

Sari Visuri

YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO
HUITTISTEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖLLE TEHTY KYSELY

Liiketalouden koulutusohjelma

2017

YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO – HUITTISTEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖLLE TEHTY KYSELY

Visuri, Sari
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2017
Ohjaaja: Kuohukoski, Minna
Sivumäärä: 65
Liitteitä: 1

Asiasanat: Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjintä, yhdenvertaisuuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista Huittisten kaupungin henkilöstön keskuudessa. Työn tarkoituksena oli kartoittaa nykytila ja kerätä pohjatietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä varten. Työn toimeksiantaja oli Huittisten kaupunki.

Työn teoriaosassa käsiteltiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, syrjintää, syrjinnän määritelmiä, tasapuolisuutta ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin sekä laadullista (kvalitatiivista) että määrällistä (kvantitatiivista) menetelmää. Tutkimusaineistoa kerättiin Huittisen kaupungin henkilöstölle lähetetyllä sähköisellä kyselylomakkeella. Vastausajan päättyessä kyselyyn vastanneiden osuus koko henkilöstöstä oli 10,5%. Vastauksista ei voi tehdä laajoja johtopäätöksiä, koska kyseessä oli pienen joukon mielipide esitettyihin kysymyksiin.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat hyvin Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikassa ja käytännöissä. Tutkimuksessa havaittiin kuitenkin joitakin kehittämiskohteita, joiden toteuttamista tulisi organisaatiossa pohtia. Tutkimustuloksia voidaan käyttää hyödyksi tasa-arvotyön kehittämisessä ja erilaisissa koulutustilaisuuksissa.

Käsitteellä tasa-arvo tarkoitetaan miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan ihmisten yhdenvertaisuutta lain edessä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet ulottuvat myös työelämään. Työelämän tasa-arvoisuudella tarkoitetaan samaa palkkausta, yhtäläisiä uramahdollisuuksia ja arvostusta naisten ja miesten kesken. Työelämän yhdenvertaisuudella tarkoitetaan työntekijöiden yhdenvertaista ja tasapuolista kohtelua kaikissa työelämän tilanteissa.

NON-DISCRIMINATION AND EQUALITY -A QUESTIONNAIRE TO THE PERSONNEL OF THE CITY OF HUITTINEN

Visuri, Sari
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
May 2017
Supervisor: Kuohukoski, Minna
Number of pages:65
Appendices:1

Keywords: equality, non-discrimination, discrimination, Non-discrimination Act, Act on Equality between Women and Men

The purpose of this thesis was to find out how non-discrimination and equality realize among the personnel of the City of Huittinen. The aim of the thesis was to gather information about the current situation as well as to collect the necessary information for an equality and non-discrimination plan. The mandator of the thesis was the City of Huittinen.

The theoretical part of the thesis discussed equality and non-discrimination, discrimination, the definitions of discrimination, as well as equality and non-discrimination in working life. The research method was both qualitative and quantitative. The research data was collected using an electronic questionnaire that was sent to the personnel of the City of Huittinen. By the end of the deadline, 10.5% of the personnel had completed the questionnaire. As the answers represent the opinion of a rather small group, no large-scale conclusions can be drawn from them.

According to the research results, both equality and non-discrimination realize well in the human resource policy and its practices in the City of Huittinen. However, some improvement areas were also discovered, and it should be discussed in the organization how these areas could be addressed. The research results can also be used when developing equality work and in different training sessions.

The concept of equality means the equality between women and men. Non-discrimination means the equality of people before the law. The concepts of equality and non-discrimination are also present in working life. Equality in working life means equal wages, equal career opportunities, and appreciation between women and men. Non-discrimination in working life means the equal treatment of employees in all situations of working life.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMENTELMÄT	7
2.1	Tutkimusongelma	7
2.2	Teoreettinen viitekehys	7
2.3	Käytettävät menetelmät ja aineiston kerääminen	8
3	YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO.....	10
4	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSLAIN MUKAISET SYRJINTÄPERUSTEET JA SYRJINNÄN MUODOT.....	12
4.1	Syrjintäperusteet	13
4.2	Välitön syrjintä.....	13
4.3	Välillinen syrjintä.....	14
4.4	Häirintä	14
4.5	Positiivinen erityiskohtelu	15
4.6	Erilainen kohtelu ja oikeuttamisperusteet työelämässä	16
4.7	Kohtuulliset mukautukset	16
5	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ.....	17
6	HUITTISTEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖLLE TEHDYN KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET.....	18
6.1	Tutkimuksen toteutus.....	19
6.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	19
6.3	Tutkimustulokset.....	21
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	56
8	POHDINTAA.....	62
	LÄHTEET.....	64
	LIITTEET	
	LIITE 1 Huittisten kaupungin henkilöstölle lähetetty kyselylomake	

1 JOHDANTO

Yhdenvertaisuuslaki uudistui 1.1.2015. Lakiuudistuksen yhteydessä muutettiin myös naisten ja miesten tasa-arvosta annettua tasa-arvolakia. Uudistuksilla tavoitellaan aiempaa laajempaa suojaa syrjinnältä sekä sen tehokkaampaa ehkäisyä laajentamalla syrjintää koskevaa oikeussuojaa. Tasa-arvolain mukaista sukupuoleen perustuvaa syrjinnän kieltoa on laajennettu koskemaan myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisua koskevaa syrjintää. Yhdenvertaisuuslain soveltamisala on laajennettu koskemaan kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa pois lukien yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta ja uskonnonharjoitus.

Molempiin lakeihin tuli muutosten myötä merkittäviä uudistuksia. Tärkeimmät uudistukset jotka koskevat työyhteisöjä liittyvät työpaikkojen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitteluun. Työnantajille, jotka työllistävät vähintään 30 työntekijää, uudistus toi mukanaan velvoitteen laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma voi olla osana henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvosuunnitelma voidaan uuden lain mukaan laatia joka toinen vuosi, vanhan lain mukaan suunnitelman tarkastelua edellytettiin vuosittain.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja oli Huittisten kaupunki ja työn aiheena oli Huittisten kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittämiseen tarvittavien pohjatietojen kartoitus. Työn aihe tekijän kannalta on hyvin mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Kumpaakin lakia koskevat uudistukset asettavat työnantajalle muutoksia niin ohjeistuksen, toimintakulttuurin kuin työn tekemisen kannalta.

Tämä opinnäytetyön tarkoituksena on toimia kartoituksena, pohjatiedon hankintana ja toimia lähinnä työkaluna toimeksiantajalle. Tämän työn tietojen perusteella yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen jatkossa on helpompaa, työn sisältö on toimeksiantajan hyödynnettävänä ja valmiina mahdollista jatkokehitystä varten.

Lakiuudistuksessa tasa-arvolakiin lisättiin erillinen aikaisempaa yksityiskohtaisempi säännös tasa-arvosuunnitelman yhteydessä tehtävästä palkkakartoituksesta.

Opinnäytetyön toimeksiantaja halusi, ettei palkkakartoitusta käsitellä tässä työssä, joten siitä syystä palkkakartoitusta puuttuu esimerkiksi henkilöstölle lähetetystä kyselylomakkeesta kokonaan. Toimeksiantajalta saadun tiedon mukaan palkkakartoitusta käsitellään Huittisten kaupungin vuosikertomuksessa.

Tässä opinnäytetyössä käsitellään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vain Huittisten kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön osalta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa kuntalaisen näkökulmasta on myös tutkittu ja siitä on valmistunut oma opinnäytetyö toisen opiskelijan toimesta.

2 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMENTELMÄT

Opinnäytetyö toteutetaan tutustumalla lainsäädäntöön ja oikeuskirjallisuuteen, soveltuvin osin olen käyttänyt myös muuta kirjallisuutta ja viranomaistahojen www-sivuja. Keskeinen osa opinnäytetyöstä muodostuu Huittisten kaupungin henkilöstölle tehdyn kyselyn perustella saatujen vastausten analysoinneista.

2.1 Tutkimusongelma

Tämän työn tarkoituksena on kerätä pohjatiedot siitä, miten Huittisten kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden toteutumisen työntekijän taholta. Opinnäytetyölläni pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Toteutuvatko yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteet Huittisten kaupungin henkilöstön kohtelussa?
- Onko havaittavissa selkeitä kehityskohteita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa?
- Missä asioissa on onnistuttu yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa?

2.2 Teoreettinen viitekehys

Työn teoreettisen viitekehysten muodostavat uudistetut lait; yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Lakiuudistuksen tarkoituksena oli, että lainsäädäntö täyttäisi aikaisempaa paremmin perustuslain yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoa koskevan säännöksen asettamat vaatimukset. Uudistuksen yhteydessä tehostettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön valvontaa ja parannettiin syrjityn oikeusturvaa. Uudistuksen myötä perustettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ja uudeksi valvontaviranomaiseksi tuli yhdenvertaisuusvaltuutettu. Tasa-arvolakia valvoo tasa-arvovaltuutettu ja työelämän yhdenvertaisuuden toteutumista aluehallintovirastot.

Uuden yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajien on edistävä yhdenvertaisuutta työpaikalla. Työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Vähintään 30 työntekijää työllistäville työnantajille uudistus toi mukanaan mm. velvoitteen laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lakiin tuli myös säädös kohutuillisista mukautuksista vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,5§.7§,8§,15§.)

Säännökset sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta lisättiin tasa-arvolakiin. Työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986,5§,5a§,6§,6a§,7§,8§.)

Molempiin lakeihin tuli velvoitteeksi myös viranomaistahoille valvoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista, ryhtyä niitä edistäviin toimenpiteisiin ja arvioida niiden toteutumista toimissaan.

Toisen viitekehyksen muodostaa Huittisten kaupungin oma toiminta, yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutumisen Huittisten kaupungin henkilöstön keskuudessa.

2.3 Käytettävät menetelmät ja aineiston kerääminen

Tutkimusmenetelmänä on sovellettu sekä laadullista (kvalitatiivista) että määrällistä (kvantitatiivista) menetelmää. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää on käytetty kyselyn avovastausten analysoinnissa ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä on ollut apuna, kun olen käsitellyt numeraalisia vastauksia. Molempien tutkimusmenetelmien käyttö on mielestäni perusteltua, koska ne eivät ole vastakkaisia menetelmiä vaan tukevat tämän työn analysoinnissa toisiaan. Huittisten kaupungin henkilöstölle lähetettiin sähköinen kyselylomake, joten tutkimusaineiston keräämiseen käytettiin Survey-tutkimusta.

Survey-tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa otosjoukon tietojen kerääminen tapahtuu saman sisältöisen lomakkeen avulla. Tutkimustulosten perusteella voidaan selittää, kuvata ja tehdä vertailuja saatujen vastausten välillä. (Hirsijärvi, Remes & Sajaavaara 2007,132-133.)

Keskeisimmiksi metodeiksi tässä työssä ovat muodostuneet tekstianalyysi ja empiiriset tutkimusmenetelmät. Juridiikan opinnäytetöissä joudutaan usein tulkittaessa oikeusnormia, käyttämään apuna muita oikeuslähteitä, joita esimerkinomaisesti ovat tuomioistuinratkaisut. Voidaankin todeta, että lainopilliset tutkimusmenetelmät ovat lähellä laadullisia eli kvalitatiivisia menetelmiä, silloin kun perusaineistoon kuuluva havainnointijoukko on suppea. Havainnointijoukon ollessa niin suuri, ettei kvalitatiivisilla metodeilla saada aikaan tutkimuksen kannalta hyödyllisiä tuloksia, saattaa määrällinen eli kvantitatiivinen menetelmä tuottaa paremman tutkimustuloksen. Tutkimuksen lopputuloksen kannalta on kuitenkin tärkeää tiedostaa, etteivät laadulliset ja määrälliset tutkimusmenetelmät ole vastakohtia toisilleen, vaan ne voidaan nähdä jatkumona toisilleen. Näkökulmia on mahdollista yhdistää siten, että niistä saadaan lopputuloksen kannalta hyvinkin erilaisia johtopäätöksiä. (Husa ym.2008,25-26.)

Kyseessä on oikeustieteellisen aihepiirin kirjallinen työ, on myöskin työ aiheeseen sisältyvän ongelman oltava peräisin juridiikan alueelta. Tutkimusaiheen valintaan juridisen työn valinta on vaikuttanut siten, että aiheen on liityttävä oikeusnormeihin, niiden avulla toteutettavaan yhteiskunnalliseen sääntelyyn tai oikeudelliseen ajatteluun. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä, että työssä ei olisi muita tieteenaloja koskettelevia elementtejä. Oikeustieteellisessä työssä on kuitenkin aina oltava oikeudellinen viitekehys ja sen tutkimuslähtökohdat ovat aina sidoksissa vallitsevaan oikeusjärjestykseen. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008,17-19.)

Lainopillisiin eli oikeusdogmatiikkaan perustuvissa töissä, työ rakentuu voimassa olevien oikeuslähteiden varaan. Lainopin perusteiden mukaan keskeiseen tutkimusongelmaan tulisi hakea ratkaisu voimassa olevan oikeusjärjestyksen mukaan, sisältäen myös vastauksen kysymykseen siitä, miten oikeusjärjestys määrittelee toiminnan nykyisessä tilanteessa. (Husa ym.2008,20.)

3 YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

Yhdenvertaisuus perustuu Suomen perustuslain yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva säännökseen. Yhdenvertaisuutta koskevan säädöksen mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Lain mukaan ketään ei saa asettaa ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Perustuslaki 731/1999,6§.)

Uusi yhdenvertaisuuslaki on tullut voimaan vuoden 2015 alusta. Lakiuudistuksen tavoitteena on ollut uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakia tavalla, joka täyttäisi paremmin perustuslaissa olevat yhdenmukaisen ja syrjintäkiellon asettamat vaatimukset. Yhdenvertaisuuden suojaa on vahvistettu laajentamalla sitä eri elämänalueisiin ja asettamalla eri perusteilla tapahtuva syrjintä mahdollisimman samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin. Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa mutta sitä ei sovelleta yksityis - eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja parantaa syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeusturvaa. (Leppänen 2015, 9, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1§-2§,8 §.)

Yhdenvertaisuuslaki ei kuitenkaan koske sukupuolisyryntää tai sukupuolten tasa-arvoa, joista on säädetty tasa-arvolaisissa. Yhdenvertaisuuslakia voidaan kuitenkin soveltaa tasa-arvolain lisäksi tilanteissa, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös yhdenvertaisuuslaissa kiellettävästä syrjinnästä (moniperusteinen syrjintä). Uuden yhdenvertaisuuslain tullessa voimaan, muutettiin myös naisten ja miesten tasa-arvosta annettua lakia. Uudistuksen jälkeen yhdenvertaisuuslakia ja tasa-arvolakia sovelletaan yleisesti julkisessa ja yksityisessä toiminnassa mukaan lukien työsuhteen elinkaaren osa-alueet aina työhönotosta irtisanomiseen. (Leppänen 2015, 9.)

Leppänen toteaa kirjassaan, ettei uusi yhdenvertaisuuslaki ole riittävän selkeä, koska sen sanamuodot perustuvat monilta osin direktiiveihin. Verratessaan uutta lakia vanhaan vuoden 2004 lakiin, hän toteaa uuden lain olevan rakenteeltaan kuitenkin selkeämpi. (Leppänen 2015,8.)

Yhteiskunnassa vallitsevat oikeudet ja velvollisuudet kuuluvat samanarvoisesti kaikille sukupuolesta riippumatta. Yksilöllä on vapaus toteuttaa itseään ilman, että hänen toimintaansa rajoitetaan sukupuolen perusteella. Sukupuolten välinen eriarvoisuus johtuu tilanteesta, jossa toinen sukupuoli saa etuoikeutetun aseman pelkästään sukupuolensa perusteella. Yhdenvertaisuussäännöksellä ei ole samanlaista ulottuvuutta lainsäätäjään kuin sillä on lainsoveltajaan. Lainsäädännölle on ominaista se, että ihmisiä voidaan kohdella eri tavoin yhteiskunnallisen intressin vuoksi, kun tarkoituksena on edistää tosiasiallista tasa-arvoa. (Hallberg ym.2011,232-233.)

Tasa-arvoinen kohtelu ja tasa-arvoiset mahdollisuudet ovat jokaisen ihmisen perusoikeuksia. Naisten ja miesten välinen eriarvoisuus johtuu vallitsevasta käsityksestä, joissa toinen sukupuoli on toiseen sukupuoleen nähden etuoikeutetussa asemassa. Tasa-arvokysymykset koskevat kaikkia yhteiskuntaelämän alueita. Poliittisilla ja taloudellisilla päätöksillä on tasa-arvovaikutuksia, jotka ilmenevät naisia ja miehiä koskevissa elämäntilanteissa. Säännöksen taustalla vaikuttavat myös yleissopimuksen 7. artikla koskien naisten syrjinnän poistamista ja erillinen yleissopimus, joka käsittelee naisten valtiollisia oikeuksia. (Hallberg ym.2011,232-233.)

Suomen perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kieltää syrjinnästä ketään sukupuolen perusteella. Lain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä. Laki estää myös sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolesta ja sukupuolen ilmaisu terminä käsittää sukupuolen esiin tuomista pukeutumisella, käytöksellä tai muulla tavalla. Laki on pakottavaa oikeutta, joka tarkoittaa sitä, että lain säädöksistä ei voi poiketa sopimuksella sen osapuolen vahingoksi, jota syrjintäkielto suojaa. (Suomen perustuslaki 731/1999,6§, Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986,6§-7§.)

Tasa-arvolaki on pakottavaa oikeutta; sen säännöksistä ei saa poiketa sopimuksella sen osapuolen vahingoksi, jota syrjintäkielloilla suojataan. Tasa-arvon edistäminen on viranomaisen virkavelvollisuus, joka on kirjattu tasa-arvolakiin.

Velvoite koskee kaikkia viranomaisia, niin valtion kuin kuntienkin palveluksessa olevia ja pätee kaikilla toimialoilla. Hallintoa on kehitettävä niin, että tasa-arvon huomioon ottamista varten luodaan ja vakiinnutetaan tarpeelliset menettelyt ja käytännöt. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tasa-arvon edistämisyrittäminen otetaan huomioon asioiden valmistelussa, toimeenpanossa, seurannassa ja arvioinnissa, lainvalmistelussa, tulosoajauksessa ja talousarvioissa. (Kuntatyönantajien www-sivut 2017.)

Yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin on säädetty syrjäntäkielto koskemaan vain laissa erikseen määriteltyjä ja muita henkilöön kohdistuvia syitä. Tasapuolisen kohtelun vaatimus on työsopimuslaissa laajempi ja täydentää syrjäntäsäännöksiä. Työnantajalle syntyy velvoite kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, asetettaessa työntekijöille työhön liittyviä velvollisuuksia ja vaatimuksia. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta tulee velvoitteita työnantajalle. ne voivat velvoittaa työnantajaa ja voi joissakin tapauksissa vaatia aktiivisia toimenpiteitä työpisteessä. (Tiitinen ym. 2012, 199–200.)

4 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSLAIN MUKAISET SYRJINTÄPERUSTEET JA SYRJINNÄN MUODOT

Yhdenvertaisuuslaissa on lueteltu 14 syrjäntäperustetta ja kielletty niihin perustuva syrjäntä. Syrjäntäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Laissa kielletään myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi. Esimerkki syrjivästä käskystä on tilanne, jossa ravintoloitsija kieltää henkilökuntaansa palvelemasta tiettyä etnistä ryhmää. Käsky on syrjäntää, vaikka sitä ei vielä olisi ehditty soveltaa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,8§.)

Syrjäntä voi olla myös moniperusteista. Moniperusteinen syrjäntä tarkoittaa, että henkilö voi joutua syrjäntän kohteeksi monella eri perusteella. Esimerkiksi mies voi olla ulkomaalainen tai vammainen voi kuulua sukupuolivähemmistöön. (Kuoppamäki 2008,74, HE 19/2014: 57.)

Läheissyrjintä on uusi käsite. Tällöin henkilö asetetaan eriarvoiseen asemaan siksi, että hän on esimerkiksi vammaisen tai etnisen taustan omaavan henkilön puoliso, vanhempi tai tuttu. Läheissyrjinnästä ei ole nimenomaisesti säädöksiä laissa eikä direktiiveissä. Oikeuskirjallisuudessa sitä kuitenkin pidetään kiellettynä. (Kuoppamäki 2008,74-75, HE 19/2014: 68.)

Olettamaan perustuva syrjintä tarkoittaa, että syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Kohtelu voi olla syrjivää silloinkin, kun tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön sukupuolesta, iästä, alkuperästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta. (HE 19/2014: 6.)

4.1 Syrjintäperusteet

Työelämässä syrjinnällä tarkoitetaan ihmisten erilaista kohtelua silloin, kun erilaisen kohtelun syynä on jokin työnhakijan tai työntekijän henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvä ominaisuus tai seikka. Tällaista ominaisuutta tai seikkaa kutsutaan syrjintäperusteeksi.

Yhdenvertaisuuslain mukaan 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. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,8§.)

4.2 Välitön syrjintä

Lain mukaa syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin toista samankaltaisessa, vertailukelpoisessa tilanteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,10§.)

Välittömällä syrjinnällä voidaan käytännössä tarkoittaa sellaista menettelyä (teko, laiminlyönti) jolloin rajoituksia, vaatimuksia tai velvoitteita asetetaan vain tietyille henkilölle tai henkilöryhmälle, tai esimerkiksi jonkin yleisesti saatavilla olevan etuus, palvelu tai oikeus evätään tai rajoitetaan. Esimerkkeinä välittömästä syrjinnästä voidaan ajatella tilannetta, jossa tehtävään valitaan mies, vaikka nainen olisi ollut ansioituneempi tai etnisen taustan omaavalle henkilölle maksetaan huonompaa palkkaa kuin suomalaiselle. (Kess & Ahlroth 2012,49, Kuoppamäki 2008,72, Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2017, Työsuojeluhallinnon www-sivut 2017.)

4.3 Välillinen syrjintä

Yhdenvertaisen säännön, perusteen tai käytännön noudattamisen johdosta henkilön asettamista epäedulliseen asemaan kutsutaan välilliseksi syrjinnäksi. Työelämässä välillisenä syrjintänä voidaan pitää esimerkiksi työntekijän asettamista eri asemaan vanhemmuuden tai huoltovelvollisuuden perusteella. Välillisestä syrjinnästä on kysymys myös silloin kun työhön pääsyssä on ratkaisevaa, aikooko henkilö hankkia lapsia vai ei. (Kuoppamäki 2008,72, Paanetoja 2008,92, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,13§.)

Käytännössä välillinen syrjintä tarkoittaa usein sitä, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiasa muita vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys. Kyse voi olla myös siitä, että valitulla toteutustavalla on kielteisiä vaikutuksia nimenomaan ja vain tiettyyn ryhmään kuuluville henkilöille. Käytännön esimerkkinä voidaan pitää tilannetta, jossa rekrytointivaiheessa hakijalta edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn tekemisen kannalta välttämätöntä. (Kuoppamäki 2008,82.)

4.4 Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti loukkaava käytös on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,8§, 14 §.)

Häirintänä voidaan pitää loukkaamistarkoituksessa esitettyjä rasistisia tai seksuaalivähemmistöjä koskevia vitsejä taikka johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvää nimittelyä ja halventavaa tai nöyryyttävää käyttäytymistä. Syrjinnän merkistö täyttyy silloin, kun työnantaja ei puutu tällaiseen häirintään työpaikalla. Häirinnän kielto koskee sekä työnantajaa että työntekijää. Työntekijä ei voi toimia työyhteisössä niin, että hänen johonkin syrjintäperusteeseen liittyvä käytös aiheuttaa häiriötä toiselle työntekijälle. Syrjinnästä johtuvat seuraamukset ovat erilaisia työnantajalle ja työntekijälle. Yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä ei voida tuomita työntekijän maksettavaksi. (Kuoppamäki 2008,72, Paanetoja 177, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,23§.)

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2017.)

4.5 Positiivinen erityiskohtelu

Erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Lähtökohtana voidaan ajatella, että työntekijöitä voidaan kohdella eri tavoin, mikäli siihen on hyväksyttävä syy. Työnantajan toimien kannalta on ehdottoman tärkeää, että vallitsevat käytännöt ovat johdonmukaisia ja yhteneviä. (Ahlroth 2015,138, Paanetoja 2008,45, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,9§.)

Positiivinen erityiskohtelu on mahdollista myös muunlaisten kuin syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Esimerkiksi yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa olevien ihmisten, kuten vammaisten, tukeminen voi olla perusteltua silloinkin, kun heikomman aseman ei voida osoittaa johtuvan syrjinnästä. Esimerkkinä positiivisesta erityiskohtelusta voidaan pitää kielikurssin järjestämistä maahanmuuttajille kotouttamisen helpottamiseksi tai nuorille myönnettävää työllistämistukea vain muutamia esimerkkejä mainitakseni. (Yhdenvertaisuusvaltuutetun www-sivut 2017.)

4.6 Erilainen kohtelu ja oikeuttamisperusteet työelämässä

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu on kuitenkin sallittu, mikäli se kyetään perustelevaan perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) on säädetty lain uudistuksessa päivittyneet erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet, joita sovellettaessa onnistuneesti erilaista kohtelua pidetään sallittuna. Erilainen kohtelu on oikeutettua, jos oikeuttamisperusteet koostuvat perus- ja ihmisoikeuslähtökohdista laadituista kriteereistä. Tällöin kaikkien kriteerien tulee täytyä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,11§.)

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on sallittua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Lisäksi erilaisen kohtelun pitää olla oikeasuhtaista ja tavoitteen oikeutettu. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on myös oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. Erilaisen kohtelun ja syrjinnän välinen raja voi olla joskus vaikeasti tunnistettavissa. Tapaus, jossa alle 18-vuotiaalta evätään pääsy ravintolaan, ei ole katsota syrjinnäksi, koska erilainen kohtelu perustuu lakiin. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,11-13§, Yhdenvertaisuus www-sivut 2017.)

4.7 Kohtuulliset mukautukset

Kohtuullisia mukautuksia on tehtävä, jotta voidaan varmistaa vammaisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteiden toteutumista. Lain mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada

koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita. Vammaisen henkilön suoriutuminen työtehtävistä sekä mahdollisuus uralla etenemiseen tulee turvata. Työnantajalta voidaan edellyttää toimenpiteitä olosuhteiden järjestämiseksi niin, että vammaisen henkilö pystyy työskentelemään. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Kohtuullisten mukautusten epääminen on yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,5§,15§, HE 44/2003, Kuoppamäki 2008,107-108.)

5 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Uuden lain mukaan kaikkien työnantajien on edistävä yhdenvertaisuutta työpaikalla. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työpaikalla on kannustettava tasapuolisesti naisia ja miehiä hakeutumaan eri tehtäviin ja huomioitava tasapuolisuus rekrytointitilanteissa ja työolojen kehittämisessä molemmille sukupuolille sopivaksi. Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan huomioida työvuorojärjestelyin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. (Paanetoja 2008,91, Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2017.)

Vähintään 30 työntekijää työllistäville työnantajille uudistus toi mukanaan mm. velvoitteen laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa, kuten esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, opetussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvolain uudistusten myötä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee ottaa myös tämä näkökulma huomioon tasa-arvosuunnitelmaa laatiessaan ja pyrkiä toiminnassaan siihen, ettei edellä tarkoitettua syrjintää ilmenisi. (Paanetoja 2008,91, Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986,6b§,6c§.)

Tasa-arvosuunnitelman osana tulee tehdä palkkakartoitus, joka on ollut pakollinen osa tasa-arvosuunnitelmaa. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen avulla pyritään siis varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjintäkieltojen kanssa. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986,6b§.)

Kohtuullisten mukautusten avulla vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa tehdä työtä ja edetä urallaan. Työelämässä mukautukset voivat olla esimerkiksi työpaikan esteettömyyteen liittyviä toimia, kuten ramppien tai luiskien asentamista, työntekijän työpisteen siirtämistä helppokulkuisempaan paikkaan, työpöydän tai työvälineiden asentamista vammaiselle työntekijälle sopivaksi. Yhdenvertaisuutta työpaikalla voi edistää tarjoamalla positiivista erityiskohtelua syrjinnän vaarassa oleville työntekijäryhmille. (Ahlroth 2015,138, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014,15§.)

Työnantaja ei saa menetellä syrjivästi päättäessään palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista syistä siten, että työntekijä joutuu epäedulliseen asemaan. Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986,7§,8§.)

6 HUITTISTEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖLLE TEHDYN KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käsittelen Huittisten kaupungin henkilöstölle tehdyn tutkimuksen toteutusta ja tuloksia. Kysymyslomakkeessa olleet kysymykset ovat luvussa 4.2 kursivoituja ja ne ovat esitetty siinä muodossa, kun ne olivat lähetetyissä kysymyslomakkeissa.

6.1 Tutkimuksen toteutus

Huittisten kaupungilta tuli toimeksianto lokakuussa 2016 kyselyn toteuttamiseksi. Yhteinen palaveri pidettiin vielä saman kuukauden aikana, siinä keskusteltiin työn rakenteesta, toteuttamistavasta ja työn rajauksesta. Samaan aikaan alkoi myös toisen opinäytetyön suunnittelu aiheesta Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa kuntalaisen näkökulmasta. Työt päätettiin eriyttää, joten kummastakin aiheesta valmistui oma erillinen työ. Ennen työn aloittamista pohdittiin toimeksiantajan kanssa kohderyhmän laajuus, tutkimusmenetelmät sekä kysymykset, joita kyselylomakkeessa kysyttiin. Tutkimuksen toteuttamistavasta oli yksimielinen näkemys, että kysely tehtäisiin sähköisesti lähettämällä se kohderyhmän vastaajille henkilökohtaiseen sähköpostiin. Sähköpostiin tulleen linkin avulla, vastaajat pääsivät kysymyslomakkeelle ja vastaamaan kyselyyn. Kyselyn vastaukset tulivat suoraan tutkijalle. Tutkimustulokset ovat tässä työssä luettavissa.

Opinnäytetyön toimeksiantaja halusi, ettei palkkakartoitusta käsitellä tässä työssä, joten siitä syystä palkkakartoitus puuttuu esimerkiksi henkilöstölle lähetetystä kyselylomakkeesta kokonaan. Palkkatiedot esitetään Huittisten kaupungin vuosikertomuksessa. Kyselylomakkeessa taustatietojen jälkeen ollut ensimmäinen kysymys, joka koski työyksikköjen ilmapiiriä, haluttiin myös poistettavaksi.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Pätevyys (validiteetti)

Tutkimuksen pätevyydellä eli validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata niitä arvoja, joita tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Jotta tutkimus olisi validi, ei siinä saisi olla virheitä. Tällä tarkoitetaan sitä, miten tutkittavat ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen, kysymykset ja kysymysten mittarit. Tulokset eivät anna oikeaa tulosta, mikäli vastaajat ovat ajatelleet kysymykset toisin mitä tutkija olettaa. Validiteetti onkin otettava huomioon jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Aineistot ja mittarit on suunniteltava huolellisesti ja varmistettava että kysymykset kattavat tutkimusongelman kokonaisuudessaan. (Vilka 2005,161.)

Kyselylomakkeella tehty kysely on myös tutkijan kannalta haasteellinen, sillä tutkijalla ei ole mahdollisuutta tehdä tarkentavia kysymyksiä tai havaintoja jälkikäteen. Kyselylomakkeella suoritettavassa kyselyssä vastausten tulkinta voi olla ristiriitaista tilanteessa jossa vastaaja ei ole vastannut tavalla, jolla tutkija odottaa sen tapahtuvan. Tutkijalle jää silloin epäselväksi mitä vastaaja tarkoittaa. Tutkimuksen luotettavuus vähenee ja vastauksen tulkinta voi olla virheellinen. (Valli & Aaltola 2015, 239-240.)

Validiteetti on parhaimmillaan, kun tutkija on onnistunut siirtämään tutkimukseen liittyvän teorian ja tutkimuksen keskeisen asiakokonaisuuden kyselylomakkeeseen. (Vilka 2005, 161.)

Luotettavuus (reliabiliteetti)

Tutkimuksen (reliabiliteetti) tarkoittaa tutkimustulosten tarkkuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei sattumanvaraisia tuloksia. Toistettaessa mittarin kysymystä, vastaustulos henkilön kohdalla on aina sama. Pätevyys ja luotettavuus muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluotettavuuden. Tutkimuksen luotettavuutta voivat heikentää monet tekijät. Satunnaisvirheitä voi aiheutua siitä, että vastaaja muistaa vastatessaan kysymyksen väärin, ei ymmärrä kysymystä tai tutkija tallentaa saadun vastauksen virheellisesti. (Vilka 2005, 161-162.)

Saturaatiolla tarkoitetaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteeriä. Aineiston saturaatio tapahtuu, kun tutkimuksessa saadut vastaukset alkavat toistaa itseään. (Kananen 2012, 174.)

Kyselyn toimeksiantajan tapaamisen jälkeen, lomakkeen kysymysten suunnittelu lähti nopeasti liikkeelle. Aikataulu muodostui alussa tiukaksi, sillä kysely lähetettiin Huitisten kaupungin henkilöstölle vastattavaksi samaan aikaan, kun kuntalaisille lähetettiin oma kysely toisen opiskelijan toimesta. Valmista kyselylomaketta testattiin ennen lähettämistä ja palautteiden perusteella kyselylomakkeeseen tehtiin muokkauksia ja kysymyksiä tarkennettiin. Aikataulusta johtuen kyselyt lähtivät vastaajille, ennen kuin opinnäytetyön teoriaosuuden kirjoittaminen oli edes alkanut.

Kyselyn päättyessä palautuneiden vastausten määrä oli niin pieni, ettei tulosten voitu katsoa edustavat yleisesti Huittisten kaupungin palveluksessa olevien henkilöiden mielipidettä. Kyselyn tuloksena saatiin vain pienen vastaajajoukon mielipide eikä se ole yleistettävissä.

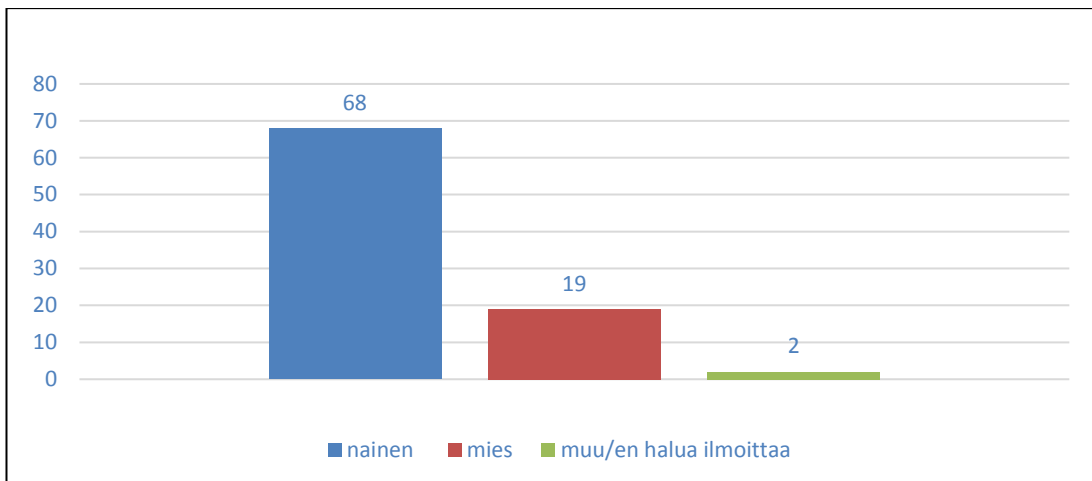
6.3 Tutkimustulokset

Huittisten kaupungin henkilöstölle tehtiin yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva kysely ajalla 7.12.2016-18.12.2016. Kysely lähetettiin sähköpostilla 845 vastaanottajalle. Vastausajan päättyessä kyselyyn oli vastannut 89 henkilöä, joten kyselyyn vastanneiden osuus koko henkilöstöstä oli 10,5%. Vastauksista ei voi tehdä laajoja johtopäätöksiä, koska kyseessä on pienen joukon mielipide esitettyihin kysymyksiin. Kysymyslomakkeissa oli tähdellä merkittyjä kysymyksiä, joihin vastaaminen oli pakollista, jotta kyselylomakkeella pääsi etenemään. Kaikkiin kysymyksiin ei määritelty vastausta pakolliseksi, joka näkyy kysymysten vastaajamäärissä. Taustatietoja koskeviin kysymyksiin kaikkien oli vastattava.

Kyselyssä selvitettiin viiden kysymyksen avulla vastaajan taustatiedot. Vastaajien määrä (N) oli 89 vastaajaa. Lomakkeissa olleet kysymykset ovat esitetty tutkimustuloksissa *kursiivilla* tekstifontilla. Kysely alussa oli taustakysymyksinä esitetty 5 kysymystä koskien vastaajien sukupuolta, ikää, osasto/ yksikköä, henkilöstöryhmää organisaation mukaan sekä työ-/virkasuhteen laatua (vakituinen vai määräaikainen).

Sukupuoli

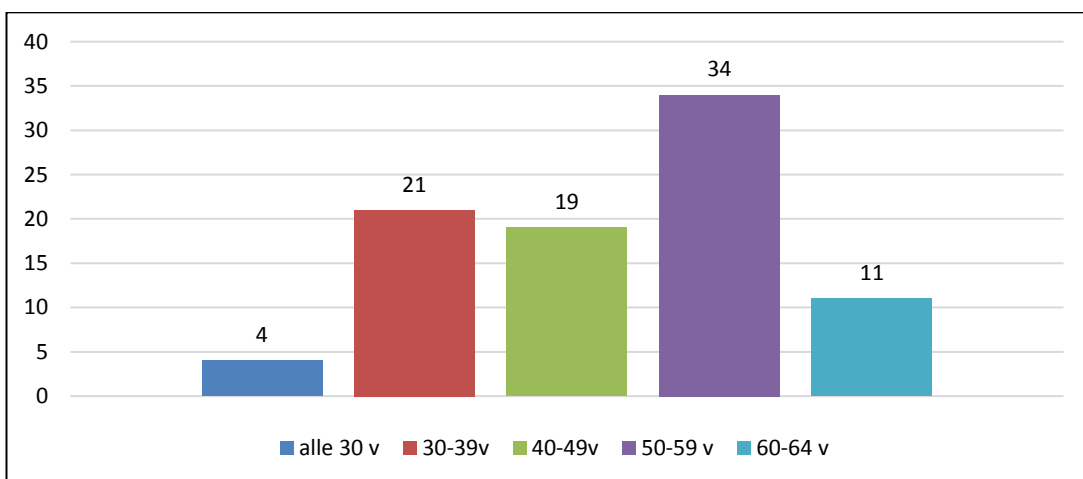
Kyselyyn vastanneista 89 henkilöstä 68 oli naisia (76,4 %) ja miehiä 19 (21,3%). Kysymyslomakkeessa oli myös vaihtoehto muu/en halua ilmoittaa henkilöille, jotka eivät halunneet ilmaista sukupuoltaan. Tätä vastausvaihtoehtoa käytti 2 henkilöä (2,2%).



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden sukupuolijakauma.

Ikä

Eniten vastauksia tuli 50-59 vuotiaiden henkilöiden ikäryhmästä 34 kappaletta (38,2%), ja ikäluokasta 30-39 vuotta vastasi yhteensä 21 henkilöä (23,6%). Ikäryhmästä 40-49 vuotta, vastauksia tuli 19 kappaletta (21,3%). Ikäluokasta 60-64 vuotiaat, vastauksia tuli 11 kappaletta (12,4%). Alle 30-vuotiaita vastaajajoukossa oli vain 4 henkilöä (4,5%).



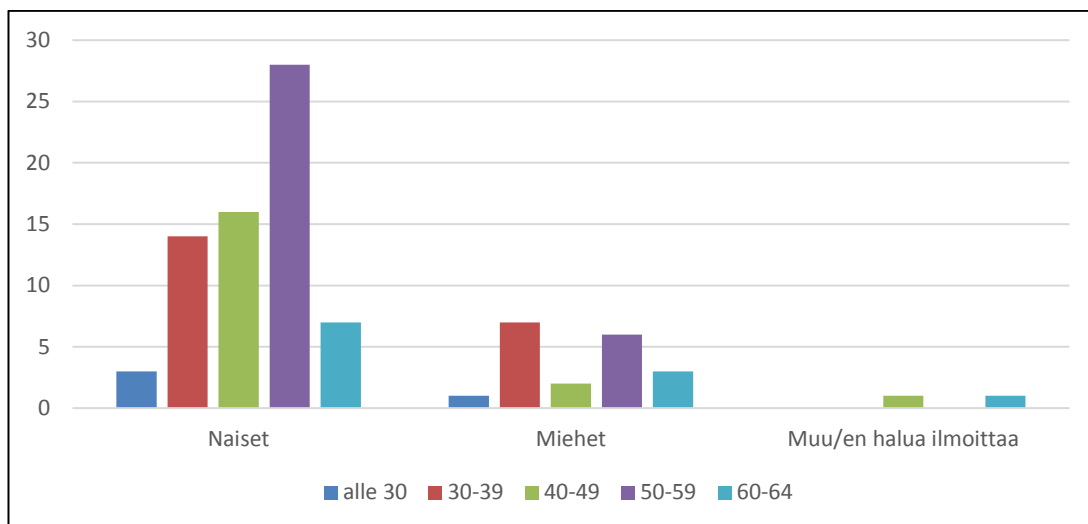
Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden ikäjakauma (N=89)

Taulukossa 1 haluttiin selvittää kyselyn ikäjakaumaa sukupuoliryhmien mukaan. Taulukon tarkoituksena oli selvittää, millaisista ikäryhmistä vastaajia oli eniten ja millaisista ikäryhmistä vastaajajoukko koostui.

	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64
Naiset	3	14	16	28	7
Miehet	1	7	2	6	3
Muu/en halua ilmoittaa			1		1

Vastaajajoukosta (N=89) eniten vastauksia tuli ikäryhmistä 40-49 ja 50-59 vuotiaat. Alle 30-vuotiaiden vastauksia oli vähiten, 60-64-vuotiaita vastaajia ei ollut merkittäviä määriä.

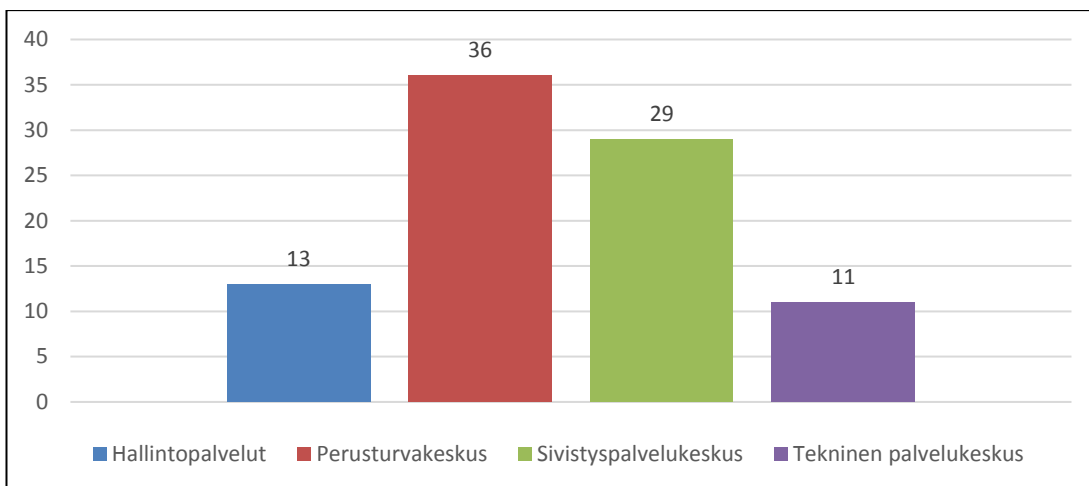
Alla olevassa kuviossa on käytetty pylväsdiagrammiesitystä havainnollistamaan taulukon tulokset ikäryhmäjakaumasta sukupuolittain.



Kuvio 3. Kuviossa on pylväsdiagrammin avulla selvitetty vastaajien sukupuolijakauma ikäryhmien mukaan.

Osasto/yksikkö

Kysymysten vastausten perusteella saatiin selvitettyä missä osastoissa/yksiköissä vastaajat työskentelivät ja kuinka paljon vastauksia näistä yksiköistä saatiin.



Kuvio 3. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden osasto/yksikkö N= (89)

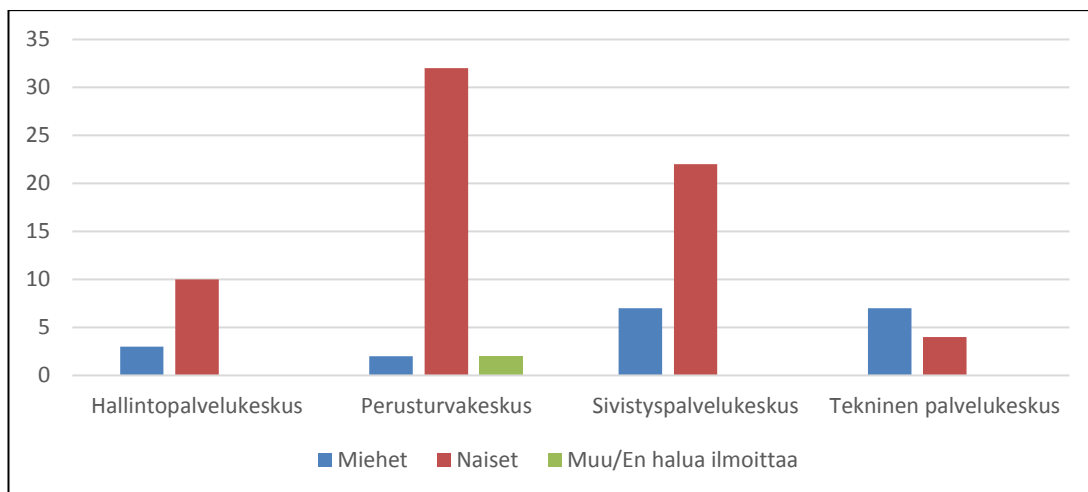
Perusturvakeskuksesta vastasi yhteensä 36 henkilöä (40,4%). Sivistyspalvelukeskuksesta vastauksia tuli 29 henkilöltä (32,6%), Hallintopalvelukeskuksesta vastaajia oli 13 henkilöä (14,6%) ja Teknisestä palvelukeskuksesta vastauksia tuli 11 henkilöltä (12,4%).

Saatujen vastausten perusteella oli mahdollista selvittää eri osastojen/yksikköjen vastaajien sukupuoli.

Taulukko 2. Vastaajien sukupuoli osastoittain/yksiköittäin

	Miehet	Naiset	Muu/En halua ilmoittaa
Hallintopalvelukeskus	3	10	
Perusturvakeskus	2	32	2
Sivistyspalvelukeskus	7	22	
Tekninen palvelukeskus	7	4	

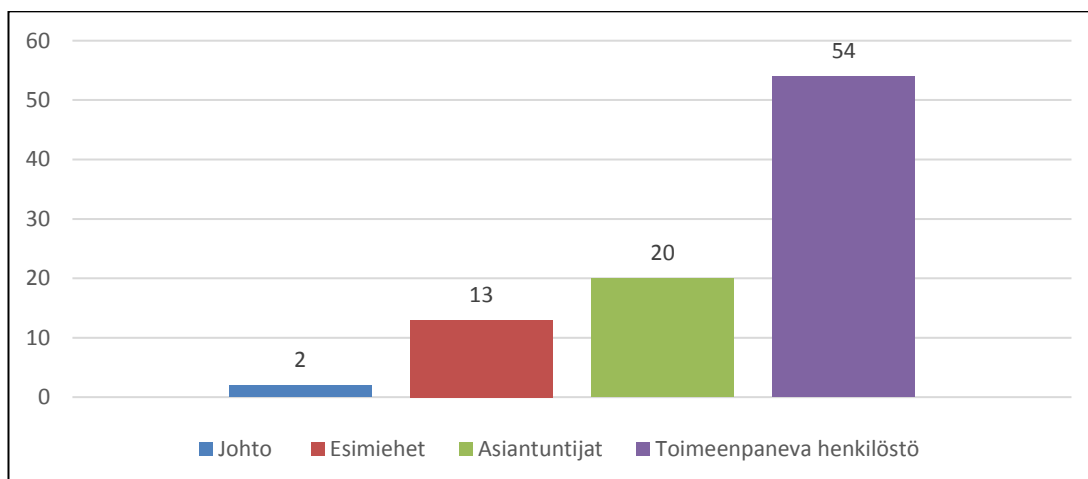
Miehet vastasivat kyselyyn naisia huonommin. Vastausmääriin vaikutti myös se, että osastot /yksiköt ovat pääsääntöisesti hyvin naisvaltaisia, mikä näkyi vastausmäärissä koko kyselyn osalta. Teknisen palvelukeskuksen vastauksissa miehet vastasivat kyselyyn naisia aktiivisemmin.



Kuvio 4. Kuviossa on selvitetty pylväsdiagrammin avulla eri osastojen/yksiköiden nais- ja miesvastaajien määrä.

Henkilöstöryhmä (organisaation mukaisesti)

Kyselyyn vastanneet kaupungin palveluksessa olevat henkilöt kuuluivat erilaisiin henkilöstöryhmiin. Vastaajina oli henkilöstöryhmiä kaupungin eri organisaatioista. Henkilöstöryhmistä vastauksia saatiin johdolta, asiantuntijoilta, esimiehiltä ja toimeenpanevalta henkilöstöltä.

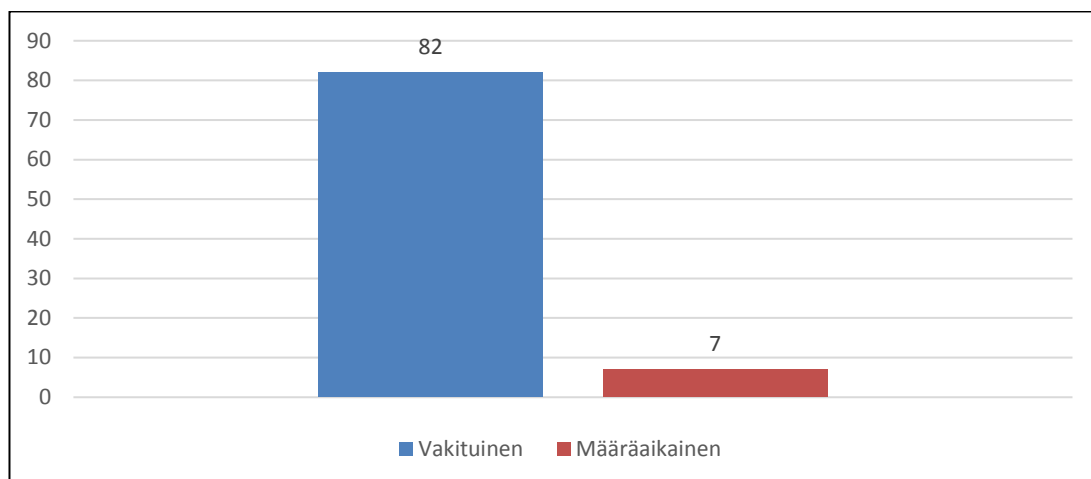


Kuvio 5. Vastaajien henkilöstöryhmä (organisaation mukaisesti). (N=89).

Vastaajista 54 (60,7%) kuului toimeenpanevaan henkilöstöön, asiantuntijoihin 20 (22,4%), esimiehiin 13 (14,6%) ja johtoon 2 (2,2%).

Työ-/virkasuhteeni on

Kysymykseen saatujen vastausten avulla selvitettiin vastaajajoukon työsuhteiden laatua, olivatko ne vakituisia vai määräaikaisia työ-/virkasuhteita.



Kuvio 6. Vakituisten ja määräaikaisten työ-/virkasuhteiden määrä vastaajien osalta. (N=89).

Kyselyyn vastanneista 82 henkilöä (92,1%) työskentelee vakituisessa- ja 7 (7,9%) henkilöä määräaikaisessa työ-/virkasuhteessa.

Alla olevaan taulukkoon muodostettiin vastausten perusteella ikäjakauma siitä, millaisia työsopimuslajeja eri ikäryhmissä on ja miten ne jakautuvat sukupuolten kesken.

Taulukko 3. Vakituisten ja määräaikaisten työ-/virkasuhteiden jakautuminen määrällisesti sekä ikäluokittain sukupuolijakauman mukaisesti.

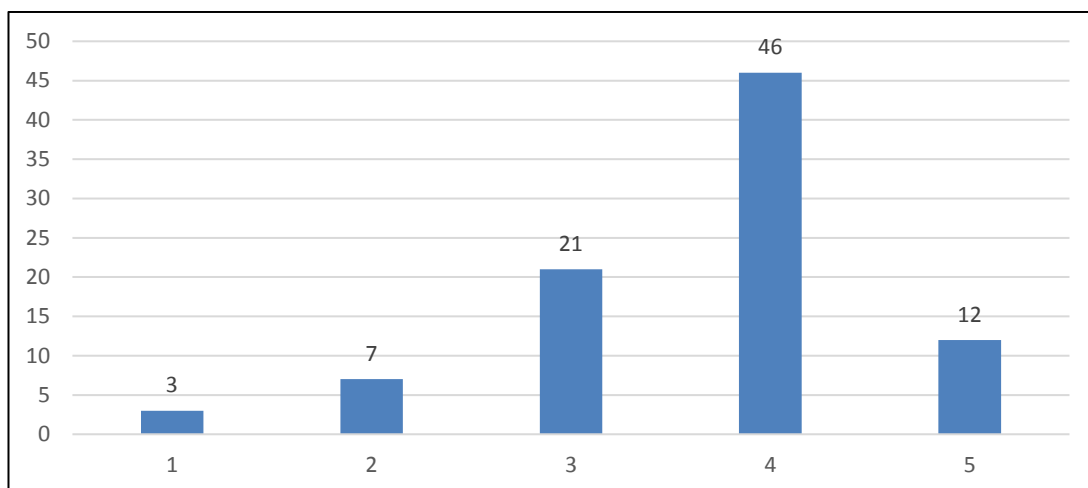
	Työsuhteen laji		Määräaikaiset ikäryhmittäin			
	vakituinen	määräaikainen	alle 30	40-49	50-59	60-64
miehet	19	2			1	1
naiset	63	5	2	2	1	

Vastaajajoukosta (N=89) kysymykseen vastasi 21 miestä, joista 19:sta oli vakituinen työsuhde ja kahdella (2) oli määräaikainen työsuhde. Määräaikaiset työsuhteet kohdistuivat ikäluokkiin 50-59 ja 60-64 vuotiaat.

Naisia kysymykseen vastasi 68 henkilöä. Vakituksia työsuhteita vastaajajoukossa oli 63:lla henkilöllä ja 5:llä henkilöllä työsuhde oli määräaikainen. Määräaikaiset työsuhteet kohdistuivat alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä kahdelle henkilölle, 40-49-vuotiaiden ikäryhmässä kahdelle henkilölle ja ikäluokassa 60-64-vuotiaat yhdellä henkilöllä oli määräaikainen työsuhde.

Kysymys 1. Miten yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu toteutuu mielestäsi eri yksikköjen/osastojen/ työpisteiden välillä?

Tämän kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miten henkilöstö yleisesti kokee yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutumisen työpaikalla. Vastausväliksi oli määritelty erittäin huonosti 1-5 erittäin hyvin.

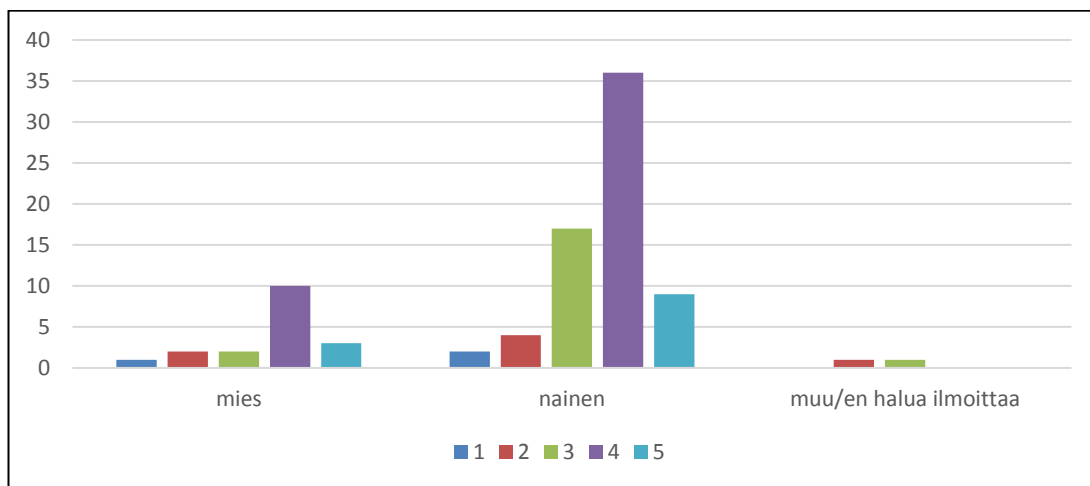


Kuvio 7. Yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen eri yksikköjen/osastojen/ työpisteiden välillä vastaajien omakohtaisen kokemuksen mukaan. (N=89).

Kyselylomakkeessa vastausväli oli määritelty numeraalisesti välillä 1 erittäin huonosti-5 erittäin hyvin. Vastaajista 3 (3,4%) eivät olleet tyytyväisiä yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden toteutumiseen. 7 vastaajaa (7,9%) antoivat vastauksessaan kysymykseen arvon 2. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokivat 21 (23,6%) vastaajaa arvon 3 arvoiseksi. Vastaajista 46 (51,7%) olivat sitä mieltä että, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuivat hyvin, kyselylomakkeen arvo 4. Erittäin hyvin yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden toteutumisen kokivat 12 (13,5%) vastaajista.

Vastaukset muodostivat selkeästi tilastollisen normaalijakauman, jossa vastauksissa on havaittavissa ääripäät, joihin kohdistuu noin 10-15% vastauksista, muut vastaukset sijoittuvat keskivälille arvosteluasteikossa.

Vastauksista seulottiin yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun kokeminen sukupuoliryhmittäin. Kaavio on esitelty seuraavalla sivulla.



Kuvio 8. Kysymyksessä kysyttiin vastaajien omakohtaista kokemusta yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden toteutumisesta eri yksikköjen/osastojen/työpisteiden välillä sukupuoliryhmittäin. (N=89).

Miehet kokivat pääsääntöisesti yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuvan hyvin, naisten vastauksissa oli vaihtelua enemmän. Enemmistö naisista koki yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuvan hyvin. Osa vastanneista naisista koki yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuneen tyydyttävästi ja joidenkin mielestä kohtelu oli toteutunut erityisen hyvin.

Tutkija halusi selvittää määrällisesti vastausten perusteella, miten eri ikäryhmissä koettiin yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen eri yksikköjen/työpisteiden ja osastojen välillä. Tulokset ovat taulukossa seuraavalla sivulla.

Taulukko 4. Miten yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu toteutuu mielestäsi eri yksikköjen/osastojen/työpisteiden välillä? Vastaukset eritelty sukupuoli- ja ikäryhmien mukaan.

Naiset	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64
erittäin huonosti		1	1		
huonosti				4	
tyyydyttävästi	1	5	8	3	1
hyvin	2	4	7	18	5
erittäin hyvin		4	1	3	1
Miehet	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64
erittäin huonosti				1	
huonosti	1			1	
tyyydyttävästi	1			1	
hyvin	4		1	2	3
erittäin hyvin	1		1	1	
muu/ en halua ilmoittaa	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64
huonosti			1		
tyyydyttävästi					1

Yleisesti voidaan todeta, että naiset ja miehet kokivat yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuneen pääsääntöisesti eri yksikköjen/osastojen/työpisteiden välillä hyvin. Naisten ja miesten vastausten perusteella 89,9% vastaajista oli arvioinut yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun eri yksikköjen/osastojen/työpisteiden välillä toteutuneen pääsääntöisesti vaihteluvälillä tyydyttävä ja erittäin hyvä.

Kysymys 2: Miten mielestäsi Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikka ja käytännöt toteutuvat tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti seuraavien henkilöstöryhmien kohdalla?

Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutumista tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti eri henkilöstöryhmien osalta selvitettiin kysymyksellä, jossa vastaajaa pyydettiin arvioimaan toteutuminen sanallisen arvon mukaan. Sanalliset arvot olivat; erittäin huonosti, huonosti, tyydyttävästi, hyvin, erittäin hyvin, en osaa sanoa välillä.

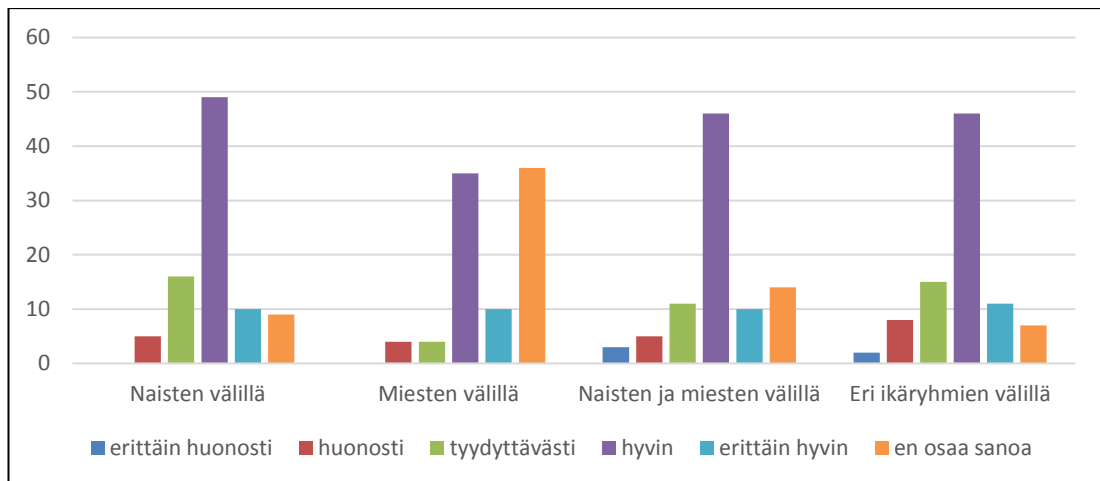
Alla olevaan taulukkoon on kerätty vastausten lukumäärä, siitä miten vastaajat ovat kokeneet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuvan mainitun henkilöryhmän kohdalla.

Taulukko 5. Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutuminen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti taulukossa mainittujen henkilöstöryhmien (naisten välillä, miesten välillä, naisten ja miesten välillä, eri ikäryhmien välillä) kohdalla.

	erittäin huonosti	huonosti	tydyttävästi	hyvin	erittäin hyvin	en osaa sanoa
Naisten välillä		5	16	49	10	9
Miesten välillä		4	4	35	10	36
Naisten ja miesten välillä	3	5	11	46	10	14
Eri ikäryhmien välillä	2	8	15	46	11	7

Vastausten perusteella voidaan todeta Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutumisen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti onnistuneen hyvin. 66,3% vastaajista olivat arvioineet toteutumisen naisten välillä hyväksi tai erittäin hyväksi. Miesten välillä vastaava luku oli 50,6%. En osaa sanoa- vastauksia oli vastaavasti enemmän, tämä johtui vastaajajoukossa olevien naisten suuremmasta lukumäärästä-kyseisen vaihtoehdon kohdalla. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumista kaupungin henkilöstöpolitiikassa ja käytännöissä arvioitiin onnistuneen hyvin tai erittäin hyvin 62,9%.

Vastaava luku koskien eri ikäryhmien välillä onnistumista oli 64%. Erittäin huonoksi kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutumisen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti koki viisi henkilöä, vastausten kohdistuessa eri ikäryhmien ja naisten ja miesten välisiin vaihtoehtoihin.



Kuvio 8. Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutuminen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti kuviossa mainittujen henkilöstöryhmien kohdalla.

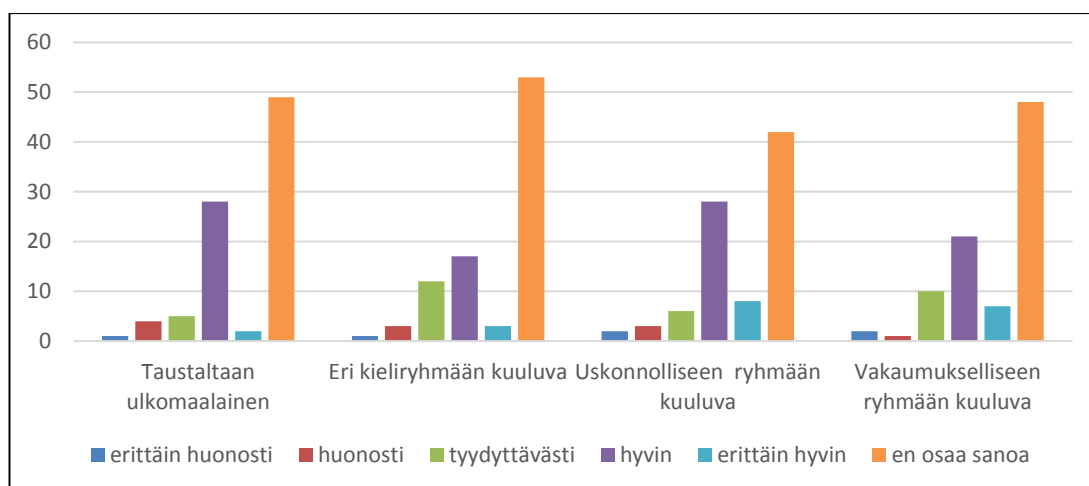
Taulukko 6. Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutuminen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti taulukossa mainittujen henkilöstöryhmien (taustaltaan ulkomaalainen, eri kieliryhmään kuuluva, uskonnolliseen ryhmään kuuluva, vakaumukselliseen ryhmään kuuluva) kohdalla.

	erittäin huonosti	huonosti	tydyttävästi	hyvin	erittäin hyvin	en osaa sanoa
Taustaltaan ulkomaalainen	1	4	5	28	2	49
Eri kieliryhmään kuuluva	1	3	12	17	3	53
Uskonnolliseen ryhmään kuuluva	2	3	6	28	8	42
Vakaumukselliseen ryhmään kuuluva	2	1	10	21	7	48

Analysoidessa ylläoleviin henkilöstöryhmiin kohdistuneita vastauksia, koko ryhmässä suuri vastausprosentti kohdistui en osaa sanoa- vastauksiin. Mieliä pidettä ei osannut sanoa tai ei halunnut ottaa kantaa henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutumisessa taustaltaan ulkomaalaisten osalta vastaajista 55%, eri kieliryhmään kuuluvien osalta 59,5%, uskonnolliseen ryhmään kuuluvien osalta 56,2% ja vakaumukselliseen ryhmään kuuluvien osalta 53,93%.

En osaa sanoa- vastaukset saattoivat johtua siitä, ettei yksikössä ollut henkilöitä näistä ryhmistä tai vastaajalla ei välttämättä ollut mielipidettä asiasta. Vastauksia annettiin paljon välillä tyydyttävästi ja erittäin hyvin. Erittäin huonosti ja huonosti vastauksia oli suhteessa vastaajamäärään vähän yhteensä 19,1%, joten voidaan todeta, ettei arvion kohteena olleisiin henkilöstöryhmiin kohdistu selkeää epäkohtaa.

Alla olevassa kuviossa on kuvattu pylväsiagrammin avulla kyselyyn kohdistuneet vastaukset.



Kuvio 9. Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutuminen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti kuviossa mainittujen henkilöstöryhmien kohdalla

Taulukko 7. Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutuminen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti kuviossa mainittujen henkilöstöryhmien (sairas, vammainen, seksuaalivähemmistöön kuuluva ja poliittisesti aktiivinen) kohdalla.

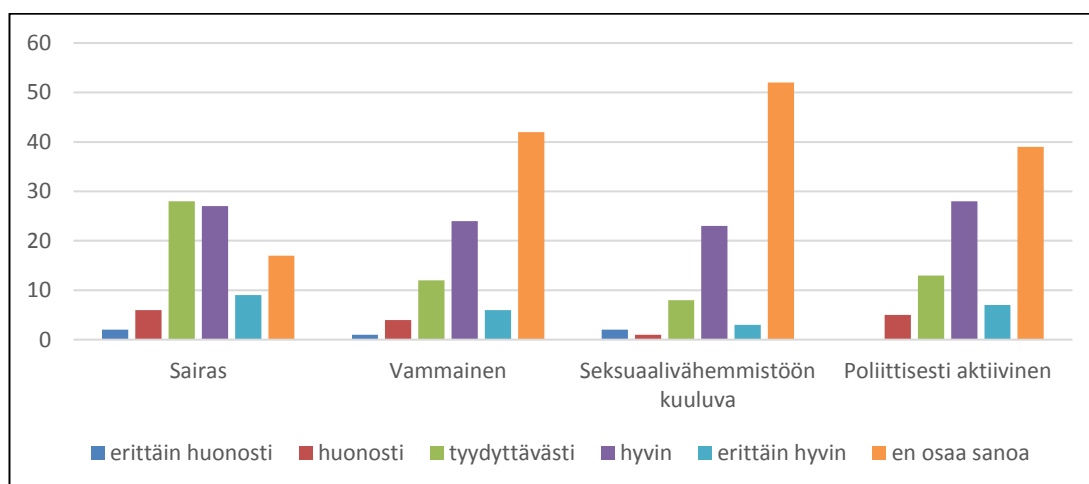
	erittäin huonosti	huonosti	tyydyttävästi	hyvin	erittäin hyvin	en osaa sanoa
Sairas	2	6	28	27	9	17
Vammainen	1	4	12	24	6	42
Seksuaalivähemmistöön kuuluva	2	1	8	23	3	52
Poliittisesti aktiivinen		5	13	28	7	39

71,9% vastaajista oli sitä mieltä, että Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikka ja käytännöt toteutuvat tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti henkilöryhmällä, jotka ovat sairaita. Vastausprosentista kohdistuu vastauksia 33,7% arvolle hyvin tai erittäin hyvin. Vammaisten ryhmän kohdalla toteumaksi arvoilla tyydyttävästä erittäin hyvään oli annettuja vastauksia 47,2%. Sama prosenttiosuus 47,2% oli myös en osaa sanoa vastanneiden määrässä. Vastaajat arvioivat seksuaalivähemmistöön kuuluvien osalta henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutumisen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Tyydyttävästä erittäin hyvään käytäntöjen toteutumisen seksuaalivähemmistöön kuuluvien osalta arvioi 38,2% vastaajista. En osaa sanoa -vaihtoehdolle kohdistui vastauksista 58,4%.

Poliittisesti aktiivisten kohdalla käytäntöjen todettiin toteutuvan hyvin 53,93%, en osaa sanoa vastauksia oli vastaajamäärästä 43,8%. En osaa sanoa - vastauksia oli prosentuaalisesti paljon. Tämä saattaa johtua siitä, ettei vastaajille ole muodostunut mielipidettä tai henkilöstöryhmiin liittyvissä käytännöissä ei ole ollut tavanomaista poikkeavaa.

Kuvioon 10 on muunnettu taulukosta 7 saadut arvot pylväsdiagrammeina



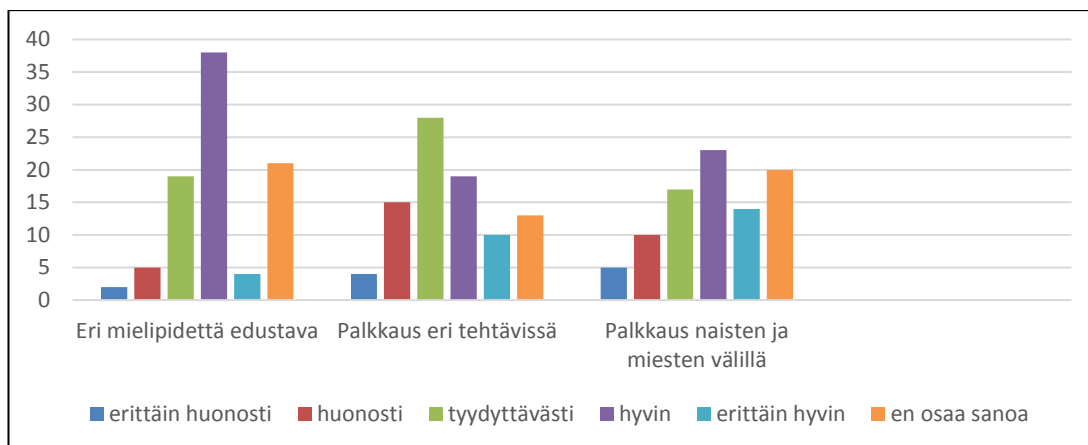
Kuvio 10. Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutuminen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti kuviossa mainittujen henkilöstöryhmien (sairas, vammaisen, seksuaalivähemmistöön kuuluva ja poliittisesti aktiivinen) kohdalla.

Taulukko 8. Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutuminen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti taulukossa mainittujen henkilöstöryhmien (eri mielipidettä edustava, palkkaus eri tehtävissä ja palkkaus naisten ja miesten välillä) kohdalla. (N=89).

	erittäin huonosti	huonosti	tydyttävästi	hyvin	erittäin hyvin	en osaa sanoa
Eri mielipidettä edustava	2	5	19	38	4	21
Palkkaus eri tehtävissä	4	15	28	19	10	13
Palkkaus naisten ja miesten välillä	5	10	17	23	14	20

Taulukosta 8 voitiin havaita vastausten hajontaa. Aiempiin vastauksiin verraten erittäin huonosti ja huonosti arvioita oli jonkin verran enemmän. Vastausten perusteella ei voitu kuitenkaan osoittaa selkeitä epäkohtia. Eri mielipiteitä edustavien joukossa tyydyttävästi arvioita oli 21,3% vastauksista. hyväksi tilanteen olivat arvioineet kuitenkin 42,7% vastaajista. Palkkauksen toteutumisen eri tehtävissä olivat tyydyttäväksi arvioineet 31,5% vastaajista, hyvänä tilannetta pitivät kuitenkin vastaajista 21,3%. Palkkauksen naisten ja miesten välillä tyydyttävänä olivat kokeneet 19,1% vastaajista, hyväksi sen olivat arvioineet 25,8% vastaajista. Muutama henkilö koki tilanteen erittäin huonona tai huonona. 20,2% vastaajista eivät olleet muodostaneet mielipidettä mainittujen henkilöstöryhmien kohdalla.

Kuviossa 10 taulukon 8 arvot ovat ilmoitettu graafisesti.



Kuvio 10. Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutuminen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti kuviossa mainittujen henkilöstöryhmien (eri mielipidettä edustava, palkkaus eri tehtävissä, palkkaus naisten ja miesten välillä) kohdalla.

Kysymys 3: Miten naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäsi Huittisten kaupungin työpaikoilla?

Kysymyksellä haluttiin saada selville, miten naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu Huittisten kaupungin työpaikoilla, kun arvioidaan seuraavia tekijöitä:

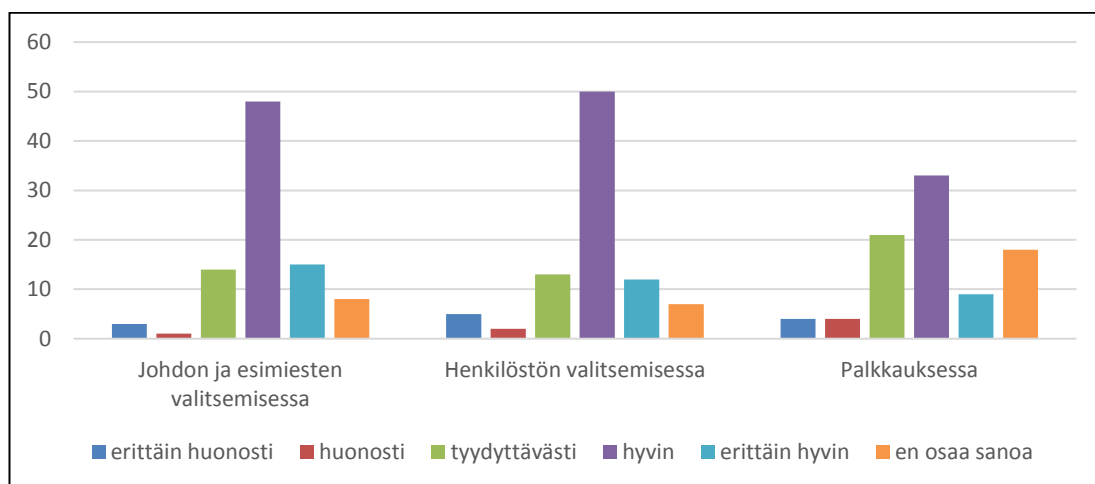
Johdon ja esimiesten valitseminen, henkilöstön valitseminen, palkkaus, uralla eteneminen, koulutus- ja opiskelumahdollisuudet ja sosiaalinen kanssakäyminen.

Taulukko 9. Miten naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäsi Huittisten kaupungin työpaikoilla? (N=89.)

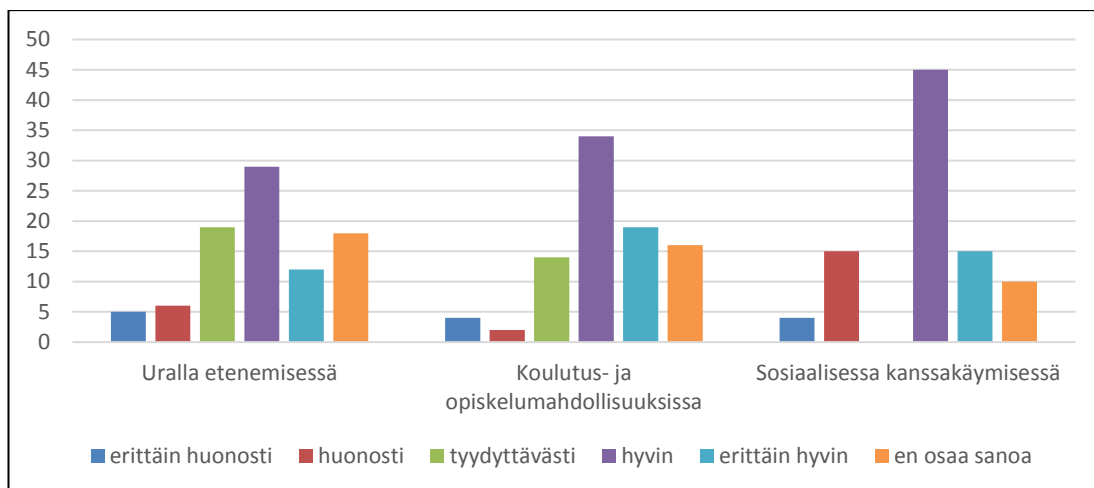
	erittäin huonosti	huonosti	tydyttävästi	hyvin	erittäin hyvin	en osaa sanoa
Johdon ja esimiesten valitsemisessa	3	1	14	48	15	8
Henkilöstön valitsemisessa	5	2	13	50	12	7
Palkkauksessa	4	4	21	33	9	18
Uralla etenemisessä	5	6	19	29	12	18
Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksi	4	2	14	34	19	16
Sosiaalisessa kanssakäymisessä	4	15	0	45	15	10

Annettujen vastausten perusteella johdon ja esimiesten valinnassa tasa-arvo oli toteutunut 70,8% hyvin tai erittäin hyvin. Samoin henkilöstön valitsemisen tasa-arvoisuuden oli kokenut onnistuneeksi 69,7% vastaajista. Palkkauksen tasa-arvon koki tyydyttäväksi tai hyväksi 60,7% vastaajista. Uralla etenemisen mahdollisuudet kokivat hyvänä tai erittäin hyvänä 46,1% vastaajista, tyydyttäväksi sen arvioi 21,3% vastaajaa. Tasa-arvoiset koulutus- ja opiskelumahdollisuudet koettiin hyvänä tai erittäin hyvänä 59,6% vastaajan mielestä, samoin arvioitiin sosiaalinen kanssakäyminen 67,4% vastaajan mielestä. Kaikki vastaajat eivät kuitenkaan olleet tyytyväisiä tasa-arvon toteutumiseen sosiaalisen kanssakäymisen osalta, sen koki huonoksi 16,9% vastaajista.

Kuvioissa 11 ja 12 on esitetty pylväsdiagrammeihin taulukon 9 tulokset.



Kuvio 11. Miten naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäsi Huittisten kaupungin työpaikoilla? (Johdon ja esimiesten valitsemisessä, henkilöstön valitsemisessä, palkkauksessa).



Kuvio 12. Miten naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäsi Huittisten kaupungin työpaikoilla? (Uralla etenemisessä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa, sosiaalisessa kanssakäymisessä).

Kysymys 4: Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäsi työpaikallasi?

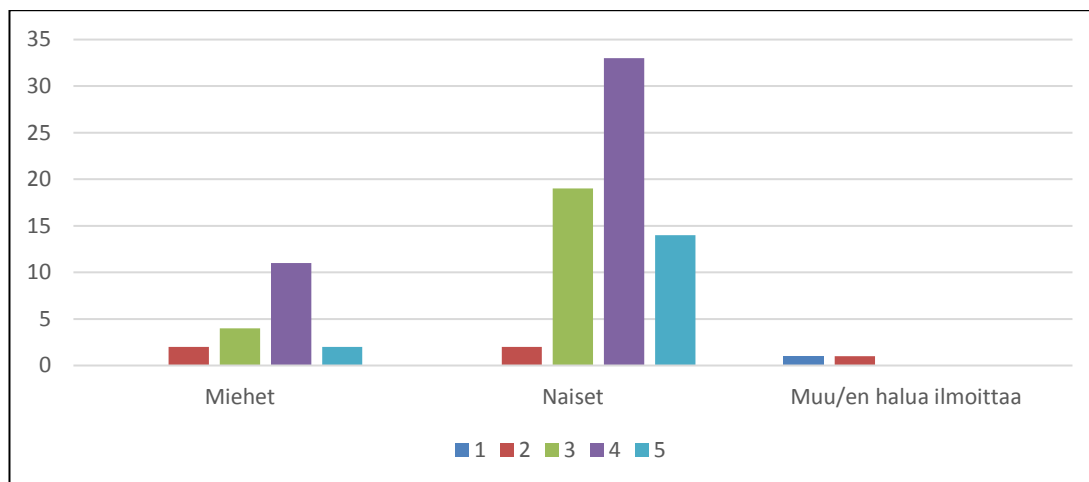
Vastaajia pyydettiin arvioimaan eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla. Vastauksessa käytettiin arvosteluasteikkoa välillä erittäin huonosti 1-5 erittäin hyvin.

Taulukko 10. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla, vastauksista on eroteltu naisten ja miesten antamat vastaukset.

Arvo	Miehet	Naiset	Muu/en halua ilmoittaa	%
1			1	1,1 %
2	2	2	1	5,6 %
3	4	19		25,8 %
4	11	33		49,4 %
5	2	14		18,0 %

Taulukosta voidaan havaita, että vastaajien mielestä eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla pääsääntöisesti hyvin, tätä mieltä oli 49,4% vastaajista.

Naisten vastauksista voitiin todeta, että naisten kokivat miehiä enemmän eri-ikäisten kohtelun toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin. Vastauksista 93,2% kohdistui arvoille 3-5, joten voitiin todeta, ettei eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisessa ole ongelmia.



Kuvio 13. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla, vastauksista on eroteltu naisten ja miesten antamat vastaukset.

Kyselylomakkeessa vastausväli oli määritelty numeraalisesti välillä 1 erittäin huonosti-5 erittäin hyvin. Vastaajista 1 (1,1%) koki yhdenvertaisuuden työpaikalla erittäin huonoksi, kyselylomakkeen arvolle 2 vastasi 5 (5,6%) henkilöä. Yhdenvertaisuuden toteutumisen työpaikalla koki melko hyväksi arvolla 3 vastaajista 23 (25,8%) henkilöä. 44 (49,4%) vastaajaa koki yhdenvertaisuuden toteutumisen työpaikalla hyvänä arvolla 4. Erittäin hyvänä arvolla 5 pitivät yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla 16 (18%) henkilöä.

Kysymys 5: Kohdellaanko erilaisissa työ-/ virkasuhteessa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko-tai osa-aikatyössä olevat) mielestäsi tasapuolisesti työpaikallasi?

Kysymyksellä haluttiin saada vastaajien omakohtainen kokemus siitä, onko työ-/virkasuhteen eri muodoilla vaikutusta tasapuoliseen kohteluun vastaajien työpaikalla. Vastauksessa käytettiin arvosteluasteikkoa välillä erittäin huonosti 1-5 erittäin hyvin.

Vastaukset eroteltiin sukupuoliryhmittäin ja koottiin taulukkoon 11.

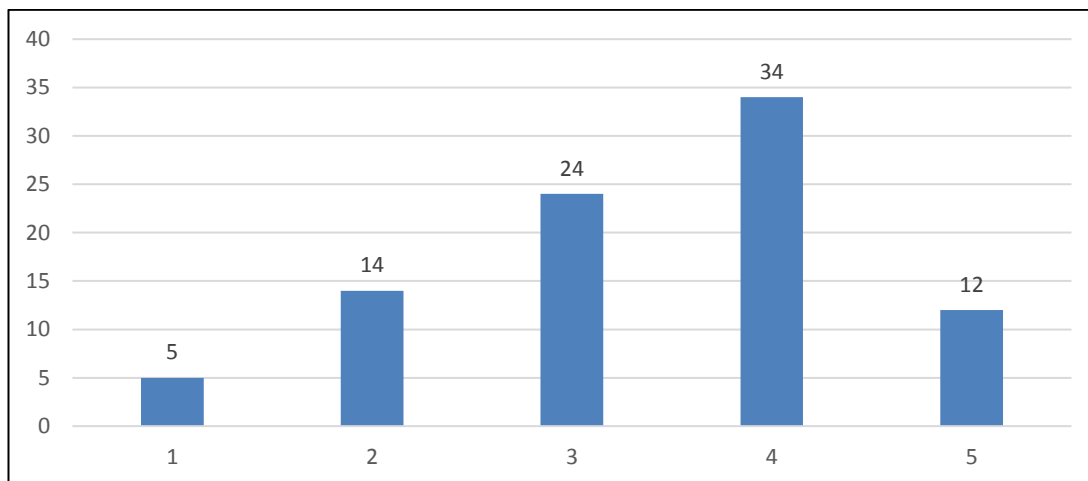
Taulukko 11. Kohdellaanko erilaisissa työ-/ virkasuhteessa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) mielestäsi tasapuolisesti työpaikallasi?

arvo	miehet	naiset	muu/ei halua ilm.	vastaukset	%
1	2	2	1	5	5,6 %
2	2	11	1	14	15,7 %
3	5	19		24	27,0 %
4	8	26		34	38,2 %
5	2	10		12	13,5 %

Kyselylomakkeessa vastausväli oli määritelty numeraalisesti välillä 1 erittäin huonosti-5 erittäin hyvin. Vastaajista 5 (5,6%) koki tasapuolisen kohtelun erilaisissa työ-/virkasuhteissa olevan erittäin huonoa arvolla 1.

Huonoksi arvolla 2 vastasi 14 (5,7%) henkilöä. 24 (27%) vastaajaa oli sitä mieltä, että tasapuolinen kohtelu erilaisissa työ-/virkasuhteissa toteutui melko hyvin, arvo 3. Hyvänä tilannetta piti 34 (38,2%) vastaajaa, jotka olivat arvioineet kysymyksen arvolla 4. Erittäin hyvänä tilannetta piti 12 (13,5%) vastaajaa, arvo 5.

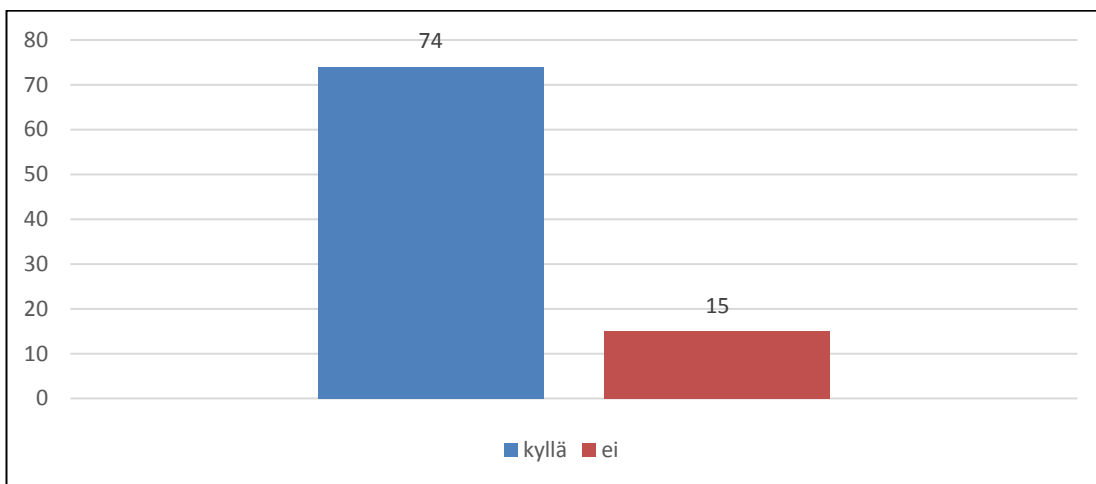
Kuviossa 14 on esitetty tasapuolisen kohtelun toteutuminen erilaisissa työ-/virkasuhteissa.



Kuvio 14. Tasapuolinen kohtelu erilaisissa työ-/virkasuhteissa (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat). (N=89).

Kysymys 6: Soveltuvatko työyksikkösi lepotilat ja työvälineet mielestäsi hyvin molemmille sukupuolille?

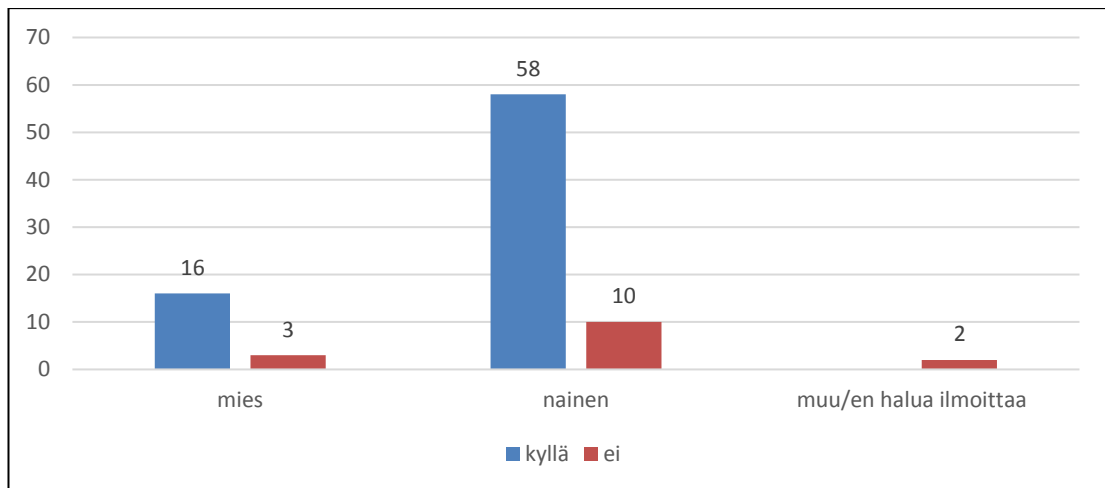
Tällä kysymyksellä haluttiin saada vastaus kysymykseen, miten työntekijät kokivat lepotilojen ja työvälineiden soveltuvuuden molemmille sukupuolille.



Kuvio 15. Vastaajien työyksiköiden lepotilojen soveltuvuus molemmille sukupuolille. (N=89).

Vastaajista 15 (16,9%) henkilöä oli sitä mieltä, etteivät lepotilat ja työvälineet sovellu molemmille sukupuolille. Suurin osa vastaajista 74 (83,1%) oli sitä mieltä, että lepotilat soveltuvat molemmille sukupuolille.

Kysymyksen vastauksista oli mahdollista saada selvitettyä vastausten jakautuminen sukupuolten kesken. Tulokset esitetään seuraavassa kuviossa 16.



Kuvio 16. Työyksikössä olevien lepotilojen ja työvälineiden soveltuvuus molemmille sukupuolille. Vastaukset sukupuolijakauman mukaan. (N=89).

Vastausten perusteella voitiin todeta, että pääsääntöisesti lepotilat ja työvälineet soveltuvat molemmille sukupuolille. Kysymykseen oli liitetty mahdollisuus antaa avovastaus. Avovastauksia kysymykseen tuli 10 (11,2%) kappaletta.

Kolmessa vastauksessa todettiin lepotilojen puuttuvan kokonaan. Sosiaalityötilojen puuttumisesta ilmoitti kolme henkilöä. Neljässä vastauksessa todettiin, että miehiä ei ole huomioitu lainkaan, samoissa vastauksissa todettiin myös miesten pukeutumistilojen, suihkutilojen ja wc tilojen puuttumisen. Vastauksista ilmeni myös että, lepotiloille joissa tauon voi viettää rauhassa, olisi tarvetta.

Kysymys 7: Suhtautuuko Huittisten kaupunki myönteisesti henkilöstön vanhempainvapaisiin ja vanhemmuuteen?

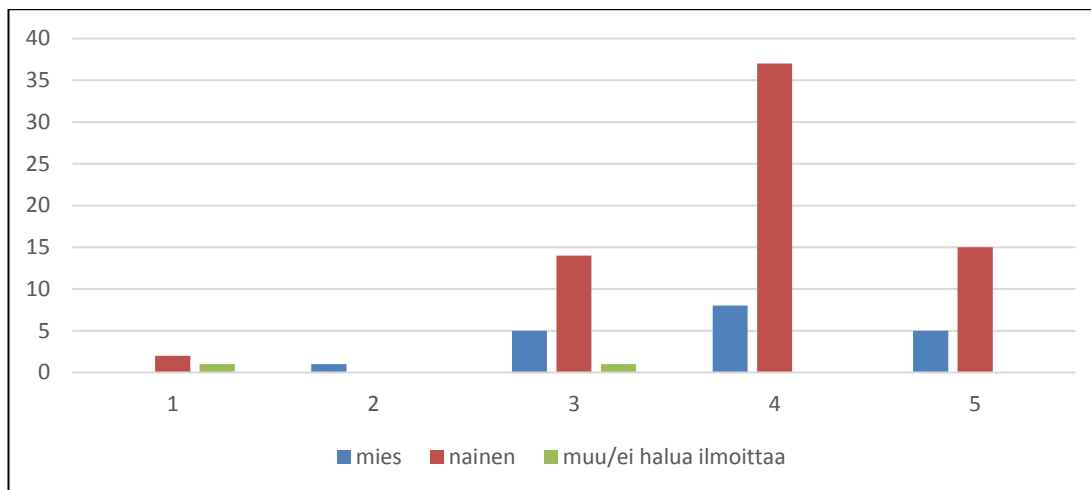
Kysymyksellä haettiin vastausta siihen, miten työntäjä suhtautuu perhevapaisiin ja vanhemmuuteen Vastaukset ovat koottuna taulukossa 12.

Taulukko 12. Suhtautuuko Huittisten kaupunki myönteisesti henkilöstön vanhempainvapaisiin ja vanhemmuuteen?

arvo	mies	nainen	muu/en halua ilmoittaa	yhteensä	%
1		2	1	3	3,4 %
2	1			1	1,1 %
3	5	14	1	20	22,5 %
4	8	37		45	50,6 %
5	5	15		20	22,5 %

Kyselylomakkeessa vastausväli oli määritelty numeraalisesti välillä 1 erittäin huonosti-5 erittäin hyvin. Vastaajista 3 (3,4%) koki, että Huittisten kaupungin suhtautuminen henkilöstön vanhempainvapaaseen ja vanhemmuuteen olevan erittäin huonoa, arvolla 1. Huonoksi suhtautumisen koki 1 (1,1%) henkilö, arvo 2. Melko hyväksi tilanteen koki 20 (22,5%) vastaajista, arvolla 3. Suurimmalla osalla vastaajista 45 (50,6%) oli näkemys, että vanhempainvapaaseen ja vanhemmuuteen suhtauduttiin hyvin, arvolla 4. Erittäin hyvänä suhtautumisen koki 20 (22,5%) vastaajista.

Vastaukset ovat grafiikkana kuviossa 17.



Kuvio 17. Huittisten kaupungin suhtautuminen perhevapaisiin ja vanhemmuuteen vastauksen sukupuolijakauman mukaan. (N=89).

Kysymys 8: Oletko ollut viimeisen 12 kuukauden aikana poissa työstä seuraavista syistä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Vaihtoehdot:

opintovapaa, perhevapaa, koulutus, vuorotteluvapaa, palkaton vapaa lomautus, kuntoutus, kuntoutustuki, ei en ole ollut poissa

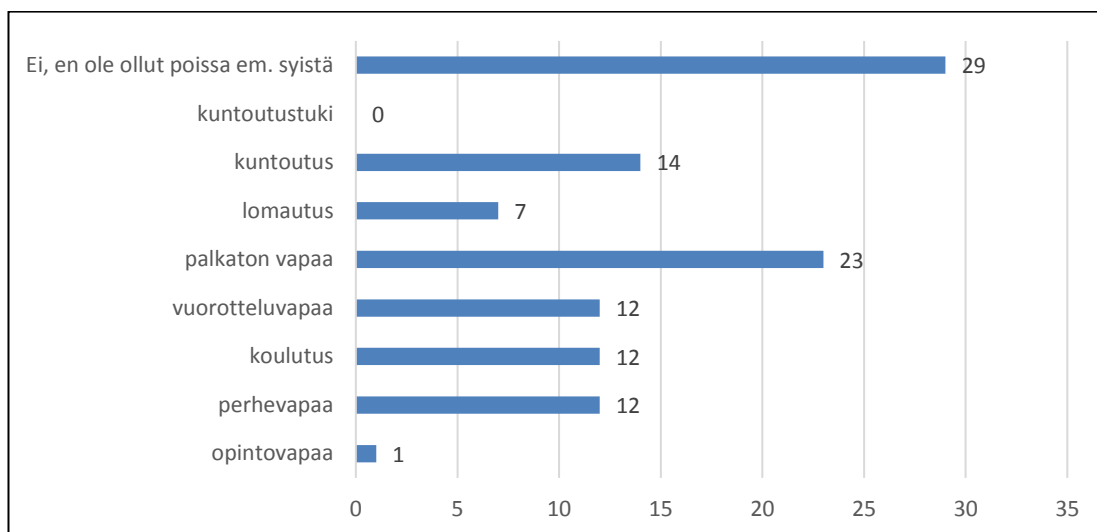
Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää henkilöstön poissaoloja ja niiden syitä. Vastajalla oli mahdollista valita poissaolon syyksi useampi vaihtoehto.

Taulukko 12. Viimeisen 12 kuukauden aikana poissa työstä ja poissaolojen syyt. (N=89).

opintovapaa	1	1,1 %
perhevapaa	12	13,5 %
koulutus	12	13,5%
vuorotteluvapaa	12	13,5%
palkaton vapaa	23	25,8 %
lomautus	7	7,9 %
kuntoutus	14	15,7 %
kuntoutustuki	0	0,0 %
Ei, en ole ollut poissa em. syistä	29	32,6 %

Vastausten mukaan koulutuksesta johtuvia poissaoloja oli ollut 13,5%. Palkattomilla poissaoloilla oli ollut vastaajista 25,8 %. Poissaoloista kuntoutusten osuus oli 15,7%, perhevapaiden osuus oli 13,5%. Prosentuaalisesti pienin osuus kohdistui opintovapaa- seen. Vuorotteluvapaa poissaolojen osuus oli 13,5 % ja lomautusten osuus vastanneiden osalta oli 7,9%. Vastaajista 32,6 % ilmoitti, ettei ole ollut poissa kysymyksessä olleiden syiden vuoksi.

Poissaolot on havainnollistettu pylväsdiagrammin avulla kuviossa 18.



Kuvio 18. Poissaolojen syyt viimeisen 12 kuukauden aikana. (N=89).

Kysymys 9: Koetko, että sinua on syrjitty tai kohdeltu eriarvoisesti viimeisen 12 kuukauden aikana

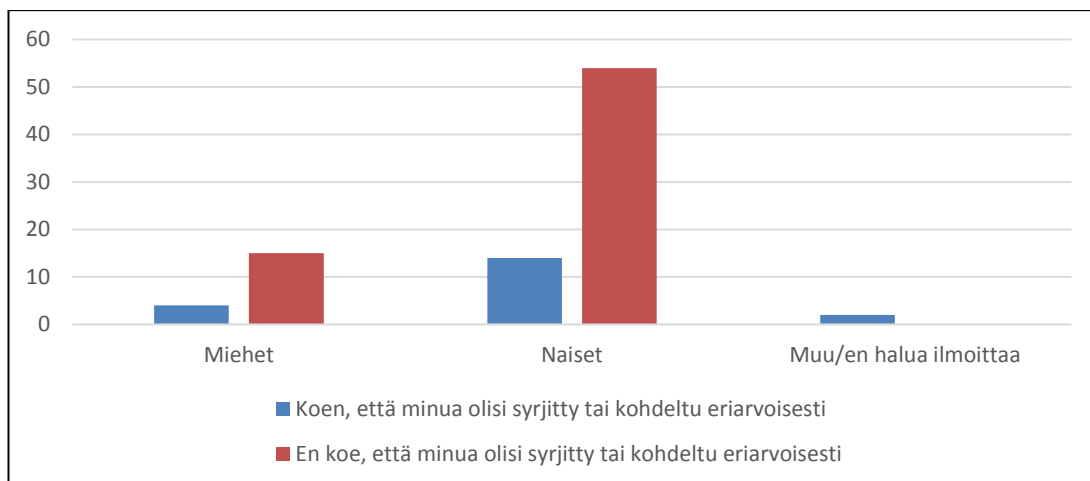
Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää, onko vastaajalla syrjintäkokemuksia viimeisen 12 kuukauden aikana.

Taulukko 13. Koetko, että sinua on syrjitty tai kohdeltu eriarvoisesti viimeisen 12 kuukauden aikana? (N=89).

	Miehet	Naiset	Muu/en halua ilmoittaa	%
Koen, että minua olisi syrjitty tai kohdeltu eriarvoisesti	4	14	2	22,5%
En koe, että minua olisi syrjitty tai kohdeltu eriarvoisesti	15	54		77,5%

Vastaajista 20 (22,5%) koki omalla kohdallaan syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Pääsääntöisesti vastaajat 69 (77,5%) henkilöä kokivat, ettei syrjintää tai eriarvoista kohtelua ollut tapahtunut.

Taulukon 13 arvot on esitetty pylväskaaviona alla olevassa kuviossa

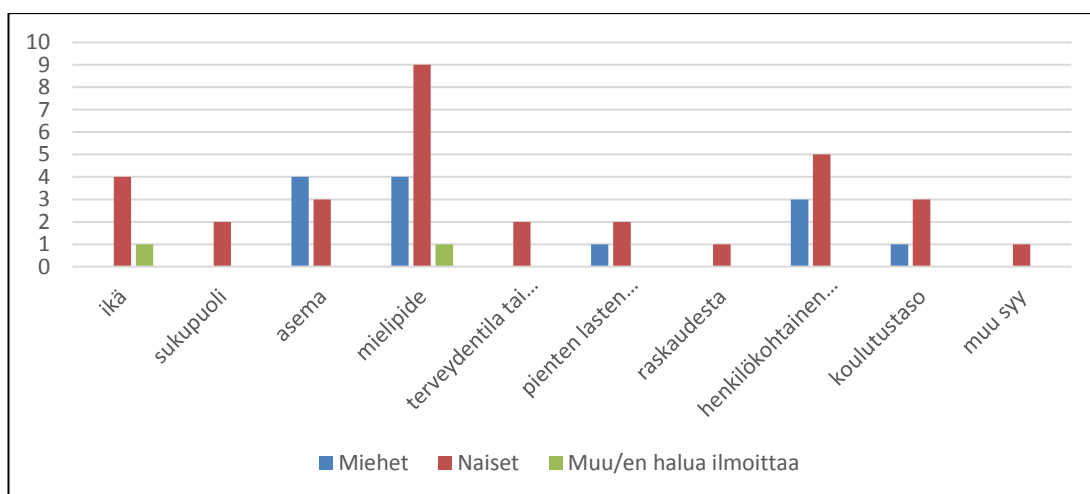


Kuvio 19. Syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kokeminen viimeisen 12 kuukauden aikana. (N=89).

Kysymys 10: Mistä arvelet mahdollisen syrjinnän johtuvan? Voit tarvittaessa valita useamman vaihtoehdon.

Vaihtoehdot:

ikästä, sukupuolestasi, asemastasi, mielipiteistäsi, seksuaalisesta suuntautumisestasi, terveydentilasta tai vammasta, pienten lasten/lasten huoltajuudesta, raskaudestasi, henkilökohtaisista ominaisuuksistasi, syntyperästäsi, koulutustasosta, muu syy.

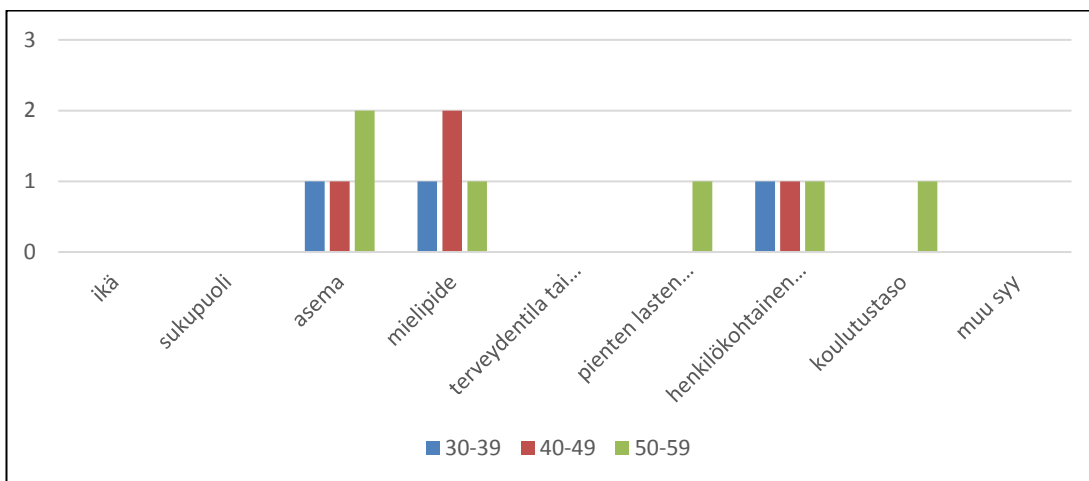


Kuvio 20. Vastaajien kokemat mahdollisen syrjinnän syyt. Naiset ja miehet. (N=28).

Koko vastaajajoukosta (89 henkilöä) tähän kysymykseen vastasi 28 henkilöä (31,5%). Omien mielipiteiden vuoksi syrjityksi koki tullessaan 18 (64,3%) vastaajaa. Henkilökohtaisista ominaisuuksista johtuvaa syrjintää koki 12 (42,9%) henkilöä.

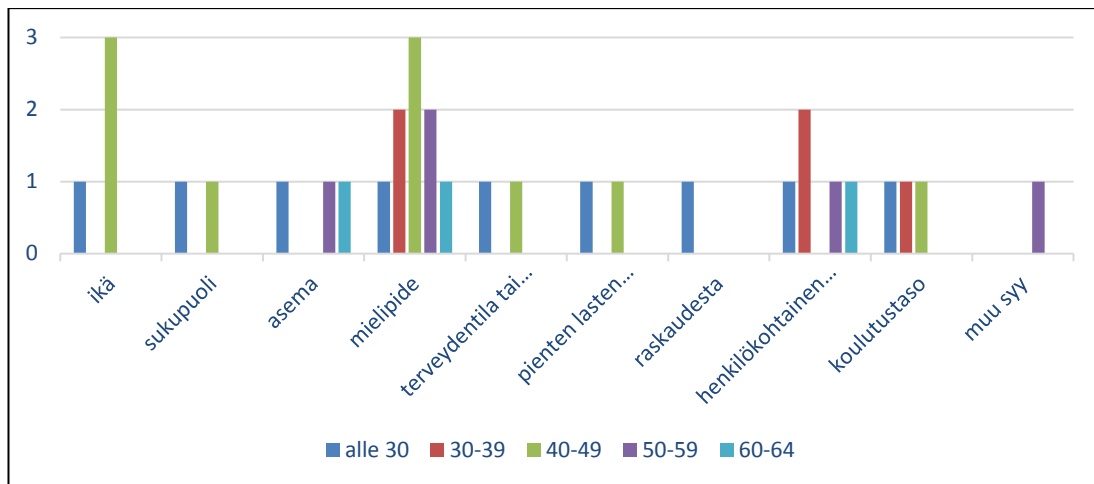
Asemasta johtuvaa syrjintää koki 9 (32,1%), ikäsyrjintää oli kokenut 6 (21,4%) henkilöä. Koulutustasoon kohdistuvaa syrjintää oli kokenut 5 (17,9%) vastaajaa. Syrjintäolettaama oli syntynyt 3 (10,7%) vastaajalle terveydentilasta tai vammasta johtuvasta syystä sekä pienten lasten/lasten huoltajuudesta syrjityksi koki tullessa 3 (10,7%) henkilöä. Sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää oli kokenut 2 (7,1%) henkilöä. Vastaa- jista 1 (3,6%) henkilö ilmoitti kokeneensa raskaudesta johtuvaa syrjintää ja 1 (3,6%) henkilö koki tullessa syrjityksi muista syistä.

Kuvioissa 21 ja 22 havainnollistetaan pylväsgrafiikan avulla vastaajien kokemat syrjinnän syyt, vastaukset ovat eritelty sukupuolen ja ikäjakauman mukaisesti.



Kuvio 21. Mahdollisen syrjinnän syyt ja ikäryhmät. Miehet.

Miesten kohdalla mahdollisia syrjintäkokemuksia oli yhteensä 13 kappaletta. Syyt kohdistuivat vastaajien kokemuksen mukaan asemaan, mielipiteeseen, pienten lasten huoltajuuteen, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin sekä koulutustasoon.



Kuvio 22. Mahdollisen syrjinnän syyt ja ikäryhmät. Naiset.

Naiset olivat kokeneet mahdollisia syrjintäkokemuksia yhteensä 32 kappaletta. Syrjintäkokemuksia on esiintynyt kaikissa ikäryhmissä ja useammista syistä verrattuna miesten kokemuksiin.

Tässä kysymyksessä oli lisäksi mahdollisuus avovastaukseen, jonka kysymys oli seuraava:

Kysymys 11: Jos vastasit edelliseen kohtaan muu syy, haluatko kertoa, millaisesta syystä on kyse? (2 vastausta).

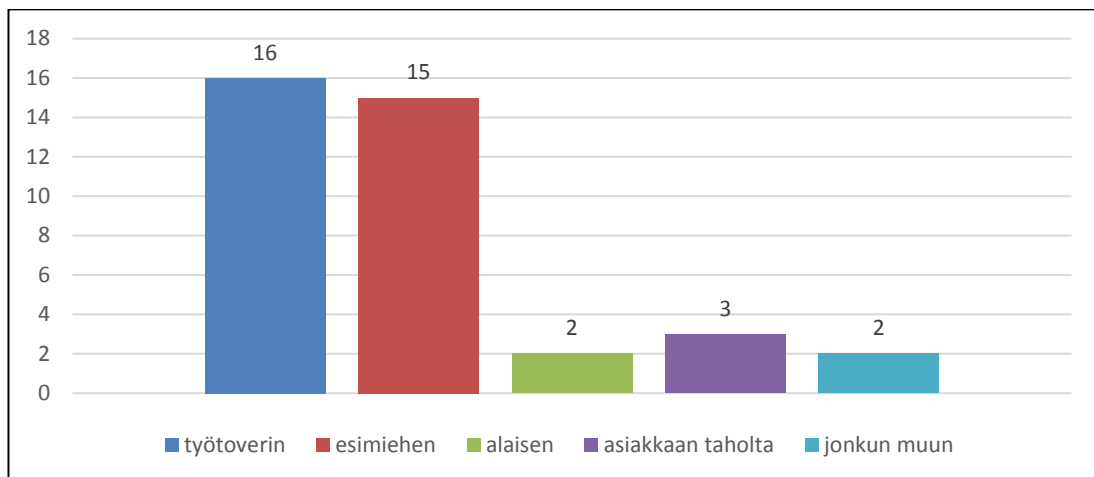
Ensimmäisessä vastauksessa vastaaja koki, että sairastumista poissaolon syynä ei uskota työyhteisössä. Toisessa vastauksessa vastaaja koki eriarvoista kohtelua yksiköiden työhyvinvointipäivän (tyhy) organisointitavoissa. Joissakin yksiköissä työntekijät saivat viettää tyhy-päivän työajalla, toisissa yksiköissä tyhy-päivä linjattiin pidettäväksi omalla ajalla. Vastaaja totesi eriarvoisen kohtelun aiheuttavan katkeruutta.

Kysymys 12: Kenen taholta mahdollinen syrjintä on tapahtunut?

Vaihtoehdot:

työtoverin, esimiehen, alaisen, asiakkaan tai yhteistyökumppanin (ml.sisäiset asiakkaat), jonkun muun.

Kysymyksellä haluttiin selvittää syrjintätahoa mahdollisessa syrjintätilanteessa. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi vastausvaihtoehto.



Kuvio 23. Pylväsdiagrammissa on kuvattu mahdollisen syrjinnän kohteeksi kokeneen syrjintätahot. (N=25).

Koko vastaajajoukosta (89 henkilöä) tähän kysymykseen vastasi 25 henkilöä (28,1%). 25 vastaajasta 16 (64%) henkilöä ilmoitti kokeneensa syrjintää työtoverin taholta ja 15 (60%) henkilöä ilmoitti tulleen esimiehen syrjimäksi. Asiakkaan tai yhteistyökumppanin taholta tapahtuneen syrjinnän kohteeksi oli joutunut 3 (12%) henkilöä. Vastaajista 2 (8%) ilmoitti kokeneensa alaisen taholta tapahtunutta syrjintää ja 2 (8%) vastaajaa ilmoitti tulleen syrjityksi jonkun muun taholta.

Alla olevaan taulukkoon 14 on kerätty vastaukset sukupuolijakauman mukaan ikäryhmittäin.

Taulukko 14. Syrjintätahon kokemukset sukupuolittain ja ikäryhmittäin. (N=25).

Nainen	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64	Mies	30-39	40-49	50-59
työtoveri	1		4	6	1	työtoveri		1	1
esimies	1	1	4	2	1	esimies		2	1
alainen	1					alainen	1		
asiakkaan taholta	1					asiakkaan taholta	1	1	
jonkun muun				1		jonkun muun	1	1	

Tässä kysymyksessä oli lisäksi mahdollisuus avovastaukseen, jonka kysymys oli seuraava:

**Kysymys 13: Jos vastasit edelliseen kohtaan "jonkun muun", haluatko kertoa ken-
nen? (2 vastausta).**

Ensimmäisessä vastauksessa vastaaja koki tullessa syrjityksi työnantajan taholta. Toisessa vastauksessa viitattiin kysymyksessä 11 mainittuun tyhy-päivään. Vastaaja koki häiritsevänä, kun mikään organisaatiotaso ei ole ottanut vastuuta tyhy-päivän viettoa koskevasta linjauksesta eli ohjeistusta siitä, miten päivä vietetään, omalla ajalla vai työajalla.

**Kysymys 14: Onko työyhteisössäsi ryhdytty toimenpiteisiin, mikäli syrjintää on ta-
pahtunut?**

Tähän kysymykseen vastasi 38 (42,7%) henkilöä koko vastaajajoukosta. 17 (44,7%) vastaajan kokemuksen mukaan työyhteisössä ei ollut ryhdytty toimenpiteisiin syrjin-
tätapauksissa. 21 (55,3%) vastaajan mukaan työyhteisössä oli reagoitu syrjintätapauk-
siin.

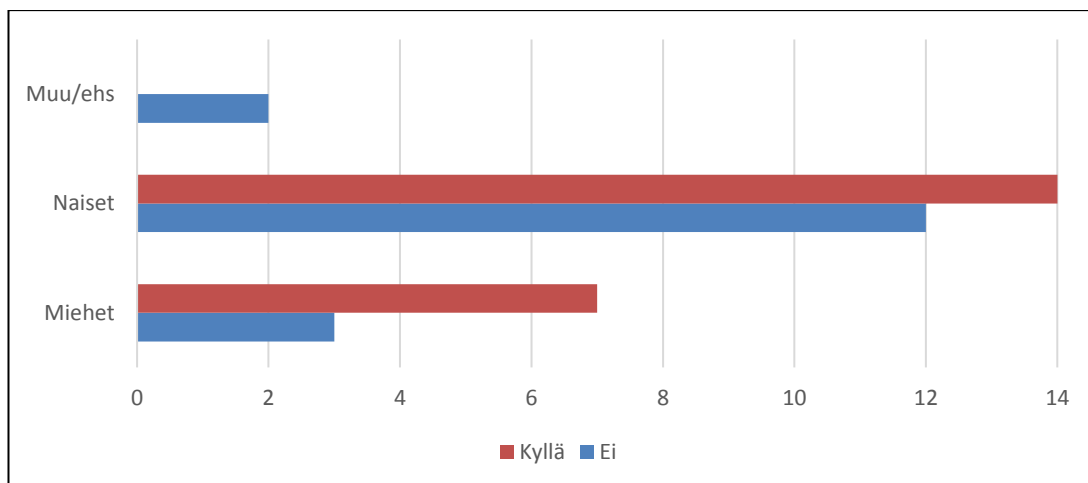
Taulukossa 15 on koottuna vastaukset sukupuolittain ja vastausten osuus kaikista an-
netuista vastauksista prosentuaalisesti. Taulukossa on vastaajana Muu/ehi, tällä tarkoi-
tetaan henkilöä, joka ei ole halunnut vastata tai ilmoittaa sukupuoltaan vastausten yh-
teydessä.

Taulukko 15. Onko työyhteisössäsi ryhdytty toimenpiteisiin, mikäli syrjintää on ta-
pahtunut? (N=38).

	Miehet	Naiset	Muu/ehi	Yhteensä	%
Ei	3	12	2	17	44,7 %
Kyllä	7	14		21	55,3 %

Vastaajista 44,7% oli sitä mieltä, ettei työyksikössä ole ryhdytty toimenpiteisiin, mi-
käli syrjintää on tapahtunut. Vastaajista 55,3% mielestä toimenpiteet syrjinnän joh-
dosta oli aloitettu.

Kuviossa 23 vastausten perusteella toimenpiteisiin ryhtyminen on havainnollistettu
pylväsdiagrammilla.



Kuvio 23. Työyhteisön ryhtyminen toimenpiteisiin havaittaessa syrjintää. (N=38).

Kysymys 15: Oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössäsi viimeisten kahden vuoden aikana?

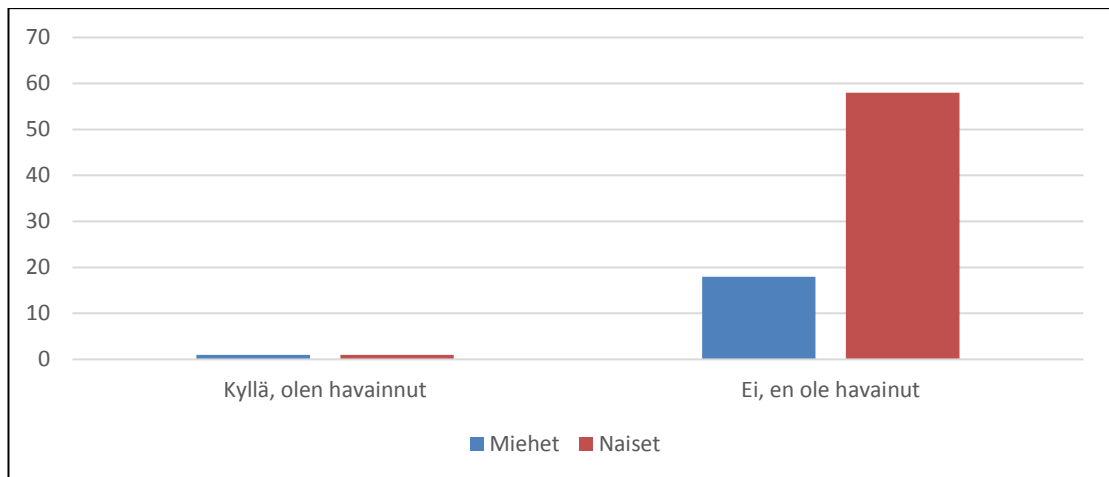
Kysymysten vastausten perusteella selvitettiin, olivatko työntekijät havainneet seksuaalista häirintää työyhteisössä viimeisen kahden vuoden aikana.

Taulukko 16. Seksuaalisen häirinnän havainnointi työyhteisössä viimeisen kahden vuoden aikana. Vastaukset sukupuolten kokemusten mukaan. (N=80).

	Miehet	Naiset	%
Kyllä, olen havainnut	1	1	2,5 %
Ei, en ole havainnut	19	59	97,5 %

Kysymykseen vastasi 80 henkilöä. Vastaajista 78 (97,5%) henkilön mukaan seksuaalista häirintää ei ollut esiintynyt työyhteisössä viimeisen kahden vuoden aikana.

2 (2,5%) henkilön mielestä häirintää oli tapahtunut. Kuviossa 24 on taulukon 16 vastaukset grafiikan muodossa.



Kuvio 24. Seksuaalisen häirinnän havainnointi työyhteisössä viimeisen kahden vuoden aikana. Vastaukset sukupuolten kokemusten mukaan. (N=80)

Taulukossa 17 on esitetty, miten vastaajat ovat kokeneet seksuaalisen häirinnän ikäryhmittäin.

Taulukko 17. Seksuaalisen häirinnän kokeminen ikäryhmittäin.

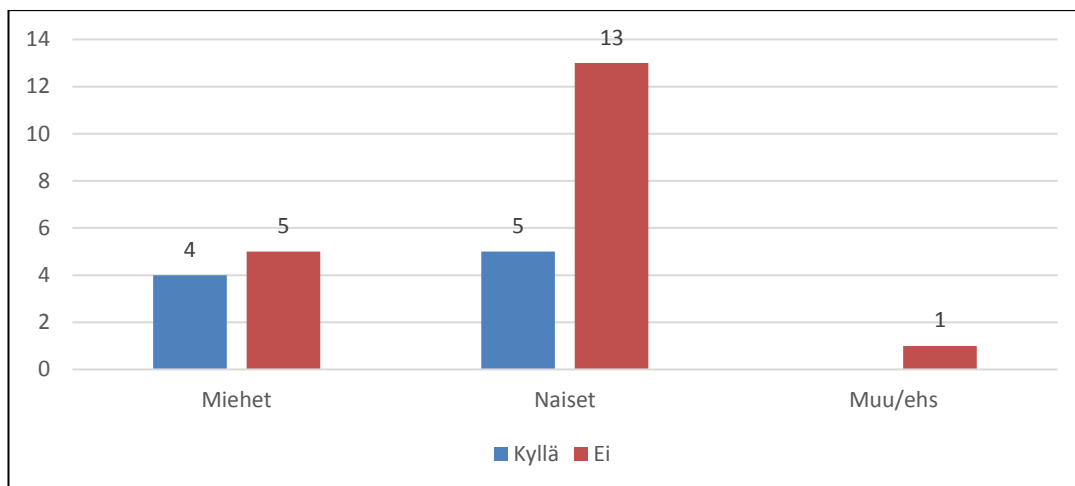
Miehet	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64
Kyllä, olen havainnut		1			
Ei, en ole havainnut	1	6	2	6	3

Naiset	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64
Kyllä, olen havainnut				1	
Ei, en ole havainnut	1	13	15	22	7

Taulukon 17 perusteella voidaan todeta, häirintäkokemuksia on esiintynyt koko vastaaja joukosta kahdella henkilöllä; yhdellä miehellä ja yhdellä naisella.

Kysymys 16: Onko yksikön esimies tietoinen mahdollisesta häirinnästä?

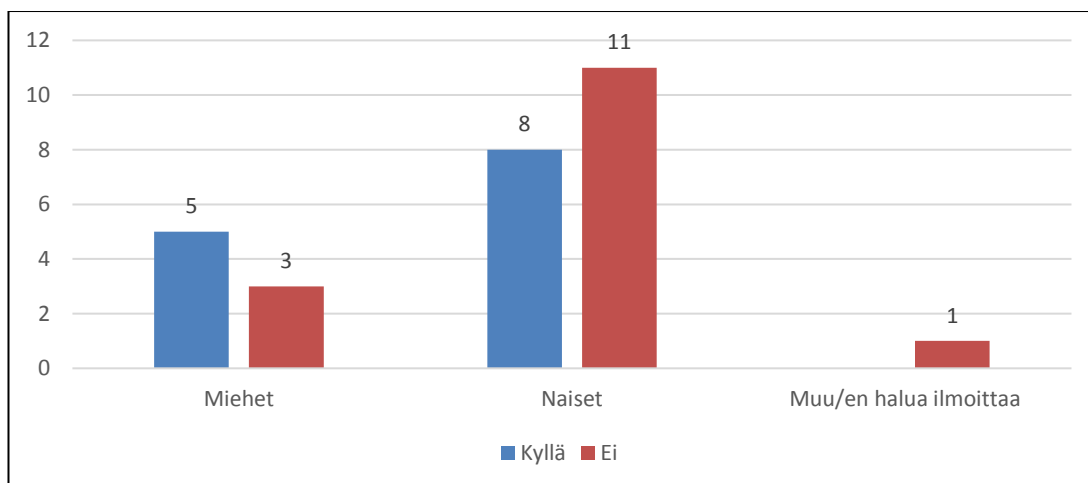
Kysymykseen vastasi 28 henkilöä. 19 (67,9%) vastaajista oli sitä mieltä, että yksikön esimies ei ollut tietoinen häirinnästä. 9 (32,1%) vastaajan mukaan esimies tiedostaa mahdollisen häirinnän.



Kuvio 25. Esimies tiedostaa mahdollisen häirinnän. Naiset ja miehet. (N=28).

Kysymys 17: Onko mahdolliseen häirintään puututtu?

Kysymyksellä haluttiin selvittää, onko mahdolliseen häirintään puututtu, mikäli sel-
laista on havaittu. Vastaukset ovat koottuna taulukossa.



Kuvio 25. Onko mahdolliseen häirintään puututtu? Naiset ja miehet. (N=28)

Kysymykseen vastasi 28 henkilöä. Vastajista 15 (53,6%) koki ettei mahdolliseen häi-
rintään ole puututtu, 13 (46,4%) vastaajan mielestä häirintään on puututtu.

Kysymys 18: Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen Huittisten kaupungin henkilöstön keskuudessa?

Kysymyksellä haluttiin selvittää, miten tarpeellisina Huittisten kaupungin henkilöstö
koki tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien osa-alueiden kehittämisen.

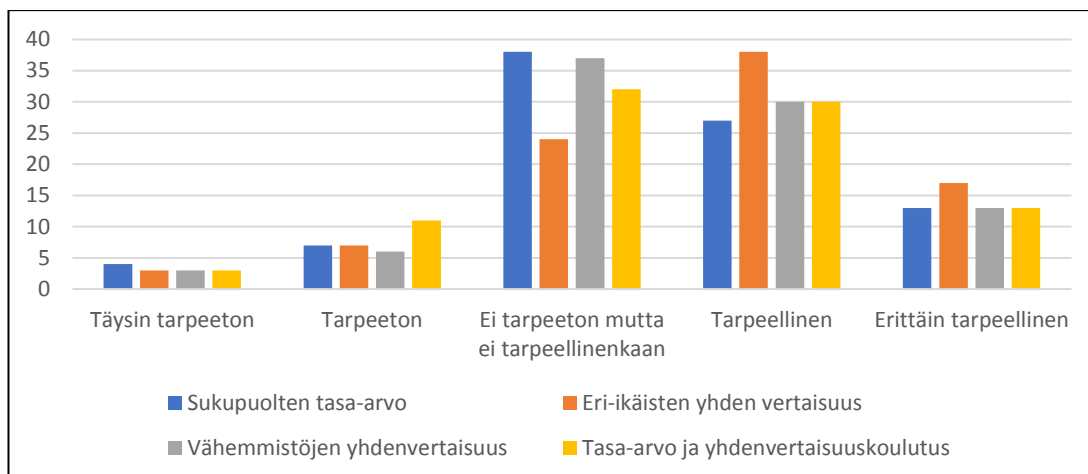
Saatuja vastauksia on mahdollista hyödyntää erilaisten koulutusten suunnittelussa ja voimassa olevien käytäntöjen mahdollisissa uudelleen tarkastelussa. Taulukossa 18 on yhteenveto saaduista vastauksista.

Taulukko 18. Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen Huittisten kaupungin henkilöstön keskuudessa?

	Täysin tarpeeton	Tarpeeton	Ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan	Tarpeellinen	Erittäin tarpeellinen
Sukupuolten tasa-arvo	4	7	38	27	13
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	4	7	38	27	13
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	3	6	37	30	13
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutus	3	11	32	30	13

Vastaajien mielestä sukupuolten tasa-arvon ja eri-ikäisten yhdenvertaisuuden kehittämisen tarpeellisenä tai erittäin tarpeellisenä koki 44,9% vastaajista. 42,7% vastaajista oli sitä mieltä, aiheita ei koettu tarpeettomana mutta ei myöskään tarpeellisenä. Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon yhdenvertaisuuskoulutuksen koki tarpeelliseksi ja erittäin tarpeelliseksi 48,3% vastanneista. Kaikista vastauksista ei tarpeettoman mutta ei tarpeellisenkaan osuus on vastaajamäärään suhteutettuna korkea. Vastaajat eivät välttämättä tunnista mitä osa-aluetta haluttaisiin kehitettävän tai mille osa-alueelle olisi koulutustarpeita.

Kuviossa 26 kysymys on havainnollistettu graafisen esityksen avulla.



Kuvio 26. Miten tarpeellisiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen Huittisten kaupungin henkilöstön keskuudessa? (N=89).

Kysymys 19: Missä henkilöstöön kohdistuvassa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevassa asiassa Huittisten kaupunki on onnistunut hyvin tai erinomaisesti?

Kysymykseen vastattiin avovastauksena. Kysymykseen vastasi 10 henkilöä, vastausprosentti oli 11,2% koko otannasta.

Avovastauksissa todettiin Huittisten kaupungin onnistuneen hyvin tai erinomaisesti palkkaukseen liittyvissä asioissa, uralla etenemisessä sekä henkilöstön tasapuolisessa kohtelussa. Johtavissa tehtävissä todettiin olevan tasapuolisesti naisia ja miehiä. Henkilöstövalintojen todettiin tapahtuneen tasapuolisuutta noudattaen, myös ulkomaalaistaustaisten henkilöiden palkkauksessa ja eri-ikäisten kohtelussa oli onnistuttu hyvin. Muutamassa vastauksessa todettiin olevan kehittämiskohteita henkilöstön työpanoksen arvostamisessa. Vastauksissa todettiin myös osaavien esimiesten ja johtajien merkityksen olevan suuri, siihen, miten tasa-arvo työyhteisössä toteutuu.

Kysymys 20: Mainitse muutama toimenpide jolla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voitaisiin mielestäsi parhaiten toteuttaa Huittisten kaupungin henkilöstön keskuudessa.

Kysymykseen vastattiin avovastauksena. Kysymykseen vastasi 17 henkilöä, vastausprosentti oli 19,1 % koko otannasta.

Useassa vastauksessa haluttiin enemmän avointa keskustelua, koulutusta sekä yhteisten sääntöjen noudattamisen seuranta. Palkkauksessa todettiin olevan eriarvoisuutta, työn vaativuutta palkkaukseen nähden tulisi tarkastella uudelleen. Pitkään samoissa tehtävissä olleet henkilöt kokivat eriarvoisena palkkauksen, kun samoihin tehtäviin palkattiin henkilöitä, joiden palkka oli korkeampi. Palkkojen suhdetta verrattuna työn vaativuuteen toivottiin otettavan uudelleen arviointiin. Palkkavaaka- ja tulospalkkiojärjestelmää ehdotettiin ratkaisuksi, jolla voidaan poistaa eriarvoisuutta. Kaupungin nykyisen säästösuuntauksen todettiin tulevan kalliiksi, koska työntekijät eivät joissakin tehtävissä hallitse sitä, mitä nykytyössä tulisi osata. Tietynlaisten rutiininomaisien tehtävien hoitamisessa todettiin olevan osaamisvajetta.

Työryhmien säännöllisiä kokouksia ja palavereja ei vastausten mukaan kaikissa yksiköissä pidetty. Työyhteisöissä esiintyviä mahdollisia ristiriitoja toivottiin ratkaistavan näiden työryhmien kokouksissa avoimesti. Avoimuuden kautta toivottiin pääsevän tavasta, jossa ristiriitoihin haetaan syyllisiä, erimielisyyksien todettiin aiheuttavan epäasiallista kohtelua, työtoverin, esimiehen johdon tai asiakkaan taholta. Johdolle ja lähiesimiehille esitettiin toiveena kuunnella henkilöstöä ja henkilöstön tekemiä ehdotuksia enemmän. Ehdotuksia ja toiveita tulisi ottaa huomioon mahdollisuuksien mukaan ratkaisuja tehdessä. Henkilöstöltä tulleita esityksiä ja ehdotuksia toivottiin myös vievän jatkokäsittelyyn.

Ikääntyneiden työntekijöiden jaksamisen tukemiseen toivottiin enemmän panostusta. Henkilövalinnoissa toivottiin enemmän avoimuutta, suosikkijärjestelmän ja sukulaisien suosimisen todettiin asettavan työntekijöitä eriarvoiseen asemaan.

Kysymys 21: Haluatko kommentoida kyselyä tai antaa muuta palautetta aiheesta?

Kysymykseen vastattiin avovastauksena. Kysymykseen vastasi 9 henkilöä, vastausprosentti oli 10,1 % koko otannasta.

Joissakin yksiköissä tasa-arvon todettiin olevan yksi perusoikeuksista eikä sen toteutumisessa nähty olevan ongelmaa. Jossain vastauksessa todettiin naisten ja miesten tai vähemmistöjen välisen tasa-arvotouhun olevan täyttä huuhaata. Samassa vastauksessa kysyttiin myös, miksi tasa-arvolaki toimii vain toisin päin?

Luokanopettajien keskuudessa tasa-arvo ongelmana koettiin se, että pääsääntöisesti naispuoliset opettajat opettavat 1-2 luokkia. Tämä ei pohjautu täysin vapaaehtoisuuteen ja halukkuuteen. Tasa-arvoa lisäisi, mikäli myös miespuoliset opettajat osallistuisivat alkuluokkien opetukseen.

Työntekijän huomioimisen yksilönä todettiin parantavan yhdenvertaista ja tasapuolista kohtelua. Johtamisessa tulisi mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon työntekijöiden eri elämäntilanteet. Näitä seikkoja huomioimalla nousisi arvostus myös työnantajaa kohtaan ja työtyytyväisyyden kautta saataisiin myös euromääräisiä säästöjä. Tasa-arvon ja avoimuuden todettiin hieman lisääntyneen vuoden 2016 aikana myös esimiestyön todettiin parantuneen jossain yksikössä.

Kysely sai myönteistä palautetta ja vastaajien toive olikin, että kyselystä esiin tulleisiin asioihin puututaan eivätkä asiat jää vain yhden kyselyn tuloksiksi, jotka unohdetaan.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastausten analysoinnin jälkeen mietin tutkimustulosten luotettavuutta ja käytettävyyttä jatkossa lähinnä tutkijan roolista. Huittisten kaupungin henkilöstölle tehtiin sähköinen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva kysely.

Kysely lähetettiin sähköpostilla 845 vastaanottajalle. Vastausajan päättyessä kyselyyn oli vastannut 89 henkilöä, joten kyselyyn vastanneiden osuus koko henkilöstöstä oli 10,5%. Vastauksista ei voi tehdä laajoja johtopäätöksiä eikä kyselyä voi pitää luotettavana, koska kyseessä on pienen joukon mielipide esitettyihin kysymyksiin. Tutkijan ja myös toimeksiantajan kannalta pieni vastausprosentti oli harmittavaa, koska kyselyn kautta todella monella henkilöllä olisi ollut mahdollisuus kertoa kokemuksensa ja mielipiteensä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta Huittisten kaupungin henkilöstön keskuudessa.

Syitä siihen, miksi vastausprosentti jäi alhaiseksi, on varmasti monia. Tutkimusajankohdasta 7.12-18.12.2016 keskusteltiin työn toimeksiantajan kanssa.

Olettamuksena oli, että ajankohta olisi sopiva, ennen kuin osa henkilöstöstä aloitti joulun yhteydessä mahdollisten vuosilomapäivien tai muiden vapaiden pitämisen.

Yhtenä syynä voi myös olla se, että kyselyn aihe yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta ei herättänyt tarpeeksi kiinnostusta, jotta siihen vastaaminen olisi koettu tarpeelliseksi. Pysin tekemään kyselylomakkeesta pelkistetyn ja helposti täytettävän. Lomakkeen täyttäminen ja kysymysten ymmärtäminen testattiin useaan kertaan ennen kyselylomakkeen lähettämistä kaupungin henkilöstölle. Ideaalisin vaihtoehto olisi tietysti se, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen Huittisten kaupungin käytännöissä ja henkilöstön keskuudessa on koettu niin hyvin onnistuneeksi, ettei kyselyyn ollut tarvetta vastata.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kysely kiinnosti eniten ikäryhmiä 40-49 ja 59-59 vuotiaat, Perusturvakeskuksen henkilöstö vastasi kyselyyn muita yksikköjä aktiivisemmin. Toimeenpanevaa henkilöstöä on lukumäärällisesti paljon, mikä heijastuu myös vastaajajoukossa suurimpana vastaajaryhmänä, johtoa ja esimiehiä edustavien henkilöiden osallistuminen kyselyyn oli vähäinen.

Taustatietoihin liittyvien kysymysten määrän pyrin tietoisesti pitämään pienenä. Viidellä kartoittavalla kysymyksellä saatiin selvitettyä olennaiset tiedot vastaajan taustoista. Taustakysymyksiin olisi voinut sisällyttää kysymyksiä esimerkiksi koulutustasosta ja palvelusvuosista, Tutkittaessa tasavertaisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutuminen henkilöstön keskuudessa ja kaupungin käytäntöjen osalta, en pitänyt niitä olennaisina kyselyn tulosten kannalta. Kyselyssä olleet ikäryhmittelyt noudattivat Huittisten kaupungin henkilöstöraportissa käytettyä ikäryhmittelyä.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen koettiin pääsääntöisesti toteutuvan hyvin. Miesten antamat vastaukset kohdistuivat suurimmaksi osaksi arvolle hyvin, naisten vastauksissa oli enemmän vaihtelua. Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutumisen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti naisten ja miesten välisessä kohtelussa sekä eri ikäryhmissä voidaan vastausten perusteella todeta onnistuneen hyvin. Vastauksissa ei ollut huomioitavia poikkeamia, jotka olisivat antaneet aihetta lisäanalysointiin.

Huittisten kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteutumisen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti pyydettiin arvioimaan myös taustaltaan ulkomaalaisten, eri kieli-ryhmään, uskonnolliseen tai vakaumukselliseen ryhmään kuuluvien osalta. Yleisesti voidaan todeta, että edellä mainittuja ryhmiä kohdeltiin hyvin, tosin enemmistö vastaajista oli vastannut vaihtoehdolla en osaa sanoa. Tämä voidaan tulkita niin että yksikössä ei työskennellyt näiden ryhmien edustajia tai vastaajalla ei ollut selkeää mielenpidettä kohtelusta tai hän ei mielenpidettään halunnut kertoa.

Vastaukset noudattivat samaa linjaa, kun vastausvaihtoehtoina olivat sairaat, vammaiset, seksuaalivähemmistöön kuuluvat tai poliittisesti aktiiviset. Seksuaalivähemmistöjen kohtelussa oli eniten en osaa sanoa vastauksia.

Eri mielenpidettä edustavien kohdalla kaupungin henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen toteuttiin toteutuvan hyvin tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden osalta. Hajontaa vastauksissa muodostui kysymyksissä, jotka liittyivät palkkaukseen eri tehtävissä sekä palkkaukseen naisten ja miesten välillä. Yli puolet vastaajajoukosta (52,8%) olivat tyytymättömiä palkkaukseen eri tehtävissä, mukana luvussa oli myös vastauksia, joiden mukaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus toteutui erittäin huonosti tai huonosti. Naisten ja miesten välisen palkkaukseen todettiin toteutuvan yleisesti hyvin, melkein sama määrä vastauksia oli annettu vaihtoehdolle en osaa sanoa. Palkkaus on yleensä aihe, joka herättää hyvinkin vahvoja mielipiteitä, mutta tällä kertaa vastaajilla ei ollut selkeää mielenpidettä palkkauksesta tai sen eriarvoisuudesta.

Mitä paremmin henkilöstö tuntee oman työehtosopimuksensa palkkausperusteet, sitä paremmin palkkausjärjestelmä toimii. Palkkatyytyväisyyden yksi merkittävä tekijä on palkkatietämys. Termillä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on tietoinen palkan määräytymisperusteista, tiedostaa miten työnantaja palkitsee henkilöstöään ja miten työntekijä voi itse vaikuttaa omaan palkkaukseensa. Henkilöstön ollessa tyytyväisiä palkkaansa, on sillä todettu olevan yhteys myös työssä viihtyvyyteen. Työntekijöiden näkemys omasta palkkauksesta ja vertailut omaan tai vastaavaan alaan vaikuttavat yleiseen työviihtyvyyteen ja motivaatioon. Tyytymättömyys palkkaukseen voi näkyä alhaisena tuottavuutena tai yleisenä vastustuksena uudistumista ja kehittymistä kohtaan.

Työntekijöiden ollessa tyytymättömiä palkkaansa, he eivät myöskään hyväksy erilaisia motivaatiota lisääviä ohjelmia, kuten työn laajentamista, työn rikastamista ja tavoitejohtamista. (Ruohotie & Honka 1999, 61.)

Työyhteisössä oli tutkimustulosten perusteella koettu syrjintää ja eriarvoista kohtelua viimeisen 12 kuukauden aikana. Miespuolisten vastaajien mielestä yleisimmät syrjinnän syyt kohdistuivat asemaan ja mielipiteisiin. Naisilla syrjinnät syyt liittyivät ikään, mielipiteisiin ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Syrjintätahoksi yleisimmin kohdistuivat esimiehet ja työtoverit. Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei työyksikössä ole ryhdytty toimenpiteisiin syrjinnän johdosta ja puolet oli sitä mieltä, että toimenpiteet on aloitettu.

Viimeisen kahden vuoden aikana, yksi nainen ja yksi mies olivat tehneet havaintoja seksuaalisesta häirinnästä. Vastaajien enemmistön mukaan, esimies ei ollut tietoinen häirinnästä. Osa vastaajaryhmästä ilmoitti myös, ettei esimies ollut ryhtynyt tarvittaviin toimenpiteisiin, toisen vastaajajoukon mielestä toimenpiteisiin oli ryhdytty.

Vastaukset seksuaalisesta häirinnästä liittyviin kysymyksiin olivat hyvin ristiriitaisia. Vastaajajoukosta vain kaksi henkilöä oli tunnistanut seksuaalista häirintää, kuitenkin 15 henkilöä koki, ettei häirintään oltu puututtu. 19 henkilön mielestä esimies ei ollut tietoinen häirinnästä. On mahdollista, että seksuaaliseen häirintään liittyvät kysymys tai kysymykset on ymmärretty tai luettu väärin. Yksilön oma kokemus siitä, mikä on seksuaalista häirintää, vaihtelee suuresti. Puheet, ilmeet ja kosketus saattavat joidenkin henkilöiden mielestä täyttää seksuaalisen häirinnän tunnusmerkit. Yhtenäisen johtopäätöksen tekeminen näin ristiriitaisista vastauksista on vaikeaa.

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien kehityshankkeiden tarpeellisuudesta ei voida tehdä selkeitä päätelmiä. Joidenkin vastaajien mielestä aiheet koettiin tärkeinä ja tarpeellisina, suurin osa vastaajista koki kuitenkin asian melko samantekevänä. Joko aihepiiri oli vähemmän kiinnostava tai sitä ei pidetty työyhteisössä kovin tarpeellisena. Kyselyn vastausten perusteella ei voida selkeästi osoittaa tiettyjä epäkohtia. Avovastauksista nousi muutamia aiheita, joita työnantajan kannattaisi pohtia, antavatko palautteet aiheita toimenpiteisiin. Lepotilojen ja rauhallisen paikan puuttuminen, jossa tauko voidaan viettää, oli toiveena useammassa vastauksessa.

Naisille ja miehille ei kaikissa yksiköissä ollut omaa pukuhuonetta, jota vastauksissa kritisoitiin. Kunnolliset lepotilat lisäävät työssä viihtyvyyttä, joten mahdollisuuksien mukaan voisi tarkastella millainen tilanne lepotilojen osalta organisaation eri yksiköissä on.

Avoimuutta, luottamusta ja keskustelun lisäämistä toivottiin yleisesti, sekä yhteisten pelisääntöjen noudattamisen valvontaa. Vastauksissa ei tarkennettu, oliko avoimuudessa tapahtunut jotain aiempiin vuosiin verrattuna ja oliko jotain muutoksia, jonka perusteella keskustelua olisi käyty rajoittamaan. Kaupungin nykyisestä säästölinjauksesta oltiin huolissaan ja sen vaikutuksesta työhön, työn tekemiseen ja osaamiseen kritisoitiin. Vastauksissa todettiin, ettei osaaminen ole nykyisten tehtävien vaatimalla tasolla. Henkilövalintoihin oltiin tyytyväisiä mutta samalla niitä kritisoitiin ja toivottiin rekrytointitilanteisiin tasapuolisuutta.

Yhteenvetona yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta Huittisten kaupungin henkilöstön keskuudessa voidaan todeta, että kyselyn vastauksista ei ollut poimittavissa mitään selkeää epäkohtaa. Korostan edelleen, että vastauksia tuli vain 10,5% koko henkilöstömäärästä, joten kyselyn tulokset eivät ole yleistettävissä. Kyselyn tulokset muodostuvat vain pienen vastaajajoukon mielipiteistä.

Avoimuuden ja keskustelun lisäämiseksi voisi olla paikallaan tarkastella organisaation palaverikäytäntöjä. Millaisien käytännöt ovat ja ovatko ne yhdenmukaisia? Onko yksiköissä tapana pitää viikkopalaveri vai järjestetäänkö yhteisiä palavereja kuukausitasolla? Säännöllisillä palaverikäytännöillä turvataan yhtenäinen viestinkulku ja niiden avulla ymmärretään paremmin, mikäli normikäytännöistä poiketaan joissakin yksiköissä. Usein työnkuvat ja tehtävät eri organisaatioissa vaikuttavat siihen, miksi ohjeistus esimerkiksi koulutustilaisuuksien järjestämisessä, poikkeaa siitä, miten ne ovat järjestetty muissa yksiköissä.

Osaamisen hallinnan varmistamiseksi olisi paikallaan pohtia, miten osaamisen taso voitaisiin varmentaa? Vuosia samoissa tehtävissä olleet henkilöt ovat varmasti oman osaamisalueen spesialisteja mutta ovatko osaamisalueet tällä hetkellä liian kapeita? Työnkierron mahdollisuutta ja lisäkoulutusta kannattaisi varmaan pohtia, samalla työyksikköjen tulisi kartoittaa omat osaamistarpeensa, ovatko ne ajan tasalla vai eivät?

Työnkierrolla en tarkoita mitään massiivista rotaatiota vaan omien tehtävien lisäksi voitaisiin opetella joitakin tehtäväosioita oman osaamisalueen ulkopuolelta. Osaamisen keskittyessä yksiköittäin vain tietyille työtehtäville, voi ongelmia tulla esimerkiksi pitkän sairausloman myötä. Onko silloin yksikön sisällä riittävä määrä osaamista vai ei?

Tässä vaiheessa, kun kyselyn tulokset ovat valmiina, mietin vielä, miten reliabiliteetti ja validiteetti toteutuivat tässä kyselyssä. Kysely on validi (pätevä) kun kyselyssä mitataan niitä arvoja, joita tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Tutkimuksen pätevyyteen vaikuttaa myös se, miten vastaajat ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen kysymykset ja mittarit. Kyselylomaketta testattiin useaan kertaan ennen vastaajajoukolle lähettämistä.

Kyselylomakkeen aihealueita ja termejä oli selitetty kyselylomakkeessa ennakkoon ennen kysymyksiin vastausta. Kysyttäessä esimerkiksi syrjinnästä, lomakkeen alussa oli selitetty syrjintä ja sen muodot. Tällä pyrin varmistamaan sen, että kysymyksen asettelu ymmärrettäisiin mahdollisimman hyvin ja oikein. Vastaukset eivät ole yleistettävissä, koska vastaajajoukon ollessa pieni, ei vastausten voida olettaa edustavan koko Huittisten kaupungin henkilöstön mielipidettä.

Kysely toteutettiin lomakkeella, jossa vastaajalla oli mahdollisuus valita yksi tai useampi vastausvaihtoehto lomakkeessa olleeseen kysymykseen. Luotettavuutta heikensi, mikäli vastaaja esimerkiksi vastatessaan muisti kysymyksen väärin. Joissakin vastauksissa oli epäjohdonmukaisuuksia mutta ei kuitenkaan niin paljon, että ne vaikuttivat kyselyn luotettavuuteen. Lomakekyselyissä haasteena on se, ettei tutkija voi jälkikäteen tehdä lisäkysymyksiä eikä varmistuksia annetuista vastauksista. Vastauksia on analysoitu eri menetelmillä, esimerkiksi ristiintaulukoimalla ja tutkimalla vastausten välisiä jakaumia ja korrelaatioita. Saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että kysely on ollut luotettava ja pätevä.

8 POHDINTAA

Tämän työn tarkoituksena on kerätä pohjatiedot siitä, miten Huittisten kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden toteutumisen työntekijän taholta. Työ oli erittäin mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Pienen pettymyksen aiheutti vastausprosentin pienuus, sillä kattavamman vastausprosentin myötä tutkimuksen tuloksista olisi saatu laajempi loppuraportti.

Tietynlaiseksi haasteeksi koin tutkijana sen, että minulla ei ollut käytössä aikaisempia raportteja tehdyistä kyselyistä, joten vertailevaa tutkimusta asioiden kehittymisestä ja nykytilasta ei ollut mahdollisuutta tehdä.

. Opinnäytetyölläni pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Toteutuvatko yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteet Huittisten kaupungin henkilöstön kohtelussa?
- Onko havaittavissa selkeitä kehityskohteita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa?
- Missä asioissa on onnistuttu yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa?

Kyselyn tulosten perusteella yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteet Huittisten kaupungin henkilöstön kohtelussa toteutuvat hyvin, vastaajina miehet olivat tyytyväisempiä kuin naiset. Selkeitä kehittämiskohteita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa ei kyselyssä noussut. Vastauksista oli tulkittavissa, että toivottiin enemmän avoimempaa keskustelua, avointa työilmapiiriä, koulutuksen ja osaamisen kehittämistä. Asioita, joissa Huittisten kaupunki oli onnistunut yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa olivat palkkaus, uralla eteneminen ja ikäjohtaminen.

Olen edellisessä luvussa 7 analysoinut kyselyn vastaukset ja peilannut niitä opinnäytetyön kolmeen keskeiseen kysymykseen. Saatujen vastausten pohjalta koen, että tavoite on toteutunut ja vastaukset kysymyksiin on saatu. Työ on valmis luovutettavaksi toimeksiantajalle jatkokehitystä varten. Tutkimuksesta saatujen vastausten perusteella voidaan todeta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuvan Huittisten kaupungin henkilöstön keskuudessa hyvin. Tutkimuksen kohteena oli kooltaan suuri organisaatio.

Kaupungin henkilöstöpolitiikka ja käytännöt olisivat varmasti saaneet osakseen enemmän arvosteluja vastausten muodossa, mikäli enemmistö työntekijöistä kokisi, ettei työnantaja noudata yhdenvertaista ja tasapuolista henkilöstöpolitiikkaa ja kohtelee henkilöstöään edellä mainituin perustein.

LÄHTEET

Ahlroth, M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla- ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Helsinki: Edita.

Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V-P. 2011. Perusoikeudet. 2.p. Helsinki: WSOYpro.

Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014)

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 44/2006 vp)

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. p. Helsinki: Tammi

Husa, J. & Pohjolainen, T. 2014. Julkisen vallan oikeudelliset perusteet: johdatus julkisoikeuteen. Helsinki: Talentum. Viitattu 28.12.2016. <http://verkkokirjahylly.talentum.fi/lillukka.samk.fi/teos/BAXBBXATGEICB>

Husa, J., Mutanen, A., & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. Helsinki: Talentum.

Kananen, J. 2012. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kess, K & Ahlroth, M. 2012. Epäasiallinen kohtelu-häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita.

Kuntatyöntajien www-sivut 2017. Viitattu 15.4.2017. <http://www.kuntatyontajat.fi>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986. L. 8.8.1986/609 muutoksineen.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 2014.L.30.12.2014/1329 muutoksineen

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum. Viitattu 2.1.2017. <http://verkkokirjahylly.lillukka.samk.fi>

Paanetoja, J. 2008. Työoikeus tutuksi. Helsinki: Edita

Perustuslaki 1999.L.11.6.1999/731 muutoksineen

Ruohotie, P., Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan www-sivut 2017. Viitattu 29.3.2017. <http://tane.fi>

Tiitinen, K. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum.

Valli,R.& Aaltola,J.2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus

Vilka,H. 2005.Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi

Yhdenvertaisuuslaki 2014. L. 30.12.2014/1325 muutoksineen

Yhdenvertaisuus.fi www-sivut 2016. Viitattu 31.3.2017 <http://www.yhdenvertaisuus.fi>

Yhdenvertaisuusvaltuutetun www-sivut. Viitattu 30.3.2017. <https://www.syrjinta.fi>



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS KYSELY

Huittisten kaupungin henkilöstölle

Tämä on henkilökohtainen kysely Sinulle, joka työskentelet Huittisten kaupungin palveluksessa. Tämän kyselyn vastauksia käytetään aineistona opinnäytetyössäni, jonka tuloksena syntyy kartoitus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Huittisten kaupungin henkilöstön osalta. Kartoitusta käytetään pohjatietona Huittisten kaupungin laatiessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Kysely on luottamuksellinen eikä yksittäistä vastaajaa ole tunnistettavissa. Tässä kyselyssä tietoa kerätään vain tutkimusta varten. Kysely tehdään ajalla 7.12.2016-18.12.2016.

Vastaatko kysymyksiin, tähdellä merkittyihin kysymyksiin on vastattava, muuten et pääse etenemään lomakkeella. Kyselyn lopussa painamalla LATAA -painiketta lähetät vastauksesi.

***Pakollinen, tähdellä merkittyä kysymystä ei voi ohittaa.**

Kiitos vastauksistanne!

Sari Visuri
Opiskelija, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Kuninkainen

P.S

Mikäli haluat lisätietoja kyselystä, niin ota yhteyttä, vastaan mielelläni.

sari.visuri@student.samk.fi

Sukupuoli *

- nainen
- mies
- muu / en halua ilmoittaa

Ikä

- alle 30 v
- 30-39 v
- 40-49 v
- 50-59 v
- 60-64 v
- 65 v-

Osasto / yksikkö

- Hallintopalvelukeskus
- Perusturvakeskus
- Sivistyspalvelukeskus
- Tekninen palvelukeskus

Henkilöstöryhmä (organisaation mukaisesti)

- Johto
- Esimiehet

Työ-/virkasuhteeni on

- vakituinen
- määräaikainen

6.Soveltuvatko työyksikkösi lepotilat ja työvälineet mielestäsi hyvin molemmille sukupuolille? *

- kyllä
- ei

Jos vastasit ei, niin antaisitko esimerkin?

Oma vastauksesi

7.Suhtautuuko Huittisten kaupunki myönteisesti henkilöstön vanhempainvapaisiin ja vanhemmuuteen? *

	1	2	3	4	5	
erittäin huonosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin hyvin

8.Oletko ollut viimeisen 12 kuukauden aikana poissa työstä seuraavista syistä? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- opintovapaa
- perhevapaa
- koulutus
- vuorotteluvapaa
- palkaton vapaa
- lomautus
- kuntoutus
- kuntoutustuki
- Ei, en ole ollut poissa

Syrjintä

Mitä syrjintä on? Millaista syrjintä voi olla?

Syrjinnällä tarkoitetaan henkilön asettamista muita huonompaan asemaan

1) Välitön syrjintä tarkoittaa henkilön kohtelua henkilöön liittyvän syyn vuoksi epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavanlaisessa tilanteessa. Jos esimerkiksi naista ei valita työtehtävään, vaikka hän on ansioituneempi kuin tehtävään valittu mies, kysymyksessä voi olla välitön syrjintä.

2) Välillinen syrjintä tarkoittaa, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välillistä syrjintää voi olla esimerkiksi lomauttamisen kohdistaminen vain naisvaltaiseen työntekijäryhmään ja miesvaltaisen työntekijäryhmän jättäminen lomauttamatta, ellei lomauttamisen kohdentamiselle tällä tavoin ole olemassa hyväksyttävää syytä. Kyseessä ei kuitenkaan ole syrjintä, jos menettelyllä on lain mukaan hyväksyttävä syy tai tavoite.

3) Syrjintää on myös häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä.

4) Seksuaalinen häirintä, sukupuoleen perustuva häirintä, jonka kohdehenkilö kokee halventavaksi tai nöyryyttäväksi.

5) Vammaisten henkilöiden kohdalla voidaan puhua kohtuullisten mukautusten epäämisestä. Kohtuullisia mukautuksia tarvitaan esim. silloin, kun jokin palvelu ei ole vammaisen ihmisen saatavilla muihin henkilöihin verrattuna. Mukautusten tarve ja luonne vaihtelevat yrityksen ja tilanteen mukaan. Velvollisuus koskee erityisesti niitä yrityksiä, jotka suuntaavat palvelujaan suurelle yleisölle ja yleisesti voidaan arvioida, että palvelujen tulisi olla kaikkien saatavissa.

6) Ohje tai käsky syrjiä.

Läheissyrjinnällä tarkoitetaan syrjintää jonkun ihmisen läheiseen liittyvän syyn vuoksi. Syrjinnän perusteena voi olla tosiseikka tai oletamus. Oletamus saattaa olla myös virheellinen ja perätön. Tästä aiheutuvaa epäsuotuisaa kohtelua voidaan kutsua syrjinnäksi.

9. Koetko, että sinua on syrjitty tai kohdeltu eriarvoisesti viimeisen 12 kuukauden aikana? *

- Koen, että minua olisi syrjitty tai kohdeltu eriarvoisesti
- En koe, että minua olisi syrjitty tai kohdeltu eriarvoisesti

10. Mistä arvelet mahdollisen syrjinnän johtuvan? Voit valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon.

- iästä
- sukupuolesta
- asemastasi
- mielipiteistäsi
- seksuaalisesta suuntautumisestasi
- terveydentilasta tai vammasta
- pienten lasten/lasten huoltajuudesta
- raskaudestasi
- henkilökohtaisista ominaisuuksistasi
- syntyperästäsi
- koulutustasosta
- muu syy

11. Jos vastasit edelliseen kohtaan muu syy, haluatko kertoa millaisesta syystä on kyse?

Oma vastauksesi

12. Kenen taholta mahdollinen syrjintä on tapahtunut?

- työtoverin
- esimiehen
- alaisen
- Asiakkaan tai yhteistyökumppanin (ml. sisäiset asiakkaat)
- Jonkun muun

13. Jos vastasit edelliseen kohtaan "jonkun muun", haluatko kertoa kenen?

Oma vastauksesi

14. Onko työyhteisössäsi ryhdytty toimenpiteisiin mikäli syrjintää on tapahtunut?

kyllä

ei

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

kyllä, olen havainnut

ei, en ole havainnut

16. Onko yksikön esimies tietoinen mahdollisesta häirinnästä?

kyllä

ei

17. Onko mahdolliseen häirintään puututtu?

kyllä

ei

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

18. Miten tarpeellisiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen Huittisten kaupungin henkilöstön keskuudessa? *

	täysin tarpeeton	tarpeeton	ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan	tarpeellinen	erittäin tarpeellinen
Sukupuolten tasa-arvo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Missä henkilöstöön kohdistuvassa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevassa asiassa Huittisten kaupunki on onnistunut hyvin tai erinomaisesti?

Oma vastauksesi

20. Mainitse muutama toimenpide jolla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voitaisiin mielestäsi parhaiten toteuttaa Huittisten kaupungin henkilöstön keskuudessa.

Oma vastauksesi

21. Haluatko kommentoida kyselyä tai antaa muuta palautetta aiheesta?

Oma vastauksesi

Kiitoksia vastauksesta ja arvokkaista mielipiteistäsi !