

Kirsi Määttä

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Toiminnallinen tutkimus Oulun kaupungille

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Toiminnallinen tutkimus Oulun kaupungille

Kirsi Määttä
Opinnäytetyö
Syksy 2021
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, esimiestyö ja henkilöstöosaaminen

Tekijä(t): Kirsi Määttä

Opinnäytetyön nimi: Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Työn ohjaaja(t): Jaana Uusitalo

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2021

Sivumäärä: 28 + 1 liite

Jokaisella työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee laatia tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmista ja niiden sisällöstä säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, sekä yhdenvertaisuuslaissa. Toiminnallisen opinnäytetyöni aihe on noussut toimeksiantajan Oulun kaupungin tarpeesta päivittää lain vaatima henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Opinnäytetyöni tuotoksena syntyi Oulun kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2022–2026. Opinnäytetyöni tavoitteena on arvioida Oulun kaupungilla työskentelevän henkilöstön tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä syrjinnän kokemusta. Arvioinnin avulla pyrin nostamaan mahdolliset kehityskohdat esille, sekä luomaan niiden pohjalta tavoitteet, toimenpiteet, vastuut ja seurannan. Lisäksi suunnitelman tavoitteena on sen selkeys ja sisällön käytännön hyödynnettävyys.

Teoriapohjana opinnäytetyölle ovat lait ja asetukset, jotka edellyttävät työnantajalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, jonka mukaisesti työpaikalla toteutetaan tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta edistäviä toimia. Lisäksi opinnäytetyössä on huomioitu tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden merkitys työelämässä.

Opinnäytetyö on toiminnallinen. Tutkimusmenetelmänä on käytetty määrällistä tutkimusta. Tutkimuksessa hyödynsin ja analysoin vuoden 2016–2020 Oulun kaupungin järjestelmistä kerättyjä tilastoja, -henkilöstöraportteja, sekä -työhyvinvointikyselyn tuloksia. Työn lopputuotoksena syntynyt Oulun kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on luovutettu joulukuussa 2021 toimeksiantajalle tarkistettavaksi ja kaupunginhallituksessa hyväksyttäväksi sekä julkaistavaksi.

Asiasanat: Sukupuolten tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjintä, tasa-arvosuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics, Option of Leadership and Human Resources Management

Author(s): Kirsi Määttä

Title of thesis: Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Supervisor(s): Jaana Uusitalo

Term and year when the thesis was submitted: Fall 2021

Number of pages: 28 + 1 appendix

According to law an equality and non-discrimination plan must be drawn up for each workplace that regularly employs at least 30 people. The topic of my functional thesis has arisen from the client's need for the City of Oulu to update the personnel equality and non-discrimination plan required by law. The output of my thesis was the plan for equality and non-discrimination for the staff of the City of Oulu for years 2022 - 2026. The aim of my thesis is to evaluate the implementation of equality and non-discrimination of the staff working in the City of Oulu and the experience of discrimination. With the help of evaluation, I try to highlight possible development points, and to create goals, measures, responsibilities and follow-up based on them. In addition, the plan aims for clarity and practical usability of the content.

The theoretical basis for the thesis is the laws and regulations that require the employer to draw up an equality and non-discrimination plan, in accordance with which measures to promote equality and non-discrimination are implemented in the workplace. In addition, the importance of equality and equality in working life has been taken into account in the thesis.

The thesis is functional. Quantitative research has been used as the research method. In the study, I utilized and analyzed the statistics, personnel reports and the results of the occupational well-being survey collected from the 2016 - 2020 HR systems. The plan for equality and non-discrimination of the City of Oulu's personnel, has been submitted to the client in December 2021 for review and approval by the City government.

Keywords: Equality, discrimination, parity, equality plan, gender equity

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY	8
3	TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ.....	10
3.1	Tavoite ja kehittämistehtävä.....	10
3.2	Teoreettinen viitekehys.....	10
3.3	Tutkimusongelma	11
3.4	Tutkimusmenetelmä	11
3.5	Tutkimusprosessi	12
3.6	Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman suunnitteluprosessi	14
4	TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAA OHJAAVAT LAIT JA ASIAKIRJAT	16
4.1	Perustuslaki (731/1999).....	16
4.2	Työsopimuslaki (55/2001)	16
4.3	Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)	16
4.4	Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014)	17
4.5	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014) ...	17
4.6	Oulun kaupungin asiakirjat	18
4.7	Muut asiakirjat	18
5	TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ	19
6	YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ.....	21
7	POHDINTA	23
7.1	Jatkokehitysideat.....	23
7.2	Opinnäytetyöprosessin yhteenveto	24
8	LÄHTEET	26
9	LIITTEET	29

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on tutkia ja arvioida Oulun kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä syrjinnän kokemusta. Lopputuotoksena on valmistunut Oulun kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Sain toimeksiannon opinnäytetyölleni tutkintooni kuuluvasta ammattiharjoittelusta Oulun kaupungilta. Kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisen opinnäytetyön lopullisena tuotoksena on aina jokin konkreettinen tuote (Vilka & Airaksinen 2003, 51). Tuotoksena opinnäytetyössäni on Oulun kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2022–2026. Kyseessä on virallinen asiakirja, joka koskettaa Oulun kaupungin palveluksessa olevaa henkilöstöä. Suunnitelman toteutumista tarkastellaan vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä ja tarvittavat päivitykset tehdään vuonna 2024.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia ja arvioida Oulun kaupungilla työskentelevän henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista, sekä syrjinnän kokemusta. Lisäksi laatimani henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on selkeys ja sisällön käytännön hyödynnettävyys.

Opinnäytetyöraportin teoriaosuus koostuu toimeksiantajan esittelystä, suunnitelmaa ohjaavista laeista, sekä tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden merkityksestä työelämässä. Tuotoksen teoriaosuus koostuu tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden sekä syrjinnän käsitteistä, niitä ohjaavasta lainsäädännöstä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen nykytila-analyysistä toimeksiantaja organisaatiossa. Tietoperustan avulla nykytila-analyysissä esiin nousseiden kehityskohtien mukaan laadittuun henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan määritettiin ja asetettiin tavoitteet, toimenpiteet, vastuut ja seuranta. Opinnäytetyö on menetelmältään toiminnallinen kehittämistyö, jonka tuloksena kehitetään käytännön toimintoja. Tiedonkeruumenetelmiksi valittiin havainnointi ja hyödynnettiin toimeksiantajan järjestelmistä saatujen työhyvinvointikyselyiden tuloksia, sekä henkilöstöraportointia. Havainnoimalla kartoitettiin organisaation tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumisen nykytilaa, sekä syrjinnän kokemusta.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön- ja työnantajan edustajien, työsuojelutoimijoiden sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan

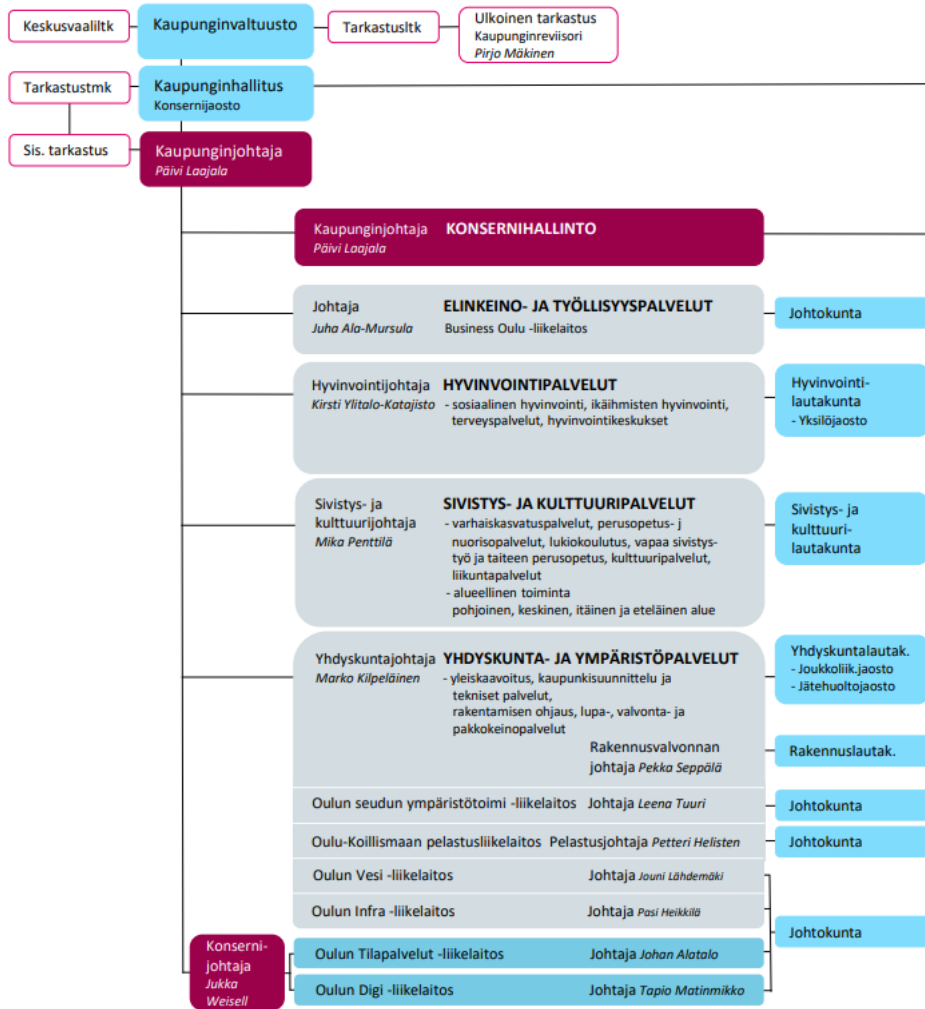
edustajien kanssa. Opinnäytetyön tuotos luovutetaan tekstimuotoisena toimeksiantajalle, joka tarkistaa, muokkaa ja hyväksyy sen hallituksen kokouksessa.

2 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Tutkimuksen toimeksiantaja Oulun kaupunki, on Suomen viidenneksi suurin kaupunki, ja on yksi Oulun seudun suurimpia työnantajia työllistäen noin 11 000 työntekijää. Oulun kaupungin organisaatio koostuu kaupunginjohtajan johtamasta konsernihallinnosta, jonka tehtävänä on ohjata, valvoa ja tukea koko kaupunkiorganisaation toimintaa. Vastata tytäryhteisöjen omistajaohjauksesta sekä huolehtia kaupunginvaltuuston, -hallituksen ja eri jaostojen päätösvalmistelusta. (Oulun kaupunki 2021a.) Hyvinvointipalveluista, jonka tehtävänä on järjestää oululaisille lakien ja asetusten mukaiset sosiaali- ja terveyspalvelut ja vastata sosiaalisten ongelmien ja niiden haittavaikutusten ehkäisemisestä kaupungissamme (Oulun kaupunki 2021b). Sivistys- ja kulttuuripalveluista, johon kuuluu: varhaiskasvatuspalvelut, perusopetus- ja nuorisopalvelut, lukiokoulutus, vapaa sivistystyö ja taiteen perusopetus, kulttuuripalvelut, liikunta- ja vapaa-ajanpalvelut sekä yhteiset palvelut. (Oulun kaupunki 2021c). Ympäristö- ja yhdyskuntapalveluista, jonka tehtävänä on vastata: strategisen maankäytön suunnittelusta ja ohjauksesta (yleiskaavoitus), kaupunkisuunnittelusta ja teknisistä palveluista, yhdyskuntarakenteen kehittamisestä, rakentamisen ohjaus-, lupa-, valvonta- ja pakkokeinopalveluista (rakennusvalvonta) (Oulun kaupunki 2021d).

Lisäksi organisaatioon kuuluu useita sisäisiä liikelaitoksia: BusinessOulu -liikelaitos, joka vastaa kaupungin elinkeino- ja työllisyyspolitiikan toteuttamisesta. Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitos, joka tuottaa toiminta-alueellaan asukkaiden turvallisuuteen ja elinympäristön suojaamiseen, onnettomuuksien ehkäisyyn, pelastustoimintaan ja väestönsuojeluun kuuluvat palvelut. Oulun seudun ympäristötoimi liikelaitos, joka ohjaa ja valvoo kuntien toimialaan kuuluvaa ympäristönsuojelua, ympäristöterveydenhuoltoa ja muuta ympäristöhallintoa sekä tuottaa niitä koskevat palvelut. Oulun Infra liikelaitos tuottaa maa- ja ympäristörakentamispalveluja sekä ympäristön ja ulkoliikuntapaikkojen kunnossapitopalveluja. Oulun Digi liikelaitos vastaa Oulun kaupungin digitalisointiohjelmasta ja sen toteuttamisesta sekä ICT-palveluiden järjestämisestä. Oulun Vesi liikelaitos vastaa vesihuoltolain mukaisena vesihuoltolaitoksena toiminta-alueensa vesihuollosta. Oulun Tilapalvelut liikelaitos vastaa toimitilojen hallintaan, ylläpitoon, korjauksiin sekä vuokrauksiin liittyvistä tehtävistä sekä tuottaa ateria- ja puhtaanapitopalveluita. Talouden ja hallinnon toimintaa valvovat sisäinen - ja ulkoinen tarkastusyksikkö. (Oulun kaupunki 2021e.)

Kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö koostuu usean eri ammattialan osaajista. Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on pyritty ottamaan huomioon henkilöstön eri työtehtävien ja ammattialojen moninaisuus tavoitteiden sekä toimenpiteiden määrittelyssä.



Kuvio 1. Oulun kaupungin organisaatiokaavio 1.8.2021

3 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Opinnäytetyön toteutustapa oli toiminnallisen opinnäytetyöprosessin mukainen. Toiminnallisen opinnäytetyön lopullisena tuotoksena on aina jokin konkreettinen tuote (Vilka & Airaksinen 2003, 51). Tässä opinnäytetyössä tuote oli Oulun kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2022–2026. Kyseessä on virallinen asiakirja, joka koskee koko Oulun kaupungin henkilöstöä. Tuotteen lisäksi opinnäytetyöraportissa käsiteltiin, mitä, miksi ja miten suunnitelmaa on tehty sekä millainen työprosessi oli. Lisäksi raportissa arvioin omaa prosessia, tuotosta sekä oppimista. Kirjoittajien mukaan toiminnallisen opinnäytetyön raportti muistuttaa kertomusta, jossa juoni etenee projektin ja työprosessin mukaisesti (sama, 65, 82).

Toiminnallinen opinnäytetyö menetelmänä sopii erityisesti opiskelijoille, jotka kokevat mielekkääksi projektimuotoisen työskentelyn ja käytäntöä palvelevan tuotteen kehittämisen alusta loppuun (Saastamoinen Mervi ym. 2018, 2). Projektiluontoinen opinnäytetyö osoittautui hyväksi myös kokonaisvaltaisen oppimisen kannalta.

3.1 Tavoite ja kehittämistehtävä

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä toimeksiantaja organisaatiolle henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tavoitteena oli arvioida Oulun kaupungilla työskentelevän henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista, sekä syrjinnän kokemusta tutkimalla nykytilannetta ja määrittämällä nykytila-analyysin kehittämiskohtien pohjalta tavoitteet, toimenpiteet, vastuut sekä seuranta toimenpiteiden käytäntöön ottamiseksi. Lisäksi henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on selkeys ja sisällön käytännön hyödynnettävyys.

3.2 Teoreettinen viitekehys

Teoriapohjana työlle olivat lait ja asetukset, jotka edellyttävät työnantajalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, jonka mukaisesti työpaikalla toteutetaan tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta edistävät toimet. Jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja

muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, 6§). Lisäksi yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajan laatimaan suunnitelman tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325, 2:7§). Lisäksi opinnäytetyössä on huomioitu tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden merkitys työelämässä.

3.3 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen toimeksiantajan organisaatiossa. Tutkimusongelmasta johdettuja tutkimuskysymyksiä ovat: Mitä on tasa-arvo ja yhdenvertaisuus? Mitä on syrjintä? Mikä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen nykytilanne organisaatiossa? Millaisilla toimenpiteillä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä syrjinnän ehkäisemistä voitaisiin edistää? Näihin tutkimuskysymyksiin vastasin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

3.4 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä on käytetty määrällistä tutkimusta. Määrällisen tutkimusmenetelmän keinoja on hyvä käyttää toiminnallisessa opinnäytetyössä, silloin kun tueksi tarvitaan mitattavaa tilastollisesti ilmoitettavaa numeraalista tietoa (Vilkkä & Airaksinen 2003, 58).

Tutkimuksessa hyödynsin ja analysoin vuoden 2016–2020 Oulun kaupungin eri järjestelmistä kerättyjä tilastoja, henkilöstöraportteja, sekä Kunta10-työhyvinvointikyselyn tuloksia. Kunta10-tutkimus on työterveyslaitoksen hallinnoima tutkimus, joka selvittää kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa on mukana kuusi yli 100 000 asukkaan kaupunkia ja niiden viisi lähikaupunkia. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat kaikki tutkimukseen osallistuvien kuntien palveluksessa olevat vakinaiset työntekijät ja pitkäaikaiset sijaiset. (Työterveyslaitos 2021.) Työhyvinvointikysely järjestetään Oulun kaupungin palveluksessa olevalle henkilöstölle kahden vuoden välein. Viimeisin kysely on järjestetty vuonna 2020.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tarkastellaan Oulun kaupungin henkilöstörakennetta sukupuolen, työsuhteen muodon, sekä henkilöstön iän mukaisesti. Tarkastelussa on myös palkkaus ja palkkarakenteet sekä perhevapaiden hyödyntäminen. Lisäksi tutkitaan syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun kokemusta. Tutkimustulosten pohjalta on laadittu henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, johon on sisällytetty tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila-analyysi, asetettu tavoitteet, toimenpiteet, vastuut sekä seuranta tavoitteiden saavuttamiseksi. Lopputuotoksena on Oulun kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (liite 1).

3.5 Tutkimusprosessi

Sain opinnäytetyöni toimeksiannon tutkintooni kuuluvasta ammattiharjoittelupaikasta Oulun kaupungilta elokuussa 2021 ja aloitin aineiston keräämisen sekä suunnitelman alustavan sisällön luonnostelun. Tutkin Oulun kaupungin sekä muiden kaupunkien ja toimijoiden henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia, sekä lakien asettamia vaatimuksia suunnitelman sisältöön.

Seuraavaksi arvioin Oulun kaupungin henkilöstön nykytilannetta henkilöstöraporttien ja toimeksiantajan järjestämien työhyvinvointikyselyiden tuloksien avulla. Arvioinnilla pyrin kartoittamaan, miten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen sekä syrjinnän ehkäiseminen toteutuvat henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinnissa ja palkkauksessa Oulun kaupungilla. Laadin esitysmateriaalin tulevia keskusteluja varten.

Syyskuussa 2021 kävin keskustelun henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman alustavasta sisällöstä Oulun kaupungin henkilöstöä edustavien pääluottamusmiesten kanssa. Toteutin keskustelun teams -palaverina yhdessä toimeksiantajan edustajan kanssa. Keskustelun pohjana toimi alustava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnos. Keskustelimme lain vaatimuksista suunnitelman sisältöön. Kirjasin keskustelussa esiin tulleet sisältöön liittyvät ajatukset ja kommentit. Keskustelun kuluessa suunnitelman sisältöön esitettiin toiveita muun muassa määräaikaisten työsuhteiden tarkastelusta, sekä perhevapaiden hyödyntämisestä sukupuolen mukaan.

Seuraavaksi esittelimme yhdessä toimeksiantajan edustajan kanssa suunnitelman alustavan sisällön aikatauluehdotuksineen Oulun kaupungin Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalle. Tässä vaiheessa esityksemme sisälsi jo Kunta10-tutkimuksen tuloksia henkilöstön kokemista syrjinnän

kokemuksista. Toimikunnassa käytyjen keskustelujen pohjalta lisäsimme toimikunnan ehdotuksesta yhdeksi tavoitteeksi syrjinnästä ilmoittamisen työnantajalle. Tutkimustulosten pohjalta kyseinen asia kaipaisi kehitystä ja toimenpiteitä, koska kaikkia syrjinnän kokemuksia ei ole ilmoitettu esimiehille. Tässä vaiheessa pyysimme toimikuntaa myös valitsemaan keskuudestaan edustuksen henkilöstön tasa-arvo- yhdenvertaisuussuunnitelman suunnittelutyöryhmään.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan esittelyn jälkeen lähetin sähköpostitiedustelun jokaisen toimialan henkilöstövastaaville kiinnostuksesta osallistua työryhmän toimintaan. Tiedustelusta saamieni vastausten perusteella syntyi suunnittelutyöryhmän lopullinen kokoonpano, johon osallistui työnantajan edustajia, henkilöstön edustajia, työsuojelutoimija, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan edustajat sekä Oulun kaupungin toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tekevä opiskelija.

Lokakuussa 2021 työstin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa pääluottamusmiehiltä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalta saatujen kommenttien pohjalta edelleen. Osallistuin Oulun kaupungin järjestämään sisäiseen koulutukseen, joka käsitteli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelemista kaupungin palveluissa ja toiminnoissa. Koulutuksessa opin Oulun yliopiston sukupuolentutkimuksen opetus- ja tutkimusalan asiantuntijoilta tosiasiallisesta yhdenvertaisuudesta sekä muodollisesta yhdenvertaisuudesta ja niiden eroista. Koulutuksen avulla minulle selkeni myös mitä eroa on tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella. Molemmat lait käsittelevät syrjinnänkieltoa. Tasa-arvolaki keskittyy sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemiseen, kun taas yhdenvertaisuuslaki käsittää henkilöön liittyvät syyt.

Lokakuun lopussa esittelin jatkotyöstetyn henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnoksen suunnittelutyöryhmälle teams -palaverissa. Jatkotyöstetyssä versiossa olin analysoinut arviointimenetelmällä saadut tulokset ja niiden perusteella aloitimme yhdessä tavoitteiden määrittämisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi sekä syrjinnän ehkäisemiseksi. Tavoitteiden asettamisessa huomioitiin organisaation eri toimialat sekä niiden erilaisuus.

Marraskuussa järjestin teams -palaverin Oulun kaupungin toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivittävän opiskelijan kanssa. Olin toimittanut sen hetkisen suunnitelmaluonnokseni hänelle etukäteen tutustuttavaksi ja kommentoitavaksi. Sain paljon hyviä kommentteja liittyen suunnitelman sisältöön muun muassa syrjinnän erottamisesta omaan kappaleeseen ja siihen liittyvän sanaston käsittelemisestä suunnitelmassa. Oulun kaupungin toimintoja koskeva tasa-arvo-

ja yhdenvertaisuussuunnitelma on erotettu henkilöstöä koskevasta suunnitelmasta. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkaistaan alkuvuodesta 2022.

Työstin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa muokkausehdotusten pohjalta, sekä viimeistelin suunnitelmaan liitettyjen henkilöstöraporttien ja tilastojen sisältöä yhdessä Oulun Digin ICT-asiantuntijan kanssa. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lopullinen versio taulukoiden osalta oli valmis.

Joulukuun alussa lähetin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman version vielä kommenttikierrokselle suunnittelutyöryhmälle sähköpostitse, koska yhteisen kokouksen järjestäminen ei ollut enää aikataulullisesti mahdollista. Sähköpostitse saamieni kommenttien mukaan työstin suunnitelmaa edelleen.

Seuraavaksi esittelin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman henkilöstön ja työnantajan edustajille teamsilla toteutetussa kokouksessa ja pyysin kommentteja erityisesti tavoitteisiin sekä toimenpiteisiin liittyen. Tein saamieni kommenttien mukaiset muutokset tavoitteisiin ja toimenpiteisiin, jonka jälkeen esittelin suunnitelman toimeksiantajan edustajan kanssa Oulun kaupungin henkilöstötoimikunnassa, joka toimii työnantajatahon ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä.

Luovutin lopullisen tuotoksen toimeksiantajalle tarkistettavaksi ja kaupunginhallituksessa hyväksyttäväksi sekä julkaistavaksi. Lopullinen tuotos on opinnäytetyöraportin liitteenä (liite1). Tuotos on toteutettu toimeksiantajan raportointiohjeistuksen mukaisesti. Tuotoksessa on käytetty upotuslinkkejä, joista osa on vain organisaation sisäiseen käyttöön ja näin ollen ne on poistettu opinnäytetyön liitteenä olevasta versiosta.

3.6 Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman suunnitteluprosessi

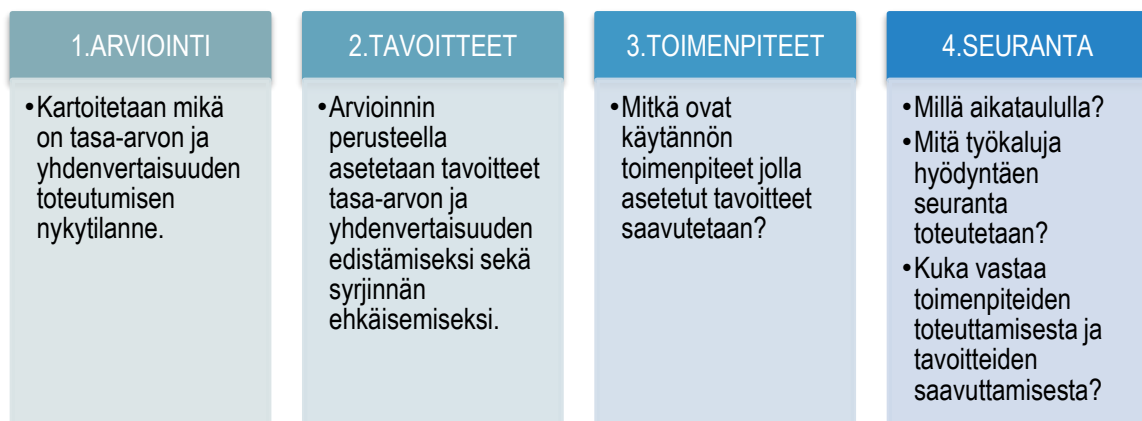
Suunnittelun ensimmäisenä vaiheena oli arviointi. Arvioinnilla pyrin kartoittamaan, miten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen sekä syrjinnän ehkäiseminen toteutuvat henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinnissa ja palkkauksessa Oulun kaupungilla. Arvioinnissa hyödynsin toimeksiantajan

järjestelmistä keräämiäni tilastotietoja, henkilöstöraportteja, sekä työhyvinvointikyselyn tuloksia vuosilta 2016–2020.

Suunnittelun toisena vaiheena oli tavoitteiden asettaminen. Analysoin arviointimenetelmällä saadut tulokset ja niiden perusteella yhteistyössä henkilöstön edustajien, työnantajan edustajien ja työsuojelutoimen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toimikunnan edustajien kanssa asetimme tavoitteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi sekä syrjinnän ehkäisemiseksi. Tavoitteiden asettamisessa on huomioitu organisaation eri toimialat sekä niiden erilaisuus.

Kolmas vaihe oli toimenpiteiden määrittely. Toimenpiteet ovat käytännön tekoja ja toimintaa, joilla pyritään saavuttamaan asetetut yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen sekä syrjinnän ehkäisemisen tavoitteet.

Seuranta oli suunnitelman laatimisen viimeinen vaihe. Seurannassa arvioitiin niiden toimenpiteiden vaikuttavuutta, joilla tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisemiseen on pyritty. Seurannan suunnittelemisessa huomioitiin aikataulu ja määritettiin vastualueet, sekä mahdolliset työkalut, joilla seuranta toteutetaan.



Kuvio 2. Prosessikuvaus

4 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAA OHJAAVAT LAIT JA ASIAKIRJAT

4.1 Perustuslaki (731/1999)

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Perustuslaki 1999/731, 2:6§).

4.2 Työsopimuslaki (55/2001)

Työsopimuslaissa edellytetään työnantajan kohtelevan työntekijöitään tasapuolisesti. Tasapuolinen kohtelu on huomioitava myönnettäessä työntekijöille työsuhteeseen perustuvia etuja sekä asettaessa heille velvollisuuksia. Samanlaisen kohtelun vaatimuksesta saa poiketa ainoastaan, jos siihen on työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltu syy. Syrjinnän kieltoa soveltaan työntekijöitä palkattaessa, työsuhteen aikana ja työsuhdetta päätettäessä.

Työsopimuslaissa kielletään lisäksi epäedullisempien työehtojen soveltaminen määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua (Työsopimuslaki 2001/55, 2:2§).

4.3 Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

Työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Määräai-

kaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003,3:12§.)

4.4 Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014)

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325, 2:5§).

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325, 3:2§.)

4.5 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014)

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on tarkoitus 1) estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lisäksi sen on tarkoitus 2) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä 3) parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lakia ei sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän tai uskonnonharjoituksen piirissä. Lisäksi laissa tarkennetaan, että sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisu puolestaan määritellään sukupuolen esiin tuomiseksi pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609,1§.)

4.6 Oulun kaupungin asiakirjat

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ohjaavat Oulun kaupungin kaupunkistrategia 2026, joka luo suunnan kaupungin strategiselle johtamiselle, ohjaa päätöksentekoa ja priorisoi kehittämisen painopisteitä. Sekä henkilöstöohjelma 2018–2022, joka tukee kaupunkistrategian toteutumista. Henkilöstöohjelman toteuttaminen on osa jokapäiväistä johtamista, esimiestyötä, työntekoa ja yhteistoimintaa, joita johtavat strategiaan valitut arvot: Rohkeus, reiluus ja vastuullisuus.

4.7 Muut asiakirjat

Oulun kaupunki on sitoutunut vuodesta 2009 kaupunginhallituksen allekirjoituksella eurooppalaiseen peruskirjaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Peruskirjan on laatinut Euroopan kuntaliittojen yhteistyöjärjestö CEMR.

5 TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 30.12.2014/1329,1§.)

Euroopan tasa-arvoinstituutin julkaiseman tutkimuksen mukaan suomessa työelämässä sukupuolten välisen tasa-arvon tila vuonna 2020 oli 75,4 pistettä. Tutkimuksessa mitattiin, missä määrin naisilla ja miehillä toteutuu yhtäläiset mahdollisuudet töihin pääsyyn ja hyviin työoloihin. Mitta-asteikko oli 0–100, jossa 100 pistettä on maksimi ja osoittaa parhaiten toteutuvat yhtäläiset työmahdollisuudet eri sukupuolille. Tutkimukseen sisältyi kaksi alaosiota, joista toisessa mitattiin osallistumista kahdella indikaattorilla: naisten ja miesten osallisuus kokoaikaisista työsuhteista (FTE) ja työelämän kesto (Duration of working life). FTE-työllisyysaste ottaa huomioon osa-aikatyön yleisyyden naisten keskuudessa, ja se on saatu vertaamalla kunkin työntekijän keskimääräistä työtuntimäärää kokoaikaisen työntekijän keskimääräiseen työtuntien määrään. Työelämänkesto indikaattorissa mitattiin 15 vuotta täyttäneiden henkilöiden oletettavat aktiiviset työvuodet. (European Institute for Gender Equality 2020.)

Tutkimuksen toiseen ala osioon sisältyivät sukupuoli erottelu ja työnlaatu. Toimialakohtaista segregaatiota mitattiin naisten ja miesten osuudella koulutuksen-, terveydenhuollon- ja sosiaalityöaloilla. Työn laatua arvioitiin joustavien työaikajärjestelyjen ja työnäkymien kautta. Työn joustavuutta kuvaa naisten ja miesten mahdollisuus pitää työaikana tunti tai kaksi vapaata henkilökohtaisten tai perheasioiden hoitamiseksi. Uranäkymäindeksi kuvaa työsuhteen jatkuvuutta, joka määriteltiin suhteessa työsopimuksen tyyppiin, työpaikan turvaan (mahdollinen työpaikan menettäminen seuraavan kuuden kuukauden aikana), urakehitysnäkymiin ja työpaikan kehitykseen työntekijöiden lukumäärän perusteella. (European Institute for Gender Equality 2020.)

Participation

Country	FTE employment rate (%)		Duration of working life (years)	
	Women	Men	Women	Men
FI	47	55	38	39
EU	41	57	33	38

Segregation and quality of work

Country	Employed people in education, human health and social work activities (%)		Ability to take one hour or two off during working hours to take care of personal or family matters (%)		Career Prospects Index (points, 0-100)	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
FI	39	9	27	51	65	67
EU	29	8	22	26	62	63

Kuvio 3. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen Suomessa vuonna 2020. (European Institute for Gender Equality 2020.)

Tutkimuksen mukaan Suomessa naiset tekevät miehiä enemmän osa-aikatyötä. Naisten työikä on vuoden miesten keskimääräistä työikää lyhyempi, joka kertoo siitä, että miehet jatkavat työssä keskimäärin vuoden naisia pidempään. Naisten prosentuaalinen osuus koulutus-, terveydenhuolto- ja sosiaalityöaloilla on selkeästi miesten osuutta suurempi. Tulokseen vaikuttaa koulutukseen hakeutuneiden sukupuoli. Naiset hakeutuvat miehiä useammin esimerkiksi terveydenhuoltoalalle (Keski-Petäjä & Witting 2018). Työaika joustavuutta mitattaessa miehillä on naisia suurempi mahdollisuus ottaa vapaata henkilökohtaisten ja perhesyiden vuoksi. Uranäkymä indeksissä naisilla on miehiä hieman pienempi tulos. Kokemus tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta vaikuttaa motivaatioon sekä työhyvinvointiin (Tasa-arvovaltuutettu 2021).

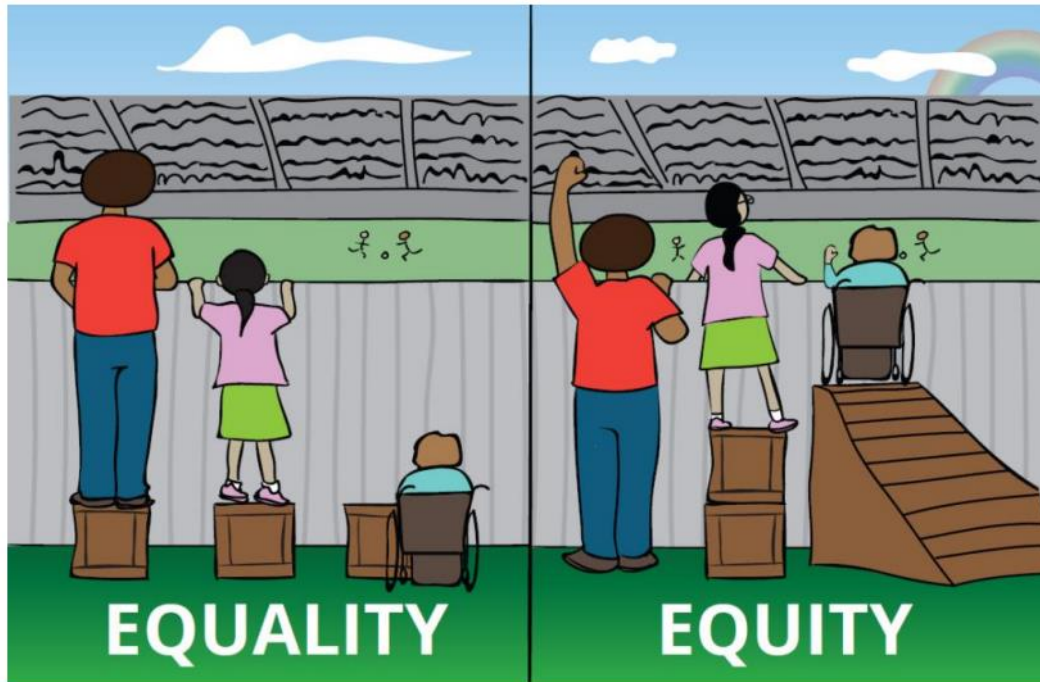
6 YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Työsopimuslain mukaan työnantajan on kohdeltava kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Toisiinsa verrattavia työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti samanlaisissa tilanteissa. Yhdenvertaista kohtelua on sovellettava sekä työsuhteen aikana että työsopimusta päätettäessä. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen keston tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. (Nieminen 2021, 26.)

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa työpaikalle yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmaan kirjataan tarvittavat toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2:7§.) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on mahdollista yhdistää yhdeksi suunnitelmaksi, jossa käsitellään lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslain työnantajalta velvoittamat toimenpiteet sukupuolen välisen tasa-arvon sekä yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi työpaikalla.

Työnantajan tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuden edistäminen tulisi olla osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa. Yhdenvertaisuutta tulisi edistää konkreettisilla keinoilla, joilla voidaan vaikuttaa työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen. Esimerkiksi työ pyritään järjestämään siten, että otetaan paremmin huomioon syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden erityistarpeet. Kyse voi myös olla heikommassa asemassa olevien tukemisesta. Tätä kutsutaan positiiviseksi erityiskohteluksi. (Työturvallisuuskeskus 2021,7.) Positiivista erityiskohtelua voidaan hyödyntää myös rekrytoinnissa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että koulutukseltaan ja kokemukseltaan samantasoisista hakijoista valitaan tehtävään toimialalla vähemmistöä edustava hakija.

Monimuotoisuuden tai erilaisuuden johtaminen on normaalia hyvää henkilöstöjohtamista ja esihenkilötyötä. Monimuotoisuuden hyödyntäminen edellyttää erilaisuuden ymmärtämistä, hyväksymistä ja arvostusta. Esihenkilön ja jokaisen yksilön vastuulla on huolehtia siitä, että ryhmässä syntyy erilaisuutta salliva ja sitä hyödyntävä kulttuuri. (Työturvallisuuskeskus 2021,5.)



Kuvio 4. Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus (Sunnari, Vappu & Sillanpää, Sebastian 2021).

Equality kuvassa henkilöille on taattu muodollisesti yhdenvertainen mahdollisuus osallistua seuraamaan jalkapallopelejä. Henkilön yksilöllisiä tarpeita, mahdollisuuksia ja lähtökohtia ei ole otettu huomioon. Kuvassa henkilöitä kohdellaan samalla tavalla. Muodollinen yhdenvertaisuus ei takaa yhdenvertaisuuden toteutumista.

Equity kuvassa henkilöille on taattu tosiasiallinen yhdenvertainen mahdollisuus osallistua seuraamaan jalkapallopelejä. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikille toteutuu tarpeisiinsa nähden riittävät ja mahdollisimman hyvät mahdollisuudet osallistua. Se edellyttää ihmisten erilaisien mahdollisuuksien ja lähtökohtien huomioimista niin, että henkilöön liittyvät tekijät eivät vaikutta ihmisen palvelun saantiin tai kohteluun. Samanlaisesta kohtelusta poiketaan heikommassa asemassa olevan tukemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Kuvassa on huomioitu henkilöiden erilaiset tekijät.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä toimeksiantajalle selkeä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jota toimeksiantaja voi hyödyntää käytännössä. Tutkin ja arvioin Oulun kaupungin henkilöstön tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumista, sekä syrjinnän kokemusten nykytilannetta. Näiden tietojen pohjalta laadin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa nostin esille nykytila-analysissä havaitut kehittämiskohdat. Aihe oli toimeksiantaja organisaatiolle tärkeä ajankohtaisuutensa vuoksi.

Sain tavoitteiden mukaisesti kartoitettua henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista, sekä syrjinnän kokemusten nykytilannetta sekä selvitettyä useampia kehittämiskohteita. Kaikkiin kehittämiskohteisiin en pystynyt ottamaan kantaa opinnäytetyön rajauksen sekä rajallisen sivumäärän vuoksi. Esiin nostamani kehittämiskohteet ovat sellaisia, joita Oulun kaupunki voi tulevaisuudessa lähteä edistämään ja kehittämään. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosittain tarkastellessa olisi hyvä tarkastella myös tavoitteiden toteutumisen tilannetta.

7.1 Jatkokehitysideat

Opinnäytetyöprosessin aikana syntyi monia jatkokehitysideoita. Yksi tärkeäksi kokemani jatkokehitysidea liittyy Oulun kaupungin raportointiin. Tilastointitiedot olivat saatavilla jaolla nainen-mies. Tilastointitietoihin ja henkilöstölle järjestettäviin kyselyihin olisi tärkeää saada mukaan myös muu vaihtoehto, jotta tilastoinnit ovat mahdollisimman todenmukaisia ja jotta taataan jokaiselle vastaajalle yhdenvertainen mahdollisuus identifioida itsensä.

Sukupuolittetun kielenkäytön edistäminen tulisi huomioida tulevaisuudessa. Sukupuolittuneiden nimikkeiden läpikäynti ja vaihtoehtoisten sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöönotto olisi mielestäni tärkeää kunta-alalla valtakunnallisesti, jotta käytössä olisi yhdenmukaiset nimikkeet. Työehtosopimuksissa olevat nimikkeistöt tulisi mielestäni myös tarkastella ja muuttaa yhdenmukaisesti sukupuolineutraaleiksi. Koen, että tällainen muutos ajaisi sukupuolineutraalin nimikkeistön käyttöönottoa kunnissa ja kaupungeissa. Maailma ympärillä muuttuu ja asettaa myös organisaatioille painetta muutokseen. Mielestäni tämä liittyy myös työantajakuvan kehittämiseen ja työpaikkojen

vetovoimaisuuteen. Organisaatioiden kehitystä ja uudistumista maailman muuttumisen myötä sekä muuttuneiden vaatimusten mukana arvostetaan. Nykyaikana jo koulutuksessa huomioidaan sukupuolittainen kielenkäyttö sekä sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttö.

Mielestäni työyhteisön monimuotoisuus tulisi nähdä vahvuutena. Jokainen työntekijä on oma persoonansa ja jokaisella on omat henkilökohtaiset vahvuutensa ja heikkoutensa. Erilaisuus tulisi nähdä rikkautena. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen vaatii vielä työtä. Asiaan liittyviä vaatimuksia on mahdollistettu, tiedottamista lisätty ja koulutuksia järjestetty. Oulun kaupunki on nimennyt henkilöstöstään saavutettavuusvastaavan, jonka toimesta esteettömyyteen ja saavutettavuuteen on panostettu viime vuosina. Käytännön tasolla rajoitteita omaavien työntekijöiden tasa-arpuuden vaatimuksiin, kuten pyörätuolilla liikkumisen mahdollisuuksiin on pyritty vastaamaan. Kuulovammaisuuteen liittyviä induktiosilmukoita löytyy jo useista kaupungin sisäisessä käytössä olevasta kokous- ja koulutustiloista.

Syrjinnän ja kiusaamisen havaitsemiseen ja sen ehkäisemiseksi on laadittu toimintamalleja. Oulun kaupunki pyrkii siihen, että sen toiminnassa näissä asioissa on nollatoleranssi. Häirinnän ja epäasiallisen käytöksestä ilmoittamiseen kehitetään vaihtoehtoisia tapoja, jotta kynnys ilmoittamiseen olisi mahdollisimman pieni ja mahdollisiin ongelma-kohtiin pystyttäisiin tarttumaan entistä tehokkaammin.

7.2 Opinnäytetyöprosessin yhteenveto

Tutkimuksen aihe oli mielenkiintoinen ja ajankohtainen, lisäksi se tuki ammatillista kehittymistä ja oppimista henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Opinnäytetyöprosessin avulla kehitin tiedolla johtamisen osaamistani. Opettelin käyttämään ja hyödyntämään käytännössä Oulun kaupungin tietovarastoa, johon kerätään henkilöstö-, talous- ja väestötiedot yhteisesti käytössä olevista tietojärjestelmistä.

Haastavaksi prosessissa osoittautui aikataulu. Lisäksi koin välillä haastavaksi sen, että tein arviointia pelkästään tilastojen ja tutkimusten kautta. Lisäksi omat haasteensa toi kunta-alan byrokratia

ja sen luomat rajoitteet ja määräykset. Tämä korostui esimerkiksi mietittäessä tavoitteita. Sukupuolineutraalin nimikkeistön käyttöönottamiseen organisaatiossa vaatisi valtakunnallista muutosta kunta-alaa koskettaviin sopimuksiin kuten esimerkiksi kunnallisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen nimikkeistöön. Koen, että kunta-alaa säättävät sopimukset ja lait rajoittavat/hidastavat organisaation uudistumista nykyajan vaatimusten mukaisesti. Lisäksi päätöksentekoprosessi on usein pidempi verrattuna yksityisen puolen organisaatioihin.

Tärkeäksi koin opinnäytetyöni merkityksellisyyden koko organisaatiolle. Prosessin aikana opin tunnistamaan kehityskohtia oppimani teorian perusteella. Opin myös paljon tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden merkityksestä työelämässä sekä yhteiskunnassa ja pystyn hyödyntämään oppimaani tulevaisuudessa.

8 LÄHTEET

European Institute for Gender Equality 2020. Gender Equality Index. Hakupäivä 7.12.2021. [Finland | Work | 2020 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

Keski-Petäjä, Minna & Witting, Mika 2018. Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa, joissa tasaisesti naisia ja miehiä – koulutusalojen eriytyminen jatkuu. Tilastokeskus 29.11.2018. Hakupäivä 7.12.2021. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/alle-viidennes-opiskelijoista-opinnoissa-joissa-tasaisesti-naisia-ja-miehia-koulutusalojen-eriytyminen-jatkuu/>

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003. Hakupäivä 28.11.2021. [Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Hakupäivä 7.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Nieminen, Kimmo 2021. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021. Uudistettu laitos. E-kirja: Alma Talent Oy. Vaatii käyttöoikeuden.

Oulun kaupunki 2021a. Konsernihallinto. Hakupäivä 6.11.2021. <https://ouka.fi/oulu/paatoksenteko-ja-hallinto/konsernihallinto>

Oulun kaupunki 2021b. Hyvinvointipalvelut. Hakupäivä 6.11.2021. <https://ouka.fi/oulu/paatoksenteko-ja-hallinto/hyvinvointipalvelut>

Oulun kaupunki 2021c. Sivistys- ja kulttuuripalvelut. Hakupäivä 6.11.2021. <https://ouka.fi/oulu/paatoksenteko-ja-hallinto/sivistys-ja-kulttuuripalvelut>

Oulun kaupunki 2021d. Yhdyskunta- ja ympäristöpalvelut. Hakupäivä 6.11.2021. <https://ouka.fi/oulu/paatoksenteko-ja-hallinto/yhdyskunta-ja-ymparistopalvelut>

Oulun kaupunki 2021e. Liikelaitokset. Hakupäivä 6.11.2021. <https://ouka.fi/oulu/paatoksenteko-ja-hallinto/liikelaitokset>

Perustuslaki 1999/731. Hakupäivä 8.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P6>

Saastamoinen, Mervi, Vähä, Tuomo, Ypyä, Johanna, Alahuhta, Maija & Päätaalo, Kati 2018. Toiminnallisen opinnäytteen oppimiskokemukset. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisu 17.8.2018. Hakupäivä 30.10.2021. <http://www.oamk.fi/epooki/2018/toiminnallinen-opinnaytetyo/>

Sunnari, Vappu & Sillanpää, Sebastian 2021. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Esitelmä Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelu kaupungin palveluissa ja toiminnoissa. koulutuksessa 29.9.2021.

Tasa-arvo valtuutettu 2021. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. Hakupäivä 30.10.2021. <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä. Hakupäivä 20.11.2021. <https://tem.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen-tyoelamassa>

Työsopimuslaki 2001/55. Hakupäivä 8.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>

Työterveyslaitos 2021. Kunta 10-tutkimus. Hakupäivä 6.11.2021. <https://www.ttl.fi/tutkimus-hanke/kunta10-tutkimus/>

Työturvallisuuskeskus 2021. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Hakupäivä 12.12.2021. [monimuotoisuus_netti.pdf \(ttk.fi\)](#)

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Hakupäivä 7.11.2021. [Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

9 LIITTEET

Oulun kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma liite 1