



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Tasa-arvo ravintola-alalla

Guillén, Oliver

2013 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Leppävaara

Tasa-arvo ravintola-alalla

Guillén Oliver
Hotelli- ja ravintola-alan
liikkeenjohdon koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2013

Guillén Oliver

Tasa-arvo ravintola-alalla

Vuosi 2013 Sivumäärä 35

Tasa-arvo tarkoittaa henkilön tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta. Tässä työssäni tarkoitukseni on tutkia sitä, miten tasa-arvo miehen ja naisen välillä toteutuu eräässä ravintolaketjussa.

Opinnäytetyöni on tehty kvantitatiivisia menetelmiä käyttäen. Työssäni kerron lyhyesti yleistä teoriaa tasa-arvosta, muun muassa mitä sillä tarkoitetaan, sen historiaa sekä yleensä ottaen miten moninainen asia se on. Lopuksi olen analysoinut tutkimustuloksia.

Olen valinnut kyseisen aiheen siksi, että tasa-arvo on asia, joka tänäkin päivänä on hyvin ajankohtainen. Merkille pantavaa on, että esimerkiksi naisten oikeuksien historian valossa voidaan kyseenalaiseksi asettaa se, onko nainen saavuttanut tasa-arvoisen aseman suhteessa miehen tasa-arvoon yhteiskunnassa.

Esitän tulokset lukijalle muun muassa erilaisten kuvioiden avulla. Olen pyrkinyt siihen, että lukija saisi mahdollisimman selkeän kokonaiskuvan tasa-arvosta ja että tutkimustulokset olisivat selkeitä ja helposti luettavia. Tutkimuksen purkamisessa olen käyttänyt apuna Exceliä.

Kyselyn avulla tarkoitukseni on ollut kartoittaa siis sitä, miten tasa-arvo toteutuu valitsemassani kohdeyrityksessä. Jaoin kysymyslomakkeita viiteen eri ravintolaan, jotka kaikki sijaitsevat pääkaupunkiseudulla. Jaoin yhteensä 60 kysymyslomaketta, joista sain vastaukset 46:teen lomakkeeseen. Kyselyiden perusteella tasa-arvo toteutuu hyvin, toisaalta vastausten perusteella olisi hieman parantamisen varaa tietyillä osa-alueilla. Kyselyn avulla olen kartoittanut muun muassa sitä, tapahtuuko työpaikalla esimerkiksi kiusaamista tai seksuaalista häirintää, onko rekrytointi tasapuolista tai noudatetaanko tasa-arvosuunnitelmaa työpaikalla.

Guillén Oliver

Equality in the Restaurant Field

Year	2013	Pages	35
------	------	-------	----

Equality means equal and fair treatment regardless of a person's gender, age, ethnic background or other personal trait. In this thesis I intend to examine how equality between men and women is realized in a certain restaurant chain.

This thesis employs quantitative research methods. I will briefly map out general theories of equality, such as its meanings, history, and varied nature. Finally, I have analyzed the results of my research.

I have chosen this topic because equality is, even today, very topical. It is noteworthy that, for example in the light of the history of women's rights, it is possible to question whether women have achieved an equal standing with men in society.

I present the results for the reader through the help of various graphs. I have strived to create a clear picture of equality, and for the research results to be clear and easily read. I have used Excel in the interpretation of the research.

The objective of the enquiry was to map out how equality is fulfilled in the selected company. I distributed questionnaires to five different restaurants, all of which are located in the metropolitan area. I distributed a total of 60 questionnaires and got replies to 46 of them. On the basis of the enquiry, equality is fulfilled well, although small improvement in certain areas could be achieved. Bullying or sexual harassment taking place in the workplace were investigated as well as whether recruitment is fulfilled in a non-discriminatory way and if the equality plan in the workplace is obeyed.

Keywords equality, women's situation in society, equality law

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tutkimustavoite ja -ongelmat	6
3	Tasa-arvo	7
	3.1 Naisen asema tasa-arvoisessa yhteiskunnassa	11
	3.2 Naisten kannalta tärkeitä vuosilukuja	11
4	Tasa-arvolaki.....	12
5	Tasa-arvo työelämässä	13
	5.1 Uran alkuvaihe.....	14
	5.2 Työehdot ja työolot.....	14
	5.3 Häirintä ja ahdistelu.....	15
6	Tutkimusmenetelmät.....	18
7	Tulokset.....	23
	7.1 Vastaajien ikäjakauma	24
	7.2 Tasa-arvosuunnitelman noudattaminen.....	25
	7.3 Rekrytointi.....	26
	7.4 Palkkauksen tasapuolisuus.....	26
	7.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	27
	7.6 Urakehityksen tasapuolisuus miehille ja naisille	28
	7.7 Kiusaamisen tai seksuaalisen häirinnän esiintyvyys	28
	7.8 Keneen ottaa yhteyttä epätasa-arvoisessa tilanteessa	29
8	Johtopäätökset	30
	Lähteet	33
	Kuviot	34
	Liite 1 Kysely	35

1 Johdanto

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia sitä, miten tasa-arvo miesten ja naisten välillä toteutuu ravintola-alalla eräässä ravintolaketjussa. Tasa-arvo sinänsä on hyvin laaja käsite. Tasa-arvosta tulee helposti mieleen Pohjoismaisessa yhteiskunnassa ensimmäisenä juuri miehen ja naisen välinen tasa-arvo. Tasa-arvo on kuitenkin myös paljon muuta. Mainittakoon, että tasa-arvolla on vahva sosiaalinen ulottuvuus. Esimerkiksi köyhyys, syrjäytyminen ja työttömyys nähdään ongelmina liittyen tasa-arvoon.

Tasa-arvo sukupuolten välillä on hyvin oleellinen suomalainen arvo, josta säädetään muun muassa perustuslaissa sekä tasa-arvolaissa. Oleellisia asioita jotka liittyvät tasa-arvopolitiikkaan ovat esimerkiksi sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, työelämän tasa-arvokysymykset, samapalkkaisuus ja tasa-arvo koulutuksessa. Edelleen tärkeitä teemoja ovat työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, naiset ja päätöksen teko, naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisy sekä miehet ja tasa-arvo. (Sosiaali ja terveysministeriö.)

Opinnäytetyössäni tutkin sitä, miten tasa-arvo miesten ja naisten kesken toteutuu valitsemasani kohdeyrityksessä. Tavoitteenani on ollut kyselyn avulla selvittää ja kartoittaa miten tasa-arvo toteutuu kyseisessä yrityksessä. Tässä työssä, jonka olen tehnyt kvantitatiivisella menetelmällä, kerron mahdollisimman johdonmukaisesti ensinnäkin mitä tasa-arvolla tai tasa-arvoisuudella tarkoitetaan.

Kerron myös mitä kvantitatiivinen tutkimus on. Kerron muun muassa tasa-arvon historiasta, tarkemmin sanottuna esimerkiksi mitkä ovat olleet miehen ja naisen tasa-arvoisuuden kannalta tärkeitä vuosilukuja. Kerron myös mitä tärkeitä ja oleellisia lakeja liittyen tasa-arvosta on säädetty. Lopuksi olen analysoinut tutkimustulokset. Esitän työssäni tutkimustulokset kuvioiden avulla jotka olen tehnyt Excelillä.

2 Tutkimustavoite ja -ongelmat

Tavoitteenani on ollut tutkia tasa-arvon toteutumista miesten ja naisten välillä eräässä ravintolaketjussa. Yksinkertaisesti sanottuna tutkimustavoitteena on ollut kyselyn avulla kartoittaa tasa-arvotilannetta yhteensä viidessä eri toimipisteessä, jotka sijaitsevat pääkaupunkiseudulla.

Ongelmalliseksi työn edetessä muodostui se, että riittävän tarkan tutkimustuloksen saavuttamiseksi tarvittaisiin varsin suuri vastaajien lukumäärä. Alun perin tavoitteenani oli saada noin sata täytettyä vastauslomaketta. Tämä osoittautui kuitenkin vaikeaksi tavoitteeksi. Ravinto-

laiden työntekijöiden määrä oli selvästi alhaisempi verrattuna siihen mitä aluksi ajattelin. Kaikki työntekijät eivät myöskään vastanneet jaettuihin lomakkeisiin.

Valitsin yrityksen ”x” kohdeyritykseksi koska se oli minulle entuudestaan varsin tuttu. Ajattelin myös työni kannalta sitä, että miten saisin kyselyn avulla mahdollisimman tehokkaasti vastaukset oleellisiin kysymyksiin ottaen huomioon esimerkiksi ajalliset resurssit. Ajattelin myös kyseisten ravintoloiden sijaintia työni kannalta.

Kentällä toimiminen tämän työn yhteydessä tarkoittaa pääasiallisesti sitä, että otin aluksi puhelimitse yhteyttä niiden ravintoloiden ravintolapäälliköihin joissa suoritin haastattelut kyselylomakkeiden avustuksella. Vein kysymyslomakkeet aina henkilökohtaisesti paikan päälle ja sen yhteydessä selitin mahdollisimman tarkasti ravintolapäällikölle mitä olen tekemässä.

Kysyin muun muassa ravintoloiden ravintolapäälliköiltä sitä, että sopiiko, että saavun lomakkeiden kanssa paikan päälle. Luvan saatua ja ajankohdan sovittua menin siis paikan päälle kyselyjen kanssa. Liukuin paikasta toiseen julkisilla liikennevälineillä. Yleensä sovimme ensimmäisellä tapaamiskerralla siitä, milloin täytetyt lomakkeet voi noutaa.

3 Tasa-arvo

Käsitteeseen tasa-arvo liittyy varsin pitkä historiallinen näkökulma. Tasa-arvon puolesta ovat puhuneet esimerkiksi humanistit, kirkolliset reformaattorit sekä yhteiskuntafilosofit. Ranskan suuressa vallankumouksessa (1789) olivat keskeisinä teemoina vapaus, veljeys ja tasa-arvo. (Liberté, Égalité, Fraternité) Yksinkertaisesti sanottuna tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että kaikkia ihmisiä tulisi kohdella kaikissa tilanteissa tasa-arvoisesti, niin kuin laissakin on säädetty.

Tasa-arvoisuus tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä tai yhteiskunnan jäseninä. Täydellisen tasa-arvoisuuden periaate pohjautuu antiikin kreikkalaisten filosofien sekä muutamien Intian ja Kiinan uskonnollisten opettajien ajatukseen jokaisen ihmisen, ja yleensä ottaen ihmiselämän korkeimmasta sekä ehdottomasta arvosta (Honkala, Honkala, Klinge & Korpela 1991, 224 - 225.)

Kristinusko perustelee tasa-arvoisuutta sillä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia Jumalan edessä. Valistuksen aikana vaatimus tasa-arvoisuudesta liitettiin yksilönvapauden periaatteen sekä vaadittiin erityisesti kaikkien kansalaisten tasa-arvoisuutta lainkäytön kannalta sekä edelleen selitettiin se yhdeksi perustavista ihmisoikeuksista. (Honkala ym. 1991, 224 - 225.)

Poliittisena periaatteena tasa-arvoisuus on käsittänyt vaatimukset säätyerioikeuksien poistamisesta sekä kansalaisten yhtäläisestä asemasta lain edessä ja edelleen demokraattisesta hallitusjärjestelmästä. Merkille pantavaa on se, että vaatimusta yksilöiden kaikinpuolisesta sosiaalisesta tasa-arvoisuudesta ei ole voitu toteuttaa missään kulttuuriyhteiskunnassa, joissa edelleen esiintyy muun muassa taloudellista, koulutuksellista, rodullista ja sukupuolten välisiä eriarvoisuuksia. (Honkala ym. 1991, 224 - 225.)

Sen myötä kun kansallisvaltiot ryhtyivät vähitellen vaatimaan riippumattomuutta kirkosta, kuninkaatkin rupesivat vaatimaan oikeutta kansan hallitsemiseen. Varsin pitkä taistelu johti lopulta siihen, että syntyi näkemys jonka mukaan hallitusvalta oli lähtöisin kansalta ja että sitä oli käytettävä kansan suostumuksella. (Honkala ym. 1991, 501.)

Vaikka yksilön oikeuksia korostettiin, oltiin kuitenkin vielä kauan sitä mieltä, että omaisuuden haltijoilla oli yksinoikeus päättää yhteisön yleisistä asioista. Nopeasti nousi esiin kysymys, kuinka toiset ihmiset saattoivat olla vapaita ja tasa-arvoisia samalla kun toiset hallitsivat heitä. Jean Jacques Rousseau (1712 - 1778) näkemys oli, että yksilö saattoi olla vapaa ainoastaan siinä tilanteessa että hän aktiivisesti osallistui niiden lakien laatimiseen, joiden mukaisesti häntä hallittiin. (Honkala ym. 1991, 501.)

Sosialistinen ajattelutapa asetti kyseenalaiseksi 1800-luvulta lähtien näkemyksen, jonka mukaan rikkaille oli oikeus köyhien hallitsemiseen ja edelleen yksilön oikeudet oli asetettava valtion hyvinvoinnin edelle. Karl Marx (1818 - 1883) näki kaikki olemassa olevat järjestelmät riistoon perustuvina luokkadiktatuureina. Hän oli sitä mieltä, että poliittisella vapaudella oli merkitystä ainoastaan, mikäli taloudellinen järjestelmä esti sen, että joillain ihmisillä oli valta kontrolloida toisia ihmisiä. (Honkala ym. 1991, 501.)

Marxin lausumassa ”Jokaiselta kykyjensä mukaan, jokaiselle tarpeidensa mukaan” torjuttiin myös siihenastinen käsitys, että poliittisen oikeudenmukaisuuden perusteena olisi ehdoton tasa-arvoisuus. Täydellinen tasa-arvo edellytti ennen kaikkea taloudellista tasa-arvoa. 1900-luvulla tapahtuneesta kehityksestä on yleisesti omaksuttu se käsitys, että epäoikeudenmukaisuus tulee katoamaan, mutta sen sijaan ei ole päästy yksimielisyyteen siitä tuleeko näin käymään vallankumouksellisen yhteenoton vai ”avoimessa” yhteiskunnassa tapahtuvan rauhanomaisen kehityksen tietä. (Honkala ym. 1991, 501.)

Perinteisesti naiset ovat osallistuneet työntekoon miesten rinnalla Suomessa. Pientilavaltainen maatalous vaati sekä miesten että naisten osuutta työnteossa. Elinkeinorakenteen muuttumisen myötä naisille tuli mahdolliseksi työskennellä teollisuuden parissa sekä palveluissa. Toisaalta toimeentulo edellytti useimmissa tapauksissa myös naisten palkkatyötä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006.)

Moderni keskustelu liittyen tasa-arvoon alkoi Suomessa 1960 - luvulla. Tällöin sukupuolten perinteiset roolit saatettiin kyseenalaisiksi. Niiden katsottiin perustuvan aikaan jolloin maatalousyhteiskunnassa tehtiin työnjako miehen ja naisen välillä. Yhteiskunnassa joka oli urbanisoitunut nainen ja mies työskentelivät kotiensa ulkopuolella. Samaan aikaan painotettiin, että perheen hoitamisen, ansiotyön sekä yhteiskunnallisen vaikuttamisen tuli kuulua samoin perusteiden molemmille sukupuolille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006.)

Valtiolla oli velvollisuus taata sekä sosiaaliturva että palvelut. Uudistusvaatimukset vaikuttivat sekä miehiin että naisiin. Ne loivat perustan seuraavien vuosikymmenien tasa-arvopolitiikalle. Naisten asemaa tutkivan komitean uudistusohjelma oli valmis vuonna 1970. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta perustettiin vuonna 1972. Sen tehtävänä oli edistää uudistusten toteuttamista. Mainitsemisen arvoista on myös se, että kansainvälisellä, erityisesti pohjoismaisella keskustelulla, kansainvälisillä sopimuksilla sekä liikkeillä on ollut varsin suuri merkitys Suomen tilanteessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006.)

Yleinen ja yhtäläinen äänioikeus tuli Suomessa voimaan valtiollisissa vaaleissa jo niinkin aikaisin, kuin vuonna 1906. Erityisesti 1960- ja 70- luvuilta lähtien on Suomessa niin kuin muissakin Pohjoismaissa kiinnitetty paljon huomiota sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Tasa-arvolainsäädäntö astui voimaan Suomessa vuonna 1987 ja sitä on viimeksi uudistettu vuonna 2009. Tasa-arvolainsäädäntö edellyttää Suomessa yrityksiltä ja muilta yhteisöiltä jatkuvaa toimimista, jotta tasa-arvoa voitaisiin kaikin mahdollisin tavoin edistää. Laissa säädetään muun muassa velvoitteista perusteellisiin tasa-arvosuunnitelmiin, lisäksi esimerkiksi syrjinnästä rekrytointitilanteissa on laissa säädetty rangaistuksia. Sukupuolten välisen tasa-arvon ohella muita moninaisuuden lähteitä on tasa-arvolaisissa huomioitu vasta viime vuosien aikana. (Korvajärvi 2002.)

Tasa-arvo on Suomessa jo pitkään ollut yhteiskunnallinen asia. Lähtökohtana on se, että jokaista ihmistä tulisi kohdella tasa-arvoisesti esimerkiksi sukupuolesta tai varallisuudesta riippumatta. Yleensä ottaen jokaisella ihmisellä tulisi olla yhtäläinen oikeus paremman elämän tavoitteluun. Voidaan sanoa, että tasa-arvotyö Suomessa on ollut tietyn tyyppinen ihmisoikeuksien tausta. Moninaisuuden johtamisesta poiketen sukupuolten välinen tasa-arvo pohjautuu ajatukseen ihmisryhmistä. Se ei ole yksilökeskeinen malli vaan pikemminkin joukkovoima. Kuitenkin samaan aikaan sukupuolesta on tullut omalla tavallaan näkymätön, eli sen merkityksestä ei enää puhuta, koska oletetaan, että tasa-arvo esimerkiksi Suomessa on jo saavutettu. (Korvajärvi, 2002.)

Vuodesta 1930 lähtien suomalainen mies ja nainen ovat olleet yhdenvertaisia oikeuden edessä. Vuonna 1930 astui voimaan uusi laki jonka varjolla kumottiin aviomiehen edusmiehisyyttä.

suhteessa naiseen. Naimisissa olevasta naisesta tuli täysivaltainen. Samana vuonna aviopuolisoille säädettiin yhtäläiset oikeudet lain mukaan avioliitossa, myös omaisuuden erillisyyks toteutettiin joka tarkoittaa sitä, että kumpikin osapuoli hallitsee sekä omistaa omaa omaisuuttaan. (Mustakallio 1988, 75)

Kirkon alaisuudesta avioliitto irrotettiin vasta niinkin myöhään kuin vuonna 1917. Tällöin paikallinen kirkollinen vihkiminen poistettiin ja sen myötä sallittiin siviiliavioliitto. Samana vuonna naisen yhteiskunnalliset oikeudet tulivat yhdenvertaisiksi. Kunnallisesta äänioikeudesta tuli yleinen. (Mustakallio 1988, 75.)

Oikeudellisen yhdenvertaisuuden katsotaan astuneen voimaan meillä vuonna 1929. Tällöin avioliittolaki astui voimaan. Tämän seurauksena naiselle ja miehelle astuivat voimaan samantyyppiset poliittiset, oikeudet aviopuolisoina, koulutusmahdollisuudet sekä oikeudet työelämässä. (Mustakallio 1988, 76.)

Vuosien 1930 - 1985 välillä naisella ei ollut oikeutta omaan sukunimeensä avioliitossa eläessään. Vuonna 1987 astui voimaan laki, joka kieltää kaiken sukupuoleen perustuvan syrjimyksen työelämässä. Samana vuonna eduskunta säätöi lain jonka seurauksena nainen voidaan valita papiksi. Merkille pantavaa on, että muodollinen yhdenvertaisuus on ainakin osittain erittäin uusi asia yhteiskunnassamme. (Mustakallio1988, 76.)

Muodollisen tasa-arvon vanavedessä piilee vielä tosiasiallinen eriarvoisuus. Naisten todellisia oikeuksia on 1900- luvulla muuttanut eniten palkkatyö. Juuri palkkatyössä eriarvoisuus on naisen alisteisuuden perustavaa laatua olevia asioita omana aikakautenamme. (Mustakallio1988, 76.)

3.1 Naisen asema tasa-arvoisessa yhteiskunnassa

”Tasa-arvon saavuttaminen on myös koko yhteiskunnan edun mukaista. Kun naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua eri tehtäviin yhteiskunnassa, saadaan näin tehokkaammin käyttöön kansakunnan henkiset voimavarat ja eri väestöryhmien tarpeet huomioon otetuiksi.

Yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden periaatteen mukaista on, että sukupuoleen perustuva syrjintä kielletään kaikilla yhteiskuntaelämän aloilla ja että syrjityksi tulleen yksilön oikeusturvaa parannetaan.” (Kalevi Sorsan hallitus 1985.)

Vuoden 1985 hallitus esitti säädettäväksi tasa-arvolain, jotta sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuisi käytännössä. Tasa-arvolaki on säädetty kieltämään sukupuolten välinen syrjintä sekä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä edelleen parantamaan naisten asemaa esimerkiksi työelämän yhteydessä. (Mustakallio 1988, 93.)

3.2 Naisten kannalta tärkeitä vuosilukuja

- Noin vuonna 1260 Birger-Jaarlin perintölain mukaisesti tytär perii yhden kolmasosan ja poika kaksi kolmasosaa.
 - 1350 kaupunkien leskinaiset saavat itsenäisen avioitumisvallan, samana vuonna kaupungeissa asuvat naiset saavat yhtäläisen naimaosan sekä yhtäläisen perintöoikeuden (puolet).
 - Vuonna 1442 maaseudulla asuvat leskinaiset saavat itsenäisen avioitumisvallan.
 - Vuosien 1864-1879 välisenä aikana naiset saavat muun muassa vapauden elinkeinon harjoittamiseen ja naimattomat ja eronneet lesket sekä naiset saavat kunnallisen äänioikeuden samoin perustein kuin miehetkin.
 - 1889 Naimisissa oleva nainen saa päättää itsenäisesti omien tulojensa käyttötarkoituksen
 - Vuosien 1901 - 1929 välisenä aikana naiset saavat muun muassa äänioikeuden, oikeuden opiskella yliopistossa sekä oikeuden valtion virkoihin. Näiden vuosien välisenä aikana aviomiehen edusmiehyys kumotaan, jonka seurauksena puolisoista tulee oikeudellisesta näkökulmasta yhdenvertaiset lain edessä.
 - Vuosien 1962 - 1988 välisenä aikana muun muassa säädetään laki jonka seurauksena työnantajalla on velvollisuus kohdella työntekijöitä tasaveroisesti sukupuolesta riippumatta. Näiden vuosien välisenä aikana ratifioidaan YK:n naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus ja uusi tasa-arvolaki astuu voimaan.
 - Vuosien 1990 - 2011 välisenä aikana nainen valitaan muun muassa presidentin ja pääministerin virkaan. Nainen valitaan puolustusministeriksi ensimmäisenä maailmassa.
- (Mustakallio 1988, 102 - 103.)

4 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaille tarkoitetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta vuonna 1986 säädettyä lakia joka astui voimaan 1987. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää syrjintä sukupuolen perusteella. Lain tarkoituksena on edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa sekä edelleen parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. (Honkala ym. 1991, 225.)

Lain mukaan viranomaisilla ja työnantajilla on velvollisuus edistää naisten ja miesten tasa-arvoa sekä kieltää syrjintä sukupuolen perusteella. Laissa on myös erityissäännöksiä syrjinnän kiellosta työelämässä. Lain noudattamisen valvontaa varten on perustettu muun muassa tasa-arvovaltuutetun virka sekä tasa-arvolautakunta. (Honkala ym. 1991, 225.)

Tasa-arvolaki on tavoitteellinen laki. Kyseisen lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää kaikin tavoin naisten ja miesten välillä olevaa tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on muun muassa parantaa naisten asemaa esimerkiksi työelämässä. Pidemmällä aikavälillä tasa-arvolain tarkoitus on lieventää työmarkkinoiden eriytymistä sukupuolen perusteella. Lailla pyritään vakiinnuttamaan tasa-arvon edistäminen kiinteäksi osaksi yksityisen sektorin toimintaa. Tärkeää on huomioda se, että tasa-arvolain säätämisen taustalla on se, että naisten todellinen asema esimerkiksi työelämässä on heikompi verrattuna miesten asemaan. (Nieminen 2005, 15.)

Sukupuolten velvollisuudet ja oikeudet ovat joka tapauksessa ainakin muodollisesti yhtäläisiä. Nieminen 2005 korostaa, että ”Tasa-arvolaille pyritään tosiasialliseen tasa-arvoon, tasa-arvon toteutumiseen käytännössä”. (Nieminen 2005, 15.)

On tärkeää huomioda se, että vaikka tasa-arvoajattelu tähtää erityisesti naisen aseman parantamiseen ja naisiin kohdistuvan syrjinnän kieltämiseen, niin myös miehet huomioiva näkökulma on ollut yhtenä ulottuvuutena liittyen tasa-arvon edistämiseen esimerkiksi työelämässä. Sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyy esimerkiksi se, että miehillä on myös oikeus käyttää esimerkiksi perhevapaita ja kasvaa lastensa kanssa. (Nieminen 2005, 15.)

”Vaikka naisilla olisikin oikeus käyttää omaisuutta, tulla valituksi eduskuntaan tai väitellä tohtoriksi, niin se ei merkitse että heillä olisi näiden yksilöllisten oikeuksiensa toteuttamiseen samat mahdollisuudet sekä samat sosiaaliset oikeudet kuin miehillä.”

(Elina Haavio-Mannila, Suomalainen nainen ja mies, 1968.)

Tasa-arvolaki on soveltamisalaltaan yleinen. Lain mukaan syrjintä on kiellettyä kaikilla yhteiskunnan ja elämän osa-alueilla, ellei jotain mainituista kohdista ole nimenomaan jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle. Laki ei esimerkiksi koske näin ollen uskonnollisten yhdyskun-

tien uskonnonharjoitukseen liittyvää toimintaa eikä myöskään perheenjäsenten välisiä tai muita vastaavia yksityiselämän piiriin kuuluvia suhteita. (Ahtela ym. 2006, 24.)

Tasa-arvon on lain mukaan toteuduttava esimerkiksi koulutuksessa, sosiaalisten etuuksien yhteydessä, elinkeinoelämässä sekä kaikilla muillakin yhteiskunnan osa-alueilla. Syrjinnästä on määritelty lain seitsemännessä pykälässä. Syrjinnällä tarkoitetaan miesten ja naisten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai esimerkiksi raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Syrjinnäksi lasketaan myös senkaltainen menettely minkä vaikutuksen johdosta naiset ja miehet joutuvat tosiasiallisesti keskenään erilaiseen asemaan. (Ahtela ym. 2006, 24.)

Laissa on säädetty, että on kiellettyä syrjiä niin naisia kuin miehiäkin sukupuolen perusteella. Laki siis suojelee syrjinnältä molempia sukupuolia tasaveroisesti. Kuitenkin lain tarkoituksena on parantaa erityisesti naisen asemaa työelämässä. (Ahtela ym. 2006, 24.)

Poikkeuksia tulisi tulkita ahtaasti, Suomen laissa ei esimerkiksi ole olemassa säännöksiä liittyen toista sukupuolta, yleensä naista halventavasta sekä vähättelevästä mainonnasta. Tästä asiasta on keskusteltu jopa eduskunnassa, kuitenkin päädyttiin siihen tulokseen että alan omien suositusten katsottiin toistaiseksi riittävän. (Ahtela ym. 2006, 24.)

Tasa-arvon on lain mukaan toteuduttava esimerkiksi koulutuksessa, sosiaalisten etuuksien yhteydessä, elinkeinoelämässä sekä yleensä ottaen kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla. Syrjinnästä on määritelty lain seitsemännessä pykälässä. Syrjinnällä tarkoitetaan siis miesten ja naisten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella. Syrjinnäksi lasketaan myös senkaltainen menettely minkä vaikutuksen johdosta naiset ja miehet joutuvat tosiasiallisesti keskenään erilaiseen asemaan. (Ahtela ym. 2006, 24.)

5 Tasa-arvo työelämässä

Suomen lain mukaan työnantajan yleisenä veloitteena on edistää hyvää työilmapiiriä työpaikalla. Työnantaja on vastuussa siitä, että työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan ja hän on myös vastuussa siitä, että työntekijät riittävää perehdyttämistä ja koulutusta saaden selviytyvät työtehtävistään työmenetelmien muuttuessa. (Kivelä & Nordell 2001, 181.)

”Työnantaja ei saa ilman perusteltua syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näi-

hin verrattavan seikan vuoksi. Syrjintäkielto koskee myös sukupuoleen perustuvaa syrjintää, josta säädetään tasa-arvolaisissa.” (Kivelä & Nordell 2001, 180.)

Euroopan yhteisön tasa-arvosäätely sai alkunsa palkkasyrjinnän kiellosta. Lyhyesti ja ytimekkäästi sanottuna miesten ja naisten samapalkkaisuudella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista. (Nieminen 2005, 22.)

5.1 Uran alkuvaihe

Rekrytoinnin yhteydessä ja tehtäviä täytettäessä valintaperusteiden tulee soveltua yhtä hyvin niin miehille kuin naisille. Perheellisillä sekä perheettömillä tulisi olla työhönoton yhteydessä samanlaiset, yhtäläiset oikeudet. Myöskään työtehtävän vaatimukset eivät saa suosia toista sukupuolta tai niin ikään perheettömiä. Työpaikkailmoittelun yhteydessä voidaan kannustaa hakemaan miehiä traditionaalisesti naisvaltaisille aloille ja naisia miesvaltaisille aloille ja tehtäviin. Niemisen (2005) mukaan myös tasa-arvolain tarkoittaman positiivisen erityiskohtelun käyttäminen ja aliedustettuna olevan sukupuolen suosiminen rekrytointitilanteessa on yksi keino edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erityyppisiin tehtäviin. (Nieminen 2005, 35.)

Suomen lain mukaan työnantajalla on velvollisuus tasapuolisesti edistää sekä miesten että naisten sijoittumista erityyppisiin työtehtäviin. Miehillä ja naisilla tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet edetä organisaation kaikille eri tasoille. Työntekijöitä koulutukseen valitsemisen yhteydessä työnantajan tulee tavoitteellisesti toimia siten, että valinnat eivät suosi vain toista sukupuolta, siten että vain heille suunnitellaan uralla etenemistä jonkin yrityksen palveluksessa. (Nieminen 2005, 35.)

5.2 Työehdot ja työolot

Työnantajan velvollisuutena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa myös työehdoissa, kuten esimerkiksi palkkauksen yhteydessä. Hänellä on velvollisuus kehittää työoloja sillä tavalla, että ne soveltuvat yhtäläisesti sekä miehille että naisille. (Nieminen 2005, 35.)

Työoloilla tarkoitetaan esimerkiksi fyysistä työympäristöä, johon kuuluu erilaisten työpisteiden sekä työ ja apuvälineiden soveltuvuus molemmille sukupuolille. Työoloilla tarkoitetaan myös työssä esiintyviä haittatekijöitä, kuten esimerkiksi kuormitusta, työn raskautta, yksitoikkoisuutta ja sidonnaisuutta.

Myös olosuhteet, joissa töitä tehdään, tulisi räätälöidä molemmille sukupuolille tasaveroisesti. Olosuhteilla tarkoitetaan esimerkiksi meluisuutta, lämpötilaa, likaisuutta tai ilman epäpuhtauksia. Aktiivinen työolojen kehittäminen velvoittaa työnantajaa huolehtimaan myös siitä, että esimerkiksi työ- tai henkilöstötilat ovat sellaiset, etteivät ne olisi puutteelliset toisen sukupuolen kannalta. (Nieminen 2005, 35.)

5.3 Häirintä ja ahdistelu

Tasa-arvolaisissa sukupuolista häirintää ja ahdistelua ei ollut aikaisemmin tarkkaan määritelty, mutta sillä viitattiin lähinnä seksuaaliseen häirintään. Uudistetun tasa-arvolain 7§:n 5 momentin syrjintäkielto käsittää aikaisemman seksuaalisen häirinnän lisäksi häirinnän sukupuolen perusteella silloinkin, kun teko ei ole luonteeltaan seksuaalista. Häirinnän toteaminen ei edellytä vertailua toiseen henkilöön, vaan oleellista on henkilön loukkaaminen sillä tavoin kuin häirinnän määritelmällä tarkoitetaan. (Nieminen 2005, 149.)

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (1986/609) 7. pykälässä määritellään mitä seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan. Se tarkoittaa käytännössä sanallista, sanatonta, fyysistä tai luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Lain mukaan on kiellettyä luoda sellainen ilmapiiri joka on uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai esimerkiksi ahdistava. (Vilkkä 2011, 35.)

Tasa-arvosuunnittelun aloittamisen yhteydessä on suunnittelutyön pohjaksi hyödyllistä käydä työpaikalla ensin keskusteluja liittyen siihen, mitä työpaikalla ymmärretään tasa-arvolla. Milainen työyhteisön jäsenten mielestä on tasa-arvoinen työpaikka sekä edelleen mihin tasa-arvon edistämällä ja tasa-arvosuunnittelulla tähdätään. (Tasa-arvoaltuutettu.)

Tasa-arvon edistäminen edellyttää johdon ja henkilöstön sitoutumista tasa-arvosuunnitteluun sekä suunnitelmaan kirjattavien toimenpiteiden toteuttamiseen käytännössä.

Työpaikoille tulisi nimetä tasa-arvotyöryhmä, joka vastaa siitä että tasa-arvoon liittyvistä asioista pidetään kiinni. (Tasa-arvoaltuutettu.)

”Tasa-arvosuunnittelun toteuttamiseksi voi olla hyödyllistä järjestää työpaikalla koulutusta tasa-arvokysymyksistä. Tasa-arvosuunnittelua organisoitaessa tulee myös ottaa huomioon, että tasa-arvon edistäminen vaatii sekä aikaa että resursseja. Voi olla syytä sopia esimerkiksi siitä, että tasa-arvotyöryhmän jäsenet voivat kokoontua työajalla. Tasa-arvosuunnittelun pohjaksi tehtävistä selvityksistä, kouluttautumisesta sekä suunnitteluun liittyvästä tiedottamisesta aiheutuvat kustannukset on tarpeen ottaa huomioon budjetissa.” (Tasa-arvoaltuutettu.)

Tasa-arvosuunnitelman tekoon osallistuneet henkilöt saattavat vaihtua, tämän takia kannattaa suunnitelmaan kirjata myös laatimisen prosessi. Tämän seurauksena uusien tekijöiden ei aina tarvitse miettiä kokonaisuutta alusta asti uudelleen. (Tasa-arvovaltuutettu.)

Lain mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu tasa-arvosuunnitelman laatiminen sekä sen ajan tasalla pitäminen. Tasa-arvosuunnitelma pitää laatia kuitenkin vain sellaisessa tilanteessa, missä työnantajalla on palveluksessaan vähintään 30 työntekijää. Suunnitelmien konkreettinen sisältö vaihtelee eri yrityksissä ja siihen vaikuttavat muun muassa esimerkiksi yrityksen koko, taloudellinen tilanne, organisaatiouudistukset sekä tasa-arvon taso.

(Nieminen 2005, 38)

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava, jotta yrityksiin voitaisiin luoda suunnitelmaan perustuva tasa-arvonäkökulma, joka liittyy kaikkeen työpaikoilla harjoitettavaan toimintaan ja kehittämiseen. Päivitetyt tasa-arvolain yhteydessä työpaikoilla tehtävään tasa-arvosuunnitelman tekemistä koskevaa velvollisuutta on tarkennettu. Työnantajan on tehtävä tasa-arvoa edistävät toimenpiteet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta sekä muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia aina yhteistyössä henkilöstöön kuuluvien edustajien kanssa. (Nieminen 2005, 38.)

Tasa-arvosuunnitelma sisältää muun muassa seuraavat kolme kohtaa:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista sekä palkkaeroista
2. käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkaukseen liittyvän tasa-arvon saavuttamiseksi
3. arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen alkaa niin, että aluksi kartoitetaan työpaikan tasa-arvotilanne. Kartoituksen avulla havaitaan naisten sekä miesten välinen tasa-arvotilanne. Kyseisen kartoituksen avulla pyritään löytämään miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon ja vanhemmuuteen liittyvät ongelmat. Kyseisiä ongelmia pyritään korjaamaan suunnitelmaan sisällyttävien konkreettisten toimenpiteiden avulla. (Nieminen 2005, 40 - 41.)

Tasa-arvotilanteen kartoituksessa kiinnitetään huomiota muun muassa naisten ja miesten lukumäärään yrityksessä, naisten ja miesten sijoittumiseen eri työtehtäviin ja aseisiin organisaatiossa, naisten ja miesten osuuteen eri tehtävänimikkeissä, naisten ja miesten koulutuk-

seen osallistumiseen, naisten ja miesten palkkaukseen sekä naisten ja miesten urakehitykseen. (Nieminen 2005, 41.)

Tasa-arvosuunnittelulla on varsin suuri merkitys rakenteellisten tasa-arvon epäkohtien muuttajana sekä paljastajana. On syytä kiinnittää huomiota organisaation sukupuolivoutuneisiin käytäntöihin sekä käytäntöjen ja vanhojen rakenteiden syrjiviin elementteihin. Sukupuolisoikeudella tarkoitetaan sitä, että työpaikan vallitseviin tai rakenteellisiin käytäntöihin ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota. (Nieminen 2005, 42.)

Rakenteelliset ja asenteisiin perustuvat syrjintätilanteet tulisi käydä perusteellisesti läpi rekrytoinnin yhteydessä. Tärkeää on selvittää se, että onko valintakriteereissä sellaisia ominaisuuksia, jotka estävät toista sukupuolta hakemasta paikkaa. Haastattelutilanteessa naisia ja miehiä pitäisi lähestyä tasaveroisesti. Psykologisten testien pitäisi ottaa huomioon naisten ja miesten väliset eroavaisuudet. (Nieminen 2005, 42.)

Tasa-arvolain keskeinen uudistus sisältää kohdan, joka painottaa sitä, että samapalkkaisuutta tulisi edistää ja perusteettomat palkkaerot tulisi minimoida. Tasa-arvosuunnitelman myötä tulee konkreettisesti edistää palkkatasa-arvoa. Palkkakartoituksessa tulisi näkyä naisten ja miesten palkat vaatimustasoittain, tehtäväryhmittäin yli henkilöstörajojen. (Nieminen 2005, 42-3.)

Hyvin tehty tasa-arvosuunnitelma on konkreettinen osoitus siitä, että työnantajalla on aktiivinen pyrkimys poistaa epäkohtia organisaatiossa. Mikäli esimerkiksi palkkasyrjintää esiintyy, on työnantajalla velvollisuus poistaa palkkaukseen liittyvä syrjintä välittömästi. Luottamusmiesten on saatava ajan tasalla olevat palkkatiedot haltuunsa. On kuitenkin mahdollista, että esimerkiksi palkkaero voi johtua myös hyväksyttävästä syystä. Tasa-arvosuunnitelmaa voidaan luonnehtia jokseenkin puutteelliseksi sen vuoksi, että se ei sisällä konkreettisia toimia joilla tasa-arvoa voidaan edistää. Joka tapauksessa uudistettu tasa-arvolaki edellyttää, että suunnitelmasta on käytävä ilmi tasa-arvon edistämistä koskevat toimenpiteet. Tasa-arvosuunnitelmasta on käytävä ilmi, mitä pitää tehdä, kuinka toteutetaan, milloin ja edelleen kuka toteuttaa. (Nieminen 2005 44-5, 46.)

Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti tulisi pyrkiä konkreettisiin sekä täsmällisesti määriteltyihin tavoitteisiin. Päämäärät tulisi saavuttaa noudattamalla vahvistettuja toimenpiteitä. Lain mukaan työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimenpiteet jotta tavoitteet organisaatiossa saavutettaisiin mahdollisimman hyvin. (Nieminen 2005, 49-50.)

Mikäli työnantaja ei noudata laatimaansa tai hyväksymäänsä suunnitelmaa ei tasa-arvolaissa kuitenkaan ole säädetty suunnitelman noudattamatta jättämiseen seuraavasta tehosteesta.

Merkille pantavaa on se, että suunnitelmien sitovuudet eivät välttämättä ole täysin yksiselitteisiä, oikeuksia luovia, vaikka niiden noudattamisesta erikseen sovittaisiinkin. Mikäli työnantaja ei toteuta pidemmän aikavälin toimenpiteitä, niin tällöin voidaan myöhemmin katsoa, että työnantaja on syylistynyt tasa-arvolain syrjintäkieltojen kieltämään syrjimiseen. Tämän tyyppisessä tilanteessa on yksittäisellä työntekijällä oikeus nostaa syrjintäkanne sekä vaatia hyvitystä jos työnantaja ei korjaa epäkohtia, esimerkiksi palkkaukseen liittyen. (Nieminen 2005, 49-50.)

Mikäli työnantaja laiminlyö velvollisuutensa liittyen tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, on tällöin tasa-arvovaltuutetulla oikeus asettaa määräaika johon mennessä suunnitelma on tehtävä. Siinä tapauksessa, että työnantaja ei ole valtuutetun kehotuksesta huolimatta määräaikaan mennessä laatinut suunnitelmaa voi tasa-arvovaltuutettu tällöin saattaa asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvoviranomaiset valvovat tasa-arvolakia. Työnantajaa voidaan velvoittaa täydentämään suunnitelmaa siinä tapauksessa, että se on puutteellinen. Lautakunta harkitsee tilanteen mukaan sen missä ajassa suunnitelman on oltava valmis. Työnantajalla on aina oltava kohtuullinen aika sen laatimiseen. Hänellä on velvollisuus laatia se yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa. (Nieminen 2005, 50-51.)

6 Tutkimusmenetelmät

Kvantitatiivisen tutkimuksen yhteydessä tutkimusaineiston voi kerätä kyselylomakkeella, haastattelulomakkeella, systemaattisella havainnoinnilla, hyödyntämällä valmiita rekistereitä ja tilastoja sekä muuta vastaavaa materiaalia. Tärkeää kvantitatiivisen tutkimuksen kannalta on se, että tutkimusaineisto kerätään mitattavassa muodossa. Aineisto voidaan muuttaa mitattavaan muotoon eli operationalisoida. Varsinainen tiedon kerääminen voi tapahtua niin kadun kulmassa, puhelimessa, kotihaastatteluna, postikyselynä tai esimerkiksi internetin kautta. Oleellista on se, että tutkijalta edellytetään lähdekritiikkiä kun hän valitsee tutkimukseensa lähteitä ja aineistoja. (Vilka 2007, 35.)

Määrällisessä tutkimuksessa esitetään aina tutkimuksen kannalta olennaisimmat asiat. Kvantitatiivisen tutkimuksen tulokset esitetään numeraalisesti, sanallisesti ja graafisesti. Tulosten esittämisen yhteydessä täytyy miettiä, millä tavoin esitettävän tiedon määrä, esittämistapa ja sijainti raportissa ovat suhteessa keskenään. Vilkan 2007 mukaan esittämistavan tulisi olla tarkoituksenmukaista esitettävien tulosten sekä lukijan kannalta. ”Yksinkertainen on kaunista, havainnollista ja luettavaa”. (Vilka 2007, 148.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on selittää, kuvata, kartoittaa, vertailla tai ennustaa ihmisiin liittyviä asioita sekä luonnon ilmiöitä. Määrällinen tutkimus tähtää tulosten yleiseen havainnollistamiseen numeraalisesti. Sen tavoitteena on löytää aineistosta yleisiä lain-

alaisuuksia. Kvantitatiivisen tutkimuksen yhteydessä itse tutkimusongelma esitetään usein selitystä ennakoivan olettamuksen muodossa. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä tutkimus alkaa teorian pohjalta ja edelleen mitattavat asiat muodostetaan myös teoriasta.

(Vilka 2007, 26)

Tutkimuksen kannalta olennaisimmat asiat tekojärjestyksen kannalta ovat muun muassa tutkimusongelman määrittely ja hypoteesin määrittely, teoria ja sen muuttaminen mitattavaan muotoon, perusjoukon määrittäminen, otantamenetelmän valinta sekä otoksen määrittely. Edelleen tärkeysjärjestyksessä mittarin suunnittelu, laatiminen ja testaaminen, mittaaminen, aineiston syöttö ja tallennus, analysointi, tulosten vertaaminen tutkimusongelmaan ja tutkimuksen tavoitteisiin sekä tulosten puolueeton esittäminen ja tulkinta. (Vilka 2007, 167.)

Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistämään. Se perustuu siihen, että pieneltä joukolta kysytään tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Kyseisen pienen joukon, jotka ovat siis otoksen vastaajia, edellytetään edustavan koko joukkoa, toisin sanoen perusjoukkoa. Tutkimustulosten puolestaan voidaan katsoa edustavan koko joukkoa. (Kananen 2008, 10.)

Kvantitatiivinen tutkimus on siis nimensä mukaisesti määrällinen tutkimus. Erona kvalitatiiviseen tutkimukseen joka on laadullinen tutkimus, tehdään määrällisessä enemmän mittauksia ja saatua aineistoa käsitellään tilastollisin menetelmin. Mittauksilla tarkoitetaan tässä asiayhteydessä havaintoyksiköiden määrää, ei siis yhtä yksikköä kohti tehtyjä mittauksia. Kvantitatiivisen tutkimuksen kannalta on oleellista, että havaintoyksiköitä on riittävän paljon. Saatu- jen tuloksien on oltava luotettavia. (Kananen 2008, 10.)

Kvantitatiivinen tutkimus kytkeytyy positivismiin, jolla tarkoitetaan sitä, että tieto on luotettavaa, yksiselitteistä sekä perusteltua. (Sintonen 1987). Määrällinen tutkimus perustuu mittaamiseen. Sen tavoitteena on yksinkertaisesti sanottuna tuottaa perusteltua, yleistettävää sekä luotettavaa informaatiota. Positivismi tarkoittaa sitä, että pyritään absoluuttiseen ja mahdollisimman objektiiviseen totuuteen. (Kananen 2008, 10.)

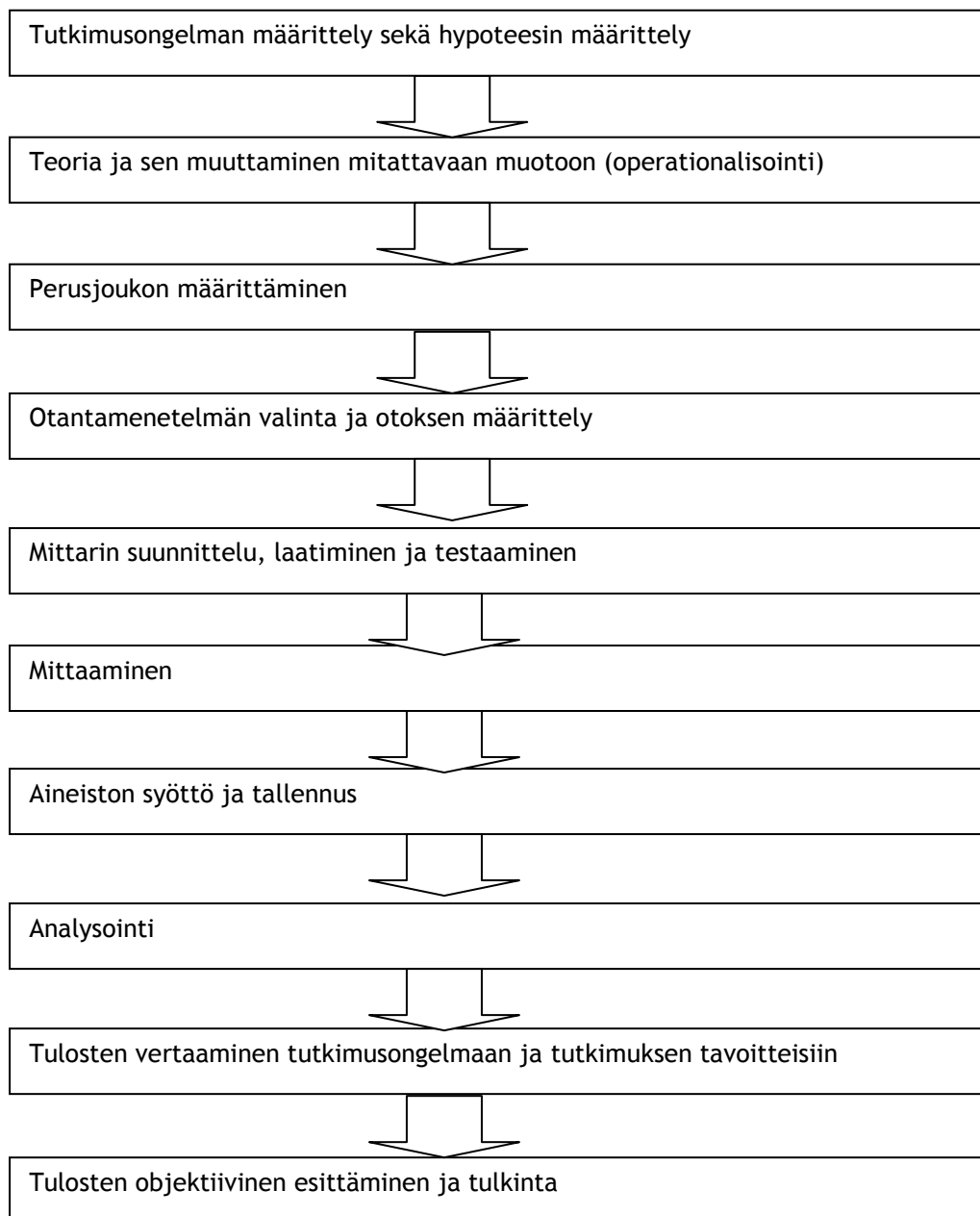
Oleellista määrällisen tutkimuksen kannalta on se, että siinä noudatetaan vakiintunutta tieteellistä otetta. Tällä tarkoitetaan, että raportissa on keskusteleva, argumentoiva ja objektiivinen näkökulma. Raportin ei kuitenkaan pidä olla kuivaa ja ikävää luettavaa, esimerkiksi tyylinsultaan dokumentoivaa ja raportoivaa. Tutkimus tulisikin kirjoittaa puhtaaksi selkeällä asiatyylillä sekä yleiskielellä, joka tapauksessa niin että tutkimuksen kannalta tärkeät reliabilius ja validius eivät epäonnistuisi. (Vilka 2007, 159.)

Tieto mitä raporttiin kirjoitetaan pitää aina perustella, esimerkiksi asiaankuuluvaa lähdekritiikkiä tulisi aina noudattaa. Tutkimusraportti on sitä vakuuttavampi, mitä paremmin tutki-

mustulokset kirjoitetaan. Ilmaisutavassa otetaan esimerkiksi huomioon se kohderyhmä, jolle tutkimus on suunnattu. Persoonallinen tapa kirjoittaa tekee raportista mielenkiintoista luettavaa. Raportin pitää aina olla puolueeton ja siinä pitää noudattaa raportoinnin eettisiä periaatteita. (Vilka 2007, 159.)

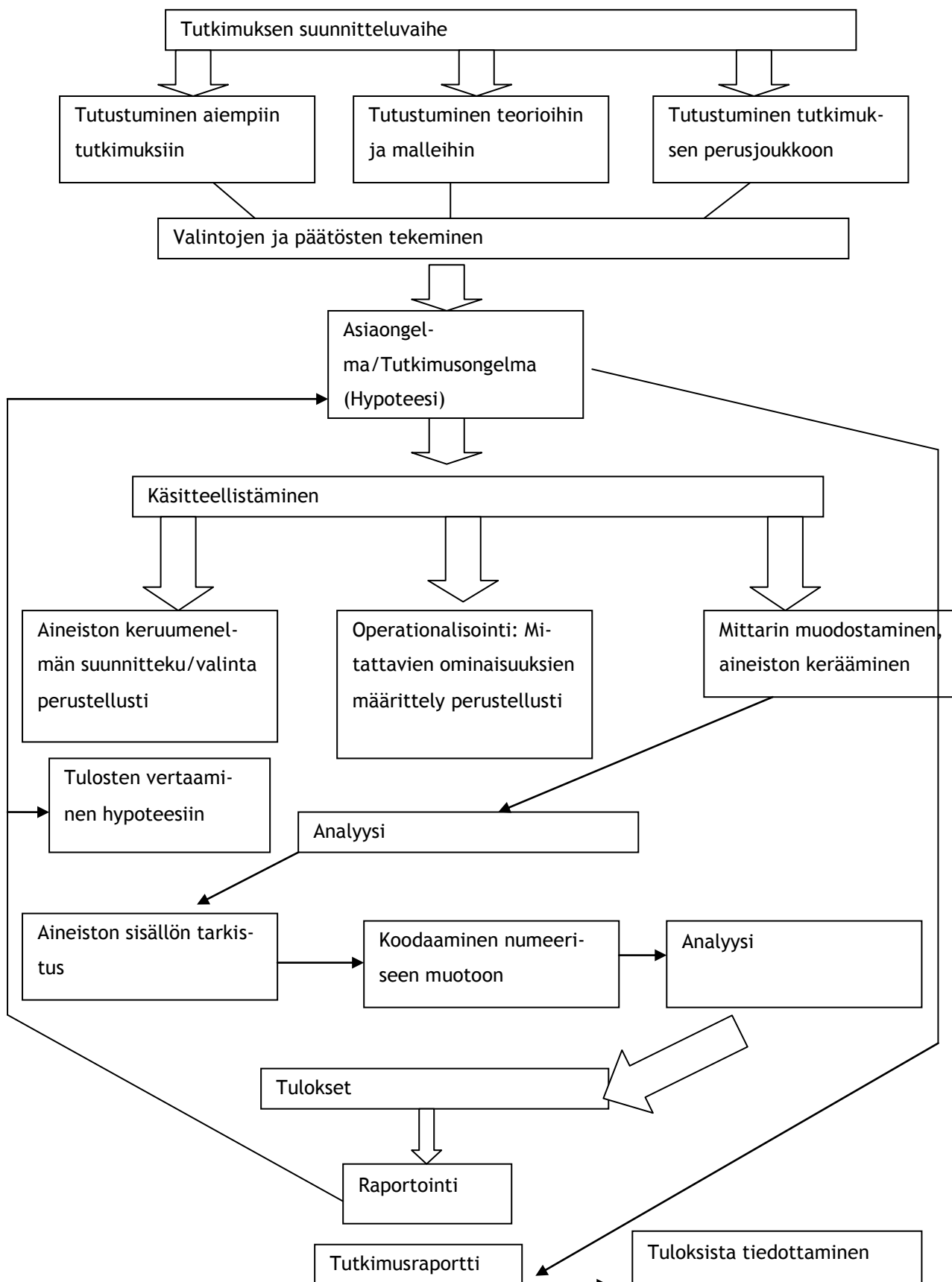
Kvantitatiivisen tutkimuksen yhteydessä on järkevää edetä aina yksi asiakokonaisuus kerrallaan, niin että aluksi kuvaillaan asiasisältö sanallisesti sekä keskeiset tulokset kuvioin tai taulukoin. Edelleen on tärkeää vastata kysymykseen, minkä vuoksi kuvattu aineistotyyppi on sellainen kuin se on. Lopuksi arvioidaan tuloksiin vaikuttavia seikkoja, vastataan kysymykseen, minkä tyyppiset asiat vaikuttavat saatujen tuloksien luotettavuuteen sekä argumentoidaan asiasisältö. Argumentoinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä, että selostetaan lukijalle miksi asia on aineiston perusteella niin kuin sen väitetään olevan. (Vilka 2007, 162.)

Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa 1 esitellään Kvantitatiivisen tutkimuksen eteneminen tärkeysjärjestyksessä.



Kuvio 1 Kvantitatiivisen tutkimuksen eteneminen tärkeysjärjestyksessä

Kvantitatiivinen tutkimus prosessina on varsin monimutkainen kokonaisuus. Se pitää sisällään monta eri asiaa, jotka tutkimuksen yhteydessä on otettava huomioon. Seuraavalla sivulla kuviossa 2 havainnollistetaan lukijalle määrällistä tutkimusmenetelmää tutkimusprosessina.



Kuvio 2 Määrällinen tutkimusmenetelmä tutkimusprosessina

Kysely on aineiston keräämisen tapa, jossa kysymysten muoto on standardoitu eli vakioitu. Vakioinnilla tarkoitetaan sitä, että jokaiselta kyselyyn vastanneelta kysytään samat asiat, samalla tavalla sekä samassa järjestyksessä. Kyselyn yhteydessä vastaaja itse lukee kysymyksen ja edelleen vastaa siihen. Kyselylomaketta käytetään siinä tapauksessa kun havaintoyksikkönä on henkilö sekä henkilöä koskevat asiat kuten esimerkiksi mielipiteet, asenteet, ominaisuudet tai käyttäytyminen. Aineiston keräämisen kannalta kysely on vartenotettava vaihtoehto kun tutkittavia henkilöitä on paljon ja he ovat hajallaan. (Vilka 2007, 27.)

Yksi tärkeimpiin kyselyyn liittyvissä asioissa on kyselylomakkeiden postittamisen tai internetin kautta lähettämisen ajoitus. Muistutusten lähettäminen tuottaa tutkimukseen valikoituneille lisäresursseja, nykyään esimerkiksi markkinointitutkimusta tekevät yritykset eivät lähetä kaikille uutta kyselylomaketta vaan esimerkiksi lapun tai kortin minkä yhteydessä muistutetaan kyselyyn vastaamisesta. (Vilka 2007, 27.)

Ongelmallista kyselyn yhteydessä on se, että vastauslomakkeet saattavat palautua hitaasti tutkijalle. Tutkija saattaa joutua tekemään uusintakyselyn joka luonnollisesti lisää tutkimuksen kustannuksia. (Vilka 2007, 27.)

Kyselyn ajoitus on syytä suunnitella kunnolla, jotta tutkimuksen vastausprosentti ei jää liian alhaiseksi. Esimerkiksi vuodenaikoihin sekä sesonkeihin kiinteästi liittyvät asiat eivät ole korjattavissa uudelleen tehdyillä kyselyillä tai muistutuksilla. Tämänäyttöisiä tutkimuksen kohteita ovat esimerkiksi ravintolatoiminta, matkailu sekä turismi. (Vilka 2007, 27.)

7 Tulokset

Jaoin kysymyslomakkeita yhteensä 60 kappaletta viiteen eri ravintolaan, jotka sijaitsevat kaikki pääkaupunkiseudulla. Kyselyitä jaettiin yhteensä 60 kappaletta joista 46:een annettiin vastaukset. Näin ollen vastausprosentiksi muodostui 76,7 jota mielestäni voidaan pitää suhteellisen korkeana.

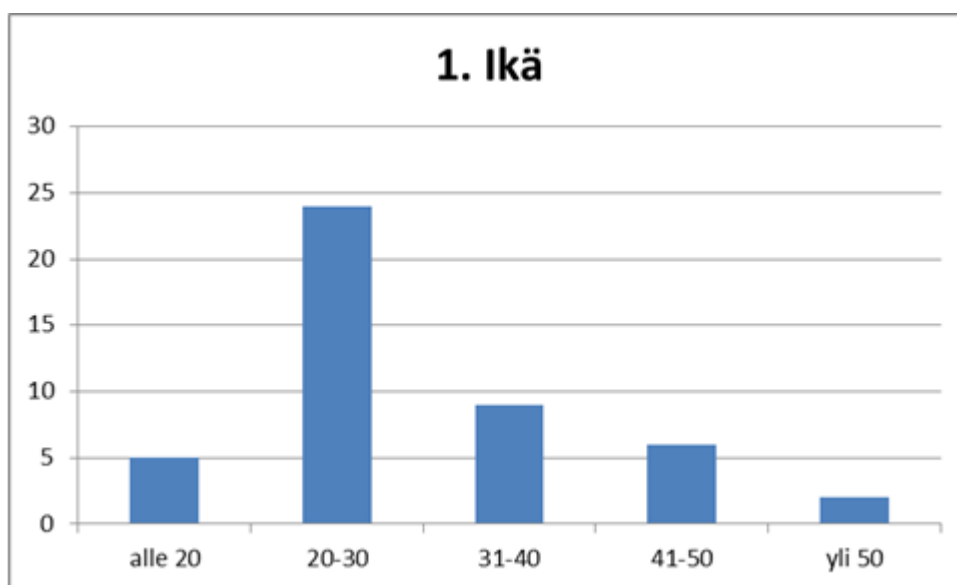
Aluksi avasin kirjekuoret missä vastaukset olivat anonyymisti annettu. Pyrin etenemään mahdollisimman järjestelmällisesti, jottei turhia virheitä syntyisi. Aloitin kyselyjen analysoinnin sillä, että ensimmäiseksi laskin kuinka monta vastaajaa kuuluu kuhunkin ikäluokitukseen. Edelleen laskin kuinka moni vastaajista tuntee tasa-arvosuunnitelman ja vastaavasti kuinka moni ei sitä tunne. Lisäksi laskin miesten ja naisten määrän vastaajissa.

Merkille pantavaa on naisten suuri lukumäärä vastauksissa. Lisäksi huomion arvoista on se, että hyvin harva henkilö vastasi kohtaan ”vapaa kommenttisi”. Ainoastaan kaksi vastanneista kirjoitti vapaan kommenttinsa kyselyiden yhteydessä. Toinen vapaista kommentteista oli seuraavanlainen: ”Työpaikallani on naisenemmistö ja suurimmat konfliktit ovat eri persoonien välillä sen sijaan että ne olisivat sukupuolesta riippuvia. En koe epätasa-arvoa tässä toimipaikassa.” Toinen vapaista kommentteista kuuluu seuraavasti: ”Meillä tasa-arvo toteutuu hyvin”.

Vapaiden kommenttien perusteella voidaan olettaa, että tasa-arvo sukupuolten välillä, ainakin päällisin puolin toteutuu kyseisissä työyhteisöissä varsin mallikkaasti. Toinen vapaista kommentteista painottaa nimenomaan sitä, että sukset menevät ristiin sellaisissa tilanteissa joissa eri ihmistyytit ottavat yhteen, kyse ei siis niinkään konfliktien yhteydessä ole sukupuolten välistä yhteenottoa.

7.1 Vastaaajien ikäjakauma

Alla olevassa kuviossa 3 näkyy vastaajien ikäjakauma.



Kuvio 3 Vastaaajien ikä

Suurin osa vastanneista henkilöistä oli 20-30 vuotiaita. 20-30 -vuotiaita vastanneista oli peräti 24. Toiseksi eniten vastaajista sijoittui välille 31-40 vuotiaat. Heitä vastaajissa oli yhdeksän. 41-50 vuotiaita vastanneista oli kuusi ja alle 20 vuotiaita oli viisi. Vähiten vastaajista oli yli 50 vuotiaita, heitä oli vain kaksi.

Vastaajista valtaosa oli naisia, kysymyslomakkeisiin vastanneista henkilöistä peräti 37 oli naisia, joten miehiä vastaavasti vastanneista oli yhdeksän. Vastanneista henkilöistä tasa-arvosuunnitelman tunsi 32 henkilöä. Vastaavasti sitä ei tuntenut kyselyn perusteella 14 henkilöä.

7.2 Tasa-arvosuunnitelman noudattaminen

Kuviossa 4 havainnollistetaan tasa-arvosuunnitelman noudattamista työpaikalla



Kuvio 4 Tasa-arvosuunnitelman noudattaminen työpaikalla

Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että tasa-arvosuunnitelmaa noudatetaan. Negatiivista on kuitenkin se, että kaikki vastaajista eivät sitä tunne vaikka tasa-arvosuunnitelman saa halutessa esimerkiksi internetistä. Tasa-arvosuunnitelma sisältää joka tapauksessa esimerkiksi konkreettisia suunnitelmia tasa-arvon edistämiseksi työpaikalla.

7.3 Rekrytointi

Kuviossa 5 tarkastellaan rekrytoinnin oikeudenmukaisuutta työpaikalla.



Kuvio 5 Rekrytoinnin oikeudenmukaisuus

Kuviosta voi päätellä, että rekrytointi on oikeudenmukaista sekä miehille, että naisille. Varsin pieni osa vastaajista on sitä mieltä että siinä tapahtuu epäoikeudenmukaisuutta.

7.4 Palkkauksen tasapuolisuus

Kuvio 6 esittelee palkkauksen tasapuolisuutta miehille ja naisille.



Kuvio 6 Palkkauksen tasapuolisuus

Palkkaus on mielestäni yksi tärkeimpiä tasa-arvoon liittyvistä asioista. Voidaan pitää hyvänä merkinä sitä, että vastaajista suurin osa on sitä mieltä, että palkkaus on oikeudenmukaista sekä miehille, että naisille. Tosiasia on kuitenkin se, että miehet ansaitsevat keskimäärin naisia enemmän.

”Naiset valitsevat nykyään useammin ammatin alalta, joka oli ennen miesvaltainen. Silti edelleen on olemassa aloja, joilla on enimmäkseen miehiä tai naisia. Tämä näkyy myös sukupuolten välisessä palkkaerossa. Johtajista edelleen 65 prosenttia on miehiä, mikä osaltaan lisää miesten etumatkaa laskettaessa palkkojen keskiarvoa kaikkien palkansaajien välillä. Erityisasiantuntijoissa naisia on tällä hetkellä enemmän. Ammatin pääluokan sisällä on kuitenkin paljon vaihtelua toimialoittain ja miehet ovat valikoituneet hieman paremmin palkatuille toimialoille.” (Tilastokeskus.)

7.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Alla oleva kuvio 7 havainnollistaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.



Kuvio 7 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tässä kohdassa on tärkeää havaita miten vastaukset ovat jakautuneet. Vaikka vastaajista suurin osa on sitä mieltä, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu, niin kuitenkin 11 vastaajista on sitä mieltä, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on epätasa-arvoista työpaikalla. Kuten jo aikaisemmin on todettu, niin valtaosa vastanneista työntekijöistä on ollut naisia mikä omalta osaltaan saattaa selittää tämän osa-alueen vastauksia.

7.6 Urakehityksen tasapuolisuus miehille ja naisille

Alla olevasta kuviosta 8 näkyy urakehityksen tasapuolisuus miehille ja naisille.



Kuvio 8 Urakehityksen tasapuolisuus

Kuten yllä olevasta kuviosta havaitaan, on vastaajista suurin osa ollut sitä mieltä, että Urakehitys on tasapuolista sekä miehille että naisille. Jokseenkin eri mieltä on vastaajista nolla. Peräti 42 on vastannut tässä kohtaa ”jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä”. Voidaan päätellä, että urakehitys on siis hyvin tasapuolista. Merkille pantavaa on kuitenkin myös se, että yksi vastaajista on tosin täysin eri mieltä, kyseinen vastaaja on sijoittunut ikäluokituksessa kohtaan 41-50. Tämä omalta osalta saattaa liittyä siihen, että vanhemmalla vastaajalla on suhteellisesti enemmän kokemusta alalta kuin nuoremmilla ikäluokilla.

7.7 Kiusaamisen tai seksuaalisen häirinnän esiintyvyys

Seuraavalla sivulla oleva kuvio 9 havainnollistaa kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän esiintyvyyttä työpaikalla.

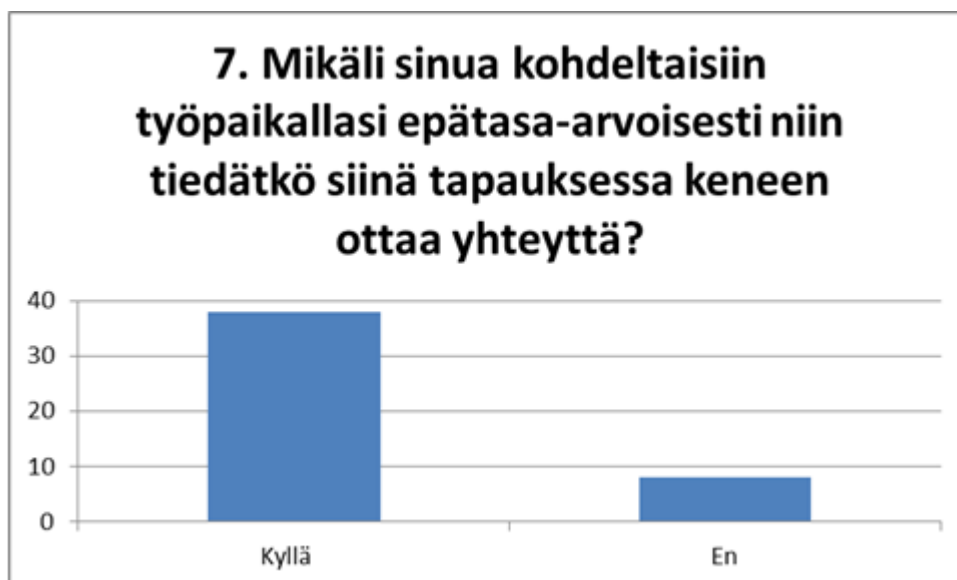


Kuvio 9 Kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän esiintyvyys

Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että esimerkiksi kiusaamista tai seksuaalista häirintää tapahtuu hyvin vähän kyseisessä ravintolaketjussa. Lisäksi merkille pantavaa on se, että suurin osa vastaajista on naisia. Kaikesta päätellen voimme todeta, että ravintola-ala yleensä ottaen on varsin naisvaltainen ala. Ainoastaan yksi vastaajista oli täysin sitä mieltä, että kiusaamista tai seksuaalista häirintää tapahtuu hänen työpaikallaan, kaksi vastaajista oli saman kysymyksen suhteen jokseenkin samaa mieltä.

7.8 Keneen ottaa yhteyttä epätasa-arvoisessa tilanteessa

Seuraavalla sivulla oleva kuvio 10 havainnollistaa sitä tietävätkö vastaajat keneen ottaa yhteyttä mikäli heitä kohdeltaisiin epätasa-arvoisesti työpaikalla



Kuvio 10 Tietävätkö vastaajat keneen ottaa yhteyttä epätasa-arvoisessa tilanteessa

Suurin osa vastaajista tietää keneen ottaa yhteyttä siinä tapauksessa, että heitä kohdellaan epätasa-arvoisesti. Vain kahdeksan vastaajista ei tiedä. On kuitenkin mielestäni erittäin tärkeää, että työntekijät, oli kyse sitten mistä tahansa työorganisaatiosta tietäisivät keneen ottaa yhteyttä esimerkiksi kiusaamistapauksissa.

Positiivista on se, että valtaosa vastaajista näyttää tietävän keneen ottaa yhteyttä, mikäli heitä kohdeltaisiin epätasa-arvoisesti. Suurin osa vastaajista on myös sitä mieltä, että urakehitys ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on varsin tasaveroista kaikille. Rekrytoinnin ja palkkauksenkin suhteen oltiin pääosin sitä mieltä, että ne toteutuvat naisille ja miehille hyvin tasavertaisesti. Itse pidän juuri palkkausta varsin tärkeänä osa-alueena liittyen tasa-arvoon sillä miehet yleensä ottaen ansaitsevat enemmän rahaa kuin naiset tekemästään työstä.

8 Johtopäätökset

On hyvä, että jokaisella kyselylomakkeen osa-alueella vastaajat ovat olleet enimmäkseen sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu. On kuitenkin osa-alueita, missä on myös parantamisen varaa.

Itse pidän melko huolestuttavana sitä, että tasa-arvosuunnitelmaa ei vastaajista tuntenut 14 henkilöä. Tässä kohtaa olisi mielestäni paljon parantamisen varaa. Tasa-arvosuunnitelma pitää sisällään tärkeää tietoa ja sen saa helposti esimerkiksi internetistä.

Kuten jo aikaisemmin mainitsin, on tasa-arvosuunnitelman tunteminen tärkeää. Siitä selviää muun muassa työpaikan tasa-arvotilanne, suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja esimerkiksi palkkaukseen liittyviä asioita suhteessa tasa-arvoon.

Kaikesta päätellen näyttää selvästikin siltä, että enemmistö ravintola-alan työntekijöistä on naisia. Kumpikin vapaiden kommenttien kirjoittajista oli myös naispuolinen henkilö. Mielestäni voidaan päätellä tämän perusteella, että suuri osa yhteenotoista tapahtuu juuri niissä tilanteissa missä erilaiset individuaaliset yksilöt ottavat yhteen eri syistä johtuen.

Hyvin pieni osa vastaajista on sitä mieltä, että kiusaamista tai seksuaalista häirintää tapahtuu. Koska suurin osa vastaajista on naisia, niin mielestäni mielenkiintoista on tutkia niitä syitä, miksi kiusaamista tapahtuu aikuisten naisten ja miesten keskuudessa. On myös mielenkiintoista tässä kohtaa tutkia erilaisia kiusaamisen ilmenemismuotoja.

Naisten ja miesten aggressioita sisältävissä strategioissa on havaittavissa eroja. Tässä kohtaa on tarpeellista kerrata, että viisi vastaajista oli alle 20 vuotiaita. 24 vastaajista oli 20-30 vuotiaita. Suuri osa vastaajista on siis varsin nuoria henkilöitä joista suurin osa on naisia. Joka tapauksessa aikuisten epäsuoraa aggressiivisuutta tutkittaessa on eroja löydetty miesten ja naisten keskuudessa. (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2005, 239.)

Aikuiset ihmiset saattavat perustella rationaalisesti toimintaansa, jonka tarkoituksena on kuitenkin vahingoittaa toista ihmistä, tässä tapauksessa esimerkiksi työkaveria. Toista ihmistä voidaan esimerkiksi arvostella epäoikeudenmukaisesti tai häntä saatetaan estää tuomasta esiin omaa mielipidettään. Tutkimusten valossa naiset turvautuvat miehiä useammin sosiaaliseen manipulaatioon, kuten esimerkiksi selän takana puhumiseen. (Helkama ym. 2005, 239.)

Esimerkiksi kiusaamiseen ja aggressiivisuuteen liittyy valtava määrä erilaisia tutkimuksia, en paneudu tässä työssäni kyseiseen aiheeseen kovinkaan laajasti. Kuitenkin haluan korostaa sitä, että jokainen kiusaamistapaus on aina työyhteisössä otettava vakavasti ja tutkittava perusteellisesti. Työntekijöitä tulisi mielestäni informoida hyvin siitä keneen kiusaamistapausten tai seksuaalisen häirinnän yhteydessä ottaa yhteyttä.

Sosiaali ja terveysministeriön tekemän ”tasa-arvobarometrin” mukaan miesten asemaa yhteiskunnassa pidetään edelleen naisten asemaa parempana. Tällä tavoin arvioivat naiset miehiä yleisemmin. Kuitenkin suurin osa miehistä ajattelee samalla tavalla. On hyvä, että kehitystä, vaikka hidasta sellaista on havaittavissa kohti parempaa tasa-arvoa. Miesten asemaa selvästi parempana pitävien lukumäärä on pienentynyt verrattuna vuoden 1998 tutkimukseen. Tasa-arvoa pidetään yleensä ottaen hyvänä asiana. Suurin piirtein yhdeksän kymmenestä naisesta ja miehestä uskoo myös miesten hyötyvän sukupuolten välisestä tasa-arvosta.

(Sosiaali ja terveysministeriö 2012.)

Tasa-arvobarometrin viiden eri kerran tulosten perusteella on havaittavissa hitaanpuoleista edistymistä kohti parempaa tasa-arvoa joillakin osa-alueilla. Muutosta on havaittavissa niin mielipiteissä kuin asenteissakin. Muutosta on havaittavissa myös arjen kokemuksissa. Huomion arvoista on se, että vaikka muutoksia asenteissa on tapahtunut, niin esimerkiksi miesten ja naisten roolit perhe-elämässä ovat edelleen varsin traditionaaliset. Valitettavasti segregaatiota ylläpitävät asenteet ovat varsin yleisiä. (Sosiaali ja terveysministeriö 2012.)

Oleellista tämän työn kannalta on esimerkiksi se, että tasa-arvobarometrin mukaan naisten asema työelämässä on vieläkin miesten asemaan verrattuna huonompi. Onneksi naispuolisissa palkansaajissa on kuitenkin vähemmän sellaisia henkilöitä, jotka ovat kokeneet vääryyttä sukupuolen perusteella jollakin työelämän osa-alueella. Mainittakoon, että korkeassa asemassa työnsä puolesta olevat naispuoliset henkilöt kokevat verrattain paljon epätasa-arvoa eritoten palkkauksen yhteydessä. (Sosiaali ja terveysministeriö 2012.)

Työn- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on kyseisen barometrin mukaan helpottunut jatkuvasti. Kuitenkin lakisääteisille perhevapaille jäämisen arvioidaan olevan helpompaa naisille kuin miehille. Tilanne on joka tapauksessa miesten kannalta parantunut paljon. Barometrivas-
tausten perusteella naisten kokema seksuaalinen häirintä on lisääntynyt.

(Sosiaali ja terveysministeriö 2012.)

Lähteet

Kirjalliset Lähteet

Ahtela, K. & Bruun, N. Koskinen, P. Nummijärvi, A. ja Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Gummerus Kirjapaino Oy.

Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. 2005. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 3-6. painos. Helsinki.

Honkala, J., Honkala, L., Klinge, M. & Korpela, K. (toim.) 1991. Koululaisen tietokeskus. Toinen painos. Porvoo: WSOY.

Kananen, J. 2008. kvantti Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän yliopistopaino.

Kivelä, H. & Nordell, R. 2001. Jokaisen oikeustieto. Porvoo WSOY.

Mustakallio, S. 1988. Naisten itsenäisyshistoriaa Suomessa. ISBN.

Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Jyväskylä: Gummerus.

Vilkka, H. 2011. Seksuaalinen häirintä. PS-kustannus.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Gummerus.

Sähköiset lähteet

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Tasa-arvo Suomessa. Viitattu 28.12.2012.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3758.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Tasa-arvobarometri 2012. Viitattu 31.12.2012.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-24709.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvo. Viitattu 30.12.2012. <http://www.stm.fi/tasa-arvo>

Tasa-arvoaltuutettu 2012. Yleistä tietoa tasa-arvosuunnittelusta. Viitattu 28.12.2012.

<http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma>

Tilastokeskus 2011. Naiset aiempaa vaativammassa tehtävissä -palkkapussi ennallaan. Viitattu 28.12.2012. http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-06_001.html?s=3

Kuviot

Kuvio 1 Kvantitatiivisen tutkimuksen eteneminen tärkeysjärjestyksessä.....	21
Kuvio 2 Määrällinen tutkimusmenetelmä tutkimusprosessina	22
Kuvio 3 Vastaajien ikä.....	24
Kuvio 4 Tasa-arvosuunnitelman noudattaminen työpaikalla	25
Kuvio 5 Rekrytoinnin oikeudenmukaisuus.....	26
Kuvio 6 Palkkauksen tasapuolisuus.....	26
Kuvio 7 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	27
Kuvio 8 Urakehityksen tasapuolisuus	28
Kuvio 9 Kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän esiintyvyys.....	29
Kuvio 10 Tietävätkö vastaajat keneen ottaa yhteyttä epätasa-arvoisessa tilanteessa	30

Liite 1 Kysely

KYSYMYSLOMAKE

Taustatiedot

1. Ikä: alle 20 20-30 31-40 41-50 yli 50

2. Sukupuoli: mies nainen

3. Tunnen työpaikkani tasa-arvosuunnitelman

Kyllä Ei

Seuraavana on seitsemän väittämää jotka koskevat työpaikkasi tasa-arvoa. Rengastakaa sopiva vaihtoehto.

1. Tasa-arvosuunnitelmaa noudatetaan työpaikallani.

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

2. Rekrytointi on oikeudenmukaista työpaikallani miehille ja naisille.

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa eikä eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

3. Palkkaus on tasapuolista miehille ja naisille työpaikallani.

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Ei samaa eikä eri mieltä

4 Jokseenkin samaa mieltä

5 Täysin samaa mieltä

4. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen toteutuu työpaikallani

1 Täysin eri mieltä

2 Jokseenkin eri mieltä

3 Ei samaa eikä eri mieltä

4 Jokseenkin samaa mieltä

5 Täysin samaa mieltä

5. Urakehitys on tasapuolista miehille ja naisille.

1 Täysin eri mieltä

2 Jokseenkin eri mieltä

3 Ei samaa eikä eri mieltä

4 Jokseenkin samaa mieltä

5 Täysin samaa mieltä

6. Kiusaamista tai seksuaalista häirintää tapahtuu työpaikallani.

1 Täysin eri mieltä

2 Jokseenkin eri mieltä

3 Ei samaa eikä eri mieltä

4 Jokseenkin samaa mieltä

5 Täysin samaa mieltä

7. Mikäli sinua kohdeltaisiin työpaikallasi epätasa-arvoisesti niin tiedätkö siinä tapauksessa keneen ottaa yhteyttä?

Kyllä En

Vapaa kommenttisi:

Kiitos vastauksista!