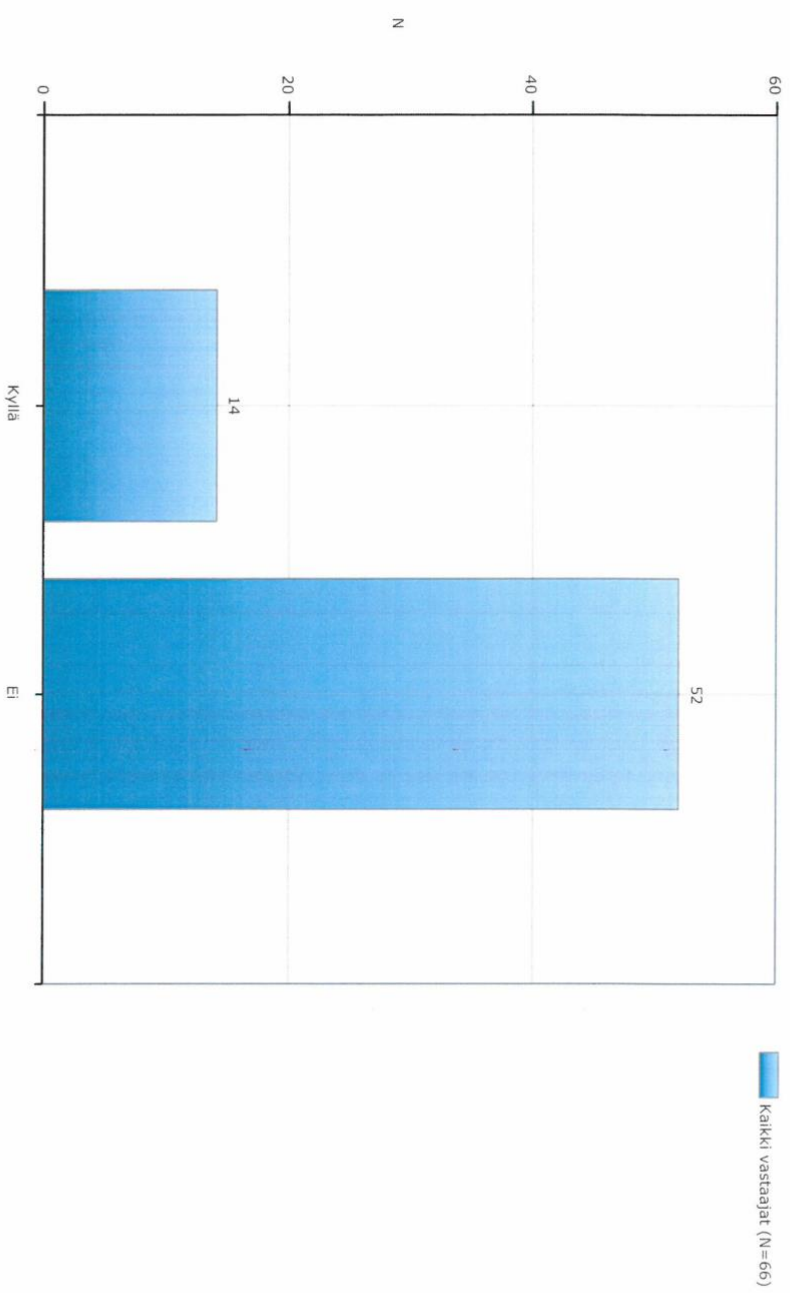
13. Oletko havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen kahden vuoden aikana?



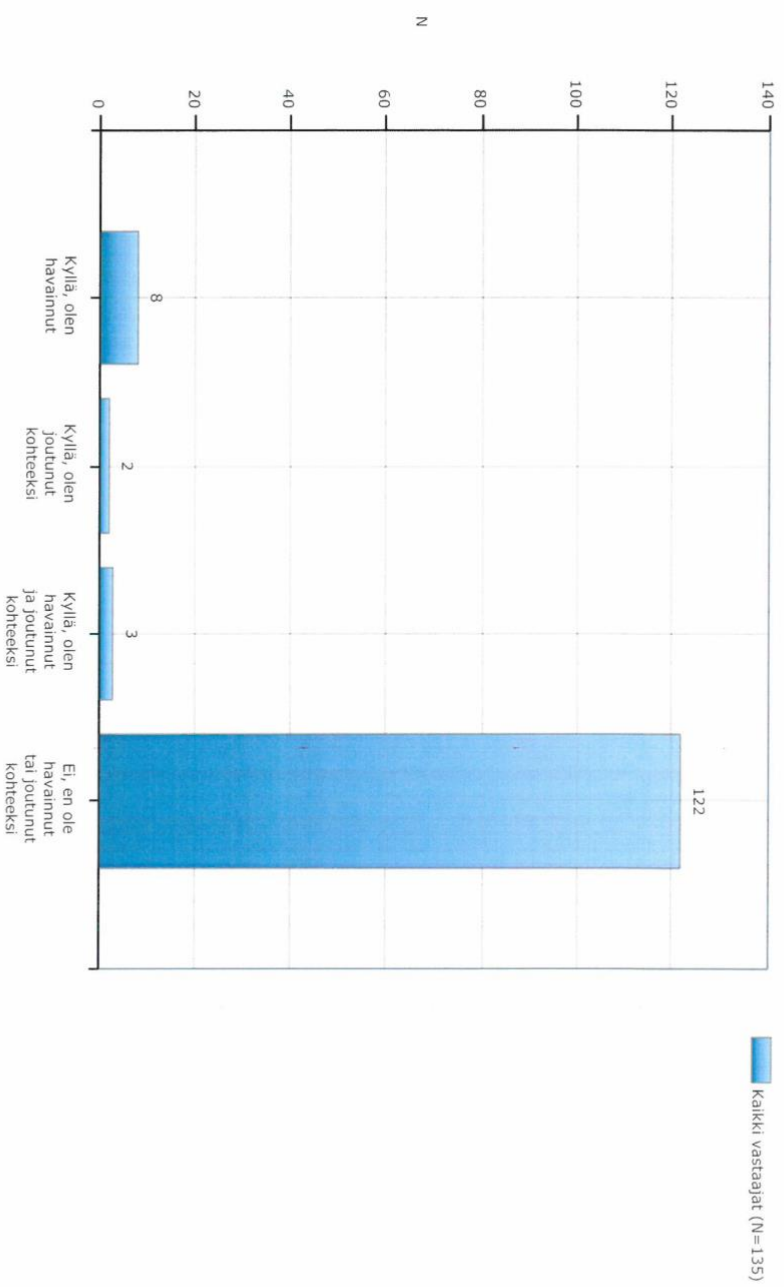
15. Kenen taholta syrjintää on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon.



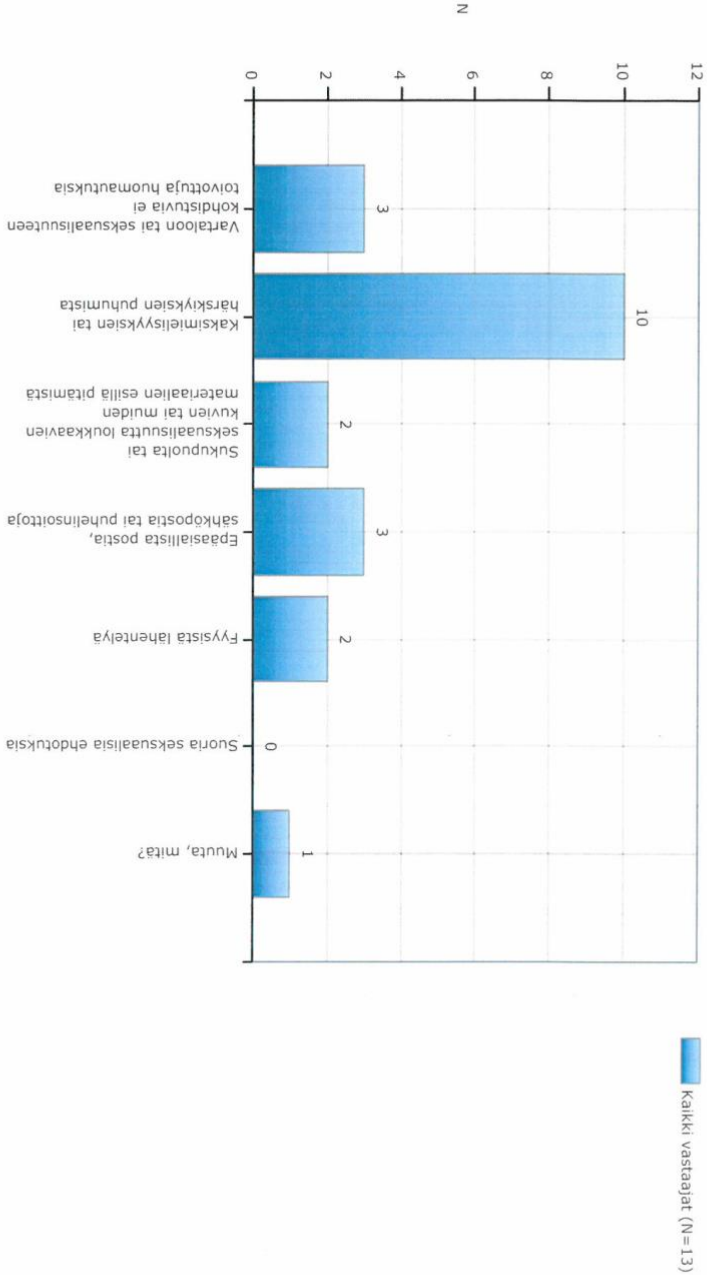
16. Onko työyhteisössäsi ryhdytty toimenpiteisiin syrjinnän osalta?



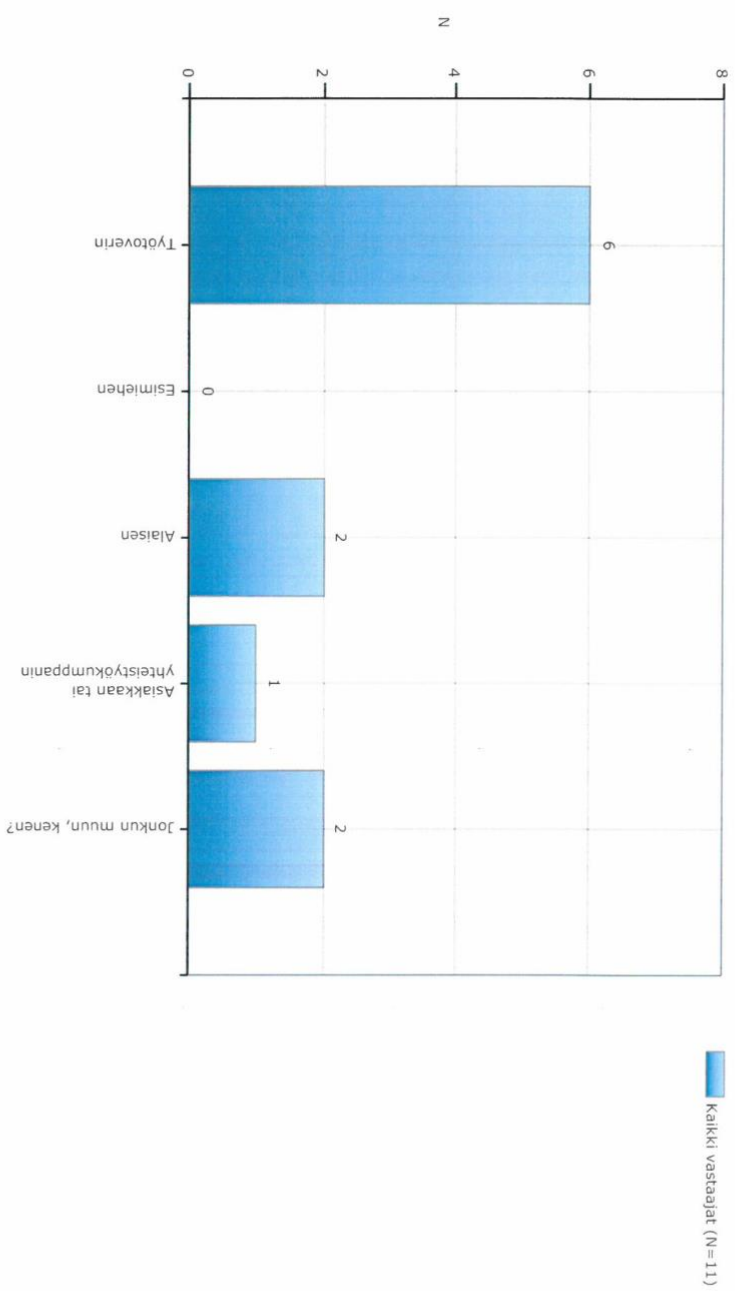
17. Oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössäsi viimeisten kahden vuoden aikana?



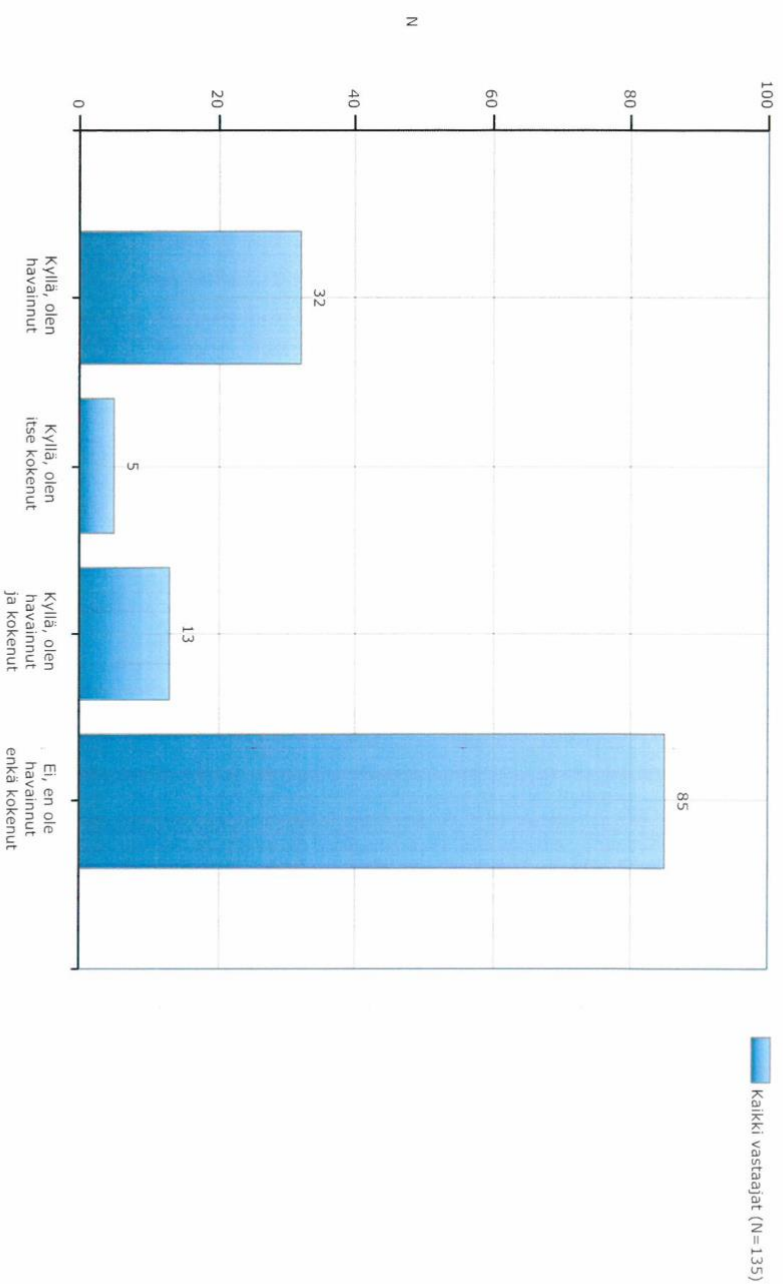
18. Minkälaista havaitsemasi tai kokemasi seksuaalinen häirintä on ollut luonteeltaan? Voit valita useamman vaihtoehdon.



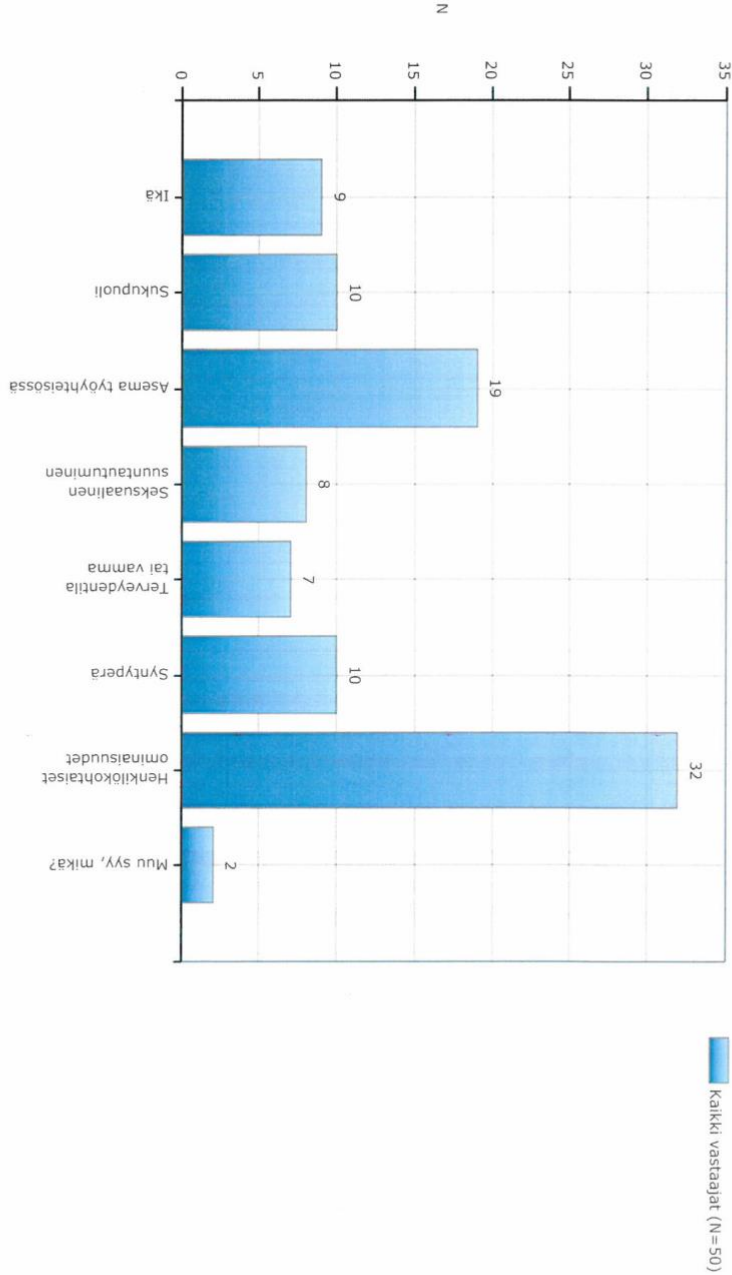
19. Kenen taholta seksuaalinen häirintä on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon.



20. Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä (esim. halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan)



21. Mihin havaitsemasi epäasiallinen kielenkäyttö mielestäsi on kohdistunut? Voit valita useamman kohdan.



22. Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen? 1=täysin tarpeeton, 2=tarpeeton, 3=ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan, 4=melko tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

