



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JENNA WILKMAN

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen

Case: LTP Group Oy

LIIKETALOUDEN TUTKINTO-OHJELMA

2021

Tekijä Wilkman, Jenna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Maaliskuu 2021
	Sivumäärä 42	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen - Case: LTP Group Oy		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
<p>Opinnäytetyössä laadittiin toimeksiantajayritykselle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia lainsäädännön vaatimusten mukainen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, joka vastaa toimeksiantajayrityksen tarpeita. Toimeksiantajana oli logistiikka-alalla toimiva LTP Group Oy.</p> <p>Suunnitelman laatimisen tueksi käytettiin teoriamateriaalina erityisesti lainsäädäntöä, lainvalmisteluasiakirjoja, oikeuskirjallisuutta ja viranomaisten ohjeistuksia ja oppaita. Teorian avulla selvitettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vähimmäisvaatimukset ja niiden lisäksi hyvät käytännöt yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluun.</p> <p>Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman pohjaksi kartoitettiin ja arvioitiin toimeksiantajan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoilannetta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyllä. Kysely toteutettiin internetkyselynä toimeksiantajan henkilöstölle.</p> <p>Kyselyn perusteella suurin osa vastaajista ei ole kokenut työyhteisössä syrjintää, seksuaalista häirintää tai epäasiallista kielenkäyttöä. Kyselyn tuloksista nostettiin kuitenkin esille nousseita syrjinnän ja häirinnän kokemuksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan.</p> <p>Lopputuloksena laadittiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokartoituksen ja henkilöstötietojen perusteella yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.</p>		
<u>Asiasanat</u> Yhdenvertaisuus, tasa-arvo, yhdenvertaisuussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma		

Author(s) Wilkman, Jenna	Type of Publication Bachelor's thesis	Date March 2021
	Number of pages 42	Language of publication: Finnish
Title of publication Non-discrimination and gender equality plan- Case: LTP Group Oy		
Degree programme Business Administration		
<p>In this thesis a non-discrimination and gender equality plan was prepared for a client organization. The aim of this thesis was to develop a non-discrimination and equality plan which is in accordance with the requirements of the legislation and meets the needs of the client organization. The client organization was logistics company LTP Group Oy.</p> <p>Legislation and preparatory documents, legal literature and instructions and guides from the authorities were used to form a theoretic framework for the plan. The theory was used to identify the minimum requirements of a non-discrimination and equality plan and, in addition, to establish best practices for non-discrimination and equality planning.</p> <p>A survey study was conducted to create a good view of the current non-discrimination and equality situation within the client organization. The results of this survey were used as a basis for the new non-discrimination and equality plan. The survey was conducted as an internet survey for the staff of the client organization.</p> <p>According to the results, majority of respondents have not experienced discrimination, sexual harassment, or inappropriate language in the work community. However, the results of the survey also brought up some experiences of discrimination and harassment. Those experiences were utilized in preparation of the non-discrimination and equality plan.</p> <p>As an end result, a non-discrimination and gender equality plan was drafted based on the findings of the study and human resources information received from the client organization.</p>		
<u>Key words</u> Non-discrimination, equality, non-discrimination plan, equality plan		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, LÄHTÖKOHDAT JA MENETELMÄT.....	5
2.1	Opinnäytetyöongelma ja toimeksiantaja.....	5
2.2	Teoreettinen viitekehys.....	6
2.3	Menetelmät	7
3	TYÖELÄMÄN YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO LAINSÄÄDÄNNÖSSÄ.....	9
3.1	Perustuslaki, työsopimuslaki, yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki	9
3.2	Syrjinnän kieltö.....	10
3.3	Syrjinnän muodot.....	11
3.4	Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työelämässä ja positiivinen erityiskohtelu	12
3.5	Työnantajan velvollisuudet.....	13
3.5.1	Kaikkien työnantajien yleiset velvollisuudet.....	13
3.5.2	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoite	14
3.6	Henkilöstön osallistaminen.....	15
3.7	Selvitys yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteesta.....	16
3.8	Valvonta.....	16
4	YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITTELU TYÖPAIKALLA	18
4.1	Suunnittelusta toteutukseen	18
4.2	Nykytilanteen kartoitus.....	19
4.3	Palkkakartoitus.....	20
4.4	Tarpeiden arviointi ja suunnitelman laatiminen	21
4.5	Edistämistoimien toteuttaminen ja niiden seuranta	21
5	YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOKYSELYN TOTEUTUS, TULOKSET JA YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVOSUUNNITELMA..	22
5.1	LTP Groupin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn toteutus	22
5.2	Taustatekijät	24
5.3	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä.....	25
5.3.1	Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen	26
5.3.2	Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuminen	26
5.3.3	Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutuminen	27
5.4	Syrjintä työyhteisössä	28
5.5	Seksuaalinen häirintä	30
5.6	Epäasiallinen kielenkäyttö	32

5.7	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet.....	33
5.8	Kyselyvastausten yhteenveto	35
5.9	LTP Groupin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.....	36
	5.9.1 Toimenpide-ehdotukset	37
	5.9.2 Liitetaulukot	39
6	LOPPUTULOS JA POHDINTA.....	40
	6.1 Opinnäytetyön tavoitteiden onnistuminen	40
	6.2 Luotettavuus ja yleistettävyys.....	41
	6.3 Tulevaisuuden näkymiä	41
	LÄHTEET.....	43
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun lähtökohtana on työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti konkreettisilla edistämistoimenpiteillä (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 6 § 1. mom.; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 2 luku 7 § 1. mom.). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma tulee laatia jokaisessa yrityksessä, jossa työskentelee säännöllisesti yli 30 työntekijää (tasa-arvolaki 6 a § 1 mom.; yhdenvertaisuuslaki 2 luku 7 § 2 mom.).

Opinnäytetyössäni laadin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimeksiantajayritykselle. Opinnäytetyön toimeksiantaja on LTP Group Oy. LTP Group on elintarvikelogistiikkaan keskittyvä konserniyhtiö, johon kuuluu neljä yhtiötä. Opinnäytetyönä valmistuva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadin koko konsernin tasolle. LTP Groupissa ei vielä ollut laadittu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa, joten opinnäytetyö vastaa tähän tarpeeseen. Opinnäytetyöni teoriaosuudessa käytän pääasiallisesti juridisia lähteitä.

Opinnäytetyön tavoitteena on laatia lainsäädännön vaatimusten mukainen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, jota toimeksiantaja voi hyödyntää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelussa myös tulevaisuudessa osana henkilöstösuunnittelun kokonaisuutta ja prosessia. Opinnäytetyössäni teoriaosuudessa selvitetään lainsäädännön, kirjallisuuden ja muiden lähteiden avulla yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvon edistämisen ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vaatimuksia ja suunnittelun työvaiheita. Teoriaosuuden jälkeen toimeksiantajan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta kartoitetaan henkilöstökyselyllä, jota käytetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisen pohjana analysoimalla kyselyvastaukset. Opinnäytetyön tuloksena valmistuva suunnitelma esitellään henkilöstön edustajille ja toimeksiantajan edustajalle.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, LÄHTÖKOHDAT JA MENETELMÄT

2.1 Opinnäytetyöongelma ja toimeksiantaja

Opinnäytetyöongelmani on toimeksiantajayrityksen puuttuva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, ja opinnäytetyössäni laadin tämän suunnitelman yhtiölle. Suunnitelman laatimisvelvoite perustuu lainsäädäntöön ja suunnitelmien toteutuksia valvovat työsuojeluhallinto ja tasa-arvovaltuutettu (tasa-arvolaki 16 §; yhdenvertaisuuslaki 4 luku 22 §). Jos työnantaja ei noudata suunnitelmien laatimisvelvoitetta, eikä pyynnöstä osoita valvontaviranomaisille laadittua suunnitelmaa, voivat viranomaiset viime kädessä asettaa velvollisuuden tehosteeksi uhkasakon (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006 15 § 2 mom.; tasa-arvolaki 21 a §).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelussa on otettava huomioon työnantajan tarpeet arvioimalla ja selvittämällä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista työpaikalla (tasa-arvolaki 6 a § 3 mom. 1 k.; yhdenvertaisuuslaki 2 luku 7 § 1 mom.). Suunnitelma tulee siis laatia aina jokaisen työpaikan tarpeiden mukaiseksi ja yrityskohtaisesti. Suunnitelma voidaan laatia konsernitasolla, mikäli konserniin kuuluvien yritysten tarpeet huomioidaan myös yrityskohtaisesti tarkempina suunnitelmina (Skurnik-Järvinen 2016, 73). Laadin suunnitelman konsernitasolla yrityskohtaisten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien pohjaksi. Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt joka vaiheessa huomiomaan juuri toimeksiantajan tarpeet.

Opinnäytetyössäni selvitän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn avulla, millaisia ongelmakohtia yhdenvertaisuudessa tai tasa-arvossa yhtiön henkilöstö on huomannut, tai kokee työyhteisössä olevan. Tulosten perusteella laaditaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Opinnäytetyöni tavoitteena on laatia selkeä ja käytettävä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma toimeksiantajayrityksen henkilöstösuunnittelun kokonaisuuden osaksi, joka olisi myös henkilöstön saatavilla. Opinnäyte-työssäni käytän tasa-arvon käsitettä puhuttaessa sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuden käsitettä puhuttaessa muusta samanarvoisuudesta.

Lopullisten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien on tarkoitus muotoutua yritys-kohtaisesti vasta opinnäytetyön jälkeen. Tarkoitukseni on suunnitelman laatimisen ja opinnäytetyön valmistumisen jälkeen esitellä se eri konserniyritysten työsuojelutoimikunnille ja opastaa toimeksiantajaa, miten suunnitelmaa voidaan vielä kehittää jokaisen konserniyrityksen tarpeita vastaavaksi, ja miten henkilöstöä voidaan osallistaa lisää suunnitelman laatimiseen ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimenpiteiden toteuttamisen käsittelyyn.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on LTP Group Oy. LTP-konserniin kuuluu yhteensä neljä yhtiötä: emoyhtiö LTP Group Oy, lämpötilasäädelyjen elintarvikkeiden logistiikkaan keskittyvä LTP Logistics Oy, elintarvikkeiden kylmäkuljetuksia ja terminaalitoimintaa tarjoava LTP Cargo Oy sekä elintarvikelaatikoiden pesupalveluita ja kuormalavapalveluita tarjoava Lännen Teollisuuspalvelu Oy. Tavoitteena on tarjota asiakkaille kaikki elintarvikelogistiikan palvelut helposti ja joustavasti saman katon alta.

Nykyinen LTP – konserni lähti muotoutumaan vuonna 2011 ja kasvua on haettu sekä orgaanisesti, että yritysostojen kautta. Yhtiön päätoimipiste sijaitsee Vantaalla ja muut toimipisteet sijaitsevat Turussa, Tampereella, Tuusulassa, Säkylässä ja Laitilassa. LTP Group vastaa koko konsernin henkilöstöhallinnosta. Kaikkiaan konsernin eri toimipisteissä työskentelee lähes 240 työntekijää, ja henkilöstöpalvelu- ja kuljetuskumppaneiden kautta yhteensä lähes 200 ns. vuokratyöntekijää. Yleisimmät henkilöstön työnimikkeet ovat varastotyöntekijä ja kuorma-autonkuljettaja. (Risku sähköposti 21.1.2021.)

2.2 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyössäni tärkeimmät lähteet ovat yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986), eli tasa-arvolaki, joihin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatimisen vaatimus perustuu. Yhdenvertaisuuslain 3 luvussa 8 § ja tasa-arvolain 7 § on säädetty syrjinnän kiellosta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen on määrätty lainsäädännössä, ja se on työnantajan velvollisuus (tasa-arvolaki 6 a § 1 mom.; yhdenvertaisuuslaki 2 luku 7 § 2 mom.). Kuviossa 1 on esitetty opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet.



Kuvio 1. Opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa käyn läpi yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain vaatimuksia työnantajalle. Selvitän, millaisia syrjintäperusteita ja syrjinnän muotoja lainsäädännössä on esitetty ja miten ne tulee huomioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa laatiessa. Avaan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain vaatimuksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmille, mutta selvitän vähimmäisvaatimusten lisäksi myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun hyviä käytäntöjä viranomaisten ohjeiden ja kirjallisuuden avulla. Käyn läpi konkreettiset toimenpiteet ja prosessin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi.

2.3 Menetelmät

Opinnäytetyöni tavoitteena on luoda toimeksiantajayrityksen ja sen henkilöstön käyttöön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta määrätään yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa. Käytän opinnäytetyössäni oikeudellista empiiristä tutkimusmenetelmää. Tutkimusote on konstruktiiivinen, mikä tarkoittaa teoriaan pohjautuvaa ongelmanratkaisua, jossa tutkija on itse mukana prosessissa esimerkiksi suunnitelman avulla (Kananen 2017, 14–15). Henkilökunnalle toteutettavan yhdenvertaisuuskyselyn toteutuksessa ja analysoinnissa käytetään kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Oikeudellisessa empiirisessä tutkimuksessa tutkimuskohteena on yhteiskunnallinen oikeudellinen ilmiö ja tutkimuksessa

käytetään empiirisen tutkimuksen menetelmiä (Keinänen & Väättänen 2016, 249). ”Empiirinen tutkimus perustuu teoreettisen tutkimuksen perusteella kehitettyihin menetelmiin” (Heikkilä 2014, 12).

Kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimusmenetelmä tutkii mitattavia ja tilastoitavia tietoja. Määrällisessä tutkimuksessa tutkimusainestoa kerätään yleensä lomakkeilla, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot, ja tutkimustuloksista voidaan yleensä luoda erilaisia taulukoita ja kuvioita. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa vastataan esimerkiksi kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein. Tutkimuksen avulla voidaan pureutua tutkimuksen kohteen kuvaamiseen ja sen hetkiseen tilanteeseen. (Heikkilä 2014, 15.) Opinnäytetyössäni laaditaan yrityksen henkilöstölle kysely yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kartoittamiseksi. Kyselyn vastauksia käytetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma laadittaessa.

Kvantitatiivisen aineiston voi kerätä monilla tavoilla. Nykyään käytössä ovat laajalti netissä täytettävät kyselyt. Netin välityksellä tehtävissä kyselyissä kysymysten asettelu tulee olla erityisen huolellista. (Heikkilä 2014, 17.) Internetkyselyn etuja ovat suuren kysely- ja vastausmäärän mahdollistaminen nopeasti, haastattelijan vaikutusmahdollisuuksien puute ja arkaluonteisten tietojen antaminen täysin anonymisti. Sen huonoja puolia ovat avoimiin kysymyksiin vastaamatta jättäminen, väärinkäyttömahdollisuudet ja vastaajan henkilöllisyyden todentamattomuus. (Heikkilä 2014, 18.) Internetkysely sopii yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn parhaiten, sillä vastaukset voivat olla arkaluonteisia. Kyselyssä käytetään joitakin avoimia kysymyksiä, mutta niiden määrä on hyvä rajata mahdollisimman pieneksi hyvän vastausmäärän takaamiseksi. Kyselyn tutkittava joukko on konserniyhtiöiden henkilökunta. Henkilökunnasta tehdään otanta. Työntekijöiden tiedot ovat saatavilla, ja otantaa varten voidaan listata koko populaatio.

3 TYÖELÄMÄN YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO LAINSÄÄDÄNNÖSSÄ

3.1 Perustuslaki, työsopimuslaki, yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki

Suomen perustuslaissa (731/1999) säädetään perusoikeuksista. Yksi perusoikeus on yhdenvertaisuus. Perustuslain 2 luvun 6 § 2 mom. mukaan ”ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.” 2 luvun 6 § 4 mom. mukaan ” Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.”

Perustuslain yhdenvertaisuussäännöstö käsittää ensisijaisesti yhdenvertaisten lakien säätämistä ja yhdenvertaisen kohtelun tuomioistuimissa lainsäätäjän näkökulmasta (Saraviita 2011, 152). Yhdenvertaisuuslaki (2 luku) laajentaa perustuslain säännöstöä koskemaan yhdenvertaisuuden edistämistä myös viranomaisiin, koulutuksen tarjoajiin ja työnantajiin. Yhdenvertaisuuslain (1 luku 1 §) ” tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.”

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) (1 §) tarkoitus on ”estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.” Sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja tähän liittyvästä syrjinnän kiellosta määrätään tasa-arvolaisissa, ja muusta henkilöön liittyvästä syrjinnästä yhdenvertaisuuslaissa (Valkonen & Koskinen 2018, 2).

Perustuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa kaikissa mainitaan työnantajat ja työelämä. Työnantajia on haluttu velvoittaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen lainsäädännössä. Myös työlainsäädännössä on säädetty tasapuolisesta kohte-

lusta, joka ei kuitenkaan vastaa täysin yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa yhdenvertaisuutta. Työsopimuslaissa (55/2001, 2 luku 2 § 1 mom.) säädetään ” Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.” Työsopimuslaissa (2 luku 2 § 3 mom.) viitataan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakiin syrjinnän kiellon osalta. Työnantajan mahdollisesti toteuttama epätasapuolinen kohtelu ei siis ole syrjintää, ellei se johdu yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain määrittämistä syrjintäperusteista (tasa-arvolaki 7 § 1–6 mom.; yhdenvertaisuuslaki 3 luku 8 § 1 mom.)

3.2 Syrjinnän kieltö

Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 8 § 1 mom. mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muiden henkilöön liittyvien syiden takia. Yhdenvertaisuustilannetta työpaikalla arvioitaessa tulee arvioida jokaista laissa mainittua syrjintäperustetta (Rintala 2016).

Luettelo ei ole tyhjentävä, vaan se on jätetty avoimeksi. Syrjinnän kieltö ei siis rajaudu vain ilmoitettuihin syrjintäperusteisiin, vaan kattaa myös muut henkilöön liittyvät syyt (Anttila, Ojanen, Kiiskinen, Kortteinen, Lavapuro, Nieminen & Ylhäinen. 2019, 110–111). Syrjinnällä tarkoitetaan välitöntä ja välillistä syrjintää, häirintää, kohtuullisten mukautusten epäämistä sekä ohjetta tai käskyä syrjiä (yhdenvertaisuuslaki 3 luku 8 § 2 mom.).

Tasa-arvolain 7 § 1 mom. mukaan ”välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty”. Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä laissa tarkoitetaan henkilön eri asemaan asettamista sukupuolen, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Myös seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai kehotus sukupuolesta johtuvaan syrjintään katsotaan syrjinnäksi (tasa-arvolaki 7 § 1–6 mom.).

3.3 Syrjinnän muodot

Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 10 § mukaan ”Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.” Syrjintä on välitöntä myös silloin, kun tekijä ei itse pidä toimintaansa syrjivänä, mutta se on objektiivisesti tarkasteltuna syrjintää (HE 19/2014, 71). Tasa-arvolain (7 § 2 mom.) mukaan välitöntä syrjintää on henkilön eri asemaan asettaminen sukupuolen, raskauden, synnytyksen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 13 § mukaan ”Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.” Tasa-arvolaki määrittelee sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kohdistuvan välillisen syrjinnän samankaltaiseksi kuin yhdenvertaisuuslaki (tasa-arvolaki 7 § 3 mom. 1 k.). Esimerkiksi rekrytoidessa ei voida vaatia sellaista henkilöön liittyvää ominaisuutta, joka ei ole työn tekemisen kannalta välttämätöntä, kuten täydellistä suomen kielen taitoa. Sujuva kielitaito voidaan katsoa työnhakijan eduksi esimerkiksi asiakaspalvelutyössä, jos työtehtävien suorittaminen sitä vaatii. (Leppänen 2015, 84.) Tasa-arvolain 7 § 3 mom. 2 k. mukaan välillistä syrjintää on myös vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden takia eri asemaan asettaminen.

”Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri” (yhdenvertaisuuslaki 3 luku 14 § 1 mom.). Loukkaavalla käyttäytymisellä voidaan tarkoittaa esimerkiksi puheita, sähköpostiviestejä, ilmeitä, eleitä tai epäasiallisten materiaalien esillä pitoa (HE 19/2014, 78). Jos työnantaja ei ryhdy häirintää poistaviin toimiin häirinnästä tiedon saatuaan, katsotaan menettely syrjinnäksi (yhdenvertaisuuslaki 3 luku 14 § 2 mom.). Tasa-arvolaisissa tarkoitetaan seksuaalisella ja sukupuoleen perustuvalla

häirinnällä ei-toivottua käytöstä, joka on seksuaalista tai liittyy sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun ja jonka tarkoituksena on loukata henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luoda uhkaava, vihamielinen, halventava nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri (tasa-arvolaki 7 § 7 & 8 mom.).

Työnantajan on yhdenvertaisuuslain (3 luku 15 § 1 mom.) mukaan tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön yhdenvertaisen työhönoton, työtehtävistä suoriutumisen ja uralla etenemisen eteen. Jos työnantaja ei tee kohtuullisia mukautuksia pyynnöstä tai mukautukselle ilmenneestä tarpeesta huolimatta, katsotaan tämä syrjinnäksi (Leppänen 2015, 43). Kohtuullisia mukautuksia määrittelee esimerkiksi työnantajan koko, taloudellinen tilanne ja toiminnan laajuus, sekä tarvittavien mukautusten kustannukset (yhdenvertaisuuslaki 3 luku 15 § 2 mom.).

Käskey tai ohje syrjiä muita on syrjintää, jos käskyn tai ohjeen antajalla on toimivalta tai asema antaa käskyjä (HE 19/2014, 69). Tällaisessa asemassa on esimerkiksi työntekijän esimies, mutta esimerkiksi työkaverin antamaa kehotusta ei pidetä lain tarkoittamana syrjintäohjeena tai -käskynä (Leppänen 2015, 43). Se, toteuttaako käskyn tai ohjeen saaja annettua määräystä, ei vaikuta käskyn tai ohjeen syrjivyyteen (HE 19/2014, 69).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa olisi hyvä tuoda erilaiset syrjinnänmuodot esille, jotta syrjinnän havaitseminen, siihen puuttuminen ja ennaltaehkäisy tulisi osaksi organisaation toimintaa. Suunnitelmaa on mahdollista käyttää myös osana perehdytystä, jolloin työntekijät voivat tunnistaa lainsäädännössä määritellyn syrjinnän. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan voidaan liittää mukaan myös toimintaohjeet syrjintätapauksissa.

3.4 Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työelämässä ja positiivinen erityiskohtelu

Yhdenvertaisuuslaki määrittelee tiettyjä tapauksia, jolloin työntekijä tai työnhakija voidaan asettaa eri asemaan työhön liittyvästä syystä tai positiivisen erityiskohtelun

takia. Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 12 § 1 mom. mukaan työsuhteessa ja työhön ottaessa voidaan kohdella henkilö eri lailla, ”jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.” Näin voi olla esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijältä vaaditaan työturvallisuuden takia hyvää terveydentilaa tai tietyn vähemmistön oikeuksia ajavan järjestö palkkaa työntekijän edustamaan järjestöä (Sippola 2015, 9).

Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 9 § mukaan positiivista erityiskohtelua on ”sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen”. Tasa-arvolain mukaista syrjintää eivät ole sellaiset väliaikaiset erityistoimet, joiden tarkoitus on tosiasiallisesti edistää tasa-arvoa (tasa-arvolaki 9 § 1 mom. 4 k.). Positiivisella erityiskohtelulla huomioidaan heikommassa tai epäedullisemmassa asemassa olevat ihmisryhmät. Esimerkiksi rekrytoinnissa voidaan pyrkiä lisäämään henkilöstön monimuotoisuutta valitsemalla kahdesta ansioiltaan tasavertaisesta hakijasta vähemmistöryhmään kuuluva hakija, kuten nuori, vammainen tai maahanmuuttaja. Positiivisen erityiskohtelun periaate tulisi kuitenkin päättää ennen rekrytoinnin aloittamista ja siitä on hyvä kertoa työpaikkailmoituksessa avoimesti. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 6 & 9.)

3.5 Työnantajan velvollisuudet

3.5.1 Kaikkien työnantajien yleiset velvollisuudet

Yhdenvertaisuuslain 2 luvun 7 § 1 momentissa määritellään työnantajan velvollisuudet. ”Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia”. Arvioinnissa tulee ottaa huomioon kaikki syrjintäperusteet, vaikka ne eivät koskisikaan työpaikalla mahdollisesti esiintyviä ilmeisimpiä syrjintäperusteita (Rintala 2016).

Nämä velvollisuudet koskevat kaikkia työnantajia. Laissa mainitut edistämistoimenpiteet voivat olla hallituksen esityksen (HE 19/2014, 64) mukaan esimerkiksi yrityksen syrjintää estävien menettelytapojen vakiinnuttamista käyttöön sekä yhdenvertaisuuden huomioiminen perehdytyksessä, koulutuksessa ja kehitystyössä. Toimenpiteitä ei kuitenkaan ole rajattu tarkemmin, jotta jokainen yritys voi huomioida omat tarpeensa ja käytössä olevat resurssit.

Tasa-arvolain 2 luvun 6 § 1 momentin mukaan ”Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.” Lain 6 § 2 momentissa on listattu kuusi toimenpidettä tasa-arvon edistämiseksi, joissa työnantajan tulee:

- 1) ”toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.”

Näitä toimia voidaan hyödyntää myös soveltuvin osin yhdenvertaisuuden edistämiseen (Leppänen 2015, 16).

3.5.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoite

Säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävillä työnantajilla on velvollisuus laatia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat. Suunnitelmien tulee sisältää toimenpiteitä, joilla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään työpaikalla. (Tasa-arvolaki 6 a § 1 mom.; yhdenvertaisuuslaki 2 luku 7 § 2 mom.). Suunnitelmaa laatiessa voidaan huomioida työnantajan tarpeet suunnitelman sisällössä ja laajuudessa, jotta suunnitelmasta saadaan tarkoituksenmukainen ja oikeasuhtainen (HE 19/2014, 64).

Tasa-arvosuunnitelma on tasa-arvolain (6 a § 1 mom.) mukaan päivitettävä vähintään joka toinen vuosi. Suunnitelman sisältämä palkkakartoitus on paikallisesti sopien mahdollista tehdä kolmen vuoden välein, mutta silloin tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää muilta osin vuoden välein (tasa-arvolaki 6 a § 5. mom.) Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiselle ei ole annettu aikataulua. Yhdenvertaisuuslain esitöissä todettiin, että yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan sisällyttää johonkin toiseen työpaikan suunnitelmaan, esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaan (HE 19/2014, 65). Jos suunnitelmat yhdistetään, päivitetään koko suunnitelma tasa-arvolain mukaisesti kahden vuoden välein. Suunnitelman on tarkoitus olla osa säännöllistä kehittämistoimintaa, jota tarkastellaan ja muokataan tarpeiden mukaan määräajoin (HE 19/2014, 64).

Opinnäytetyössä puhutaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta yhdessä, mutta toisistaan erillisinä termeinä. Lakien vaatimista suunnitelmista ei puhuta pelkästään samanarvoisuussuunnitelmana, koska työnantajan pitää voida tarvittaessa osoittaa, että suunnitelmassa on täytetty molempien lakien velvoitteet (HE 19/2014, 65). Esimerkiksi työsuojelutarkastuksessa työnantajan on tarvittaessa osoitettava suunnitteluelvoitteensa täyttäminen erittelemällä yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet yhdistetystä suunnitelmasta (Rintala 2016). Kun yhdenvertaisuus ja tasa-arvo pidetään käsitteinä erillisinä, otetaan suunnitelmassa varmemmin huomioon molempien lakien vaatimukset ja helpotetaan mahdollisen suunnitteluelvoitteen täyttämisen todentamista.

3.6 Henkilöstön osallistaminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain mukaan henkilöstöllä on oltava mahdollisuudet osallistua tasa-arvosuunnitelman laatimiseen ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden käsittelyyn. Suunnitelmia on lakien mukaan käsiteltävä henkilöstön tai heidän nimeämiensä edustajiensa, kuten luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. (Tasa-arvolaki 6 a § 2 mom.; yhdenvertaisuuslaki 2 luku 7 § 2 mom.)

Jos yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma laaditaan osana muuta henkilöstösuunnittelua, esimerkiksi yhteistoimintalain (laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 4

luku 16 §) mukaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, käsitellään edistämistoimia yhteistoimintalain yhteistoimintamenettelyn mukaisesti. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki eivät ota tarkemmin kantaa siihen, millaisin menetelmin henkilöstö tulee osallistaa suunnitteluun. (HE 19/2014, 66; Skurnik-Järvinen 2016, 74.)

3.7 Selvitys yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteesta

Tasa-arvolain 6 a § 3 mom. 1 kohdan mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää ”selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoitumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista”. Laissa ei ole annettu mitään tiettyjä toteutustapoja selvityksen laatimiseksi. Selvitys on mahdollista tehdä yrityksen omien tilastotietojen perusteella, tai henkilöstölle laadittavan kyselyn vastausten pohjalta. (Skurnik-Järvinen 2016, 76.) LTP Groupin tasa-arvolain vaatimaa tasa-arvotilanteen kartoitusta varten käytetään aineistona henkilöstötietoja työnimikkeistä ja palkkauksesta. Henkilöstön mielipidettä palkkatasa-arvon toteutumisesta kysytään henkilöstölle laadittavassa kyselyssä.

Yhdenvertaisuuslaissa ei ole säädetty erikseen, millä tavoin yhdenvertaisuustilannetta on selvitettävä. Lakia valmisteleivassa hallituksen esityksessä (19/2014, 64) kuitenkin ehdotetaan henkilöstölle laadittavaa kyselyä yhtenä välineenä yhdenvertaisuuden toteutumisen selvittämiseksi. LTP Groupin henkilöstökyselyissä ei ole aiemmin keskiytetty erityisesti yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon, joten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely sopii hyvin työpaikan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kartoittamiseen.

3.8 Valvonta

Yhdenvertaisuuslain säädöksiä toteuttamista työsuhteessa ja työhönotossa valvoo työsuojeluviranomainen (yhdenvertaisuuslaki 4 luku 22 §). Työsuojeluviranomainen valvoo työnantajan yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointia, yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvoitetta ja henkilöstön osallistamista viranomaisaloitteisissa työsuojelutarkastuksissa. Työsuojeluviranomainen ei tarkasta yhdenvertaisuuslain toteut-

tamista jokaisessa työsuojelutarkastuksessa, vain tarvittaessa. Valvontaperuste voi liittyä johonkin tiettyyn toimialaan tai toimeen, työsuojeluviranomaisen saamaan yhteydenottoon tai tarkastuksella esiin tulleisiin yhdenvertaisuuteen liittyviin asioihin (Rintala 2016).

Työsuojeluviranomainen tarkasti vuonna 2019 304 tarkastuksella yhdenvertaisuuden edistämisen- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvoitetta, joista yli puolessa havaittiin epäkohtia. Tavallisimpia haasteita olivat merkityksellisten syrjintäperusteiden tunnistaminen ja arviointi, konkreettisten toimenpiteiden suunnitelmien puutteellisuus, suunnitelman kattavuus ja henkilöstön osallistaminen. Osassa suunnitelmissa oli myös käsitelty vain tasa-arvolain vaatimuksia sukupuolten tasa-arvosta, mutta yhdenvertaisuuslain mukaisia muita henkilöön liittyviä ominaisuuksia ei ollut huomioitu edistämistoimenpiteissä. (Työsuojeluhallinto 2020, 2, 6 & 17.)

Tasa-arvolain noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu (tasa-arvolaki 16 §). Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvosuunnitelmien laatimista käytännössä lähinnä niiltä työnantajilta, joihin liittyvää syrjintäasia on valtuutetun toimiston käsiteltävänä tai jos sille oli ilmoitettu työnantajan puuttuvasta tasa-arvosuunnitelmasta. Tasa-arvosuunnitelma pyydetään nähtäväksi myös mahdollisella tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailulla. (Tasa-arvovaltuutettu 2020, 33.) Työpaikkavierailuja toteutetaan resurssien mukaan muutamia vuodessa (Nummijärvi sähköposti 16.2.2021). Tasa-arvovaltuutettu käsittelee vuonna 2019 30 kirjallista tasa-arvosuunnitelmien valvontaan ja edistämiseen liittyvää asiaa (tasa-arvovaltuutettu 2020, 39).

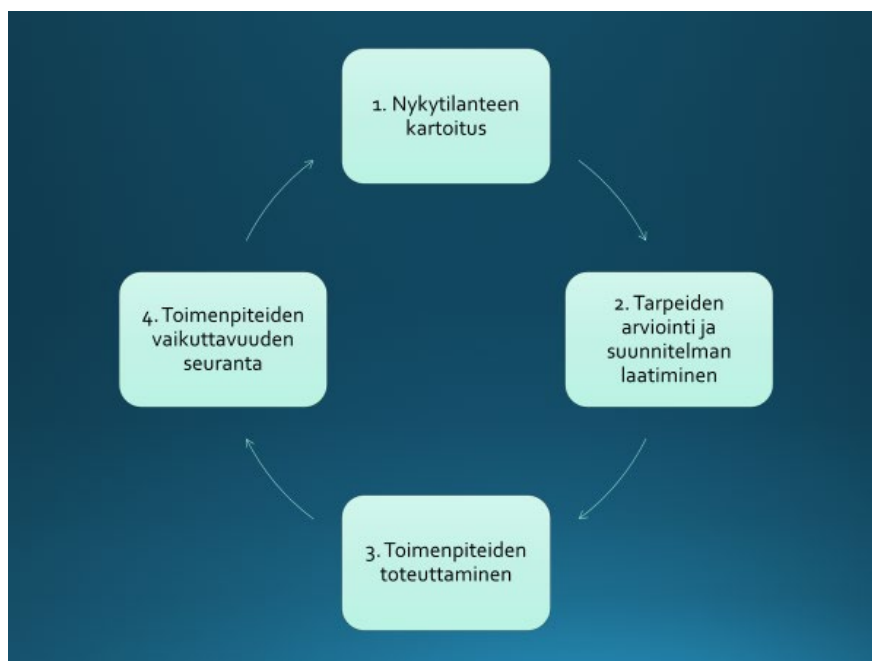
Etelä-Suomen aluehallintoviraston ylitarkastaja Jenny Rintala kertoi yhdenvertaisuusvaltuutetun ja Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen kanssa järjestetyssä ”Vauhtia yhdenvertaisuussuunnitteluun” -seminaarissa (2016), että työsuojelutarkastuksissa nousee esille myös työntekijöiden kokemaa epätasapuolista kohtelua, joka ei kuitenkaan ole syrjintää. Yhdenvertaisuussuunnittelussa ei siis tarvitse huomioida muuta kuin yhdenvertaisuuslain määrittelemää henkilöön liittyvään syyhyn kohdistuvaa syrjintää. Tällainen työntekijän kokema epätasapuolinen kohtelu voi kuitenkin olla työturvallisuusriski, jota työsuojeluviranomainen myös valvoo (Rintala 2016).

4 YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITTELU TYÖPAIKALLA

4.1 Suunnittelusta toteutukseen

Lainsäädäntö antaa työnantajille mahdollisuuden työpaikan tarpeiden mukaiseen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluun. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu voi tuoda yrityksen toimintaan lisäarvoa muutostyökaluna, ennakoivina toimenpiteinä ja yrityksen sisäisen tiedonjaon tukena. Työnantajalta edellytetään lain velvoitteiden täyttämisen lisäksi pitkäjänteisiä ja ennakoivia menetelmiä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamiseksi. (Skurnik-Järvinen 2016, 13.)

Työsuojeluhallinnon (2019, 3) laatimassa ”Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla” -oppaassa yhdenvertaisuussuunnittelu on esitetty jatkuvana prosessina osana säännöllistä kehittämistoimintaa (kuvio 2). Suunnitteluprosessissa selvitetään ja kartoitetaan työpaikan yhdenvertaisuuden nykytila, arvioidaan työpaikan tarpeet ja laaditaan yhdenvertaisuussuunnitelma, toteutetaan ilmi tulleet tarvittavat toimenpiteet ja seurataan toimenpiteiden vaikuttavuutta. Samaa prosessia voidaan käyttää myös tasa-arvosuunnitteluun.



Kuvio 2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun vaiheet (mukaillen Työsuojeluhallinto 2019, 3).

4.2 Nykytilanteen kartoitus

Suunnittelussa tarvitaan ajankohtaista tietoa työyhteisön yhdenvertaisuus ja tasa-arvo-tilanteesta. Tilaa voidaan arvioida monilla erilaisilla menetelmillä. Esimerkiksi oikeusministeriön laatimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten käytettiin useita erilaisia arviointimenetelmiä: ” Esimerkiksi henkilöstölle tehtiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt sekä järjestettiin osastokohtaisesti arviointityöpajoja ja sidosryhmien kanssa pidettiin keskustelutilaisuuksia. Myös palkkakartoitusta ja työtyytyväisyyskyselyä hyödynnettiin arvioinnissa” (Yhdenvertaisuus.fi www-sivut, 2021). Oikeusministeriö käytti laajasti erilaisia kartoitusmenetelmiä ja aineistoja testimielessä, mutta tarkoitus ei ole asettaa mitään tiettyä menetelmämäärää, johon työnantajan tulisi tähdätä. Arviointimenetelmiä yhdistelemällä saadaan kuitenkin monipuolisesti tietoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilasta. (Yhdenvertaisuus.fi www-sivut, 2021.)

Henkilöstön yhdenvertaisuuskyselyssä voidaan tarkastella esimerkiksi työntekijöiden kokemusta työpaikan yhdenvertaisuudesta sekä henkilökohtaisia kokemuksia heihin itseensä tai muihin työntekijöihin kohdistuneesta syrjinnästä (yhdenvertaisuuden arviointi www-sivut 2021). Mielestäni samoja kyselyteemoja voidaan käyttää myös tasa-arvo-tilanteen kartoittamiseen, mutta kysymyksissä tulee erottaa vastaajalle selkeästi, liittyykö kysymys erityisesti yhdenvertaisuuteen vai tasa-arvoon.

Mikäli kartoituksessa käytetään henkilöstöstä tai sen rakenteesta saatavilla olevia rekisteri- tai tilastotietoja, tulee käytettäviin tietoihin ja niiden arkaluonteisuuteen kiinnittää erityistä huomiota. EU:n yleisen tietosuojasetuksen mukaan on kiellettyä käsitellä henkilötietoja, joista käy ilmi henkilön rotu, etninen alkuperä, poliittinen mielipide, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus tai ammattiliiton jäsenyys. Myöskään henkilön terveyttä, seksuaalista käyttäytymistä tai suuntautumista koskevia tietoja ei saa käsitellä. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasetus), 27.4.2016, (EU) 2016/679, EUVL L 119/1 4.5.2016, 9 artikla 1 mom.) Yhdenvertaisuuslain 7 § yhdenvertaisuuden edistämismääräys ei myöskään oikeuta arkaluonteisten tietojen keräämiseen (HE 19/2014, 64). Henkilöstöstä voidaan kuitenkin selvittää erityisesti tasa-

arvolain vaatimia sukupuolten välisiä palkka- ja tehtävätietoja, kunhan esimerkiksi yksittäisen työntekijän palkka ei tule selvityksessä ilmi (tasa-arvoaltuutetun www-sivut 2021).

4.3 Palkkakartoitus

Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytettävän palkkakartoituksella selvitetään ”ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja” (tasa-arvolaki 6 b § 1 mom.). Palkkakartoituksessa miesten ja naisten palkkoja ja niiden eroja tarkastellaan esimerkiksi vaativuus- tai tehtäväryhmittäin (tasa-arvolaki 6 b § 2 mom. & 6 a § 3 mom. 1 k.). Palkkaeroja voi olla, jos ne perustuvat esimerkiksi työsuoritukseen, tehtävien vaativuuteen, työntekijän koulutukseen, ammattitaitoon, työkokemukseen tai osaamiseen (Skurnik-Järvinen 2016, 79).

Käytännössä palkkakartoituksessa vertaillaan kunkin tarkasteluryhmän miesten ja naisten keskiarvopalkkoja. Palkkaerot voidaan kartoituksessa esittää myös pelkästään prosentuaalisesti. Yksittäisen työntekijän palkka ei saa tulla kartoituksessa ilmi, vaan jokaisessa tarkasteluryhmässä tulisi olla useampia naisia ja miehiä. Jos tarkasteluryhmässä ei ole tarpeeksi henkilöitä, voidaan se yhdistää toiseen mahdollisimman samanarvoista työtä tekevään ryhmään. (HE 19/2014, 117.) Yleisenä suosituksena voidaan pitää, että tarkasteluryhmässä olisi vähintään kolme miestä ja kolme naista (Skurnik-Järvinen 2016, 80).

Keskusteltuani toimeksiantajani kanssa, päätin jättää palkkakartoituksen tekemisen opinnäytetyöni ulkopuolelle. Olen opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen mukana palkkakartoituksen laatimisessa, ja sen liittämistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman yhteyteen selvitetään vuoden 2021 aikana. LTP Groupin palkkakartoitusta laatiessa on tarkasteltava, onko kaikissa tarkasteluryhmissä vähintään kolme miestä ja kolme naista. Konsernissa työskentelee tietyissä työtehtävissä lähes ainoastaan miehiä.

4.4 Tarpeiden arviointi ja suunnitelman laatiminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn vastauksia tarkastellaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa. Kyselyn tuloksia arvioidaan taulukoin ja kuvaajin. Tuloksia käsitellään myös ristiintaulukoimalla, eli esittämällä kahden eri muuttujan välistä yhteyttä taulukossa (Heikkilä 2014, 198). Toisena muuttujana käytetään kyselyvastauksia, ja toisena vastaajien taustatekijöitä ikää ja sukupuolta.

Toimeksiantajalle valmistuvaan suunnitelmaan kirjataan selvityksissä esiin nousseet mahdolliset syrjintäperusteet ja niiden ehkäisemiseksi ja poistamiseksi vaaditut konkreettiset toimenpiteet, toimenpiteiden toteuttamisaikataulu ja vastuuhenkilöt ja toimenpiteiden jatkoseuranta. Tiedot voidaan esittää esimerkiksi taulukkona. (Akava ry ym. 2015, 3.) Suunnitelma on osa muuta henkilöstösuunnittelua, ja sitä voidaan käyttää myös perehdyttämisen osana. Suunnitelma antaa uudelle työntekijälle tietoa siitä, miten työnantaja suhtautuu ja puuttuu syrjintään, ja miten hänen tulee toimia havaitessaan syrjintää.

Esittelen opinnäytetyönä valmistuvan suunnitelman konsernin eri yhtiöiden työsuojelutoimikuntien kokouksissa aikataulullisista syistä vasta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Suunnitelman on tarkoitus olla avoin ja tarpeen mukaan muuntauva, joten opinnäytetyönä valmistuva suunnitelma ei ole lopullinen versio. Henkilöstön osallistamista voidaan jatkaa suunnitelman muokkaamiseen erityisesti yrityskohtaisesti mahdollisilla työpajoilla tai työsuojelutoimikuntien avulla, jolloin koko konsernin laajuisen suunnitelma voidaan yksilöidä yhtiökohtaiseksi. Suunnitelman valmistuttua siitä tiedotetaan henkilöstölle ja sen tulee olla kaikkien saatavilla (Akava ry ym. 2015, 3).

4.5 Edistämistoimien toteuttaminen ja niiden seuranta

Opinnäytetyöni aiheena on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen. Suunnitelmasta syntyvät toimenpiteet ja niiden seuranta tapahtuu opinnäytetyön toteutuksen jälkeen. Konkreettisten toimenpiteiden toteuttaminen on kuitenkin tärkeä osa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua, eikä sitä tule unohtaa suunnitelman laatimisen jälkeen.

Suunnitelmaan kirjattavat edistämistoimenpiteiden toteuttaminen osoitetaan vastuuhenkilöille, ja toimenpiteiden toteutumista seurataan. Edistämistoimenpiteiden toteutusta ja vaikuttavuutta arvioidaan viimeistään silloin, kun uuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa laaditaan. Suunnitelmaa päivittämisellä on tarkoitus parantaa työyhteisön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta jatkuvasti. (Akava ry ym. 2015, 3).

5 YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOKYSELYN TOTEUTUS, TULOKSET JA YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

5.1 LTP Groupin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn toteutus

LTP Groupin henkilöstö oli tarkoitus osallistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunniteluun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyllä. Valitsin opinnäytetyössäni nykytilan selvittämiseen työkaluksi henkilöstökyselyn, koska se voidaan osoittaa eri konserniyhtiöiden työntekijöille tasapuolisesti, jolloin kaikista henkilöstöryhmistä on mahdollista saada huomioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteeseen monista näkökulmista. Henkilöstökyselyn laatiminen, toteutus ja vastausten käsittely sopivat työmäärältään opinnäytetyön laajuuteen.

Kyselyn (Liite 3) toteutin SAMK:n E-lomake-ohjelmistolla, ja vastaajille lähetin vastauslinkki sähköpostitse. Sähköpostisaahteessa (Liite 2) kerroin kyselyn tavoitteen ja tiedot kyselyn ja valmiiden suunnitelmien yhteydestä opinnäytetyöhön. Itse kyselyssä ohjeistin, mitä yhdenvertaisuudella ja tasa-arvolla kyselyssä tarkoitetaan, ja miten ne eroavat toisistaan. Erityisten henkilötietoryhmät tulee ottaa huomioon myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä laadittaessa, eikä näitä henkilötietoja kysyty tai tarkasteltu kyselyn taustatekijöissä.

Suurin osa kysymyksistä oli strukturoituja, eli niihin oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Strukturoidun kyselyn vastausten käsittely on helpompaa ja nopeampaa, kuin avointen vastausten, ja kyselyyn vastaaminen on nopeampaa. (Heikkilä 2014, 49.)

Strukturoitujen kysymysten avulla kyselyyn vastaamisen toivotaan olevan vastaajalle mielekästä, jotta vastauksia saadaan mahdollisimman paljon. Mahdolliset avoimet kysymykset kannattaa jättää lomakkeen loppuun (Heikkilä 2014, 48).

Monivalintakysymyksissä käytin viisiportaista Likertin asteikon mukaisia vastausvaihtoehtoja. Likertin asteikolla ilmaistaan yleensä vastaajan mielipidettä annettuun väittämään. Portaikko määritellään usein ääripääarvot täysin eri mieltä (1) ja täysin samaa mieltä (5). Vastauksille voidaan myös laskea keskiarvo annettujen arvoille annettujen numeroiden perusteella, mutta tätä keskiarvoa tulee käyttää vain yleiskuvan luomiseen, ei tarkempaan analysointiin. (Heikkilä 2014, 51–52.)

Kyselyn kysymysasetteluissa käytin pohjana Oikeusministeriön Yhdenvertaisuuden arviointi -www-sivustolla julkaistuja ”Yhdenvertaisuussuunnittelun opas: mallikysely” (sisäasiainministeriö 2010, 30–37) ja ”Oikeusministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely” esimerkkikyselyitä. (2021.) Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kartoittamisessa tulee arvioida kaikkia syrjintäperusteita työyhteisössä, ei vain ilmeisimpiä ja mahdollisesti aiemmin esiin nousseita perusteita (Rintala 2016). Esimerkkikyselyissä oli kattavasti huomioitu kaikki syrjintäperusteet, ja yhdistetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset samaan kyselyyn. Kyselyn vastausvaihtoehtojen perusteella voidaan näyttää, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kartoittamisessa on tarkasteltu kaikkia syrjintäperusteita.

LTP Groupin henkilöstölle lähetettiin sähköpostikutsu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn maanantaina 8.2.2021. Kutsu kyselyyn lähetettiin kaikille konsernin työntekijöille, jotka olivat antaneet sähköpostiosoitteensa yhtiön henkilöstörekisteriin. Kutsu lähetettiin yhteensä 216 työntekijälle. Kutsuja ei lähetetty postitse opinnäytetyön aikataulullisista syistä ja koska kirjeessä olisi pyydetty vastaamaan kyselyyn annetussa nettiosoitteessa. Kyselylomake oli avoinna 8.-15.2.2021. Kyselyyn lähetettiin muistutusviesti 11.2.2021, jota ennen vastauksia oli annettu 33. Lopullinen vastausmäärä oli 51 kappaletta, eli 23,6 prosenttia kutsutuista. Vastausprosentti oli jokseenkin alhainen, eikä vastauksista voida tehdä päätelmiä koko henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemisesta. Heikkilän (2014, 63) mukaan ”Erityisen tärkeä palautusprosenttiin

vaikuttava asia on se, kuinka tärkeänä vastaajat tutkimusta pitävät.” On siis mahdollista, että henkilöt, jotka eivät olleet havainneet tai kokeneet työpaikalla syrjintää tai häirintää, eivät kokeneet kyselyä tai vastauksiaan tärkeäksi tai merkitykselliseksi.

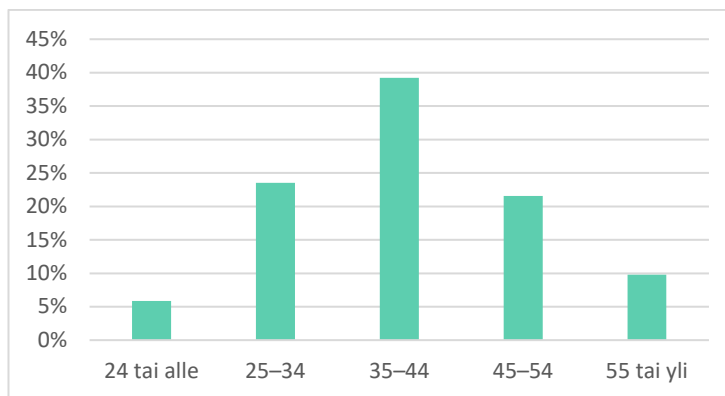
Valitsin ja laadin kyselyyn yhteensä 17 kysymystä. Suurimmassa osassa kysymyksiä oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Avoimissa kysymyksissä kysyttiin, millaista vastaajan mahdollisesti kokema syrjintä on ollut, miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan vastaajan mielestä edistää ja mihin erityisesti tulisi kiinnittää huomiota. Vastaajilta pyydettiin myös muita mahdollisia kommentteja ja huomioita. Jaoin kyselyn kuuteen osa-alueeseen, jotta siihen vastaaminen ja vastausten käsittely olisi selkeämpää. Osa-alueet olivat taustatekijät, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä, syrjintä työyhteisössä, seksuaalinen häirintä, epäasiallinen kielenkäyttö ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet.

Tarkoitukseni oli käsitellä kyselyaineisto Statgraphics-ohjelmistolla. Käsittely onnistui kysymysten 3, 5 ja 16 osalta hyvin, mutta muiden kysymysten kanssa jouduin muokkaamaan aineistotaulukkoa tai käsittelemään sen kokonaan Excelillä. Taustatekijöiden vastausvaihtoehdot olivat kyselyssä virheellisesti monivalintakysymyksiä, joten jokaisesta vastausvaihtoehdosta muodostui oma sarakkeensa kyselyaineistoon. Jouduin muokkaamaan tiedot yhteen sarakkeeseen ja valitsemaan sukupuolelle ja ikäryhmälle omat tunnisteet. Tämän muutoksen avulla pystyin käsittelemään kysymykset 1 ja 2 Statgraphicsilla ja ristiintaulukoimaan myöhempiä vastauksia. Onneksi kukaan vastaajista ei ollut taustatekijöitä kysyttäessä vastannut kahteen eri vaihtoehtoon. Kysymykset 6–15 ja 17–18 käsitelin Excelillä, sillä en saanut muutoksista huolimatta niitä toimimaan Statgraphicsilla oikein. Tämä onnistui kuitenkin lopulta hyvin, ja suhteellisen vähällä työmäärällä. Mahdollista uutta kyselyä laatiessani testaisin kyselyä tarkemmin myös suunnitellulla analysointimenetelmällä tai -ohjelmistolla, tai käyttäisin kyselyohjelmistoa, jossa olisi valmiina hyvät analysointiominaisuudet.

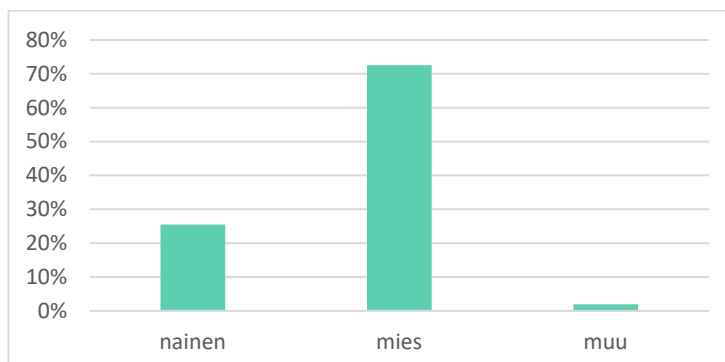
5.2 Taustatekijät

Kyselyn taustatietoina kysyttiin vastaajan ikäryhmää ja sukupuolta. Ikä valittiin valmiiksi annetuista ikäryhmistä: 24 tai alle, 25–34, 35–44, 45–54 ja 55 tai yli. Vastaajista

suurin osa oli 25–54-vuotiaita (Kuvio 3). Vähiten vastaajia (16 %) oli nuorimpien ja vanhimpien ikäluokissa. Sukupuolena kysyttiin, onko vastaaja nainen, mies tai muu. Vastaajista 13 henkilöä oli naisia, 37 henkilöä miehiä ja yksi muu sukupuolinen (Kuvio 4). Koska vain yksi vastaajista ilmoitti sukupuolekseen muun, ei hänen vastauksiinsa ole otettu mukaan ristiintaulukoinneissa, jotta niistä ei voida erottaa yhden vastaajan vastauksia. Kaikissa ikäryhmissä oli vastaajina sekä miehiä, että naisia. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma vastasi pääosin LTP Groupin henkilöstörakennetta.



Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma prosentteina (n=51)



Kuvio 4. Vastaajien sukupuolijakauma prosentteina (n=51)

5.3 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kysyttiin, miten vastaaja kokee naisten ja miesten välisen tasa-arvon, eri-ikäisten ja eri vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutuvan työpaikalla. Kysymyksiä ennen oli ohjeistettu, mitä tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, jotta vastaaja voi huomioida niiden eron. Jokaisesta aihealueesta pyydettiin vastaajan kokemus rekrytoinnin, palkkauksen, uralla etenemisen, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien, työtehtävien jakamisen ja sosiaalisen kanssakäymisen

osalta. Eri työelämän osa-alueilla kartoitettiin erilaisia kehitettäviä olosuhteita ja menettelytapoja (Työsuojeluhallinto 2019, 4). Vaihtoehtojen oli tarkoitus myös johdattaa aihealueeseen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista pyydettiin arvioimaan viiden vaihtoehdon asteikolla. Vastausvaihtoehdot pisteytettiin analysointia varten yhdestä viiteen, ja vaihtoehdot olivat 1 - erittäin heikosti, 2 - melko heikosti, 3 - tyydyttävästi, 4 - melko hyvin ja 5 - erittäin hyvin. Tulokset on esitetty vastausten keskiarvolla.

5.3.1 Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen

Kysymyksessä kolme kysyttiin vastaajien mielipidettä naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumiseen (Taulukko 1). Miehet vastasivat tasa-arvon toteutuvan kaikilla osa-alueilla keskimäärin melko hyvin. Naisvastaajat kokivat naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuneen tyydyttävästi. Huonoiten tasa-arvo toteutui vastaajien mielestä uralla etenemisessä. Parhaiten tasa-arvo toteutui naisten mielestä koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa ja miesten mielestä palkkauksessa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä.

Taulukko 1. Kysymys 3 Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuu mielestäni työpaikallani. Vastausten keskiarvo sukupuolittain.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen	Nainen	Mies	Kaikki vastaajat	n
rekrytoinnissa	3,7	4,2	4,0	50
palkkauksessa	3,7	4,4	4,2	51
uralla etenemisessä	3,2	4,1	3,8	51
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	4,1	4,2	4,1	51
työtehtävien jakamisessa	3,8	4,2	4,1	51
sosiaalisessa kanssakäymisessä	3,9	4,4	4,3	51

5.3.2 Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuminen

Kysymyksessä neljä kysyttiin vastaajien mielipidettä eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumiseen (Taulukko 2). 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä yhdenvertaisuuden toteutuminen arviointiin keskimäärin tyydyttäväksi kaikilla osa-alueilla.

Kahden nuorimman ikäryhmän vastaajat kokivat yleisesti yhdenvertaisuuden toteutumisen heikommaksi kuin muut vastaajat. Tyytyväisimpiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen kaikilla osa-alueilla olivat 45–54-vuotiaat vastaajat. Kaikkien vastaajien kesken eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutui parhaiten sosiaalisessa kanssakäymisessä ja huonoiten työtehtävien jakamisessa.

Taulukko 2. Kysymys 4 Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani. Vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutuminen	24 tai alle	25–34	35–44	45–54	55 tai yli	Yhteensä	n
rekrytoinnissa	4,0	3,6	4,1	4,7	4,2	4,1	51
palkkauksessa	2,7	3,8	4,2	4,4	4,4	4,1	51
uralla etenemisessä	3,0	3,7	4,1	4,4	4,4	4,0	51
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	4,0	3,6	4,0	4,5	4,4	4,0	50
työtehtävien jakamisessa	3,0	3,4	4,1	4,3	3,8	3,9	51
sosiaalisessa kanssakäymisessä	4,0	3,9	4,4	4,5	4,4	4,3	49

5.3.3 Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutuminen

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien mielipidettä vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten henkilöiden) yhdenvertaisuuden toteutumista. Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu vastaajien mielestä keskimäärin melko hyvin (Taulukko 3).

Taulukko 3. Kysymys 5 Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani. Vastausten keskiarvo.

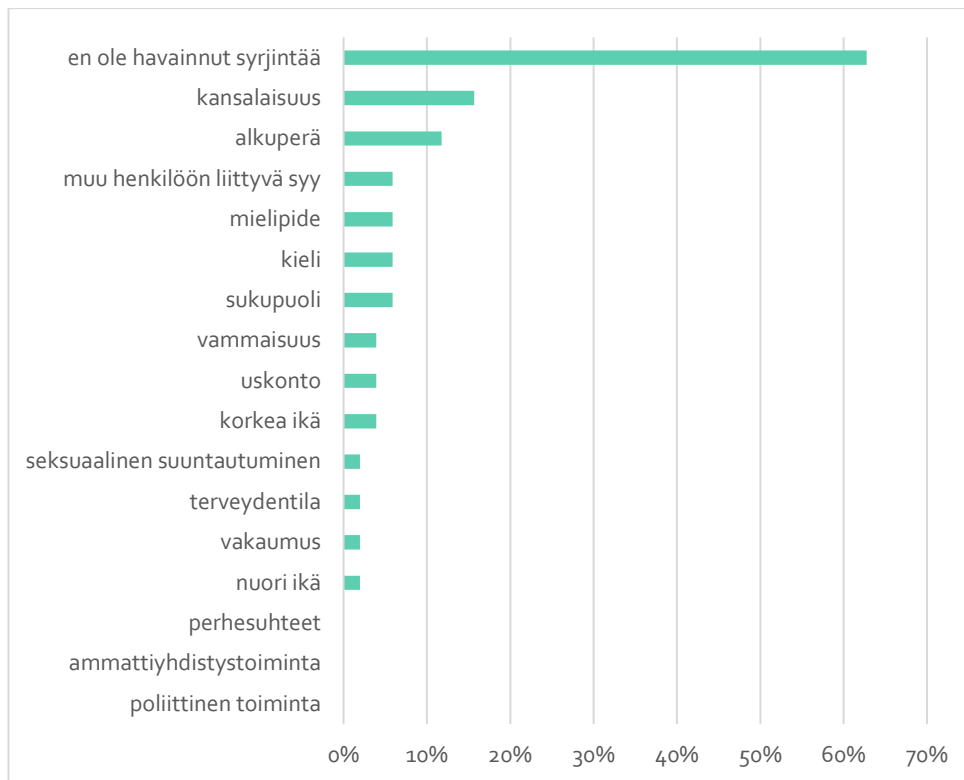
Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutuminen	Keskiarvo	n
rekrytoinnissa	3,9	51
palkkauksessa	4,1	51
uralla etenemisessä	3,9	51
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	3,9	50
työtehtävien jakamisessa	3,9	50
sosiaalisessa kanssakäymisessä	4,0	49

5.4 Syrjintä työyhteisössä

Kysymyksessä kuusi kysyttiin, onko vastaaja havainnut tai itse kokenut syrjintää henkilöön liittyvien syiden takia (Taulukko 3; Kuvio 5). Kysymyksen tarkoitus oli syrjinnän ja syrjinnän kohteiksi joutuneiden ryhmien tunnistaminen (yhdenvertaisuuden arviointi www-sivut 2021). Vastaajista 32 ilmoitti, ettei ole kokenut tai havainnut syrjintää. Eniten syrjintää oli koettu tai havaittu kansalaisuuteen ja alkuperään johtuvista syistä. Yksikään vastaaja ei ollut kokenut tai huomannut syrjintää perhesuhteiden, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan takia. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää oli havainnut tai kokenut kolme vastaajaa, joista yksi oli nainen.

Taulukko 4. Kysymys 6 Oletko havainnut tai kokenut syrjintää seuraavien syiden perusteella työyhteisössäsi viimeisen kahden vuoden aikana? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Syrjintäperuste (n=45)	kpl	%
en ole havainnut syrjintää	32	63
kansalaisuus	8	16
alkuperä	6	12
sukupuoli	3	6
kieli	3	6
mielipide	3	6
muu henkilöön liittyvä syy	3	6
korkea ikä	2	4
uskonto	2	4
vammaisuus	2	4
nuori ikä	1	2
vakaumus	1	2
terveydentila	1	2
seksuaalinen suuntautuminen	1	2
poliittinen toiminta	0	0
ammattiyhdistystoiminta	0	0
perhesuhteet	0	0



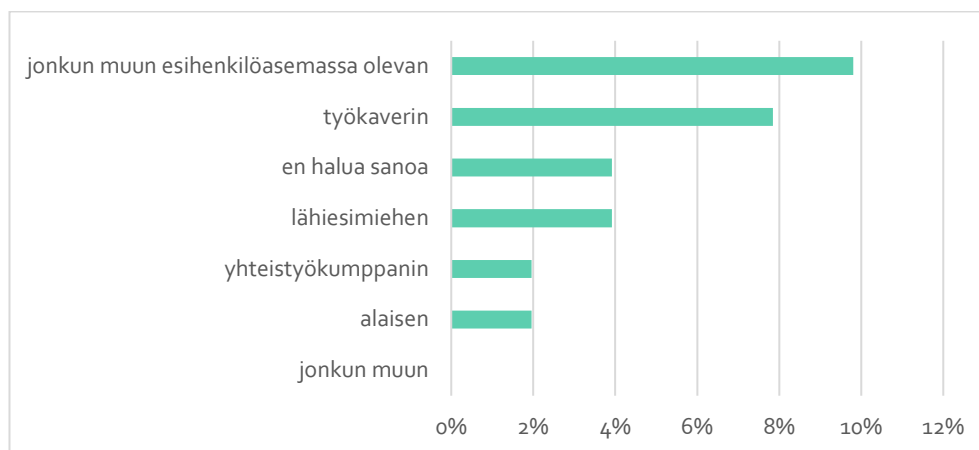
Kuvio 5. Syrjinnän havaitseminen syrjinnän perusteen mukaan.

Muuhun henkilöön liittyvästä syystä perustuneesta syrjinnästä kertoi kokeneensa tai havainneensa kolme vastaajaa. Syyt pyydettiin ilmoittamaan erikseen avoimessa kysymyksessä. Kaksi näistä ilmoitetuista syistä ei liittynyt yhdenvertaisuuslain tarkoittamaan henkilöön liittyvään syrjintään tai tasa-arvolain tarkoittamaan syrjintään. Yksi mainittu syy koski perhetilannetta.

Kysymyksessä seitsemän kysyttiin, kenen taholta syrjintä on tapahtunut. Seitsemässä tapauksessa syrjintä oli tapahtunut lähiesimiehen tai muun esimiesasemassa olevan taholta (Taulukko 4; Kuvio 6). Näihin seitsemään vastaukseen kuitenkin sisältyi kaksi vastausta, jotka eivät olleet henkilöön liittyvään syyn perusteella tapahtunutta syrjintää. Vastaajista neljä kertoi syrjinnän tapahtuneen työkaverin taholta. Kysymyksessä kahdeksan kysyttiin, onko vastaan kokemaan tai havaitsemaan syrjintään puututtu. Vastaajista kolme vastasi kyllä, kaksi ei ja kahdeksan vastaajaa ei osannut sanoa onko syrjintään puututtu.

Taulukko 5. Kysymys 7 Kenen taholta havaitsemaasi mahdollinen syrjintä on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon

Kenen taholta syrjintä on tapahtunut (n=11)	Kpl	%
jonkun muun esihenkilöasemassa olevan	5	10
työkaverin	4	8
lähiesimiehen	2	4
en halua sanoa	2	4
alaisen	1	2
yhteistyökumppanin	1	2
jonkun muun	0	0



Kuvio 6. Syrjinnän tekijä havaituissa syrjintätapauksissa.

Kysymyksessä yhdeksän vastaaja sai kertoa avoimessa kysymyksessä, millaista hänen kokemansa tai havaitsemansa syrjintä on ollut. Vastauksia oli annettu työtehtävien jakamisen epätasapainosta, loukkaavista vitseistä, huomioimattomuudesta, mielipiteiden vähättelystä ja sanallisesta seksuaalisesta häirinnästä. Yhdessä vastauksessa mainittiin, että ”ulkomaalaistaustaiset jäävät selvästi helpommin sosiaalisesti ryhmän/ryhmien ulkopuolelle”.

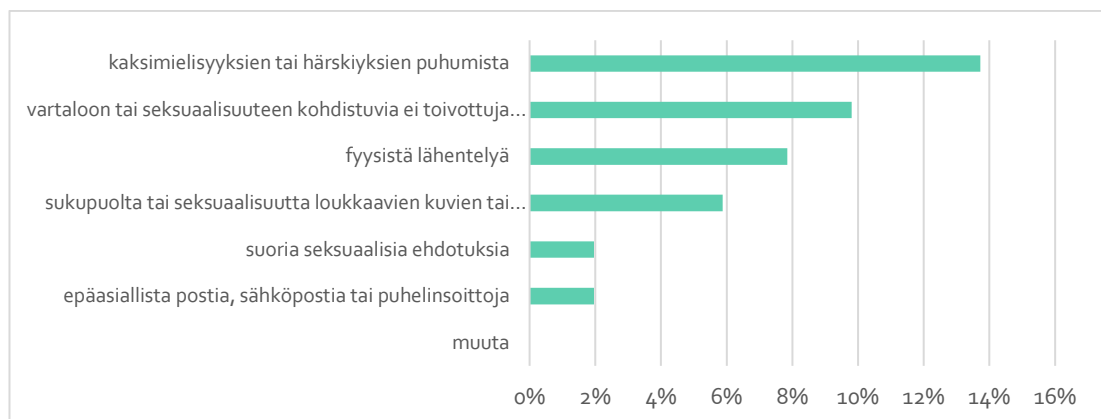
5.5 Seksuaalinen häirintä

Kysymyksessä 10 kysyttiin, onko vastaaja havainnut tai joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Tasa-arvokyselyllä voidaan selvittää häirinnän tilannetta työpaikalla, mikä voi muilla selvitystavoilla olla haastavaa (tasa-arvovaltuutetun www-sivut, 2021). Vastaajista seitsemän kertoi havainneensa seksuaalista häirintää ja yksi havainneensa ja joutuneensa häirinnän kohteeksi. Häirinnän kohteeksi joutunut vastaaja on nainen. Vastaajista 42 ei ollut havainnut tai joutunut häirinnän kohteeksi.

Kysymyksessä 11 kysyttiin, millaista havaittu tai koettu seksuaalinen häirintä on ollut. Useimmin mainitut häirinnän muodot olivat kaksimielisyyksien tai härskiyksien puhuminen, vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvat ei toivotut huomautukset ja fyysinen lähentely (Taulukko 5; Kuvio 7). Kaikkia vastausvaihtoehtojen häirinnän muotoja oli kuitenkin havaittu.

Taulukko 6. Kysymys 11 Minkälaista havaitsemasi tai kokemasi seksuaalinen häirintä on ollut luonteeltaan? Voit valita useamman vaihtoehdon

Minkälaista seksuaalinen häirintä on ollut (n=8)	Kpl	%
kaksimielisyyksien tai härskiyksien puhumista	7	14
vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei toivottuja huomautuksia	5	10
fyysistä lähentelyä	4	8
sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavien kuvien tai muiden materiaalien esillä pitämistä	3	6
epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelinsoittoja	1	2
suoria seksuaalisia ehdotuksia	1	2
muuta	0	0

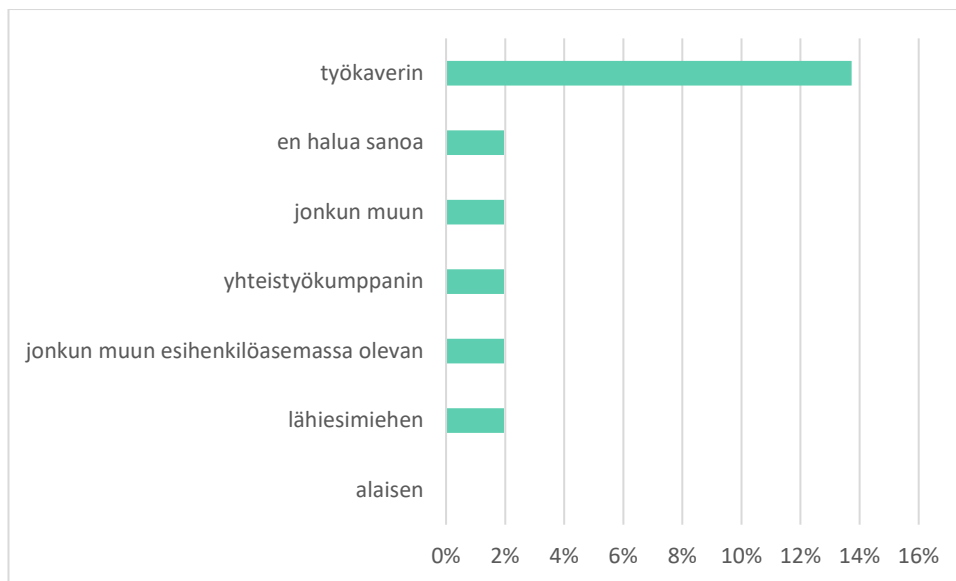


Kuvio 7. Seksuaalisen häirinnän muoto havaituissa häirintätapauksissa

Kysymyksessä 12 kysyttiin, kenen taholta seksuaalista häirintää oli tapahtunut. Vastajista seitsemän mainitsi häirinnän tekijäksi työkaverin (Taulukko 6; Kuvio 8). Yksi vastaajista ilmoitti vastausvaihtoehtojen ulkopuolelta ”kuskit”, jolla tarkoitetaan hyvin mahdollisesti kuorma-autonkuljettajaa. Vastauksen perusteella ei voida tietää, onko tässä tarkoitettu konsernin omia työntekijöitä vai yhteistyökumppaneiden kuorma-autonkuljettajia. Kysymyksessä 13 viisi henkilöä kertoi, että hänen havaitsemaansa tai kokemaansa seksuaaliseen häirintään on puututtu, kolme vastasi, että syrjintään ei ollut puututtu ja neljä vastaajaa ei osannut sanoa onko häirintään puututtu.

Taulukko 7. Kysymys 12 Kenen taholta seksuaalinen häirintä on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon

Kenen taholta seksuaalista häirintää on tapahtunut (n=9)	Kpl	%
työkaverin	7	14
lähiesimiehen	1	2
jonkun muun esihenkilöasemassa olevan	1	2
yhteistyökumppanin	1	2
jonkun muun	1	2
en halua sanoa	1	2
alaisen	0	0



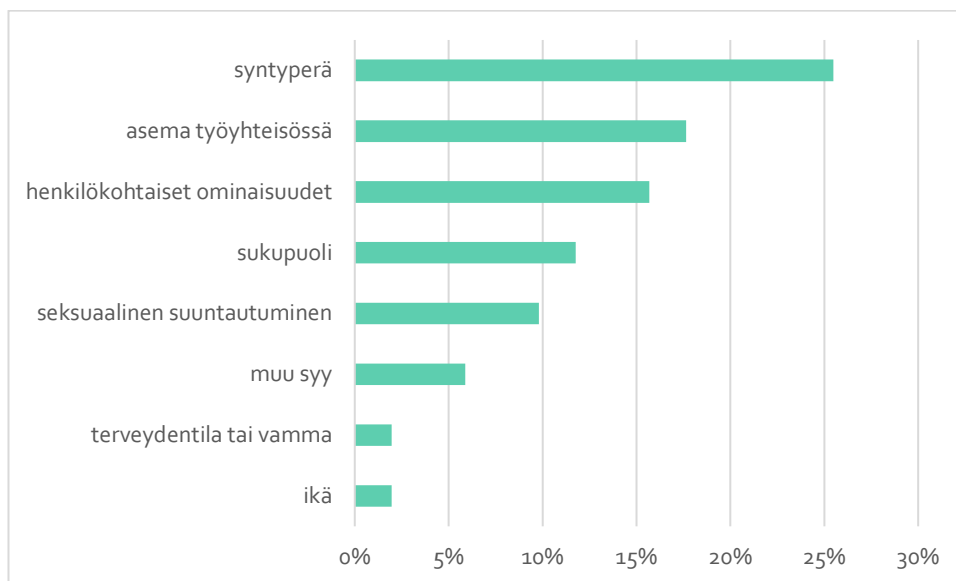
Kuvio 8. Seksuaalisen häirinnän tekijä havaituissa syrjintätapauksissa.

5.6 Epäasiallinen kielenkäyttö

Epäasiallista kielenkäyttöä oli havaittu kyselyn osa-alueista eniten. Kysymyksessä 15 haluttiin selvittää erityisesti mihin ryhmiin tai syrjintäperusteeseen epäasiallinen kielenkäyttö oli kohdistunut (yhdenvertaisuuden arviointi [www-sivut](http://www.siviili.fi) 2021). Vastaajista 20 oli havainnut ja neljä oli havainnut ja kokenut epäasiallista kielenkäyttöä. Epäasiallinen kielenkäyttö oli kohdistunut useimmin henkilön syntyperään (Taulukko 7; Kuvio 9). Muina syinä vastaajat mainitsivat enemmänkin, millaista kielenkäyttö on ollut (huutamista ja kiroilua) kuin sitä, mihin ominaisuuteen epäasiallinen kielenkäyttö oli kohdistunut. Vastaajista 26 ei ollut havainnut epäasiallista kielenkäyttöä.

Taulukko 8. Kysymys 15 Mihin havaitsemasi epäasiallinen kielenkäyttö mielestäsi on kohdistunut? Voit valita useamman kohdan.

Epäasiallinen kielenkäyttö on kohdistunut	Kpl
syntyperä	13
asema työyhteisössä	9
henkilökohtaiset ominaisuudet	8
sukupuoli	6
seksuaalinen suuntautuminen	5
muu syy	3
ikä	1
terveydentila tai vamma	1



Kuvio 9. Epäasiallisen kielenkäytön henkilöön liittyvään syyhyn kohdistuminen.

5.7 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet

Viimeisessä osa-alueessa kysyttiin mielipidettä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen. Kysymyksessä 16 vastaajat arvioivat sukupuolten tasa-arvon, eri-ikäisten ja vähemmistöjen yhdenvertaisuuden kehittämistä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen tarpeellisuutta. Tarpeellisuutta pyydettiin arvioimaan viiden vaihtoehdon asteikolla. Vastausvaihtoehdot pisteytettiin analysointia varten yhdestä viiteen, ja vaihtoehdot olivat 1 - täysin tarpeeton, 2 - melko tarpeeton, 3 - ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan, 4 - melko tarpeellinen ja 5 - erittäin tarpeellinen. Tulokset on esitetty vastausten keskiarvolla.

Keskimäärin vastaajat eivät kokeneet näiden osa-alueiden kehittämistä tarpeettomaksi, mutta ei tarpeelliseksikaan. Pieniä eroavaisuuksia esiintyi tarkastellessa vastauksia sukupuolen (Taulukko 9) tai ikäryhmän mukaan. Naiset kokivat kehittämisen hieman tarpeellisemmaksi kuin miehet kaikissa osa-alueissa. Naisvastaajien mielestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus oli keskimäärin melko tarpeellista, kun miesvastaajien mielestä se ei ollut tarpeetonta, mutta ei tarpeellistakaan. Ikäryhmistä nuorimmat ja vanhimmat vastaajat kokivat eri-ikäisten yhdenvertaisuuden kehittämisen hieman tarpeellisemmaksi kuin 25–54-vuotiaat vastaajat. Erot eivät kuitenkaan olleet merkittäviä.

Taulukko 9. Kysymys 16 Miten tarpeellisiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen. Vastausten keskiarvo sukupuolittain.

Kehitettävä osa-alue	Nainen	Mies	Yhteensä
sukupuolten tasa-arvo	3,8	3,1	3,2
eri-ikäisten yhdenvertaisuus	3,7	3,3	3,3
vähemmistöjen yhdenvertaisuus	3,7	3,1	3,3
tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutus	4,0	3,1	3,3

Lopuksi vastaajilta kysyttiin kaksi avointa kysymystä. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin ”Millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää? Mihin kysymyksiin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?”. Avointen kysymyksiä tarkoitus oli antaa mahdollisuus huomioille ja ehdotuksille, joita ei tullut esiin suljetuissa kysymyksissä. Avoimia vastauksia annettiin 11 kappaletta. Vastauksista nousivat esille toimenpiteiksi puuttuminen, kouluttaminen, tiedottaminen, johdon esimerkki ja yrityskulttuurin kehittäminen.

Toisessa avoimessa kysymyksessä pyydettiin vastaajilta muita kommentteja ja huomioita. Vastauksia annettiin viisi kappaletta. Vastauksissa nousi esille kyselyyn liittyviä huomioita, omia kokemuksia ja kehitysajatuksia. Yksi vastaaja totesi kyselystä: ”Olisin tarvinnut vaihtoehdon ”en osaa sanoa”, koska kysymyksiin 3-5 en todellakaan osaa sanoa mitään varmaa....” Kyselyyn vastaamiseen oli vaikuttanut myös henkilöstön sukupuolirakenne: ”Työpaikallani on vaikeaa vertailla miesten ja naisten välisiä eroja, koska vain miehiä töissä”. Suomen kielen opiskeluun toivottiin lisämahdollisuuksia: ”Suomen kielen opiskelu mahdollisuuksissa on kehittämisen varaa. Lähes kaikki vaativimmat työtehtävä vaatii suomen kielen taidon ja tästä syystä kaikilla ei samoja mahdollisuuksia edistyä/vaihdella työtehtäviä”

5.8 Kyselyvastausten yhteenveto

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämän eri osa-alueissa toteutuu kaiken kaikkiaan kyselyyn vastanneiden mielestä melko hyvin. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koettiin kuitenkin hieman heikommaksi naisten ja alle 35-vuotiaiden, eli konsernin ja vastaajien sukupuolten ja ikäryhmän vähemmistöryhmissä verrattuna muihin vastaajaryhmiin. Naiset kokivat sukupuolten tasa-arvon keskimäärin tyydyttäväksi erityisesti uralla etenemisessä. Alle 35-vuotiaat vastaajat kokivat yhdenvertaisuuden eri-ikäisten kesken toteutuvan tyydyttävästi erityisesti työtehtävien jakamisessa ja uralla etenemisessä.

Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvo maailmaltaan erilaisten henkilöiden) omaa kokemusta yhdenvertaisuuden toteutumisesta ei voitu eritellä, sillä arkaluonteisia tietoja ei saa kerätä tai käsitellä tämän kyselyn kaltaisissa tilanteissa (HE 19/2014, 64). Sukupuolen ja iän mukaisesti jaotelluista vastauksista voidaan huomata, että vähemmistöön kuuluva henkilöstöryhmä voi kokea tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen heikommaksi kuin enemmistöryhmään kuuluvat. Olisi siis mahdollista, että kysymyksessä viisi tarkoitettua vähemmistöä kokevat yhdenvertaisuuden toteutumisen keskivertoa heikommaksi.

Suurin osa vastaajista ei ole havainnut tai kokenut syrjintää (63 %), seksuaalista häirintää (82 %) tai epäasiallista kielenkäyttöä (51 %). Useimmin syrjinnän syyksi mainittiin kansalaisuus ja alkuperä, ja epäasiallisen kielenkäytön syyksi syntyperä. LTP Groupissa työskentelee ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, joten tuloksiin on suhtauduttava vakavasti. Useimmin syrjinnän tai seksuaalisen häirinnän kerrottiin tapahtuneen työkaverin tai esimiesasemassa olevan henkilön taholta. Syrjintään tai seksuaaliseen häirintään oli osassa tapauksissa puututtu, mutta suuri osa niitä havainneista tai kokeneista ei tiennyt, onko asiaan puututtu tai siihen ei ollut puututtu lainkaan. Tietämättömyys voi mahdollisesti johtua siitä, että havaittu syrjintä tai häirintä ei ollut koskenut vastaajaa ja hän ei ollut saanut tietoa puuttumisesta, tai jos havaitsija tai kokija ei ollut ilmoittanut asiasta eteenpäin. On myös mahdollista, että syrjinnästä tai häirinnästä on ilmoitettu, mutta tiedon saanut henkilö ei ole kertonut asian jatkotoimenpiteistä ilmoittajalle.

Vastauksista yksi esille noussut aihealue oli epäasiallinen kielenkäyttö ja sanallinen seksuaalinen häirintä. Vastajaat olivat havainneet epäasiallista kielenkäyttöä muita syrjinnän tai häirinnän muotoja yleisemmin. Myös sanallinen seksuaalinen häirintä, kuten kaksimielisyyksien ja härskiyksien puhuminen ja vartaloon ja seksuaalisuuteen kohdistuneet epätoivotut huomautukset olivat eniten havaittuja tai koettuja häirinnän muotoja. Epäasiallista sanallista syrjintää ja häirintää olisi siis hyvä käsitellä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa.

Avoimista vastauksista kävi satunnaisesti ilmi, että ohjeistuksesta huolimatta vastaaja ei ollut ymmärtänyt kyselyssä tarkoitetun syrjinnän määritelmää. Joissain vastauksissa kerrottu syrjintä ei ollut yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain tarkoittamaa syrjintää, vaan se oli henkilön itse kokemaa epätasapuolista kohtelua. Tällainen epätasapuolinen kohtelu on tietenkin huomionarvoista, mutta sitä ei tarvitse huomioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa, koska se ei perustu yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolain syrjinnän kieltoihin (tasa-arvolaki 7 § 1–6 mom.; yhdenvertaisuuslaki 3 luku 8 § 1 mom.). Myös epäasiallisen kielenkäytön kohdistumisesta oli epäselvyyksiä. Muutama vastaaja vastasi, millaista kielenkäyttöä hän on havainnut, ei keneen epäasiallinen kielenkäyttö oli kohdistunut. Ohjeistusta olisi pitänyt näissä kysymyksissä tarkentaa ja tuoda suuremmin esille.

Henkilöstön avoimissa kysymyksissä esille nostamat kehittämisen teemat olivat (syrjintään) puuttuminen, kouluttaminen, tiedottaminen, johdon esimerkki ja yrityskulttuurin kehittäminen. Tarkempina ehdotuksina esiin nousivat suomen kielen opiskelumahdollisuus, työnjohdon ja työntekijöiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutus ja infonäyttöjen ja muiden tiedotuskanavien hyödyntäminen.

5.9 LTP Groupin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Valmistunut yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma esitetään liitteissä (Liite 1). Kokonaisuutena halusin pitää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman napakkana ja selkeänä. Jos suunnitelmasta kasvaisi monisivuinen, ei se välttämättä houkuttelisi suunnitelman lukemiseen. Koska suurin osa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn

vastaajista ei ollut havainnut tai kokenut syrjintää, seksuaalista häirintää tai epäasiallista kielenkäyttöä, antoi se myös perusteita suunnitelman laajuuden rajoittamiseen.

Koska yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen perustuu lainsäädäntöön, kerroin suunnitelman alussa lyhyesti työnantajan velvollisuudesta laatia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, syrjinnän kiellosta ja syrjinnän muodoista. Kyselyssä kävi ilmi, että syrjintä ja sen perusteet eivät ole tuttuja kaikille henkilöstön jäsenille. Halusin liittää jo itse suunnitelmaan mukaan lyhyesti tietoa, miten henkilöstö voi tunnistaa syrjinnän ja häirinnän, ja miten työntekijän tulisi toimia mahdollisesti havaitessaan tai kokiessaan syrjintää tai häirintää.

Esittelin kyselyn tulokset lyhyesti sanallisesti suunnitelman toisella sivulla. Käytin tuloksien avaamisessa pääosin hieman muokattuna opinnäytetyöni lukua 5.7, josta mielestäni tulivat hyvin ilmi tärkeimmät kyselytulokset. Lisätietoa antavat taulukot vastautuloksista lisäsin suunnitelman loppuun liitteeksi, jotta itse suunnitelma pysyisi selkeänä kokonaisuutena.

5.9.1 Toimenpide-ehdotukset

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tavoitteena oli kartoittaa LTP Groupin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvoselvityksestä esiin nousseiden työpaikalle merkityksellisten syrjintäperusteiden ja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistarpeiden perusteella on päätettävä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tarvittavat toimenpiteet (tasa-arvoaltuutetun www-sivut, 2021; työsuojeluhallinto 2019, 4–5). Kyselyn tulosten perusteella nostin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan ilmi tulleet kehityskohteet, niiden poistamiseen tai ehkäisyyn liittyvät ehdottamani toimenpiteet, toimenpiteiden aikataulun sekä vastuuhenkilöt tai -tiimit taulukoksi suunnitelman sivulle kolme (työsuojeluhallinto 2019, 5). Toimenpiteet ovat ehdotuksia, sillä en kokenut voivani määrätä toimeksiantajalle mitään toimenpiteitä. Ensimmäiseksi toimenpiteeksi nostin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen tarkastelun ja seurannan, jotta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittäminen nousisi varmasti esille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun prosessissa.

Yhdenvertaisuudesta voidaan järjestää henkilöstölle tai esimerkiksi esimiehille yhdenvertaisuuskoulutus, jossa käsitellään yhdenvertaisuuden lisäksi esimerkiksi syrjinnän tunnistamista (työsuojeluhallinto 2019, 5). Koulutukseen voidaan sisällyttää myös tasa-arvokoulutusta. Toimenpiteiksi nostin kyselyn perusteella yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotiedottamisen, -opastuksen ja -kouluttamisen. Nämä toimenpiteet nousivat avoimissa vastauksissa esille, ja osasta kyselyvastauksista saattoi päätellä, että vastaaja ei ollut ymmärtänyt esimerkiksi syrjinnän perusteita. Vaikka suurin osa kyselyyn vastanneista ei ollut havainnut tai kokenut syrjintää tai häirintää, olisi mielestäni organisaation jäsenten tärkeä tiedostaa, että sitä esiintyy työpaikalla. Syrjinnän ja häirinnän tiedostaminen ja tunnistaminen voivat mielestäni auttaa sen ehkäisyyn ja siihen puuttumiseen. Epäasiallisen kielenkäytön, sanallisen häirinnän, kansalaisuuteen, alkupeirään tai ulkomaalaistaustaisuuteen liittyvän syrjinnän ja sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäisemisen toimenpiteiksi valitsin kouluttamisen ja tiedottamisen lisäksi työntekijöiden osallistamisen puuttumisen vertaisvastuulla.

Kyselyvastauksissa esiin nousseiden syrjintään ja häirintään puuttumisen edistämiseksi nostin yhdeksi tavoitteeksi syrjintä- ja häirintätapauksien eteenpäin viemisen ja selvittämisen. Tapauksia varten voidaan luoda työpaikalle selkeä menettelyohjeistus ja esimerkiksi mahdollistaa nimetön syrjinnästä tai häirinnästä ilmoittaminen (Sippola 2015, 26; työsuojeluhallinto 2019, 5). Nimettömässä ilmoittamisessa tulisi kuitenkin huomioida ilmoituksen aikaansaamat jatkotoimenpiteet ja niiden mahdollisuus. Selvittämistä voi helpottaa sisäisen häirintä- tai syrjintätapausten selvittelyprosessin kuvaaminen ja käyttöönotto, jotta työnantaja voi toimia johdonmukaisesti ja tasapuolisesti syrjintä- ja häirintätapauksissa. (Paatenoja 2018.)

Sukupuolten ja eri-ikäisten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimenpiteiksi valitsin urapolkusuunnittelun, avoimen sisäisen haun mahdollisuuden, positiivisen erityiskohdelun ja vähemmistöryhmien tehtävänkakuun kannustamisen. Sukupuolten ja eri-ikäisten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kyselyssä esiin nousseita kehityskohteita olivat uralla eteneminen, työtehtävien jakaminen ja työtehtäviin sijoittuminen. Työpaikan etenemismahdollisuuksien ja urapolkujen pitäisi olla kaikkien työntekijöiden tiedossa ja sisäisen haun tiedottamisen avointa kaikille. Työpaikalla voidaan myös pyrkiä eri-

ikäisten ja eri sukupuolten tasapuolisiin työtehtäviin sijoittumiseen ja vähemmistöryhmien urakehitykseen panostamiseen. (Sippola 2015, 20–21.)

Yksi kyselyyn vastannut ilmoitti sukupuolekseen ”muu”. Tasa-arvolain (6 c § 1 mom.) mukaan ”työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.” Vaikka yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselystä ei erityisesti noussut esille sukupuolivähemmistöjen kokemaa syrjintää tai häirintää, tulee tämä kuitenkin ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmassa (6 c § 1 mom.). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteeksi nostin sukupuolten moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöjen tarpeiden huomioimisen (sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 13). Tarkoitukseni oli sukupuolivähemmistöt huomioimalla tuoda esille työnantajan positiivinen suhtautuminen sukupuolten moninaisuuteen.

5.9.2 Liitetaulukot

Suunnitelman lopussa on liitteenä mukana taulukko naisten ja miesten sijoittumisesta työtehtäviin suurimmissa henkilöstöryhmissä ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn vastausten taulukot. Laadin taulukon henkilöstöluettelon perusteella henkilöstöryhmittäin, huomioiden suurimmat henkilöstöryhmät: kuorma-autonkuljettajat, varasto-työntekijät, ajojärjestelijät ja työnjohtajat. LTP Groupin työntekijöistä valtaosa on miehiä kaikissa eriteltyissä henkilöstöryhmissä, ja naisten sijoittuminen työtehtäviin huomioitiin myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpide-ehdotuksissa. Työtehtävät eriteltiin LTP Groupin omien tehtäväluokitusten ja Tilastokeskuksen ammattiluokituksen perusteella (Skurnik-Järvinen 2016, 88).

Myöhemmin toteutettava palkkakartoitus lisätään liitteisiin miesten ja naisten työtehtäviin sijoittumisen taulukon yhteyteen. Liitteissä oli mukana myös kyselyvastauksien taulukoita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan laadittujen toimenpiteiden tueksi. Liitteet antavat mahdollisesti tarvittavaa lisätietoja, mutta eivät pidennä varsinaista suunnitelmaa. En kuitenkaan lisännyt kaikkien kysymysten vastauksia, koska avasin kyselyn tuloksia käsittelevässä tekstiosuudessa.

6 LOPPUTULOS JA POHDINTA

6.1 Opinnäytetyön tavoitteiden onnistuminen

Opinnäytetyöongelmana oli toimeksiantajan puuttuva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, joka valmistui opinnäytetyön tuloksena. Opinnäytetyön teoriaosuuden pohjalta pystyin laatimaan tavoitteiden mukaisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelma vastaa suunnitelluilta osilta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain vaatimuksia ja on toimeksiantajan tarpeisiin mitoitettu. Suunnitelman laatimista varten henkilöstö osallistettiin ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta voitiin tarkastella henkilöstön näkökulmasta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn vastausten perusteella. Suunnitelman konkreettisten toimenpiteiden aihealueet nousivat hyvin esille kyselyvastauksista ja toimenpiteet ovat valmiita toteutettaviksi.

Kyselyvastauksia tuli lyhyestä kahdeksan päivän vastausajasta huolimatta hieman alle neljännes. Vastaajia oli kaikista ikäryhmistä ja sukupuolista. Vastauksia antoivat myös ne henkilöt, jotka eivät ole kokeneet tai havainneet syrjintää tai häirintää. Vastauksista ei noussut esiin mitään syrjintätapausta, johon tulisi puuttua viipymättä, mutta siitä nousi esiin osa-alueita, joihin kiinnitettiin huomiota yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa. Kysymyksissä 3–4 olisi voinut olla mukana vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa” kuten kyselyn palautteessakin tuli ilmi. Vastaajan voi olla vaikeaa arvioida yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon toteutumista, mikäli omassa toimipisteessä tai työskentelytiimissä ei työskentele vähemmistöön kuuluvia tai vaikkapa naisia.

Toimeksiantajayrityksessä työskentelee paljon vuokratyöntekijöitä. Vuokratyöntekijöitä ei huomioida laskettaessa, onko työnantaja velvollinen laatimaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman, mutta työnantajan tulee edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa myös vuokratyöntekijöiden osalta (HE 19/2014, 64–65). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä ei lähetetty vuokratyöntekijöille erityisesti siitä syystä, ettei toimeksiantajalla ollut vuokratyöntekijöiden sähköpostiosoitteita. Päätin siis tietoisesti osoittaa kyselyn vain toimeksiantajan työntekijöille. Jos aikataulu olisi ollut pidempi, olisin voinut osallistaa myös vuokratyöntekijät vuokratyörytysten kautta, pyytämällä yrityksiä esimerkiksi välittämään kyselyn työntekijöilleen.

6.2 Luotettavuus ja yleistettävyys

Opinnäytetyöni tuloksien luotettavuutta on helpointa mitata kvantitatiivisen osuuden, eli yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn osalta. Määrällisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa yleistettävyys, eli voidaanko saatuja tuloksia yleistää koskemaan koko populaatiota (Kananen 2017, 76). Valittu otos kattoi kaikki henkilöt, joilta oli toimeksiantajan tiedossa sähköposti. Vaikka kysely lähetettiin lähes koko henkilöstölle, vastasi siihen hieman alle neljännes kutsun saaneista. Kysely ei siis tavoittanut kaikkia kutsuttuja. Vastaaminen saattoi tuntua tarpeettomalta, jos vastaaja ei ollut havainnut tai kokenut syrjintää tai häirintää, mikä on voinut mahdollisesti vaikuttaa vastausinnokkuuteen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tarkoituksena ei kuitenkaan ollut pelkästään selvittää, kuinka moni on kokenut tai havainnut syrjintää tai häirintää, vaan saada tietoon yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon ongelmakohtia.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tulosten yleistettävyys esimerkiksi muihin logistiikka-alan yrityksiin ei ollut kyselyn tavoitteena. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tulee lähtökohtaisesti olla yksilöllinen ja yrityksen näköinen. Suunnitelma voidaan laatia suurissa organisaatioissa jopa osastokohtaisesti, joten yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvon kokemus tulee selvittää juuri suunnitelman kattavan henkilöstön osalta. Opinnäytetyön teoriaosuus voidaan yleistää eri yrityksiin, mutta teorian pohjalta on luotava yrityksen tarpeiden ja kartoituksen havaintojen mukainen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

6.3 Tulevaisuuden näkymiä

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma otetaan seuraavaksi käsittelyyn toimeksiantajan työsuojelutoimikunnissa. Olen itse mukana esittelemässä suunnitelman, ja osallistun mahdollisiin yrityskohtaisiin muutostarpeiden toteutuksiin. Ennen esittelyä laadin suunnitelmaan palkkakartoituksen. Suunnitelma voidaan kuitenkin julkaista myös konsernitasolla, jos toimeksiantaja haluaa niin tehdä. Olen myös ilmaissut osallistuvani mieluusti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa ehdotettuihin toimenpiteisiin, kuten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutukseen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu ei pääty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimiseen. Prosessi jatkuu suunniteltujen toimenpiteiden toteuttamisella ja toteutuksen tarkastelulla aikataulun mukaisesti. Tärkeintä olisi tuoda yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu osaksi jatkuvaa henkilöstöhallinnan toimintaa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivitysvaatimus auttaa toimeksiantajaa ottamaan suunnitelmassa ehdotettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden seurannan osaksi toimintaansa, sillä edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutumista tulee aina arvioida päivityksessä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta ei tarvitse selvittää aina erillisellä henkilöstökyselyllä. Suunnitelman seuraavassa päivityksessä henkilöstö voidaan osallistaa jollakin muulla tavalla, ja opinnäytetyönä valmistunutta suunnitelmaa voidaan käyttää pohjana uudelle suunnitelmalle. Opinnäytetyönä valmistunut suunnitelma ja sen taustatietona käytetty kysely myös siis helpottavat suunnitelman päivittämistä. Jos yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen muutosta halutaan seurata päivityksessä, voidaan siinä käyttää apuna opinnäytetyössä käytettyä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä.

LÄHTEET

Akava ry, Ammattiliitto Pro ry, Ihmisoikeusliitto ry, Metallityöväenliitto ry, Näkövammaisten keskusliitto ry, Puuliitto ry, Seta ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Nuorisoyhteistyö -Allianssi ry, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry. 2015. Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen. Viitattu 20.1.2021. <https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2015/07/Ohje-ty%C3%B6paikan-yhdenvertaisuussuunnitelman-laatimiseen-2015.pdf>

Anttila, O., Ojanen, T., Kiiskinen, H., Kortteinen, J., Lavapuro, J., Nieminen, L. & Ylhäinen, M. 2019. Yhdenvertaisuuslaki kommentein. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 10.1.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991288386605968>

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasetus), 27.4.2016, (EU) 2016/679, EUVL L 119/1 4.5.2016

HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 2014. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991206276605968>. Viitattu 20.1.2021

Kananen, J. 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona: Opas opinäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.1.2021. https://www-booky-fi.lillukka.samk.fi/search.php?search=kananen+kehitt%C3%A4mistutkimus#!product_id=9789518304534

Keinänen, A. & Väättänen, U. 2016. Empiirinen oikeustutkimus – Mitä ja milloin? Espoo: Edita Publishing Oy. Viitattu 19.12.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991256456605968>

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

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44 muutoksineen.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum. Viitattu 21.1.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991229546605968>

Nummijärvi, A. Vuosikertomus 2019, työpaikkavierailut. Vastaanottaja Jenna Wilkman. Lähetetty 16.2.2021 klo 9:43. Viitattu 16.2.2021

Paatenoja, J. 2018. Kun häirinnästä tehdään nimetön ilmoitus, työnantajan keinot muuttuvat: "Joutuu usein ensin tarkkailemaan työyhteisöä". Talouselämä 15.10.2018, Työelämä. Viitattu 7.3.2021. <https://www.talouselama.fi/>

Rintala, J. 2016. Näin työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuussuunnittelua. Viitattu 3.2.2021. https://syryjinta.videosync.fi/vauhtiyhdenvertaisuussuunniteluun_02?seek=3

Risku, M. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely. Vastaanottaja Jenna Wilkman. Lähetetty 21.1.2021 klo 12:37. Viitattu 21.1.2021.

Saraviita, I. 2011. Perustuslaki. 2. uud. p. Helsinki: Talentum. Viitattu 19.12.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991122866605968>

Sippola, A. 2015. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille. Helsinki: FIBS ry. Viitattu 13.1.2021. <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yritysten+yhdenvertaisuussuunnittelun+opas/631c4506-eadf-4af7-95c1-0fecea12e01a/Yritysten+yhdenvertaisuussuunnittelun+opas.pdf>

Skurnik-Järvinen, H. 2016. Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. 3., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 11.1.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991246166605968>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus. Viitattu 6.3.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3720-8>

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 muutoksineen.

Tasa-arvovaltuutettu. 2020. Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2019. Viitattu 11.2.2021. <https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/34307235/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2019.pdf/85fe4fb1-1ce0-491b-95ca-dee2e6268ab7/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2019.pdf?t=1594816157150>

Tasa-arvovaltuutetun www-sivut. 2021. Viitattu 5.3.2021 <https://tasa-arvo.fi>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työsuojeluhallinto. 2019. Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla, ohjeita työnantajalle. Viitattu 19.1.2021. <https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/yhdenvertaisuus-opas/#/article/1/page/1>

Työsuojeluhallinto. 2020. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2019: raportti. Viitattu 10.2.2021. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_valvonta_2019.pdf/

Valkonen, M. & Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. 1. painos. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 19.12.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991282006605968>

Yhdenvertaisuuden arviointi www-sivut. 2021. Oikeusministeriö. Viitattu 19.1.2021. <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>

Yhdenvertaisuus.fi www-sivut. Oikeusministeriö, Demokratia- ja julkisoikeusosasto / Itsehallinto ja yhdenvertaisuus. Viitattu 19.1.2021. <https://yhdenvertaisuus.fi/etusivu>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 muutoksineen.

Yhdenvertaisuussuunnittelun suositus- ja opastyöryhmä. 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Helsinki: Sisäasiainministeriö. Viitattu 11.3.2021. <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi/a74c17cd-2170-4e8b-8b2b-ff4c0407978c/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi.pdf>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Yhdenvertaisuuden edistäminen ja positiivinen erityiskohtelu. Oikeusministeriö. Viitattu 14.1.2021. <https://syrjinta.fi/documents/25249352/34271289/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf/34593484-7b08-47da-a662-cceb6e4df28e/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf?version=1.1&t=1600433426849>



YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA
LTP GROUP



2021

YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO LAINSÄÄDÄNNÖSSÄ

Yli 30 henkeä työllistävän työnantajan on yhdenvertaisuus- (1325/2014) ja tasa-arvolain (609/1986) mukaan laadittava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelmaa laadittaessa tulee arvioida työpaikan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta, osallistaa henkilöstöä ja laatia konkreettisia toimenpiteitä arvioinnissa esille nousseiden epäkohtien parantamiseksi.

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuudella muuta henkilöiden samanarvoisuutta.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä eli asettaa eri asemaan

- iän
- alkuperän
- kansalaisuuden
- kielen
- uskonnon
- vakaumuksen
- mielipiteen
- poliittisen toiminnan
- ammattiyhdistystoiminnan
- perhesuhteiden
- terveydentilan
- vammaisuuden
- seksuaalisen suuntautumisen
- muiden henkilöön liittyvien syiden takia

Tasa-arvolain mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Tällaista syrjintää on henkilön eri asemaan asettamista sukupuolen, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisen perusteella.

Syrjintää on myös henkilöön liittyviin syihin tai sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai kehoitus näistä syistä johtuvaan syrjintään.

Työnantaja voi kuitenkin asettaa työntekijän tai työnhakijan eri asemaan, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Työnantajan on myös mahdollista huomioida heikommassa tai epäedullisemmassa asemassa olevat ihmisryhmät ns. positiivisella erityiskohtelulla, jonka tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnän ehkäiseminen tai poistaminen.

HENKILÖSTÖN OSALLISTAMINEN

Tämän suunnitelman yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kartoituksessa on käytetty henkilöstölle sähköpostitse 8.2.2021 lähetetyn yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn vastauksia.

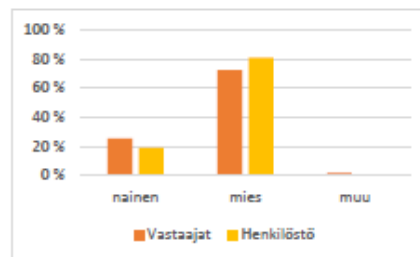
Tämä suunnitelma laaditaan koko konsernin laajuiseksi, ja se esitellään LTP Groupin työsuojelutoimikunnissa henkilöstön edustajille. Työsuojelutoimikunnat voivat halutessaan tehdä suunnitelmaan muutoksia tai lisäyksiä, jolloin se muutetaan yrityskohtaiseksi.

MITEN TOIMIA, JOS KOHTAAT SYRJINTÄÄ TAI HÄIRINTÄÄ

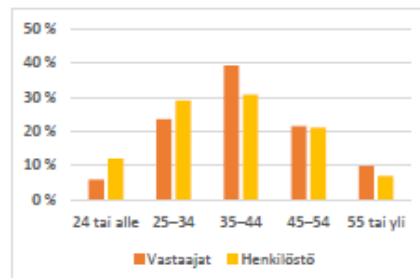
Kokiessasi tai havaitessasi syrjintää tai häirintää, kerro asiasta eteenpäin. Voit olla yhteydessä omaan esimieheesi, henkilöstöhallintoon, luottamusmieheesi, työsuojeluvaltuutettuusi tai työterveyshuoltoon. Jos et tiedä, keneen olla yhteydessä tai miten sinun tulee toimia, voit kysyä asiaa henkilöstöhallinnosta.

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOKYSELYN TULOKSET

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn vastasi 51 henkilöä. Vastaajista 13 henkilöä oli naisia, 37 henkilöä miehiä ja yksi muu sukupuolinen. Vastaajista suurin osa oli 25-54-vuotiaita.



Vastaajien ja LTP Groupin henkilöstön sukupuolijakauma



Vastaajien ja LTP Groupin henkilöstön ikäjakauma

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämän eri osa-alueissa toteutuu kaiken kaikkiaan kyselyyn vastanneiden mielestä melko hyvin. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koettiin kuitenkin hieman heikommaksi naisten ja alle 35-vuotiaiden, eli konsernin ja vastaajien sukupuolten ja ikäryhmän vähemmistöryhmissä. Naiset kokivat sukupuolten tasa-arvon keskimäärin tyydyttäväksi erityisesti uralla etenemisessä.

Alle 35-vuotiaat vastaajat kokivat yhdenvertaisuuden eri-ikäisten kesken toteutuvan tyydyttävästi erityisesti työtehtävien jakamisessa ja uralla etenemisessä.

Suurin osa vastaajista ei ole havainnut tai kokenut syrjintää (63 %), seksuaalista häirintää (82 %) tai epäasiallista kielenkäyttöä (51 %). Useimmin syrjinnän syyksi mainittiin kansalaisuus ja alkuperä, ja epäasiallisen kielenkäytön syyksi syntyperä. Useimmin syrjinnän tai seksuaalisen häirinnän kerrottiin tapahtuneen työkaverin tai esimiesasemassa olevan henkilön taholta. Syrjintään tai seksuaaliseen häirintään oli puututtu, mutta suuri osa niitä havainneista tai kokeneista ei tiennyt, onko asiaan puututtu tai siihen ei ollut puututtu lainkaan.

Vastauksista yksi esille nousseet aihealue oli epäasiallinen kielenkäyttö ja sanallinen seksuaalinen häirintä. Vastaajat olivat havainneet epäasiallista kielenkäyttöä muita syrjinnän tai häirinnän muotoja yleisemmin. Myös sanallinen seksuaalinen häirintä, kuten kaksimielisyyksien ja härskiyksiä puhuminen ja vartaloon ja seksuaalisuuteen kohdistuneet epätoivotut huomautukset olivat eniten havaittuja tai koettuja häirinnän muotoja.

Henkilöstön avoimissa kysymyksissä esille nostamat kehittämisen teemat olivat (syrjintään) puuttuminen, kouluttaminen, tiedottaminen, johdon esimerkki ja yrityskulttuurin kehittäminen. Tarkempina ehdotuksina esiin nousivat suomen kielen opiskelumahdollisuus, työnjohdon ja työntekijöiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutus ja infonäyttöjen ja muiden tiedotuskanavien hyödyntäminen.

TAVOITTEET	EHDOTETUT TOIMENPITEET	AIKATAULU	VASTUU
1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen tarkastelu ja seuranta	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittäminen.	2023	HR
2 Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta tiedottaminen ja opastaminen	Työsuojeluorganisaation osallistaminen tiedottamiseen ja opastukseen. Syrjinnän ja häirinnän nollatoleranssista tiedottaminen. Tiedotuskanavien hyödyntäminen syrjinnän ja häirinnän tunnistamisessa ja ehkäisemisessä. Infonäytöt, ilmoitustaulut, esimiesten viestintä, yksikkö- ja henkilöstöpalaverit.	2021–2023	HR
3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokouluttaminen	Suunnitellaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutus, jossa aihealueina esimerkiksi syrjinnän ja häirinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, työntekijöiden vertaisvastuu ja puuttumiseen kannustaminen.	2021	HR
4 Epäasiallisen kielenkäytön ja sanallisen häirinnän ehkäisy	Tiedotus ja opastus. Kannustetaan työntekijöitä vertaisvastuuseen ja puuttumaan syrjivään kielenkäyttöön ja sanalliseen häirintään heti sitä kohdatessaan.	2021–2023	esimiehet ja HR
5 Syrjintä- ja/tai häirintätapausten eteenpäin vieminen ja selvittäminen	Yhteisen menettelyohjeistuksen luominen syrjintä- tai häirintätapauksista. Erityisesti asian eteenpäin viemisestä kerrottava aina syrjintä- tai häirintätapauksesta ilmoittaneelle. Pohdittava nimettömän ilmoittamisen mahdollisuutta häirintä- tai syrjintätapauksissa.	2021	esimiehet ja HR
6 Sukupuolten tasa-arvo uralla etenemisessä	Urapolkusuunnittelu. Mahdollisuus avoimeen hakuun yrityksen sisällä uusiin työtehtäviin.	2021–2023	esimiehet ja HR
7 Eri-ikäisten yhdenvertaisuus työtehtävien jakamisessa ja uralla etenemisessä	Positiivinen erityiskohtelu mahdollisuuksien mukaan, läpinäkyvästi esimerkiksi rekrytointiprosessin ajan. Vähemmistöryhmien kannustaminen avointen tehtävien hakemiseen.		
8 Sukupuolten sijoittuminen tasaisemmin eri työtehtäviin			
9 Kansalaisuuteen, alkuperään tai ulkomaalaistaustaisuuteen liittyvän syrjinnän ehkäisy	Syrjintään puuttuminen ja syrjinnän nollatoleranssista tiedottaminen. Vertaisvastuuseen kannustaminen.	2021–2023	esimiehet ja HR
10 Sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäiseminen	Huomioidaan sukupuolten moninaisuus ja sukupuolivähemmistöjen tarpeet erityisesti niiden noustessa esiin. Syrjintään puuttuminen, sukupuolten moninaisuudesta kouluttaminen.	2021–2023	esimiehet ja HR

NAISTEN JA MIESTEN SUOITTUMINEN TYÖTEHTÄVIIN SUURIMMISSA HENKILÖSTÖRYHMISSÄ

Työnimike	Yhteensä	Mies	Osuus	Nainen	Osuus
Kuorma-autonkuljettaja	82	77	94 %	5	6 %
Varastotyöntekijä	100	71	71 %	29	29 %
Ajojärjestelijät	11	11	100 %	0	0 %
Työnjohtaja	13	12	92 %	1	8 %
Koko henkilöstö	243	196	81 %	47	19 %

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOKYSELYN TULOKSET TAULUKKONA

1 erittäin heikosti, 2 melko heikosti, 3 tyydyttävästi, 4 melko hyvin, 5 erittäin hyvin
Vastaukset esitetty keskiarvoina

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen	Nainen	Mies	Kaikki vastaajat
rekrytoinnissa	3,7	4,2	4,0
palkkauksessa	3,7	4,4	4,2
uralla etenemisessä	3,2	4,1	3,8
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	4,1	4,2	4,1
työtehtävien jakamisessa	3,8	4,2	4,1
sosiaalisessa kanssakäymisessä	3,9	4,4	4,3

Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutuminen	24 tai alle	25-34	35-44	45-54	55 tai yli	Kaikki vastaajat
rekrytoinnissa	4,0	3,6	4,1	4,7	4,2	4,1
palkkauksessa	2,7	3,8	4,2	4,4	4,4	4,1
uralla etenemisessä	3,0	3,7	4,1	4,4	4,4	4,0
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	4,0	3,6	4,0	4,5	4,4	4,0
työtehtävien jakamisessa	3,0	3,4	4,1	4,3	3,8	3,9
sosiaalisessa kanssakäymisessä	4,0	3,9	4,4	4,5	4,4	4,3



2021

Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutuminen	Keskiarvo
rekrytoinnissa	3,9
palkkauksessa	4,1
uralla etenemisessä	3,9
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	3,9
työtehtävien jakamisessa	3,9
sosiaalisessa kanssakäymisessä	4,0

Mihin ominaisuuteen syrjintä on kohdistunut	Kpl
en ole havainnut syrjintää	32
kansalaisuus	8
alkuperä	6
sukupuoli	3
kieli	3
mielipide	3
muu henkilöön liittyvä syy	3
korkea ikä	2
uskonto	2
vammaisuus	2
nuori ikä	1
vakaumus	1
terveydentila	1
seksuaalinen suuntautuminen	1
poliittinen toiminta	0
ammattiyhdistystoiminta	0
perhesuhteet	0

Epäasiallinen kielenkäyttö on kohdistunut	Kpl
syntyperä	13
asema työyhteisössä	9
henkilökohtaiset ominaisuudet	8
sukupuoli	6
seksuaalinen suuntautuminen	5
muu syy	3
ikä	1
terveydentila tai vamma	1

Sähköpostitse lähetetty saateviesti:

Hyvä LTP Groupin työyhteisön jäsen!

Olen Jenna Wilkman ja opiskelen tradenomiksi Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Laadin opinnäytetyönäni LTP Groupille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman. Tämän sähköpostin lopussa on linkki, josta pääset vastaamaan LTP Groupin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn. Kyselyn tavoitteena on kartoittaa LTP Groupin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta henkilöstön näkökulmasta. Vastausten pohjalta laaditaan LTP Groupin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

Vastausaika on 8.-15.2.2021. Vastaukset annetaan ja niitä käsitellään anonymisti. Kiitos ajastasi, vastaamalla olet mukana kehittämässä työyhteisömme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Mikäli sinulle herää kyselystä jotain kysyttävää, voit olla yhteydessä minuun sähköpostitse tai puhelimitse

xxxx@xxxxx

xxx-xxxxxxx

Ystävällisin terveisin,
Jenna Wilkman

LINKKI KYSELYYN ALLA:

Lomake: #url#

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 8.2.2021 15.46 ja päättyy 15.2.2021 23.59

LTP Group yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely

Tervetuloa vastaamaan LTP Groupin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn.

Kysely on avoinna 8.2.-15.2.2021

Kyselyyn vastaamalla olet mukana kehittämässä työyhteisömme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Vastaukset annetaan ja niitä käsitellään anonyymisti.

Kyselyn pohjalta laaditaan LTP Groupin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, joka on kaikkien työntekijöiden nähtävissä.

Lisätietoja kyselystä antaa Jenna Wilkman

TAUSTATIEDOT

1. Ikä, vuotta *

- 24
 25 - 34
 35 - 44
 45 - 54
 55 -

2. Sukupuoli *

- Nainen
 Mies
 Muu

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

Tasa-arvolla tarkoitetaan miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan muuta kuin sukupuolten välistä samanarvoisuutta

Valitse vastausvaihtoehdoista mielestäsi sopivin.

3. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani

	erittäin heikosti	melko heikosti	tydyttävästi	melko hyvin	erittäin hyvin
rekrytoinnissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työtehtävien jakamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

	erittäin heikosti	melko heikosti	tydyttävästi	melko hyvin	erittäin hyvin
rekrytoinnissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työtehtävien jakamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Vähemmistöjen (työkyvyiltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoiltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

	erittäin heikosti	melko heikosti	tydyttävästi	melko hyvin	erittäin hyvin
rekrytoinnissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työtehtävien jakamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

Syrjinnässä henkilöä kohdellaan huonommin kuin muita jonkin henkilöön liittyvän syyn perusteella

6. Oletko havainnut tai kokenut syrjintää seuraavien syiden perusteella työyhteisössäsi viimeisen kahden vuoden aikana? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- korkea ikä
- nuori ikä
- sukupuoli
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy (kerro alla, mikä)
- en ole havainnut syrjintää

Jos vastasit kysymyksessä 6 "muu henkilöön liittyvän syy" kerro tässä, mikä syyn:

Jos et ole havainnut tai joutunut syrjinnän kohteeksi, voit siirtyä suoraan kysymykseen 10.

7. Kenen taholta havaitsemaasi mahdollinen syrjintä on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- työkaverin
- lähiesimiehen
- jonkun muun esihenkilöasemassa olevan
- alaisen
- yhteistyökumppanin
- jonkun muun (kerro alla, kenen)
- en halua sanoa

Jos vastasit kysymyksessä 7 "jonkun muun" kerro tässä, kenen:

8. Onko kokemaasi tai havaitsemaasi mahdolliseen syrjintään puututtu?

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

9. Millaista kokemaasi tai havaitsemasi syrjintä on ollut?

SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

Seksuaalista häirintää on esimerkiksi ei-toivottu fyysinen koskettelu tai seksuaalinen ehdottelu, sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavat puheet, viestit, ilmeet tai eleet.

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

- kyllä, olen havainnut
- kyllä, olen joutunut kohteeksi
- kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi
- ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi

Jos et ole havainnut tai joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi, voit siirtyä suoraan kysymykseen 14.

11. Minkälaista havaitsemasi tai kokemas seksuaalinen häirintä on ollut luonteeltaan? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei toivottuja huomautuksia
- kaksimielisyyksien tai härskiyksien puhumista
- sukupuoliä tai seksuaalisuutta loukkaavien kuvien tai muiden materiaalien esillä pitämistä
- epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelinsoittoa
- fyysistä lähentelyä
- suoria seksuaalisia ehdotuksia
- muuta, vastaa alla mitä?

Jos vastasit kysymyksessä 11 "muuta" kerro tässä, mitä:

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

- työkaverin
- lähiesimiehen
- jonkun muun esihenkilöasemassa olevan
- alaisen
- yhteistyökumppanin
- jonkun muun (kerro alla, kenen)
- en halua sanoa

Jos vastasit kysymyksessä 12 "jonkun muun" kerro tässä, kenen:

13. Onko kokemaasi tai havaitsemaasi mahdolliseen häirintään puututtu?

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

EPÄASIALLINEN KIELENKÄYTTÖ

Esimerkiksi halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan.

14. Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä työyhteisössäsi viimeisen kahden vuoden aikana?

- kyllä, olen havainnut
- kyllä, olen itse kokenut
- kyllä, olen havainnut ja kokenut
- ei, en ole havainnut tai kokenut

Jos et ole havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä, voit siirtyä suoraan kysymykseen 16

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

- ikä
- sukupuoli
- asema työyhteisössä
- seksuaalinen suuntautuminen
- terveydentila tai vamma
- syntyperä
- henkilökohtaiset ominaisuudet
- muu syy (kerro alla, mikä)

Jos vastasit kysymyksessä 15 "muu syy" kerro tässä, mikä:

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

16. Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

	täysin tarpeeton	melko tarpeeton	ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan	melko tarpeellinen	eri
sukupuolten tasa-arvo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eri-ikäisten yhdenvertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vähemmistöjen yhdenvertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

isiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

	täysin tarpeeton	melko tarpeeton	ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan	melko tarpeellinen	erittäin tarpeellinen
arvo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
idenvertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ivertaisuuskoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

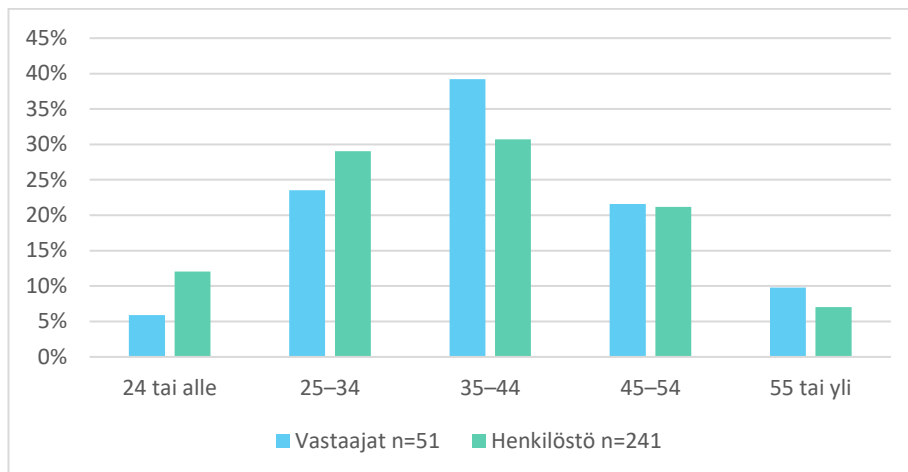
17. Millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää?
Mihin kysymyksiin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

18. Muuta kommentoitavaa, huomioitavaa

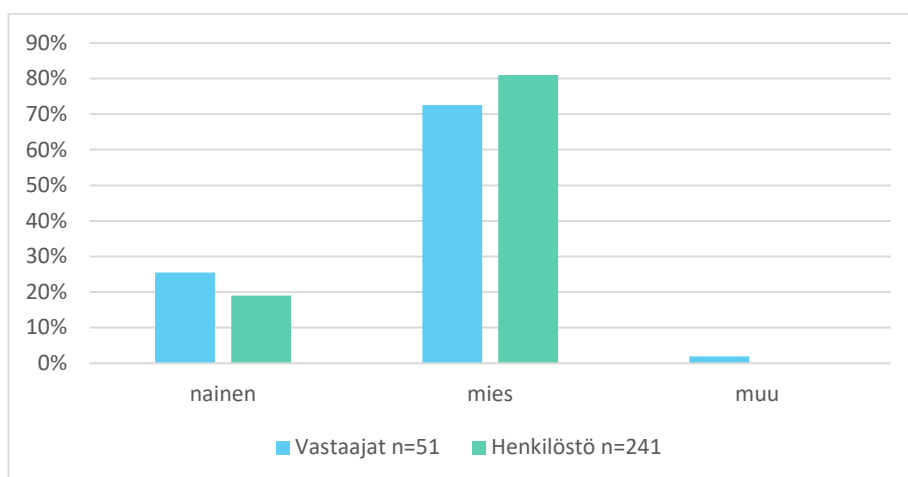
Tietojen lähetyk

Tallenna

Lisätietoja antavia kuvia ja taulukoita LTP Groupin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn vastauksista



Kuvio 10. Kyselyn vastaajien ja LTP Groupin henkilöstön ikäjakauma



Kuvio 11. Kyselyn vastaajien ja LTP Groupin henkilöstön sukupuolijakauma

Taulukko 10. Kysymys 16 Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen. Vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

Kehitettävä osa-alue	24 tai alle	25-34	35-44	45-54	55 tai yli	Yhteensä	n
sukupuolten tasa-arvo	3,0	3,3	3,3	3,4	3,0	3,2	50
eri-ikäisten yhdenvertaisuus	3,7	3,1	3,3	3,4	3,8	3,3	50
vähemmistöjen yhdenvertaisuus	3,0	3,2	3,5	3,2	3,0	3,3	50
tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutus	3,0	2,9	3,5	3,5	3,4	3,3	50