

SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO
TEOLLISUUSYRITYKSESSÄ
CASE: YRITYS X

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Yrityshallinto
Opinnäytetyö
Kevät 2007
Tuomo Järvinen

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

TUOMO JÄRVINEN: Sukupuolten välinen tasa-arvo teollisuusyrityksessä
Case: Yritys X

Yrityshallinnon opinnäytetyö, 73 sivua, 22 liitesivua

Kevät 2007

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäyte käsittelee sukupuolten välistä tasa-arvoa teknologiateollisuusyrityksessä.

Teoriaosassa tarkastellaan tasa-arvoa käsitteenä, sekä selvitetään tasa-arvoajattelun historiaa Suomessa ja maailmanlaajuisesti. Teoriaosassa esitellään myös tasa-arvon mittaamisessa yleisesti käytettävät tutkimuskohteet sekä tarkastellaan sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista nyky-yhteiskunnassa.

Tasa-arvo on keskeinen länsimainen yhteiskunnallinen arvo. Se on oikeudenmukaisuuden ohella merkittävin yhteiskuntapoliittinen tavoite myös tämän päivän Suomessa. Tasa-arvoajattelulla onkin Suomessa lähes yhtä pitkät perinteet kuin muuallakin maailmassa. Tasa-arvoon vedotaan esimerkiksi koulutuspolitiikassa, aluepolitiikassa, sosiaalipolitiikassa ja työelämän kehittämisessä. Tasa-arvon toteutumiseen velvoittaa tasa-arvolaki.

Empiriaosuus koostuu yritys X:lle teorian pohjalta tehdystä tasa-arvosuunnitelmasta. Yritys X:n nykyisen tasa-arvotilanteen selvittämiseksi yrityksessä tehtiin palkkakartoitus sekä selvitettiin miten henkilöstön koulutukseen osallistumismäärät ovat jakautuneet naisten ja miesten kesken. Koko henkilöstölle kohdennettiin myös kyselytutkimus, jolla kartoitettiin muun muassa tasa-arvon toteutumista, syrjinnän sekä seksuaalisen häirinnän esiintymistä henkilöstön näkökulmasta. Kysely suoritettiin joulukuussa 2006.

Vaikka nyt käynnistetty tasa-arvotyö saikin alkunsa lain tuomasta velvoitteesta, on sen tärkeys ja tarpeellisuus osoitettu nyt tehdyillä tutkimuksilla. Tutkimustulokset osoittavat, ettei naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteudu yritys X:ssä kaikilta osin. Tasa-arvosuunnitelmassa on esitetty tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden kohteiksi seuraavat ongelmat: työhönottoprosessi, palkkaus, henkilöstön koulutus, työympäristö ja hyvinvointi sekä häirintä ja syrjintä.

On tarkoituksenmukaista keskittyä parantamaan muutamaa esille nousutta asiaa kerrallaan ja edetä näin suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti kohti tasa-arvoista työyhteisöä.

Asiasanat: tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvokysely

Lahti University of Applied Sciences
Faculty of Business Studies

TUOMO JÄRVINEN: Gender Equality in an Industrial Company
Case: Company X

Bachelor's Thesis, Business Administration, 73 pages, 22 appendices

Spring 2007

ABSTRACT

This thesis deals with gender equality in a manufacturing company in the field of industrial technology.

The theory part discusses the concept of equality and gives an account of the history of equality thinking both in Finland and around the world. The theory part also introduces the most commonly used tools for measuring equality, and it observes how equality has succeeded in today's society.

Equality is a western social value. In addition to justice, it is the most significant socio-political guiding principle in Finland today. Equality thinking has almost as long roots in Finland as it has elsewhere in the world. Education policy, regional policy, social policy, and the development of working life all make reference to equality. Companies are bound by the Act on equality between women and men.

The empirical part consists of an equality plan made for company X. In order to find out what company X's equality situation was, the staff wages and participation in training between the sexes were surveyed. An equality questionnaire for personnel that studied the implementation of equality, the occurrence of discrimination and sexual harassment in the personnel's point of view was also carried out. The questionnaire was conducted in December 2006.

Even though the now started work for equality was begun by the obligation of the law, its importance and necessity were shown by the study. The results showed that gender equality was not implemented in all parts in company X. Therefore, the following problem areas in improving equality were introduced in the equality plan: the recruiting process, wages, training of personnel, working environment and -welfare, sexual harassment, and discrimination.

It is relevant to concentrate on improving only a few problems at a time and in this way to proceed systematically and persistently towards an equal working community.

Key words: equality, equality plan, equality questionnaire

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	YHTEISKUNNALLINEN TASA-ARVO	3
2.1	Tasa-arvon mittaaminen	4
2.2	Tasa-arvoajattelun historia	5
2.2.1	Tasa-arvoajattelun historia Suomessa	11
2.3	Tasa-arvon toteutuminen	17
2.4	Tasa-arvoajattelun tulevaisuus	18
3	TYÖELÄMÄN TASA-ARVO	20
3.1	Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sisältö	21
3.2	Työelämän tasa-arvon mittaaminen	22
3.2.1	Rekrytointiprosessi	23
3.2.2	Palkkaus	23
3.2.3	Koulukseen osallistumismahdollisuudet	24
3.2.4	Syrjintä	24
3.2.5	Häirintä	24
4	CASE: HENKILÖSTÖN TASA-ARVO YRITYS X:SSÄ	26
4.1	Taustatietoja yrityksestä	26
4.1.1	Henkilöstö sukupuolittain	27
4.1.2	Henkilöstö ikäryhmittäin	28
4.2	Tavoitteet	30
4.3	Toimenpiteet	30
4.3.1	Työhönottoprosessi	30
4.3.2	Palkkaus	31
4.3.3	Koulutus	31
4.3.4	Työympäristö ja hyvinvointi	31
4.3.5	Häirintä	31
4.3.6	Syrjintä	32

5	TASA-ARVOTILANTEEN KARTOITUS	33
5.1	Palkkakartoitus	33
5.2	Palkkatilasto (31.12.2005)	35
5.2.1	Palkat ja palkkaerot 2005	36
5.2.2	Sijoittuminen vaativuus- tai palkkaryhmiin 2005	38
5.2.3	Bonukset 2005	39
5.3	Palkkatilasto (18.9.2006)	41
5.3.1	Palkat ja palkkaerot 2006	41
5.3.2	Sijoittuminen vaativuus- tai palkkaryhmiin 2006	43
5.3.3	Bonukset 2006	45
5.4	Alueittainen palkkatilasto 2005 – Etelä-Hämeen talousalue (4. vuosineljännes)	48
5.5	Palkkatilasto 2005 – Työntekijöiden palkat paikkakuntaluokissa I – II (4. vuosineljännes)	50
5.6	Koulutukseen osallistuminen	52
5.7	Tasa-arvokysely ja tulokset	56
5.7.1	Yritys X:n toimintakulttuuri	58
5.7.2	Yritys X:n tasa-arvoilmapiiri	60
5.7.3	Syrjintä sukupuolen perusteella	61
5.7.4	Seksuaalinen häirintä	63
5.7.5	Työtehtävien vaihtaminen vaativampiin	63
5.7.6	Arvostus	64
5.7.7	Tasa-arvon toteutuminen	64
5.7.8	Yhteenveto	65
5.8	Seuranta	66
5.8.1	Mittarit	66
5.8.2	Toimenpiteiden toteutuminen	67
6	YHTEENVETO	68
7	POHDINTA	70
	LÄHTEET	72
	LIITTEET	74

1 JOHDANTO

Tasa-arvo on oikeudenmukaisuuden ohella merkittävin yhteiskuntapoliittinen tavoite myös tämän päivän Suomessa. Käsite tasa-arvo tuo useimmilla ensimmäisenä mieleen naisten ja miesten tasa-arvon. (Tarkki & Petäjäniemi, 1998, 8.)

Tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia työnantajia toimimaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi. Tavoitteena on myös, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan. Vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävillä työpaikoille tulee tasa-arvolain mukaan laatia tasa-arvosuunnitelma.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan tasa-arvoa käsitteenä, sekä selvitetään tasa-arvo-ajattelun historiaa Suomessa ja maailmanlaajuisesti. Opinnäytetyössä on tehty teknologiateollisuuden alalla toimivalle yritys X:lle lain velvoittama tasa-arvosuunnitelma, joka pitää sisällään tasa-arvotilanteen kartoittamisen, tavoitteet ja niiden saavuttamiseksi vaadittavat toimenpiteet.

Yritys X:n tasa-arvosuunnitelman lähtökohtana on ollut sukupuolten välisen tasa-arvon kunnioittaminen. Suunnitelma pitää sisällään kaikenlaisen syrjinnän, joka johtuu esimerkiksi etnisestä alkuperästä, kansallisuudesta, iästä, uskonnosta, mielipiteistä jne. Yritys X:ssä tasa-arvo on erilaisuuden hyväksymistä ja sen hyödyntämistä. Suunnitelmalla pyritään siihen, että ajatus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sisällytetään luontevasti kaikkeen yrityksen toimintaan. Kyse on siitä, arvostetaanko työpaikalla kaikkien osaamista ja työtä tasavertaisesti. On tärkeää, että tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta tiedetään, jotta tasa-arvoa koskevat kysymykset eivät jää selvittämättä.

Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli selvittää yritys X:n todellinen tasa-arvotilanne. Tavoitteena oli myös selvittää mahdolliset ongelmakohdat ja kehittää

jokaiselle niistä toimenpiteet, joilla tasa-arvon edistämistä pystytään edesauttamaan.

Tutkimusmenetelminä käytettiin palkkavertailua, koulutukseen osallistumismäärien selvittämistä ja niiden jakautumista sukupuolittain sekä koko yrityksen henkilökunnalle suunnattua kyselyä, jolla pyrittiin saamaan esille henkilöstön näkemykset tasa-arvon toteutumisesta yritys X:ssä. Kysely toteutettiin joulukuussa 2006.

Avoin keskusteluilmapiiri ja kaikkien osapuolten sitoutuminen tasa-arvosuunnitelmaan ovat edellytyksiä tavoitteiden toteutumiselle ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden sisäistämiseksi yritys X:n toiminnassa.

2 YHTEISKUNNALLINEN TASA-ARVO

Tasa-arvo on keskeinen länsimainen yhteiskunnallinen arvo. Vaikka tasa-arvo olikin esillä jo antiikin stoalaisten kosmopoliittisessa ihmiskäsityksessä, se on kuitenkin varsinaisesti uuden ajan perusteema. Tasa-arvon puolesta ovat puhuneet niin humanistit, kirkolliset reformaattorit kuin yhteiskuntafilosofitkin. Merkittävin yksittäinen tasa-arvoa kannattava yhteiskuntafilosofi lienee John Locke, joka tutkielmassaan hallitusvallasta julistaa ihmisten synnynäistä yhtäläisyyttä. Lockella on ollut suuri vaikutus niin Ranskan vallankumouksen vapauden, veljeyden ja tasa-arvon aatteisiin kuin myös Yhdysvaltain perustuslain syntymiseen. (Tarkki & Petäjäniemi, 1998, 8.)

Tasa-arvo on oikeudenmukaisuuden ohella merkittävin yhteiskuntapoliittinen tavoite myös tämän päivän Suomessa. Tasa-arvoon vedotaan esimerkiksi koulutuspolitiikassa, aluepolitiikassa, sosiaalipolitiikassa ja työelämän kehittämisessä. Käsite tasa-arvo tuo useimmilla ensimmäisenä mieleen naisten ja miesten tasa-arvon, mutta siinä on myös vahva sosiaalinen ulottuvuus. Köyhyys, syrjäytyminen ja työttömyys nähdään ongelmina tasa-arvon kannalta. (Tarkki & Petäjäniemi, 1998, 8.)

Lakien mukaan naisten ja miesten oikeudet ja velvollisuudet ovat yleensä samanlaiset. Perustuslain (PL 731/1999) 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Tätä yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää perustuslain laaja-alainen syrjintäkielto, joka kieltää asettamasta ihmisiä henkilöön liittyvistä syistä eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta (6.2 §). Tämä kielto kattaa myös sukupuoleen perustuvan syrjinnän. (Nieminen, 2005, 16.)

Pohjoismaisessa keskustelussa tasa-arvo ei tarkoita samanlaisuutta eikä tasapäisyyttä. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämässä ei ole tavoitteena naisten ja miesten samanlaisuus, vaan siinä pikemminkin korostetaan erilaisuutta ja sen hyödyntämistä vaikkapa politiikassa tai liike-elämässä. (Tarkki & Petäjäniemi, 1998, 16.)

Pohjoismaisen käsityksen mukaan tasa-arvolla on sekä laadulliset että määrälliset tavoitteensa. Määrällinen tasa-arvo on mitattavissa lukuina, prosentteina tai rahassa. Määrällinen tasa-arvo merkitsee sitä, että naisilla ja miehillä on tasaveroiset mahdollisuudet yhteiskuntaelämän eri alueilla, koulutuksessa, vallankäytössä, työssä ja vapaa-aikana. (Tarkki & Petäjaniemi, 1998, 16.)

Laadullinen tasa-arvo tarkoittaa sitä, että naisten ja miesten tiedot, taidot, kokemukset ja arvostukset saavat yhtä suuren painoarvon yhteiskunnassa. Kysymys on siis siitä, että naisilla ja miehillä on mahdollisuus omilla ehdoillaan osallistua ja vaikuttaa yhteiskunnassa, työelämässä ja perhepiirissä eikä naisia integroida esimerkiksi työelämään, jossa he toimisivat puhtaasti miesten ehdoilla. (Tarkki & Petäjaniemi, 1998, 16.)

2.1 Tasa-arvon mittaaminen

Tasa-arvotilannetta kartoitettaessa määrällistä tasa-arvoa mitataan usein samoihin teemoihin perustuvien asioiden kautta. Suomen tilastokeskuksen vuonna 2005 julkaistu tutkimus sukupuolten tasa-arvosta Suomessa 2004 käyttää neljää mitattavaa tutkimuskohdetta, jotka ovat: väestö, koulutus, työelämä ja palkat. Nämä neljä tutkimuskohdetta on käytännössä sisällytettävä jokaiseen tasa-arvotutkimukseen, tutkitaan sitten sukupuolten välisiä eroja yleisesti tai kohdenettaessa tutkimus käsittämään jokin tietty työyhteisö. Näiden neljän lisäksi joukossa saattaa olla muitakin mitattavia tutkimuskohteita. Esimerkiksi tutkittaessa naisten ja miesten ehdokkaanaoloa vaaleissa on syytä ottaa vaalit yhdeksi tutkimuskohteeksi, kuten on tehty myös mainitussa tilastokeskuksen tutkimuksessa. (Tilastokeskus, 2005, 4.)

Mitattavista tutkimuskohteista ensimmäinen eli väestö pitää sisällään muun muassa väestörakenteen, perheen ja asumisen. Analysoinnin kohteita on lukematon määrä, mutta yksi eniten tutkituista ja tunnetuimmista väestöön liittyvistä asioista on juuri väestörakenne eli naisten ja miesten jakautuminen eri ikäryhmiin. Toinen mitattava tutkimuskohde eli koulutus käsittää naisten ja

miesten koulutustaustan, se auttaa selvittämään muun muassa sen, kuinka paljon eritasoisia tutkintoja suoritetaan Suomessa ja miten niiden suorittaminen jakautuu sukupuolen mukaan. Mitattavista tutkimuskohteista kolmatta, eli työelämää ei kannata sotkea *työelämän tasa-arvo* –luvussa esiteltäviin työelämän tasa-arvon mittaamisessa käytettäviin menetelmiin. Tässä käsiteltävä työelämä –tutkimuskohde mittaa esimerkiksi työllisten määrää, työllisyysastetta sekä erilaisissa työsuhteissa olevien lukumääriä. *Työelämän tasa-arvo* –luvussa puolestaan esitellään työelämän tasa-arvokartoituksessa tarvittavia mittareita. Neljäs ja kenties kaikkein tunnetuin mitattava tutkimuskohde on palkat. Tämä tutkimuskohde käsittää tulonsaajien lukumäärän sekä pääoma- ja ansiotulojen saajien määrän ja varallisuuden ja velkojen määrän. (Tilastokeskus, 2002, 10-15.)

2.2 Tasa-arvoajattelun historia

Naisten astuminen yksityisyydestä julkisen elämän areenoille alkoi 1700-luvulla valistusajan pariisilaisista salongeista ja kumpusi Ranskan vallankumouksen tasa-arvoideologiasta. Munkki- ja ritarikuntien veljeyttä ihannoiva aate laajeni koskemaan myös sisaruutta. Sisaruudesta kirjoitti vuonna 1792 myös englantilainen kirjailija Mary Wollstonecraft kuuluisassa teoksessaan *A Vindication of the Rights of Women*, joka käännettiin nopeasti myös ranskaksi ja saksaksi. Tyttöjen koulunkäynti lisääntyi 1700-luvun lopulta lähtien, ja se taas mahdollisti myöhemmän liikehdinnän, koska sivistyneet naiset osasivat ottaa ohjat käsiinsä.

Yhteiskunnan talousrakenteiden ja elämänmuodon muuttuminen teollistuvissa maissa oli puolestaan syy siihen, että sukupuolten perinteinen työnjako ei vastannut yhteiskunnan eikä yksilöiden tarpeisiin tyydyttävällä tavalla. Se, mitä kaikkea esimerkiksi valistusfilosofit Voltaire ja Rousseau kirjoittivat naisista ja tyttöjen kasvatuksesta ei ole niinkään kiinnostavaa kuin se, että nämä aikakauden eturivin filosofit ylipäätään pohtivat asiaa. Asia oli ajankohtainen ja muutos-paineet olivat ilmeiset. (Korppi-Tommola, 2001, 9.)

Muutospaineet kohdistuivat ensisijaisesti keskiluokan naisiin, jotka tarvitsivat ansiotyön elinolojen muuttumisen johdosta. Ongelmat eivät olleet yhtä näkyviä

alemmissa yhteiskuntaryhmissä, koska maaseudun tilattomien perheiden tyttäret ja kaupunkien työväestön nuoret naiset siirtyivät joustavasti maatyöstä taajamiin palvelijattariksi ja tehdastyöhön. He tarvitsivat liikkumisen vapautta ja oikeutta tehdä työsopimuksia omissa nimissään. (Korppi-Tommola, 2001, 10.)

Naiset olivat perinteisesti nousseet ja päässeet mukaan päätöksentekoon ja toimintaan vallankumouksissa ja kapinaliikkeissä ainakin Spartacuksen orjakapinoista lähtien. Menestyksen hetkillä he kuitenkin palasivat julkisuudesta takaisin yksityiselämään. Olosuhteet valistus- ja vallankumousajan Ranskassa ja Yhdysvaltain itsenäisyystaisteluissa olivat kuitenkin muuttuneet siten, ettei tämä kaava enää toiminutkaan orjuudenvastaisessa kansalaisliikkeessä, vaikka se vielä valtiollisessa politiikassa ja päätöksenteossa vähin äänin hyväksyttiin. (Korppi-Tommola, 2001, 10.)

Yhdysvaltain naiset olivat aktiivisia orjuuden vastaisessa työssä, kuten he olivat olleet itsenäisyystaistelun aikana ja samaan aikaan leviävissä uskonnollisissa herätysliikkeissä. Heillä oli perinteisesti hieman enemmän liikkumavaraa, koska uudisasutuksen kovissa oloissa oli tarvittu myös naisten työpanosta ja heitä oli totuttu arvostamaan. Lainsäädäntöön ja poliittiseen päätöksentekoon tämä toiminnanvapaus ei kuitenkaan ulottunut. Tullessaan Atlantin yli vuonna 1840 Lontoossa järjestettyyn kansainväliseen orjuudenvastaiseen konferenssiin yhdysvaltalaiset naiset törmäsivät myös toiminnan rajoituksiin. Heidän suureksi tyrmistykseksi heitä ei hyväksytty virallisiksi kokousedustajiksi eikä päästetty kokoukseen. He saivat ainoastaan työskennellä taustalla kokouksen päätöslauselmien ja mietintöjen hyväksi. Tämä epäoikeudenmukaisuus sai heidät pohtimaan naisten elämäntilannetta ja oikeuksia laajemmin. (Korppi-Tommola, 2001, 10.)

Vuonna 1848 noin kolmesataa naista ja miestä eri puolilta Yhdysvaltoja kokoontui Seneca Fallsissa New Yorkin osavaltiossa keskustelemaan naisten tehtävistä ja oikeuksista. Kokoonkutsujia ja johtajia olivat Lontoossa saamastaan kohtalosta loukkaantuneet Amelia Jenks Bloomer, Elisabeth Cady Stanton ja Susan B. Anthony. Heistä varsinkin Stanton ja Anthony tuli tunnetuksi merkittävänä naisasialiikkeen johtajina sekä Yhdysvalloissa että maailman-

laajuisesti. Kokous antoi julkilausuman, jonka pääsisältö perustui Yhdysvaltain itsenäisyysjulistukseen, joka jo itsessään oli eurooppalaisen mittapuun mukaan radikaali, koska se koski vain miehiä ja, koska Euroopassa vallitsi vielä sääty-yhteiskunta. Seneca Fallsin asiakirjasta tulikin melko radikaali. Naisten julkilausuma oli varsin näppärä, englanninkielisen ”men”-sanon kohdalle kirjoitettiin ilmaisu ”men and women”, näin ihmisyyden laajeni käsittämään molemmat sukupuolet. Julkilausumassa vaadittiin naisille poliittisia oikeuksia, oikeutta pääsyyn kaikkeen koulutukseen, taloudellisia oikeuksia sekä oikeuksia aviovaimona ja äitinä. (Korppi-Tommola, 2001, 11.)

Keskustelu naisten elämäntilanteesta ja oikeuksista oli 1800-luvun puolivälissä Yhdysvalloissa vielä lasten kengissä eikä se koskettanut valtaosaa naisista. Uranuurtajat olivat kuitenkin osaavia ja tarmokkaita, he veivät asiaansa pikku hiljaa kotikunnissaan, osavaltioissaan ja valtakunnallisella tasolla eteenpäin saavuttaen pieniä voittoja. He kirjoittivat lehtiin ja pitivät esitelmiä. Tätä liikehdintää kutsutaan naisten vapautusliikkeeksi, koska sen keskeisin päämäärä oli vapauttaa naiset miesten holhouksesta niin yksityiselämässä, politiikassa kuin taloudenhoidossakin. (Korppi-Tommola, 2001, 11.)

Yhdysvaltain naisia kohtasi uusi pettymys sisällissodan päättymisen jälkeen, koska vapautetut orjamiehet saivat äänioikeuden, mutta naiset eivät. Heidän miespuoliset taistelukumppaninsa katsoivat, ettei sitä voi vaatia vaarantamatta koko uudistusta. Aika ei toisin sanoen ollut vielä kypsä eikä naisasialiike ollut vielä tehnyt asiaansa tunnetuksi, jotta naisten yhteiskunnallinen tasa-arvo olisi ollut yhtä yleisesti hyväksytty vaatimus kuin orjien vapauttaminen. (Korppi-Tommola, 2001, 11.)

Tiedot Seneca Fallsista levisivät kuitenkin myös Eurooppaan, mutta eivät heti aiheuttaneet erityistä liikehdintää. Seneca Fallsissa esitetyt naisten vaatimukset olivat tosin myöhemmin naisasiajärjestöjen ohjelmissa kaikkialla niin sanotussa läntisessä maailmassa. Naisten elinolot olivat myös Euroopassa keskustelunaiheena, erityisesti naisten ansiotyö ja taloudelliset oikeudet. Seuraavan kerran asia tuli voimakkaasti esille, kun liberaalipoliitikot John Stuart Mill ja Henry Fawcett esittivät Englannin alahuoneessa naisten äänioikeuden hyväksymistä.

Esityksen olivat tehneet naiset, jotka työskentelivät naisten ansiotyömahdollisuuksien laajentamiseksi vuonna 1852 perustetussa yhdistyksessä, Society for the Employment of Women. Hämmästynyt alahuone tietenkin hylkäsi ehdotuksen, mutta John Stuart Mill muutamine kumppaneineen uudisti esityksensä vuosittain 1870-1878 ja vuodesta 1884 kahta vuotta lukuun ottamatta aina vuoteen 1918, jolloin esitys viimein hyväksyttiin. (Korppi-Tommola, 2001, 12.)

Monissa maissa hiljainen keskustelu muuttui laajaksi ja kuuluvaksi keskusteluksi 1800-luvun jälkimmäisellä puoliskolla. John Stuart Mill yhdessä puolisonsa Harriet Taylorin kanssa kiteytti vuonna 1869 eri maiden keskiluokkaisten naisten tunnot teoksessaan Naisen asema, alkuperäiseltä nimeltään The Subjection of Women. Heidän aatemaailmansa perustui uskoon, että yksilön onni takaisi parhaan tuloksen myös yhteiskunnan kannalta. Heidän mielestään kiellot ja rajoitukset olivat turhia, koska ihmiset, myös naiset, valitsevat vapaassa tilanteessa sekä itsensä että yhteiskunnan kannalta optimaalisen vaihtoehdon. Mill ja Taylor tarjosivat äänioikeutta, koulutusta ja taloudellista turvaa, mutta he eivät vielä nähneet naisia poliittisina päättäjinä esimerkiksi parlamentissa. (Korppi-Tommola, 2001, 12-13.)

Kirjassaan Naisen asema John Stuart Mill kirjoittaa naisten asemasta rinnastamalla naisten saaman kohtelun orjuutukseen seuraavasti: ”Ensiksikin: se mielipide, jota nykyinen järjestelmä suosii ja joka täydellisesti alistaa heikomman sukupuolen vahvemman valtaan, perustuu ainoastaan teoriaan; sillä mitään muuta järjestelmää ei ole koskaan edes kokeiltu. Siksi ei voi katsoa kokemuksen, siinä merkityksessä kuin se tavallisesti on teorian vastakohtana, antaneen ratkaisevaa tulosta”, Mill kirjoittaa ja jatkaa: ”Ja toiseksi: tämän erikykyisyysjärjestelmän hyväksyminen ei suinkaan ole ollut neuvottelun, suunnittelun tai joidenkuiden yhteiskunnallisten aatteiden tulos, eikä se myöskään ole johtunut mistään sellaisesta aatteesta, joka edistäisi ihmiskunnan etuja tai yhteiskunnan hyvää järjestystä. Se johtui yksinkertaisesti siitä, että inhimillisen yhteiskunnan varhaisemmilta ajoilta saakka jokainen nainen (sen arvonannon mukaan, minkä miehet hänelle soivat sekä hänen ruumiinvoimiensa heikkomuuden tähden) oli jonkun miehen alainen.” Millin mukaan valtiolliset lait ja järjestelmät lähtevät aina siitä, että ne tunnustavat oikeiksi jo entuudestaan yksilöiden kesken vallitsevat

suhteet. ”Ne muuttavat sen, mikä oli ainoastaan fyysillinen tosiasia, lailliseksi oikeudeksi; ne antavat sille yhteiskunnallisen hyväksymisen ja tahtovat asettaa etupäässä fyysillisen voiman säännöttömän ristiriitaisuuden sijaan yleiset ja järjestetyt keinot, jotka puolustaisivat ja suojelisivat näitä oikeuksia. Ne, joita ennen oli pakotettu kuuliaisuuteen, tulivat tällä tavoin siihen laillisesti sidotuiksi,” Mill toteaa. Orjuus oli aina ollut pelkkä voimakysymys herran ja orjan välillä, se järjestettiin nyt ohjesääntöiseksi ja siitä tuli yhdysside herrojen kesken, jotka liittymällä toisiinsa yhteistä puolustusta varten, takasivat yhdistetyin voimin kunkin yksityisomaisuuden, orjat mukaan luettuina. Varhaisimpina aikoina miessuvun suuri enemmistö oli elänyt orjuudessa, samoin kuin naissuku kokonaisuudessaan. (Mill, 1981, 11.)

Vieri vuosisatoja, joista muutamat olivat korkean kehityksen aikakausia, ennen kuin ainoakaan ajattelija oli kyllin uskalias epäilläkseen toisen tai toisen orjuuden oikeutusta ja ehdotonta yhteiskunnallista välttämättömyyttä. Vähitellen tällaisia ajattelijoita ilmaantui ja yhteiskunnan yleisen edistymisen avulla on miesten orjuus kaikissa kristityn Euroopan maissa kokonaan lakkautettu ja naisten orjuus on vähitellen vaihtunut lievempään riippuvaisuusmuotoon. ”Mutta tämä riippuvaisuus, semmoisena kuin se nykyään on, ei ole mitään alkuperäistä, joka saisi alkunsa siitä, että on otettu huomioon oikeus ja yhteiskunnallinen tarkoituksenmukaisuus. Se on alkuperäinen orjuuden tila, joka pysyy yhä voimassa perättäisten lievitysten ja muutosten tähden. Nämä taas johtuvat samoista syistä, jotka ovat hienostaneet yleisiä tapoja ja saattaneet kaikki inhimilliset suhteet oikeuden ja ihmisyyden vaikutuksen alaiseksi. Se ei ole menettänyt raa’an alkuperänsä tahraa”, Mill kirjoittaa. Tästä johtuen sen olemassaolosta ei voi johtaa mitään edellytystä sen hyväksi. Ainoa sellainen edellytys, jonka sille voisi ajatella, olisi perustettava siihen, että se on säilynyt näihin päiviin asti, jolloin monet muut samasta inhottavasta alkuperästä lähteneet asiat ovat kokonaan poistettut. ”Ja tämän tähden tavallisten ihmisten on outoa kuulla, että miesten ja naisten oikeuksien erilaisuudella ei ole muuta alkuperää kuin voimakkuuden laki”, toteaa Mill. (Mill, 1981, 11-12.)

Samoihin aikoihin naiset alkoivat järjestäytyä ympäri maailmaa. Pohjoismaista Tanskan naiset järjestäytyivät ensimmäisenä perustamalla naisyhdistyksen vuonna

1871. Kaksi vuotta myöhemmin vuorossa oli Norja. Suomessa naisyhdistys perustettiin vuonna 1884. (Korppi-Tommola, 2001, 16-17.)

1800-luvun viimeisellä vuosikymmenellä sanat feminismi ja feministi tulivat yleiseen käyttöön. Euroopassa syntyi uusia feministi –teoreetikkoja ja uusia poliittisia naisjohtajia. Nämä nuoret naiset olivat yhä useammin korkeasti koulutettuja, itsevarmoja ja myös poliittisesti hyvin radikaaleja. He olivat valmiita tekemään lähes mitä vain, jotta he saisivat äänensä kuuluviin. (Bridenthal, Koonz & Stuard, 1987, 356-357.)

Vuonna 1888 Yhdysvalloissa perustettiin International Council of Women eli Kansainvälinen Naistenliitto. Liitto perustettiin enemmänkin tulevaisuuden visioille kuin toimivien järjestöjen yhteistyötarpeesta. Tuolloin ei edes kokoonkutsujilla ollut kansallista kattojärjestöä. Heillä oli kuitenkin näkemys siitä, että yhteistyöllä ja ajatusten vaihdolla sekä samansuuntaisella esiintymisellä eri maiden hallitusten ja lainsäätäjien edessä saavutetaan enemmän kuin eristäytymällä pieniin yksiköihin. (Korppi-Tommola, 2001, 35.)

Suuret maat ja Pohjoismaat Suomea lukuun ottamatta olivat järjestäytyneet vuoden 1904 Berliinin konferenssiin mennessä. ICW:in hallitus keskusteli konferenssin jälkeen siitä, voisiko siihen edes kuulua jäsenenä maa, jolla ei ollut valtiollista itsenäisyyttä. Ruotsiin kuulunut Norja oli kuitenkin jo Berliinissä hyväksytty samoin kuin Australian osavaltioita hyväksyttiin erillisinä ”kansallisliittoina” vuodesta 1899 lähtien. Viimeksi mainitut yhtyivät vuonna 1911 Australian Kansallisliitoksi. Saman vuoden toukokuun 10. päivä Suomi liittyi ICW:iin. (Korppi-Tommola, 2001, 35-38.)

Five College Archives & Manuscript Collections:n tietokannasta löytyvän ICW –historiikin mukaan vuoteen 1938 mennessä International Council of Women:sta oli tullut yksi parhaiten tunnetuista kansainvälisistä järjestöistä. Siihen oli tuohon mennessä liittynyt jo 36 maata. (International Council of Women Records, 1888-1959, 25.1.2007).

Toisen maailmansodan aikana eri maiden naisjärjestöjen yhteistyö oli mahdotonta ja joidenkin maiden järjestöt erosivat ICW:sta ja toiset jopa lopettivat toimintansa kokonaan. Vuonna 1946 ICW:n hallitus kokoontui Philadelphiaan elvyttääkseen toimintansa ja asettaakseen toiminnalleen uudet tavoitteet.

Kokouksen päätöslauselmassa tuomittiin sotiminen ja rikokset ihmisyyttä vastaan sekä vaadittiin naisille entistä aktiivisempaa roolia kansallisella ja kansainvälisillä areenoilla. (International Council of Women Records, 1888-1959, 25.1.2007).

ICW:n toiminta on jatkunut näihin päiviin saakka samanlaisena. Se on työskennellyt johdonmukaisesti parantaakseen ihmisoikeuksia, sukupuolten tasa-arvoa ja naisten asemaa kansainvälisillä kentillä. Vuoteen 2002 tultaessa International Council of Women oli saanut jäsenjärjestön jo 75 eri maahan sekä useita paikallisia toimipisteitä pienemmille alueille Pohjois-Amerikkaan ja Eurooppaan. ICW jatkaa työtään naisten järjestäytymisen edistämiseksi maailmanlaajuisesti keskittyen paikalliseen koulutukseen sekä terveydenhoitoon.

(International Council of Women Records, 1888-1959, 25.1.2007).

2.2.1 Tasa-arvoajattelun historia Suomessa

Suomeen naissivistyskeskustelu saapui Venäjältä, johon Katariina II oli perustanut tyttökouluja. Kun ns. Vanha Suomi eli 1700-luvun sodissa Venäjälle menetetty Kymijoen itäpuolinen alue liitettiin 1812 autonomiseen Suomeen, sai Suomi samalla seitsemän toimivaa tyttökoulua, joista vanhin oli vuodesta 1788 toiminut saksankielinen Viipurin tyttökoulu. Ne hyväksyttiin virallisestikin osaksi koulujärjestelmää 1840-luvulla. (Korppi-Tommola, 2001, 14.)

Naisten koulunkäynnin yleistyminen auttoi naisten julkisen roolin muotoutumista. Ensinnäkin naiset alkoivat vaikuttaa kirjoittajina, koska kirjoittamista voi tehdä yksityisyydessä ilman fyysistä astumista poliittisille esiintymislavoille. Toisaalta tyttökoulun todistuksesta tuli keskiluokan naisille ”vapaalippu riippumattomuuteen”, kuten ruotsalainen naishistorian professori Gunhild Kyle toteaa teoksessaan *Svensk flickskola under 1800-talet*. Todistuksen saatuaan naiset

kelpasivat hyvin kasvavalle toimistotyön saralle ja palveluammatteihin esimerkiksi posti- ja telelaitoksissa sekä opettajiksi. (Korppi-Tommola, 2001, 14-15.) Ensimmäinen nainen otettiin postilaitoksen palvelukseen Suomessa vuonna 1864. (Sjögren, 2005, 91.)

Lainsäädäntöä muutettiin työvoiman liikkuvuutta suosivaan suuntaan koko 1800-luvun. Naimattomien naisten liikkuvuutta parannettiin talouselämän tarvitessa työvoimaa ja heille suotiin vaihteittain täysivaltaisuus ja oikeus tehdä sopimuksia omissa nimissään. Aluksi oikeudet koskivat ainoastaan naimattomia naisia ja hekin saattoivat jäädä halutessaan holhoukseen. Lainsäädäntöä uudistettiin Suomessa asteittain vuosina 1858, 1864 ja 1898. Yhtäläisen perintöoikeuden naiset ja miehet saivat Suomessa vuonna 1878. (Korppi-Tommola, 2001, 15.)

1870- ja 80 –luvuilla perustettiin useisiin Euroopan maihin naisyhdistyksiä. Suomen naisyhdistyksen perustaminen sai alkunsa kun Kuopion naiset kutsuivat 1882 Helsinkiin kokouksen perustamaan joko yhteiskoulua tai tyttökoulua. Minna Canthin ajama hanke johti vuonna 1886 Helsingin suomalaisen yhteiskoulun perustamiseen. Naisten kokoontuminen johti välittömästi keskustelukerhon syntyyn. Lähtökohdaksi otettiin John Stuart Millin edellä mainitun teoksen ruotsinkielinen käännös *Qvinnans underordnade ställning*, joka ilmestyi vuonna 1869. Suomeksi teos ilmestyi vasta 1904. Suomen sivistyneistö oli kuitenkin joko ruotsinkielistä tai kaksikielistä, joten käännöksen puute ei estänyt innostunutta vastaanottoa. Keskustelukerho oli epävirallinen eikä sen kokouksissa pidetty pöytäkirjaa tai tehty muitakaan muistiinpanoja. Millin kirja käytiin keskustelun pohjaksi läpi luku luvulta. (Korppi-Tommola, 2001, 16-17.)

Helmikuun 20. päivä 1884 keskustelukerho virallistettiin, koska naiset halusivat jatkaa toimimalla käytännöllisemmin naisten puolesta. Keskustelukerhosta tuli yhdistys nimeltään Förening för förbättrande af qvinnans ställning – Yhdistys naisen aseman parantamiseksi ja nimi lyhennettiin pian muotoon Finsk Kvinnoförening – Suomen Naisyhdistys. (Korppi-Tommola, 2001, 17.)

Pian Naisyhdistyksen perustamisen jälkeen osoittautui, ettei sukupuoli ollutkaan tarpeeksi vahva yhdistävä tekijä, vaan poliittiset näkemyserot jakoivat myös naiset

eri leireihin. Kaksi ruotsalaista puoluetta lähellä ollutta jäsentä erosi Naisyhdistyksestä ja 1891 siitä erotettiin ryhmä naisia, jotka olivat julkisuudessa arvostelleet yhdistyksen johtoa. (Korppi-Tommola, 2001, 20.)

Erotetut perustivat vuonna 1892 oman yhdistyksensä, Unionen, Kvinnosaksföreningen i Finland – Unioni, Naisasialiitto Suomessa, johon kuului myös miehiä. Unioni oli yhteiskunnalliselta ohjelmaltaan hieman radikaalimpi kuin Naisyhdistys. Vuosisadan vaihteessa päivänvalon näki myös Työläisnaisliitto ja Marttayhdistys. Ne perustettiin vuosina 1900 ja 1902. Edellä mainitun tavoitteena oli parantaa naisten työolosuhteita ja jälkimmäisen isänmaallisen hengen voimistaminen ja venäläistämistoimien ehkäisy. (Korppi-Tommola, 2001, 20.)

Vuosisadan vaihteessa Suomessa elettiin poliittisesti levotonta aikaa, jolloin suomalaiset tiivistivät rivinsä venäläistämistoimia vastaan. Siihen liittyvässä laajassa kansansivistystyössä ja maanalaisessa toiminnassa sukupuoli menetti paljolti merkityksensä, kun kaikki voimat otettiin käyttöön. (Korppi-Tommola, 2001, 21.) Vuoden 1905 syksyllä Suomi ajautui suurlakkoon. Suurlakon seurauksista epäilemättä näkyvin ja vaikutuksiltaan kantavin oli yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden toteutuminen. Vuonna 1906 Suomen naiset saivatkin ensimmäisenä maana Euroopassa sekä äänioikeuden että vaalikelpoisuuden. Maailmanlaajuisesti ainoastaan Uusi-Seelanti ja Australia ennättivät Suomen edelle antamalla naisille äänioikeuden. Suomen naiset tosin ehtivät Australian naisten edelle siinä, että he myös pääsivät käyttämään saamiaan oikeuksia sekä äänioikeuden että vaalikelpoisuuden osalta. Australialaisilla naisilla ei nimittäin ollut vaalikelpoisuutta. Tästä syystä usein erheellisesti sanotaan Suomen naisten saaneen äänioikeuden toisena maailmassa. (Naisten täydet poliittiset oikeudet 100 vuotta, 10.1.2007.)

Vuosi 1911 on merkittävä ajankohta naisten järjestämiselle Suomessa. Tuona vuonna seitsemän suomalaista naisjärjestöä perustivat yhdessä Suomen Naisten Kansallisliiton, joka liittyi vuonna 1888 perustettuun International Council of Women:iin eli Kansainväliseen Naistenliittoon. ICW:in Suomen osaston nimi on rakenteellisten muutosten ja yhdistymisien kautta sittemmin muuttunut muotoon Naisjärjestöjen Keskusliitto. (Korppi-Tommola, 2001, 35-39.)

Pikkuhiljaa vuosisadan edetessä naiset saivat yhdistymisien tuoman voiman ansiosta lisää oikeuksia. Vuonna 1919 vaimoille sallittiin oikeus ansiotyöhön ilman aviomiehen suostumusta. Heidät vapautettiin aviomiehen holhouksesta ja heille annettiin myös oikeus omaan omaisuuteensa avioliittolaissa vuonna 1930. Kuitenkin jo hieman aikaisemmin 1926, naiset olivat saaneet kelpoisuuden valtion virkoihin, jolloin myös Suomen hallitus sai ensimmäisen naisministerinsä. (Tarkki & Petäjaniemi, 1998, 15.)

Naisia oli pitkään suututtanut se tosiasia, että vaikka heillä nyt oli oikeudet äänestää, asettua ehdolle vaaleissa sekä toimia kansanedustajina ja ministereinä, olivat he monessa suhteessa kuin alaikäiset lapset aviomiehensä edusmiehisyyden alaisia. Myös maatalon emäntien ja kotirouvien taloudellinen riippuvuus aviomiehestä koettiin epäkohdaksi. Maatalousvaltaisessa yhteiskunnassa oli merkittävää, että peritty maaomaisuus ei kuulunut ositettavaan omaisuuteen. Tällöin miehensä perintötilalla työskentelevä emäntä ei ahkerallakaan työllä perinyt tai saanut avioerossa mitään. Näistä epäkohdista johtuen avioliittolain uudistusta oli valmisteltu vuodesta 1911 lähtien kunnes vuonna 1929 se pitkän valmistelun ja odotuksen jälkeen säädettiin. Se antoi molemmille aviopuolisoille samat oikeudet yhteiseen pesään, säänteli uudella tavalla avioeroa ja lopetti aviomiehen edusmiesoikeudet. (Korppi-Tommola, 2001, 64-65.)

Lokakuun 5. päivänä 1939 Neuvostoliitto kutsui Suomen neuvottelemaan rajakysymyksistä suursodan alettua Keski-Euroopassa. Heti tämän jälkeen Suomessa alkoi yleisten sotaharjoitusten aika. Käytännössä tämä tarkoitti osittaista puolustusvoimien liikekannallepanoa. Naisia tarvittiin työvoimaksi teollisuuden ja liike-elämän palvelukseen aseisiin kutsuttujen miesten tilalle. Tähän tarkoitukseen perustettiin myös Suomen Naisten Työvalmiuskeskus, johon naisjärjestöt, mukaan lukien Suomen Naisten Kansallisliitto liittyivät. Yhdessä ne muodostivat Naisten Työvalmiusliiton. Työvalmiusliitto välitti työvoimaa puolustusvoimille, maataloihin ja koteihin sekä ylläpiti ”majaloita”, joissa miehet saattoivat yöpyä matkalla rintamalle tai pois rintamalta. (Korppi-Tommola, 2001, 86.)

Naisten Työvalmiusliiton työ on jäänyt usein huomiotta sota-ajan ponnistuksista kerrottaessa. Naisten toiminnasta kerrottaessa asia kuitataan tavallisesti mainitsemalla Lotta Svärd –järjestö. (Korppi-Tommola, 2001, 87.)

Jatkosota Neuvostoliiton kanssa päättyi syyskuussa 1944 solmittuun välirauhaan, mutta taistelut saksalaisia joukkoja vastaan jatkuivat Lapissa huhtikuuhun 1945 asti. Sota oli jättänyt lähtemättömiä merkkejä suomalaiseen yhteiskuntaan. Yleisestä mielikuvasta poiketen naisten työssäkäynti ja yhteiskunnallinen osallistuminen eivät juuri lisääntyneet toisen maailmansodan aikana. Vuonna 1930 ammatissa toimivista noin 38 prosenttia oli naisia ja vuonna 1950 naisia heistä oli 41 prosenttia. ”Mielikuvaamme vaikuttaa se, mikä näkyi sodan vuosina. Silloin naiset astuivat yksityisyyden rajan yli ja tulivat ansiotyöhön ja vapaaseen kansalaistoimintaan”, Korppi-Tommola kirjoittaa. Osa noin 30 000 sotaleskestä aloitti ansiotyön, mutta se jakautui niin monelle alalle, ettei se juuri vaikuttanut valtakunnallisiin tilastoihin kun työvoiman määrä oli noin kaksi miljoonaa ja siitä naisia oli 808 000. (Korppi-Tommola, 2001, 96-97.)

Naisten työssäkäynti alkoi kuitenkin kasvaa 1950-luvulta lähtien. Uudet naisryhmät astuivat työmarkkinoille. Kouluikäisten lasten äidit menivät töihin 1950-luvulla ja alle kouluikäisten äidit 1960-luvulla. ”Se on kehitystä, joka ehkä olisi tapahtunut ilman sotakokemuksiakin, mutta luultavasti hitaammin”, kirjoittaa Korppi-Tommola. Myös naisten koulutustaso nousi merkittävästi. Vuonna 1950 puolet uusista ylioppilaista oli naisia, ennen sotia heitä oli noin 40 prosenttia. Muutoinkin naisten näkyvyys julkisuudessa lisääntyi heidän sota-aikana tekemiensä töiden suuren arvostuksen johdosta. (Korppi-Tommola, 2001, 97.) Vuonna 1962 astui voimaan samapalkkaisuusperiaate sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. (Sjögren, 2005, 91.)

Naisten elämäntilanne oli sellaisessa muutoksessa, että sitä pohtimaan tarvittiin valtionkomitea. Vuonna 1966 Sylvi Siltasen johdolla asetettu komitea sai mietintönsä valmiiksi 1970. Sen ehdotuksen mukaisesti vuonna 1972 perustettiin valtioneuvoston kansliaan tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Se siirrettiin vuonna 1987 Sosiaali- ja terveysministeriöön. Neuvottelukunnalle annettiin laajoja tehtäviä sukupuolten välisten tasa-arvon edeltäjänä ja naistutkimuksen koordi-

naattorina. Neuvottelukuntaan kuuluu puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan lisäksi 11 jäsentä. Nämä nimitetään kolmeksi vuodeksi kerrallaan eduskunnassa edustettuna olevista puolueista. (Korppi-Tommola, 2001, 149-151.)

Vuosi 1986 oli eräänlainen eräänlainen käännekohta. Silloin säädettiin tasa-arvolaki, joka todella kieltää naisten kaikenlaisen syrjinnän. Naisten kannalta on merkityksellistä, että sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei ole niputettu muihin ihmisoikeuksien loukkauksiin. Naiset eivät halunneet vähemmistöstatusta, koska he eivät ole vähemmistö. (Korppi-Tommola, 2001, 166.)

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan asettamisen jälkeen sukupuolten yhdenvertaisuuteen tähtäävä kehittämistyö on ollut myös viranomaisten velvollisuus, joka perustuu pohjimmiltaan YK:n asettamiin vaatimuksiin. Neuvottelukuntaan perustettiin vuonna 1987 tasa-arvovaltuutetun virka valvomaan tasa-arvon toteutumista. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen miellettiin poliittiseksi kysymykseksi hyvinvointivaltiossa, eikä perinteisillä naisasialiikkeillä ollut enää entistä roolia. (Korppi-Tommola, 2001, 151.)

Suomen historiaa leimasi 1990-luvulla maan ulkopoliittisen tilanteen radikaali muutos. Neuvostoliiton natina liitoksissaan 1980-luvun lopulla ja hajoaminen 1990-luvun alussa muutti Suomen turvallisuuspolitiikkaa ja ilmapiiriä. Katse käännettiin idästä länteen ja erityisesti Euroopan unioniin Brysseliin. Euroopan unionin laajeneminen ja Suomen jäsenyyden valmistelu toivat myös naisjärjestöjen toimintaan uuden ulottuvuuden. Toisaalta maailmantalouden globalisoituminen ja YK:n naisten asemaa koskeva konferenssi Pekingissä 1995 ja sen seurantakokous New Yorkissa vuonna 2000 antoi Eurooppaakin laajemman näkökulman. (Korppi-Tommola, 2001, 181.)

Paljon on ehtinyt tapahtua naisten tasa-arvon kehityksessä Suomessa, mutta yksi mieleenpainuvimmista oli presidentinvaalit vuonna 2000. Ennen vaaleja Naisjärjestöjen Keskusliitto antoi tiedotusvälineille kannanoton naisehdokkaiden puolesta. Kannanotto päättyy seuraavasti: ”Neljä pätevää naista, koko poliittinen kirjo. Käytetään tämä historiallisestikin ainutlaatuinen tilaisuus. Annetaan mahdollisuus todella uudelle ajalle.” Suomalaiset käyttivät tämän tilaisuuden

hyväkseen ja äänestivät Tarja Halosen presidentiksi. Vaalien toisella kierroksella naisten äänestysaktiivisuus nousi 83 prosenttiin, kun miehistä äänioikeutta käytti 77 prosenttia. (Korppi-Tommola, 2001, 208.)

Vuonna 2006 Tarja Halonen äänestettiin jatkamaan presidentin virassaan seuraavat kuusi vuotta. Seuraavana vuonna Suomessa juhlistettiin naisten äänioikeuden 100-vuotiaista taivalta muun muassa lyömällä tämän yhden naisten ja miesten välisen tasa-arvon tärkeimmän edistysaskeleen kunniaksi kahden euron juhlaraha.

2.3 Tasa-arvon toteutuminen

Monessa suhteessa voimme sanoa, että olemme Suomessa edistyneet hyvin tasa-arvoasioissa. Suomen kansalaisten käytettävissä olevien tulojen erot ovat edelleen maailman pienimpiä, naisten asema on verrattain hyvä eikä Suomessa myöskään tunnusteta olevan pahoja rodullisia ristiriitoja. (Tarkki & Petäjäniemi, 1998, 8-9.)

YK:n kehitysohjelman UNDP:n vuonna 1995 julkaiseman Human Development Report eli Tasa-arvo ja kehitysraportin mukaan Suomi on maailman toiseksi paras maa naisen asemalla mitattuna. Ykkönen on Ruotsi. Elämisen laatua mitataan politiikkaan osallistumisen, työelämään osallistumisen, sosiaaliturvan, koulutuksen ja terveyden mittarein. Naisten asemaa koskevan mitalisijan arvo korostuu, kun muistamme, että kokonaistilastossa, jossa mitataan monipuolisesti koko yhteiskuntaa, Suomi sijoittuu maailman maiden joukossa vasta 16. sijalle. (Human Development Report 1995, 8.1.2007.)

Suomella, Ruotsilla ja muilla Pohjoismailla on muihin Euroopan maihin verrattuna näkemuseroja tasa-arvotyöstä. Pohjoismaisen tasa-arvotyön lähtökohtana on vaikuttamisen filosofia, jonka mukaan naisilla on oltava samat vaikuttamisen mahdollisuudet ja samat asemat kuin miehillä yhteiskunnan kaikilla alueilla. Pohjoismainen ajattelutapa ei ole päässyt vallalle muualla Euroopassa. Euroopan unionin tasa-arvotyössä on lähdetty suojelufilosofiasta. Naisia on

esimerkiksi suojeltava yötyöltä, mikä merkitsee naisten sulkemista pois monesta ammatista. Tätä taustaa vasten onkin varsin yllättävää, että kansainvälistyminen vie meilläkin tasa-arvoa eteenpäin. Jäsenyytemme Euroopan unionissa ja EU:n tasa-arvodirektiivien vaatimukset ovat tuoneet uutta pontta myös meidän tasa-arvotyöhömmme. Vuonna 1997 Suomen hallituksen vahvistama tasa-arvo-ohjelma on saanut kimmokkeen Pekingissä 1995 järjestetyn YK:n neljännen naisten maailmankonferenssin toimintaohjelmasta. Sen keskeisenä ajatuksena on tasa-arvon integroiminen kaikkiin politiikan lohkoihin. Samaa tavoitetta toteutetaan myös muualla EU:ssa. (Tarkki & Petäjäniemi, 1998, 17-18.)

2.4 Tasa-arvoajattelun tulevaisuus

Nuoret naiset ajattelevat erilailla kuin heidän äitinsä. He osaavat itse, he eivät näe eivätkä koe syrjintää eivätkä he tarvitse valtiota ollakseen tasa-arvoisia. Nuoret naiset katsovat tasa-arvon toteutuneen. Myös nuoret miehet ovat muuttuneet. Yli puolet vastasyntyneiden suomalaisten isistä käyttää isyyslomaksi varatut kolme viikkoa. Tämän päivän sääntö on, että nuoret tuntevat itsensä tasa-arvoisiksi. (Tarkki & Petäjäniemi, 1998, 72.)

Muodollinen puoli tasa-arvosta onkin kunnossa. Samapalkkaisuus on kirjattu lakiin ja EU-direktiiveillä on oma painoarvonsa. Mutta kun nuoret naiset ovat olleet hetken työmarkkinoilla, he heräävät huomaamaan, ettei tasa-arvo olekaan itsestänselvyys. (Tarkki & Petäjäniemi, 1998, 72.)

Useat nuoret miehet puhuvat ääneen siitä, että naisten kuuluisi olla kotona, jotta miehet voisivat ilman naisten tuomaa kilpailua luoda uraa. Yleisesti sanotaan, että koulua pitäisi muuttaa, jotta pojat ja miehet pärjäisivät. Isän rooli avioerossa askarruttaa. Naiset ja miehet näkevät toinen toisensa vihollisiksi esimerkiksi lapsenhoitokysymyksessä. Avoimia kysymyksiä on siis edelleen runsaasti. Naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon on vielä matkaa. (Tarkki & Petäjäniemi, 1998, 73.)

Euroopan yhteisöjen komissio antoi vuoden 2006 maaliskuussa tiedonannon – joka myöhemmin samana vuonna hyväksyttiin – Euroopan neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle aiheesta naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelma 2006-2010. Se seuraa vuosiksi 2001-2005 laadittua naisten ja miesten tasa-arvoa koskevaa puitestrategiaa, jonka nykyisiä toimia vahvistetaan, ja joitakin uusia ehdotetaan. Etenemissuunnitelmassa esitettiin EU:n kuusi keskeistä toiminta-aluetta sukupuolten tasa-arvoa varten: naisten ja miesten yhdenvertainen taloudellinen riippumattomuus, yksityis- ja työelämän yhteensovittaminen, yhdenvertainen edustus päätöksenteossa, kaikenmuotoisen sukupuoleen perustuvan väkivallan kitkeminen, sukupuolistereotyyppien poistaminen ja tasa-arvon edistäminen ulko- ja kehityspolitiikassa. Kullekin alueelle osoitettiin ensisijaiset tavoitteet ja toimet. Suunnitelman edistymisestä laaditaan raportti vuonna 2008, ja vuonna 2010 tehdään arviointi, johon liittyy seurantaa koskeva ehdotus. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi tehtävä työ jatkuu Euroopan unionissa parhaillaan. (Naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelma 2006–2010, 11.1.2007.)

Siitä, milloin naiset ja miehet tulevat saavuttamaan tasa-arvon työmarkkinoilla, on keskusteltu niin pitkään kun naiset alkoivat vaatia oikeuksia itselleen. Amerikkalaisen Catalyst-organisaation tekemässä ja Digitodayn julkistamassa tutkimuksessa tutkittiin naisten osuutta Fortune 500 –ryhmän suuryritysten ylimmillä johtoportailta. Tutkimuksen mukaan naisten osuus yhdysvaltalaisen suuryritysten ylimmillä johtoportailta on yhä pieni, vaikka kehitys on ollut lupaavaa. Useimmat suuret yhdysvaltalaisyrietykset ovat viime vuosikymmenen aikana palkanneet johtotehtäviin entistä enemmän naisia. Mutta vaikka edistyminen jatkuisi tulevaisuudessakin samaa vauhtia, kovapalkkaisten ja vaikutusvaltaisten naisten määrä saavuttaisi suuryrityksissä miesten tason vasta 40 vuoden kuluttua. (Vielä 40 vuotta tasa-arvoon, Pro-toimihenkilöunioni, 9/2006, 39.)

Vuonna 2005 suuryritysten johtajaeliittiin kuului keskimäärin 21,8 henkilöä ja naisten osuus kyseisestä joukosta oli 3,6. Vain kahdeksaa tutkituista suuryrityksistä johti nainen eikä yksikään yrityksistä sijoittunut sadan suurimman joukkoon. (Vielä 40 vuotta tasa-arvoon, Pro-toimihenkilöunioni, 9/2006, 39.)

3 TYÖELÄMÄN TASA-ARVO

Tasa-arvolaisissa on säädetty kaikille työnantajille velvoite edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon kehittämisen tarvetta ei yleisesti tunnisteta työpaikoilla. Tasa-arvon puutteen ymmärretään usein ilmenevän vain yksittäisinä syrjintätapauksina. Tapa ymmärtää tasa-arvo työpaikalla vain yksittäisten, selvien syrjintätilanteiden kautta on tavallisimpia esteitä tasa-arvotyön aloittamiselle työyhteisöissä. Lain normit tasa-arvon edistämisestä eivät ole vielä kukaan yleisesti tiedossa. (Holli, Saarikoski & Sana, 2002, 165-166.)

Tasa-arvolaki on tavoitteellinen laki. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

(Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 10.1.2007.)

Tasa-arvolain pidemmän aikavälin tavoitteena on lieventää työmarkkinoiden eriytymistä sukupuolen perusteella. Lain avulla pyritään myös vakiinnuttamaan tasa-arvon edistäminen osaksi yksityisen sektorin toimintaa. Tasa-arvolaille pyritään tosiasialliseen tasa-arvoon, tasa-arvon toteutumiseen käytännössä.

(Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 10.1.2007.)

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän kaikilla yhteiskuntaelämän alueilla, ei pelkästään työelämässä. Työelämässä esiintyvään sukupuoliseen syrjintään vaikuttaminen ja sen kieltäminen on käytännössä keskeinen osa tasa-arvolakia. Tasa-arvolain 7 §:ssä on säädetty syrjinnän yleiskielto ja määritelty syrjinnän eri muodot eli välitön ja välillinen syrjintä. Säännös on yleisesti sovellettava. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 10.1.2007.)

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai naisten ja miesten asettamista eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta

henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhoitovelvollisuuden perusteella. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 19.1.2007.)

Tasa-arvolain 8 §, joka kieltää syrjinnän työelämässä, on puolestaan yleiskieltoa täydentävä säännös siitä, milloin työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä. Työnantajalla tarkoitetaan tasa-arvolaissa sekä yksityisen sektorin että julkisen sektorin työnantajaa, valtiota, kuntaa tai muuta julkisyhteisöä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 19.1.2007.)

Tasa-arvolain syrjintäkieltojen lisäksi tasa-arvolaissa on säädetty työnantajille velvoitteita edistää aktiivisesti tasa-arvon toteutumista. Aktiiviset tasa-arvon edistämismittaukset koskevat sukupuolia ryhminä, eivät suoraan yksittäistä työntekijää. Ne velvoittavat työnantajaa ryhtymään aktiivisiin toimenpiteisiin tasa-arvoisuuden parantamiseksi. Vuonna 2005 tehdyn tasa-arvolain uudistamisen yhteydessä yksi keskeisistä uudistuksista oli tehostaa tasa-arvosuunnitelmien laatimista ja muun muassa aktiivisten toimenpiteiden merkitystä naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseksi. (Nieminen, 2005, 33.) Työpaikka-kohtaiset tasa-arvosuunnitelmat ovat keskeinen tasa-arvopolitiikan väline tasa-arvon toteuttamiseksi suomalaisilla työpaikoilla. (Holli ym., 2002, 165.)

3.1 Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sisältö

Työnantajan aktiivisiin tasa-arvon edistämismittauksiin kuuluu myös tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sen ajantasalla pitäminen. Tasa-arvosuunnitelma koskee kaikkia työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 13.11.2006.) Suunnitelmien konkreettinen sisältö vaihtelee eri yrityksissä ja siihen vaikuttavat muun muassa yrityksen koko, taloudellinen tilanne, organisaatio-uudistukset ja tasa-arvon taso. (Nieminen, 2005, 38.)

Tasa-arvosuunnitelman laatimiseen velvoittavan säännöksen tarkoituksena on luoda yrityksiin suunnitelmaan perustuva tasa-arvonäkökulma, joka liittyy kaikkeen työpaikan toimintaan ja kehittämiseen. (Nieminen, 2005, 38.)

Työnantajan on tasa-arvolain velvoittamana toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 10.12.2006.)

Finnish Business & Society –yritysverkoston julkaisemilla ja tasa-arvoa käsittelevillä internet-sivuilla esitellään tasa-arvosuunnitelman vähimmäisvaatimukset, jotka sille on tasa-arvolaisissa säädetty. Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.
- Käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.
- Arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

(Tasa-arvo todeksi. Käsikirja yritysten tasa-arvotyöhön, 10.11.2006.)

3.2 Työelämän tasa-arvon mittaaminen

Työelämän tasa-arvoa mitattaessa voidaan tutkia esiintyykö työpaikalla sukupuolista syrjintää rekrytointiprosessissa, palkkauksessa tai koulutukseen osallistumismahdollisuuksissa. Tutkittavia asioita on myös muunlaisen syrjinnän sekä

häirinnän esiintymisen kartoittaminen. Luetellut asiat ovat myös toimenpiteitä aktiivisessa tasa-arvon parantamisessa työpaikalla. (Nieminen, 2005, 46.)

3.2.1 Rekrytointiprosessi

Työnantaja ei saa syyllistyä sukupuoleen perustuvaan syrjintään, kun hän ottaa henkilöitä työhön yrityksen ulkopuolelta, tai kun hän valitsee henkilöitä työsuhteen aikana tehtävään. (Nieminen, 2005, 70.)

Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on lähtökohtaisesti pidettävä syrjintänä, jos hän työhön ottaessaan syrjäyttää sellaisen henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö.

(Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 22.12.2006.)

3.2.2 Palkkaus

Sukupuolesta johtuva syrjintä on lain mukaan kielletty, mutta varsinkin palkkauksessa totutusti esiintyy sukupuolesta johtuvaa syrjintää, vaikka naisten ja miesten palkkaerot ovat menneiden vuosikymmenien aikana merkittävästi pienentyneetkin. Naisten palkka on tällä hetkellä keskimäärin 80-82 % miesten palkasta. (Nummijärvi, 2004, 18-19.)

Samapalkkaisuuden säännösperustan muodostavat Suomen tasa-arvolain säännökset ja EY-oikeuden sääntely. (Nieminen, 2005, 103.) Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja soveltaa palkkaehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedulliseen asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 9.1.2007.)

3.2.3 Koulukseen osallistumismahdollisuudet

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa edistämään tasa-arvoa myös koulutukseen osallistumismahdollisuuksissa. Henkilöstöllä on sukupuoleen katsomatta oltava tasavertaiset mahdollisuudet osallistua myös koulutuksiin. Muussa tapauksessa työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaissa kiellettynä syrjintänä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 11.1.2007.)

3.2.4 Syrjintä

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän työelämässä. Syrjinnän yleiskielto on säädetty tasa-arvolain 7 §:ssä ja siinä on määritelty myös syrjinnän eri muodot eli välitön ja välillinen syrjintä. Säännös kieltää syrjinnän sukupuolen, raskauden, vanhemmuuden tai perhehoitovelvollisuuden perusteella. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 18.12.2006.)

Yhdenvertaisuuslain mukaan kiellettyä syrjintää on myös etnisestä alkuperästä, kansallisuudesta, iästä, uskonnosta, mielipiteistä jne johtuva syrjintä. (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21, 18.12.2006.)

3.2.5 Häirintä

Työnantajan velvollisuus on valvoa ja kehittää työpaikan ilmapiiriä myös niin, että se estää sukupuolisen häirinnän. Työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään riippumatta siitä, onko hän toteuttanut tasa-arvosuunnittelua vai ei. Tasa-arvosuunnittelussa vahvistetuilla toimenpiteillä voidaan kuitenkin pyrkiä vaikuttamaan sukupuolten tasa-arvoa ja häirintää koskeviin asenteisiin. Suunnittelussa tulee ottaa huomioon, että sukupuolinen häirintä voi olla paitsi seksuaalista myös muuten sukupuoleen perustuvaa. Tällainen häirintä voi ilmetä muun muassa työpaikan toista sukupuolta halventavana ilmapiirinä, joka tekee

työskentelyn ahdistavaksi. Työnantajalla on velvollisuus puuttua tällaisiin häirinnän muotoihin. (Nieminen, 2005, 47.)

4 CASE: HENKILÖSTÖN TASA-ARVO YRITYS X:SSÄ

Tasa-arvolain mukaan jokaisen yli 30 työntekijää säännöllisesti työllistävän yrityksen tulee laatia tasa-arvosuunnitelma, joka omalta osaltaan edesauttaa aktiivista tasa-arvon edistämistä. Koska yritys X:ssä ei oltu aikaisempina vuosina juurikaan tehty tasa-arvoa edistävää työtä, oli tasa-arvotyön aloittamiselle tarvetta. Tasa-arvotyö päätettiin aloittaa laatimalla yritys X:lle lain velvoittama tasa-arvosuunnitelma.

4.1 Taustatietoja yrityksestä

Yritys X:n johtoryhmän toivomuksesta yrityksen nimeä ei tässä opinnäytetyössä paljasteta, eikä sen vuoksi myöskään kerrota yrityksestä sellaisia tietoja, jotka saattaisivat johtaa yrityksen nimen paljastumiseen. Tällaisia tietoja ovat muun muassa sijaintipaikkakunta ja yrityksen osastojako.

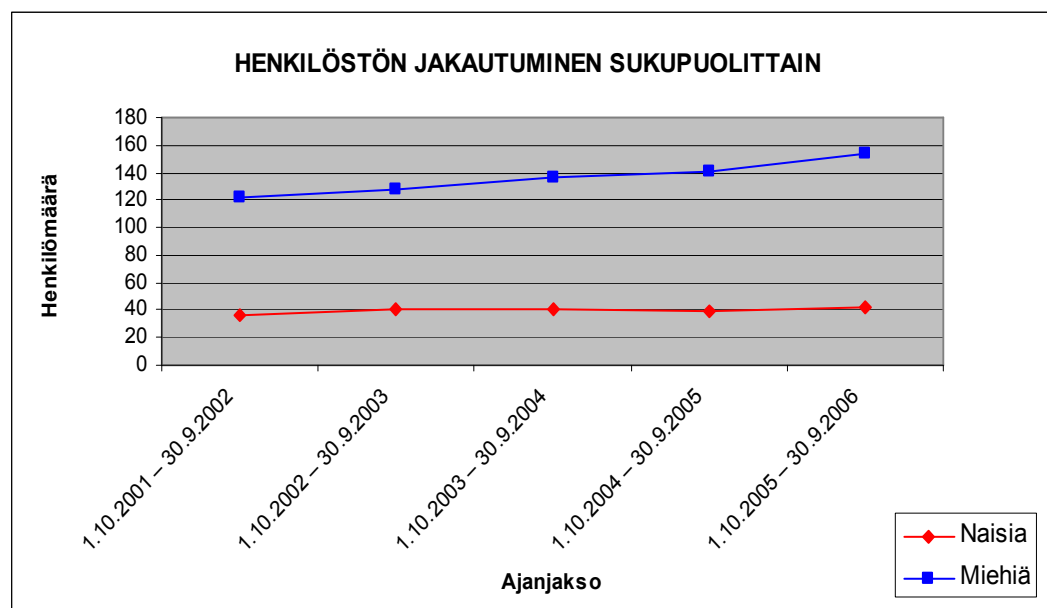
Yritys X:n henkilöstön jakautuminen sukupuolittain sekä ikärakenne selvitettiin mittaamalla teoriassa esiteltyä väestö-tutkimuskohdetta. Tutkimuskohdetta apuna käyttäen saatiin selville yrityksen palveluksessa työskentelevien naisten ja miesten määrät viimeisen viiden vuoden aikana sekä vuoden 2006 syyskuun henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin.

Vuoden 2006 syyskuussa yritys X:ssä oli yhteensä 203 vakinaista työntekijää. Heistä miehiä oli 160 ja naisia 43. Vakinaisista työntekijöistä yrityksen johtoon kuuluvia henkilöitä oli 11, joista 10 oli miehiä ja 1 oli nainen. Ylempiä toimihenkilöitä oli 47, joista 42 oli miehiä ja 5 naisia. Toimihenkilöitä oli 58, joista 35 oli miehiä ja 23 naisia. Tuotannon työntekijöitä oli 86 henkilöä, joista 72 oli miehiä ja 14 naisia. Yli 12 kk:n mittaisissa määräaikaisissa työsuhteissa oli 4 henkilöä, joista 1 oli mies ja 3 naisia. Alle 12 kk:n mittaisissa määräaikaisissa työsuhteissa oli 8 henkilöä, joista 6 oli miehiä ja 2 naisia.

Runsaasta henkilöstön määrästä huolimatta yritys X:ssä ei juurikaan ollut työtehtäviä, joita tekivät sekä mies että nainen ja vielä niin, että heidän toimenkuvansa olivat samanlaiset. Poikkeuksena toimi varaosapakkaus, jossa oli yksi mies ja yksi nainen samanlaisessa työtehtävässä. Kyseinen nainen oli aloittanut työsuhteensa vuoden 2006 aikana. Samanlaisten työtehtävien vähyys on syytä huomioida työnvaativuus- sekä palkkavertailua tarkasteltaessa.

4.1.1 Henkilöstö sukupuolittain

Sukupuolten väliset osuudet olivat sekä toimihenkilöissä että tuotannon työntekijöissä hieman kasvaneet kolmen viime vuoden aikana. Oheisesta diagrammista (ks. kuvio 1) on nähtävissä sukupuolittaisen henkilöstömäärän kehitys viimeisen viiden vuoden aikana.



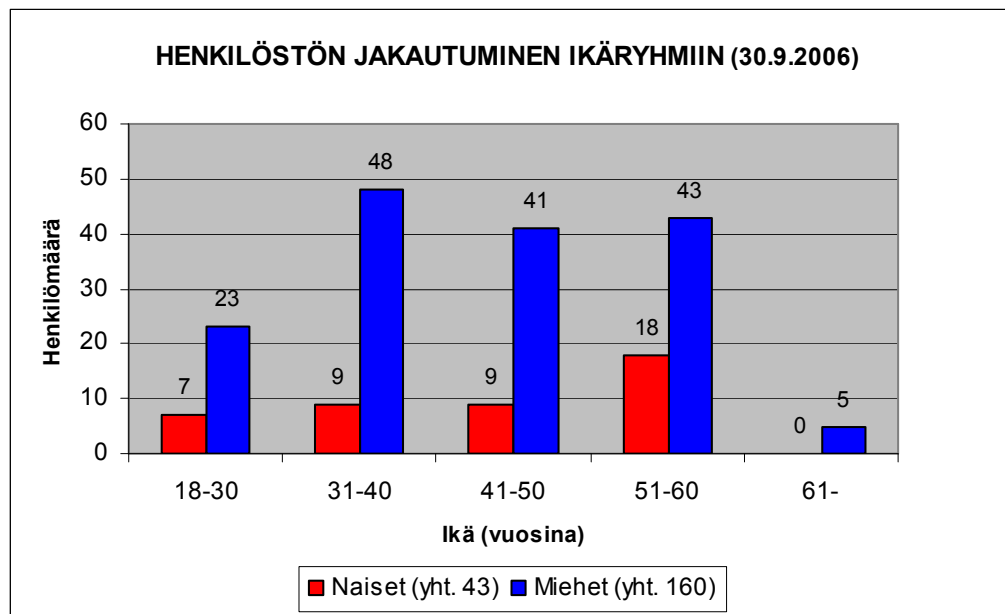
KUVIO 1. Henkilöstön jakautuminen sukupuolittain.

Viivadiagrammista voidaan todeta, että yritys X:n henkilöstöstä noin joka neljäs oli nainen. Sukupuolten välinen ero selittyi teknologiateollisuusalan (ent. metalli-

teollisuus) miehisytydellä. Alalla on ollut pitkät ”miehiset” perinteet, johtuen lähinnä tuotannon raskaista töistä. Juuri tuotannon työntekijöitä tarkasteltaessa voidaan huomata, että naisten osuus koko tuotannon henkilöstöstä oli vain viidesosa, kun taas toimihenkilöissä useampi kuin joka kolmas henkilö oli nainen. Johdossa ja ylemmissä toimihenkilöissä naisia oli yksi kymmenestä. Miesten osuus kasvoi hitaasti henkilöstön kokonaismäärän kasvaessa.

4.1.2 Henkilöstö ikäryhmittäin

Henkilöstön ikärakenne selviää jakamalla henkilöstö ikäryhmiin. Tarkastelussa oli mukana 203 vakinaista työntekijää, joista naisia oli 43 ja miehiä 160.



KUVIO 2. Henkilöstön jakautuminen ikäryhmittäin.

TAULUKKO 1. Henkilöstön ikärakenne.

Keskiarvo	43,39
Keskihajonta	10,91
Mediaani	43
Min	21
Max	64
Vaihteluväli	43

Pylväsdiagrammista (ks. kuvio 2) ja taulukosta (ks. taulukko 1) käy ilmi, että yritys X:n henkilöstön keski-ikä oli 43,39 vuotta. Keskihajonta oli 10,91 (keskihajonta kuvaa muuttujan arvojen vaihtelua keskiarvon ympärillä. Mitä suurempi keskihajonta on, sitä enemmän arvoissa on vaihtelua. Keskihajonta on muuttujan arvojen keskimääräinen poikkeama keskiarvosta).

Yrityksen nuorin työntekijä oli 21-vuotias ja vanhin 64-vuotias. Näin vaihteluväliksi saatiin 43 vuotta. Myös mediaani (keskimmäinen luku, kun kaikkien henkilöiden iät laitetaan peräkkäin pienimmästä suurimpaan) oli 43 vuotta.

Diagrammista näkee selvästi, että nuoria (18–30-vuotiaat) ja iäkkäämpiä (yli 61-vuotiaat) henkilöitä oli määrällisesti selvästi vähemmän kuin muiden ikäryhmien edustajia. Miesten suurin ikäryhmä oli 31–40-vuotiaat, johon kuului kaikkiaan 48 miestä eli 30 % kaikista miehistä. Naisista jopa 42 % kuului ikäryhmään 51–60-vuotiaat. Ikäryhmässä 18–30-vuotiaat oli yhteensä 40 henkilöä, joista 7 oli naisia. Naisten prosentuaalinen osuus ryhmästä oli 23,3 %, kun naisten osuus seuraavassa ikäryhmässä (31–40-vuotiaat) oli ainoastaan 15,8 %. Suurin osuus naisilla oli 51–60-vuotiaissa, joissa heitä oli 29,5 % koko ikäryhmän henkilöstöstä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että naiset olivat jakautuneet eri ikäryhmiin hyvin epätasaisesti. Naisten huomattava osuus 51–60-vuotiaissa erottui muista ryhmistä selvästi. Miehet olivat puolestaan jakautuneet melko tasaisesti kolmeen keskimäiseen ikäryhmään. 61 vuotta täyttäneitä henkilöitä yritys X:stä löytyi viisi, he olivat kaikki miehiä.

4.2 Tavoitteet

Tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä yritys X:ssä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tavoitteena on parantaa tasa-arvotilanteen kartoituksessa mahdollisesti esiin tulevia epäkohtia sekä pyrkiä ottamaan kumpikin sukupuoli tasapuolisesti huomioon yrityksen kaikessa toiminnassa aina rekrytoinnista lähtien. Tavoitteena on estää myös kaikenlainen erilaisuuteen perustuva syrjintä. Henkilöstön sitouttaminen tasa-arvosuunnitelmaan toteutetaan esimiestyön ja henkilöstön kehittämisen kautta.

4.3 Toimenpiteet

Tavoitteiden täyttämiseksi tarvitaan toimenpiteitä, joilla tasa-arvoa pyritään edistämään. Tässä esiteltävät toimenpiteet on jaettu käsittämään todennäköisimmät ongelmakohdat; työhönottoprosessin, palkkauksen, henkilöstön koulutuksen, työympäristön ja hyvinvoinnin, häirinnän sekä syrjinnän osa-alueet.

4.3.1 Työhönottoprosessi

Yritys X:n työhönottoprosessissa huomioidaan tasa-arvolain vaatimukset, kuten sukupuolisen syrjinnän välttäminen sekä neutraalit hakumenettelyt. Valintaperusteina ovat ammatillinen pätevyys ja soveltuvuus täytettävänä olevaan tehtävään sekä kyky toimia ryhmissä. Valinnassa huomioidaan myös monitaitoisuus eli henkilökohtaisen osaamisen ulottuminen oman työtehtävän ulkopuolelle sekä koulutushalukkuus monitaitoisuuden lisäämiseksi. Henkilöstöhallinto vastaa tämän toimenpiteen noudattamisesta.

4.3.2 Palkkaus

Henkilöstöhallinto vastaa siitä, että yritys X:ssä ei esiinny perusteettomia palkkaeroja. Perusteettomat palkkaerot tarkoittavat samasta työtehtävästä maksettavaa erisuuruista palkkaa.

4.3.3 Koulutus

Jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet hakeutua ja saada koulutusta ammattitaitonsa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Henkilöstöhallinto huolehtii siitä, että henkilöstö on tasavertaisessa asemassa koulutuksen suhteen.

4.3.4 Työympäristö ja hyvinvointi

Johto ja työsuojeluorganisaatio huolehtivat siitä, että työolot soveltuvat mahdollisimman hyvin sekä naisille että miehille. Mahdollistetaan naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen yrityksen toimintaan, koulutuksiin, järjestettäviin tapahtumiin jne. Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti.

4.3.5 Häirintä

Yritys X:ssä ei hyväksytä minkäänlaista häirintää tai epäasiallista kohtelua. Häirintätapauksissa henkilö, joka kokee tullessa häirityksi, ottaa yhteyden omaan esimieheensä. Mikäli tämä ei ole tavoitettavissa, tulee yhteys ottaa hallintopäällikköön, henkilöstösihteerin tai työsuojelupäällikköön. Tämän jälkeen vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle. Esimies on velvollinen ottamaan asian hoitamiseksi yhteyttä henkilöstöhallintoon ja työsuojeluorganisaatioon. Hän on myös oikeutettu hoitamaan asian itse, mutta ilmoitusvelvollisuus hänellä on aina. Henkilöstöhallinto ja työsuojeluorganisaatio miettivät asian hoitamiseksi

tarvittavat toimenpiteet, tarvittaessa mukaan pyydetään myös työterveyshoitaja. Ensisijaisesti epäkohdan poistamiseen pyritään osapuolten välisillä keskusteluilla ja saamaan aikaan kaikkia tyydyttävä ratkaisu.

Jokaisella esimiehellä on velvollisuus huomauttaa alaistaan, mikäli tämä käytöksellään ylittää epäasiallisen kohtelun rajan tai käy likellä sitä. Jokainen esimies vastaa siitä, että yrityksessä ei esiinny häirintää ja hallintopäällikkö vastaa siitä, että häirintätapaukset tulevat hoidetuksi.

4.3.6 Syrjintä

Sukupuolisyrynnän lisäksi yritys X:ssä puututaan myös muuhun syrjintään. Yrityksessä ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää, joka johtuu esimerkiksi etnisestä alkuperästä, kansallisuudesta, iästä, uskonnosta, mielipiteistä jne. Tapauksissa, joissa henkilö kokee tulleen syrjityksi, tulee hänen ottaa yhteyttä omaan esimieheensä. Esimies on velvollinen ottamaan asian hoitamiseksi yhteyttä henkilöstöhallintoon ja työsuojeluorganisaatioon. Hän on myös oikeutettu hoitamaan asian itse, mutta ilmoitusvelvollisuus hänellä on aina. Mikäli henkilö kokee tulleen oman esimiehensä syrjimäksi, voi hän itse ottaa yhteyttä työsuojelupäällikköön tai henkilöstöhallintoon. Henkilön kerrottua syrjinnästä työnantajan edustajalle, vastuu asian käsittelystä siirtyy työnantajalle. Myös syrjintätapauksissa pyritään epäkohdan poistamiseen ensisijaisesti osapuolten välisillä keskusteluilla.

Jokainen esimies vastaa siitä, että yritys X:ssä ei esiinny syrjintää. Hallintopäällikön vastuulla on syrjintätapausten hoidetuksi tuleminen.

5 TASA-ARVOTILANTEEN KARTOITUS

Yritys X:n tasa-arvotilanteen kartoituksessa käytetään apuna teoriassa esiteltyjä määrällistä tasa-arvoa mittaavia tutkimuskohteita, jotka ovat palkat ja koulutus. Yrityksen palkkoja tutkittaessa tehtiin palkkavertailu. Koulutusta tutkittiin kohdistamalla tutkinta yritys X:n henkilöstön koulutukseen osallistumiseen yrityksessä olonsa aikana. Näiden lisäksi tasa-arvotilanteen kartoituksessa käytettiin henkilöstölle suunnattua tasa-arvokyselyä. Monipuolisella kartoituksella pyrittiin saamaan todellinen kokonaiskuva yrityksen tasa-arvotilanteesta.

5.1 Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on jaettu aikataulullisesti kahtia; ensimmäinen osa kuvaa tilannetta vuosien 2005 – 2006 taitteessa ja jälkimmäinen osa vuoden 2006 syyskuussa voimassa ollutta tilannetta. Palkkakartoituksessa ei ole huomioitu palkkavertailua vääristäviä henkilöitä, kuten vuorotteluvapaalla ja/tai palkattomalla sairauslomalla olevia eikä myöskään työharjoittelijoita. Todellinen henkilöstömäärä on kerrottu kartoituksessa mukana olleiden henkilöiden yhteydessä.

Vuodenvaihteen kartoitus käsitti yhteensä 187 henkilöä, joista miehiä oli 144 ja naisia 43. Vuodenvaihteen todellinen henkilöstömäärä oli 192.

Vuoden 2006 syyskuun kartoituksessa oli mukana 209 henkilöä, joista miehiä oli 161 ja naisia 48. Syyskuun todellinen henkilöstömäärä oli 215.

Ainoastaan yksi vuonna 2006 yritys X:ssä olevista 48 naisesta teki sellaista työtä, jota teki myös vähintään yksi mies. Vuoden 2005 kartoituksessa tällaisia samaa työtehtävää tekeviä ja eri sukupuolta olevia ei ollut yhtään. Tämä on syytä huomioida työnvaativuus- sekä palkkavertailua tarkasteltaessa.

Palkkakartoitus on laadittu siten, että yksittäisen ihmisen tiedot eivät tule näkyviin. Tästä syystä ryhmässä on oltava vähintään kolme naista ja kolme miestä. Siksi

niissä palkkataulukon kohdissa, joissa on alle kolmen henkilön palkkatiedot, lukee *ei voi ilmoittaa*. Esimerkiksi aritmeettista keskiarvoa laskettaessa tällaiset kohdat on jätetty kokonaan huomioimatta. Myöskään *Bonukset*-taulukoissa ei ole ilmoitettu bonusta saaneiden henkilöiden määrää mikäli se on alle kolme.

Palkkakartoitus on kolmiosainen; ensimmäisessä osassa; *Palkat ja palkkaerot*, henkilöstö on jaettu neljään henkilöstöryhmään; johto, ylemmät toimihenkilöt, toimihenkilöt ja työntekijät. Henkilöstöryhmien sisällä jako on tehty miehiin ja naisiin. *Palkat ja palkkaerot* osiossa tarkastellaan henkilöstön kuukauden keskipalkkoja ja verrataan naisten palkkoja miesten palkkoihin. Naisten ja miesten keskipalkoista on laskettu aritmeettinen keskiarvo, eli kaikkien otannassa mukana olleiden naisten ja miesten palkat on laskettu yhteen ja jaettu niiden lukumäärällä. (Huom. Johdon naisten palkkoja ei ole huomioitu laskettaessa naisten keskipalkkaa.)

Toisessa osassa; *Sijoittuminen vaativuus- tai palkkaryhmiin*, henkilöstö on ryhmitelty työnvaativuusluokittain/palkkaryhmittäin. Luokittelussa käytettävä asteikko on numeroitu välillä 1 – 9, jossa luokka 1 on vaativuustasoltaan matalin ja luokka 9 korkein luokka. Johdolla ja ylemmillä toimihenkilöillä ei ole työnvaativuusluokkia, joten heidät on kuvattu tässä osassa omina ryhminään. *Sijoittuminen vaativuus- tai palkkaryhmiin* osiossa tarkastellaan henkilöstön sijoittumista työnvaativuusluokkiin/palkkaryhmiin erottelemalla naiset ja miehet omiin ryhmiinsä.

Kolmannessa osassa; *Bonukset*, työnvaativuusluokittain ryhmitellyn henkilöstön kuukausipalkasta on vähennetty työnvaativuusluokkaa vastaavan palkkaryhmän minimipalkka. Näin on saatu palkan henkilökohtaiset palkan lisät, jotka sisältävät sekä henkilökohtaisen palkan osan, jonka osuus on 2 – 20 % henkilön palkasta, että yritysکوhtaisen palkan osan. Nähtävänä on kunkin palkkaryhmän mukainen minimipalkka, henkilökohtaiset lisät, tulos-/suorituspalkka, tulospalkkaa saaneiden henkilöiden määrä sekä palvelusvuosilisät. Vuoden 2006 taulukossa ei palvelusvuosilisiä ole, koska ne maksetaan vasta vuoden lopussa ja summat selviävät vasta tuolloin.

Yritys X:n henkilöstön palkkataulukkojen jälkeen on vertailun vuoksi nähtävänä vuoden 2005 neljännen vuosineljänneksen alueittainen palkkatilasto Etelä-Hämeen talousalueelta sekä saman vuoden neljännen vuosineljänneksen palkkatilasto, jossa työntekijöiden tuntiansiot on jaettu kahteen paikkakuntakalleusluokkaan. (Huom. Yritys X sijaitsee luokkaan II kuuluvassa kaupungissa.) Kumpikin tilasto kuvaa teknologiateollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden palkkoja. Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden osalta vastaavaa tilastoa ei ole saatavilla.

5.2 Palkkatilasto (31.12.2005)

Palkkavertailussa tuntipalkkaisten työntekijöiden palkat on muutettu vertailun helpottamiseksi kuukausipalkoiksi kertomalla tuntipalkka kertoimella 174. Kerroin on saatu teknologiateollisuuden piiriin kuuluville yrityksille tehdystä Teknologiateollisuuden palkanlaskenta (elokuu 2005) –kansioista ja sen kohdan 2.8.3 *Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi* –esimerkistä, jossa rinnakkain vertaillaan kuukausi- ja tuntipalkkaa. Kerroin on laskettu jakamalla esimerkin kuukausipalkka tuntipalkalla. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa ei anneta kerrointa, jota tällaisissa tapauksissa käytettäisiin.

Normaalisti muutettaessa tuntipalkkoja kuukausipalkoiksi käytetään kerrointa 160, tätä lukua käyttää myös yritys X:ssä käytettävä *Personecin* kehittämä *Intime Open*-palkanlaskentaohjelma. Kerroin 160 ei kuitenkaan ota huomioon vuoden eri kuukausien työpäivien määrien vaihtelua, vaan se olettaa että jokaisessa kuukaudessa on 20 työpäivää ($20 \times 8 = 160$).

Perustellaan kerrointa 174 esimerkin kautta:

Vuodessa on 365 päivää. Viikossa päiviä on 7, joista 5 on työpäiviä. Toisin sanoen viikon 7 päivästä 0,714 on työpäiviä ($5 / 7 = 0,714$).

Kertomalla saatu luku vuoden kaikkien päivien lukumäärällä saadaan vuoden kaikkien työpäivien lukumäärä eli $(0,714 \times 365 = 260,7)$.

Jakamalla vuotuisten työpäivien lukumäärä kuukausien määrällä saadaan yhden kuukauden keskimääräinen työpäivien määrä $(260,7 / 12 = 21,73)$.

Kerroin 174 saadaan kun kerrotaan yhden kuukauden työpäivien määrä yhden päivän työtuntien määrällä $(21,73 \times 8 = 173,8 \approx 174)$.

Kerroin kuvaa siis yhden kuukauden keskimääräistä työtuntien määrää.

5.2.1 Palkat ja palkkaerot 2005

TAULUKKO 2. Palkat ja palkkaerot 2005.

	Naisia	Naisten keskipalkka (kk)	Miehiä	Miesten keskipalkka (kk)	Naisten keskipalkka miesten keskipalkasta (%)	Henkilöitä yhteensä	Keskipalkka (kk) yhteensä
Johto	1	ei voi ilmoittaa	9	5376	ei voi ilmoittaa	10	ei voi ilmoittaa
Ylemmät toimihenkilöt	5	2796	36	3196	87,5 %	41	2996
Toimihenkilöt	22	2030	34	2419	83,9 %	56	2225
Työntekijät *	15	1717	65	2075	82,8 %	80	1896
Yhteensä	43		144			187	
Aritm. keskiarvo **		2009		2460	81,7 %		
* tuntipalkkaiset (muutettaessa kk-palkkoihin käytetty kerrointa 174)							
** johtoa ei huomioitu							

Kalenterivuoden 2005 joulukuun viimeisen päivän palkkatilaston (ks. taulukko 2) mukaan naisten keskipalkan osuus miesten keskipalkasta oli noin 88 – 82 %.

Koska naisia oli johtotehtävissä alle kolme ja koska kussakin ryhmässä tulee olla vähintään kolme henkilöä jotta palkkatiedot voidaan ilmoittaa, jätettiin johdon

palkat naisten osalta huomioimatta. Naisten aritmeettinen kuukauden keskipalkka, eli kaikkien laskennassa mukana olleiden naisten palkkojen keskiarvo, oli 2009 euroa.

Johdon huomioimatta jättäminen kummastakin sukupuolesta antaa todellisemman kuvan yrityksen naisten ja miesten keskipalkkojen välisestä suhteesta. Mikäli miestenkään kohdalla ei olisi huomioitu johdon palkkoja, heidän palkkojen aritmeettiseksi keskiarvoksi olisi tullut 2460 euroa ja siten naisten keskipalkka olisi ollut 81,7 % miesten keskipalkasta.

Mikäli johdon palkat oltaisiin otettu ainoastaan miesten osalta mukaan, olisi miesten palkkojen aritmeettiseksi keskiarvoksi tullut 2643 euroa ja naisten keskipalkaksi 76,0 % kaikkien miesten keskipalkasta. Nämä luvut eivät kuitenkaan ole vertailukelpoisia.

Keskipalkan kasvaessa naisten keskipalkka lähestyi miesten keskipalkkaa. Tämän selittävät vastuuluokat/palkkaryhmät, joihin toimihenkilöt ja työntekijät oli työtehtäviensä mukaan jaettu. Sekä toimihenkilöissä että työntekijöissä naiset olivat sijoittuneina alhaisempiin vastuuluokkiin kuin miehet ja siten myös alhaisempiin palkkaryhmiin. Ylempiä toimihenkilöitä ja johtoa ei ollut jaettu vastaaviin vastuuluokkiin/palkkaryhmiin.

Naisten osuus yrityksen johdossa, työntekijöissä sekä ylemmissä toimihenkilöissä oli vähäinen, mutta toimihenkilöissä naisia oli suhteessa muihin luokkiin huomattavan paljon.

Kartoituksessa oli mukana 187 henkilöä, joista naisia oli 43 ja miehiä 144.

5.2.2 Sijoittuminen vaativuus- tai palkkaryhmiin 2005

TAULUKKO 3. Sijoittuminen vaativuus- tai palkkaryhmiin 2005.

Vaativuusluokka / palkkaryhmä	Naisia	Prosenttia naisista (yht. 43)	Prosenttia henkilöstöstä (yht. 187)	Miehiä	Prosenttia miehistä (yht. 144)	Prosenttia henkilöstöstä (yht. 187)
1	0	0 %	0 %	0	0 %	0,0 %
2	0	0 %	0 %	0	0 %	0,0 %
3	11	25,6 %	5,9 %	0	0 %	0,0 %
4	7	16,3 %	3,7 %	1	0,7 %	0,5 %
5	4	9,3 %	2,1 %	3	2,1 %	1,6 %
6	11	25,6 %	5,9 %	19	13,2 %	10,2 %
7	4	9,3 %	2,1 %	16	11,1 %	8,6 %
8	0	0 %	0 %	37	25,7 %	19,8 %
9	0	0 %	0 %	23	16,0 %	12,3 %
Ylemmät toimihenkilöt *	5	11,6 %	2,7 %	36	25,0 %	19,3 %
Johto *	1	2,3 %	0,5 %	9	6,3 %	4,8 %
Yhteensä	43	100,0 %	23,0 %	144	100,0 %	77,0 %

* ei vaativuusluokkaa / palkkaryhmää

Tarkasteltaessa vuoden 2005 päättymistilanteen mukaista henkilöstön sijoittumista työnvaativuusluokkiin/palkkaryhmiin (ks. taulukko 3) voidaan havaita, että kahteen matalimpaan vaativuusluokkaan (1 ja 2) kuuluvia työtehtäviä yrityksessä ei ollut lainkaan. Luokista 3 – 5 löytyi kaikkiaan 26 henkilöä, luokissa 6 – 8 oli 87 henkilöä ja luokassa 9 eli ylimmässä työnvaativuusluokassa 23 henkilöä. Ylempiä toimihenkilöitä oli 41 ja johtoon kuuluvia henkilöitä 10.

Luokissa 3 – 5 naisia oli 22 eli 51,2 % kaikista naisista. Naisten osuus näiden kolmen luokan kaikista henkilöistä oli 84,6 %. Luokissa 6 ja 7 naisia oli 15 (34,9 %), mutta luokissa 8 ja 9 heitä ei ollut yhtään. Kaikista naisista 76,7 % sijoittui työnvaativuusluokkiin 3 – 6. Ylemissä toimihenkilöissä tai johdossa oli 13,9 % kaikista naisista.

Miehistä luokissa 8 ja 9 oli 41,7 % ja luokissa 3 – 6 on 13,9 %. Ylemmissä toimihenkilöissä tai johdossa oli 31,3 % kaikista miehistä. Valtaosa (84,0 %) miehistä kuului joko ryhmiin 7 – 9, ylempiin toimihenkilöihin tai yrityksen johtoon.

Yhteenvedona todettakoon, että miehet olivat selkeästi sijoittuneet naisia korkeampiin työnvaativuusluokkiin/palkkaryhmiin.

Kartoituksessa oli mukana 187 henkilöä, joista naisia oli 43 ja miehiä 144.

5.2.3 Bonukset 2005

TAULUKKO 4. Bonukset 2005.

Vaativuusluokka 1 - 9		Henkilö- määrä	TVL / palkkaryhmä	Henkilökohtaiset lisät (hekot) ***	Tulos / suoritus	Tulospalkkaa saaneiden määrä	Palvelus- vuosilisät
TVL 1	miehet	0	-	-	-	0	-
	naiset	0	-	-	-	0	-
TVL 2	miehet	0	-	-	-	0	-
	naiset	0	-	-	-	0	-
TVL 3	miehet	0	-	-	-	0	-
	naiset *	11	1422	197	70	9	52
TVL 4	miehet *	1	ei voi ilm.	ei voi ilm.	ei voi ilm.	ei voi ilm.	ei voi ilm.
	naiset	7	1642	214	48	6	ei voi ilm.
TVL 5	miehet	3	1787	210	ei voi ilm.	ei voi ilm.	ei voi ilm.
	naiset	4	1787	236	66	4	95
TVL 6	miehet *	19	1811	278	69	18	86
	naiset *	11	1798	226	59	8	58
TVL 7	miehet *	16	1938	302	57	15	86
	naiset *	4	2013	300	72	4	122
TVL 8	miehet *	37	1888	285	63	36	79
	naiset	0	-	-	-	0	-
TVL 9	miehet *	23	1961	363	69	22	92
	naiset	0	-	-	-	0	-
Ylemmät toimihenkilöt **	miehet	36	-	-	93	29	-
	naiset	5	-	-	55	3	-
Johto **	miehet	9	-	-	447	7	-
	naiset	1	-	-	ei voi ilm.	ei voi ilm.	-
Yhteensä		187				159	
Aritmeettinen					86		75

* sisältää tuntipalkkaisia (muutettaessa kk-palkkoihin käytetty kerrointa 174)
** ei vaativuusluokkaa / palkkaryhmää
*** tuntipalkkaisten osalta laskettu aikapalkan mukaan

Vuoden 2005 joulukuun *Bonukset*-taulukossa (ks. taulukko 4) on nähtävänä vasemmalta lukien seuraavat asiat: vaativuusluokka, henkilömäärä kyseisessä luokassa, työnvaativuusluokan mukaisen palkkaryhmän vähimmäispalkka, henkilökohtaiset lisät, jotka sisältävät sekä henkilökohtaisen palkan osan, jonka osuus on 2 – 20 % henkilön palkasta, että yrityskohtaisen palkan osan, ja tulos-/suorituspalkan eli bonuksen. Tulospalkkaa saaneiden henkilöiden määrä näkyy taulukossa myös. Äärimmäisenä oikealla on nähtävänä palvelusvuosilisät. Sekä tulos-/suorituspalkat että palvelusvuosilisät on vertailun helpottamiseksi jaettu kalenterivuoden kuukausien lukumäärällä 12, vaikka ne maksetaankin yhdellä kertaa vuoden aikana.

Tuntipalkkaisten osalta henkilökohtaiset lisät on laskettu aikapalkan mukaan. Mukana ei siis ole urakkalisää. Urakkalisää sai vuonna 2005 yhteensä 51 työntekijää, joista naisia oli 8 ja miehiä 43. Keskiarvollisesti urakkalisä kasvatti työntekijän aikapalkkaa 9,35 %. Suurimmillaan urakkalisä kasvatti aikapalkkaa 28,23 % suurimman euromääräisen summan ollessa 2,91 €/h.

Tulos-/suorituspalkkoja tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon, että tulospalkkoissa ei ole huomioitu ilman bonusta jääneitä henkilöitä. Näin ollen näkyvissä oleva keskitulospalkka oli bonusta saaneiden keskitulospalkka 12 kuukaudella jaettuna. Aritmeettinen keskitulospalkka kertoo laskennassa mukana olleiden ja tulospalkkaa saaneiden henkilöiden tulospalkan keskiarvon. Vuonna 2005 tulospalkkaa maksettiin 159 henkilölle ja heidän aritmeettinen keskitulospalkka oli 86 euroa/kk (yht. 1028 €). Tulospalkka maksetaan aina edellisen vuoden mukaan. Henkilöstön kokonaismäärän ollessa 187, henkilöstöstä 85,0 % sai tulospalkkaa. Ilman tulospalkkaa jäi 28 henkilöä, joista valtaosa oli uusia työntekijöitä.

Palvelusvuosilisää maksettiin kaikkiaan 73 henkilölle. Aritmeettinen keskipalvelusvuosilisä oli 75 euroa 12 kuukaudelle jaettuna (yht. 902 €). Aritmeettista keskipalvelusvuosilisää laskettaessa ei ole huomioitu sellaisia palvelusvuosilisää saaneita, jotka sijoittuivat ryhmiin, joiden palvelusvuosilisiä ei voinut vähäisen saajien määrän takia ilmoittaa.

Kartoituksessa oli mukana 187 henkilöä, joista naisia oli 43 ja miehiä 144.

5.3 Palkkatilasto (18.9.2006)

5.3.1 Palkat ja palkkaerot 2006

TAULUKKO 5. Palkat ja palkkaerot 2006.

	Naisia	Naisten keskipalkka (kk)	Miehiä	Miesten keskipalkka (kk)	Naisten keskipalkka miesten keskipalkasta (%)	Henkilöitä yhteensä	Keskipalkka (kk) yhteensä
Johto	1	ei voi ilmoittaa	10	5519	ei voi ilmoittaa	11	ei voi ilmoittaa
Ylemmät toimihenkilöt	6	2821	42	3284	85,9 %	48	3053
Toimihenkilöt	25	2076	35	2524	82,2 %	60	2300
Työntekijät *	16	1707	74	2083	82,0 %	90	1895
Yhteensä	48		161			209	
Aritm. keskiarvo **		2045		2520	81,2 %		
* tuntipalkkaiset (muutettaessa kk-palkkoihin käytetty kerrointa 174)							
** johtoa ei huomioitu							

Yritys X:n vuoden 2006 syyskuun palkkatilastosta (ks. taulukko 5) käy ilmi, että naisten keskipalkan osuus miesten keskipalkasta oli noin 86 – 82 %. Naisten aritmeettinen kuukauden keskipalkka eli kaikkien laskennassa mukana olleiden miesten palkkojen keskiarvo oli 2045 euroa. Koska naisten johdon palkkoja ei vähäisen määrän takia voitu huomioida, kannattaa johdon palkat jättää myös miesten osalta huomioimatta. Mikäli miestenkään kohdalla ei huomioida johdon palkkoja, heidän palkkojen aritmeettinen keskiarvo olisi ollut 2520 euroa ja siten naisten keskipalkka 81,2 % miesten keskipalkasta.

Jos miesten johdon palkat olisi otettu laskuihin mukaan, aritmeettiseksi keskiarvoksi olisi tullut 2706 euroa ja kaikkien laskennassa mukana olleiden naisten keskipalkan osuus miesten keskipalkasta olisi ollut 75,6 %.

Taulukosta voidaan myös huomata, että keskipalkan kasvaessa naisten keskipalkka lähestyi miesten keskipalkkaa. Tämä voidaan selittää vastuuluokilla/palkkaryhmillä, joihin toimihenkilöt ja työntekijät oli työtehtäviensä mukaan jaettu. Sekä toimihenkilöissä että työntekijöissä naiset olivat sijoittuneina alhaisempiin vastuuluokkiin kuin miehet ja siten myös alhaisempiin palkkaryhmiin. Ylemmillä toimihenkilöillä ja johdolla ei vastaava vastuuluokka/ palkkaryhmä –jaottelua ollut.

Naisten osuus johdossa, työntekijöissä sekä ylemmissä toimihenkilöissä oli vähäinen, mutta toimihenkilöissä naisia oli suhteessa muihin luokkiin huomattavan paljon.

Kartoituksessa oli mukana yhteensä 209 henkilöä, joista naisia oli 48 ja miehiä 161.

Vertailu 31.12.2005 taulukkoon (ks. taulukko 2):

Vertailtaessa vuoden 2006 syyskuun palkkatilastoa vuoden 2005 joulukuun tilastoon havaitaan, että naisten keskipalkan osuus miesten keskipalkasta oli pienentynyt kaikissa ryhmissä. Naisten ja miesten palkkojen ero oli siis kasvanut. Suurin muutos oli tapahtunut ylemmissä toimihenkilöissä, joissa ero oli kasvanut 1,6 prosenttiyksikköä. Toimihenkilöissä muutos oli ollut 1,7 prosenttiyksikköä ja työntekijöissä 0,8 prosenttiyksikköä. Naisten aritmeettisen keskipalkan osuus miesten aritmeettisestä palkasta oli muuttunut 0,4 prosenttiyksikköä. Muutos oli ollut samansuuntainen eli naisten palkkojen osuus miesten palkoista oli pienentynyt.

Palkkaerojen muutosta selittää myös ajanjakson aikana tapahtuneiden rekrytointien luonne. Aloittaneista uusista henkilöistä naiset sijoituivat alhaisimpiin työnvaativuusluokkiin ja siten myös alhaisempiin palkkaryhmiin. Ajanjakson aikana ylempiin toimihenkilöihin rekrytoitiin yksi nainen muiden rekrytoitujen sijoituessa vaativuusluokkiin 5 ja 6. Miehiä sitä vastoin rekrytoitiin

ylempiin toimihenkilöihin useita. Kun laskee mukaan myös sisäiset siirrot, ylempien toimihenkilöiden määrä kasvoi kuudella miehellä.

Kartoituksessa mukana olleiden henkilöiden määrä oli kasvanut 22 henkilöllä, joista naisia oli 5 ja miehiä 17.

5.3.2 Sijoittuminen vaativuus- tai palkkaryhmiin 2006

TAULUKKO 6. Sijoittuminen vaativuus- tai palkkaryhmiin 2006.

Vaativuusluokka / palkkaryhmä	Naisia	Prosenttia naisista (yht. 48)	Prosenttia henkilöstöstä (yht. 209)	Miehiä	Prosenttia miehistä (yht. 161)	Prosenttia henkilöstöstä (yht. 209)
1	0	0 %	0 %	0	0 %	0,0 %
2	0	0 %	0 %	0	0 %	0,0 %
3	11	22,9 %	5,3 %	0	0 %	0,0 %
4	6	12,5 %	2,9 %	2	1,2 %	1,0 %
5	8	16,7 %	3,8 %	1	0,6 %	0,5 %
6	12	25,0 %	5,7 %	27	16,8 %	12,9 %
7	4	8,3 %	1,9 %	16	9,9 %	7,7 %
8	0	0 %	0 %	38	23,6 %	18,2 %
9	0	0 %	0 %	25	15,5 %	12,0 %
Ylemmät toimihenkilöt *	6	12,5 %	2,9 %	42	26,1 %	20,1 %
Johto *	1	2,1 %	0,5 %	10	6,2 %	4,8 %
Yhteensä	48	100,0 %	23,0 %	161	100,0 %	77,0 %
* ei vaativuusluokkaa / palkkaryhmää						

Tarkasteltaessa henkilöstön sijoittumista vaativuusluokkiin/palkkaryhmiin (ks. taulukko 6) voidaan todeta, että yrityksen johto ja vaativuudeltaan korkeimmat luokat olivat huomattavan miesvaltaisia. Aivan matalimmilla vaativuusluokkatasoilla ei ollut edustusta laisinkaan, mutta niitä hieman korkeammat luokat (3, 4 ja 5) olivat selkeästi naisvaltaisia. Naisista 77,1 % sijoittui

luokkiin 3 – 6, kun vastaavasti miehistä vain 18,6 % oli näissä luokissa. Valtaosa miehistä (65,2 %) olikin joko luokissa 8 ja 9 tai ylemmissä toimihenkilöissä.

Huomioimisen arvoista on myös se, että luokissa 8 ja 9 ei ollut laisinkaan naisia, mutta miehistä näihin luokkiin kuului 39,1 % kaikista miehistä.

Kaikista miehistä 32,3 % kuului joko ylempiin toimihenkilöihin tai johtoon. Naisista näihin luokkiin kuului 14,6 %.

Kartoituksessa oli mukana 209 henkilöä, joista naisia oli 48 ja miehiä 161.

Vertailu 31.12.2005 taulukkoon (ks. taulukko 3):

Vertailtaessa vuoden 2006 syyskuun tilastoa henkilöstön sijoittumisesta työnvaativuusluokkiin/palkkaryhmiin vuoden 2005 joulukuun tilastoon havaitaan, että suurimmat muutokset olivat tapahtuneet kolmessa eri luokassa; vaativuusluokissa 5 ja 6 sekä ylemmissä toimihenkilöissä. Vaativuusluokkaan 5 oli tullut neljä naista lisää, luokkaan 6 oli tullut kahdeksan miestä ja ylempiin toimihenkilöihin kuusi miestä. Muutokset olivat tapahtuneet pääasiassa rekrytointien yhteydessä, mutta myös sisäiset tehtäväsiirrot olivat osaltaan vaikuttaneet henkilöstön sijoittumiseen vaativuusluokissa. Muutokset näkyivät suoraan naisten ja miesten palkkaerojen kasvussa.

Kartoituksessa mukana olleiden henkilöiden määrä oli kasvanut 22 henkilöllä, joista naisia oli 5 ja miehiä 17.

5.3.3 Bonukset 2006

TAULUKKO 6. Bonukset 2006.

Vaativuusluokka 1 - 9		Henkilö- määrä	TVL / palkkaryhmä	Henkilökohtaiset lisät (hekot) ***	Tulos / suoritus	Tulospalkkaa saaneiden määrä	Palvelus- vuosilisät ****
TVL 1	miehet	0	-	-	-	0	-
	naiset	0	-	-	-	0	-
TVL 2	miehet	0	-	-	-	0	-
	naiset	0	-	-	-	0	-
TVL 3	miehet	0	-	-	-	0	-
	naiset *	11	1448	211	72	8	-
TVL 4	miehet *	2	ei voi ilm.	ei voi ilm.	ei voi ilm.	ei voi ilm.	-
	naiset	6	1673	181	69	4	-
TVL 5	miehet	1	ei voi ilm.	ei voi ilm.	ei voi ilm.	ei voi ilm.	-
	naiset *	8	1729	135	68	6	-
TVL 6	miehet *	27	1825	286	79	21	-
	naiset *	12	1872	229	68	8	-
TVL 7	miehet *	16	1922	235	75	12	-
	naiset	4	2155	290	96	3	-
TVL 8	miehet *	38	1960	308	87	35	-
	naiset	0	-	-	-	0	-
TVL 9	miehet *	25	1992	392	98	24	-
	naiset	0	-	-	-	0	-
Ylemmät toimihenkilöt **	miehet	42	-	-	115	32	-
	naiset	6	-	-	67	3	-
Johto **	miehet	10	-	-	860	7	-
	naiset	1	-	-	ei voi ilm.	ei voi ilm.	-
Yhteensä		209				163	
Aritmeettinen					122		

* sisältää tuntipalkkaisia (muutettaessa kk-palkkoihin käytetty kerrointa 174)
** ei vaativuusluokkaa / palkkaryhmää
*** tuntipalkkaisten osalta laskettu aikapalkan mukaan
**** maksetaan joulukuussa

Vuoden 2006 syyskuun *Bonukset* –taulukossa (ks. taulukko 6) on nähtävänä vaativuusluokka, henkilömäärä kyseisessä luokassa, työnvaativuusluokan mukaisen palkkaryhmän vähimmäispalkka, henkilökohtaiset lisät, jotka sisältävät sekä henkilökohtaisen palkan osan, jonka osuus on 2 – 20 % henkilön palkasta, että yrityskohtaisen palkan osan, ja tulos-/suorituspalkan eli bonuksen. Vuoden 2006 osalta palvelusvuosilisät selvisivät vasta vuoden lopulla. Tulos-/suoritus-

palkat on vertailun helpottamiseksi jaettu kalenterivuoden kuukausien lukumäärällä 12, vaikka ne maksettiinkin yhdellä kertaa.

Tuntipalkkaisten osalta henkilökohtaiset lisät on laskettu aikapalkan mukaan. Mukana ei siis ole urakkalisää. Urakkalisää sai vuonna 2006 yhteensä 54 työntekijää, joista naisia oli 10 ja miehiä 44. Keskiarvollisesti urakkalisä kasvatti työntekijän aikapalkkaa 10,18 %. Suurimmillaan urakkalisä kasvatti aikapalkkaa 28,26 % suurimman euromääräisen summan ollessa 3,79 e/h.

Tulos-/suorituspalkkoja tarkasteltaessa on hyvä todeta, että sarakkeessa ei ole huomioitu niitä henkilöitä, jotka jäivät ilman bonusta. Näin ollen näkyvillä oleva keskitulospalkka on bonusta saaneiden keskitulospalkka. Aritmeettinen keskitulospalkka kertoo laskennassa mukana olleiden ja tulospalkkaa saaneiden henkilöiden tulospalkan keskiarvon. Vuonna 2006 tulospalkkaa maksettiin 163 henkilölle heidän aritmeettisen keskitulospalkan ollessa 122 euroa/kk. Ilman tulospalkkaa jäi 46 henkilöä. Valtaosa heistä oli uusia työntekijöitä.

Kartoituksessa oli mukana yhteensä 209 henkilöä, joista naisia oli 48 ja miehiä 161.

Vertailu 31.12.2005 taulukkoon (ks. taulukko 4):

Vertailtaessa vuoden 2006 syyskuun ja vuoden 2005 joulukuun *Bonukset*-taulukkoja toisiinsa, huomataan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaiset korotukset palkkaryhmien mukaisissa palkoissa. Naisten palkat työnvaativuusluokassa 5 ja miesten palkat työnvaativuusluokassa 7 olivat pienentyneet vuodesta 2005. Tämä selittyi vuoden 2006 kyseisien ryhmien tuntipalkkaisten työntekijöiden määrän kasvulla. Palkat olivat myös näissä luokissa ja ryhmissä kasvaneet yleiskorotuksen verran, mutta koska samassa vaativuusluokassa olleet tuntipalkkaiset ansaitsivat vähemmän kuin saman vaativuusluokan kuukausipalkkaiset, muutos näkyi ryhmien tuntipalkkaisten määrän kasvun myötä taulukossa päinvastaisena.

Henkilökohtaisen palkan osat olivat myös pysyneet melko ennallaan edellisvuoteen nähden. Ne olivat kasvaneet samassa suhteessa palkkaryhmän palkkojen kanssa. Joidenkin ryhmien kohdalla henkilökohtaisen palkan osat olivat pienentyneet vuodesta 2005. Tämä selittyi rekrytoinneilla ja sisäisillä siirroilla. Uusilla työntekijöillä henkilökohtaisen palkan osuus oli usein pienempi kuin kauemmin työsuhteessa olleilla. Sisäisissä siirroissa yksi tai useampi ryhmän työntekijä oli vaihtunut ja näissä tapauksissa henkilöön, jonka henkilökohtaisen palkan osuus oli pienempi kuin ryhmästä poistuneen henkilön. Näin ollen henkilökohtaisen palkan osat olivat keskiarvollisesti pienentyneet.

Tulos-/suorituspalkat olivat kasvaneet kaikissa luokissa. Tulospalkan aritmeettinen keskiarvo eli kaikkien tulospalkkaa saaneiden tulospalkan keskiarvo oli kasvanut 36 euroa/kk eli 41,8 %. Tulospalkan aritmeettinen keskipalkka oli kasvanut 86 eurosta/kk 122 euroon/kk. Huomattavaa kasvua oli tapahtunut vaativuusluokan 4 naisten tulospalkoissa, joissa kasvu oli ollut 43,7 %, 48 eurosta/kk 69 euroon/kk, vaativuusluokan 7 naisten tulospalkoissa, joissa kasvu oli ollut 33,3 %, 72 eurosta/kk 96 euroon/kk sekä vaativuusluokan 8 miesten tulospalkoissa, joissa kasvu oli ollut 38,1 %, 63 eurosta/kk 87 euroon/kk. Suurinta kasvu oli kuitenkin ollut johdon miesten tulospalkoissa, joissa kasvu oli ollut 92,4 %, 477 eurosta/kk 860 euroon/kk.

Tulospalkkaa saaneiden määrä kasvoi 4 henkilöllä. Kokonaisuudessa henkilömäärä kasvoi 22 henkilöllä, joten vuonna 2006 tulospalkkaa sai 77,9 % henkilöstöstä kun vuotta aikaisemmin 85,0 % henkilöstöstä sai tulospalkkaa.

Kartoituksessa mukana olleiden henkilöiden määrä oli kasvanut 22 henkilöllä, joista naisia oli 5 ja miehiä 17.

5.4 Alueittainen palkkatilasto 2005 – Etelä-Hämeen talousalue
(4. vuosineljännes)

TAULUKKO 7. Tuntiansiot aikatyössä Etelä-Hämeen talousalueella 2005.

Vaativuusluokka C - A		Henkilö- määrä	Tuntiansio aikatyössä	Naisten tuntiansio miesten tuntiansiosta (%)
TVL C	miehet	205	10,23	95,4 %
	naiset	251	9,76	
	yhteensä	456	9,97	
TVL B	miehet	1548	11,25	94,8 %
	naiset	393	10,66	
	yhteensä	1941	11,13	
TVL A	miehet	1818	12,34	93,4 %
	naiset	48	11,53	
	yhteensä	1866	12,32	
Tilastossa ei ole huomioitu oppilaita				

Kokonaiskuvan saamiseksi on syytä vertailla yritys X:n tuntipalkkaisten työntekijöiden palkkoja muiden Etelä-Hämeen talousalueella toimivien teknologiатеollisuusyritysten tuntipalkkaisten työntekijöiden palkkoihin.

Etelä-Hämeen talousalueen vuoden 2005 neljännen vuosineljänneksen alueittaisessa palkkatilastossa (ks. taulukko 7) työnvaativuusluokat on jaettu luokkiin A, B ja C. Vaativuusluokka A on luokista korkein. Jotta vaativuusluokat saadaan vastaamaan yritys X:ssä käytettäviä työnvaativuusluokkia (1 – 9), sisällytetään luokat 1, 2 ja 3 työnvaativuusluokkaan C, luokat 4, 5 ja 6 työnvaativuusluokkaan B ja luokat 7, 8 ja 9 työnvaativuusluokkaan A.

Nähtävissä on henkilömäärän lisäksi kunkin ryhmän tuntiansio aikatyössä sekä naisten tuntiansion prosentuaalinen osuus miesten tuntiansiosta. Palkkatilasto koskee ainoastaan tuntipalkkaisia työntekijöitä eli siinä ei ole mukana toimihenkilöitä. Toimihenkilöiden osalta vastaavaa tilastoa ei ole saatavilla.

TAULUKKO 8. Tuntiansiot aikatyössä yritys X:ssä ja Etelä-Hämeen talousalueella vuonna 2005.

Vaativuusluokka C - A *		Henkilö- määrä	Tuntiansio aikatyössä	Yritys X:läisen tuntiansio Etelä-Hämeen talousalueen tuntiansiosta (%)	Naisten keskipalkka miesten keskipalkasta (%)
TVL C	miehet	-	-	-	-
	naiset	9	9,27	95,0 %	
	yhteensä	9	-	-	
TVL B	miehet	9	10,32	91,7 %	103,2 %
	naiset	5	10,65	99,9 %	
	yhteensä	14	10,49	93,8 %	
TVL A	miehet	55	12,14	98,4 %	-
	naiset	1	ei voi ilm.	-	
	yhteensä	56	-	-	

* vaativuusluokat 1-9 sisällytetty luokkiin C-A seuraavasti:
C: 1-3, B: 4-6, A: 7-9

Vertailtaessa yritys X:n tuntipalkkaisten työntekijöiden tuntiansioita Etelä-Hämeen talousalueen keskituntiansioihin (ks. taulukko 8) huomataan, että yritys X:n tuntiansiot olivat kaikissa työnvaativuusluokissa Etelä-Hämeen talousalueen keskimääräisiä tuntiansioita pienemmät. Yritys X:n tuntipalkkaisen työntekijän tuntiansio oli noin 92,0 – 99,0 % Etelä-Hämeen talousalueen yritysten työntekijöiden tuntiansiosta. Suurin ero yritys X:n ja Etelä-Hämeen talousalueen tuntiansioissa oli alhaisimmissa luokissa. Yritys X:ssä työskentelevän tuntiansio oli luokissa C ja B keskimäärin 94,4 % talousalueen tuntiansioista, mutta luokassa A se oli jo lähes keskiarvon tasalla.

Mielenkiintoista on huomata, että tilaston mukaan yritys X:n naisten tuntiansio oli suurempi kuin miehillä. Tämä johtuu siitä, että miehissä oli muutamia työntekijöitä, jotka olivat vielä niin sanottuja harjoittelijoita ja jotka saivat harjoittelijapalkkaa. Heidän työnvaativuusluokkaa ei oltu vielä määriteltä, mutta koska palkkatietoja ilmoitettaessa työnvaativuusluokka täytyi palkkatietoihin liittää, heille oli merkitty harjoittelijan työtehtävien mukainen vaativuusluokka. Näin he olivat mukana myös EK:n (Elinkeinoelämän keskusliitto) toimittamassa palkkatilastossa.

5.5 Palkkatilasto 2005 – Työntekijöiden palkat paikkakuntaluokissa I – II
(4. vuosineljännes)

TAULUKKO 9. Tuntiansiot aikatyössä paikkakuntaluokittain vuonna 2005.

PAIKKAKUNTAKALLEUSLUOKKA I				
Vaativuusluokka C - A		Henkilö- määrä	Tuntiansio aikatyössä	Naisten keskipalkka miesten keskipalkasta (%)
TVL C	miehet	424	9,92	95,2 %
	naiset	621	9,44	
	yhteensä	1045	9,63	
TVL B	miehet	4892	11,68	94,2 %
	naiset	1444	11,00	
	yhteensä	6336	11,53	
TVL A	miehet	9921	13,18	90,8 %
	naiset	216	11,97	
	yhteensä	10137	13,15	

PAIKKAKUNTAKALLEUSLUOKKA II				
Vaativuusluokka C - A		Henkilö- määrä	Tuntiansio aikatyössä	Naisten keskipalkka miesten keskipalkasta (%)
TVL C	miehet	1938	9,49	99,2 %
	naiset	3066	9,41	
	yhteensä	5004	9,44	
TVL B	miehet	9678	11,10	93,2 %
	naiset	3721	10,34	
	yhteensä	13399	10,89	
TVL A	miehet	16200	12,50	91,9 %
	naiset	826	11,49	
	yhteensä	17026	12,45	

Tilastossa ei ole huomioitu oppilaita
Paikkakunta, jossa yritys X sijaitsee kuuluu paikkakuntakalleusluokkaan II

Paikkakuntakalleusluokittain jaetusta palkkatilastosta (ks. taulukko 9) selviää koko maan teknologiateollisuusyritysten tuntipalkkaisten työntekijöiden keskimääräiset tuntiansiot. Paikkakuntien kalleusluokituksessa noudatetaan valtioneuvoston 11.12.2003 päättämää kalleusluokitusta seuraavasti:

I paikkakuntakalleusluokka: Brändö, Eckerö, Enontekiö, Espoo, Finström, Föglö, Geta, Hammarland Helsinki, Houtskari, Hyrynsalmi, Hyvinkää, Hämeenlinna, Inari, Iniö, Joensuu, Jomala, Jyväskylä, Järvenpää, Kauniainen, Kemi, Kemijärvi, Keminmaa, Kerava, Kirkkonummi, Kittilä, Kolari, Korppoo, Kuhmo, Kuivaniemi, Kumlinge, Kuopio, Kuusamo, Kökar, Lemland, Lumparland, Maarianhamina, Muonio, Nauvo, Oulu, Pelkosenniemi, Pello, Posio, Ranua, Ristijärvi, Rovaniemen mlk., Rovaniemi, Salla, Saltvik, Savukoski, Simo, Sodankylä, Sottunga, Sund, Tampere, Tervola, Tornio, Utsjoki, Vaasa, Vantaa, Vårdö ja Ylitornio.

II paikkakuntakalleusluokka: Kaikki muut paikkakunnat. Siten myös paikkakunta, jossa yritys X sijaitsee kuuluu paikkakuntakalleusluokkaan II.

Aivan kuten Etelä-Hämeen talousalueen palkkatilastossa, myös *tuntiansiot aikatyössä paikkakuntaluokittain 2005* –palkkatilastossa työnvaativuusluokat on jaettu luokkiin A, B ja C. Vaativuus-luokka A on luokista korkein. Jotta vaativuusluokat saadaan vastaamaan yritys X:ssä käytettäviä työnvaativuusluokkia (1 – 9), sisällytetään luokat 1, 2 ja 3 työnvaativuusluokkaan C, luokat 4, 5 ja 6 työnvaativuusluokkaan B ja luokat 7, 8 ja 9 työnvaativuusluokkaan A.

Tilastossa on nähtävissä henkilömäärän lisäksi kunkin ryhmän tuntiansio aikatyössä sekä naisten tuntiansion prosentuaalinen osuus miesten tuntiansiosta. Palkkatilasto koskee ainoastaan tuntipalkkaisia työntekijöitä eli siinä ei ole mukana toimihenkilöitä. Toimihenkilöiden osalta vastaavaa tilastoa ei ole saatavilla.

Vertailtaessa yritys X:n tuntiansioita II paikkakuntakalleusluokan tuntiansioihin (ks. taulukko 10) huomataan, että varsinkin naisten palkka oli varsin kilpailukykyinen muiden saman kalleusluokan palkkoihin nähden. Työnvaativuusluokassa B naisten tuntiansio oli keskiarvoa hieman suurempi, tosin kyseisessä ryhmässä oli ainoastaan 5 naista.

TAULUKKO 10. Tuntiansiot aikatyössä yritys X:ssä ja II paikkakuntaluokassa vuonna 2005.

Vaativuusluokka C - A *		Henkilö- määrä	Tuntiansio aikatyössä	Yritys X:läisen tuntiansio II paikkakunta- kalleusluokan tuntiansiosta (%)
TVL C	miehet	-	-	-
	naiset	9	9,27	98,5 %
	yhteensä	9	-	-
TVL B	miehet	9	10,32	92,9 %
	naiset	5	10,65	103,0 %
	yhteensä	14	10,49	96,3 %
TVL A	miehet	55	12,14	97,1 %
	naiset	1	ei voi ilm.	-
	yhteensä	56	-	-
* vaativuusluokat 1-9 sisällytetty luokkiin C-A seuraavasti: C: 1-3, B: 4-6, A: 7-9				

Miesten palkat olivat keskiarvoa pienemmät kaikissa ryhmissä. Suurimmillaan ero koko maan keskiarvoon verrattuna oli työnvaativuusluokassa B, jossa yritys X:n miesten tuntiansio jäi 92,9 % koko maan keskiarvosta. Kuten jo edellä mainittiin, merkittävän suuri ero johtui harjoittelijoiden määrästä.

5.6 Koulutuksiin osallistuminen

Yritys X:n henkilöstön kouluttautumista kartoitettaessa tarkastelu kohdistettiin aikavälille 1.10.2001 – 30.9.2006. Kartoituksessa selvittiin viimeisen viiden vuoden aikana talon ulkopuolisiin ja sisäisiin koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden määrää sekä sitä, miten koulutuksiin osallistuminen oli jakautunut eri vuosina naisten ja miesten välillä. Koulutukset on jaettu viiteen ajanjaksoon;

- 1) 1.10.2001 – 30.9.2002
- 2) 1.10.2002 – 30.9.2003
- 3) 1.10.2003 – 30.9.2004

4) 1.10.2004 – 30.9.2005

5) 1.10.2005 – 30.9.2006

Jokaiselta ajanjaksolta on nähtävissä kyseisen ajanjakson aikana koulutukseen osallistuneiden määrä naisiin ja miehiin jaettuna sekä yrityksen henkilöstömäärä kyseisenä aikana. Koulutukseen osallistumiskerrat kertovat suhteellisen henkilöstön lukumäärän, joka koulutuksessa olisi käynyt mikäli koulutukset olisivat jakautuneet henkilöstön keskuudessa tasaisesti. Näin ei kuitenkaan ole, vaan jotkut henkilöt ovat käyneet useammassakin koulutuksessa kun taas toiset eivät ole koulutuksessa käyneet laisinkaan. Tämä johtuu siitä, että osa yrityksen henkilöstön työtehtävistä vaatii jatkuvaa tietojen päivittämistä, sillä niiden sisältämät normistot uudistuvat kaiken aikaa. Toiset työtehtävät vaativat päivittämistä harvemmin. Edellä mainittuihin työtehtäviin lukeutuu muun muassa työsuojelusta ja luottamusmiesasioista vastaava tuotannonkehitysteknikko sekä palkkahallinnosta vastaava palkkakonttoristi, ja jälkimmäisiin ostoreskontrasta ja maksuliikenteestä vastaava kirjanpitäjä.

Koulutusrekisteriin tallennettujen tietojen mukaan aikavälillä 1.10.2001 – 30.9.2006 yritys X:n henkilöstö osallistui koulutuksiin yhteensä 554 kertaa. Näiden koulutusten jakautumista henkilöstön kesken on kuvattu taulukossa 11.

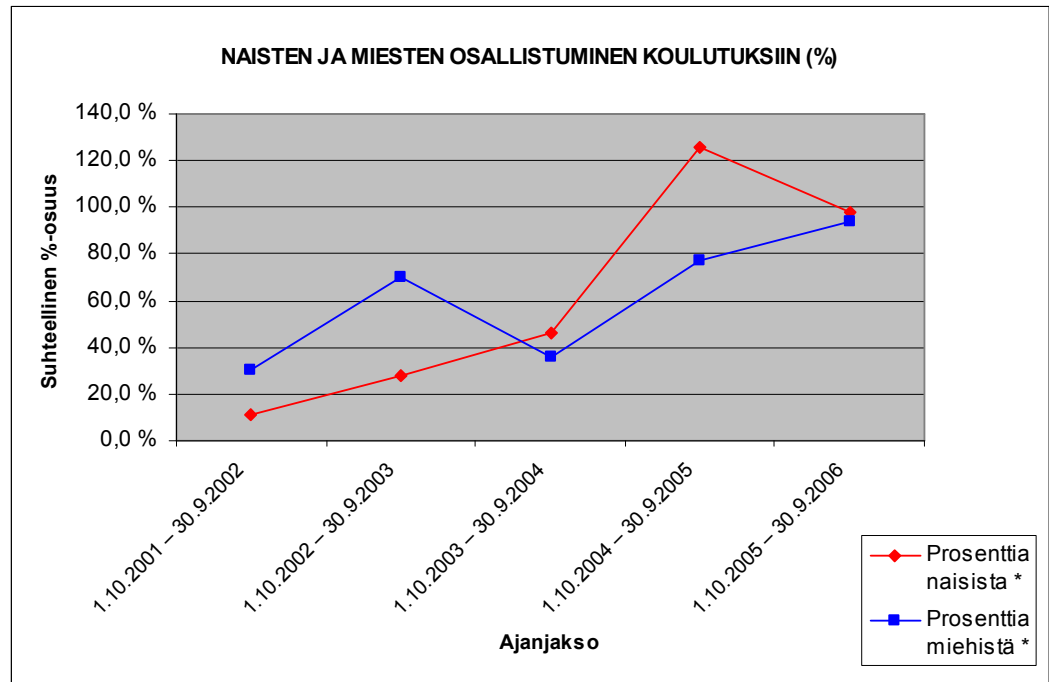
Koulutuksiin osallistuminen yritys X:ssä –taulukosta (ks. taulukko 11) nähdään, että kahdella viimeksi päättyneellä ajanjaksolla (1.10.2004 – 30.9.2005 ja 1.10.2005 – 30.9.2006) yritys X:n henkilöstö osallistui koulutuksiin yhteensä 344 kertaa. Näitä edeltävinä kolmena vuotena henkilöstö osallistui koulutuksiin 210 kertaa. Mikäli koulutukset olisivat jakautuneet tasaisesti, lähes 95 % henkilöstöstä olisi osallistunut jonkinasteiseen koulutukseen viimeisen vuoden aikana. Henkilöstömäärään nähden koulutukset ovat siis lisääntyneet roimasti viimeisen kahden vuoden aikana.

TAULUKKO 11. Koulutuksiin osallistuminen yritys X:ssä.

Ajanjakso	Henkilöstö- määrä keskimäärin	Naisia	Miehiä	Koulutukseen osallistuminen (krt)	Prosenttia henkilöstöstä *	Koulutukseen osallistuneet naiset	Prosenttia naisista *	Koulutukseen osallistuneet miehet	Prosenttia miehistä *
1.10.2001 – 30.9.2002	158	36	122	41	25,9 %	4	11,1 %	37	30,3 %
1.10.2002 – 30.9.2003	168	40	128	101	60,1 %	11	27,5 %	90	70,3 %
1.10.2003 – 30.9.2004	178	41	137	68	38,2 %	19	46,3 %	49	35,8 %
1.10.2004 – 30.9.2005	180	39	141	158	87,8 %	49	125,6 %	109	77,3 %
1.10.2005 – 30.9.2006	196	42	154	186	94,9 %	41	97,6 %	145	94,2 %
Yhteensä				554		124		430	
* oletuksena koulutusten jakautuminen tasaisesti henkilöstön keskuudessa									

Koulutukset olivat jakautuneet eri vuosille pääasiassa niin, että työntekijät ja toimihenkilöt olivat osallistuneet koulutuksiin vuorovuosittain. Tämä selitti ensimmäisen ja kolmannen ajanjakson alhaisempia koulutuslukuja (41 ja 68 koulutuskertaa) verrattuna toisen ajanjakson koulutusmäärään (101 kertaa), sillä toisen ajanjakson aikana usea tuotannon työntekijä kävi työturvallisuuskortti-koulutuksessa ja/tai työturvallisuustietoiskussa. Yhteensä näihin kahteen koulutukseen osallistuttiin kyseisenä ajanjaksona 65 kertaa.

Koulutuksiin osallistuminen yritys X:ssä –taulukosta ja koulutuksiin osallistuminen sukupuolittain –viivadiagrammista (ks. kuvio 3) ilmenee, että koulutusten määrä oli kasvanut vuodesta toiseen, lukuun ottamatta lokakuun 2003 ja syyskuun 2004 välistä aikaa, jolloin koulutuksiin osallistuttiin ainoastaan 68 kertaa.



KUVIO 3. Koulutuksiin osallistuminen sukupuolittain.

Kun verrataan taulukon 11 ensimmäisen ajanjakson (1.10.2001 – 30.9.2002) koulutukseen osallistumismäärää (41) kahden viimeisimmän ajanjakson koulutukseen osallistumismääriin (158 ja 186), huomataan koulutuksiin osallistumiskertojen lähes nelinkertaistuneen neljässä vuodessa. Tätä selittää ensinnäkin se, että yritykseen oli tuona aikana tullut useita uusia työntekijöitä, joita oli koulutettu tehokkaasti heti työsuhteen alusta alkaen, ja toiseksi myös se, että lain ja yrityksen itsensä edellyttämiä pätevyyskriteerejä, kuten esimerkiksi työturvallisuuskortti ja tulityökortti oli hankittu yhä useammalle työntekijälle. Myös muita koulutuksia, joihin oli osallistunut useampia henkilöitä, oli järjestetty useita. Tällaisia koulutuksia olivat muun muassa atk-koulutus, ensiapukoulutus sekä vieraan kielen opinnot.

Koulutukset olivat jakautuneet naisten ja miesten kesken melko tasaisesti viimeisen viiden vuoden ajan. Viimeisen kolmen vuoden aikana naiset olivat prosentuaalisesti osallistuneet koulutuksiin miehiä useammin. Jäätävänä huippuna erottuu 1.10.2004 – 30.9.2005 välinen ajanjakso, jolloin peräti 125,6 % naisista osallistui koulutuksiin. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutuksien jakautuessa

tasaisesti kaikkien naisten kesken, jokainen nainen osallistui vähintään yhteen koulutukseen ajanjakson aikana. Viimeisen vuoden aikana (1.10.2005 – 30.9.2006) koulutuksiin osallistumiskertoja oli 186 henkilöstömäärän ollessa ajanjaksolla keskimäärin 196. Koulutusten jakautuessa tasaisesti 97,6 % naisista ja 94,2 % miehistä eli 94,9 % koko henkilöstöstä osallistui koulutuksiin.

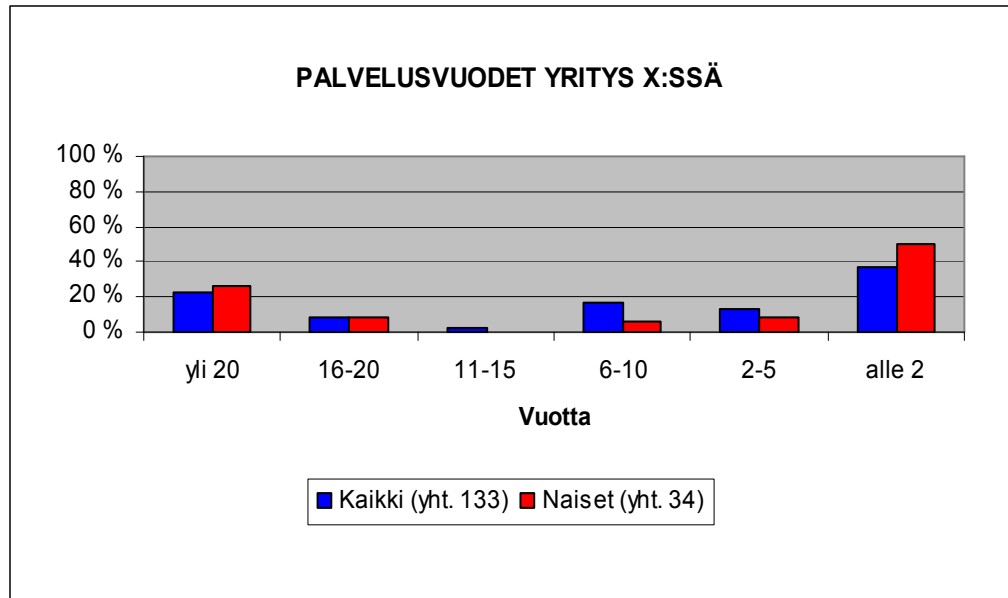
Yhteenvetona todettakoon, että koulutuksiin osallistuminen oli lisääntynyt merkittävästi viidessä vuodessa ja tällä hetkellä koulutuksiin osallistutaan lähes henkilöstömäärää vastaava määrä.

5.7 Tasa-arvokysely ja tulokset

Yritys X:n tasa-arvokysely jaettiin vuoden 2006 joulukuussa 231 työntekijälle. Kysely jaettiin myös yrityksessä työskenteleville vuokratyöntekijöille. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 133 henkilöä eli 57,6 % kyselyn saaneista. Yksi palautuneista vastauslomakkeista oli tyhjä. Vastanneista 26 % oli naisia ja 74 % miehiä. Yksi vastaaja ei halunnut ilmoittaa sukupuoltaan. Vastaajien sukupuolijakauma vastaa todellista henkilökunnan sukupuolijakaumaa. Kyselyn vastausprosentit on pyöristetty lähimpään tasaprosenttiin. Olennaisimmat vastausdiagrammit on esitetty tekstin yhteydessä. Vastausdiagrammeissa on kuvattu kaikkien kyselyyn vastanneiden mielipiteet – mukaanlukien lomake, jossa sukupuolta ei ilmoitettu – omana pylväänään sekä naisvastaajien mielipiteet omana pylväänään. Näin ollen vähentämällä kaikkien vastanneiden määrästä naisvastaajien määrän ei saa miesvastaajien määrää, vaan todellisuudessa tulokseksi tulee miesvastaajien määrä + 1. Kaikki diagrammit on nähtävissä kokonaisuudessaan liitteenä (ks. liite 3).

Henkilöstö jaettiin kyselyssä kuuteen eri ryhmään palvelusvuosien määrän mukaan (ks. kuvio 4). Vastanneista 37 % oli työskennellyt yritys X:n palveluksessa alle 2 vuotta ja 23 % yli 20 vuotta. Seuraavaksi suurin palvelusvuosiryhmä oli 6 – 10 vuotta yrityksessä työskennelleet, joita oli 17 % vastanneista. 14 % vastanneista oli 2 – 5 vuotta yrityksessä työskennelleitä. Luvut vastaavat myös koko yritys X:n henkilöstön palvelusvuosijakaumaa. Ainoastaan alle 2 vuotta

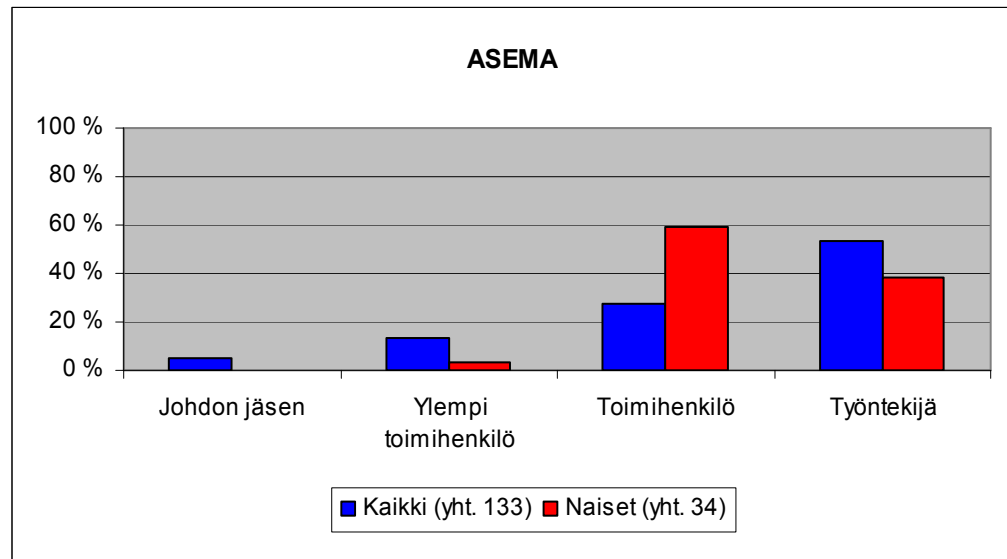
työskennelleiden vastaamisinnostuksessa oli nähtävissä selkeä huippu, sillä todellinen alle 2 vuotta työskennelleiden osuus on 27 % koko henkilöstöstä. Vakinaisessa työsuhteessa oli vastaamishetkellä 83 % vastanneista. Määräaikaisessa työsuhteessa oli 10 % ja vuokratyöntekijöitä 8 % vastanneista.



KUVIO 4. Vastaajien palvelusvuodet yritys X:ssä.

Henkilöstö jaettiin ryhmiin myös aseman mukaan (ks. kuvio 5). Neljä ryhmää piti sisällään tuotannon työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt sekä johdon jäsenet.

Kyselyyn vastanneista 53 % oli tuotannon työntekijöitä, 28 % toimihenkilöitä ja ylempiä toimihenkilöitä 14 %. Johdon jäseniä oli 5 % vastanneista.

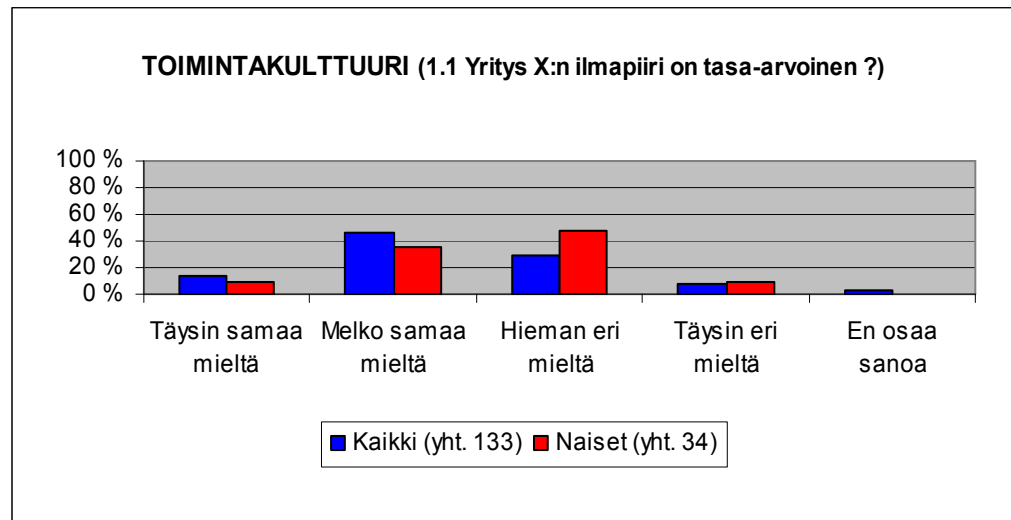


KUVIO 5. Vastaajat aseman mukaan.

Koko henkilöstöstä työntekijöiden osuus oli 48 %, toimihenkilöiden 37 %, ylempien toimihenkilöiden 19 % ja johdon 5 %. Nämä luvut vastasivat myös henkilöstön jakautumista aseman mukaan.

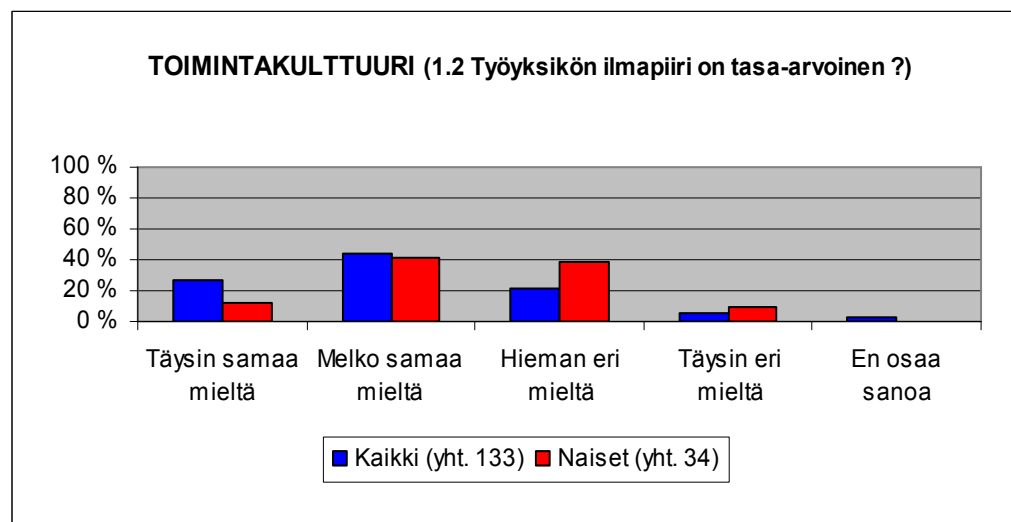
5.7.1 Yritys X:n toimintakulttuuri

Yritys X:n yleistä toimintakulttuuria pidettiin melko tasa-arvoisena, avoimena ja suvaitsevana. Yleisen toimintakulttuurin tasa-arvoisuus sai aikaan eniten hajontaa vastauksissa. Naiset pitivät yleistä toimintakulttuuria hieman vähemmän avoimena ja suvaitsevana verrattuna kaikkiin kyselyyn vastanneisiin. Naisten näkemys yleisen toimintakulttuurin tasa-arvoisuudesta erosi kaikista vastanneista eniten.



KUVIO 6. Yritys X:n ilmapiirin tasa-arvoisuus.

Yritys X:n yleisen ilmapiirin tasa-arvoisuudesta (ks. kuvio 6) *täysin samaa mieltä* tai *melko samaa mieltä* oli 44 % naisista, kaikista vastanneista tätä mieltä oli 61 %. *Täysin eri mieltä* väittämistä oli kuitenkin vain muutama vastannut. Vastanneista yli 70 % piti yleistä ilmapiiriä avoimena ja suvaitsevana.

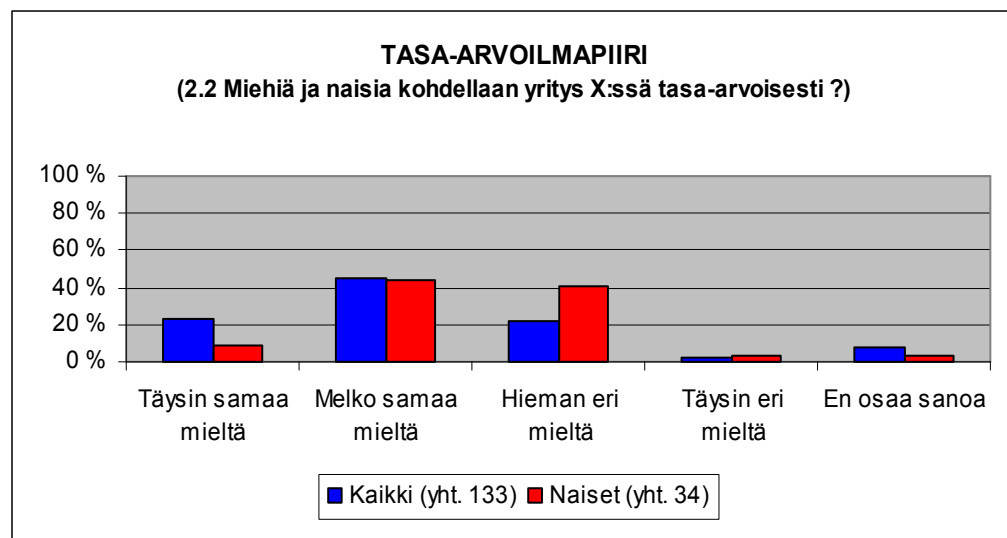


KUVIO 7. Oman työyksikön ilmapiirin tasa-arvoisuus.

Oman työyksikön ilmapiiri oli vastaajien mielestä parempi kuin koko yritys X:n toimintakulttuuri. Varsinkin oman työyksikön tasa-arvoisuutta (ks. kuvio 7) pidettiin yleisen toimintakulttuurin tasa-arvoisuutta parempana. Hieman yli 70 % vastanneista piti omaa työyksikköään tasa-arvoisena. Vastanneiden mukaan esimiehet kohtelevat alaisiaan kannustavasti (*täysin* tai *melko samaa mieltä* 48 %), tasa-arvoisesti (54 %) ja tarjoamalla työntekijöille mahdollisuuden osallistua päätöksiin, jotka vaikuttavat heidän työhönsä tai työympäristöön (56 %). Naisvastaajista 41 % oli *täysin* tai *melko samaa mieltä* siitä, että esimiehet kohtelevat alaisiaan tasa-arvoisesti. Työtovereita pidettiin huomaavaisina ja kannustavina ja heidät myös koettiin kohtelevan muita tasa-arvoisesti.

5.7.2 Yritys X:n tasa-arvoilmapiiri

Yritys X:n tasa-arvoilmapiiriä (ks. kuvio 8) pidettiin kaikkien vastanneiden kesken tasa-arvoisena (*täysin* tai *melko samaa mieltä* 68 %), naisista tätä mieltä oli 53 %. Naisista 41 % oli asiasta kuitenkin *hieman eri mieltä*.

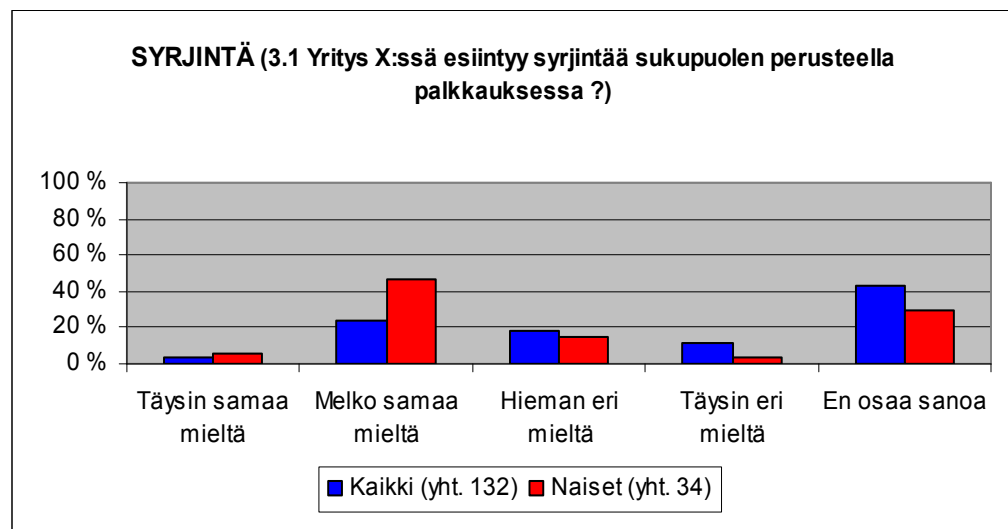


KUVIO 8. Tasa-arvoilmapiiri.

Miesten ja naisten samaan mahdollisuuteen saada työtä yritys X:ssä uskoi 58 % kaikista vastanneista. Naiset suhtautuivat asiaan kriittisemmin (44 %). Naisista jopa 47 % oli asiasta *hieman eri mieltä*. *Täysin eri mieltä* samoista työnsaamis-mahdollisuuksista oli vain yksi vastaaja.

5.7.3 Syrjintä sukupuolen perusteella

Henkilökunnalta kysyttiin, esiintyykö yritys X:ssä syrjintää sukupuolen perusteella työtehtävien täytöissä, palkkauksessa tai koulutukseen osallistumismahdollisuuksissa. Myös raskaudesta, äitiyslomasta, vanhempainlomasta tai perheenhoitovelvollisuudesta johtuvan syrjinnän esiintymistä kolmessa edellä luetellussa asiassa kartoitettiin.



KUVIO 9. Sukupuolesta johtuva syrjintä palkkauksessa.

Kaikista vastanneista suurin osa oli sitä mieltä, että sukupuolesta johtuvaa syrjintää ei esiinny työtehtävien täytöissä (57 % *hieman* tai *täysin erimieltä* syrjinnän esiintymisestä) eikä koulutukseen osallistumismahdollisuuksissa (54 %). Palkkauksessa esiintyvän syrjinnän (ks. kuvio 9) arvioiminen koettiin vaikeaksi.

Valtaosa (43 %) vastanneista ei osannut sanoa esiintyykö palkkauksessa syrjintää. Naisista 41 % ei osannut sanoa esiintyykö työtehtävien täydyissä sukupuolisyryjintää. Pyydettyessä arvioimaan koulutukseen osallistumismahdollisuuksissa esiintyvää syrjintää, 38 % naisista vastasi kysymykseen: *en osaa sanoa*. Palkkauksessa esiintyvää syrjintää naiset pitivät kuitenkin ilmeisenä. Yli puolet (53 %) naisista oli sitä mieltä, että palkkauksessa esiintyy sukupuolesta johtuvaa syrjintää.

Raskaudesta, äitiyslomasta, vanhempainlomasta tai perheenhoitovelvollisuudesta johtuvaa syrjintää arvioitaessa sekä miehet että naiset pitivät asian arvioimista hankalana. Kaikkien kolmen kysymyksen kohdalla suurin osa vastaajista ei osannut sanoa esiintyykö syrjintää.

Vastaajista 19 % tiesi jonkun joutuneen yritys X:ssä työskentelynsä aikana syrjinnän kohteeksi. Omakohtaisesti syrjinnän kohteeksi oli joutunut 12 henkilöä. Puolet mainituista tapauksista oli tapahtunut kahden viime vuoden aikana. Monet syrjintää kokeneista kokivat tulleen syyllistetyiksi tai saaneensa epäoikeudenmukaista kritiikkiä, tai että heiltä oli vaadittu enemmän kuin muilta. Osa syrjityistä koki työmotivaationsa heikentyneen, osa päinvastoin uhkui näyttöhaluja syrjinnän johdosta.

Syrjintää kokeneista suurin osa oli kertonut asiasta työtoverilleen ja/tai ystävälleen. Puolisolleen ja/tai sukulaiselleen kertoi neljä vastaajaa, samoin myös omalle esimiehelleen. Kaksi vastaajaa oli kertonut asiasta ammattiyhdistyksen edustajalle tai luottamushenkilölle. Kaksi vastaajaa ei ollut kertonut kenellekään. Useimmat syrjinnän kohteeksi joutuneista kertoivat asiasta usealle eri taholle.

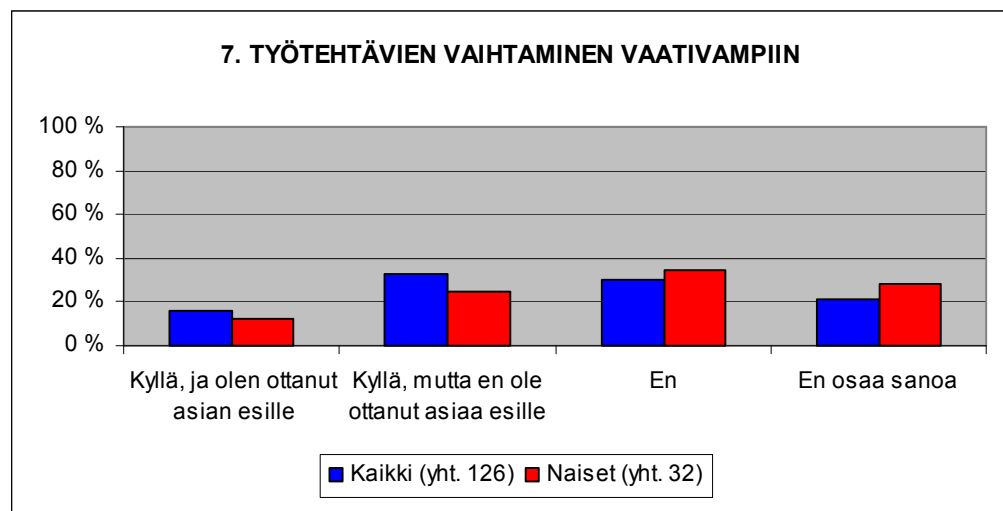
Syrjintää koskevat kysymykset koettiin tasa-arvokyselyn vaikeimmiksi kysymyksiksi, ja niihin vastattiin usein käyttämällä vastausvaihtoehtoa *en osaa sanoa*.

5.7.4 Seksuaalinen häirintä

Suurin osa vastaajista (89 %) ei tiennyt ketään, joka olisi joutunut sukupuolisen häirinnän kohteeksi. Omakohtaisesti ahdistelun kohteeksi oli joutunut 3 vastaajaa. Näistä henkilöistä kaksi oli naisia ja yksi mies. Kaikki häirintätapaukset olivat tapahtuneet yli kaksi vuotta sitten. Kahdessa tapauksessa häiritsijä oli vastaajien mukaan joku muu kuin esimies, työtoveri tai alainen. Työtoveri oli häiritsijänä yhdessä tapauksessa. Kahdessa tapauksessa häiritsijänä oli mies ja yhdessä tapauksessa nainen. Häirityistä kaksi kertoi ahdistelusta usealle eri taholle kun yksi jätti kertomasta asiasta kokonaan. Tahot, joille häirinnästä kerrottiin olivat; työtoveri ja/tai ystävä, puoliso ja/tai sukulainen sekä esimies. Kaikille luetelluista kerrottiin yhden kerran. Yhdessä tapauksessa asiasta puhuttiin myös häiritsijälle itselleen. Seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneet henkilöt kokivat häirinnän ahdistavana. Yksi vastanneista kertoi myös työmotivaationsa heikenneen.

5.7.5 Työtehtävien vaihtaminen vaativampiin

Kyselyllä selvitettiin myös henkilöstön halukkuutta vaihtaa omat työtehtävät vaativampiin (ks. kuvio 10).



KUVIO 10. Työtehtävien vaihtaminen vaativampiin.

Vastanneista 49 % oli halukkaita vaihtamaan työtehtäviään. Heistä vain kolmannes oli ottanut asian esille esimiehen ja/tai henkilöstöhallinnon kanssa. 21 % vastanneista ei osannut sanoa haluavatko he vaihtaa työtehtäviään. Ainoastaan 38 vastaajaa (30 %) oli sitä mieltä, että he eivät halua vaihtaa työtehtäviään.

Työtehtäviensä vaihtamisesta kiinnostuneista henkilöistä suurin osa (51 %) olisi valmis osallistumaan koulutukseen tai uudelleenvalmennukseen mikäli se tapahtuisi työajalla. 39 % olisi valmiita kouluttautumaan myös omalla ajalla. Ainoastaan yksi henkilö koki koulutukseen osallistumisen olevan esteenä työtehtävien vaihtamiselle.

5.7.6 Arvostus

Suurin osa vastaajista koki, että heidän työkuvaansa ja työtehtäviänsä arvostetaan. Osille vastaajista heidän oma työkuvaansa oli hieman epäselvä ja he kaipasivat siihen tarkennusta. Toiset taas uskoivat, että heidän oma työkuvaansa on hyvin tiedossa oman osaston sisällä, muttei muilla osastoilla. Useat myös huomauttivat, että työtehtäviä voisi arvostaa enemmänkin. Useat vastaajat myös toivoivat saavansa tekemästään työstä henkilökohtaista palautetta. Henkilökohtaisen palautteen saamisen uskottiin parantavan motivaatiota ja selkeyttävän henkilökohtaista työkuva.

5.7.7 Tasa-arvon toteutuminen

Vastaukset tasa-arvon toteutumisesta noudattivat samaa kaavaa kuin vastaukset tasa-arvoilmapiiristä. Runsaat puolet vastaajista kertoivat tasa-arvon toteutuneen yritys X:ssä hyvin. Hieman alle puolet uskoi, että parantamisen varaa löytyy. Mainittuja epäkohtia olivat muun muassa toisen sukupuolen vähättely ja arvostuksen puute hänen tekemäänsä työtehtävää kohtaan. Myös ylimpiin työnvaativuusluokkiin toivottiin saatavan lisää naisia.

5.7.8 Yhteenveto

Tasa-arvokyselyyn vastattiin aktiivisesti asemasta ja työtehtävistä riippumatta. Suuren vastaajamäärän perusteella, ja koska vastaajien jakautuminen aseman sekä sukupuolen mukaan noudatti henkilöstöjakaumaa, voidaan tuloksia pitää luotettavina. Yritys X koettiin melko tasa-arvoiseksi, avoimeksi ja suvaitsevaksi työyhteisöksi. Oman työyksikön ilmapiiri nähtiin positiivisempänä kuin koko yritys X:n yleinen toimintakulttuuri.

Sukupuolesta johtuvan syrjinnän esiintyminen koettiin hankalaksi arvioitavaksi. Valtaosa vastaajista ei osannut sanoa esiintyykö yritys X:ssä syrjintää. Naisista yli puolet kuitenkin uskoi palkkauksessa esiintyvän syrjintää sukupuolen perusteella. Seksuaalinen häirintä on yritys X:ssä harvinaista. Yksikin tapaus on kuitenkin liikaa, joten on tärkeää painottaa, ettei yritys X:ssä pidetä tällaista toimintaa hyväksyttävänä.

Kyselyn perusteella sekä tasa-arvon toteutumisessa että muiden henkilöiden työtehtävien arvostuksessa on parantamisen varaa. Valtaosan mielestä tilanne oli näissä asioissa kuitenkin melko hyvällä mallilla. Omasta työstä kuultavaa henkilökohtaista palautetta sen sijaan toivottiin saavan huomattavassa määrin. Moni vastaajista kertoi, ettei ole varma arvostetaanko hänen työtehtäviään, koska ei ole saanut mitään palautetta.

Tasa-arvokyselyä pidettiin vastaajien keskuudessa pääasiassa tarpeellisena ja hyödyllisenä välineenä tasa-arvon parantamiseksi. Osa kuitenkin arvioi vastauksien jäävän tilastolliselle tasolle ja ettei mahdollisten epäkohtien parantamiseksi ryhdytä toimenpiteisiin. Tasa-arvon eteen tehtävästä työstä oltiin avoimesti kiinnostuneita.

5.8 Seuranta

Tasa-arvolaki edellyttää, että tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumista arvioidaan joka vuosi. Seuranta tuo mahdollisuuden tarkistaa miten valitut toimenpiteet onnistuvat tasa-arvon edistämisessä. Samoin se mahdollistaa toimenpiteiden muokkauksen tai uusien tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden lisäämisen tarpeen mukaan. Erityisen tärkeää seuranta on myös sen vuoksi, että kehittämiskohteet vaihtuvat ajan myötä.

5.8.1 Mittarit

Jotta toimenpiteitä voitaisiin arvioida, tarvitaan mittareita. Mittareina voivat toimia vertailut eri vuosina saaduista tilastoiduista tiedoista tai erilaisista kyselyistä, ja myös esimiestoimintaa koskevista arvioinneista. Esimerkiksi seuraavat mittarit voivat olla hyödyllisiä kehittämiskohteiden ja toimenpiteiden toteutumisen seurannassa:

- **Henkilöstörakenne:** Tasoittuuko henkilöstön sukupuolijakauma?
- **Palkkasumman jakautuminen:** Vähenevätkö miesten ja naisten palkkaerot?
- **Johtohenkilöstön rakenne:** Lisääntykö naisten määrä johto- ja esimies-tehtävissä?
- **Sijoittuminen vaativuusluokkiin/palkkaryhmiin:** Tapahtuuko sukupuolten välillä tasoittumista?
- **Uuden henkilöstön rakenne:** Onko yritykseen onnistuttu palkkaamaan enemmän vähemmistösukupuolen edustajia?
- **Ilmapiiri:** Kokeeko henkilöstö tulevansa oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti kohdelluksi? Onko kokemuksissa eroa miesten ja naisten välillä? Näkyykö tasa-arvo esimiestyössä?
- **Koulutukseen osallistuminen:** Osallistuvatko naiset ja miehet työnantajan kustantamiin, eritasoisiin koulutuksiin yhtäläisesti?

- **Yrityskuva:** Mitä yrityksestä ajatellaan – pidetäänkö sitä tasa-arvoa arvostavana ja siihen panostavana työnantajana? Tietoja voi kerätä henkilöstökyselyn avulla. Tärkeää olisi myös potentiaalisen työvoiman näkemysten selvittäminen – yritys voisi esimerkiksi vierailta rekrytointimessuilla tai oppilaitoksissa ja samalla kartoittaa suhtautumista.

5.8.2 Toimenpiteiden toteutuminen

Aikaisempina vuosina ei tasa-arvosuunnitelmaa ole laadittu, joten suoraa vertailukohdetta ei ole. Vuoden 2006 toukokuussa tehdyssä ilmapiiritutkimuksessa kuitenkin kartoitettiin myös tasa-arvoon liittyviä asioita. Henkilöstölle esitettiin muun muassa seuraavat kysymykset:

- Minua kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta asemastani
- Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta iästä
- Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta syntyperästä
- Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta sukupuolesta
- Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta sukupuolisesta suuntautumisesta
- Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta vammasta

Vastauksissa ei tullut esiin merkittäviä epäkohtia, sillä noin 65 % vastaajista oli sitä mieltä, että henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti kaikissa tapauksissa. Ainoastaan yhtä ilmapiiritutkimuksessa esitettyä kysymystä käytettiin sellaisenaan myös tasa-arvokyselyssä;

- Johto tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden osallistua päätöksiin, jotka vaikuttavat heidän työhönsä tai työympäristöön

Ilmapiiritutkimuksessa kysymykseen vastanneista 40 % oli väittämän kanssa samaa mieltä. Tasa-arvokyselyssä väittämän kanssa oli *täysin samaa mieltä* 7 % ja *melko samaa mieltä* 49 % vastanneista.

6 YHTEENVETO

Vaikka nyt käynnistetty tasa-arvotyö saikin alkunsa lain tuomasta velvoitteesta, on sen tärkeys ja tarpeellisuus osoitettu nyt tehdyillä tutkimuksilla.

Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvät tutkimustulokset osoittavat, ettei naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteudu yritys X:ssä kaikilta osin. Näkyvin epäkohta on naisten ja miesten epätasainen jakautuminen työnvaativuusluokkiin. Epätasaista jakaumaa voidaan osittain selittää teknologiateollisuusalan perinteisellä miehisyydellä ja sillä, että naiset eivät juuri hakeudu miehille aloille. Tämä ei kuitenkaan täysin selitä sitä, miksi varsinkin toimihenkilöiden ylimmissä työnvaativuusluokissa ja ylemmissä toimihenkilöissä, johdosta puhumattakaan, valtaosa on miehiä. Sukupuolijakauman tasoittamisen mahdollistava keino on suosia vähemmistön edustajaa silloin, kun kahdesta muilta osin yhtä pätevästä hakijasta toinen on mies ja toinen nainen. Sama pätee myös toisinpäin. Niihin tehtäviin rekrytointia tehtäessä, joissa valtaosa on naisia, on myös tärkeää suosia vähemmistön edustajia. Tärkeintä on kuitenkin aina palkata paras mahdollinen hakija, oli hänen sukupuolensa sitten kumpi tahansa.

Työnvaativuusluokista, ja naisten ja miesten sijoittumisesta niihin, johtuen voidaan todeta, että yritys X:ssä ei esiinny perusteettomia palkkaeroja. Samasta työstä maksetaan samaa palkkaa. Toisaalta samaa työtehtävää tekevien naisten ja miesten vähäinen määrä tekee suoran vertailun hankalaksi. Varsinkin tuotannon puolella ei ole odotettavissa juuri muutosta, fysiologisista syistä johtuen naiset eivät usein pysty yhtä raskaisiin työtehtäviin kuin miehet. On kuitenkin tärkeää tarjota myös naisille mahdollisuutta tehdä samoja työtehtäviä miesten kanssa.

Koulutuksiin on osallistuttu tasapuoleisesti viimeisten viiden vuoden aikana. Henkilöstön määrän kasvaessa myös koulutustarpeet ja -määrät ovat kasvaneet huomattavasti. On tärkeää huomioida koulutustarpeet ajoissa ja mahdollisimman tarkasti myös jatkossa ja jatkaa sekä naisten että miesten kouluttamista tasapuoleisesti.

Loppuvuodesta tehty tasa-arvokysely sai henkilöstön huomaamaan tasa-arvon eteen tehtävän työn. Kysely otettiin hyvin vastaan ja siihen vastattiin aktiivisesti. Tulosten perusteella yritys X koetaan melko tasa-arvoiseksi, avoimeksi ja suvaitsevaksi työyhteisöksi. Oman työyksikön ilmapiiriä pidetään parempana kuin koko yritys X:n yleistä toimintakulttuuria. Seksuaalinen häirintä on harvinaista eikä syrjintääkään liiemmin esiinny. Yksikin tapaus on kuitenkin liikaa, joten on tärkeää painottaa, ettei tällaista toimintaa hyväksytä.

Johdolta toivotaan henkilökohtaista palautetta työtehtävien suhteen ja sitä on myös syytä antaa. Varsinkin positiivisen palautteen kuuleminen on omiaan nostattamaan työmotivaatiota sekä -tehokkuutta. Negatiivisenkin palautteen yhteydessä on syytä antaa myös positiivista palautetta, kunhan muistaa olla käyttämättä *mutta*-sanaa. Sekä tasa-arvon toteutumisessa että muiden henkilöiden työtehtävien arvostuksessa on myös parantamisen varaa.

On tarkoituksenmukaista keskittyä parantamaan muutamaa asiaa kerrallaan ja edetä näin suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti kohti tasa-arvoista työyhteisöä.

7 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin henkilöstön tasa-arvoa teollisuusyrityksessä sekä keinoja tasa-arvon parantamiseksi. Empiirinen osio koostui yritys X:lle tehdystä tasa-arvosuunnitelmasta, jonka tarkoituksena oli edistää aktiivisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa yritys X:ssä. Tasa-arvosuunnitelma sisälsi palkka-vertailun, vertailun koulutusmäärien sukupuolittaisesta jakautumisesta sekä tasa-arvokyselyn, jolla pyrittiin saamaan selville muun muassa se, miten henkilöstö kokee yritys X:n tasa-arvotilanteen. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, ettei sukupuolten välinen tasa-arvo täysin toteudu yritys X:ssä. Ongelmakohtia olivat varsinkin naisten vähäinen määrä ylimmissä vaativuusluokissa sekä yrityksen johdossa ja muiden henkilöiden työtehtävien arvostuksen puute. Myös palautteen saamisen vähäisyys koettiin ongelmaksi. Tulosten mukaan yritys X:n henkilökunta on kuitenkin pääasiassa sitä mieltä, että tasa-arvotilanne on hyvällä mallilla.

Tasa-arvokyselyyn vastattiin mielestäni hyvin. Vastausprosentti oli 58 %, joka ylitti sekä yrityksen johdon asettaman tavoitteen että myös omani. Toki parantamisen varaa olisi vielä löytynyt, mutta vastausprosentti on kohtuullisen hyvä kun ottaa huomioon melko suuren otannan (231 henkilöä sai kyselyn). Aikaa vastaamiseen oli annettu yksi kokonainen viikko. Tämä saattoi joidenkin henkilöiden kohdalla olla ongelma, mikäli he olivat esimerkiksi työmatkalla tai pitivät työajanlyhennysvapaitaan. Olen tyytyväinen siihen, että asia otettiin hyvin vastaan jakaessani kyselyitä sekä siihen, että asia herätti mielenkiintoa ja keskustelua.

Toivon, että tutkimus herättää yritys X:ssä ajatuksia siitä, miten naisten asemaa voitaisiin parantaa. Tasa-arvon edistämiseksi tehtävä työ on nyt kaikkien tiedossa, ja koska yrityksen johto otti asian vastaan todellisella mielenkiinnolla, on hyvin todennäköistä, että tasa-arvotilanne tulee jatkossa kehittymään oikeaan suuntaan.

Opinnäytetyö on ollut vertaansa vailla oleva prosessi ja haaste, jonka tekeminen oli pitkäjänteistä ja määrätietoista työtä. Työn alkuvaiheessa haaste tuntui välillä

ylitsepäsemättömältä, mutta työn edistyttyä ja oikean suunnan löydyttyä usko omaan tekemiseen kasvoi ja etenemisvauhti kiihtyi. Aina kun uusia eteen tulleita ongelmia sai ratkottua, vauhti kiihtyi entisestään ja ennenkaikkea kiinnostus itse opinnäytetyötä kohtaan kasvoi. Työskentelymotivaation pitäminen hyvänä ja määränpään pitäminen kirkkaana mielessä auttoivat toivottuun tulokseen pääsemisessä.

Opinnäytetyöni tein yritykselle, jossa myös itse työskentelin. Tämän ansiosta minulla oli mahdollisuus perehtyä asioihin syvällisesti myös työajalla ja sain tarvittaessa kiitettävästi apuakin. Prosessin alkuvaiheessa näin uhkakuvana sen, että oman mielipiteeni pitäminen objektiivisena hankaloituisi, mutta mielestäni onnistuin kuitenkin katselemaan asioita ulkopuolisen silmin. Tämä johtunee siitä tosiasiasta, että olin työskennellyt kyseisessä yrityksessä ainoastaan lyhyen aikaa.

Tulevaisuuden haasteena näen sen miten tasa-arvoasiat saadaan mukaan yritys X:n jokapäiväiseen toimintaan. Pelko siitä, että tasa-arvon edistämiseksi tehtävä työ jää vain erilliseksi projektiksi, on kiusallinen. Uskon kuitenkin, että pelkoni on aiheeton ja että tutkimuksella on todellista merkitystä.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet:

Bridenthal, R., Koonz, C. & Stuard, S. 1986. *Becoming Visible – Women in European History*. U.S.A.

Holli, A. M., Saarikoski T. & Sana E. (toim.). 2002. *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. WSOY. Vantaa.

Korppi-Tommola, A. 2001. *Tahdolla ja tunteella tasa-arvoa*. Gummerus. Jyväskylä.

Mill, J. S. 1981. *Naisen asema*. Librum. Mikkeli.

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

Nummijärvi, A. 2004. *Palkkasyrjintä*. Edita Prima Oy. Helsinki.

Sjögren, J. 2005. *Nyt riitti! Tasa-arvoa arkeen*. Otava. Keuruu.

Tarkki, J. & Petäjäniemi, T. 1998. *Tasa-arvo*. Atena. Juva.

Teknoliateollisuus. *Alueittainen palkkatilasto 2005, 4. vuosineljännes*. Etelä-Hämeen talousalue.

Teknoliateollisuus. *Palkkatilasto 2005, 4. vuosineljännes*. Työntekijöiden palkat paikkakuntaluokissa I – II.

Tilastokeskus. 2005. *Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2004*. Multiprint. Helsinki.

Tilastokeskus. 2002. *Tasa-arvo alueittain*. Valopaino Oy. Helsinki.

Vielä 40 vuotta tasa-arvoon. Pro-toimihenkilöunioni. 9/2006.

Sähköiset lähteet:

Human Development Report 1995. YK:n kehitysohjelman UNDP:n internet-sivut. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 8.1.2007].

Saatavissa: <http://hdr.undp.org/reports/global/1995/en/>

International Council of Women Records, 1888-1959. Five College Archives & Manuscript Collections:n tietoaarkiston internet-sivut. [Viitattu 25.1.2007].

Saatavissa: <http://asteria.fivecolleges.edu/findaids/sophiasmith/mnsss96.html>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Finlex – Valtion säädöstietopankki. [Viitattu 13.11.2006].

Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelma 2006–2010. Euroopan yhteisöjen komissio. [verkkodokumentti]. [Viitattu 11.1.2007].

Saatavissa: <http://europa.eu/scadplus/leg/fi/cha/c10404.htm>

Naisten täydet poliittiset oikeudet 100 vuotta. Sosiaali- ja terveysministeriön äänioikeutta käsittelevät internet-sivut. [Viitattu 10.1.2007].

Saatavissa: <http://www.aanioikeus.fi/artikkelit/suurlakko.htm>

Tasa-arvo todeksi. Käsikirja yritysten tasa-arvotyöhön. Finnish Business & Society:n tasa-arvoa käsittelevät internet-sivut. [Viitattu 10.11.2006].

Saatavissa: <http://www.businessandsociety.net/tasa-arvodeksi/index.html>

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21. Finlex – Valtion säädöstietopankki. [Viitattu 18.12.2006].

Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

TASA-ARVOKYSELY

Rastita oikea vaihtoehto.

Vastaaja on

mies	<input type="checkbox"/>
nainen	<input type="checkbox"/>

Vastaaja on ollut yritys X:n palveluksessa

yli 20 vuotta	<input type="checkbox"/>
16 – 20 vuotta	<input type="checkbox"/>
11 – 15 vuotta	<input type="checkbox"/>
6 – 10 vuotta	<input type="checkbox"/>
2 – 5 vuotta	<input type="checkbox"/>
alle 2 vuotta	<input type="checkbox"/>

Vastaaja on

Johdon jäsen	<input type="checkbox"/>
Ylempi toimihenkilö	<input type="checkbox"/>
Toimihenkilö	<input type="checkbox"/>
Tuotannon työntekijä	<input type="checkbox"/>

HUOM ! Vapaaehtoiset

Työsuhde

Toistaiseksi voimassaoleva	<input type="checkbox"/>
Määräaikainen	<input type="checkbox"/>
Vuokratyöntekijä	<input type="checkbox"/>

Vastaaja kuuluu

Osasto	<input type="checkbox"/>
Osasto	<input type="checkbox"/>
Osasto	<input type="checkbox"/>
Osasto	<input type="checkbox"/>
Osasto	<input type="checkbox"/>
Osasto	<input type="checkbox"/>
Osasto	<input type="checkbox"/>
Osasto	<input type="checkbox"/>
Osasto	<input type="checkbox"/>
Osasto	<input type="checkbox"/>
Osasto	<input type="checkbox"/>
Osasto	<input type="checkbox"/>

(Yrityksen salassapitämiseksi osastojen nimet poistettu.)

1. YRITYS X:N TOIMINTAKULTTUURI

1.1 Yritys X:n ilmapiiri on...

Avoin

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Suvaitsevainen

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Tasa-arvoinen

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

1.2 Oman työyksikön ilmapiiri on...

Avoin

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Suvaitsevainen

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Tasa-arvoinen

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

1.3 Johto kohtelee alaisiaan...

Kannustavasti

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Tasa-arvoisesti

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Tarjoamalla työntekijöille mahdollisuuden osallistua päätöksiin, jotka vaikuttavat heidän työhönsä tai työympäristöön

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

1.4 Työtoverit kohtelevat muita...

Huomaavaisesti

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Kannustavasti

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Tasa-arvoisesti

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

2. YRITYS X:N TASA-ARVOILMAPIIRI

2.1 Miehillä ja naisilla on samat mahdollisuudet saada työtä yritys X:ssä...

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

2.2 Miehiä ja naisia kohdellaan yritys X:ssä tasa-arvoisesti...

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

3. SYRJINTÄ

3.1 Yritys X:ssä esiintyy syrjintää sukupuolen perusteella...

Työtehtävien täyöissä

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Palkkauksessa

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Koulutukseen osallistumis-
mahdollisuuksissa

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

3.2 Yritys X:ssä esiintyy raskaudesta, äitiyslomasta, vanhempainlomasta tai perheenhoitovelvollisuudesta johtuvaa syrjintää...

Työtehtävien täyöissä

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Palkkauksessa

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

Koulutukseen osallistumis-
mahdollisuuksissa

Täysin samaa mieltä	
Melko samaa mieltä	
Hieman eri mieltä	
Täysin eri mieltä	
En osaa sanoa	

3.3 Tiedän henkilön, joka on joutunut syrjinnän kohteeksi yritys X:ssä...

Kyllä	
En	
En osaa sanoa	

3.4 Olen itse joutunut syrjinnän kohteeksi yritys X:ssä...

Kyllä	
En	
En osaa sanoa	

Mikäli vastasit kohtaan 3.4 *kyllä*, vastaa kysymyksiin 3.4.1 – 3.4.3, muussa tapauksessa siirry kohtaan 4.

3.4.1 Syrjintä tapahtui...

Yli kaksi vuotta sitten	
Alle kaksi vuotta sitten	

3.4.2 Miten koit syrjinnän (esim. heikkenikö työmotivaatiosi, koitko itsesi syyllistetyksi)...

3.4.3 Kerroitko syrjinnästä...

Työtoverille ja/tai ystävälle	
Puolisolle ja/tai sukulaiselle	
Esimiehelle	
Ammattiyhdistyksen edustajalle tai luottamushenkilölle	
Syrjijälle itselleen	
En kertonut kenellekään	

4. SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

4.1 Olen itse joutunut sukupuolisen häirinnän kohteeksi yritys X:ssä...

Kyllä	
En	
En osaa sanoa	

Mikäli vastasit kohtaan 4.1 *kyllä*, vastaa kysymyksiin 4.1.1 – 4.1.5, muussa tapauksessa siirry kohtaan 4.2.

4.1.1 Sukupuolinen häirintä tapahtui...

Yli kaksi vuotta sitten	
Alle kaksi vuotta sitten	

4.1.2 Häiritsijänä oli...

Työtoveri	
Esimies	
Alainen	
Joku muu	

4.1.3 Häiritsijänä oli...

Mies	
Nainen	

4.1.4 Millaista häirintä oli ja miten koit sen (esim. heikkenikö työmotivaatiosi, koitko itsesi syyllistetyksi, jouduitko epäasiallisten juorujen kohteeksi, koitko saaneesi epäasiallista kritiikkiä)...

4.1.5 Kerroitko häirinnästä...

Työtoverille ja/tai ystävälle	
Puolisolle ja/tai sukulaiselle	
Esimiehelle	
Ammattiyhdistyksen edustajalle tai luottamushenkilölle	
Häiritsijälle itselleen	
En kertonut kenellekään	

4.2 Tiedän henkilön, joka on joutunut sukupuolisen häirinnän kohteeksi yritys X:ssä...

Kyllä	
En	
En osaa sanoa	

5. Miten tasa-arvo on sinun mielestäsi toteutunut yritys X:ssä?

6. Arvostetaanko sinua työssäsi? Arvostetaanko sinun työnkuvaasi/työtehtäviäsi?

7. Olisitko halukas vaihtamaan työtehtäviäsi vaativampiin?

Kyllä, ja olen ottanut asian esille esimiehen ja/tai henkilöstöhallinnon kanssa	
Kyllä, mutta en ole ottanut asiaa esille	
En	
En osaa sanoa	

7.1 Mikäli kyllä: Entä jos se edellyttäisi osallistumista koulutukseen tai uudelleenvalmennukseen?

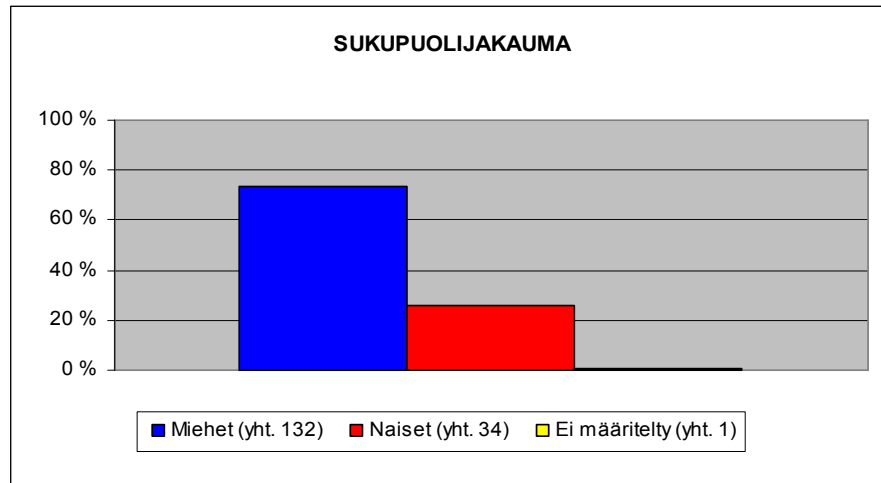
Kyllä, vaikka se tapahtuisi omalla ajallani	
Kyllä, mikäli se tapahtuu työajalla	
En	
En osaa sanoa	

Palautetta kyselystä:

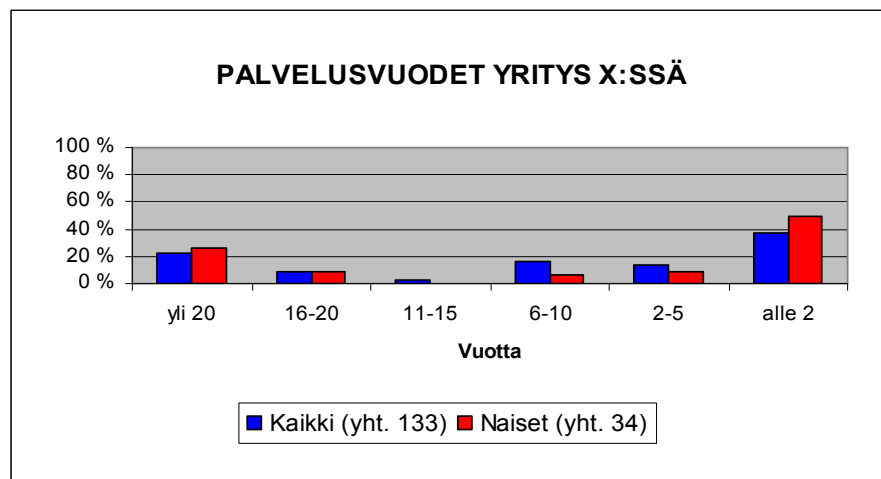
Kiitos vastauksestasi !

TASA-ARVOKYSELYN VASTAUKSET

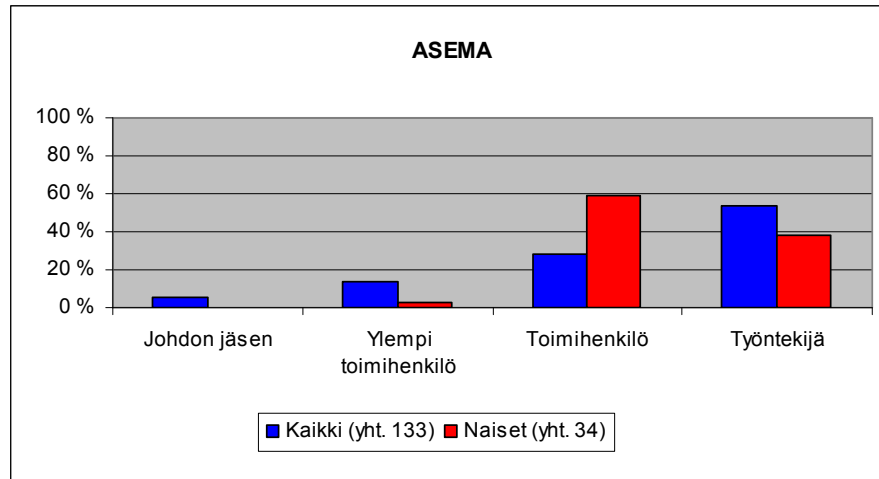
PERUSTIEDOT



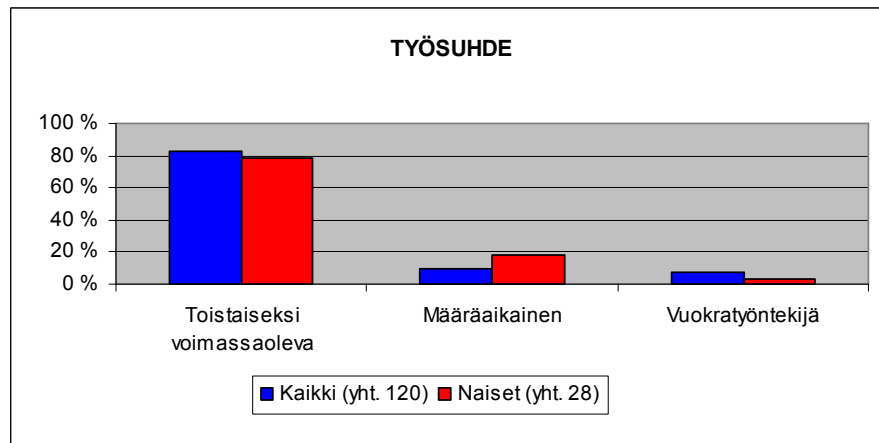
KUVIO 1. Vastaajien sukupuolijakauma.



KUVIO 2. Vastaajien palvelusvuodet yritys X:ssä.

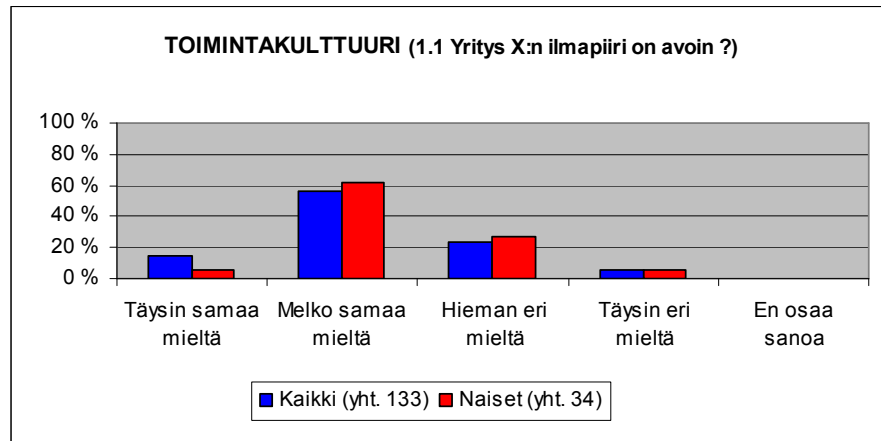


KUVIO 3. Vastaajat aseman mukaan.

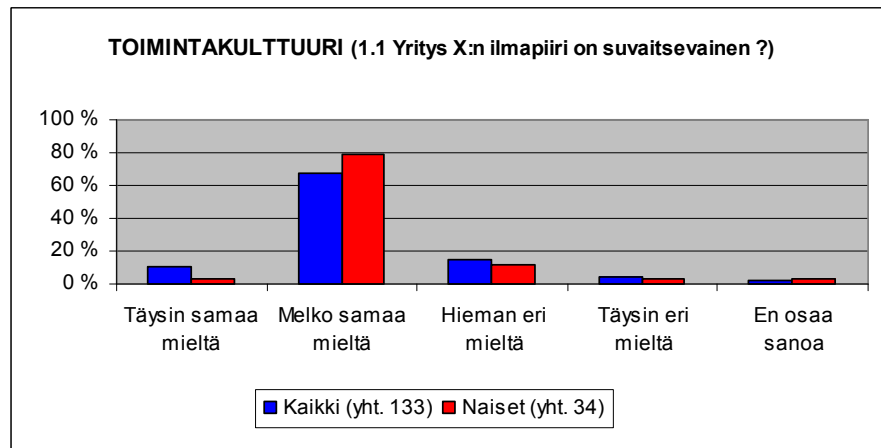


KUVIO 4. Vastaajat työsuhteen mukaan.

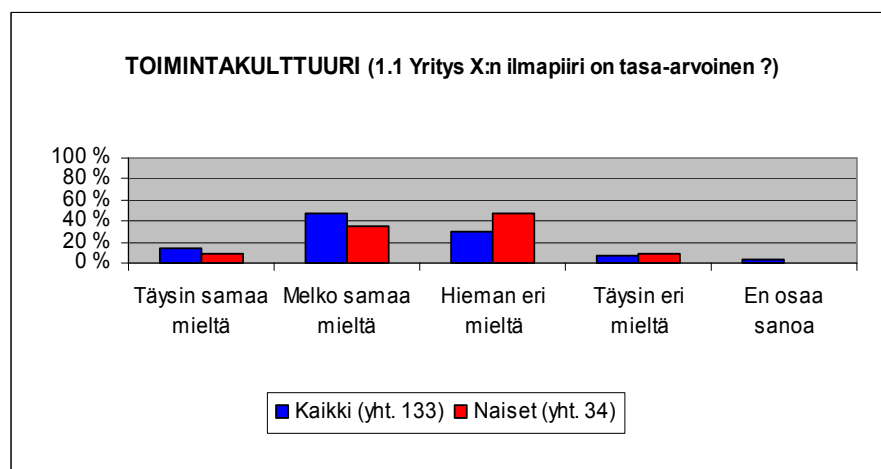
1. YRITYS X:N TOIMINTAKULTTUURI



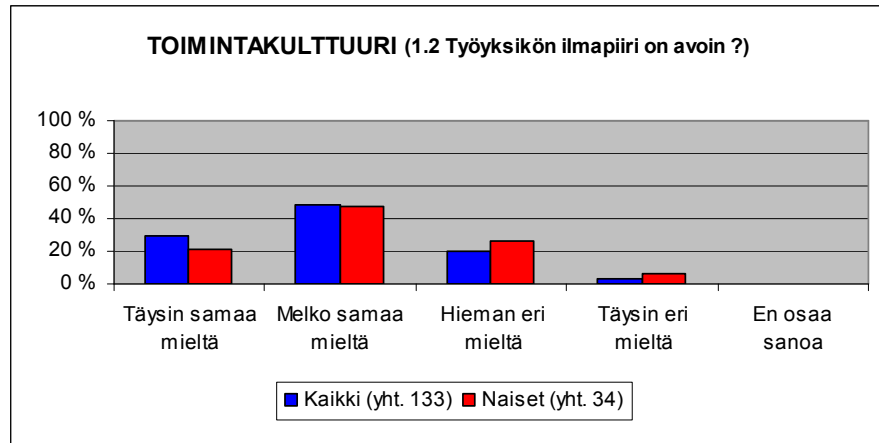
KUVIO 5. 1.1 Yritys X:n ilmapiirin avoimuus.



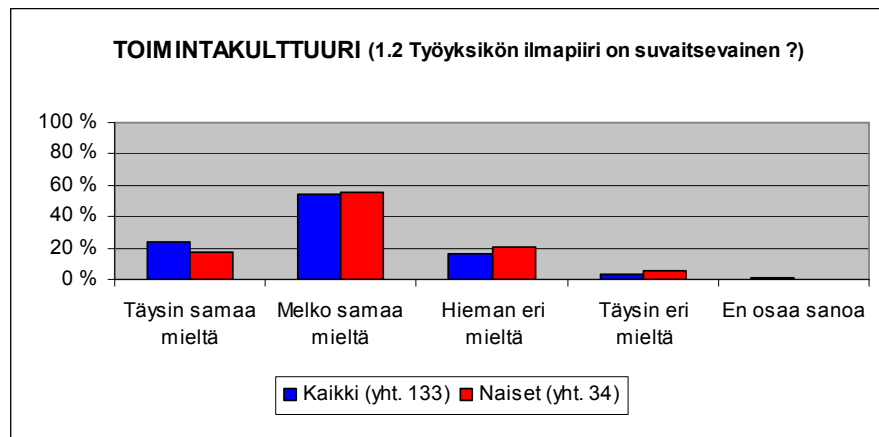
KUVIO 6. 1.1 Yritys X:n ilmapiirin suvaitsevaisuus.



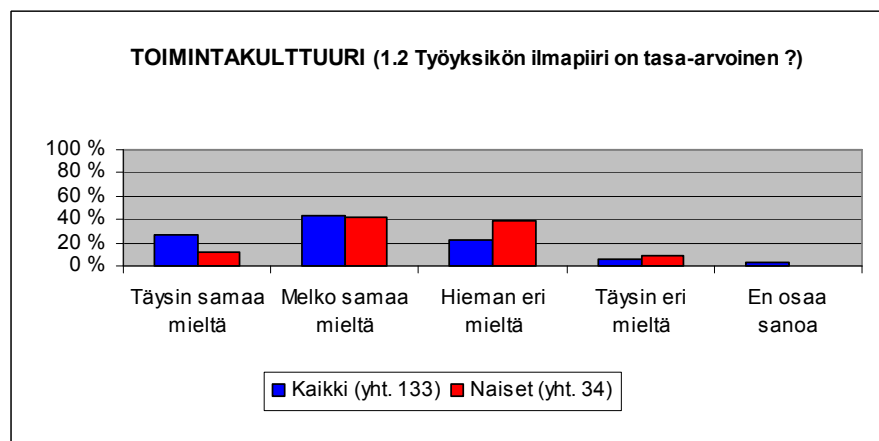
KUVIO 7. 1.1 Yritys X:n ilmapiirin tasa-arvoisuus.



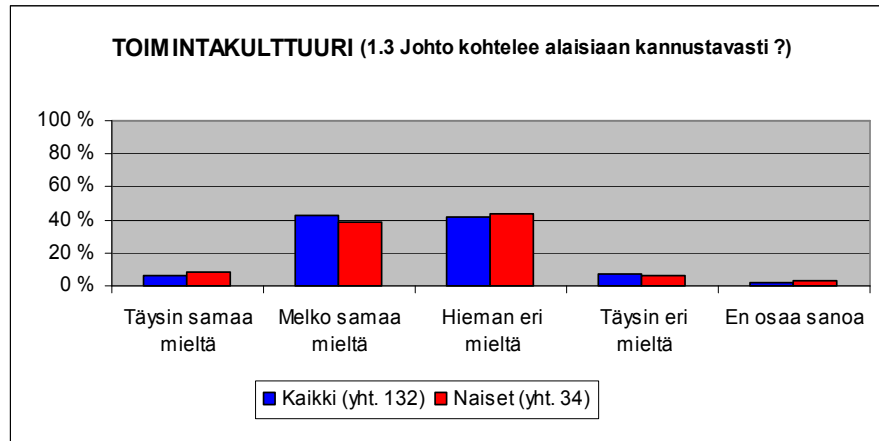
KUVIO 8. 1.2 Oman työyksikön ilmapiirin avoimuus.



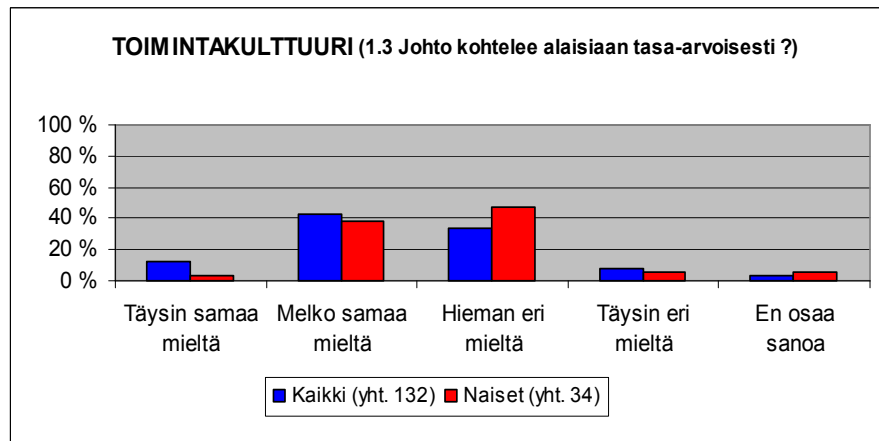
KUVIO 9. 1.2 Oman työyksikön ilmapiirin suvaitsevaisuus.



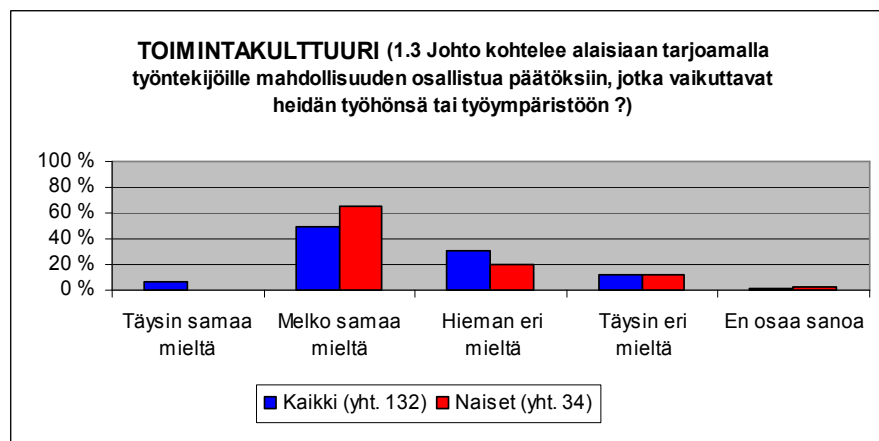
KUVIO 10. 1.2 Oman työyksikön ilmapiirin tasa-arvoisuus.



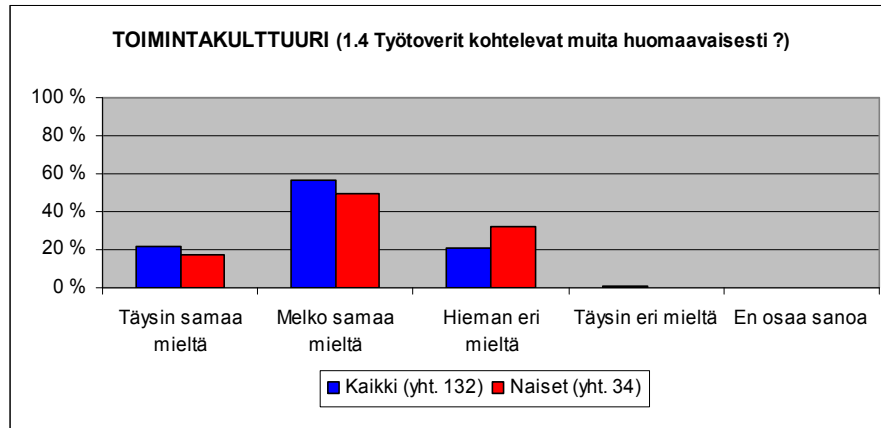
KUVIO 11. 1.3 Kohteleeeko johto alaisiaan kannustavasti?



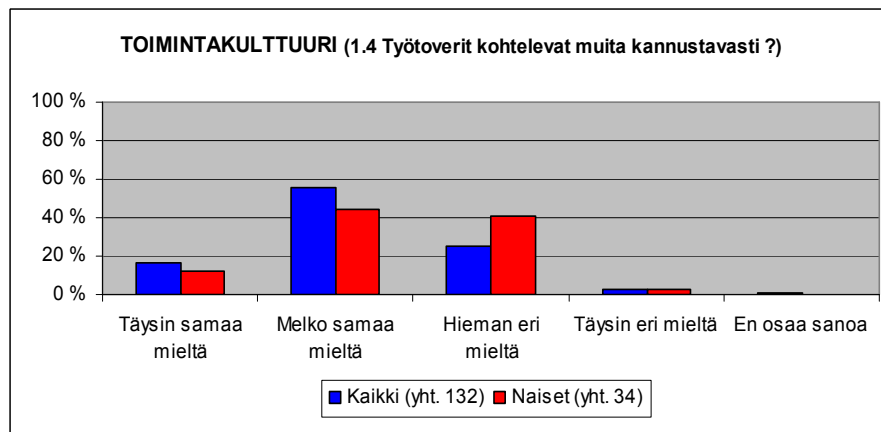
KUVIO 12. 1.3 Kohteleeeko johto alaisiaan tasa-arvoisesti?



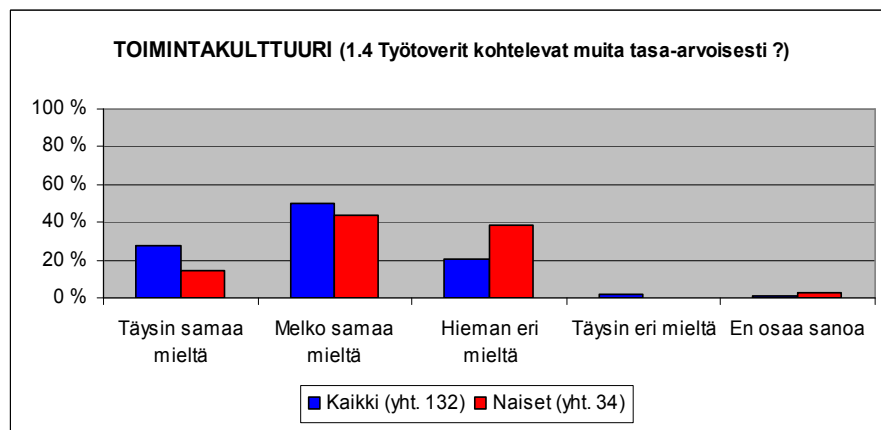
KUVIO 13. 1.3 Kohteleeeko johto alaisiaan tarjoamalla työntekijöille mahdollisuuden osallistua päätöksiin, jotka vaikuttavat heidän työhönsä tai työympäristöön?



KUVIO 14. 1.4 Kohtelevatko työtoverit muita huomaavaisesti?

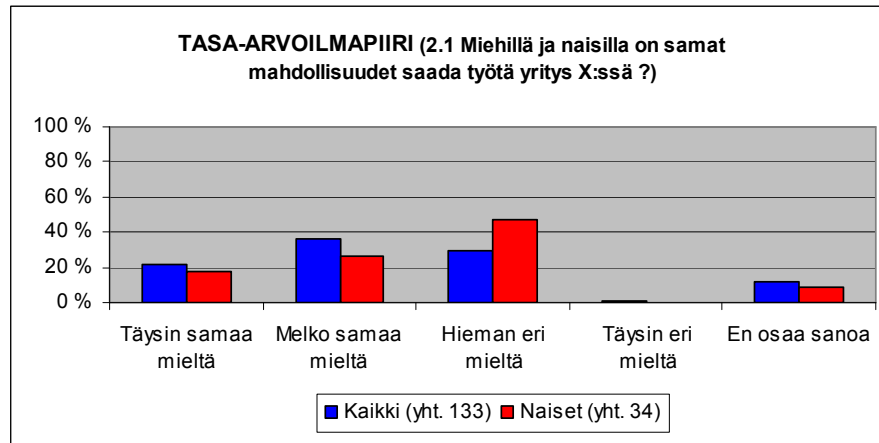


KUVIO 15. 1.4 Kohtelevatko työtoverit muita kannustavasti?

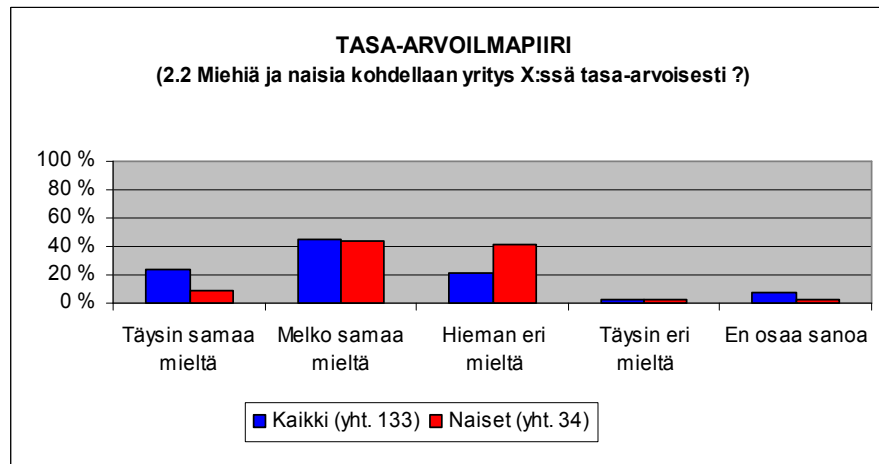


KUVIO 16. 1.4 Kohtelevatko työtoverit muita tasa-arvoisesti?

2. YRITYS X:N TASA-ARVOILMAPIIRI

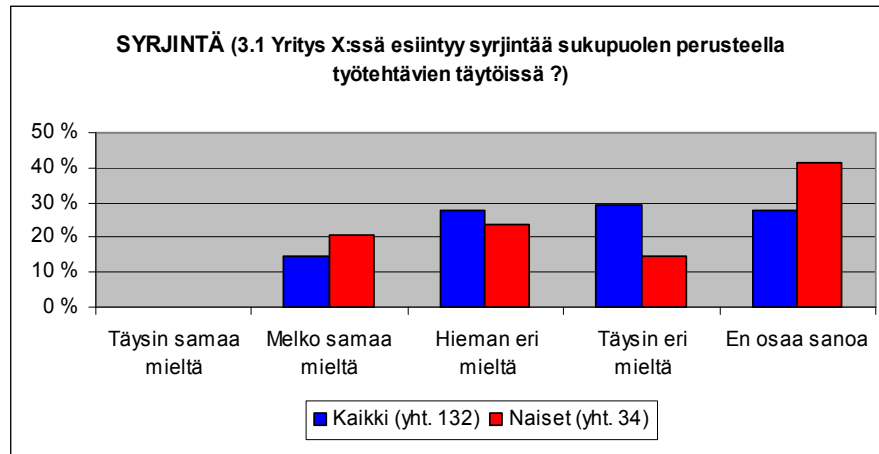


KUVIO 17. 2.1 Onko miehillä ja naisilla samat mahdollisuudet saada työtä yritys X:ssä?

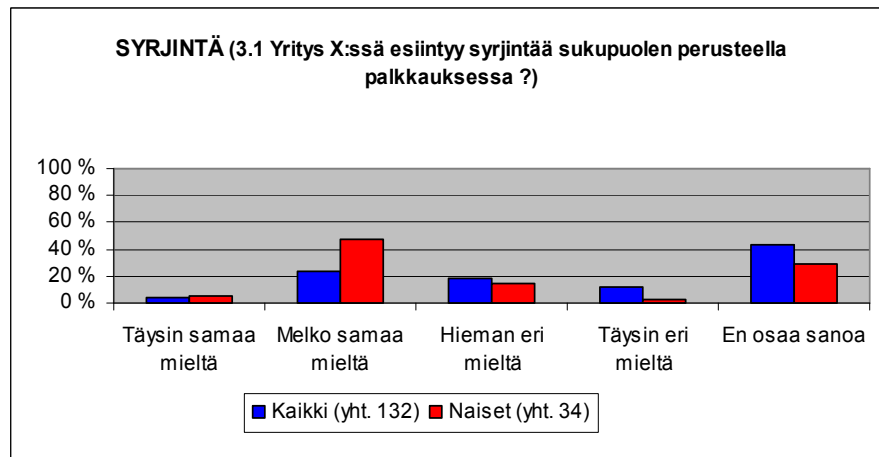


KUVIO 18. 2.2 Kohdellaanko miehiä ja naisia tasa-arvoisesti yritys X:ssä?

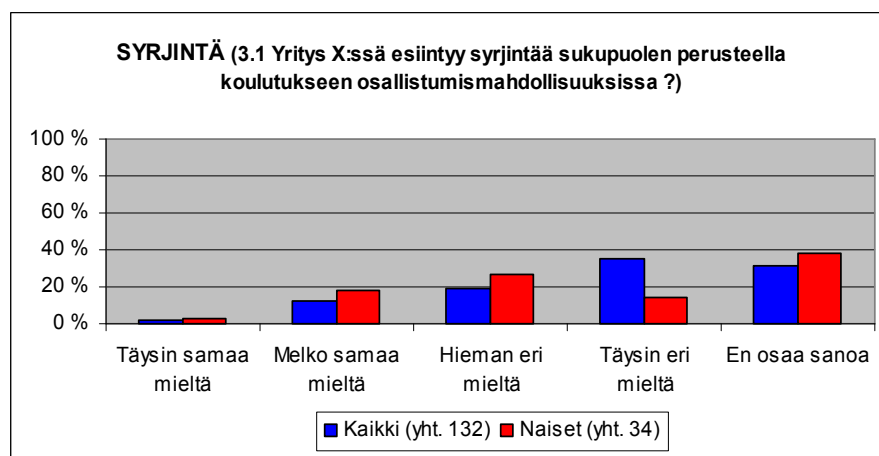
3. SYRJINTÄ



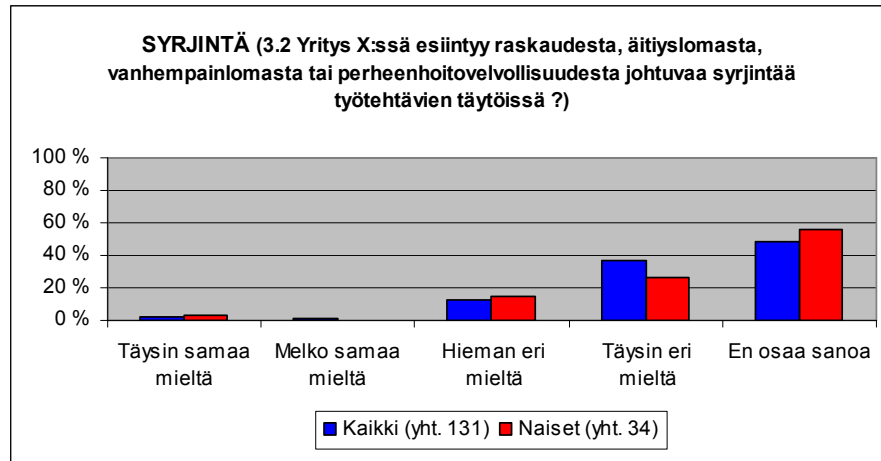
KUVIO 19. 3.1 Esiintyykö yritys X:ssä syrjintää sukup. perusteella työtehtävien täytöissä?



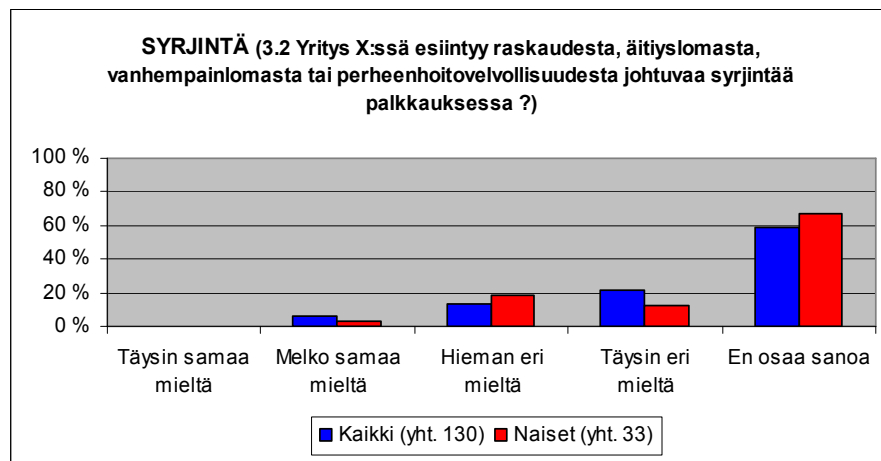
KUVIO 20. 3.1 Esiintyykö yritys X:ssä syrjintää sukupuolen perusteella palkkauksessa?



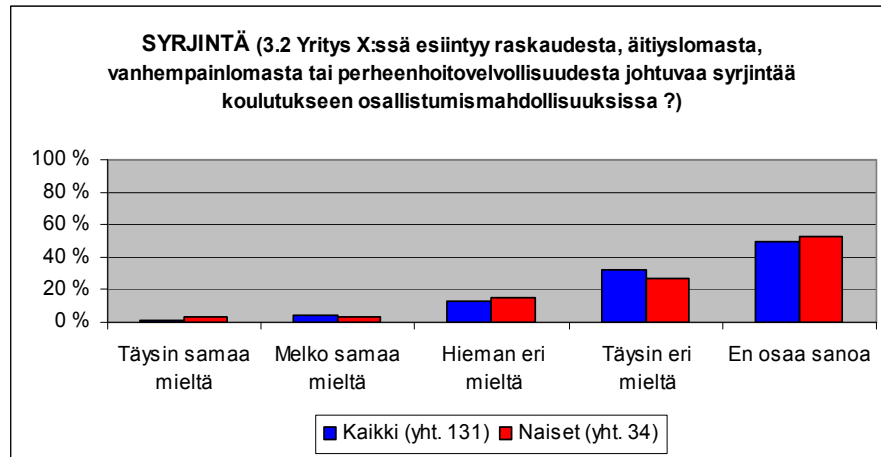
KUVIO 21. 3.1 Esiintyykö yritys X:ssä syrjintää sukupuolen perusteella koulutukseen osallistumismahdollisuuksissa?



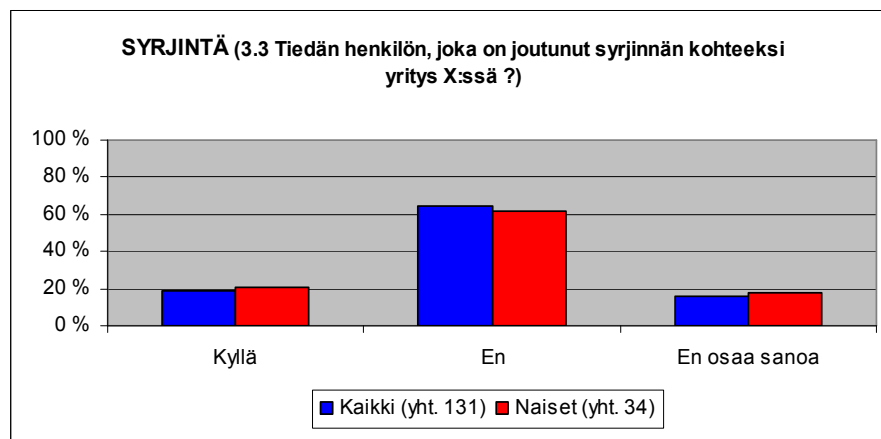
KUVIO 22. 3.2 Esiintyykö yritys X:ssä raskaudesta, äitiyslomasta, vanhempainlomasta tai perheenhoitovelvollisuudesta johtuvaa syrjintää työtehtävien täytöissä?



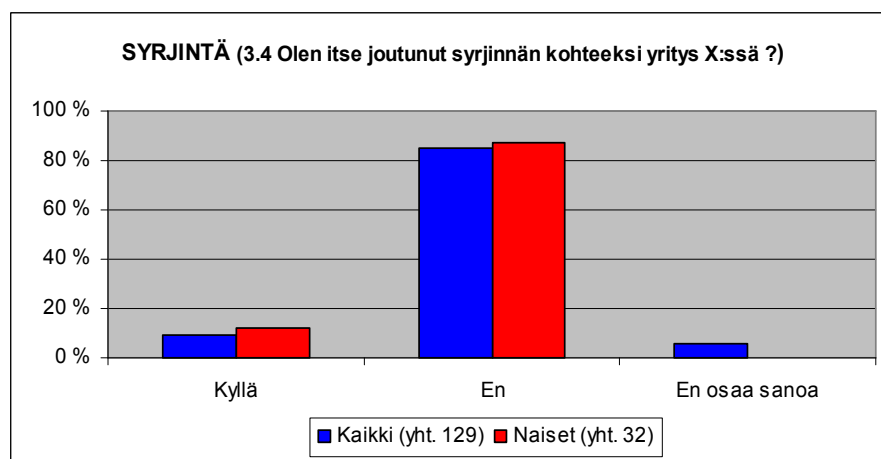
KUVIO 23. 3.2 Esiintyykö yritys X:ssä raskaudesta, äitiyslomasta, vanhempainlomasta tai perheenhoitovelvollisuudesta johtuvaa syrjintää palkkauksessa?



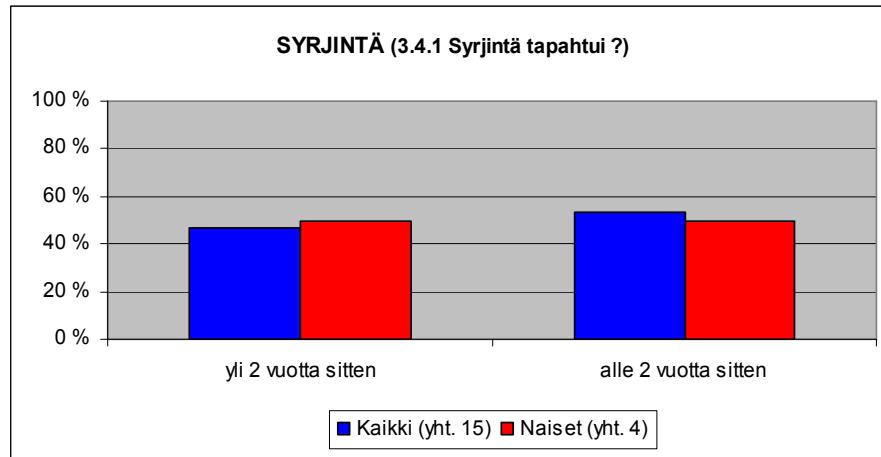
KUVIO 24. 3.2 Esiintyykö yritys X:ssä raskaudesta, äitiyslomasta, vanhempainlomasta tai perheenhoitovelvoll. johtuvaa syrjintää koulutukseen osallistumismahdollisuuksissa?



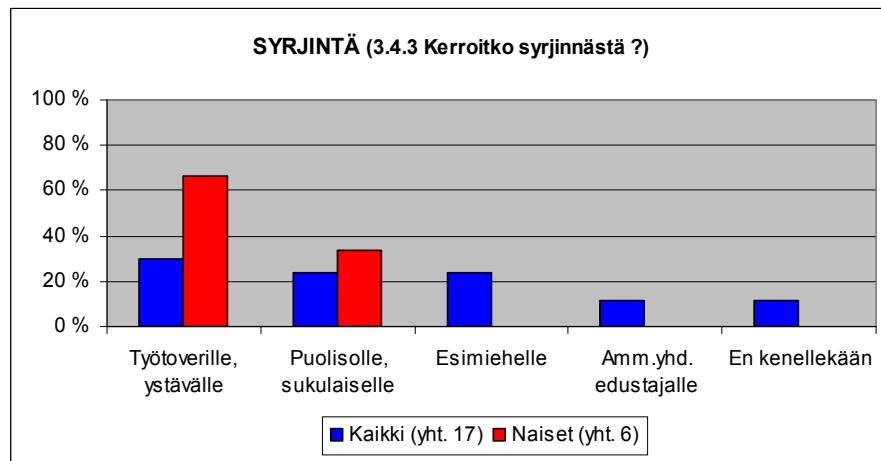
KUVIO 25. 3.3 Tiedän henkilön, joka on joutunut syrjinnän kohteeksi yritys X:ssä.



KUVIO 26. 3.4 Olen itse joutunut syrjinnän kohteeksi yritys X:ssä.

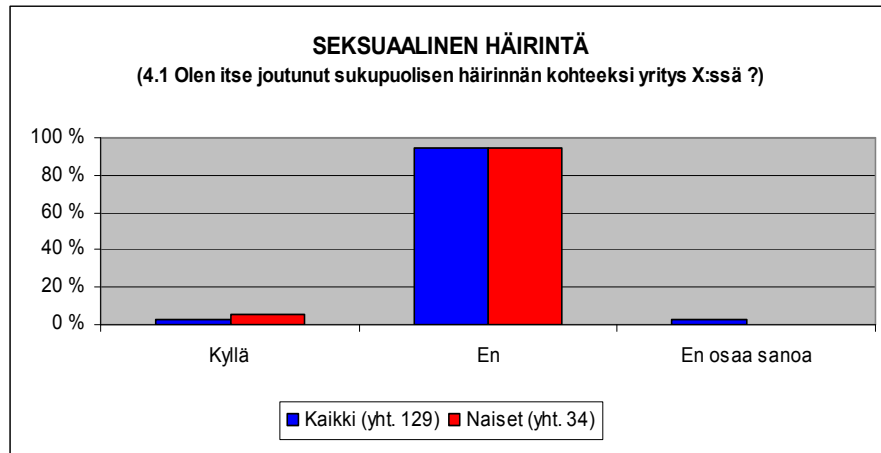


KUVIO 27. 3.4.1 Syrjinnän tapahtuma-ajankohta.

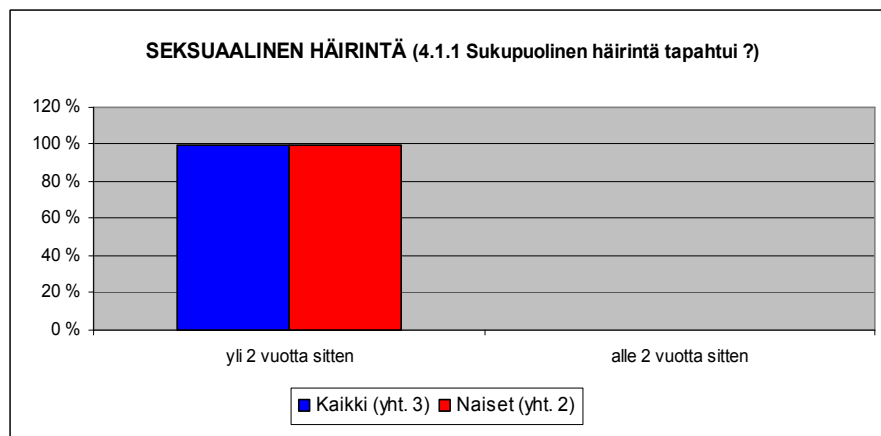


KUVIO 28. 3.4.3 Syrjinnästä kertominen.

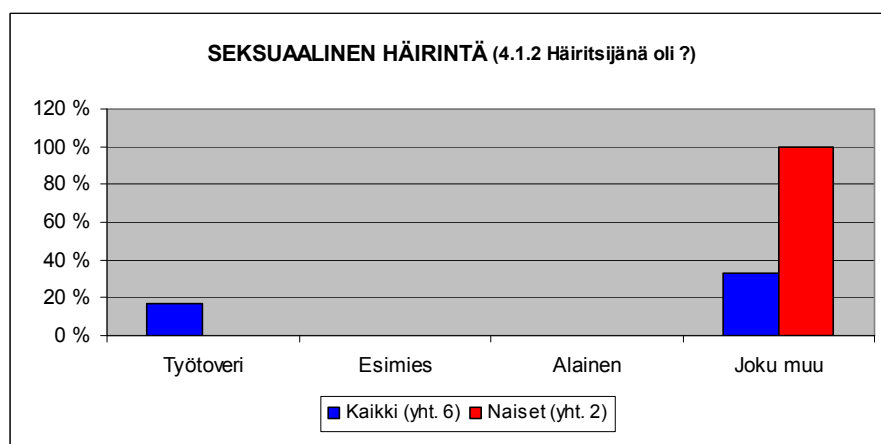
4. SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ



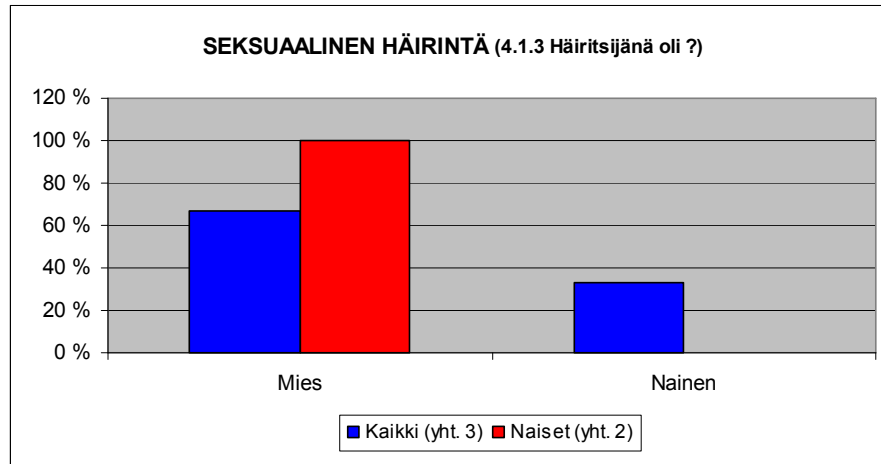
KUVIO 29. 4.1 Olen itse joutunut sukupuolisen häirinnän kohteeksi yritys X:ssä.



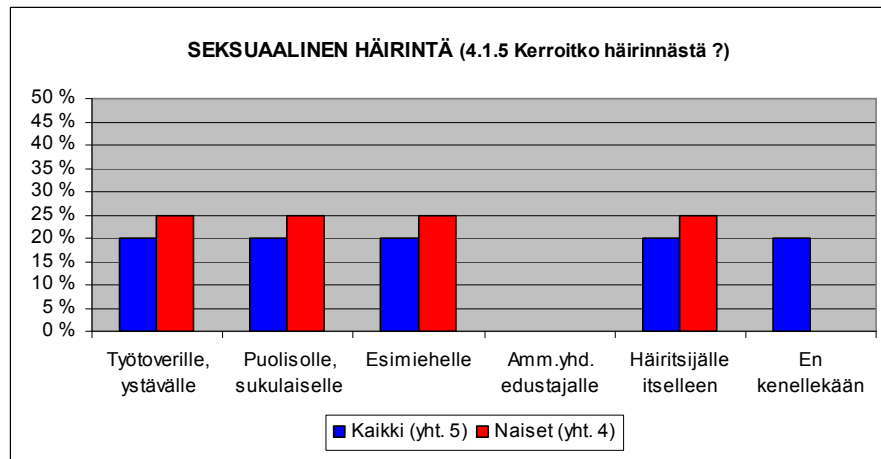
KUVIO 30. 4.1.1 Sukupuolisen häirinnän tapahtuma-ajankohta.



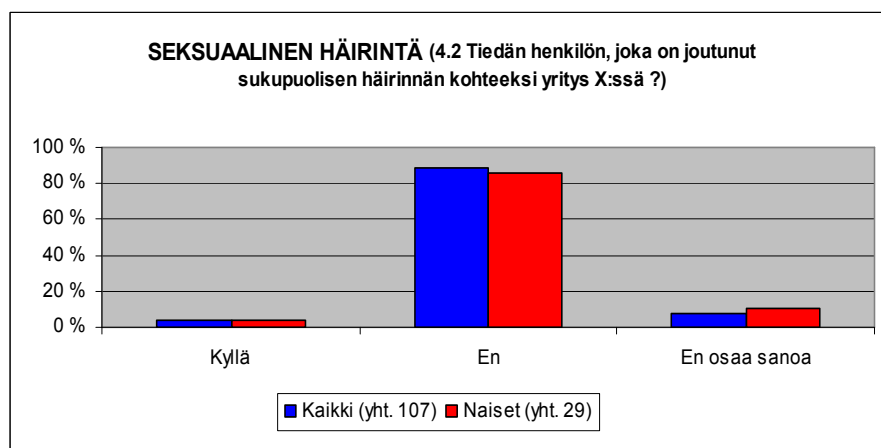
KUVIO 31. 4.1.2 Häiritsijänä oli...



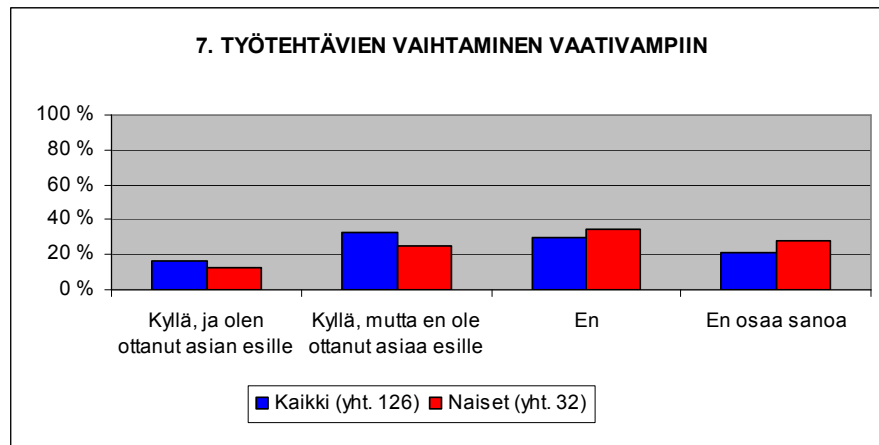
KUVIO 32. 4.1.3 Häiritsijänä oli...



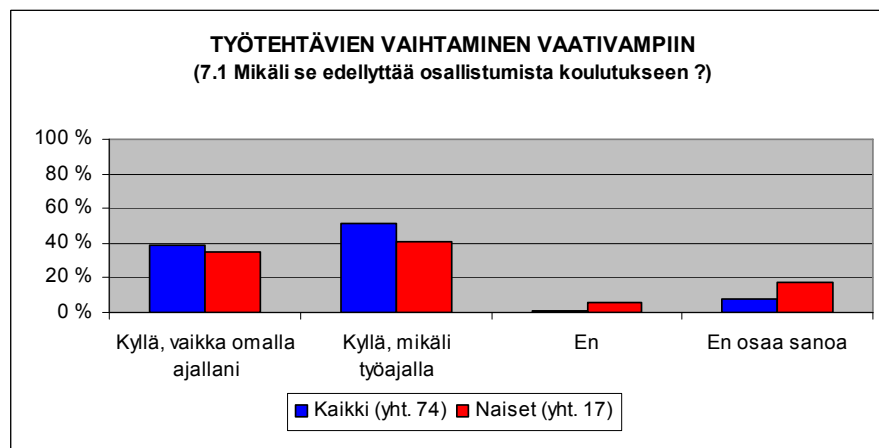
KUVIO 33. 4.1.5 Häirinnästä kertominen.



KUVIO 34. 4.1.5 Häirinnästä kertominen.



KUVIO 35. 7. Työtehtävien vaihtaminen vaativampiin.



KUVIO 36. 7.1 Mikäli vaihtaminen edellyttää koulutukseen osallistumista.