

Noora Soininen

TASA-ARVOTILANTEEN KARTOITUS JA TASA-
ARVOSUUNNITELMA YRITYKSEN KÄYTTÖÖN :
CASE-YRITYS X

Liiketalouden koulutusohjelma
Henkilöstöjohtamisen suuntautumisvaihtoehto
2013

Tasa-arvotilanteen kartoitus ja tasa-arvosuunnitelma yrityksen käyttöön : case-yritys X

Soininen, Noora
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Syyskuu 2013
Ohjaaja: Heinonen, Eila
Sivumäärä: 44
Liitteitä: 1

Asiasanat: miesten ja naisten välinen tasa-arvo, yksilöiden tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvo työelämässä

Opinnäytetyön aiheena oli tasa-arvotilanteen kartoitus sekä tasa-arvosuunnitelman laatiminen yrityksen käyttöön case-yritys X:lle. Tutkimuksessa selvitettiin, mikä on case-yrityksen tämän hetkinen tasa-arvotilanne ja tuloksien pohjalta luotiin tasa-arvosuunnitelma yrityksen tulevaisuuden tasa-arvotoimia tukemaan. Tutkimus tehtiin, koska case-yritys lähestyi tutkijaa aiheella, ja koska laki velvoittaa yritystä laatimaan koko henkilöstön kattavan tasa-arvosuunnitelman.

Tutkimus toteutettiin sekä kvalitatiivista, että kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Laadullinen tutkimus kohdistettiin case-yrityksen kolmelle työntekijälle sekä yrityksen toimitusjohtajalle, ja haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina. Määrällinen tutkimus puolestaan toteutettiin kyselytutkimuksena, joka annettiin yrityksen kaikille työntekijöille täytettäväksi.

Opinnäytteessä käytettiin kahden menetelmän yhdistelmää, koska haastattelujen otantaryhmä oli suhteellisen pieni, ja kumpaakin tutkimusmenetelmää käyttämällä saatiin syvällisempi ja monipuolisempi kuva kohdeyrityksen tasa-arvotilanteesta.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että case-yrityksen tasa-arvotilanne on hyvin perinteinen ja tyypillinen, eli tietyt asiat tasa-arvoon liittyen ovat hienolla mallilla, mutta on asioita, joissa yrityksen on jatkossa tarve pyrkiä kehittymään, ja tärkeää on myös panostaa yrityksen sisäiseen yksilöiden ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Tutkimustulosten perusteella voidaan olettaa yrityksen hoitavan henkilöstöjohtamistaan suhteellisen mallikkaasti ja nyt esiin nostettujen asioiden avulla yrityksen henkilöstötyö ja tasa-arvotilanne tulee vain kehittymään entistäkin parempaan suuntaan.

Case-yritys ei tahdo tulla mainituksi virallisella nimellään, joten läpi työn case-yritykseen viitataan ”case-yrityksenä”, ”yrityksenä” ja ”kohdeorganisaationa”.

Map of equality and an equality plan for a target company : case company X.

Soininen, Noora

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

September 2013

Supervisor: Heinonen, Eila

Number of pages: 44

Appendices: 1

Keywords: equality between men and women, equality between individuals, equality program, equality plan, map of equality, working life equality

The topic of this thesis was to create a map of equality and an equality plan for a target company “X”.

The research was conducted to find out how the equality situation in the company was at the time, and with the results from the research, an equality plan was made for the company to help in its future equality work. Finnish law obligates the company to create an equality plan for the whole company and so the target company approached the researcher to conduct the research.

The research was carried out using both qualitative and quantitative research methods. The qualitative research method was directed to three employees in the company as well as the C.E.O of the company, and the interviews were held on an individual basis. The quantitative research method was instead carried out as an inquiry which was handed out to all employees within the company.

In this thesis, the two methods were used together because the sample group of the interviewees was relatively small. By using both methods it provided a more in depth and detailed picture of the equality situation in the case company.

According to the research results, it looks like the equality situation in the case company is traditional and typical, which means that though some matters concerning equality are in great shape there are areas in which the company could improve. It is important to invest in the company’s internal equality between men and women and also between individuals. According to the research results it is possible to assume that the company is doing a good job with the human resource management and with these raised topics the company is better able to develop and improve their equality situation in the future.

The case company did not want to be mentioned by their official name, and would prefer to stay anonymous, so throughout the thesis the company is pointed out as “case company”, “company” and “target company”.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	MITÄ ON TASA-ARVO?	7
2.1	Laki yhdenvertaisuudesta.....	7
2.2	Miesten ja naisten välinen tasa-arvo	8
2.3	Sukupuolen perusteella syrjiminen työnantajan toimesta.....	9
2.4	Palkkatasa-arvo	10
2.5	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	11
2.6	Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	12
2.7	Tasa-arvoinen johtaminen.....	13
2.8	Työajat	14
2.9	Muita tyypillisiä tasa-arvoa edellyttäviä seikkoja.....	15
3	TASA-ARVOSUUNNITELMA LAIN EDELLYTTÄMÄNÄ HENKILÖSTÖSUUNNITELMANA	16
3.1	Tasa-arvon edistäminen työpaikalla	16
3.2	Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuus	17
3.3	Tasa-arvosuunnitelman sisältö.....	18
3.3.1	Vallitsevan tasa-arvotilanteen selvitys	18
3.3.2	Palkkakartoitus	19
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	20
4.1	Tutkimuksen tarkoitus	20
4.2	Tutkimuksen ongelmat.....	21
4.3	Teoreettinen käsiteviitekehys.....	22
4.4	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	23
5	TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUS CASE-YRITYKSEEN X.....	24
5.1	Case-yritys X:n henkilöstörakenne	24
5.2	Palkkakartoitus.....	25
5.2.1	Miesten ja naisten palkkojen vertailua case-yrityksessä	26
5.3	Aikaisempien tasa-arvoa kehittävien toimenpiteiden menettelyt ja tulokset....	27
5.4	Henkilöstölle suunnatun tasa-arvokyselyn tuloksia	28
5.5	Täsmentävien haastatteluiden tulokset	31
5.6	Toimitusjohtajan haastattelu yrityksen tasa-arvotilanteesta	34
6	POHDINTAA JA KEHITYSEHDOTUKSIA	37
6.1	Palkkatilastojen johtopäätöksiä.....	37
6.2	Tasa-arvokyselyn tuloksien johtopäätöksiä	38
6.3	Syventävien haastatteluiden johtopäätöksiä	39
6.4	Kehitysehdotuksia yritykselle	39

6.5	Jatkotutkimuksen aiheita.....	41
6.6	Tutkimusongelmien saavuttaminen	41
	LÄHTEET	43
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Sukupuolten ja yksilöiden välinen tasa-arvo yritys- ja työelämässä on todella tärkeä ja ajankohtainen aihe. Tasa-arvoisen kohtelun edellytykset eivät ole pelkästään kirjattu lakiin, vaan tasa-arvoinen kohtelu, syrjimätön työyhteisö ja tasapuolinen, tukeva ilmapiiri lisäävät merkittävästi työyhteisön työhyvinvointia ja viihtyvyyttä työpaikalla. Tasa-arvoinen kohtelu työyhteisössä lisää myös työntekijöiden itsevarmuutta ja auttaa heitä pärjäämään paremmin työssään. Hyvin todennäköistä on, että asia vaikuttaa myös organisaation tehokkuuteen.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa case-yritys X:n tämän hetkistä tasa-arvotilannetta, tutkia kartoituksesta saatuja tuloksia ja laatia tuloksien ja alan kirjallisuuden perusteella yritykselle tasa-arvosuunnitelma tulevaisuutta varten. Tavoitteena on siis luoda tasa-arvolain määrittelemä tasa-arvosuunnitelma, sekä myös tuoda prosessin aikana esille mahdollisia epäkohtia kohdeyrityksen tasa-arvo – ja HR-työssä, ja antaa yritykselle niihin pohjautuen kehitysehdotuksia.

Tässä opinnäytetyössä pohditaan jo olemassa olevan tiedon valossa, mitä tasa-arvo lain mukaan tarkoittaa. Lisäksi opinnäytetyössä käsitellään sitä, minkälainen tasa-arvolakiin perustuvan tasa-arvosuunnitelman tulee olla. Työssä käsitellään tasa-arvokyselyn ja tasa-arvohaastattelujen tuloksia, kevyesti analysoidaan tuloksia sekä annetaan yritykselle neuvoja tulevaisuuden tasa-arvotyöhön.

Aloite tähän opinnäytetyöhön tuli case-yritykseltä. He lähestyivät tutkijaa tasa-arvosuunnitelman aiheella. Koska aihe on hyvin mielenkiintoinen ja ajankohtainen, ja koska tasa-arvosuunnitelma tuo myös yritykselle suuren hyödyn tulevaisuudessa,

lähti tutkija ko. tasa-arvosuunnitelman luomisprojektiin enemmän kuin mielellään mukaan.

Empiirinen osio toteutettiin henkilöstölle osoitetun tasa-arvokyselyn avulla. Lisäksi kyselyn tuloksia tukemaan tehtiin myös haastatteluja sekä kolmelle työntekijälle, että case-yrityksen toimitusjohtajalle.

2 MITÄ ON TASA-ARVO?

2.1 Laki yhdenvertaisuudesta

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutuminen maassamme, sekä auttaa syrjityksi tulleiden ihmisten oikeussuojasioissa. Tätä kyseistä lakia käytetään sekä yksityisessä, että julkisessa toiminnassa, kun kyse on muun muassa:

- ”itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä, tai
- koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleenkoulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta”. (Laki yhdenvertaisuudesta 21/2004, 1 § ja 2 §.)

Suomen perustuslain mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, alkuperän, iän, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun syyn perusteella. Asettaminen eri asemaan jonkin yllämainitun syyn perusteella on hyväksyttävää ainoastaan, jos siihen on lainmukainen peruste. (Suomen perustuslaki 731/1999, 6 §.)

Yhdenvertaisuus on kaikkien ihmisten perusoikeus. Yhteiskunnassamme jokaisella yksilöllä tulee olla yhdenvertaiset oikeudet kouluttautua, tehdä töitä ja vastaanottaa erilaisia palveluja. Tästäkin huolimatta, jopa yli puoli miljoonaa suomalaista kokee vuosittain tulevansa jollain tavalla syrjityksi. (Euroopan komissio 2008.) (Sisäasiainministeriön www-sivut 2013.)

2.2 Miesten ja naisten välinen tasa-arvo

Suomessa vallitsee laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Lain tarkoituksena on estää kaikenlainen syrjintä, mikä perustuu sukupuoleen. Tarkoituksena on myös edistää järjestelmällisesti entisestään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1 §.) Tasa-arvovaltuutetun tehtävä yrityksessä on valvoa miesten ja naisten välistä tasa-arvon toteutumista lain nojalla (Ihmisoikeuksien www-sivut 2010).

Suomessa vallitsee myös laki syrjinnän kiellosta. Lain mukaan kaikenlainen syrjintä sukupuoleen perustuen on kiellettyä. Lain mukaan miehiä ja naisia ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella, eikä naisia raskaudesta tai synnytyksestä johtuvista syistä. Laitonta on myös asettaa henkilö eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 369/2009, 7 §.)

Kun puhutaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, kyse on perimmiltään ihmisoikeuskysymyksistä, sekä oikeudenmukaisuuden toteutumisesta yhteiskunnassamme. Ilman edellämainittuja ei tasa-arvo, sukupuolten välinen rauha ja kestävä kehitys voi tapahtua halutulla tavalla. Kestävän kehityksen piiriin lasketaan tänä päivänä siis myös miesten ja naisten välinen tasa-arvo ja tasavertaisuus. Tästä käytetään myös nimitystä ”tasavertaisuuteen perustuva kumppanuus”. (Ihmisoikeuksien www-sivut 2010.)

2.3 Sukupuolen perusteella syrjiminen työnantajan toimesta

Tasa-arvolain mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää suunnitelmallisesti tasa-arvoa työelämässä. Vastuu tasa-arvon edistämisestä on Suomessa kaikilla työnantajilla. Lain mukaan sekä pienillä, että suurilla yrityksillä on samanlainen velvollisuus edistää tasa-arvoa ympäristössään. (Skurnik-Järvinen 2010, 43.) Työnantajan tulee pyrkiä siihen, että sekä miehet, että naiset hakeutuisvat avoimma oleviin tehtäviin. Työnantajan tulee toimillaan pitää huolta siitä, että työtehtävät eivät jakautuisi miesten ja naisten töihin. Työnantajan tulee pitää huolta siitä, että sukupuoli ei missään tapauksessa ole este esimerkiksi koulutukseen pääsemiselle. Lisäksi työnantajan tulee aina järjestelmällisesti edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työehdoissa, etenkin palkkauksen suhteen. Työnantajan velvollisuutena on myös kaikkina hetkinä pyrkiä luomaan työympäristö ja työolot sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä miehille, että naisille. Työnantajalla on myös velvollisuus kehittää työolot sellaisiksi, että sekä naiset, että miehet pystyvät tasavertaisesti toteuttamaan vanhemmuuttaan. Tärkeää on muistaa, että myös isillä on yhtäläiset oikeudet jäädä kotiin hoitamaan sairasta lastaan tai pitämään vanhempain- tai hoitovapaita. Miehille ei saa missään tapauksessa syrjiä tai loukata, jos he päätyvät pitämään ko. vapaita. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2009.)

Työnantajan toimia pidetään laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

- ”1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.” (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 232/2005, 8 §.)

2.4 Palkkatasa-arvo

Tasa-arvoa työelämässä sääntelevät sopimukset, sekä kansallinen tasa-arvolainsäädäntö. Suomi ratifioi ILO:n (Kansainvälisen työjärjestön) samapalkkaisuussopimuksen vuonna 1963. Tämän sopimuksen toteutumiseksi ei riitä se, että miehille ja naisille maksetaan samanarvoisesta työstä samaa palkkaa, nimittäin samaa palkkaa on maksettava myös samanarvoisesta osaamisesta ja pätevyydestä, kuten myös samanarvoisesta suoriutumisesta. Peruspalkan lisäksi kaikkien muiden palkanosien tulee myös olla kumpaakaan sukupuolta syrjimättömiä. (Huhta, Kolehmainen & Lavikka, 2005, 40.)

Euroopan yhteisön perustamissopimuksen mukaan jokaisen Euroopan jäsenvaltion täytyy huolehtia siitä, että miesten ja naisten välinen samapalkkaisuuden periaate toteutuu. Suomen tasa-arvolaisissa on säännös, joka koskee samapalkkaisuutta. Sen mukaan: ”Työnantajan menettelyä pidetään sukupuolen perusteella tapahtuvana kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja soveltaa työntekijään sukupuolen perusteella epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään. Työnantajan ei katsota kuitenkaan rikkovan syrjinnän kieltoa, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta

kuin työntekijän sukupuolesta”. (Saarinen, 2005, 119-120.) Tasa-arvovaltuutetun mukaan esimerkiksi koulutus voi olla hyväksyttävä syy työntekijöiden palkkaeroille, mutta tämäkin vain silloin, jos tietty koulutus on tärkeää työtehtävän suorittamisen kannalta. (Saarinen, 2005, 120.)

Tasa-arvolaissa asetetaan, että yt-lain piirissä olevien yritysten tulee laatia vuosittain tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää erityisesti palkkausta koskevat asiat. Tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisällyttää palkkojen osalta mm. seuraavat asiat:

- Palkkakartoitukset miesten ja naisten palkoista ja palkkaeroista
- Jos mahdollista; tehtävien luokitukset (yrityksen käytössä oleva yrityskohtainen tehtävien ryhmittely). (Saarinen, 2005, 120.)

2.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

On sekä työnantajan, että työntekijän edun mukaista, jos työpaikalla vallitsee perheystävällinen työkuilttuuri. On suotavaa, että työpaikalla pystyttäisiin työnantajan ja työntekijän yhteistyönä sovittamaan työn vaatimien tehtävien ja perhe-elämän tarpeet yhteen. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2010.) Lain mukaan työnantajan tulee edistää ja helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista (Skurnik-Järvinen 2010, 31).

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on yksi keskeisimmistä ja ajankohtaisimmista asioista tällä hetkellä työelämässä. Lasten vanhemmille, sekä työntekijöille jotka hoitavat iäkkäitä vanhempiaan, on tärkeää, että työajat olisivat joustavia. On kuitenkin yleistä, että monissa työpaikoissa joustavuuteen suhtaudutaan jokseenkin vastahakoisesti. Myös isien pidemmät hoitovapaat, sekä poissaolot sairaan lapsen vuoksi ovat asioita, joihin monet työantajat eivät suhtaudu kovin ymmärtäväisesti. Tasa-arvosuunnitelmassa voisi siis tältä osin mainita lakisääteiset perhevapaoikeudet sekä niihin liittyvät yrityksen käytäntöjen ja työehtosopimuksien mukaiset palkkaedut. (Skurnik-Järvinen 2010, 31.)

Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä asia ei saa aiheuttaa syrjintää työhönotossa, tai tehtävään liittyvissä päätöksissä. Myöskään nämä eivät ole perusteita rajoittaa työsuhteen pituutta, tai sen jatkumista. Jos työpaikka on kulttuuriltaan tasa-arvoinen, työpaikan tasa-arvoisuutta lisäävien toimien tulee koskea yhtä lailla niin miehiä, kuin naisiakin. (Huhta ym. 2005, 81-83.) Kun puhumme työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta työpaikalla, kyse on loppujen lopuksi hyvinkin paljon työpaikan vapaavalintaisesta asenneilmapiiristä.

2.6 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on valitettavan yleistä, ja sitä tapahtuukin lähes kaikilla työpaikoilla. (Huhta ym. 2005, 83.) Tasa-arvolaki kieltää kaikenlaisen sukupuolisen häirinnän. Häirintä voi ilmetä esimerkiksi seksuaalissävytteisenä vihjailuna, ilmeinä, epäsoveliaana puheena, kaksimielisinä vitseinä, tai vartaloa tai yksityiselämää koskevinä kommentteina. (Saarinen, 2005, 144.) Aina ahdistelu ei tule esimiehen tai kollegoiden tietoisuuteen, mutta se kuitenkin vaikuttaa vahvasti työyhteisön ilmapiiriin, yksilöiden hyvinvointiin ja heidän työsuorituksiinsa. Häirintä on usein hyvin järjestelmällistä ja jatkuvaa toista alistavaa käytöstä tai toimintaa, ja sitä saattaa harjoittaa niin nainen, kuin mieskin. Tämä häirintä on poikkeuksetta aina laitonta, ja kiellettävää käyttäytymistä.

Häirintää eivät ole työntekijöiden väliset näkemykselliset erot, tai ”pienet kinat” työasioista. Häirintää ei myöskään ole tapa johtaa työtä käskyillä, vaikka se saattaisikin työntekijää loukata, tai aiheuttaa huonoa ilmapiiriä työpaikalla. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2011.)

Työnantaja on aina vastuussa siitä, että työpaikalla pyritään ennaltaehkäisemään ja kitkemään kaikenlainen syrjintä ja häirintä (Huhta ym. 2005, 83). Työntajalla on velvollisuus tarkkailla ja puuttua näkemäänsä häirintään, ahdisteluun tai kiusaamiseen. Työntajan velvollisuus puuttua asiaan alkaa silloin, kun hän saa tiedon tapahtuvasta epäasiallisesta kohtelusta. Tieto epäasiallisesta kohtelusta saattaa tulla alaiselta, kollegalta, työterveyshuollosta tai luottamushenkilöiden kautta. (Työsuojeluhallinnon www-sivut, 2011.) Jokainen työnantaja ja esimies on

ensikädessä myös itse vastuussa työpaikan yleisestä ilmapiiristä, ja yhteisön hyvinvoinnista. Yksi tasa-arvolain päätavoitteista on siis se, että työnantajat ymmärtäisivät itse puuttua välittömästi ongelmatilanteisiin, kun niitä havaitaan. (Huhta ym. 2005, 83.)

2.7 Tasa-arvoinen johtaminen

Tasa-arvoinen johtaminen tapahtuu silloin, kun esimiehet ja johto kohtelevat, auttavat ja johtavat henkilöstöään tasa-arvoisesti (Tanhua, 2012, 72). Hyvällä ja tasa-arvoisella johtamisella on suuri vaikutus työpaikan työhyvinvointiin, työurien pidentymiseen sekä työn tuottavuuteen ja mielekkyyteen (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut, 2012). Yksi tärkeimmistä asioista esimiestyössä on myös se, että esimiehen tai työnantajan tulee aina pyrkiä edistämään työntekijöidensä keskinäisiä suhteita, ja tavoitteellisesti pyrkiä luomaan työilmapiiri mahdollisimman mielekkääksi (Saarinen, 2005, 141).

Laissa kielletään esimiestä laittamasta työntekijää epäedulliseen tai syrjivään asemaan tilanteessa, jossa työntekijä on jo ryhtynyt toimiin yhdenvertaisuutensa takaamiseksi. Työnantaja ei saa siis asettaa työntekijää epäedulliseen asemaan tai kohdistaa tähän negatiivisia seurauksia sen vuoksi, että työntekijä on esimerkiksi valittanut saamastaan kohtelusta, riitauttanut jonkin asian työpaikalla tai aloittanut oikeusmenettelyn kokemansa syrjinnän vuoksi. (Saarinen, 2005, 143.)

Työyhteisö ei voi toimia mahdollisimman tehokkaasti ja moitteettomasti ilman tasapainoista ja ammattitaitoista johtamista. Työyhteisössä tarvitaan sitä henkilöä, jonka päätehtävänä on pitää jatkuvasti huoli siitä, että työnteon onnistumiseen tarvittavat edellytykset ovat kunnossa. Tästä samaisesta asiasta on kyse myös tasa-arvojohtamisessa. Esimiehen tehtävän merkitys korostuu entisestään, kun muutokset liikeympäristössä tai henkilöstöasioissa ovat nopeita. On myös esimiehen velvollisuus huolehtia siitä, että työpaikalla vallitsee järjestys, selkeys ja hyvinvoiva ilmapiiri – vain tällöin työyhteisö pystyy työskentelemään halutun tavoitteellisesti ja päivittäisellä ilolla. (Järvinen 2001, 27.)

Päivittäin tapahtuvan yhteydenpidon, keskustelujen ja kokouksien lisäksi yrityksessä tulee järjestää säännölliset kehityskeskustelut (Järvinen 2001, 43). Kehityskeskustelu on se hetki, jolloin työnantaja tai esimies pystyy keskustelemaan henkilöstönsä jäsenien kanssa nykyisyydestä, tulevaisuudesta sekä uusien käytäntöjen käyttöönotosta. Kehityskeskusteluissa suuressa roolissa on toki taloudellinen näkökulma, eli että miten tulevaisuudessa esimerkiksi tulostavoitteisiin päästäisiin entistäkin tehokkaammin, mutta kehityskeskustelut ovat myös siksi äärimmäisen tärkeä osa yrityksen toimintaa ja tasa-arvon edistämistä, koska silloin työntekijät saavat kertoa tuntemuksistaan, ajatuksistaan ja ehdotuksistaan. Kyseessä on siis äärimmäisen hyvä mahdollisuus - esimies saa näyttää henkilöstölleen välittävänsä heistä, ja esimies saa osoittaa, että häntä aidosti kiinnostaa se, miten henkilöstö voi ja mitä heillä on niin sanotusti sydämellään. Kehityskeskustelut ovat aidosti osa oikeanlaista johtamista. Kehityskeskustelussa tärkeää on se, että keskustelu on sellaista puhumista ja kommunikointia, missä kummatkin osapuolista kuuntelevat toisiaan, ja yhdessä keskustelevat tulevaisuuden kehitysvaihtehdoista. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2012.)

2.8 Työajat

Suomen työaikalaki noudattaa Euroopan yhteisön työaikadirektiivin vaatimuksia ja se on niin sanotusti puolipakottava laki, mikä tarkoittaa sitä, että siitä saa poiketa ainoastaan valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Työaikalaki on yleislaki. Sitä sovelletaan kaikissa työsuhteissa ja virkasuhteissa, ellei laissa ole toisin määrätty. Työnantajan näkökulmasta, työajan järjestämiseen liittyvät joustot perustuvatkin yleensä työehtosopimuksiin.

Työajaksi luetaan työn tekemiseen käytetty aika, aika jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla tai muussa työnantajan määräämässä paikassa. On kuitenkin aikoja, jotka eivät pääsääntöisesti kuitenkaan kuulu työaikaan. Niitä ovat muun muassa koulutusajat, terveystarkastuksiin käytetty aika, henkilöstön edustajana toimimiseen kuuluva aika ja sosiaaliset tilaisuudet, ruokailutauko (silloin, kun työntekijällä on mahdollisuus poistua työpaikalta) ja matkustamiseen käytetty aika. (Saarinen 2005, 242-248.) Työaikalakia (2 §) ei käytetä silloin, kun kyseessä on:

johtamistöitä tekevä henkilö, kotityö tai sellainen työ, josta on työajat säädetty erikseen. Pykälästä 2 löytyy myös muita töitä, joihin ei sovelleta työaikalakia. (Yrittäjien www-sivut 2005.)

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikottainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajan. Kun on kyse jaksotyöajoista, säännöllinen työaika saadaan 6 §:ssa säädetystä poiketen järjestää niin, että työaika on kolme viikon aikana enintään 120 tuntia ja kahden viikon pituisena aikana enintään 80 tuntia. Tätä sovelletaan esimerkiksi sairaalatyössä, poliisin työssä, huoltolaitoksissa, tavarankuljetuksessa ja vartiointityössä. (Työaikalaki, 605/1996, 7 §.)

2.9 Muita tyypillisiä tasa-arvoa edellyttäviä seikkoja

Te-palveluiden www-sivujen mukaan työelämässä on useita muitakin tyypillisiä tasa-arvoa edistäviä seikkoja.

Työelämässä on useita seikkoja ja ajankohtaisia aiheita, jotka edellyttävät tasa-arvoista kohtelua, jotta tasa-arvolain määrittelemä yhdenvertaisuus ja samanarvoisuus kävisi toteen. Näitä seikkoja ovat muun muassa ikä, etenemismahdollisuudet, kouluttautumismahdollisuudet sekä työtehtävien määrä.

Työnantaja ei saa päätöksiä tehdessään syrjiä iän perusteella. Ikätasa-arvon edellytys koskee sekä nuoria, että vanhoja työntekijöitä. Työnantaja ei saa antaa työntekijän iän vaikuttaa päättämiinsä asioihin, vaan kaiken ikäisten ihmisten tulee saada yhtäläinen ja tasa-arvoinen kohtelu kaikissa työelämän tilanteissa. On valitettavaa, kuinka paljon ns. piilevää ikäsyrjintää Suomessakin tällä hetkellä on, mutta työnantajan tulee ajaa yrityksessä päämäärätietoisesti tasa-arvoa, ja siihen kuuluu myös kaikenlaisen ikäsyrjinnän pois kitkeminen.

Kaikille työntekijöille tulisi tarjota yhtäläiset mahdollisuudet edetä työelämässä ja työtehtävissä. Valikoivaa etenemismahdollisuuksien tarjoamista ei saa tapahtua,

koska jokaisella työntekijällä on lain edessä sama oikeus edetä työpaikalla olemassaolevien etenemismahdollisuuksien mukaan.

Myös kouluttautumismahdollisuudet täytyy olla työntekijöille samat. On ymmärrettävää, että tietyissä työtehtävissä ja tietyissä ammateissa koulutustarpeet vaihtelevat, mutta työnantajan tulisi pitää huoli siitä, että kun työntekijä koulutusta tarvitsee tai sitä suoraan pyytää, tulee työnantajan selvittää koulutuksen tarjoamisen mahdollisuudet, ja tarjota samat mahdollisuudet muillekin yrityksen työntekijöille.

Kun puhutaan työtehtävien määristä, pitää työnantajan huolehtia siitä, että ensinnäkään työtehtävät eivät kohtuuttomasti kuormita työntekijää, vaan työmäärä ja työtunnit ovat lain puitteissa oikeelliset, lainmukaiset ja tilanteen vaatimat, mutta lisäksi työnantajan tulee huolehtia siitä, että työtehtäviä ei jaeta epätasa-arvoisesti, eikä kuormiteta osaa työntekijöistä enemmän, kuin osaa. Työtehtäviä jaettaessa, työnantajan tulee noudattaa tasa-arvoista ja yhdenvertaista ajattelutapaa. Työnantajan tehtäviin kuuluu myös seurata työntekijän jaksamista työtehtävissä, sekä kiinnittää erityistä huomiota työntekijän osaamisen ja ammattitaidon ylläpitoon sekä koulutusmahdollisuuksien tarjoamiseen. (Te-palveluiden www-sivut 2010.)

3 TASA-ARVOSUUNNITELMA LAIN EDELLYTTÄMÄNÄ HENKILÖSTÖSUUNNITELMANA

3.1 Tasa-arvon edistäminen työpaikalla

Työnantajalla on velvollisuus edistää työpaikan tasa-arvotilannetta jatkuvasti. Jotta tasa-arvoa pystyttäisiin edistämään suunnitelmallisesti ja oikeaoppisesti, tulee yrityksen toteuttaa tasa-arvon edistämiseksi tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma tulee toteuttaa yritykseen, joka työllistää vähintään 20 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelman valmistuttua, työnantajan tulee noudattaa sitä tasa-arvotoimissaan.

Työnantajan tulee lain mukaan pyrkiä edistämään tasa-arvoa yrityksessä muunmuassa seuraavin keinoin:

- Toimimalla siten, että yrityksessä avoimena oleviin työtehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
 - Pitämällä huoli siitä, että miehet ja naiset sijoittuvat tasapuolisesti eri tehtäviin
 - Edistämällä palkkauksen tasapuolisuutta
 - Pyrkimällä ennaltaehkäisevästi kitkemään sukupuoleen liittyvä syrjintä.
- (Skurnik-Järvinen 2010, 43.)

Tasa-arvolaki muuttui vuonna 2005. Uudistuksen keskeinen sisältö koski työpaikoilla tapahtuvan tasa-arvotyön edistämistä. Tässä edistämisessä olennaisessa roolissa on tasa-arvosuunnitelma, jonka vähimmäisvaatimukset vuonna 2005 uudistettiin. Osana tasa-arvosuunnitelmaa tulee siis nyt olla myös palkkakartoitus. Sukupuolten väliset palkkaerot kuroutuvat lähemmäksi toisiaan hyvin hitaasti, ja tämän vuoksi vuonna 2006 Suomen hallitus ja työmarkkinajärjestöt käynnistivätkin samapalkkaisuusohjelman, jonka tavoitteena oli pienentää miesten ja naisten välisiä palkkaeroja 20 prosentista 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Ohjelman tarkoituksena on myös kehittää yritysten tasa-arvosuunnittelua sekä helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. (Uosukainen, Autio & Leinonen, 2010, 13.)

3.2 Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuus

Tasa-arvolain mukaan jokaisen yrityksen, joka työllistää vähintään 20 työntekijää, on edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, sekä tehtävä tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus yhteistyössä henkilöstön kanssa (Uosukainen ym. 2010, 28). Tasa-arvosuunnittelu on työnantajavelvoite, ja työnantajan tulee varmistaa, että tasa-arvosuunnitelma tehdään tasa-arvolain vaatimuksien mukaisesti (Tasa-arvoaltuutetun www-sivut 2009). Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhden kerran kattavana ja laajana, ja tämän jälkeen sitä päivitetään vuosittain ja siihen lisätään asioita, jotka yrityksessä tulevat ajankohtaiseksi. Tasa-arvosuunnitelma on suunnitelmana yrityskohtainen. Tällä ei

tarkoiteta sitä, etteikö esimerkiksi konsernissa voitaisi laatia yhteinen tasa-arvosuunnitelma, mutta jos näin tehdään, yrityksen tulee varmistua siitä, että jokaisessa erillisessä yrityksessä tasa-arvosuunnitelman määräämät velvoitteet tapahtuvat toteen. Pienten yritysten, etenkin alle 30 henkilön, ei odoteta tekevän tasa-arvosuunnitelmaa niin laajaksi ja suureksi, kuin mitä isommalta yritykseltä edellytetään. Tärkeää on se, että lain asettamat vähimmäisvaatimukset täyttyvät. (Skurnik-Järvinen 2010, 27.)

3.3 Tasa-arvosuunnitelman sisältö

Tasa-arvosuunnitelma käsittelee miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työpaikalla. Tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisältö tasa-arvolain mukaan on:

- Selvitys yrityksen henkilöstön rakenteesta
- Selvitys työpaikan vallitsevasta tasa-arvotilanteesta, ja sen osana selvitys miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin
- Kartoitus miesten ja naisten tehtävien palkoista ja palkkaeroista
- Toteutettavaksi ja käynnistettäväksi tarkoitetut tarpeenmukaiset toimenpiteet tulevaisuuden tasa-arvotoimia tukemaan ja palkkauksellisen tasa-arvon toteutumiseksi. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2009.)

Tasa-arvon edistäminen työpaikalla vaatii sitä, että sekä työnantaja että henkilöstö sitoutuvat tasa-arvosuunnitteluun ja tasa-arvosuunnitelman laatimiseen. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2009.)

3.3.1 Vallitsevan tasa-arvotilanteen selvitys

Tarkoitus on, että tasa-arvosuunnitelma perustuu suurimmissa määrin työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämiseen, palkkakartoitukseen sekä työnantajan tasa-arvotoimenpiteiden toteuttamiseen. Tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisällyttää toimenpiteet, jotka tulevat olemaan ko. yrityksen tasa-arvotyön ja hyvinvoinnin kannalta tärkeitä. Tasa-arvosuunnitelman tekeminen alkaa aina työyhteisössä tehdyn tasa-arvokartoituksen muodossa, ja tarkoituksena on siis selvittää työpaikan

olemassaolevaa tasa-arvotilannetta. (Skurnik-Järvinen 2010, 45.) Selvitys voidaan tehdä monin tavoin, sillä laissa ei määritetä mitään yhtä, tiettyä tapaa. Näin ollen, selvityksessä voidaan käyttää jo olemassaolevia tietoja henkilöstöstä ja henkilöstöhallinnosta, mutta tärkeintä olisi kuitenkin selvittää, mitä työntekijät ajattelevat tasa-arvosta työpaikallaan juurikin sillä hetkellä, miten he kokevat tasa-arvon toteutuvan työyhteisössään nykyisyydessä, ja mihin asioihin he mahdollisesti toivoisivat parannuksia. Selvitys voidaan tehdä tasa-arvokyselyn muodossa tai haastatteluin - yleisin tapa on selvittää henkilöstön näkemyksiä tasa-arvokyselyn avulla. Tasa-arvoselvityksen tuloksien perusteella päätetään yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa siitä, mitä toimia ja toimenpiteitä tullaan seuraavan vuoden aikana käynnistämään sukupuolten ja yksilöiden välisen tasa-arvon toteutumiseksi. (Tasa-arvoaltuutetun www-sivut 2009.)

3.3.2 Palkkakartoitus

Miesten ja naisten tasa-arvoinen palkkaus on oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän perusedellytys. Kuten aikaisemminkin tuli ilmi, hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen tämänhetkisenä tavoitteena on samapalkkaisuusohjelman avulla kaventaa miesten ja naisten välisiä palkkaeroja enintään 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on myös se, että mahdollisimman moni työntekijä olisi tasavertaisen, tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen palkkauksen piirissä (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen www-sivut 2012.)

Tasa-arvolaki edellyttää, että työpaikkojen tasa-arvosuunnitelma sisältää siis myös palkkakartoituksen. Palkkakartoitus on yleisesti koettu usein haastavaksi toteuttaa sen moniosaisuuden ja laaja-alaisuuden vuoksi. Tarkkaa tapaa palkkakartoituksen tekemiseksi ei tasa-arvolakikaan kerro, mutta tärkeää olisi aivan aluksi selvittää se, miten määritellään palkka. Palkkaan kun saattaa kuulua peruspalkan lisäksi erilaiset palkanlisät sekä erilaiset luontoisedut. (Skurnik-Järvinen 2010, 47.) Lain mukaan ainakin isompien yritysten kohdalla tasa-arvosuunnitelman osana olisi oltava ”erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja

miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista”. (Uosukainen ym. 2010, 45.)

Palkkakartoitus kuuluu siis oleellisena osana tasa-arvoselvitykseen, ja tuloksien perusteella tasa-arvosuunnitelmaan saadaan kirjattua tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä palkkoihin liittyen. Kartoituksen päätavoitteena on kuitenkin se, ettei palkkauksessa esiintyisi perusteettomia palkkaeroja. Tasa-arvolain mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä tulee aina maksaa samansuuruinen palkka, sukupuolesta riippumatta. (Skurnik-Järvinen 2010, 47.)

Sukupuolen mukainen työnjaon kartoitus kertoo siitä, missä työtehtävissä miehet ja naiset työskentelevät. Palkkakartoitukseen sisältyvä miesten ja naisten työtehtävien luokitusten tarkastaminen työpaikalla kertoo taas siitä, kuinka haastavissa tehtävissä miehet ja naiset työskentelevät. Pelkkä palkkakartoitus kertoo miesten ja naisten keskimääräiset palkat, ja palkkauksien erot. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2012.)

Palkkaeroista puhuttaessa usein unohtuu, että on olemassa myös hyväksyttäviä syitä palkkaeroille. Hyväksyttäviä syitä voivat olla muun muassa seuraavat:

- ”Erilaiset palkanlisät, joihin vaikuttavat henkilökohtainen työsuoritus, tehdyt työtunnit ja työskentelyolosuhteista johtuvat seikat
- Työtehtävien vaativuuden erot
- Työntekijän koulutus ja työkokemus
- Työn tulokset”. (Skurnik-Järvinen 2010, 48.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

4.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa vallitsevaa tasa-arvotilannetta case-yrityksessä tasa-arvokyselyn ja syventävien haastattelujen avulla. Tarkoituksena on

tuloksien perusteella laatia yritykselle tasa-arvolain määrittelemä tasa-arvosuunnitelma tulevaisuuden tasa-arvotoimia tukemaan.

Työstä hyötyy case-yrityksen henkilöstö ja johto, koska tasa-arvotilanteen kartoituksen ja tasa-arvosuunnitelman avulla yritys saa tietoonsa tapoja ja vinkkejä siihen, miten tasa-arvotilannetta voisi kehittää tulevaisuudessa. Lisäksi, koska tasa-arvosuunnitelma on pakollinen yrityksissä jotka työllistävät vähintään 20 henkilöä, ja case-yritys kuuluu tähän ko. piiriin, on tasa-arvosuunnitelma yritykselle hyvin ajankohtainen ja tarpeellinen.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vallitsevaa sukupuolten ja yksilöiden välistä tasa-arvoa. Tämä rajaus perustuu toimeksiantajan toivomukseen.

4.2 Tutkimuksen ongelmat

Tutkimuksen pääongelmia ovat:

1. Mikä on case-yrityksen tämänhetkinen tilanne sukupuolten ja yksilöiden välisessä tasa-arvossa?
2. Miten tasa-arvoa voitaisiin edelleen edistää yrityksessä tulevaisuudessa?

Tutkimuksen taustalla pohditaan yleisellä tasolla seuraavia aiheita:

1. Mitä sukupuolten ja yksilöiden välinen tasa-arvo tarkoittaa?
2. Miten tasa-arvoa tulisi työelämässä edistää?
3. Mikä on tasa-arvosuunnitelma?

Tässä työssä ei käsitellä esimerkiksi etniseen alkuperään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai uskonnollisiin vakaumuksiin liittyviä tasa-arvokysymyksiä. Tutkimuksen kohderyhmäksi on rajattu case-yrityksen johto ja yrityksen koko henkilöstö (27 henkilöstön jäsentä). Pääpaino tässä työssä on kuvata tasa-arvoisen kohtelun lakeja ja määräyksiä, kertoa tasa-arvosuunnitelmasta, tehdä tasa-arvoa kartoittava tutkimus case-yritykseen sekä tuloksien perusteella tuoda esiin case-yrityksen vallitseva tasa-arvotilanne. Tarkoituksena on myös tuoda esille mahdolliset

tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät puutteet ja tulevaisuuden kehitysehdotukset tasa-arvosuunnitelman muodossa.

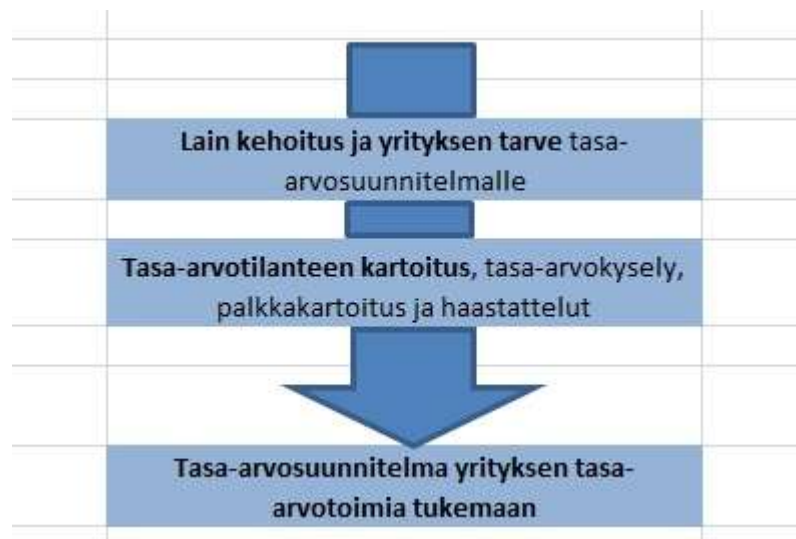
Tutkimukseen liittyy muutamia eettisiä kysymyksiä. Näitä ovat muun muassa seuraavat:

1. Miten työntekijöiden kyselylomakkeiden vastaukset jäävät anonymiksi?
2. Miten työntekijöiden haastatteluissa ilmi tulevat asiat jäävät ainoastaan tutkijan ja työntekijän väliseksi asioiksi, eikä näitä tuloksia siis pysty tasa-arvosuunnitelmasta mitenkään yhdistämään tiettyihin henkilöihin?

Yksityisyys on pyritty pitämään alusta saakka tarkasti salattuna, ja luottamus tutkijan ja henkilöstön välillä on vallinnut alusta asti ja on säilynyt loppuun saakka. Kaikki henkilöstön jäsenet jättivät vastauslomakkeensa suljettuun laatikkoon, ja laatikko avattiin vasta, kun kaikki olivat sinne vastauksensa jättäneet. Tämän jälkeen kysymyslomakkeet siirrettiin suoraan suljettuun kansioon, vastauksia ollenkaan lukematta, ja ojennettiin suljetussa kansiossa suoraan tutkijalle. Henkilöstön antamia vastauksia tullaan käyttämään tasa-arvosuunnitelman siinä osiossa, jossa käydään yleisesti läpi sitä, mikä on henkilöstön näkemys case-yrityksen tämänhetkisestä tasa-arvotilanteesta. Vastaukset tullaan kuitenkin yhdistämään suuremmiksi kokonaisuuksiksi, joten kukaan tasa-arvosuunnitelmaa lukeva henkilö ei voi arvata, kuka työntekijä on vastannut mitä mihinkin kysymykseen.

4.3 Teoreettinen käsiteviitekehys

Kuviossa 1 kuvataan tässä työssä esiintyvät keskeiset käsitteet sekä niiden väliset suhteet. Kuvio havainnollistaa tasa-arvosuunnitelman tarvetta, toteutusta ja tuloksien läpikäyntiä tulevaisuuden tasa-arvotoimien tukemiseksi.



Kuvio 1. Käsiteviitekehys tasa-arvoprosessin eri vaiheista. Itse laadittu 12.9.2013

4.4 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetilla eli tutkimuksen pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä selvittää sitä, mitä sen tulee selvittää. Jos mittaustulokset osoittavat, että saadut tulokset vastaavat olemassaolevaa teoriaa tai pystyvät sitä parantamaan tai tarkentamaan, voidaan silloin sanoa, että tutkimustulos on validi. Validiteetin arviointi perustuu usein siihen, kuinka hyvin tutkimusote ja siinä käytetyt menetit vastaavat sitä ilmiötä, mitä tutkitaan. Jotta tutkimusote on validi, sen tulee tehdä oikeutta tutkittavalle ilmiölle ja aiheen kysymysasettelulle. (Virtuaali-Ammattikorkeakoulun www-sivut 2012.)

Reliabiliteetti-käsite kuuluu yleensä määrälliseen eli kvantitatiiviseen tutkimukseen. Reliabiliteetilla eli luotettavuudella mitataan tutkimusmenetelmän ja käytettjen mittareiden kykyä saavuttaa tarkoitettuja tuloksia. Reliabiliteetti tarkoittaa tuloksen toistettavuutta, eli sitä, että se ei ole vain sattumanvaraista. Korkea reliabiliteetti on luonnollisesti aina se, mitä tutkimuksissa tavoitellaan. (Virtuaali-Ammattikorkeakoulun www-sivut 2012.)

Tämän tutkimuksen reliabiliteettia eli luotettavuutta puolustaa se, että jos tämä tutkimus toistettaisiin uudestaan samoja tiedonkeruu- ja tutkimusmetodeja käyttäen,

olisivat tulokset luultavasti hyvin paljon samankaltaiset. Myös objektiivisuuden näkökulmasta tulokset ovat reliaabeleja, koska vaikka joku muu tekisikin saman tutkimuksen, tulokset olisivat silti todennäköisesti samankaltaiset.

Tämän tutkimuksen validiteettiin tutkija on myös kiinnittänyt erityistä huomiota. Validiteettia lisää se, että tässä työssä käytetyt tutkimusmenetelmät ovat selkeästi määriteltyjä, perusteltuja ja asianmukaisia. Myös tutkimuksen toteutusta on pyritty kuvaamaan mahdollisimman selkeästi, ja sillä on pyritty lisäämään validiteettia.

Kolmen työntekijän sekä toimitusjohtajan haastattelut järjestettiin tapahtuvaksi 7.3.2013 case-yrityksen tiloissa aamulla klo 10 alkaen. Haastateltavat eivät saaneet kysymyksiä etukäteen, vaan kuulivat kysymykset ensikertaa haastattelutilanteessa. Haastattelut järjestettiin hyvin yksityisiksi – haastattelut tapahtuivat äänieristetyssä, suljetussa tilassa, eikä haastatteluja tullut kukaan missään vaiheessa keskeyttämään. Tutkija kysyi työntekijöiltä ja toimitusjohtajalta heidän näkemyksiään liittyen tasa-arvoiseen kohteluun, sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja palkkatasa-arvoon, kirjoitti kuulemansa paperille ylös ja osan nauhoitti nauhurilla, eikä näitä materiaaleja ole pystynyt kukaan muu kuuntelemaan, tai lukemaan.

5 TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUS CASE-YRITYKSEEN X

5.1 Case-yritys X:n henkilöstörakenne

Case-yrityksen henkilöstöön kuuluu 27 työntekijää. Työntekijät työskentelevät yrityksen eri osastoilla, joita on viisi:

- A-osasto (6-7 henkilöä)
- B-osasto (2-3 henkilöä)
- C-osasto (6-7 henkilöä)
- D-osasto (3 henkilöä)
- E-osasto (6-7 henkilöä)

Case-yrityksen henkilöstö- ja osastokokoa tutkittaessa täytyy huomioida, että yrityksessä suuri osa työntekijöistä tekee kiertävästi töitä eri osastoilla, joten tämä selittää sen, miksi työntekijämääriä eri osastoilla ei pystytä täysin spesifisti määrittelemään.

Koko yrityksen henkilöstöstä 11.9.2013 naisten osuus henkilöstöstä oli 12, ja miesten osuus 15.

5.2 Palkkakartoitus

Tutkija sai case-yritykseltä tarkasteltavaksi vuoden 2011 palkkatilastot. Tutkimuksessa käytetään siis vuoden 2011 palkkatilastoja, koska case-yritys ei ole vielä saanut viime vuoden palkkatilastoja (vuoden 2012) haltuunsa. Palkkatilastot eivät siis ole tuoreimmat mahdolliset, mutta ne ovat silti suuntaa-antavia ja niiden avulla voidaan saada käsitys yleisestä palkkatilanteesta case-yrityksessä vuonna 2011, eli noin kaksi vuotta sitten.

Tutkija tarkasteli miesten- ja naisten palkkatilastoja vuodelta 2011, ja niitä vertailemalla tutkija pystyy tekemään tietyn tason johtopäätöksiä yrityksen palkkausmetodeista ja yleisestä palkkatilanteesta. On kuitenkin selvää, että pelkkien tilastojen perusteella on hankalaa tutkijan päätellä mitään absoluuttisen tarkkaa lopputulemaa, koska tutkijalla ei ole kaikkea taustatietoa käytettävissään, eikä tutkija ole palkkatilastojen analysoinnin ammattilainen.

Vertailuja tekemällä pystytään silti totemaan palkkauksen eriävyyksiä ja tuomaan esille mahdollisia kysymyksiä palkkaukseen liittyen, ja tulevaisuudessa yrityksellä on siten oiva mahdollisuus käydä henkilöstön kanssa keskustelua, jos palkkauksessa on havaittu jotain täsmennettävää.

Tässä työssä palkkakartoitus on rajattu siten, että työssä ei ole tutkittu tai vertailtu case-yrityksen palkkoja esimerkiksi toimialan yleisiin keskipalkkoihin, eikä palkkavertailua tehdä myöskään sukupuoliryhmien sisällä. Tämä työ käsittää

ainoastaan case-yrityksen miesten ja naisten palkkakartoituksen ja mahdollisten palkkaerojen toteamisen.

5.2.1 Miesten ja naisten palkkojen vertailua case-yrityksessä

Miesten ja naisten palkkatilastotietoa case-yrityksestä vuoden 2011 palkkatilastoihin perustuen:

(Keskimäärin: senttiä/tunti)

Tuntiansio ilman erillisiä lisiä ja korotuksia:

	Miehet	Naiset
Aikatyössä	1240	1171

Ansio erillisine lisineen:

	Miehet	Naiset
Ilman yli- ja sunn. työkorotusta	1425	1280

Erilliset lisät:

	Miehet	Naiset
Vuorotyölisä	33	26
Olosuhdelisä	152	49

Taustaa:

Palkkatilastoja käytäessä läpi case-yrityksen talous- ja teknisenhallinnon assistentin kanssa sai tutkija tietoonsa muutamia tärkeitä asioita liittyen ylläoleviin palkkatietoihin. Myöskin yrityksen toimitusjohtaja antoi tärkeitä täsmentäviä tietoja liittyen palkkatilastoihin.

- Vuorotyölisän eroa selittää se, että otantajaksolla yötyötä on tehty, ja yötyö on osunut osastolle, jossa työskentelee pääsääntöisesti miehiä. Lisäksi 2-vuorotyö on tavallisempaa em. osastoilla yleisestikin – muilla osastoilla tehdään yleensä päivä- eli 1-vuorotyötä
- Naiset tekevät yrityksessä yleensäkin vähän vuorotyötä, yölisät ovat iltalisien mukana
- Vertailussa päätettiin jättää käsittelemättä urakkapalkkoja, mutta toisaalta niiden poisjättäminen näyttää palkkaerot suurempina kuin ne todellisuudessa ovat. Lisäksi: urakkatyön perusteluna on se, että viimeistelytyö on käsityövaltaista, joten työntekijän joutuisuudella on paljon merkitystä työn tulokseen – verrattuna esimerkiksi konevaltaisiin työtehtäviin, joissa työntekijä ei niinkään voi vaikuttaa työn valmistumisen nopeuteen
- Valmistavassa teollisuudessa palkat ovat työn vaativuuden mukaan muuttuvia, eivät henkilöistä riippuvia – näin ollen täydellinen palkkatasa-arvo ei ole mahdollinen

5.3 Aikaisempien tasa-arvoa kehittävien toimenpiteiden menettelyt ja tulokset

Yrityksessä ei olla tehty aikaisemmin tasa-arvosuunnitelmaa, koska laki ei sitä aikaisemmin ole velvoittanut, eikä muitakaan vastaavanlaisia varsinaisia projekteja yrityksen tasa-arvotilannetta kehittämään ole toteutettu.

Yrityksessä on kuitenkin järjestetty vuosittain työhyvinvointi- ja työyhteisökyselyitä, joista yrityksen johto onkin saanut ilmeisesti hyvää palautetta henkilöstöltään. Tasa-arvokyselyiden tuloksia ollaan yrityksen johdon mukaan käsitelty koko henkilöstön kanssa ja tuloksista ollaan käyty avointa keskustelua.

Lisäksi yritykseen on perustettu tasa-arvotoimikunta, johon kuuluu työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, yksi naisedustaja henkilöstöstä sekä yksi miesedustaja henkilöstöstä. Kun tasa-arvosuunnitelma yritykselle valmistuu, aikoo tasa-arvotoimikunta ottaa tasa-arvosuunnitelman käsittelynsä. Tasa-arvosuunnitelmasta ”noukitaan” muutamia pääpointteja, joita tulisi ryhtyä

mahdollisesti yrityksessä kehittämään, ja näistä pääpointeista laaditaan kehittämissuunnitelma. Yritys siis jatkaa tasa-arvon ajamista yrityksessä näiden toimien avulla.

5.4 Henkilöstölle suunnatun tasa-arvokyselyn tuloksia

Case-yrityksen henkilöstölle suunnattu tasa-arvokysely jaettiin kaikille henkilöstön jäsenille 4.2.2013. Henkilöstö sai kaksi viikkoa aikaa täyttää tasa-arvokysely, ja kahden viikon kuluttua tutkija kävi hakemassa tasa-arvokyselyt suljetussa kuoressa itselleen. Vastauksia tutkija sai takaisin 22 kpl.

Yritykselle oltiin jo aikaisemmin samana vuonna suositeltu ko. tasa-arvokyselyn mallia erään tasa-arvoammattilaisen suosituksesta, ja kysymyslomake löytyikin osoitteesta www.tasa-arvokysely.fi. Yrityksen johto toivoi, että tutkija käyttää tätä kyselylomaketta, joten yhteisymmärryksessä case-yrityksen kanssa päätettiin niin toimia.

Henkilöstölle jaettu tasa-arvokysely sisältää useampia kymmeniä kysymyksiä. Kysymykset liittyivät tasa-arvokysymyksiin, ilmapiiriin, työyhteisön sujuvuuteen, häirintään sekä muihin kokemuksiin työpaikalla. Koska kysymyksiä oli useita kymmeniä erilaisia, ja eri tärkeyssasteen kysymyksiä oli myös, on tutkija tullut tulokseen, että on parempi esitellä vain osa kyselyn kysymyksistä ja niihin tulleista vastauksista, ei kaikkia.

Tutkija on tutkinut kyselylomaketta ja henkilöstön vastauksia ja päätenyt siihen lopputulokseen, että tässä työssä esitellään vain ne tulokset, jotka tutkijan näkemyksen mukaan ovat suurimmassa ja tärkeimmässä roolissa silloin, kun tarkoitus on kehittää nimenomaan yrityksen tasa-arvotoimia jatkossa.

Tutkija koki, että kysymyksien ja tuloksien esittäminen seuraavassa muodossa oli mieluisin ja helpoin tapa tässä tilanteessa.

Tasa-arvokyselyn oleellisia kysymyksiä, ja niiden vastauksia:

1. Miten hyvin koet voitavasi kehittää itseäsi ja osaamistasi työpaikassasi? (21 vastausta)
 - Hyvin: 4
 - Kohtalaisesti: 11
 - Huonosti: 6

2. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty? (21 vastausta)
 - Kyllä: 2
 - Ei: 19

3. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki (22 vastausta)
 - Täysin eri mieltä: 0
 - Osittain eri mieltä: 6
 - Ei samaa eikä eri mieltä: 1
 - Osittain samaa mieltä: 14
 - Täysin samaa mieltä: 1

4. Minua arvostetaan lähityöyhteisössäni (21 vastausta)
 - Täysin eri mieltä: 0
 - Osittain eri mieltä: 0
 - Ei samaa eikä eri mieltä: 8
 - Osittain samaa mieltä: 10
 - Täysin samaa mieltä: 3

5. Esimieheni kannustaa minua (21 vastausta)
 - Täysin eri mieltä: 1
 - Osittain eri mieltä: 3
 - Ei samaa eikä eri mieltä: 8
 - Osittain samaa mieltä: 9
 - Täysin samaa mieltä: 0

6. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti (22 vastausta)
 - Täysin eri mieltä: 0

- Osittain eri mieltä: 4
- Ei samaa eikä eri mieltä: 7
- Osittain samaa mieltä: 7
- Täysin samaa mieltä: 4

7. Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin (21 vastausta)

- Täysin eri mieltä: 0
- Osittain eri mieltä: 5
- Ei samaa eikä eri mieltä: 5
- Osittain samaa mieltä: 7
- Täysin samaa mieltä: 4

8. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää? (21 vastausta)

Ikätasa-arvo

Paljon kehitettävää: 0

Jonkin verran kehitettävää: 9

Ei kehitettävää: 12

Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo

Paljon kehitettävää: 1

Jonkin verran kehitettävää: 11

Ei kehitettävää: 9

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Paljon kehitettävää: 1

Jonkin verran kehitettävää: 8

Ei kehitettävää: 12

Kyselyn lopussa kaikilla vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa omin sanoin vapaakenttään ehdotuksia tasa-arvon edistämiseksi tai kommentoida työpaikan tasa-arvoon, syrjintään tai työhyvinvointiin liittyviä asioita. Seuraavia asioita muun muassa tuli ilmi (kopioitu täysin vastaajien papereista):

- Keskinäistä kunnioitusta tulisi lisätä
- ”Tiuskimisia” esiintyy työpaikalla joskus liikaa
- Ikävää kohtelua tapahtuu
- ”Silmätikkuja” on otettu työyhteisön sisällä
- Aikaisemmin yrityksessä tehdyn työyhteisökyselyn tuloksia ei oltu käyty läpi tarpeeksi syvällisesti, vaan vain pintapuolisesti
- Miehillä koetaan olevan parempi palkka kuin naisilla
- Miehet saavat ”istuskella” enemmän kuin naiset, naista saatetaan katsoa pahasti, jos on tekemättä mitään

5.5 Täsmentävien haastatteluiden tulokset

7.3.2013 klo 10 alkaen tutkija saapui case-yritykseen ja haastatteli kolmea henkilöstön jäsentä. Kaksi heistä oli naisia, ja yksi oli mies.

Haastattelut kestivät n. 15 minuuttia jokainen. Haastattelun aikana tutkija esitti haastateltaville kahdeksan eri kysymystä, mitkä liittyivät tasa-arvoon, työilmapiiriin sekä yleiseen viihtyvyyteen yrityksessä. Haastattelun teemoina oli yrityksen yleinen tasa-arvotilanne, palkka-tasa-arvo, mahdolliset häirintä- tai kiusaamiskokemukset sekä yleiset huolet työhön ja työympäristöön liittyen. Tutkijan kysymykset olivat vapaamuotoisia, samoin haastateltavien vastaukset. Haastatteluissa ei siis noudatettu mitään tiettyä kaavaa tai rakennetta, vaan haastattelut etenivät hyvin rennosti ja vapaasti.

Esitetyt vastaukset eivät ole välttämättä siinä samaisessa järjestyksessä, jossa haastattelut 7.3.2013 käytiin, vaan vastaukset ovat satunnaisessa järjestyksessä. Tämä siksi, että vastaajien anonymius säilyisi mahdollisimman hyvin.

Kysymykset:

1. Miten koet tasa-arvotilanteen työympäristössäsi?
 - A. ”Tehtaan puolella ei oo mitään ongelmia. Mutta oon kuullu, että toimiston puolella on joskus ollut jotain, jotain turhaa rähinää, joskus tuntuu että esimiehen puolelta saattaa tulla vähän asiatonta kommenttia. Mutta ei suoranaisesti ole mitään vakavaa ollut.”
 - B. ”Asia on kai ihan ok. Asioita tuntuu tapahtuvan kaikille tasa-arvoisesti, mutta kiukuttelua saadaan joskus kuunnella johdon suunnalta. Se on vähän ikävää. Ja se kiukuttelu kohdistuu kyllä aika tasaisesti kaikkia kohden.”
 - C. ”Ihan okei kai. Normaaleja riitoja joskus tulee. Joskus silti tuntuu, että joitain vähän niinku suositaan. Sanotaan että kaikilla vaihtuu työtehtävät, mut sit pari ihmistä ei joudukaan vaihtamaan. Tuntuu epäreilulta.”

2. Mitä mieltä olet työympäristössäsi vallitsevasta ilmapiiristä?
 - A. ”Ilmapiiri on yleensä hyvä, lempeä, on ihan kivaa. Ei mitään ihmeellistä ainakaan oo ollut.”
 - B. ”Ilmapiiri on hyvä, ei riitoja yleensä, mukava ilmapiiri”.
 - C. ”Riippuu päivästä. Yleensä on mukavaa, mutta on sidonnainen aika paljon esimiehen fiiliksiin”.

3. Koetko saavasi arvostusta työympäristössäsi?
 - A. ”Koen joo, oon ihan tyytyväinen, tuntuu että mun työtä arvostetaan”.
 - B. ”En osaa oikein sanoa. Joskus tuntuu, että työnteko on vähän turhaa, mutta ei tietty aina. Kaikki korjaukset työllistää aika paljon, ja se on vähän ärsyttävää.”
 - C. ”Joskus on hankalaa kun ei oikein tiedä mitä multa odotetaan, eikä muuten käydä kehityskeskustelujakaan, vaikka mun mielestä pitäisi. Ja aika vähän tulee niinku hyvää palautetta.”

4. Jos sinun pitäisi antaa arvosana asteikolta 1-10 työyhteisönne ilmapiirille, mikä se olisi?
- A. ”6 tai 7. Nyt tilanne on vähän rauhottunut, joskus oli hankalempaa. Ilmapiiri joskus aina laskee, kun tulee epävarmuutta työpaikan suhteen, ja joskus tuntuu, että vaikka mitä tekis, niin ei oo hyvä.”
 - B. ”Kasin hujakoilla. Paremmalla puolella ollaan. Positiivisen puolelle menee”.
 - C. ”7 tai 8. Kaikki on ihan ok kyllä”.
5. Onko sinulla mielessä jotain, mikä erityisesti huolestuttaa tai mietityttää sinua työympäristössäsi?
- A. ”Työnlaatu huolestuttaa vähän, työkoneet joskus reistailee, kaikkea noihin liittyvää vaan.”
 - B. ”No lähinnä mietityttää ja surettaa tää työtilanne, että onko töitä vielä kuinka kauan eli jatkuuko työt. Ei ilmapiirissä sen enempää mikään mietitytä.”
 - C. ”Ei nyt varsinaisesti mikään. Vähän vaan oon leipääntynyt, ei ehkä ole työssä tarpeeksi haastetta, ei saa muuttaa mitään, vaikka haluisin.”
6. Oletko havainnut työyhteisössäsi esim. seksuaalista häirintää?
- A. ”En kyllä koskaan”.
 - B. ”Kaksmielistä läppää tulee joskus, ehkä vähän liikaakin, siinä rajoilla mennään, mutta en mä sinänsä oo huomannut mitään selkeetä”.
 - C. ”En oo huomannut ainakaan”.
7. Millaisena koet yrityksessä vallitsevan palkkatasa-arvotilanteen?
- A. ”Jos nyt ihan rehellisiä ollaan, niin mä ainakin luulen, että tuolla toisella puolella on parempi palkka kun täällä. ”Susista” tulee eri rangaistuksia, joiltain laskee heti palkka, ja joillain ei. Esimiehelle puhuttu, mutta ei oo muutosta tullut tähän. Ja musta tuntuu, että meillä pitäis muutenkin olla parempi palkka.”
 - B. ”Kyllä musta tuntuu, et miehillä on vähän eri palkka, kun naisilla. Kyllä niissä on eroja. Ois kiva, että esimies vähän selventäis tätä.”

C. ”Laatupalkitseminen on mun mielestä epätasa-arvoista. Siis laatulisät. Niitä pitäis mun mielestä käydä ihan yhdessä läpi, että tiedetään, missä mennään.”

9. Jos saisit valita yhden asian, jota yrityksessänne lähdetäisiin heti kehittämään, mikä se olisi?

A. ”Johdon ja tehtaan välillä on välillä kärhämää. Sen haluisin pois. Ja työtavoissa ois kehitettävää kans, jotkut hommat vois tehdä helpomminkin. Ilmapiiri on ok, mutta olishan se kiva, jos sekin vähän silti paranis.”

B. ”Ilmapiiriä olis kehitettävä, enemmän kunnioitusta ja arvostusta ihmisten välille. Se olis kiva.”

C. ”Mun mielestä urakkapalkat pitäis saada pois. Ja laadusta sitten maksettaisiin”.

5.6 Toimitusjohtajan haastattelu yrityksen tasa-arvotilanteesta

7.3.2012 tutkija haastatteli myös yrityksen toimitusjohtajaa tasa-arvosuunnitelman tiimoilta. Haastattelu oli hyvin vapaamuotoinen ja rento, ja se eteni omalla painollaan. Haastattelun tarkoituksena oli saada selville toimitusjohtajan yleisiä aatteita tasa-arvosuunnitelmaan liittyen.

Toimitusjohtaja ei ollut saanut haastattelun kysymyksiä etukäteen, vaan sai kuulla ne ensimmäistä kertaa siinä hetkessä. Haastattelun tarkoituksena oli selvittää toimitusjohtajan näkemyksiä tasa-arvosuunnitelman laatimisesta sekä yleisestä tasa-arvotilanteesta yrityksessä. Myös yrityksen ilmapiiriasioita käsiteltiin. Haastattelu nauhoitettiin, toimitusjohtajan vastaukset eivät ole tässä esitettynä täysin alkuperäisessä muodossa, koska niitä oli pakko tiivistää, mutta vastauksien pääsisältö on pyritty pitämään mahdollisimman paljon alkuperäistä vastausta vastaavana.

Kysymykset ja vastaukset:

1. Mitä ajattelet alkaneesta tasa-arvosuunnitelman toteuttamisprojektista?

- ”Viime vuoden hankaluuksien jälkeen täytyy myöntää, ettei ole nyt ollut ensimmäisenä prioriteettina tässä, mutta siis periaatteessa ilman muuta hyvä homma. Ei oo mitään sitä vastaan.”

2. Mitä toivot, että tämä valmistuva tasa-arvosuunnitelma teidän yrityksellenne mahdollisesti tuo mukanaan?

- ”En usko että se tuo nopeesti mitään konkreettista mukanaan. Mutta jos se nyt auttais siinä, ettei niitä konflikteja syntyisi niin paljoa. Ja onhan se meille yrityksenäkin sellainen positiivinen etumerkki. Ja liittyyhän se imagoonkin.”

3. Koetko, että yrityksenne kokisi haasteita tasa-arvon edistämisessä?

- ”No ei nyt mitään suurempia. Meillä esimerkiksi palkoissa ja tällaisissa ei oo mitään eroa. Ei ole väliä onko nainen vai mies, nuori tai vanha, ei oo mitään palkkaeroja tai tällasia. Mutta haasteethan tulee siitä, kun ihmiset on erilaisia.”

4. Koetko esimiehenä tulevasi itse kohdelluksi tasa-arvoisesti?

- ”Joo koen kyllä. Ei oo mitään valittamista.”

5. Oletko ikinä saanut henkilöstöltä palautetta siitä, että joku olisi kokenut tullessa syrjityksi, kiusatuksi tai kokenut tulevansa jossain asiassa kohdelluksi epätasa-arvoisesti?

- ”On toki ollut. Oon joskus todistanutkin, kun tuolla ollaan tapeltu keskenään. Mä sitten kutsuin sen henkilön tänne näin, ja sanoin ihan suoraan, että jos on tarve huutaa ja riehua täällä, niin tuu tänne mun huoneeseen ja huuda täällä, mutta tuolla tehtaalla ei riehua. Se oli hetken aikaa pää punasena, mut sit se alko kertomaan niitä taustoja ja sitä, mikä mättäsi. Ja sit se jatkossakin tuli joskus mulle puhumaan, jos oli jotain mielessä. Eli se loppu ihan hyvin.”

6. Missä itse näet kehitettävää, kun puhutaan työyhteisönne ilmapiiristä ja työyhteisöstä?

- ”En mä ehkä mäe mitään tiettyä kehitettävää.. Mutta se ei tietty tarkoita sitä, etteikö niitä olisi.”

7. Mitä haasteita olet kohdannut henkilöstöjohtamisen saralla?

- ”No just se, että ihmiset on niin hirveen erilaisia. Mulla on ollut tässä vuosien saatossa ehkä 10 sellasta vakavempaa tilannetta täällä, mutta kun niitä on alettu purkaa, niin on aina selvinny, että se perimmäinen syy on aina jossain muussa, kun työnteossa.”

8. Mitä sinulle tasa-arvo työyhteisössä tarkoittaa?

- ”No jos ihmisiltä kysyy, niin ekana tietty tulee mieleen palkat. Ja sit toisena tulee mieleen, että jos on naistyöntekijä ja miespomo, niin miten se nainen kokee sen tilanteen. Ja onhan se niin, että mies voi miehelle sanoa ihan suoraan, että teet nyt jatkossa näin ja näin, jos se on mokannut. Mutta joskus tuntuu, että naiselle ei kyllä niin voi vaan mennä sanomaan.”

9. Koetko, että työyhteisössänne valitsee avoin keskustelukulttuuri?

- ”Kyllä, näin mä ainakin koen. Ja onhan meillä ihan yleistä tiedotusta, ja kerran kuukaudessa keitetään kahvit porukalla ja jutellaan työasiat halki, mikä on firman taloudellinen tilanne, ja näin.”

10. Koetko itse ajavasi tasa-arvoa yrityksessänne?

- ”Kyllä mä koen. Ja epäreilu en ole ainakaan. Kyllä mä oon rehellinen. Mutta loppujen lopuksi se on tietty aina kuulijan korvassa se.”

11. Millä mielin koet ajattelet olevasi sitten, kun tasa-arvosuunnitelma valmistuu, ja saatte sen käyttöönne?

- ”No kyllähän se käyttöön tulee vähintäänkin soveltuviissa osin (nauraa). Ja kun on tuo tasa-arvolakikin mikä edellyttää, että on se tasa-arvotoimikunta ja nämä. Ja meillä on siis työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, yksi naisten edustaja ja yksi miesten edustaja. He sitten käsittelee tän tasa-arvosuunnitelman, ottavat joku 1-3 pointtia sieltä käsiteltäväksi ja niistä sitten tehdään taas se kehittämissuunnitelma jatkoa ajatellen.”

12. Onko teillä muita henkilöstöön liittyviä suunnitelmia tehtynä?

- ”Onhan meillä, meillä on tehdään tietyin väliajoin tällainen pätevyyskartoitus, eli sellanen, missä selvitetään että mitä kukin osaa. Meillä on ideana se, että kierrätettäisiin ihmisiä mahdollisimman paljon, ja tietyin väliajoin tsekataan

kuinka monitaitoisia ihmiset on. Työnkierto on tosi hyvä homma ja helpottaa, kun voi sanoa kelle vaan, että tee sä nyt vaikka tätä hommaa.”

13. Onko sinulla vielä jotain tähän aiheeseen liittyen, mitä tahtoisit sanoa?

- ”No sitä vaan toivon, että kun tää tasa-arvosuunnitelma nyt valmistuu, niin jos se sais ihmiset puhumaan ja voitaisiin olla kaikki sitten avoimempia.”

6 POHDINTAA JA KEHITYSEHDOTUKSIA

6.1 Palkkatilastojen johtopäätöksiä

Kuten aikaisemmin osoitetuista palkkatilastojen luvuista voidaan nähdä, on miesten ja naisten palkkauksissa havaittavissa joitain eroja. Se ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita sitä, että palkkaerot olisivat perusteettomia.

Samapalkkaisuuden ja saman arvoisen työn käsitteet ovat joskus erityisen hankalia selittää yksiselitteisesti. Samapalkkaisuuden katsotaan tarkoittavan sekä samanarvoisen työn tekemistä, mutta myöskin samantasoisen työsuorituksen tekemistä samalla työnantajalla. Töiden samanlaisuutta, samanarvoisuutta ja samankaltaisuutta on joskus äärimmäisen hankalaa määrittää, joskus jopa mahdotonta. Esimerkiksi silloin, kun puhutaan työn vaativuudesta, on hankalaa löytää absoluuttista ja oikeaa arvoa, koska työn vaativuus määritellään aina sillä hetkellä olemassaolevalla arviointijärjestelmällä. Palkkaerojen suurin syy loppujen lopuksi on usein se, että miehet ja naiset työskentelevät yksinkertaisesti erilaisissa ja erisisältöisissä tehtävissä. (Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut 2012.)

Mutta jotta perusteettomia palkkaeroja ei esiintyisi, on äärimmäisen tärkeää, että yrityksessä tehtäisiin tietyin väliajoin palkkakartoituksia, ja tietoisesti pidettäisiin yllä samapalkkaisuutta. Palkkaerojen poistaminen on toki usein hankalaa, mutta tärkeää onkin pitkäjänteisesti ja määrätietoisesti toimia kohti samapalkkaisuutta koko yrityksen voimin, ja tämä mahdollistuu ainoastaan oikeanlaisten palkkausjärjestelmien kautta, avoimen ja läpinäkyvän palkkakeskustelun kautta sekä

henkilöstölle ohjatun palkkatietoutta edistävien toimien avulla. (Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut 2012.) Tässäkin tapauksessa on tärkeää käydä palkkatilastot läpi avoimesti henkilöstön kanssa, ja keskustella siitä, miksi eroavaisuuksia löytyy ja mistä ne johtuvat.

6.2 Tasa-arvokyselyn tuloksien johtopäätöksiä

Tasa-arvokyselyn tuloksia analysoidessa täytyy ymmärtää, että pelkkien haastattelutuloksien ja kyselytuloksien perusteella ei ole mahdollista päätellä absoluuttisia totuuksia yrityksen tasa-arvo-, ilmapiiri- ja hyvinvointitilanteista. Tulokset antavat vain viitteitä siitä, mitkä asiat tällä hetkellä yrityksessä vallitsevat.

Kuitenkin, tuloksia läpikäyessä, on mukavaa huomata, että tuloksien perusteella yrityksessä on monissa asioissa henkilöstön kohdalla toimittu selkeästi oikein ja esimerkillisesti, ja monet asiat yrityksessä vaikuttavat olevan mallillaan. Kun henkilöstöltä kysyttiin, että ovatko he kokeneet syrjintää ja eriarvoisuutta työyhteisössään, lähes kaikki vastaajat vastasivat, että eivät ole. Tämä on tietysti positiivista tuloksien valossa. Lisäksi suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että työyhteisössä on hyvä yhteishenki ja ilmapiiri. Myöskin, kun kysyttiin esimiehen tasa-arvoisesta kohtelusta miehiä ja naisia kohtaan, ei yksikään ollut täysin sitä mieltä, että esimies ei kohtelisi miehiä ja naisia tasa-arvoisesti. Myös arvostus työyhteisössä tuntuisi olevan suhteellisen hyvillä kantimilla, koska suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että he saavat arvostusta osakseen työyhteisössä.

Kun taas pohditaan niitä osa-alueita, joissa yrityksellä olisi vielä parannettavaa, nousee esille muutama seikka. Kyselyn tuloksien mukaan suurin osa vastanneista kokee, että henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa olisi jonkin verran kehitettävää. Myöskin sukupuolten välistä tasa-arvoa tuloksien mukaan voisi jatkossa silti koettaa parantaa, koska vaikka suurin osa ei niin kokenutkaan, niin toiseksi suurin osa vastanneista koki, että sukupuolten välisessä tasa-arvossa olisi edelleen kehitettävää. Tämä on siis varmasti asia, johon yrityksen kannattaa tulevaisuudessa panostaa, ja tutkija uskookin, että yritys niin tahtoo tehdä.

6.3 Syventävien haastatteluiden johtopäätöksiä

Syventävien haastatteluiden kohdalla taas tulee huomioida, että haastatteluiden otanta (3 henkilöä) on suhteellisen pieni, joten mitään kovin suuria johtopäätöksiä haastatteluiden perusteella ei voida tehdä. Mutta haastatteluiden tuloksissa tuntui toistuvan pitkälti samat teemat, jotka nousivat esille myös tasa-arvokyselyn tuloksissa. Monet asiat siis ovat kohdallaan varmasti, mutta tietyissä asioissa yrityksellä olisi vielä kehitettävää. Näihin asioihin lukeutuvat yleinen ilmapiirin kehittäminen, miesten- ja naisten tasa-arvoiseen kohteluun huomion kiinnittäminen sekä yleisen kunnioituksen lisääminen yksilöiden välille.

6.4 Kehitysehdotuksia yritykselle

Tutkija ehdottaa case-yritykselle kehitysehdotuksina muutamia asioita.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessin aikana vastaan tuli muutama otteeseen esille sellainen seikka, että yrityksessä ei ilmeisesti käydä vuosittaisia kehityskeskusteluja. Erilaisia palavereja yrityksessä pidetään viikko- ja kuukausitasolla, mutta erinäisiä vuosittaisia kehityskeskusteluja yrityksessä ei saadun tiedon mukaan käydä.

Kehityskeskustelujen käyminen yrityksessä on todella hyvä ja tärkeä työkalu. Niiden avulla esimies saa tietoonsa tärkeää asiaa yrityksen nykytilanteesta, työntekijöiden hyvinvoinnista sekä liiketoiminnan eri rattaiden toiminnasta. Esimiehellä on myös mahdollisuus kehityskeskusteluissa saada tietoonsa alueita toiminnassa, joita olisi hyvä parantaa tai kehittää. Ja koska työntekijät saavat kehityskeskusteluissa kertoa avoimesti ajatuksistaan ja ehdotuksistaan, syntyy luottamussuhde työnantajan ja työntekijän välille vahvemmaksi. Kehityskeskusteluista siis hyötyy sekä johto, että henkilöstö. (Monsterin [www-sivut](http://www.monster.com) 2013.)

Tehtyjen tutkimuksien ja haastatteluiden perusteella tutkija kokee, että case-yrityksessä olisi tarve selventää henkilöstölle palkkausasioita. Vaikka yrityksen palkkauksissa ei olisikaan mitään moitittavaa, eli että palkkaerot olisi selitettävissä

järkisyin, olisi silti hyvä, jos johto kävisi niiden työntekijöiden kanssa keskustelua palkasta, jos he sitä pyytävät ja tarvitsevat. Yllättävän moni työntekijä yrityksessä tuloksien mukaan ajattelee, että palkkaus on joiltain osin epäreilua tai epätasa-arvoista, ja sen vuoksi olisikin äärimmäisen tärkeää, että yritys selventäisi palkkaperusteita ja palkan muodostumista henkilöstölle. Näin asiat saataisiin selvitettyä, eikä jatkossa enää syntyisi väärinymmärryksiä. Ja jos palkkauksessa havaitaankin jotain korjattavaa, niin tilaisuus on yritykselle suorastaan mainio, koska virheiden myöntäminen ja niiden korjaaminen on vahvuuden ja oikeudenmukaisuuden merkki.

Tutkimuksien ja haastatteluiden perusteella voidaan myös todeta, että yrityksen ilmapiirissä voisi olla parannettavaa. Prosessin aikana tutkija huomasi, miten monet työntekijöistä kaipasivat lisää kunnioitusta ja ystävällisempää kohtelua kaikkien osapuolten välillä. Tutkimuksissa ja haastatteluissa kävi myös ilmi, että yrityksen johtohahmo ja ylin esimies koetaan välillä jollain tasolla pelottavaksi tai ”ilkeäksi”, ja henkilöstö toivoo esimieheltä lempeämpää ja ystävällisempää otetta työasioiden hoitamiseen. Varsinkin haastatteluissa ilmeni, että johdon puolelta saattaa turhan usein ilmetä ”tiuskimista” ja suuttumusta, ja tämä arveluttaa ja harmittaa joitain henkilöstön jäseniä. Tutkija siis itse kokee, että olisi äärimmäisen hienoa, jos esimies voisi koettaa suhtautua asioihin jatkossa hieman lempeämmin ja yrittäisi välttää liiallista suuttumuksen ja harmituksen kohdentamista henkilöstöön. Niin vahvojen tunteiden impulsiivinen näyttäminen saa työntekijät kokemaan, että vika on heissä, vaikka ei olisikaan.

Lisäksi tutkija havaitsi prosessin aikana, että muutama työntekijä harmitteli sitä, miten viimeisimmän yrityksen sisäisen työyhteisökyselyn tuloksia ei oltukaan käyty niin hyvin henkilöstön kanssa läpi, mitä olisi ehkä pitänyt. Työntekijöiden mukaan tulokset käytiin läpi vain pintapuolisesti, eikä todellisiin kehittämistä vaativiin asioihin pureuduttukaan ehkä kunnolla. Siksi tutkija ehdottaakin, että jatkossa tehtävien työyhteisö- ja hyvinvointikyselyiden jälkeen olisi syytä aina perusteellisesti käydä tulokset läpi yhdessä henkilöstön kanssa, ja todellisesti perehtyä niihin aiheisiin, joissa kyselyiden tuloksien perusteella olisi parannettavaa. Ei nimittäin hyödytä yritystä tai henkilöstöä, jos kyselyiden tuloksia ei käsitelläkään perusteellisesti.

6.5 Jatkotutkimuksen aiheita

Tutkija kokee, että case-yrityksen olisi ehdottomasti kannattavaa tulevaisuudessa tutkia, miten tämän tasa-arvosuunnitelman esitetyt tulokset ovat muuttuneet esimerkiksi ensi vuoteen mennessä. Olisi siis suotavaa, että yritys vuoden kuluttua tästä hetkestä suorittaisi taas tasa-arvokyselyn henkilöstölle ja suorittaisi myös palkkakartoituksen, ja vertailisi, miten tilanne yrityksessä on muuttunut ja kehittynyt vuoden aikana.

Jatkotutkimuksen aiheeksi tutkija ehdottaa myös seuraavaa: koska tasa-arvokyselyn tuloksissa esiintyi runsasta hajontaa, olisi hyvä tutkia ja yrittää selvittää, miksi niin iso osa henkilöstön jäsenistä kokee tietyllä tavalla asiat, ja lähes yhtä iso osa taas täysin eri tavalla.

6.6 Tutkimusongelmien saavuttaminen

Tutkija kokee, että tasa-arvosuunnitelmalla saavutettiin suhteellisen hyvin ne asiat, joita tutkija lähti alun perin saavuttamaan. Matkan varrella oli toki ylä- ja alamäkiä, ja haasteita tutkimukselle löytyi. Kaiken kaikkiaan, tutkija silti kokee, että tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessi eteni hyvää tahtia, loogisesti ja mahdollisimman ammattimaisesti.

Tutkija kokee olevansa tyytyväinen tehtyyn työhön, ja toivoo, että myös case-yritys kokee samoin ja saisi tasa-arvosuunnitelmasta ”irti” sen, mitä he toivoivatkin saavansa. Lain puitteissa, tehty tasa-arvosuunnitelma noudattaa hyvin pitkälti sitä linjaa, minkä tasa-arvolaki on pienemmän yrityksen tasa-arvosuunnitelmalle asettanut.

Tutkija kokee, että tutkimuksen avulla saatiin selvitettyä case-yrityksen vallitseva tilanne sukupuolten ja yksilöiden välisessä tasa-arvossa. Tutkimuksella saavutettiin myös se, että yrityksellä on nyt käytössään tasa-arvosuunnitelma ja sen tarjoamat kehitysehdotukset, joiden avulla yritys pystyy jatkossa kehittämään ja syventämään tasa-arvotyötään.

Tutkija siis kokee, että prosessin alussa esitettyihin tutkimusongelmiin on löytynyt vastauksia, ja joihinkin ongelmiin jopa varsinaisia ratkaisuja.

Lopuksi tutkija tahtoo kiittää kohdeorganisaatiota. Tutkija on onnellinen ja kiitollinen siitä, että on saanut olla mukana tässä projektissa, ja tahtoo myös kiittää kohdeorganisaatiota joustavuudesta, ystävällisyydestä sekä sujuvasta yhteistyöstä.

LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut. 2012. Viitattu 10.9.2013.

<https://www.ek.fi>

Finlexin www-sivut. 2012. Viitattu 12.1.2013. <https://www.finlex.fi>

Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R. 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa. Helsinki: Vastapaino

Ihmisoikeuksien www-sivut. 2010. Viitattu 26.3.2013.

<https://www.ihmisoikeudet.net>

Järvinen, P. 2001. Onnistu esimiehenä. Helsinki: WS Bookwell

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

Laki yhdenvertaisuudesta. 2004. L 20.1.2004/21 muutoksineen

Monsterin www-sivut 2013. Viitattu 11.9.2013. <https://www.monster.fi>

Saarinen, M. 2005. Työsuhteen pelisäännöt. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: Talentum Media

Sisäasiainministeriön www-sivut. 2013. Viitattu 26.3.2013.

<https://www.yhdenvertaisuus.fi>

Skurnik-Järvinen, H. 2010. Työpaikan pakolliset henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. Helsinki: Edita Prima

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2012. Viitattu 6.3.2012

<https://www.stm.fi>

Suomen perustuslaki. 1999. L 11.6.1999/731 muutoksineen

Tanhua, I. 2012. Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima

Tasa-arvovaltuutetun www-sivut. 2009. Viitattu 21.3.2013. <https://www.tasa-arvo.fi>

Te-palveluiden www-sivut. 2010. Viitattu 10.9.2013. <https://www.mol.fi>

Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut. 2010. Viitattu 12.1.2013.

<https://www.tem.fi>

Työaikalaki. 1996. L 9.8.1996/605 muutoksineen

Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2011. Viitattu 6.3.2013. <https://www.tyosuojelu.fi>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2012. Viitattu 27.3.2013. <https://www.ttl.fi>

Uosukainen, K. Autio, H-L., Leinonen, M. 2010. Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö

Virtuaali Ammattikorkeakoulun www-sivut. 2012. Viitattu 26.3.2013.
<https://www.amk.fi>

Yrittäjien www-sivut. 2005. Viitattu 21.3.2013. <https://www.yrittajat.fi>

Tervetuloa vastaamaan tasa-arvoa ja työhyvinvointia kartoittavaan kyselyyn!

Tästä kartoituksesta saatujen tuloksien perusteella laaditaan tasa-arvosuunnitelma, jota pyritään tulevaisuudessa noudattamaan työpaikallanne.

Vastaamalla tähän kyselyyn olet mukana kehittämässä työyhteisöäsi.

Tässä muutamia ohjeita kyselyn täyttämiseen:

- Kyselyyn vastataan vain yhden kerran
- Valitse kokemukseesi parhaiten sopivat vaihtoehdot nykyisessä työpaikassasi ja ympyröi vastauksesi
- Mieti kysymyksiä ajan kanssa ja vastaa huolellisesti, voit kotona omassa rauhassasi vastata kyselyyn
- Huomaa, että osa kysymyksistä on monivalintaisia ja toisissa kysymyksissä voit valita vain yhden vaihtoehdon

KIITOS, KUN OLET MUKANA TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISESSÄ!

A. VASTAAJAN

TAUSTATIEDOT

A1. Sukupuoli

- 1 Nainen
- 2 Mies

A2. Ikä

- 1 - 30 vuotta
- 2 31 – 40 vuotta
- 3 41 – 50 vuotta
- 4 50 - vuotta

A3a. Työsuhteen luonne

- 1 Vakituinen
- 2 Ensimmäinen määräaikainen
- 3 Toistuva määräaikainen samalla työnantajalla

A3b. Jos työsuhteesi ei ole vakituinen, haluaisitko mieluummin vakituisen

työsuhteen?

- 1 Kyllä
- 2 En

A4. Työni on

- 1 Kokoaikatyö
- 2 Osa-aikatyö

A5. Työaikamuoto

- 1 Säännöllinen päivätyö
- 2 Vuorotyö
- 3 Epäsäännöllinen jaksotyö (esim. koulutustehtävät)
- 4 Muu

A6. Työssäoloaika tällä työpaikalla

- 1 – 5 vuotta
- 2 6 – 15 vuotta
- 3 16 - vuotta

A7. Mihin henkilöstöryhmään kuulut?

- 1 Työntekijä
- 2 Toimihenkilö
- 3 Ylempi toimihenkilö
- 4 Johto

A8. Mikä on työskentelyosastosi? : _____

A9. Oletko esimiesasemassa?

- 1 Kyllä
- 2 En

B. YLITYÖT

B1. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä?

- 1 Kyllä
- 2 En

Jos vastasit edelliseen kysymykseen ”En”, voit siirtyä suoraan seuraavan sivun alkuun (sivulle 4).

B2. Kuinka paljon olet viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, JOSTA OLET SAANUT KORVAUKSEN rahana tai vapaana?

- 1 0 tuntia
- 2 1-10 tuntia
- 3 11-20 tuntia
- 4 Yli 20 tuntia

B3. Kuinka paljon olet viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, JOSTA ET OLE SAANUT KORVAUSTA rahana tai vapaana?

- 1 0 tuntia
- 2 1-10 tuntia
- 3 11-20 tuntia
- 4 Yli 20 tuntia

B3. Jos olet tehnyt palkallisia tai palkattomia ylitöitä: mielestäni...

- 1 Joudun tekemään liikaa ylitöitä
- 2 Ylitöiden määrä on sopiva
- 3 Tekisin ylitöitä mielelläni enemmänkin

C. ITSENSÄ KEHITTÄMINEN JA URALLA ETENEMINEN

C1. Miten hyvin koet voivasi kehittää itseäsi ja osaamistasi työpaikassasi?

- 1 Hyvin
- 2 Kohtalaisesti
- 3 Heikosti

C2. Onko sinulla nykyisessä työssäsi etenemismahdollisuuksia?

- 1 Kyllä, hyvät mahdollisuudet
- 2 Kyllä, jonkinlaiset mahdollisuudet
- 3 Ei juurikaan etenemismahdollisuuksia

C3. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty?

- 1 Kyllä
- 2 En

C4. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ”kyllä”, koetko että sinua olisi nykyisessä työpaikassasi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?:

(Ympyröi, älä välitä numeroista).

	Kyllä	Ei
--	--------------	-----------

1 Työtehtävien jaossa	1	2
2 Urakehityksessä	1	2
3 Palkkauksessa	1	2
4 Työtilojen tai -välineiden jaossa	1	2
5 Pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen	1	2
6 Työhönottotilanteessa	1	2
7 Työmäärän jakautumisessa	1	2
8 Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	1	2

C5. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

- 1 Iästäsi
- 2 Sukupuolestasi
- 3 Asemastasi
- 4 Mielenpitemistäsi
- 5 Seksuaalisesta suuntautumisestasi
- 6 Terveystilastasi tai vammasta
- 7 Pienten lasten huoltajuudestasi
- 8 Raskaudestasi
- 9 Syntyperästäsi
- 10 Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi
- 11 Koulutustaustastasi
- 12 Muu syy, mikä? _____

C6. Oletko osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen?

- 1 Kyllä
- 2 En

C7. Onko jokin asia estänyt tai haitannut työnantajan järjestämään koulutukseen osallistumistasi?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

C8. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä: mitkä seuraavista tekijöistä estävät tai haittaavat työnantajan järjestämään koulutukseen (kurssit, koulutukset, luennot, itseopiskelu) osallistumista?

- 1 En ole löytänyt sopivaa koulutusta työnantajan koulutustarjonnasta
- 2 Työyhteisön jäsenten vastustus
- 3 Kiire työssä
- 4 Työnantaja ei ole halukas kustantamaan koulutusta
- 5 Joudun osallistumaan itse koulutuksen aiheuttamiin kustannuksiin
- 6 Oman kiinnostuksen puute
- 7 Ei ole tarjottu mahdollisuutta osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen

8 Muu syy

C9. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

- 1 Sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä
- 2 Sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä
- 3 Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemisessä

D. TYÖILMAPIIRI JA JOHTAMINEN

D1. Miten seuraavat luonnehdinnat kuvaavat lähityöyhteisösi tai koko työpaikkasi työskentelyilmapiiriä?

Vastaa kaikkiin väittämiin omien kokemustesi perusteella ympyröimällä yksi (1) sinulle parhaiten sopiva vaihtoehto. (Älä välitä numeroista).

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä	Osittain sama	Täysin sama
1 Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki.	1	2	3	4	5
2 Hankalissa tilanteissa saan apua työtovereiltani.	1	2	3	4	5
3 Minua arvostetaan lähityöyhteisössäni.	1	2	3	4	5
4 Esimieheni kannustaa minua.	1	2	3	4	5
5 Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen.	1	2	3	4	5
6 Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista.	1	2	3	4	5
7 Voin vaikuttaa työtäni koskeviin muutoksiin.	1	2	3	4	5
8 Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti.	1	2	3	4	5

E. JAKSAMINEN

E1. Miten arvioit työssä kokemaasi kiirettä viime vuosina?

- 1 Työtahti ei ole juuri muuttunut
- 2 Kiire on lisääntynyt
- 3 Kiire on vähentynyt

E2. Arvioi kokemaasi fyysistä räsitusta viime vuosina.

- 1 Keventynyt
- 2 Ei muutoksia
- 3 Muuttunut raskaammaksi

E3. Arvioi kokemaasi henkistä räsitusta viime vuosina.

- 1 Keventynyt
- 2 Ei muutoksia
- 3 Muuttunut raskaammaksi

E4. Oletko ollut huolissasi seuraavien asioiden suhteen viimeisen parin vuoden aikana nykyisessä työpaikassasi? (Ympyröi).

	Kyllä	Ei
1 Työn jatkuvuus	1	2
2 Omien taitojen riittäminen	1	2
3 Omassa työssä jaksaminen	1	2
4 Muutokset työn organisoinnissa	1	2
5 Muutokset palkkauksessa	1	2

F. SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ JA AHDISTELU SEKÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN**F1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi: (Ympyröi)**

	Kyllä	Ei
1 Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuutesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia?	1	2
2 Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskeyksiä, jotka koet loukkaaviksi?	1	2
3 Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi?	1	2
4 Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla?	1	2
5 Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla?	1	2
6 Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi?	1	2
7 Tehnyt muuta, minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi?	1	2

F2. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En ole kokenut häirintää

F3. Kenen taholta olet kokenut häirintää nykyisessä työpaikassasi?

- 1 Työyhteisön sisältä (esim. työtoveri, esimies, alainen)
- 2 Työyhteisön ulkopuolelta (esim. asiakas tai yhteistyökumppani)
- 3 Sekä työyhteisön sisältä että ulkopuolelta
- 4 En ole kokenut häirintää

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistuvaa pitkään jatkuvaa ja toistuvaa sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.

F4. Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassasi?

- 1 En
- 2 Kyllä, tälläkin hetkellä
- 3 Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, en enää

F5. Jatkuuko kokemasi työpaikkakiusaaminen edelleen?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

F6. Kenen taholta olet kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassasi?

- 1 Työyhteisön sisältä (esim. työtoveri, esimies, alainen)
- 2 Työyhteisön ulkopuolelta (esim. asiakas tai yhteistyökumppani)
- 3 Sekä työyhteisön sisältä että ulkopuolelta

G. TYÖN JA PERHEEN

YHTEENSOVITTAMINEN G1. Olen

- 1 perheellinen (huollettavia lapsia/omaisia)
- 2 perheetön (ei huollettavia lapsia/omaisia)

G2. Joustaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En osaa sanoa

G3. Jos olet perheetön (ei huollettavia lapsia/ omaisia): miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja yksityiselämän?

- 1 Erittäin huonosti
- 2 Melko huonosti
- 3 Ei hyvin eikä huonosti
- 4 Melko hyvin
- 5 Erittäin hyvin

Jos olet perheetön (ei huollettavia lapsia/omaisia), voit siirtyä suoraan seuraavan sivun alkuun (sivulle 10).

G4. Jos olet perheellinen (huollettavia lapsia/omaisia): miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja perheen?

- 1 Erittäin huonosti
- 2 Melko huonosti
- 3 Ei hyvin eikä huonosti
- 4 Melko hyvin
- 5 Erittäin hyvin

G5. Onko jokin asia estänyt tai haitannut työn ja perheen yhteensovittamista kohdallasi?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

G6. Jos vastasit edelliseen kysymykseen G5 kyllä, vastaa myös tähän: Mitkä tekijät kohdallasi aiheuttavat ongelmia työn ja perheen yhteensovittamiselle?

- 1 Hankalat työajat, esim. vuorotyö
- 2 Työn edellyttämät pitkät poissaolot (esim. työmatkat, leirit, työkomennukset).
- 3 Asuinpaikan vaihdokset työn takia.
- 4 Esimies ei tue työn ja perheen yhteensovittamista.
- 5 En tunne lain suomia oikeuksia riittävästi.
- 6 Työtehtäväni ovat niin tärkeitä/ vaativia.
- 7 Työyhteisössämme ei ole käytössä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä.
- 8 Muu syy

H. TASA-ARVO

H1. Oma kokemuksesi tasa-arvosta nykyisellä työpaikallasi. Ympyröi kunkin väitelauseen kohdalla yksi (1), omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1 Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	1	2	3	4	5
2 Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen	1	2	3	4	5
3 Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	1	2	3	4	5

Valitse seuraavien kysymysten kohdalla yksi (1), omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

H2. Työntekijöiden arvostus

- 1 Naisia arvostetaan työntekijöinä miehiä enemmän
- 2 Naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla
- 3 Miehiä arvostetaan työntekijöinä naisia enemmän
- 4 En osaa sanoa

H3. Uralla etenemisen mahdollisuudet

- 1 Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- 2 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- 3 Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- 4 En osaa sanoa

H4. Arvioni työssä kehittymisen mahdollisuuksista

- 1 Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- 2 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- 3 Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- 4 En osaa sanoa

H5. Arvioni kouluttautumismahdollisuuksista

- 1 Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- 2 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- 3 Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- 4 En osaa sanoa

H6. Arvioni perhevapaiden käyttömahdollisuuksista

- 1 Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- 2 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- 3 Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- 4 En osaa sanoa

H7. Arvioni päätöksentekoon osallistumisesta

- 1 Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- 2 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- 3 Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- 4 En osaa sanoa

H8. Tärkeää! Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää?

	Paljon kehitettävä	Jonkin verran kehitettävää	Ei tarvitse kehittää
Ikätasa-arvo	1	2	3
Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo	1	2	3
Sukupuolten tasa-arvo	1	2	3

H9. Ehdotuksesi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa liittyen työpaikkasi tasa-arvoon, syrjintään tai työhyvinvointiin
