



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Sanna Havelin

Vakuutusala – vanhoillinen ja hitaasti muuttuva vai tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edelläkävijä?

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen paikallisessa vakuutusyhtiössä

Opinnäytetyö

Kevät 2023

Liiketoimintaosaaminen (YAMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Liiketoimintaosaaminen, YAMK

Tekijä: Sanna Havelin

Työn nimi: Vakuutusala – vanhoillinen ja hitaasti muuttuva vai tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edelläkävijä? Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen paikallisessa vakuutusyhtiössä

Ohjaaja: Anne-Maria Aho

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 114

Liitteiden lukumäärä: 2

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa valitussa vakuutusalan yrityksessä. Vakuutusala on yleisesti pidetty tarkkaan säädeltyinä ja jopa vanhanaikaisena alana, joten tutkimus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta on ollut toivottua. Aihe on kiinnostava, ja asian koetaan olevan ajankohtainen myös valitussa yrityksessä. Opinnäytetyöllä oli kolme toisiinsa sitoutuvaa tavoitetta. Ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää vakuutusalan organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa. Toisena tavoitteena oli selvittää, millainen tavoitetila organisaatiolla on tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Kolmantena tavoitteena oli näiden perusteella kehittää kohdeorganisaation toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden saralla edellä mainitut näkökulmat huomioiden.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvästä lakiosuudesta, tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Kohdeyrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilannetta selvitettiin tapaustutkimuksella, jossa aluksi kartoitettiin koko henkilöstön kokemuksia kyselyn avulla ja lisäksi tehtiin tarkempia syvähaastatteluja. Tutkimusaineistona toimivat myös organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä työyhteisön kehittämissuunnitelma.

Tapaustutkimus osoitti, että tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuustilannetta pidetään yleisesti yrityksen sisällä kohtuullisen hyvänä. Epäkohtiakin löytyi, ja suurin osa näistä kerrottiin naisnäkökulmasta. Epäkohdiksi mainittiin muun muassa niin kutsutut ”hyvä veli -kerhot”, epäyhdenvertainen palkkaus sekä erilaisiin asioihin perustuvat ennakkoluulot. Sukupuolen lisäksi ennakkoluuloissa viitattiin useaan otteeseen myös ikään. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että naiset olivat miehiä enemmän tietoisempia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista ja epäkohdista. Tutkimustulosten mukaan miesten on lähtökohtaisesti vaikeampi havaita muihin ryhmiin perustuvaa huonompaa kohtelua tai syrjintää, sillä yleensä he eivät ole itse kokeneet näitä asioita. Se ei kuitenkaan tarkoita, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuisivat täydellisesti. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitetila oli yrityksessä olla moderni, jopa edistysellinen vakuutusalan toimija, jossa kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Tähän pääsemiseksi tulee muun muassa lisätä henkilöstön tietoisuutta, parantaa naisten urakehitysmahdollisuuksia ja kehittää yrityksen sisäisiä toimintajärjestelmiä.

¹ Asiasanat: tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjintä, vakuutusala, häirintä

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Master of Business Administration

Author: Sanna Havelin

Title of thesis: The insurance industry – conservative and slow to change or a pioneer in equality and equal opportunities? Fulfilment of equality and equal opportunities at a local insurance company

Supervisor: Anne-Maria Aho

Year: 2023

Number of pages: 114

Number of appendices: 2

The aim of the thesis was to find out the current status of equality and non-discrimination at the selected insurance company. The insurance industry has generally been considered highly regulated and even old-fashioned, so research on the realization of equality and non-discrimination has been desired. The topic is interesting and considered relevant by the selected company, too. The thesis had three interconnected goals. The first goal was to determine the current status of equality and non-discrimination at the insurance industry organization. The second goal was to determine the organization's target state regarding equality and non-discrimination. The third objective was to develop the target organization's operations in the field of equality and non-discrimination, taking the previously mentioned perspectives into account.

The theoretical framework of the thesis consists of the law, previous research, and literature on equality and non-discrimination. The current state of equality and non-discrimination at the target company was investigated through a case study, in which the experiences of the entire staff were initially surveyed using a questionnaire and, additionally, more detailed in-depth interviews were conducted. The research data also included the organization's equality and non-discrimination and work community development plans.

The case study showed that the state of equality and non-discrimination at the company is generally considered reasonably good. Disadvantages were also found, and most of them were reported from the female perspective. The disadvantages included so-called "good old boy clubs," unequal pay, and prejudices based on various factors. Among the prejudices, specifically age and gender were mentioned by several respondents. The research results suggest that women were more aware of matters related to equality and non-discrimination than men. It is inherently more difficult for a man belonging to the majority to detect poorer treatment or discrimination based on other groups, as they generally have not personally experienced these issues. However, this does not mean that equality and non-discrimination are being fully implemented. The target state of equality and equal treatment for the company is to be a modern, even progressive insurance industry operator, where everyone is treated equally and equitably. To achieve this, it is necessary, among other things, to increase the staff's awareness, to improve women's career development opportunities, and to develop the company's internal operational systems.

¹ Keywords: equality, discrimination, insurance industry, non-discrimination

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	9
1.1 Opinnäytetyön tausta	9
1.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	11
1.3 Opinnäytetyön rakenne	12
2 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ	13
2.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käsitteinä	13
2.2 Lainsäädäntö ja sopimukset.....	13
2.2.1 YK:n ja EU:n lainsäädäntöä aiheesta.....	13
2.2.2 Perustuslaki	15
2.2.3 Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta.....	16
2.2.4 Yhdenvertaisuuslaki.....	18
2.2.5 Työturvallisuus-, rikos-, työsopimus- ja virkamieslaki.....	18
2.2.6 Oikeuttamisperusteet	20
2.3 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä	21
2.3.1 Syrjintä etnisen taustan, uskonnon tai alkuperän perusteella	23
2.3.2 Ikäsyrjintä.....	27
2.3.3 Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella.....	29
2.3.4 Syrjintä vammaisuuden perusteella	32
2.4 Naisten ja miesten tasa-arvo työelämässä	34
2.4.1 Yleiset asenteet	34
2.4.2 Palkkaerot.....	38
2.4.3 Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä.....	39
2.5 Johtamisen keinoja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon saavuttamiseksi	40
2.6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden historiaa Suomessa.....	42
3 OPINNÄYTETYÖN KOHDE JA TUTKIMUSMENETELMÄT	46
3.1 Kuvaus organisaatiosta	46

3.2	Käytetyt tutkimusmenetelmät	47
3.3	Tiedonhankinnan prosessi ja luotettavuus	48
4	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS ORGANISAATIOSSA	52
4.1	Kyselyn tulokset	52
4.1.1	Vastaajien taustatiedot.....	52
4.1.2	Vastaajien näkemys tasa-arvon toteutumisesta.....	58
4.1.3	Vastaajien näkemys yhdenvertaisuuden toteutumisesta	67
4.1.4	Vastaajien näkemyksiä urakehityksestä	81
4.1.5	Vastaajien avoimia kommentteja	89
4.2	Haastatteluiden tulokset.....	90
4.2.1	Haastateltavien näkemyksiä tasa-arvosta.....	90
4.2.2	Haastateltavien näkemyksiä yhdenvertaisuudesta	93
4.2.3	Haastateltavien näkemyksiä unelmien työpaikasta.....	96
5	TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN JA KEHITTÄMINEN KOHDEYRITYKSESSÄ	98
5.1	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila	98
5.2	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitetila	99
5.3	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen	100
6	YHTEENVETO JA POHDINTA.....	104
	LÄHTEET	107
	LIITTEET	114

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Ulkomaan kansalaiset, ulkomaalaistaustaiset, vieraskieliset ja ulkomailla syntyneet Suomessa vuosina 1990–2021.....	23
Kuvio 2. Akhlaq Ahmadin tutkimusaineistoa tutkimuksesta <i>When the Name Matters: An Experimental Investigation of ethnic discrimination in the Finnish Labor Market</i>	26
Kuvio 3. Määräaikaisten työntekijöiden osuus palkansaajista ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan.....	29
Kuvio 4. Oletko kokenut viimeisen viiden vuoden aikana työssäsi yleistä kielteistä asennetta seksuaalivähemmistöjä kohtaan?.....	31
Kuvio 5. Avoimuus LGBTI-yhteisöön kuulumisesta töissä.....	32
Kuvio 6. Vastaajien näkemys asenneilmapiiristä vammaisia kohtaan eri tilanteissa.....	33
Kuvio 7. Kommentteja Ilta-Sanomien Facebookin uutisjulkaisussa.....	35
Kuvio 8. Perhe- ja läheissuhdeväkivalta uhrin sukupuolen mukaan, yli 18-vuotiaat uhrin, vuosina 2009–2019.....	37
Kuvio 9. Vastaajien ikäjakauma, n=58.....	53
Kuvio 10. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma, n=58.....	54
Kuvio 11. Vastaajien työnkuvajakauma, n=58.....	55
Kuvio 12. Vastaajien työsuhteiden tyyppi, n=58.....	56
Kuvio 13. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tärkeys vastaajille, n=58.....	57
Kuvio 14. Vastaajien kokemus tasa-arvon toteutumisesta kohdeyrityksessä, n=58.....	59
Kuvio 15. Väittämiä tasa-arvosta, n=58.....	60
Kuvio 16. Väittämiä tasa-arvosta sukupuolijakaumalla, n=58.....	62
Kuvio 17. Vastaajien kokemukset tasa-arvon vastaisista asioista viimeisen viiden vuoden aikana kohdeyrityksessä, n=58, vastauksia 91.....	63

Kuvio 18. Sukupuolijakauma vastaajien kokemuksista tasa-arvon vastaisista asioista viimeisen viiden vuoden aikana kohdeyrityksessä, n=58, vastauksia 91.	64
Kuvio 19. Vastaajien kokemukset epätasa-arvoisten tekojen tekijästä, n=58, vastauksia 80.	65
Kuvio 20. Vastaajien kokemus yhdenvertaisuuden toteutumisesta kohdeyrityksessä, n=58.	68
Kuvio 21. Vastaajien kokemus syrjinnästä kohdeyrityksessä viimeisen viiden vuoden aikana, n=58.	69
Kuvio 22. Vastaajien kokemus kollegaa koskevasta syrjinnästä kohdeyrityksessä viimeisen viiden vuoden aikana, n=58.	70
Kuvio 23. Vastaajien kokemus koetun tai huomattavan syrjinnän toteuttajasta, n=58, vastauksia 71.	71
Kuvio 24. Väittämiä yhdenvertaisuudesta, n=58.	73
Kuvio 25. Yhdenvertaisuusväittämiä sukupuolijakaumalla, n=58.	75
Kuvio 26. 19. Vastaajien kokemukset yhdenvertaisuuden vastaisista asioista viimeisen viiden vuoden aikana kohdeyrityksessä, n=58, vastauksia 84.	76
Kuvio 27. Sukupuolijakauma vastaajien kokemuksista yhdenvertaisuuden vastaisista asioista viimeisen viiden vuoden aikana kohdeyrityksessä, n=58, vastauksia 84.	78
Kuvio 28. Vastaajien kokemus epäsovivien asioiden tekijästä, n=58, vastauksia 72.	80
Kuvio 29. Vastaajien tyytyväisyys tähänhetkiseen asemaan/työtilanteeseen, n=58.	82
Kuvio 30. Miten todennäköisesti vastaajat työskentelevät kohdeyrityksessä vielä viiden vuoden kuluttua, n=58.	83
Kuvio 31. Moniko vastaajista on tuonut epätyytyväisyytensä ilmi esihenkilölleen, n=58.	84
Kuvio 32. Vastaajien kokemuksia esihenkilön antamasta tuesta ja neuvoista, n=41.	85
Kuvio 33. Vastaajien kokemuksia epätasa-arvoisesta kohtelusta rekrytointiprosessissa, n=58.	86

Kuvio 34. Vastaajien kokemus vakituisen työsuhteen saamisesta, n=58. 88

Taulukko 1. Tiedonhankinnan prosessi..... 49

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön tausta

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat sanoja, joita kuulee nykypuheessa lähestulkoon päivittäin. Näiden termien tiivistetty sanoma on se, että kaikki ovat saman arvoisia ja kaikkia pitäisi kohdella yhdenvertaisesti. Varsinkin naisten ja miesten välinen tasa-arvo on puhuttanut ihmisiä paljon lähivuosina, eikä aihe ole vanhenemassa. Joissain maissa naisten oikeudet ovat ottaneet lähimenneisyydessä jopa takapakkia, kun esimerkiksi paljon otsikoissa ollut Afganistan, missä tilanne on mennyt todella huonoksi (UN Women Suomi, 2022). Joissain maissa tilanne on niin huono, että naiset eivät saa tehdä moniakaan meille arkipäiväisiä asioita, kuten opiskella tai päättää itse pukeutumisestaan tai avioliitostaan. Suomi onkin useiden lähteiden mukaan todella tasa-arvoinen maa ja meitä voidaankin pitää tasa-arvon edelläkävijänä – Sosi-aali- ja terveystministeriö (2022a) kertookin Suomen sijoittuneen suuressa Euroopan Unionin kattavassa tasa-arvotutkimuksessa neljänneksi. Kuitenkin meilläkin on vielä paljon kehitettävää niin työpaikoilla kuin työpaikkojen ulkopuolellakin – vuonna 2017 toteutetun Tasa-arvobarometrin mukaan kaksi kolmasosaa tutkimukseen osallistuneista arvioi miesten aseman olevan Suomessa parempi kuin naisten (Attila ym., 2017, s.19). Suomessa esiintyy myös valtavasti rasismia, joka ilmenee monin eri tavoin. Rasismi voi näyttäytyä yhdenvertaisuusvaltutetun (i.a.-b) mukaan yksilöiden sekä ryhmien tekoina tai ennakkoluuloihin perustuvana rodullistavana käytöksenä. Rasismi näkyy rakenteissa asti, jonka seurauksena syrjintää esiintyy esimerkiksi virastoissa, organisaatioissa ja työelämässä. Esimerkiksi työpaikan hankkiminen voi pahimmillaan jäädä siihen, että hakijat putoavat valinnasta pois esimerkiksi etnisen taustansa takia. Rasismista onkin tehty lukuisia tutkimuksia, joiden mukaan se on valitettavan yleistä myös Suomessa. Syrjintää tapahtuu myös monen muun asian perusteella, joihin paneudumme tarkemmin tämän työn edetessä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä ei olla vielä maalissa, vaikka moni asia meillä Suomessa onkin paremmin kuin joissain muissa valtioissa.

Kun puhutaan työelämän tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, ovat kokemukset vaihtelevia. Sukupuolirooleihin ja vähemmistöjä syrjiviin yhteiskunnan rakenteisiin saatetaan olla niin tottuneita, ettei syrjivää käytöstä edes huomata. Tämä pätee etenkin vanhempien ihmisten keskuudessa, jotka ovat monesti tottuneet tiettyihin rooleihin työelämässä sekä elämän muilla

osa-alueilla. Nuorempi sukupolvi sen sijaan on alkanut kyseenalaistaa yhteiskunnan rakenteita ja käytäntöjä, ja nuoremmat ovatkin Naisjärjestöjen Keskusliiton (2022) mukaan useammin valveutuneita ja hyvin tiedostavaisia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa. Yleisesti ottaen sukupuolten välinen tasa-arvo ei toteudu täysin Suomen työpaikoilla. Tämä näkyy useassa eri asiassa, kuten palkkauksessa sekä työasemassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2022a) mukaan naiset etenevät edelleen miehiä vaikeammin johtotason tehtäviin, vaikka kyseessä olisi sama koulutustausta ja vastaavat lähtökohdat. Naisia saataankin yhä pitää liian tunteellisina johtamaan, kun taas miehet nähdään yleensä vahvoina ja konkreettisiin asioihin keskittyvinä. Stereotyyppiset ajatusmallit, kuten ”naiset kuuluvat keittiöön”, elävät edelleen tietyissä piireissä hyvin vahvasti. Kaikenlainen osaaminen on myös työelämässä tärkeää – asiat eivät toimisi, jos kaikki olisivat samanlaisia, samanlaisilla vahvuuksilla ja heikkouksilla varustettuja työntekijöitä. Erilaisista taustoista tulevia ihmisiä tarvitaan, jotta voitaisiin myös palvella yritysten asiakkaita mahdollisimman hyvin.

Vakuutusala on itsessään lähtökohtaisesti tarkkaan säädelty ja hieman vanhoillisenakin pidetty ala, jonka tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne kiinnostaa monia. Ammattiliitto Pron (2022) mukaan vakuutusala haluaakin näyttää jatkossa mallia työntekijöiden yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun suhteen. Aiheesta on allekirjoitettu eurooppalainen julistus, jossa nostetaan esiin tasavertainen kohtelu rekrytoinnissa, kouluttautumisessa sekä etenemismahdollisuuksissa. Julistuksessa tuodaan ilmi myös se, että samasta työstä tulisi maksaa sama palkka. Monissa yrityksissä tilanne on tänä päivänä se, että johtotasolla on edelleen enemmän miehiä kuin naisia, ja toimistoilla asiakaspalvelussa taas saattaa monesti olla nais-enemmistö. Vakuutusalan tasa-arvoryhmän raportin (Finanssiala Ry & Vakuutusväen Liitto VvL Ry, 2017) mukaan vuonna 2016 alan kaikista konttoritoimihenkilöistä 69 % olikin naisia, kun taas miehiä on huomattavasti naisia enemmän kenttähenkilöiden tehtävissä. Sama raportti kertoo, että vuonna 2016 johtotason tehtävissä naisia on ollut noin 30 %. Kyseistä raporttia varten laadittiin tasa-arvotutkimus vuonna 2017, jossa kysyttiin muun muassa tasa-arvon toteutumista omalla työpaikalla. Kyselyyn vastanneista 26 % ajatteli tasa-arvon toteutuvan täysin, 45 % ajatteli sen toteutuvan osittain, 16 % mielestä tasa-arvo ei kyselyhetkellä toteutunut ja 14 % eivät olleet tietoisia tilanteesta. Vastaavaa, yhtä laajasti toteutettua tutkimusta ei ole vakuutusosalalla toteutettu vuoden 2017 jälkeen, joten uudempi tutkimus aiheesta on ollut toivottua.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulisi olla oletus kaikkialla, myös työelämässä. Kaikkien pitäisi olla saman arvoisia lähtökohdista, etnisestä taustasta, sukupuolesta tai mistään muusta vastaavasta asiasta riippumatta. Näistä asioista on säädetty kansainvälisissä sopimuksissa ja Suomen laissa, mutta siltikään tasa-arvo sekä yhdenvertaisuus eivät aina toteudu siten kuin sen pitäisi toteutua. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tulee siis jatkua.

1.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tällä opinnäytetyöllä oli kolme tiukasti toisiinsa liittyvää tavoitetta. Ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää vakuutusalan organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa. Nykytilanetta selvitettiin tapaustutkimuksella, jossa aluksi kartoitettiin koko henkilöstön kokemuksia organisaation tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ja lisäksi tehtiin tarkempia syvähaastatteluja. Tutkimuskysymyksiksi valikoituivat:

- Miten yrityksen työntekijät kokevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan yrityksessä?
- Miten tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa yrityksessä pitäisi työntekijöiden mielestä toimia?
- Miten yrityksen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan kehittää?

Toisena tavoitteena tässä opinnäytetyössä oli selvittää, millainen tavoitetila organisaatiolla on tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Kolmantena tavoitteena oli näiden perusteella kehittää kohdeorganisaation toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden saralla kaikki näkökulmat huomioiden. Tutkimusaineiston lisäksi tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty valitun organisaation muita materiaaleja, kuten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teoriasta. Teoriaan sisältyy kuvauksia eri lainkohdista sekä tutkimustietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta yleisesti sekä työelämässä Suomessa ja muualla maailmassa. Opinnäytetyön rakenne on avattu tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Tässä opinnäytetyössä paneudutaan ensin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teoriaan. Ihan alkuun määritellään tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden käsitteet alaluvussa 2.1. Varsinainen teoriaosuus alkaa alaluvun 2.2 lakikatsauksella, jossa syvennyttään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviin lakeihin ja säädöksiin. Lakiosuudessa käydään ensin läpi keskeiset kansainväliset säädökset, joiden jälkeen esitellään Suomen omat voimassa olevat lait. Lakitekstien jälkeen alaluvussa 2.3 puhutaan syrjinnästä työelämässä; mitkä ovat yleisimpiä syrjinnän syitä, missä määrin ja kuinka paljon syrjintää ilmenee sekä ketkä sitä kokevat tilastollisesti eniten. Seuraavan alaluvun 2.4 alla paneudutaan syvemmin naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon; osiossa käydään läpi alkuun yleisiä asenteita ja ilmiöitä, sitten palkkaeroja ja lopuksi sukupuolista ja seksuaalista häirintää. Kun ilmiöt ja tilastot on käyty näissä alaluvuissa läpi, siirrytään alalukuun 2.5 käsittelemään johtamisen keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi työpaikoilla. Viimeisessä teoriaosuuden alaluvussa 2.6 käydään tiivistetysti läpi Suomen historiaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Teoriaosuuden jälkeen paneudutaan tarkemmin toteutettuun tapaustutkimukseen. Luvussa 3. käydään läpi käytetyt tutkimusmenetelmät sekä kerrotaan tarkemmin tiedonhankinnan prosessista sekä luotettavuudesta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mikä on valitun vakuutusalan organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne ja miten sitä voitaisiin kehittää. Nykytilan selvittämiseksi laadittiin alkuun kysely koko henkilökunnalle, jonka perusteella suoritettiin yksityiskohtaisempia teemahaastatteluja osalle henkilökunnasta. Tutkimuksen aineistona toimii myös yrityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä työyhteisön kehittämissuunnitelma. Luvussa 4. avataan tutkimuksen tulokset. Tulokset on jaettu kahteen eri osioon, kyselytutkimuksen tuloksiin sekä syvähaastatteluiden tuloksiin. Tuloksien jakamisen lisäksi niissä vertaillaan eri sukupuolten ja ikäryhmien välisiä eroja vastauksissa.

Tutkimustulosten esittelyn jälkeen tulokset analysoidaan luvussa 5. Alaluku 5.1 käsittelee opinnäytetyön tavoitteiden mukaan yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa, alaluku 5.2 tavoitetilaa ja alaluvussa 5.3 käydään tarkemmin läpi kehittämissuunnitelmia. Nämä kaikki pohjautuvat opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen ja tutkimustuloksiin. Viimeisenä osiona tässä opinnäytetyössä on yhteenveto ja pohdinta luvussa 6.

2 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käsitteinä

Tasa-arvo tarkoittaa Seta Ry:n (i.a.-b) mukaan sitä, että kaikilla ihmisillä on sama arvo yksilöinä. Leppäsen (2015) mukaan käsitteet tasa-arvo ja yhdenvertaisuus menevät usein sekaisin; tasa-arvolla tarkoitetaan juridisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, kun taas yhdenvertaisuudella tarkoitetaan syrjäntäkieltoja kaikilla muilla henkilöön liittyvillä perusteilla, kuten esimerkiksi etniseen taustaan, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai uskontoon perustuen. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan molempia, sekä tasa-arvon että yhdenvertaisuuden toteutumista.

2.2 Lainsäädäntö ja sopimukset

Useassa eri laissa on säädetty tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Suomen lakien lisäksi on olemassa erilaisia kansainvälisiä säädöksiä ja sopimuksia, jotka ohjaavat sopimusmaiden toimintaa tarkasti. Seuraavissa alaluvuissa käydään tarkemmin läpi, millaisia säädöksiä Suomessa ja maailmalla on tasa-arvoon liittyen.

2.2.1 YK:n ja EU:n lainsäädäntöä aiheesta

YK:n yleiskokouksessa hyväksyttiin vuonna **1948 ihmisoikeuksiin liittyvä yleismaailmallinen julistus**, jonka mukaan ihan jokaisella meistä on samanlaiset oikeudet iästä, uskonnosta, sukupuolesta, kansalaisuudesta tai muusta tekijästä riippumatta (UN Women, i.a.). Tämä julistus on kokonaisvaltainen, joka tarkoittaa sen kattavan yhteiskunnan ja elämän jokaisen osa-alueen. Tämän julistuksen jälkeen on solmittu uusia sopimuksia, joiden pyrkimyksenä on nimenomaan naisten aseman parantaminen tasa-arvon toteutumiseksi.

UN Womenin (i.a.) mukaan vuonna 1979 solmittiin YK:n kaikkinaisten naisten syrjinnän poistamista edistävä yleissopimus, **CEDAW** (The convention on the Elimination of the all Forms of Discrimination against Women). CEDAW oli ensimmäinen sopimus, jossa oikeasti tunnustettiin sukupuolten välinen tasa-arvo niin vapaa-ajalla kuin töissäkin. Sopimusta on täydennetty vuonna 1992 lisäämällä suositus, jossa myös sukupuolittuva, naisiin kohdistuva väkivalta lisättiin naisia kohdistuvan syrjinnän käsitteeseen. Tänä päivänä 188 YK:n jäsenmaata

ovat allekirjoittaneet CEDAW-sopimuksen, joka tarkoittaa yli 90 prosenttia jäsenmaista. Sopimusta valvotaan UN Womenin (i.a.) mukaan komitean avulla, joka koostuu 23 riippumattomasta asiantuntiajäsenestä.

Pekingin julistus hyväksyttiin UN Womenin (i.a.) mukaan vuonna 1995 Pekingissä järjestetyssä maailmankonferenssissa. Julistuksen ajatus oli vahvistaa CEDAW-sopimusta ja sen tärkein sanoma on naisten oikeuksien tunnustaminen ihmisoikeuksiksi. Julistuksen mukaan keskeisiä naisten oikeuksiin liittyviä ongelmia ovat esimerkiksi naisten köyhyys, kasvatus, koulutus, terveys, väkivalta, talous, asema vallankäytössä ja päätöksenteossa sekä ihmisoi-keudet ylipäättäen.

Istanbulin sopimus hyväksyttiin UN Womenin (i.a.) mukaan vuonna 2011, ja se tuli voimaan vuonna 2014. Istanbulin sopimus on Euroopan keskusneuvoston yleissopimus, joka pitää sisällään perheväkivallan ja naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisemisen sekä torjumisen. Sopimus on ensimmäinen oikeudellisesti sitova sopimus, jonka tarkoitus on suojella naisia ja perheitä väkivallalta. Istanbulin sopimus velvoittaa kieltämään seksuaalisen häirinnän, estämään pakkoavioliitot, kieltämään naisten steriloinnit joihin nainen ei ole itse suostunut, ottamaan käyttöön ilmaisen, vuorokauden ympäri auki olevan auttavan puhelimen, perustamaan riittävästi turvakoteja sekä säätämään rangaistaviksi teot, joissa toiseen henkilöön kohdistuu tahallista, toistuvaa uhkaavaa käytöstä.

Naiset, rauha ja turvallisuus -päätöslauselma 1325 hyväksyttiin UN Womenin (i.a.) mukaan YK:n turvallisuusneuvoston toimesta vuonna 2000. Päätöslauselman ajatuksena on suojata naisia ja tyttöjä konfliktitilanteissa ja aseellisissa selkkauksissa, sekä lisätä samalla osallisuutta näiden konfliktien ratkaisussa ja rauhanturvaamisessa.

Euroopan Unionilla on useita **tasa-arvodirektiivejä**, jotka sitovat myös Suomea ja muita jäsenmaita. Direktiivien tarkoitus on lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tasa-arvodirektiivit ovat Tasa-arvovaltuutetun (i.a.) mukaan seuraavanlaisia:

Neuvoston direktiivi 79/7/ETY miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä

Neuvoston direktiivi 92/85/ETY toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä

Neuvoston direktiivi 2004/113/EY miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palveluiden saatavuuden tarjonnan alalla

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto)

Neuvoston direktiivi 2010/18/EU Businesseuropen, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158 vanhempien ja hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta.

2.2.2 Perustuslaki

Suomen perustuslain (731/1999) 2. luvussa käsitellään perusoikeuksia. Pykälän 6§ mukaan

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Lisäksi perustuslain pykälä 18§ säättää, ettei ilman lakiin perustuvaa syytä saa erottaa ketään työstään. Julkisen viran nimitysperusteita sanotaan pykälässä 125§, että nimitykset tulisi perustua taitoon, koeteltuun kansalaiskuntoon sekä kykyihin (L731/1999, 18§, 125§).

2.2.3 Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta

Miesten ja naisten välisen tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on parantaa miesten ja naisten välistä tasa-arvoa etenkin työelämässä estämällä sukupuoleen perustavaa syrjintää. Lain eri pykälissä säädetään eri tilanteista, joissa tasa-arvo on otettava huomioon.

Pykälän 4§ mukaan viranomaisen tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan sekä vakiinnuttaa sellaisia toiminta- ja hallintotapoja, jotka edistävät tasa-arvon toteutumista. Kaikissa julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten, lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja ja aluevaltuustoja, jäsenten tulee jakautua niin, että naisia ja miehiä on molempia vähintään 40 prosenttia, jollei löydy erityistä syytä toimia toisin.

Pykälässä 5§ säädetään tasa-arvosta koulutuksessa ja oppilaitoksissa. Pykälän mukaan koulutuksen järjestäjien ja viranomaisten sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien on pidettävä huoli siitä, että kaikilla on samat mahdollisuudet oppimiseen ja koulutukseen sukupuoleen katsomatta. Kouluilla ja oppilaitoksilla on myös oltava lain mukaan tasa-arvosuunnitelma.

Pykälässä 6§ säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa. Pykälän mukaan jokaisen työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Työnantajan täytyy muun muassa

- 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.

Pykälän 6§ mukaan jokaisella vähintään 30 työntekijän yrityksessä tulee olla tasa-arvosuunnitelma, joka koskee erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. Pykälässä säädetään myös siitä, että työnantajan on tehtävä palkkakartoitusta ja mikäli epätasa-arvoisuutta ilmenee, on ryhdyttävä toimiin. Pykälän mukaan työnantajan tulee ennaltaehkäistä sukupuolidentiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Pykälässä 8§ säädetään syrjinnästä työelämässä. Työnantajan menettelyä pidetään syrjintänä, mikäli 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.

Pykälässä 8§ säädetään myös siitä, että työnantajan on välittömästi puututtava työpaikalla esiintyvään häirintään. Tavarat ja palvelut tulee myös olla kaikkien saatavilla yhtä helposti sukupuolesta riippumatta. Lakia miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta valvoo tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

2.2.4 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä sekä syrjinnän ehkäisemistä. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan julkisessa sekä yksityisessä toiminnassa pois lukien yksityis- ja perhe-elämä sekä uskonnonharjoitus. Yhdenvertaisuuslaissa toisessa luvussa säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä; pykälien 5–7§ mukaan viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä sekä työnantajalla on lain mukaan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.

Yhdenvertaisuuslain kolmannessa luvussa käsitellään syrjinnän kieltoa. Kielto koskee pykälissä 8–17§ mainittuja asioita; syrjintää välillisesti ja välittömästi, positiivista erityiskohtelua, häirintää ja syrjivää työpaikkailmoittelua. Yhdenvertaisuuslain tärkein sanoma on, ettei ketään saa syrjiä

iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

2.2.5 Työturvallisuus-, rikos-, työsopimus- ja virkamieslaki

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on turvata työntekoa niin, että muun muassa työtapaturmia ja ammattitauteja ilmenee mahdollisimman vähän ja työntekijät voisivat työssä hyvin. Laissa säädetään muun muassa työympäristön ja työolosuhteiden parantamisesta työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi, jotta työntekijöillä olisi kaikki mahdollisimman hyvin. Lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteisiin, sekä moniin muihin työhön rinnastettavaan toimintaan, kuten siviilipalvelusta suorittavan työhön. Työturvallisuuslain mukaan nämä samat olosuhteet tulee olla kaikilla työntekijöillä.

Rikoslaki (39/1889) on säädetty Suomessa tehtyjä rikoksia varten. Sen 14 luvussa pykälässä 3§ käsitellään työsyryntää. Rikoslain mukaan ei ole hyväksyttävää laittaa työntekijää tai työnhakijaa epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella

Mikäli työsyryntää tapahtuu, on siitä rangaistuksena joko sakko tai enintään kuuden kuukauden vankeustuomio. Rikoslaisissa puhutaan myös kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Jos työnhakija tai työntekijä asetetaan huomattavan epäedulliseen asemaan hyväksi käyttämällä tämän riippuvaista asemaa, taloudellista tai muuta ahdinkoa, ajattelemattomuutta, ymmärtämättömyyttä tai tietämättömyyttä, kyse on lain mukaan kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, jossa tuomio voi olla enintään kaksi vuotta vankeutta.

Työsopimuslakia (55/2001) sovelletaan sellaiseen sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työnantajan määräämää työtä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimuslain toisessa luvussa pykälässä 2 § säädetään, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei ole perusteltua toimia toisin. Työsopimuslain mukaan määräaikaissä sekä osa-aikaissä työsuhteissa ei saa ainoastaan työsuhteen kestoon tai työajan pituuteen perustuen soveltaa epäedullisempia työehtoja muihin työsuhteisiin verraten, ellei se ole asiallisesti perusteltua.

Työsopimuslain luvussa seitsemän pykälässä 2§ säädetään myös irtisanomisesta. Työntekijän asiallisena irtisanomisperusteena ei voi lain mukaan pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää ei saa myöskään irtisanoa ilman varoitusta, ellei kyseessä ole erityisen vakava rikkomus. Normaalikäytännössä työntekijälle on annettava mahdollisuus oppia ja korjata virheensä.

Virkamieslakia (750/1994) sovelletaan valtion virkasuhteisiin. Virkasuhteella tarkoitetaan julkisoikeudellista palvelusuhdetta, jossa työnantajana toimii valtio ja työn suorittajana virkamies. Virkamieslaissa viitataan useasti yhdenvertaisuuslakiin sekä naisten ja miesten väliin tasa-arvolakiin. Lisäksi lain luvussa neljä pykälässä 11 § säädetään, että viranomaisen on kohdeltava kaikkia palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, ellei ole perusteltua toimia toisin.

2.2.6 Oikeuttamisperusteet

Aina erilainen kohtelu ei kuitenkaan ole suoraa syrjintää. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) pykälässä 11 § säädetään erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista:

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tätä säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on:

- 1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta;
- 2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;
- 5) erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella.

Pykälässä 12 § otetaan kantaa erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista työelämässä. Erilainen kohtelu on lain mukaan työsuhteessa tai siihen rinnastettavassa toiminnassa oikeutettua, mikäli kohtelu perustuu todellisiin vaatimuksiin. Lisäksi erilainen kohtelu liittyy ikään tai

asuinpaikkaan on sallittua silloin, jos on olemassa työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva perusteltu tavoite tai jos erityinen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksiin liittyvistä vahvistetuista ikärajoista.

2.3 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus ovat termejä, joiden pitäisi nykyaikaisessa työpaikassa toteutua. Monimuotoisuudella tarkoitetaan Työterveyslaitoksen (i.a.) mukaan työpaikalla työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta esimerkiksi iän, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen tai muun seikan osalta. Inklusiivinen työpaikka taas on Työterveyslaitoksen (i.a.) mukaan sellainen, jossa kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti ja kaikilla on mahdollisuus osallistua. Käsitteet ovatkin vahvasti yhteydessä toisiinsa. Kun mietitään kokonaisvaltaisesti hyvää työpaikkaa, ovat nämä käsitteet omaksuttu osaksi organisaation päivittäistä toimintaa. Great Place to Work -organisaatio (2022) onkin julkaissut listan Suomen parhaista työpaikoista jo useina vuosina peräkkäin, ja raportista voidaankin tulkita monimuotoisuuden sekä inklusiivisuuden olevan tärkeitä ja ajankohtaisia asioita. Taustalla on organisaation pitkä tutkimustyö keskeisistä elementeistä, jotka toteutuvat hyvissä työpaikoissa. Great Place to Work -raportin mukaan muutos- ja reagointikykyä osoittaneet organisaatiot ovat monesti perustaneet toimintansa tiiviiseen yhteistyöhön sekä jatkuvaan kommunikointiin, ja haastavina aikoina parhaat strategiat ovat ne, joissa on otettu huomioon psykologinen turvallisuus sekä työhyvinvointi. Tällaisissa työpaikoissa työntekijät kokevat yleisesti olonsa turvalliseksi ja vähemmän stressaantuneeksi, joka vaikuttaa vahvasti työtyytyväisyyteen. Hyvässä työpaikassa yhdistyy raportin mukaan myös samaistuttavat arvot, vaikuttava ja hyvä johtaminen, luottamus sekä inhimillinen potentiaali (mt.). Työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa suoraan myös organisaation liiketoimintaan, joten hyvinvoinnista tulisi pitää jokaisessa työpaikassa huolta.

Kuitenkin monessa yrityksessä syrjintä on yhä arkipäiväistä. Sosiaali- ja terveysministeriön (2022b) mukaan jo aiemmin mainittu tasa-arvolaki (609/1986) kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen perusteella sekä velvoittaa edistämään tasa-arvoa sukupuolten välillä. Myös yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädetään henkilöiden yhdenvertaisesta kohtelusta sekä syrjinnän kiellosta. Lait pätevät myös työelämässä. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta on säädetty myös useissa muissa laeissa, jotka on käyty läpi edellisessä alaluvussa. Tämä tarkoittaa kaikessa yksinkertaisuudessaan sitä, että oli ihmisen tausta mikä tahansa,

kaikkia tulee kohdella yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti. Tämä ei kuitenkaan aina useiden tutkimuksien mukaan toteudu.

Syrjinnästä liittyen työelämään on tehty lukuisia tutkimuksia. Esimerkiksi Kanninen ym. (2022) ovat tutkineet töissä tapahtuvaa syrjintää ja miten sitä pystyisi vähentämään. Kannisen ym. (s. 82) mukaan tutkimustietoa aiheesta tarvitaan, jotta voidaan arvioida syrjintää ehkäisevien sekä torjuvien toimenpiteiden tehokkuutta. Heidän mukaansa työsyryntä on tutkimuksen kohteena melko haastava, sillä kyse on pohjimmiltaan henkilöiden kokemuksista ja tuntemuksista. Kuitenkin useiden tutkimuksien mukaan naiset kokevat miehiä enemmän syrjintää työyhteisöissä, mutta syrjintä on kuitenkin vähentynyt 15 vuoden aikana. Euroopan komission (2019) mukaan suomalaisista vastaajista 40 prosenttia arvioivat, että sukupuoli voi vaikuttaa etenemiseen työnhakutilanteessa, mikäli kokemus ja pätevyys ovat hakijoiden kesken yhtäläiset. Kuitenkin henkilöstöalan ammattilaisista vain kolme prosenttia arvioi, että sukupuoli voi vaikuttaa esimiesasemaan pääsemisessä. Toisaalta 9 prosenttia vastanneista taas kokivat, että raskaus ja synnytys voivat vaikuttaa tässä asiassa, joten asiassa on tulkinanvaraa. Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin (Attila ym., 2017, s. 61) tuloksista käy ilmi, että yli puolet naisista ja neljäsosa miehistä olivat kokeneet työssään haittaa sukupuolestaan – tasa-arvobarometrin tuloksista voidaan siis päätellä, että naiset kokevat miehiä selvästi enemmän haittaa ja häirintää työelämässä sekä yrittäjinä.

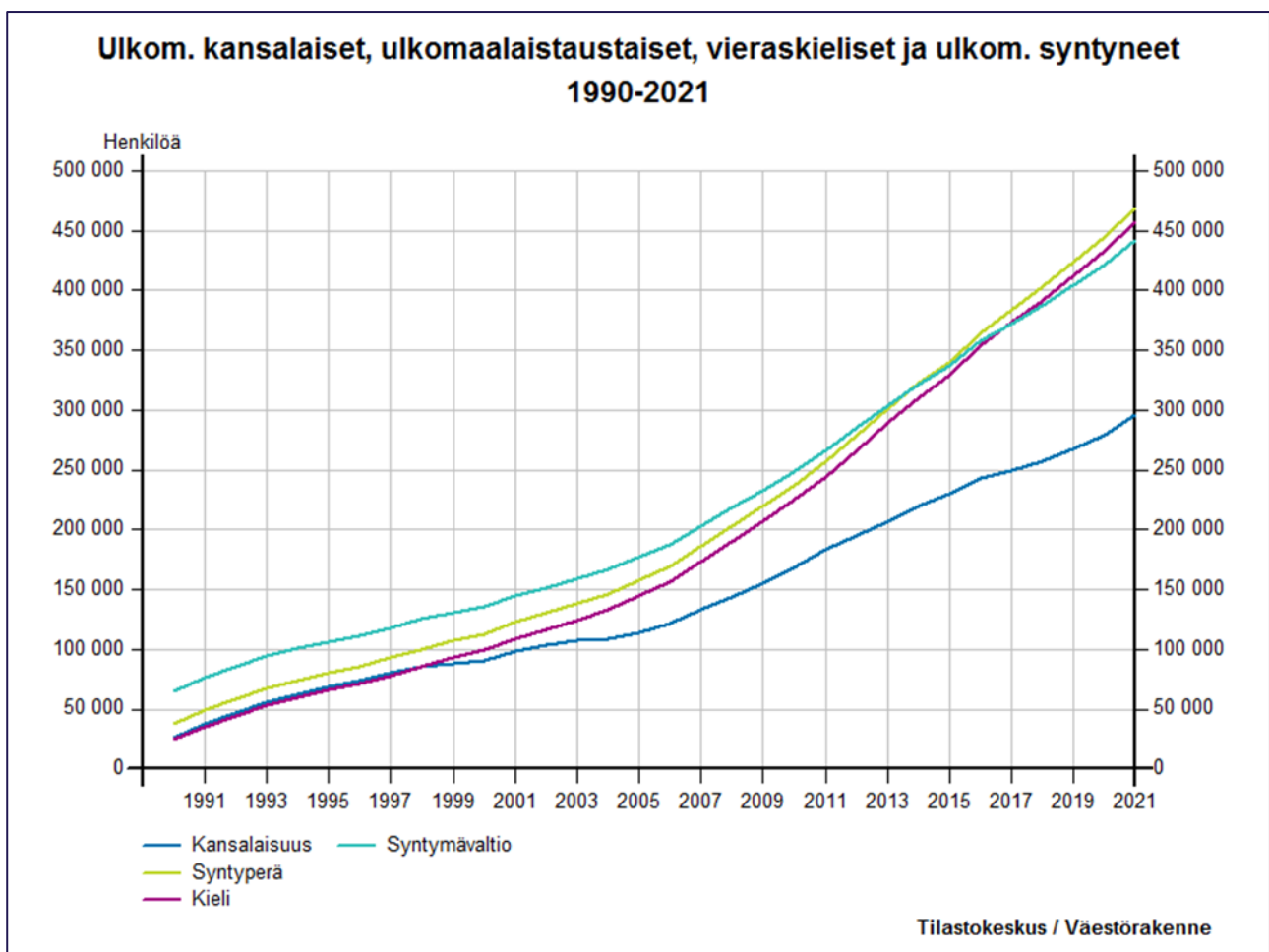
Sutelan ym. (2018, s. 200–203) mukaan yleisin työelämän syrjintämuoto liittyy suosikkijärjestelmiin sekä työsuhteiden tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen. Kuitenkaan suosikkijärjestelmät eivät ole yhdenvertaisuuslaissa syrjintäperusteena kiellettyjä. Lisäksi Kannisen ym. (2022, s. 124) mukaan rekrytointivaiheessa tapahtuva syrjintä on Suomessa merkittävän kokoinen ongelma, mutta koska aihe on tutkimuksissa suhteellisen uusi, kokonaiskuvan ymmärrykseen tarvittaisiin jatkotutkimuksia. Vuonna 2020 toteutetusta Monimuotoisuusbarometrissa (Bergbom ym., 2020, s. 11) käy ilmi, että monimuotoisuudella on olemassa useita ulottuvuuksia. Barometrin tulokset antavat viitteitä siitä, että esimerkiksi ikä, etnisyys ja sukupuoli nähdään monesti eriarvoisuuden vähentämisen viitekehyksestä, ja esimerkiksi seksuaalinen suuntautuminen sekä uskonto ovat enemmänkin ihmisten henkilökohtaisia asioita, joita tarkastellaan yksityisyyden viitekehyksestä.

Syrjintää on monenlaista, eikä se ole välttämättä aina näkyvää. Joillekin syrjintä on osa joka päivästä elämää, jonka vuoksi saatetaan rajoittaa tietoisesti omaa elämää siksi, ettei tarvitsisi kohdata epämiellyttäviä kokemuksia (Huttunen ym., 2016, s. 44–45). Huttusen ym. (s. 45, 48)

toteuttamasta tutkimuksesta ilmenee, että erilaisten ihmisten kokema häirintä vaikuttaa vahvasti etenkin tätä kokevien turvallisuudentunteeseen. Vaikutusta on tutkimuksen mukaan myös esimerkiksi itsetuntoon, mielenterveyteen sekä ulkopuolisuuden tunteen kokemiseen. Seuraavissa alaluvuissa paneudutaan tarkemmin syrjinnän eri muotoihin.

2.3.1 Syrjintä etnisen taustan, uskonnon tai alkuperän perusteella

Ulkomaalaistaustaisia henkilöitä oli Suomessa vuonna 2021 noin 470 000, joka tarkoittaa 8,5 prosenttia (Tilastokeskus, i.a.-a). Ulkomaalaistaustaisia asui vuonna 2021 Tilastokeskuksen mukaan väkilukuun suhteutettuna eniten Ahvenanmaalla sekä Uudellamaalla, kun taas suhteutettuna vähiten Etelä-Pohjanmaalla. Maahanmuuttajien määrä on noussut Suomessa 20 vuoden aikana nopeasti (ks. kuvio 1).



Kuvio 1. Ulkomaan kansalaiset, ulkomaalaistaustaiset, vieraskieliset ja ulkomailtasyntyneet Suomessa vuosina 1990–2021 (Tilastokeskus, i.a.-a).

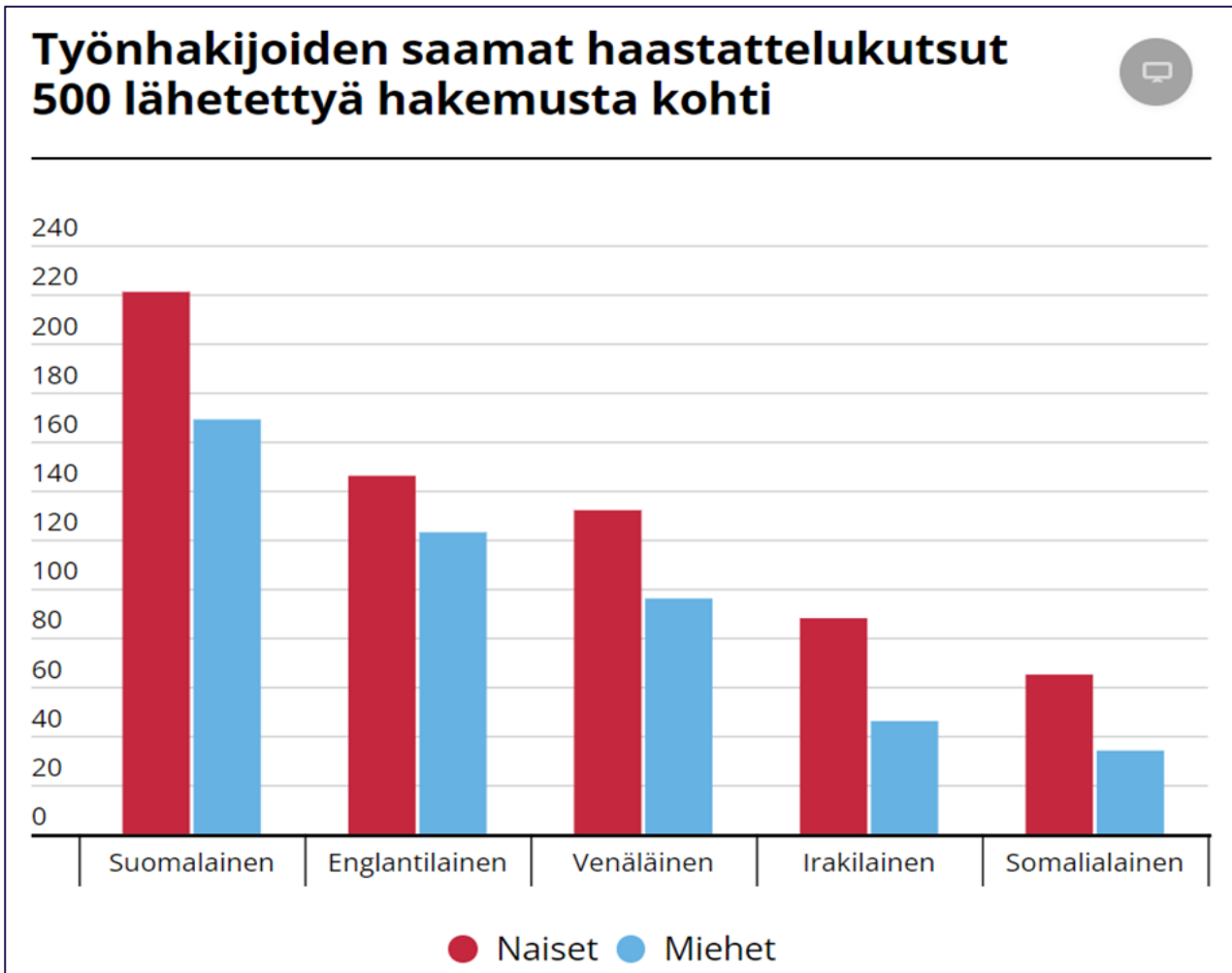
Vaikka monimuotoisuus kasvaa Suomessakin vauhdilla, syrjinnän Eurobarometri -tutkimuksesta kävi ilmi, että etniseen alkuperään perustuva syrjintä on todella yleistä Suomessa sekä muissa EU:n jäsenmaissa (Yhdenvertaisuus, i.a.). Näkyvin syrjinnän muoto on rasismi. Rasismi on Yhdenvertaisuusvaltuutetun (i.a. -b) mukaan sellainen systeemi, jossa koko yhteiskunta ylläpitää rodullistettuja yhteiskunnallisia valta-asemia. Rasismi näkyy siis politiikassa, institutionaalisissa käytännöissä, kulttuurissa sekä muissa normeissa – rasismi on osa taloudellisia, sosiaalisia ja poliittisia järjestelmiä. Rasismi voi Yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan olla tahallista tai tiedostamatonta, joka kuitenkin näyttäytyy ennakkoluuloihin perustuvana rodullistavana käytöksenä. Rasismi voi ilmetä esimerkiksi vihapuheena, väkivaltana, syrjintänä tai ennakkoluuloina. Syrjintää etnisen taustan perusteella voi havaita tai kokea missä tahansa, mutta tässä alaluvussa käsitellään nimenomaan työelämään liittyvää rasismia ja syrjintää.

Syrjinnän voi huomata varsinkin rekrytointitilanteissa. Suomessa sekä muissa maissa on Jylhän ja Viitalan (2019) mukaan laitettu merkille, että rekrytointitilanteissa jo pelkkä vierasperäinen nimi saattaa aiheuttaa suoraa syrjintää. Tätä puoltaa lukuisat kertomukset, joissa yhdistävä tekijä on nimenomaan vierasperäinen ja suomalaisen korvaan vieras nimi. Rekrytointiin liittyvästä syrjinnästä ovat kertoneet avoimesti muun muassa Meklike Karakaya sekä Rami Ibrahim, joista molemmat ovat syntyperäisiä suomalaisia (Karhunen, 2022; Mäkelä, 2023). Molemmilla heistä on kokemuksia siitä, että vierasperäinen nimi vaikuttaa edelleen vahvasti työnhakuprosessissa negatiivisella tavalla – nimi saattaa vaikuttaa suoraan siihen, että hakemusta ei edes lueta nimeä pidemmälle.

Ikävät rekrytointeihin liittyvät kokemukset vierasperäisien nimien kohdalla ilmenee myös vuonna 2020 toteutetusta Monimuotoisuusbarometrissa – vuonna 2020 39 % henkilöstöalan ammattilaisista arvioi, että vierasperäisellä nimellä voi olla negatiivisia vaikutuksia työpaikkaa hakiessa (Bergbom ym., 2020). Sillä ei ole välttämättä Ahmadin (2020, s. 15–26) mukaan merkitystä, vaikka työnhakija osaisi täydellisesti suomea, sillä kyse on enemmänkin negatiivisista olettamuksista. Barometrissa ilmeni myös se, että hakijan nimi saattaa vaikuttaa hakuprosesseihin ympäri Suomen; vaikka Helsingissä on suhteessa enemmän vieraskielisiä nimiä omaavia henkilöitä sekä maahanmuuttajia, ilmiö näkyi vahvana myös pääkaupunkiseudulla (Bergbom ym., 2020). Uskonnon perusteella esiintyvä syrjintä on harvinaisempaa, mutta sitäkin tapahtuu. Lindstedt (i.a., s. 133) toteaa uskonnon olevan monesti keskeinen osa, kun puhutaan etnisen ryhmän identiteetistä. Näin ollen Lindstedtin mukaan on vaikeaa vetää rajaa

siihen, onko syrjintä uskontoon vai etniseen taustaan perustuvaa. Suomessa on olemassa laki, joka säätelee uskonnonvapautta. Tämä tarkoittaa Suomen evankelisluterilaisen kirkon (i.a.) mukaan sitä, että jokainen saa itse valita oman uskontokuntansa – tai vaihtoehtoisesti valita olla kuulumatta mihinkään.

Akhlaq Ahmad (2020) toteutti vuosina 2016–2017 laajan tutkimuksen rekrytointisyrjinnästä Suomessa. Hän lähetti yli 5000 työhakemusta käyttäen eri maista peräisin olevia nimiä, ja selvitti, miten pelkkä nimi vaikutti rekrytointiprosessin etenemiseen. Tutkimustulokset puhuvat puolestaan; vaikka vertailuissa taidot olivat samat ja erona vain nimi, suomalaisella nimellä haastattelukutsuja tuli huomattavasti enemmän (ks. kuvio 2). Jokaista 500 hakemusta kohden suomalainen nimi sai 162–221 haastattelukutsua, kun taas venäläisellä nimellä tehty hakemus kutsuttiin haastatteluun enää 98–133 kertaa. Vähiten haastattelukutsuja sai ne hakemukset, joissa nimenä käytettiin somalialaista nimeä (mts. 15–26). Tutkimuksesta ilmeneekin, että merkittävää vaikutusta ei ollut työsektorilla, maantieteellisellä sijainnilla, työnantajan sukupuolella tai hakemuksen lähettämisen ajankohdasta – hakijan nimellä ja äidinkielellä sen sijaan vaikutus oli erittäin suuri. Ahmad pohtiikin julkaisussaan, että monesti länsimaalaiset saatetaan nähdä kulttuurina rikastuttavina henkilöinä, kun taas ei-eurooppalaisista maista saapuvat henkilöt nähdään usein yhteiskunnan taakkana.



Kuvio 2. Akhlaq Ahmadin tutkimusaineistoa tutkimuksesta *When the Name Matters: An Experimental Investigation of ethnic discrimination in the Finnish Labor Market* (Ahmad, 2020).

Osansa syrjinnästä liittyen työelämään saavat kokea myös romanit, joita kohtaan ennakkoluulot ja stereotypiat ovat usein todella vahvoja. Vaikka Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen (2022b) mukaan romanilasten sekä -nuorten kouluttautuminen on lähivuosina lisääntynyt, elävät negatiiviset asenteet yhä syvällä. Romanien hyvinvointitutkimus Roosin mukaan lähes joka toinen romani on kokenut epäoikeudenmukaista kohtelua täysin vieraalta ihmiseltä julkisesti, ja usein epäoikeudenmukaista kohtelua oli koettu myös viranomaisten, esihenkilöiden, työkavereiden tai julkisten laitosten toimesta (Kuusio ym., 2018, s. 58–59). Tutkimuksesta selviää myös, että työttömyysaste on tutkimukseen osallistuneiden romanien kesken noin 60 prosenttia. Työttömyyden yleisimpiä syitä ovat työkokemuksen puute, heikko koulutustaso sekä työnantajien ennakkoluulot ja oletukset romaneja kohtaan (Kuusio ym., 2018, s. 34). Duunitorin haastatteleva Hagert kokee, että romanien uskotaan olevan haluttomia tekemään töitä, mutta oletusta on mahdotonta todistaa vääräksi, sillä työpaikkoja on niin vaikea saada (Laukkanen, 2021).

Jylhän ja Viitalan (2019) mukaan työpaikoilla on koko ajan enemmän etnistä diversiteettiä, jolla tarkoitetaan etnistä monimuotoisuutta. Tämä johtuu siitä, että yhä useampi ihminen muuttaa työn perässä pois kotimaastaan – nuorempi sukupolvi on hyvin kansainvälistä, ja asiaa pidetään nykyaikaisena ja normaalina. Myös pakolaisuus on ajankohtainen asia, jonka vuoksi ihmiset tulevat uuteen maahan. Vaikka monimuotoisuus kasvaakin koko ajan myös työpaikoilla, on syrjintä vuoden 2020 Monimuotoisuusbarometrin mukaan yhä useassa paikassa arkipäivää (Bergbom ym., 2020, s. 53–60).

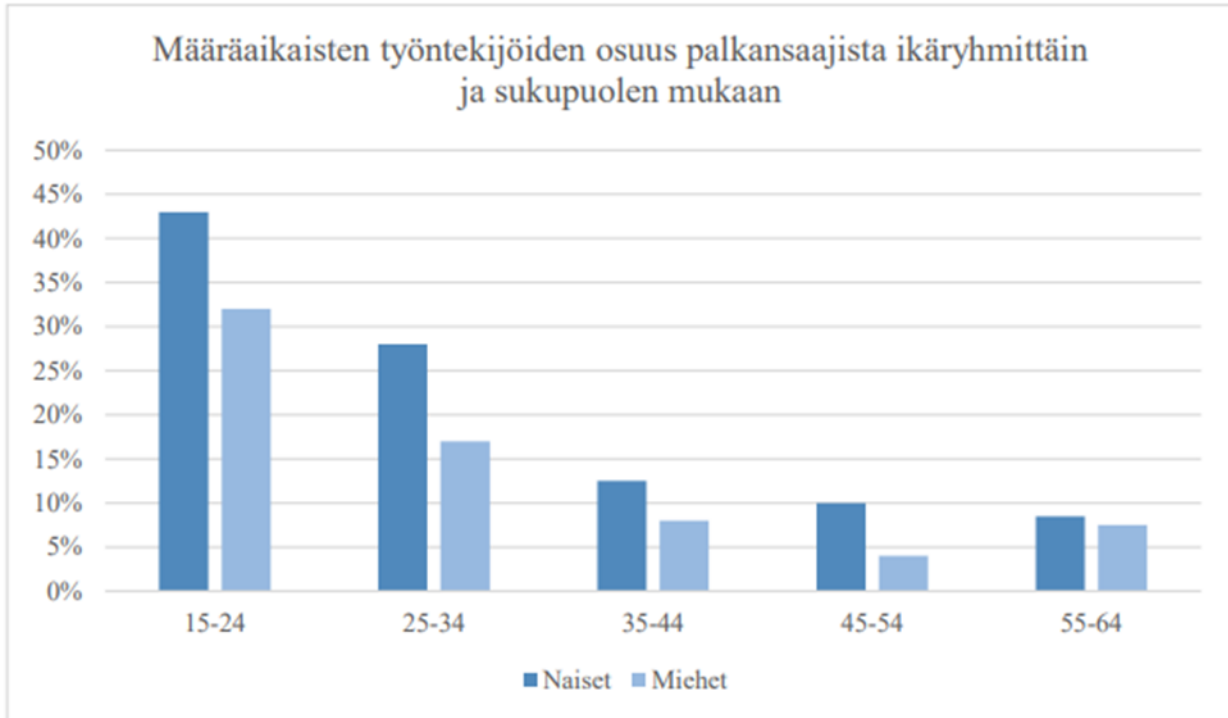
2.3.2 Ikäsyrjintä

Henkilön ikä on Yhdenvertaisuusvaltuutetun (i.a.-a) mukaan yleinen syrjintäperuste varsinkin työelämässä, joka ilmenee monesti osana moniperusteista syrjintää. Ikäsyrjinnällä tarkoitetaan Viitalan (2015) mukaan oletetusta tai kronologisesta iästä johtuvia syrjiviä käytäntöjä sekä ennakkoluuloisia asenteita. Iän perusteella yleensä syrjitään varsinkin vanhempia työntekijöitä, mutta ilmiö on nähtävissä myös nuorten työntekijöiden parissa. Yleisemmin ikään perustuva syrjintä kohdistuu kuitenkin vanhempiin ihmisiin. Vanhemmilla ei kuitenkaan tarkoiteta vain eläkeikää lähestyviä ihmisiä, vaan syrjintä alkaa jopa jo 40-vuotiaana (Carlsson & Eriksson, 2017, s. 5). Tämä on suuressa ristiriidassa eläkkeelle jäämisen suhteen, sillä eläkeikä nousee Elon laskurin mukaan vauhdilla ja työelämässä ollaan aikaisempaa pidempään (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo, i.a.).

Viitalan (2015) tutkimuksen mukaan eniten ikäsyrjintää kohtaavat yli 55-vuotiaat työikäiset naiset. Vaarama (2022) on toteuttanut laajan tutkimuksen liittyen suomalaisten mielikuviin ja kokemuksiin vanhuudesta. Osana tätä tutkimusta tutkittiin ikäsyrjintää, ja tuloksista selvisi, että 38 prosenttia tutkimukseen osallistuneista olivat kokeneet ikäsyrjintää työelämässä tai rekrytointitilanteissa. Tutkimuksesta selvisi myös, että moni iäkäs haluaisi edelleen tehdä töitä ja olisi siihen täysin kykenevä, mutta paikkoja ei iän vuoksi avaudu, vaikka tarvetta työntekijälle olisi. Oikeastaan työnantajat haluaisivat työntekijöikseen suurin piirtein 30–45-vuotiaita henkilöitä – tätä nuoremmat ovat ”kokemattomia”, ja vanhemmat ovat ”liian vanhoja”. Myös pitkät työurat saattavat jäädä Viitalan (2015) mukaan monilla haaveeksi, sillä ikäsyrjintä on todellinen este ja ongelma.

Ikärasismi pohjautuu Ahlrothin (2020) mukaan pitkälti ennakkoluuloihin ja on hyvin näkyvillä varsinkin rekrytointitilanteissa – nuori työnhakija ei osaa vielä mitään eikä omaa riittävästi kokemusta, kun taas vanha työnhakija nähdään jopa riesana ja kyvyttömänä uuden oppimiseen. Nuoremmille saatetaan myös maksaa Vaaraman (2022) mukaan pienempää palkkaa kuin vanhemmille työntekijöille, vaikka heillä olisi tismalleen samanlainen koulutus ja edellytykset. Steel toteaa, että naiset kokevat ikäsyrrjintää miehiä enemmän (Harper, 2019). Ikäsyrrjintä voi monesti Salokanteleen (2021) mukaan kohdistua nuoriin naisiin, sillä työnantaja saattaa pelätä poissaoloja tai mahdollisia vanhempainvapaita. Työpaikoilla saatetaan myös ajatella, että pienten lasten äidit aiheuttavat paljon sairauspoissaoloja, sillä lapset ovat usein sairaana (Vaarama, 2022). Oletus on vanhahtava, sillä yhtä hyvin kumpi tahansa vanhemmista voi olla kotona lapsen kanssa – miksi oletus on automaattisesti, että äiti on poissa töistä näissä tilanteissa? Pian tämän jälkeen, kun hoitovelvoite on takana päin, naiset koetaan liian vanhoina (Harper, 2019).

Ikäsyrrjintä voi ilmetä konkreettisesti vanhempien ihmisten torjuntana, vähättelynä, eristämisenä tai painostamisena (Viitasalo, 2015). Viitasalon mukaan myös kielteiset asenteet, arvostuksen puute sekä eläkkeelle painostaminen ovat hyvin yleisiä käytännön esimerkkejä, joista ikäsyrrjintä voi ilmetä varttuneempien ihmisten elämässä. Nuorten kokema ikäsyrrjintä on Kolu (2022, s. 18) mukaan pitkälti vähättelyä ja arvostuksen puutetta. Nuoremmille henkilöille saatetaan tarjota myös vähemmän vastuuta pohjautuen ainoastaan heidän ikäänsä. Kolu (s. 51–52) toteaa, että ikäsyrrjinnällä on vahvoja negatiivisia vaikutuksia nuorten itsetuntoon sekä siihen, miten työpaikalla viihdytään. Suurin osa osa-aikaisista ja määräaikaisista työntekijöistä ovat Viitalan (2014) mukaan nuoria (ks. kuvio 3), joka selittyy osittain opiskeluiden ajoittumisella nuoruuteen. Kuitenkin kun asiaa on tutkittu nuorten näkökulmasta, on yleisin syy määräaikaiselle sopimukselle se, ettei kokoaikaista työtä ole ollut saatavilla (Sutela ym., 2019, s. 66–67).



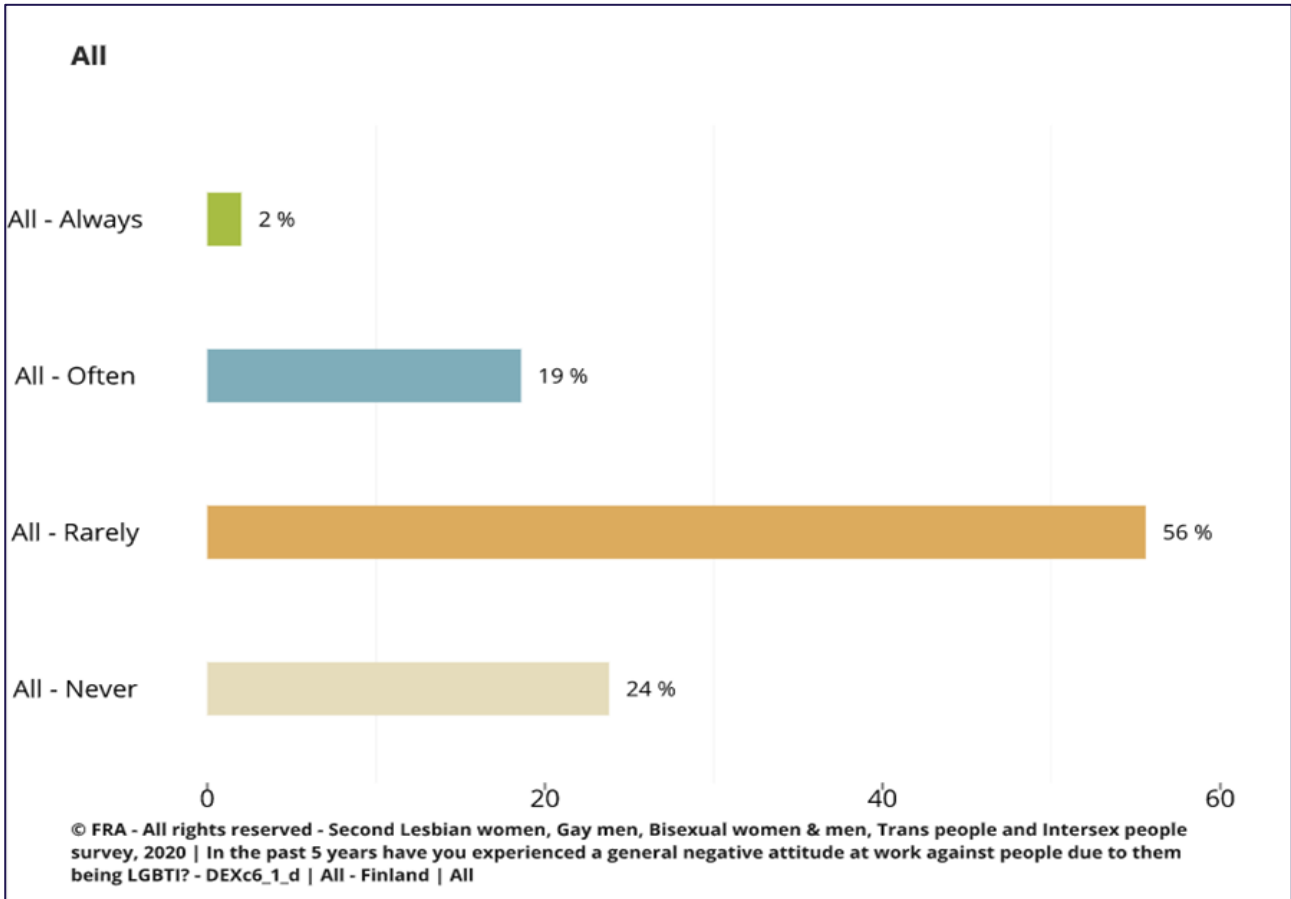
Kuvio 3. Määräaikaisten työntekijöiden osuus palkansaajista ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan (Sutela ym., 2019).

Ikään perustuva erilainen kohtelu on Työsuojeluhallinnon (2022) mukaan oikeutettua, mikäli sille on olemassa oikeat perusteet liittyen työn todellisiin vaatimuksiin. Ahlrothin (2020) mielestä työyhteisöjen tulisi olla tulevaisuudessa monimuotoisempia, joissa ei iällä olisi merkitystä. Ikä ei hänen mukaansa määrittele sitä, onko työntekijä hyvä vai huono – tosi asia on se, että jokainen meistä ikääntyy koko ajan ja olemme kaikki yksilöitä.

2.3.3 Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella

Sukupuolivähemmistöjä on syrjitty kautta aikojen, ja varsinkin transihmisten perusoikeuksia loukataan Kehräjän (2022) mukaan jatkuvasti. Vuoteen 1971 saakka homoseksuaalisuus olikin kokonaan laissa kiellettyä (Seta Ry, i.a.-a). Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat Helsinki Pride -yhteisön (i.a.) mukaan lesbot, homot, transsukupuoliset, biseksuaalit sekä intersukupuoliset ihmiset. Suomi oli vuonna 2020 sijalla viisi eurooppalaisessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemien vertailussa, joka jaettiin Portugalin sekä Yhdistyneen kuningaskunnan kanssa (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020, s. 25). Sija oli pudonnut vuodesta 2019, jolloin Suomi sijoittui neljänneksi. Seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuva syrjintä tai häirintä voi ilmetä esimerkiksi nimittelynä, vihapuheena tai alistavaan sävyyn puhumisella.

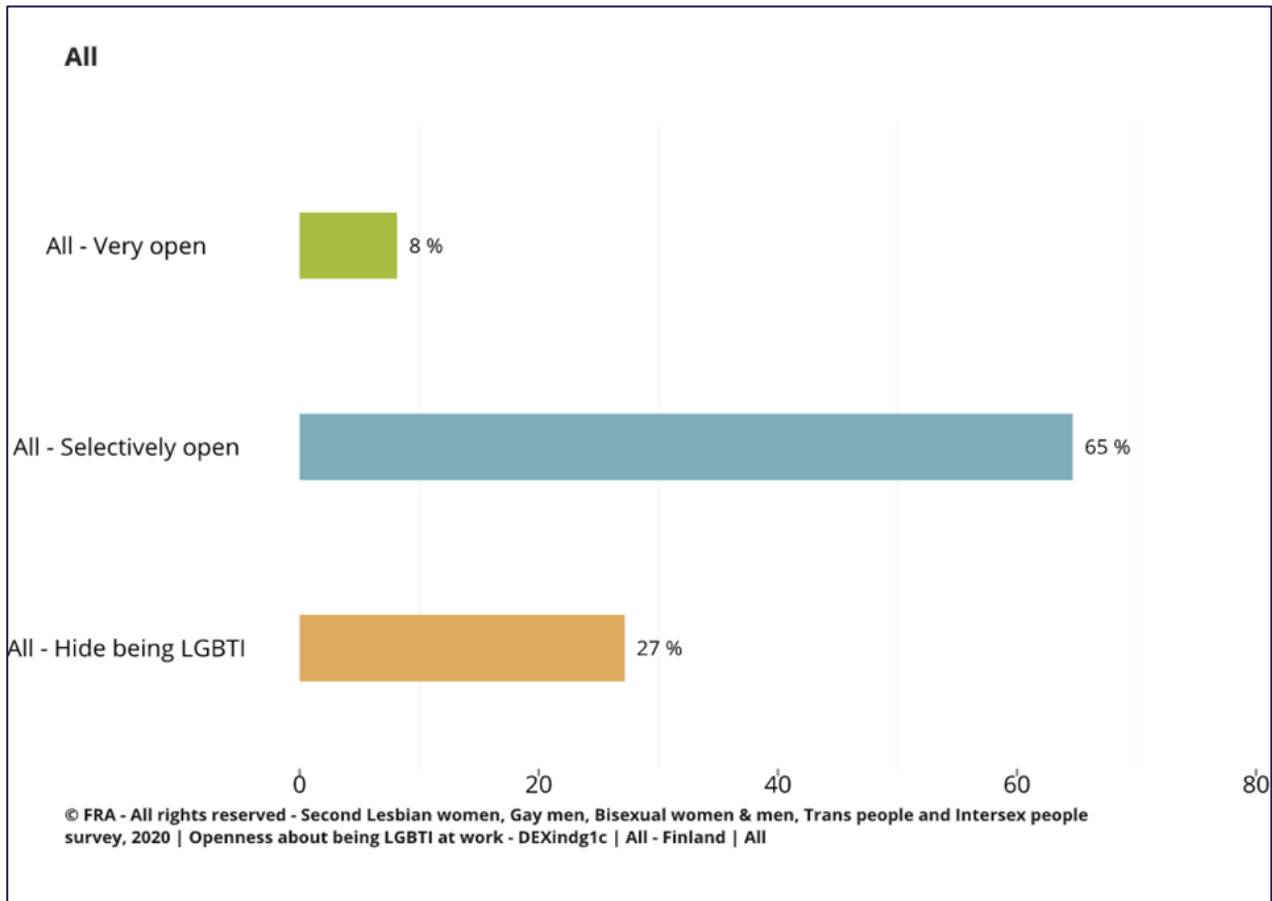
Eu:n perusoikeusvirasto FRA teetti keväällä 2020 laajan kyselytutkimuksen, jossa selvitettiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia muun muassa syrjinnästä sekä viharikoksista. Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan noin 140 000 kyseisiin vähemmistöihin kuuluvaa henkilöä, joista suomalaisia oli 4711 (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020, s. 3). Tutkimuksen tuloksista selviää, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen väheksyntä ja syrjintä ovat vahvasti läsnä yhteiskunnassamme vielä tänäkin päivänä. 13 % suomalaisista tutkimukseen osallistuneista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajasta oli kokenut syrjintää töissä seksuaalisuutensa vuoksi viimeisen vuoden aikana. Lisäksi tutkimuksesta käy ilmi, että yhä useampi oli kokenut negatiivisia asenteita liittyen seksuaaliseen suuntautumiseensa viimeisen viiden vuoden aikana työelämässä (ks. kuvio 4). Vaikka syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella on joissain yrityksissä ja yhteisöissä todella näkyvää, siitä ilmoitetaan eteenpäin harvoin. Kehräjä (2022) toteaaikin artikkelissaan, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdennettua syrjintää kokeneet raportoivat siitä harvoin – suuri osa tapahtuneesta voi jäädä täysin pimentoon. Myös FRA:n (2020) tutkimustuloksista selviää, että raportointi on hyvin harvinaista, nimittäin vain 7 % vastaajista kertoivat raportoineensa edellisen seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kohdistuvan syrjintätapauksen eteenpäin. Puolestaan 92 prosenttia vastaajista kertoi, ettei kukaan ole raportoinut heidän kokemistaan tilanteista eteenpäin, ja harvoissa tapauksissa (2 %) raportoinnin teki jokin muu henkilö kuin syrjitty henkilö itse (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020).



Kuvio 4. Oletko kokenut viimeisen viiden vuoden aikana työssäsi yleistä kielteistä asennetta seksuaalivähemmistöjä kohtaan? (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020).

Työelämässä Karvisen (2022) mukaan ennakkoluulot elävät varsinkin vanhempien sukupolvien kohdalla todella syvässä, eikä muutamassa vuodessa ole nähtävillä suuria muutoksia asenteissa. Nuoret ovat huomattavasti avarakatseisempia mitä tulee muihin ihmisiin, mutta Karvisen mukaan he helposti sulkeutuvat itse työelämäänsä tullessaan. Sullström (2022) toteaaakin, että vain alle 25 prosenttia seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvista kertovat olevansa täysin avoimesti oma itsensä työelämässä. Saman suuntaisia tutkimustuloksia on saatu myös Euroopan perusoikeusvirasto FRA:n tutkimuksessa (ks. kuvio 5) (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020). Monesti ihmiset eivät uskalla puhua suuntautumisestaan avoimesti, sillä pelätään että leimataan tietyn tyyppiseksi ihmiseksi tai aletaan kohdella eri tavoin. Karvisen (2022) mukaan suomalaisissa työyhteisöissä yleensä ajatellaan, että jokainen saa olla oma itsensä. Kuitenkin jos työkaveri ilmoittaa kuuluvansa sateenkaarivähemmistöön, pidetään tätä yleensä epäammattimaisena. Työelämässä vallitsee siis Karvisen (2022) sanoin niin kutsuttu työelämän kaksoisstandardi, jossa tietty ajattelumalli ei kui-

tenkaan koske kaikkia ja kaikkea. Hänen mukaansa tämä asetelma johtuu siitä, että sateenkaari-ihmisiä yliseksualisoidaan jatkuvasti – juuret löytyvät historiasta, sillä seksuaalisuuden sekä sukupuolen moninaisuus ovat olleet pitkään vaiettu tabu.



Kuvio 5. Avoimuus LGBTI-yhteisöön kuulumisesta töissä (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020).

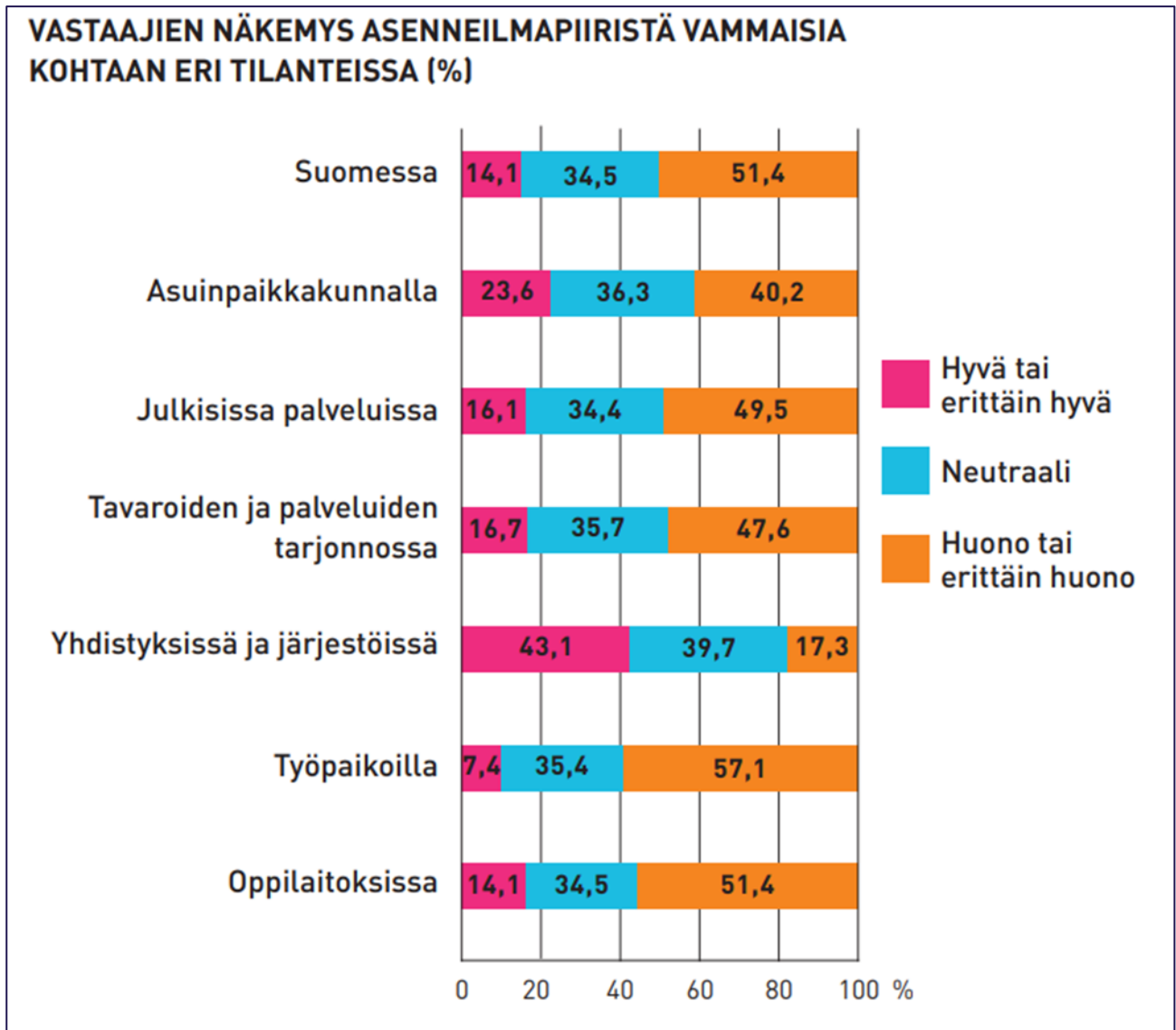
2.3.4 Syrjintä vammaisuuden perusteella

Vammaisella ihmisellä tarkoitetaan YK:n yleissopimuksen mukaan sellaisia ihmisiä,

joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa (Yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista, 27/2016).

Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuonna 2016 julkaiseman ”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” -selvityksen mukaan myös vammaisuus on syrjintäperusteena yleinen (Oikeusministeriö, 2016). Selvityksestä käy ilmi, että vammaisten ihmisten oikeudet ovat hyvät muodollisesti, mutta käytäntö saattaa olla arjessa toisenlainen. Ongelmana on selvityksen mukaan

oikeuksien toteutuminen arjessa, sillä asenteet vammaisia ihmisiä kohtaan ovat edelleen todella ennakkoluuloisia – joillain ihmisillä kyse on tarkoituksellisista ja tiedostetuista negatiivisista asenteista, kun taas joillain ihmisillä kyse on lähinnä tiedon puutteesta. Selvityksen tuloksista voidaan todeta, että yli puolet tutkimukseen osallistuneista vammaisista ihmisistä pitää asenneilmapiiriä työpaikoilla huonona vammaisia ihmisiä kohtaan – ainoastaan muutama prosentti piti asenneilmapiiriä yleisesti hyvänä (ks. kuvio 6).



Kuvio 6. Vastaajien näkemys asenneilmapiiristä vammaisia kohtaan eri tilanteissa (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2016, s. 49).

Vammaisuuden perusteella syrjiminen voi Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuonna 2016 julkaiseman ”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” -selvityksen mukaan ilmetä arjessa esimerkiksi apuvälineisiin taipumattomina järjestelminä tai ennakkoluuloisina negatiivisina asen-

teina (Oikeusministeriö, 2016, s. 95–98). Ongelmia esiintyy usein varsinkin rekrytointitilanteissa, joissa vammaisuus saattaa karsia itsessään hyviä hakijoita pois työnhakuprosessista. Syrjintää vammaisuutensa vuoksi työpaikoilla oli selvityksen mukaan kokenut 44,5 % tutkimukseen vastanneista viimeseisen viiden vuoden aikana. Tutkimukseen osallistuneista vammaisista ihmisistä lähes puolet (45,4 %) olivat tutkimushetkellä eläkkeellä, eivätkä ollenkaan työelämässä.

2.4 Naisten ja miesten tasa-arvo työelämässä

2.4.1 Yleiset asenteet

Jo lapsena meitä ohjataan tiettyihin suuntiin, joskus tiedostetusti ja toisinaan taas tiedostamatta. Kanninen (2018) kertoo blogitekstissään, että ohjaus on vahvimmillaan ihan pienen lasten kohdalla – pojille valitaan leluiksi autoja, heidät viedään jääkiekkoharjoituksiin ja puetaan siniseen, kun taas tytöt nähdään usein vaaleanpunaiseen pukeutuneena, leluina on nukkeja ja harrastukset ovat vähemmän vaarallisia, kuten tanssia tai jumppaa. Valinnat saattavat monesti pohjautua kiusaamisen pelkoon, sillä monesti joukosta erottuvat lapset joutuvat silmätikuksi. Koska sukupuoliroolit opitaan jo lapsena, on vanhempien tekemillä valinnoilla sekä päiväkodin ja koulun opeilla suuri vaikutus tulevaisuuden tasa-arvoon. Tyttöjen ja poikien asiat muuttuvat elämän varrella naisten ja miesten asioiksi. Nuoret valitsevat Rissasen ja Toivosen (2019) mukaan tulevan ammattinsa edelleen lähes yhtä sukupuolittuneesti kuin aiemmin valintoja tehneet vanhempansa. Rissasen ja Toivosen (2019) tekstistä ilmenee, että yksi syy näihin valintoihin on ympäröivä yhteiskunta – ammatit ovat aina olleet sukupuolittuneita, ja valinnat tehdään pitkälti mielikuvien varassa. Työtehtävien sukupuolittuneisuus ei poistu ilman työtä.

Sukupuoliroolit eivät näy ainoastaan pienten lasten keskuudessa sekä opiskeluelämässä, vaan moni asia mielletään naisten tai miesten asiaksi vielä aikuisiälläkin. Yleisesti tiedossa olevia stereotyyppioita naisista ovat MTV:n (2013) mukaan rakkaussuhde shoppailuun, romantiisuus, lauttautumisesta pitäminen, huonot ajotaidot, hyvät kodinhoidon taidot sekä hyvin vähäinen kiinnostus urheilua kohtaan. Miehet taas nähdään vahvoina ruumiillisen työn tekijöinä, jotka eivät puhu tunteistaan. Marusic (2016) kertoo, että amerikkalaistutkimuksen mukaan stereotyyppiat elävät edelleen vahvasti – naiset ovat miehiä huomattavasti hauraampia, kun taas miehet omaavat suuren kilpailuvietin ja heidät nähdään vahvoina. Amerikassa elää

myös edelleen vahva käsitys siitä, että naiset hoitavat kodin ja lapset kun taas miehet hoitavat talouden. Vaikka Amerikassa ollaan huomattavasti Suomea konservatiivisempia, välittyvät asenteet helposti television sekä sosiaalisen median kautta myös meille saakka ja vaikuttavat näin ollen myös meidän käsityksiimme.

Syvällä olevat negatiiviset asenteet naisia kohtaan voidaan todeta myös iltapäivälehtien kommenttipalstoilla (ks. kuvio 7). Kommentit ovat usein naisia vähätteleviä, joskus jopa törkeitä ja alistavia. Negatiiviset kommentit ovat tuttu näky julkaisuissa, jotka koskevat muun muassa missejä, sosiaalisen median vaikuttajia tai muita pinnalla olevia naishenkilöitä. Jotain asenteista kertoo myös nykyisen hallitusviisikon saama mediapalaute – monessa kommentissa toistuu sanoma, että ongelmat johtuvat näiden johtajien sukupuolesta. Viisikolla viitataan Paanasen (2022) mukaan Sanna Mariniin, Li Anderssoniin, Anna-Maja Henrikssoniin, Maria Ohisaloon sekä Annika Saarikkoon.

The image shows a Facebook post from the account 'Iltasanomat' (verified), dated 4.8.2022. The post features a grid of photos of Miss Suomi contestants and a caption: 'Miss Suomi -kilpailun finaali järjestetään syyskuussa.' Below the photos, the text reads: 'Tässä ovat Miss Suomi -kilpailun finalistit – mukana aatelissukuun kuuluva sonkajärveläinen sekä halli...'. The post has received several comments, many of which are negative and focus on the contestants' appearance and perceived lack of talent. Key comments include:

- Tero f**: 'Nyt on kyllä heikko taso...' (29 vko)
- Matias f**: 'pakkeli naama täys jokasel' (28 vko)
- Tarja**: 'Voi hyvänen aika, taso senkun laskee.' (29 vko)
- Johanna F**: 'Kyllä on tämänkin kisan taso laskenut... Selvästi botox käytössä sekä leikkaukset, ei hyvä' (29 vko)
- Anne**: 'Kaikki kauniimmat ei tähän nykyiseen leikkiin lähde, tämä on ihan tyhmää koko uudistus mikä tuli. Näistä ei yksikään ole Miss Suomi luokkaa' (29 vko)
- Miikka**: 'Kyllä on taso huonontunut tässäkin kisassa ennen täs on edes joku taso ollut mut nyt näyttää et kadulta on poimittu vastaantulijoita' (29 vko)
- Marko Tapani**: 'Joku noista on kohta Iso D kainalossa.' (29 vko)
- Rankka Antti O**: 'Vieläkö näitä järjestetään ja vieläkö joku näihin osallistuu! Jos vaikka koko poppoo menisi ensin lätkäharkkoihin niin tarvitse tuota kautta miestä etsiä!' (29 vko)
- Timo**: 'Ööö...miss suomi?' (29 vko)

The post also shows engagement metrics like 'Tykkää' (likes) and 'Vastaa' (reply) buttons, and a total of 85 likes on the post itself.

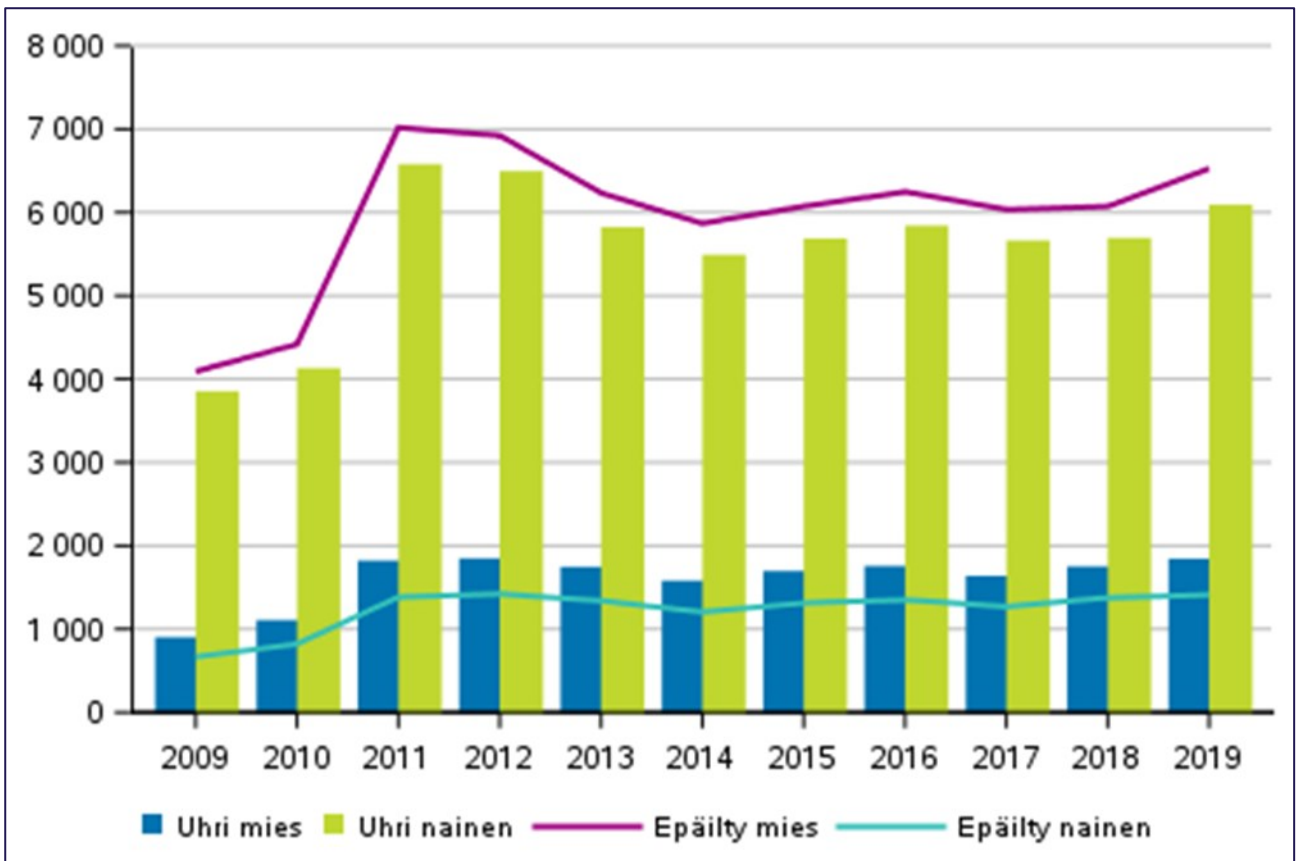
Kuvio 7. Kommentteja Iltasanomien Facebookin uutisjulkaisussa.

Työelämässä varsinkin miesvaltaisilla aloilla asenteet elävät vahvasti. Muukkonen (2019) toteaa, että Tekniikan akateemisten tutkimuksen mukaan tekniikan alalla naisten on vaikeaa edetä urallaan keskijohtoa pidemmälle, ja monesti tälle syynä on maskuliininen kulttuuri. Maskuliinisella kulttuurilla Muukkonen tarkoittaa sitä, että sosiaalinen ympäristö kuten työpaikka ja järjestelmä suosivat miehiä – ympäristö ja järjestelmä tarjoavat miespuolisille vahvan yhteenkuuluvuuden tunteen, ja näin ollen naisille huonommat mahdollisuudet edetä. Maskuliininen kulttuuri voi ilmetä esimerkiksi sovinnistisilla vitseillä, stereotyyppiöillä naisten kyvyttömyydestä sekä seksuaalisilla viittauksilla. Rosa Meriläinen toteaa, että vika on pohjimmillaan yhteiskunnan rakenteissa, joiden takia naisten on lähtökohtaisesti hankalampi ottaa haltuun johtajuutta, valtaa sekä asiantuntijuutta (Puustinen, 2019). Kun tyttöjä on lapsesta saakka opetettu olemaan kilttejä ja tottelevaisia, se heijastuu työelämään epävarmuutena. Eräs myös työpaikoilla näkyvä vallankäytön keino on Blomqvistin (2015) mukaan työttöty. Hän toteaa, että työttöty on kaikkea muuta kuin vitsi, kun on tarkoitus osoittaa täysi-ikäisen naisen paikan olevan työttötyvän alapuolella. Sana ”tyttö” rinnastetaan usein lapseen, ja suurin osa naisista kokevatkin työttötylyn alentavana ilmaisuna. Myös miehet kokevat jossain määrin vastaavaa pojittelua vanhempien työntekijöiden toimesta, mutta ilmiö ei esiinny yhtä suurella mittakaavalla kuin työttöty.

Alaluvussa 2.3.3 käytiin aiemmin läpi ikäsyryntää aihealueena. Kuten aiemmin kävi ilmi, ikäsyryntä on varsinkin naisten kokema rasite, sillä naisten oletetaan hankkivan lapsia tiettyssä iässä ja sen vuoksi oletetaan tulevan poissaoloja. Tämä heijastuu monesti rekrytointitilanteisiin ja niissä esitettyihin kysymyksiin. YTK-Yhdistyksen (2021) mukaan kiellettyjä kysymyksiä ovat muun muassa perheeseen, lasten hankkimiseen tai ikään, joita kuitenkin saatetaan kysyä joissain tilanteissa etenkin naisilta. Epäsopivia kysymyksiä saatetaan kysyä myös miehiltä, mutta Ammattiliitto Pron (2018) mukaan nuoret naiset kohtaavat saman ikäisiä miehiä enemmän ikäsyryntää.

Kun asioita aletaan tarkastella oikeasti syvällisemmin, voidaan todeta, että maailma on suunniteltu lähtökohtaisesti miehen näkökulmasta katsoen. Criado Perez (2019, s.14–15) toteaa, että tasa-arvokysymyksen perimmäinen ongelma on se oletus, että oletushahmo on valkoinen mies – vaikka naisia on suurin piirtein puolet koko maailman väestöstä, niin silti dataa naisista on olemassa todella vähän. Criado Perez (s. 17) kirjoittaa, että jo aikaisissa biologisissa tutkimuksissa ajateltiin kaiken lähteneen miehen kehittymisestä, ja nainen oli vain poikkeus tähän kaavaan. Tämä heijastuu Criado Perezin mukaan arjessa lukuisiin asioihin, kuten

ammattinimikkeisiin, urheiluun, kotitöiden jakaantumiseen ja jopa kaupunkisuunnitteluun. Esimerkiksi ammattinimikkeet ovat Criado Perezin (s. 20) mukaan niin sisäistettyjä, ettei miesnäkökulmaa ole välttämättä edes tullut ajatelleeksi; suomessa yleisiä nimityksiä ovat esimerkiksi palomies, esimies, huoltomies sekä postimies. Kuitenkaan näistä sanoista ei ole käytössä vastaavia feminiinisiä versioita, kuten esinainen. Criado Perez mainitsee teoksessaan myös väkivallan – ihmisiä on kautta aikojen pidetty väkivaltaisina. Kuitenkin YK:n vuonna 2013 teettämästä tutkimuksesta selviää, että 96 % maailman murhaajista on miespuolisia (First Round Capital, 2016). Asiat siis monesti määritellään miespuolisiin henkilöihin perustuvan datan avulla, toteaa Criado Perez (2019, s. 18). Tilastokeskuksen data tukee tätä väitettä, sillä vuonna 2019 perhe- ja läheissuhdeväkivallan uhreista selkeä enemmistö, 76,8 %, on ollut naisia (ks. kuvio 8) (Suomen virallinen tilasto, 2020a).



Kuvio 8. Perhe- ja läheissuhdeväkivallalta uhrin sukupuolen mukaan, yli 18-vuotiaat uhrit, vuosina 2009–2019 (Suomen virallinen tilasto, 2020a).

2.4.2 Palkkaerot

Salminen (2019) kertoo, että Duunitorin tilaaman tutkimuksen mukaan Suomessa eritellään työt yhä miesten ja naisten töihin. Valtaosa suomalaisista pitää asiaa ongelmana, mutta suuria muutoksia ei ole viime aikoina havaittu. Tilastokeskuksen (2022b) mukaan naiset useammin työskentelevät terveys- ja sosiaaialalla, majoitusalailla, ravintoloissa sekä koulutusalailla. Miehiä taas toimii muun muassa rakentamisen, teollisuuden, kuljetuksen ja maatalouden aloilla naisia enemmän. Tilastokeskuksesta selviää, että esimerkiksi markkinoinnin erityisasiantuntijoita, elintarviketeollisuuden työntekijöitä ja ammatillisen koulutuksen opettajia on melko saman verran sukupuoleen katsomatta. Näissä niin kutsutuissa tasa-arvoammateissa työskentelee ainoastaan kymmenen prosenttia Suomen työvoimasta. Koivusen (2019) mukaan segregatio onkin pysynyt suurin piirtein samana Suomessa ainakin 1970-luvulta asti. Puron (2020) mukaan naiset astuivat työelämään 1800-luvun lopulla, ja alusta alkaen naisten tekemä työ arvotettiin miesten tekemää työtä halvemmaksi. Alan lisäksi eroa on naisten ja miesten välillä jossain määrin myös työsopimuksissa. Tilastokeskuksen (2022a) mukaan naisten osa-aikaiset sekä määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä kuin miesten.

Palkkaus on ollut puheenaiheena todella pitkään, ja etenkin miesten ja naisten väliset erot palkkauksessa ovat puhuttaneet suuresti. Eskonen (2020) kertoo, että naisten ja miesten väliset palkkaerot juontavat juurensa 1940-luvulle, jolloin lakiin kirjattiin paljonko naisen palkka voi olla enimmillään suhteessa samaa työtä tekevän miehen palkkaan. Vaikka taulukot prosenttiosuuksista ovat sittemmin poistuneet, ovat ne Eskosen mukaan jättäneet pysyvän kolhun palkkakehitykseen. Suomi sai viimeksi kolme vuotta sitten kriittistä palautetta ILO:n asiantuntijakomitealta, sillä palkkaerot eivät ole vähentyneet sitten vuoden 2011. Tilastokeskuksen (2020b) mukaan miesten mediaaniansiot ovat olleet paremmat kuin naisilla vuonna 2020 koulutuksen tasosta riippumatta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2022c) kertoo, että naisten ansiot ovat noin 16 prosenttia pienemmät verrattuna miesten ansioihin. Eroa kuitenkin selittää se, että miehet ja naiset suorittavat monesti erilaisia ja eri aloilla olevia tutkintoja, joissa lähtökohtaisesti palkkaus on erilainen. Miesvaltaisilla aloilla onkin Tilastokeskuksen (2020b) mukaan keskimäärin naisvaltaisia aloja korkeampi palkkataso. Työolobarometrissa (Sutela ym., 2020) selviää, että miehet ovat keskimäärin naisia tyytyväisempiä palkkansa kannustavuuteen. Naisista 51 prosenttia piti kyseisen tutkimuksen mukaan palkkaansa kannustavana, ja miehillä vastaava prosenttiosuus oli 66 prosenttia. Samasta tutkimuksesta ilmenee, että miehet pitävät palkkaansa oikeudenmukaisena naisia todennäköisemmin.

2.4.3 Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä on Työterveyslaitoksen (2022) mukaan ei-toivottua, yksipuolista käytöstä, joka voi ilmetä sanallisesti, sanattomasti tai fyysisesti. Konkreettisia esimerkkejä seksuaalisesta häirinnästä ovat Mäkelän (2022) mukaan asiaton vihjailu, elehtiminen, kaksimieliset viisit, fyysinen koskettelu tai sopimattomat ehdotukset. Vuoden 2017 Tasa-arvobarometrissa on kokenut vasten tahtoaan tutkimukseen osallistuneista 28 prosenttia (Attila ym., 2017, s.117–118). Pahimmillaan seksuaalinen häirintä voi ilmetä raiskauksena tai sen yrityksenä. Sukupuoleen perustuva häirintä taas on Kasvupalveluiden (2018, s. 4) mukaan sellaista ei-toivottua käytöstä, joka liittyy henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun, mutta joka ei ole kuitenkaan seksuaalista. Tällaista käytöstä voi olla esimerkiksi halventava puhe toisesta sukupuolesta tai muu vastaava käytös, jolla pyritään painamaan toista sukupuolta alas.

YTY ja yhdeksän muuta liittoa toteuttivat vuonna 2018 tutkimuksen (Miettinen, 2018), jossa selvitettiin heidän jäsentensä kokemaa ja havainnoitua seksuaalista häirintää työyhteisöissä. Tutkimuksesta selviää, että joka kymmenes kyselyyn vastannut oli kokenut jonkin tasoista häirintää edellisten viiden vuoden aikana. Lisäksi neljäsosa naisista sekä 14 prosenttia miehistä olivat havainneet häirintää, joka kohdistui toiseen henkilöön. Tutkimuksesta käy lisäksi ilmi, että yli puolet häirintää kokeneista eivät olleet vieneet asiaa eteenpäin (Miettinen, 2018, s. 30–32). Myös vuoden 2017 Tasa-arvobarometrissa (Attila ym., 2017) on tutkittu seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän yleisyyttä. Tasa-arvobarometrissa selviää, että naiset ovat kokeneet epäasiallista käytöstä huomattavasti miehiä useammin – vuoden 2016 aikana vastaajanaisten seksuaalista häirintää oli kokenut 38 prosenttia, kun taas miehillä vastaava luku oli 17 prosenttia (mts. 32). Samasta tutkimuksesta on myös nähtävillä, että seksuaalinen häirintä kohdistuu useimmiten nuoriin ihmisiin. Vastaajista, jotka olivat tutkimushetkellä alle 35-vuotiaita, yli puolet olivat kokeneet häirintää viimeisten kahden vuoden aikana (mts. 34). Tutkimukseen osallistuneista naisista valtaosa kertoi, että häirinnän muodosta riippumatta heitä häirinnyt henkilö on ollut mies, kun taas kokemukset saman sukupuolen edustajan taholta olivat vähäisiä (mts. 35–36). Miehet taas kokivat tutkimuksen mukaan häirintää sekä nais- että miesoletetuilta.

Seksuaalista häirintää tapahtuu vuoden 2017 Tasa-arvobarometrin mukaan eniten tuntemattoman ihmisen toimesta (Attila ym., 2017, s. 36). Tällä tarkoitetaan esimerkiksi kadulla, yö-

kerhossa tai muualla vastaan tulevia ihmisiä, joita häirinnän kohde ei tunne ennalta. Työpaikoilla häirintää tapahtuu tutkimuksen mukaan sekä kollegoiden sekä asiakkaiden toimesta – varsinkin naiset kokivat kyseisen tutkimuksen mukaan selvästi miehiä enemmän häirintää asiakkaiden taholta. Palvelualojen ammattiliitto Pamin (2022) mukaan varsinkin palvelualoilla on hyvin yleistä joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi varsinkin asiakkaiden taholta. Häirinnän yleisyydestä kertoo se, että Pamin vuonna 2015 tekemässä tutkimuksessa 45 prosenttia naisista sekä 16 prosenttia miehistä olivat kokeneet seksuaalista häirintää, jonka tekijänä on ollut asiakas. Kollegan taholta seksuaalista häirintää oli Tasa-arvobarometrin (Attila ym., 2017) mukaan koettu huomattavasti, sillä 20 prosenttia naisista sekä 21 prosenttia miehistä olivat vastanneet kokeneensa seksuaalista häirintää työkaverin toimesta.

Vuoden 2017 Tasa-arvobarometrissa selviää, että sukupuoleen perustuvaa häirintää koetaan erityisesti vihapuheen muodossa (Attila ym., 2017, s. 32–33). Tutkimukseen osallistuneista naisista 15 prosenttia ja miehistä 8 prosenttia ilmoitti joskus kokeneensa sukupuoleensa liittyvää vihapuhetta. Tasa-arvobarometrin mukaan suurin osa vihapuheesta on tapahtunut vapaa-ajalla, mutta osa vastaajista oli kokenut sukupuoleensa kohdistuvaa vihapuhetta myös töissä. Sukupuoleen kohdistuvasta häirinnästä on saatavilla huomattavasti vähemmän tutkimusaineistoa verrattuna seksuaalisen häirinnän kokemuksiin (mts. 32–33).

Työnantajalla on Työterveyslaitoksen (2022) mukaan vastuu puuttua työyhteisössä tapahtuvaan häirintään viipymättä. Palvelualojen ammattiliitto Pam (2022) suosittelee häirintätapauksista ilmoitettavan aina eteenpäin, vaikka kokemus olisi vaikea. Niemen ja Kainulaisen (2018) mukaan pitkään jatkuva seksuaalinen häirintä on todella raskasta ja terveydelle hyvinkin vahingollista, sillä monesti kohde kokee olevansa täysin puolustuskyvytön. Kasvupalveluiden (2018) tekemän oppaan mukaan häirintä on aina koko työyhteisön asia, sillä ilmapiiri muuttuu helposti myrkylliseksi, sairauspoissaolot voivat lisääntyä ja työteho voi näiden myötä laskea. Häirinnällä on siis vaikutuksia koko yrityksen tuloksellisuuteen sekä mahdollisesti myös työnantajakuvaan – mikäli häirintään ei puututa, ei se kieli hyvästä ja turvallisesta työyhteisöstä.

2.5 Johtamisen keinoja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon saavuttamiseksi

Jo aiemminkin esille tullut tasa-arvolaki (609/1989) velvoittaa työnantajia aktiivisesti edistämään tasa-arvoa työyhteisöissä sekä puuttumaan kaikkeen väärään toimintaan. Kanninen

ym. (2022, s. 11) kertoo, että mikäli työnantajan palveluksessa on minimissään 30 työntekijää, tulee työnantajan toteuttaa tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi. Tasa-arvosuunnitelmassa otetaan kantaa muun muassa palkkaukseen sekä muihin palvelusuhteen ehtoihin. Suunnitelma ei saa jäädä suunnittelun tasolle, vaan sen mukaisesti tulee toteuttaa tasa-arvoa edistäviä toimia. Sen on tarkoitus nimenomaan edistää työelämän tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia Suomen Yrittäjien (i.a.) esimerkiksi luottamushenkilön tai muun sovitun henkilöstön edustajan kanssa. Suunnitelman sisällöstä ei kuitenkaan tarvitse sopia yhdessä, mutta työnantajan vastuulla on tiedottaa sen sisältö henkilökunnalle.

Tasa-arvosuunnitelman tulee Suomen Yrittäjien (i.a.) mukaan sisältää ainakin kolme asiaa. Ensimmäisenä tulee olla selvitys työpaikan nykytilanteesta tasa-arvoon liittyen, josta käy ilmi kartoitus naisten ja miesten palkoista, palkkaeroista, asemista sekä tehtävien luokitukselta. Toisena tulee olla mukana lista toimenpiteistä, jotka ovat tarpeellisia tasa-arvon edistämiseksi. Kolmantena suunnitelmassa tulee olla mukana listaus siitä, miten aikaisemmat tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet ovat toteutuneet ja mitä tuloksia on saatu. Palkkakartoitus voidaan Suomen Yrittäjien mukaan toteuttaa vähintään kolmen vuoden välein, mikäli tasa-arvosuunnitelma muuten toteutetaan vuosittain. Jos tasa-arvosuunnitelman tekeminen laiminlyödään, voi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta asettaa pahimmillaan yritykselle uhkasakon (mt.).

Tasa-arvosuunnitelman lisäksi yrityksellä tulee olla Suomen Yrittäjien (i.a.) mukaan myös yhdenvertaisuussuunnitelma, mikäli työntekijöitä on 30 tai enemmän. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa on Työsuojeluhallinnon (2022) mukaan yleensä neljä eri vaihetta, vaikkei sillä ole pakollista määrämuotoa. Suunnitelman ensimmäinen vaihe on selvittää työpaikan sen hetken tilanne yhdenvertaisuuden saralla, ja sitten arvioida tarpeet ensimmäisen vaiheen perusteella. Kolmantena tulee toteuttaa näitä tarvittavia edistämistoimenpiteitä, ja viimeisenä seurata, mikä vaikutus näillä toimenpiteillä on. Työsuojeluhallinnon mukaan yhdenvertaisuussuunnitelma voi hyvin olla osa jotain muuta suunnitelmaa, kuten tasa-arvosuunnitelmaa. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on Työsuojeluhallinnon mukaan se, että työpaikoilla olisi aidosti yhdenvertaiset menettelytavat kaikessa mitä tehdään. Suunnitelmalla halutaan ehkäistä syrjintää rekrytoinneissa, uralla etenemisessä, palkka-asioissa, työtehtävien jakautumisessa ja koulutukseen pääsemisessä (mt.).

Jylhän ja Viitalan (2019) mukaan monimuotoisuus on rikkaus, mutta samalla se tuo väkisinkin haasteita johtamiseen. Yksi haasteista heidän mukaansa on se, että eri sukupolvilla on erilaisia työhön ja kollegoihin liittyviä oletuksia, jotka voivat poiketa paljonkin toisistaan. Sukupolvet voivat myös arvostaa erilaisia asioita. Kun eläkeikä jatkaa nousuaan, voi työntekijöillä olla keskenään suuriakin ikäeroja, ja arvomaailmojen törmätessä voi aiheutua kinaa, joka vaikuttaa väistämättä työpaikan yleiseen ilmapiiriin. Myös eri kulttuureilla voi olla erilaisia toimintatapoja ja näkemyksiä, joten arjen helpottamiseksi työyhteisössä tulisi Jylhän ja Viitalan mukaan sopia yhteiset pelisäännöt.

Työnantajalla on Työterveyslaitoksen (2022) mukaan vastuu puuttua työyhteisössä tapahtuvaan häirintään viipymättä. Oli kyseessä sitten esihenkilön oma havainto, alaisen kertoma tieto tai huhupuhe, tulee asia selvittää perin pohjin. Työterveyslaitos suosittelee, että työpaikoilla otettaisiin käyttöön seksuaaliseen häirintään puuttumisen malli. Siinä voi olla mukana esimerkiksi osapuolten kuuleminen, selvittäminen, aineiston kerääminen, johtopäätöksiä tekeminen sekä vaadittavat toimenpiteet sekä niiden seuranta. Tilanteista seuraavia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi huomautus, varoitus, ohjeistus taikka työsuhteen päättäminen tilanteen mukaan. Vastuu ei kuitenkaan ole yksin työnantajalla, vaan jokaisella työyhteisön jäsenellä on velvollisuus puuttua häirintään.

Rissanen ja Toivonen (2019) toteavat, että yritysten tulisi enemmän kiinnittää huomiota siihen, millaisen kuvan antavat työnhakijoille ja millainen monimuotoisuus- ja diversiteettiohjelma heillä on. Eri alojen esitteissä pitäisi olla erilaisia ihmisiä – jos esimerkiksi kättilön tutkimuksen esitteissä on pelkkiä naisia, voi se nostaa miesten kynnystä hakea alalle.

2.6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden historiaa Suomessa

Ajassa ei tarvitse mennä paljoakaan taaksepäin huomatakseen, että moni asia on muuttunut vasta lähiaikoina. On vaikeaa uskoa, että muutama vuosi sitten on ollut täysin laillista esimerkiksi pahoinpidellä puolisoa lievästi ja transvestismi on ollut osa virallista tautiluokitusta. Vaikka monia asioita on saatu muutettua tasa-arvoisemmiksi, on täysin tasa-arvoiseen maailmaan vielä pitkä matka kuljettavana.

THL (2022) on tehnyt kattavan listauksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden historiasta Suomessa. Listauksessa lähdetään liikkeelle 1800-luvun loppupuoliskosta, jolloin muun muassa

aviomiehen kuritusvalta ei ollut enää hyväksyttyä, naiset ja miehet saivat yhtäläisen perintöoikeuden, Suomen ja Pohjoismaiden ensimmäinen naispuolinen ylioppilas valmistui ja naimattomat 25-vuotiaat naiset julistettiin täysvaltaisiksi. 1800-luvun lopulla myös perustettiin ensimmäinen suomalainen yhteiskoulu vuonna 1883, Suomen Naisyhdistys perustettiin vuonna 1884, Naisasialiitto Unioni perustettiin vuonna 1892 ja vuonna 1897 naiset tulivat täysvaltaisiksi samanikäisenä kuin miehet, eli 21-vuotiaina.

1900-luvulla tasa-arvotyö jatkui Suomen Työnaisliiton perustamisella vuonna 1900. Samalla vuosikymmenellä naiset saivat yhtäläisen opiskeluoikeuden yliopistoihin, naiset saivat äänioikeuden ensimmäisinä Euroopassa, perustettiin porvarillinen Suomen Naisliitto ja saimme ensimmäisiä naispuolisia kansanedustajia, joista useat toimivat naisjärjestöissä. 1910-luvulla perustettiin Naisjärjestöjen Keskusliitto ja naiset saivat äänioikeuden myös kunnallisvaaleissa. Vuonna 1919 naiset saivat myös oikeuden ansiotyöhön niin, ettei aviomiehen suostumusta enää tarvittu. Vuonna 1926 säädettiin laki naisten kelpoisuudesta valtion virkoihin, ja samalla vuosikymmenellä naisia nimitettiin professoriksi sekä ministeriksi.

1930-luvulla astui voimaan uusi avioliittolaki, jonka seurauksena aviovaimot vapautuivat miehensä holhouksesta. Saman vuosikymmenen aikana säädettiin myös äitiysavustuslaki vuonna 1937. 1940-luvun aikana säädettiin lakisääteisestä kouluruokailusta ja tehtiin laki äitiys- ja lastenneuvoloista. Vuoteen 1950 saakka raskauden keskeyttäminen ei ollut sallittua missään tilanteessa, mutta vuonna 1950 se sallittiin lääketieteellisin perustein. 1960-luvun aikana e-pillerit hyväksyttiin ja vahvistettiin ILO:n samapalkkaisuussopimus, jonka seurauksena samasta työstä tuli maksaa sama palkka, riippumatta siitä kuka työn tekee. Saman vuosikymmenen aikana naisten ja miesten yhteisjärjestö Yhdistys 9 perustettiin, ja naisten asemaa tutkiva komitea aloitti työnsä.

1970-luku piti sisällään paljon suuria muutoksia tasa-arvoon liittyen. Vuonna 1970 julkaistiin naisten asemaa tutkineen komitean loppuraportti, eduskuntaan valittiin ensimmäistä kertaa naisia yli 20 prosenttia, abortti tuli sallituksi myös sosiaaliin syihin perustuen ja säädettiin syrjintää kieltävä työsopimuslaki. Vuonna 1971 homoseksuaaliset teot dekriminalisoitiin. Kyseisen vuosikymmenen aikana myös turvattiin ehkäisypalvelut lailla, perustettiin Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE, saatettiin voimaan päivähoitolaki, perustettiin ensimmäisiä feministisiä naisryhmiä kuten Marxist-Feministerna, perustettiin seksuaalinen tasavertaisuus Seta, YK:ssa vietettiin kansainvälistä naistenvuotta vuonna 1975, säädettiin isyyslaista ja lapsen elatuksesta sekä annettiin vanhemmille oikeus jakaa vanhempainvapaa keskenään.

Kehitys jatkui hyvää vauhtia myös 1980-luvulla, jolloin Suomen hallituksessa käynnistettiin tasa-arvo-ohjelma ensimmäistä kertaa koskaan. Kyseisen vuosikymmenen aikana nainen oli ensimmäistä kertaa ehdolla presidentiksi vuonna 1982, yhteishuoltajuus mahdollistui vuonna 1983 ja naisia valittiin samana vuonna eduskuntaan yli 30 prosenttia. Vuonna 1985 säädettiin laki kotihoidontuesta, ja samalla vahvistettiin nimitykset äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaista. Vuonna 1986 tuli voimaan nimilaki, jonka perusteella avioliitossa nainen saa säilyttää tahdostaan oman sukunimensä ja vanhemmat saavat itse valita, kumman vanhemman sukunimen lapsi saa. Samana vuonna Suomessa vahvistettiin YK:n kaikkinaisten naisten syrjinnän kieltevä yleissopimus CEDAW, ja naiset saivat oikeuden toimia papin virassa. Vuonna 1987 saatiin vihdoin voimaan laki naisten ja miesten tasa-arvosta sekä laki tasa-arvovaltuutetusta ja -lautakunnasta. Seuraavana vuonna 1988 perustettiin Naisjärjestöt Yhteistyössä eli NYTKIS sekä TANE:n Miesjaosto.

Myös 1990-luvulla otettiin suuria ja tärkeitä askeleita tasa-arvon edistämiseksi. Vuonna 1990 alle kolmevuotiaat saivat subjektiivisen oikeuden kunnalliseen päivähoitoon, ja Elisabeth Rehn valittiin Suomen puolustusministeriksi. Vuonna 1991 säädettiin isille erillisestä isyyslomasta, ja vuonna 1992 valittiin ensimmäistä kertaa nainen Suomen Pankin johtajaksi. Samana vuonna myös yliopiston rehtoriksi valittiin nainen ensimmäistä kertaa Jyväskylässä. Vuonna 1994 avioliitossa tapahtuvasta raiskauksesta tuli rikos ja nainen valittiin eduskunnan puhemieheksi ensimmäistä kertaa. Vuonna 1995 tapahtui paljon tasa-arvon saralla: uudistettuun tasa-arvolakiin lisättiin kiintiösäännös ja valtavirtaistamisen periaate, naiset saivat mahdollisuuden vapaaehtoiseen asepalvelukseen, sukupuoleen perustuva syrjintä kiellettiin uudistetussa perustuslaissa, Tarja Halonen valittiin Suomen ulkoministeriksi ja Miessakit perustettiin. Loppuvuoden aikana myös perustettiin Monika-Naiset liitto, säädettiin laki lähestymiskiellosta, uudistettiin rikoslakia koskien seksuaalista itsemääräämisoikeutta sekä kumottiin siveellisyysrikossäännökset, kuten homoseksuaalisten tekojen ja aviorikosten kiellot.

2000-luvulla Suomi sai ensimmäisen naisen presidentikseen, kun Tarja Halonen valittiin presidentiksi. Samana vuonna uudistettuun perustuslakiin lisättiin yleinen syrjintäkielto. Vuonna 2001 säädettiin laki rekisteröidystä parisuhteesta. Vuonna 2003 tapahtui kolme merkittävää asiaa; isäkuukausi, puolustusvoimien kapteeniksi valittiin nainen ensimmäistä kertaa ja Suomi sai ensimmäisen naispääministerinsä, Anneli Jäätteenmäen. Vuonna 2004 myös yksityisellä paikalla tapahtuvat väkivaltarikokset tulivat virallisen syytteen alle, ja seuraavana vuonna 2005 tasa-arvolaki uudistettiin kokonaisuudessaan. Saman vuosikymmenen aikana

valittiin myös ensimmäinen naispuolinen korkeimman oikeuden presidentti, sekä naiskansanedustajia oli ensimmäistä kertaa koskaan yli 40 prosenttia, ja maan hallituksessa vallitsi nais-enemmistö yli 60 prosentilla.

2010-luvulla kehitys jatkui – evankelisluterilaisen kirkon Helsingin hiippakunta sai ensimmäistä kertaa naispuolisen piispan. Samana vuonna perustettiin myös miesjärjestöjen keskusliitto. Vuonna 2011 transvestismi poistettiin tautiluokituksesta, myös pienet läheiseen kohdistuvat pahoinpitelyt tulivat virallisen syytteen alaisiksi, sukupuoliyhteys puolustuskyvyttömän kanssa määriteltiin raiskaukseksi ja nainen valittiin ensimmäistä kertaa valtionvarainministeriksi. Vuonna 2012 perustettiin mieskysymyksiä pohtiva tasa-arvoryhmä. Vuonna 2015 tasa-arvolaki sai lisäystä, kun sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuoja astui voimaan. Samana vuonna voimaan astui myös Istanbulin sopimus, jossa sovittiin naisiin kohdistuvan väkivallan sekä perheväkivallan ehkäisemisestä sekä torjumisesta. Vuonna 2017 saatiin voimaan tasa-arvoinen avioliittolaki. Vuonna 2019 tapahtui paljon; vihdoinkin oli mahdollista tunnustaa äitiys ennen lapsen syntymää, kun kyseessä oli hedelmöityshoidoissa oleva naispari, alaikäisten avioliitot kiellettiin, lapsen huollon ja tapaamisoikeuden lakiin kirjattiin vuoroasuminen, europarlamenttivaaleissa valittiin enemmistö naisia sekä nainen valittiin EU-komissaariksi.

Merkittäviä asioita on tapahtunut myös lähimenneisyydessä, 2020-luvulla. Vuonna 2021 naisia valittiin kunnanvaltuutetuiksi yli 40 prosenttia, ensimmäisissä aluevaaleissa valituista 53 prosenttia oli naisia ja 2022 säädettiin perhevapaaudistus. Merkittävää on myös se, että alkuvuodenvuoden 2023 hallituksen johto koostuu naisista. Myös translainsäädäntö koki odotetun uudistuksen vuoden 2023 alussa, kun sukupuolen oikeudellinen vahvistaminen eriytettiin lääketieteellisistä hoidoista ja tutkimuksista (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2023).

3 OPINNÄYTETYÖN KOHDE JA TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Kuvaus organisaatiosta

Tämä tutkimus on toteutettu paikalliseen vakuutusyhtiöön. Yrityksestä ei kerrota tässä kohtaa enempää, jotta sen nimi ei paljastu.

Kohdeyrityksellä on olemassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka laaditaan joka vuonna. Suunnitelma on tehty vuonna 2023, ja siinä on nimensä mukaisesti yhdistettynä lain vaatimat tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuussuunnitelmat. Organisaation henkilöstöpolitiikassa on suunnitelman mukaan sitouduttu toimimaan niin, että tekemisessä noudatetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia periaatteita. Suunnitelmassa tavoitteena on se, että toiminta on luontevasti ja läpinäkyvästi tasa-arvoista sekä yhdenvertaista niin johtamisessa, toimintakulttuurissa, sidosryhmäyhteistyössä sekä tuotteissa ja palveluissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsitellään organisaation yleistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta. Tämä sisältää palkkakartoituksen ja sukupuolijakauman arvioinnin, tavoitteiden asettamisen, toimenpiteiden suunnittelun sekä asiakkaiden yhdenvertaisuuden edistämisen. Tavoitteiksi oli listattu seuraavat asiat:

- Tasa-arvoisuuden, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden lisääminen sekä erilaisuuden sallivan työkuulttuurin kehittäminen
- Joustavan työnteon tavat (huomioidaan esim. elämäntilanne)
- Häirinnän ja epäasiallisen käytöksen torjuminen työyhteisössä
- Uhkatilanteet asiakaspalvelutyössä (puuttuminen)
- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen sekä erilaisuuden hyväksyvä työilmapiiri ja työyhteisö
- Yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden lisääminen yhtiöiden hallinnossa
- Segregoituneiden työtehtävien sukupuolijakauman muuttaminen
- Yhtiöiden systemaattinen tukeminen yhdenvertaisuus- ja palkkatyössä
- Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon lisääminen

Jokaisesta tavoitteesta on erikseen kerrottu suunnitelmaan, miten tavoitteita aiotaan edistää, kuka tai ketkä ovat päävastuussa niiden toteutumisesta sekä aikataulut. Suurin osa tavoitteista ovat jatkuvia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan pitkin vuotta.

3.2 Käytetyt tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tapaustutkimuksena (case study), jossa käytettiin kahta erilaista menetelmää. Tapaustutkimuksessa keskitytään nimensä mukaisesti johonkin tapaukseen tai ilmiöön, ja sillä pyritään yleensä sekä tutkimaan, kuvaamaan että selittämään erilaisia tapauksia (Puusniikka & Saaranen-Kauppinen, 2009, s. 43). Tapaustutkimus sopi käytettäväksi opinnäytetyön tutkimukseen, sillä haluttiin nimenomaan ymmärtää, selittää ja kehittää ilmiötä tietyssä yrityksessä. Ensin toteutettiin tutkimuksen kvantitatiivinen osuus. Tämä toteutettiin koko henkilökunnalle lähetetyn kyselyn muodossa, jossa kysyttiin organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta. Heikkilän (2014) mukaan kvantitatiivisissa tutkimuksissa on hyvin tyypillistä, että käytetään jonkinlaista kyselyä. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä, jonka linkki lähetettiin jokaiselle yrityksen työntekijälle sähköpostilla. Kyselyyn vastaminen tapahtui anonyymisti. Kyselyssä oli neljänlaisia kysymyksiä: valintakysymyksiä, joissa pystyi valita yhden vaihtoehdon, monivalintakysymyksiä, joissa pystyi valita useamman vaihtoehdon, avoimia kysymyksiä sekä Likert-asteikkoa hyödyntäviä kysymyksiä. Kyselytutkimuksen keskiössä oli henkilökunnan omat kokemukset ja havainnot, joista he pääsivät kertomaan avoimissa kysymyksissä halutessaan lisää. Kyselytutkimuksen kysymykset pohjautuivat tämän opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen. Kvantitatiivinen tutkimus valikoitui tutkimusmenetelmäksi tämän tapaustutkimuksen alkuun, sillä oli hyvä saada kattava kuva koe-tusta nykytilanteesta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koskettavat kaikkia, joten oli perusteltua, että jokaisella oli mahdollisuus vastata kyselyyn.

Kyselytutkimuksen toteuttamisen jälkeen sen tulokset käytiin läpi ja analysoitiin. Analysoinnista kerrotaan lisää seuraavassa alaluvussa. Tulosten perusteella nousi esiin lisäkysymyksiä, joita esitettiin vapaaehtoisille haastateltaville organisaation sisältä kvalitatiivisen syvähaastattelun muodossa. Haastattelut ovat Heikkilän (2014) mukaan tyypillisiä menetelmiä kvalitatiivisessa tutkimuksessa, sillä haastatteluissa on mahdollista saada syvempää tietoa, jonka avulla voi ymmärtää tutkittua ilmiötä. Syvähaastatteluiden tarkoitus olikin saada syvempää ymmärrystä organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteeseen ja siihen

vaikuttaviin asioihin, sekä näiden lisäksi haluttiin saada näkökulmia mahdollisista kehittämistoimista. Syvähaastatteluilla haluttiin päästä sisälle ilmiöihin ja ihmisten kokemuksiin, jotka vaihtelevat aina ihmisen mukaan. Haluttiin myös tietää ihmisten henkilökohtaisia mielipiteitä, miten he haluaisivat asioiden olevan ja miten he itse lähtisivät asioita kehittämään. Haastattelujen muoto oli puolistrukturoitu, joka tarkoittaa Puusniekan ja Saaranen-Kauppinen (2009, s. 57) mukaan sitä, että kysymykset ovat yleensä ennalta määrättyjä, mutta niiden muotoa voidaan muuttaa tilanteiden mukaan. Puolistrukturoitu haastattelu onkin Puusniekan ja Saaranen-Kauppinen (s. 57) mukaan käytännössä kuin teemahaastattelu, mutta joidenkin määritelmien mukaan nämä ovat kaksi eri menetelmää. Haastatteluissa oli yhteinen kysymysrunko, jonka kysymyksiä saatettiin muotoilla hieman eri tavoin ja esittää lisäkysymyksiä tilanteen mukaan.

Näiden kahden erillisen tutkimuksen lisäksi tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty jo olemassa olevaa materiaalia. Näitä materiaaleja ovat organisaation tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä työyhteisön kehittämissuunnitelma. Tästä kerrotaan enemmän seuraavassa alaluvussa.

3.3 Tiedonhankinnan prosessi ja luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä oli kolme toisiinsa liittyvää tavoitetta. Nämä ovat kohdeorganisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan sekä tavoitetilan selvittäminen, joiden perusteella kolmas tavoite on kehittää yrityksen toimintaa ja käytäntöjä näihin liittyen. Näihin liittyen tietoa kerättiin eri menetelmin. Opinnäytetyöhön valitut menetelmät käytiin läpi edellisessä alaluvussa.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin tapaustutkimus, joka on esitelty menetelmänä edellisessä alaluvussa. Tapaustutkimuksessa keskityttiin tässä opinnäytetyössä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen ilmiönä valitussa kohdeorganisaatiossa. Ensin hankittiin syvä ymmärrys aiheesta paneutuen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kirjallisuuteen, tutkimuksiin ja artikkeleihin. Teoreettisen viitekehyksen pohjalta toteutettiin kyselytutkimus, jossa oli tarkoitus selvittää yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa. Kyselytutkimuksella pyrittiin myös keräämään tietoa siitä, millainen tavoitetila olisi henkilöstön mielestä ja mitä täytyisi kehittää, mutta painotus oli yrityksen nykytilassa. Kyselytutkimukseen vastasi 58 henkilöä eli 45,6 prosenttia yrityk-

sen henkilökunnasta. Kysely lähetettiin sähköpostilla koko yrityksen henkilökunnalle, eli yhteensä 127 henkilölle pois lukien yrittäjäsuhteiset henkilöt. Kyselytutkimuksen vastauksien perusteella haluttiin syventyä esille nousseisiin ilmiöihin ja asioihin, joten kyselyn lisäksi kehitettiin tarkentavia haastattelukysymyksiä pienemmälle joukolle. Kyselytutkimuksen jälkeen toteutettiin seitsemän syvähaastattelua, joiden pääpaino oli yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitetilassa ja näiden asioiden kehittämisessä. Haastatteluista kuitenkin ilmeni syvempää tietoa myös nykytilanteesta. Nykytilannetta selvitettiin lisäksi organisaation omista materiaaleista, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta sekä työyhteisön kehittämissuunnitelmasta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toimi apuna myös tavoitetilan määrittelyssä. Työyhteisön kehittämissuunnitelmasta löytyi näkökulmia sekä nykytilaan, tavoitetilaan ja kehittämiseen, mutta painotus oli tässä materiaalissa kehittämisessä (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Tiedonhankinnan prosessi.

Tiedonkeruutapa	Nykytila	Tavoitetila	Kehittäminen
Kyselytutkimus	XXX	X	X
Haastattelut	X	XXX	XXX
Organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	X	XXX	
Organisaation työyhteisön kehittämissuunnitelma	X	X	XXX

Kyselytutkimuksen tulokset analysoitiin kuvaamalla aineisto mahdollisimman tarkkaan numeraalisesti. Jokainen kysymys käytiin läpi järjestyksessä, ja tulokset esitettiin helposti ymmärrettävissä olevissa taulukoissa. Webropolista sai siirrettyä aineiston valmiiksi Excel-taulukoksi, ja Webropol mahdollisti myös eri vastausryhmien vastausten erittelyn ja vertailun. Analyysissä käytiin läpi keskiarvoja, prosentiosuuksia sekä kappalemääriä kysymyksen mukaan. Joissain kysymyksissä käytettiin vertailuun myös t-testiä, joka mittaa Tilastokunnan (2020) mukaan kahden toisistaan riippuvan ryhmän vastausten eroja. Koska kyseessä oli tasa-arvoa

ja yhdenvertaisuutta käsittelevä tutkimus, vertailtiin keskenään myös eri sukupuolten ja ikäryhmien välisiä vastauksia. Vertailussa otettiin huomioon se, ettei nais- ja miespuolisia vastaajia ollut yhtä paljon.

Haastattelut nauhoitettiin, jotta haastattelutilanteista saatiin mahdollisimman paljon irti. Näin ei myöskään tarvinnut pitkittää haastatteluja kirjoittamalla, ja haastattelijan oli helpompi keskittyä haastatteluun. Haastatteluiden pohjalla oli sama haastattelurunko, jonka pohjalta saatiin tehdä tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä tilanteiden mukaan. Nauhoitetut haastattelut litteroitiin. Litterointien jälkeen jokainen haastattelu käytiin vielä kertaalleen läpi.

Tutkimusta arvioidaan sen validiteetin eli pätevyyden sekä reliabiliteetin eli luotettavuuden kannalta. Nämä ovat keskeinen osa tieteellistä tutkimusta. Validiteetti kertoo sen, kuinka onnistuneesti tutkimuksessa käytetty mittausmenetelmä mittaa juuri tutkittavaa ilmiötä (Tilastokeskus, i.a.-c). Puusniekan ja Saaranen-Kauppinen (2009, s. 25) mukaan lyhyesti sanottuna validiteetti tarkoittaa sitä, onko tutkimus suoritettu perusteellisesti ja ovatko tutkimustulokset sekä niistä tehdyt päätelmät totuutta vastaavia. Tähän liittyy esimerkiksi se, ovatko kaikki tutkimukseen osallistuneet ymmärtäneet jokaisen termin ja kysymyksen siten, kun ne on tarkoitettu. Tutkimusotoksen täytyy myös olla edustava ja tarpeeksi suuri sekä vastausprosentin tulee olla mahdollisimman korkea. Reliabiliteetti taas kertoo sen, miten luotettavasti mittari mittaa tutkittavaa ilmiötä, ja sitä voidaan arvioida esimerkiksi toistomittauksilla (Tilastokeskus, i.a.-b). Heikkilä (2014) toteaaakin, että reliabelissa tutkimuksessa saataisiin samanlaiset tulokset, mikäli tutkimus toistettaisiin jonkun toisen henkilön toimesta.

Tutkimuksen validiteettia arvioidessa voidaan todeta, että sekä kyselytutkimuksen että haastattelujen kysymykset laadittiin teoreettiseen viitekehykseen ja tutkimusongelmaan perustuen. Tutkimuksessa saatiin tietoa esimerkiksi epätasa-arvoisista ja epäyhdenvertaisista kokemuksista, mitä tutkimukseen osallistuneet ajattelevat näistä asioista ja miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voitaisiin kohdeyrityksessä kehittää. Kyselytutkimus painottui enemmän yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaan, mutta vastauksista saatiin myös aineistoa liittyen tavoitetilään ja kehittämiseen. Haastattelut taas painoutuivat tavoitetilään ja kehittämiseen, mutta näiden lisäksi saatiin paljon syvempää tietoa myös nykytilasta. Linkki kyselytutkimukseen lähetettiin jokaiselle yrityksen työntekijälle henkilökohtaisesti työsähköpostiin saatteen kera, jossa kerrottiin oleelliset asiat tutkimukseen osallistumisesta. Kyselytutkimuksen edetessä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet oli avattu, jotta jokainen vastaaja tietäisi, että mitä niillä tarkoitetaan. Kysely lähetettiin 128 henkilölle, joista 58 henkilöä

vastasi tutkimukseen. Kyselytutkimuksen vastausprosentiksi saatiin siis 45,6 %. Vastaajista naisia oli 39 henkilöä ja miehiä 19 henkilöä – kun tätä peilaa yrityksen henkilöstön sukupuolijakaumaan, voidaan sanoa otoksen vastaavan tähän. Organisaation työyhteisön kehittämissuunnitelman mukaan vuoden 2022 lopussa yrityksen henkilökunnasta 88 henkilöä olivat naisia, ja 46 miehiä. Yrityksessä on siis selkeästi enemmän naisia, ja se näkyi myös tutkimuksessa sukupuolijakaumana.

Mikäli kyselytutkimus toteutettaisiin uudelleen eri henkilön tai tahon toimesta, olisivat tulokset todennäköisesti samankaltaiset. Haastattelun suhteen tästä ei voida olla täysin varmoja, sillä haastatteluihin osallistui todella pieni osa yrityksen työntekijöistä. Haastatteluun sai ilmoittautua vapaaehtoiseksi samassa sähköpostissa missä kyselylinkki lähetettiin, mutta koska vain muutama ilmoittautui, jouduttiin lisää haastateltavia pyytämään mukaan kasvokkain. Haastatteluun valikoitiin kuitenkin mukaan molempia sukupuolia edustavia henkilöitä, sekä iältään nuoria, vanhempia ja tähän väliin sijoittuvia henkilöitä.

4 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS ORGANISAATIOSSA

Tässä luvussa käydään läpi kohdeyritykseen toteutetun tapaustutkimuksen tuloksia. Tutkimus alkoi kvalitatiivisella kyselytutkimuksella, johon vastasi 58 henkilöä eli vastausprosentti oli 45,6 %. Kyselytutkimuksen perusteella toteutettiin lisäksi seitsemän syvähaastattelua. Tutkimusmenetelmistä ja tiedonhankinnan prosessista on kerrottu tarkemmin luvussa 3. Seuraavissa kappaleissa kerrotaan ensin kyselyn tulokset, joiden jälkeen esitellään syvähaastattelussa ilmenneitä ajatuksia.

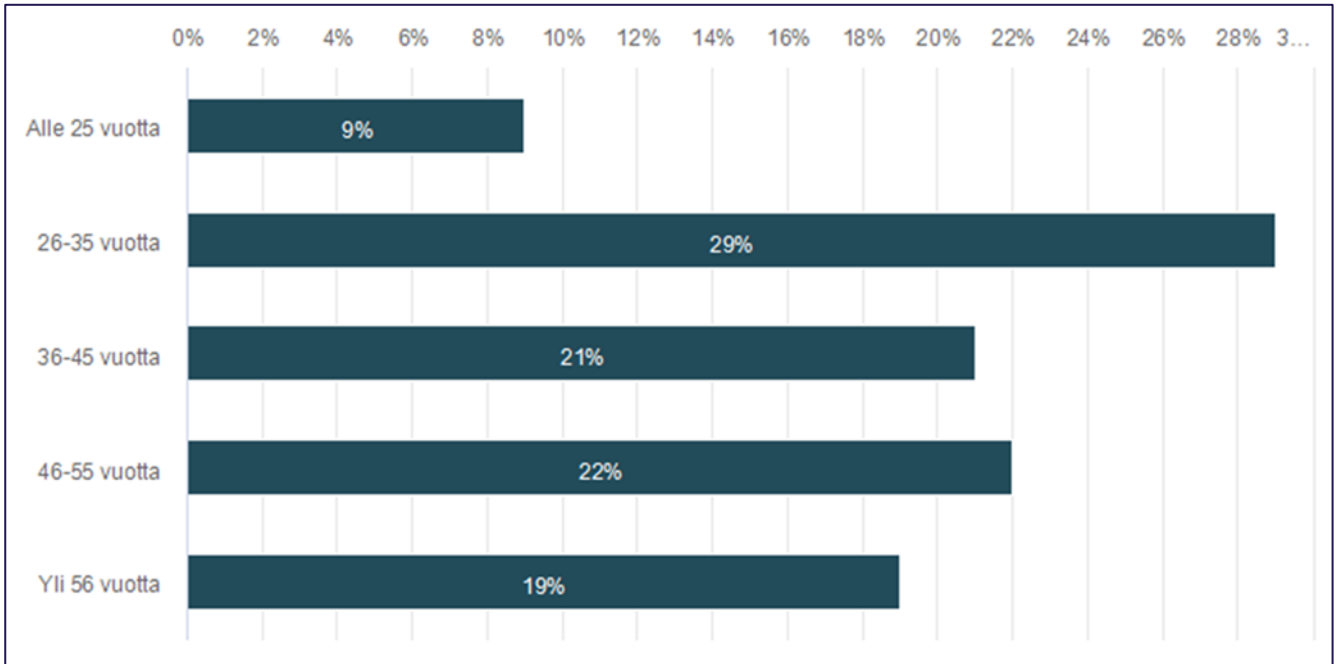
4.1 Kyselyn tulokset

Kyselytutkimuksen tulokset on jaoteltu neljään eri kappaleeseen kysymysten teemojen mukaan. Nämä ovat vastaajien taustatiedot, vastaajien käsitykset tasa-arvon toteutumisesta, vastaajien käsitykset yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja vastaajien käsitykset urakehityksestä. Lisäksi viides alaotsikko käsittelee kyselyn viimeistä kysymystä, jossa vastaajat saivat vapaasti kertoa ajatuksiaan kyselyn aiheesta. Tuloksia tarkasteltaessa esitellään koko vastaajajoukon vastausten jakautuminen sekä sukupuolten väliset erot vastauksissa, sillä tasa-arvo on yksi tutkimuksen teemoista ja on tärkeää tietää, miten sukupuolten käsitykset eroavat toisistaan. Lisäksi esitellään, miten eri ikäryhmät ovat vastanneet kysymyksiin.

4.1.1 Vastaajien taustatiedot

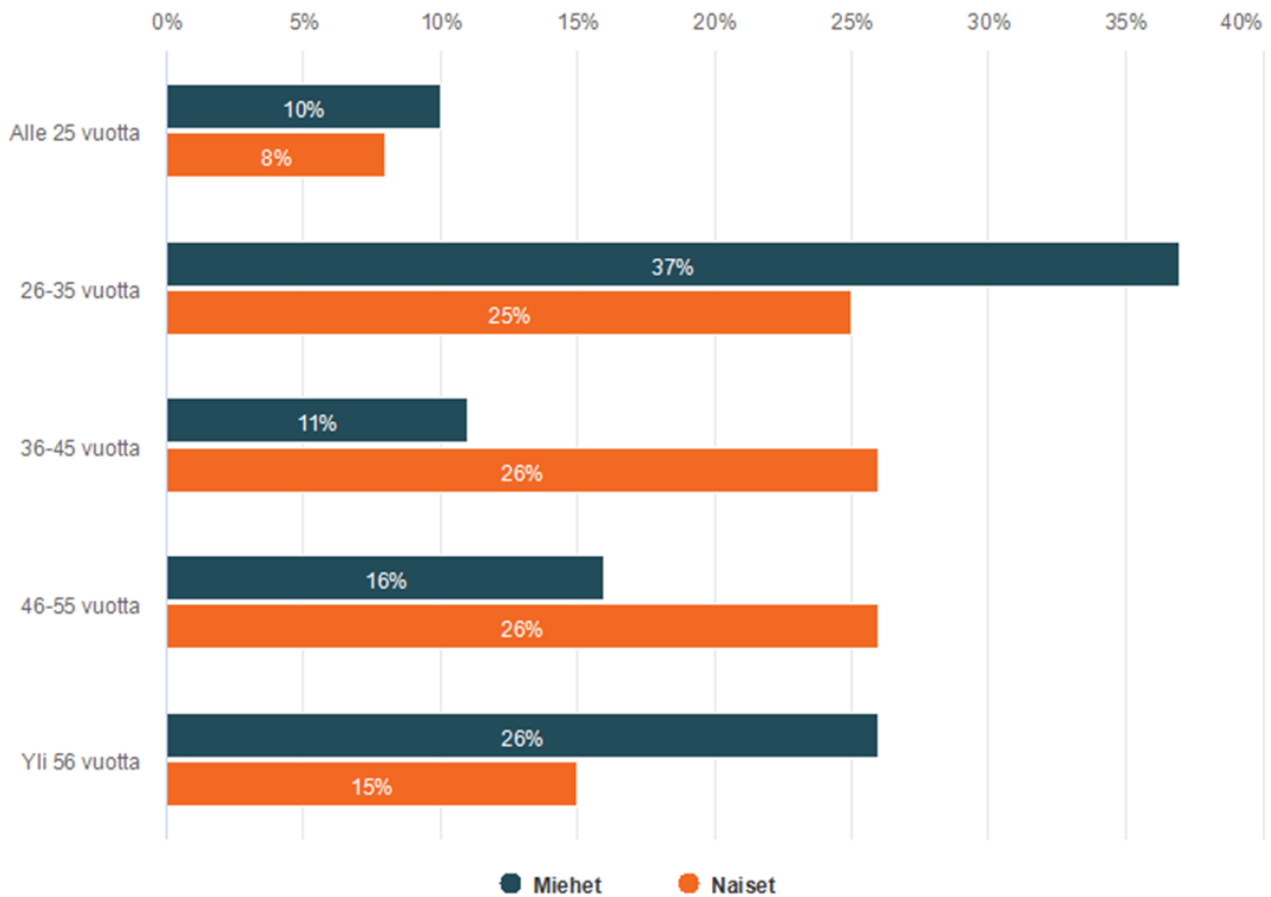
Kyselylomakkeen alussa kysyttiin vastaajaan liittyviä peruskysymyksiä, joiden avulla selvitettiin tietoja vastaajajoukosta. Näiden kysymysten tarkoitus oli selvittää erilaisten vastaajajoukkojen vastausten eroavaisuutta kyselyn myöhemmin esitetyissä kysymyksissä.

Ensimmäisenä kysyttiin vastaajan ikää (ks. kuvio 9).



Kuvio 9. Vastaajien ikäjakauma, n=58.

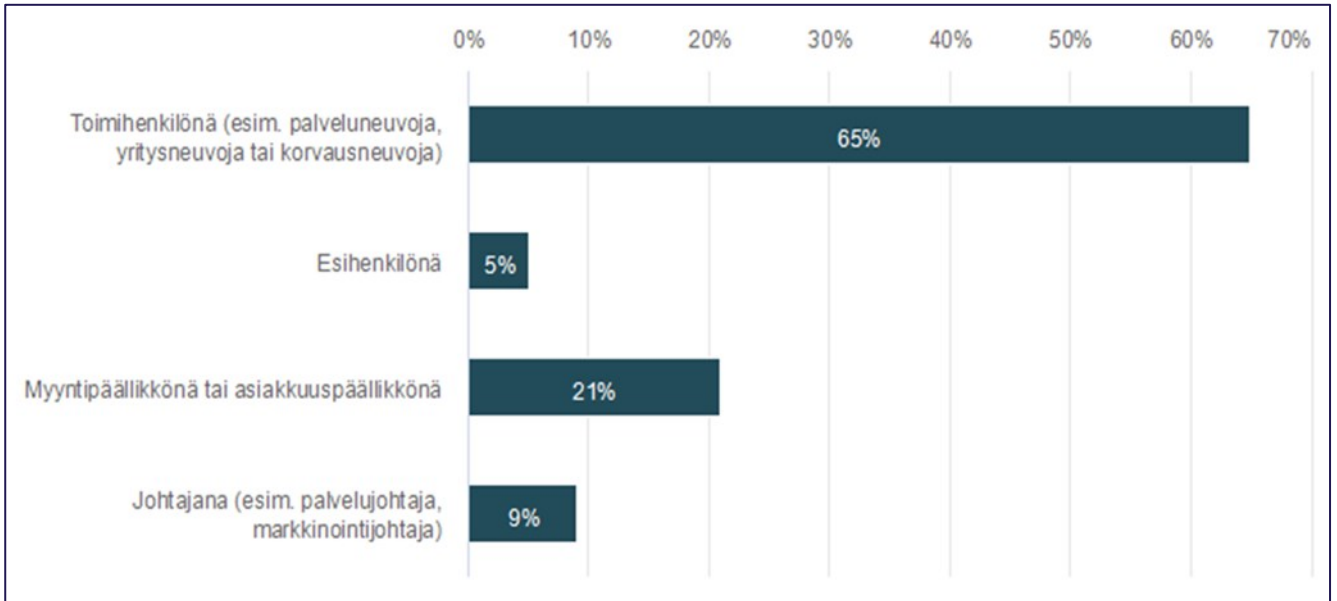
Vastaajien ikäjakauma oli melko tasainen, ja jokaisesta ikäryhmästä oli useampi vastaaja. Eniten vastaajia oli ikäryhmästä 26–35-vuotiaat, joita oli 29 % (17 henkilöä) kaikista vastaajista. Vastaajien ikäjakauma ei eronnut merkittävästi kohdeyrityksen koko henkilökunnan todellisesta ikäjakaumasta. Jokaisessa ikäryhmässä oli useampi nais- sekä miesvastaaja (ks. kuvio 10). Seuraavissa kysymyksissä vertaillaan eri ikäisten vastaajien vastauksia, joten ikä oli tärkeä saada tietoon heti kyselyn alussa.



Kuvio 10. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma, n=58.

Toisessa kysymyksessä selvitettiin vastaajan sukupuoli. Miehiä oli 33 % (19 henkilöä) vastaajista, kun taas naisia oli enemmistö, 67 % (39 henkilöä). Kukaan ei vastannut olevansa muu kuin mies tai nainen. Nämä luvut vastasivat kohdeyrityksen henkilöstön sukupuolijakaumaa, sillä enemmistö oli tutkimushetkellä todellisuudessa naisia. Koska tässä tutkimuksessa yksi osa-alue on sukupuolten välinen tasa-arvo, on olennaista tietää, eroavatko sukupuolten väliset vastaukset toisistaan. Jokaisesta ikäryhmästä saatiin siis useampi vastaus sekä mies- että naisvastaajilta.

Kolmas kysymys käsitteli vastaajan toimenkuvaa (ks. kuvio 11).



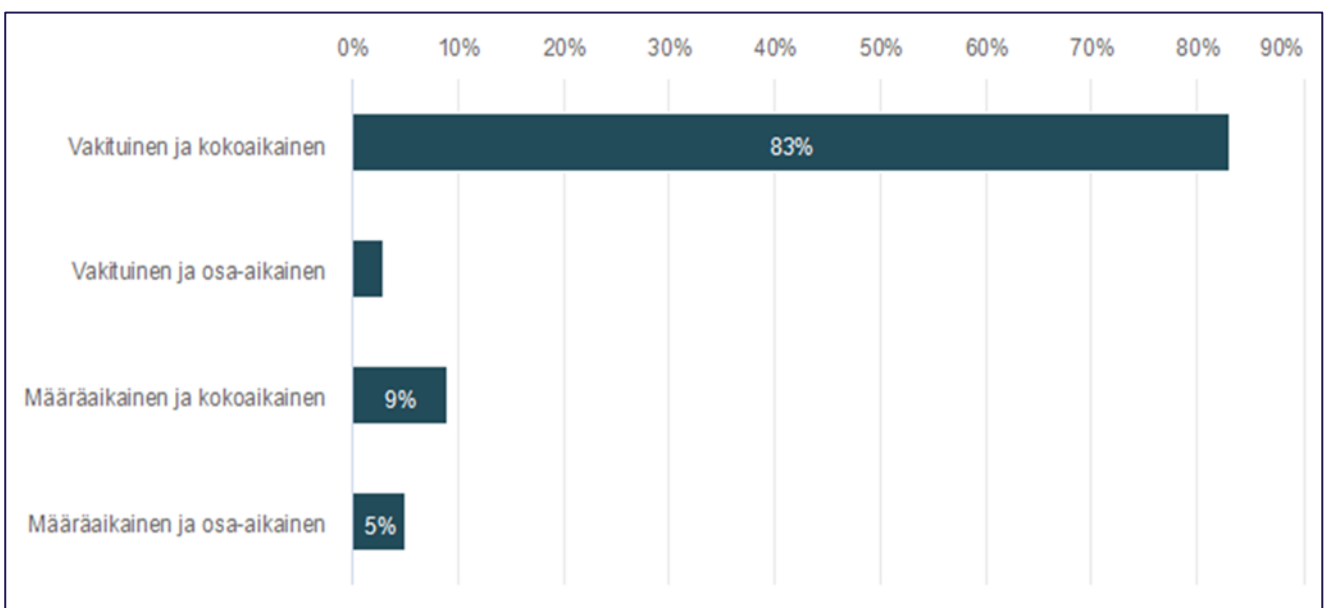
Kuvio 11. Vastaajien työnkuvajakauma, n=58.

Suurin osa vastaajista, 65 % (38 henkilöä), kertoi työskentelevänsä toimihenkilönä. Toimihenkilöksi luetaan muun muassa palvelu- ja yritysneuvojat sekä korvausten parissa työskentelevät henkilöt. Toimihenkilöitä oli kohdeyrityksessä myös todellisuudessa eniten suhteessa muihin toimenkuviin, joka näkyi myös tämän tutkimuksen tuloksissa.

Kun tarkastellaan vastaajien sukupuolijakaumaa, voidaan havaita eroja eri toimenkuviissa. Toimihenkilöinä työskentelevistä vastaajista 30 oli naisia ja kahdeksan miehiä. Naispuolisista vastaajista 77 % työskenteli vastaushetkellä toimihenkilöinä, kun taas vastaava luku miehillä oli 42 %. Tästä voidaan päätellä, että suuri osa niin kutsutun ruohonjuuritason työtehtävistä jakautuu naisille. Myynti- tai asiakkuuspäälliköinä enemmistö oli vastaushetkellä miehiä, sillä tässä asemalla kertoi työskentelevänsä yhdeksän miestä ja kolme naista. Miesvastaajista 47 % toimi vastaushetkellä myynti- tai asiakkuuspäälliköinä, kun vastaava luku naisilla oli 8 % naisvastaajista. Myynti- ja asiakkuuspäälliköiden tehtävät painottuivat siis vastausten perusteella miehille – myös todellisuudessa miehiä työskentelee näissä rooleissa naisia enemmän. Vastaajista kolme kertoivat olevansa esihenkilöasemassa, ja nämä olivat kaikki naisia. Kaikista naisvastaajista siis 7 % työskenteli vastaushetkellä esihenkilöasemassa. Todellisuudessa esihenkilöinä työskentelee sekä naisia että miehiä, mutta miespuolisia esihenkilöitä ei vastannut kyselyyn ollenkaan. Johtaja-asemassa työskentelevien suhteen luvut eivät eronneet paljoa toisistaan, sillä vastaajista kaksi oli miehiä sekä kolme naisia. Kaikista naisvastaajista 8 % työskenteli johtoasemassa, kun taas kaikista miesvastaajista johtoasemassa työskenteli 11 %.

Nuorista vastaajista 77 % työskentelee toimihenkilönä, 5 % esihenkilönä, 18 % myynti- tai asiakkuuspäällikkönä eikä johtajana yksikään. Keski-ikäisistä toimihenkilöinä työskentelee 60 %, esihenkilönä 8 %, myynti- tai asiakkuuspäällikkönä 16 % ja johtajana 16 %. Vanhemmista työntekijöistä taas 55 % kertoivat työskentelevänsä toimihenkilönä, 36 % myynti- tai asiakkuuspäällikkönä sekä 9 % johtajana. Myös näissä luvuissa näkyy se, kuinka paljon toimihenkilöitä on, ja miten tässä asemassa toimivia on kaiken ikäisiä. Nuoret taas ovat yleensä työuransa alussa, joten on luonnollista, ettei nuoria ole enempää johtotason tehtävissä.

Neljännellä kysymyksellä haluttiin selvittää työsuhteiden muotoa (ks. kuvio 12).



Kuvio 12. Vastaajien työsuhteiden tyyppi, n=58.

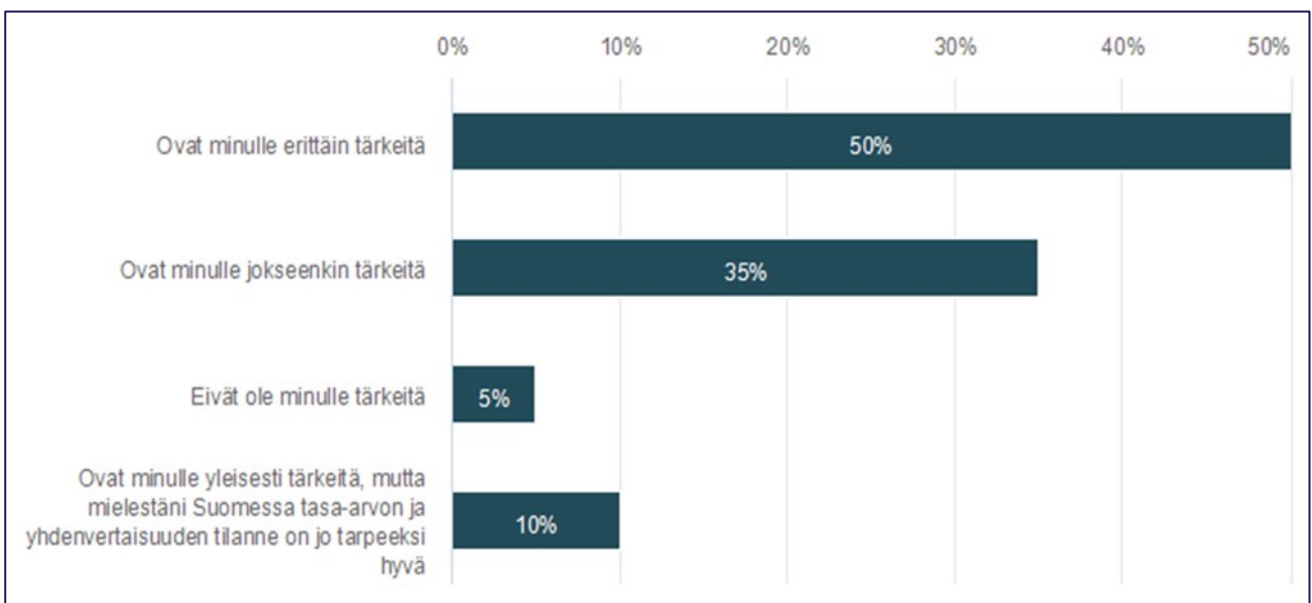
83 % (48 henkilön) eli suurimmalla osalla vastaajista työsuhde oli tutkimushetkellä vakituinen ja kokoaikainen. Sukupuolten välisissä vastauksissa ei ollut juurikaan eroavaisuuksia tässä kysymyksessä. Naisvastaajista 82 % (32 henkilöä) kertoivat olevansa vakituisia ja kokoaikaisia, kun taas miehillä vakituinen ja kokoaikainen työsuhde on 84 % (16 henkilöllä) miesvastaajista. Vakituinen ja osa-aikainen työsuhde oli yhdellä mies- ja naisvastaajalla. Määräaikainen ja kokonaikainen työsuhde taas oli naisvastaajista 10 % (neljällä henkilöllä) ja miesvastaajista 5 % (yhdellä henkilöllä). Määräaikainen ja osa-aikainen työsuhde oli naisvastaajista 5 % (kahdella henkilöllä) sekä miesvastaajilla 5 % (yhdellä henkilöllä).

Kun vastauksissa verrataan ikäjakaumaa, voidaan todeta, että tässä joukossa määräaikaisia työsuhteita on vastaushetkellä ollut ainoastaan nuorilla. Nuorista 63 % vastasivat työskentelevänsä vakituisena ja kokoaikaisena, 23 % määräaikaisena ja kokoaikaisena, sekä 14 %

määräaikaisena ja osa-aikaisena. Osa nuorten määräaikaisista työsuhteista selittyy kesätyösopimuksilla, mutta koska tutkimushetkellä uudet kesätyöntekijät eivät olleet vielä saapuneet, oli suuri osa näistä määräaikaisista työsuhteista muita kuin kesätyösopimuksia. Keski-ikäisistä vastaajista jokaisen työsuhte on vastaushetkellä ollut vakituinen ja kokoaikainen. Vanhemmilla vastaajilla taas 82 % oli vastaushetkellä vakituinen ja kokoaikainen työsuhte, ja lopuilla 18 % vakituinen ja osa-aikainen työsuhte. Paras tilanne työn jatkuvuuden kannalta oli siis keski-ikäisillä vastaajilla.

Viidennellä kysymyksellä haluttiin selvittää, kokeeko kukaan vastaajista kuuluvansa vähemmistöön. Kysymys oli olennainen, sillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tutkiessa vähemmistöjen kokemukset ovat avainasemassa. Vastaajista yksi henkilö vastasi, että kokee kuuluvansa johonkin vähemmistöön. Mikäli tässä kysymyksessä vastasi kuuluvansa johonkin vähemmistöön, aukesi vastaajalle kaksi uutta lisäkysymystä. Lisäkysymysten vastausten mukaan vastaaja kuuluu seksuaalivähemmistöön, eikä ole kertonut asiasta julkisesti työpaikalla. Koska henkilö ei ole tuonut asiaa ilmi työpaikalla, ei vastaajan mahdollisia syrjintään liittyviä kokemuksia voida yhdistää seksuaalivähemmistön syrjintään. Vastaaja oli alle 35-vuotias nainen.

Peruskysymysten viimeinen kysymys koski vastaajan yleistä asennetta liittyen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen (ks. kuvio 13).



Kuvio 13. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tärkeys vastaajille, n=58.

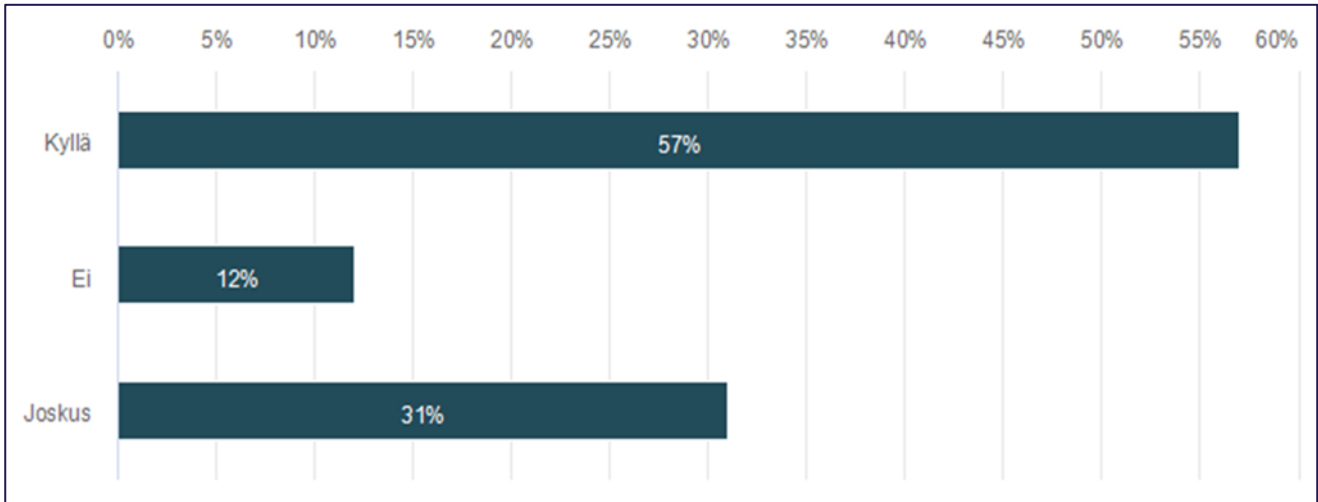
Puolet vastaajista, 50 % (29 henkilöä), vastasi kokevansa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat erittäin tärkeiksi. Selkeä vähemmistö ei pitänyt näitä asioita tärkeinä, mutta on hyvä tiedostaa, että näitäkin mielipiteitä oli.

Sukupuolten välisissä vastauksissa ei ollut selkeää eroa keskenään. Miesvastaajista 53 % (10 henkilöä) vastasi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden olevan heille erittäin tärkeitä, 26 % (viisi henkilöä) vastasi niiden olevan jokseenkin tärkeitä, 10 % (kaksi henkilöä) vastasi, että ne eivät ole tärkeitä ja 11 % (kaksi henkilöä) olivat sitä mieltä, että asiat ovat Suomessa jo tarpeeksi hyvin. Naisvastaajilla vastaavat jakaumat olivat 49 % (19 henkilöä), 38 % (15 henkilöä), 3 % (yksi henkilö) ja 10 % (neljä henkilöä). Myöskään ikäjakaumassa ei ollut merkittäviä eroavaisuuksia. Nuorista 50 % vastasi asioiden olevan erittäin tärkeitä, 36 % jokseenkin tärkeitä, 5 % ei tärkeitä ja loput 9 % oli sitä mieltä, että asiat ovat Suomessa jo tarpeeksi hyvin. Keski-ikäisistä vastaajista taas 48 % piti asioita erittäin tärkeinä, 36 % jokseenkin tärkeinä, 8 % eivät pitäneet tärkeinä ja 8 %:n mielestä asiat ovat Suomessa jo tarpeeksi hyvin. Vanhemmista vastaajista taas 55 % pitää asioita erittäin tärkeinä, 27 % jokseenkin tärkeinä ja loput olivat sitä mieltä, että asiat Suomessa ovat jo tarpeeksi hyvin. Olisi voinut olettaa sukupuolen tai iän vaikuttavan vastaukseen enemmän, mutta eri vastaajaryhmien välillä ei ollut selkeitä eroavaisuuksia.

4.1.2 Vastaajien näkemys tasa-arvon toteutumisesta

Seuraavat kysymykset koskivat sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvon käsite oli avattu ennen kysymyksiä, jotta jokainen tietää, mitä tasa-arvolla tarkoitetaan.

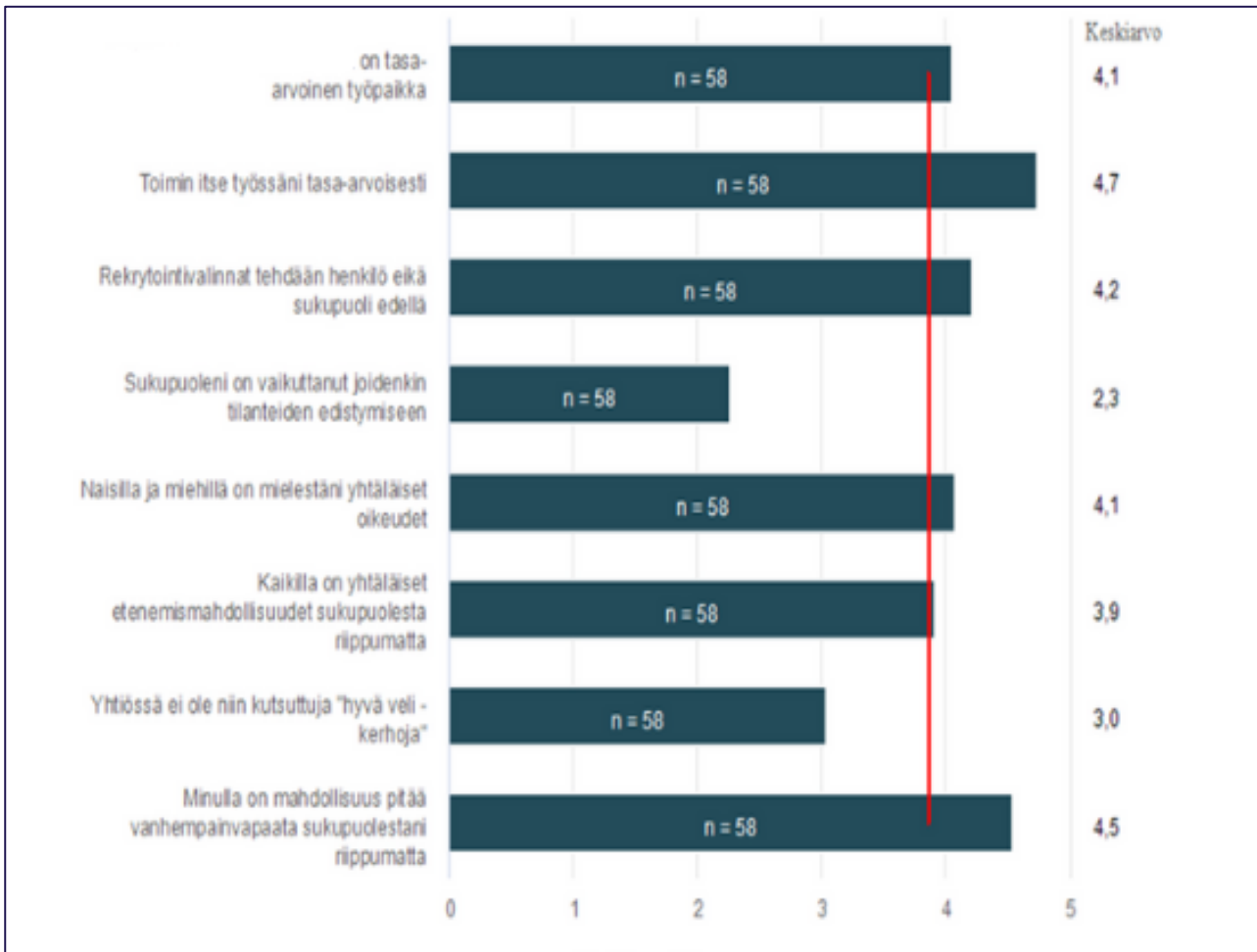
Ensimmäinen sukupuolten välistä tasa-arvoa koskeva kysymys kartoitti vastaajien kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta organisaation sisällä yleisesti (ks. kuvio 14).



Kuvio 14. Vastaajien kokemus tasa-arvon toteutumisesta kohdeyrityksessä, n=58.

57 % vastaajista (33 henkilöä) olivat sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu. Tästä voidaan päätellä, että vaikka suurimman osan mielestä tasa-arvo toteutuu, myös kehitettävää löytyy. Vastauksissa on sukupuolten välillä eroavaisuutta, sillä vastanneista miehistä 95 % (18 henkilöä) vastasi tasa-arvon toteutuvan, ja 5 % (yksi henkilö) vastasi sen toteutuvan joskus. Naisvastaajista taas 38 % (15 henkilöä) piti tasa-arvoa toteutuneena, 44 % (17 henkilöä) vastasi sen toteutuvan joskus ja 18 % (seitsemän henkilöä) oli sitä mieltä, että tasa-arvo ei toteudu. Miehet olivat siis selkeästi tyytyväisempiä yrityksen tasa-arvon nykytilanteeseen. Vastaajien iällä taas ei ollut selkeää yhteyttä vastausvalintaan. Nuorista 73 % oli sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu, 4 %:n mielestä se ei toteudu, ja 23 %:n mielestä se toteutuu joskus. Keski-ikäisistä vastaajista taas 44 %:n mielestä tasa-arvo kohdeyrityksessä toteutuu. 20 %:n mielestä ei toteudu ja 36 %:n mielestä se toteutuu joskus. Vanhemmista vastaajista 55 % vastasi tasa-arvon toteutuvan, 9 % oli sitä mieltä, ettei se toteudu ja loput 36 % oli sitä mieltä, että se toteutuu joskus. Huonoin tilanne tasa-arvon kannalta oli siis keski-ikäisten vastaajien mielestä.

Tasa-arvo-osion toisessa kysymyksessä esitettiin erilaisia väittämiä, joissa vastaajan tuli vastata oman kokemuksensa mukaan olevansa eri mieltä, täysin samaa mieltä tai jotain siltä väliltä (ks. kuvio 15).



Kuvio 15. Väittämiä tasa-arvosta, n=58.

Kaikissa muissa kysymyksissä paitsi ”Sukupuoleni on vaikuttanut joidenkin tilanteiden edistymiseen” -kysymyksessä mahdollisimman suuri keskiarvoluku kuvasi tasa-arvon toteutumista hyvin. Tässä kysymyksessä tasa-arvon kannalta paras keskiarvoluku olisi ollut 1, eli päinvastainen kuin muissa kysymyksissä.

Ensin kysyttiin mielipidettä organisaation tasa-arvoisuudesta, jossa vastausten keskiarvoksi muodostui 4,1. Jokaista vastausvaihtoehtoa 1–5 välillä oli vastattu ainakin kerran. Toinen kysymys koski omaa toimintaa tasa-arvon suhteen, jossa keskiarvo oli 4,7. Tässä kukaan ei ollut eri mieltä eikä jokseenkin eri mieltä – suurin osa vastaajista oli valinnut olevansa täysin samaa mieltä. Kolmas kysymys kartoitti vastaajien kokemuksia rekrytointivalinnoista, ja vastausten keskiarvo oli 4,2. Tässä kysymyksessä jokaista vastausvaihtoehtoa 1–5 välillä oli vastattu ainakin kerran. Neljäs kysymys koski työssä tapahtuneiden tilanteiden edistymistä ja onko vastaajan sukupuoli vaikuttanut näihin tilanteisiin. Tässä kysymyksessä oli vastakkainen asettelu, eli tasa-arvon kannalta paras keskiarvo olisi 1. Vastausten keskiarvo oli 2,3, ja jokaista vastausvaihtoehtoa on vastattu ainakin kerran.

Seuraavassa listauksen kysymyksessä kysyttiin, onko vastaajan mielestä naisilla ja miehillä yhtäläiset oikeudet. Tässä kysymyksessä vastausten keskiarvo oli 4,1, ja tässäkin kysymyksessä jokainen vastausvaihtoehto on valittu ainakin kerran. Kuudennella kysymyksellä kartoitettiin vastaajien kokemuksia siitä, onko kaikilla yhtäläiset etenemismahdollisuudet sukupuolesta riippumatta. Tässäkin kysymyksessä jokainen vastausvaihtoehto oli valittu ainakin kerran, ja keskiarvoksi tuli 3,9. Seitsemäs kysymys koski niin kutsuttuja ”hyvä veli -kerhoja” ja niiden olemassaoloa organisaation sisällä. Tässä kysymyksessä vastausten keskiarvo oli 3,0, ja jokaista vastausvaihtoehtoa oli valittu useammin kuin kerran. Viimeinen kysymys kartoitti mahdollisuutta pitää vanhempainvapaata sukupuolesta riippumatta, ja tässä kysymyksessä vaihtoehtoja 1–2 ei valittu kertaakaan. Keskiarvoksi muodostui tässä kysymyksessä 4,5.

Vastauksista voidaan päätellä, että vaikka vastausten keskiarvot ovat puolivälin paremmalla puolella, eivät kaikki koe kuitenkaan tasa-arvotilannetta näiden väittämien perusteella hyväksi.

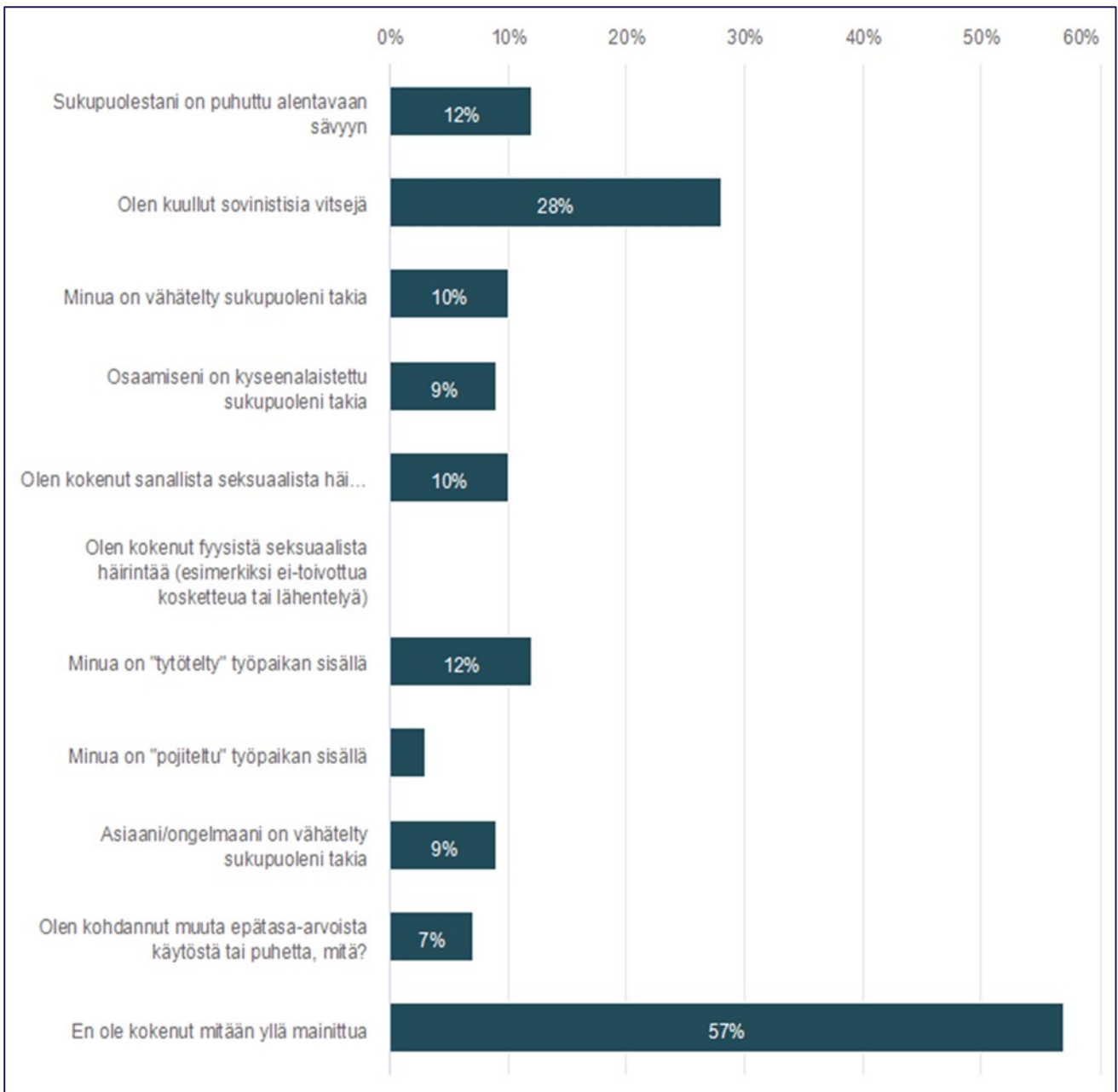
Sukupuolten välisissä vastauksissa oli hieman eroavaisuuksia (ks. kuvio 16).



Kuvio 16. Väittämiä tasa-arvosta sukupuolijakaumalla, n=58.

Miesten vastaukset olivat keskiarvoisesti tasa-arvon kannalta hieman parempia kuin naisten. Kuitenkin kun tulokset testattiin t-testillä, ei sukupuolten välillä ilmennyt tilastollisesti merkittävää eroa keskiarvoissa. Testitulokset olivat $t=0,82761$ ja $p=0,41449$. Koska p-arvo oli yli 0,05, vastausryhmien ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Miesvastaajien voidaan sanoa pitävän kohdeyrityksen tasa-arvotilannetta hieman parempana verrattuna naisvastaajiin. Vastaajien iällä ei ollut selkeää merkitystä vastauksissa.

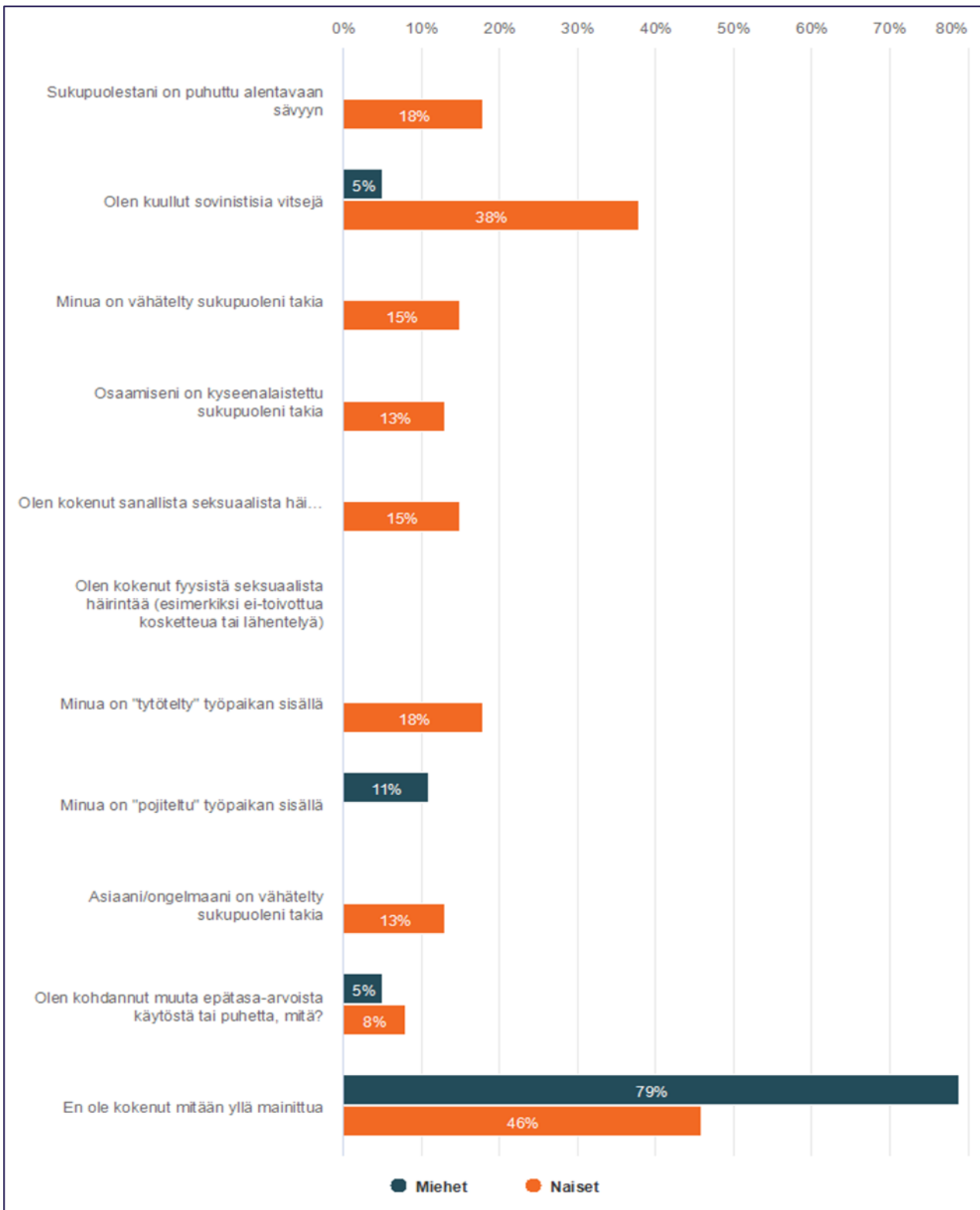
Kolmannessa tasa-arvo-osion kysymyksessä kysyttiin vastaajien kokemuksia tietyistä tasa-arvon vastaisista asioista viimeisen viiden vuoden aikana (ks. kuvio 17).



Kuvio 17. Vastaajien kokemukset tasa-arvon vastaisista asioista viimeisen viiden vuoden aikana kohdeyrityksessä, n=58, vastauksia 91.

Suurin osa vastaajista ei ollut kokenut mitään kysymyksen väittämistä, jotka olivat esimerkkejä epätasa-arvoisen toiminnan ilmentymistä. Kuitenkin kokemuksiakin löytyi useasta lisätauksen asiasta – kaikkein eniten kokemuksia vastaajilla oli sovinnististen vitsien kuulemisesta. Myös niin kutsuttu ”tytöttely” ja sukupuolesta alentavaan sävyyn puhuminen nousivat tuloksissa eniten koettuihin asioihin.

Kun vastauksia tarkastellaan sukupuolten välillä, voidaan havaita kokemuksissa selkeää ero (ks. kuvio 18).

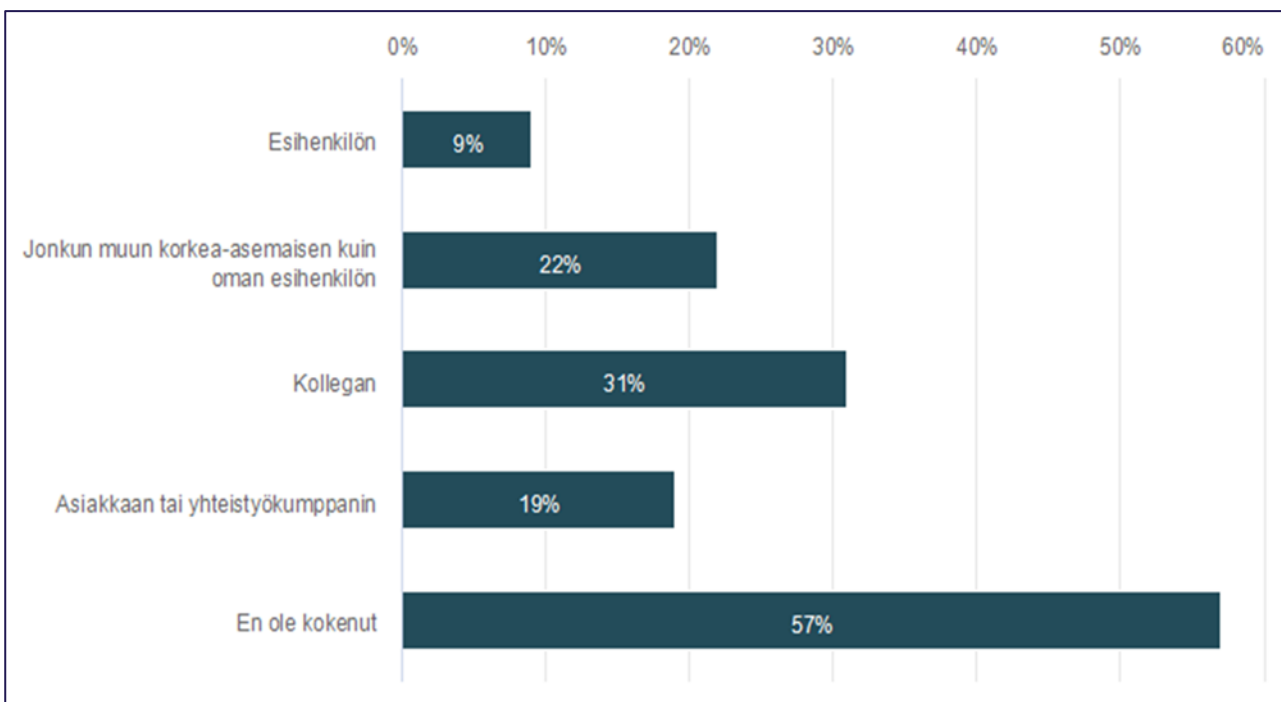


Kuvio 18. Sukupuolijakauma vastaajien kokemuksista tasa-arvon vastaisista asioista viimeisen viiden vuoden aikana kohdeyrityksessä, n=58, vastauksia 91.

Naisvastaajilla oli kokemuksia epätasa-arvoisista asioista selkeästi miesvastaajia enemmän – yli puolet naisvastaajista oli kyselyn perusteella kokeneet jotain epätasa-arvoista toimintaa kohdeyrityksessä. Voidaan siis päätellä, että joko miesvastaajilla kokemuksia on itsessään vähemmän, tai sitten miehet eivät havaitse näitä tilanteita yhtä helposti kuin naiset.

Kokemukset painottuivat ikänsä puolesta nuoriin sekä keski-ikäisiin vastaajiin. Nuorilla vastaajilla oli kokemuksia kaikista muista listatuista asioista, paitsi fyysisestä seksuaalisesta häirinnästä. Keski-ikäisiltä vastaajilta kokemuksia löytyi myös lähes jokaisesta luetellusta asiasta, lukuun ottamatta fyysistä seksuaalista häirintää sekä ”pojittelua”. Vanhemmilla vastaajilla kokemusta oli sovinistista vitseistä sekä sukupuolen takia vähättelystä. Vanhemmista vastaajista 82 % ei ollut kokenut mitään listan asioista, kun taas nuorilla kyseinen prosenttiluku oli 50 % ja keski-ikäisillä 52 %

Seuraava kysymys oli jatkokysymys edelliseen kysymykseen, jossa kartoitettiin vastaajien kokemuksia epätasa-arvoisista asioista organisaation sisällä. Tällä kysymyksellä kartoitettiin, että kenen toimesta edellisessä kysymyksessä toteutetut asiat ovat tapahtuneet (ks. kuvio 19).



Kuvio 19. Vastaajien kokemukset epätasa-arvoisten tekojen tekijästä, n=58, vastauksia 80.

Vastaajista viisi henkilöä kertoi, että aiemmassa kysymyksessä toteutettua toimintaa on aiheuttanut esihenkilö, ja 13 henkilöä kertoivat tekijän olleen jokin muu korkea-asemainen henkilö kuin oma esihenkilö. 18 henkilöä, eli suurin osa niistä, jotka olivat jotain epätasa-arvoista kokeneet, olivat kokeneet näitä asioita kollegan toimesta. Asiakkaan tai yhteistyökumppanin toimesta epätasa-arvoista kohtelua oli kohdanneet 11 henkilöä. Näitä asioita oli siis koettu usean eri tahon taholta.

Kun vastauksia tarkastellaan sukupuolten välillä, voidaan todeta, että sekä miehet että naiset ovat kokeneet epätasa-arvoista käytöstä tai puhetta yleisimmin kollegan taholta. Miesvastaajista 16 % (kolme henkilöä) ja naisvastaajista 38 % (15 henkilöä) omasivat tästä kokemuksia. Seuraavaksi yleisin tekijä oli molemmilla sukupuolilla joku muu korkea-asemainen henkilö kuin oma esihenkilö, sillä miesvastaajista 11 % (kaksi henkilöä) ja naisvastaajista (28 % (11 henkilöä) vastasivat omaavansa tästä kokemuksia. Asiakkaan tai yhteistyökumppanin toimesta epäasiallista kohtelua ovat kokeneet naiset huomattavasti miehiä enemmän – naisvastaajista 26 % (10 henkilöä) ja miesvastaajista 5 % (yksi henkilö). Esihenkilön taholta kokemuksia naisvastaajilla oli 10 % (neljällä henkilöllä), kun taas miesvastaajilla 5 % (yhellä henkilöllä). Vastausten ikäjakaumassa oli pieniä eroavaisuuksia. Nuorista vastaajista suurimman osan (41 %) kokemukset olivat toteutettu kollegan toimesta, kun taas keski-ikäisillä suurimman osan (36 %) kokemusten toteuttajana oli ollut jokin muu korkea-asemainen henkilö kuin oma esihenkilö. Vanhemmilla vastaajilla ei ollut selkeää enemmistöä, vaan kokemuksia löytyi 9 % sekä kollegasta, asiakkaasta tai yhteistyökumppanista sekä jostakin muusta korkea-arvoisesta henkilöstä kuin omasta esihenkilöstä.

Tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä viimeinen oli avoin kysymys, jossa vastaajat saivat itse esittää kehitysehdotuksia liittyen kohdeyrityksen tasa-arvoon. Kysymykseen vastaaminen oli vapaavalintaista, ja vastauksia kertyi yhteensä 21 kappaletta. Vastausprosentti tähän kysymykseen oli 36 %. Kahdeksan vastausta tuli miehiltä, ja loput 13 vastausta oli peräisin naisilta. Vastauksista kymmenen tuli nuorilta vastaajilta, kuusi keski-ikäisiltä vastaajilta ja loput viisi vanhemmilta vastaajilta. Vastauksissa tuli esiin useita erilaisia kehitysideoita ja näkökulmia. Vastauksissa ilmenneitä asioita olivat muun muassa epäkohtiin puuttuminen, ”hyvä veli - kerhojen” purkaminen johtotasolta käsin, henkilöstön rohkaiseminen epäkohtiin puuttumiseen, palkkatasa-arvon parantaminen, yleinen huomioon ottaminen ja kaikkien osallistaminen keitä asiat koskevat. Muutamassa vastauksessa tuotiin myös esille se näkökulma, että

vanhempien työntekijöiden tulisi ottaa mallia nuorempien työntekijöiden asenteista ja ennakkoluulottomuudesta. Vastauksissa toivottiin myös arvostuksen näyttämistä siten, että puhutaisiin kaikille arvostavaan sävyyn sekä sitä, että jokainen itse miettisi miten arjessa toimii. Neljän vastaajan mielestä tasa-arvo on kohdeyrityksessä hyvällä mallilla, eikä asioille koeta olevan parannustarvetta.

”Asiasta ei juurikaan puhuta tai siihen ei kiinnitetä huomiota ainakaan niin, että se näkyisi työntekijälle. Asiaan suhtaudutaan tyylillä ”ei meillä ole mitään ongelmia tämän kanssa, meillä on nollatoleranssi kaikkeen syrjintään ja häirintään”. Asia pitäisi nostaa enemmän esille ja kulttuuria muuttaa.” -naisvastaaja

” Yhtiössä on edelleen huomattavasti enemmän miehiä korkeissa asemissa ja naisia ns. ruohonjuuri tasolla. Tämä ei toki ole yksinomaan yhtiön valintaa vaan tähän voi vaikuttaa monet tekijät. Silti mielestäni tähän tulisi kiinnittää huomiota. Ko. Asian takia yhtiössä on nähtävillä näitä hyvä veli kerhoja, jossa yhtiön miehen koontuvat pelaamaan golfia tai padelia. Tämä omalla toiminnallaan edes auttaa sitä, että yhtiön naiset pysyvät erillään johdon sisäpiiristä, jota kautta myös useat isot päätökset tehdään. Tämä tulisi tunnistaa olemassa olevaksi asiaksi ja pyrkiä poistamaan sukupuolten välistä erottelua. Vaikkakin osittain hyväveli kerhot muodostuvat tahattomasti, ei se silti poista niiden olemassaoloa” -naisvastaaja

”Perheen perustamiseen ja tällaiseen kyselemiseen liittyen joskus yllättynyt, että aika rohkeasti niistä jotkut uskaltaa kysyä. Ehkä itse ajatellut tuon asian niin, että en kehtaisi kysyä tuollaisia varsinkaan jos paikalla kuulijoita enemmänkin.” -miesvastaaja

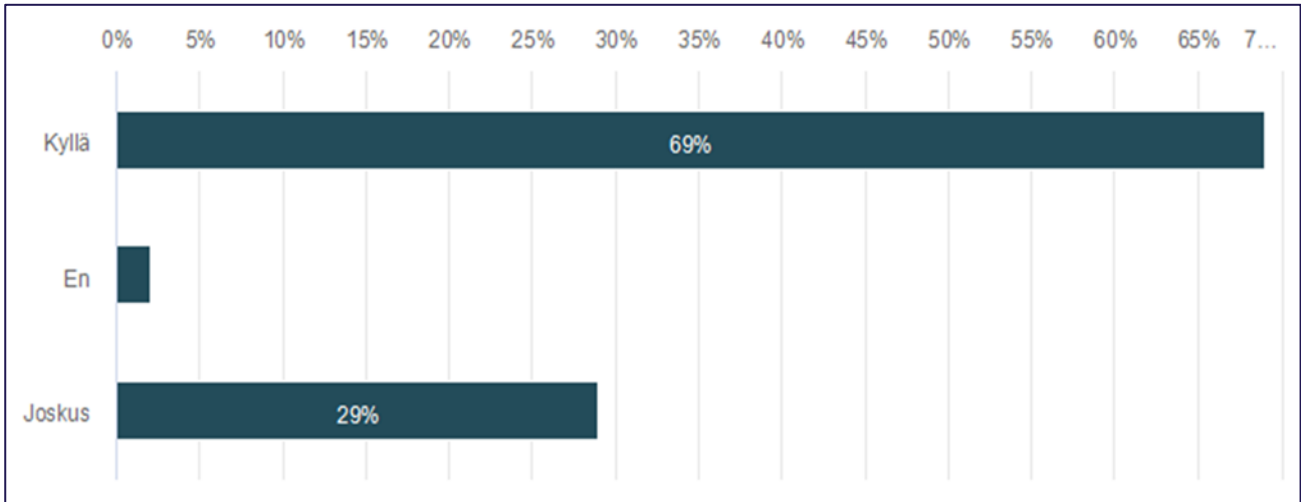
”Sukupuoli kohtainen tasa-arvo on kunnossa ja hyvällä mallilla mutta muuten eri tekijät eivät ole yhtäläisessä ja tasa-arvoisessa asemassa osalla on paremmat mahdollisuudet toimia ja työskennellä ja heitä suositaan tämän lisäksi.” -miesvastaaja

”Puhuttaisiin kaikille kunnioittavaan sävyyn, otetaan kaikki mukaan ja osoitettaisiin arvostusta ylipäättään. Arvostusta ja tasa-arvoa voi osoittaa hyvin pieninkin teoin” -miesvastaaja

4.1.3 Vastaajien näkemys yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Seuraavat kysymykset koskivat yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuden käsite oli avattu ennen kysymyksiä, jotta jokainen vastaaja oli tietoinen, mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan.

Yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä ensimmäisessä kysyttiin, kokevatko vastaajat kohdeyrityksen yhdenvertaiseksi työpaikaksi (ks. kuvio 20).

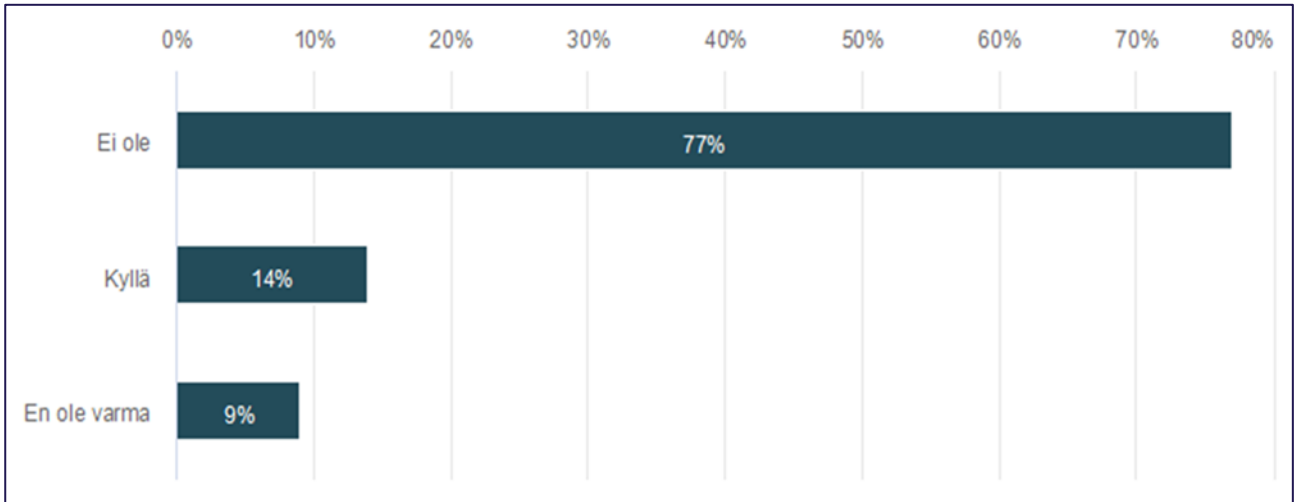


Kuvio 20. Vastaajien kokemus yhdenvertaisuuden toteutumisesta kohdeyrityksessä, n=58.

Selkeä enemmistö vastaajista pitivät kohdeyritystä yhdenvertaisena työpaikkana. Vastaajat eivät kuitenkaan olleet täysin yksimielisiä.

Vastaukset erosivat jonkin verran sukupuolten välillä. Miesvastaajista 95 % (18 henkilöä) olivat sitä mieltä, että kohdeyritys on yhdenvertainen työpaikka, kun taas 5 % (yksi henkilö) oli sitä mieltä, että se on sitä joskus. Naisvastaajista 56 % (22 henkilöä) vastasivat kokevansa yhdenvertaisuuden toteutuvan, 41 % (16 henkilöä) kokevat sen toteutuvan joskus ja 3 % (yhden henkilön) mielestä se ei toteudu. Voidaan siis sanoa, että keskimäärin miehet olivat tyytyväisempiä yhdenvertaisuustilanteeseen verratessa naisiin. Kun vastauksia tarkastellaan ikäryhmittäin, voidaan sanoa, että paras tilanne oli nuorten vastaajien mielestä. Nuorista vastaajista nimittäin 82 % pitävät kohdeyritystä yhdenvertaisena, ja 18 % oli sitä mieltä, että se on sitä joskus. Keski-ikäisistä vastaajista taas 60 % vastasi, että pitää kohdeyritystä yhdenvertaisena, 36 % mielestä se on sitä joskus ja 4 % ei pidä sitä yhdenvertaisena. Vanhemmista vastaajista taas 64 % piti kohdeyritystä yhdenvertaisena ja 36 % mielestä se on sitä joskus.

Yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä toinen kartoitti sitä, onko vastaajia syrjitty kohdeyrityksessä viimeisen viiden vuoden aikana (ks. kuvio 21).

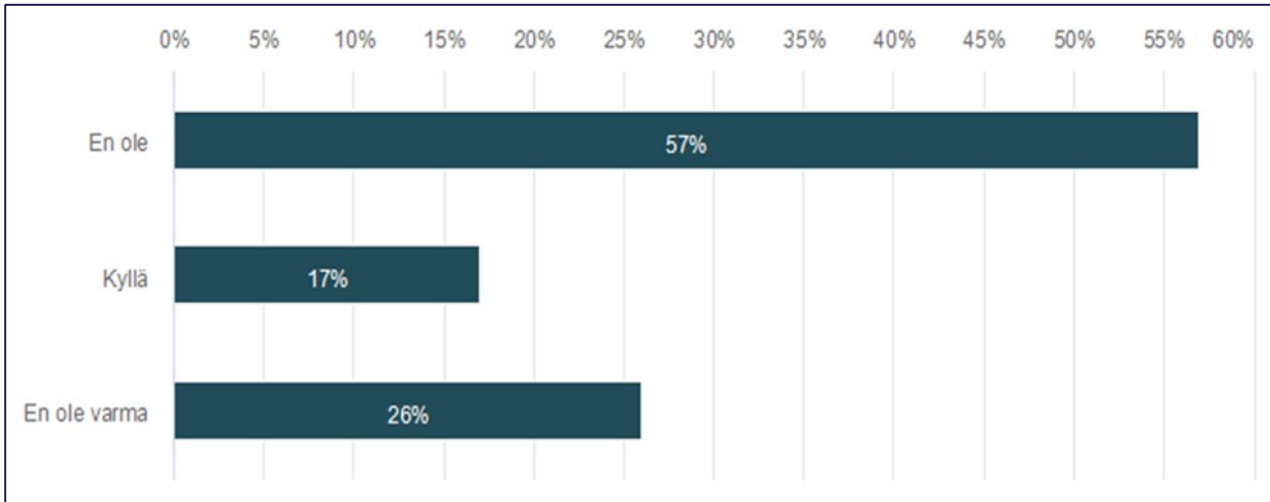


Kuvio 21. Vastaajien kokemus syrjinnästä kohdeyrityksessä viimeisen viiden vuoden aikana, n=58.

Enemmistö vastaajista ei ole kokenut viimeisen viiden vuoden aikana syrjintää kohdeyrityksessä. 9 % vastaajista (viisi henkilöä) ei ollut varmoja siitä, ovatko he kokeneet syrjintää. Vastauksista voidaan päätellä, ettei itseen kohdistuvaa syrjintää ole välttämättä niin helppo huomata, sillä useampi kuin yksi vastaaja ei ollut varma tilanteesta.

Miesvastaajista 89 % (17 henkilöä) ei ollut kokenut syrjintää viimeisen viiden vuoden aikana, ja 11 % (kaksi henkilöä) taas kokee kokeneensa syrjintää. Naisvastaajista 72 % (28 henkilöä) vastasi ettei ole kokenut syrjintää, 15 % (kuusi henkilöä) vastasi sitä kokeneensa ja loput 13 % (viisi henkilöä) vastasi, etteiole varmoja asiasta. Tästä voidaan päätellä, että naiset ovat kokeneet syrjintää miehiä enemmän. Kun vastauksia tarkastellaan ikäryhmittäin, ei niissä ole merkittäviä eroja. Nuorista vastaajista 82 % ei ole kokenut syrjintää, 15 % on kokenut ja 5 % ei ole varma. Keski-ikäisistä vastaajista taas 72 % ei ole kokenut syrjintää, 16 % on kokenut ja 12 % ei ole varmoja tilanteesta. Vanhemmista vastaajista 82 % ei ole kokenut syrjintää, 9 % ei ole, ja 9 % ei ole varmoja asiasta.

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, että ovatko vastaajat huomanneet toisiin kohdistuvaa syrjintää kohdeyrityksessä viimeisen viiden vuoden aikana (ks. kuvio 22).

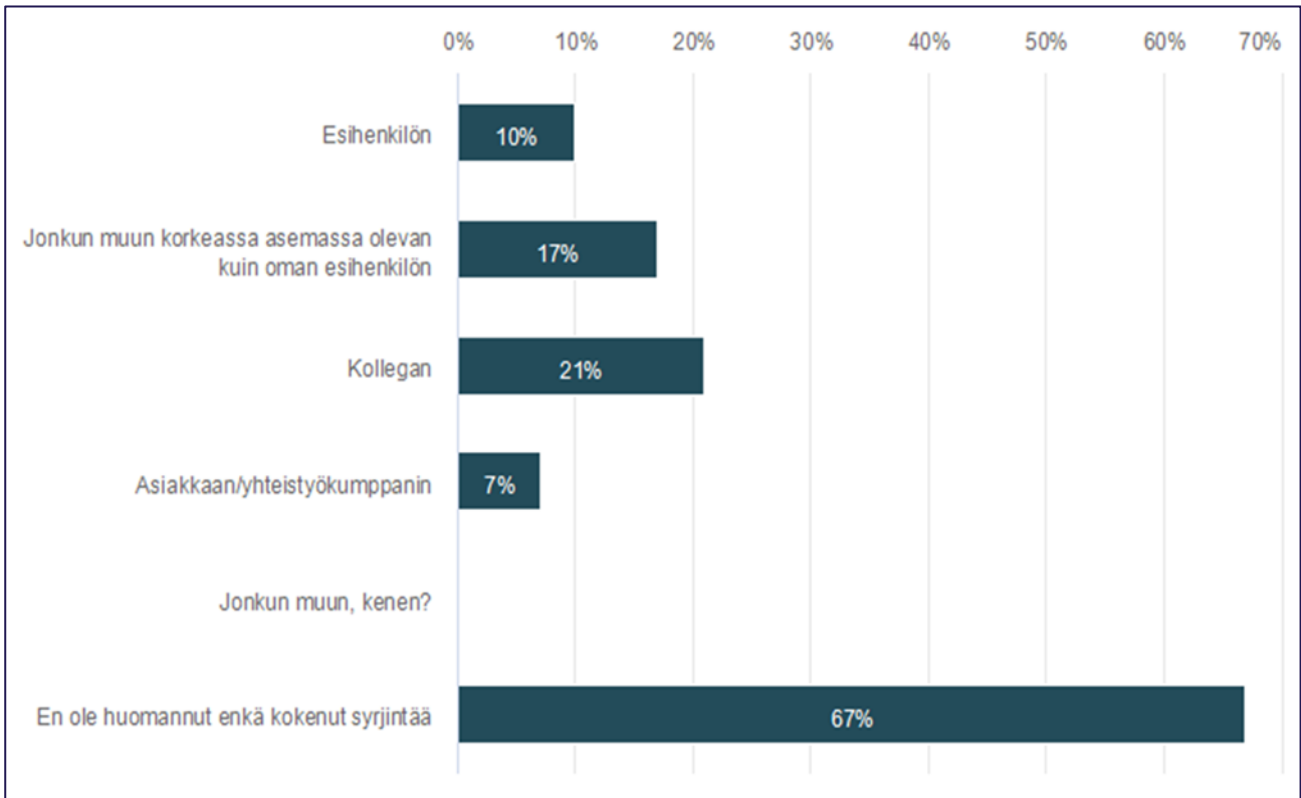


Kuvio 22. Vastaajien kokemus kollegaa koskevasta syrjinnästä kohdeyrityksessä viimeisen viiden vuoden aikana, n=58.

Enemmistö, 57 % (33 henkilöä), vastasi, että eivät ole huomanneet kollegaansa kohdistuvaa syrjintää. 17 % vastaajista (10 henkilöä) taas vastasi, että ovat huomanneet kollegaansa kohdistuvaa syrjintää viimeisen viiden vuoden aikana. 26 % vastaajista (15 henkilöä) eivät olleet asiasta täysin varmoja. Tästä voidaan päätellä samaa mitä edellisenkin kysymyksen tuloksista; syrjintä on aina niin yksiselitteistä ja helposti havaittavaa kuin voisi uskoa, sillä syrjinnän rajat ovat joskus häilyviä.

Miesvastaajista 74 % (14 henkilöä) ei ole huomannut toisiin kohdistuvaa syrjintää, 10 % (kaksi henkilöä) vastasivat huomanneensa muihin kohdistuvaa syrjintää ja 16 % (kolme henkilöä) eivät olleet asiasta varmoja. Hyvin suuri osa kohdeyrityksen miehistä ei siis ole huomannut syrjintätilanteita. Naisvastaajista taas 49 % (19 henkilöä) ei ole huomannut muihin kohdistuvaa syrjintää, 20 % (kahdeksan henkilöä) on huomannut ja 31 % (15 henkilöä) eivät ole varmoja tilanteesta. Tästä voidaan päätellä, että naiset ovat havainneet syrjintää miehiä useammin. Eri ikäryhmien välisissä vastauksissa ei ollut tässäkään kysymyksessä suuria eroavaisuuksia. Nuorista vastaajista 59 % ei ole havainnut syrjintää, 18 % on havainnut ja 23 % ei ole asiasta varmoja. Keski-ikäisistä vastaajista taas 56 % ei ole havainnut syrjintää, 20 % on havainnut ja 24 % ei ollut asiasta varmoja. Vanhemmista työntekijöistä taas 55 % ei ole havainnut, 9 % on havainnut ja 36 % ei ollut varmoja asiasta. Tämän perusteella voidaan sanoa, että vaikeimmin syrjintää ovat tunnistaneet vanhemmat vastaajat, sillä suurin osa heistä, jotka eivät olleet varmoja, oli vanhempia vastaajia.

Neljäs yhdenvertaisuuteen liittyvä kysymys oli jatkokysymys edelliseen kysymykseen. Siinä missä edelliset kysymykset käsitelivät kokemuksia syrjinnästä, tässä kysymyksessä kartoitettiin sitä, kenen toimesta syrjintä on tapahtunut (ks. kuvio 23).



Kuvio 23. Vastaajien kokemus koetun tai huomattun syrjinnän toteuttajasta, n=58, vastauksia 71.

Yleisimmin syrjintää oli vastausten perusteella koettu tai huomattu tapahtuvan kollegan toimesta, sillä 12 henkilöä valitsivat kollegan. Toiseksi yleisin kokemus oli, että syrjintää on koettu jonkun muun korkeassa asemassa olevan henkilön kuin oman esihenkilön toimesta – 10 henkilöä oli sitä mieltä. Oman esihenkilön taholta syrjintää oli kokenut tai huomannut tapahtuvan kuusi henkilöä. Muutama vastaajista, neljä henkilöä, oli kokenut syrjintää asiakkaan tai yhteistyökumppanin taholta. Vastauksista ei ilmennyt ketään muita henkilöitä, joiden taholta syrjintää olisi koettu. Vastauksista voidaan päätellä, ettei syrjiville toimille ole ollut vain yhtä tiettyä tekijää, vaan syrjintää esiintyi usean eri ryhmän taholta.

Sukupuolten välisiä eroja tarkastellessa voidaan todeta, että sekä mies- että naisvastaajien kokemuksista ja havainnoista suurin osa on tapahtunut kollegan taholta. Naisvastaajien kokemuksista 26 % (10 kokemusta) on tapahtunut kollegan toimesta, 23 % (yhdeksän kokemusta) jonkun muun korkeassa asemassa olevan henkilön kuin oman esihenkilön toimesta, 13 % (viisi kokemusta) oman esihenkilön toimesta ja 10 % (neljä kokemusta) asiakkaan tai

yhteistyökumppanin toimesta. Tästä voidaan päätellä, että suuri osa naisten kokemuksista on myös tapahtunut jonkun johtavassa asemassa olevan henkilön toimesta. Miesvastaajista 11 % (kahdella henkilöllä) oli kokemuksia tai havaintoja kollegan toimesta tapahtuvasta syrjinnästä, 5 % (yhdellä henkilöllä) esihenkilön ja 5 % (yhdellä henkilöllä) jonkun muun korkeassa asemassa olevan kuin oman esihenkilön toimesta. Miesvastaajat eivät olleet kokeneet tai huomanneet syrjintää asiakkaan tai yhteistyökumppanin toimesta. Tästä voidaan päätellä, että suurin osa kokemuksista tai havainnoista kohdistui naisiin.

Nuorista vastaajista suurimman osan kokemukset (23 %) oli aiheuttanut kollega. Keski-ikäisillä vastaajilla taas eniten kokemuksia (28 % oli jonkun muun korkeassa asemassa olevan kuin oman esihenkilön aiheuttamista kokemuksista. Vanhemmilla työntekijöillä oli saman verran kokemuksia sekä esihenkilön, jonkun muun korkeassa asemassa olevan kuin oman esihenkilön sekä kollegan aiheuttamista kokemuksista (kaikissa 9 %).

Viidennessä yhdenvertaisuuteen liittyvässä kysymyksessä esitettiin erilaisia väittämiä, joissa vastaajan tuli vastata oman kokemuksensa mukaan olevansa eri mieltä, täysin samaa mieltä tai jotain siltä väliltä (ks. kuvio 24). Jokaisessa väittämässä yhdenvertaisuuden kannalta paras tulos on mahdollisimman suuri keskiarvo.



Kuvio 24. Väittämiä yhdenvertaisuudesta, n=58.

Ensimmäisenä kysyttiin, voivatko vastaajat olla työpaikalla täysin omana itsenään. Suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä, eikä kukaan ollut eri mieltä – vastausten keskiarvo oli 4,5. Seuraava väittämä koski sitä, näkykö arvostus arjessa eri toimissa työskentelevien välillä. Tässä keskiarvo oli 3,9, ja eniten oli vastattu jokseenkin samaa mieltä. Jokainen vastausvaihtoehto oli valittu vähintään kerran. Kolmas väittämä ”Olen arvokas työpaikallani”, sai vastausten keskiarvoksi 4,1, ja jokainen vastausvaihtoehto oli valittu ainakin kerran. Tässä väittämässä 45 % vastasivat olevansa täysin samaa mieltä, eli kokivat itsensä arvokkaaksi kohdeyrityksessä. Neljäs väittämä koski sitä, kokevatko vastaajat voivansa sanoa mielipiteensä ääneen. Tässä väittämässä vastausten keskiarvo oli 4,3 ja suurin osa vastaajista oli-kin vastannut joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä -vaihtoehdon. Kukaan

vastaajista ei ollut eri mieltä. ”Kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti toimenkuvasta riippumatta” oli viides väittämä, jonka vastausten keskiarvo oli 3,5. Tässä väittämässä jokainen vastausvaihtoehto oli valittu vähintään kolme kertaa ja keskiarvo olikin väittämistä matalin.

Kuudes väittämä koski esihenkilön toteuttamaa kohtelua – suurin osa, 62 %, oli täysin samaa mieltä, että oma esihenkilö kohtelee kaikkia tiimin jäseniä yhdenvertaisesti. Tässä väittämässä vastausten keskiarvo oli 4,4 ja jokainen vastausvaihtoehto oli valittu vähintään kerran. Seuraavaksi väitettiin, että kaikilla on yhtäläinen oikeus osallistua esimerkiksi kokouksiin ja työpajoihin. Tässä väittämässä vastausten keskiarvo oli 3,9, ja jokainen vastausvaihtoehto oli valittu vähintään kaksi kertaa. Kahdeksas väittämä, ”Ketään ei nosteta toista enempää jalustalle, ellei syynä ole erityinen onnistuminen”, sai vastausten keskiarvoksi 3,8. Tässä väittämässä jokainen vastausvaihtoehto oli valittu ainakin kolme kertaa. Toiseksi viimeinen väittämä koski vastaajien iän vaikuttamista kohteluun työpaikalla. Suurin osa vastaajista oli vastannut olevansa joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että ikä ei vaikuta kohteluun työpaikalla. Väittämässä vastausten keskiarvo oli 4,2, ja jokainen vastausvaihtoehto oli valittu vähintään kerran. Viimeinen väittämä oli, että muu elämä on helppo yhdistää työhön. Tässä väittämässä keskiarvo oli 4,4, eikä kukaan ollut eri mieltä.

Vastauksista voidaan päätellä, että vaikka vastausten keskiarvot ovat puolivälin paremmalla puolella, ei kaikki koe kuitenkaan yhdenvertaisuutta hyväksi. Kaikkein paras keskiarvo oli ensimmäisessä väittämässä, ”voin olla työpaikalla oma itseni” – suurin osa pystyy siis saapumaan töihin esittämättä mitään muuta, joka on todella tärkeää.

Kun vastauksia tarkastellaan eri sukupuolten näkökulmista, voidaan todeta, että miesvastaajat pitivät yhdenvertaisuutta keskimäärin naispuolisia vastaajia parempana (ks. kuvio 25).

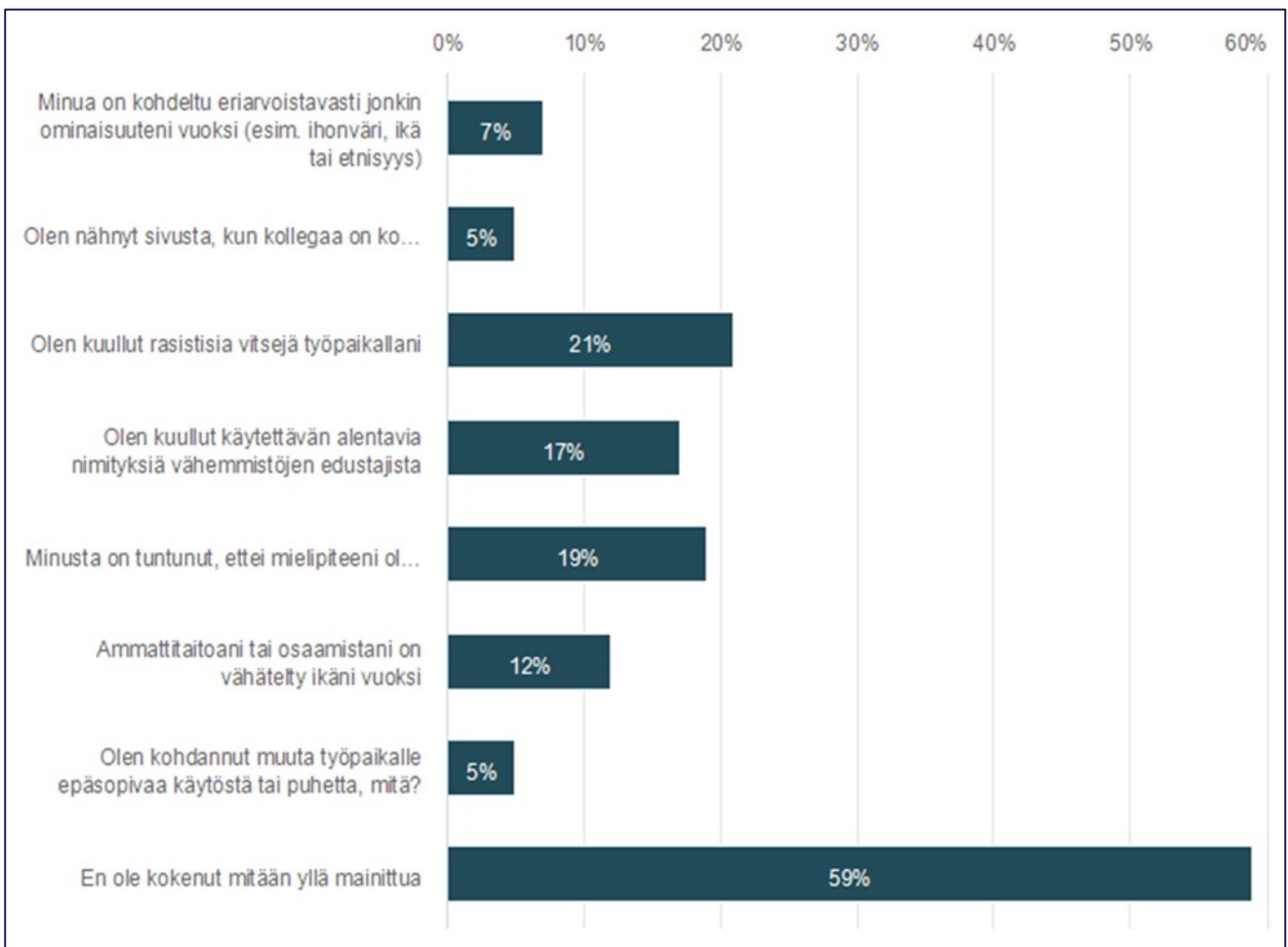


Kuvio 25. Yhdenvertaisuusväittämiä sukupuolijakaumalla, n=58.

Lähes jokaisessa väittämässä miesvastaajien vastausten keskiarvo oli naisvastaajia parempi. Kun vastaajaryhmien välisiä vastauksia testattiin t-testillä, ero ei kuitenkaan ollut merkittävä. T-testin tulos oli $t=1,80682$ ja $p=0,078713$, jolloin p :n ollessa suurempi kuin 0,05 eroa ei pidetä tilastollisesti merkitsevänä mutta kuitenkin voimakkaasti suuntaa antavana. Kun tämän kysymyksen vastauksia verrattiin tasa-arvo-osion samankaltaisen kysymyksen vastauksiin,

olivat miesten ja naisten väliset vastuserot kuitenkin tässä kysymyksessä selkeämpiä. Iällä ei ollut tässä kysymyksessä suurta merkitystä valittujen vastauksien kannalta.

Kuudes yhdenvertaisuuteen liittyvä kysymys kartoitti, minkälaisia epäyhdenvertaisuuteen liittyviä kokemuksia vastaajilla on viimeisen viiden vuoden aikana (ks. kuvio 26).

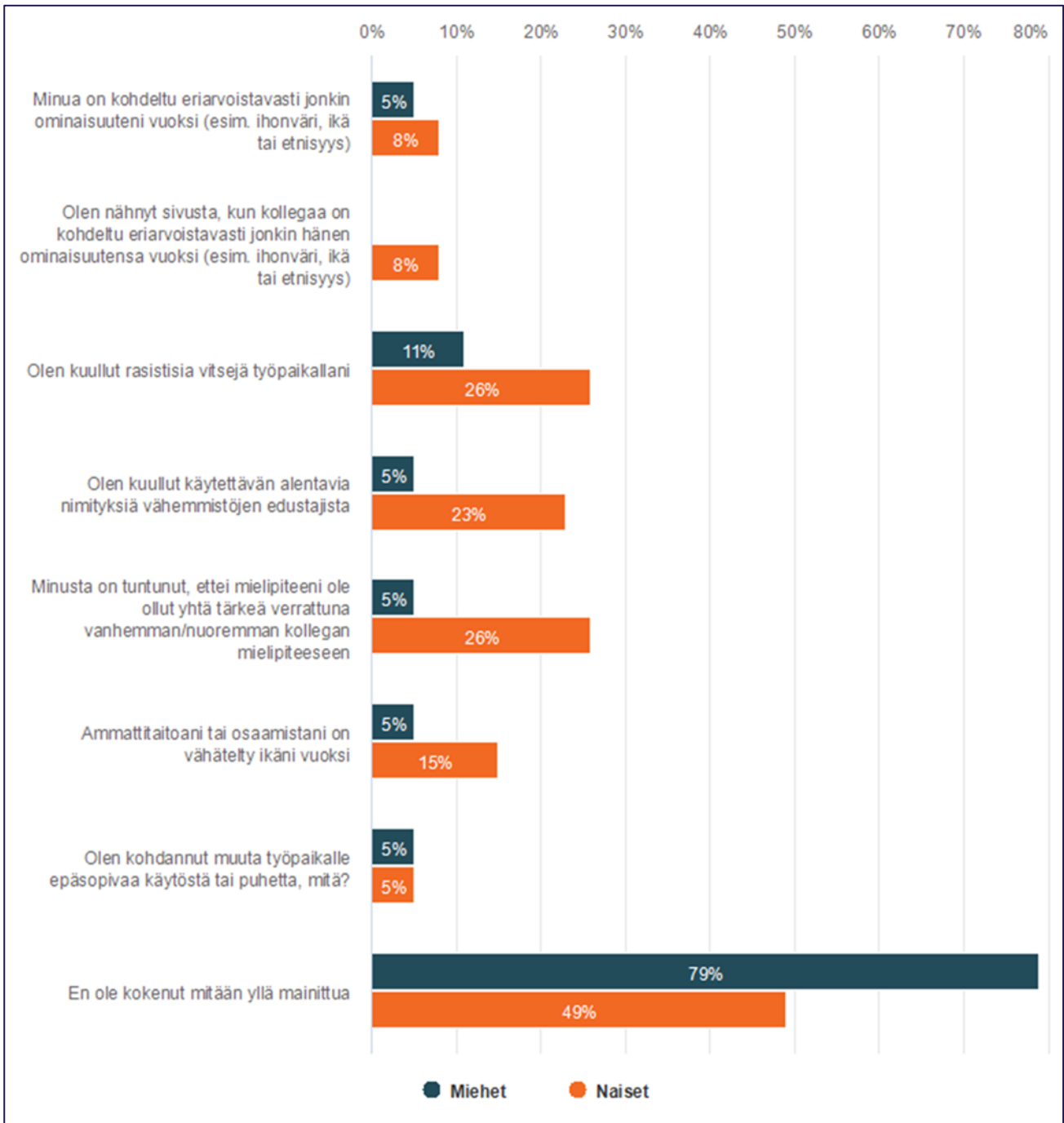


Kuvio 26. 19. Vastaajien kokemukset yhdenvertaisuuden vastaisista asioista viimeisen viiden vuoden aikana kohdeyrityksessä, n=58, vastauksia 84.

Kokemuksia löytyi useasta eri asiasta. Neljä henkilöä koki, että heitä on kohdeltu eriarvoisesti jonkin ominaisuutensa vuoksi. Kolme henkilöä taas on huomannut sivusta, että kollega on kohdannut vastaavaa kohtelua. Vastaajista 12 henkilöä on kuulleet rasistisia vitsejä työpaikalla, ja vähemmistön edustajista käytettyjä alentavia nimiä on kuullut käytettävän 10 henkilöä. 11 henkilöä omaa kokemuksen, että heidän mielipiteensä ei ole ollut jossain tilanteessa yhtä tärkeä, kun verrataan vanhemman tai nuoremman työntekijän mielipiteeseen – seitsemän henkilöä onkin kokenut, että heidän ammattitaitoaan tai osaamistaan on vähätelty juuri iän vuoksi.

Kolme vastaajaa kertoi kohdanneensa muuta työpaikalle epäsopivaa käytöstä tai puhetta. Yksi vastaaja nosti esiin vastauksessaan sen, että on nähnyt kollegan kokevan syrjintää hänen luonteensa vuoksi. Toinen vastaaja kertoi, että on havainnut epäasiallista kohtelua sekä väärin perustein syyttämistä eri asioista. Suurin osa kyselyyn vastanneista ei ollut kokenut mitään listauksessa mainittua.

Kun vastauksia vertaillaan sukupuolten välillä, voidaan todeta, että suurin osa kokemuksista on ollut naisvastaajilla (ks. kuvio 27).



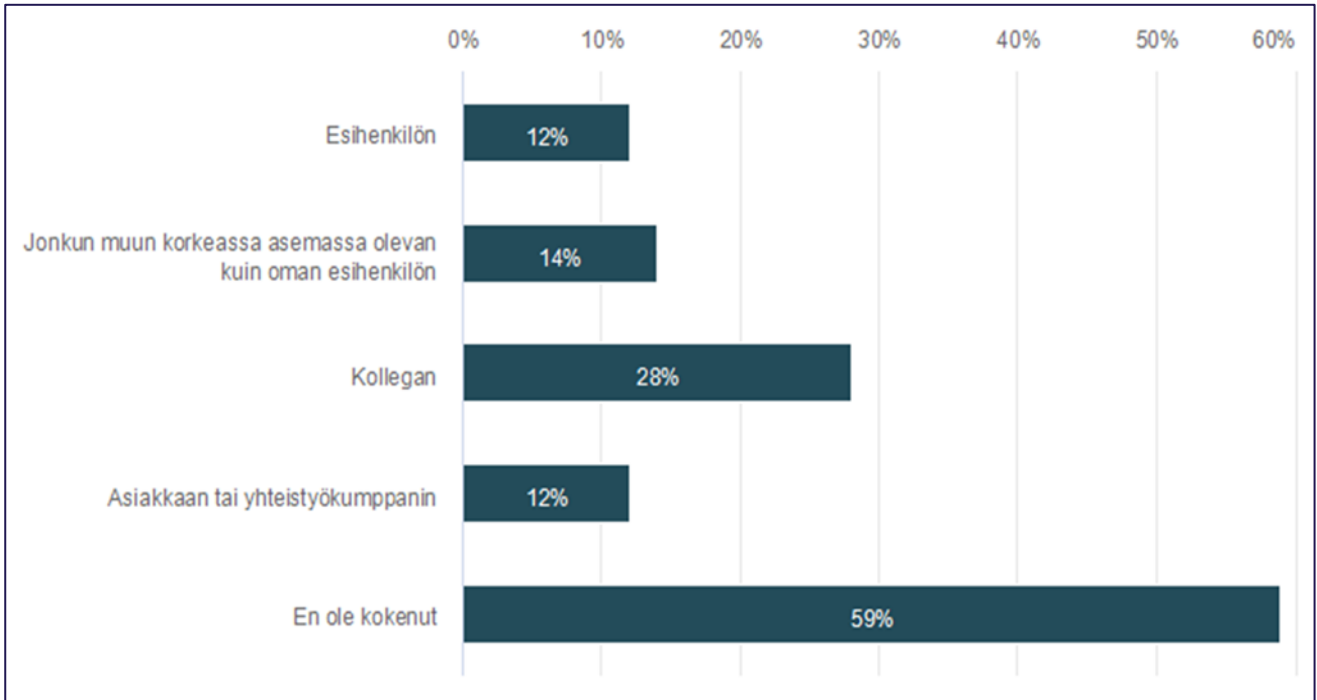
Kuvio 27. Sukupuolijakauma vastaajien kokemuksista yhdenvertaisuuden vastaisista asioista viimeisen viiden vuoden aikana kohdeyrityksessä, n=58, vastauksia 84.

Naisvastaajista kolme henkilöä on kokenut eriarvoistavaa kohtelua jonkin ominaisuutensa vuoksi, kun taas miehillä vastaavia kokemuksia oli yhdellä henkilöllä miesvastaajista. Kolme naisvastaajaa on huomannut kyseistä käytöstä kohdistuvan kollegaan, kun taas miesvastaajilla ei ollut vastaavasta kokemuksta. Sekä nais- että miesvastaajat ovat kuulleet rasistisia vitsejä työpaikalla, naisista 10 henkilöä ja miehistä kaksi henkilöä. Alentavia nimityksiä vähemmistöjen edustajista on kuullut käytettävän yhdeksän henkilöä naisvastaajista, ja mies-

vastaajista vastaavia kokemuksia on ollut yhdellä henkilöllä. Kokemuksia siitä, että oma mielipide ei ole ollut yhtä tärkeä verrattuna vanhemman tai nuoremman kollegan mielipiteeseen, on myös enemmän naisvastaajilla – naisvastaajista 10 henkilöllä ja miesvastaajista yhdellä henkilöllä on tästä kokemuksia. Kuusi henkilöä naisvastaajista sekä yksi henkilö miesvastaajista ovat kokeneet, että heidän ammattitaitoaan tai osaamistaan on vähätelty heidän ikänsä vuoksi. Jotain muuta työpaikalle epäsopivaa käytöstä tai puhetta on kokeneet yksi mies- ja yksi naisvastaaja. Mitään edellä mainituista ei ole kokenut ollenkaan 19 henkilöä naisvastaajista ja 15 henkilöä miesvastaajista. Naisvastaajilla oli useammin kokemuksia useammasta kysytystä asiasta verrattuna miesvastaajiin. Tulokset herättävät kuitenkin kysymyksen, että huomaavatko miehet näitä tapahtumia, sillä selkeästi näitä tapahtuu ainakin jossain määrin.

Nuorilla sekä keski-ikäisillä vastaajilla oli kokemusta jokaisesta listauksen asiasta. Vanhemmilla vastaajilla taas oli kokemusta rasististen vitsien kuulemisesta, alentavien termien käyttämisen kuulemisesta vähemmistöihin liittyen sekä siitä tunteesta, että mielipide ei ole ollut yhtä tärkeä eri ikäisen kollegan mielipiteeseen verrattuna. Nuoremmat henkilöt ovat yleensä hyvin tietoisia yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista, joten he todennäköisesti myös huomaavat epätoivottua käytöstä vanhempia henkilöitä helpommin.

Seitsemäs yhdenvertaisuuteen liittyvä kysymys oli jatkoa kuudennelle kysymykselle, jossa kartoitettiin vastaajien kokemuksia epäasiallisesta käytöksestä. Tässä kysymyksessä haluttiin selvittää, kenen toimesta edellisen kysymyksen toimet on toteutettu (ks. kuvio 28).



Kuvio 28. Vastaajien kokemus epäsovpien asioiden tekijästä, n=58, vastauksia 72.

Selkeästi suurin osa kokemuksista oli koettu kollegan toimesta. Epäasiallista kohtelua oli koettu myös esihenkilön, jonkun muun korkeassa asemassa olevan kuin oman sekä asiakkaan tai yhteistyökumppanin toimesta. Tästä voidaan päätellä, että tekivät eivät rajaudu tiettyyn ryhmään, vaan kokemuksia on usean eri toimenkuvan edustajien taholta.

Kun sukupuolten välisiä vastauksia vertaillaan, on vastauksissa pieniä eroja. Kollegan toimesta epäasiallista käytöstä oli vastannut kokeneensa naisvastaajista 36 % (14 henkilöä) ja miesvastaajista 11 % (kaksi henkilöä). Esihenkilön taholta taas kokemuksia oli naisvastaajilla 13 % (viidellä henkilöllä) ja miesvastaajilla 11 % (kahdella henkilöllä). Jonkun muun korkeassa asemassa olevan kuin oman esihenkilön toimesta epäasiallista kohtelua kokeneita on naisvastaajista 15 % (kuusi henkilöä) ja miesvastaajista 11 % (kaksi henkilöä). Asiakkaan tai yhteistyökumppanin toimesta tapaturvasta epäasiallisesta kohtelusta on kokemuksia naisvastaajista 15 % (kuudella henkilöllä), kun taas miesvastaajista vain yksi on kokenut epäasiallista kohtelua asiakkaan tai yhteistyökumppanin taholta (5 %). Miesten kokemukset jakautuivat tasaisesti usean eri tekijän taholle, kun taas naisilla selkeästi suurin osa kokemuksista painottui kollegoihin. Nuorilla sekä keski-ikäisillä vastaajilla eniten kokemuksia oli kollegan taholta, kun taas vanhemmilla vastaajilla eniten kokemuksia oli tapahtunut asiakkaan tai yhteistyökumppanin toimesta.

Viimeinen yhdenvertaisuuteen painottuva kysymys oli avoin kysymys, jossa vastaajat saivat kertoa suoraan, miten kohdeyrityksen yhdenvertaisuutta voitaisiin parantaa. Kysymykseen vastaaminen oli vapaaehtoista, ja vastauksia tähän kysymykseen saatiin 11 kappaletta. Vastausprosentti oli siis 19 %. Vastauksista viisi oli peräisin miehiltä ja kuusi naisilta. Seitsemän vastausta oli peräisin nuorilta vastaajilta, kaksi keski-ikäisiltä sekä kaksi vanhemmilta vastaajilta. Vastauksissa tuli esiin useita erilaisia kehitysideoita ja näkökulmia. Vastauksissa ilmenneitä asioita olivat muun muassa ikään liittyvien ennakkoluulojen unohtaminen, asioiden esille nostaminen sekä kaikkien mielipiteiden kuuntelu. Vastauksissa toivottiin myös palkkaa oikeammaksi työnkuvaan nähden, kaikille yhtäläiset mahdollisuudet onnistua työssään, fuusiosta tulleiden järjestelmien ja fuusioituneista yrityksistä toisessa työskennelleiden henkilöiden väheksymisen lopettamista sekä esihenkilöiden roolin ottamista yhdenvertaisuusasioissa. Yksi miespuolisista vastaajista oli sitä mieltä, että yhdenvertaisuus on jo hyvällä tasolla, eikä se vaadi toimia.

”Kaikkien pitäisi rohkeammin puuttua rasistiseen ja alentavaan puheeseen sitä kuullessaan. Alentavien nimitysten käyttämiseen pitäisi myös kiinnittää huomiota, vaikka puhuttaisiinkin vain ”työkavereiden kesken”. Työpaikkana kohdeyritys on melko konservatiivinen ja vanhanaikainen, mikä näkyy ja kuuluu joskus kahvihuooneessa keskusteluina, joihin tällainen liberaali milleniaali ei voi aina olla puuttumatta.” -naisvastaaja

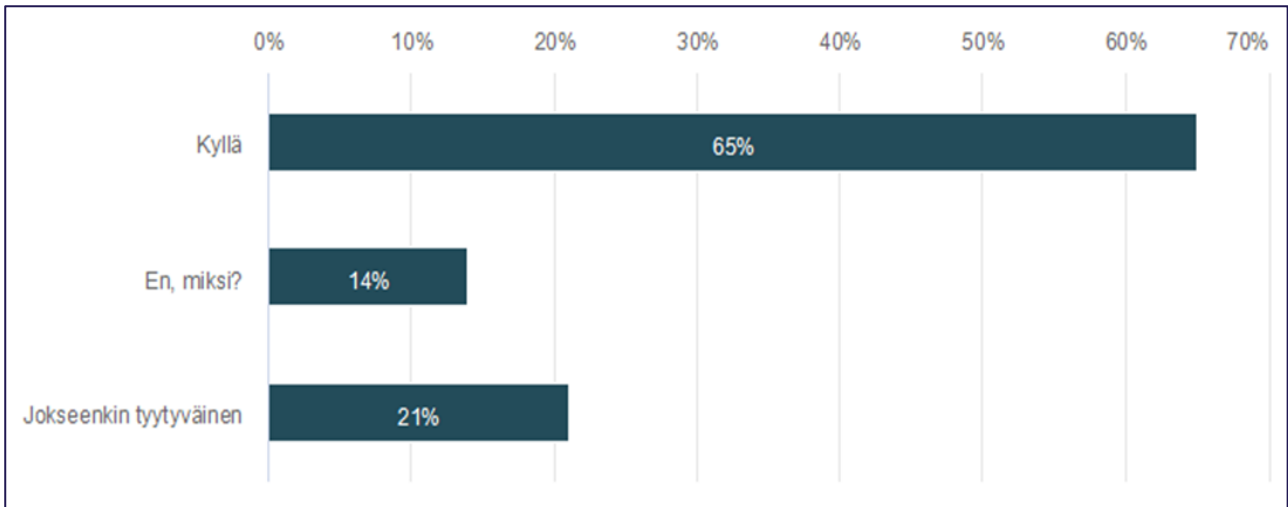
”Esihenkilöni on vastannut kritiikkiini, että ”vanhemmilta työntekijöiltä ei voida odottaa samanlaisia teknisiä taitoja tai aktiivisuutta, koska he eivät ole tottuneet siihen” Mielestäni samat osaamisvaatimukset pitää koskea kaikkia samassa tiimissä työskenteleviä iästä huolimatta. Olen todistanut sivusta toisen esihenkilön toimesta tapahtuvaa rasistista vitsin heittoa kohdistuen eri etnisyyden omaavaa henkilöä kohtaan. Mielestäni tämä ei ole suvaittavaa missään kohtaa sekä antaa vitsin heittäjästä hyvin sivistymättömän kuvan, vaikka tällä ei olisi tarkoitettukaan pahaa. Tällaiselle toiminnalle tulee käytännössä olla nollatoleranssi. Ei riitä että yhtiössä vain todetaan, että sellainen on, vaan tällainen tulee toteutua käytännössä.” -naisvastaaja

”Omissa tiimeissä ainakin olisi hyvä kaikkien kuunnella jokaisen mielipiteen ja ajatukset aina keskeyttämättä. Pystyy oppimaan kollegoilta ja heidän ajatuksistaan, kun kaikki pääsee vaikuttamaan ja laittamaan itsensä likoon ja äänen kuuluviin. Pidän tärkeänä, että tunnet työkaverisi ja on keskinäinen kunnioitus ja arvostus ihmisenä ja työkaverina.” -miesvastaaja

4.1.4 Vastaajien näkemyksiä urakehityksestä

Seuraavat kysymykset koskivat yleisesti ottaen uraa kohdeyrityksessä.

Ensimmäinen uraa koskeva kysymys kartoitti, ovatko vastaajat tyytyväisiä tämänhetkiseen asemaansa/työkuvaansa (ks. kuvio 29).



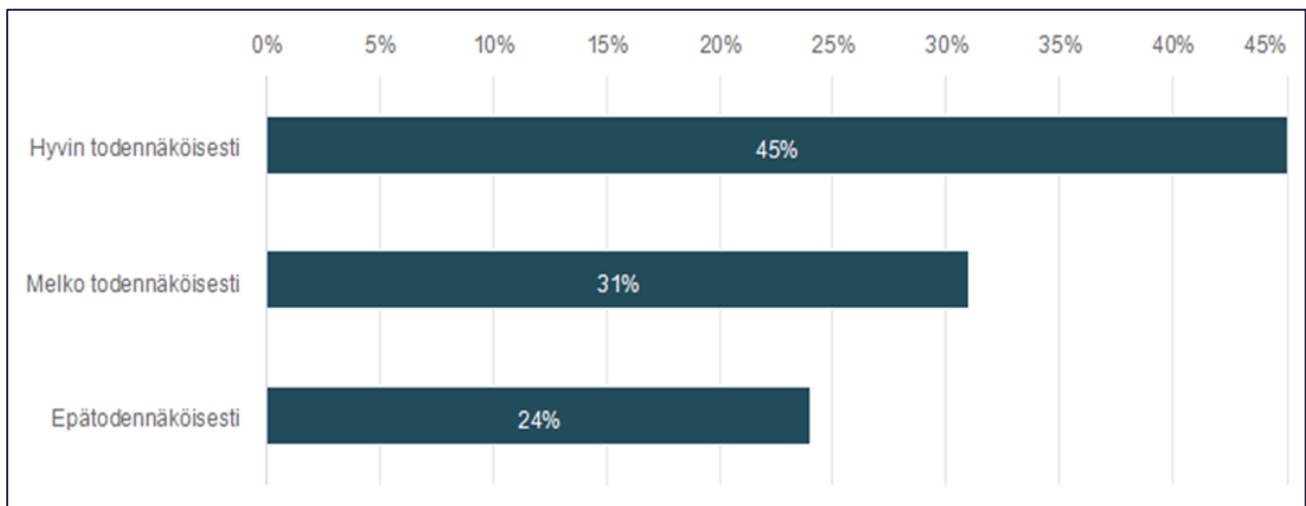
Kuvio 29. Vastaajien tyytyväisyys tämänhetkiseen asemaan/työtilanteeseen, n=58.

Suurin osa vastaajista kertoivat olevansa tyytyväisiä. Kahdeksan henkilöä taas kertoivat, etteivät ole tyytyväisiä tämänhetkiseen tilanteeseen. Syitä tyytymättömyydelle olivat muun muassa työsuhteen jatkumisen epävarmuus, työmäärään nähden huono palkka, oma esihenkilö tai se, että ”olisi enemmän annettavaa, mutta sitä ei huomioida”. 12 henkilöä kokivat olevansa jokseenkin tyytyväisiä tilanteeseen.

Sukupuolijakaumaa tarkastellessa miesvastaajat olivat hieman naisvastaajia tyytyväisempiä tilanteeseensa. Miesvastaajista 79 % (15 henkilöä) vastasi olevansa tyytyväisiä, 11 % (kaksi henkilöä) jokseenkin tyytyväisiä ja 10 % (kaksi henkilöä) ei kokenut olevansa tyytyväisiä. Naisvastaajista taas tyytyväisiä oli 59 % (23 henkilöä), jokseenkin tyytyväisiä 26 % (10 henkilöä) ja 15 % (kuusi henkilöä) ei kokenut olevansa tyytyväisiä. Iän puolesta kaikkein tyytyväisimpiä oli vanhemmat vastaajat, sillä 82 % heistä oli tyytyväisiä ja loput 18 % jokseenkin tyytyväisiä. Nuorista vastaajista 73 % koki olevansa tyytyväisiä, 14 % jokseenkin tyytyväisiä ja 13 % eivät kokenut olevansa tyytyväisiä. Vähiten tyytyväisiä tilanteeseen olivat keski-ikäiset,

joista 52 % oli tyytyväisiä tilanteeseensa, 28 % jokseenkin tyytyväisiä ja 20 % ei ollut tyytyväisiä.

Toinen uraa koskeva kysymys koski tulevaisuuden näkymiä ja sitä, uskooko vastaajat työskentelevänsä kohdeyrityksen palveluksessa vielä viiden vuoden kuluttua (ks. kuvio 30).



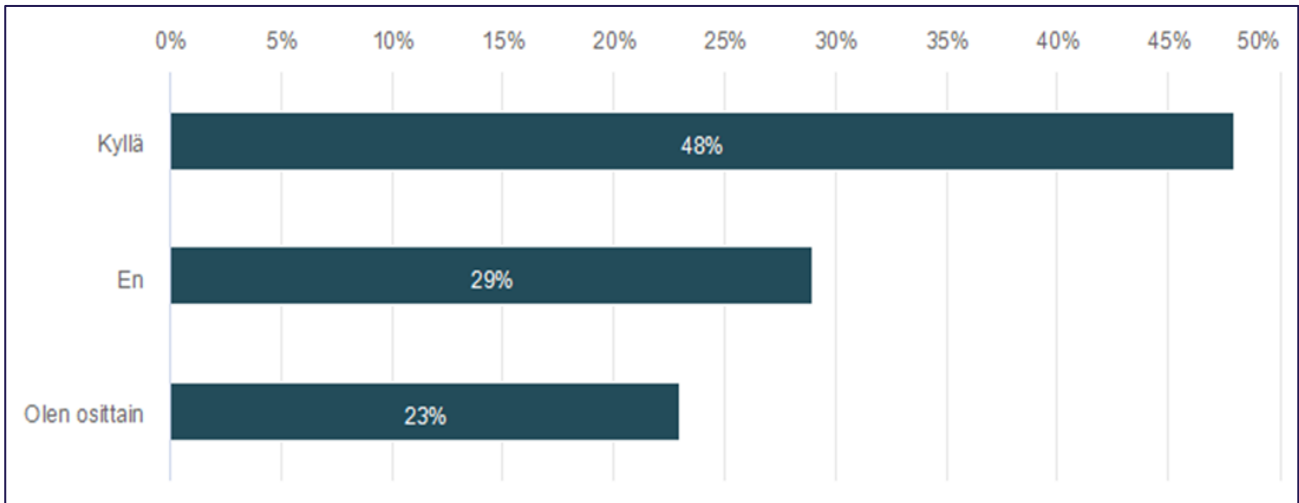
Kuvio 30. Miten todennäköisesti vastaajat työskentelevät kohdeyrityksessä vielä viiden vuoden kuluttua, n=58.

Suurin osa vastasi tähän kysymykseen pitävänsä uransa jatkumoa kohdeyrityksessä hyvin tai melko todennäköisenä. Voidaan siis päätellä, että selkeä enemmistö on sen verran tyytyväisiä asemaansa ja työtilanteeseensa, etteivät he halua vaihtaa työpaikkaa. Kuitenkin osa piti jatkumoa myös epätodennäköisenä. Sukupuolten välisissä vastauksissa ei ollut suuria eroja. Miesvastaajista 42 % (kahdeksan henkilöä) vastasi, että työskentelevät kohdeyrityksessä viiden vuoden kuluttua hyvin todennäköisesti, 32 % (kuusi henkilöä) melko todennäköisesti ja 26 % (viisi henkilöä) epätodennäköisesti. Naisvastaajista taas 46 % (18 henkilöä) pitää kohdeyritystä hyvin todennäköisenä työskentelypaikkana vielä viiden vuoden kuluttua, 31 % (12 henkilöä) melko todennäköisenä ja 23 % (yhdeksän henkilöä) epätodennäköisenä.

Nuorista vastaajista 36 % vastasi olevansa yrityksen palveluksessa hyvin todennäköisesti vielä viiden vuoden kuluttua, 41 % piti tätä melko todennäköisenä ja 23 % epätodennäköisenä. Nuoret saattavat pitää todennäköisyyttä pienempänä, sillä kuten aikaisemmin on tullut ilmi, määräaikaisten työsuhteet ovat kaikkein yleisimpiä nuorten keskuudessa kohdeyrityksessä. Keski-ikäisistä vastaajista taas 52 % piti jatkumoa hyvin todennäköisenä, 32 % melko todennäköisenä ja 16 % epätodennäköisenä. Vanhemmista työntekijöistä taas 46 % vastasi

olevansa hyvin todennäköisesti olevansa saman yrityksen palveluksessa vielä viiden vuodenkin kuluttua, 9 % melko todennäköisesti, ja loput 45 % piti tätä epätodennäköisinä. Vanhemmilla henkilöillä vastaukseen saattoi vaikuttaa lähestyvä eläkeikä.

Kolmannessa kysymyksessä kartoitettiin sitä, onko epätyytyväisyyttä tuotu ilmi esihenkilölle (ks. kuvio 31).



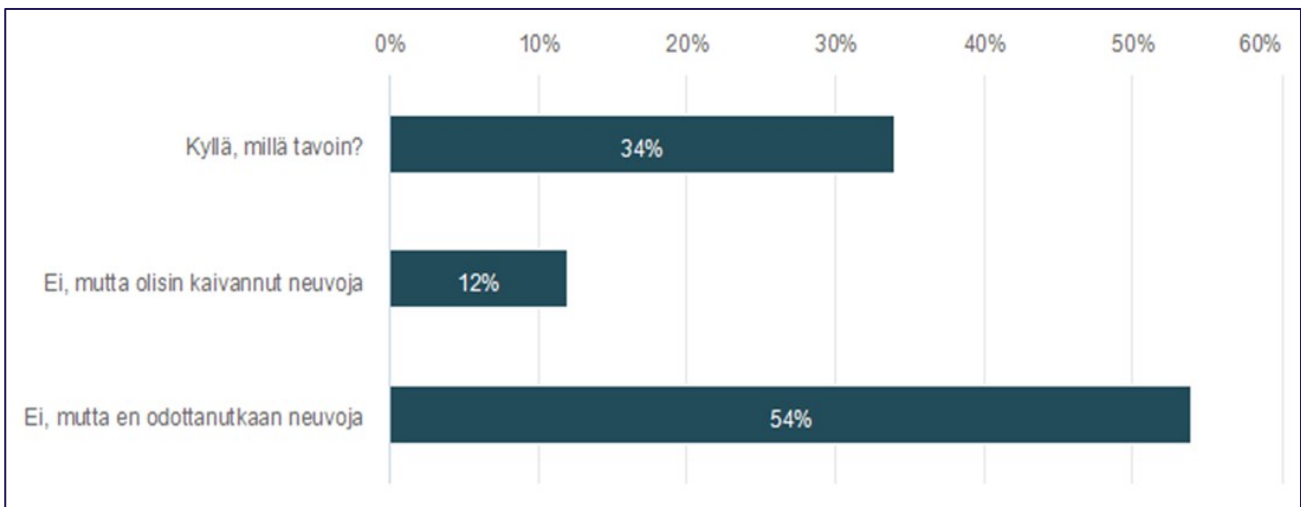
Kuvio 31. Moniko vastaajista on tuonut epätyytyväisyytensä ilmi esihenkilölleen, n=58.

Suurin osa vastaajista oli siis tuonut epätyytyväisyytensä ilmi esihenkilölleen jossain määrin, mutta kaikki vastaajat eivät olleet niin tehneet. Sukupuolten välisissä vastauksissa ei ollut suuria eroavaisuuksia. Miesvastaajista 53 % (10 henkilöä) vastasivat tuoneensa asian ilmi omalle esihenkilölleen, 31 % (kuusi henkilöä) ei ole tuonut asiaa ilmi ja 16 % (kolme henkilöä) on tuonut osittain. Naisvastaajista taas asian kertoo tuoneensa ilmi 46 % vastaajista (18 henkilöä), 28 % (11 henkilöä) ei ole tuonut asiaa ilmi ja osittain asian on tuonut ilmi 26 % (10 henkilöä).

Vastausten ikäjakaumia tarkastellessa voidaan todeta niissä olevan pieniä eroavaisuuksia. Nuorista vastaajista 50 % oli tuonut asioita ilmi, 32 % ei ole tuonut ja 18 % on tuonut asioita ilmi osittain. Keski-ikäisistä vastaajista taas 52 % oli tuonut ongelmia ilmi, 20 % ei ole tuonut ja 28 % on tuonut osittain. Vanhemmista työntekijöistä taas 36 % oli tuonut asioita ilmi, 46 %

ei ollut tuonut ilmi ja 18 % oli tuonut asioita ilmi osittain. Vastauksista voidaan päätellä, että keski-ikäiset ovat olleet ikäryhmänä kaikkein avoimimpia liittyen ongelmatilanteisiin.

Neljäs uraan liittyvä kysymys aukesi niille vastaajille, jotka olivat vastanneet edellisessä kysymyksessä joko kyllä tai olen osittain. Kysymys oli jatkokysymys kolmanteen kysymykseen liittyen, ja sillä haluttiin kartoittaa, onko esihenkilö antanut tukea ja neuvoja uran etenemiseen liittyen, mikäli tyytymättömyys on tuotu ilmi (ks. kuvio 32).



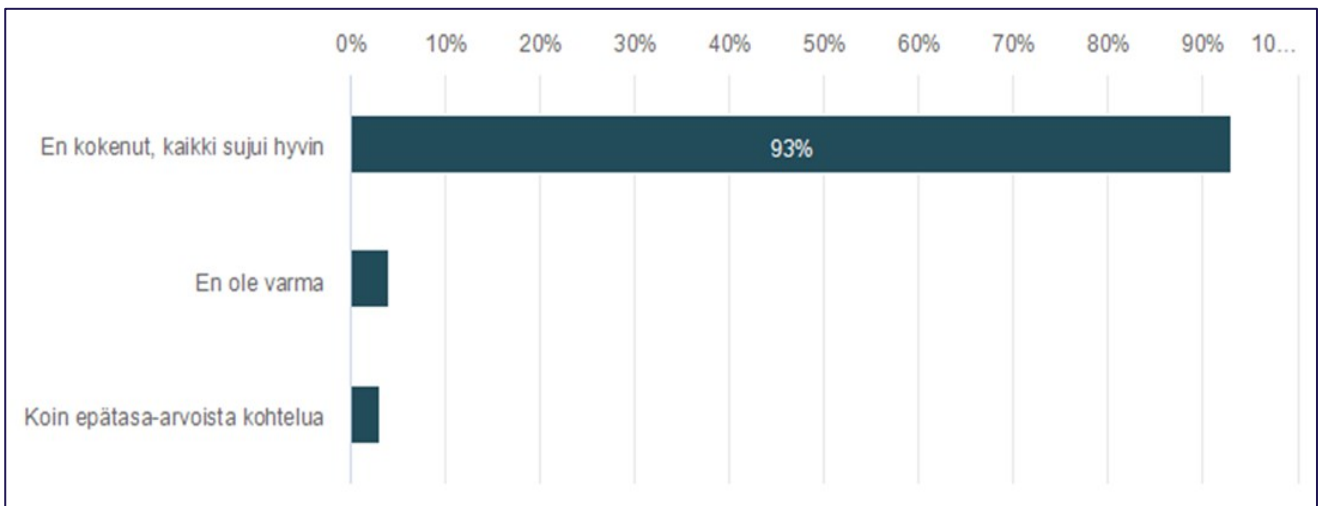
Kuvio 32. Vastaajien kokemuksia esihenkilön antamasta tuesta ja neuvoista, n=41.

14 henkilöä kertoi, että esihenkilö on auttanut tämän suhteen. Keinoiksi kerrottiin muun muassa keskustelut, ymmärryksen osoittaminen, kehityskohteiden kertominen ja niiden suhteen auttaminen, avoimista työpaikoista vinkkaaminen, myynnin parantamiseen tähtäävät valmennukset sekä rohkaisevat kehotukset siitä, että hakeudutaan niiden asioiden äärelle, jotka itseä kiinnostavat. Viisi henkilöä olisi kaivanneet neuvoja niitä saamatta, ja 22 henkilöä eivät ole saaneet neuvoja mutta eivät myöskään odottaneet saavansa niitä. Vaikka kaikki eivät kaivanneet neuvontaa, osalle se olisi kuitenkin ollut tärkeää.

Miehistä 13 henkilöä 19:sta vastasi tähän kysymykseen. 38 % miesvastaajista (viisi henkilöä) vastasi kyllä, 8 % (yksi henkilö) ei mutta olisi kaivannut neuvoja ja 54 % (seitsemän henkilöä) ei, mutta eivät odottaneetkaan saavansa neuvoja. Naisista taas 28 henkilöä 39:sta vastasi tähän kysymykseen. 32 % (yhdeksän henkilöä) näistä naisvastaajista vastasi kyllä, 14 % (neljä henkilöä) ei mutta olisi kaivannut neuvoja, ja 54 % (15 henkilöä) ei, mutta eivät odottaneetkaan saavansa neuvoja. Tästä voidaan siis päätellä, että naiset kaipasivat keskimäärin hieman enemmän neuvoja kuin miehet.

Nuorista vastaajista 60 % oli saanut neuvoja, 20 % ei saanut neuvoja, vaikka niitä kaipasi, ja 20 % ei saanut neuvoja eikä odottanutkaan niitä. Keski-ikäisistä vastaajista taas 20 % olivat saaneet neuvoja, 10 % ei ole saanut vaikka kaipasi niitä, ja loput 70 % eivät ole saaneet neuvoja, mutteivat odottaneetkaan niitä. Vanhemmista vastaajista taas 17 % ovat saaneet neuvoja, ja loput 83 % eivät, eivätkä odottaneetkaan saavansa niitä. Nuoret vastaajat olivat selkeästi saaneet eniten neuvoja esihenkilöiltään, joka voi osin liittyä myös nuoreen ikään ja työuran alkuun. Vanhemmat vastaajat taas eivät olleet saaneet niin paljon neuvontaa, mutta eivät toisaalta odottanutkaan sitä.

Seuraava kysymys koski rekrytointien sujuvuutta (ks. kuvio 33).



Kuvio 33. Vastaajien kokemuksia epätasa-arvoisesta kohtelusta rekrytointiprosessissa, n=58.

Vastaajista reilu enemmistö koki, että oma rekrytointiprosessi meni hyvin ja tasa-arvoisesti. Suurimman osan mielestä rekrytointiprosesseissa ei ole siis ollut kehitettävää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta. Kaikki miesvastaajat kokivat, että kaikki sujui hyvin. Naisvastaajista taas 90 % (35 henkilön) mukaan kaikki sujui hyvin, 5 % (kaksi henkilöä) ei olleet varmoja ja 5 % (kaksi henkilöä) on kokenut epätasa-arvoista kohtelua rekrytointiprosessissa. Ikäkausia tarkastellessa vain keski-ikäisistä vastaajista oli koettu epätasa-arvoista kohtelua rekrytointitilanteessa, ja keski-ikäisistä ja nuorista vastaajista molemmista yksi ei ole varma tilanteesta. Loput vastaajat kokivat rekrytointitilanteen olevan kaikin puolin yhdenvertainen. Näiden vastauksien perusteella rekrytointiprosesseja voidaan yleisesti pitää kohdeyrityksessä yhdenvertaisina.

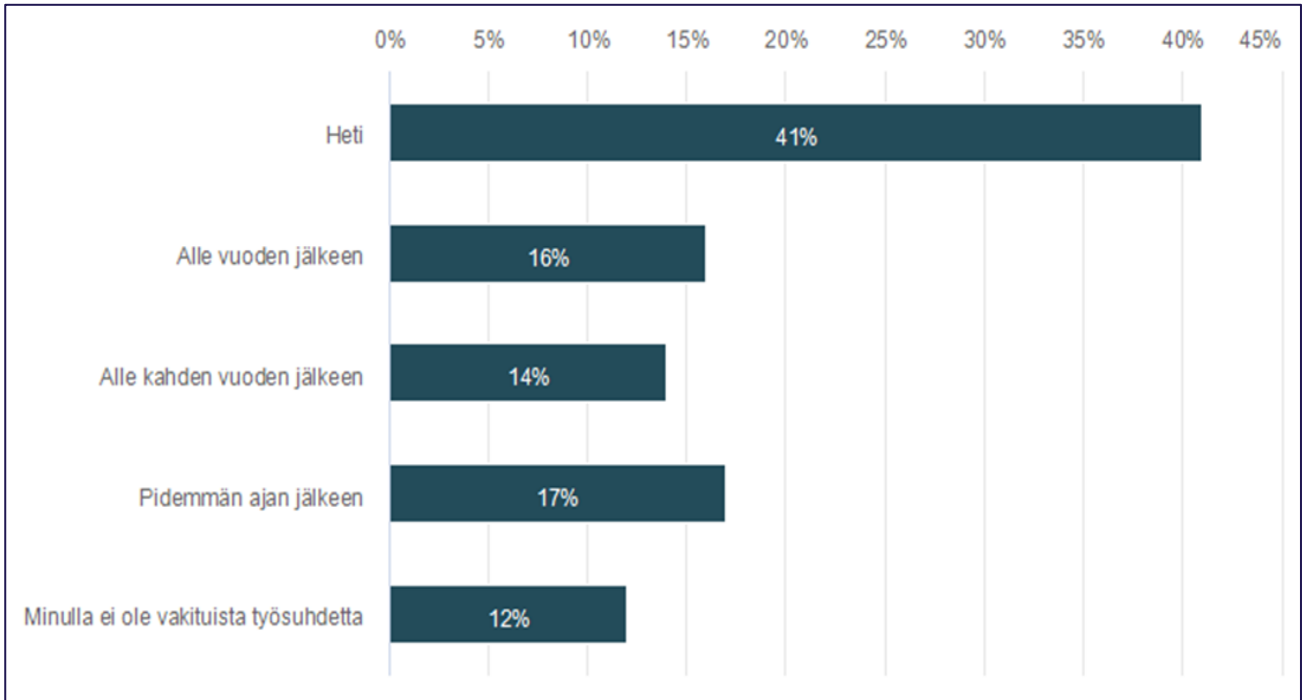
Mikäli vastaaja valitsi vaihtoehdon ”En ole varma” tai ”Koin epätasa-arvoista kohtelua”, aukesi lisäkysymys, jossa kehoitettiin kertomaan tilanteesta ja kokemuksesta tarkemmin. Vastauksia tuli kolme, jotka olivat kaikki peräisin naisilta. Yksi vastaus oli peräisin nuorelta vastaajalta, loput kaksi keski-ikäisiltä vastaajilta. Vastauksissa tuotiin ilmi eriarvoistavat hakemusprosessit, etenemisen haasteet sekä epäoikeudenmukaiset valintakriteerit.

”Jouduin käymään läpi hakemusprosessin, jota vastaavissa tehtävissä työskentelevä kollega ei joutunut käymään.”

”Huomattavasti vähemmän koulutusta omaava mies samalla työkokemuksella valittiin tehtävään jota hain, eikä minua pyydetty edes haastatteluvaiheeseen. Toisessa hakuprosessissa valittiin myös vähemmän koulutettu. Useampi henkilö on sanonut kahden kesken, että kannattaa hakeutua muualle töihin, koska täällä ei arvosteta osaamista / koulutusta, vaan aivan muut / epäolennaiset asiat ratkaisee.”

”Monia paikkoja hakeneena, tuntuu että aina on seinä vastassa. Vedottu kokemuksen puutteeseen, mutta mistä sitä kokemusta saa jos ei pääse etenemään? Muualtako?”

Viimeisessä uraa koskevassa kysymyksessä kartoitettiin, miten nopeasti vastaajat ovat saaneet vakituisen työpaikan kohdeyritykseen tulonsa jälkeen (ks. kuvio 34).



Kuvio 34. Vastaajien kokemus vakituisen työsuhteen saamisesta, n=58.

Suuri vastaajista ovat saaneet vakituisen työpaikan heti. Seitsemän henkilöä kyselyyn vastanneista kertovat, ettei heillä ole vakituista työsuhdetta. Vakituinen työpaikka ei siis ole aloitettavalle työntekijälle itsestään selvyyttä, vaan monet työsuhdet ovat voineet alkaa esimerkiksi kesätöistä. Vastausten sukupuolijakaumassa ei ollut merkittäviä eroja. Miesvastaajista 47 % (yhdeksän henkilöä) on saanut vakituisen työsopimuksen heti, 10 % (kaksi henkilöä) alle vuoden jälkeen, 11 % (kaksi henkilöä) alle kahden vuoden jälkeen, 21 % (neljä henkilöä) pidemmän ajan jälkeen ja 11 % (kaksi henkilöä) ilmoittaa, ettei heillä ole vakituista työsuhdetta. Naisvastaajista taas 39 % (15 henkilöä) on saanut vakituisen työsopimuksen heti, 18 % (seitsemän henkilöä) alle vuoden jälkeen, 15 % (kuusi henkilöä) alle kahden vuoden jälkeen, 15 % (kuusi henkilöä) pidemmän ajan jälkeen ja 13 % (viisi henkilöä) ilmoittivat, ettei heillä ole vakituista työsuhdetta. Kuitenkin suhteessa kyselyyn vastanneet miehet ovat saaneet vakituisen työpaikan heti useammin kuin naiset.

Nuorista vastaajista 9 % oli saanut vakituisen työpaikan heti, 23 % alle vuoden jälkeen, 13 % alle kahden vuoden jälkeen, 23 % pidemmän ajan jälkeen ja 32 % heistä ei ole vakituista työsuhdetta. Keski-ikäisistä vastaajista taas vakituisen työpaikan oli saanut heti 60 % vastaajista, alle vuoden jälkeen 4 %, alle kahden vuoden jälkeen 16 % ja pidemmän ajan jälkeen 20 %. Vanhemmista työntekijöistä taas 64 % oli saanut vakituisen työpaikan heti, 27 % alle vuoden jälkeen ja 9 % alle kahden vuoden jälkeen. Koska suurin osa vanhemmista työntekijöistä

on ollut yrityksen palveluksessa pitkään, voidaan todeta, että nuorilla vakituisen työpaikan saamisessa on mennyt kauiten aikaa. Nuorten osalta tämä selittyy osittain kesätyösopimuksilla, mutta moni nuori aloittaa työt yrityksessä myös muuten kuin kesätöissä.

4.1.5 Vastaajien avoimia kommentteja

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin kysymys, jossa pyydettiin vastaajia kertomaan lisäyksiä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen, mikäli heillä oli jotain sanottavaa. Kysymykseen sai vastata halutessaan, ja vastauksia saatiin 14 kappaletta. Vastausprosentti oli tässä kysymyksessä 24 %. Kuusi vastausta oli peräisin miehiltä, ja loput kahdeksan naisilta. Kahdeksan vastausta oli peräisin nuorilta vastaajilta, kolme keski-ikäisiltä ja kolme vanhemmilta vastaajilta. Osa vastauksien sisällöistä on tullut ilmi jo aiemmissa vastauksissa, mutta avoimeen kysymykseen tuli myös uusia näkökulmia. Avoimista kommenteista ilmeni kokemuksia muun muassa siitä, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen saattaa riippua paljon siitä mihin tiimiin kuuluu, kohdeyrityksen tilanne on yleisesti menossa parempaan suuntaan ja on jo nyt parempi kuin monessa muussa yrityksessä, yhtiö on konservatiivinen ja kuinka koulutusta kaivataan. Muutamassa vastauksessa myös mainittiin, että vastaajan mielestä tilanne on hyvä eikä ole lisättävää. Alla kootusti muutama vastaus:

“Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tuntuvat vaihtelevan eri tiimeissä huomattavasti. Enemmän nämä epäkohdat tuntuvat tulevan esille esimiehillä tai sellaisilla, jotka ovat olleet kauan töissä.” -miesvastaaja

“Ollaan menossa parempaan suuntaan. Sukupolven vaihdos tekee yhtiölle todella hyvää. Maailma muuttuu ja meidän on muututtava sen mukana.” -naisvastaaja

“Mielestäni meillä on näissä asioissa vähän kahtia jakautunut porukka. On nuoria, joille nämä asiat tulevat selkärangasta. Sitten on vanhempaa väkeä, jotka ovat eläneet eri aikaa ja nämä eivät ole heille yhtä itsestäänselvyyksiä. Henkilöstö (etenkin vanhempi) tarvitsee koulutusta ja tiedotusta näistä asioista.” -naisvastaaja

“Kuulun valtaväestöön, joten en etnisyyteni tai sukupuoleni takia välttämättä näe epäkohtia, joita toimistolla saattaisi tapahtua. Kollegani eivät ole minulle epäkohdista kertoneet jos sellaisia heille sellaisia olisi sattunut.” -miesvastaaja

“Kun ikää tulee lisää, alkaa olla epävarma oman osaamisen ajantasaisuudesta. Toivon, että vanhojakin arvostetaan ja pidetään yhdenvertaisina työntekijöinä, vaikka tahti hidastuisi ja oppiminen vähän kestää kauemmin.” -naisvastaaja

“Tuntuu, että yhtiön toimintatavat ovat vielä hyvin konservatiivisia sekä ajassa jäljessä. Ajat muuttuu ja näiden mukana tulee muuttua. Nuoremmat sukupolvet ovat hyvin valveutuneita ko. aihepiirin saralla ja tunnistavat kyllä, jos tasa-arvoinen ja yhdenmukainen toiminta jossain yrityksessä ei toteudu.” -naisvastaaja

“Korvauspuolellakin työskentelevät arvostaisivat peruspalkan lisäksi jaksamista kannustavia "myyntipalkkioita".” -naisvastaaja

“Tulisi kiinnittää huomiota siihen, että samalla työnimikkeellä työskentelevillä olisi yhtenevät mahdollisuudet onnistua ja ansaita nyt näin ei ole.” -miesvastaaja

4.2 Haastatteluiden tulokset

Syvähaastattelut toteutettiin edellisessä alaluvussa esiteltyjen kyselytutkimuksen tuloksien pohjalta. Haastatteluun osallistui seitsemän henkilöä, joista neljä oli naisia ja kolme miehiä. Haastateltavien valinnassa kiinnitettiin huomiota siihen, että haastateltavia oli eri ikäisiä, eri sukupuolta edustavia sekä eri toimistoilla työskenteleviä. Haastattelussa oli yhteensä yhdeksän kysymystä, neljä sukupuolten välisestä tasa-arvosta, neljä yhdenvertaisuudesta sekä yksi näitä osa-alueita yhdistävä kysymys.

4.2.1 Haastateltavien näkemyksiä tasa-arvosta

Haastattelussa ensimmäisenä esitetty kysymyspari oli ” **Miten tärkeää sukupuolten välinen tasa-arvo on sinulle? Miten tämä näkyy elämässäsi ja työssäsi?**”. Lähes jokaisen haastateltavan vastauksia yhtä lukuun ottamatta yhdisti se, että sukupuolten välinen tasa-arvo koettiin ehdottoman tärkeäksi. Useassa vastauksessa tuli ilmi myös se, että tasa-arvo on nykyään jo niin normi, ettei sitä välttämättä ajattele omissa tekemisissään – se on elämän perusarvo ja lähtökohta, jonka pohjalta toimitaan. Yksi naishaastateltava nosti esiin sen, että pyrkii siihen, että kaikki käyttäytyisivät kaikki sukupuolet huomioon ottaen. Haastateltava kertoi asian olevan hänelle henkilökohtaisessa elämässään niin tärkeä, että tilaisuuden tullen kertoo avoimesti tasa-arvon ongelmakohdista. Neljästä naishaastateltavasta kolme toi myös ilmi sen, että kiinnittävät naisina enemmän huomioita näihin asioihin esimerkiksi työelämässä. Yksi haastateltava oli kuitenkin sitä mieltä, että tasa-arvo on tietyllä lailla tärkeää ja tietyllä tapaa ei. Haastateltava oli nainen ja joukosta vanhin. Hän korosti sitä, että tärkeintä on aina ihmisen persoona, eikä kannata esimerkiksi niin kutsuttuja sukupuolikiintiöitä.

Toinen kysymys oli ”**Kyselyn perusteella tasa-arvo on yleisesti naisille tärkeämpää kuin miehille. Mistä uskot tämän johtuvan? Miksi?**”. Kuten ensimmäisessä kysymyksessä, tässäkin monen haastateltavan vastauksessa toistui sama asia – tällä kertaa historia. Kuuden haastateltavan vastauksesta tuli ilmi se tosiasia, että naiset ovat joutuneet taistelemaan asemastaan kautta aikojen. Historian näkökulma tuotiin ilmi jokaisen naisen sekä kahden miehen vastauksessa, eli kaikissa muissa haastatteluissa paitsi yhdessä. Koettiin, että miehet ovat olleet aina naisiin nähden etuoikeutetussa asemassa, kun taas naiset ovat nähneet paljon vaivaa päästäkseen siihen asemaan, joka tänä päivänä Suomessa toteutuu. Viisi haastateltavaa toi myös ilmi sen näkökulman, että naiset ovat lähtökohtaisesti herkempiä huomaamaan epätasa-arvoista kohtelua muun muassa juuri asian pitkän ja vaikean historian vuoksi. Yksi haastateltavista kiteytti ajatuksen, ettei yhtään yllättynyt kyselytutkimuksen tuloksesta, sillä yleensä ne ihmiset keiltä puuttuu jotain ovat niitä, keitä se asia kiinnostaa. Yksi mieshaastateltava toi myös esiin sitä näkökulmaa, että monesti naiset ajattelevat asioita miehiä syvällisemmin, joten nämä asiat varmaan senkin puolesta huomataan helpommin.

Kolmantena esitetty kysymys pohjautui myös kyselytutkimuksen tuloksiin; ”**Kyselyn perusteella naiset kokevat myös kohdeyrityksessä enemmän asioita, jotka eivät ole tasa-arvon mukaisia. Mistä luulet tämän johtuvan? Onko asia niin?**” Tässä kysymyksessä oli selkeästi huomattavissa eroavaisuuksia miesten ja naisten välisissä vastauksissa. Jokaisen mieshaastateltavan vastauksessa tuli ilmi se tosiasia, etteivät oikein tiedä, koska eivät ole itse kokeneet näitä asioita eivätkä sen suuremmin huomanneetkaan. Yksi miehistä kuitenkin totesi, että ”Uskon että se on niin, ei siitä puhuttaisi niin paljon, jos jotain ongelmaa ei olisi – varmasti tosi asia on, että on olemassa niin sanottu lasikatto.”. Yksi mieshaastateltava totesi myös, että naiset ovat yleisesti tarkempia asioista ja vertailevat itseään toisiinsa, jonka vuoksi voivat olla herkempiä kokemaan näitä asioita. Yksi mieshaastateltava toi myös esiin sen faktan, että yrityksen johto on aika miespainotteista, joka herättää kysymyksen, että halutaanko naisia edes korkeisiin asemiin.

Naishaastateltavien vastaukset olivat yleisesti hieman syvällisempiä, sillä kokemuksia tai havaintoja kysymyksen aiheesta löytyi. Ensimmäinen haastateltava toi ilmi ajatuksen, että naiset joutuvat yleisesti tekemään enemmän töitä saavuttaakseen saman arvostuksen kuin miehet – naisilta esimerkiksi oletetaan aina tarkkuutta ja huolellisuutta, sillä naiset

nähdään sukupuolena tarkkoina ja huolellisina, kun taas miehillä oletus ei ole samalla tasolla. Kun mies tekeekin asiat erityisen tarkasti tai vaikkapa tyhjää tiskikoneen toimistolla, kehuja satelee, toisin kuin jos tekijänä olisi ollut nainen. Toinen naishaastateltava toi ilmi useammankin eri ajatuksen. Ensin tuotiin ilmi niin kutsutut ”hyvä-veli-kerhot”, joilla viitattiin tiettyjen miesten porukkaan, jonka kesken lähdetään esimerkiksi töiden jälkeen terassille tai pelaamaan padelia. Samasta asiasta mainitsi myös eräs toinen naishaastateltava. Näihin piireihin ei pääse mukaan, ellei ole ”hyvä äijä”. Muita toisen naishaastateltavan ajatuksia olivat vakituisen työsuhteen saaminen vaikeus naisena sekä aiemmin mainittu tosiasia, että johto sekä hallitus koostuvat pääosin vanhemmista miehistä, ja nämä tahot tekevät suurimmat ja vaikuttavimmat päätökset yrityksessä. Kolmas naishaastateltava oli sitä mieltä, että naiset edelleen kyllä kokevat näitä asioita enemmän, mutta asiat ovat muuttuneet vaikeammin havaittaviksi. Tämä johtuu siitä, että suurin osa nykyisistä epäkohdista ovat niin rakenteellisia, ettei niitä edes huomata, ellei asioita tarkemmin tutki. Hän lisäsi myös sen, että naiset ovat yleisesti herkempiä huomaamaan epäkohtia ja näitä rakenteita ylläpitäviä puheita, joka tulee suoraan naisten oikeuksien historiasta. Neljäs naishaastateltava kertoi vielä, että yrityksessä tuntuu olevan ruohonjuuritason työntekijöitä arvostamaton ilmapiiri, joka tulee johtotasolta. Suurin osa näistä ruohonjuuritason tekijöistä ovatkin naisia.

Neljäs tasa-arvoon liittyvä kysymys oli **”Miten edistäisit kohdeyrityksen tasa-arvoa? Miten uskot toimenpiteisiin reagoitavan (muutosvastarinta, positiivinen suhtautuminen vai jotain muuta)?”**. Useaa vastausta yhdisti muodossa tai toisessa tietoisuuden lisääminen, sillä viisi haastatteluun osallistunutta toivat sen esiin jossain muodossa. Ensimmäinen naishaastateltava painotti, että tietoisuutta olisi hyvä lisätä vastaavalla tutkimuksella, joka toteutettaisiin ulkopuolisen tahon järjestämänä. Näin asia saatettaisiin ottaa vakavammin myös niiden henkilöiden toimesta, keitä asia ei suoraan kosketa. Toinen vaihtoehto olisi mieshaastateltavan mainitsema HR-puoli, jonka toimesta tietoisuuden lisääminen voisi myös tapahtua. Tietoisuuden lisääminen on todella tärkeää, sillä yksi mieshaastateltava paljasti, että ei edes ole ajatellut näitä asioita aktiivisesti. Kolme haastateltavaa mainitsi myös sen, että olisi tarpeellista lisätä naisia yrityksen johtoasemiin sekä hallitukseen – ei sen takia, kun ovat naisia, vaan ihan jo ammattitaidonkin vuoksi. Naiset tulisi ottaa myös vakavammin näissä rooleissa, sillä potentiaalia on valtavasti. Tästä päästäänkin seuraavaan esille nousseeseen asiaan, niin kutsuttuihin ”hyvä veli -kerhoihin”. Koska johtotasolla

suurin osa on miehiä, ajautuvat nämä henkilöt helposti viettämään vapaa-aikaa keskenään, miesten kesken. Tämä aiheuttaa erään haastateltavan sanoin klikkiytymistä, ja ajaa yleistä asennetta, kuinka asioita tehdään ”poikien kesken”. Eräs haastateltavista toivoisi muutoksia johtotason henkilöissä, sillä yleinen ilmapiiri on hänen kokemuksensa mukaan rivityöntekijöiden huonompina pitäminen. Lisäksi muita haastatteluissa ilmi tulleita kehitysehdotuksia olivat epäasiallisiin tilanteisiin puuttuminen etenkin mieskollegoiden toimesta, palkka-avoimuus, keskustelutuokioidet sekä arvostusta lisäävät työpajat, joissa olisi tarkoituksena lisätä tietoisuutta kaikkien työntekijöiden roolien tärkeydestä.

Lähes kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että suhtautuminen muutostoiimiin olisi yleisesti ottaen neutraalia tai hyvää. Ikä ja sukupuoli saattaisivat kuitenkin haastattelujen perusteella olla jakavia tekijöitä. Kolmessa haastattelussa kävi ilmi se, että varsinkin nuoret naiset ja miehet ovat yleensä näiden asioiden kannalla ja kokevat muutokset hyväksi, sillä ovat näistä asioista tietoisia. Vanhempien työntekijöiden kohdalla, etenkin miesten, koettiin kuitenkin huoli siitä, otetaanko näitä asioita kuitenkaan tosissaan. Suurin osa haastateltavista kuitenkin uskoi siihen, että kukaan tuskin oikeasti haluaa asioiden olevan yrityksessä huonosti, joten jos tarpeen olisi tehdä toimia, koettaisiin asia tärkeäksi.

4.2.2 Haastateltavien näkemyksiä yhdenvertaisuudesta

Haastattelun viides, ensimmäinen yhdenvertaisuuteen liittyvä kysymys oli ”**Mitä sinulle tarkoittaa yhdenvertaisuus? Toteutuuko se mielestäsi kohdeyrityksessä? Miksi?**”. Haastateltavien vastauksissa toistui se, että kaikkien tulisi olla yhdenvertaisesti samalla viivalla, ja kaikkia pitäisi kohdella lähtökohtaisesti samalla tavalla rooliin tai toimenkuvaan katsomatta. Eräs mieshaastateltava totesikin, että lähtökohtaisesti kaikki ihmiset ovat samalla viivalla, ja he määrittelevät itse teoillaan sen, miten heitä kuuluu kohdella. Osa haastateltavista unohti ensimmäisen kysymyksen kokonaan, ja alkoivat vastaamaan suoraa seuraavaan.

Haastateltavien vastauksien yhteenvedonä kohdeyrityksen yhdenvertaisuuteen voidaan todeta, että yhdenvertaisuus on ihan hyvällä tasolla yleisesti. Yksi mieshaastateltavista sanoi, että ”tuskin ollaan huonommasta päästä”. Toinen mieshaastateltava nosti esiin yrityksen outbound-tiimin, joka koostuu nuorista naisista ja miehistä – vaikka jokainen tiimiin kuuluva on nuori, luotetaan heidän kykyihinsä täysin ikään tai sukupuoleen katsomatta. Kolmas mieshaastateltava totesi, että kokee epäasiallisten kohteluiden syynä olleen jotain aivan muuta

kuin se, että on tietynlainen ihminen. Tällä hän viittasi esimerkiksi tapaan tehdä työtä. Eräs naishaastateltava kuitenkin totesi, että iän suhteen yhdenvertaisuus saattaa toisinaan jäädä toteutumatta. Hän nosti esiin tilanteen, jossa esihenkilö oli suoraa kertonut, että vanhemmilla työntekijöillä ei ole samat odotukset digitaalisiin taitoihin, vaikka nämä taidot ovat osa joka-päiväistä työtä. Odotukset ovat kuitenkin matalammat, sillä ylempää saattaa tulla ajatus, kuinka vanhemmat eivät taida teknologiaa. Sama henkilö nosti esiin myös muutostilanteet, joissa hän on kokenut muutosvastarinnan olevan hyväksyttävämpää silloin, kun kyseessä on vanhempi työntekijä. Kaksi naishaastateltavaa nostivat esiin sen, kuinka rumasti esimerkiksi kahvitauoilla puhutaan vaikkapa vähemmistöjen edustajista. Etelä-Pohjanmaa on alueena hyvin konservatiivinen, joten jotkin ajatusmallit ovat haastateltavan kokeman mukaan vanhahtavia. Eräs pitkään yrityksessä töissä ollut haastateltava totesi, että yrityksen sisällä joillain henkilöillä on niin kutsuttuja suojatyöpaikkoja, joka on esimerkki yhdenvertaisuuden toteutumattomuudesta. Suurissa linjoissa kuitenkin yhdenvertaisuuden koettiin olevan hyvällä tasolla.

Haastattelun kuudentena kysymyksenä kysyttiin, että **”Monet kertovat yleensä olevansa suvaitsevaisia. Kuitenkin esimerkiksi rasismi ja homofobia ovat vahvasti edelleen läsnä yhteiskunnassamme. Mistä ajattelet tämän johtuvan? Oletko havainnut tällaista kohdeyrityksessä?”**. Haastateltavien vastaukset kysymysparin ensimmäiseen kysymykseen olivat melko samankaltaisia. Yleisesti koettiin, että Suomi, etenkin Etelä-Pohjanmaa, on hyvin pieni paikka, jossa nämä asiat ovat suurelle osalle täysin vieraita. Etelä-Pohjanmaalla ihmiset ovat melko samanlaisia siinä suhteessa, ettei katukuvassa näy juurikaan eroavaisuutta. Eräs naishaastateltava totesikin, että monesti nämä asiat tulevat kokemuksien kautta omasta henkilökohtaisesta elämästä. Jos kasvaa ympäristössä, jossa erilaisuutta ei juurikaan ole, saattavat esimerkiksi eri uskonnot, taustat ja seksuaaliset suuntautumiset olla hyvinkin vieraita. Erään mieshaastateltavan kokemuksen mukaan suomalaiset ovat usein niin kutsuttuja taparasisteja, jotka tuntuvat pelkäävän tuntematonta. Monesti tämä näkyy juuri huumorissa. Haastateltava totesi, että uskoo kuitenkin ihmisten olevan yleisesti hyviä – jos ihmiset laitettaisiin sellaiseen testiin, jossa testattaisiin, kohtelisivatko he vähemmistön edustajaa eri tavoin, niin haastateltava ei usko, että näin tapahtuisi. Nuorissa nähtiin kuitenkin toivoa, sillä yleisemmin vanhemmat ihmiset puhuvat näin.

Havaintoja kyseisestä ilmiöstä löytyi myös kohdeyrityksestä, mutta ei suinkaan kaikilta haastatelluista. Varsinkin rasistisia ja tiettyjä ihmisryhmiä alentavia vitsejä kuulee kahvipöytäkeskusteluissa haastateltujen mukaan usein. Eräs naisvastaaja totesi, ettei usko kenenkään yrityksessä kertovan näitä vitsejä pahantahtoisesti, vaan isossa roolissa on juuri tietämättömyys. Kaksi haastateltavaa pohtivat, että näitä asioita saatetaan sanoa ”kevytkenkäisesti”, sillä ajatellaan etteivät ne kosketa ketään kuulijaa. Kuitenkin tosiasia voi olla se, että jonkun tuttava, sukulainen tai kuulija itse edustaa sitä vähemmistöä, josta kovaan ääneen vitsaillaan. Etenkin romaneista on usea kuullut vitsailtavan kahvipöydässä. Eräs naishaastateltava totesikin, että ihmiset monesti nojaavat siihen, kuinka aina on saanut sanoa näin, ja olikin sitä mieltä, että joissain tapauksissa taustalla voi olla myös aitoja tunteita tietämättömyyden lisäksi. Osa haastatelluista on havainnut sopimattomuuden rajamailla olevia vitsejä, mutta näistä on heidän mukaansa jäänyt se kuva, ettei vitsin sanojat oikeasti ajattele niin. Kuitenkaan vastaavat vitsit eivät kuulu työpaikalle. Kolme haastateltavista ei ollut kokenut tai huomannut tällaista ollenkaan.

Haastattelun seitsemäs kysymys oli **”Kyselyn perusteella voidaan sanoa, että kohdeyrityksessä esiintyy jonkin verran syrjintää mm. iän tai jonkin muun ominaisuuden vuoksi. Oletko sinä havainnut tai kokenut syrjintää, ja jos olet, mistä uskot sen johtuneen?”**. Yksi haastatelluista vastasi kokeneensa syrjintää, kolme taas kertoi sitä havainneensa. Lopuilla vastaajista ei ollut suoraa kokemusta syrjinnästä näiden asioiden pohjalta, mutta muutamassa haastattelussa ilmeni syrjintätapauksia persoonan tai työhön liittyvien asioiden takia. Pitkään yrityksessä työskennellyt haastateltava totesikin, että tiettyjä henkilöitä tunnutaan suosivan, ja mikäli heidän kanssaan on tekemisissä, saattaa itse jäädä taka-alalle. Myös vähättelyä on koettu roolin vuoksi. Eräs haastateltavista kertoi, ettei itse ole kokenut tai havainnut syrjintää tai vähättelyä, mutta kuulemansa mukaan nuoret myyntipäälliköt saattavat kohdata vähättelyä tiettyjen asiakkaiden toimen ikänsä takia. Ne haastateltavat, jotka eivät olleet suuremmin havainneet syrjintää tai muuta negatiivista, eivät oikein osanneet nimetä näille tapauksille syitä. Ne keillä oli havaintoja tai omia kokemuksia, nimesivät mahdollisiksi syiksi tietämyksen ja kokemuksen puutteen sekä joissain tilanteissa huonon järjestelmän, joka edesauttaa epäyhdenvertaisuutta. Tällä haastateltava viittasi käytössä olevaan palkkakeskusteluun, jossa jokaisen tiimin työntekijät pisteytetään niin, että tiimien kesken on jaettavissa tietty määrä pisteitä. Haastateltavan kokemuksen mukaan nuorempien henkilöiden on lähes mahdotonta pärjätä tässä, sillä aina on joku kokeneempi, jolle annetaan enemmän pisteitä.

Viimeinen yhdenvertaisuuteen liittyvä kysymys oli **”Miten kohdeyrityksen yhdenvertaisuutta voitaisiin parantaa? Mitä se vaatisi ja keneltä?”**. Kuten tasa-arvon edistämiseen liittyen, myös tässä kysymyksessä usea haastateltava nosti esiin tietoisuuden lisäämisen. Myös yleinen avoimuus toistui useassa vastauksessa. Avoimeksi haluttaisiin koko yleistä ilmapiiriä ja kaikkia koskettavia asioita, jotta epäkohtia olisi helpompi nostaa esiin. Muutama vastaaja korosti myös yksilön vastuuta, sillä jokainen on itse vastuussa siitä, miten muita kohtelee. Näihin asioihin liittyen osa haastateltavista näki tarpeen jonkinlaiselle valmennukselle tai koulutukselle, mitkä asiat ovat ok ja mitkä eivät enää sovi nykypäivään. Erään naishaastateltavan mukaan pitäisi myös rohkaista henkilökuntaa puuttumaan tilanteisiin, jotka ovat jollain tapaa epäyhdenvertaisia. Hän totesi, että ”tässä ajassa olisi jo aiheellista puuttua siihen, mitä kieltä meillä käytetään asiakkaista ja vähemmistöistä.”. Hän kertoi myös osuvasti siitä, miten sananvapauden mukana on aina tullut myös vastuu omista sanomisistaan, eikä ”mitään ei saa enää sanoa” ole ollenkaan pätevä argumentti – aina on saanut sanoa ja aina on pitänyt kantaa vastuu sanomisistaan. Muita mainittuja yhdenvertaisuutta edistäviä toimia olivat jokaisen roolin tärkeyden esilletuominen, valmennusta myös siihen kuinka ottaa vastaan palaute omasta vähemmistöjä syrjivästä puheestaan tai toiminnastaan, tehtäviin valitseminen sopivuuden perusteella sekä se, että jokaisella samassa toimenkuvassa työskentelevällä tulee olla samat vaatimukset, vaikka ikä olisi mitä tahansa.

Haastatteluiden perusteella yhdenvertaisuutta edistävät toimet vaatisivat jonkin verran yksilöiltä, mutta muutosten on tultava myös ylemmältä taholta. Eräs mieshaastateltava sanoikin, että HR-puoli olisi looginen asiaa esiin nostava taho. Toinen haastateltava ehdotti myös ihan kokonaan ulkopuolista tahoja, jolle olisi helppo kertoa, sillä tietäisi reagoinnin olevan puolueetonta. Vaikka koulutuksia ja valmennuksia voidaan toteuttaa mutta loppujen lopuksi vastuu on aina yksilöllä itsellään.

4.2.3 Haastateltavien näkemyksiä unelmien työpaikasta

Haastattelujen viimeinen kysymys oli ikään kuin yhteenveto tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä. **Se oli ”Millainen olisi työpaikkana unelmiesi kohdeyritys? (Millainen työkuulttuuri, toimintatavat yms.)”**. Suurin osa vastauksista liittyi siihen, että jokaista pitäisi kohdella yhdenvertaisesti eikä rooli tai mikään muu asia saisi vaikuttaa henkilön kokemaan kohteluun. Myös naisia toivottiin enemmän korkeisiin asemiin, sillä se antaa yrityk-

sestä ajan tasalla olevan kuvan sekä auttaisi inspiroimaan enemmän nuoria naisia etenemisen suhteen, sillä olisi selkeitä esikuvia. Erään haastateltavan mukaan tärkeää olisi se, että ”kenenkään naamataulun perusteella ei saisi tehdä päätöksiä”. Hän kokeekin hyvin tärkeäksi, että töissä kaikkien kanssa tullaan toimeen ja pystytään työskentelemään hyvässä hengessä. Tämä ei välttämättä hänen kokemuksiansa mukaan ole aina toteutunut, joten unelmien kohdeyrityksessä tämä olisi itsestäänselvyys. Eräs haastateltava jättäisi unelmiensa työpaikasta niin kutsutut suojatyöpaikat pois, sillä ne eivät ole yhdenvertaisuutta edistäviä. Myös nykyinen etätyökäytäntö koettiin hyvänä, sillä se muun muassa mahdollistaa työn tekemisen vanhemmaksi asti.

Eräs haastateltava otti esiin myös sen faktan, että kaikenlaisten ihmisten käyttäminen mainosmateriaaleissa ei ole tällä hetkellä mahdollista negatiivisten ja rasististen kommenttien vuoksi. Hän totesikin, että hänen unelmien työpaikassaan ei tarvitsisi edes miettiä vastaavia asioita, vaan saisi käyttää mainoksissa ihan minkälaisia ja minkä näköisiä ihmisiä tahansa ilman pelkoa ilkeistä kommentteista. Kaksi mieshaastateltavaa totesi, että pitää kohdeyrityksestä sellaisenaan jo hyvin paljon. Molemmat olivat kokeneet joissain aikaisemmissa työpaikoissaan enemmän negatiivisia asioita, joten kohdeyrityksessä kaikki tuntuu olevan kunnossa. Yksi haastateltavista sanoi, että potentiaalia olisi olla avoimempi, modernimpi ja jopa edistysellinen näissä asioissa – mikäli tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat olisivat oikeasti kunnossa, voisi ylpeästi kertoa miten yrityksessä asiat tehdään.

5 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN JA KEHITTÄMINEN KOHDEYRITYKSESSÄ

5.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila

Valitun kohdeyrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa tutkittiin tapaustutkimuksella, johon sisältyi kyselytutkimus sekä syvähaastatteluja. Tapaustutkimuksen perusteella voidaan todeta, että yleisesti kohdeyrityksen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta pidetään tutkimukseen osallistuneiden kesken hyvänä.

Kun tutkimustuloksia tarkasteltiin eri sukupuolten näkökulmista, vastauksissa ilmeni jonkin verran eroavaisuuksia niin kyselytutkimuksessa kuin syvähaastattelussa. Naiset ovat tutkimuksen perusteella yleisesti tietoisempia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista, joka onkin osittain selitettävissä naisten oikeuksien pitkällä ja vaikealla historialla. Voiko olla, että koska naiset ovat kautta aikojen joutuneet taistella oikeuksistaan, ovat he herkempiä huomaamaan epäkohtia näiden asioiden suhteen? Haastattelussa uskottiin, että kyse on molemmista – sekä naisten omista henkilökohtaisista kokemuksista, että herkemmästä tiedostavuudesta. Naiset tutkimuksen mukaan olivat sekä kokeneet että havainneet enemmän niitä asioita, jotka eivät edusta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, kuten esimerkiksi sanallista seksuaalista häirintää tai ikärasismia. Kokemuksia löytyi naispuolisilta vastaajilta myös sovinnististen vitsien kuulemisesta, sukupuolen takia vähättelystä, henkilön asian tai ongelman vähättelystä sukupuolen takia, niin kutsutusta ”tytöttelystä” sekä osa on todistanut sitä, kuinka omasta sukupuolesta on puhuttu alentavaan sävyyn. Kukaan tutkimukseen osallistuneista ei ollut kokenut fyysistä seksuaalista häirintää, mutta se että sitä on esiintynyt sanallisesti useamman kokemuksesta, on huolestuttavaa.

Miehet yleensä taas kokivat tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuustilanteen paremmaksi – ehkä siksi, kun he ovat jossain määrin olleet aina etuoikeutetussa asemassa naisiin nähden. Tällä tarkoitetaan sitä, ettei miehiä ole koskaan tarvinnut taistella asemastaan tai omasta uskottavuudestaan ihmisryhmänä työelämässä, mikä taas on ollut naisille arkipäivää aikojen alusta saakka. Sekä kyselytutkimuksessa että kahdessa haastattelussa todettiin, että näitä asioita ei ole oikein ole mieshenkilönä huomannut, koska asiat eivät monesti ole koskettaneet vastaa-

ja. Kun ottaa huomioon, miten monella naispuolisella vastaajalla löytyi kokemuksia tasa-arvon ja/tai yhdenvertaisuuden vastaisista asioista, on melko huolestuttavaa, ettei suuri osa miespuolisista vastaajista ole huomannut mitään.

Uran suhteen kohdeyrityksessä on tutkimuksen mukaan asiat suhteellisen hyvin, kun puhutaan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Suurin osa uraan liittyvistä epäkohdista tai kokemuksista liittyi muihin asioihin, kuten yleiseen palkkaukseen, oman esihenkilön toimintatapoihin tai henkilökemioihin. Joitain yksittäisiä yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä huomioita kuitenkin nostettiin esiin, kuten toisistaan eronnut rekrytointiprosessi samaa roolia hakeneiden välillä.

5.2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitetila

Kohdeyrityksessä on olemassa Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on mainittu jo aiemmin tässä opinnäytetyössä. Suunnitelmasta käy ilmi, että kaikessa tekemisessä tulee noudattaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita. Suunnitelman mukaan tavoitetila on se, että toiminta on luontevasti ja läpinäkyvästi tasa-arvoista sekä yhdenvertaista johtamisessa, toimintakulttuurissa, sidosryhmäyhteistyössä sekä tuotteissa ja palveluissa.

Suoritetusta tutkimuksesta heräsi esiin myös henkilöstön ajatuksia siitä, millainen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitetilan tulisi olla. Mielenpitoita oli monenlaisia, osan mielestä kaikki on nyt jo hyvin ja joidenkin mukaan muutoksia tulisi olla paljonkin. Rivien välistä pystyi kuitenkin lukemaan, että kaikkien mielestä tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutuminen olisi hyvä asia. Haastattelujen perusteella yrityksestä haluttaisiin sellainen työpaikka, jossa kaikkia kohdeltaisiin yhdenvertaisesti henkilön taustaan tai ulkoisiin seikkoihin katsomatta – vain henkilön taidot, osaaminen ja motivaatio saisivat olla vaikuttavia tekijöitä päätöksiä tehdessä. Myöskään henkilökemioiden ei saisi antaa vaikuttaa missään valinnoissa, sillä suosiminen ja syrjiminen eivät kuulu yhdenvertaiseen toimintaan. Haastatteluissa viimeisenä kysymyksenä kysyttiin haastateltavilta, millainen on heidän unelmien työpaikka näiden asioiden tiimoilta, jos puhutaan työkuulttuurista ja toimintatavoista. Haastateltavien mukaan unelmien vakuutusyhtiössä olisi enemmän nuoria ja naisia johtoasemissa sekä hallituksessa, päätöksiä ei tehtäisi ”naamakertoimella”, vallitsisi avoin kulttuuri, kaikki tulisivat kaikkien kanssa toimeen, viestinnässä saisi näkyä monimuotoisuus, ei olisi niin kutsuttuja suojatyöpaikkoja ja toimintatavat olisivat yleisesti sellaisia, joista jokainen työntekijä voisi olla rehellisesti ylpeä.

5.3 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen

Kun tarkasteltiin kohdeorganisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa, huomattiin siinä jonkin verran kehitettävää. Varsinkin syvähaastattelut antoivat todella paljon osviittaa siitä, millainen työpaikka olisi tasa-arvoinen ja yhdenvertainen ja miten siihen voisi mahdollisesti päästä. Monet kehittämistoimet lähtevät yksilön asenteista, ja sen vuoksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen ei ole yksiselitteistä. Ihmisten ajatuksia ja asenteita voi olla vaikea muuttaa, ellei heillä itsellään ole halua kehittyä. Onneksi jotain on kuitenkin tehtävissä. Tässä alaluvussa paneudutaan tarkemmin siihen, mitä kehitystoimenpiteitä tavoitetaan pääsemiseen vaatisi.

Tutkimuksen myötä ilmeni, että tietoisuus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista ei välttämättä ole itsestäänselvyys. Kaikki tietävät tavallaan mitä termit tarkoittavat, mutta ne saatetaan yhdistää yhdeksi ja samaksi asiaksi. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että ihmiset eivät välttämättä tiedä, millaiset puheet vähemmistöistä on hyväksyttäviä nykypäivän yhteiskunnassa. Näiden ilmentymien perusteella suurin kehittämiskohde on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista kertominen, opettaminen ja valmentaminen. Tietoisuuden lisäys on erittäin tärkeää, sillä ilman aitoa ymmärrystä voi asioiden muuttaminen olla vaikeaa. Näissä koulutuksissa tulisi käydä laaja-alaisesti läpi mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus oikeasti tarkoittavat, minkälaiset teot ja puheet ovat väärin ja loukkaavia toisia ihmisryhmiä kohtaan, mikä on yksilön vastuu, miten puuttua epäasialliseen käytökseen ja miten vastaanottaa palautetta, jos on itse toiminut epäasiallisesti toista kohtaan. Tarkoitus olisi saada ihmiset ymmärtämään, että mitä tahansa ei voi sanoa tai tehdä vaikka niin olisikin tehty aina – jos yritys haluaa olla nykyaikainen ja moderni, on henkilökunnankin oltava sitä. Koulutus tulisi järjestää ulkopuolisen tahon toimesta, sillä asiantuntijan kertoessa asioita ihmiset todennäköisesti ottaisivat asian vastaan paremmin. Kun asiantuntija kertoisi historian ja tutkimuksien avulla, että nämä asiat ovat ihan oikeita eikä mitään turhaa valitusta, asia varmasti otettaisiin todesta ja halukkuus ymmärtää todennäköisesti kasvaisi. Myös elävät esimerkit rasismista, syrjinnästä ja muista aiheeseen liittyvistä tilanteista olisivat toimivia, sillä ihmisten tarinat kiinnostavat ihmisiä. Näitä asioita voisi käydä läpi myös osallistavassa työpajassa, jossa henkilöstö voisi vaihtaa ajatuksiaan muiden kanssa. Työpajojen hyvä puoli on se, että mitä enemmän on osallistujia, sitä enemmän on myös näkemyksiä ja oivalluksia.

Kun tietoisuus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista olisi paremmalla tasolla, voitaisiin keskittyä paremmin muihin kehityskohteisiin saaden niistä enemmän irti. Haastatteluissa tuotiin

ilmi, että yrityskulttuuriin kaivattaisiin lisää avoimuutta, joten yksi kehittämiskohde on avoimuuden lisääminen. Avoimuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä montaakin eri asiaa – palkkausta, keskusteluja, muutoksia ja oikeataan ihan kaikkea tulisi tuoda avoimemmaksi ja läpinäkyväksi. Jos koko yhtiön henkilökunnan toiminta olisi kokonaisuudessaan avoimempaa, olisi myös epäasiallisiin tilanteisiin puuttuminen helpompaa. Avoin työkuulttuuri on kuitenkin vaikea saavuttaa lyhyessä ajassa, sillä sen edellytys on työyhteisössä vallitseva luottamus. Avoimuutta tulisi lähteä parantamaan HR-henkilöiden toimesta, ja ihannetilanne olisikin, että muu henkilökunta seuraisi perässä. Organisaatiossa pitäisi kannustaa palkka-avoimuuteen, ja tätä voisi toteuttaa lisäämällä palkan tai palkkahaitarin tästä lähtien suoraa työnhakuilmoituksiin. Yleensä ilmoituksissa on kerrottu palkasta, että sitä maksetaan TES:n mukaan, joka ei kerro hakijalle suoraan mitään, kun taas joissain ilmoituksissa palkkaa ei mainita lainkaan. Myös muutoksista tulisi kertoa henkilökunnalle rehellisesti ja suoraan, sillä epätietoisuus ei ole kenellekään hyväksi. Monesti muutostilanteista lähtee liikkeelle huhupuheita, jotka saattavat kasvaa suuriin mittakaavoihin. Näiden vuoksi asioista olisi hyvä kertoa aina ajoissa ja rehellisesti – sekin että kertoo ettei tiedä tai ei saa kertoa, on askel eteenpäin. On kunnioittavaa kertoa asioista suoraan.

Tutkimuksen mukaan myös jotkin yrityksen toimintamallit ovat itsessään epäyhdenvertaisia, ja näitä toimintamalleja tulisi kehittää. Eräs näistä toimintamalleista on tällä hetkellä käytössä oleva palkkakeskustelumalli, jossa pisteytetään tiimin eri henkilöt osaamisensa perusteella. Palkkakeskustelumallissa jokaiselle tiimille jaetaan tietty määrä pisteitä, ja nämä pisteet jaetaan esihenkilön toimesta tiimin kesken. Pisteiden jakamisessa painottuu tällä hetkellä kokemus, jonka vuoksi yleensä vanhemmat työntekijät saavat nuoria enemmän pisteitä. Palkan- korotukset määräytyvät niille tiimin jäsenille, joilla pisteitä on eniten. Mallia tulisi muuttaa siihen suuntaan, että palkkakeskustelussa pisteisiin vaikuttaisi työntekijän oma henkilökohtainen kehittyminen, eikä verrattaisi nuorempia työntekijöitä vuosia yrityksen palveluksessa olleisiin konkareihin. Näin ollen jokaisella työntekijällä olisi yhtäläiset mahdollisuudet palkankorotukseen. Tutkimuksessa ilmeni myös epätyytyväisyyttä korvauspalveluiden palkkamalliin, sillä korvauspalveluissa ei ole samanlaisia mahdollisuuksia myyntiprovisioihin kuin vakuutuspalveluissa. Roolit ovat lähtökohtaisesti erilaiset, sillä korvauksissa mahdollisuus myyntiin on todella pientä vakuutuspuoleen verrattessa. Myös monet yrityksen sisäiset kilpailut ovat yleensä myyntikilpailuja, joissa korvauspalveluiden työntekijöiden ei ole mahdollista loistaa, sillä vastassa on henkilöitä, jotka keskittyvät ainoastaan myyntiin. Kilpailuja ja tavoitteelli-

suutta tulisi tuoda enemmän myös korvauspalveluihin, jotta kaikki työntekijät voisivat osallistua ja olla oikeasti samalla viivalla. Kilpailussa voitaisiin kisata esimerkiksi markkinointilupien varmistamisella, paperittoman palvelun lisäämisellä tai kenellä on parhaimmat asiakaspalautteet. Myyminen on tärkeää yrityksen olemassaolon kannalta, mutta vakuutusyhtiössä myös korvauspalvelut ovat äärimmäisen tärkeitä, eikä siellä työskenteleviä sovi unohtaa missään tilanteessa.

Sekä kyselytutkimuksesta että haastatteluista kävi ilmi, että eri ikäisiä työntekijöitä saatetaan lähtökohtaisesti kohdella yrityksessä eri tavoin. Erään haastateltavan mukaan esihenkilöt ovat antaneet ymmärtää, että he saattavat asettaa erilaisia vaatimustasoja työntekijöille riippuen siitä, minkä ikäisiä he ovat. Tutkimuksesta ei selvinnyt, että miten laajasta ilmiöstä on kyse, mutta joka tapauksessa se vaatii kehittämistä. Jotta yhdenvertaisuus toteutuu, tulisi lähtökohtaisesti jokaisella samassa roolissa työskentelevällä olla samat vaatimukset. Tämän vuoksi kaikkien tulisi ensinnäkin oppia ennakkoluulottomammaksi, sillä vanha ihminen voi olla ihan yhtä jyvällä teknologiasta kuin nuorikin, ja nuori henkilö voi olla iästään huolimatta äärimmäisen viisas. Ikä ei itsessään kerro mitään henkilön osaamisesta, motivaatiosta tai kyvyistä, jonka vuoksi oletukset pitäisi heittää pois. Eri tehtävänkuvulle voisi esimerkiksi koota osaamisvaatimukset, jotka työntekijän tulisi hallita tietyn ajan kuluessa. Koska vakuutusala on äärimmäisen pikkutarkka ja nopeasti muuttuva, koskisi osaamisvaatimukset suuria linjauksia sekä järjestelmätaitoja. Näin voitaisiin varmistua siitä, että odotukset kaikkia saman roolin työntekijöitä kohtaan olisivat yhdenvertaiset.

Yksi tärkeä kehityskohde on naisten ja nuorten lisääminen johtoasemiin sekä hallitukseen. Tällä hetkellä suurin osa sekä hallituksesta että johtoryhmästä on miehiä, ja keski-ikä on melko korkea. Tämä kehityskohde vaatii aikaa, sillä ei ole kenenkään etu, että naisia ja nuoria lisättäisiin näihin aseemiin vain sukupuolensa tai ikänsä vuoksi saman tien. Siinä kohtaa, kun paikkoja vapautuu, tulisi naisia ja nuoria kannustaa hakeutumaan näihin tehtäviin ja näyttämään todelliset kykynsä. Ja näitä kykyjä on varmasti – nykypäivänä yhä suuremmalla osalla on korkeakoulututkinto, sekä paljon loistavia näkemyksiä ja ajatuksia. Naisia ja nuoria ei saa vähätellä eikä heihin saa kohdistaa valintatilanteissa tiettyjä ennakkoluuloja, vaan tehtäviin pitäisi aina valita paras ja soveltuvin. Mikäli korkeissa asemissa olisi myös nuoria henkilöitä sekä enemmän naisia, loisi se myös paljon tarvittavia esikuvia.

Nämä olivat niitä asioita, joihin voitaisiin ainakin jossain määrin vaikuttaa. Kaiken lähtökohta on kuitenkin rakenteellisten ongelmakohtien tiedostaminen, johon tarvitaan tämän alaluvun

alussa mainittua koulutusta. Vanhahtavista ja osin konservatiivisista ajattelumalleista tulisi luopua, sillä tämän päivän yhteiskunnassa kuka tahansa voi olla mitä tahansa. Syvällä istuvat asenteet ovat kuitenkin suuri hidaste, sillä kenenkään ajatusmalleja ei voi muuttaa, ellei henkilö itse tahdo kehittää itseään. Tärkeintä olisi saada esiin se ymmärrys, että jotain on tehtävä.

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteina oli selvittää kohdeorganisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila ja tavoitetila, ja näiden selvityksien pohjalta kehittää kyseisen organisaation tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Vakuutusala on yleisesti pidetty tarkkaan säädeltynä ja jopa vanhanaikaisena alana, joten aihe koettiin hyvin ajankohtaiseksi ja kiinnostavaksi.

Opinnäytetyötä varten toteutettiin laaja-alainen tapaustutkimus. Ennen varsinaisen tutkimuksen toteuttamista syvennyttiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teoriaan, aiempiin tutkimuksiin ja lakeihin. Näihin perustuen tehtiin aluksi tutkimuksen kvantitatiivinen osuus, koko organisaation henkilöstölle suunnattu kyselytutkimus, joka lähetettiin jokaiselle henkilökunnan jäsenelle sähköpostilla. Kyselyn painotus oli nimenomaan organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilassa, mutta mukana olivat myös tavoitetilan ja kehittämisen näkökulmat. Kyselytutkimuksen jatkona toteutettiin kvalitatiivinen osuus, seitsemän syvähaastattelua, joiden tarkoituksena oli saada esiin syvempiä syitä ilmiöiden takana, selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitetilaa sekä saada ideoita näiden kehittämiseen. Tutkimuksessa mukana olivat myös organisaation tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä henkilöstön kehittämissuunnitelma, jotka tukivat tavoitetilan ja kehittämisen selvittämisessä ja suunnittelussa.

Ensimmäisenä toteutettuun kyselytutkimukseen saatiin 58 vastausta, joka on melkein puolet yrityksen henkilökunnasta. Vastausprosentiksi saatiin 45,6 prosenttia. Kun ottaa huomioon henkilöstön kiireisen arjen, voidaan vastausprosenttia pitää hyvänä. Kyselyyn osallistuneiden sukupuoli- ja ikäjakaumat vastasivat yrityksen todellisia jakaumia melko hyvin, joten myös siltä osalta tutkimusta voidaan pitää onnistuneena. Kyselytutkimuksesta selvisi, että suurin osa henkilöstöstä pitävät kohdeorganisaation tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta yleisesti hyvänä, mutta epäkohtiakin löytyi jonkin verran. Epäkohdissa huomioitavaa oli se, että suuri osa tuotiin ilmi naisnäkökulmasta. Tässä kohtaa heräsi ajatus siitä, että johtuuko tämä siitä, että kokemuksia vain on ollut naisilla enemmän, siitä että naiset ovat yleisesti tietoisempia näistä asioista, vai molemmista? Entä miksi naiset ovat tietoisempia? Kun taas tarkasteltiin vastaajien ikää, voidaan sanoa, että eniten havaintoja ja kokemuksia epäkohdista oli nuoremmilla ja keski-ikäisillä henkilöillä. Nuorilla oli myös selkeästi eniten sanottavaa, kun päästiin avoimiin kysymyksiin. Tästä voidaan päätellä, että nuoria lähtökohtaisesti kiinnostaa oppiminen ja asioiden kehittäminen vanhempia enemmän, sillä he haluavat vaikuttaa asioihin.

Tässä kohtaa heräsi myös ajatus siitä, että onko vanhemmilla työntekijöillä oikeasti kokemuksia näistä asioista enemmänkin, mutta koska ongelmat ovat niin syvällä rakenteissa, ei näitä tunnisteta ongelmiksi? Nuoremmat kun taas ovat yleisesti tietoisempia rakenteellisista epäkohdista, joten niiden huomaaminenkin on monesti helpompaa. Kyselytutkimuksessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden epäkohtina heräsivät esiin muun muassa niin kutsutut ”hyvä veli -kerhot”, hyvän maun rajoilla olevat vitsit tietyistä vähemmistöryhmistä, tietoisuuden puute näihin asioihin liittyen sekä se tosiasia, että yrityksen johto ja hallitus on miespainotteista, joka ei välttämättä nykypäivänä näytä ulospäin kovin yhdenvertaiselta.

Henkilökuntaa kutsuttiin ilmoittautumaan haastatteluihin vapaaehtoisesti, mutta vapaaehtoisia ei löytynyt näin tarpeeksi montaa. Sen vuoksi muutamia haastateltavia pyydettiin vielä mukaan henkilökohtaisesti, jotta materiaalia saataisiin tarpeeksi ja useasta näkökulmasta. Haastatteluihin osallistui lopulta seitsemän henkilöä, kolme miestä ja neljä naista, joista osa oli nuorempia, osa vanhempia ja osa siitä välistä. Haastattelut pohjautuivat kaikki samaan haastattelurunkoon, mutta sopivissa tilanteissa kysyttiin tarkentavia lisäkysymyksiä osalta haastateltavista. Haastattelut vahvistivat sitä näkemystä, että yleistetysti naiset ovat enemmän tietoisia ja kiinnostuneita tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioista miehiin verrattuna. Syyksi pohdittiin useammassa haastattelussa samaa mitä pohdittiin jo kyselyvaiheessa – ovatko naiset enemmän kiinnostuneita näistä asioista siksi, kun ovat tietoisia huonommasta lähtökohdastaan? Jos miehillä on lähtökohtaisesti vähemmän kokemusta epätasa-arvoisista ja epäyhdenvertaisista toimista, miten he osaisivat pitää näitä asioita yhtä tärkeitä? Haastatteluissa käytiin läpi naisten pitkää ja vaikeaa historiaa tasa-arvotilanteeseen liittyen, jonka koettiin olevan suuri vaikuttava tekijä nykyhetken tilanteeseen. Haastatteluissa vaihdettiin paljon ajatuksia myös siitä, kuinka Suomessa ja varsinkin Etelä-Pohjanmaalla yhdenvertaisuusasiat ovat vielä suhteellisen uusi asia. Tämän arveltiin olevan syy sille, miksi alentavat puheet vähemmistöistä katsotaan mahdollisesti läpi sormien – Etelä-Pohjanmaalla suurimmalla osalla ihmisistä ei yksinkertaisesti ole kokemusta vähemmistöistä, joten ne koetaan kaukaisina asioina. Aina on puhuttu niin, niin miksi tapoja muutettaisiin? Todellisuus kuitenkin on, että vähemmistöjen edustajia on yhä enemmän myös kyseisessä maakunnassa, ja alentavat vitsit voivat todellisuudessa olla todella loukkaavia. Ja vaikka nämä vitsit eivät koskettaisi ketään kuulijaa, on ne silti väärin eivätkä ne sovi työpaikalle.

Joku kyselyyn vastanneista totesi hyvin, kuinka ”ei meillä ole mitään ongelmia tämän kanssa, meillä on nollatoleranssi kaikkeen syrjintään ja häirintään”. Tämä viittaa siihen, kuinka asioiden kerrotaan olevan tärkeitä, mutta konkreettisia toimia ei olla näihin liittyen nähty ainakaan ruohonjuuritasolta katsoen. Sanotaanko nämä asiat vain siksi, koska ne on pakko sanoa? Ongelma saattaa piillä siinä, että suurin osa ongelmakohtista on syvällä rakenteissa ja läsnä koko yhteiskunnassamme, ja näin ollen asioiden kehittäminen on todella vaikeaa ja pitkäkestoisista. Tähän liittyy myös se näkökulma, ettei syvällä rakenteissa olevia ongelmia osata välttämättä edes tunnistaa. Myös yrityksen maantieteellinen sijainti vaikuttaa paljon, sillä ympäriltä tulevat negatiiviset asenteet ja ennakkoluulot ovat osa yrityksen jokapäiväistä arkea. On vaikeaa kehittyä, jos muut ympärillä eivät halua jakaa tätä matkaa. Ongelmakohtista tulisi puhua enemmän myös yhteiskunnallisella tasolla.

Vaikka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta pidettiin yleisesti yrityksen sisällä hyvänä, on matkaa tavoitettiin vielä jäljellä. Suuret muutokset ottavat usein jopa vuosia aikaa, eivätkä nämä muutokset ole koskaan helppoja. Aina on niitä ihmisiä, jotka kertovat kuinka ennen oli kaikki paremmin. Tutkimuksessa nähtiin kuitenkin valtava potentiaali nuorissa tämän asian suhteen – ehkä kun aikaa on kulunut tarpeeksi, saadaan nauttia aidosta sukupuolten välisestä tasa-arvosta, ketään ei syrjittäisi eikä työelämässä olisi enää alentavaa puhetta mistään vähemmistöryhmästä. Sillä välin on jatkettava aktiivista työtä sukupuolten välisen tasa-arvon ja kaikkien yhdenvertaisuuden eteen.

LÄHTEET

- Ahlroth, A. (12.11.2020). *Ikäsyryntä on idioottien puuhaa – siihen syyllistyvä on pian itsekin syrjittyjen joukossa*. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/ikasyrynta>
- Ahmad, A. (2020). *When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market*. *Sociological Inquiry*, 90(3). <https://doi.org/10.1111/soin.12276>
- Ammattiliitto Pro. (20.6.2018). *Nuorten ja iäkkäämpien ikäsyryntä on erilaista*. <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/nuorten-ja-iaakkaampien-ikasyrynta-erilaista>
- Ammattiliitto Pro. (9.3.2022). *Vakuutusala haluaa lisätä työelämän monimuotoisuutta ja tasa-arvoa*. <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/vakuutusala-haluaa-lisata-tyoelaman-monimuotoisuutta-ja-tasa-arvoa>
- Attila, H., Hokka, P., Keski-Petäjä, M., & Nieminen, M. (2017). *Tasa-arvobarometri 2017*. Sosiaali- ja terveysministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bergbom, B., Toivanen, M., & Väänänen, A. (2020). *Monimuotoisuusbarometri 2020*. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/Monimuotoisuusbarometri2020.pdf?s>
- Blomqvist, S. (25.5.2015). *Näkökulma: "Kuules tyttö, se oli vaan vitsi" – miksi tytöttelystä pitää suuttua?* Suomen Yleisradio. <https://yle.fi/a/3-8014575>
- Carlsson, M., & Eriksson, S. 2017. *Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbsökan?* IFAU. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/r-2017-08-paverkar-arbetssokandes-alder-och-kon-chansen-att-fa-svar-pa-en-jobbsokan.pdf>
- Criado Perez, C. (2020). *Näkymättömät naiset: Näin tilastot paljastavat miten maailma on suunniteltu miehille*. (A. Schroderus, käänt.) WSOY. (Alkuperäinen teos julkaistu 2019).
- Eskonen, H. (4.2.2020). *Vuosi 2020, ja naiset saavat yhä pienempää palkkaa kuin miehet – miksi? Se johtuu ikivanhasta sopimuksesta, joka jätti pitkät jäljet*. Suomen Yleisradio. <https://yle.fi/a/3-11171729>
- Euroopan komissio (2019). *Eurobarometri (2019), Discrimination in the European Union*. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

- Finanssiala Ry., & Vakuutusväen Liitto VvI Ry. (2017). *Vakuutusalan tasa-arvoryhmän raportti 2017*. https://www.finanssiala.fi/wp-content/uploads/2017/06/Vakuutusalan_tasa-arvoraportti_2017.pdf
- First Round Capital. (2016). *State of Startups*. <http://stateofstartups.firstround.com/2016/#introduction>
- Great Place to Work. (2022). *Suomen parhaan työpaikat 2022*. <https://greatplacetowork.fi/wp-content/uploads/2022/11/GPTW-Suomen-parhaat-tyopaikat-2022.pdf>
- Harper, T. (4.12.2019). *Ikäsyrijintä on naisten arkea työelämässä – Työelämäntutkija Tytti Steel seuraa työmarkkinoiden karua kilpailutilannetta: ”Kyllähän ikäsyrijintää tapahtuu – paljonkin”*. Seura. <https://seura.fi/asiat/ajankohtaista/ikasyrijinta-naisten-arkea-tyoelamassa-tyoelamatutkija-tytti-steel-tyomarkkinoista-ikasyrijintaa-tapahtuu/>
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. Edita Publishing Oy.
- Helsinki Pride Yhteisö RY. (i.a.). *Euroopan perusoikeusviraston Suomea koskevan selvitystyön tuloksia (FRA 2012)*. https://pride.fi/pride-media/seksuaali-ja-sukupuolivahemmistot-ja-tyoelama/?gclid=EAlaIqobChMI-PDNU9P0_AIV3Y9oCR0-UAGgEAAYAi-AAEgl0Yfd_BwE
- Huttunen, H-P., Korhonen, N., Jauhola, L., & Oosi, O. (3.3.2016). *”Usein joutuu miettimään, miten pitäisi olla ja minne olla menemättä”, Selvitys vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksista eri vähemmistöryhmiin*. Oikeusministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76633/omso_7_2016_vipu-raportti_158_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jylhä, E., & Viitala, R. (2019). *Johtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit*. Edita.
- Kainulainen, H., & Niemi, J. (2018). *#Metoo: Seksuaalinen häirintä ja laki*. Rikosuhripäivystys. <https://www.riku.fi/rikosuhripaivystys/riku-lehti/riku-lehti-1-2018/metoo-seksuaalinen-hairinta-ja-laki/>
- Kanninen, J. (14.9.2018). *Sukupuoliroolit opitaan jo lapsena*. Segli. <https://www.kaikkienduuni.fi/news/2018/9/14/sukupuoliroolit-opitaan-jo-lapsena>
- Kanninen, O., Lilja, E., Rask, S., & Virkkola, T. (2022). *Tavoitteena syrjimätön työelämä*. <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-362-3>
- Karhunen, M. (17.8.2022). *Melike Karakayan työnhaku tyssäsi toimitusjohtajan karuun kommenttiin – ”Olin hiljaa, koska pelkäsin”*. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/rasismi-tyoelama>
- Karvinen, M. (8.6.2022). *”Voiko ton homon kanssa mennä saunaan?” Suomi on kaikkea muuta kuin mallimaa, sanoo asiantuntija*. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/seksuaalivahemmistot-tyoelamassa>

- Kasvupalvelut, A. j. (2018). *Häirinnästä vapaa työpaikka - Opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen*. Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-332-0>
- Kehräjä. (7.7.2022). *Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt kohtaavat syrjintää eri elämän alueilla eri tavoin, myös työelämässä*. <https://kehräaja.com/yhdenvertaisuusvaltuutettu-seksuaali-ja-sukupuolivahemmistot-kohtaavat-syrjintaa-eri-elaman-alueilla-eri-tavoin-myos-tyoelamassa/>
- Kellomäki, A. (21.8.2019). Häirintä työpaikalla jää liian usein piiloon. Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry. <https://www.yty.fi/uutishuone/hairinta-tyopaikalla-jaa-liian-usein-piiloon.html>
- Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo. (i.a.). *Milloin vanhuuseläkkeelle*. <https://www.elo.fi/fi-fi/elakkeet-ja-kuntoutus/elakkeelle-ian-perusteella/vanhuuselake>
- Koivunen, T. (6.2.2019). *Tutkimus: Suomessa on yhä miesten työt ja naisten työt – ja se on suomalaisten mielestä iso ongelma, mikä yllätti jopa tutkijan*. Duunitori.
<https://duunitori.fi/tyoelama/duunivaalit-tutkimus-tasa-arvo>
- Kolu, J. (2022). *Nuorten kokema ikäsyrjintä työelämässä* [AMK-opinnäyte, Satakunnan ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022110422020>
- Kuusio, H., Lämsä, R., & Weiste-Paakkanen, A. 2018. *Suomen romaniväestön osallisuus ja hyvinvointi*. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137276/RAP2018_15_Suomen%20romaniiv%20a4est%20b6_web%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609>
- Laukkanen, E. (14.7.2021). *Romanien työnhaku tyssää usein alkuunsa – Leif Hagert: ”Pitää todistaa, ettei ole kasa stereotyyppioita, vaan hyvä ja ahkera työntekijä”*. Duunitori.
<https://duunitori.fi/tyoelama/romanit-syrjinta-tyoelamassa>
- Leppänen, K. (2015). *Yhdenvertaisuus työelämässä*. Talentum Media.
- Lindstedt, J. (i.a.). *Syrjintä etnisen alkuperän perusteella*. Eduskunnan oikeusasiamies. <https://www.oikeusasiamies.fi/documents/20184/44493/Liindstedt%2C+Syrjinta+etnisen+alkuperan+perusteella.pdf>
- Marusic, K. (10.3.2016). People still believe women belong in the kitchen and men belong at the office. *Women's health*. <https://www.womenshealthmag.com/life/a19934409/gender-stereotypes-study/>

- Miettinen, J. (2018). *Kysely seksuaalisesta häirinnästä ja seksismistä työelämässä*. Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry. <https://www.yty.fi/media/pdf-tiedostot/hairintakysely-loppuraportti.pdf>
- MTV. (2.1.2013). *Raivostuttavat stereotypiat: Näin miehet ajattelevat naisista*. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/raivostuttavat-stereotypiat-nain-miehet-ajattelevat-naisista/3311932#gs.pyi078>
- Muukkonen, H. (3.12.2019). *Miehet ja naiset suosivat miestä*. Tekniikan akateemiset TEK. <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/miehet-ja-naiset-suosivat-miesta>
- Mäkelä, A. (16.2.2022). *Häirintää ei tarvitse sietää – näin puutut asiattomaan käytökseen työpaikalla*. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/hairinta-tyopaikalla>
- Mäkelä, A. (22.1.2023). *Ulkomaalainen nimi vaikeuttaa työnhakua – lue Rami Ibrahimin tarina: ”En ole saanut yhtään työpaikkaa hakemuksella”*. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/ulkomaalainen-nimi-tyonhaussa>
- Naisjärjestöjen Keskusliitto. (6.9.2022). *Nuoret kaipaavat koulutusta tasa-arvosta ja omista oikeuksistaan*. <https://naisjarjestot.fi/nuoret-kaipaavat-koulutusta-tasa-arvosta-ja-omista-oikeuksistaan/>
- Paananen, V. (27.12.2022). *Marinin hallitus sai tähänastisista huonoimman arvo-sanansa – Silti lähes puolet suomalaisista kiittelee hallitusta*. Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000009287274.html>
- Palvelualojen ammattiliitto Pam. (15.6.2022). *Seksuaalinen häirintä*. <https://www.pam.fi/wiki/seksuaalinen-hairinta.html>
- Puro, L. (16.4.2020). *Työmarkkinoilla on yhä miesten ja naisten työt*. Suomen Yleisradio. <https://yle.triplot.io/uutiset/tyomarkkinoilla-on-yha-miesten-ja-naisten-tyot>
- Puusniekka, A., & Saaranen-Kauppinen, A. (2009). *Menetelmäopetuksen tietovaranto Kvali-MOTV; Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampereen yliopisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>
- Puustinen, U. (18.1.2019). *Rosa Meriläinen on nykyajan Minna Canth – Nyt hän kertoo, miten sovinnit saadaan muuttamaan käytöstapansa*. Motiivi. <https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/rosa-merilainen-on-nykyajan-minna-canth-nyt-han-kertoo-miten-sovinnit-saadaan-muuttamaan-kaytostapansa/>
- Rikoslaki 39/1889. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L47>
- Rissanen, J., & Toivonen, T. (15.2.2019). *Suomessa on vallalla yhä jako naisten ja miesten töihin – katso, miten alat ovat juuttuneet sukupuoliin*. Suomen yleisradio. <https://yle.fi/a/3-10631824>

- Salminen, E. (6.2.2019). *Tutkimus: Suomessa on yhä miesten työt ja naisten työt – ja se on suomalaisten mielestä iso ongelma, mikä yllätti jopa tutkijan*. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/duunivaalit-tutkimus-tasa-arvo>
- Salokannel, R. (30.3.2021). *Näistä merkeistä tunnistaa ikäsyryjinnän: ”Jopa rekrytoinneista päättävät henkilöt näkevät, että ikäsyryntä on ongelma Suomessa”, sanoo työmarkkina-johtaja*. Talouselämä. <https://www.talouselama.fi/uutiset/naista-merkeista-tunnistaa-ikasyryjinnan-jopa-rekrytoinneista-paattavat-henkilot-nakevat-etta-ikasyrynta-on-ongelma-suomessa-sanoo-tyomarkkinajohtaja/25457b60-7ff8-40ae-84e8-a5d5bd7255d4>
- Seta Ry. (i.a.-a). *Sateenkaarihistoria Suomessa*. <https://seta.fi/ihmisoikeudet/sateenkaarihistoria-suomessa/>
- Seta Ry. (i.a.-b). *Tasa-arvolaki*. <https://seta.fi/ihmisoikeudet/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/tasa-arvolaki/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2022a). *Suomi nousi neljänneksi EU-maiden tasa-arvovertailussa*. Valtioneuvosto. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/suomi-nousi-neljanneksi-eu-maiden-tasa-arvovertailussa>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2022b). *Tasa-arvo työelämässä*. <https://stm.fi/tasa-arvo-tyoelamassa>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2.3.2023). *Laki sukupuolen vahvistamisesta tulee voimaan 3.4.2023*. Valtioneuvosto. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/laki-sukupuolen-vahvistamisesta-tulee-voimaan-3.4.2023>
- Sullström, H. (8.6.2022). *Syrjinnästä seksuaalisen suuntautumisen takia tulee viranomaisille vain vähän ilmoituksia – suuri osa jää piiloon*. Suomen Yleisradio. <https://yle.fi/a/3-12483072>
- Suomen Evankelisluterilainen kirkko. (i.a.). *Vakaumuksen, omantunnon ja uskonnon vapaus täyttää 100 vuotta*. <https://evl.fi/uutishuone/pinnalla-nyt/uskonnonvapaus>
- Suomen perustuslaki 731/1999. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Suomen virallinen tilasto (STV). (2020a). *Aikuisista perhe- ja lähisuhdeväkivallan uhreista 76,8 prosenttia naisia*. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/rpk/2019/15/rpk_2019_15_2020-06-02_tie_001_fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2020b). *Palkkarakenne*. Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/pru/2020/pru_2020_2021-10-11_tie_001_fi.html
- Suomen Yrittäjät Ry. (i.a.). *Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuus*. <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyonantajan-velvollisuudet/tasa-arvosuunnitelma-ja-yhdenvertaisuus/#palkkakarttoitus>

- Sutela, H., Pärnanen, A., & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisu-tyelo/tyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf
- Tasa-arvovaltuutettu. (i.a.). *EU-lainsäädäntö*. <https://tasa-arvo.fi/eu-lainsaadanto>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2022a). *Johtamisen ja urakehityksen tasa-arvokysymyksiä*. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/johtamisen-ja-urakehityksen-tasa-arvokysymyksiä>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2022b). *Romanien elinolot, osallisuus ja syrjintä*. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kieli-ja-kulttuurivahemmis-tot/romanit/romanien-elinolot-osallisuus-ja-syrjinta>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2022c). *Sukupuolten palkkaero*. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolten-palkkaero>
- Tilastokeskus. (i.a.-a). *Maahanmuuttajat väestössä*. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>
- Tilastokeskus. (i.a.-b). *Reliabiliteetti*. www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html
- Tilastokeskus. (i.a.-c). *Validiteetti*. <https://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>
- Tilastokeskus. (2022a). *Miesten ja naisten tekemä määräaikainen ja osa-aikainen työ*. <https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html#epatyypilliset>
- Tilastokeskus. (2022b). *Työelämän sukupuolen mukainen eriytyminen*. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html#segregaatio>
- Tilastokunto. (22.6.2020). *Kahden jatkuvan muuttujan vertaaminen*. <https://www.tilastokunto.fi/kahden-jatkuvan-muuttujan-vertaaminen/>
- Työsopimuslaki 55/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L7>
- Työsuojeluhallinto. (2022a). *Syrjintä työelämässä*. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>
- Työsuojeluhallinto. (2022b). *Yhdenvertaisuuden edistäminen*. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/yhdenvertaisuuden-edistaminen>
- Työterveyslaitos. (i.a.). *Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi*. <https://www.ttl.fi/oppi-materiaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi>

- Työterveyslaitos. (20.6.2022). *Miten toimia, jos työpaikalla ilmenee seksuaalista häirintää?* <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/miten-toimia-jos-tyopaikalla-ilmenee-seksuaalista-hairintaa>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L6P49>
- UN Women Suomi. (i.a.). *Naisten oikeudet*. <https://unwomen.fi/naisten-oikeudet/>
- UN Women Suomi. (2.2.2022). *Naisten oikeudet Afganistanissa ovat yhä jatkuvan uhan alla — ”Naisten kokoontumiset ja työskentely yhdessä pitivät minut liikkeellä.. Nyt elämme pelossa.”* <https://unwomen.fi/yleinen/naisten-oikeudet-afganistanissa-ovat-yha-jatkuvan-uhan-alla-naisten-kokoontumiset-ja-tyoskentely-yhdessa-pitivat-minut-liikkeella-nyt-elamme-pelossa/>
- Vaarama, M. (2022). *Toiveena tavallinen, hyvä elämä: suomalaisten mielikuvat ja kokemukset vanhuudesta. Vanhustyön keskusliitto*. https://www.vanheneminen.fi/wp-content/uploads/sites/3/2023/01/Raportti_Toiveena_tavallinen_hyva_elama_FINAL_PDF.pdf
- Valkonen, M., & Koskinen, S. (2018). *Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa*. Alma Talent Oy.
- Valtion virkamieslaki 750/1994. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750>
- Viitala, R. (2014). *Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä*. <https://www.elibslibrary.com/book/978-951-37-6358-9>
- Viitasalo, N. (2015). *Varttuneet ja ikäsyrijintä työelämässä*. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9967-8>
- Yhdenvertaisuus. (i.a.). *Tilastoja syrjinnästä*. Oikeusministeriö. <https://yhdenvertaisuus.fi/eri-vaestoryhmien-kokema-syrjinta>
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (i.a.-a). *Ikäsyrijintä*. <https://syrjinta.fi/ikasyrijinta>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (i.a.-b). *Rasismi*. <https://syrjinta.fi/rasismi>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2016). *”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” – selvitys vammaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä arjessa*. Oikeusministeriö. <https://bit.ly/3kRmC8Z>
- Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016. https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2
- YTK-Yhdistys ry. (20.10.2021). *Mitä työhaastattelussa ei saa kysyä?* <https://ytk-yhdistys.fi/info/ajankohtaista/mita-tyohaastattelussa-ei-saa-kysya->

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Haastattelurunko

Liite 1. Kyselylomake

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kohdeyrityksessä

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Tämä tutkimus toteutetaan täysin anonymisti ja luottamuksellisesti. Vastaathan jokaiseen kysymykseen rehellisesti ja oman kokemuksesi mukaan. Muutamasta kysymyksestä aukeaa lisäkysymyksiä vastauksesi perusteella, joten älä ihmettele, mikäli välistä puuttuu numeroita. Kiitos ajastasi jo etukäteen!

Perustiedot

1. Ikä *

Alle 25 vuotta

26–35 vuotta

36–45 vuotta

46–55 vuotta

Yli 56 vuotta

2. Sukupuoli *

Mies

Nainen

Muu

3. Työskentelen *

Toimihenkilönä (esim. palveluneuvoja, yritysneuvoja tai korvausneuvoja)

Esihenkilönä

Myyntipäällikkönä tai asiakkuuspäällikkönä

Johtajana (esim. palvelujohtaja, markkinointijohtaja)

4. Työsuhteeni tyyppi on *

Vakituisen ja kokoaikainen

Vakituisen ja osa-aikainen

Määräaikainen ja kokoaikainen

Määräaikainen ja osa-aikainen

5. Koetko kuuluvasi johonkin vähemmistöön? *

En kuulu

Kuulun

6. Mihin vähemmistöön kuulut tai koet kuuluvasi? * (aukesi vain osalle)

Ulkomaalaistaustainen

Romani

Seksuaalivähemmistö

Kuulun terveydentilani tai jonkin vammani takia vähemmistöön

Jokin muu, mikä? _____

7. Jos kuulut vähemmistöön, oletko asiasta avoin työpaikalla? * (aukesi vain osalle)

En ole kertonut kenellekään

Olen kertonut asiasta jollekin/joillekin

Olen kertonut asiasta täysin avoimesti

8. Ovatko tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat sinulle tärkeitä? *

Ovat minulle erittäin tärkeitä

Ovat minulle jokseenkin tärkeitä

Eivät ole minulle tärkeitä

Ovat minulle yleisesti tärkeitä, mutta mielestäni Suomessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanne on jo tarpeeksi hyvä

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo kohdeyrityksessä

"Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa, että kaikilla sukupuolilla on yhtäläiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet toteuttaa itseään ja osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan. Tavoitteena on, että kaikki sukupuolet ovat tosiasiallisesti tasa-arvoisia keskenään. Tasa-arvoisessa yhteiskunnassa ketään ei syrjitä eli kohdella eriarvoisesti sukupuolen perusteella. Sukupuolten tasa-arvo on ihmisoikeus, joka perustuu sekä kansainvälisiin sopimuksiin että kansalliseen lainsäädäntöön"

9. Toteutuuko mielestäsi kohdeyrityksessä sukupuolten välinen tasa-arvo? *

Kyllä

Ei

Joskus

10. Miten koet seuraavat väittämät? 1= eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä *

Kohdeyritys on tasa-arvoinen työpaikka

Toimin itse työssäni tasa-arvoisesti

Rekrytointivalinnat tehdään henkilö eikä sukupuoli edellä

Sukupuoleni on vaikuttanut joidenkin tilanteiden edistymiseen

Naisilla ja miehillä on mielestäni yhtäläiset oikeudet

Kaikilla on yhtäläiset etenemismahdollisuudet sukupuolesta riippumatta

Yhtiössä ei ole niin kutsuttuja "hyvä veli -kerhoja"

Minulla on mahdollisuus pitää vanhempainvapaata sukupuolestani riippumatta

11. Oletko kokenut jotain seuraavista kohdeyrityksessä viimeisen viiden vuoden aikana? *

Sukupuolestani on puhuttu alentavaan sävyyn

Olen kuullut sovinnaisia vitsejä

Minua on vähätelty sukupuoleni takia

Osaamiseni on kyseenalaistettu sukupuoleni takia

Olen kokenut sanallista seksuaalista häirintää (esimerkiksi vartaloon tai seksuaalisuuteen liittyvät ei-toivotut huomautukset, kaksimieliset ei-toivotut puheet tai vitsit, seksuaalisten materiaalien esillä pitäminen tai epäasialliset

viestit)

Olen kokenut fyysistä seksuaalista häirintää (esimerkiksi ei-toivottua koskettelua tai lähentelyä)

Minua on "työtötelty" työpaikan sisällä

Minua on "pojiteltu" työpaikan sisällä

Asiaani/ongelmaani on vähätelty sukupuoleni takia

Olen kohdannut muuta epätasa-arvoista käytöstä tai puhetta, mitä? _____

En ole kokenut mitään yllä mainittua

12. Jos olet kokenut edellisessä kysymyksessä mainittuja asioita, kenen toimesta nämä toteutettiin? *

Esihenkilön

Jonkun muun korkea-asemaisen kuin oman esihenkilön

Kollegan

Asiakkaan tai yhteistyökumppanin

En ole kokenut

3. Miten LähiTapiola kohdeyrityksen tasa-arvoa voitaisiin mielestäsi parantaa?

Yhdenvertaisuus kohdeyrityksessä

"Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä."

Yhdenvertaisuus kattaa tässä kyselyssä kaikki edellä mainitut lukuun ottamatta sukupuolta, josta kysyttiin jo erikseen edellisellä sivulla.

14. Koetko kohdeyrityksen olevan yhdenvertainen työpaikka? *

Kyllä

En

Joskus

15. Onko sinua syrjitty kohdeyrityksessä viimeisen viiden vuoden sisällä? *

Ei ole
Kyllä
En ole varma

16. Oletko huomannut, että kollegaa on syrjitty kohdeyrityksessä viimeisen viiden vuoden sisällä? *

En ole
Kyllä
En ole varma

17. Kenen taholta olet huomannut ja/tai kokenut syrjintää? *

Esihenkilön
Jonkun muun korkeassa asemassa olevan kuin oman esihenkilön
Kollegan
Asiakkaan/yhteistyökumppanin
Olen nähnyt sivusta, kun kollegaa on kohdeltu eriarvoistavasti jonkin hänen ominaisuutensa vuoksi (esim. ihonväri, ikä)
Minusta on tuntunut, ettei mielipiteeni ole ollut yhtä tärkeä verrattuna vanhemman/nuoremman kollegan mielipiteeseen
Jos olet kokenut edellisessä kysymyksessä mainittuja asioita, kenen toimesta nämä
Jonkun muun, kenen? _____
En ole huomannut enkä kokenut syrjintää

18. Miten koet seuraavat väittämät? 1= eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä *

Voin olla työpaikalla täysin oma itseni
Arvostus näkyy arjessa eri toimissa työskentelevien välillä
Olen arvokas työpaikallani
Voin sanoa mielipiteeni ääneen
Kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti työnkuvasta riippumatta
Esihenkilöni kohtelee kaikkia tiimin jäseniä yhdenvertaisesti
Kaikilla on yhtäläinen oikeus osallistua mm. kokouksiin, työpajoihin ja muihin aktiviteetteihin

Ketään ei nosteta toista enempää jalustalle, ellei syynä ole erityinen onnistuminen

Ikä ei vaikuta kohteluuni työpaikalla

Muu elämä on helppoa yhdistää työhön

19. Oletko kokenut jotain seuraavista kohdeyrityksessä viimeisen viiden vuoden aikana? *

Minua on kohdeltu eriarvoistavasti jonkin ominaisuuteni vuoksi (esim. ihonväri, ikä tai etnisyys)

Olen nähnyt sivusta, kun kollegaa on kohdeltu eriarvoistavasti jonkin hänen ominaisuutensa vuoksi (esim. ihonväri, ikä tai etnisyys)

Olen kuullut rasistisia vitsejä työpaikallani

Olen kuullut käytettävän alentavia nimityksiä vähemmistöjen edustajista

Minusta on tuntunut, ettei mielipiteeni ole ollut yhtä tärkeä verrattuna vanhemman/nuoremman kollegan mielipiteeseen

Ammattitaitoani tai osaamistani on vähätelty ikäni vuoksi

Olen kohdannut muuta työpaikalle epäsopivaa käytöstä tai puhetta, mitä? _____

En ole kokenut mitään yllä mainittua

20. Jos olet kokenut edellisessä kysymyksessä mainittuja asioita, kenen toimesta nämä toteutettiin? *

Esihenkilön

Jonkun muun korkeassa asemassa olevan kuin oman esihenkilön

Kollegan

Asiakkaan tai yhteistyökumppanin

En ole kokenut

21. Miten kohdeyrityksen yhdenvertaisuutta voitaisiin mielestäsi parantaa?

Ura kohdeyrityksessä

Seuraavassa osiossa kysytään uraan liittyviä kysymyksiä. Kysymykset liittyvät omaan uraasi kohdeyrityksessä yleisesti.

22. Oletko tyytyväinen tähänhetkiseen asemaasi/työtilanteeseesi? *

Kyllä

En, miksi? _____

Jokseenkin tyytyväinen

23. Miten todennäköisesti työskentelet kohdeyrityksessä vielä viiden vuoden kuluttua? *

Hyvin todennäköisesti

Melko todennäköisesti

Epätodennäköisesti

24. Mikäli et ole tyytyväinen nykyiseen asemaasi/työtilanteeseesi, oletko tuonut asian ilmi esihenkilöllesi? *

Kyllä

En

Olen osittain

25. Onko esihenkilösi antanut tukea ja neuvoja urasi etenemiseen liittyen? * (aukesi vain osalle)

Kyllä, millä tavoin? _____

Ei, mutta olisin kaivannut neuvoja

Ei, mutta en odottanutkaan neuvoja

26. Koitko rekrytointiprosessissa epätasa-arvoista kohtelua? *

En kokenut, kaikki sujui hyvin

En ole varma

Koin epätasa-arvoista kohtelua

27. Kertoisitko tilanteesta ja kokemuksestasi lisää? * (aukesi vain osalle)

28. Kuinka pian sait vakituisen työpaikan kohdeyritykseen tulosi jälkeen? *

Heti

Alle vuoden jälkeen

Alle kahden vuoden jälkeen

Pidemmän ajan jälkeen

Minulla ei ole vakituista työsuhdetta

29. Sana on vapaa - jos sinulla on vielä lisättävää liittyen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon kohdeyrityksessä, kerro se tässä.

Suuret kiitokset jokaiselle vastaajalle. Jokaisesta vastauksesta ja kokemuksesta on apua tässä tutkimuksessa ja opinnäytetyöni valmistumisessa. ♥

Tietosuojaselosteen löydät täältä: <https://webropol.fi/tietosuojaseloste/>

Liite 2. Haastattelurunko

Tasa-arvo

1. Miten tärkeää sukupuolten välinen tasa-arvo on sinulle? Miten tämä näkyy elämässäsi ja työssäsi?
2. Kyselyn perusteella tasa-arvo on naisille tärkeämpää kuin miehille. Mistä uskot tämän johtuvan?
3. Kyselyn perusteella naiset kokevat myös kohdeyrityksessä enemmän asioita, jotka eivät ole tasa-arvon mukaisia. Mistä luulet tämän johtuvan? Onko asia niin?
4. Miten edistäisit kohdeyrityksen tasa-arvoa? Miten uskot toimenpiteisiin reagoitavan?

Yhdenvertaisuus

5. Mitä sinulle tarkoittaa yhdenvertaisuus? Toteutuuko se mielestäsi kohdeyrityksessä?
6. Monet usein kertovat olevansa suvaitsevaisia. Kuitenkin esimerkiksi rasismi ja homofobia ovat vahvasti edelleen läsnä yhteiskunnassamme. Mistä ajattelet tämän johtuvan? Oletko havainnut tällaista kohdeyrityksessä?
7. Oletko kokenut tai huomannut kohdeyrityksessä ikäsyrijintää? Miten se ilmeni?
8. Miten kohdeyrityksen yhdenvertaisuutta voitaisiin parantaa?

Bonus

9. Millainen olisi työpaikkana unelmiesi kohdeyritys? (Millainen työkuulttuuri, toimintatavat yms.)