



EEVA KOSTIAINEN & JENNI KOSKINEN

SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO HELSINGIN KAUPUNGIN TYÖPAIKOILLA

5

TUTKIMUKSIA 2013



Helsingin kaupunki
Tietokeskus

**TIEDUSTELUT
FÖRFÄGNINGAR
INQUIRIES**

Timo Cantell, p. – tel. 09 310 73362
etunimi.sukunimi@hel.fi

**JULKAISIJA
UTGIVARE
PUBLISHER**

Helsingin kaupungin tietokeskus
Helsingfors stads faktacentral
City of Helsinki Urban Facts

**OSOITE
ADRESS
ADDRESS**

PL 5500, 00099 Helsingin kaupunki
(Siltasaarenkatu 18-20 A)
PB 5500, 00099 Helsingfors stad
(Broholmsgatan 18-20 A)
P.O.Box 5500, FI-00099 City of Helsinki
Finland (Siltasaarenkatu 18-20 A)

**PUHELIN
TELEFON
TELEPHONE**

09 310 1612

**INTERNET
WWW.HEL.FI/TIETOKESKUS/**

**TILAUKSET, JAKELU
BESTÄLLNINGAR, DISTRIBUTION
ORDERS, DISTRIBUTION**

p. – tel. 09 310 36293
tietokeskus.tilaukset@hel.fi

**KÄTEISMYynti
DIREKTFÖRSÄLJNING
DIRECT SALES**

Tietokeskuksen kirjasto
Siltasaarenkatu 18-20 A, p. 09 310 36377
Faktacentralens bibliotek
Broholmsgatan 18-20 A, tel. 09 310 36377
City of Helsinki Urban Facts Library
Siltasaarenkatu 18-20 A, tel. +358 09 310 36377
tietokeskus.kirjasto@hel.fi

Helsingin kaupungin tietokeskus
Helsingfors stads faktacentral
City of Helsinki Urban Facts

SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO HELSINGIN KAUPUNGIN TYÖPAIKOILLA

EEVA KOSTIAINEN & JENNI KOSKINEN

TUTKIMUKSIA
UNDERSÖKNINGAR
RESEARCH SERIES

2013:5

KUVIOT
FIGURER
GRAPHS
Pirjo Lindfors

TAITTO
OMBRYTTNING
GENERAL LAYOUT
Taittalo Printone Oy

KANSI
PÄRM
COVER
Jutta Kivilompolo
Kansikuva | Pärm bild | Cover picture
Helsingin kaupungin aineistopankki, Elina Lampela

PAINO
TRYCKERI
PRINT
Edita Prima Oy, Helsinki 2013

PAINETTU
ISSN 1455-724X
ISBN 978-952-272-505-9

VERKOSSA
ISSN 1796-7228
ISBN 978-952-272-506-6

SISÄLLYS

Esipuhe	5
1 Johdanto	7
Tutkimuksen tausta ja tavoitteet	7
Tutkimusaineisto	8
Tutkimusmenetelmä.....	10
Vastaajien taustatiedot.....	10
2 Sukupuolten välinen tasa-arvo.....	13
Tasa-arvon toteutuminen työpaikalla	13
Ongelmat sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttamisessa.....	16
Tasa-arvo uralla etenemisessä	17
Sukupuolen vaikutus työn eri osa-alueilla	19
Epäkohdat sukupuolten välisessä tasa-arvossa.....	23
3 Perheen ja työn yhteensovittaminen työpaikalla.....	31
Perhevapaakäytännöt työpaikalla.....	31
Perhe- sekä virka- ja työvapaiden käyttömahdollisuuksien tasa-arvoisuus	32
Suhtautuminen perhevapaiden käyttöön	34
Ylitöistä kieltäytyminen ja sairaan lapsen hoitaminen.....	38
4 Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen.....	41
Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävät toimenpiteet.....	41
Viraston tasa-arvosuunnitelma	42
Viraston ja kaupungin tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen.....	44
Sukupuolivaikutusten arviointi.....	45
Suhtautuminen tasa-arvotyöhön	45
Ehdotukset sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi	49
5 Epäasiallinen kohtelu työpaikalla.....	56
Kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän kokeminen.....	56
Havainnot häirinnästä työpaikalla.....	58
Syrjintä sukupuolen ilmaisun vuoksi.....	59
6 Tasa-arvokyselyn keskeiset tulokset.....	63
Tasa-arvo toteutuu valtaosan mielestä hyvin.....	63
Naiset kokevat tasa-arvon toteutuvan miehiä heikommin	63
Ikä, tulotaso ja koulutus vaikuttavat tasa-arvon kokemiseen	64
Ongelmina epätasainen sukupuolijakauma ja kokemus eri säännöistä naisille ja miehille	64

Henkilöstön ehdotukset tasa-arvon parantamiseksi.....	65
Perheen ja työn yhteensovittaminen onnistuu kaupungin työpaikoilla melko hyvin.....	65
Tietoisuus tasa-arvotyöstä on heikkoa.....	66
Kiusaaminen on kaupungin työpaikoilla yleistä.....	66
Tasa-arvon toteutumisessa on eroja eri hallinnonaloilla	67
Kyselyn eväitä kaupungin tasa-arvotyöhön.....	71
 Liitteet.....	 73

Tässä tutkimuksessa perehdytään Helsingin kaupungin henkilöstön kokemuksiin ja käsityksiin sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta omalla työpaikallaan, yksikössään tai osastollaan.

Tutkimus edustaa jatkumoa Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunnan aiemmin laatimille tasa-arvotyön tila -raporteille vuosilta 2002, 2004 ja 2008. Mukana ovat pitkälti samat kysymykset kuin aiemmilla kerroilla, mutta tätä tutkimusta varten kysymyksiä ja vaihtoehtoja muokattiin siten, että avokysymysten ja avoimien vastausvaihtoehtojen sijaan vastaajat vastasivat pääosin erilaisiin valmiiksi annettuihin vaihtoehtoihin. Näin päästiin tuottamaan ja tarkastelemaan tuloksia tilastollisin menetelmin.

Tutkimusaineisto kerättiin satunnaisotannalla koko kaupungin henkilöstöstä. Näin saatiin kerättyä edustava otos eri toimialoista ja henkilöstöryhmistä. Koko henkilöstö laitettiin aakkosjärjestykseen ja lomake lähetettiin joko sähköpostilla tai kirjeitse joka kymmenennelle Helsingin kaupungin työntekijälle. Otos onnistui varsin hyvin, joskin vastaajien osuus olisi voinut olla korkeampikin, sillä kyselyn vastausprosentti oli 35.

Tutkimus on toteutettu Helsingin kaupungin tietokeskuksen, tasa-arvotoimikunnan ja henkilöstökeskuksen yhteistyönä. Tutkimuksessa esitetyt johtopäätökset ja suositukset ovat tutkijan tekemiä.

Kiitokset kaikille tutkimuksen tekemiseen osallistuneille, erityiset kiitokset tutkimukseen vastanneille!

Helsingissä joulukuussa 2013

Marju Pohjaniemi
osastopäällikkö
Helsingin kaupungin henkilöstökeskus

Timo Cantell
tutkimuspäällikkö
Helsingin kaupungin tietokeskus

1 JOHDANTO

Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja, jonka palveluksessa työskentelee lähes kolminkertainen määrä ihmisiä keskipakaisen suomalaisen kunnan asukasluokkaan nähden. Kaupungin tasa-arvotyöllä on siten vaikutusta hyvin monen ihmisen jokapäiväiseen elämään ja työnteeseen. Helsingin kaupungilla on yhteensä 35 virastoa ja liikelaitosta (ks. liite 3), joiden moninaisissa työtehtävissä ja asemissa toimii erikokoisia naisia ja miehiä erilaisin koulutustaustoin. Suomessa työelämä ja ammatit ovat hyvin voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan, jo koulutuksesta lähtien. Erityisen haastava tilanne on kuntasektorilla, joka on merkittävä työllistäjä erityisesti perinteisillä sukupuolen mukaan eriytyneillä aloilla. Tasa-arvoa onkin edistettävä samanaikaisesti sekä virastojen ja liikelaitosten sisällä että niiden välillä. Tärkeä indikaattori tasa-arvon tilasta ja tasa-arvotyön edistymisestä on henkilöstön kokemukset. Henkilöstön käsityksiä tasa-arvon toteutumisesta on tällä kertaa selvitetty kyselytutkimuksella edustavalla otoksella kaikista virastoista ja liikelaitoksista. Pyrkimyksenä on ollut tuottaa yleistettävissä olevaa määrällistä ja laadullista tietoa tasa-arvon tilasta kaupungin henkilöstön keskuudessa, jonka avulla kaupungin tasa-arvotyötä voidaan kehittää. Tämänkertainen tasa-arvotutkimus keskittyy sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Tutkimus on jatkumoa Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunnan laatimille tasa-arvotyön tila -raporteille, jotka on julkaistu vuosina 2002, 2004 ja 2008. Tutkimusasetelma on kuitenkin muuttunut jonkin verran aikaisempaan verrattuna. Tällä kertaa tutkimus on toteutettu Helsingin kaupungin tietokeskuksen, tasa-arvotoimikunnan ja henkilöstökeskuksen yhteistyönä. Yleistettävyyden vuoksi ja vastaajien valikoitumisen vääristymisen ehkäisemiseksi otantamenetelmäksi on valittu satunnaisotanta kaupungin koko henkilöstöstä. Aiempina vuosina kyselyyn on ollut avoin linkki Helsingin kaupungin intranetissä. Myös kyselylomaketta on muutettu melko paljon verrattuna aiempiin selvityksiin: kysely on rajattu koskemaan erityisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa, avoimia kysymyksiä on vaihdettu monivalintakysymyksiin ja lomake on pyritty pitämään mahdollisimman selkokielisenä ja lyhyenä. Tavoitteena on ollut lisätä vastausten luotettavuutta ja helpottaa niiden tulkintaa. Kyselyn kysymykset ja vastausvaihtoehdot perustuvat kuitenkin edellisen tasa-arvotyön tila -selvitykseen. Tutkimusasetelman erojen vuoksi vertailua aiempiin selvityksiin ei tässä tutkimuksessa tehty.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää Helsingin kaupungin henkilöstön kokemuksia ja käsityksiä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta omalla työpaikallaan, yksikössään tai osastollaan. Henkilöstöltä pyydettiin arvioita tasa-arvon toteutumisesta ja mahdollisten ongelmien esiintymisestä työpaikalla. Vastaajien käsityksiä sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä ja asenteista ja tarpeista erilaisiin tasa-ar-

von lisäämiseen tähtääviin toimenpiteisiin selvitettiin työpaikkaa koskevien väitteiden avulla. Lisäksi vastaajat arvioivat sukupuolen vaikutusta työn eri osa-alueilla. Perheen ja työn yhteensovittamista koskevassa osiossa selvitettiin henkilöstön käsityksiä perhevapaiden käyttömahdollisuuksien tasa-arvoisuudesta sekä työpaikan asenteita vanhempainvapaisiin. Perheen ja työn yhteensovittamisen helppoutta mitattiin kysymyksillä ylitöistä kieltäytymisen ja sairaan lapsen hoitamaan jäämisen helppoudesta. Tasa-arvosuunnittelua käsittelevässä osiossa vastaajat vastasivat viraston ja kaupungin tasa-arvosuunnitelmaa koskeviin kysymyksiin, joilla mitattiin mm. yleistä tietoisuutta suunnitelmista ja tasa-arvoasioista. Lopuksi vastaajilta kysyttiin kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta, kiusaamisesta ja seksuaalisesta häirinnästä työpaikalla. Tutkimuskysymykset on edelleen operationalisoitu muodostamalla konkreettisempia kysymyspattereita, jotka ovat tarkemmin nähtävissä kyselylomakkeessa (ks. liite 2). Raportissa nostetaan esille keskeisiä havaintoja ja eroja eri vastaajaryhmien välillä. Pidemmälle meneviä johtopäätöksiä ja toimenpidesuosituksia ei raportissa esitetä.

Tutkimusaineisto

Henkilöstöstä poimittiin satunnaisotannalla edustava otos. Otos otettiin toukokuun 2011 kuukausi- ja tuntipalkkaisten listoista, koska vastaajiin ei haluttu yliedustusta kesätyöntekijöiltä. Aakkostetuista listoista poimittiin joka kymmenes henkilö kaupungin henkilöstöstä, yhteensä 3 126 henkilöä. Kävi kuitenkin ilmi, että toukokuussa Helsingin kaupungin henkilöstömäärä on keskimääräistä pienempi, sillä silloin päättyy useita määräaikaisia työsopimuksia. Esimerkiksi vuoden 2010 lopussa henkilöstömäärä oli 40 443 (Helsingin kaupungin taloushallintopalvelu 2010). Kysely toteutettiin elokuussa 2011. Otoksen nimet yhdistettiin Tieto Oy:n toimittamaan sähköpostiosoitteistoon. Digium-ohjelmistolla laadittu anonyymi kysely lähti sähköisesti 2 516 henkilölle, joilta saatiin sähköpostiosoite. Muille 610 vastaajalle kyselylomake toimitettiin työpaikan postiosoitteeseen. Kysely toteutettiin Helsingin kaupungin hallintokielellä eli suomeksi. Sähköinen lomake lähetettiin uudestaan niille, jotka eivät olleet viimeiseen vastauspäivään mennessä vastanneet.

Vastauksia saatiin yhteensä 1 094 kappaletta, joista kolme neljäsosaa (76 %) palautui sähköisesti ja neljäsosa (24 %) postitse. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 35. Kymmenisen vastauslomaketta palautui tyhjänä ilmoituksella, ettei vastaanottaja ollut enää töissä kyseisissä tehtävissä. Kyselyntekijät saivat myös puheluja, joissa kerrottiin joidenkin osoitteiden vanhentuneen. Lisäksi 65 sähköpostia vastasi automaattisella viestillä, ettei osoitetta ollut enää olemassa. Vaikuttaakin siltä, että toukokuussa otettu otos oli ehtinyt vanhentua parissa kuukaudessa jonkin verran. Tämä kertonee nopeasta vaihtuvuudesta ainakin joissain Helsingin kaupungin työtehtävissä. Kun verrataan postiaineiston ja sähköisen aineiston vastausprosentteja huomataan, että palautuvuus postitse on ollut huomattavasti parempaa. Näin siitäkin huolimatta, että muistutusviesti lähetettiin vain sähköpostitse. Ehkäpä paperinen lomake koetaan henkilökohtaisemmaksi kuin sähköpostiviesti. Konkreettisen lomakkeen olemassaolo on ehkä helpompi muistaa. Lisäksi on mahdollista, ettei kaikilla niillä, joilla on kaupungin sähköpostiosoite, ole aikaa tai mahdollisuutta istua tietokoneen ääressä.

Yleistyksiä perusjoukkoon eli kaupungin henkilöstöön voidaan kuitenkin tehdä, sillä aineisto on edustava ja vastaajien määrä suuri, samaa kokoluokkaa kuin esim. valtakunnallisissa puolueiden kannatusmittauksissa. Perusjoukon eli Helsingin kaupungin henkilöstön ja aineiston vertailu näkyy taulukossa 1.1. Taulukosta huomataan, että aineistossa ovat hieman yliedustettuina naiset, vanhemmat ikäluokat, vakinaiset ja kauan Helsingin kaupungin palveluksessa olleet työntekijät. Toimialoittainen vertailu osoittaa, että hiukan aliedustettuina ovat kaupunginjohtajan toimiala, sosiaali- ja terveystoimi sekä sivistys- ja henkilöstötoimi. Lievästi yliedustettuja ovat kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi ja etenkin rakennus- ja ympäristötoimi, sillä kyselyyn vastanneista noin neljäsosa on tältä toimialalta, vaikka koko kaupungin henkilöstöstä toimialan osuus on selvästi alle viidesosa. Vähäisistä vinoumista huolimatta aineistoa voidaan kuitenkin pitää koko henkilöstön suhteen edustavana.

Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen lähtökohtana on klassinen vertailuasetelma, jossa tuloksia tarkastellaan erilaisten taustamuuttujien mukaan, joita on kyselyssä kartoitettu runsaasti. Menetelmänä käytetään ristiintaulukointia. Keskeisin kysymys on, eroavatko kaupungin henkilöstön tasa-arvokokemukset sukupuolen mukaan. Lisäksi tarkastellaan mahdollisia eroja hallinnonaloittain (ks. liite 3). Muita tasa-arvon kannalta keskeisiä vastaajien taustamuuttujia ovat mm. ikä, koulutus ja palkkaluokka. Perheen ja työn yhteensovittamisessa tärkeitä ovat erityisesti pienten lasten vanhempien mielipiteet. Tasa-arvosuunnittelua koskevassa osiossa mielenkiintoisia ovat erot esimiesasemassa olevien ja muun henkilöstön välillä. Myös mahdollista moniperustaista syrjintää voidaan selvittää tarkastelemalla vastauksia paitsi sukupuolen myös muiden taustamuuttujien mukaan.

Tilastollista merkitsevyyttä on testattu χ^2 -testillä. Tutkimuksessa raportoidut erot ovat tilastollisesti merkitseviä, jollei muuta mainita. Tällöin vastausten perusteella voidaan tehdä yleistyksiä koko kaupungin henkilöstöön. Tulokset, jotka eivät ole tilastollisesti merkitseviä, on merkitty *-merkillä. Joidenkin ryhmien vähäisen osuuden vuoksi monet ristiintaulukoinnin tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Niitä voidaan pitää kuitenkin suuntaa antavina koko henkilöstön suhteen.

Määrällisen tiedon lisäksi avoimien vastausten avulla saatiin arvokasta laadullista tietoa henkilöstön kokemista tasa-arvo-ongelmista sekä kehittämisehdotuksia tasa-arvon parantamiseksi. Myös syrjinnän muodoista saatiin tärkeää tietoa. Avoimet vastaukset on käsitelty osittain Atlas.ti-ohjelmalla, osittain ne on teemoiteltu manuaalisesti. Myös avoimia vastauksia tarkastellaan sukupuolen mukaan.

Vastaajien taustatiedot

Vastaajista 75 prosenttia oli naisia ja vajaa neljäsosa miehiä, alle prosentti vastaajista ei halunnut määritellä itseään naiseksi tai mieheksi ja lähes saman verran jätti vastaamatta kysymyksen. Suurin kymmenvuotiskäluokka oli 50–59-vuotiaat, joita oli

kolmannes vastaajista. 40–49-vuotiaita oli 27 prosenttia, 30–39-vuotiaita oli 18 prosenttia. Nuoria 18–29-vuotiaita vastaajia oli runsas kymmenesosa ja työuran loppupuolella olevia 60–69-vuotiaita vajaa kymmenesosa. Vastaajista 93 prosenttia ilmoitti äidinkielekseen suomen, ruotsinkielisiä oli kolme prosenttia. Venäjänkielisiä oli vajaa kaksi prosenttia ja vironkielisiä prosentti, jotain muuta kieltä äidinkielenään puhuvia yhteensä runsas prosentti. Vajaa viisi prosenttia vastaajista oli syntynyt muualla kuin Suomessa, valtaosa Venäjällä, Virossa ja Ruotsissa. Alaikäisiä lapsia oli huollettavana kolmasosalla, yhtä suurella osalla molemmilla sukupuolilla. Vastaajista 8 prosenttia ilmoitti olevansa yksinhuoltaja, vajaa neljännes kaikista vanhemmista. Heistä 95 prosenttia oli naisia. Vastaajista vajaalla neljäsosalla oli opistoasteen koulutus, runsaalla viidesosalla ammattikorkeakoulututkinto tai alempi korkeakoulututkinto ja vajaalla viidesosalla ylempi korkeakoulututkinto. Vajaa kuudesosa oli suorittanut ammattikoulun. Kymmenesosalla ei ollut perusasteen jälkeistä koulutusta, ylioppilaita oli kahdeksan prosenttia. Tutkijakoulutus oli kahdella prosentilla vastaajista.

Vastaajista 45 prosenttia työskenteli sosiaali- ja terveystoimessa, hieman yli viidennes rakennus- ja ympäristötoimessa ja kuudesosa sivistys- ja henkilöstötoimessa. Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimesta sekä kaupunginjohtajan toimialalta oli vastaajista noin neljä prosenttia kummastakin. Lähes kahdeksan prosenttia vastaajista ei ilmoittanut työpaikkaansa. Vastaajien sukupuolen perusteella naisvaltaisina toimiala on sosiaali- ja terveystoimi, jonka vastaajista naisia oli 92 prosenttia. Sivistys- ja henkilöstötoimessa 70 prosenttia vastaajista oli naisia ja kaupunginjohtajan toimialalla 67 prosenttia. Rakennus- ja ympäristötoimesta ja kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimesta oli lähes yhtä paljon nais- ja miesvastaajia. Määrällisesti eniten miesvastaajia oli rakennus- ja ympäristötoimesta (45 % kaikista miesvastaajista), naisvastaajia sosiaali- ja terveysalalla (60 % kaikista naisvastaajista).

Taulukko 1.1: Perusjoukon* ja aineiston vertailu sukupuolen, iän, työsuhteen laadun, vakinaisen henkilöstön palvelusvuosien ja toimialojen mukaan

	Perusjoukko (N=40443)	Aineisto (N=1094)
Sukupuoli (%)		
Mies	25,3	23,9
Nainen	74,7	75,4
Ei halua määritellä itseään mieheksi eikä naiseksi		0,7
Ikä (%)		
0-29	13,4	10,4
30-39	20,4	18,7
40-49	26,2	28,0
50-59	26,2	34,1
60-69	13,8	8,8
Työsuhteen laatu (%)		
Vakinainen	81,1	84,5
Määräaikainen	15,8	13,8
Työllistetty	0,03	0,7
Muu		0,9
Vakinaisen henkilöstön palvelusvuodet (%)		
Alle 2	9,7	6,1
2-4	17,8	9,7
5-9	18	15,5
10-14	15,6	17,6
15-19	7,7	8,9
20-24	14	19,1
Yli 24	17,3	23,1
Hallinnonalat (%)		
Kaupunginjohtajan hallinnonala	5,6	4,7
Rakennus- ja ympäristötoimi	16,9	23,5
Sosiaali- ja terveystoimi	53,8	48,9
Sivistys- ja henkilöstötoimi	21,3	18,8
Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi	2,4	4,2

*Helsingin kaupungin taloushallintopalvelu (2010) Henkilöstötilastotiedot.

Vastaajista 74 prosenttia ilmoitti työskentelevänsä naisvaltaisella työpaikalla, miesvaltaisella 13 prosenttia. Suurin piirtein yhtä paljon naisia ja miehiä oli 13 prosentin työpaikoilla. Kyselyyn vastanneista naisista 86 prosenttia arvioi toimivansa naisvaltaisella työpaikalla ja miehistä 38 prosenttia. Miesvaltaisessa työpaikassa työskenteli 41 prosenttia miehistä ja naisista neljä prosenttia. Työpaikoissa, joissa sukupuolijakauma oli jokseenkin tasainen, toimi 21 prosenttia kyselyyn vastanneista miehistä ja 10 prosenttia naisista. Hallinnonaloittain tarkasteltuna vastaajista suurin osuus työskentelee naisenemmistöisellä työpaikalla sosiaali- ja terveystoimessa (95 %) ja pienin osuus kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (24 %). Miesenemmistöisellä työpaikalla työskenteleviä oli suurin osuus rakennus- ja ympäristötoimessa (32 %) ja kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (31 %). Suurin osa (45 %) kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa työskentelevistä toimi työpaikalla, jossa sukupuolten osuudet olivat lähes tasan. Pienin osuus tasaisen sukupuolijakauman työpaikoilla työskenteleviä oli sosiaali- ja terveystoimessa (4 %).

Vastaajista lähes 60 prosenttia oli työskennellyt kaupungin palveluksessa yli 10 vuotta. Alle kaksi vuotta palveluksessa olleiden osuus oli 12 prosenttia, kun lähes viidennes oli työskennellyt kaupungilla yli 24 vuotta. Virkaikäryhmän 2-4 vuotta työskennelleiden osuus oli 12 prosenttia ja 5-9 vuotta 15 prosenttia. Valtaosalla vastaajista (84 %) oli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Määräaikaisessa työsuhhteessa oli 14 prosenttia vastaajista, joista suurella osalla oli takanaan useita määräaikaisuuksia. Runas kuudesosa vastaajista teki vuorotyötä. Suurin palkkaryhmä vastaajien keskuudessa oli 2000–2499 euroa tienaavat, joita oli lähes kolmasosa. Noin viidennes vastaajista sai palkkaa 2500–2999 euroa ja lähes saman verran 1500–1999 euroa. Yli 3500 euroa tienasi kuukaudessa hieman yli kymmenesosa vastaajista. Molemmilla sukupuolilla eniten henkilöstöä sijoittui palkkaluokkaan 2000–2499 euroa: naisista 35 prosenttia ja miehistä 23 prosenttia sijoittui tähän ryhmään. Naisvastaajista tienasi kuukaudessa enintään 2 999 euroa 78 prosenttia, miehistä 61 prosenttia. Alaisia oli vastaajista vajaalla viidesosalla: miesvastaajista 24 prosentilla ja naisvastaajista 16 prosentilla.

2 SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO

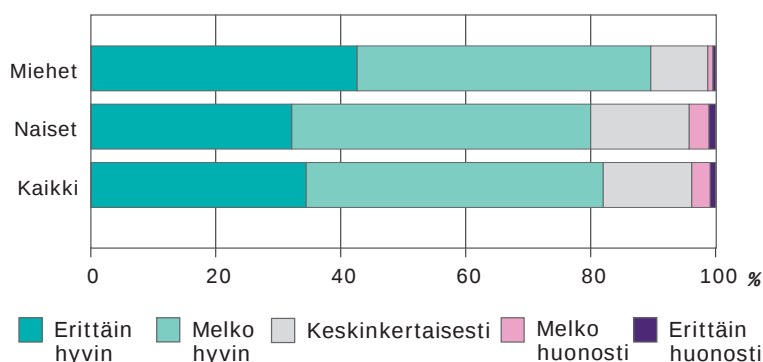
Tässä luvussa käsitellään yleisesti tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Ensiksi tarkastellaan henkilöstön arvioita tasa-arvon toteutumisesta ja tasa-arvo-ongelmien esiintymisestä työpaikalla monipuolisesti suhteessa eri taustamuuttujiin. Sitten katsotaan vastaajien suhtautumista erilaisiin tasa-arvoon liittyviin väitteisiin suhteessa omaan työpaikkaan. Vastaajat arvioivat myös, kokevatko he sukupuolestaan etua tai haittaa työn eri osa-alueilla mm. palkkauksessa ja uralla etenemisessä. Lopuksi tarkastellaan avovastauksia henkilöstön kokemista tasa-arvoon liittyvistä epäkohdista työpaikallaan.

Tasa-arvon toteutuminen työpaikalla

Suurin osa vastaajista (82 %) koki naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan hyvin. Lähes puolen mielestä tasa-arvo oli toteutunut melko hyvin (47 %) ja yli kolmasosan (35 %) mielestä erittäin hyvin. Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutui keskimukaisesti 14 prosentin mielestä, kolmen prosentin mielestä melko huonosti ja prosentin mielestä erittäin huonosti.

Miehet olivat keskimäärin tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen kuin naiset. Naisista 80 prosenttia katsoi tasa-arvon toteutuneen erittäin tai melko hyvin työpaikallaan, miehistä tätä mieltä oli 90 prosenttia. Naisista pienempi osuus (32 %) katsoi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin kuin miehistä (42 %). Vastaavasti naisvastaajien osuus muissa luokissa on korkeampi. Naisista viidesosa katsoi tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan korkeintaan keskimukaisesti, kun näin ajattelevia miehiä oli kymmenesosa. Naisista kolme prosenttia koki tasa-arvon toteutuneen melko huonosti ja prosentti erittäin huonosti. Miehistä prosentti katsoi tasa-arvon toteutuneen melko tai erittäin huonosti.

Kuvio 2.1: Miten hyvin miesten ja naisten tasa-arvo on toteutunut työpaikallasi?



Nuoremmat vastaajat haarukassa 18–39-vuotiaat kokivat tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan hieman paremmin kuin sitä vanhemmat työntekijät: heistä 85 prosenttia koki tasa-arvon toteutuneen hyvin kun muilla ikäluokilla osuus vaihteli välillä 80–81 prosenttia. Huonosti toteutuneeksi arvioineiden osuus oli suurin ikäluokissa 50–59-vuotiaat (5 %) ja 18–29-vuotiaat (4 %).^{*} Naiset olivat kaikissa ikäryhmissä harvemmin sitä mieltä, että tasa-arvo on toteutunut työpaikalla hyvin kuin miehet. Lähimpänä toisiaan mielipiteet olivat 40–49-vuotiailla naisilla ja miehillä. Naisilla tyytyväisten osuus laskee iän myötä. Miehistä tasa-arvo toteutuu parhaiten 30–39-vuotiaiden mielestä.^{*}

Vain perusasteen koulutuksen omaavien mielestä tasa-arvo toteutui heikoimmin: hyvin toteutuneeksi arvioineiden osuus oli alhaisin (75 %) ja huonosti toteutuneeksi arvioiden osuus suurin (8 %). Tyytyväisimpiä olivat ylioppilastutkinnon suorittaneet: 90 prosentin mielestä tasa-arvo oli toteutunut hyvin ja kahden prosentin mielestä huonosti. Myös tutkijakoulutettujen keskuudessa tyytyväisten osuus oli muita korkeampi (88 %).^{*} Tyytyväisimpiä tasa-arvon toteutumiseen olivat 2–4 vuotta kaupungin palveluksessa olleet (87 %). Huonoiten tasa-arvon katsoivat toteutuneen 5–9 vuotta palvelleet (7 %).^{*}

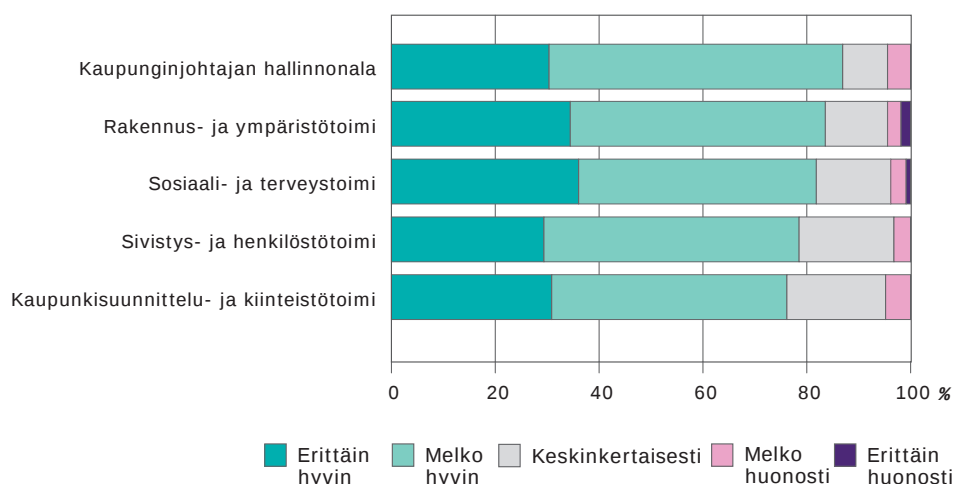
Äidinkielen mukaan tarkasteltuna sukupuolten välinen tasa-arvo toteutui parhaiten muuta kuin kotimaisia kieliä tai venäjää ja viroa äidinkielenään puhuvien keskuudessa, joista kaikki katsoivat tasa-arvon toteutuneen hyvin. Myös venäjänkielisten keskuudessa tasa-arvo toteutui hyvin (94 %). Huonoksi tasa-arvon toteutumisen arvioivia oli eniten vironkielisten (13 %) sekä ruotsin- ja venäjänkielisten keskuudessa (6 % kummassakin). Viroa äidinkielenään puhuvista neljäsosa katsoi tasa-arvon toteutuvan korkeintaan keskinkertaisesti, ruotsinkielisistä vajaa neljäsosa.^{*} Muualla kuin Suomessa syntyneet kokivat sukupuolten tasa-arvon toteutuvan useammin hyvin (94 %) kuin Suomessa syntyneet (82 %). Huonoksi tasa-arvon toteutumisen arvioivia oli saman verran molemmissa (4 %), joten ero syntyi keskinkertaiseksi arvioivista.

Useampi esimiesasemassa oleva katsoi tasa-arvon toteutuvan hyvin (86 %) kuin henkilöt, joilla ei ole alaisia (81 %).^{*} Suurin tyytyväisyys tasa-arvon toteutumiseen oli yli 5 000 euroa tienaavien keskuudessa (90 %), vähiten tyytyväisiä oli alimmassa palkkaluokassa (alle 1500 euroa/kk) (77 %), jossa myös suurin osuus (6 %) katsoi tasa-arvon toteutuvan huonosti. Työpaikoilla, joissa on lähes yhtä paljon naisia ja miehiä

oltiin hieman useammin tyytyväisiä tasa-arvon toteutumiseen (84 %), kuin mies- tai naisensemistöisillä työpaikoilla (81 %). Huonosti toteutuneeksi arvioivia oli eniten miesensemistöisissä työpaikoissa (5 %).*

Hallinnonalojen välillä ei ole kyselyn perusteella kovin suuria eroja tasa-arvon toteutumisessa, kaikilla aloilla enemmistö katsoi tasa-arvon toteutuneen hyvin. Parhaiten tasa-arvon katsottiin toteutuneen kaupunginjohtajan hallinnonalalla, jossa 87 prosenttia vastanneista katsoi tasa-arvon toteutuneen erittäin tai melko hyvin. Hallinnonalan vastaajista vajaa kymmenesosa katsoi tasa-arvon toteutuneen keskinkertaisesti ja neljä prosenttia huonosti. Rakennus- ja ympäristötoimessa 84 prosenttia katsoi tasa-arvon toteutuneen hyvin, 12 prosenttia keskinkertaisesti ja neljä prosenttia huonosti. Vähiten tyytyväisiä tasa-arvon toteutumiseen olttiin kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa, jossa 76 prosenttia katsoi tasa-arvon toteutuneen hyvin, 19 keskinkertaisesti ja viisi prosenttia huonosti. Sivistys- ja henkilöstötoimessa tyytyväisten osuus oli 78 prosenttia ja sosiaali- ja terveystoimessa 82 prosenttia, molemmissa keskinkertaiseksi toteutumisen arvioineita oli kohtalaisesti (18 % ja 14 %). Erittäin huonoksi toteutumisen arvioineita oli vain rakennus- ja ympäristötoimessa sekä sosiaali- ja terveystoimessa.*

Kuvio 2.2: Miten hyvin miesten ja naisten tasa-arvo on toteutunut työpaikallasi?

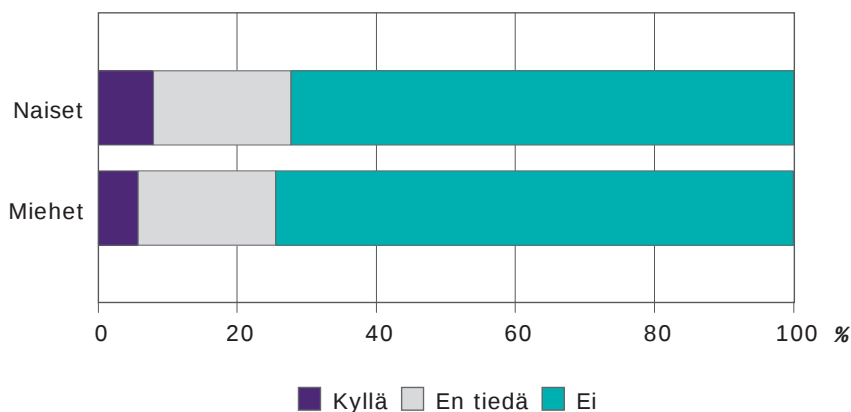


Miehet katsoivat kaikilla hallinnonaloilla tasa-arvon toteutuneen paremmin kuin naiset. Suurin ero oli kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa, jossa kaikki miehet katsoivat tasa-arvon toteutuneen erittäin tai melko hyvin, kun taas naisista kymmenesosa koki tasa-arvon toteutuneen erittäin tai melko huonosti ja 35 prosenttia keskinkertaisesti. Rakennus- ja ympäristötoimessa naisista seitsemän prosenttia koki tasa-arvon toteutuvan huonosti, miehistä prosentti. Sosiaali- ja terveystoimessa naisista neljä prosenttia ja miehistä kolme prosenttia koki tasa-arvon toteutuneen huonosti. Sivistys- ja henkilöstötoimessa tasa-arvo toteutui naisista huonosti neljän prosentin ja keskinkertaisesti 23 prosentin mielestä, miehistä huonosti kahden prosentin ja keskinkertaisesti yhdeksän prosentin mielestä.*

Ongelmat sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttamisessa

Vastaajista yhteensä kahdeksan prosenttia koki työpaikallaan esiintyneen ongelmia sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttamisessa. Valtaosa (72 %) ei nähnyt tasa-arvon toteuttamisessa ongelmia. Naiset (8 %) kuitenkin kokivat tasa-arvon toteuttamisessa hieman useammin ongelmia kuin miehet (6 %). Viidennes sekä naisista että miehistä ei osannut vastata kysymykseen.

Kuvio 2.3: Onko työpaikallasi yleisesti ottaen ollut ongelmia miesten ja naisten tasa-arvon toteuttamisessa?



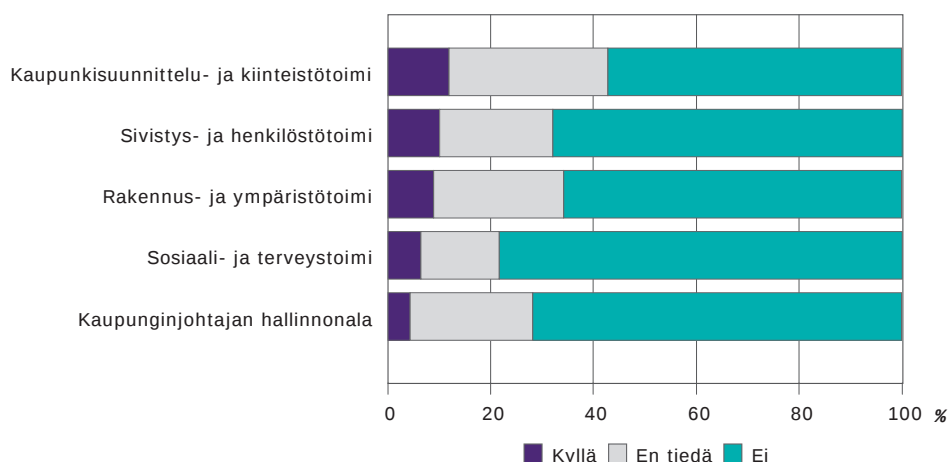
Ongelmia tasa-arvon toteutumisessa havaitsivat eniten 40–49-vuotiaat vastaajat (10 %), kun muissa ikäryhmissä osuus oli viisi–kuusi prosenttia*. Miehet havaitsivat ongelmia tasa-arvon toteuttamisessa naisia useammin 18–29-vuotiaiden ja 40–49-vuotiaiden ikäryhmissä, muissa ikäryhmissä naiset havaitsivat enemmän ongelmia*. Eniten ongelmia kokivat alemman korkeakoulututkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet (10 %) ja ammattikoulun suorittaneet (9 %)*. Ruotsia äidinkielenään puhuvat (16 %) kokivat huomattavasti useammin ongelmia sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttamisessa kuin muut kieliryhmät*.

Vähiten tasa-arvo-ongelmia havaitsivat virkailtään nuoret, alle kaksi vuotta kaupungin palveluksessa olleet (2 %). Kymmenesosa havaitsi ongelmia 5–14 vuotta palvelleista ja 20–24 vuotta palvelleista. Esimiesasemassa olevien (8 %) ja muiden työntekijöiden (7 %) välillä ei ollut suurta eroa ongelmia havainneiden osuudessa, mutta esimiehet osasivat useammin vastata kysymykseen ja olivat useammin sitä mieltä, että tasa-arvon toteuttamisessa ei ole ongelmia kuin muut (81 % ja 71 %). Ongelmia havainneiden osuus oli suurin (11 %) palkkaluokassa 3 500–3 999 euroa*. Suurin osuus ongelmia havainneita oli miesenemmistöisillä työpaikoilla (10 %), myös naisenemmistöisillä työpaikoilla (7 %) havaittiin useammin ongelmia kuin tasaisen sukupuoli-jakauman työpaikoilla (5 %).

Hallinnonaloittain tarkasteltuna suurin osuus vastaajia, jotka kokivat naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamisessa olleen ongelmia, oli kaupunkisuunnittelu- ja kiin-

teistötoimessa, 12 prosenttia hallinnonalan vastaajista. Sivistys- ja henkilöstötoimessa osuus oli 10 prosenttia. Pienin osuus oli kaupunginjohtajan toimialalla, jossa ongelmia katsoi olleen neljä prosenttia. Suurin osuus vastaajia, jotka eivät nähneet tasa-arvon toteuttamisessa ongelmia, oli sosiaali- ja terveystoimessa (78 %). Osa alan työpaikoista on kuitenkin täysin naisvaltaisia, mikä käy ilmi avoimista vastauksista, jolloin sukupuolten välisiä tasa-arvo-ongelmia ei esiinny. Osuus oli alhaisin kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa, 57 prosenttia. En tiedä -vastauksien osuus oli suurin kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (31 %) ja pienin sosiaali- ja terveystoimessa (15 %).

Kuvio 2.4: Onko työpaikallasi yleisesti ottaen ollut ongelmia miesten ja naisten tasa-arvon toteuttamisessa?



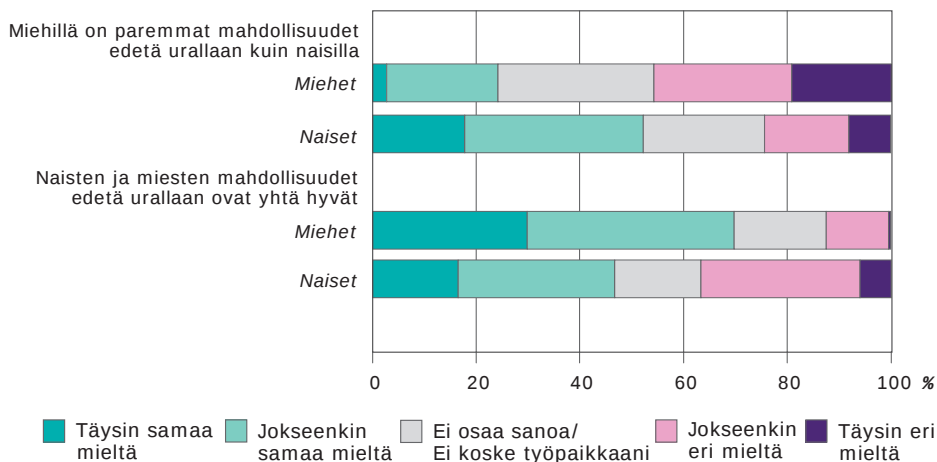
Sukupuolen mukainen tarkastelu tuo esiin mielenkiintoisia eroja hallinnonalojen välillä. Suurin ero sukupuolten välillä suhteessa tasa-arvon toteuttamisen ongelmiin on kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa, jossa yksikään mies ei nähnyt ongelmia kun taas naisista neljäsosa näki tasa-arvon toteuttamisessa ongelmia. Miehet kokivat toteuttamisessa olleen ongelmia naisia useammin ainoastaan sosiaali- ja terveystoimessa, jossa 10 prosenttia miehistä ja kuusi prosenttia naisista oli havainnut ongelmia. Rakennus- ja ympäristötoimessa 12 prosenttia naisista ja viisi prosenttia miehistä näki tasa-arvon toteuttamisessa ongelmia, sivistys- ja henkilöstötoimessa osuudet olivat 13 ja seitsemän prosenttia. Kaupunginjohtajan hallinnonallalla kuusi prosenttia naisista näki tasa-arvon toteuttamisessa olleen ongelmia, miehistä ei yksikään.*

Tasa-arvo uralla etenemisessä

Helsingin kaupungin henkilöstöä pyydettiin arvioimaan sukupuolten mahdollisuuksia uralla etenemisessä. Yli puolet vastaajista näki naisten ja miesten mahdollisuudet edetä urallaan työpaikallaan yhtä hyviksi. Vain kuudesosa ei osannut vastata väittä-

mään tai katsonut sen koskevan työpaikkaansa. Eri mieltä oli kuitenkin vajaa kolmannes vastaajista. Miesten käsitys oli naisia positiivisempi: miehistä 69 prosenttia oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, kun naisista samaa mieltä oli 47 prosenttia. Naisista yli kolmannes oli eri mieltä, miehistä vain 12 prosenttia.

Kuvio 2.5: Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi koskevista väittämistä?



Tasa-arvoisiin etenemismahdollisuuksiin uskottiin useimmin kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (71 % samaa mieltä) ja harvimminkin sosiaali- ja terveystoimessa (45 % samaa mieltä). Eri mieltä väitteen kanssa oltiin useimmin sosiaali- ja terveystoimessa (37 %) ja harvimminkin rakennus- ja ympäristötoimessa (20 %). Ylioppilaat kokivat etenemismahdollisuudet useimmin tasa-arvoisina (63 %), harvimminkin AMK- ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (47 %). Eri mieltä väittämän kanssa oltiin useimmin korkeamman koulutettujen keskuudessa: tutkijankoulutuksen (40 %), ylemmän korkeakoulututkinnon (36 %) ja AMK- ja alemman korkeakoulututkinnon (37 %) suorittaneiden keskuudessa.

Kuitenkin 46 prosenttia vastaajista katsoi miehillä olevan paremmat mahdollisuudet edetä urallaan kuin naisilla. Neljännes ei osannut vastata ja 29 prosenttia oli väittämän kanssa eri mieltä. Sukupuolten välillä oli jälleen merkittävä näkemusero: naisista yli puolet oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, miehistä vajaa neljäsosa. Miehistä 45 prosenttia oli eri mieltä, naisista vajaa neljäsosa.

Väittämän kanssa samaa mieltä olevien osuus nousi iän myötä 50–59-vuotiaiden ikäryhmään saakka, jossa puolet oli samaa mieltä. Nuorimmassa ikäryhmässä kolmannes oli samaa mieltä. Samoin eri mieltä olevien osuus laski iän myötä 50–59-vuotiaiden ikäryhmään saakka nuorimman ryhmän 35 prosentista toiseksi vanhimman 25 prosenttiin. Miesten parempiin etenemismahdollisuuksiin uskottiin useimmin AMK- ja alemman korkeakoulututkinnon sekä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden (51 % molemmissa) sekä perusasteen koulutuksen suorittaneiden (49 %) keskuudessa. Useimmin eri mieltä väittämän kanssa olivat ylioppilaat (39 %) ja tutki-

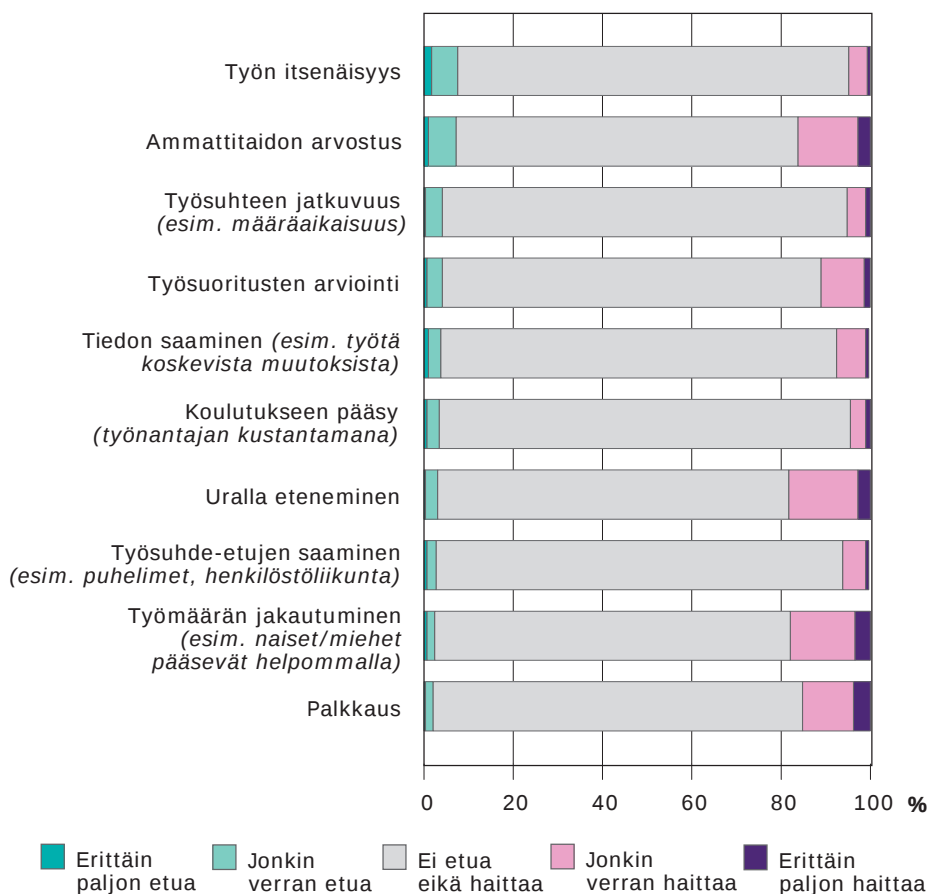
jakoulutetut (36 %). Useimmin väittämän kanssa oltiin samaa mieltä sosiaali- ja terveystoimessa (51 %) ja harvimminkin rakennus- ja ympäristötoimessa (38 %). Eri mieltä väittämän kanssa oltiin useimmin kaupunginjohtajan hallinnonalalla (40 %) ja harvimminkin sosiaali- ja terveystoimessa (22 %).

Sukupuolen vaikutus työn eri osa-alueilla

Kaupungin henkilöstöltä kysyttiin, kokevatko he työssään etua tai haittaa omasta sukupuolesta työn eri osa-alueilla: työn itsenäisyydessä, ammattitaidon arvostuksessa, työsuhteen jatkuvuudessa, työsuoritusten arvioinnissa, tiedon saamisessa, koulutukseen pääsyssä, uralla etenemisessä, työsuhte-eduissa, työmäärän jakautumisessa ja palkkauksessa.

Valtaosa vastaajista ei kokenut sukupuolella olevan vaikutusta työssään. Sukupuolella oli eniten vaikutusta ammattitaidon arvostukseen, uralla etenemiseen, työmäärän jakautumiseen ja palkkaukseen, joissa neljännes-viidesnes koki sukupuolella olevan vaikutusta. Vain pieni osa vastaajista koki sukupuolesta etua. Eniten sukupuoli toi etua suhteessa työn itsenäisyyteen ja ammattitaidon arvostukseen. Haittaa kokevien osuudet olivat työn itsenäisyyttä lukuun ottamatta suuremmat joka osa-alueella. Suurimmaksi sukupuolen negatiivinen vaikutus koettiin uralla etenemisessä, työmäärän jakautumisessa, ammattitaidon arvostuksessa ja palkkauksessa, joissa haittaa kokevien osuudet lähenivät viidesosaa.

Kuvio 2.6: Onko sinulla nykyisessä työssäsi etua tai haittaa sukupuolestasi seuraavissa asioissa?

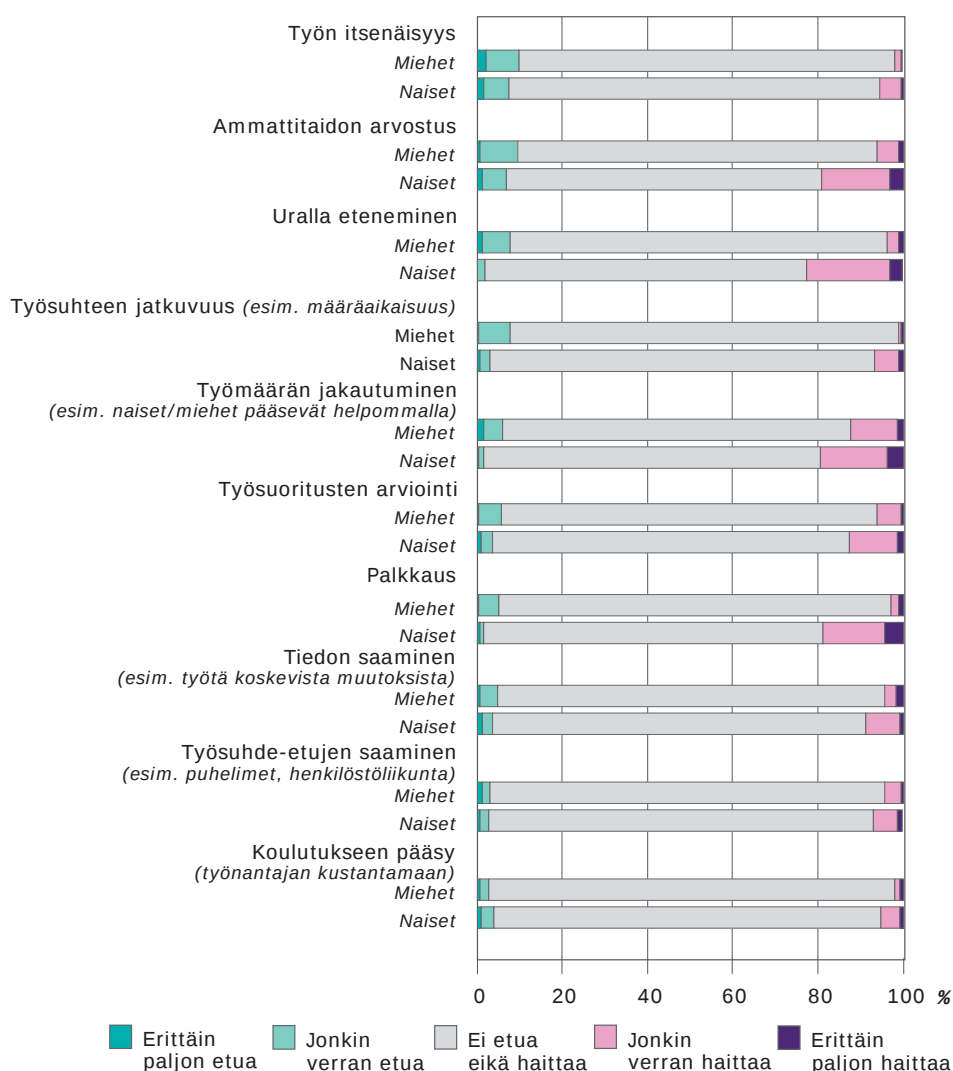


Suurin osa miehistä ei katsonut sukupuolesta olevan etua tai haittaa työn eri osa-alueilla. Vähäisin vaikutus sukupuolella oli miesten mielestä koulutukseen pääsylle: 95 % miehistä katsoi, ettei sukupuolesta ole etua eikä haittaa koulutukseen pääsyssä. Miehet kokivat useimmin etua sukupuolestaan työn itsenäisyyden (10 %)*, ammattitaidon arvostuksen (10 %), työsuhteen jatkuvuuden (8 %) ja uralla etenemisen (8 %) suhteen. Työmäärän jakautumisessa ja työsuoritusten arvioinnissa kuusi prosenttia miehistä koki hyötyvänsä sukupuolestaan.

Hallinnonaloittain tarkasteltuna miehet kokivat hyötyvänsä sukupuolestaan erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa ja rakennus- ja ympäristötoimessa. Sosiaali- ja terveystoimessa miehet kokivat etua sukupuolestaan erityisesti suhteessa työmäärän jakautumiseen (13 %), työsuhteen jatkuvuuteen (10 %), työsuoritusten arviointiin (10 %), ammattitaidon arvostukseen (10 %) ja työn itsenäisyyteen (20 %). Rakennus- ja ympäristötoimessa miesvastaajat kokivat hyötyvänsä sukupuolestaan uralla etenemisessä (10 %), työsuhteen jatkuvuudessa (10 %), ammattitaidon arvostuksessa (14 %) ja työn itsenäisyydessä (15 %).*

Miehet kokivat useimmin haittaa sukupuolestaan työmäärän jakautumisessa (12 %) ja ammattitaidon arvostuksessa (6 %). Hallinnonaloittain tarkasteltuna miesvastaajat kokivat haittaa sukupuolestaan erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa. Sosiaali- ja terveystoimen miesvastaajat kokivat sukupuolestaan haittaa erityisesti työmäärän jakautumisessa (18 %), uralla etenemisessä (10 %), työsuoritusten arvioinnissa (10 %) ja ammattitaidon arvostuksessa (18 %). Lisäksi sivistys- ja henkilöstötoimessa miesvastaajat (16 %) kokivat haittaa sukupuolestaan työmäärän jakautumisessa, samoin kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (19 %).*

Kuvio 2.7: Onko sinulla nykyisessä työssäsi etua tai haittaa sukupuolestasi seuraavissa asioissa?



Myös naisvastaajista valtaosa katsoi, että sukupuolesta ei ole etua tai haittaa työn eri osa-alueilla. Kuitenkin pienempi osa naisista kuin miehistä koki sukupuolestaan olevan etua työn eri osa-alueilla ja miehiä suurempi osa koki sukupuolestaan haittaa. Myös naiset katsoivat sukupuolen vaikuttavan vähiten koulutukseen pääsyyn (90 %).

Myös naiset kokivat sukupuolestaan olevan useimmin etua työn itsenäisyyden* ja ammattitaidon arvostuksen kannalta (molemmissa 7 %), mutta osuus oli pienempi kuin miehillä. Muilla työn osa-alueilla vain alle neljä prosenttia naisista koki sukupuolestaan olevan etua.

Hallinnonaloittain tarkasteltuna naiset kokivat sukupuolestaan etua erityisesti rakennus- ja ympäristötoimessa sekä kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa. Rakennus- ja ympäristötoimessa naiset kokivat etua sukupuolestaan työsuoritusten arvioinnissa (10 %), ammattitaidon arvostuksessa (16 %) ja suhteessa työn itsenäisyyteen (23 %). Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa sukupuoli nähtiin etuna työsuoritusten arvioinnissa (10 %), ammattitaidon arvostuksessa (10 %) ja työn itsenäisyyden suhteen (15 %).*

Yli viidesosa naisista koki sukupuolesta olevan haittaa uralla etenemisessä ja vajaa viidesosa työmäärän jakautumisessa, ammattitaidon arvostuksessa ja palkkauksessa. Myös työsuoritusten arvioinnissa merkittävä osa naisia (12 %) koki haittaa sukupuolestaan. Suurempi osa naisista kuin miehistä koki sukupuolestaan haittaa kaikilla työn osa-alueilla.

Lähes kaikilla työn osa-alueilla kaikilla hallinnonaloilla osa naisista, osassa hyvin merkittävä osuus, koki sukupuolestaan olevan haittaa. Tässä raportoidaan tulokset, joissa vähintään kymmenesosa koki sukupuolestaan haittaa. Palkkauksessa merkittävä osa naisvastaajista koki sukupuolestaan haittaa kaikilla hallinnonaloilla: kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (50 %), sivistys- ja henkilöstötoimessa (27 %), kaupunginjohtajan toimialalla (26 %), rakennus- ja ympäristötoimessa (18 %) ja sosiaali- ja terveystoimessa (15 %). Myös uralla etenemisessä naissukupuolesta koettiin haittaa kaikilla hallinnonaloilla: kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (45 %), sivistys- ja henkilöstötoimessa (29 %), sosiaali- ja terveystoimessa (21 %), kaupunginjohtajan toimialalla (19 %) ja rakennus- ja ympäristötoimessa (16 %). Samoin ammattitaidon arvostuksessa koettiin naissukupuolesta haittaa kaikilla hallinnonaloilla: sivistys- ja henkilöstötoimessa (30 %), kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (25 %), rakennus- ja ympäristötoimessa (17 %), sosiaali- ja terveystoimessa (15 %) ja kaupunginjohtajan toimialalla (13 %). Työmäärän jakautumisessa merkittävä osa naisista koki sukupuolestaan haittaa kaikilla hallinnonaloilla: Kaupunginjohtajan hallinnonalalla, sivistys- ja henkilöstötoimessa sekä kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa osuus oli noin kolmannes, rakennus- ja ympäristötoimessa (18 %) ja sosiaali- ja terveystoimessa (15 %) osuus oli alempi.*

Naisvastaajat kokivat sukupuolestaan haittaa työsuhte-etujen saamisessa kaupunginjohtajan hallinnonalalla (10 %), sivistys- ja henkilöstötoimessa (11 %) ja kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (20 %). Koulutukseen pääsyssä kaupunginjohtajan hallinnonalan naisvastaajat (13 %) kokivat sukupuolestaan haittaa. Rakennus- ja ympäristötoimen sekä kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimen naisvastaajista kymmenesosa koki haittaa sukupuolestaan tiedon saamisessa. Työsuhteen jatkuvuudessa osa naisvastaajista sivistys- ja henkilöstötoimessa (10 %) koki sukupuolestaan haittaa. Työsuoritusten arvioinnissa koki sukupuolestaan haittaa 16 prosenttia naisvastaajis-

ta kaupunginjohtajan hallinnonalalta, 11 prosenttia sosiaali- ja terveystoimessa sekä rakennus- ja ympäristötoimessa sekä sivistys- ja henkilöstötoimessa 19 prosenttia.*

Epäkohdat sukupuolten välisessä tasa-arvossa

Henkilöstöä pyydettiin avoimella kysymyksellä kuvailemaan sukupuolten välisiä epäkohtia työpaikalla: ”Jos työpaikallasi on sukupuolten välisiä epäkohtia, mitä ne ovat?” Saatuja vastauksia tarkastellaan ensin yleisesti ja sitten sukupuolen mukaan vastausten näytteiden kanssa.

Kysymykseen vastasi 320 henkilöä, 29 prosenttia kaikista vastaajista. Vastanneista viidennes ilmoitti, ettei sukupuolten välisiä epäkohtia ole. Vajaa neljäsosa kaikista kyselyyn vastanneista halusi kertoa sukupuolten välisistä epäkohdista työpaikallaan. Tämä on linjassa sen kanssa, että valtaosa (82 %) kokee sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan työpaikallaan erittäin tai melko hyvin ja suurin osa (72 %) ei ole havainnut tasa-arvon toteuttamisessa ongelmia työpaikallaan. Suurempi osa kuin suoranaisia ongelmia havainneet (8 %) halusi kuitenkin kertoa sukupuolten välisistä epäkohdista avovastauksella. Miehistä avoimeen kysymykseen sukupuolten välisistä epäkohdista vastasi 66 henkilöä ja naisista 250. Niistä, jotka eivät halunneet määritellä sukupuoltaan naiseksi tai mieheksi vastasi kaksi ja niistä, jotka eivät vastanneet sukupuolta koskevaan kysymykseen myös kaksi. Vastauksissa korostui erityisesti kolme teemaa: toisen sukupuolen aliedustus työpaikalla, tehtävien eriytyminen sukupuolen perusteella sekä erilaisten vaatimustasojen ja vapauksien olemassaolo.

Jopa vajaassa kolmasosassa vastauksissa tuotiin ilmi työpaikan hyvin epätasainen sukupuolijakauma. Näistä yli puolessa tulkittiin toivottavan lisää vähemmistössä olevaa sukupuolta töihin. Useat vastaajat ilmaisivat, että on vaikeaa arvioida sukupuolten välisiä epäkohtia, koska toisen sukupuolen edustajia on hyvin vähän tai ei lainkaan.

Ongelmaksi koettiin myös se, että tehtävät ovat työpaikalla eriytyneet sukupuolen perusteella. Seitsemäsosassa vastauksissa pidettiin ongelmallisena sitä, että jotkin tehtävät mielletään miesten töiksi ja toiset naisten töiksi. Rutiiniluontoiset tai muuten ikävät työtehtävät ajautuivat vain miesten tai vain naisten tehtäviksi ja toisaalta esimerkiksi kahvihuonetta saattoi pitää kunnossa vain toinen sukupuoli.

Teeman ”eri vaatimukset ja vapaudet” alle luokiteltiin seitsemäsosa vastauksista. Näissä toistui käsitys toisen sukupuolen laiskuudesta, huolimattomuudesta tai vastuuttomuudesta. Erityisesti vastaajia häiritsi työmäärän epätasainen jakautuminen. Kokemus oli, että toiselle sukupuolelle työsuorituksen laaduttomuus sallitaan helpommin eikä negatiivista palautetta anneta. Erivapauksia nähtiin myös esimerkiksi työajan käytössä. Osa vastaajista koki, että positiivista palautetta tai etuja annetaan herkemmin toiselle sukupuolelle. Tämä johtui vastaajien mukaan mm. siitä, että erityisesti vähemmistösukupuolen toivotaan pysyvän töissä.

Palkkausta piti epätasa-arvoisena kymmenesosa vastaajista. Osa vertasi nais- ja miesvaltaisia aloja keskenään, ja toiset vaativat samasta työstä samaa palkkaa. Vajaa kymmenesosa toi vastauksessa esiin epätasa-arvon uralla etenemisessä. Yleisenä ongelmana koettiin myös se, että toista sukupuolta arvostetaan enemmän: miesten mielipiteitä kuunnellaan enemmän ja naisten tekemää työtä tai ammattitaitoa arvos-

tetaan vähemmän. Arvostuksen puute näkyi myös työyhteisön puheissa: Joskus puheet koetaan vähättelyksi, toisinaan kuullaan nimenomaan seksistisiä kommentteja, joita sanotaan vitsailun varjolla. Konkreettisena epäkohtana koettiin työpaikan vajavaiset sosiaalityilat, jotka perinteisen sukupuolijaon työpaikoilla ovat usein vajavaiset vähemmistösukupuolelle.

Miesten vastaukset

Miehistä avoimeen kysymykseen sukupuolten välisistä epäkohdista vastasi 66 henkilöä, neljäsosa kyselyyn vastanneista miehistä. Vastanneista miehistä neljäsosa katsoi, ettei omalla työpaikalla ole sukupuolten tasa-arvoon liittyviä epäkohtia. Miesten vastauksissa korostuivat sekä naisten puute työpaikalla että alan ja työpaikan liiallinen naisvaltaisuus:

"Alkaa olla aika naispainotteista."

"Ala on koulutuksesta lähtien naisvaltainen."

"Työni on perinteistä "miestentyötä", mutta nykyisin myös naiset ovat tulleet mukaan, vaikkakin vähäisessä määrin. Epäkohtana on, että naiset eivät hakeudu ammattiin, mikä koetaan raskaaksi, vaikka nykyisin olisi tarjolla työkohteita, missä suurin työmäärä tehdään tietokoneen ääressä."

Useammassa vastauksessa tuotiin esiin miesten sosiaalitylojen puutteellisuudet.

"Pukuhuoneisiin voi rynnätä molempien sukupuolten edustajia koska vähäiset tilat edellyttävät niiden muutakin käyttöä."

"Naisilla on paremmat pukuhuonetilat."

Perinteisillä naisaloilla työskentelevät miehet toivat epäkohtana esiin naisvaltaisten alojen palkkakuopan suhteessa vastaaviin miesvaltaisiin aloihin. Myös palkkauksen yleiseen oikeudenmukaisuuteen kiinnitettiin huomiota.

"Suurin sukupuolten välinen epäkohta on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ympäristötarkastajien palkka, joka on selvästi rakennusvalvontaviraston ja kiinteistöviraston (lue miesvaltaiset virastot) vaativuudeltaan (TVA) vastaavan tasoisten työtehtävien palkkaa pienempi. Helsingin ympäristötarkastajan palkka on myös Espoon ja Vantaan ympäristötarkastajien palkkaa pienempi. Tämä palkkaepäkohta johtuu ympäristökeskuksen historiasta, joka juontaa naisvaltaiseen terveysvirastoon. Muissa kunnissa ympäristönsuojelun valvontatehtävät on osa kunnan teknistä toimea (miesvaltainen), joka on määritellyt myös oikeudenmukaisen palkkatason."

"Työpaikalla vallitsee tasa-arvo, mutta ammattikuntani kärsii perinteisen naisammattin palkkakuopasta..."

"Palkkaus ei toisilla henkilöillä ole lainkaan kohdallaan, koska samasta työstä tulisi maksaa samaa palkkaa. Jostain syystä peruspalkat vaihtelee tosi paljon, ja sitten niitä tasataan mielestäni epätasa-arvoisesti henkilökohtaisilla lisillä. Miksi ei peruspalkkoja saada samalle viivalle, koska osa etuuksista lasketaan niistä?"

Miehet kiinnittivät vastauksissaan huomiota sukupuolen mukaiseen työnjakoon. Miehillä kasautuvat perinteisesti "miehisiksi" mielletyt tehtävät, jotka liittyvät mm. tek-

niikkaan sekä raskaat, fyysiset työt. Kaikki eivät kuitenkaan pitäneet sukupuolen mukaan eriytynyttä työnjakoa ongelmallisena. Osa koki vaatimustason miehille kovempana kuin naisille.

"Työntekijöiden palaverissa, suunnittelussa ja työnohjauksessa on noussut esille mies- ja naistyöntekijöiden erilaiset roolit asiakastyössä, itselle on jäänyt kuva, että monet pitävät miestyöntekijän asemaa helpompana..."

"Keskijohto on kovin miesvaltaista. Vastaavasti toimistotöissä on lähes ainoastaan naisia. Tekninen ala on perinteisesti ollut miesvaltaista, mutta rakennusvirastossa on myös naisia näissä tehtävissä."

"Työpaikalla miehen tehtävänä on yleensä vaihtaa lamput ja olla atk tukihenkilö. Naiset taas ehkä tiskaavat enemmän keittiössä jne. mutta minun mielestä se on ihan ok."

"Ainoana miehenä työpaikallani erilaisissa tekniikkaan liittyvissä ongelmissa konsultoidaan ensisijaisesti minua. Aikaa ja vaivaa vaativissa tapauksissa tämä tuntuu joskus kiusalliselta."

"Miehiltä odotetaan kyllä samoja taitoja kuin naisilta ja silti pitäisi osata myös "miesten töitä" eli teknisiä tai voimaa vaativia, siis ristiriitaisia odotuksia..."

"Naiset istuu toimistossa, miehet juoksee kentällä tarkastamassa."

"Järjestyshäiriöiden hoitaminen."

"Mielestäni olemme avoimia tasa-arvon suhteen. Tietenkin raskaammat työt ohjautuvat pääsääntöisesti miehille."

"Miesten kyvykkyyttä selviytyä yksin raskaistakin työtehtävistä oletetaan joskus (riippuu esimiehestä) olevan parempi kuin naisten. Tämä johtaa suurempaan kuormitusasteeseen työtehtävissä."

"Miehiä arvioidaan ehkä kriittisemmin työsuoritusten osalta."

Osa vastaajista nosti esiin myös epäkohtia, jotka kohdistuvat vastakkaiseen sukupuoleen tai suosii omaa sukupuolta. Ne ovat samoja ongelmia, joita naiset nostavat hyvin laajasti esiin.

"Naisten työtä ei arvosteta."

"Eteneminen uralla ja palkkaus miehille helpommin."

"Naiset palkkatasoon nähden liian tunnollisia"

"Määräaikaisissa tehtävissä on jostain syystä enemmän naisia."

"Koska sosiaalialalla on yleisesti ottaen hyvin vähän miehiä ja miespuolisille työntekijöille koetaan kuitenkin ilmeisesti tarvetta, jotta työyhteisö olisi heterogeeninen ja asiakastyö parempaa (asiakasperheet ovat ilmaisseet tyytyväisyytensä siihen, että työparit ovat koostuvat miehestä ja naisesta) on miesten ehkäpä helpompi työllistyä ja mahdollisesti vähäisemmällä työkokemuksella ja heikommalla koulutuksella."

Naisten vastaukset

Naisista kysymykseen sukupuolten välisistä epäkohdista työpaikalla vastasi 250, vajaa kolmannes kaikista naisvastaajista. Naisista noin viidesosa ilmaisi, ettei omalla työpaikalla ole sukupuolten välisiä epäkohtia. Hyvin moni naisvastaaja toi esiin oman työpaikan naisvaltaisuuden; joko työpaikalla ei ole yhtään miestä tai vain yksi. Tästä

syystä moni koki vastaamisen kysymykseen mahdottomaksi. Toisinaan vähät miehet työskentelivät täysin eri tehtävissä, minkä vuoksi epäkohtia oli vaikea arvioida. Usea vastaaja kertoi juuri vaihtaneensa työpaikkaa, eikä siksi pystynyt arvioimaan asiaa.

Monet näkivät alan naisvaltaisuuden ja miesten puuttumisen työpaikalta epäkoh-
tana. Erityisesti tietyillä aloilla, mm. opetustehtäviin kaivattiin lisää miehiä.

"Miehiä tarvittaisiin lisää aloille, joissa ollaan lasten kanssa tekemisissä. Lapsille miehen malleja!"

Toisaalta miesten vähyys ja samanaikainen tarve saada tietty määrä miehiä esim. ope-
tukseen, hoito- ja sosiaalialalle aiheuttaa tasa-arvo-ongelmia mm. rekrytoinnissa ja
palkitsemisessa.

*"Mikäli miesopettaja on hakemassa avointa työpaikkaa niin hänellä on paremmat
mahdollisuudet tulla valituksi kuin naisopettajalla, koska miesopettajia on vähemmän
ja heitä tarvitaan opettamaan poikien liikuntaa ja teknisiä töitä."*

*"Myös miespuolisen kollegan on helpompi saada kokovuotinen sijaisuus (vaikka hän
olisi ollut naispuolista kollegaa lyhyemmän ajan työelämässä), esim. jos hänellä on taito
opettaa teknistä työtä. Heistä pidetään kynsin ja hampain kiinni."*

*"Joskus on tuntunut siltä, että kunhan vain on mies, vaikka minkälainen, niin tän-
ne pääsee töihin."*

*"Miespuoliset työntekijät saavat hoitoalalla kaikki henkilökohtaiset lisät sekä TSA-
palkankorotukset, jotta he pysyisivät alalla."*

*"Miehiä on oltava työyksikössäni tietty määrä, naisia ei. Miehet voivat etuja saadak-
seen vedota tähän "erityisasemaan."*

Naisvastaajat kokivat, että harvat miehet erottuvat työyhteisöissä helposti ja saavat
siksi erityiskohtelua.

*"Kirjastossa työskentelee pääasiassa naisia, joten miehen on todella paljon helpom-
pi edetä. Miehiä kohdellaan myös paljon paremmin kuin naisia, esim. virheistä ei huo-
mautella niin kuin naisia."*

"Miesten enenevä puuttuminen tekee kaikista heistä "ainutlaatuisia."

*"Virastossa työskentelee paljon päteviä naisia, mutta miesten on vähemmistönä hel-
pompia tulla nähdyksi ja valituksi keskeisiin rooleihin."*

Monessa vastauksessa tuotiin esille erilaiset kriteerit naisille ja miehille. Miesten kat-
sottiin pääsevän vähemmällä mm. työnjaossa ja työsuoritusten arvioinnissa. Miesten
katsottiin nauttivan suurempia vapauksia mm. työajankäytössä ja vapaissa. Miesten
tekemisten "sormien läpi" katsominen toistui useassa vastauksessa.

*"Pääpiirteittäin työyhteisö toimii tasa-arvoa kunnioittaen tai sukupuolineutraalis-
ti. Miehillä on kuitenkin enemmän vapausasteita esim. työajan käytössä, nukkumisessa
työpaikalla, työvapaiden saamisessa jne. Ehkä se johtuu siitä, että miehet suhtautuvat
työaikaan juostavammin ja ottavat aktiivisesti itselleen näitä vapauksia naisia enem-
män. Johto sallii nämä epäviralliset joustot hiljaa hyväksyen."*

"Miehet saa aina "parhaat päältä" oli kyse ylitöistä, vapaiden pidosta tai ylenemis-mahdollisuuksista."

"Naisilta vaaditaan samasta työtehtävästä enemmän tarkkuutta ja vastuuta. Miehet pääsevät vähemmällä -> työ hyväksytään mieheltä vaikka se olisi tehty suurpiirteisemmin."

"Miehen työsuoritusta pidetään helpommin parempana, kuin naisen vastaavaa. Miehiä on työyksikössä vähän, joten heidän työnsä tulee siksikin helpommin näkyville. Mies saa työsuorituksestaan kehuja helpommin kuin nainen. Asenne tuntuu välillä olevan se, että naisen hyvä työsuoritus on itsestään selvyy, miehen vastaava suoritus on huippusuoritus. Mies saa helpommin mielenkiintoisia työmahdollisuuksia."

"Päivystykset eivät koske miehiä"

"Miehet eivät suostu tekemään kaikkia tehtäviä, jolloin nainen joutuu sen tekemään."

"Naisten odotetaan olevan tunnollisia ja ahkeria töissä, miehille sallitaan enemmän vapauksia."

Aina tasa-arvo-ongelma ei johdu miesten suhtautumisesta naisiin. Useassa vastauksessa tuodaan esiin, että miesten erityisasema johtuu toisten naisten, usein esimiesten, käytöksestä.

"Miespuolisten työntekijöiden virheitä katsotaan naisjohtajien sekä naiskollegojen taholta usein läpisormien. Mies saa työtehtävien laiminlyönnit anteeksi tuosta vaan. Jatkuvasta myöhästelystä miespuoliselle työntekijälle vain naurahdetaan ja todetaan, että "Se nyt on vain Mika" tms."

"Naisjohtaja mieltelee miesalaisiaan ja etenkin varanaaisjohtaja joka palvoo maskuliineja!"

"Esimieheni ei välttämättä sano miehelle negatiivista palautetta niin helposti kun naiselle. Esimieheni on nainen."

"Koen, että vähemmistönä olevat miehet joskus pääsevät helpommalla. Naiset (joko esimies tai työtoveri) alkavat helposti hyysäämään miehiä."

Useassa vastauksessa korostettiin miesten etenevän naisia nopeammin urallaan. Miesten yliedustus naisvaltaisen alan johtotehtävissä koettiin myös ongelmallisena.

"Johtotehtävissä on eniten miehiä. Miehet saavat nopeammin toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen. On tullut todistettua asia monta kertaa. Itsehän olen ollut jo kuusi vuotta määräaikaisena."

*"Naisvaltaisilla työpaikoilla eivät miehet kauan viihdy vaan yleensä melko pian si-
joitetaan johto- tai erityistehtäviin."*

*"Miehille maksetaan aina enemmän palkkaa vrt. naisille. Miehet saavat myös oltuaan meillä hetken aikaa työtarjouksia niin yksityisiltä kuin muilta kunnilta. Se on jär-
jestäen niin, että miehet käyvät meillä hakemassa ansiolistaansa meriittejä ja sen jäl-
keen vaihtavat työpaikkaa esim. hallinnollisiin tehtäviin tai johtaviksi, rivityöntekijäksi
ei jää kukaan."*

*"Miehiä on selvä vähemmistö, mutta erikoistehtävissä ja esimiehinä miehiä on mää-
rään nähden suhteettomasti."*

"Opetusvirastolla arvioni mukaan toteutuu perinteinen jako, jonka mukaan miehiä on enemmän johto/suunnittelutehtävissä kun suhteutetaan koko virastolla työskentelevien miesten määrä johtavissa/suunnittelutehtävissä olevien miesten määrään. Vaikuttaa myös siltä, että harvat miehet verkostoituvat keskenään ja saattavat tätä kautta päästä hyötymään mahdollisuudesta edetä urallaan. Toisaalta tämä on mielestäni luonnollista, sillä ymmärtääkseni miehillä on enemmän kiinnostusta hakeutua vaativampiin tehtäviin ja naisvaltaisessa työyhteisössä on varmasti helpottavaa voida tutustua myös omaa sukupuolta edustaviin."

"Miehet etenevät esimiesasemaan helpommin ja saavat erityistehtäviä suhteessa enemmän kuin naiset, vaikka ammattitaitoa ja koulutusta olisi vähemmän kuin naisella."

Myös palkkauksessa nähtiin usein epäkohtia, jotka liittyvät sukupuoleen. Naisvas-
taajien mielestä miehillä on yleisesti ottaen paremmat palkat, joskus myös räikeästi
alemmalla koulutuksella tai samasta työstä. Myös erilaiset henkilökohtaiset palkanli-
sät tuntuivat vastaajien mielestä menevän helpommin miehille ja myös hämärtävän
palkkatasa-arvoa, sillä ne eivät ole julkista tietoa. Osa vastaajista kiinnitti huomiota
naisalan vaatimusten ja palkkauksen epäsuhtaan.

"Yleisesti ottaen naisten palkkaus ym. edut ovat huonommat."

*"Miesten on helpompi saada henkilökohtaisia lisiä työn vaativuuden perusteella,
miesten työtehtävät arvioidaan vaativammiksi."*

*"Esim. vahtimestarin työstä mies sai enemmän palkkaa kuin nainen. Tilalle nyt kor-
jattu luottamusmiehen toimesta."*

*"Palkkaus. Korkeammin koulutetulla naishenkilöllä on alempi palkka kuin vähem-
män koulutetulla mieshenkilöllä tehtävistä riippumatta. Lisäksi mieshenkilöllä on eri-
laisia vapauksia kuin naishenkilöllä. Mm. lounastauot ja omien asioiden hoito työajalla.
Kannustus- ja ylimääräiset palkanlisät tahtovat mennä miehille. Lisäksi naisten työtä ei
arvosteta ja se joskus myös miespuolisen sanomana tulee esille."*

"Miesten palkat suhteessa työsuoritukseen/ammattitaitoon korkeammat."

*"Palkka ei ole noussut työn vaatimusten lisääntyessä. Puhutaan työn vaativuuden ar-
vioimisesta, mutta sillä ei ole käytännön vaikutuksia naisvaltaisella alalla palkkaukseen.
Olin mukana työryhmässä tekemässä terveydenhoitajan työnvaativuuden arviointia ja
tajusin miten laaja-alaista ja vaativaa työtä me tehdään. Tosiaan palkassa se ei ole nä-
kynyt, vaikka tehtävänkuva on laajentunut todella paljon esim. viimeisen 10 v aikana."*

*"Lähiesimiehinä toimii enimmäkseen naisia, mutta viraston ylimmissä joh-
totehtävissä enimmäkseen miehiä. Osaltaan tästä johtuen lähiesimiesten palkka-
kehitykseen ei ole panostettu riittävästi suhteessa muiden palkkojen kehitykseen."*

Myös naisvastaajat toivat esiin työtehtävien eriytymisen sukupuolen mukaan. Perin-
teinen sukupuolijako tehtävien hoidossa toistui helposti työpaikallakin, erityisesti
suorittavassa työssä miehet hoitavat koneelliset työt ja naiset käsillä tehtävän työn.
Yhteiset "ylimääräiset" työt, kuten kahvihuoneen siistiminen ym. ympäristöstä huo-
lehtiminen, jäävät usein naisten kontolle.

*"Naisvaltaisella alalla miehillä enemmän auktoriteettia ohjata toimintaa halua-
maansa suuntaan. Yhteiset työt, kuten autonpesu tai sosiaalitilojen siisteydestä huoleh-
timinen, jaetaan helposti sukupuolen mukaan. "*

*"Kyllä tuppaa jäämään naisten hommiksi esim. yhteisen kahvin keitto, keittiön sii-
vous, astioiden tiskaus. Sellaisten ylimääräisten töiden tekeminen, jotka eivät kuulu ke-
nellekään, mutta sitten viime kädessä jäävät naisten hoidettaviksi, koska ne mielletään
"naisten hommiksi"."*

*"Potilastyö jakautuu helposti sukupuolen mukaan, haastavat saattohoitopotilaat,
jotka vaativat keskusteluapua ja henkistä tukea ovat selvästi enemmän naisten vastuulla."*

"Naisen katsotaan usein olevan parempi hoitamaan tiettyjä tehtäviä."

*"Miehillä suuremmat mahdollisuudet saada työtehtävikseen koneisiin (esim. päällä
ajettava nurmikonleikkuri) liittyviä asioita. Naisia ei rohkaista käyttämään isoja työko-
neita: traktoreita ym."*

*"Naisille osoitetaan samaa koulutustaustaa omaavia miehiä useammin rutiiniluon-
teisia työtehtäviä."*

Moni nainen kokee epäkohtien esilletuomisen hankala ja johtavan silmätikuksi otta-
miseen ja valittajaksi leimaamiseen.

*"Nainen, joka tuo epäkohtia esille (mm. edellä mainittu rutiinihommien säilytys vain
naisten niskoille) ja muutenkin yrittää muilta kysyen selvittää itselleen epäselviä asioita
ja toimintatapoja, leimataan laiskaksi ja epäpäteväksi. Mies joka kysyy samaa asiaa, on
fiksua ja asioista selvää ottava kaveri. "*

*"Naisvaltaisella hoitoalalla oletetaan, että naiset suostuvat kaikkiin muutoksiin ja
työtehtävien lisäämiseen "kiltisti" ja rutisematta ... Jos esittää kritiikkiä joutuu helposti
silmätikuksi."*

Osa vastaajista kokee naisten ammattitaidon arvostuksen työpaikalla miehiä heikom-
maksi. Joskus naisten näkemykset ja ammattitaito sivuutetaan kokonaan päätöksen-
teossa. Toisinaan mieskollegoiden suhtautuminen naisiin on avoimen seksististä.

*"Toimintakulttuuri on jossain määrin miehinen ja miehiä pidetään helposti amma-
tillisesti uskottavampina."*

*"Naisten osaamista ja arvovaltaa vähätellään sukupuolen vuoksi, vaikka osaamista
ja tietoa taitaa olla enemmän kun miehillä."*

*"Miehet ja naiset eriytyvät osin omiksi ryhmikseen, ja jotkut miehet eivät halua kes-
kustella naisten kanssa eivätkä suunnitella töitä naisten kanssa. Jotkut miehet eivät myös-
kään tunnu arvostavan naisten osaamista, ja muutamat tuntuvat jyräävän muut omilla
mielipiteillään."*

*"Naisten ammattitaitoa ei arvosteta miehiä vastaavalla tavalla. Epäkohta kätkeytyy
hiljaiseksi tiedoksi eikä sitä juurikaan tule ajatelleksi. Joidenkin henkilöiden henkilökoh-
taiset hankalat ominaisuudet tulkitaan yleisesti naisten ominaisuuksiksi ja tulkinnat hor-
juttavat kaikkien naisten arvostusta ja mahdollisuuksia tulla kuulluksi."*

*"Miehet sopivat edelleen salaa asioista ja päätökset on tehty, ennen kuin saan niistä
tietoa. Nytkin yritän saada naista sellaiseen tehtävään, missä hänen tietonsa, osaamisen-
sa ja koulutuksensa pääsisivät esille nyt ja tulevaisuudessa ja näin ollen myös hyöty tuli-*

si kuntalaisten hyväksi. Ei ole mitään toivoakaan, että näin kävisi. Naisena yrittäessäni saada itselleni lisää alaisia on ollut suorastaan mahdoton yhtälö, kun aina miesten (uusienkin) vaatimukset ovat menneet edelle huomioimatta lainkaan todellista tarvettani.”

”Kokeneemmat kollegat ovat usein olleet miehiä, joilla saattaa olla henkilökohtainen, vähättelevä asenne naisia kohtaan. Tämä on ilmennyt arvovaltatilanteissa ja asiantuntijuutta vaativissa tilanteissa sekä esim. nuoren naisen edetessä urallaan.”

”On muutamia, onneksi harvoja, miehiä, joiden seksistiset puheet voi kokea loukkavina ja naissukupuolta vähättelevinä. Samoin nakukalenterit työmailla.”

”joidenkin miesten seksistinen suhtautuminen joihinkin naisiin iästä riippumatta aiheuttaa epämiellyttävää ilmapiiriä ja ahdistuneisuutta seksistisen suhtautumisen kohteissa. kuoliaaksi vaiettu asia.”

Sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen näkyy rakenteissa, jotka mitoitettu vain toiselle sukupuolelle. Monet naisvastaajat tuovat esiin puutteita esim. naisvaltaisten alojen miesten pukuhuoneista. Myös yhteiset pukuhuoneet miesten kanssa ovat ongelma naisille muutamilla työpaikoilla.

”Naisvaltaisella alalla miesten sosiaalitilat ovat heikot.”

”Naisilla on naisten pukuhuone, miehet vaihtavat vaatteet missä parhaaksi sen näkevät.”

”Uudisrakennuksessa ei ole ollenkaan huomioitu eri sukupuolia. Esim. suihkutilat eivät ole erillisiä. Niissä ei ole lukkoja. WC-tilat ovat yhteisiä. Sama ongelma oppilailla.”

”Sama pukuhuone.”

Muutamassa avovastauksessa kysymyksen työpaikalla esiintyvistä tasa-arvoepäkohdista tuotiin esiin perheen ja työn yhteensovittamista sivuavia asioita:

”Nuoria naisia palkattaessa näkyy mielestäni se riski, jonka mahdolliset perhevaapaat muodostavat.”

”Esimerkiksi yksinhuoltaja, joka ei pysty tekemään pitkää päivää vaan tekee ihan työehtosopimuksen mukaista työaika (7 h 15 minuuttia päivässä), on kakkosluokan työntekijä. Sen huomaa lähinnä siitä miten henkilöstä ja henkilön työpanoksesta puhutaan. Hänet helposti leimataan laiskaksi ja toisarvoiseksi työntekijäksi. Tämä ei ehkä ihan suoraan ole tasa-arvo kysymys, mutta kulminoituu siihen, että useimmiten yksinhuoltajia ovat naiset. Osastolla arvostetaan yli kaiken sitä, että töitä tehdään yötä myöten ja että kellokortti on koko ajan + 36:ssa tunnissa.”

”Tulevaisuudessa vanhempieni ikääntyessä, toivoisin työnantajalta joustoa hoitovapaiden järjestämisessä.”

3 PERHEEN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMINEN TYÖPAIKALLA

Tässä osiossa tarkastellaan sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista perheen ja työn yhteensovittamisen kannalta. Henkilöstöltä kysyttiin mahdollisuuksista olla perhevapailla niitä koskevia säännöksiä pidempään. Vastaajia pyydettiin vertaamaan naisten ja miesten mahdollisuuksia käyttää perhevapaita sekä työ- ja virkavapaita sekä arvioimaan suhtautumista työpaikalla perhevapaiden käyttöön sekä miesten kannustamista perhevapaiden käyttöön. Vastaajilta kysyttiin myös, onko työpaikalla helppo kieltäytyä ylitöistä perhesyihin vedoten ja jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta.

Perheen ja työn yhteensovittaminen koskee ensisijaisesti henkilöstöä, jolla on alaikäisiä lapsia huollettavanaan. Erityisesti se koskee alle 10-vuotiaiden lasten vanhempia. Vastaajista kolmasosalla oli huollettavanaan alaikäisiä lapsia, yhtä suurella osalla naisia ja miehiä. Vastaajista 17 prosentilla oli huollettavanaan alla 10-vuotiaita lapsia. Vastaajista kahdeksan prosenttia oli yksinhuoltajia, vanhemmista vajaa neljäsosa. Heistä 95 prosenttia oli naisia. Suurin osuus pienten lasten vanhempia on rakennus- ja ympäristötoimessa ja sivistys- ja henkilöstötoimessa, viidesosa vastaajista. Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa alla 10-vuotiaita lapsia oli runsaalla kymmenesosalla vastaajista, kaupunginjohtajan hallinnonalalla hieman useammalla. Sosiaali- ja terveystoimessa pieniä lapsia oli kuudesosalla vastaajista. Myös työpaikan sukupuolijakauma ja henkilöstön ikärakenne vaikuttavat mahdollisuuksiin vastata osion kysymyksiin, mikä näkyy en osaa sanoa -vastausten määrissä. Naiset käyttävät edelleen suurimman osan perhevapaista.

Perhevapaakäytännöt työpaikalla

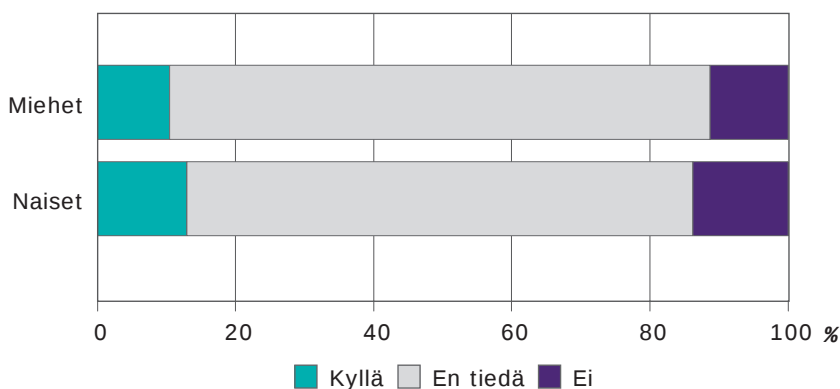
Perhevapaiden käyttöä koskevat käytännöt eivät ole kaupungin työpaikoilla yleisesti tunnettuja: 74 prosenttia vastaajista ei osannut vastata kysymykseen, saako omalla työpaikalla olla perhevapaalla niitä koskevia säännöksiä pidempään. Tällä tarkoitetaan mahdollisuutta jatkaa lapsen kotihoitoa hoitovapaan jälkeen nuorimman lapsen täytettyä kolme vuotta. Luultavasti käytännöistä ovat tietoisia pääsääntöisesti pienten lasten vanhemmat ja ylipäänsä niiden työpaikkojen työntekijät, joissa vapaita käytetään. Toisaalta tilanne on suhteellisen harvinainen, sillä enemmistö kolme vuotta täytäneistä lapsista hoidetaan Suomessa päivähoidossa¹. Vastaajista 12 prosenttia vastasi kysymykseen myöntävästi ja 13 prosenttia kieltävästi. Naisista hieman useampi (27 %) osasi vastata kysymykseen kuin miehistä (22 %). Alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmista kolmannes osasi vastata kysymykseen. Esimiesasemassa olevista pienempi osuus

¹ Lasten päivähoito 2009. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Tilastoraportti 32/2010.

ei osannut vastata kysymykseen (55 %). Runsas viidesosa esimiehistä vastasi, että työpaikalla saa olla säännöksiä pidempään perhevapailla, neljäsosan mukaan ei saa.

Hallinnonaloittain tarkasteltuna vähiten asiasta tiedettiin kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (86 % en tiedä -vastauksia). Sosiaali- ja terveystoimessa asiaan osattiin vastata useimmin (72 % en tiedä -vastauksia) ja hallinnonaloista suurin osuus (14 %) ilmoitti perhevapailla saavan olla säännöksiä pidempään. Kaupunginjohtajan toimialalla oli suurin osuus (17 %) niitä, jotka vastasivat kysymykseen kielteisesti.*

Kuvio 3.1: Saako työpaikallasi olla perhevapaalla pidempään kuin mitä perhevapaista koskevat säännökset antavat mahdollisuuden?



Perhe- sekä virka- ja työvapaiden käyttömahdollisuuksien tasa-arvoisuus

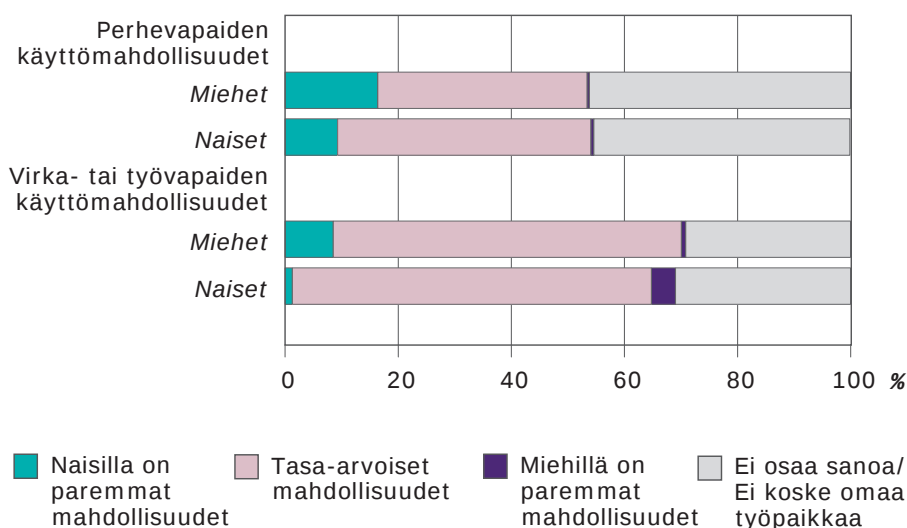
Perhevapaiden sukupuolittuneet käytännöt heijastuivat jossain määrin myös vastaajien käsityksiin tasa-arvoisista mahdollisuuksista. Vastaajista valtaosa (43 %) arvioi naisilla ja miehillä olevan tasa-arvoiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön. Runsas kymmenesosa kuitenkin katsoi, että naisilla on paremmat mahdollisuudet. Miesten mahdollisuuksia piti parempina vain puoliprosenttia vastaajista. Vastaajista 46 % ei osannut vastata kysymykseen tai ei katsonut sen koskevan omaa työpaikkaa. Miehet kuitenkin kokivat mahdollisuudet epätasa-arvoisemmiksi: Miehistä 16 prosenttia katsoi naisilla olevan paremmat mahdollisuudet kuin miehillä ja naisia pienempi osuus uskoi tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin (37 % miehistä ja 44 % naisista). Myös naisista vajaa kymmenesosa katsoi naisilla olevan miehiä paremmat mahdollisuudet käyttää perhevapaista. Naisten ja miesten ei osaa vastata -vastausten määrissä ei ollut juuri eroa.

Hallinnonalojen välillä ei ollut kovin suuria eroja. Naisten parempiin mahdollisuuksiin uskovien osuus vaihteli 10 ja 13 prosentin välillä, korkeimmat osuudet olivat sivistys- ja henkilöstötoimessa sekä kaupunginjohtajan hallinnonalalla. Tasa-arvoisiin

mahdollisuuksiin uskovia oli eniten sosiaali- ja terveystoimessa (46 %) ja sivistys- ja henkilöstötoimessa (45 %), vähiten kaupunginjohtajan hallinnonalalla (36 %). Miesten parempiin mahdollisuuksiin uskottiin ainoastaan sosiaali- ja terveystoimessa ja rakennus- ja ympäristötoimessa, alle prosentti vastaajista kummassakin.*

Alaikäisten lasten vanhemmat (55 %) uskoivat huomattavasti useammin naisten ja miesten perhevapaiden käyttömahdollisuuksien olevan yhtä hyvät, kuin muut (36 %). Lasten vanhemmista hieman suurempi osa (13 %) uskoi naisten mahdollisuuksien olevan paremmat, kuin muusta henkilöstöstä (11 %). Alle 10-vuotiaiden lasten vanhempien ja kaikkien vanhempien vastausten osuuksissa ei ollut eroja.

Kuvio 3.2: Miten arvioisit perhevapaiden ja virka- tai työvapaiden käyttömahdollisuuksia?



Virka- ja työvapaiden käyttö ei liity pelkästään perheen ja työn yhteensovittamiseen, mutta joustavat työvapaakäytännöt toki helpottavat perheen ja työn yhteensovittamista ja voivat liittyä esimerkiksi ikääntyneiden vanhempien hoitoon. Huomattavasti suurempi osa vastaajista (62 %) kuin perhevapaiden osalta arvioi naisilla ja miehillä olevan tasa-arvoiset mahdollisuudet virka- ja työvapaiden käyttöön. Vajaa kolmannes ei osannut vastata tai ei katsonut kysymyksen koskevan työpaikkaansa. Vastaajista kolme prosenttia katsoi naisilla olevan paremmat mahdollisuudet ja neljä prosenttia taas miehillä. Molemmista sukupuolista yli 60 prosenttia uskoi tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin, mutta naisista neljä prosenttia katsoi miehillä olevan paremmat mahdollisuudet ja miehistä yhdeksän prosenttia katsoi puolestaan naisilla olevan paremmat mahdollisuudet virka- ja työvapaiden käyttöön. Vain prosentti naisista ja miehistä uskoi oman sukupuolen mahdollisuuksien olevan toista sukupuolta paremmat.

Hallinnonalojen välillä ei ollut suuria eroja virka- ja työvapaiden käyttömahdollisuuksissa. Kaupunginjohtajan toimialalla yksikään vastaaja ei uskonut toisen sukupuolen parempiin mahdollisuuksiin. Muilla aloilla naisten ja miesten parempiin

mahdollisuuksiin uskovien osuudet olivat tasan, ja vaihtelivat kolmen–viiden prosentin välillä. Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa viisi prosenttia uskoi naisten ja viisi prosenttia miesten mahdollisuuksien olevan paremmat. Tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin uskovien osuudet olivat suurimmat kaupunginjohtajan toimialalla ja sosiaali- ja terveystoimessa (molemmissa 66 %), pienimmät kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (45 %).*

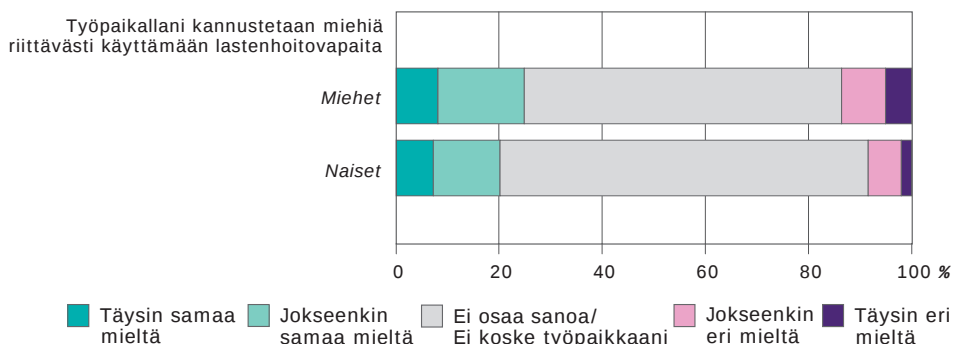
Suhtautuminen perhevapaiden käyttöön

Väittämään miesten riittävästä kannustamisesta lastenhoitovapaiden käyttöön ei osannut vastata tai ei katsonut sen koskevan omaa työpaikkaa yli kaksi kolmasosaa, naisista suurempi osa kuin miehistä. Miehiä on kaupungin henkilöstöstä vain neljäsosa, ja osa heistäkin on keskittynyt miesvaltaisille aloille, jolloin tässä tilanteessa olevia miehiä ei ole kaikilla työpaikoilla. Runsas viidesosa vastaajista piti kannustusta työpaikallaan riittävänä, kymmenesosa riittämättömänä. Miehistä suurempi osa (25 %) katsoi kannustuksen olevan riittävää kuin naisista (20 %), samoin myös riittämättömiä (14 % ja 9 %).

Sekä samaa (25 %) että eri mieltä (14 %) oltiin useimmin sivistys- ja henkilöstötoimessa, myös kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa väitteeseen otettiin suhteellisen usein kantaa (24 % samaa mieltä, 12 % eri mieltä). Samaa mieltä olevien osuus suhteessa eri mieltä oleviin oli suurin sosiaali- ja terveystoimessa (20 % ja 7 %). Kaikilla aloilla tyytyväisten osuus oli suurempi kuin tyytymättömien. Vähiten kysymykseen osattiin vasta kaupunginjohtajan hallinnonalalla.

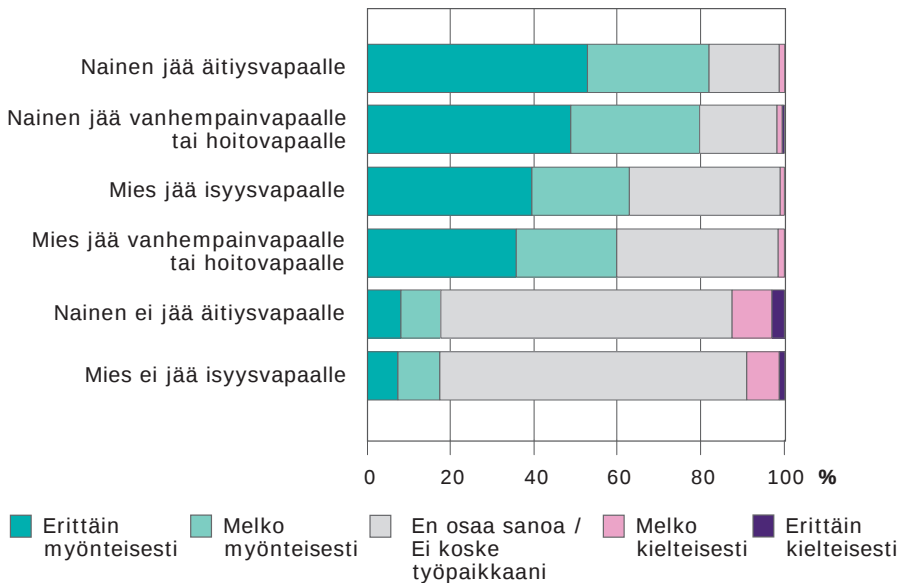
Kantaaottavuus kysymykseen nousi iän myötä. Tyytyväisimpiä kannustamiseen oltiin 40–49-vuotiaiden ikäryhmässä (24 %) ja eniten eri mieltä vanhimmassa ikäryhmässä (16 %).* Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat useimmin tyytyväisiä kannustamiseen (28 %). Kriittisimmin suhtautuivat ammattikoulutetut (15 % eri mieltä) ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (14 % eri mieltä). Tyytyväisimpiä tilanteeseen olivat virkaiältään vanhimmat yli 24 vuotta palveluksessa olleet (27 % samaa mieltä). Lyhimmän aikaa (alle kaksi vuotta) palvelleet osasivat harvimmin vastata kysymykseen (84 % EOS). Eri mieltä olivat useammin 15–19 vuotta palveluksessa olleet (13 %) ja yli 24 vuotta palvelleet (12 %). Esimiehet (40 %) pitivät kannustamista huomattavasti useammin riittävänä, kuin muu henkilöstö (17 %). Ero eri mieltä olevissa oli kuitenkin pieni esimiesten (8 %) ja muiden välillä (10 %). Paremmin tienaatvat (yli 3000€/kk) pitivät kannustamista useammin riittävänä. Vähemmän tienaatvat eivät useammin osanneet vastata kysymykseen. Suurin osuus erimielisiä oli palkkaluokassa 4000–4499 (22 %).

Kuvio 3.3: Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi koskevista väittämistä?



Perhevapaille jäämiseen suhtaudutaan vastaajien mielestä Helsingin kaupungin työpaikoilla pääasiassa myönteisesti. Positiivisimmin suhtaudutaan naisten äitiysvapaalle jäämiseen, johon 82 prosenttia vastaajista arvioi työpaikallaan suhtauduttavan erittäin tai melko myönteisesti. Naisten vanhempain- ja hoitovapaisiin suhtaudutaan lähes yhtä myönteisesti. Suhtautumista miesten vanhempainvapaisiin pidettiin myös positiivisena, mutta ei aivan yhtä usein kuin naisten kohdalla: vastaajista 63 prosenttia koki suhtautumisen miesten isyysvapaalle jäämiseen erittäin tai melko myönteisenä ja lähes yhtä moni miehen vanhempain- tai hoitovapaalle jäämiseen. Suurempi osa ei osannut vastata kysymykseen miesten kuin naisten vapaiden kohdalla, mikä voi osittain johtua miesten vähäisestä vapaiden käytöstä ja siitä että, kaupungin henkilöstöstä 75 prosenttia on naisia, jolloin tilanne on miesten kohdalla harvinainen. Naisten ja miesten äitiys- ja isyysvapaan käyttämättä jättämiseen koettiin suhtauduttavan työpaikalla myönteisesti vain alle viidesosassa vastauksissa. Naisten äitiysvapaan käyttämättä jättämiseen suhtaudutaan hieman useammin (12 %) kielteisesti kuin miesten isyysvapaan käyttämättä jättämiseen (9 %).

Kuvio 3.4: Suhtaudutaanko työpaikallasi yleisesti ottaen myönteisesti seuraaviin tilanteisiin?



Alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmat kokivat suhtautumisen miehen isyysvapaaseen useammin myönteisenä kuin muut (70 %, muut 61 %), samoin miehen vanhempain- ja hoitovapaaseen (65 %, muut 59 %)*. Alle 10-vuotiaiden vanhemmat kokivat suhtautumisen naisten äitiysvapaaseen ja vanhempain- ja hoitovapaalle jäämiseen useammin kielteisenä kuin muut (4 %, muut 1 % molemmissa). Vanhemmat kokivat suhtautumisen miesten isyysvapaalle jäämättömyyteen useammin kielteisenä kuin muut (13 %, muut 8 %). Ero vanhempien ja muiden välillä oli suurempi äitien kohdalla (18 %, muut 11 %)*.

Hallinnonaloittain tarkasteltuna myönteisimmin isien isyysvapaan pitoon suhtaudutaan sivistys- ja henkilöstötoimessa (73 %). Pienin myönteisenä suhtautumista pitävien osuus on kaupunginjohtajan toimialalla (53 %). Suhtautumista kielteisenä pitävien osuus on suurin kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (5 %). Myös miesten vanhempain- ja hoitovapaalle jäämiseen suhtautuminen koetaan positiivisimmaksi sivistys- ja henkilöstötoimessa (70 %). Kielteisimmin suhtaudutaan kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (10 %). Miehen isyysvapaan käyttämättä jättämiseen suhtaudutaan myönteisimmin rakennus- ja ympäristötoimessa (24 %) ja kielteisimmin sosiaali- ja terveystoimessa (11 %). Kaikilla hallinnonaloilla myönteisenä suhtautumista pistävien osuus oli suurempi kuin kielteisenä pitävien osuus, lukuun ottamatta kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimea, jossa osuudet olivat samansuuruiset (10 %).

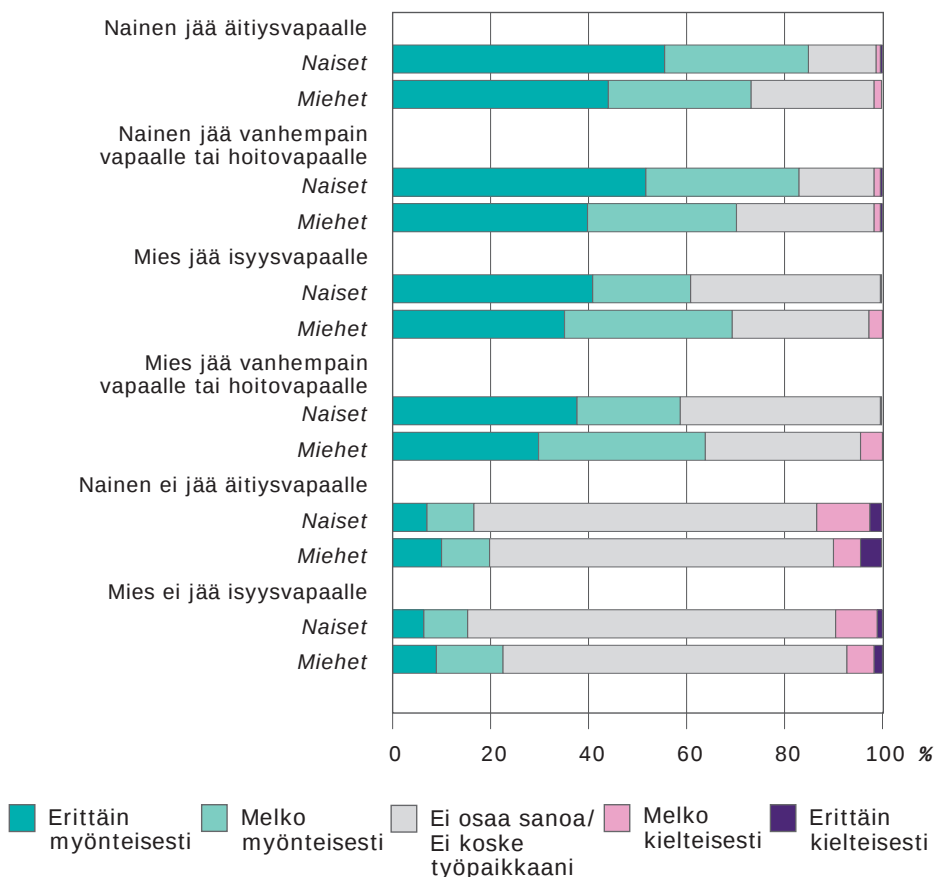
Naisten äitiysvapaan käyttöön suhtaudutaan myönteisimmin sosiaali- ja terveystoimessa (88 %). Pienin myönteisenä suhtautumista pitävien osuus on kaupunginjohtajan toimialalla ja rakennus- ja ympäristötoimessa (molemmissa 70 %). Kielteisenä suhtautumista pitävien osuudet olivat alhaisia (0-2 %). Myös naisten vanhempain- ja hoitovapaan käyttöön suhtautuminen oli positiivisinta sosiaali- ja terveystoimessa

(85 %) ja vähiten positiivista rakennus ja ympäristötoimessa (68 %). Kielteisintä suhtautuminen on kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (5 %). Myönteisimmin naisten äitiysvapaan käyttämättä jättämiseen suhtaudutaan rakennus- ja ympäristötoimessa (22 %) ja kielteisimmin sosiaali- ja terveystoimessa (15 %). Kaikilla hallinnonaloilla myönteisenä suhtautumista pistävien osuus oli suurempi kuin kielteisenä pitävien osuus.

Naisten ja miesten kokemukset vanhempainvapaiden käyttöön suhtautumisesta eroavat jonkin verran toisistaan. Miehiä on kaupungin henkilöstössä pieni osuus naisiin nähden ja osa miehistäkin on keskittynyt miesvaltaisille aloille (45 % miesvastaajista rakennus- ja ympäristötoimessa), joten naisten ja miesten enemmistö toimii eri työpaikoilla, jolloin suhtautuminen voi olla erilaista eri työpaikoilla. Tämä näkyy myös vastakkaista sukupuolta koskevien väittämien Ei osaa sanoa tai ei koske omaa työpaikkaa -vastauksien määrässä. Toisaalta vastaukset heijastelevat jossain määrin myös vastaajien omia asenteita.

Miesvastaajat kokivat miesten vanhempainvapaisiin suhtautumisen hieman naisia positiivisemmaksi, mutta toisaalta miesvastaajista osa koki suhtautumisen myös melko kielteisenä. Samoin naisvastaajat kokivat suhtautumisen naisten vanhempainvapaisiin positiivisempänä kuin miehet. Naisvastaajat kokivat suhtautumisen kummankin sukupuolen vanhempainvapaiden käyttämättä jättämiseen hieman harvemmin myönteisenä ja hieman useammin kielteisenä kuin miehet. Kielteisimmäksi molemmat sukupuolet kokevat suhtautumisen siihen, että nainen ei jää äitiysvapaalle*.

Kuvio 3.5: Suhtaudutaanko työpaikallasi yleisesti ottaen myönteisesti seuraaviin tilanteisiin?



Ylitöistä kieltäytyminen ja sairaan lapsen hoitaminen

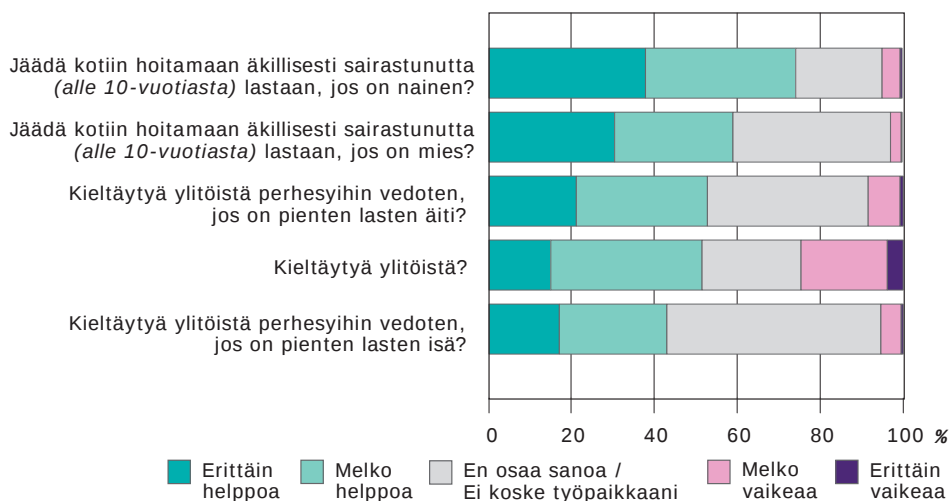
Vastaajia pyydettiin arvioimaan ylitöistä kieltäytymisen ja sairaan lapsen hoitamaan jäämisen helppoutta työpaikalla. Hieman yli puolet koki yleensä kieltäytymisen ylitöistä erittäin tai jokseenkin helpoksi, kun neljäsosan mielestä ylitöistä on vaikea kieltäytyä. Naisten (52 %) koettiin myös voivan helpommin kieltäytyä ylitöistä perhesyihin vedoten, kuin miesten (43 %). Suurin osa vastaajista (74 %) koki, että omalla työpaikalla naisten on erittäin tai melko helppoa jäädä kotiin hoitamaan äkillisesti sairastanutta alle 10-vuotiasta lasta. Vastaajista viisi prosenttia koki sen kuitenkin jossain määrin vaikeaksi. Miesten kotiin jäämistä sairaan lapsen vuoksi piti helppona pienempi osuus (59 %), samalla kun niiden osuus kasvoi, jotka eivät osanneet vastata kysymykseen.

Alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmat (57 %) kokivat ylitöistä kieltäytymisen helpompana kuin muut työntekijät (51 %)*. Pienten lasten vanhemmat kokivat ylitöistä kieltäytymisen perhesyihin vetoamalla äideille helpommaksi kuin muut (63 %, muut

51 %), mutta myös useammin vaikeaksi (14 %, muut 7 %). Isien kohdalla ei ollut merkittäviä eroja vanhempien ja muiden välillä. Vanhemmat (alle 10-v. lapsia) kokivat sairaan lapsen hoitamaan jäämisen äideille helpompana kuin muut (79 %, muut 73 %), mutta myös useammin vaikeana (11 %, muut 4 %). Isien kohdalla ei ollut merkittäviä eroja vanhempien ja muiden välillä. Yksinhuoltajista 60 prosenttia koki ylitöistä kieltäytymisen helpoksi*, ja 66 prosenttia koki sen helpoksi perhesyihin vedoten pienten lasten äideille. Kuitenkin 12 % yksinhuoltajista koki ylitöistä kieltäytymisen perhesyiden vuoksi vaikeaksi. Yksinhuoltajista 84 prosenttia koki sairaan lapsen hoitamaan jäämisen helpoksi äideille, mutta 6 prosenttia vaikeaksi.

Helpointa ylitöistä oli kieltäytyä rakennus- ja ympäristötoimessa (62 %). Vaikeimpina ylitöistä kieltäytymistä pidettiin sivistys- ja henkilöstötoimessa (31 %) ja sosiaali- ja terveystoimessa (27 %). Ylitöistä kieltäytyminen perhesyihin vedoten koettiin äideille helpoimmaksi sosiaali- ja terveystoimessa (57 %), vaikeimmaksi sivistys- ja henkilöstötoimessa (13 %). Isille kieltäytyminen koettiin helpoimmaksi rakennus- ja ympäristötoimessa (50 %) ja vaikeimmaksi sivistys- ja henkilöstötoimessa (9 %). Sairaan lapsen hoitaminen kotona koettiin naisille helpoimmaksi kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (83 %), vaikeimmaksi sosiaali- ja terveysalalla (6 %). Sairaan lapsen hoitaminen kotona koettiin isille helpoimmaksi kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (73 %) ja vaikeimmaksi rakennus- ja ympäristötoimessa (5 %)*.

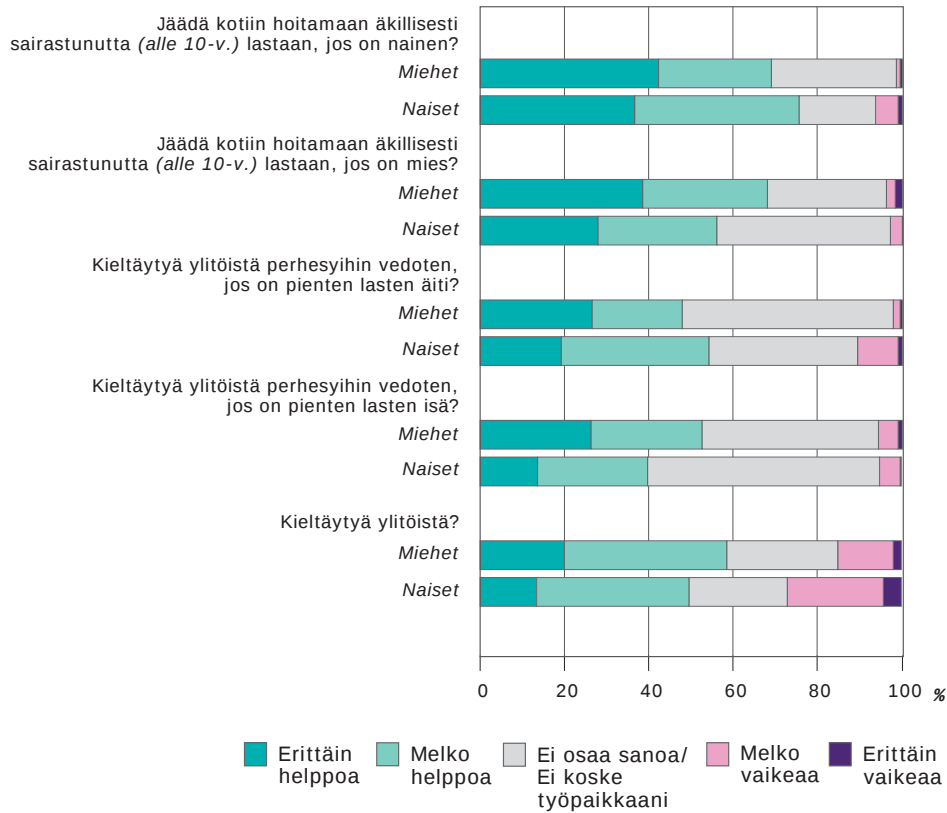
Kuvio 3.6: Onko työpaikallasi yleisesti ottaen helppoa:



Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naisille ylitöistä kieltäytyminen oli miehiä selvästi useammin vaikeaa (naiset 27 %, miehet 15 %) ja harvemmin helppoa (naiset 50 % ja miehet 59 %). Naiset (54 %) kokivat perhesyistä ylitöistä kieltäytymisen äideille useammin helppona kuin miehet, mutta naisista myös suurempi osa koki sen vaikeaksi (10 %). Miehet (53 %) kokivat perhesyistä ylitöistä kieltäytymisen isille lähes yhtä helppona kuin naiset äideille, vaikeana kieltäytymistä piti kuusi prosenttia miehistä. Naiset (76

%) kokivat sairaan lapsen hoitamaan jäämisen hieman miehiä useammin helppona naisille kuin miehet, mutta samalla myös vaikeaksi kokevien osuus oli suurempi (6 %) kuin miesvastaajilla. Myös enemmistö miesvastaajista katsoi isien kotiin jäämisen helpoksi sairaan lapsen takia (68 %), useammin kuin naisvastaajat. Miehistä kuitenkin neljä prosenttia koki kotiin jäämisen sairaan lapsen vuoksi vaikeaksi.

Kuvio 3.7: Onko työpaikallasi yleisesti ottaen helppoa:



4 SUKUPUOLTEN VÄLISEN TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Tässä osiossa tarkastellaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi tehtyjä toimenpiteitä ja tasa-arvosuunnitelmia ja niistä tiedottamista. Mielenkiintoinen ulottuvuus on henkilöstön tietoisuus toimenpiteistä ja tasa-arvosuunnitelmista. Esimies-tehtävissä olevien vastauksia tarkastelemalla voidaan saada myös tietoa tasa-arvon edistämisen ja tasa-arvosuunnittelun nykytilasta.

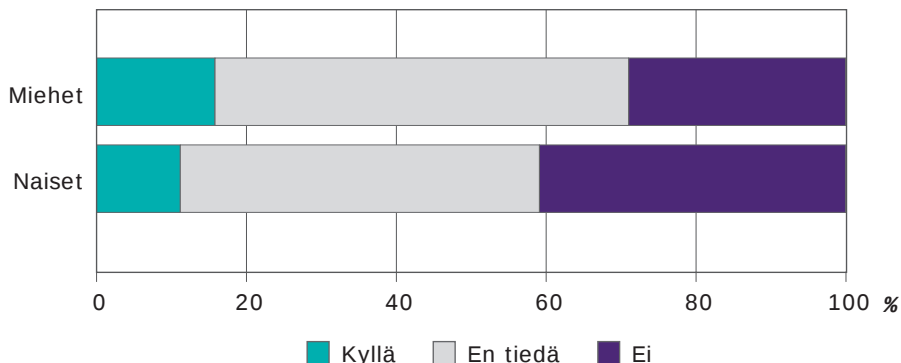
Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävät toimenpiteet

Tietoisuus työpaikalla tehdyistä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä oli yleisesti ottaen heikkoa. Vastaajista 12 prosenttia sanoi työpaikallaan (osasto tai yksikkö) toteutetun tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä, kun 38 prosentin työpaikalla ei ollut toteutettu tasa-arvotoimenpiteitä. Puolet vastaajista ei osannut vastata kysymykseen. Miesten työpaikoilla (16 %) tasa-arvotoimenpiteitä oli toteutettu useammin kuin naisten (11 %) siitä huolimatta, että suurempi osa miehistä kuin naisista ei osannut vastata kysymykseen.

Esimiesasemassa olevat osasivat vastata useammin kysymykseen kuin muu henkilöstö (63 %, muut 47 %). Esimiehistä 24 prosenttia vastasi työpaikallaan toteutetun tasa-arvotoimenpiteitä ja 39 prosentin työpaikalla ei. Kuitenkaan 37 prosenttia esimiehistä ei osannut vastata kysymykseen.

Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa oltiin vähiten tietoisia oman työpaikan tasa-arvoa edistävästä käytännöistä, 71 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Suurin osuus vastaajia tiesi toimenpiteitä toteutetun työpaikoilla kaupunginjohtajan toimialalla (24 %), pienin osuus kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (10 %). Vastaajia, joiden työpaikoilla ei ollut toteutettu tasa-arvotoimenpiteitä, oli eniten sosiaali- ja terveystoimessa (42 %) ja sivistys- ja henkilöstötoimessa (41 %).

Kuvio 4.1: Onko työpaikallasi toteutettu miesten ja naisten tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä?

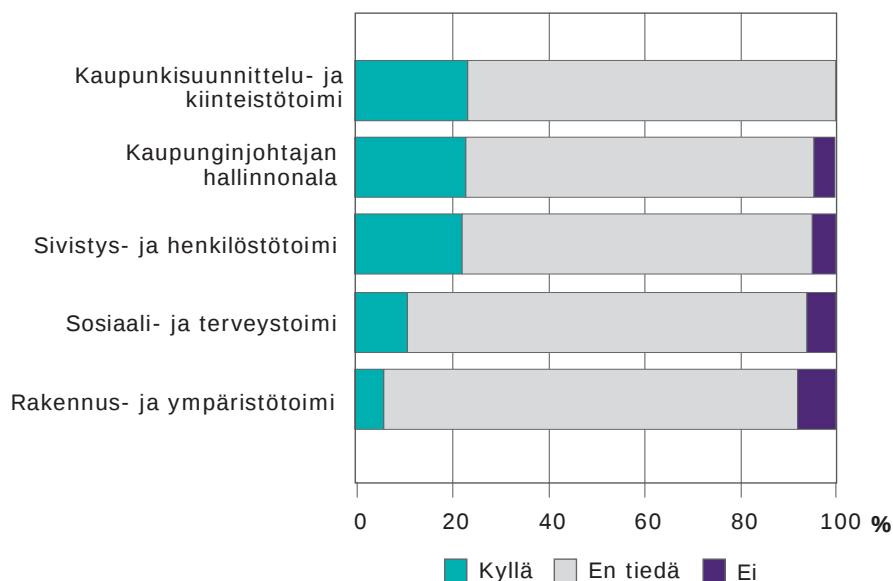


Viraston tasa-arvosuunnitelma

Tietoisuus viraston tai liikelaitoksen tasa-arvosuunnitelmasta oli vielä heikompaa kuin tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä. Peräti 81 prosenttia vastaajista ei ollut tietoinen siitä, onko omassa virastossa tai liikelaitoksessa tehty tasa-arvosuunnitelma. Vain 13 prosenttia vastasi kysymykseen myöntävästi ja kuusi prosenttia kieltävästi. Suurempi osuus miehistä (16 %) kuin naisista (13 %) vastasi myöntävästi *. Esimiesasemassa olevat osasivat vastata tasa-arvosuunnitelmaa koskevaan kysymykseen useammin kuin muut, mutta silti 67 prosenttia esimiehistä ei osannut vastata. Esimiehistä 27 prosenttia sanoi virastossaan tai liikelaitoksessaan olevan tasa-arvosuunnitelma, kuusi prosenttia vastasi kieltävästi.

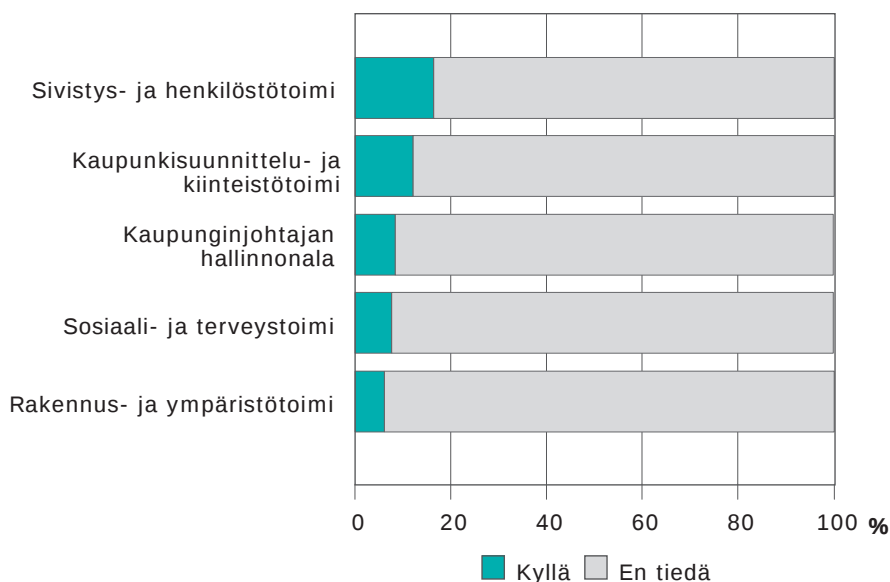
Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa vajaa neljännes vastaajista tiesi virastossaan olevan tasa-arvosuunnitelman, kaupunginjohtajan toimialalla lähes suuri osuus ja sivistys- ja henkilöstötoimessa viidesosa. Vähiten viraston tasa-arvosuunnitelmasta oltiin tietoisia rakennus- ja ympäristötoimessa, jossa 86 prosenttia vastaajista ei osannut vastata kysymykseen. Rakennus- ja ympäristötoimessa kahdeksan prosenttia vastasi, ettei omassa virastossa ole tasa-arvosuunnitelmaa.

Kuvio 4.2: Onko virastossasi tehty tasa-arvosuunnitelma?



Hyvin harva vastaaja tiesi tasa-arvosuunnitelman tavoitteita. Vain kymmenesosa vastaajista sanoi tietävänsä jonkin oman viraston tasa-arvosuunnitelman tavoitteista. Hieman useampi mies (11 %) tiesi tavoitteita kuin nainen (9 %)*. Tasa-arvosuunnitelman tavoitteista tiesi eniten vastaajia sivistys- ja henkilöstötoimessa (16 %) ja kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimesta (12 %), vähiten rakennus- ja ympäristötoimesta (6 %). Esimiehistä viidesosa tiesi tavoitteista.

Kuvio 4.3: Tiedätkö jonkin tai muutamia virastosi tasa-arvosuunnitelman tavoitteista?



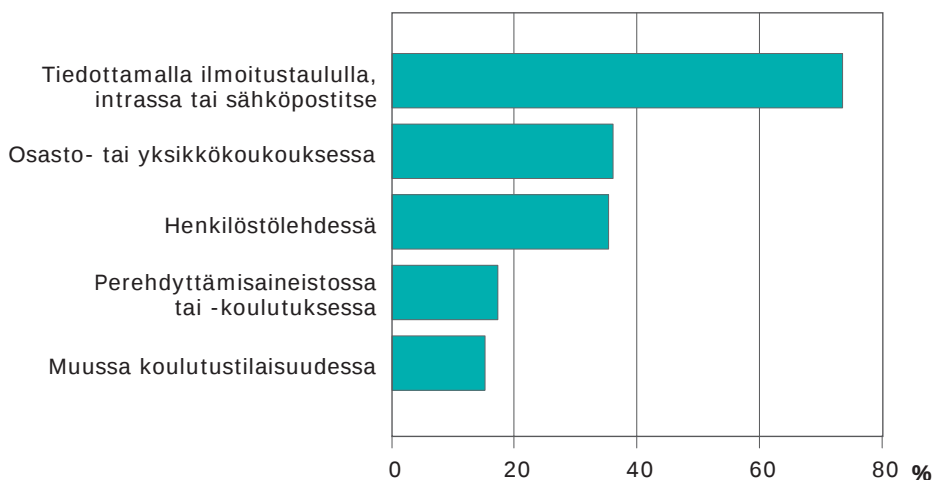
Viraston ja kaupungin tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen

Vastaajista 13 prosenttia vastasi virastossaan tiedotetun kaupungin ja viraston tasa-arvosuunnitelmasta. Kieltävästi vastasi 15 prosenttia, enemmistö (71 %) ei osannut vastata kysymykseen. Miehistä suurempi osuus (18 %) kuin naisista (11 %) vastasi virastossaan tai liikelaitoksessaan tiedotetun kaupungin ja viraston tasa-arvosuunnitelmasta. Esimiehistä 29 prosenttia sanoi tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetun, 11 prosenttia vastasi kieltävästi. Valtaosa (61 %) esimiesasemassakaan olevista ei osannut vastata.

Viraston ja kaupungin tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamista koskevaan kysymykseen osattiin harvimmin vastata sosiaali- ja terveystoimessa (74 %). Tiedottamista havainneita oli eniten kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (22 %), vähiten havainneita oli sosiaali- ja terveystoimessa ja rakennus- ja ympäristötoimessa (11 %). Eniten kieltävästi vastanneita oli sivistys- ja henkilöstötoimessa (19 %).

Suurin osa (73 %) niistä, joiden virastossa oli tiedotettu tasa-arvosuunnitelmasta, oli saanut tiedon ilmoitustaululla, intrassa tai sähköpostilla. Yli kolmannes oli saanut tietoa tasa-arvosuunnitelmasta osasto- tai yksikkökokouksessa sekä henkilöstölehdessä. Alle viidesosa oli törmännyt tasa-arvosuunnitelmaan perehdyttämisessä tai muussa koulutustilaisuudessa.

Kuvio 4.4: Miten tasa-arvosuunnitelmasta on tiedotettu virastossa/liikelaitoksessa?



Sukupuolivaikutusten arviointi

Vastausten perusteella sukupuolivaikutusten arviointi ei ole yleinen käytäntö kaupungin työpaikoilla. Vastaajista viisi prosenttia sanoi virastonsa tai liikelaitoksensa toimintoja tai palveluita arvioidun sukupuolivaikutusten näkökulmasta. Valtaosa vastaajista ei osannut vastata kysymykseen, yhdeksän prosenttia vastasi kieltävästi. Sukupuolten välillä ei ollut eroja.

Sivistys- ja henkilöstötoimesta seitsemän prosenttia sanoi viraston tai liikelaitoksen palveluita arvioidun sukupuolivaikutusten näkökulmasta, kaupunginjohtajan toimialalla 11 prosenttia vastasi kysymykseen kieltävästi. Vähiten kysymykseen osattiin vastata kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (90 % en tiedä -vastauksia).^{*} Esi-miehistä sukupuolivaikutuksia vastasi arvioidun yhdeksän prosenttia, kieltävästi vastasi 12 prosenttia ja 79 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

Suhtautuminen tasa-arvotyöhön

Helsingin kaupungin henkilöstöä pyydettiin arvioimaan erilaisia tasa-arvoa koskevia väittämiä suhteessa työpaikkaansa. Väittämät olivat: "Miehetkin hyötyvät sukupuolten tasa-arvon lisääntymisestä", "Työpaikkakohtaisesta tasa-arvosuunnitelmasta on hyötyä sukupuolten tasa-arvon edistämisessä", "Sukupuolten välisestä tasa-arvosta puhutaan työpaikallani riittävästi", "Tasa-arvosuunnittelu näkyy käytännön työssä", "Työpaikallani tuli järjestää enemmän koulutusta sukupuolten tasa-arvosta" ja "Työpaikalleni tulisi ensisijaisesti palkata vähemmistössä olevaa sukupuolta".

Vastaajista 68 prosenttia katsoi, että miehetkin hyötyvät sukupuolten tasa-arvon lisääntymisestä työpaikalla. Eri mieltä väittämän kanssa oli kuusi prosenttia. Runsas viidennes ei osannut vastata tai ei katsonut sen koskevan työpaikkaansa. Naiset (69 %) olivat miehiä (64 %) useammin samaa mieltä väittämän kanssa ja harvemmin eri mieltä. Miehistä jopa lähes kymmenesosa oli väitteen kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä, naisista viisi prosenttia.

Samaa mieltä väittämän kanssa oltiin useimmin sosiaali- ja terveystoimessa (72 %) ja sivistys- ja henkilöstötoimessa (71 %), eri mieltä useimmin kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (12 %) ja sivistys- ja henkilöstötoimessa (9 %). Kaupunginjohtajan toimialalla ja rakennus- ja ympäristötoimessa noin kolmannes ei osannut vastata kysymykseen tai ei katsonut sen koskettavan omaa työpaikkaansa.

Ikäryhmien välillä ei ole suuria eroja uskossa miesten hyötymiseen eivätkä erot ole tilastollisesti merkitseviä. Suurin osuus miesten hyötyn uskovaista oli 40–49-vuotiaiden ikäryhmässä (71 %). Eri mieltä väittämän kanssa oltiin useimmin 30–39-vuotiaiden (9 %) ja 40–49-vuotiaiden (7 %) ikäryhmissä.* Koulutuksen mukaan tarkasteltuna väittämän kanssa oli useimmiten samaa mieltä ammattikorkeakoulututkinnon ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (73 %) ja vähiten vain perustason koulutuksen suorittaneet (58 %). Korkeimmin koulutetut olivat useimmin eri mieltä: ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (9 %) ja tutkijakoulutusasteen suorittaneet (8 %). Esimiesasemassa olevat olivat useimmin samaa mieltä väittämän kanssa (73 %) kuin muut työntekijät (67 %). Toisaalta myös hieman useammin eri mieltä (8 %) kuin muut (5 %).

Työpaikkakohtaisen tasa-arvosuunnitelman hyödyllisyyteen sukupuolten välisen tasa-arvon edistäjänä uskoi lähes puolet vastaajista. Kuitenkin melkein yhtä suuri osa ei osannut vastata väittämään tai katsonut sen koskettavan työpaikkaansa. Työpaikkakohtaisia tasa-arvosuunnitelmia ei siten ehkä ole tehty osassa kaupungin työpaikoista tai tietoisuus niistä on hyvin heikkoa. Eri mieltä oli viisi prosenttia vastaajista. Naiset suhtautuivat työpaikkakohtaisen tasa-arvosuunnitelman hyödyllisyyteen miehiä positiivisemmin: puolet vastaajista oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä kun miehistä näin ajatteli 41 prosenttia. Eri mieltä olevien osuus oli naisilla ja miehillä samansuuruinen.

Suurin osuus tasa-arvosuunnitelman hyödyllisyyteen uskovia oli sosiaali- ja terveystoimessa (51 %) ja sivistys- ja henkilöstötoimessa (50 %) ja pienin osuus rakennus- ja ympäristötoimessa (39 %). Eri mieltä oltiin useimmin kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (12 %) ja harvimminkin sosiaali- ja terveystoimessa. Yli 40-vuotiaat uskoivat tasa-arvosuunnitelman hyödyllisyyteen useammin kuin nuoremmat ikäryhmät. Eri mieltä väittämän kanssa olevia oli eniten vanhimmassa ikäryhmässä (8 %).* Korkeakoulutetuista vähintään puolet piti tasa-arvosuunnitelmaa hyödyllisenä, vähiten hyödyllisyyteen uskoivat perusasteen koulutuksen suorittaneet (40 %).*

Reilu neljäsosa piti tasa-arvoasioista puhumista työpaikalla riittävänä, kun hieman suurempi osa piti sitä riittämättömänä. Suurin osa ei kuitenkaan osannut vastata väittämään. Naiset olivat miehiä tyytymättömmämpiä: naisista vajaa kolmannes oli eri mieltä väittämästä, miehistä reilu viidennes. Vajaa kolmannes oli väitteen kanssa samaa mieltä sivistys henkilöstötoimessa ja kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa ja eri mieltä rakennus- ja ympäristötoimessa ja sivistys- ja henkilöstötoimessa*.

Tasa-arvopuhetta pidettiin useimmin riittävänä 40–49-vuotiaiden ikäryhmässä (30 %), eri mieltä väittämän kanssa oltiin useimmin 30–39-vuotiaiden ikäryhmässä (35 %)*. Koulutuksen suhteen erot olivat pieniä*. Esimiehet (37 %) pitivät tasa-arvopuhetta useammin riittävänä kuin muu henkilöstö (25 %) ja olivat harvemmin eri mieltä (22 %) väittämän kanssa kuin muu henkilöstö (29 %).

Vastaajista yli neljäsosa oli eri mieltä väittämän kanssa, että tasa-arvosuunnittelu näkyy käytännön työssä, kun viidesosa oli samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Jälleen valtaosa ei kuitenkaan osannut vastata väittämään, mikä voi osittain johtua tasa-arvosuunnittelun vähyydestä tai alhaisesta tietoisuudesta. Naisista yli neljäsosa oli eri mieltä väittämän kanssa, miehistä viidennes*. Viidesosa vastanneista uskoi tasa-arvosuunnittelun näkyvän käytännön työssä sosiaali- ja terveystoimessa, rakennus- ja ympäristötoimessa ja sivistys- ja henkilöstötoimessa. Eri mieltä oli 39 % sivistys- ja henkilöstötoimen vastaajista.

Tasa-arvosuunnittelun näkymiseen käytännössä uskottiin eniten 60–69-vuotiaiden ikäluokassa (23 %), eri mieltä oltiin useimmin 30–39-vuotiaiden ryhmässä (33 %). Vain 50–59-vuotiaiden ikäluokassa samaa mieltä olevia oli enemmän kuin eri mieltä olevia. Tasa-arvosuunnittelun näkymiseen käytännön työssä uskoi eniten peruskoulutuksen (25 %) ja ammattikoulutuksen (24 %) omaavat, vähiten ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (15 %) ja tutkijakoulutuksen saaneet (16 %). Eniten eri mieltä olivat ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (36 %). Esimiesasemassa olevat (29 %) olivat useammin samaa mieltä kuin muu henkilöstö (18 %), ja hieman harvemmin eri mieltä (23 %) kuin muut (27 %).

Vastaajista yli kolmasosa ei kaivannut työpaikalleen enempää tasa-arvokoulutusta. Viidennes vastaajista kuitenkin oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, että työpaikalla tulisi järjestää enemmän koulutusta tasa-arvoasioista. Suurin osa ei kuitenkaan osannut vastata väittämään. Miehistä (45 %) suurempi osuus kuin naisista (33 %) ei kaivannut lisää tasa-arvokoulutusta. Hieman suurempi osuus naisista (21 %) kuin miehistä (19 %) kaipasi lisää koulutusta. Kaikilla hallinnon aloilla väitteen kanssa eri mieltä olevien osuus oli suurempi kuin samaa mieltä olevien. Reilu viidesosa vastaajista kaipasi lisää tasa-arvokoulutusta muilla hallinnon aloilla paitsi kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (14 %). Yli puolet kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimen vastaajista oli väitteen kanssa eri mieltä. Vähiten eri mieltä olevia oli rakennus- ja ympäristötoimessa (32 %). *

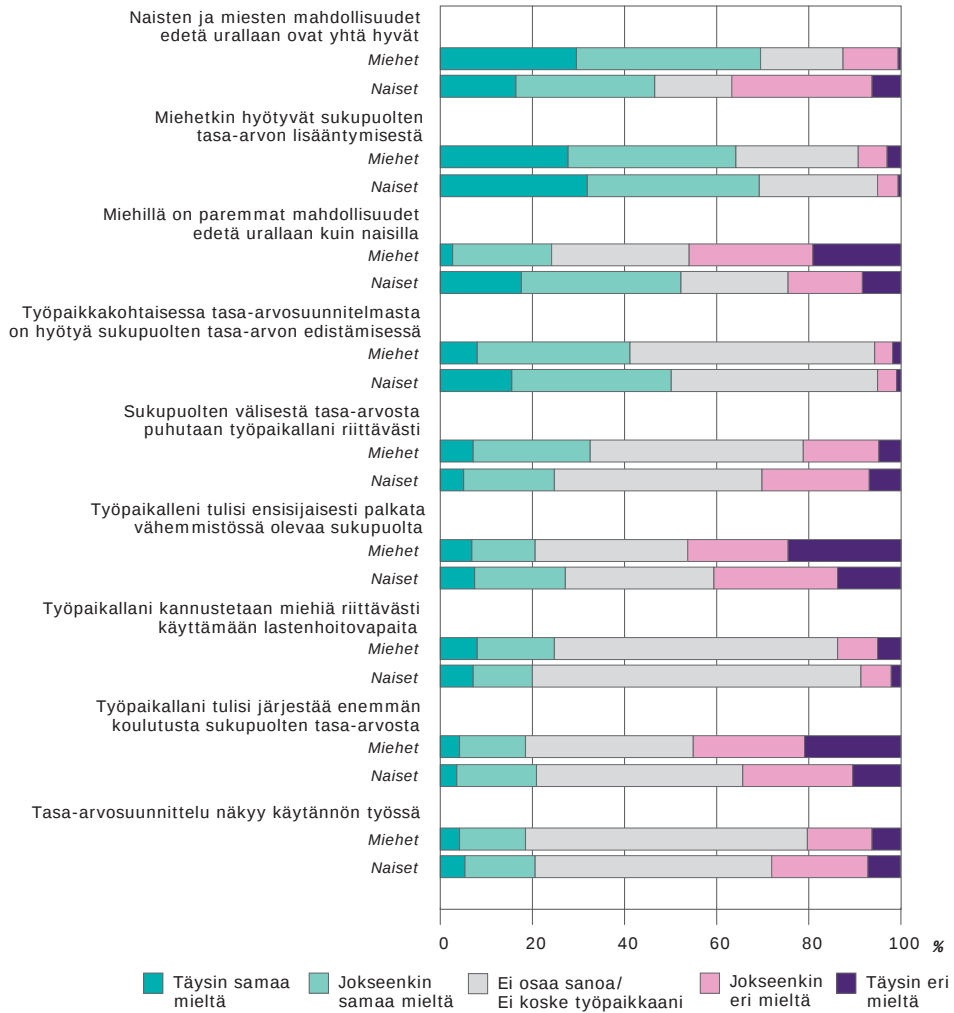
Samaa mieltä olevien osuuksissa ei ole kovin suuria eroja ikäryhmien välillä. Samaa mieltä väitteen kanssa oltiin useimmin 40–49-vuotiaiden ikäryhmässä (22 %). Eri mieltä oltiin useimmin nuorissa ikäryhmissä, erityisesti 30–39-vuotiaiden keskuudessa (46 %). Kaikilla koulutustasoilla samaa mieltä olevien osuudet ovat viidenneksen tietämillä. Positiivisimmin suhtautuvat AMK-tutkinnon suorittaneet (23 %). Valtaosa tutkijakoulutuksen saaneista (62 %) oli eri mieltä ja osuus oli korkea myös ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja ylioppilaiden keskuudessa (43 % molemmissa). Tasa-arvokoulutusta kaipasivat eniten alimpaan palkkaluokkaan (alle 1500 €/kk) kuuluvat (41 %). Puolet vastaajista oli väitteen kanssa eri mieltä palkkaluokissa 3000–3999 €/kk ja yli 5000 €/kk.

Vastaajista valtaosa (42 %) ei pitänyt hyvänä keinona edistää tasa-arvoa työpaikallaan palkkaamalla ensisijaisesti vähemmistöissä olevaa sukupuolta. Neljäsosa kuitenkin kannatti ajatusta ainakin jossain määrin. Vajaa kolmasosa ei osannut vastata väit-

teeseen. Miehet suhtautuivat ajatukseen naisia kielteisemmin: miehistä 46 prosenttia oli täysin tai jokseenkin eri mieltä, naisista 41 prosenttia. Kaikilla hallinnonaloilla oltiin useammin eri kuin samaa mieltä väitteen kanssa. Myönteisimmin ajatukseen suhtauduttiin kaupunginjohtajan hallinnonalalla ja sosiaali- ja terveystoimessa (28 % ja 29 % samaa mieltä), kielteisimmin kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (54 % eri mieltä).*

Kaksi nuorinta ikäluokkaa suhtautuu vähemmistösukupuolen palkkaamiseen positiivisimmin (28 % ja 31 % samaa mieltä), mutta olivat myös useimmin eri mieltä (45 % ja 44 %). Ylioppilaat suhtautuivat vähemmistösukupuolen palkkaamiseen positiivisimmin (32 %), kun yli puolet ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista ja tutkijakoulutuksen saaneista oli eri mieltä väittämän kanssa (56 % molemmissa). Ajatukseen suhtauduttiin positiivisimmin alimmassa palkkaluokassa (34 %), eri mieltä oltiin useammin yli 3000 euroa tienaavien keskuudessa (52–60 %).

Kuvio 4.5: Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi koskevista väittämistä?



Ehdotukset sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi

Kaupungin henkilöstöltä kysyttiin avoimella kysymyksellä, miten sukupuolten välistä tasa-arvoa tulisi edistää omalla työpaikalla. Kysymykseen saatiin 291 vastausta, eli runsas neljännes kaikista vastaajista vastasi avokysymykseen. Miehistä vastasi 62 ja naisista 225. Niistä, jotka eivät halunneet määritellä sukupuoltaan, vastasi yksi ja sukupuolta koskevaan kysymykseen vastaamattomista kolme. Vastauksia tarkastellaan ensin yleisesti ja sitten naisten ja miesten vastauksia erikseen vastausnäytteiden kanssa.

Vastauksia hallitsevat samat teemat, kuin kysymykseen työpaikan sukupuolten välistä epäkohdista. Vastaajista 16 prosenttia vastasi, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole syytä edistää. Perusteeksi annettiin pääasiassa se, ettei epäkohtia ole. Vähemmistö-sukupuolta toivottiin työpaikoille lisää. Vastauksissa toistui ajatus kannustamisesta ja houkuttelusta mies- ja naisvaltaisiin tehtäviin. Useat vastaajat olivat myös sitä mieltä, että tehtäviin tulisi yksinkertaisesti palkata enemmän vähemmistösukupuolta. Muutama vastaaja ehdotti jopa sukupuolikiintiöitä.

Muutama vastaaja korosti myös tehtävään valitsemista yleisemmällä tasolla sitä, ettei sukupuolia tulisi erotella lainkaan. Nämä vastaajat katsoivat, että tasa-arvo toteutuu parhaiten kun sukupuoleen suhtaudutaan mahdollisimman neutraalisti. Toiset vastaajat taas halusivat nimenomaan tuoda sukupuolta näkyviin. Vastaajista seitsemän prosenttia ehdotti tasa-arvon edistämiseksi keskustelua, tiedottamista ja avoimuutta. Vastauksista viidessä prosentissa painotettiin esimiehen roolia tasa-arvoasioissa. Monesti esimies nähtiin ongelmien ratkaisijana. Tarvittaisiin esimerkiksi esimieskoulutusta, jotta työtehtävät jaettaisiin tasa-puolisesti. Avoimissa vastauksissa toistuukin fraasi ”samat säännöt kaikille”. Muutama vastaaja myös mainitsi tasa-arvosuunnitelman laatimisen ja käyttöönoton. Muutamassa vastauksessa kaivattiin myös seksuaalivähemmistöjen huomioon ottamista tasa-arvotyössä.

Miesten vastaukset

Miesvastaajista avokysymykseen toimenpiteistä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi vastasi vajaa neljännes. Vastaajista 8 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Kysymykseen vastanneista viidennes katsoi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan hyvin jo nyt. Kymmenesosa katsoi, ettei minkäänlaisia toimenpiteitä tarvita, eikä sukupuolten välistä tasa-arvoa ole syytä edistää.

”en näe että sukupuolten välistä tasa-arvoa pitäisi edistää, osaamisella on mielestäni suurempi merkitys työn tekemiseen ja minulle on sama onko tekijä tai yhteistyökumppani nainen vai mies”

”ei mitenkään.”

”Aktiivisella passiivisuudella.”

”Melko mahdotonta. Naisten työt enimmäkseen siivousta, miesten työt ammattitöitä tärkeämpiä.”

Sukupuolijakauma nähtiin keskeisenä sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Miehet kaipasivat lisää miehiä omalle työpaikalle. Kolme vastaaja ehdotti sukupuolikiintiöitä ratkaisuksi työpaikalla tai koulutuksessa. Muutama vastaaja näki tasaisen sugu-

puolijakauman työyhteisön kannalta ideaalina. Kaksi vastaajaa kaipasi työpaikalle enemmän naisia.

"Mieskiintiöillä ammattikoulutuksiin!"

"Pidän sukupuolikiintiöitä toimivana ratkaisuna."

*"Työpaikalle olisi tärkeä palkata miestyöntekijöitä mutta ongelmana on mieshaki-
joiden puute."*

"Alalle ja yksikköön voisi saada enempi miestyöntekijöitä. Työyhteisön toimivuuden kannalta olisi mielestäni parasta jos miehiä ja naisia olisi kutakuinkin yhtä paljon."

"Mielestäni puolet miehiä ja puolet naisia -tilanne on ideaali, jota kohden pitää pyrkiä esim. rekrytoinneissa. Toisaalta sukupuoli- tai seksuaalinen suuntautuneisuus ei saa olla rekrytoinnin esteenä"

Osa vastaajista ehdotti avoimuutta, tiedottamista ja keskustelua ratkaisuksi tasa-arvo-ongelmiin.

"Asiallisella keskustelulla, vaikuttamalla siellä missä on sen areenat. Aina ei naiset ymmärrä että jossakin päätöksessä ei ole kyseessä heidän sortaminen tai salaliitto heitä vastaan. Tiedottaminen asiasta, asiallinen asenne paikalleen molempien sukupuolten kesken. Telaketjufeministien arvot ja asenne ärsyttää miespuolisia ja usein on rajuja vastakkainasetteluja lopputuloksena."

"Palaverit / tiedottaminen. Työyhteisön yhteiset tapahtumat. Helsingin kaupungin työnantajana tekemä selkeä linja asian puolesta"

"Keskustelemalla avoimesti yksikössä rekrytoinnin sukupuolivaikutuksista"

Miesvastaajat kiinnittivät huomiota palkkaukseen sekä työpaikan sisällä että alojen välillä.

"Sama palkka samanlaisesta työstä sekä miehille, että naisille"

"Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ympäristötarkastajien palkka tulee nostaä välittömästi työn vaativuuden (TVA) mukaiselle tasolle! Palkkataso tulee nostaä samalle tasolle rakennusvalvontaviraston ja kiinteistöviraston (lue miesvaltaiset virastot) vaativuudeltaan vastaavantasoisien työtehtävien palkkojen kanssa."

Myös miehet kiinnittävät huomiota erilaisiin vaatimustasoihin ja työtehtävien eriytymiseen sukupuolen mukaan.

"koska meillä kaikilla on suunnilleen sama peruskoulutus, pitäisi myös töiden laadun tai määrän olla suunnilleen samanlaista."

"Ei ole vain naisten tai miesten töitä"

"Työtehtävät pitää pystyä hoitamaan sukupuolesta riippumatta."

Vastauksissa tuodaan esiin pätevyyden painottaminen ratkaisuna tasa-arvo-ongelmiin.

"Painoarvoa on henkilökohtaisella osaamisella, koulutuksella, kokemuksella ja ansioilla."

"Tehtävään valinnat vain pätevyyden mukaan. Näin tekijää arvostetaan sukupuolineutraalisti."

Myös osa miehistä koki etenemismahdollisuudet epätasa-arvoisiksi.

"Tasapuolisesti jaettaisiin vastuullisempia tehtäviä. Pääsisi etenemään urallaan."
"Miehillä pitäisi olla samat mahdollisuudet edetä kuin naisilla, mies on mahdollinen uhka."

Perinteisillä naisvaltaisilla työpaikoilla miestyöntekijöitä ei oteta riittävästi huomioon työvälineiden kokovalikoimissa ja sosiaalityötiloissa. Tähän vaati parannuksia muutama miesvastaaja.

"Olisi jo hiljalleen asiallista huomioda esim. työvarusteiden kokovalikoimassa miestenkin läsnäolo!!!"
"Miehille oma sosiaalityötila tai wc/suihku."

Naisten vastaukset

Naisista kysymykseen vastasi 27 prosenttia naisvastaajista. Muutama vastaaja ei osannut vastata kysymykseen. Useammasta vastauksesta kävi ilmi, että kysymykseen ei pystytty vastaamaan, kun kaikki työntekijät ovat naisia.

Naisvastaajista 14 prosenttia katsoi, että tasa-arvo toimii eikä erityisiä toimenpiteitä tarvita. Osa vastaajista kertoi esimerkkejä työpaikkansa hyvistä käytännöistä. Avaimia menestykseen ovat vastauksien perusteella tasapuolinen työnjako sukupuolesta riippumatta, myös muiden kuin varsinaiseen työnkuvaan liittyvien osalta, työntekijöiden kohtelu ammattinsa edustajina ja yksilöinä eikä sukupuolensa edustajina, keskustelu ja epäkohtiin puuttuminen.

"Työpaikallani työt on jaettu mahdollisimman tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta. Säännöllisin väliajoin puhumme siitä, että kaikki osallistuvat yhteisiin töihin ja tarvittaessa kertaamme sovitut käytänteet. Kahvia keittävät niin miehet kuin naisetkin ja rätti pysyy molempien kädessä."

"Tasa-arvokysymyksistä keskusteltiin aikanaan, kun ne olivat ajankohtaisia. Nykyään työpaikkani on mielestäni tasa-arvoinen."

"Samaan malliin, tasa-arvoisesti naisia ja miehiä ja yksilöitä sekä heidän osaamistaan kunnioittaen."

"Opettajainhuoneessamme tasa-arvo toimii mallikkaasti. Olemme opetettavien ainoidemme edustajia riippumatta sukupuolesta."

"Työt on jaettu koulutuksen ei sukupuolen mukaan ja mielestäni tilanteen pitääkin jatkua näin"

Sukupuolijakauman epätasaisuus oli naisvastaajillakin keskeinen epäkohta naisten ja miesten välisessä tasa-arvossa. Suurin ryhmä vastauksia käsitteli miesten vähyyttä: neljäsosa naisvastaajista kaipasi enemmän miehiä työpaikalle ja alalle ylipäätään. Tämä korostui erityisesti hoito- ja opetusallalla. Muutama vastaaja korosti sukupuolijakauman tasaisuuden tärkeyttä ylipäätään. Suurin osa koki miesten puutteen yksinkertaisesti puutteena. Osa näki miesten lisäämisen parantavan työpaikan ilmapiiriä ja moninaisuutta. Osa taas kytki miesten puutteen palkkaan ja alan arvostukseen: toisten mielestä alan palkkaa pitäisi nostaa, jotta miehiä tulisi alalle, toisten mielestä alalla pitäisi saada enemmän miehiä, jotta palkkaa ja arvostusta saataisiin korkeam-

malle. Osa painotti kuitenkin samalla pätevyyden ja alalle soveltuvuuden ensisijaisuutta sukupuoleen nähden.

"Miestyöntekijät olisivat tervetulleita naisvaltaiselle alalle, jos heitä vain olisi enemmän."

"Kouluissa keskimäärin olisi hyvä olla enemmän miehiä."

"Saada useampi mies kouluttautumaan ja hakeutumaan hoitotyöhön."

"Miehiä voisi olla enemmänkin, ihan vaan tasapainottamaan ilmapiiriä. ..Jos naisia on liian suuri enemmistö, työilmapiiri ehkä kärsii siitä."

"Palkkaus paremmaksi, että enemmän saataisiin miehiä alalle."

"Hyviä miespuolisia hoitajia enemmän, jotta palkka nousisi."

"Enemmän miehiä opetuslalle, joten niitä harvoja jotka siellä on ei käsitellä "silkkihansikkain", jotta he vaan pysyisivät töissä..."

"Palkataan päteviä ammattitaitoisia miehiä töihin, jos niitä olisi vain tulossa töihin. Nyt vaikuttaa siltä, että harvat miespuoliset työntekijät ovat enimmäkseen b-luokan tyyppejä, joiden touhuja katsotaan läpi sormien."

"Miehiä voisi tilanteen salliessa palkata enemmän. Tärkeämpää kuin sukupuoli on kuitenkin soveltuvuus työhön. Tuntuu, että naiset hakevat tähän työhön enemmän."

Palkkaus oli naisvastaajien mielestä iso epäkohta naisten ja miesten välillä, jonka nosti esiin kymmenesosa vastaajista. Osa kiinnitti huomiota palkkaeroihin samasta työstä, osa palkkatasoon vastaavaan miesalaan verrattuna. Toisaalta huomiota kiinnitettiin myös palkkaan suhteessa työmäärään. Keinoiksi tarjottiin palkkojen tarkistamista, tutkimusta, palkkaperusteiden avoimuutta ja palkkataulukoita.

"Voisi tutkia, miten palkat jakautuvat sukupuolen mukaan eri tehtävissä."

"Palkkaus on ykkösasia. Sitä pitäisi korjata työn vaativuuden vuoksi."

"Palkka todellisen työmäärän mukaan"

"Samasta työstä sama palkka, lepsuilut pois!"

"Nimikkeet ja palkka samoista ja vastaavista töistä samanarvoisiksi."

"Palkkaus sosiaali- ja terveysalalla vrt. esim. tekninen ala. Koulutus, vastuu ja osaaminen omalla alalla varmasti samaa luokkaa, mutta palkkataso matalampi."

"Nähdäkseni taulukkopalkat. Sukupuolen ei tietenkään pitäisi vaikuttaa mihinkään vaan ammattitaidon ja sopivuuden."

"Palkkaus kohdalleen, niin että vain miesten palkkoja ei tarkoituksella hilata ylöspäin. Jonkun kustannuksellahan sitä tehdään!"

"Palkkauksen/lisien perusteet tulee olla kaikkien luettavissa; nyt kun tietoa toisten palkoista on vaikea/mahdoton saada, se mahdollistaa epätasa-arvoisen kohtelun."

Naisvastaajat kokivat hyvin voimakkaasti miesten saavan etuoikeuksia ja erilaista kohtelua sukupuolensa takia. Vastaajat vaativat samoja sääntöjä ja samanlaista kohtelua kaikille sukupuoleen katsomatta ja puuttumista miesten etuoikeuksiin. Naiset vaativat samoja vaatimuksia työsuorituksista sekä tehtävien ja vastuiden tasapuolista jakoa, niin että kukaan ei pääse helpommalla, myöskään ns. ylimääräisistä tehtävistä.

"Samat säännöt kaikille, miehiä ei pidä paapoa ja pönkittää sen takia että heitä on virastossa vähemmän."

"Kohdellaan kaikkia samanarvoisesti, ei anneta ns. erivapauksia vaan siksi että on mies."

"kaikki hoitavat oman osuutensa, tekemättä jättämisiin puututaan heti"

"Miehiä tulisi vastuuttaa kohtaamaan myös henkisesti vaikeat tilanteet, sillä ne ovat kuluttavia. Jos tähän ei kykene, se on osoitus kyvystäsi hoitaa työtäsi. Heiltä tulisi myös vaatia yhtä paljon osallistumista vastuullisiin tehtäviin kuin naisilta. Miehellä ei saa antaa anteeksi "miehisyyttä" ja olettaa, että heidän tehtävä yhteisössä on olla "rento tyyppi."

"Miehet ottaisivat myös vastuuta työpaikan viihtyvyydestä ja yhteisten "ei-niin-kivojen" asioiden hoitamisesta (joita kovin moni ei mielellään tee, eivät naiset eivätkä miehet)"

"Miehillä ja naisilla samat vaatimukset ja odotukset työsuorituksesta."

"Jakaa kaikki työt ja vastuu tasaisesti sekä miesten, että naisten kesken"

"Varmistamalla yhdenmukaiset mahdollisuudet edetä uralla kaikille halukkaille ja ehkäisemällä "Hyvä veli/sisko" -verkostojen toimintaa."

Tehtävien jakoon kaivattiin monipuolisuutta ja sukupuolen mukaisen työnjaon tuli purkamista. Esimiehillä tulisi olla tässä vastaajien mielestä keskeinen rooli.

"Monipuolisiin tehtäviin myös naisia talvisin. Miehiä myös raskaisiin käsityövaltaisiin töihin, mitkä ovat olleet aina naisvaltaisia, koska eihän miesten tarvitse tarttua lapioon vaan koneet ovat heille ja miksi näin on = eletään aikaa, mikä ei näytä milloinkaan muuttuvan."

"Myös naisilta pitäisi edellyttää pienkoneiden huollon osaamista."

"Sukupuolen ei tulisi vaikuttaa työnjakoon. Esimiehen tulisi kannustaa alaisiaan tasapuolisempaan työnjakoon."

Konkreettisia keinoja epäkohtien poistamiseksi esitettiin mm. kokemuksen ja osaamisen painottamista rekrytoinnissa. Muutama kaipasi systemaattisuutta rekrytointiin ja jopa kaupungin keskitettyä rekrytointia ehdotettiin. Huomiota toivottiin kiinnitetävän myös molempien sukupuolten tasapuoliseen edustukseen eritasoisissa tehtävissä. Ratkaisuna nähtiin myös tarkempi työsuoritusten seuranta ja työajan noudattamisen valvonta.

"Ei palkkattaisi sukupuolen, vaan työhistorian ja kokemuksen perusteella."

"Olisikohan mahdollista, että kaupunki suorittaisi keskitetysti rekrytoinnit? Taitaa olla mahdotonta?"

"Uusia päälliköitä virastoon ulkopuolisella haulalla vanhojen jäädessä eläkkeelle (koska he ovat juurruttaneet tapoja, mistä laiskaliisimiehet saavat jatkaa vaan laiskottelujaan ja koko yksikkö kärsii) taloon, jotka osaavat pistää vanhat tavat paperikoppaan ja ilman että painostus saisi heitä muuttamaan kantaansa parempien asioiden puolesta."

"Seurata, että eritasoisissa tehtävissä on tasapuolisesti miehiä ja naisia."

"Töiden tarkempi seuranta: Tavoite/toteuma."

"Molemmilla on sama työaika niin se mies myös noudattamaan sitä, ei ole oikein että nainen on 8h ja mies miten sattuu noin 1-3h pv vähemmän ja saa täyden palkan."

"Työhön perehdytys ja huomion kiinnittäminen siihen, että miehet eivät pääsisi helpommalla. Naiset itse voisivat olla aktiivisia eivätkä tyytyä tilanteeseen."

"Selkeiden rajojen luominen toimintaan ja että miehellä ei aina ole tosipaikan tullen etuajo-oikeus, vaikka näön vuoksi ovia auki pidetäänkin."

Osa vastaajista pitää ratkaisuna mahdollisimman neutraalia suhtautumista sukupuoleen.

"Keskinäisissä keskusteluissa sukupuoleen ei pitäisi koko ajan kiinnittää huomiota. Asiallinen, neutraali suhtautuminen kantaa pisimmälle. Tämä tarkoittaa kaikkia työyhteisön jäseniä."

"Tasa-arvoa on pidettävä niin luonnollisena, ettei sitä tarvitse nostaa edes erityiskysymyksenä esille. Sukupuolten välillä ja yksilöiden kesken on aina eroja. Ne on huomioitava niputtamatta sukupuoleen."

Hyvinä keinoina tasa-arvon parantamiseen nähtiin tasa-arvoasioista tiedottaminen ja avoimuus. Keskustelu, asioiden esille tuominen ja ongelmiin puuttuminen tarvittaessa tuotiin esille. Myös tasa-arvosuunnitelma nostetaan toimivana välineenä esiin muutamassa vastauksessa.

*"Tiedotus asiasta yleisesti. Tiedän vain, että meillä on virastossa tasa-arvovaltuutettu joka seuraa tilannetta. En tiedä toimenpiteistä tai muusta häneen ja tehtävään liittyväs-
tä eikä hänestä ehkä tiedä esim. uudet työntekijät."*

"Yhteinen pohdiskelu, tiedottaminen, avoimet foorumit"

"Naisten olisi hyvä oppia juttelemaan asioista suoraan, eikä puhua selän takana."

"Keskustelemalla ja reagoimalla, jos jotain aihetta ilmenee."

"koulutusta, keskustelua"

"Sukupuolten tasa-arvoa tulisi käsitellä opetuslalla työskentelevien keskuudessa enemmän, jotta opettajat tietoisesti pyrkisivät vähentämään oppitunneilla sukupuoli-roolittuneita ajattelutapoja."

"Tasa-arvosuunnitelmat tulisi käydä virastossa läpi ja samalla olisi tarkistettava mitä toimenpiteitä viraston henkilöstöpolitiikka niiden pohjalta vaatisi"

"Tasa-arvo suunnitelma tulisi ottaa esiin aiempaa aktiivisemmin."

"Voisimme tutustua siihen kaupungin tasa-arvosuunnitelmaan.."

Osa vastaajista näki naisjohtajien lisäämisen keinona lisätä tasa-arvoa työpaikoilla. Erityisesti naisvaltaisilla aloilla työpaikoilla, joissa alaiset ovat naisia ja esimiehet miehiä tämä koetaan epäkohtana.

"Jos vain pomo on mies ja kaikki pikkuyksikön muut työntekijät / alaiset ovat naisia, voi mielestäni kategorioida tämän yksikön hyvin perinteiseksi tasa-arvon kannalta, miinuspuolelta."

"On tökeröä, että naisvaltaisen yksikön ylin pomo on kuitenkin mies"

Esimiesten asenne ja esimerkki nähtiin ratkaisevana tasa-arvon epäkohtien korjaamisessa. Vastaajien mukaan tarkistettavaa olisi asenteissa ja käytännöissä mm. palkittamisessa ja naisten työpanoksen arvostamisessa.

"Ilmapiirin ja ehkä myös esimiesten (kun ne nyt vielä ovat enimmäkseen miehiä) esimerkillä. Ja voisihan siinä esimiesjoukossa olla enemmän naisia."

"Myös naisten saavutuksista tulisi saada kiitosta ja huomiota herkemmin. Eli yhtäläisesti hyvästä työstä palkittaisiin esim. henkilökohtaisilla palkanlisillä."

"Esimiesten pitäisi osata ainakin peittää se asia (jos eivät ajatusmaailmaansa oikeasti osaa muuttaa), että eivät arvosta kaikkia työtehtäviä ja niiden tekijöitä. Kaikille työntekijöille olisi tärkeää tuntea tekevänsä osaston kannalta tärkeää työtä, oli työ sitten sihteerin tai asiantuntijan työtä"

"Pomojen pitäisi vaan oppia arvostamaan naisten tekemää työtä ja suhtautua paremmin siihen että monet meistä naisista ovat äitejä ja joskus sen takia pitää olla poissa. Kyllä perhe on työtä tärkeämpi"

"Johtajat voisivat katsoa itseään peiliin ja pohtia, millaiset odotukset on kummankin sukupuolen työmäärälle ja sen laadulle."

"Jokaisen on hyvä tarkistaa omia asenteitaan. Varsinkin esimiesten pitäisi olla tarkkana, että jonkun sukupuoli ei ole etu tai haitta."

5 EPÄASIAALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA

Tässä osiossa kartoitetaan epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen sekä seksuaalisen häirinnän esiintymistä kaupungin työpaikoilla. Vastaajilta kysyttiin, onko kokenut kiusaamista tai epäasiallista kohtelua tai seksuaalista häirintää työpaikallaan viimeisen kahden vuoden aikana ja missä asemassa häiritsijä oli. Vastaajia pyydettiin kertomaan myös havainnoimaansa muihin kohdistuvaa kiusaamista ja häirintää. Avoimella kysymyksellä selvitettiin kokemuksia syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta sukupuolen ilmaisun vuoksi.

Kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän kokeminen

Epäasiallinen käyttäytyminen on kyselyn perusteella kaupungin työpaikoilla kohtalaisen yleistä: lähes neljäsosa (23 %) vastaajista oli kokenut työpaikallaan epäasiallista kohtelua tai kiusaamista viimeisen kahden vuoden aikana. Kiusaaminen kohdistui miehiä useammin naisiin: naisista epäasiallista kohtelua ja kiusaamista oli kokenut lähes neljännes, miehistä alle viidesosa. Vastaajista, jotka eivät halunneet määritellä itseään naiseksi tai mieheksi, kolme kahdeksasta (38 %) oli kokenut kiusaamista tai epäasiallista kohtelua*.

Hallinnonaloittain tarkasteltuna kiusaamista ja epäasiallista kohtelua oli koettu eniten sosiaali- ja terveystoimen työpaikoilla (25 %). Yli viidennes vastaajista oli kokenut epäasiallista kohtelua myös sivistys- ja henkilöstötoimessa sekä rakennus- ja ympäristötoimessa. Vähiten kiusaamista oli koettu kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (7 %). * Naiset kokivat miehiä useammin kiusaamista tai häiritsevää käytöstä rakennus- ja ympäristötoimessa (naiset 26 %, miehet 15 %), kaupunginjohtajan toimialalla (naiset 16 %, miehet 6 %)* ja kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa (naiset 10 %, miehet 5 %)*. Sosiaali- ja terveystoimessa kiusaamista kokeneita oli yhtä suuri osuus naisissa ja miehissä ja sivistys- ja henkilöstötoimessa sukupuolten välillä oli vain prosenttiyksikön ero*.

Kiusaamista kokeneiden osuus oli suurin suomea äidinkielenään puhuvien keskuudessa (23 %) ja pienin ruotsinkielisten keskuudessa (6 %), muissa kieliryhmissä osuudet olivat tältä väliltä*. Vanhimmassa ikäryhmässä (60–69-vuotiaat) oli pienin osuus kiusaamista kokeneita (15 %), kun muissa ikäryhmissä osuus vaihteli 22–24 prosentin välillä*. Yksinhuoltajista 28 prosenttia oli kokenut kiusaamista tai epäasiallista kohtelua*. Kiusaaminen kohdistui useammin pienituloisiin ja kiusaamista kokeneiden osuus pieneni aina 4 999 euroa tienaaiviin asti. Alle 1 500 euroa tienavista vajaa kolmannes oli kokenut kiusaamista viimeisen kahden vuoden aikana, kun 3 000–3 499 euron palkkaluokasta 16 prosenttia oli kokenut kiusaamista. Koulutuksen mukaan tarkasteltuna kiusaamista kokeneiden osuus oli suurin AMK- tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja ammattikoulutuksen saaneiden keskuudessa (28 %). Pienin osuus oli kansa-, keski- tai peruskoulutuksen suorittaneissa (11 %). Kiusaamista

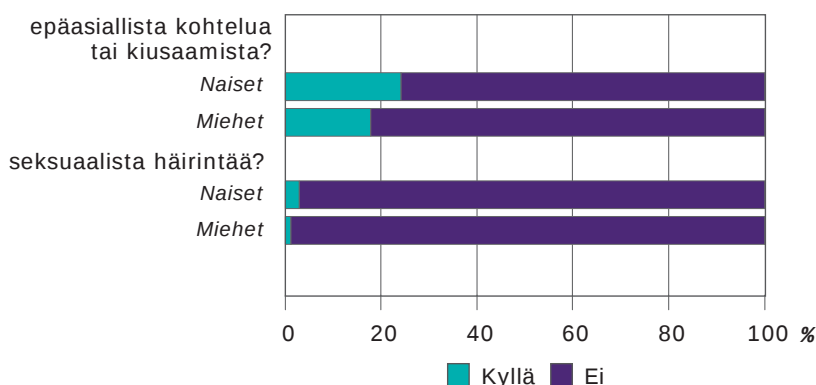
koettiin hieman useammin naisenemmistöisillä työpaikoilla (24 %) kuin miesenemmistöisillä (21 %) tai tasaisen sukupuolijakauman työpaikoilla (19 %)*.

Seksuaalinen häirintä on huomattavasti harvinaisempaa kuin kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu: kolme prosenttia vastaajista oli joutunut seksuaalisen häirinnän uhriksi. Naisista seksuaalista häirintää oli kokenut kolme prosenttia, miehistä prosentti. Vastaajista, jotka eivät halunneet määritellä itseään naiseksi tai mieheksi, yksi kahdeksasta (13 %) oli kokenut seksuaalista*.

Sosiaali- ja terveystoimessa seksuaalista häirintää oli kokenut neljä prosenttia vastaajista. Kaupunginjohtajan toimialalla kukaan vastaajista ei ollut kokenut seksuaalista häirintää, muilla hallinnonaloilla osuus oli kaksi–kolme prosenttia. * Rakennus- ja ympäristötoimessa sekä kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa* kaikki seksuaalista häirintää kokeneet olivat naisia: viisi prosenttia naisvastaajista oli kokenut seksuaalista häirintää työpaikallaan molemmilla hallinnonaloilla. Sivistys- ja henkilöstötoimessa naisista neljä prosenttia ja miehistä kaksi prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää*. Sosiaali- ja terveystoimessa seksuaalista häirintää kokeneiden miesten (5 %) osuus oli suurempi kuin naisten (3 %)*.

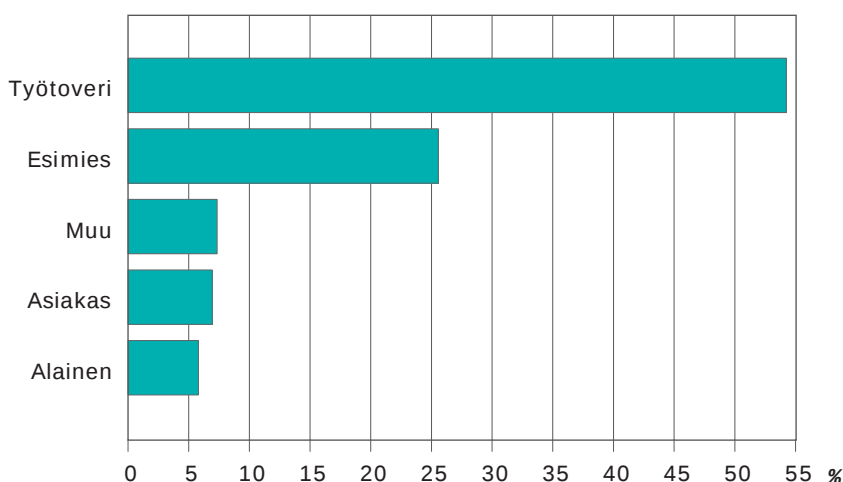
Seksuaalinen häirintä kohdistui useimmin 18–49-vuotiaisiin, joista neljä–viisi prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää. Yksinhuoltajista kuusi prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää*. Vain suomenkieliset vastaajat olivat kokeneet seksuaalista häirintää.

 Kuvio 5.1: Oletko kokenut työpaikallasi viimeisen kahden vuoden aikana:



Useimmiten kiusaaja tai häiritsijä oli kiusatun työtoveri, yli puolella kiusaamista tai seksuaalista häirintää kokeneista. Esimies oli häiritsijänä neljäsosalla vastaajista. Vastaajista seitsemän prosenttia ilmoitti kiusaajakseen asiakkaat (tähän on luettu myös asukkaat, oppilaat ja potilaat) ja kuusi prosenttia alaisen. Kohdassa muu mainittiin avovastauksissa useamman kerran omaa esimiestä ylempi johto ja muutamia kertoja entinen esimies, toisen osaston työntekijä, ja toisesta kulttuurista tuleva työtoveri tai tuuraaja.

Kuvio 5.2: Kuka on kiusannut sinua tai häirinnyt sinua seksuaalisesti?



Naisilla kiusaaja oli 57 prosentilla kiusaajan nimenneen tapauksessa työtoveri ja neljäsosalla esimies, kuudella prosentilla asiakas ja viidellä prosentilla alainen. Miehillä kiusaaja oli 47 prosentilla työtoveri, runsaalla kolmasosalla esimies, yhdeksällä prosentilla alainen ja neljällä prosentilla asiakas. *

Havainnot häirinnästä työpaikalla

Kiusaamiseen ja epäasiallisen kohteluun törmää kaupungin työpaikoilla helposti: 38 prosenttia vastaajista oli havainnut muihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista työpaikallaan viimeisen kahden vuoden aikana. Naisista havaintoja oli tehnyt 40 prosenttia, miehistä 38 prosenttia.

Yleisimpiä havainnot kiusaamisesta ja epäasiallisesta kohtelusta olivat sosiaali- ja terveysalalla (43 %) ja sivistys- ja henkilöstötoimessa (42 %). Vähiten havaintoja kiusaamisesta oli kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistövirastossa (14 %). Naisenemmistöisillä työpaikoilla kiusaamista havaittiin selvästi useammin (41 %) kuin tasaisen sukupuolijakauman työpaikoilla (34 %) tai miesenemmistöisillä työpaikoilla (29 %).

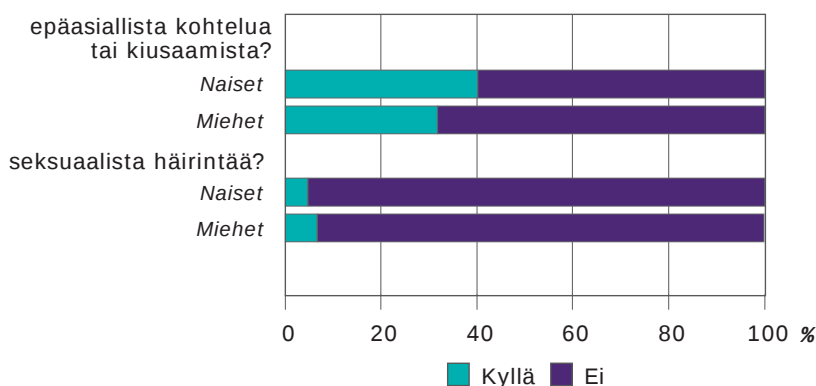
Epäasiallista kohtelua havaitsivat useimmin 30–39-vuotiaat (48 %). Myös 18–29-vuotiaat ja 40–49-vuotiaat havaitsivat kiusaamista useammin kuin yli 50-vuotiaat. Suhteellisesti eniten havaintoja olivat tehneet ruotsinkieliset (42 %) ja suomenkieliset (39 %), muilla kieliryhmillä osuudet olivat alhaisemmat*. Koulutuksen mukaan tarkasteltuna useimmin havaintoja tekivät tutkijakoulutetut (44 %), AMK- tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (43 %) ja ylioppilaat (42 %). Vähiten kiusaamista olivat havainneet kansa-, keski- tai peruskoulun suorittaneet (21 %).

Muihin kohdistuvaa seksuaalista häirintää oli havainnut viisi prosenttia vastaajista: miehistä seitsemän prosenttia ja naisista viisi prosenttia. Seksuaalista häirintää havaittiin eniten sivistys- ja henkilöstötoimessa (9 %) ja vähiten kaupunkisuunnittelu-

ja kiinteistötoimessa (3 %)*. Seksuaalista häirintää havaittiin useimmin työpaikoilla, joissa sukupuolijakauma oli tasainen (12 %), kuin mies- tai naisenemmistöisillä työpaikoilla (4 %).

Nuoremmissa ikäryhmissä seksuaalista häirintää havaittiin useammin (6-7 % ikäryhmästä) kuin yli 50-vuotiaiden ikäryhmissä (3-4 %)*. Seksuaalista häirintää havaittiin useimmin AMK- tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (9 %) ja ammattikoulutuksen saaneet (7 %). Kansa-, keski- tai peruskoulutuksen suorittaneista kukaan ei ollut havainnut seksuaalista häirintää. Vain yksi muun kuin suomenkielinen vastaaja oli havainnut seksuaalista häirintää työpaikallaan.

Kuvio 5.3: Oletko havainnut työpaikallasi viimeisen kahden vuoden aikana:



Syrjintä sukupuolen ilmaisun vuoksi

Avoimella kysymyksellä ”Oletko kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua sukupuolen ilmaisusi vuoksi?” selvitettiin kokemuksia syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Tällä tarkoitetaan esim. pukeutumista ja käyttäytymistä vastoin normatiivisia sukupuolirooleja. Vastauksia kysymykseen saatiin 242, yli viidennes kyselyyn vastanneista vastasi kysymykseen. Suurin osa (84 %) kysymykseen vastanneista vastasi, ettei ole kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Osa vastasi, että on kokenut syrjintää, mutta ei sukupuolen ilmaisun vuoksi. Osa vastaajista toi avovastauksessa esille myös muunlaista syrjintää ja epäasiallista kohtelua. Keskeinen teema vastauksissa oli pukeutumista koskevat odotukset ja rajoitukset.

Miesten vastaukset

Miehistä kysymykseen vastasi 55 henkilöä, reilu viidennes kaikista miesvastaajista. Suurin osa (84 %) vastasi, ettei ollut kokenut vastaavaa syrjintää. Miesvastaajista vain muutama (16 %) kommentoi kysymystä muuten kuin kieltävästi. Vain muutama vastaus oli tulkittavissa omakohtaiseksi kokemukseksi syrjinnästä sukupuolen ilmaisun

vuoksi. Vastauksissa tuotiin esiin miesten pukeutumiseen liittyviä rajoituksia ja muuta syrjintää, mm. rasismia. Muutamassa vastauksessa kiinnitettiin huomiota seksuaali-vähemmistöjen tasa-arvoon.

"Sivuun jättämistä päätöksenteossa ja kutsuissa erilaisiin kokouksiin ja kehittämispäiviin joka täyttää syrjinnän tunnusmerkit"

"En aikoihin (vuosia sitten joitain huomautuksia pitkästä tukasta ja korvakorusta)"

"Jos mies haluaa pitää töissä hametta niin se ei käy."

"Olen homo ja vitsailen siitä itsekkin. Epäasiallinen kohtelu voi olla myös positiivinen ryhmäytymisen väline. Poliittinen korrektius ei ehkä ole paras keino rakentaa työilmapiiriä."

"Helsingin kaupungilla pitää olla jatkossa myös seksuaalisen tasa-arvon ohjelma ajatuksella heteronormatiivisuudesta moninaisuuteen. Käsityksen mukaan usealla alle 40-vuotiaalla on tämäkin asia hallussa "

Naisten vastaukset

Naisista kysymykseen vastasi 185 henkilöä, reilu viidennes kaikista naisvastaajista. Myös valtaosa naisista (85 %) ilmoitti, ettei ole kokenut sukupuolen ilmaisun vuoksi syrjintää tai epäasiallista kohtelua.

"En, vaikka pukeutumiseni ja olemukseni ovat sukupuolelleni melko epätyypillisiä. Elän myös parisuhteessa samaa sukupuolta olevan kanssa."

"En ole joutunut epäasiallisen kohtelun uhriksi sukupuolisen ilmaisun vuoksi. Eikä esim. pukeutumistani ole kukaan moittinut tai pilkannut."

"Ei, olen tavallinen nainen."

"Ei muuten, mutta pelkkä naisena oleminen kyllä riittää."

Naisten vastauksissa ei niinkään tuotu esiin naisille tyypillisestä sukupuolen ilmaisusta poikkeamista, vaan naiseuden korostamisen välttämistä. Useassa vastauksessa toistuivat odotukset naisten asiallisesta ja neutraalista pukeutumisesta, joka ei korosta sukupuolta. Kun noudattaa sitä, säästyy epäasialliselta kohtelulta.

"Asiallinen työpukeutuminen on toisaalta itsestäänselvyys, mutta sitä työyhteisö myös edellyttää. On liian provosoivaa korostaa sukupuoltaan, joten neutraali pukeutuminen on helpompaa ja silloin saa olla rauhassa sekä tulee vakavasti otetuksi."

"Työpaikalla ei ole syrjintää, mutta uudelle työntekijälle kerrotaan sukupuolineutraalista pukeutumisesta, esim. helteellä vaatetuksen tulee olla keveydestä huolimatta riittävän peittävää."

"Työkaveri on eri kulttuurista, jossa naisilla on eri arvot. Ei pyydetä anteeksi kun on nainen."

Joskus virkapuvun koettiin ehkäisevän sukupuolen ilmaisusta aiheutuvaa epäasiallista kohtelua, toisaalta työvaatteet saattavat myös korostaa sukupuolta:

"Ei todella, meillä on virkapuku."

"Kyllä, työvaatteissa! Maskuliiniset työvaatteet (metsurin + muut) korostavat sukupuolta, ja oletetaan, ettei naisena voi osata ammattinsa töitä, vaan odottaa voidakseen assisteerata jotain kohta pai- {kalle tulevaa miestä}"

Useat naisvastaajat kertoivat kokeneensa sukupuolestaan johtuvaa vähättelyä, joka ilmeni mm. "tytöttelynä":

"Koen että kokemustani ja näkemyksiäni ei arvosteta eikä oteta huomioon eikä hyödynnetä. Miehen kokemus ja äänenpaino on painavampaa kuin naisen. Nainen voi olla älykäs ja arvostettu mutta kuitenkin hän on nainen."

"Omalla työpaikallani en ole koskaan kokenut epäasiallista kohtelua, mutta yhteistyökumppaneiden taholta kyllä esim. "tytöttelyä" ja vähättelyä. Kyseiset henkilöt työskentelevät saman viraston palveluksessa, mutta eri työtehtävissä"

Joskus vähättelevä asenne liittyy sukupuolen lisäksi mm. nuoreen ikään tai tiettyyn ammattiin:

"Ajoittain nuoreen ikään ja tyttömäiseen ulkomuotoon liittyen vähättelyä."

"Nainen siivoaja, en tiedä kohdistuuko vähättely enemmän sukupuoleen vai työtehtävään vai niiden yhdistelmään. Asia on mielenkiintoinen, sillä minulla on korkeampi koulutus kuin kenelläkään työtovereistani, joskaan kukaan heistä ei tiedä koulutustani."

Osa oli kokenut epäasiallista tuijottelua, vihjailua ja ulkonäön kommentointia:

"Kyllä jonkin asteisesti. Kuiskimista niskahiuksiin ja tissiin/peffaan tuijottelua. Kun on toimiva subjekti, eikä auktoriteetteja kumarra, ei voi myöskään asettua siihen naispuoliselle työntekijälle tarjottuun muottiin joka tässä kerroksessa vallitsee."

"Miehet katsovat, että heillä on oikeus arvostella naisen pukeutumista ja vartaloa ääneen, eikä siinä pitäisi heidän käsityksensä mukaan olla naisen mielestä mitään kummallista. Työpaikallaan pitäisi voida olla vapaa kaikesta muusta, paitsi varsinaiseen työhön liittyvistä asioista. Pukeutumiseni, hoikkuuteni tai kampaukseni eivät liity työni hoitamiseen, enkä ole pyytänyt niistä julkista arvostelua. Miehet taitavat luulla, että arvostelu/arviointi/pisteytys on kohteliaisuutta. Peruskoulun yläasteella olen viimeksi tällaista tavannut, luulisi sitä, että aikuisena jo ymmärtää mitä ovat käytöstavat."

Muutama vastaaja kehui oman työyhteisön ilmapiiriä, mutta osalla työpaikoista asiakkaat käyttäytyvät häiritsevästi. Joskus ongelmien taustalla on erilaiset kulttuurit.

"Työkaverini kohtelevat toisiaan hyvin. Häirintä tulee asiakkailta, koska suurin osa asiakkaitamme ovat nuoria miehiä eri kulttuuritaustoin. Joillekin riittää huivittomuus syyksi kommentoida naispuolisia työntekijöitä loukkaavaksi, myös nuori ikä voi olla syy häiritseviin kommentteihin."

"Kyllä, miespotilaat käyttäytyvät joskus epäasiallisesti!"

Toisilla työpaikoilla naiset kohtaavat ikävää käytöstä myös työtovereiden taholta:

"Eräs mieskollega puhuu "alapäänvitsejä" ja sukupuoltani loukkaavaan sävyyn kahvihuoneessa!"

"Sarkastista keskustelua naisesta ja heikkoudesta tullessani kahvipöytään. Keskustelu aloitetaan silloin kun saavun paikalle. Katsotaan ensin ja sitten alkaa kovaääninen keskustelu joka viittaa suoraan naiseuteeni ja tyhmyyteen, heikkouteen. (Tosin annan takaisin)"

6 TASA-ARVOKYSELYN KESKEISET TULOKSET

Tasa-arvo toteutuu valtaosan mielestä hyvin

Kyselyn perusteella suurin osa (82 %) kaupungin henkilöstöstä kokee sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan kaupungin työpaikoilla hyvin. Kuitenkin kahdeksan prosenttia vastanneista katsoi työpaikallaan esiintyneen ongelmia sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttamisessa. Valtaosa vastaajista ei kokenut sukupuolella olevan vaikutusta työssään. Sukupuolella oli eniten vaikutusta ammattitaidon arvostukseen, uralla etenemiseen, työmäärän jakautumiseen ja palkkaukseen. Vaikka valtaosa Helsingin kaupungin henkilöstöstä kokee sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan hyvin, toteutuu tasa-arvo kuitenkin eri tavalla eri vastaajaryhmien kesken. Keskeinen jakolinja on sukupuoli.

Naiset kokevat tasa-arvon toteutuvan miehiä heikommin

Naiset kokevat yleisesti ottaen tasa-arvon toteutuvan huonommin kuin miehet ja havaitsivat hieman enemmän ongelmia tasa-arvon toteuttamisessa. Naisista viidesosa katsoi tasa-arvon toteutuneen korkeintaan keskinkertaisesti, kun miehistä näin ajatteli vain kymmenesosa. Naisista kahdeksan prosenttia koki tasa-arvon toteuttamisessa ongelmia, miehistä kuusi prosenttia. Naiset kokevat sukupuolestaan miehiä useammin haittaa keskeisillä työn osa-alueilla, erityisesti uralla etenemisessä (22 %), työmäärän jakautumisessa (20 %), ammattitaidon arvostuksessa (19 %) ja palkkauksessa (19 %). Vastaajien eriytyminen eri asemiin sukupuolen mukaan näkyy jossain määrin myös vastaajien palkoissa ja esimiesasemassa olevien osuuksissa, jotka ovat miehillä korkeammat huolimatta siitä, että henkilöstöstä kolme neljäsosaa on naisia.

Miehet kokevat eniten haittaa sukupuolestaan työmäärän jakautumisessa (12 %). Naisvaltaisilla aloilla myös miehet kärsivät alan palkkakuopasta ja tuovat esiin eroja muihin vastaaviin aloihin ja virastoihin. Myös tasa-arvoa koskevista väittämistä tulivat esille sukupuolten väliset erot kokemuksissa ja asenteissa. Naiset suhtautuvat pääasiassa positiivisemmin erilaisiin tasa-arvoa edistäviin toimiin. Miehet näkevät mahdollisuudet uralla etenemiseen naisia tasa-arvoisempina. Naisista kuitenkin yli puolet oli sitä mieltä, että miehillä on paremmat mahdollisuudet edetä urallaan, ja miehistäkin vajaa neljäsosa oli sitä mieltä. Tasa-arvon edistäminen nähdään yhä jossain määrin vain naisten asioiden edistämisenä.

Ikä, tulotaso ja koulutus vaikuttavat tasa-arvon kokemiseen

Tasa-arvon toteutumisen kokemiseen vaikuttaa ikä. Nuoremmat vastaajat ovat pääsääntöisesti tyytyväisempiä tasa-arvon tilaan kuin vanhemmat vastaajat. Nuoremmat vastaajat ikähaarukassa 18–39-vuotiaat (85 %) kokivat tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan useammin hyvin kuin sitä vanhemmat työntekijät (80–81 %). Naisilla tyytyväisyyden osuus laskee iän myötä. Jossain määrin voi olla kysymys nuorempien sukupolven tasa-arvoisemmista työkäytännöistä ja asenteista. Toisaalta epäkohtien havaitsemiseen työpaikalla menee jonkin aikaa, ja osa ongelmista ilmenee vasta ajan kanssa, mm. uralla etenemisen myötä. Myös virkaiältään nuoret olivat tyytyväisempiä kuin hieman pidempään palvelleet. Ongelmia tasa-arvon toteutumisessa havaitsivat eniten 40–49-vuotiaat vastaajat (10 %). Vähiten tasa-arvo-ongelmia havaitsivat virkaiältään nuoret, alle kaksi vuotta kaupungin palveluksessa olleet (2 %). Kymmenesosa havaitsi ongelmia 5–14 vuotta palvelleista ja 20–24 vuotta palvelleista.

Tasa-arvon toteutuminen on yhteydessä myös tulotasoon ja koulutukseen. Tasa-arvo näyttäisi toteutuvan heikommin vähemmän koulutusta vaativissa ja alemman palkkatason tehtävissä. Vain perusasteen koulutuksen omaavien mielestä sukupuolten välinen tasa-arvo toteutui heikoimmin, vain 75 prosenttia katsoi tasa-arvon toteutuneen hyvin. Eniten ongelmia tasa-arvon toteuttamisessa kokivat kuitenkin alemman korkeakoulututkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon (10 %) suorittaneet ja ammattikoulun suorittaneet (9 %). Eniten tyytyväisiä tasa-arvon toteutumiseen oli yli 5 000 euroa tienaavien keskuudessa (90 %), vähiten tyytyväisiä oli alimmassa palkkaluokassa (alle 1500 euroa/kk) (77 %). Ongelmia tasa-arvon toteuttamisessa havainneiden osuus oli kuitenkin suurin palkkaluokassa 3 500–3 999 euroa (11 %).

Ongelmina epätasainen sukupuolijakauma ja kokemus eri säännöistä naisille ja miehille

Epätasainen sukupuolijakauma koetaan ongelmaksi monilla työpaikoilla, ja tietyillä aloilla, mm. opetus-, sosiaali- ja hoitoalalla kaivattiin lisää miehiä. Toisaalta miesten vähyys, ja samanaikainen tarve saada tietty määrä miehiä töihin, aiheuttaa tasa-arvo-ongelmia mm. rekrytoinnissa ja palkitsemisessa. Avovastuksissa naiset toivat voimakkaasti esiin kokemuksia erilaisista säännöistä ja vapauksista sekä odotuksista työsuorituksista ja työmääristä naisille ja miehille sekä epätasa-arvosta palkkauksessa ja uralla etenemisessä. Miesten yliedustus erityisesti naisvaltaisen alan johtotehtävissä koettiin ongelmallisena. Jossain määrin myös miesvastaajat ovat tietoisia naisten kokemasta epätasa-arvosta. Perinteinen sukupuolijako tehtävien hoidossa toistui helposti työpaikallakin, erityisesti suorittavassa työssä miehet hoitavat koneelliset työt ja naiset käsillä tehtävän työn. Yhteiset ”ylimääräiset” työt, kuten kahvihuoneen siistiminen ym. ympäristöstä huolehtiminen, jäävät usein naisten kontolle, miesvastaajat kokivat raskaiden fyysisten ja teknisten töiden kasautuvan miehille. Naisvaltaisilla aloilla miesten sosiaalitulat ovat usein puutteellisia.

Henkilöstön ehdotukset tasa-arvon parantamiseksi

Avovastauksissa sukupuolijakauma nähtiin keskeisenä sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Miehet kaipasivat lisää miehiä omalle työpaikalle ja osa jopa sukupuolikiintiöitä työpaikalle ja koulutukseen. Tasainen sukupuolijakauma on osalle ideaalitalanne työyhteisön kannalta. Myös naisvastaajista suuri osa kaipasi enemmän miehiä työpaikalle ja alalle ylipäättään, erityisesti hoito- ja opetusalailla. Palkkaus oli merkittävä korjausta vaativa epäkohta molemmilla sukupuolilla. Miesvastaajat vaativat korjauksia palkkaukseen sekä työpaikan sisällä että alojen välillä, naisvastaajat kiinnittivät huomiota palkkaeroihin samasta työstä, palkkatasoon vastaavaan miesalaan verrattuna sekä suhteessa työmäärään. Keinoiksi tarjottiin palkkojen tarkistamista, tutkimusta, palkkaperusteiden avoimuutta myös palkanlisissä sekä palkkataulukoita.

Naisvastaajat kokivat hyvin voimakkaasti miesten saavan etuoikeuksia ja erilaista kohtelua sukupuolensa takia. Vastaajat vaativat samoja sääntöjä ja samanlaista kohtelua kaikille sukupuoleen katsomatta ja puuttumista miesten etuoikeuksiin. Tehtävien jakoon kaivattiin monipuolisuutta ja sukupuolen mukaisen työnjaon purkamista. Ratkaisuna erilaisiin vaatimustasoihin nähtiin tarkempi työsuoritusten seuranta ja työajan noudattamisen valvonta. Rekrytointiin kaivattiin systemaattisuutta ja kokemuksen ja osaamisen painottamista. Huomiota toivottiin kiinnitettävän myös molempien sukupuolten tasapuoliseen edustukseen eritasoisissa tehtävissä. Osa vastaajista pitää ratkaisuna mahdollisimman neutraalia suhtautumista sukupuoleen. Hyvinä keinoina tasa-arvon parantamiseen nähtiin tasa-arvoasioista tiedottaminen, avoimuus ja keskustelu sekä asioiden esille ottaminen ja ongelmiin puuttuminen. Osa vastaajista näki naisjohtajien lisäämisen keinona lisätä tasa-arvoa työpaikoilla. Esimiesten asenne ja esimerkki nähtiin ratkaisevana tasa-arvon epäkohtien korjaamisessa. Vastaajien mukaan tarkistettavaa olisi mm. palkitsemisessa ja naisten työpanoksen arvostamisessa. Perinteisillä naisvaltaisilla työpaikoilla vaadittiin miestyöntekijöiden huomioimista työvälineiden kokovalikoimissa ja sosiaalituloissa.

Perheen ja työn yhteensovittaminen onnistuu kaupungin työpaikoilla melko hyvin

Perheen ja työn yhteensovittamista kokevassa osiossa tuli näkyviin naisten perinteisesti suurempi vastuu lapsista huolehtimisesta. Tämä näkyy niin asenteissa ja suhtautumisessa työpaikalla kuin naisten ja miesten kokemuksissa. Vastuksissa erottuvat myös naisvaltaiset hallinnon alat sosiaali- ja terveystoimi ja sivistys- ja henkilöstötoimi, joissa perhevapaiden käyttö on yleistä ja suhtautuminen positiivisempaa. Kaikilla työpaikoilla perheen ja työn yhteensovittaminen ei kuitenkaan ole ajankohtaista (sukupuoli- ja ikärakenne), mikä näkyy siinä, että melko suuri osuus vastaajista ei osannut vastata kysymyksiin. Perhevapaiden sukupuolittuneet käytännöt heijastuivat jossain määrin myös vastaajien käsityksiin tasa-arvoisista mahdollisuuksista.

Vastaajista valtaosa (43 %) arvioi naisilla ja miehillä olevan tasa-arvoiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön, kuitenkin runsas kymmenesosa katsoi, että naisilla on paremmat mahdollisuudet. Miehet kuitenkin kokivat mahdollisuudet epätasa-ar-

voisemmiksi, 16 prosenttia katsoi naisilla olevan paremmat mahdollisuudet. Alaikäisten lasten vanhemmat (55 %) uskoivat useammin naisten ja miesten perhevapaiden käyttömahdollisuuksien olevan yhtä hyvät kuin muut vastaajat. Virka- ja työvapaiden käyttömahdollisuuksien tasa-arvoisuuteen uskoi suurempi osuus (62 %).

Perhevapaille jäämiseen suhtaudutaan vastaajien mielestä Helsingin kaupungin työpaikoilla pääasiassa myönteisesti. Naisten vanhempainvapaisiin (79–82 %) suhtaudutaan kuitenkin useammin positiivisesti kuin miesten vapaisiin (60–63 %). Naisten (53 %) koettiin voivan helpommin kieltäytyä ylittöistä perhesyihin vedoten kuin miesten (43 %). Suurin osa (74 %) vastaajista koki, että naisten on helppoa jäädä kotiin hoitamaan äkillisesti sairastanutta alle 10-vuotiasta lasta. Miesten kotiin jäämistä sairaan lapsen vuoksi piti helppona pienempi osuus (59 %). Osalle vanhemmista perheen ja työn yhteen sovittaminen on kuitenkin vaikeaa. Vaikeaksi kokevien osuudet olivat kuitenkin sekä ylittöistä kieltäytymisessä että sairaan lapsen hoitamisessa hieman suuremmat äideille kuin isille.

Tietoisuus tasa-arvotyöstä on heikkoa

Henkilöstön tietoisuus tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä ja tasa-arvosuunnitelmista oli yleisesti ottaen hyvin heikkoa. Myös esimiesasemassa olevien tietoisuus on tasa-arvoasioista sen verran heikkoa, ettei kyselyn perusteella voida tehdä päätelmiä toteutetuista tasa-arvotoimenpiteistä tai tasa-arvosuunnitelmien olemassaolosta. Tasa-arvoa edistäviä käytännön toimenpiteitä on vastanneiden mukaan tehty vähän (12 %:n työpaikoilla). Hyvin pieni osuus osasi vastata kysymykseen viraston tasa-arvosuunnitelmasta, vain 13 prosenttia vastasi myöntävästi. Vain kymmenesosa vastaajista sanoi tietävänsä jonkin viraston tasa-arvosuunnitelman tavoitteista. Tehokkaimmin viraston ja kaupungin tasa-arvosuunnitelmasta oli tiedotettu ilmoitustaululla, sähköpostissa ja intrassa.

Tasa-arvon edistämistä koskeviin väitteisiin otti kantaa pääsääntöisesti vain vähän yli puolet vastaajista. Lähes puolet vastaajista piti työpaikkakohtaista tasa-arvosuunnitelmaa hyödyllisenä tasa-arvon edistämiseksi. Vain hieman suurempi osuus piti tasa-arvoasioista puhumista työpaikalla riittämättömänä (28 %) kuin riittävänä (27 %), naisista suurempi osuus kuin miehistä. Tasa-arvosuunnittelun näkyvyyteen käytännön työssä suurempi osuus suhtautui skeptisesti (26 %) kun samaa mieltä oli viidesosa. Tasa-arvokoulutusta kaipasi myös pienempi osuus, viidennes, kuin oli koulutusta kaipaamattomia (37 %). Miesvastaajat olivat selkeämmin koulutusta vastaan. Valtaosa (42 %) vastusti vähemmistösukupuolen ensisijaista palkkaamista keinona edistää tasa-arvoa, kun reilu neljännes kannatti sitä.

Kiusaaminen on kaupungin työpaikoilla yleistä

Kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu on kaupungin työpaikoilla hälyttävän yleistä, lähes neljäsosa vastaajista oli kokenut työpaikallaan epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Kiusaaminen kohdistui miehiä useammin naisiin: naisista epäasiallista koh-

telua ja kiusaamista oli kokenut lähes neljännes, miehistä alle viidesosa. Kyselyn perusteella kiusaaminen ei näyttäisi kohdistuvan erityisesti ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin. Sen sijaan henkilöt, jotka eivät halunneet määritellä itseään naiseksi tai mieheksi olivat kokeneet muuta henkilöstöä useammin kiusaamista. Seksuaalinen häirintä on huomattavasti harvinaisempaa kuin kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu. Useimmiten kiusaaja tai häiritsijä oli kiusatun työtoveri, yli puolella kiusaamista tai seksuaalista häirintää kokeneista. Esimies oli häiritsijänä neljäsosalla vastaajista. Osalla kiusaaja on työyhteisön ulkopuolinen; asiakas, asukas, oppilas tai potilas. Naisilla kiusaajat olivat voimakkaimmin painottuneita työtovereihin, miehillä myös esimieskiusaajia oli suurempi osuus.

Kiusaamiseen ja epäasiallisen kohteluun törmää kaupungin työpaikoilla helposti: 38 prosenttia vastaajista oli havainnut muihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista työpaikallaan viimeisen kahden vuoden aikana. Muihin kohdistuvaa seksuaalista häirintää oli havainnut viisi prosenttia, miehistä hieman useampi kuin naisista. Sukupuolen ilmaisun vuoksi syrjintää oli kokenut vain pieni osa vastaajista. Esiin nousi kuitenkin odotukset tietynlaisesta pukeutumisesta; naisilla oli selvä käsitys siitä, että naisellisuutta ei tule liikaa korostaa työpukeutumisessa. Osa naisista oli kokenut epämiellyttävää kommentointia ja vihjailua ulkonäöstään ja seksuaaliseksi häirinnäksi luettavissa olevaa tuijottelua. Osalla häirintä tuli oman työyhteisön ulkopuolelta, asiakkailta potilailta tai toisilta osastoilta, jotkut kuitenkin joutuvat kokemaan epäasiallista kohtelua päivittäin työtovereiden taholta.

Tasa-arvon toteutumisessa on eroja eri hallinnonaloilla

Kyselyssä erottuvat hallinnonaloista ne, joilla on perinteisen sukupuolijaon mukaisesti eriytyneitä aloja ja työpaikkoja. Tasainen sukupuolijakauma näyttäisi olevan keskeinen tekijä tasa-arvoisen työpaikan luomisessa. Työpaikoilla, joissa on lähes yhtä paljon naisia ja miehiä oltiin hieman useammin tyytyväisiä tasa-arvon toteutumiseen kuin mies- tai naisenemmistöisillä työpaikoilla. Suurin osuus ongelmia havainneita oli miesenemmistöisillä työpaikoilla, naisenemmistöisilläkin havaittiin useammin ongelmia kuin tasaisen sukupuolijakauman työpaikoilla. Myös avovastauksissa tuli selvästi esiin toive tasaisemmasta sukupuolijakaumasta.

Osittain ongelmat johtunevat alojen työkuultuureista ja historiasta, jolloin ei olla täysin sopeuduttu ja varauduttu toisen sukupuolen tuloon alalle. Pelkkä toisen sukupuolen lisääminen työpaikoilla tuskin kuitenkaan poistaa ongelmia. Ammattitaidon arvostukseen liittyvät seikat liittyvät jossain määrin toimimiseen perinteisesti toisen sukupuolen alaksi mielletyllä alalla. Toisinaan se tuo kuitenkin etuja, vastausten perusteella kuitenkin pääasiassa miehille. Myös kiusaamista esiintyi vähemmän tasaisen sukupuolijakauman työpaikoilla kuin nais- tai miesvaltaisilla työpaikoilla. Havaintoja kiusaamisesta oli kuitenkin vähiten miesvaltaisilla työpaikoilla. Sen sijaan seksuaalista häirintää havaittiin enemmän työpaikoilla, joissa on yhtä paljon naisia ja miehiä, mutta häirintää kokeneiden osuuksissa ei ollut kovin suuria eroja.

Sosiaali- ja terveystoimi

Erityisen suuri naisenemmistö on sosiaali- ja terveystalalla, jonka vastaajista 92 prosenttia on naisia ja 95 prosenttia toimii työpaikalla, jossa on selvä naisenemmistö. Tasa-arvo toteutuu hallinnonalalla enemmistön (82 %) mielestä hyvin. Jossain määrin tämä on seurausta siitä, että osalla työpaikoista on vain naisia, jolloin sukupuolten välistä epätasa-arvoa ei esiinny. Sukupuolten välillä on kokemuksissa pienemmät erot, miehet kuitenkin kokevat tasa-arvon toteutuvan heikommin kuin muilla hallinnonaloilla. ”

Miehet kokivat myös haittaa sukupuolestaan työmäärän jakautumisessa (12 %) ja ammattitaidon arvostuksessa (6 %). Toisaalta miehet kokivat hallinnonalalla myös etua sukupuolestaan työmäärän jakautumisessa (13 %), työsuhteen jatkuvuudessa (10 %), työsuoritusten arvioinnissa (10 %), ammattitaidon arvostuksessa (10 %) ja työn itsenäisyydessä (20 %). Alalle kaivataan selvästi enemmän miestyöntekijöitä. Naisista merkittävä osa koki sukupuolestaan haittaa hallinnonalalla palkkauksessa (15 %), uralla etenemisessä (21 %), ammattitaidon arvostuksessa (15 %), työmäärän jakautumisessa (15 %) ja työsuoritusten arvioinnissa (11 %).

Vanhempainvapaiden ja virka- ja työvapaiden tasa-arvoisiin käyttömahdollisuuksiin uskovia oli hallinnonaloista eniten (46 % ja 66 %). Vanhempainvapaisiin suhtaudutaan alalla positiivisesti, erityisesti äitien vapaisiin, ja äitiys- ja isyysvapaiden käyttämättä jättämiseen hallinnonaloista kielteisimmin. Ylitöistä kieltäytyminen perheistä koetaan melko helpoksi, mutta osittain työn luonteesta johtuen sairaan lapsen hoitamaan jäämisen äideille vaikeaksi kokevien osuus oli hallinnonaloista suurin (6 %). Sosiaali- ja terveystoimissa esiintyy muita hallinnonaloja enemmän kiusaamista (25 % kokeneita, 43 % havainneita) ja seksuaalista häirintää (4 % kokeneita), josta osa tulee kuitenkin asiakkaiden ja potilaiden taholta. Hallinnonalalla seksuaalista häirintää kokeneiden miesten osuus (5 %) oli hieman suurempi kuin naisten (3 %), kiusaamista kokeneiden osuudet olivat yhtä suuret.

Sivistys- ja henkilöstötoimi

Sivistys- ja henkilöstötoimi on myös naisvaltainen hallinnonala, jossa vastaajista 70 prosenttia on naisia ja vastaajista valtaosa toimii selvästi naisvaltaisessa työpaikassa, viidesosa tasaisen sukupuolijakauman työpaikalla ja runsas kymmenesosa selvästi miesenemmistöisillä työpaikoilla. Sivistys- ja henkilöstötoimissa koettiin hallinnonaloista toiseksi eniten (10 %) ongelmia tasa-arvon toteuttamisessa ja oltiin toiseksi vähiten tyytyväisiä (79 %) tasa-arvon toteutumiseen.

Erot naisten ja miesten kokemuksissa olivat kohtalaisen suuret, naiset olivat miehiä tyytymättömämpiä tasa-arvon tilaan. Lähes kolmasosa hallinnonalan naisvastaajista koki haittaa sukupuolestaan palkkauksessa, uralla etenemisessä, ammattitaidon arvostuksessa ja työmäärän jakautumisessa ja merkittävä osa (19 %) myös työsuoritusten arvioinnissa. Kymmenesosa naisista koki haittaa työsuhteen jatkuvuudessa. Miesvastaajat kokivat haittaa työmäärän jakautumisessa (16 %). Opetusalalla tasa-arvo-ongelmia aiheuttaa rekrytoinnissa miesten vähyys alalla, jolloin naisopettajien työllistyminen on huomattavasti miehiä vaikeampaa.

Vanhempainvapaisiin suhtaudutaan hallinnonalalla erittäin myönteisesti, erityisesti isien vapaisiin, ja suuri osa (46 %) kokee naisten ja miesten mahdollisuudet niiden käyttöön tasa-arvoisina, joskin osa (13 %) kokee naisten mahdollisuudet paremmiksi. Ylitöistä kieltäytyminen perhesyihin vedoten ja muuten ei kuitenkaan ole alalla ongelmatonta. Hallinnonalalla esiintyy verrattain paljon kiusaamista ja epäasiallista kohtelua (23 % kokenut, 42 % havainnut), mutta se jakaantuu melko tasaisesti molemmille sukupuolille. Myös seksuaalista häirintää koetaan (3 %) ja erityisesti havaitaan (9 %) sivistys- ja henkilöstötoimessa.

Kaupunginjohtajan hallinnonala

Kaupunginjohtajan hallinnonala on sekin naisvaltainen, vastaajista noin kolmasosa on miehiä. Naisenemmistöisiä työpaikkoja on valtaosa, mutta miesenemmistöisiäkin on vajaa viidennes ja tasatyöpaikkoja lähes neljännes. Tasa-arvon toteutumiseen oltiin hallinnonaloista tyytyväisimpiä (87 %) eikä sukupuolten välillä ollut kovin suuria eroja, vaikka naiset olivatkin miehiä tyytymättömämpiä. Hallinnonaloista pienin osuus (4 %) koki tasa-arvon toteuttamisessa ongelmia, heistä kaikki olivat kuitenkin naisia. Naisista merkittävä osa koki haittaa sukupuolestaan palkkauksessa (26 %), uralla etenemisessä (19 %), työmäärän jakautumisessa (33 %) ja työsuoritusten arvioinnissa (16 %). Kohtalainen osuus (13 %) alan naisista koki haittaa koulutukseen pääsyssä, vaikka se muuten oli osa-alue johon sukupuolella oli vähiten vaikutusta.

Hallinnonalalla on melko vähän pienten lasten vanhempia, jolloin melko suuri osa ei ole osannut vastata perheen ja työn yhteensovittamista koskeviin kysymyksiin. Tasa-arvoisiin vanhempainvapaaomahdollisuuksiin uskovien osuus (36 %) oli alhainen ja naisten parempiin mahdollisuuksiin uskovien osuus (13 %) suhteellisen korkea. Sen sijaan virka- ja työvapaiden käyttömahdollisuuksia kaikki vastanneet pitivät tasa-arvoisina. Suhtautuminen vanhempainvapaisiin oli vastanneiden osalta myönteistä, mutta osuudet olivat hallinnonaloista alhaisimpia. Perheen ja työn yhteensovittaminen näyttäisi onnistuvan kohtalaisesti, mutta kysymyksiin osattiin vastata vähän, erityisesti isiä koskeviin. Ylitöistä kieltäytyminen ei ole hallinnonalalla erityisen helppoa. Hallinnonalalla oli koettu keskimääräistä vähemmän kiusaamista (7 %) eikä seksuaalista häirintää ollut kokenut yksikään hallinnonalan vastaajista.

Rakennus- ja ympäristötoimi

Rakennus- ja ympäristötoimessa sukupuolijakauma on melko tasainen. Vastaajien keskuudessa on vain hieman enemmän naisia kuin miehiä. Puolet vastaajista toimii kuitenkin naisenemmistöisellä työpaikalla, vajaa kolmasosa miesenemmistöisellä ja viidesosa tasaisen sukupuolijaon työpaikoilla. Hallinnonala pitää sisällään sukupuolien mukaisesti eriytyneitä aloja, sekä nais- että miesaloja. Vastaajista suurimman osan (84 %) mielestä tasa-arvo toteutuu hyvin, mutta erittäin huonoksi tasa-arvon kokevia oli hallinnonaloista eniten (2 %). Tasa-arvon toteuttamisessa ongelmia kokevien osuus (9 %) oli hallinnonaloista keskivaiheilla. Naiset kuitenkin kokivat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan miehiä heikommin ja yli kaksinkertainen osuus (12 %) oli havainnut ongelmia tasa-arvon toteuttamisessa miehiin nähden.

Hallinnonalalla osa miehistä koki hyötyvänsä sukupuolestaan uralla etenemisessä (10 %), työsuhteen jatkuvuudessa (10 %), ammattitaidon arvostuksessa (14 %) ja työn itsenäisyydessä (15 %). Myös naiset kokivat sukupuolestaan etua työsuoritusten arvioinnissa (10 %), ammattitaidon arvostuksessa (16 %) ja työn itsenäisyydessä (23 %). Kuitenkin vajaa viidennes hallinnonalan naisvastaajista koki sukupuolestaan haittaa palkkauksessa, uralla etenemisessä, ammattitaidon arvostuksessa, työmäärän jakautumisessa ja työsuoritusten arvioinnissa. Kymmenesosa koki naiseudesta haittaa tiedon saamisessa. Avovastauksissa tuli esiin epätasa-arvon kokemukset hallinnonalan eri virastojen kesken mm. palkkauksessa.

Melko suuri osa vastaajista ei osannut vastata perheen ja työn yhteensovittamista koskevaan kysymykseen, vaikka hallinnonalalla on suurin osuus pienten lasten vanhempia, viidennes vastaajista. Vastanneiden enemmistö (37 %) uskoi tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin vanhempainvapaiden käytössä, mutta osa (12 %) piti naisten mahdollisuuksia parempina. Prosentti kuitenkin koki miesten mahdollisuudet paremmiksi. Valtaosa piti suhtautumista vanhempainvapaisiin myönteisenä, tosin naisten kohdalla suhtautumista pidettiin myönteisempänä. Rakennus- ja ympäristötoimessa vanhempainvapaan käyttämättä jättämiseen suhtauduttiin kuitenkin kaikkein myönteisimmin sekä naisten (22 %) että miesten (24 %) kohdalla. Hallinnonalalla oltiin hyvin vähän tietoisia sukupuolten tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä ja tasa-arvosuunnitelmista. Kiusaamista esiintyy kohtalaisesti (21 % kokenut, 31 % havainnut) ja se kohdistuu naisiin (26 %) selvästi miehiä useammin (15 %). Kaikki seksuaalista häirintää kokeneet olivat naisia, viisi prosenttia kaikista anisvastaajista.

Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi

Hallinnonaloittaisessa vertailussa tasa-arvo näyttäisi toteutuvan heikoiten kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa. Alan vastaajissa on pieni miesenemmistö. Valtaosa toimii tasaisen sukupuolijaon työpaikoilla, vajaa kolmannes miesenemmistöisillä työpaikoilla ja runsas viidesosa naisenemmistöisillä työpaikoilla. Lähes neljäsosa alan vastaajista katsoi tasa-arvon toteutuneen korkeintaan keskinkertaisesti. Sukupuolten näkemyksissä oli erityisen suuri ero, sillä kaikkien miesten mielestä tasa-arvo toteutui hyvin, kun melkein puolet naisista katsoi tasa-arvon toteutuvan korkeintaan keskinkertaisesti. Miehistä yksikään ei myöskään havainnut tasa-arvon toteuttamisessa ongelmia, kun naisista neljäsosa havaitsi. Miehet kokivat haittaa sukupuolestaan työmäärän jakautumisessa (19 %). Naiset puolestaan kokivat etua työsuoritusten arvioinnissa (10 %), ammattitaidon arvostuksessa (10 %) ja suhteessa työn itsenäisyyteen (15 %). Naisvastaajista kuitenkin puolet koki haittaa sukupuolesta palkkauksessa, 45 prosenttia uralla etenemisessä, kolmannes työmäärän jakautumisessa, neljäsosa ammattitaidon arvostuksessa ja viidennes työsuhte-etujen saamisessa.

Enemmistö (38 %) uskoi tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin vanhempainvapaiden käytössä ja naisten parempiin mahdollisuuksiin uskovien osuus (10 %) oli hallinnonaloista alhaisin. Virka- ja työvapaiden käyttömahdollisuuksien tasa-arvoon uskovia oli hallinnonaloista alhaisin osuus, kymmenesosa uskoi toisen sukupuolen parempiin mahdollisuuksiin. Vanhempainvapaisiin suhtautumista positiivisena pitävien osuus on keskitasoa, mutta negatiiviseksi arvioivien osuus on kuitenkin suurempi kuin muilla hallinnonaloilla, erityisesti hoitovapaiden kohdalla. Ylitöitä koskeviin kysymyksiin

vastattiin melko vähän mutta kukaan ei pitänyt kieltäytymistä perhesyistä vaikeana. Sairaalan lapsen hoitaminen kotona onnistuu hallinnonaloista helpoiten. Kiusaamista kokeneita oli kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa selvästi vähemmän (7 %) kuin muilla hallinnonaloilla, mutta naisten osuus (10 %) oli kaksinkertainen miehiin (5 %) nähden. Myös kiusaamista (14 %) ja seksuaalista häirintää (3 %) havainneita oli muita aloja vähemmän.

Kyselyn eväitä kaupungin tasa-arvotyöhön

Kyselyn selvä tulos on, että naiset kokevat tasa-arvon tilan heikommaksi kaupungin työpaikoilla kuin miehet kaikilla hallinnonaloilla ja kokevat sukupuolestaan useammin haittaa työn eri osa-alueilla. Huolestuttavaa on myös tasa-arvon kokemuksen yhteys palkkaluokkaan ja koulutukseen. Tasa-arvotoimenpiteitä tulisi suunnata myös suorittavan työn työpaikoille. Jossain määrin tasa-arvotoimenpiteitä myös kaivataan enemmän alemmissa palkkaluokissa ja koulutustasoilla. Sen sijaan perheen ja työn yhteensovittamisessa naisten nähdään olevan paremmassa asemassa kuin miesten, ja vastauksissa näkyvät odotukset naisten suuremmasta vastuusta lasten suhteen.

Henkilöstön tietoisuus kaupungin tasa-arvotyöstä on heikkoa. Erityisesti ylemmän tason tasa-arvosuunnitelmat ovat jääneet henkilöstölle vieraiksi, hieman useammin osataan vastata kysymyksiin oman työpaikan toimenpiteistä. Työpaikkakohtaiset tasa-arvosuunnitelmat toisivat laajemmat tavoitteet konkreettisemmalle tasolle omalla työpaikalla ja puuttuisivat juuri oman työpaikan ongelmiin. Myös suuri osa vastanneista koki ne hyödyllisinä tasa-arvon edistämiseksi. Tietoisuutta tasa-arvosuunnitelman tavoitteista voisi lisätä myös tiedottamisella, sillä kyselyn perusteella se on ollut vähäistä tai ei ainakaan ole tavoittanut kohdettaan.

Esimiesasemassa olevien tietoisuus tasa-arvon edistämisestä ei ollut myöskään kovin korkealla tasolla. Ainakin heille olisi hyvä järjestää tasa-arvokoulutusta. Avoimissa vastauksissa tuli esiin melko räikeitäkin esimerkkejä epätasa-arvoisista käytännöistä työpaikoilla työnjaosta palkkaukseen, joihin esimiesten olisi osattava kiinnittää huomiota myös omissa toimintatavoissaan. Esimiehet tarvitsisivat myös eväitä työpaikkakiusaamisen tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen, sillä kiusaaminen on kyselyn perusteella kaupungin työpaikoilla erittäin yleistä ja useimmiten kiusaaja on työtoveri. Myös esimiehien osuus kiusaajissa on suuri.

Tietoisuus tasa-arvoasioista on tärkeää myös työpaikoilla, joilla on vain toisen sukupuolen edustajia, sillä syrjiviä käytäntöjä ja kiusaamista koetaan myös yhteistyössä toisten yksikköjen kanssa ja asiakkaiden taholta. Yleisesti avoimuus, mm. palkkauksessa, ja ongelmiin puuttuminen niiden ilmetessä ovat kaivattuja keinoja lisätä työntekijöiden tasa-arvoisuutta. Tarkat tehtäväkuvaukset ja selkeä työnjako, myös ns. ylimääräisissä tehtävissä, voisivat vähentää epätasa-arvon kokemuksia ja purkaa sukupuolen mukaista tehtävien jakoa monilla työpaikoilla. Työsuorituksen arvioinnin tasapuolisuus ja kriteerien yhdenmukaisuus on tärkeää myös sitä kautta, että se vaikuttaa henkilökohtaisiin lisiin ja sitä kautta sukupuolten palkkatasa-arvoon.

Epätasainen sukupuolijakauma koetaan suurena ongelmana tietyillä aloilla, mutta toisaalta yritykset houkutella vähemmistösukupuolta työpaikalle aiheuttavat lisää

epätasa-arvon kokemuksia. Voimakkaasti segregoituneilla aloilla voidaan eriytymistä purkaa vain tekemällä koko alasta houkuttelevampi ja saamalla molempien sukupuolten edustajia hakeutumaan koulutukseen. Monissa vastauksissa kiinnitetään huomioita epätasa-arvoon kaupungin virastojen välillä. Osittain kritiikki kohdistuu perinteisten nais- ja miesalojen väliseen palkkakuiluun, osassa vastauksissa vertaillaan hyvin samantapaisiakin virastoja keskenään ja koetaan niiden työntekijöiden olevan täysin eriarvoisessa asemassa keskenään työvälineistä lähtien. Tasa-arvotyössä olisikin kiinnitettävä huomiota myös eri virastojen väliseen tasa-arvoon.

Tässä kyselyssä keskityttiin pääasiassa naisten ja miesten välisen tasa-arvon tilan selvittämiseen. Osassa vastauksissa tätä pidettiin kuitenkin rajoittuneena näkökulmana ja tasa-arvotyöhön toivottiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen parempaa huomioimista ja pyrkimystä pois heteronormatiivisuudesta. Kiusaamista kokeneiden osuus oli suurempi niiden keskuudessa, jotka halunneet määritellä itseään naiseksi tai mieheksi. Kiusaamisen välttämistä on kuitenkin vielä pitkä matka siihen, että voi esiintyä työpaikalla avoimesti omana itsenään ja kertoa esim. heteronormista poikkeavasta perhe-elämästä työtovereille. Jonkin verran kyselyssä tulee esiin myös monikulttuurisuuteen ja etnisyyteen liittyvät asiat.

Osalla kaupungin työpaikoista on paljon maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, osalla jopa enemmistö. Osassa vastauksissa tuotiin esiin rasismia, toisissa puolestaan erilaisista kulttuureista johtuvaa epätasa-arvoista suhtautumista naisiin ja miehiin. Tasa-arvotyössä olisikin kiinnitettävä huomiota myös monikulttuurisuuden mukanaan tuomiin haasteisiin.

Myös kiusaamista ja seksuaalista häirintää tulisi selvittää tarkemmin, jotta siihen voitaisiin selvemmin puuttua: mm. minkälaista kiusaamista esiintyy, mikä koetaan kiusaamisena, kuinka usein kiusaamista tapahtuu ja kuka siihen osallistuu. Kyselystä selvisi, että kiusaaminen kohdistuu miehiä useammin naisiin, mutta kiusaajan sukupuoli jäi tässä selvittämättä.

LIITE 1



Sukupuolten välinen tasa-arvo

15.8.2011

Arvoisa vastaanottaja,

Sinut on valittu satunnaisotannalla osallistumaan sukupuolten välistä tasa-arvoa selvittävään henkilöstökyselyyn. Tässä Helsingin kaupungin tietokeskuksen hankkeessa tutkitaan kaupungin henkilöstön kokemuksia sukupuolten tasa-arvosta. Hanke toteutetaan yhteistyössä henkilöstökeskuksen ja tasa-arvotoimikunnan kanssa.

Tasa-arvotoimikunnan tehtävänä on tehdä esityksiä tasa-arvotyön edistämiseksi Helsingin kaupungilla. Kyselyyn vastaamalla voit vaikuttaa siihen, miten naisten ja miesten tasa-arvoa kehitetään tulevaisuudessa.

Kysely on luottamuksellinen ja siihen vastataan nimettömänä. Vastajan taustatietoja tiedustellaan vastausten tilastollista käsittelyä varten. Tutkimuksen tuloksista raportoidaan niin, ettei yksittäisten vastaajien henkilöllisyys ole tunnistettavissa. On tärkeää, että juuri Sinä vastaat, sillä otokseen valittua ei tilastollisista syistä voida korvata toisella henkilöllä.

Ympyröi mielestäsi oikea vastausvaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan. Valitse vain yksi vaihtoehto, ellei toisin pyydetä. Työpaikallasi tarkoitetaan sitä osastoa tai yksikköä, jossa työskentelet.

Kyselyyn pyydetään vastaamaan **24.8.2011** mennessä.

Lomake palautetaan sisäisessä postikuoressa kaupungin sisäisessä postissa osoitteeseen Tietokeskus, PL 5500, 00099 Helsingin kaupunki.

Etukäteen vaivannäöstäsi kiittäen

Timo Cantell
Tutkimuspäällikkö
timo.cantell@hel.fi
puh. 050 354 2937
Helsingin kaupungin tietokeskus

Jenni Koskinen
Projektitutkija
Helsingin kaupungin tietokeskus

LIITE 2

SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO

Vastaaajan taustatiedot

Ympyröi vain yksi vaihtoehto, ellei toisin pyydetä.

1. Minkä viraston tai liikelaitoksen palveluksessa olet?

1. Asuntotuotantotoimisto (Att)
2. Hallintokeskus (Halke)
3. Hankintakeskus (Hank)
4. Helsingin Energia (Helen)
5. Helsingin Satama (HelSa)
6. Helsingin tukkutori (Heltu)
7. Henkilöstökeskus (Heke)
8. HKL
9. Kaupunginkirjasto (Kir)
10. Kaupunginmuseo (Museo)
11. Kaupunginorkesteri (Ork)
12. Kaupunkisuunnitteluvirasto (Ksv)
13. Kiinteistövirasto (KV)
14. Korkeasaaren eläintarha (Zoo)
15. Kulttuurikeskus (Kulke)
16. Liikuntavirasto (Liv)
17. Nuorisoasiainkeskus (Nk)
18. Oiva Akatemia (Oiva)
19. Opetusvirasto (Opev)
20. Palmia
21. Pelastuslaitos (Pel)
22. Rakennusvalvontavirasto (Rakvv)
23. Rakennusvirasto (HKR)
24. Ruotsinkielinen työväenopisto (Rto)
25. Sosiaalivirasto (Sosv)
26. Stara
27. Suomenkielinen työväenopisto (Sto)
28. Taidemuseo (Taimu)
29. Taloushallintopalvelu (Talpa)
30. Talous- ja suunnittelukeskus (Taske)
31. Tarkastusvirasto (Tav)
32. Terveyskeskus (Terke)
33. Tietokeskus (Tieke)
34. Työterveyskeskus (Tyke)
35. Ympäristökeskus (Ymk)

2. Mikä on sukupuolesi?

1. Mies
2. Nainen
3. En halua määritellä itseäni mieheksi enkä naiseksi

3. Mikä on syntymävuotesi?

4. Mikä on äidinkielesi?

1. Suomi
2. Ruotsi
3. Viro
4. Venäjä
5. Muu, mikä?

5. Oletko syntynyt Suomessa?

1. Kyllä
2. En

6. Jos vastasit edelliseen kysymykseen en, missä olet syntynyt?

1. Virossa
2. Venäjällä
3. Ruotsissa
4. Muualla, missä?

7. Mikä on korkein suorittamasi tutkinto?

1. Kansa-, keski- tai peruskoulu
2. Ammattikoulu
3. Ylioppilastutkinto
4. Opistoaste
5. Ammattikorkeakoulu- tai alempi korkeakoulututkinto
6. Ylempi korkeakoulututkinto
7. Tutkijankoulutus (*lisensiaatin tai tohtorin tutkinto*)

8. Kuinka kauan olet ollut Helsingin kaupungin palveluksessa?

1. Alle 2 vuotta
2. 2–4 vuotta
3. 5–9 vuotta
4. 10–14 vuotta
5. 15–19 vuotta
6. 20–24 vuotta
7. Yli 24 vuotta

9. Mikä on työsuhteesi laatu?

1. Toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde (*vakituinen*)
2. Ensimmäinen määräaikainen palvelussuhde Helsingin kaupungilla
3. Minulla on ollut useita määräaikaisia palvelussuhteita Helsingin kaupunkiin
4. Työllistetty
5. Muu, mikä?

10. Mikä on työaikamuotosi?

1. Päivätyö
 - 1) Kokoaikatyö
 - 2) Osa-aikatyö
2. Vuorotyö (*mikä tahansa vuorojärjestelmä*)
 - 1) Kokoaikatyö
 - 2) Osa-aikatyö

11. Onko Sinulla alaisia?

1. Kyllä
2. Ei

12. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, mikä seuraavista kuvaa parhaiten asemaasi virastossasi/liikelaitoksessasi?

1. Ylin johto
2. Keskijohto
3. Tiimin johto

13. Mikä on kokonaispalkkasi ennen veroja (*brutto*) keskimäärin kuukaudessa?

1. Alle 1 500 euroa
2. 1 500–1 999 euroa
3. 2 000–2 499 euroa
4. 2 500–2 999 euroa
5. 3 000–3 499 euroa
6. 3 500–3 999 euroa
7. 4 000–4 499 euroa
8. 4 500–4 999 euroa
9. Yli 5 000 euroa

14. Onko Sinulla huollettavana alle 10-vuotiaita lapsia?

1. Kyllä
2. Ei

15. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kuinka monta alle 10-vuotiasta lasta Sinulla on huollettavana?

1. Yksi
2. Kaksi
3. Kolme
4. Neljä tai useampia

16. Onko Sinulla huollettavana 10–17-vuotiaita lapsia?

1. Kyllä
2. Ei

17. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kuinka monta 10–17-vuotiasta lasta Sinulla on huollettavana?

1. Yksi
2. Kaksi
3. Kolme
4. Neljä tai useampia

18. Oletko yksinhuoltaja?

1. Kyllä
2. En

19. Onko Sinulla yhteishuoltajuus yhdestä tai useammasta lapsesta?

1. Kyllä
2. Ei

20. Onko osastollasi/yksikössäsi

1. Selvä naisenemmistö
2. Selvä miesenemmistö
3. Naisia ja miehiä suurin piirtein yhtä paljon

Sukupuolten välinen tasa-arvo työpaikallasi

Seuraavat kysymykset koskevat käsityksiäsi sukupuolten välisestä tasa-arvosta työpaikallasi yleisesti ottaen. Työpaikallasi tarkoitetaan sitä osastoa tai yksikköä, jossa työskentelet.

Ympyröi vain yksi vaihtoehto, ellei toisin pyydetä.

21. Miten hyvin miesten ja naisten tasa-arvo on toteutunut työpaikallasi?

1. Erittäin hyvin
2. Melko hyvin
3. Keskinertaisesti
4. Melko huonosti
5. Erittäin huonosti

22. Onko työpaikallasi yleisesti ottaen ollut ongelmia miesten ja naisten tasa-arvon toteuttamisessa?

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

23. Onko työpaikallasi toteutettu miesten ja naisten tasa-arvoa edistäviä käytännön toimenpiteitä?

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

Omat kokemuksesi sukupuolten välisestä tasa-arvosta

Seuraavat kysymyksen koskevat omia kokemuksiasi sukupuolten välisestä tasa-arvosta työpaikallasi. Työpaikallasi tarkoitetaan sitä osastoa tai yksikköä, jossa työskentelet.

Ympyröi jokaisesta väittämästä parhaiten omaa mielipidettäsi vastaava vaihtoehto.

24. Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi koskevista väittämistä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa / Ei koske työpaikkaani	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Miehetkin hyötyvät sukupuolten tasa-arvon lisääntymisestä	1	2	3	4	5
Naisten ja miesten mahdollisuudet edetä urallaan ovat yhtä hyvät	1	2	3	4	5
Miehillä on paremmat mahdollisuudet edetä urallaan kuin naisilla	1	2	3	4	5
Työpaikallani kannustetaan miehiä riittävästi käyttämään lastenhoito-vapaita	1	2	3	4	5
Työpaikkakohtaisesta tasa-arvosuunnitelmasta on hyötyä sukupuolten tasa-arvon edistämisessä	1	2	3	4	5
Sukupuolten välisestä tasa-arvosta puhutaan työpaikallani riittävästi	1	2	3	4	5
Tasa-arvosuunnittelu näkyy käytännön työssä	1	2	3	4	5
Työpaikallani tulisi järjestää enemmän koulutusta sukupuolten tasa-arvosta	1	2	3	4	5
Työpaikalleni tulisi ensisijaisesti palkata vähemmistössä olevaa sukupuolta	1	2	3	4	5

25. Onko Sinulla nykyisessä työssäsi etua tai haittaa sukupuolestasi seuraavissa asioissa?

	Erittäin paljon etua	Jonkin verran etua	Ei etua eikä haittaa	Jonkin verran haittaa	Erittäin paljon haittaa
Palkkaus	1	2	3	4	5
Työsuhde-etujen saaminen (esim. puhelimet, henkilöstöliikunta)	1	2	3	4	5
Koulutukseen pääsy (työnantajan kustantamana)	1	2	3	4	5
Tiedon saaminen (esim. työtä koskevista muutoksista)	1	2	3	4	5
Työmäärän jakautuminen (esim. naiset/miehet pääsevät helpommalla)	1	2	3	4	5
Uralla eteneminen	1	2	3	4	5
Työsuhteen jatkuvuus (esim. määräaikaisuus)	1	2	3	4	5
Työsuoritusten arviointi	1	2	3	4	5
Ammattitaidon arvostus	1	2	3	4	5
Työn itsenäisyys	1	2	3	4	5
Muussa, missä?	1	2	3	4	5

Perheen ja työn yhteensovittaminen

Seuraavat kysymykset koskevat käsityksiäsi perheen ja työn yhteensovittamisesta työpaikallasi. Työpaikallasi tarkoitetaan sitä osastoa tai yksikköä, jossa työskentelet.

Ympyröi vain yksi vaihtoehto, ellei toisin pyydetä.

26. Saako työpaikallasi olla perhevapaalla pidempään kuin mitä perhevapaita koskevat säännökset antavat mahdollisuuden?

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

27. Miten arvioisit perhevapaiden käyttömahdollisuuksia?

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

28. Miten arvioisit virka- tai työvapaiden käyttömahdollisuuksia?

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

29. Suhtaudutaanko työpaikallasi yleisesti ottaen myönteisesti seuraaviin tilanteisiin?

	Erittäin myönteisesti	Melko myönteisesti	En osaa sanoa / Ei koske työpaikkaani	Melko kielteisesti	Erittäin kielteisesti
Mies jää isyysvapaalle	1	2	3	4	5
Mies jää vanhempainvapaalle tai hoitovapaalle	1	2	3	4	5
Nainen jää äitiysvapaalle	1	2	3	4	5
Nainen jää vanhempainvapaalle tai hoitovapaalle	1	2	3	4	5
Mies ei jää isyysvapaalle	1	2	3	4	5
Nainen ei jää äitiysvapaalle	1	2	3	4	5

30. Onko työpaikallasi yleisesti ottaen helppoa:

	Erittäin helppoa	Melko helppoa	En osaa sanoa / Ei koske työpaikkaani	Melko vaikeaa	Erittäin vaikeaa
kieltäytyä ylitöistä?	1	2	3	4	5
kieltäytyä ylitöistä perhesyihin vedoten, jos on pienten lasten äiti?	1	2	3	4	5
kieltäytyä ylitöistä perhesyihin vedoten, jos on pienten lasten isä?	1	2	3	4	5
jäädä kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta (alle 10-vuotiasta) lastaan, jos on nainen?	1	2	3	4	5
jäädä kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta (alle 10-vuotiasta) lastaan, jos on mies?	1	2	3	4	5

Tasa-arvosuunnitelma ja sukupuolivaikutusten arviointi

Seuraavat kysymykset koskevat tietojasi tasa-arvosuunnitelmasta ja sukupuolivaikutusten arvioinnista. Virastolla tarkoitetaan myös liikelaitoksia.

Ympyröi vain yksi vaihtoehto, ellei toisin pyydetä.

31. Onko virastossasi tehty tasa-arvosuunnitelma?

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

32. Onko virastossasi tiedotettu kaupungin ja virastosi tasa-arvosuunnitelmista?

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

33. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, miten tasa-arvosuunnitelmista on tiedotettu? *(Voit valita useita vaihtoehtoja.)*

1. Tiedottamalla ilmoitustaululla, intrassa tai sähköpostitse
2. Henkilöstölehdessä
3. Osasto- tai yksikkökokouksessa
4. Perehdyttämisaineistossa tai -koulutuksessa
5. Muussa koulutustilaisuudessa

34. Tiedätkö jonkin tai muutamia virastosi tasa-arvosuunnitelman sisältämistä tavoitteista?

1. Kyllä
2. En tiedä

35. Onko virastosi/liikelaitoksesi toimintoja tai palveluita arvioitu sukupuoli-vaikutusten näkökulmasta?

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

Avoimet kysymykset

36. Jos työpaikallasi on sukupuolten välisiä epäkohtia, mitä ne ovat? Työpaikallasi tarkoitetaan sitä osastoa tai yksikköä, jossa työskentelet.

37. Miten sukupuolten välistä tasa-arvoa tulisi edistää työpaikallasi? Työpaikallasi tarkoitetaan sitä osastoa tai yksikköä, jossa työskentelet.

Epäasiallinen kohtelu työpaikallasi

Seuraavat kysymykset koskevat epäasiallista kohtelua, kiusaamista ja seksuaalista häirintää työpaikallasi. Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista on toistuva loukkaava, alistava tai mitätöivä kohtelu. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä sellaista seksuaalista käyttäytymistä, joka on ei-toivottua, yksipuolista ja saattaa sisältää painostusta. Työpaikallasi tarkoitetaan sitä osastoa tai yksikköä, jossa työskentelet.

38. Oletko **kokenut** työpaikallasi viimeisen kahden vuoden aikana:

	Kyllä	En
Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista?	1	2
Seksuaalista häirintää?	1	2

39. Oletko **havainnut** työpaikallasi viimeisen kahden vuoden aikana:

	Kyllä	En
Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista?	1	2
Seksuaalista häirintää?	1	2

40. Kuka on kiusannut Sinua tai häirinnyt Sinua seksuaalisesti? (Voit valita useita vaihtoehtoja.)

1. Työtoveri
2. Esimies
3. Alainen
4. Muu, kuka?

41. Oletko kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua sukupuolen ilmaisusi vuoksi? Sukupuolen ilmaisuun voi kuulua esimerkiksi pukeutuminen tai käyttäytyminen toisin kuin tietyltä sukupuolelta voidaan odottaa.

KIITOS VASTAUKSISTASI!

LIITE 3

HELSINGIN KAUPUNGIN VIRASTOT JA LIIKELAITOKSET

Kaupunginjohtajan hallinnonala

Hallintokeskus (Halke)
Helsingin Energia (Helen)
Helsingin Satama (HelSa)
Taloushallintopalvelu (Talpa)
Talous- ja suunnittelukeskus (Taske)
Tarkastusvirasto (Tav)

Rakennus- ja ympäristötoimi

Hankintakeskus (Hank)
Helsingin tukkutori (Heltu)
HKL
Palmia
Pelastuslaitos (Pel)
Rakennusvirasto (HKR)
Stara
Ympäristökeskus (Ymk)

Sivistys- ja henkilöstötoimi

Henkilöstökeskus (Heke)
Kaupunginkirjasto (Kir)
Kaupunginmuseo (Museo)
Kaupunginorkesteri (Ork)
Korkeasaaren eläintarha (Zoo)
Kulttuurikeskus (Kulke)
Liikuntavirasto (Liv)
Nuorisoasiainkeskus (Nk)
Oiva Akatemia (Oiva)
Opetusvirasto (Opev)
Ruotsinkielinen työväenopisto (Rto)
Suomenkielinen työväenopisto (Sto)
Taidemuseo (Taimu)
Tietokeskus (Tieke)
Työterveyskeskus (Tyke)

Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi

Asuntotuotantotoimisto (Att)
Kaupunkisuunnitteluvirasto (Ksv)
Rakennusvalvontavirasto (Rakvv)
Kiinteistövirasto (KV)

Sosiaali- ja terveystoimi

Sosiaalivirasto (Sosv)
Terveyskeskus (Terke)

SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO HELSINGIN KAUPUNGIN TYÖPAIKOILLA

Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja, jonka palveluksessa työskentelee lähes 40 000 ihmistä, eli lähes kolminkertainen määrä kesikokoisen suomalaisen kunnan asukaslukuun nähden. Kaupungin tasa-arvotyöllä on siten vaikutusta hyvin monen ihmisen jokapäiväiseen elämään ja työnteekoon.

Tärkeä indikaattori tasa-arvon tilasta ja tasa-arvotyön edistymisestä on henkilöstön kokemukset. Henkilöstön käsityksiä tasa-arvon toteutumisesta on tässä tutkimuksessa tarkasteltu kyselytutkimuksella edustavalla otoksella kaikista Helsingin kaupungin virastoista ja liikelaitoksista. Pyrkimyksenä on ollut tuottaa yleistettävissä olevaa määrällistä ja laadullista tietoa tasa-arvon tilasta kaupungin henkilöstön keskuudessa, jonka avulla kaupungin tasa-arvotyötä voidaan kehittää. Tämä tutkimus keskittyy sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Julkaisutilaukset
p. 09 310 36293

Internet
www.hel.fi/tietokeskus