

Laura Peltonen

TASA-ARVOTILANTEEN KARTOITUS JA TASA-
ARVOSUUNNITEMA YRITYKSEN KÄYTTÖÖN: CASE-X

Liiketalouden koulutusohjelma

Henkilöstöjohtaminen

2015

TASA-ARVOTILANTEEN KARTOITUS JA TASA-ARVOSUUNNITEMA YRITYKSEN KÄYTTÖÖN: CASE-X

Peltonen, Laura
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Marraskuu 2015
Ohjaaja: Heinonen, Eila
Sivumäärä: 54
Liitteitä: 1

Asiasanat: Tasa-arvo, tasa-arvoinen johtaminen, tasa-arvo työelämässä, tasa-arvosuunnitelma

Opinnäytetyön tarkoituksena oli käsitellä ensin teoreettisesti tasa-arvon käsitettä työelämässä. Teorian pohjalta opinnäytetyön aihetta lähestyttiin konkreettisesti toteuttamalla tasa-arvotilanteen kartoittaminen kohdeyrityksessä. Tämän jälkeen laadittiin laaja tasa-arvosuunnitelma kohdeyritykselle.

Kohdeyritys tarvitsi lain velvoittaman tasa-arvosuunnitelman, joten tutkija sai tämän työn toimeksiantona. Tasa-arvotilanne selvitettiin henkilöstölle teetetyn kattavan kyselyn avulla. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus tehtiin internetiin laaditun kyselylomakkeen avulla, johon koko henkilökunta sai mahdollisuuden vastata määräajan sisällä. Saadut tulokset analysoitiin mahdollisimman monesta näkökulmasta, jonka jälkeen tulokset lisättiin osaksi tasa-arvosuunnitelmaa.

Tutkimuksessa selvisi kohdeyrityksen tasa-arvotilanteen positiivisia puolia ja kehitettäviä kohteita. Tehtyä tasa-arvosuunnitelmaa noudattamalla ja päivittämällä säännöllisesti kohdeyritys parantaa entisestään koko henkilöstön hyvinvointia ja työpaikan tasa-arvotilannetta.

A SURVEY OF AN EQUALITY SITUATION AND AN EQUALITY PLAN FOR CORPORATE USE: CASE-X

Peltonen, Laura

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business and Administration

November 2015

Supervisor: Heinonen, Eila

Number of pages: 54

Appendices: 1

Keywords: Equality, equality in leadership, equality at work, equality plan

The purpose of the thesis was first to theoretically consider the concept of equality in the work place. On the basis of the theory the thesis was approached by concretely assessing the equality situation at the target company. After this an extensive equality plan was set up for this target company.

The target company needed an equality plan as required by law, so the researcher was given this as an assignment. The equality situation was explained to the personnel using a commissioned comprehensive survey. The quantitative research was done with the help of a questionnaire uploaded to the internet, which the entire personnel could answer within a given timeframe. The results were analyzed from as many perspectives as possible after which the results were added as a part of the equality plan.

The research revealed both positive aspects of the target company's equality situation as well as development areas. By following the equality plan as well as updating it on a regular basis, the target company can further enhance the well-being of the personnel and the equality situation in the work place.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TASA-ARVO JA TASA-ARVOINEN JOHTAMINEN	7
2.1	Tasa-arvolaki	7
2.2	Yhdenvertaisuus.....	8
2.3	Sukupuolten välinen tasa-arvo.....	8
2.4	Tasa-arvolain toteutumisen valvonta	9
2.5	Työnantajan velvollisuus.....	10
2.6	Johtaminen tasa-arvoisesti.....	11
2.7	Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	13
2.8	Henkilöstön monimuotoisuus johtamisessa.....	14
3	TASA-ARVOSUUNNITELMA.....	15
3.1	Tasa-arvosuunnitelman laatiminen	15
3.2	Tasa-arvosuunnitelman sisältö.....	17
3.3	Palkkakarttoitus tasa-arvosuunnitelman osana	19
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITEET.....	21
4.1	Tutkimuksen tarkoitus.....	21
4.2	Tutkimuskysymys	22
4.3	Käsitteellinen viitekehys	22
4.4	Määrällinen tutkimus.....	23
4.5	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti.....	24
5	TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUS KOHDEYRITYKSELLE.....	25
5.1	Tutkimuksen toteuttamisen keinot	25
5.2	Palkkakartoituksen toteutus.....	26
6	TASA-ARVOKYSELYN TULOKSET.....	26
6.1	Taustatiedot.....	26
6.2	Työaika	29
6.3	Urakehitys.....	29
6.4	Työyhteisö ja työilmapiiri	30
6.5	Jaksaminen.....	32
6.6	Häirintä ja työpaikkakiusaaminen.....	33
6.7	Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	34
6.8	Tasa-arvo	35
7	TULOSTEN ANALYSOINTIA JA POHDINTAA	39
7.1	Kyselyn tuloksien arviointi.....	39
7.2	Työaika	40

7.3	Urakehitys.....	40
7.4	Työyhteisö ja työilmapiiri	41
7.5	Jaksaminen.....	42
7.6	Häirintä ja työpaikkakiusaaminen.....	43
7.7	Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	44
7.8	Tasa-arvo	45
7.9	Kyselyyn saadut vapaat kommentit ja parannusehdotukset	47
7.10	Kehitysehdotuksia kohdeyritykselle	48
8	POHDINTOJA TUTKIMUKSESTA.....	51
8.1	Tutkijan pohdintoja	51
8.2	Mahdollisia aiheita jatkotutkimukseen.....	52
8.3	Tutkimusongelmiin vastaaminen	52
	LÄHTEET	54
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tasa-arvo merkitsee yhteiskunnassamme todella paljon jokaisella elämän osa-alueella. Etenkin työelämässä tasa-arvoinen kohtelu on tärkeä ja ajankohtainen aihe, sillä siihen kiinnitetään huomiota monilta eri näkökulmilta. Laki velvoittaa yrityksiä huolehtimaan tasa-arvoisesta toiminnasta säädöksineen. Tasa-arvoon kannattaa panostaa muutenkin kuin lain vaatimin määräyksiin, koska tasa-arvoisen kohtelun toteutuminen vaikuttaa laajasti koko työyhteisön hyvinvointiin. Kun tasa-arvoinen kohtelu toteutuu parhaalla mahdollisella tavalla työpaikalla, ovat työtulokset toivottuja ja tehokkaita.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä teoreettisesti tasa-arvoon ja tasa-arvosuunnitelmaan. Toimeksiantona on laatia case-yritys x:lle kattava tasa-arvosuunnitelma, joka toteutetaan kartoittamalla yrityksen tämänhetkinen tasa-arvotilanne, tutkimalla saatuja tuloksia ja lopulta muodostaa tasa-arvosuunnitelma yrityksen käyttöön. Case-yritys x:llä ei ole lain velvoittamaa tasa-arvosuunnitelmaa, joten opinnäytetyön tekeminen heille on todella merkittävä ja ajankohtainen asia.

Tässä tutkimuksessa käydään läpi tasa-arvoon liittyvää teoriaa lain ja johtamisen näkökulmasta. Lisäksi käsitellään tasa-arvosuunnitelmaa monipuolisesti teorian ja esimerkkien avulla. Saatujen tietojen pohjalta rakennetaan mahdollisimman hyvä ja toimiva tasa-arvosuunnitelma yrityksen käyttöön. Työssä pohditaan sekä analysoidaan tasa-arvokyselyn tuloksia. Tuloksia hyödynnetään myös tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. Työn lopussa on kehitysehdotuksia yritykselle tasa-arvoisen toiminnan toteuttamiseen.

Tietojen arkaluontoisuuden vuoksi case-yrityksen nimeä ei tutkimuksessa mainita, joten yritykseen viitataan ”case-yrityksenä ja ”kohdeyrityksenä”.

Tutkijan mielestä aihe on kiinnostava ja on hienoa saada case-yritykseltä kyseisestä ajankohtaisesta ja tarpeellisesta aiheesta toimeksianto. Yhteistyön kautta toimeksiantaja saa merkittävän hyödyn tasa-arvoista tulevaisuutta ajatellen.

2 TASA-ARVO JA TASA-ARVOINEN JOHTAMINEN

2.1 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain perustana on perustuslaki ja keskeistä tässä on se, että kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Tasa-arvolaki kieltää kaiken sukupuoleen perustuvan syrjinnän jokaisella yhteiskuntaelämän osa-alueella. Laki ei siis koske pelkästään työelämää, vaikka työelämässä esiintyvään syrjintään puuttuminen on keskeisin osa tasa-arvolakia. Lakiin kuuluu kahdenlaisia säännöksiä eli edistäviä ja kieltäviä säännöksiä, joita tulee noudattaa määrätietoisesti, jolloin ne muodostavat tehokkaan kokonaisuuden. (Nieminen 2005, 16–17.)

Tasa-arvolaki on tavoitteellinen laki, jonka tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä. Tämän lain tavoitteena on lisäksi edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Esimerkiksi lain pääasiallinen tavoite naisten kohdalla on parantaa naisten asemaa työelämässä ja puolestaan miesten kohdalla pyritään mahdollistamaan miehille kuuluvat perhevapaat. Tasa-arvon toteutuminen ei aina liity sukupuoleen, vaan se koskee myös eri elämäntilanteissa olevia, eri ikäryhmiä ja eri ammattiryhmiä. Lain avulla pyritään siihen, että tasa-arvo toteutuu käytännön tasolla jokaisen ihmisen kohdalla. (Nieminen 2005, 15.)

Työelämässä työnantajan on ehdottomasti edistettävä tasa-arvon toteutumista suunnitelmallisesti erilaisissa tilanteissa, esimerkiksi uralla etenemisessä, työnhaku tilanteissa, työhdoissa, palkkauksessa ja perhevapaiden käyttämisessä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6§). Tämän lisäksi tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, tekemään lain mukaisen ja kattavan tasa-arvosuunnitelman, jota noudatetaan kaikessa toiminnassa työpaikalla. Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma sisältää palkkakartoituksen, selvityksen nykyisestä tasa-arvotilanteesta, suunnitellut tarpeelliset toimet tasa-arvon edistämiseen ja arvion aiempien tavoitteiden toteutumisesta. Tasa-arvo suunnitelma on laadittava yhteistyössä jonkun henkilöstön edustajan kanssa, kuten luottamusmiehen. Tasa-arvosuunnitelmasta tulee tiedottaa koko henkilöstölle. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6a§.)

2.2 Yhdenvertaisuus

Suomen perustuslain mukaan lain edessä ihmiset ovat yhdenvertaisia. Ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, kielen, uskonnon, alkuperän, mielipiteen, vammaisuuden, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Lisäksi lapsia on lain mukaan kohdeltava tasa-arvoisesti, jolloin heillä on mahdollisuus vaikuttaa itseään koskevissa asioissa kehitystään vastaavalla tasolla. Tasa-arvoa on edistettävä kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä parhaalla mahdollisella tavalla. (Suomen perustuslaki 731/1999, 6§.)

Yhdenvertaisuudesta on olemassa oma lakinsa pykäläinen, jonka tarkoituksena on edistää sekä turvata yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskuntaelämän alueilla. Lain tavoitteena on tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeuksia soveltamisalan keinoin. (Laki yhdenvertaisuudesta 21/2004, 1§.) Soveltamisalan mukaan voidaan puuttua esimerkiksi työhönottoperusteisiin, työoloihin tai uralla etenemisen vaikuttaviin tekijöihin (Laki yhdenvertaisuudesta 21/2004, 2§).

Yhdenvertaisuus on jokaisen ihmisen perusoikeus, joten on tärkeää, että tämä toteutuu kaikkien kohdalla. Kaikilla tulee siis olla yhdenvertaiset mahdollisuudet tehdä töitä, opiskella ja hyötyä yhteiskunnan monista palveluista. Syrjintää ei saa tapahtua yhteiskunnassa millään tasolla ja jos sellaista ilmenee, siihen on välittömästi puututtava. Lakiin on laadittu useita säädöksiä tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen sekä syrjinnän kieltoon, mutta näiden tueksi on esimerkiksi työnantajille olemassa lukuisia op-paita, hankkeita, suunnitelmia ja suosituksia, jotta yhdenvertaisuuden tavoitteissa onnistutaan toivotulla tavalla. (Yhdenvertaisuuden www-sivut 2015.)

2.3 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvolla on melko lyhyt historia, tämä on tarkoittanut eri aikoina, eri kulttuureissa, yhteiskunnan eri tasoilla sisällöllisesti vaihtelevia seikkoja. Lisäksi keinot, joilla tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuteen sukupuolten välillä on pyritty, ovat vaihdelleet paljon ajan ja kulttuurin mukaan. Tänä päivänä sukupuolten tasa-arvo on ytimekkäästi sitä, että ihmiset voivat kehittää taitojaan sekä tehdä päätöksiä

ilman sukupuolen aiheuttamia tiukkoja rajoituksia. Naisten ja miesten erilaiset käytäytymistavat ja tavoitteet ovat yhtä arvostettuja. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 96.)

Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista varten Suomessa on voimassa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Lain tavoitteena on estää syrjintä, mikä liittyy sukupuoleen. Lain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1 §.) Yksi kehittämisen kohde on, että naisten asema työelämässä paranee. Naisten ja miesten väliset palkkaerot nähdään selittyvän sillä, että naiset sijoittuvat usein julkiselle sektorille ja miehet yksityiselle. Aihe on kuitenkin monen tekijän summa, tärkeintä on, että niin nainen kuin mieskin saa samasta työstä samansuuruisen palkan. (Colliander ym. 2009, 100—103.)

Sukupuolisen tasa-arvon tukena on Suomessa laki syrjinnän kiellosta. Lain tarkoituksena on estää kaikenlainen syrjintä sukupuoleen perustuen eli ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella. Raskaus, vanhemmuus eikä perhehuoltovelvollisuus saa asettaa ihmistä eriarvoiseen asemaan tai tilanteeseen. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 369/2009, 7 §.)

2.4 Tasa-arvolain toteutumisen valvonta

Tasa-arvolain noudattaminen yhteiskunnan kaikilla osa-alueilla on tärkeää ja sitä valvotaan säännöllisesti. Työelämässä valvonta toteutuu parhaiten, sillä tähän toimeen on selkeä ja tavoitteellinen toimintatapa. Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain toteutumista. Kyseiset valvojat toimivat sosi- ja terveysministeriön alaisina. Ministeriössä on tasa-arvoyksikkö, joka valvoo, päivittää, edistää ja kehittää tasa-arvoon liittyviä asioita. (Akavan www-sivut 2015.)

Valvonta tapahtuu työpaikkatarkastusten keinoin, jonka tasa-arvovaltuutettu suorittaa, jos on syytä epäillä työnantajan rikkovan jollain tavalla tasa-arvolakia. Työntekijä voi ongelmatilanteissa kääntyä luottamusmiehen puoleen, jos ratkaisua ei löydy voivat he yhdessä tai erikseen ottaa yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun. Tämän jälkeen

valtuutettu voi viedä lainvastaisen toiminnan tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi, jossa tilanteeseen etsitään tasa-arvoinen ratkaisu. (Akavan www-sivut 2015.)

Yhdenvertaisuus yhteiskunnassa on myös oleellisessa osassa ja sen toteutuminen kaikkien ihmisten elämässä on tärkeää. Yhdenvertaisuuslain noudattaminen työpaikoilla kuuluu työsuojeluviranomaisten valvonnan alaisuuteen. Jos ihminen joutuu työssään tai työhönotto tilanteessa syrjityksi, voi hän kääntyä työsuojelupiirin puoleen. Työsuojelun piiri tutkii asiaa ja tekee kaiken mahdollisen, jotta yhdenvertaisuus toteutuu oikeudenmukaisesti, eikä kukaan voi yhdenvertaisuuslaissa kielletyillä perusteilla toimia missään tapauksessa. (Akavan www-sivut 2015.)

2.5 Työnantajan velvollisuus

Työnantajan yleinen velvollisuus on edistää tasa-arvoa työpaikalla oikeudenmukaisien keinojen avulla. Tasa-arvotoiminta alkaa jo työnhakutilanteessa, sillä on pyrittävä siihen, että niin naiset kuin miehetkin hakisivat avoimeen työtehtävään. Tämän lisäksi työnantajan tulee työtehtävien osalta tarkastella niiden sisältöä siten, että tehtävässä ei ole toimintoja, jotka estäisivät jommankumman sukupuolen tekemästä työtä. Työtehtävien tulisi olla sellaisia, että ne soveltuvat kaikille sukupuoleen katsomatta ja jos näin ei ole, on työtehtävää muokattava sopivammaksi. Työtehtävät eivät saa eriytyä naisten ja miesten töihin, vaan työtehtävien tulisi olla tasa-arvoisia. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2015.)

Työnantajan tulee huolehtia tasa-arvoasioista myös muillakin osa-alueilla, ei ainoastaan työtehtävien suhteen. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus edetä urallaan ja kouluttautua halutessaan. Palkkaus on myös keskeinen asia tasa-arvon edistämisen kannalta, sillä ihmiset usein vertailevat palkkoja keskenään. Epäoikeudenmukaisuus palkkauksessa aiheuttaa monia ei toivottuja ilmiöitä työpaikalla, esimerkiksi motivaation vähenemistä ja kateutta. Näiden asioiden lisäksi työnantajan tulee huolehtia, että työntekijöillä on mahdollisuudet yhteensovittaa työnsä ja perheensä. Jokaisen ihmisen elämä on ainutlaatuinen ja erilainen, joten yhteensovittaminen voi vaatia yksilökohtaisia ratkaisuja esimerkiksi työaikojen suhteen. Tähän teemaan liittyen työnantajan on muistettava, että isät ovat oikeutettuja siinä missä naisetkin olemaan esi-

merkiksi kotona sairaan lapsen kanssa. Nykyään toivotaan, että työnantajat kannustavat entistä enemmän miehiä pitämään perhevapaita. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2015.)

Tasa-arvo on otettava huomioon työpaikalla työolojen suhteen niin, että sosiaalituloja on tasa-arvoisesti naisille ja miehille. Työmenetelmät, työkohteet ja työlaitteet tulisi olla sellaisia, että niitä voi käyttää kumpi sukupuoli tahansa. Tärkeää on myös se, että ennaltaehkäistään seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä häirintää. Työnantajan velvollisuus on huolehtia, ettei työntekijä joudu kärsimään häirinnästä. Työpaikalla olisi syytä olla laaditut ohjeet häirintään liittyen. Tällä työnantaja osoittaa työntekijöille asian vakavuuden. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2015.)

Tasa-arvoasioista huolehtiminen vaatii monenlaista toimintaa ja hyviä johtamistaitoja. Tasa-arvon edistäminen on työnantajan velvollisuus ja tästä huolehtiminen vaatii osaamista. Työnantajalla ja esimiehellä tulee olla siis tietotaitoa ja sen pitää välittyä työntekijöille jatkuvasti käytännössä. Hyvä johtaminen on menestyksen ja työhyvinvoinnin perustana. Kehittyminen työssään ja asiassaan parantaa mahdollisuutta onnistua saavuttamaan tasa-arvoinen työpaikka. Johtajuus tässä asiassa vaatii tasapuolisuutta, johdonmukaisuutta ja selkeyttä. Johto kohtelee ihmisiä yksilöllisesti ottaen samalla huomioon työpaikan kokonaisedun. Tämä on työnantajien ja esimiesten laaja velvollisuuden kokonaisuus, jossa onnistuminen on kaikkien osapuolten kannalta merkittävää. (Ekonomien www-sivut 2015.)

2.6 Johtaminen tasa-arvoisesti

Työnteko vaatii aina johtamista, jotta toiminta on tehokasta ja työnteon edellytykset ovat kunnossa. Johtaminen ylläpitää työssä järjestyksen ja loogisuuden. Oleellista on myös se, että ihmiset ovat motivoituneita ja iloisia tekemään työtään. Onnistunut johtaminen huomioi ensisijaisesti työntekijät yksilöinä ja luo näin eri keinoin työtyytyväisyyttä koko työyhteisöön. (Järvinen 2001, 27.) Työpaikan työhyvinvointiin, tuottavuuteen sekä mielekkyyteen liittyy keskeisesti tasa-arvoinen johtaminen. Näin ollen esimiehet ja muut johdon henkilöt työskentelevät työntekijöiden kanssa tasa-arvoisin menetelmin. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön www-sivut, 2015.)

Esimiesten ja johdon roolilla on suuri vaikutus tasa-arvoisen toiminnan onnistumisessa. Sitoutuminen ja varaukseton tuki on oleellista tasa-arvotyön edistämisessä. Johdon sitoutumisen avulla välittyy koko työyhteisöön viesti, että tasa-arvoista toimintaa pidetään tärkeänä. Johtamisen tarkoituksena on antaa sopivat valtuudet tasa-arvotyön tekemiseen ja antaa kattavat resurssit toimintaan. Johtoporras osallistuu siis itse tasa-arvoiseen toimintaan monipuolisesti esimerkiksi toimien ja liittyy tasa-arvo asiat koko työpaikan toiminnan osaksi. Johtamisessa on tärkeää olla hyvänä ja kannustavana esimerkkinä työpaikalla eli toimia jatkuvasti yhteisymmärrettyjen tasa-arvotoimien mukaisesti kaikissa tilanteissa. (Huhta ym. 2005, 64.)

Tasa-arvoisessa johtamisessa on ensiarvoista saada koko henkilöstö sitoutettua tasa-arvotyöhön. Johtamisen pitää osallistaa työyhteisö kattavasti toimintaan mukaan. Osallistaminen takaa, että työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia koko työpaikan sekä omaa työtä koskeviin asioihin. Lisäksi tämä tarkoittaa sitä, että tasa-arvon edistäminen kuuluu kaikille, ei ainoastaan johdolle. Johtamisen tulee keskittyä näihin seikkoihin, jotta työntekijät saadaan sitoutettua tasa-arvoprosessiin mukaan. Tasa-arvoisen johtamisen keinoina on esimerkiksi se, että keskustelu ja päätöksenteot ovat avoimia, tiedotetaan tasa-arvotyön vaiheista monipuolisesti sopivin keinoin, kuullaan henkilöstön ajatuksia, tasa-arvo edustajia on kaikista henkilöstöryhmistä ja järjestetään tasa-arvokoulutusta. Kun edellä mainitut asiat toteutuvat käytännössä, on johtaminen tasa-arvoista ja esimerkillistä. (Huhta ym. 2005, 65–66.)

Arvot näkyvät monella eri tavalla työelämässä. Valistuneet johtajat laativat työpaikan arvot yhdessä koko henkilöstön kanssa. Näin ollen tulokset näkyvät käytännön tasolla ja jokainen on tietoinen arvojen merkityksestä työssään. Johdon on toteutettava myös itse arvoja siten, että ne näkyvät toiminnoissa. (Jabe 2006, 140.) Tasa-arvo korostuu aina työpaikkojen laatimissa arvolistoissa, sillä laki on sen taustalla ja ennen kaikkea tasa-arvoinen kohtelu on jokaiselle ihmiselle tärkeää. Tasa-arvo tuo työpaikalle lisäarvoa ja se on kaikkien etu. Tasa-arvoinen johtaminen esimerkiksi parantaa työmotivaatiota, kehittää työilmapiiriä, vähentää stressiä, lisää luovuutta, takaa paremman työturvallisuuden, lisää tehokkuutta, julkisuuskuva paranee ja asiakastytyväisyys kasvaa. (Huhta ym. 2005, 37.)

2.7 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Perheystävällinen työkuultuuri on kaikille osapuolille hyväksi, sillä erilaiset kokemukset työstä heijastuvat kotiin ja kotona tapahtuvat asiat heijastuvat puolestaan työhön. Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen koskee kaikkia ja on siksi tärkeää ottaa tämä huomioon työn eri järjestelyissä. Nuorten aikuisten työelämän suuren paineen luo yleensä pienten lasten elämän eri vaiheet. Puolestaan keski-iässä moni huolehtii ikääntyvistä vanhemmistaan ja tämä tulee koskemaan tulevaisuudessa yhä useampia ihmisiä. Lisäksi keski-iässä moni huolehtii paljon lapsenlapsistaan työnsä ohella. Monenlaiset hoivavastuut ovat siis osana ihmisten elämää eri-ikäisinä ja eri tavoin, joita työnantajan tulisi tukea toiminnallaan. (Terve.fi:n www-sivut 2015.)

Edellytykset työn ja perheen yhteensovittamiseen luodaan lainsäädännöllä ja työpaikkojen menettelytavoissa. Perheystävällinen henkilöstöpolitiikka tukee henkilöstön jaksamista sen eri osa-alueilla. Johtamis- ja työaikakulttuurin tärkeys korostuu tässä kohtaa, jotta yhteensovittaminen onnistuu. Johtajien ja esimiesten myönteinen suhtautuminen erilaisiin perhetilanteisiin sekä mahdollisuudet järjestää henkilöille muutoksia ja joustoja työaikoihin, takaavat onnistuneen yhteensovittamisen. Perhe-myönteisyys on siis yksi osa yritystoiminnan strategiaa, jolloin se sitouttaa ja motivoi entistä paremmin henkilöstön omaan työhönsä ja se myös helpottaa esimerkiksi paluuta työelämään perhevapaalta. (Terve.fi:n www-sivut 2015.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet näkyvät tasa-arvotoiminnassa ja myönteinen suhtautuminen kannustaa tasa-arvoisen ilmapiirin edistämistä työyhteisöissä (Terve.fi:n www-sivut 2015). Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen asiat on ehdottomasti hyvä olla osana yrityksen tasa-arvosuunnitelmaa, johon on mainittu lain määräämät asetukset ja yrityksen omia käytäntöjä aiheeseen liittyen. Esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmassa voi olla ohjeistus, että työnantaja jakaa tietoa perhevapaista ja rohkaisee kaikkia käyttämään mahdollisuuksia hyväksi. Lisäksi voisi mainita, että pitkältä perhevapaalta työhön palaavan henkilön tiedot päivitetään ajankohdittaisiksi. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut. 2015)

2.8 Henkilöstön monimuotoisuus johtamisessa

Monimuotoisuus tarkoittaa kaikkia niitä olemassa olevia ominaisuuksia, jotka erottavat ihmiset toisistaan. Tämä näkyy kaikkialla ja työpaikoilla se vaikuttaa henkilöstöjohtamiseen. Työvoima muodostuu toisistaan eroavista ryhmistä ja yksilöistä, joten yrityksen menestyksen takia monimuotoisuuden on oltava osana johtamista. Yrityksen tulee siis arvostaa monimuotoisuutta ja sitoutua sen toteutumiseen. Yritys pyrkii näin ollen lisäämään monimuotoisuutta ja saamaan siitä erilaisia hyötyjä toimintaansa. Erilaisuus nähdään rikkautena ja sen avulla saadaan uusia ulottuvuuksia eri toimintoihin. (Peltonen 2008, 113–114.)

Moninaisuusjohtaminen on moninaisuuden tunnistamista ja arvostamista, oikeudenmukaisuutta sekä moninaisuuden hyödyntämistä eri keinoin yrityksen toimintaan. Oikeudenmukaisuus varmistaa tasa-arvon toteutumisen sopivilla menettelytavoilla ja vuorovaikutuksen avulla eli edistetään koko työyhteisön moninaisuusosaamista. Tietoinen moninaisuusjohtaminen suuntaa kaikkien osapuolten moninaisuusosaamisen kartuttamiseen. Tämä merkitsee ihmisarvon ja yhdenvertaisuuden kunnioittamista ja huomioon ottamista eri toiminnoissa työpaikalla. (Colliander ym. 2009, 44–45.)

Moninaisuusjohtamisella pyritään mahdollisimman tehokkaaseen ja tuottavaan toimintaan. Tätä voidaan pitää yhtenä strategisena menestystekijänä ja sitä arvostaa koko työyhteisö. Kun moninaisuus liitetään osaksi henkilöstöstrategiaa, saadaan aikaiseksi moninaisuutta hyödyntävä työyhteisö ja luodaan tasa-arvoinen työympäristö. Monimuotoisuuden kattava kuvaus auttaa kehittämään työpaikan rakenteita ja toimintoja. Moninaisuusjohtamisen tulee olla osana koko organisaatiossa, jolloin johdon on sitouduttava siihen ja näytettävä esimerkkiä muille omalla toiminnallaan. (Colliander ym. 2009, 46–47.)

Haasteena moninaisuusjohtamisessa on erilaisten tarpeiden ja etujen yhteensovittaminen niin, että se on kaikkia kohtaan oikeudenmukaista. Selkeiden ohjeiden ja perusteltujen toimintamallien laatiminen erilaisiin tilanteisiin auttaa. Lisäksi merkittävää on tiedottaa kaikkia aiheesta ja näin näyttää, että jokainen on tärkeä omine tarpeineen. Haasteen voi aiheuttaa myös tiedon puute, miten opastaa työtehtäviin tai mitkä tukitoimet ovat hyödyllisiä. Esimerkiksi toisesta kulttuurista tulevien henkilöi-

den aiheuttamiin haasteisiin voi vastata panostamalla alkuopastukseen ja ajankäytön erot on tunnustettava. Moninaisuusjohtaminen on kehittyvä ja jatkuvasti muovautuva osaamisen ala. Asioista tulisi ottaa perusteellisesti selvää ja löytää moninaisuudesta useita eri voimavaroja kaikkien osapuolten eduksi. Jo rekrytointivaiheessa olisi hyvä asettaa tavoitteet sille, millaista moninaisuutta etsitään. (Colliander ym. 2009, 47–51.)

3 TASA-ARVOSUUNNITELMA

3.1 Tasa-arvosuunnitelman laatiminen

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jos hänellä on töissä vakituisesti vähintään 30 henkilöä. Näin ollen työnantajan on laadittava ainakin joka toinen vuosi palkkausta ja työehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma. Vaikka työpaikalla ei olisikaan havaittu tasa-arvo ongelmia, on tasa-arvosuunnitelma silti ehdottomasti laadittava. Laaditun tasa-arvosuunnitelman mukaan tulee toimia kaikissa toiminnoissa ja näin edistää tasa-arvoa. Tasa-arvo suunnitelmaa ei voi tehdä kuka tahansa, vaan se on tehtävä yhdessä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustajien kanssa. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6a§.)

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen tapahtuu vaiheittain. Ensimmäisenä vaiheena on suunnittelun käynnistäminen, jolloin työnantaja päättää tasa-arvosuunnitelman laatimisesta ja käynnistää suunnittelutyön valitun ryhmän kanssa. Kun ryhmä on valmiina työskentelemään tasa-arvo suunnitelman parissa ja heillä on riittävästi tietoa työpaikan tasa-arvotilanteesta, voidaan tasa-arvoprosessi käynnistää. Johdon tehtävänä on pitää huolta, että ryhmällä on tarpeeksi työaika ja resursseja hoitaa koko tasa-arvoprosessia. Onnistunut tasa-arvosuunnitelma takaa sen, että päästään kiinni vaikeisiin asioihin kuten henkiseen hyvinvointiin. Tasa-arvo kannustaa työntekijöitä ja menestyvän yrityksen salaisuus onkin motivoitunut henkilökunta eli tasa-arvoprosessi kannattaa suorittaa kunnialla loppuun. (Autio, H.-L., Huhta, L., Leinonen, M. & Uosukainen, K. 2007.)

Seuraavassa vaiheessa kartoitetaan nykytilanne monipuolisesti eli selvitetään naiset ja miehet numeroina sekä taustatietoineen. Tässä kannattaa hyödyntää henkilöstöhallinnon rekistereitä ja muut henkilöstöä kuvaavat tiedot saadaan esimerkiksi kyselyn avulla selville. Tässä voidaan myös selvittää työaikaan ja urakehitykseen liittyviä tietoja. Yhdenvertaisuuteen liittyvät tekijät voidaan nostaa kokonaisuutena tässä vaiheessa esille ja tutkia niiden pohjalta tasa-arvotilannetta laajemmin. (Autio ym. 2007.)

Henkilökunnan tilanteiden selvittelyiden vaiheessa tehdään myös palkkakartoitus, joka lain mukaan on oltava tasa-arvosuunnitelmassa. Paneudutaan siihen, että samasta ja samanarvoisesta työstä saa saman palkan. Palkkakartoituksessa vertaillaan naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin ja tehtävien eri vaatavuustasoja ja jos niissä ilmenee palkkaeroja, ne otetaan muutoksen kohteeksi. Palkkakartoituksessa selvitetään myös eri palkkausjärjestelmien käyttöä ja erotellaan eri palkanosat toisistaan, jotta nähdään kunkin osuus. Kokoaikaisten, osa-aikaisten, kuukausipalkkaisten ja tuntipalkkaisten palkat tulee saada vertailukelpoisiksi eli palkkojen tulee olla osana tasa-arvotilannetta. (Autio ym. 2007.)

Tutkimuksessa kerätään kokemuksia ja tehdään haastatteluja merkittävien osatekijöiden kanssa. Tutkitaan siis henkilöstön ajatuksia työhyvinvoinnista ja työilmapiiristä. Kysymysaiheina voi muun muassa olla työpaikkakoulutus, urakehitys, oma työyhteisö, jaksaminen, kiusaaminen, syrjintä, työn sekä perheen yhteensovittaminen, ikäryhmät ja etniset ryhmät. Neuvoja hyvän ja kattavan kyselyn laatimiseen löytyy paljon lähteitä internetistä, joita voi hyödyntää työpaikan tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. Tuloksia pitää käsitellä siten, että ne ovat luottamuksellisia. (Autio ym. 2007.)

Tutkimuksen jälkeen on syytä kutsua asianomainen ryhmä koolle ja käydä tulokset läpi tarkasti. Tulosten pohjalta ryhmä kokoaa aineistoa yhteen ja tekee määrätietoisin tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelmassa on oltava naiset ja miehet numeroina, henkilöstökyselyn tulokset, palkkakartoitus, käytännön toimet tasa-arvon edistämiseen sekä arvio aiempien toimien onnistumisesta. (Autio ym. 2007.) Henkilöstölle tiedotetaan valmiista suunnitelmasta ja sen sisällöstä mahdollisimman laajasti käyttäen eri

tiedostuskanavia työpaikalla. Käytäntöön viemisessä auttaa, kun tasa-arvosuunnitelma kokonaisuutena käsitellään osastoittain esimerkiksi keskustelun avulla. Lisäksi tasa-arvosuunnitelma kannattaa lisätä perehdytyskansioon ja ottaa osaksi kehityskeskusteluja. Tiedottaminen on tärkeää koko työyhteisölle ja siitä kannattaa pitää huolta monin eri tavoin. (Huhta ym. 2005, 85–87.)

Lopulta suunnitelman ollessa valmis, ryhdytään suunnitelmaa toteuttamaan ja edistämään työpaikan tasa-arvotilannetta suunnitelman mukaisesti. Toteutumista seurataan, arvioidaan ja parannetaan parempaan suuntaan. (Autio ym. 2007.) Tasa-arvoryhmä on vastuussa suunnitelman toteutumisesta, seurannasta ja arvioinnista. Seuranta ja arviointi edellyttävät erilaisia mittareita, jotta kehitystä voidaan tarkastella. Mittareina voivat olla esimerkiksi erilaiset punnitsevat kysymykset suunnitelmaa kohtaan eli pohditaan onko tavoitteita saavutettu, mikä on hyvää ja mikä huonoa, mitä toimenpiteet maksavat. Mittarit liitetään sukupuolijakaumaan, ammatilliseen eriytymiseen, rekrytointeihin, palkkatilastoihin, tasa-arvokyselyn ja ilmapiirikartoituksen tuloksiin. Seuranta toteutetaan myös tuomalla säännöllisesti tasa-arvoasiat esille työpaikalla eri osa-alueilla. (Huhta ym. 2005, 87–89.)

Tasa-arvosuunnitelma tulee säännöllisin väliajoin päivittää, jolloin prosessi käynnistetään uudestaan ja toteutetaan vaihe vaiheelta (Autio ym. 2007). Päivittäminen kuuluu keskeisesti seurannan ja arvioinnin osioon. Kun tavoitteita saadaan toteutettua, on aika uudistaa tasa-arvosuunnitelmaa. Päivittämisessä pohditaan mitkä ongelmat ovat edelleen voimassa ja mitä uusia haasteita on ilmennyt. Päivittämisessä kirjataan siis toteutuneet tavoitteet ja uudet tavoitteet suunnitelmaan. Lisäksi valitaan seurannan mittareita ja sovitaan tarpeellisesta aikataulusta. Tärkeää on myös tiedottaa laajasti tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä koko työyhteisölle. (Huhta ym. 2005, 89.)

3.2 Tasa-arvosuunnitelman sisältö

Tasa-arvolaissa on määritelty tasa-arvosuunnitelmalle vähimmäisisältö, jossa on karkeasti sanottuna kolme kohtaa. Ensimmäinen osio määrää, että työpaikan tasa-arvotilanteesta tehdään selvitys, jonka osana on eriteltynä naisten ja miesten sijoittu-

minen eri tehtäviin. Lisäksi sen kuuluu sisältää koko henkilöstöä koskeva palkkakar-toitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista sekä palkkaeroista. Toinen osio velvoittaa käynnistettäväksi kaikki suunnitellut tarpeelliset toimet tasa-arvon edistämiseen sekä palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseen. Kolmas osio käskee arvioida aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan kuuluneiden toimien toteuttamista ja lopputuloksia. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6a§.)

Hyvään ja kattavaan tasa-arvosuunnitelmaan kuuluu lakisääteisten osioiden lisäksi paljon muutakin. Tasa-arvosuunnitelmasta ilmenee työpaikan nykytila ja tavoitteet selkeästi. Lisäksi hyvän tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on parantaa työpaikan tasa-arvotilannetta monin erilaisin toimenpitein. Tasa-arvosuunnitelman sisältö saa-daan luotua rekisteritietojen ja aiheeseen tehtävän kyselyn ja haastattelujen kautta. Monipuolinen tietojen kerääminen työpaikalla auttaa hyvän, kattavan ja toimivan tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. (Huhta ym. 2005, 70–84.)

Tasa-arvokyselyn tekemisessä tulisi muistaa seuraavat asiat: henkilöstöä kuvaavat tiedot, työaika, urakehitys, työyhteisö, työilmapiiri, johtaminen, jaksaminen, palkka-us, rekrytointi, irtisanominen, työolot, työehdot, tiedonkulku, sukupuolinen häirintä, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä tasa-arvo ja oma arvomaailma. Näihin ai-heisiin saadut tulokset kirjataan selkeäksi kokonaisuudeksi tasa-arvosuunnitelmaan. Näin ollen luodaan työpaikalle todella hyvä, monipuolinen ja tarpeellinen tasa-arvosuunnitelma, josta löytyy muutakin kuin lain vaatimat tiedot. (Huhta ym. 2005, 70–84.)

Hyvä tasa-arvosuunnitelma antaa siis vastauksia moniin eri kysymyksiin. Osa vasta-uksista on saatu rekisteritiedoista ja osa kyselyn sekä haastattelujen kautta. Tiedot ja kokemukset tulee löytyä hyvästä tasa-arvosuunnitelmasta selkeästi aihealueittain ja mahdollisimman kattavasti. Esimerkiksi tehdyssä kyselyssä selvitetty tyytyväisyys työaikoihin ja ylitöiden jakautumiseen, kirjataan työaika osioon sopivin keinoin. Puolestaan kiireen kokeminen ja muutosten aiheuttamat rasitukset kirjataan jaksami-sen osioon. Vaikutusmahdollisuudet ja tiedottaminen kirjataan työyhteisön osa-alueiksi. Teemat ja jaottelut tekevät tasa-arvosuunnitelmasta loogisen ja helposti lä-hestyttävän. (Huhta ym. 2005, 68–73.)

Lisäksi suunnitelmasta olisi hyvä käydä ilmi kuinka paljon johtajista on naisia ja miehiä sekä miten he ovat jakautuneet eri toiminta-alueille. Naisten ja miesten asematason jakautuminen tulisi olla selvillä ja sen tasapainon tai epätasapainon syyt. Tasa-arvosuunnitelmasta voisi selvittää myös se, millaisia rekrytointikanavia ja nimikkeitä työpaikalla käytetään. Hyvään tasa-arvosuunnitelmaan on tuotu esille työpaikalla käytettävät kannustimet, työsuhde-edut, järjestettävät vapaa-ajan toiminnot, koulutus, perhevapaat ja se kenelle niitä tarjotaan sekä mitä keinoja kyseisissä seikoissa käytetään. Edellä mainittuihin asioihin voidaan paneutua vielä tarkastelemalla, että ketä ja miten rohkaistaan käyttämään esimerkiksi perhevapaita. Hyvä tasa-arvosuunnitelma antaa vastauksen myös edellisen vuoden tasa-arvo tilanteesta ja silloin tehdyistä sopimuksista sekä miten toimenpiteet ovat onnistuneet ja vaikuttaneet työpaikalla. (Ekonomien www-sivut 2015.)

3.3 Palkkakartoitus tasa-arvosuunnitelman osana

Palkkakartoitus on tasa-arvosuunnitelman lakisääteinen osa. Palkkakartoituksen tarkoituksena on taata työpaikoilla se, ettei aiheettomia palkkaeroja sukupuolten tai tehtävien välillä ilmene. Palkkauksen on oltava tasa-arvolain vaatimusten mukainen, eikä palkkaus saa rikkoa missään muodossa lain asettamaa syrjintäkieltoa. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2015.) Palkkakartoitusta pidetään keskeisenä tasa-arvon edistämiskeinona, sillä se on työelämässä aina suurennuslasin alla. Palkkaus on yksi näkyvimmistä tasa-arvon merkeistä, joten sen on oltava merkittävässä osassa tasa-arvosuunnitelmaa ja lain vaatimuksia. (Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006, 244.)

Ainostaan tietojen kerääminen ja kuvaaminen eivät riitä palkkakartoitukseen, sillä se ei edistä tasa-arvoa. Tämä tarkoittaa sitä, että palkkakartoituksessa tarkastellaan kaikkia työtehtäviä kokonaisuuksina ja verrataan palkkoja sekä niiden osia keskenään. Kartoituksessa siis käsitellään työtehtävien vaatimuksia suhteessa palkkoihin ja selvitetään mahdollisia palkkaeroja sekä niiden syitä. Palkkakartoitus on arviointia ja ongelmakohtien parantamista tasa-arvoiseen käytäntöön. Tasa-arvon edistäminen onnistuu, kun asioita tarkastellaan ylittäen henkilöstörajat ja työehtosopimusten rajat.

Pyrkimyksenä on, että palkat ilmenevät tasa-arvosuunnitelmassa vaativuustasoittain ja tehtäväryhmittäin. (Ahtela ym. 2006, 245–247.)

Kaikki työnantajan palveluksessa olevat työntekijät kuuluvat palkkakartoituksen piiriin. Palkkaustavasta tai järjestäytyneisyydestä riippumatta kaikki otetaan kartoituksessa huomioon. Tämä siis kattaa niin tuntipalkkaiset kuin kuukausipalkkaisetkin sekä järjestäytyneet ja järjestäytymättömät työntekijät. Palkkakartoituksessa on ehdottomasti oltava mukana niin osa-aikaiset kuin määräaikaisetkin työntekijät. Vuokratyöntekijöitä ei tarvitse ottaa mukaan palkkakartoitukseen, vaan heidän asioista huolehtii vuokrausta tekevä yritys. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2015.)

Palkkakartoituksessa on erittely naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta. Kyseisen luokituksen laatimiseen työnantaja käyttää tehtävien vaativuusarviointijärjestelmänluokittelua tai työpaikalla käytössä olevaa yleistä ryhmittelyä. Tämä kuvaa sen, mille vaativuusasteelle naisten ja miesten työtehtävät luokituvat. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2015.)

Mainitun luokittelun lisäksi kartoitukseen kuuluvat tiedot palkoista ja palkkaeroista. Tarkastelun kohteena on oltava kaikki palkanosat eli peruspalkka, erilaiset palkanlisät ja luontoisedut. Kartoituksesta on selvittävä palkkaerojen arviot ja oikeutetut syyt. Hyväksyttäviä syitä palkkaeroihin on esimerkiksi seuraavat: ammattitaito, koulutus, aloitteellisuus, henkilön sopivuus vaativiin tehtäviin tai työvoiman tarjonnan niukkuus. Jos palkkaerot eivät liity edellä mainittuihin seikkoihin, on kyseessä perusteeton palkkaero. Näin ollen asialle on tehtävä korjaavia toimenpiteitä, jotta tasa-arvo toteutuu työpaikalla. Periaatteena on, että samasta työstä, saa jokainen samaa palkkaa. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2015.)

Palkkakartoituksen analysoinnin tulosten pohjalta laaditaan tasa-arvosuunnitelmaan erilaisia toimenpiteitä palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Tarpeellisten toimenpiteiden on hyvä olla konkreettisia, jotta niiden toteuttaminen onnistuu. Esimerkiksi jollekin osastolle kirjataan tehtävän vaativuuden vuoksi palkan korottamisen tarve, jotta se vastaa toisen vastaavan osaston palkkatasoa. Aikataulun kirjaaminen suunnitelmaan tukee palkkausta koskevien päätösten toteutumista. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2015.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITEET

4.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena on perehtyä tasa-arvoon liittyvään teoriaan, jonka pohjalta lähestyä kohdeyrityksen tasa-arvotilannetta. Yrityksessä tehdään tasa-arvokysely henkilökunnalle ja täydentäviä haastatteluja henkilöstövastavien ihmisten kanssa. Kun tasa-arvotilanne yrityksessä on kartoitettu mahdollisimman monipuolisesti, tuloksien perusteella laaditaan yritykselle tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma yrityksen käyttöön tasa-arvotoimia tukemaan monipuolisesti ja suunnitelmallisesti.

Tästä tutkimuksesta hyötyvät niin yrityksen henkilöstö kuin johtoporraskin, sillä tasa-arvotilanteen kartoitus ja todellinen tasa-arvosuunnitelma antavat yritykselle tietoa, toimia ja parannuskohteita tasa-arvotilanteen parantamiseksi tulevaisuutta ajatellen. Yrityksellä ei aiemmin ole ollut lain vaatimaa tasa-arvosuunnitelmaa, mutta tämän tutkimuksen myötä he sellaisen saavat käyttöönsä. Näin ollen yritys toteuttaa lain vaatimuksen, sillä heillä on säännöllisesti henkilökuntaa reilusti yli 30 henkilöä. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen yritykselle on ajankohtainen ja erittäin tarpeellinen.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää yrityksessä vallitseva sukupuolten ja yksilöiden välinen tasa-arvotilanne mahdollisimman monipuolisesti. Tutkimuksessa käydään siis läpi yhdenvertaisuuteen liittyviä tekijöitä laajasti ja palkkakartoitus on myös osana tutkimusta. Näin saadaan yritykselle kattava kokonaisuus tasa-arvotilanteesta. Tarkoituksena on tehdä tasa-arvosuunnitelmasta selkeä ja monipuolinen kokonaisuus, jota on helppo tulevaisuudessa päivittää ja muokata tilanteiden mukaan. Tasa-arvosuunnitelma muodostetaan Microsoft Word-tiedostoon kaikkine osioineen. Palkkakartoitus puolestaan luodaan Excel-tiedostoon, jotta numeroiden käsitteleminen on helpompaa. Nämä molemmat tiedostot yritys lisää omaan tietokantaansa ja päivittää itsenäisesti tiedostoja jatkossa säännöllisesti.

4.2 Tutkimuskysymys

Tutkimuksen pääongelmana ovat seuraavat kysymykset:

1. Millainen kohdeyrityksen nykyinen tasa-arvotilanne on?
2. Miten tasa-arvoa edistetään kohdeyrityksessä tulevaisuudessa?

Pääongelmien lisäksi tutkimuksessa pohditaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä ja mietitään siihen vaikuttavia tekijöitä. Tasa-arvosuunnitelman ymmärtäminen käsitteenä sekä teoreettisesti on olennainen osa tutkimusta ja pääongelmien tavoitteiden täyttymistä. Tämän kautta pyritään vastaamaan seuraaviin tarkentaviin kysymyksiin:

1. Mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä merkitsevät?
2. Mitä tasa-arvoon vaikuttavia tekijöitä on?
3. Millainen on hyvä ja lain vaatima tasa-arvosuunnitelma?

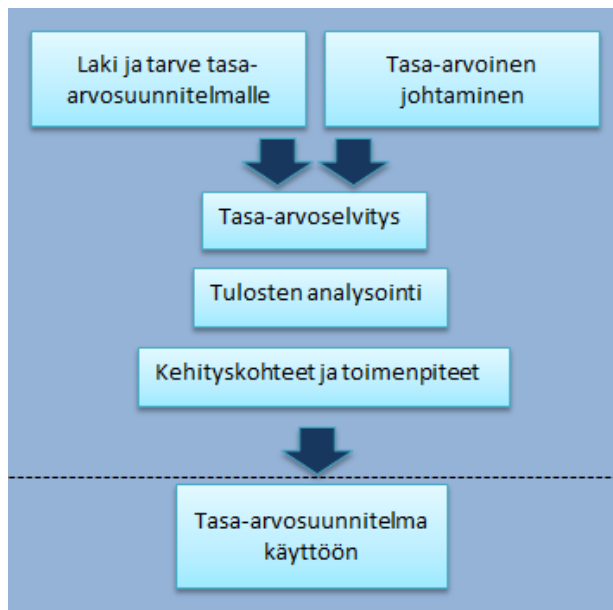
4.3 Käsitteellinen viitekehys

Kuvio 1 on itse laadittu teorian ja suositusten pohjalta. Kuviossa 1 ilmenee tässä tutkimuksessa esillä olevan tasa-arvosuunnitelma prosessin eri vaiheet ja käsitteet. Ensimmäinen osa ilmentää Suomessa vallitsevan lain vaatimuksen ja yrityksen tarpeen tasa-arvosuunnitelmalle sekä lisäksi tasa-arvoisen johtamisen merkityksen prosessissa.

Kuvion keskellä olevissa laatikoissa on vaiheet toteutuksesta. Ensin tehdään tasa-arvoselvitys, jonka jälkeen selvityksestä saadut tulokset analysoidaan kehityskohteita ja toimenpiteitä varten. Tilanteen selvitys ja analysointi on koko prosessin työläin osuus, mutta sen huolellinen käsittely on kaikkien osapuolten edunmukaista.

Lopulta laadittu tasa-arvosuunnitelma otetaan yrityksen käyttöön. Tämä viimeinen osio on erotettu muusta katkoviivan avulla, sillä valmiin tasa-arvosuunnitelman käyt-

töönoton tarkastelu ei kuulu tähän tutkimukseen. Tasa-arvosuunnitelman käyttö ja päivittäminen on kohdeyrityksen vastuulla.



Kuvio1. Käsitteellinen viitekehys tasa-arvoprosessista. Kuvio on itse laadittu keväällä 2015.

4.4 Määrällinen tutkimus

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen tarkoituksena saada tietoa, joka on yleistettävissä. Menetelmän avulla tietoa käsitellään tilastollisina yksiköinä eli tämän avulla empiirinen aineisto saadaan käsiteltyä kattavana kokonaisuutena. (Virtuaali-Ammattikorkeakoulun www-sivut 2007.)

Tämä opinnäytetyö on tehty käyttäen määrällistä tutkimusmenetelmää, jotta tasa-arvosuunnitelman luominen onnistuisi parhaalla mahdollisella tavalla. Tulokset on kerätty kattavan kyselyn avulla. Tämä tarkastelumenetelmä antaa kokonaiskuvan tasa-arvotilanteesta ja lisäksi näin saadaan tilanteessa esiintyvät piirteet ja poikkeamat huomioon.

4.5 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta pohditaan validiteetin ja reliabiliteetin menetelmin. Tulos kommunikoi lukijansa kanssa ja luo siten eri merkityksiä ja osallistuu näin ollen myös teoreettiseen keskusteluun. Tutkimuksista tarkastellaan vakuuttavuutta, tulosten käyttökelpoisuutta, siirrettävyyttä ja uutuusarvoa. Näihin hyvä tutkimus pyrkii vastaamaan mahdollisimman hyvin. (Virtuaali-Ammattikorkeakoulun www-sivut 2007.)

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta eli tutkimusmenetelmän kykyä selvittää sitä, mitä sen tulee selvittää. Arvioiminen tapahtuu siten, että mittaustulosta verrataan olemassa olevaan tietoon aiheeseen liittyen. Tulos on validi silloin, kun saatu tieto vastaa aiheen teoriaa tai mahdollisesti pystyy sitä jollain tavalla parantamaan. Validi tutkimusote tekee oikeutta tutkittavalle aiheelle. (Virtuaali-Ammattikorkeakoulun www-sivut 2007.)

Reliabiliteetti liittyy määrälliseen tutkimukseen ja sen luotettavuuteen. Tämä mittaa tutkimusmenetelmän ja käytettyjen menetelmien kyvykkyyttä saavuttaa tarkoitettuja tuloksia aiheeseen liittyen. Reliabiliteetilla tarkastellaan tuloksen toistettavuutta eli tarkastellaan sattumanvaraisuutta aiheessa. Reliabeli tulos on sellainen, että se on jokaisen päivän osalta lähestulkoon sama. Tutkimuksissa tavoitellaan tietenkin mahdollisimman korkeaa reliabiliteettia, sillä se kertoo tuloksen luotettavuudesta eikä tulos näin ollen ole vain sattumanvaraisesti rakentunut. (Virtuaali-Ammattikorkeakoulun www-sivut 2007.)

Tämän opinnäytetyön tutkimus voitaisiin toistaa uudestaan samoja menetelmiä hyväksi käyttäen ja tulokset olisivat luultavasti samansuuntaisia. Todennäköisesti tulokset olisivat samankaltaiset, vaikka joku muu tekisi saman tutkimuksen. Edellä mainitut seikat antavat tälle tutkimukselle reliabiliteetin ja objektiivisen arvon. Tutkimusta voidaan siis pitää luotettavana ja kyvykkäänä saavuttaa tarkoitettuja tuloksia kyseiseen aiheeseen liittyen. Validiteettia puolestaan tutkimuksessa puolustaa johdonmukaisesti määritellyt sekä perustellut tutkimusmenetelmät ja huolella suunniteltu henkilöstön tasa-arvokysely. Tutkimuksessa on pyritty kuvaamaan selkeästi tutkimuksen toteuttamisen vaiheet ja käsittelemään kattavasti saadut kyselyn tulokset.

5 TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUS KOHDEYRITYKSELLE

5.1 Tutkimuksen toteuttamisen keinot

Tasa-arvosuunnitelman prosessin vaiheet tehtiin yhteistyössä kohdeyrityksen kanssa. Tutkija suunnitteli tutkimuksen teorian avulla alustavan pohjan tasa-arvokyselyä varten. Tämän jälkeen kohdeyrityksen henkilöstöpäällikkö, luottamusmies ja työsuojelupäällikkö kävivät luonnoksen läpi huolella. Hyväksyntöjen jälkeen tutkija muodosti Kyselynetin www-sivuille tasa-arvokyselyn. Kohdeyrityksessä siis päädyttiin internetiin järjestettävään kyselymuotoon, koska näin järjestetyn kyselyn avulla voidaan välttää mahdolliset laskuvirheet, joita paperiversioista olisi voinut tulla. Lisäksi internetissä järjestettävään kyselyyn oli helppo saada henkilöstö mukaan vastaamaan, joten oletettavasti vastausprosentti saataisiin näin suuremmaksi mitä olisi paperiversion kautta saatu.

Kohdeyritys tiedotti asiasta välittömästi henkilöstölle ja opasti miten asian kanssa menetellään. Kohdeyritys järjesti henkilöstölleen aikaa ja mahdollisuuden vastata kyselyyn taukotiloihin järjestetyillä tietokoneilla työpäivien aikana. Henkilöstö pääsi vastaamaan kysymyksiin kyselynetin www-sivuilta saadun linkin avulla: <https://www.kyselynetti.com/s/e353f72>. Linkki jaettiin henkilöstön tietoon suullisesti esimiesten avulla ja kirjallisesti esimerkiksi ilmoitustauluille. Kyseinen linkki oli au-ki henkilöstölle 27.10.2015–4.11.2015 määräajan, jolloin kyselyyn pääsi vastaamaan.

Vastausajan päättyessä Kyselynetin www-sivut mahdollistivat vastaustulosten lataamisen Excel-tiedostoon. Tämä helpotti ja nopeutti tutkijan työskentelyä tulosten monipuolisen tarkastelun kannalta. Tulokset luokiteltiin erilaisin perustein ja näin ollen tarkasteltiin eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Tutkimustulokset käsiteltiin sellaiseenaan tutkimuksessa sekä virallisessa tasa-arvosuunnitelmassa. Tuloksista tehtiin analyyskejä ja johtopäätöksiä, joihin teoria antoi tukea. Tutkimukseen nostettiin esille myös parannusehdotukset, joihin kohdeyritys etsii jatkossa ratkaisuja.

5.2 Palkkakartoituksen toteutus

Tasa-arvosuunnitelmaan kuuluu ehdottomasti palkkakartoituksen laatiminen. Kohdeyritys halusi itse tehdä palkkakartoituksen, sillä materiaalin sisältö on arkaluotoista, eikä sitä haluta antaa ulkopuolisille toimijoille salassapitovelvollisuudesta huolimatta. Lisäksi kohdeyrityksen mukaan tutkijan olisi ollut todella työlästä sekä aikaa vievää päästä kiinni heidän ohjelmiensa ja tilastojen sisältöön. Näin ollen paras ratkaisu oli, että kohdeyritys itsenäisesti laati palkkakartoituksen.

Kohdeyritys hyödynsi palkkakartoituksen laatimisessa tämän opinnäytetyön palkkakartoituksesta kertovaa teoriaosuutta. Tutkija antoi lisäksi kohdeyritykselle muutamia vinkkejä ja suosituksia palkkakartoituksen laatimista varten. Lisäksi tutkija kertoi tässä vaiheessa tasa-arvokyselystä selvinneet mielipiteet palkkaukseen liittyen, jotta ne saatiin osaksi palkkakartoituskokonaisuutta.

Kohdeyrityksestä kerrottiin, että he selvittivät 2014 ja 2015 vuoden palkkojen eroja. Kohdeyritys tarkasteli millaisia muutoksia palkkojen suhteen on tapahtunut. Lisäksi he ottivat huomioon erilaiset palkan lisäosat. Kohdeyrityksen mukaan palkkoja vertailtiin naisten ja miesten välisesti sekä eri henkilöstöryhmien palkkauksia vertailtiin keskenään. Kohdeyritys laati selvinneiden faktojen perusteella toimenpiteitä palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Nämä kaikki seikat kohdeyritys laati osaksi tasa-arvosuunnitelmaa.

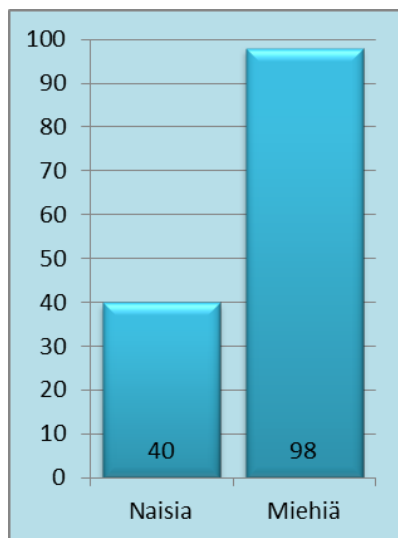
6 TASA-ARVOKYSELYN TULOKSET

6.1 Taustatiedot

Kahdeksan vastaajaa oli jättänyt tasa-arvokyselyyn vastaamisen kesken ensimmäisen kysymyksen jälkeen, joten nämä jätettiin tuloksia tarkastellessa huomioimatta. Tasa-arvokyselyyn kokonaisuudessaan vastasi yhteensä 138 henkilöä. Tämä tarkoittaa, että kohdeyrityksen työntekijöistä hieman yli puolet vastasi kyselyyn. Vastaajat oli-

vat joidenkin kysymysten kohdalla vastanneet useampaan vaihtoehtoon, tämän vuoksi joissain kohdissa vastauksia on enemmän kuin vastaajia kokonaisuudessaan on. Taustatieto kysymysten kohdalla vastaajat olivat jättäneet tyhjiä kohtia, mutta muihin kysymyksiin oli aktiivisesti vastattu.

Huomioitavista vastauksista eli 138 vastauksesta 40 oli naisten vastauksia ja 98 oli miesten vastauksia. Vastaajista 13 on esimiesasemassa, joista naisia on neljä ja miehiä puolestaan yhdeksän työskentelee esimiesasemassa. Kuviossa 2 hahmottuu vastaajien naisten ja miesten määrä suhteutettuna toisiinsa.



Kuvio 2. Tasa-arvokyselyyn vastanneet naiset ja miehet

Naisten ja miesten vastausten tarkastelussa ja vertailussa keskenään oli havaittavissa joitain huomioitavia seikkoja. Lisäksi tuloksista on esimiesasemassa olevien henkilöiden vastauksista havaittavissa yhtäläisyyksiä. Nämä ilmenevät tulosten ohessa olevissa kommentteissa ja lisäksi tulosten tarkemmassa analyysissä.

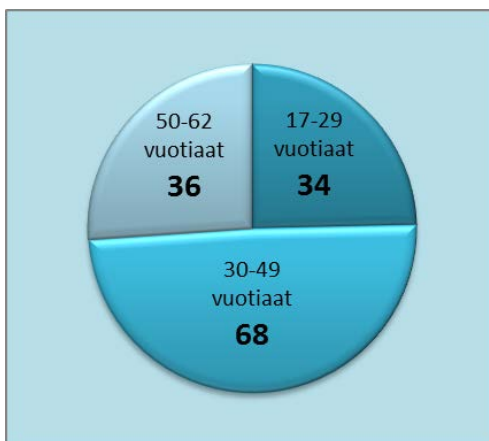
Vastaajien työssäoloaika kohdeyrityksessä vaihteli puolesta vuodesta aina 40 työvuo-teen asti. Puolet vastaajista on työskennellyt kohdeyrityksessä 1-5 vuotta ja 26 prosenttia puolestaan on ollut 6-10 vuotta ja 15 prosenttia 11-25 vuotta. Seitsemän henkilöä oli jättänyt vastaamatta tähän osioon.

Työssäoloaika kohdeyrityksessä näytti vastausten perusteella vaikuttavan vastausten sävyyn. Yksittäisiin kysymyksiin tällä ei ollut selkeää vaikutusta. Kokonaiskuvaa tarkastellessa saattoi huomata kuitenkin, että kauemmin kohdeyrityksessä työsken-

nelleet työntekijät antoivat keskimääräisesti positiivisemmän vaikutelman tasa-arvotilanteesta kuin muut vastaajat.

Vastaajista kaksi työskentelee määräaikaisesti ja loput vastaajista puolestaan ovat vakituisia työntekijöitä. Vastausten perusteella kaksi henkilöä tekee osa-aikatyötä ja loput tekevät kokoaikatyötä kohdeyrityksessä. Säännöllistä päivätyötä tekee 71 henkilöä ja vuorotyötä tekee 67 henkilöä. Nämä edellä mainitut seikat eivät tehneet kyselyn tuloksiin johdonmukaisia eroavaisuuksia, vaan vastauksissa oli tasaisesti hajontaa riippumatta työaikamuodosta.

Vastaajien iät jaoteltiin tarkastelussa kolmeen osaan, nämä näkyvät kuviossa 3 selosteineen. 17–29 vuotiaita vastaajia oli 34 henkilöä, joista naisia oli kuusi ja miehiä 28. Tästä joukosta kukaan ei työskentele esimiesasemassa. 30–49 vuotiaita vastaajia oli 68, joista 27 oli naisia ja 41 miehiä. Tässä ryhmässä on mukana neljä miestä ja kaksi naista, jotka työskentelevät esimiesasemassa. 50–62 vuotiaita vastaajia oli 36 yhteensä, joista seitsemän oli naisia ja 29 miehiä. Tähän ryhmään kuuluu viisi miestä ja kaksi naista, jotka ovat esimiesasemassa kohdeyrityksessä.



Kuvio 3. Tasa-arvokyselyyn vastanneiden jaottelu iän mukaan.

Eri ikäryhmien tarkastelussa ei ollut havaittavissa juurikaan eroja vastauksien laadussa, joten kohdeyrityksen tulokset eivät ole riippuvaisia työntekijöiden iästä. Tämä tarkoittaa sitä, että iän avulla ei pystytä perustelemaan saatuja tuloksia. Tuloksia on siis tarkasteltava kokonaisuutena ja huomioitava esille tulevat poikkeamat.

6.2 Työaika

Kysymys 1. Oletko tehnyt kuluneen kuukauden aikana ylitöitä?

- Kyllä: 20
- Ei: 118

Kysymys 2. Oletko saanut ylitöistä korvauksen?

- Kyllä: 65
- Ei: 73

Kahdeksan vastaajaa vastasi tehneensä ylitöitä kuluneen kuukauden aikana, mutta eivät kuitenkaan ole saaneet ylitöistä korvausta. Kaksi näistä henkilöistä on esimiesasemassa.

Kysymys 3. Ylitöitä on mielestäni

- Liian paljon: 1
- Sopivasti: 91
- Voisi olla enemmän: 48

6.3 Urakehitys

Kysymys 4. Voin osallistua työhön liittyvään koulutukseen

- Hyvin: 56
- Kohtalaisesti: 49
- Heikosti: 33

Kysymys 5. Voin kehittää itseäni ja osaamistani työssäni

- Hyvin: 57
- Kohtalaisesti: 61
- Heikosti: 20

Vastaajista yhteensä 41 henkilöä vastasi ”hyvin” kysymyksiin 4 ja 5. Tämän perusteella voidaan todeta, että 30 prosentilla kaikista vastaajista urakehityksen tilanne on hyvällä tasolla.

Kysymys 6. Onko sinua kohdeltu eriarvoisesti työtehtävien jaossa?

- Kyllä: 37
- Ei: 101

Kysymys 7. Onko sinua kohdeltu eriarvoisesti urakehityksessä?

- Kyllä: 24
- Ei: 114

Kysymys 8. Oletko kokenut sukupuolesi vaikuttavan työssä etenemisessä?

- Kyllä: 11
- Ei: 127

Vastaajista 19 henkilöä vastasi ”kyllä” kysymyksiin 6 ja 7 eli heidän mielestään heitä on kohdeltu eriarvoisesti työtehtävien jaossa ja urakehityksessä. Tästä 19 henkilön ryhmästä viisi henkilöä kokivat sukupuolen vaikuttavan työssä etenemiseen. Nämä ovat siis liitoksissa läheisesti kysymyksen 8 kanssa.

6.4 Työyhteisö ja työilmapiiri

Kysymys 9. Sopiiko tekemäsi työ yhtä hyvin sekä naisille että miehille?

- Kyllä: 122
- Ei: 16

Vastaajista 16 henkilöä vastasi ”ei” kysymykseen 9. Tästä ryhmästä miehiä oli 15, jotka eivät usko työnsä sopivan yhtä hyvin sekä naisille että miehille.

Kysymys 10. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki

- Täysin eri mieltä: 5
- Eri mieltä: 21

- En osaa sanoa: 11
- Samaa mieltä: 84
- Täysin samaa mieltä: 18

Vastaajista suurin osa eli 74 prosenttia kokee työyhteisössään olevan hyvää yhteishenkeä. Eri mieltä tämän väitteen kanssa oli 26 henkilöä, joista iso osa on miehiä.

Kysymys 11. Saan apua työtovereiltani

- Täysin eri mieltä: 2
- Eri mieltä: 4
- En osaa sanoa: 8
- Samaa mieltä: 75
- Täysin samaa mieltä: 51

Vastaajista 91 prosenttia antoivat kysymykseen 11 positiivisen vastauksen eli he kokevat saavansa apua työtovereiltaan.

Kysymys 12. Minua arvostetaan työyhteisössäni

- Täysin eri mieltä: 1
- Eri mieltä: 17
- En osaa sanoa: 50
- Samaa mieltä: 63
- Täysin samaa mieltä: 9

Kysymys 13. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen

- Täysin eri mieltä: 10
- Eri mieltä: 25
- En osaa sanoa: 39
- Samaa mieltä: 55
- Täysin samaa mieltä: 9

Täysin samaa mieltä kysymyksen 13 kanssa oli yhdeksän miestä, joista neljä on esimiesasemassa.

Kysymys 14. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin

- Täysin eri mieltä: 6
- Eri mieltä: 23
- En osaa sanoa: 25
- Samaa mieltä: 74
- Täysin samaa mieltä: 10

Vastaajista iso osa on kysymyksen 14 kanssa samaa mieltä. Kaikki esimiesasemassa olevat henkilöt olivat samaa mieltä tai täysin samaa mieltä tässä kohdassa eli he selkeästi kokevat mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä.

Kysymys 15. Saan riittävästi tietoa työpaikkani asioista

- Täysin eri mieltä: 4
- Eri mieltä: 36
- En osaa sanoa: 32
- Samaa mieltä: 62
- Täysin samaa mieltä: 5

Huomioitavaa on, että esimiesasemassa olevat henkilöt kokevat saavansa riittävästi tietoa työpaikan asioista, ainoastaan yksi on eri mieltä tästä asiasta.

6.5 Jaksaminen

Kysymys 16. Miten arvioit kokemaasi kiirettä viime vuosina

- Kiire on lisääntynyt: 35
- Kiire on vähentynyt: 40
- Tilanne ei ole muuttunut: 64

Kysymyksen 16 vastaukset olivat jakautuneet monipuolisesti jokaiselle vastausvaihtoehdolle eli kiireen kokeminen vastausten perusteella on todella yksilöllistä, sillä mitään yhtenäistä linjaa näistä ei löytynyt.

Kysymys 17. Oletko ollut huolissasi nykyisen työsi jatkuvuudesta?

- Kyllä: 31
- Ei: 107

Kysymys 18. Oletko ollut huolissasi omien taitojen riittämisestä?

- Kyllä: 47
- Ei: 91

Kysymys 19. Oletko ollut huolissasi jaksamisestasi?

- Kyllä: 45
- Ei: 93

Kysymys 20. Oletko ollut huolissasi muutoksista työpaikallasi?

- Kyllä: 33
- Ei: 105

Jaksamista kartoittavien neljän kysymyksen kohdalla eli kysymyksiin 17-20 ”kyllä” vastauksia tuli kuudelta henkilöltä, joista miehiä oli viisi ja yksi nainen. Kukaan näistä vastaajista ei työskentele esimiesasemassa.

6.6 Häirintä ja työpaikkakiusaaminen

Kysymys 21. Onko joku työpaikallasi esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuutesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia?

- Kyllä: 6
- Ei: 132

Kysymys 22. Onko joku työpaikallasi puhunut kaksimielisyyksiä, jotka koet loukkaaviksi?

- Kyllä: 7
- Ei: 131

Näiden kahden edeltävän kysymyksen kohdalla kolme henkilöä koki, että työpaikalla ei kukaan olisi esittänyt omaan vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ikäviä huomautuksia, mutta työpaikalla kuitenkin heidän mukaan joku puhuu kaksimielisyyksiä loukkaavalla tavalla.

Kysymys 23. Oletko kokenut häirintää henkisesti tai fyysisesti työpaikallasi?

- Kyllä: 15
- Ei: 123

Kysymyksiin 21–23 ”kyllä” vastauksia tuli neljältä henkilöltä, joista kaksi on miestä ja kaksi naista. Esimiesasemassa työskentelee kyseisistä henkilöistä yksi nainen ja yksi mies.

Kysymys 24. Onko työpaikallasi ollut työpaikkakiusaamista (sorsimista, kielteistä käytöstä, mitätöintiä)?

- Kyllä: 61
- Ei: 77

Kysymys 25. Onko työpaikkakiusaamiseen puututtu?

- Kyllä: 62
- Ei: 76

Vastaajista 56 henkilöä vastasi ”kyllä” kahteen edeltävään kysymykseen. Puolestaan 33 henkilöä on havainnut työpaikkakiusaamista, mutta he kokevat ettei kiusaamiseen ole puututtu. Tästä kyseisestä joukosta naisia on 12 ja miehiä 21, joista 2 toimii esimiesasemassa.

6.7 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Kysymys 26. Onko sinulla huollettavia lapsia/omaisia?

- Kyllä: 62
- Ei: 76

Kysymys 27. Joustaaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

- Kyllä: 123
- Ei: 15

Vastaajista 15 henkilöä ajatteli, ettei työpaikalla jousteta perhetilanteen niin vaatiessa. Tästä ryhmästä 13 miestä ja kaksi naista oli tätä mieltä. Huomioitavaa on se, että näistä 15 henkilöstä ainoastaan neljällä on itsellään huolettavia lapsia tai omaisia perheessään.

Kysymys 28. Miten työpaikallasi suhtaudutaan esimerkiksi vanhempainvapaisiin?

- Myönteisesti: 64
- Neutraalisti: 75
- Kielteisesti: 1

Yhden mies puolisen vastaajan mielestä, vanhempainvapaisiin suhtaudutaan kielteisesti. Kyseinen henkilö kuitenkin ajatteli työajan joustavan perhetilanteen niin vaatiessa.

6.8 Tasa-arvo

Kysymys 29. Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin

- Täysin eri mieltä: 7
- Osittain eri mieltä: 19
- En osaa sanoa: 17
- Osittain samaa mieltä: 45
- Täysin samaa mieltä: 52

Kysymyksen 29 kohdalla täysin samaa mieltä oli 52 henkilöä, joista 46 oli miehiä. Täysin eri mieltä väitteen kanssa oli viisi naista ja kaksi miestä. Muiden vaihtoehtojen kohdalla mielipiteet jakautuvat melko tasaisesti.

Kysymys 30. Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia

- Täysin eri mieltä: 14

- Osittain eri mieltä: 25
- En osaa sanoa: 48
- Osittain samaa mieltä: 46
- Täysin samaa mieltä: 5

Tähän osioon melko moni eli 48 henkilöä eivät osanneet ottaa kantaa. Kyseisistä henkilöistä 42 oli miehiä ja heistä suurin osa on työskennellyt yrityksessä 1-5 vuoden ajan. Muuten vaihtoehtojen välillä oli tasaisesti hajontaa.

Kysymys 31. Kaikilla on yhtäläinen mahdollisuus osallistua päätöksentekoon

- Täysin eri mieltä: 14
- Osittain eri mieltä: 35
- En osaa sanoa: 32
- Osittain samaa mieltä: 42
- Täysin samaa mieltä: 15

Kysymys 32. Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla ja kehittyä työssään

- Täysin eri mieltä: 13
- Osittain eri mieltä: 30
- En osaa sanoa: 33
- Osittain samaa mieltä: 43
- Täysin samaa mieltä: 20

Kysymysten 31 ja 32 kohdalla vastauksissa oli paljon hajontaa jokaiselle vastausvaihtoehdolle. Näissä osioissa ei ollut mitään selkeää ryhmittely/jaottelu mahdollisuutta. Esimerkiksi ei ollut siis mitään erityisiä huomattavia kohtia naisten tai miesten välillä.

Kysymys 33. Jokainen on oikeutettu perhevapaiden käyttöön

- Täysin eri mieltä: 1
- Osittain eri mieltä: 2
- En osaa sanoa: 52
- Osittain samaa mieltä: 24

- Täysin samaa mieltä: 59

Tämän kysymyksen kanssa yksi mies henkilö on täysin eri mieltä, aiemmin henkilö oli kuitenkin vastannut työpaikan suhtautuvan myönteisesti vanhempainvapaisiin ja hänen mukaansa työpaikka joustaa perhetilanteen vaatiessa. Tämä on siis ristiriidassa henkilön muiden vastausten kanssa. Saattaa olla, että tässä on tapahtunut ajatusvirhe. Suurin osa vastaajista eli 60 prosenttia uskoo, että jokainen on oikeutettu perhevapaiden käyttöön.

Kysymys 34. Ikätasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin

- Täysin eri mieltä: 7
- Osittain eri mieltä: 10
- En osaa sanoa: 25
- Osittain samaa mieltä: 49
- Täysin samaa mieltä: 48

Ikätasa-arvo ei toteudu neljän naisen ja kolmen miehen mielestä, mutta 70 prosenttia kuitenkin näki asian positiivisesti.

Kysymys 35. Palkkaukseni vastaa työni vaativuutta

- Täysin eri mieltä: 25
- Osittain eri mieltä: 53
- En osaa sanoa: 18
- Osittain samaa mieltä: 32
- Täysin samaa mieltä: 11

Vastausten perusteella 57 prosenttia ajatteli, ettei palkkaus vastaa työn vaativuutta. Tässä kohtaa voi mainita, että täysin samaa mieltä tämän kysymyksen kanssa olleista neljä henkilöä työskentelee esimiesasemassa. Lisäksi täysin samaa mieltä olleet henkilöt ovat olleet kohdeyrityksessä jo useita vuosia töissä.

Kysymys 36. Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo on hyvällä tasolla

- Täysin eri mieltä: 11

- Osittain eri mieltä: 24
- En osaa sanoa: 46
- Osittain samaa mieltä: 45
- Täysin samaa mieltä: 13

Kokonaisuudessaan yhtäläisyyksiä kysymyksen 36 vastauksissa ei juuri ollut eli osiosta ei ollut havaittavissa kategorisoinnin mahdollisuutta. Toki huomion kiinnitti se, että täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli ainoastaan yksi nainen.

Kysymys 37. Tasa-arvoinen toiminta näkyy työpaikan arjessa

- Täysin eri mieltä: 7
- Osittain eri mieltä: 11
- En osaa sanoa: 47
- Osittain samaa mieltä: 56
- Täysin samaa mieltä: 17

Tämän väitteen kanssa samaa mieltä oli 53 prosenttia vastaajista, joista 10 työskentelee esimiesasemassa.

Kysymys 38. Onko sinulla esittää parannusehdotuksia tasa-arvon toteutumisen kannalta?

Vastaajista 14 henkilöä oli kommentoinut tähän kyselyyn viimeiseen osioon. Kommentteja ei ole tähän tutkimukseen otettu suorina lainauksina, näiden arkaluotoisuuden vuoksi. Tähän tutkimukseen on tuotu esille yleisesti teemat, joita kommentteissa tuli ilmi. Kohdeyrityksen tasa-arvosuunnitelmaan kommentit kuitenkin kuuluvat suorina lainauksina, jotta ongelmakohtiin voidaan todella puuttua ja suunnitelman päivityksen yhteydessä kommentteihin voidaan uudelleen palata.

Monista kommentteista nousi esille palkkaan liittyvät seikat. Palkan toivottiin olevan suurempi, sillä työ on vaativaa ja vaarallista. Palkan koettiin olevan liian pieni myös koulutustasoon nähden ja palkkaus miellettiin epätasa-arvoiseksi ihmisten, osastojen sekä etujen kannalta.

Kannanotoissa tuotiin esille kuuntelemisen tärkeys ja ihmisten tuntemisen merkitys. Tällä viitattiin esimerkiksi siihen, että esimiesten tulisi kysellä ja mahdollistaa työntekijöiden eteneminen työssään. Lisäksi viitattiin siihen, että työt pitäisi jakaa tasa-arvoisesti, työntekijöiden mielipiteitä tulisi kuunnella ja muutoksia ihmisten negatiivisiin asenteisiin tarvitaan. Etätyön merkitys mainittiin kahdessa kommentissa. Toiveena oli, että etätyö mahdollistettaisi kaikille henkilöille, joille se on työn puolesta mahdollista.

Työpaikkakiusaaminen nousi kommentteista vahvasti esille. Kiusaaminen työpaikalla koetaan isoksi ongelmaksi ja toiveena on, että siihen puututaan jatkossa. Yhdessä kommentissa mainittiin voimakkaasti, että työpaikalla suositaan joitain ja toisia puolestaan sorsitaan sekä haukutaan selän takana. Tähän parannusehdotuksena olisi kommentin mukaan se, että esimiehet näyttäisivät hyvää esimerkkiä kaikille, eikä antaa niin sanottujen naamakerrointen tai henkilökohtaisten mielipiteiden vaikuttaa toimintoihin.

7 TULOSTEN ANALYSOINTIA JA POHDINTAA

7.1 Kyselyn tuloksien arviointi

Kyselyyn vastasi noin puolet kohdeyrityksen henkilökunnasta. Saatujen vastausten pohjalta tuloksista laadittiin analyysin kautta kohdeyritykselle tasa-arvosuunnitelma. Tuloksista huomattiin niin positiivisia kuin negatiivisiakin puolia, näitä on tästä eteenpäin käsitelty tutkimuksessa yleisellä tasolla kohdeyrityksen tietojen suojaamisen vuoksi. Analyysin ja pohdintojen jälkeen tutkija on esittänyt parannusehdotuksia kohdeyritykselle tulevaisuuden varalle.

7.2 Työaika

Työaikaan liittyvien kysymysten perusteella kohdeyrityksessä tehdään ajoittain ylitöitä. Tulosten perusteella ylitöitä ei kuitenkaan ole liikaa, vaan ylitöitä on sopivasti. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että ylitöitä voisi olla enemmänkin tarjolla. Tämä antaa tilanteesta positiivisen kuvan, sillä henkilöstö on motivoitunut tekemään töitä säännöllisen työajan lisäksi. Esimerkiksi yllättävän tilaukseen vastaaminen luultavasti onnistuu, koska työntekijät ovat valmiita tekemään ylitöitä.

Ylitöihin liittyen selvisi yksi ongelmakohta, sillä yli puolet vastaajista ilmoitti, etteivät he ole saaneet korvausta ylitöistä. Lain ja työehtosopimusten mukaan ylitöistä tulisi kuitenkin aina maksaa. Tähän on siis tulosten perusteella välittömästi puututtava. Kohdeyrityksen tulisi seurata tarkkaa ylitöiden tekemistä ja maksaa sen mukaisesti palkkaa henkilöille. Kaikki työaika tulisi kirjata ylös ja ottaa suurennuslasin alle säännöllisen työajan yli menevät työt.

7.3 Urakehitys

Urakehitystä koskevista kysymyksistä ilmeni, että 30 prosentilla vastaajista urakehityksen mahdollisuudet ovat hyvällä tolalla. Loput vastaajista koki urakehityksen tilanteen olevan kohtalaista tai heikkoa. Tämä tarkoittaa sitä, että hajontaa vastausten välillä oli melko paljon. Tähän tulisi siis panostaa tulevaisuudessa siten, että mahdollistetaan esimerkiksi erilaisia koulutuksia henkilöstölle. Lisäksi kohdeyritys voisi kehittää työntekijöiden osaamista työssään erilaisin keinoin, kuten perehdyttämällä uusiin tehtäviin työpaikalla. Ihmiset kokevat urakehityksen, koulutuksen ja osaamisen laajentamisen merkittäväksi osaksi omaa elämää, joten työnantajan tuki tähän kaiken olisi motivoivaa. Tuki koettaisiin luottamuslauseena ja arvostuksena, jolloin esimerkiksi jaksaminen ja työtyytyväisyys voisivat parantua.

Vastaajista 19 henkilöä koki, että heitä on kohdeltu eriarvoisesti työtehtävien jaossa ja urakehityksessä. Eriarvoisuuden kokeminen ei ole suotavaa, sillä se usein heikentää työmotivaatiota ja laskee työtulosten laatua. Tasapuolisuudessa onnistumiseen auttaa esimerkiksi keskusteleminen jokaisen työntekijän kanssa, jolloin voidaan löy-

tää jokaiselle sopivia toimenpiteitä. Muutama vastaajista ajatteli myös, että sukupuoli vaikuttaisi työssä etenemiseen. Tämä osuus ei kuitenkaan tulosten perusteella ollut suuri, mutta hyvä muistutus kuitenkin siitä, että jokaiselle tulisi mahdollistaa kaikkien töiden tekeminen sukupuolesta riippumatta.

7.4 Työyhteisö ja työilmapiiri

Työyhteisön ja työilmapiirin seikkoja selvittävän kyselyosuuden mukaan tulokset olivat yleisesti ottaen todella positiivisia. Suurin osa vastaajista koki, että yhteishenki työpaikalla on hyvä. Tämä auttaa työntekijöitä jaksamaan työssään ja se kannustaa tekemään työt huolella. Lisäksi hyvän yhteishengen uskotaan usein tuovan innovatiivisuutta työpaikalle. Saatujen tulosten mukaan iso osa koki saavansa apua työtovereiltaan. Tämä on erittäin hieno asia, sillä kukaan ei halua jäädä työpaikalla yksin asioiden kanssa ja jokainen tarvitsee jonkun, jonka kanssa jakaa työhön liittyviä asioita. Tietoisuus avun saamisesta vähentää varmasti myös stressitasoja.

Tässä osiossa kävi ilmi, että vastaajista 16 ei usko työnsä sopivan yhtä hyvin sekä naisille että miehille. Näin ajatteli 15 miestä ja yksi nainen. Kohdeyrityksen toimiala on pääasiassa miesvaltainen ala ja se saattaa vaikuttaa tähän näkemykseen. Kuitenkin suurin osa henkilöistä ajatteli, että työn sopivuus ei liity sukupuoleen. Tästä voisi päätellä, että kohdeyrityksessä on joitain työpisteitä, joista voisi esimerkiksi poistaa raskaantyön osuuden hankkimalla apuvälineitä.

Melko moni vastaajista ei osannut sanoa mielipidettä arvostetaanko heitä työyhteisössä. Iso osa koki kuitenkin arvostuksen olevan läsnä työyhteisössä. Jokainen ihminen haluaa kokea olevansa arvostettu ja ennen kaikkea se on tärkeää työssä, sillä töitä tehdessä ihminen viettää todella ison osan ajan elämästään. Kohdeyrityksen kannattaisi näyttää työntekijöilleen enemmän arvostusta heidän työtään kohtaan. Arvostuksen tunnetta voi lisätä monin eri keinoin. Esimerkiksi positiivisen palautteen antaminen ja palkitseminen olisivat hyviä keinoja.

Johtamistapa kohdeyrityksessä koettiin pääasiassa oikeudenmukaiseksi. Kuitenkin 39 henkilöä ei ottanut kantaa tähän ja 35 henkilöä eivät kokeneet johtamistapaa oikeu-

denmukaiseksi. Tästä voisi ajatella, että johtamistapaa pitäisi suunnata vielä enemmän oikeudenmukaisempaan suuntaan. Tämä onnistuu esimerkiksi siten, että tuo entistä enemmän tasa-arvoisen johtamisen näkyville omalla hyvällä esimerkillään. Sitouttamalla koko työyhteisö tasa-arvotoimintaan ja ottamalla arvot näkyviin, parannetaan työmotivaatiota, työilmapiiriä, tehokkuutta ja luovuutta.

Suurin osa vastaajista totesi, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työtä koskeviin asioihin. Huomioitavaa on, että kaikki vastanneet esimiehet ajattelivat myös näin. Heidän kohdallaan asiat ovat siis hyvin, mutta eri mieltä asian kanssa olevien henkilöiden tilanne on jatkossa otettava huomioon. Omaan työhön vaikuttaminen koetaan yleisesti ottaen tärkeäksi, koska se motivoi ja parantaa itsetuntoa. Ihmisillä on tarve saada vaikuttaa asioihin aina jossain määrin, sillä ihminen haluaa tulla kuulluksi sekä ymmärretyksi. Ihmiset eivät ole koneita, vaan heillä on omia visioita ja tarpeita, mitkä halutaan osaksi omaa elämää ja työtä. Esimerkiksi tähän auttaisi se, että esimiesten tulisi kuunnella enemmän alaisten mielipiteitä ja mahdollisesti toteuttaa erilaisia toimintoja. Liikkumisvara ja joustamisvara jokaisessa työssä antaa mahdollisuuden vaikuttaa.

Vastausten välillä oli aika paljon hajontaa, kun kysyttiin miten työntekijät saavat tietoa työpaikan asioista. Tiedonkulussa on lähes jokaisessa työpaikassa parantamisen varaa ja niin on kohdeyrityksenkin kohdalla. Pitäisi löytää oikeat tiedostus välineet työpaikalle, jotta tieto kulkisi jokaiselle työntekijälle. Lisäksi tiedon tulisi kulkea paikasta toiseen muuttumattomana, jotta väärinkäsityksiä ei tulisi. Tiedon pitäisi kulkea ajan tasalla ja loogisesti, joten sen varmistamiseen tarvitaan oikeat välineet. Avoimuus työpaikkaa koskevissa asioissa auttaa varmasti, koska avoimuus yhdistää henkilöstä toisiinsa, avoimuus tekee asioista tasa-arvoisempaa ja avoimuus lisää luottavuutta. Päivitetty ilmoitustaulu ja säännölliset katsaukset kaikkien kesken työpaikan asioista, voivat taata tiedonkulun onnistumisen.

7.5 Jaksaminen

Jaksamista kartoittavien kysymysten perusteella voidaan päätellä, että kohdeyrityksen henkilöstön jaksamisen tilaan pitäisi tehdä parannustoimenpiteitä. Jaksamisen

merkitys on suuri, sillä se vaikuttaa keskeisesti hyvinvointiin ja työn laatuun. Tähän voi vaikuttaa useilla eri keinoilla. Esimerkiksi koettua kiirettä voisi vähentää jakamalla työtehtäviä useammille tahoille. Lisäksi huoli omien taitojen riittämisestä saataisiin pienemmäksi, järjestämällä koulutusta ja lisäämällä taitoja kattavalla perehdytyksellä eri toimintoihin. Jaksamiseen vaikuttaa myös läheisesti huoli työn jatkuvuudesta. Tähän voisi vastata siten, että kertoo avoimesti yrityksen tilanteesta ja mahdollisesti muuttaa määräaikaiset sopimukset vakituisiksi työsuhteiksi.

Muutokset työpaikoilla on välttämättömiä ja nykyään yhteiskunta painostaa jatkuvasti erilaisiin muutostoimenpiteisiin, jotta voi pärjätä alati muuttuvassa maailmassa ja uudenlaisissa kilpailutilanteissa. Muutosten aiheuttamaan stressiin voi vaikuttaa eri tavoin. Esimerkiksi huolehtimalla kattavasta perehdytyksestä ja tekemällä hyvin perustellun tiedottamisen aiheesta, voidaan minimoida muutosvastarinta ja stressi. Lisäksi muutoksiin tulisi antaa tarvittavaa tukea ja kuunnella henkilöstön ajatuksia aiheesta. Muutosjohtamisen rooli nousee tässä esille, jolloin olisi hyvä olla hallussa taidot viedä johdonmukaisesti muutos läpi työpaikalla.

7.6 Häirintä ja työpaikkakiusaaminen

Häirintää ja työpaikkakiusaamista koskevassa selvityksessä ilmeni huolestuttavia seikkoja, jotka vaativat ehdottomasti toimenpiteitä. Vastaajista kuusi henkilöä oli kokenut vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ikäviä huomautuksia. Seitsemän henkilöä oli puolestaan kokenut loukkaavia kaksimielisyyksiä huomautuksia. Kohdeyrityksessä on 15 henkilöä, jotka olivat kokeneet häirintää henkisesti tai fyysisesti. Kohdeyrityksen on ryhdyttävä välittömästi toimiin tällaisten asioiden poistamiseksi.

Tutkimuksessa selvitettiin henkilöstön ajatuksia työpaikkakiusaamisesta. Tästä kävi ilmi, että vastaukset jakautuivat molempiin suuntiin melko tasaisesti. Eli noin puolet koki työpaikalla olevan työpaikkakiusaamista ja samoin noin puolet koki, ettei työpaikkakiusaamiseen ole puuttuttu. Tulosten perusteella työpaikkakiusaaminen on iso ongelma kohdeyrityksessä ja siihen puuttuminen heti olisi oleellista kaikkein osapuolten kannalta.

Tämä osio oli tavallaan ristiriidassa työilmapiiri osion kanssa, sillä työyhteisö ja työilmapiiri vastaukset olivat hyvällä tasolla, kun puolestaan häirintä ja työpaikkakiusaaminen saivat osakseen negatiivisen sävyn. Mielenkiintoista on se, että työilmapiiri vaikuttaisi hyvältä, vaikka työpaikalla ilmenee suurena ongelmana epäasiallinen käytös ja työpaikkakiusaaminen. Yleensä työpaikkakiusaaminen heijastuu työilmapiiriin aiheuttaen ahdistavan sekä kielteisen tunnelman. Voidaan siis olettaa, että työpaikkakiusaaminen on kohdeyrityksessä melko uusi ongelma, koska se ei ole vielä tehnyt hallaa työilmapiiriin. Korjaavat toimenpiteet pitäisi täten aloittaa heti, jotta vältyttäisiin suuremmilta ongelmilta.

Kohdeyritykseen pitäisi luoda yhteiset pelisäännöt asiaan liittyen. Nämä seikat pitäisi tiedottaa koko henkilökunnalle nopeasti ja yksiselitteisesti. Ohjeissa tulisi olla maininta toimenpiteistä mitä tehdään, jos häirintää tai työpaikkakiusaamista esiintyy. Puhuttelu, kirjallinen varoitus, yhteinen keskustelu tai koulutus / valistus asiasta voisivat toimia.

Häirinnälle ei saa jäädä työpaikalla minkäänlaista tilaa ja tavoitteena tulisi olla ennaltaehkäistä häirintätilanteet. Ennakonluuloihin puuttuminen ja tasa-arvoisuuden korostaminen auttaa ennaltaehkäisemään tällaisia tilanteita. Tarkkailun avulla mahdolliset häirintätilanteet voisi tulla ilmi varhaisessa vaiheessa. Häirinnän ja työpaikkakiusaamisen poiskitkemiseksi tarvitaan myös työntekijöitä. Tämä tarkoittaa sitä, että häirinnän kohteeksi joutuneen henkilön pitää ilmaista välittömästi asiasta esimiehelle sekä esittää selkeästi sen minkä on kokenut kiusalliseksi tai loukkaavaksi.

7.7 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Kyselyn avulla selvitettiin henkilöstön näkemyksiä työn ja perheen yhteensovittamisesta. Noin puolet vastaajista ilmoitti, että heillä on huollettavia lapsia tai omaisia. Suurin osa vastaajista ajatteli, että työaika joustaa perhetilanteen niin vaatiessa. Vastaajista 15 henkilöä ei koe työajan joustavan perhetilanteissa, mutta tästä ryhmästä vain neljällä on itsellään huollettavia lapsia tai omaisia perheessään. Voi olla siis, että henkilöt ovat jossain vaiheessa huomanneet, että perheellisillä on ajoittain vaikeuksia saada esimerkiksi vapauksia perhetilanteisiin.

Vastaajat olivat sitä mieltä, että kohdeyrityksessä suhtaudutaan niin myönteisesti kuin neutraalistikin esimerkiksi vanhempainvapaisiin. Tämä asia on siis melko hyvällä tasolla, mutta aina voi parantaa. Neutraalista suhtautumisesta kannattaisi pyrkiä entistä myönteisempään suuntaan. Vapaa-aika ja perheasiat heijastuvat työpaikalle ja toisinpäin, joten on tärkeää kunnioittaa työn ja perheen yhteensovittamista erilaisin toimin. Esimerkiksi kohdeyritys voisi jatkossa tiedottaa perhevapaiden mahdollisuuksista, taata työhön palaavalle perehdytystä ja laatia työaikoihin joustoja kuten työaikapankki tai liukuva työaika. Työaikajoustopot hyödyttävät kaikkia, koska sitoutuminen työhön vahvistuu ja mahdolliset työpaikan vaihtoaiheet pienenevät.

7.8 Tasa-arvo

Tässä osiossa kartoitettiin yleisesti tasa-arvoon liittyviä tekijöitä, joissa ilmeni melko paljon hajontaa. Suurin osa vastaajista ajatteli, että kohdeyrityksessä naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu hyvin, joten tältä osin tilanne vaikuttaa hyvältä. Vastauksien mukaan henkilöstöllä ei ole yhtenäistä mielipidettä siitä, että kohdistuuko naisiin ja miehiin erilaisia odotuksia. Moni ajatteli, että odotukset ovat erilaisia naisten ja miesten välillä. Odotukset eivät saisi olla erilaisia naisten ja miesten välillä, joten kohdeyrityksen tulisi pitää odotukset riippumattomina sukupuolesta. Moni vastaajista ei osannut ottaa asiaan kantaa. Tämän perusteella kohdeyrityksen kannattaisi selkeyttää henkilöstölle yrityksen tavoitteet eri osa-alueilla. Kertomalla odotuksista, henkilöstön mahdolliset epävarmuustekijät vähenevät ja heille muodostuu looginen kuva eri toiminnoista.

Päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuus aiheutti mielipiteitä laidasta laitaan, joten kohdeyrityksen olisi hyvä jatkossa huomioida kaikki osapuolet päätöksenteon hetkellä. Mielipiteitä, ehdotuksia ja ideoita kannattaa aina kuunnella henkilöstöltä, sillä sieltä voi tulla erinomaisia ja varteenotettavia toimia. Esimerkiksi ylimmällä johdolla ei välttämättä ole oikeanlaista kuvaa tuotannon työntekijöiden työtehtävien toiminnoista. Tämä tarkoittaa sitä, että mielipiteet on oleellista kysyä henkilöiltä, joi-ta asia eniten koskee. Päätöksentekoon henkilöstön mukaan ottamisella on myös monia positiivisia vaikutuksia koko yritykseen. Esimerkiksi päätöksiin vaikuttaminen

motivoi ja kehittää henkilöitä. Mukaan ottaminen osoittaa arvostusta ja luottamusta työntekijöitä kohtaan.

Vastaajat ajattelivat ikätasa-arvon toteutuvan hyvin työpaikalla. Todella hienoa että asia on kohdeyrityksessä näin, sillä ketään ei saisi syrjiä iän perusteella. Tämä ei siis vaadi akuutisti toimenpiteitä, mutta on toki edelleen pidettävä huolta, ettei epätasa-arvoa synny iän perusteella. Entisestään tilannetta voisi parantaa esimerkiksi huolehtimalla, että henkilöstöllä olisi tiedossa ikätasa-arvoon liittyvät seikat. Eli pyrkimyksenä olisi, että kaikki työntekijät tietävät työtehtävien tekemisen olevan riippumatonta henkilön iästä.

Vastaajista 57 prosenttia koki, ettei palkkaus vastaa työn vaativuutta. Tässä on asia, johon kohdeyrityksen kannattasi kiinnittää huomiota. Ihmiset tarkastelevat jatkuvasti palkkaansa ja vertailevat sitä muiden palkkoihin joko oman työpaikan tai muulla vastaavalla alalla työskentelevien palkkoihin. Palkkaukseen tulisi huomioida koulutus, työn vaativuus, työn vaarallisuus ja saman alan palkkataso. Tulosten mukaan kohdeyrityksen pitäisi käydä läpi jokaisen palkka ja ottaa edellä mainitut seikat huomioon. Mahdollisesti korottaa palkkoja vastaamaan kyseisiin seikkoihin oikeassa suhteessa.

Voidaan sanoa, että jokainen tekee työtä ansaitakseen raahaa elämistä varten. Jos palkka ei vastaa odotuksia, on ilmassa tyytymättömyyttä monin eri tavoin. Palkkauksen tulisi olla kokonaisuudessaan työpaikalla tasa-arvoinen ja hyvin perusteltu. Kun palkkauksen taso saadaan oikealle kohdalle, tehdään yrityksestä entistä menestyvämpi. Palkkaus on monen asian ydin ja siksi niin oleellinen kaikille osapuolille.

Palkkojen nostaminen saattaa tuntua hankalalta yrityksen näkökulmasta, sillä jälleen yksi menoerä kasvaa melko tuntuvasti. Kuitenkin kannattaisi pohtia asiaa pidemmän kaavan kautta ja mahdollisesti huomata palkkojen suurentamisen muut seuraukset. Kyseiset seuraukset ovat pääasiassa hyviä kaikkein kannalta, sillä seurauksena se voi parantaa työmotivaatiota ja työilmapiiriä, vähentää stressiä ja työpaikkakiusaamista, lisätä luovuutta ja tehokkuutta. Lisäksi palkkojen korottamisen myötä julkisuuskuva voi muuttua entistä paremmaksi.

Henkilöstöryhmien tasa-arvo koettiin osittain hyväksi ja osittain huonoksi. Lisäksi 46 vastaajaa ei osannut antaa mielipidettä tähän asiaan. Näin ollen kohdeyrityksen tulisi lisätä tasa-arvo toimenpiteitä henkilöstöryhmien välillä. Esimerkiksi voisi tarkistaa, että kaikilla työntekijöillä on samat edut. Lisäksi yhteisiä etuja voisi lisätä ja näin luoda yhteenkuuluvuutta ja osoittaa arvostusta henkilökuntaa kohtaan. Mahdolliset turhat jaottelut toimihenkilöiden ja tuotannontyöntekijöiden välillä tulisi poistaa. Koko henkilökunnalle tulisi olla yhteisiä tilaisuuksia eli esimerkiksi yhteiset pikkujoulut, jossa ei tarvitse miettiä henkilöiden rooleja työpaikalla.

Yli puolet vastaajista ajatteli, että tasa-arvoinen toiminta näkyy työpaikan arjessa. Tämän perusteella asia on melko hyvällä tasolla kohdeyrityksessä. Tutkija uskoo, että tasa-arvotoimet näkyvät jatkossa työpaikalla entistä enemmän, koska tämän tutkimuksen myötä kohdeyritys otti käyttöönsä laajan tasa-arvosuunnitelman parannusehdotuksineen ja pätevine tavoitteineen. Lisäksi tasa-arvoa koskevista asioista tiedotetaan tulevaisuudessa enemmän, joten tarkoituksena on saada tasa-arvoasiat näkyviin jokapäiväiseen arkeen työpaikalla.

7.9 Kyselyyn saadut vapaat kommentit ja parannusehdotukset

Kyselyn viimeiseen osioon saadut kommentit tukivat muita kyselyn tuloksia. Teemoina esiintyi pääasiassa palkkaus, työhön vaikuttamisen merkitys ja työpaikkakiusaaminen. Näihin kolmeen seikkaan on kiinnitettävä huomiota, sillä näillä on suora vaikutus tasa-arvoisuuden tunteen kokemiseen työpaikalla.

Aiheettomia palkkaeroja ei saisi olla eli palkkojen laaja tarkastelu ei riitä, vaan on tehtävä muutoksia. Esimerkiksi palkat tulisi suhteuttaa koulutustasoon, työn vaativuuteen ja osaamiseen. Lisäksi etujen on oltava samassa linjassa keskenään jokaisella työpisteellä kohdeyrityksessä.

Kuunteleminen ja keskusteleminen erilaisista aiheista työhön liittyen on todella tärkeää kaikkien osapuolten kannalta. Arvostuksen osoittaminen korostuu tämän kautta ja lisäksi näin ihmiset pääsevät kertomaan aidosti työnsä hyviä ja huonoja puolia. Kun esimerkiksi parannettavia asioita ilmenee, ne tulisi ottaa todesta ja tarpeellisiin

toimenpiteisiin tulisi ryhtyä. Kommenttien mukaan etätyöhön tulisi myös kohdeyrityksessä kiinnittää huomiota. Tämä tarkoittaa sitä, että etätyö tulisi mahdollistaa kaikille niille henkilöille, joille se työtehtävien ja työaikamuodon puolesta onnistuu. Kaikilla tulisi olla samat oikeudet, eikä ketään saisi asettaa eriarvoiseen asemaan.

Kommenteissa nousi esille työpaikkakiusaaminen, jotka vahvistivat muita kyselyn tuloksia. Häirintä ja kiusaaminen ovat kohdeyrityksessä melko iso ongelma, johon on äkkiä saatava korjaavia toimenpiteitä. Yksiselitteinen linjaus totaaliseen häirinnän ja työpaikkakiusaamisen estämiseen sekä puuttumiseen, on tällä hetkellä kohdeyrityksessä välttämätöntä.

7.10 Kehitysehdotuksia kohdeyritykselle

Kehitysehdotuksia on kerrottu monipuolisesti tässä tutkimuksessa kyselytulosten analysoinnin ja pohdinnan kappaleissa. Lisäksi kyseisissä kappaleissa on mainittu tuloksista saadut positiiviset puolet. Tähän osuuteen on siis koottu oleellimmat kehityskohteet, jotka vaativat välittömästi toimenpiteitä kohdeyrityksessä. On kuitenkin muistettava, että saadut tulokset eivät kerro koko totuutta tasa-arvotilanteesta. Tiivistetysti tulosten perusteella havaitut kehityskohteet ilmenevät kuviossa 4. Tutkijan laatima lista helpottaa hahmottamaan kehityskohteet otsikkotasolla.

Kehityskohteet:

- Tehdyistä ylitöistä maksaminen ja palkkauksen muutokset tasa-arvoisempaan suuntaan
- Urakehityksen mahdollistaminen
- Arvostuksen osoittaminen henkilökuntaa kohtaa
- Oikeudenmukaisen johtamisen näkyminen koko organisaatioon
- Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen
- Tiedonkulun parantaminen
- Jaksamisen tukeminen ja tuki muutostilanteisiin
- Häirintä ja työpaikkakiusaaminen kitkettävä kokonaan pois

Kuvio 4. Kohdeyrityksen kehityskohteet tasa-arvotoimintaan

Laki velvoittaa maksamaan tehdyistä ylitöistä tietyillä menetelmillä. Tätä seikkaa ei saisi missään tapauksessa kiertää, vaan ylitöiden tekemistä kuuluisi seurata ja siitä pitäisi maksaa. Työajan tarkemmalla seurannalla voitaisiin tähän ongelmakohtaan

paneutua. Tämä on ylitöitä tekeville henkilöille merkittävää, joten motivaation ja tasa-arvoisuuden tunteen ylläpitämisen kannalta kohdeyrityksessä tulisi jatkossa seurata entistä tarkemmin ylitöiden maksamista. Tämä seikka saattaa myös kulminoitua palkkauksessa koettuihin epäkohtiin. Kohdeyrityksessä olisi hyödyllistä tehdä palkankorotuksia esimerkiksi työn vaativuuden takia. Käytössä olevat edut ja palkan muut lisäosat tulisi ylettyä kaikille tahoille tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

Urakehityksen mahdollistamisen kannalta kohdeyrityksessä kannattaisi järjestää erilaisia koulutusvaihtoehtoja henkilöstölle ja lisäksi voisi henkilöstön osaamista lisätä ihan talon sisällä perehdyttämällä ja syventämällä taitoja uusiin osa-alueisiin. Keskustelemalla ja kuuntelemalla henkilöstöä enemmän voisi ilmetä potentiaaliasia henkilöitä opettelemaan uutta ja voi löytyä jopa uusia koulutusmahdollisuuksia. Kohdeyrityksessä voisi siis lisätä enemmän avointa keskustelua, mutta myös kehityskeskustelujen avulla voisi parantaa urakehityksen mahdollisuuksia.

Kehityskeskusteluihin kannattaisi kohdeyrityksessä panostaa jatkossa, sillä niiden avulla voisi esimerkiksi osoittaa arvostusta henkilöstöä kohtaa. Kohdeyrityksen kannattaisi osoittaa jatkossa arvostusta eri keinoin, kuten kehumalla, positiivisella palautteella, juhlistamalla tai palkitsemalla. Arvotuksen osoittaminen parantaisi tasa-arvoisuuden tunnetta kohdeyrityksessä. Arvotusta voisi myös lisätä antamalla toivottua vaikutusmahdollisuutta. Kehityskeskustelut voisivat auttaa myös tässä tilanteessa, sillä jokaiselta voisi keskustelun yhteydessä kysyä seikkoja, joihin haluaisi muutoksia ja parannuksia. Vaikutusmahdollisuutta kohdeyritys voisi myös lisätä ottamalla henkilöstö enemmän mukaan erilaisiin päätöksentekotilanteisiin.

Tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisen johtamisen toimet olisi hyvä näkyä kohdeyrityksessä arjen eri toiminnoissa. Tätä kohdeyritys voisi parantaa lukemattomin eri keinoin, tässä vain muutamia esimerkkejä tilanteeseen. Tulevaisuudessa voisi osallistaa henkilökuntaa enemmän. Kohdeyrityksen kannattaisi tiedottaa tehdystä tasa-arvosuunnitelmasta ja sen sisällöstä avoimesti koko henkilökunnalle. Hyvällä esimerkillä ja selkeillä koko talon pelisäännöillä pääsee jo pitkälle.

Tiedonkulkua voisi lähteä parantamaan siten, että aloittaa tiedustelemalla koko henkilökunnalta mikä olisi heidän mielestään paras toimintamalli tiedonkulkuun. Yhteis-

ten ilmoitustaulujen säännöllinen päivittäminen ja tärkeyden korostaminen olisivat varmasti toimivia keinoja. Esimiehiä kannattaisi informoida yrityksen asioista ja ohjeistaa selkeästi heitä viemään saamansa tiedon yrityksen jokaiselle tasolle.

Kohdeyritys voisi pyrkiä tukemaan henkilöstön jaksamista esimerkiksi tekemällä työaikoihin joustoja, kertomalla yrityksen tilanteesta avoimesti, mahdollistamalla keskusteluja, näyttämällä arvostusta eri tavoin ja lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia. Kohdeyrityksen kannattasi panostaa myös muutosten johtamisen saralla siten, että antaa tukea ja reilusti tietoa sekä opastusta muutostilanteissa. Henkilöstö esittää aina kysymyksiä ja vastarintaa muutoksiin liittyen, joten kohdeyrityksen kannattaisi joka kerta valmistella muutokset hyvin ja perustella muutoksen syyt selvästi kaikille.

Kohdeyrityksessä tutkijan mielestä huolestuttavana ongelmana voi pitää esiintyvää häirintää ja työpaikkakiusaamista. Tähän olisi todella tärkeää puuttua välittömästi, jotta ongelma ei pääse kasvamaan entisestään. Tämän ongelman poistaminen on myös oleellista siksi, että tasa-arvoisuuden toteutuminen voisi onnistua kohdeyrityksessä. Tiukat ja johdonmukaiset säännöt olisi hyvä luoda ja tiedottaa asian vakavuudesta koko henkilöstölle. Kohdeyrityksen olisi kannustettava häirintää tai työpaikkakiusaamista kokeneiden henkilöiden kertomaan asiasta, jotta siihen voidaan puuttua yhteisten sääntöjen ja lain mukaisin keinoin. Ennaltaehkäisy olisi myös suositeltavaa, tämä onnistuu valvomalla toimintoja tarkemmin ja seuraamalla henkilöstökemiaa. Puhuminen ja luottamussuhteiden luominen auttaisi myös näissä tilanteissa.

Kohdeyrityksessä ei ole ollut lain vaatimaa tasa-arvosuunnitelmaa ennen tämän tutkimuksen toteuttamista. Kohdeyrityksen kannattaisi ehdottomasti jatkossa huolehtia tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä säännöllisesti vuoden välein. Kaikkien osapuolten kannalta olisi hyödyllistä toteuttaa tasa-arvokysely vuoden päästä uudestaan ja laatia palkkakartoitus uudestaan, sillä tässä tutkimuksessa saadut tulokset ovat todennäköisesti muuttavat muotoaan vuoden aikana. Uusien tulosten pohjalta kohdeyritys voi päivittää aiempaa tasa-arvosuunnitelmaa ja tarkastella miten laaditut tavoitteet ovat onnistuneet.

Kaikki kehityskohteet nivoutuvat tavalla tai toisella toisiinsa. Kokonaiskuva ratkaisee, jolloin kaikilla parannuksilla on useita eri vaikutuksia. Muutokset eivät siis vai-

kuta ainoastaan alkuperäiseen kohteeseen, vaan se ulottuu muillekin osa-alueilla. Tämä tarkoittaa siis esimerkiksi sitä, kun kohdeyritys lisää arvostuksen osoittamista henkilökunnalle tasa-arvotilanne kohentuu arvostuksen osalta, mutta seurannainen voi olla myös että tasa-arvotilanne jaksamisen suhteen paranee samalla.

Kaiken edellä mainitun lisäksi saatujen tuloksien analyysissa kaikki esille tulleet seikat kannattaa huomioida kohdeyrityksen kokonaiskuvassa.

8 POHDINTOJA TUTKIMUKSESTA

8.1 Tutkijan pohdintoja

Tutkijan mielestä opinnäytetyön aihe on mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Tutkija on iloinen, että tämän opinnäytetyön kautta kohdeyritys sai merkittävän avun ja edun omaan toimintaansa. Tutkijan mielestä tutkimuksen tekeminen oli kiinnostavaa sekä motivoivaa ja aiheeseen löytyi paljon tietoa.

Tutkimuksen hyviin puoliin kuuluu ehdottomasti kohdeyrityksen hyötynäkökulma. Kohdeyritys sai tutkimuksen teoriasta paljon tarpeellista tietoa ja apua tasa-arvotoimintaansa. Valmis ja lain vaatima tasa-arvosuunnitelma oli kohdeyritykselle välttämätön, joten oli hienoa olla mukana toteuttamassa tätä projektia. Lisäksi tutkimuksen hyviin puoliin kuuluu se, että aihe liittyy keskeisesti tutkijan suorittamiin opintoihin. Opinnoista tutkija hyötyi useasti tutkimusta tehdessä. Tutkija uskoo, että tutkimuksen tuomasta opista on vielä hyötyä tulevaisuudessa omassa työelämässä.

Tutkija kokee, että tutkimuksen heikkoutena oli heikosti suunniteltu aikataulu tutkimuksen toteuttamiseen. Seuraavan kerran tutkimusta tehdessä kannattaisi laatia tarkempi aikataulu ja sitä tulisi noudattaa. Lisäksi yhtenä huonona puolena voisi ajatella olevan tasa-arvokyselyn yleisyys. Eli olisi voinut olla enemmän tarkentavia kysymyksiä, jotta tuloksista olisi saanut enemmän irti. Lisäksi olisi ollut suotavaa saada enemmän vastauksia tasa-arvokyselyyn, sillä se olisi antanut vielä todellisemman kuva kohdeyrityksen tasa-arvotilanteesta. Esimerkiksi henkilöstöhallinnon henkilöi-

den haastattelemisen olisi voinut luoda tarkemman käsityksen kohdeyrityksen tasa-arvotilanteesta, joten jatkossa kannattaisi hyödyntää myös haastatteluja.

8.2 Mahdollisia aiheita jatkotutkimukseen

Jatkotutkimuksen aiheita voisi tasa-arvoon ja tasa-arvosuunnitelmaan liittyen olla varmasti lukuisia eri vaihtoehtoja. Aihe on melko laaja ja ajankohtainen, joten aiheen eri osioihin voisi paneutua entistä enemmän. Tutkija kokee, että esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittaminen työelämässä olisi mielenkiintoinen aihe syvällisempään tutkimukseen. Tutkijan mielestä aihetta voisi laajentaa työhyvinvointiin saakka, ottamalla esille ensiarvoisesti arvostuksen ja vaikutusmahdollisuuksien merkityksen ihmisten työhyvinvointiin.

Kohdeyrityksen ja saatujen tulosten kannalta jatkotutkimuksen aiheita voisi olla esimerkiksi urakehityksen merkitys ihmisille, muutosjohtaminen ja tiedonkulun edistämisen keinot. Lisäksi kohdeyrityksen kannattaisi jatkaa tutkimusta selvittämällä työpaikkakiusaamiseen liittyviä tekijöitä ja keinoja ongelman poistamiseen. Lisäksi tutkija uskoo, että kohdeyrityksen kannattaa jatkossa hyödyntää uudelleen tutkimuksessa käytettyä kyselylomakepohjaa lisäten siihen muutamia tarkentavia kysymyksiä.

8.3 Tutkimusongelmiin vastaaminen

Tutkijan mielestä tämä opinnäytetyö vastasi hyvin tutkimuksen pääongelmiin, sillä kohdeyrityksen nykyinen tasa-arvotilanne saatiin kattavasti kartoitettua ja parannusehdotukset kohdeyritykselle olivat realistisia tulevaisuutta ajatellen. Pääongelmiin vastaaminen vaati teoreettisen ymmärryksen aiheesta ja tutkijan mielestä tässä opinnäytetyössä on siihen oleellinen tieto. Eli pääongelmien tarkentaviin kysymyksiin vastaaminen tutkijan mielestä onnistui hyvin.

Tutkija kokee olevansa tyytyväinen tutkimuksen lopputulokseen ja tavoitteet täyttyivät toivotulla tavalla. Aikataulun haasteista huolimatta tutkija ja kohdeyrityksen yhteistyökumppanit kokevat, että tutkimus tehtiin johdonmukaisesti ja ammattimaisesti.

Tutkimuksen myötä kohdeyritys sai käyttöönsä laajan tasa-arvosuunnitelman ja tästä tutkija on erittäin tyytyväinen.

Lopuksi tutkija haluaa kiittää kohdeorganisaatiota yhteistyöstä ja kiinnostavasta toimeksiannosta.

LÄHTEET

Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Akavan www-sivut. 2015. Viitattu 22.1.2015. [Http://www.akava.fi](http://www.akava.fi)

Autio, H.-L., Huhta, L., Leinonen, M. & Uosukainen, K. 2007. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen pirkanmaalaisissa pk-yrityksissä (TAPIIRI). Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto. Luettu 22.1.2015.
www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tapiiri

Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu, moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: WS Bookwell Oy.

Ekonomien www-sivut. 2015. Viitattu 23.1.2015. [Http://www.ekonomit.fi](http://www.ekonomit.fi)

Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa. Helsinki: Vastapaino.

Jabe, M. 2006. Kyvyt käyttöön. Helsinki: Kirjapaja Oy.

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

Kyselynetin www-sivut. 2015. Viitattu 27.10.2015. <https://www.kyselynetti.com>

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

Laki yhdenvertaisuudesta. 2004. L 20.1.2004/21 muutoksineen.

Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Helsinki: WSOY. Viitattu 21.1.2015
[Http://verkkokirjahylly.talentum.fi.lillukka.samk.fi/teos/BAJBHXCTCF#kohta:1](http://verkkokirjahylly.talentum.fi.lillukka.samk.fi/teos/BAJBHXCTCF#kohta:1)

Peltonen, T. 2008. Johtaminen ja organisointi. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2015. Viitattu 24.3.2015.
<http://www.stm.fi>.

Suomen perustuslaki. 1999 L 11.6.1999/731 muutoksineen.

Tasa-arvovaltuutetun www-sivut. 2015. Viitattu 23.1.2015. [Http://www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

Terveys.fi:n www-sivut.2015. Viitattu 25.9.2015. [Http://www.terve.fi/](http://www.terve.fi/)

Virtuaali- Ammattikorkeakoulun www-sivut 2007. Viitattu 21.1.2015.
[Http://www2.amk.fi](http://www2.amk.fi)

Yhdenvertaisuuden www-sivut. 2015. Viitattu 21.1.2015.
[Http://www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

Tasa-arvotilanteen kartoittava kysely

Vastaamalla tähän kyselyyn osallistut kehittämään työyhteisöäsi.

Tulosten perusteella laaditaan tasa-arvosuunnitelma.

Täytä tarvittavat tiedot.

Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto, voit valita vain yhden vaihtoehdon.

1. Taustatiedot

Sukupuoli

- Nainen
- Mies

Kuinka vanha olet?

Työssäoloaika tällä työpaikalla

Työsuhteen luonne

- Vakituinen
- Määräaikainen

Työni on

- Kokoaikatyö
- Osa-aikatyö

Työsuhteen luonne

- Säännöllinen päivätyö
- Vuorotyö

Oletko esimiesasemassa

- Kyllä
- Ei

2. Työaika

Oletko tehnyt kuluneen kuukauden aikana ylitöitä?

- Kyllä
- Ei

Oletko saanut ylitöistä korvauksen?

- Kyllä
- Ei

Ylitöitä on mielestäni

- Liian paljon
- Sopivasti
- Voisi olla enemmän

3. Urakehitys

Voin osallistua työhön liittyvään koulutukseen

- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Heikosti

Voin kehittää itseäni ja osaamistani työssäni

- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Heikosti

Onko sinua kohdeltu eriarvoisesti työtehtävien jaossa?

- Kyllä
- Ei

Onko sinua kohdeltu eriarvoisesti urakehityksessä?

- Kyllä
- Ei

Oletko kokenut sukupuolesi vaikuttavan työssä etenemisessä?

- Kyllä
- Ei

4. Työyhteisö ja työilmapiiri

Sopiiko tekemäsi työ yhtä hyvin sekä naisille että miehille?

- Kyllä
- Ei

Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- En osaa sanoa
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Saan apua työtovereiltani

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- En osaa sanoa
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Minua arvostetaan työyhteisössäni

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- En osaa sanoa
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- En osaa sanoa
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- En osaa sanoa
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Saan riittävästi tietoa työpaikkani asioista

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- En osaa sanoa
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

5. Jaksaminen

Miten arvioit kokemaasi kiirettä viime vuosina

- Kiire on lisääntynyt
- Kiire on vähentynyt
- Tilanne ei ole muuttunut

Oletko ollut huolissasi nykyisen työsi jatkuvuudesta?

- Kyllä
- Ei

Oletko ollut huolissasi omien taitojen riittämisestä?

- Kyllä
- Ei

Oletko ollut huolissasi jaksamisestasi?

- Kyllä
- Ei

Oletko ollut huolissasi muutoksista työpaikallasi?

- Kyllä
- Ei

6. Häirintä ja työpaikkakiusaaminen

Onko joku työpaikallasi esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuutesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia?

- Kyllä
- Ei

Onko joku työpaikallasi puhunut kaksimielisyyksiä, jotka koet loukkaaviksi?

- Kyllä
- Ei

Oletko kokenut häirintää henkisesti tai fyysisesti työpaikallasi?

- Kyllä
- Ei

Onko työpaikallasi ollut työpaikkakiusaamista (sorsimista, kielteistä käytöstä, mitätöintiä)?

- Kyllä
- Ei

Onko työpaikkakiusaamiseen puututtu?

- Kyllä
- Ei

7. Työn ja perheen yhteen sovittaminen

Onko sinulla huollettavia lapsia/omaisia?

- Kyllä
- Ei

Joustaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

- Kyllä
- Ei

Miten työpaikallasi suhtaudutaan esimerkiksi vanhempainvapaisiin?

- Myönteisesti
- Neutraalisti
- Kielteisesti

8. Tasa-arvo

Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Kaikilla on yhtäläinen mahdollisuus osallistua päätöksentekoon

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla ja kehittyä työssään

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Jokainen on oikeutettu perhevapaiden käyttöön

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Ikätasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Palkkaukseni vastaa työni vaativuutta

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo on hyvällä tasolla

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Tasa-arvoinen toiminta näkyy työpaikan arjessa

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Onko sinulla esittää parannusehdotuksia tasa-arvon toteutumisen kannalta?

Kiitos.