

Järvenpään lukion henkilökunnan tasa- arvotilanne keväällä 2009



Nahkuri, Miia

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Hyvinkää

Järvenpään lukion henkilökunnan tasa-arvotilanne ke- väällä 2009

Miia Nahkuri
Sosiaaliala
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2010

Miia Nahkuri

Järvenpään lukion henkilökunnan tasa-arvotilanne keväällä 2009

Vuosi 2010 Sivumäärä 66

Opinnäytetyöni aiheena on Järvenpään lukion henkilökunnan tasa-arvotilanteen tutkiminen. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta muuttui vuonna 2005, jolloin työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua täsmennettiin. Lain muutoksen vuoksi työpaikoille tuli laatia tasa-arvosuunnitelma, jonka tärkeä osa on työpaikan tasa-arvotilanteen selvittäminen. Opinnäytetyöni on osa Järvenpään lukion henkilökunnan tasa-arvosuunnitelmaa, joten opinnäytetyöni on työelämälähtöinen. Työpaikalla tasa-arvo nähtiin laajempaan kuin naisten ja miesten välisenä tasa-arvona, joten päädyttiin tutkimaan tasa-arvon eri ulottuvuuksia; sukupuolten välistä tasa-arvoa, työn ja elämäntilanteen yhteensovittamista sekä ikätasa-arvoa. Näiden lisäksi haluttiin tietoa myös siitä, esiintyykö työpaikalla syrjintää.

Tutkimusote opinnäytetyössäni on kvantitatiivinen. Keväällä 2009 tietoa kerättiin kyselylomakkeen avulla, joka suunniteltiin yhdessä tasa-arvotyöryhmän kanssa. Kyselyyn vastasi yhteensä 71,4 prosenttia työntekijöistä. Kyselyn vastaukset analysoin Microsoft Office Excel 2007- ohjelman avulla.

Tulokset paljastivat, että miehet arvioivat tasa-arvotilanteen paremmaksi kuin naiset. Työntekijät kokivat pystyvänsä kehittämään itseään hyvin, mutta työssä etenemisen mahdollisuudet koettiin vähäisiksi. Tutkimuksen perustella kävi myös ilmi, että työpaikalla on ilmennyt syrjinnän eri muotoja, kuten seksuaalista häirintää ja työpaikkakiusaamista. Työpaikkakiusaamista vastaajista oli kokenut tutkimuksen tekohetkellä tai aikaisemmin yhteensä reilu viidennes vastaajista. Työntekijöistä suurin osa oli sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa omaan työaikaansa tai työmääräänsä elämäntilanteen vaatiessa, myös erilaisiin pitkiin virka- tai toimivapaisiin suhtauduttiin myönteisesti tai neutraalisti. Eri-ikäisten näkemykset tasa-arvokysymyksistä poikkesivat vähän toisistaan, kun taas eri sukupuolta edustavien näkemykset tasa-arvokysymyksistä poikkesivat usein.

Asiasanat: Tasa-arvo, työelämä, tasa-arvosuunnitelma, sukupuoli, syrjintä

Miia Nahkuri

Equality among the staff in the high school of Järvenpää in spring 2009

Year	2010	Pages	66
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to examine equality in various situations among the staff of Järvenpää high school. In the year 2005, along with the redefinition of the job equality planning, changes were made in legislation concerning equality. One of the most essential issues of this equality plan is the clarification of gender equality. This thesis is part of the staff's equality plan in Järvenpää high school. The study is work-oriented. Different quality issues such as various forms of discrimination, gender equality, work-life reconciliation and ageism were included in the study.

The study was quantitative. A questionnaire planned in cooperation with the equality group of the staff was used in collecting the data in the spring of 2009. The response rate was 71.4 %. Microsoft Office Excel 2007-program was employed in analysing the data.

The results showed that the male staff considered equality better than the female staff. The workers of both genders felt that they were able to adapt and develop themselves quite well, but the progress of work opportunities were considered poor. The results also showed that there were various forms of discrimination, such as sexual harassment and bullying in the institute. Over one-fifth of the staff had noticed bullying in the working environment. Majority of staff believed that they could influence their own working hours along with their workload. Their attitudes towards different kind of leaves of absence were positive or neutral. Slight differences concerning equality were noticed between the different age groups, while there were such differences between the sexes.

Key words: equality, working life, gender equality plan, sex, discrimination

Sisällys

1	Johdanto.....	5
2	Työn tausta ja tavoitteet.....	6
3	Lait tasa-arvon takana	8
	3.1 Tasa-arvosuunnitelma	9
	3.2 Muita työpaikan tasa-arvoon vaikuttavia lakeja	10
4	Tasa-arvon ulottuvuudet opinnäytetyössä.....	12
	4.1 Sukupuolten välinen tasa-arvo	12
	4.2 Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen.....	14
	4.3 Ikätasa-arvo.....	15
	4.4 Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu.....	17
	4.5 Työpaikkakiusaaminen	20
5	Tasa-arvoselvityksen tutkimuskysymykset.....	22
6	Tutkielmatyyppinen opinnäytetyö ja tutkimusmenetelmät	23
	6.1 Kysely.....	25
	6.2 Opinnäytetyön prosessin eteneminen.....	27
7	Järvenpään lukion tasa-arvotilanne	29
	7.1 Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen.....	30
	7.2 Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen	33
	7.3 Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen.....	35
	7.4 Kokemuksia tasa-arvosta	38
	7.5 Tuloksien yhteenvetoa ja vertailua	43
8	Opinnäytetyön arviointia	46
	8.1 Tulosten luotettavuus.....	47
	8.2 Tutkimuksen eettisyys	49
	8.3 Tavoitteiden toteutuminen	50
9	Pohdinta	52
	Lähteet	54
	Kuviot	57
	Taulukot	58
	Liite 1 Tasa-arvokysely.....	59

1 Johdanto

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia Järvenpään lukion henkilökunnan tasa-arvotilannetta. Tarve tämän tutkimiselle lähti siitä, että kyseiseen työpaikkaan tuli laatia tasa-arvosuunnitelma. Järvenpään lukiossa tasa-arvosuunnitelman tekemistä varten on muodostettu erillinen tasa-arvotyöryhmä, joka koostuu eri aineryhmien opettajista, luottamusmiehestä sekä yhdestä informaatikosta, joka edustaa tasa-arvotyöryhmässä muuta henkilökuntaa kuin opetushenkilöstöä. Tasa-arvosuunnitelman laatimisessa ensimmäinen vaihe on nykyisen tasa-arvotilanteen selvittäminen ja myös mahdollisten epäkohtien tuominen esiin. Opinnäytetyöni tarkoituksena onkin tutkia kyseisen työpaikan tasa-arvotilannetta ja tuoda tämän jälkeen julki tulokseni tasa-arvotyöryhmälle, joka työstää tämän jälkeen varsinaisen tasa-arvosuunnitelman.

Opinnäytetyöni sisältöön vaikuttivat pääasiallisesti kaksi asiaa; selvitys työpaikan tilanteesta perustuu lakiin ja opinnäytetyöni on työelämälähtöinen. Työelämälähtöisyys näkyy muun muassa siinä, mitä asioita selvityksessä haluttiin painottaa. Järvenpään lukiossa tasa-arvo haluttiin nähdä laajempaan käsitteenä kuin vain ainoastaan sukupuolten välisenä tasa-arvona. Näin ollen päädyttiin tutkimaan tasa-arvon erilaisia ulottuvuuksia, kuten työpaikkakiusaamista, työn ja elämäntilanteen yhteensovittamista, sukupuolista häirintää ja ahdistelua sekä ikätasa-arvoa, pääpaino on ollut kuitenkin sukupuolten välisessä tasa-arvossa.

Opinnäytetyössäni ensimmäiseksi esittelen lyhyesti työn taustaa ja sen tavoitteita. Seuraavassa luvussa käsitelen tutkimuksen kannalta oleellisen, tasa-arvolain, joka määrittelee samalla tutkimukseni sisältöä. Tämän lisäksi tässä luvussa käsitellään muita tasa-arvoon liittyviä lakeja, jotka muodostavat myös pohjaa tasa-arvon lisäämiseksi yhteiskunnassamme. Tämän jälkeen esittelen aiheeseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia sekä teorian tiedon avulla määrittelin työni keskeisimpiä käsitteitä; sukupuolten välistä tasa-arvoa, työpaikkakiusaamista, seksuaalista häirintää ja ahdistelua sekä ikätasa-arvoa työelämässä. Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset, jotka muotoutuivat edellisten lukujen pohjalta, tarkennetaan seuraavassa luvussa. Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmiä esittelen luvussa viisi, jossa kuvataan myös opinnäytetyöprosessiani. Tämän jälkeen seuraavat tutkimuksen tulokset, jonka jälkeen arvioin työni eri osa-alueita.

2 Työn tausta ja tavoitteet

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, joka tunnetaan myös nimellä tasa-arvolaki, tuli voimaan 1. päivänä tammikuuta 1987. Tämän jälkeen lakia on muutettu useita kertoja.

1.6.2005 voimaan tullessa tasa-arvolain muutoksessa tehtiin lain laaja kokonaisuudistus. Keskeistä lain uudistuksessa oli se, että laki saataisiin vastaamaan Euroopan unionin lainsäädännön asettamia vaatimuksia. Opinnäytetyöni kannalta lain oleellisin muutos oli se, että työpaikan tasa-arvosuunnittelua täsmennettiin ja sille määriteltiin vähimmäisisältö. (Nieminen 2005, 19.)

Lain mukaan tasa-arvosuunnitelma tulee laatia, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää (Nieminen 2005, 38). Järvenpään lukiossa työskentelee säännöllisesti 63 henkilöä, joten lain vaatima tasa-arvosuunnitelma tulee työpaikalla tehdä. Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja kaikkien henkilöstöryhmien edustajien tulee olla mukana jokaisessa tasa-arvosuunnitelman vaiheessa. Tasa-arvosuunnitelman vaiheita ovat tasa-arvotyöryhmän kokoaminen, tasa-arvotilanteen selvittäminen, varsinaiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä suunnitelman vaikutusten seuranta. (Nieminen 2005, 39, 40, 48.)

Ensimmäinen vaihe, tasa-arvotyöryhmän muodostaminen, tapahtui Järvenpään lukiossa syksyllä 2008. Järvenpään lukiossa henkilökuntaan kuuluu useita eri ammattiryhmiä. Lukiossa työskentelee opetustehtävissä 53 työntekijää, joiden lisäksi lukion henkilökuntaan kuuluvat myös keittäjät, terveydenhoitaja sekä vahtimestari. Muuta henkilökuntaa on yhteensä 11 työntekijää. Opetushenkilöstön esimiehenä toimii koulun rehtori, mutta muu henkilöstö toimii kaupungin muiden yksiköiden alaisuudessa. Lukiossa työskentelee 42 naista ja 22 miestä. Järvenpään lukion tasa-arvotyöryhmässä kaikki henkilöstöryhmät ovat edustettuina; tasa-arvotyöryhmään kuuluu eri aineryhmien opettajia, opettajien luottamusmies ja lukion informaattikko, joka edustaa muuta henkilöstöä kuin opetushenkilöstöä.

Tasa-arvosuunnitelman toinen vaihe on selvittää tämänhetkinen tasa-arvotilanne. Koska Järvenpään lukiossa työskentelee yli 60 henkilöä, heräsi työpaikalla tarve saada joku ulkopuolinen tutkimaan tasa-arvotilannetta. Lukiossa ei ollut resursseja tehdä niin laaja tasa-arvoselvitystä kuin he halusivat. Lokakuussa 2008 pidimme ensimmäisen kokouksen aiheesta, jossa päätimme, että tekisin opinnäytetyöni tasa-arvoselvityksen lukion henkilökunnan nykyisestä tasa-arvotilanteesta. Järvenpään lukion informaattikko Katariina Lauronen, joka kuuluu myös tasa-arvotyöryhmään, nimettiin työelämän yhteyshenkilökseksi.

Opinnäytetyöni pääasiallinen tavoite on luoda Järvenpään lukion tasa-arvotyöryhmälle luotettavaa tietoa heidän työpaikkansa tämänhetkisestä tasa-arvotilanteesta. Yhteiskunnallisella

tasolla opinnäytetyöni tavoitteena on edistää työelämän tasa-arvoa tämän työyhteisön kautta. Henkilökohtainen tavoitteeni on oppia tutkimusentekoprosessista mahdollisimman paljon ja myös arvioida työskentelyäni realistisesti.

Opinnäytetyöni sisältöä ja aiheen rajausta määrittelevät kaksi tekijää: tasa-arvoselvitys perustuu lakiin sekä Järvenpään lukion tasa-arvotyöryhmän toiveet. Tasa-arvolain mukaan tasa-arvoselvityksen tulisi sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitukset naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista (Nieminen 2005, 38). Laissa puhutaan ainoastaan sukupuolten välisestä tasa-arvosta, mutta tasa-arvotyöryhmässä tasa-arvo haluttiin nähdä kuitenkin laajempaan. Selvitykseen haluttiin mukaan myös ikätasa-arvo sekä se, miten työn ja elämäntilanteen voi sovittaa yhteen. Lisäksi haluttiin kartoittaa esiintyykö työpaikalla syrjintää. Työpaikkakiusaaminen sekä seksuaalinen häirintä ja ahdistelu voidaan nähdä myös syrjintänä ja näiden tutkiminen koettiin myös hyvin tärkeäksi Järvenpäässä. Lisäksi henkilökunnalta haluttiin kysyä heidän omia arvioita siitä, miten työntekijät kokivat sukupuolen vaikutukset työhön ja mitä tasa-arvon aluetta tai alueita tulisi heidän mielestään työpaikalla kehittää.

Tasa-arvotyöryhmässä päätettiin myös yksimielisesti siitä, että palkkakartoitus jätettäisiin pois tasa-arvoselvityksestä, koska se koettiin turhaksi. Tämä johtui siitä, että opettajien palkkauksessa oli tutkimuksen tekohetkellä hyvin selvät säännöt, joiden mukaan palkkaa maksettiin. Opettajien palkka muodostui tällöin muun muassa peruspalkasta, vaativuuslisästä sekä ylityötuntipalkkioista. Järvenpään lukiossa noudatetaan Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta, josta löytyy myös tarkemmat tiedot palkkauksesta. (Ovtes 2007, 96-105.) Päätettiin myös, ettei muun henkilökunnan palkkakartoitusta tehdä, koska tässä tasa-arvosuunnitelmassa otettaisiin huomioon vain ne asiat, joihin koulun rehtori voi vaikuttaa esimiehenä. Järvenpään lukiossa rehtori on opetushenkilökunnan esimies ja muiden työntekijöiden esimiehet ovat muualla Järvenpään kaupungin toimissa. Muut henkilöstöryhmät haluttiin kuitenkin ottaa mukaan tasa-arvosuunnitelman tekemiseen, koska esimerkiksi työilmapiiriin vaikuttaviin tekijöihin myös rehtori voi vaikuttaa.

Tasa-arvotyöryhmä halusi myös, että lukion eri aineryhmien välistä sekä sisäistä tasa-arvoa tutkittaisiin. Opinnäytetyössäni oli jo tätä ennen monta eri tutkimusaluetta, joten päätimme ohjaavan opettajani kanssa jättää nämä kohdat pois opinnäytetyöstäni, koska opinnäytetyöstäni olisi tullut liian laaja-alainen. Halusin kuitenkin ottaa tasa-arvotyöryhmän toivomukset tässäkin asiassa huomioon ja opinnäytetyöhöni liittyvä kysely sisältää kysymyksiä, jotka koskettavat aineryhmien välistä ja sisäistä tasa-arvoa. Analysoin nämä vastaukset ja esitän niiden tulokset Järvenpään lukion henkilökunnalle, mutta muuten aineryhmien välinen ja sisäinen tasa-arvon ulottuvuus on rajattu opinnäytetyöstäni pois.

3 Lait tasa-arvon takana

Suomessa tasa-arvon edistämiseksi on säädetty useita erilaisia lakeja. Suomen perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslaki ovat säädetty tasa-arvon edistämistä varten. Suomen perustuslain 6 §:n 1 momentissa todetaan, että ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, joka on Suomessa yhdenvertaisuuden perussäännös. Perustuslain 6§:n 2 momentissa kielletään syrjintä sukupuolen, iän alkuperän, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa käsitellään perustuslain 6§:n 4 momentissa. Perustuslaki velvoittaa edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä. Erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä tulee näiden edistää tasa-arvoa, sen mukaan kuin muilla laeilla tarkemmin säädetään. (Suomen perustuslaki 1999.)

Opinnäytetyöni kannalta oleellisin tasa-arvon edistämistä varten säädetty laki on laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, joka tunnetaan myös nimellä tasa-arvolaki. Laki kieltää syrjintää niin naisia kuin miehiä sukupuolen perusteella. Laki ei vain suojaa naisia syrjinnältä, vaikka lain keskeisenä tarkoituksena onkin parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki on soveltamisalaltaan yleinen ja se kieltää syrjinnän kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänoilla, ellei jotain näistä ole nimenomaan jätetty lain soveltamisalueen ulkopuolelle. Näin ollen laki ei koske esimerkiksi yksityiselämän piiriin kuuluvia suhteita. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 24.)

Tasa-arvolaki sisältää kolmenlaisia säännöksiä: syrjintäkieltoja ja niitä täydentäviä säännöksiä, tasa-arvon edistämistä tarkoittavia säännöksiä sekä tasa-arvon ja lain valvontaa ja seuraamuksia koskevia säännöksiä. Keskeisen osan laissa ja käytännössäkin ovat saaneet tasa-arvon toteuttaminen työelämässä sekä työnantajan velvollisuudet. (Ahtela ym. 2006, 24-25.)

Syrjintä on määritelty lain 7§:ssä. Tässä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri-arvoiseen asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Näiden katsotaan olevan välitöntä syrjintää. Välillisenä syrjintänä taas pidetään sellaista menettelyä, jonka vaikutuksesta naiset ja miehet tosiasiallisesti joutuvat keskenään erilaiseen asemaan. (Ahtela ym. 2006, 24-25.) Lain 7§:ssä välillisenä syrjintänä pidetään myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2009).

Se mitä työelämässä pidetään syrjintänä, on myös määritelty laissa. Säännökset koskevat niin julkistyonantajaa kuin yksityistä työnantajaakin. Laissa kielletään myös syrjintä oppilaitoksissa ja etujärjestöissä sekä seksuaalinen ja muu sukupuolinen häirintä, joka rinnastetaan syrjin-

tään. Syrjivä koulutus- ja työpaikkailmoittelu on erikseen kielletty lain 14 §:ssä. (Ahtela ym. 2006, 24-25.)

Kun tasa-arvolakia vuonna 1995 muutettiin, luotiin eräänlainen kiintiöjärjestelmä, jonka mukaan valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa toimielimissä, lukuun ottamatta kunnallisvaltuustoja, tuli olla sekä naisia että miehiä, kumpiakin vähintään 40 %. Vuonna 2005 muutettiin, jolloin kiintiöperiaate ulotettiin koskemaan myös kuntien välisten yhteistoiminnan toimielimiä. Perustettiin myös tasa-arvovaltuutetun virka valvomaan tasa-arvolain toteutumista. Tasa-arvovaltuutettu voi avustaa syrjittyä oikeudenkäynnissä ja hän voi myös sakon uhalla vaatia työnantajaa laatimaan määräjassa tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvolautakunnan päätehtävänä on lausuntojen antaminen tuomioistuimille tasa-arvolain soveltamista koskevista asioista. (Ahtela ym. 2006, 26-27.)

3.1 Tasa-arvosuunnitelma

Syrjintäkieltojen lisäksi tasa-arvolaisissa on myös niin sanottuja ohjelmallisia ja tasa-arvon edistämiseen tähtäviä säännöksiä. Työnantajien tulee työelämässä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, jonka yksi välineistä myös tasa-arvosuunnitelma on. (Ahtela ym. 2006, 26.) Toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi säädetään tasa-arvolain 6a § :ssä:

” Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista; ja

2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja

3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. ” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2009.)

Säännöksen keskeinen merkitys on siinä, että 6§:ssä olevat tasa-arvon edistämismääräykset on toteutettava suunnitelman perusteella. Suunnitelman laadinnasta ja sisällöistä annetaan erityisiä määräyksiä. Tulee kuitenkin muistaa, että suunnitelma on vain väline eikä tavoite, sillä tarkoituksena on luoda tasa-arvon edistämistoimia. Pykälän 1 momentin perusteella tasa-arvosuunnitelma on pääsääntöisesti tarkistettava vuosittain. Pykälän 3 momentin mukaisesti voidaan paikallisesti kuitenkin sopia hitaammasta tarkastamistahdista työpaikan tasa-arvotilannetta koskevan selvityksen ja palkkakartoituksen osalta. Suunnitelma voi olla erillinen, itsenäinen suunnitelma, tai se voi sisältyä esimerkiksi henkilöstö- ja koulutusohjelmaan. (Ahtela ym. 2006, 240-241.) Järvenpään lukiossa tasa-arvosuunnitelma on erillinen suunnitelma eikä sitä ole yhdistetty mihinkään edellä mainituista.

Pykälän 2 momentissa todetaan, että suunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa (Ahtela ym. 2006, 242). Kaikkien suunnitelman vaiheiden on tapahduttava yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Työnantajan yhteistoimintavelvoite koskee sekä tasa-arvotilanteen kartoittamista, tasa-arvoa parantavia toimenpiteitä sekä edellisen suunnittelukauden toimenpiteiden seuranta. (Nieminen 2005, 39-40.) Järvenpään lukiossa tasa-arvosuunnitelman tekemistä varten muodostettiin erillinen tasa-arvotyöryhmä, joka koostuu eri aineryhmien opettajista sekä yhdestä kirjaston informaattikosta, joka edustaa tasa-arvotyöryhmässä muuta henkilökuntaa kuin opetushenkilöstöä.

Työnantajalla on myös vastuu siitä, että tasa-arvosuunnittelu vastaa tasa-arvolain vaatimuksia (Nieminen 2005, 40). Tasa-arvosuunnitelman laatiminen alkaa siten, että ensin tehdään peruskartoitus työpaikan tasa-arvotilanteesta. Selvitys voi pohjautua esimerkiksi tilastotietoihin tai aiheesta voidaan tehdä kysely työpaikalla. Selvitys voidaan muun muassa tehdä tutkimalla työhönottoperiaatteita sekä tilastoja esimerkiksi koulutuspäivistä, vanhemmuuden perusteella myönnettävistä vapaista ja sairauspoissaoloista. Selvityksessä voidaan tarkastella myös työympäristön sopivuutta molemmille osapuolille. (Ahtela ym. 2006, 242.) Järvenpään lukiossa tasa-arvotilannetta haluttiin kartoittaa henkilökohtaisella kyselyllä. Ahtelan ym. (2006, 242) mukaan kyselyllä tasa-arvotilannetta selvittäessä voidaan kartoittaa suoraan työntekijöiltä muun muassa sukupuolten tasa-arvoa koskevia asenteita, sukupuolisen häirinnän esiintymistä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmia työyhteisössä.

3.2 Muita työpaikan tasa-arvoon vaikuttavia lakeja

Työelämän yleisen syrjintäkiellon, vuoden 1970 työsopimuslain, mukaan työnantajan oli kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti syrjimättä ketään. Vuonna 1987 säännöstä täydennettiin kieltämällä syrjintä myös työhön ottaessa. Nykyisen työsopimuslaissa todetaan, että työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työnhakijoita tai työntekijöitä keske-

nään erilaisen asemaan näiden kansallisen tai etnisen alkuperän, iän, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteiden, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun niihin verrattavan seikan vuoksi. Työelämässä syrjintä on kriminalisoitu, seuraamuksena syrjinnästä voi saada sakko- tai vankeusrangaistuksen. (Ahtela ym. 2006, 18-19.)

EU:ssa hyväksyttiin vuonna 2000 direktiivi, jolla kiellettiin syrjintä muun muassa etnisen alkuperän tai rodun perusteella. Direktiivin tarkoituksena on luoda puitteet yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa. (Neuvoston direktiivi 2000/43/EY 2000, 26.) Direktiivi kieltää etnisen alkuperän tai rodun perusteella tapahtuvan välittömän ja välillisen syrjinnän. Myös näistä syistä johtuva häirintä katsotaan syrjinnäksi, kun rodusta tai etnisestä alkuperästä johtuva ei-toivottu käyttäytyminen tähtää tai johtaa siihen, että ihmisarvoa loukataan ja syntyy uhkaava, alentava, vihamielinen, loukkaava tai nöyryyttävä tunnelma. Direktiivi koskee työelämän lisäksi myös koulutusta, sosiaalisia etuja, erilaisten palvelusten ja tavaroitten saatavilla oloa sekä hankkimista. (Ahtela ym. 2006, 19.)

Vuoden 2000 loppupuolella EU:ssa hyväksyttiin direktiivi, joka koski yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa. Direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseseen, ikään, vammaisuuteen tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa. (Neuvoston direktiivi 2000/78/EY 2000, 18.) Tämä direktiivi edellyttää, että jäsenvaltiot kieltävät syrjinnän siinä mainituilla perusteilla ja kehittävät oikeusturvakeinot ja valvontakoneiston syrjinnän ehkäisemiseksi (Ahtela ym. 2006, 28).

Kummatkin edellä mainitut direktiivit saatiin meillä voimaan, kun eduskunnassa säädettiin yhdenvertaisuuslaki. Tämän lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Yhdenvertaisuuslaki on rakenteeltaan samanlainen kuin tasa-arvolaki, tosin syrjintäperusteet ovat erilaiset. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä sekä etnisillä perusteilla että iän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon tai vakaumuksen, terveydentilan, mielipiteen, vammaisuuden ja sukupuolisen suuntautumisen sekä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain tarjoama suoja vaihtelee kuitenkin syrjintäperusteesta riippuen ja vahvimmillaan se on silloin, kun kysymyksessä on syrjintä etnisillä perusteilla. (Ahtela ym. 2006, 28-29.)

Syrjintään saattaa samanaikaisesti soveltua useampi säännös, kuten yleislaki (esimerkiksi perustuslaki, rikoslaki, yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki) sekä jokin erityislaki, useita säännöksiä voidaankin soveltaa samanaikaisesti. Syrjitylle on eduksi, jos syrjintään soveltuu tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslaki, koska näissä on laeissa on muun muassa selvät säännökset loukatulle osapuolelle maksettavasta hyvityksestä. (Ahtela ym. 2006, 21.)

Nykyiset tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat lait ovat hajanaisia ja epäyhdenmukaisia, koska lakeja on tehty ja muutettu useita kertoja. Tämän vuoksi nykyinen eduskunta on edellyttänyt ajantasaisen yhdenvertaisuuslain säätämistä. Uusi yhdenvertaisuuslaki pyrkii kieltämään kaiken syrjinnän sekä ihmisten epäyhdenveroisen kohtelun. Voimassa olevat lait kieltävät syrjinnän, naisten ja miesten epätasa-arvoisen kohtelun sekä nykyiset lait kieltävät myös kaikenlaisen syrjinnän työelämässä. Laeista huolimatta lakiluonnoksen laatinut komitea toteaa, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa on vakavia puutteita. (Vainio 2010.)

4 Tasa-arvon ulottuvuudet opinnäytetyössä

Järvenpään lukion tasa-arvoselvityksessä tasa-arvotilannetta tarkastellaan laajasti. Kyselyssä (Liite 1) on otettu huomioon itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen sukupuolten näkökulmasta sekä työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen. Kyselyn viimeisessä kohdassa vastaajat voivat itse arvioida sukupuolen vaikutuksia työelämän eri seikkoihin.

Kyselyä suunniteltaessa haluttiin huomioida niin sukupuoleen liittyvät asiat, mutta myös muut syrjintään liittyvät seikat kuten työpaikkakiusaaminen sekä sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. Ikätasa-arvo on myös yksi tasa-arvon ulottuvuuksista opinnäytetyössäni. Näiden lisäksi joissakin kysymyksissä vastaajalle on annettu myös muita erilaisia vaihtoehtoja arvioida sitä, mistä epätasa-arvoinen tai syrjivä kohtelu voisi johtua. Tässä luvussa käydään läpi näitä eri tasa-arvon ulottuvuuksia teorian kautta.

4.1 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että miehillä ja naisilla on tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan ja toteuttaa itseään. Sukupuolten välisiin eroihin vaikuttavat muutkin rakenteelliset eroavaisuudet, kuten ikä, terveys, siviilisääty, yhteiskuntaluokka ja etninen alkuperä. Sukupuolten välinen tasa-arvo on kuitenkin paikasta ja ajasta riippuvainen. Yhtäläisten mahdollisuuksien rinnalla tulee korostaa myös samoja oikeuksia ja velvollisuuksia opinnoissa, työelämässä, perhe-elämässä ja vapaa-aikana. (Syrjäläinen & Kujala 2010, 29.)

Sukupuolten välistä tasa-arvoa voidaan määritellä useasta eri näkökulmasta. Voidaan puhua muodollisesta tasa-arvosta, joka toteutuu sukupuolten välillä silloin, kun säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla miehiä ja naisia. Muodollisen tasa-arvon taustalla on käsitys siitä, että miehet ja naiset ovat samanlaisia ihmisiä, joiden välillä tasa-arvo toteutuu kun taataan kaikille samanlaiset sosiaaliset, taloudelliset ja poliittiset oikeudet. Äänioikeus, oikeus opiskella ja oikeus samaan palkkaan ovat esimerkkejä muodollisista oikeuksista. (Syrjänen ym. 2010, 29.)

Mahdollisuuksien tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläisen arvostuksen ja yhtäläisten mahdollisuuksien takaamista. Näkemyksen taustalla on ajatus siitä, että pelkkä muodollinen tasa-arvo ei vielä riitä takaamaan sukupuolten tasa-arvon toteutumista esimerkiksi työolosuhteissa. Eriarvoisuuden tunnistaminen ja heikommassa asemassa olevien tukeminen erillisillä toimilla ovat edellytyksiä sille, että mahdollisuuksien tasa-arvo voi toteutua. Kun eriarvoisuus on todettu ja sitä tuottavat rakenteet ja käytänteet muutettu, voidaan puhua toteutuneesta tasa-arvosta. Jotta voidaan määritellä toteutunut tasa-arvo tilanne, tarvitaan sopimus siitä, mikä on tavoiteltu tila ja miten sen saavuttamista mitataan. (Syrjänen ym. 2010, 29-30.)

Suomalainen työelämä on edelleen voimakkaasti eriytynyt sukupuolen mukaan. Miehet ja naiset työskentelevät eri työaloilla ja ammateissa sekä eritasoisissa työtehtävissä. Eriytymisen seurauksena naiset ja miehet altistuvat erilaisille työympäristöille ja työolosuhteille, mikä näkyy myös erilaisina vaikutuksina hyvinvointiin ja terveyteen. Eriytyminen on erittäin voimakasta Suomessa, kuten myös muissa pohjoismaissa. Yhtenä syynä pohjoismaiseen eriytymiseen voidaan pitää hyvinvointivaltiossa laajalle levinnyttä julkista sektoria, joka on työllistänyt paljon naisia. Julkinen sektori on muun muassa mahdollistanut naisten ansiotyöhön osallistumisen kodin ulkopuolella erilaisten hyvinvointipalvelujen avulla, josta esimerkiksi kunnallisesti järjestetty päivähoito on yksi tärkeimmistä. (Työ ja terveys Suomessa 2006 2007, 121.)

Vuonna 2008 tehdyn tasa-arvobarometrin mukaan noin kaksi kolmesta päätoimisesta palkansaajasta oli sitä mieltä, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu erittäin tai melko hyvin heidän työpaikallaan. Miehet arvioivat tasa-arvotilanteen paremmaksi kuin naiset, ja sukupuolten välinen selvä ero olikin siinä, miten tasa-arvoiseksi he työympäristönsä kokivat. Arvioit olivat samansuuntaiset sekä julkisella että yksityisellä puolella ja arvioissa ei ollut tapahtunut merkittävää muutosta viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana. (Tasa-arvobarometri 2008, 28-29.)

Selvä ero on myös siinä, miten naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan uralla etenemiseen. Naisista 28 % ja miehistä 7 % koki, että sukupuolesta on haittaa uralla etenemisessä. Barometrin mukaan erityisesti korkeasti koulutetut naiset ovat tätä mieltä. Tärkeä huomio opinnäyte-työni kannalta on se, että sektoreittain tarkasteltuna julkisella sektorilla koetaan sukupuolesta olevan vähemmän haittaa kuin yksityisellä sektorilla. Sukupuolesta koetaan olevan haittaa myös työpaineiden jakautumisessa, ammattitaidon arvostamisessa ja työtulosten arvioinnissa. Naisten ja miesten kokemukset sukupuolen haitoista ovat myös erilaiset myös koulutukseen pääsyssä, työsuhteen jatkuvuudessa sekä työn itsenäisyydessä. Kaikista näistä kysyttäessä, naiset ovat kokeneet haittaa sukupuolestaan useammin kuin miehet. Vuonna 2008 miehistä 80

% ja naisista 39 % ei ollut kokenut haittaa sukupuolestaan työelämässä. (Tasa-arvobarometri 2008, 30.)

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos julkaisi viime vuonna tutkimuksen, jossa oli tutkittu naisten ja miesten urakehityksiä vuosina 1981-2006. Tutkimuksen kohteena olivat olleet teollisuuden toimihenkilöt. Kauhasen ja Naparin (2009, 16.) tekemässä tutkimuksessa selvisi, että yhä edelleen miehet ylenevät naisia useammin työuransa aikana huolimatta siitä, miltä vaatavuustasolta ura alkaa. Naiset etenevät urallaan yleensä vain yhden vaatavuustason, kun taas vastaavasti miehet etenevät useamman tason. Tämä näkyy myös siinä, että naiset pysyvät työuransa aikana miehiä useammin samalla vaatavuustasolla.

4.2 Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen

Työ- ja perhe-elämän sujuva yhdistäminen edistää perheen perustamisen mahdollisuuksia, lapsiperheiden hyvinvointia sekä arjessa selviytymistä ja työssä jaksamista. Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta kyse on siitä, että sekä äideille että isille mahdollistetaan perheen ja lasten tarpeiden sekä työelämän vaatimusten yhteensovittaminen niin, ettei siitä koidu syrjivää kohtelua eikä ongelmia. Perhepolitiikan lisäksi kyse on myös työelämän säätelystä ja työpaikkojen toimintakäytännöistä. (Lammi-Taskula, Salmi & Parrukoski 2009, 109.)

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008-2011 kokoaa ja koordinoi hallituksen toimia sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Yksi hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteista on parantaa työn ja perheen yhteensovittamista. Vanhempainvapaiden epätasainen jakautuminen on ongelmallista tasa-arvon näkökulmasta katsottuna muun muassa naisten työmarkkina-aseman, lasten ja isien suhteen, hoitovastuun jakamisen sekä naisten palkkakehityksen kannalta. Pohjoismaisten kokemusten mukaan isät aktivoituvat käyttämään erityisesti sellaisia vanhempainvapaita, joita ei voi siirtää äideille ja jotka perhe menettää, jos isä ei niitä käytä. (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008-2011 2008, 23.) Myös Euroopan komissio nostaa esiin Naisten ja miesten tasa-arvo 2010- kertomuksessaan työn ja perhe- sekä yksityiselämän yhteensovittamisen haasteeksi niin naisilla kuin miehillä. Komissio katsoo, että mahdollisuus työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttaa suoraan naisten työllisyyteen ja asemaan työmarkkinoilla sekä heidän tuloihinsa ja taloudelliseen riippumattomuuteen koko elämän ajan. (Equality between women and men – 2010 2009, 8.)

Väestöliiton perhebarometriin vuonna 2008 vastanneista lapsettomista naisista lähes joka kolmas katsoi, että lapsen syntymä heikentäisi työssäkäyntimahdollisuuksia. Joka neljäs barometriin vastanneista oli sitä mieltä, että lapsen myötä uralla etenemisen mahdollisuudet heikkenisivät. Miesten elämään lasten saannin vaikutukset näyttäytyivät varsin erilaisina. Lapsettomista miehistä vain joka kymmenes arveli lapsen saannin vähentävän työssäkäyntimah-

dollisuuksia ja vain kuusi prosenttia lapsettomista miehistä piti lasta uran esteenä. (Miettinen & Rotkirch 2008, 44.)

Tasa-arvobarometrissä kysyttiin päätoimisilta palkansaajilta vuosina 2001, 2004 ja 2008, miten helppoa tai vaikeaa on lähteä erilaisille lakisääteisille perhevapaille. Perhevapailta tarkoitettiin vapaita, jotka mahdollistavat vanhempien jäämisen määrääjäksi pois työelämästä tai lyhennetyin työajan lapsen hoitamiseksi. Vastaaajia pyydettiin kysymyksissä arvioimaan oman työpaikan suhtautumista perhevapaisiin. Päätoimiset palkansaajat arvioivat julkisella sektorilla, että heidän työpaikallaan perhevapaiden käyttö ei ole kovin vaikeaa. Vastaaajista suurin osa oli sitä mieltä, että äitiysvapaan tai äitien vanhempainvapaalle jäämiseen suhtaudutaan hyvin työpaikoilla ja myös isyysvapaalle jäämisen arveltiin onnistuvan lähes yhtä hyvin. Suhtautuminen työpaikoilla isien vanhempain- tai hoitovapaaseen ei kuitenkaan vaikuttanut aivan yhtä myönteiseltä kuin äitien vastaaviin vapaisiin suhtautuminen. (Tasa-arvobarometri 2008, 40,42.)

Tasa-arvotyöryhmässä päätettiin, että kyselyssä ei erikseen haluta eritellä perhevapaiden käyttöä muista vapaista kuten opintovapaista. Tämä johtuu siitä, että Järvenpään lukiossa halutaan puhua mieluummin elämäntilanteen yhteensovittamisesta kuin työn ja perheen yhteensovittamisesta, joten päädyimme kysymään, miten pitkiin virka- tai toimivapaisiin on suhtauduttu ja miten nämä ovat vaikuttaneet asemaan tai työtehtäviin työpaikalla. Asiaa tarkasteltiin myös kysymällä arvioita siitä, joutaako työaika tai työmäärä elämäntilanteen niin vaatiessa.

4.3 Ikätasa-arvo

Ihmisen kronologinen ikä on sukupuolen ohella yksi keskeisimmistä tavoista, joilla ihmiset määrittelevät itseään ja muita. Kronologisella iällä tarkoitetaan kalenterivuosisssa mitattavaa ikää. Erilaiset ikänormit määrittelevät ihmisen käyttäytymistä, ulkoista habitusta, ulkonäköä ja itsensä esittämisen tapoja, jotka puolestaan kytkeytyvät eri tavoin sukupuoleen. Myös iän karttumisen on nähty kohtelevan naisia ja miehiä eri tavoin. (Kauppinen 2007, 13.)

Väestön ikääntyminen näkyy myös työelämässä. Suuriin ikäluokkiin kuuluvien osuus työvoimasta alkaa lähivuosina supistua ja poistuminen työvoimasta kiihtyä. Suurten ikäluokkien ydinryhmä saavutti 55-60 vuoden iän vuonna 2005. Näinä ikävuosina ollaan hyvin lähellä keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää ja työuransa loppua koskevia ratkaisuja. (Väänänen-Tomppo, Tuominen & Tuominen 2006, 179.)

Eläkkeiden rahoituksen turvaamiseksi ja työvoiman poistumisen hidastamiseksi eläkelainsäädäntöä uudistettu, ja erityisen merkittävästi sitä muutettiin 2005 vuonna, jolloin lisättiin

joustoa eläkkeellesiirtymisikään. Tämä tehtiin parantamalla korkeampaan ikään työskentelevien eläke-etuuksien kannustavuutta ja samalla tukkimalla tai kaventamalla joitakin varhaisen eläkkeelle siirtymisen väyliä. Samalla on vahvasti nostettu lukuisten työelämän kehittämishojelmien välityksellä esille työelämän laadullinen kehittäminen. (Väänänen-Tomppo ym. 2006, 179-180.)

Henkilöstön ikääntyminen julkisella sektorilla on nopeampaa kuin yksityisellä sektorilla. Ikääntyvän työvoiman osuuden kasvaessa työssä jaksamisen ja jatkamisen edistäminen on yhä tärkeämpää. Opetusalalla työntekijöiden ikääntyminen on suuri haaste, sillä ikääntyneitä opettajia on paljon. Vuonna 2003 opettajista 35 % oli 50-vuotiaita tai sitä vanhempia. (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 9.)

Väestön ikääntyminen on pakottanut työpaikat pohtimaan vetovoimaisuuttaan myös ikänäkökulmasta. Tässä yhteydessä on alettu puhua työpaikkojen ikäystävällisyydestä, joka tarkoittaa ikähuomaavaisuutta ja ikäherkkyyttä eri-ikäisten, erityisesti ikääntyvien työntekijöiden, voimavaroista ja työhalukkuudesta. Vähitellen ikäystävällisyyden käsite on laajentunut koskemaan kaikenikäisiä. (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007a, 61.)

Työ ja terveys 2006 - haastattelututkimuksen aineistoa tutkittaessa selvisi, että ikäystävällisyyteen eniten vaikuttavia tekijöitä olivat työyhteisötekijät kuten sukupuolten tasapuolinen kohtelu, työpaikan johdon kiinnostuneisuus työntekijöiden terveydestä ja lähiesimiesten oikeudenmukaisuus sekä se, että työpaikan ilmapiiri on uusia ideoita kannustava. Yksilötekijöistä työpaikan ikäystävällisyyteen olivat yhteydessä hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä ja kokemus siitä, että iän mukana kertyvästä kokemuksesta on hyötyä. (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007b, 43.)

Ikäsyryntä on myös todellinen ilmiö, jonka tilastot myös osoittavat. Vuoden 2006 Työ ja terveys - tutkimuksessa kysyttiin työssä käyvien käsityksiä eri-ikäisten tasapuolisesta kohtelusta omalla työpaikalla. Tutkimuksessa naisista 42 % ja miehistä 52 % katsoi eri-ikäisiä kohdeltavan täysin tasapuolisesti. Naisista ne, jotka katsoivat työpaikalla esiintyvän eri-ikäisten epätasavaroista kohtelua, arvioivat tämän kohdistuvan hieman useammin vanhempiin kuin nuorempiin työntekijöihin. Sen sijaan miehet arvioivat, että epätasapuolisuuden kohdistuvan useammin nuorempiin kuin vanhempiin työntekijöihin. (Työ ja terveys 2006 2007, 133.)

Suhtautuminen vanhempiin työntekijöihin oli tutkimuksessa sävyltään varsin myönteistä. Työssä käyvistä naisista 78 % ja miehistä 81 % arvioi työpaikalla arvostettavan vanhempien työntekijöiden kokemusta. Vanhempien työntekijöiden työkokemuksen arvostuksen arvioivat nuoret vanhempia työntekijöitä myönteisemmin. Vastaaajista 24-34-vuotiaista 86 %, 35-44-vuotiaista 81 %, 45-54-vuotiaista 79 % ja 55-64-vuotiaista 72 % arvioi, että vanhempien työn-

tekijöiden työkokemusta arvostetaan. Työssä käyvistä noin viidennes arvioi ikääntymisen tuovan myös ongelmia työhön, eikä sukupuolten välillä ollut eroja. (Työ ja terveys 2006 2007, 133.)

Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaan Monikko-hankeeseen sisältyi Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimus, jossa tutkittiin iän merkitystä työelämässä hoito-, opetus- ja pelastusalalla. Tutkimuksessa kävi ilmi, että ammattittain tarkasteltuna opettajat kokivat eri-ikäisiin suhtauduttavan tasapuolisimmin. Opettajista 97 % oli sitä mieltä, että eri-ikäisiä kohdellaan työpaikalla vähintään melko tasapuolisesti, ikäryhmittäisiä eroja ei vastauksissa ilmennyt. (Eskola 2007, 88.)

Kun taas kysyttiin epätasapuolisuuden kohdistumisesta, vastaajista joka viides oli sitä mieltä, että epätasapuolinen kohtelu kohdistuu nuorempiin, vain 6 % oli sitä mieltä, että epätasapuolinen kohtelu kohdistuu vanhempiin. Lähes joka kolmas oli sitä mieltä, että molempia kohdellaan epätasapuolisesti yhtä lailla. Kaikissa ammattiryhmissä vastaajissa alle 45-vuotiaat katsoivat epätasapuolisuuden kohdistuvan pikemminkin nuorempiin kuin vanhempiin. Vastaavasti yli 45-vuotiaat olivat useammin sitä mieltä, että epätasapuolisesti kohdellaan pikemminkin vanhempia työntekijöitä kuin nuoria. (Eskola 2007, 89.)

Ikätasa-arvo on erittäin ajankohtainen myös sen vuoksi, että reilun kuluneen vuoden aikana on käyty kiivasta keskustelua eläkeiän noston vuoksi. Helsingin Sanomat uutisoi 25.2.2009, että hallitus päätti nostaa eläkeikää 63 vuodesta 65 vuoteen. (Elonen & Mölsä 2009). Hallitus kuitenkin perääntyi aikeissaan, mutta keskustelu eläkeiän nostosta ja työurien pidentämisestä jatkuu.

Oikealla asenteella eri-ikäisyys voidaan saada yhteiseksi hyödyksi, jolloin vanhat ja nuoret voivat opettaa toisiaan. Ikääntyvien työyhteisön jäsenten työ- ja elämäkokemus, arvostelu-kyky ja viisaus auttavat oikein kanavoituna työuransa alkuvaiheessa olevia nuoria. Nuorilla puolestaan on tarjota parempi teoreettinen pohjatieto ja koulutus. Nuoret myös hallitsevat tietotekniikan luontevasti ja tarttuvat ennakkoluulottomasti uusiin asioihin. Jotta eri-ikäisyys voidaan muuttaa yhteiseksi hyödyksi, tulee ennakkoluuloista päästä eroon. (Ilmarinen 2005, 35.)

4.4 Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu

Julkisen keskustelun perusteella näyttää olevan epäselvää, mitä seksuaalinen häirintä oikein on ja mitkä lait säätelevät sitä. Seksuaalista häirintää ei voi täysin määritellä, koska se jäsenyy eri tavoin lähestymistavasta riippuen. Ulkoisesti ja objektiivisesti häirintä voi ilmetä esimerkiksi rivoina katseina tai jopa raiskauksena. Seksuaaliseen häirintään liittyy kuitenkin

myös subjektiivisia, tulkinnallisia elementtejä. Naiset ja miehet tulkitsevat usein samoja tilanteita eri tavoin (Varsa 1993, 13). Naiset kärsivät häirinnän eri muodoista miehiä enemmän. Naisia häiritään useammin ja naiset myös pelkäävät seksuaalista häirintää enemmän kuin miehet. Ylivoimaisesti suurin osa häiritsijöistä on miehiä ja häirityistä naisia. (Varsa 1993, 18, 74.)

1.6.2005 voimaan tulleessa tasa-arvolaisissa ei määritellä seksuaalista häirintää ilmiönä, mutta kuin viittaamalla Euroopan unionissa käytettyyn vihamielisen työympäristön käsitteeseen, jossa seksuaalinen häirintä nähdään syrjintänä. Tällöin seksuaalista häirintää ainoat määrittelevät tekijät olivat tasa-arvolain muutosten esityöt. (Peltola, 450.) Hallituksen esityksessä todettiin, että seksuaalista häirintää tapahtuu silloin, kun sukupuolinen kanssakäyminen ei perustu molemminpuoliseen suostumukseen ja hyväksymiseen sekä toisen lähestyminen koetaan häiritseväksi, jopa ahdistavana. Yhdistävä piirre seksuaaliselle häirinnälle on se, että se on aina kohteelle vastentahtoista tai ainakin ei-toivottua. Seksuaaliseen häirintään tai ahdisteluun kuuluu luonteeltaan ja vakavuusasteeltaan hyvin erilaisia käyttäytymismuotoja. (Peltola 2008, 451.)

Hallituksen esityksen mukaan seksuaalinen häirintä ja ahdistelu voi ilmetä monin eri tavoin: sukupuolisesti vihjailevina toistuvina ilmeinä tai eleinä, härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä tai toistuvina vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä. Häirinnäksi katsotaan lausunnossa myös seksuaalisesti virittäytyneet viestit tai esille laitetut pornograafiset aineistot. (Peltola 2008, 451.)

Häirintää ei tarkastella häiritsijän tarkoituksista käsin, vaan häirintää tarkastellaan sen kohteen kannalta. Näin ollen esimerkiksi huumorintajullaan ei voi oikeuttaa käytöstä, jonka kohde kokee häiritseväksi. Tällä viitataan siihen, että jokainen määrittelee itse sukupuolisen koskemattomuutensa rajat ja myös sen, kenen antaa näitä rajoja missäkin tilanteessa ylittää. Seksuaalista häirintää katsotaan tapahtuvan silloin, kun tekijä tietää tai hänen olisi tavanomaista harkintaa käyttäen pitänyt tietää, että hänen käyttäytymisensä on ei-toivottua. Tasa-arvolain esitöissä ja siten koko tasa-arvolain häirintäkäsenteessä on olennaista häirinnän kohteen näkökulma ja häirinnän laaja määritelmä. (Peltola 2008, 451.)

Tasa-arvolaki sai opinnäytetyöprosessini aikana määritelmän seksuaalisesta häirinnästä. Lakimuutoksen taustalla oli EU:n komission näkemys, että Suomen nykyinen laki ei täytä tasa-arvodirektiivin vaatimuksia (Seksuaalisen häirinnän määritelmä tasa-arvolakiin 2009). Seksuaalisen häirinnän määritelmä lisättiin lakiin - ja nyt laki määrittelee seksuaalisen häirinnän tämän lain kohdalla seuraavasti:

” Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2009.)

Seksuaalinen ahdistelu ja häirintä voidaan hahmottaa myös vallankäyttönä, jossa välineenä toimivat seksuaalisuus tai sukupuoleen muuten liittyvät ominaisuudet. Suurin osa työpaikan vallankäyttäjistä on miehiä, jolloin naisten alempi asema työpaikkahierarkiassa altistaa häirinnälle. Erityisen huonossa osassa ovat osa- ja määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät. Epätyyppillisissä työsuhteissa työskentelevät ovat enimmäkseen nuoria naisia, joita myös tutkimusten mukaan häiritään eniten. (Peltola 2008, 449.)

Seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun määritelmän laajuus ja samalla sen vaikeus tulivat esiin muissakin lähteissä. Erilaisissa oppaissa, kuten Kauppisen ja Purolan tekemässä Flirtti- Häirintä- Jännite - oppaassa (2001, 9-11.) seksuaalista häirintää ja ahdistelua määritellään samoilla sanoilla kuin hallituksen antamissa esityksissä. Korhonen (2009, 29.) ottaa myös mielenkiintoisen näkökulman esiin määritellesään seksuaalista häirintää ja ahdistelua, joka liittyy suomalaiseen työkuulttuuriin. Suomalaiseen työkuulttuuriin liittyy paljon härskiä käytöstä. Kalenteripojat ja -tytöt ovat yleisiä työpaikkojen seinillä sekä pikkujouluihin on jo pitkään kuulunut viina, sauna ja pikkutuhmuudet. Monelle on epäselvää, onko hänellä lupa olla sietämättä työpaikallaan näitä ”perinteiden” varjolla harjoitettavia rempseyksiä.

Yleisesti työelämän häirinnässä korostuvat työsuojelu- ja syrjintänäkökulmat. Kuten jo aikaisemmin opinnäytetyössäni tuli esiin, laissa häirintä rinnastetaan syrjintään. Työsuojelun näkökulmasta katsottuna häirintää tarkastellaan ei-toivottuna työilmapiirin pilajana sekä työtehon ja työmotivaation laskijana. Tästä seuraa häirinnän jatkuessa sairastumisia, irtisanomisia ja irtisanoutumisia. Syrjintänäkökulman avulla taas paljastuu työelämän häirinnän sukupuolittunut luonne, jolla tarkoitetaan sitä, että häiritty tulee häirityksi juuri sukupuolensa vuoksi ja hänen työympäristönsä muodostuu häirinnän jatkuessa huonommaksi kuin toisten. (Peltola 2008, 448.)

Laissa määritellään nyt myös sukupuolinen häirintä:

”Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2009.)

Liian mukaan sukupuoleen perustavaa häirintää voi olla esimerkiksi halventava puhe toisesta sukupuolesta, toisen sukupuolen alentamisena tai työpaikkakiusaamisena silloin kun se perustuu kiusattavan sukupuoleen.

Opinnäytetyöhöni liittyvässä kyselyssä seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta kysellään avoimesti. Kyselylomaketta suunniteltaessa pyrimme ottamaan huomioon myös seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun käsitteen moninaisuuden. Sukupuolista häirintää ei käsitellä erikseen kyselyssä, mutta tätä sivutaan joissain kysymyksissä, koska tämä kietoutuu myös sukupuolten välistä tasa-arvoa käsitteleviin kysymyksiin. Häirintä työpaikoilla on yleistä ja ongelma on vakava. Vuoden 2004 Työolobarometrin mukaan seksuaalista häirintää työympäristössä oli kokenut 18 prosenttia naispuolisista palkansaajista ja 7 prosenttia miespuolisista. Naisten mukaan häiritsijä on useimmiten työtoveri, seuraavaksi useimmin asiakas ja joissakin tapauksissa esimies. (Ahtela ym. 2006, 165.)

4.5 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikoilla työpaikkakiusaaminen tunnustetaan jollakin tasolla, mutta usein siitä vaietaan. Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajalta kiusaamiseen puuttumista, mutta usein asiaan ei osata edelleenkään puuttua. Työpaikkakiusaamisen tiedostamisen tuoreudesta kertoo myös se, ettei ilmiölle ole löytynyt vakiintunutta nimeä, vaan sitä on kuvattu useilla eri käsitteillä, joista kiusaaminen on vakiintunut arkikielenkäyttöön. Lakiteksteissä sekä muissa virallisissa teksteissä puhutaan häirinnästä, jonka taas moni kokee liian neutraaliksi kuvaamaan asiaa. Työpaikkaväkivalta puolestaan koetaan vevän ajatukset liiaksi fyysisen väkivallan puolelle. (Reinboth 2006, 13.)

Reinbothin (2006, 13-14.) mukaan kiusaamisen ensimmäinen tunnusmerkki on se, että siihen liittyy kiusaajaksi koetun epäasiallinen käyttäytyminen. Epäasiallisen käyttäytymisen rajat vaihtelevat hieman toimialoittain ja organisaatioittainkin. Yleisesti ottaen on kuitenkin olemassa varsin vakiintunut käsitys siitä, miten suomalaisessa kulttuurissa on sopivaa käyttäytyä.

Toiseksi tunnusmerkiksi Reinboth (2006, 14.) määrittelee kiusatun näkökulman ja sen, että ihminen nimenomaan kokee tullessa kiusatuksi. Tällöin voidaan ajatella, että käyttäytyminen ei ole kiusaamista, jos toinen ei sitä sellaiseksi koe. Toisaalta taas kiusaamista ei myöskään ole kiusatuksi tulemisen kokemus, jos ei voida osoittaa, että toinen käyttäytyy epäasiallisesti. Kiusaamisella tarkoitetaan tällöin olevan sellaista yhteen tai useampaan henkilöön kohdistettua epäasiallista käyttäytymistä, jonka kohde kokee kiusaamiseksi.

Toistuvuus ja jatkuvuus muodostavat kolmannen työpaikkakiusaamisen tunnuspiirteen. Kiusatun kokemusta siitä, että hän ei kykene puolustamaan itseään, on työpaikkakiusaamisen neljäs piirre. Tasavahvojen osapuolten välisiä kahnauksia ei voi pitää työpaikkakiusaamisena, vaikka ne olisivatkin jatkuvia. (Reinboth 2006, 15.) Se mikä aiheuttaa puolustuskyvyttömyyden, kiusatun persoonallisuus vai olosuhteet, tulee yleensä niukahkosti ymmärretyksi. Kun työpaikkakiusaamisen määritelmiä ja rajoituksia koskevissa selvityksissä on päädytty myös havaintoihin, joiden mukaan itsensä kiusatuksi kokemisen taustalla on pääosin jotain muuta kuin pelkkää huonoa kohtelua. Selitettäväksi tekijöiksi on tunnistettu muun muassa työpaine ja rasitus, stressi sekä henkilökohtaiset ongelmat. (Parvikko 2006, 136.)

Usein ajatellaan, että kiusaamista edeltää konflikti työpaikalla. Konflikti voi parantaa työsuorituksia ja aktivoida muutenkin, mutta yhtä hyvin se voi myös saada aikaan työkyvyttömyyttä. Reinbothin (2006, 15-17) mukaan kiusaaminen saa aina alkunsa epäonnistuneesta tai huonosti toimivasta tavasta ratkaista konflikti. Pienet erimieleisyydet ja ristiriidat voivat kehittyä kolmeen suuntaan; osa kuolee ja unohtuu, osa pystytään ratkaisemaan käsittelemällä ja selvittämällä ristiriita, mutta ristiriita voi myös henkilöityä, kasvaa, muuttua näkyvämmäksi ja kääntyä kiusaamiseksi. Kiusatun kannalta tilanne voi olla yllättävä, sillä hän ei ole välttämättä missään vaiheessa kokenut riitaa mitenkään vakavana. Myös näennäinen konflikti voi olla kiusaamisen taustalla. Tällä tarkoitetaan sitä, että osapuolten välillä ei ole osoitettavissa objektiivisesti mitään ristiriitaa, mutta silti toinen tai molemmat käyttäytyvät tavalla, joka viittaa sellaiseen.

Työpaikkakiusaamista esiintyy kaikkialla maailmassa ja kaikissa kulttuureissa, mutta kiusaamisen muodot vaihtelevat. Työntekijöihin kohdistuu työpaikalla häirintää sekä työyhteisön sisältä, mutta myös sen ulkopuolelta. Työpaikkakiusaamisesta erotetaan fyysinen ja henkinen kiusaaminen. Fyysisellä kiusaamisella tarkoitetaan yleensä henkisen kiusaamisen fyysisempiä muotoja, sillä työpaikoilla varsinainen fyysinen väkivalta on harvinaista. Tilastot osoittavat fyysisen väkivallan ja sen uhan lisääntyneen, mutta se johtuu asiakkaiden ja kokonaan ulkopuolisten henkilökuntaan kohdistuvan väkivaltaisuuden kasvusta. Henkiseksi kiusaamiseksi voidaan katsoa kaikki toistuva epäasiallinen toiseen kohdistettu toiminta, joka koetaan kiusaamiseksi. (Reinboth 2006, 19,23.)

Työpaikkakiusaamisen yleisyydestä on esitetty hyvin erilaisia lukuja tutkimustavasta riippuen (Reinboth 2006, 20). Työpaikkakiusaamisen esiintyvyys näyttää vaihtelevan 3-40 % välillä, työpaikasta, toimialasta ja tutkijoista riippuen (Parvikko 2006, 137). Työ ja terveys Suomessa 2003 - tutkimuksen mukaan 3 % työntekijöistä oli viimeksi kuluneen vuoden aikana kokenut tullessaan kiusatuksi. Vuoden 2004 työolobarometrin mukaan noin viidennes työelämässä mukana olevista oli jossain työuransa vaiheessa joutunut kiusaamisen kohteeksi ja joka kolmas oli havainnut kiusaamista omalla työpaikallaan. (Reinboth 2006, 20.) Vuoden 2007 työoloba-

rometrin mukaan 5 % työntekijöistä koki tullessa kiusatuksi tutkimuksen tekohetkellä. Vuonna 2007 yhä edelleen joka kolmas tutkimukseen osallistuneista ilmoitti havainneensa kiusaamista omalla työpaikallaan joskus. Työolobarometrin tutkimuksessa on huomioitu myös asiakkaiden taholta tullut kiusaaminen. (Työolobarometri 2007 2008, 174-175.)

Reinbothin (2006, 21.) mukaan työpaikkakiusaamista esiintyy kaikilla aloilla, mutta yleisintä se on kuntasektorilla, yleensäkin julkisella sektorilla kiusaamista esiintyy enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Työpaikkakiusaamisen riskialoista on alettu puhumaan 2000-luvulla aiempaa suuremmin niin Suomessa kuin Euroopassakin. Muun muassa terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut, opetus- ja tutkimus sekä julkinen hallinto, seurakunnat mukaan lukien, on nostettu esiin näissä keskusteluissa. (Parvikko 2006, 136.)

Myös vuoden 2007 työolobarometrin mukaan henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen ovat erityisesti kuntasektorin ongelma. Tällä sektorilla puolet palkansaajista on tehnyt havaintoja työpaikkakiusaamishavaintoja. Naiset ovat selvästi kokeneet miehiä useammin kiusaamista ja henkistä väkivaltaa. Sukupuolten välinen ero oli vuonna 2007 yli kaksinkertainen: miehistä 12 % ja naisista 25 % oli kokenut itse olevansa kiusaamisen ja henkisen väkivallan kohteena. Kaksinkertainen ero näkyy myös kun on kysytty sitä, kokeeko olevansa tällä hetkellä kiusaamisen kohteena. Miesten ja naisten välinen ero selittyy eri sektoreiden välisillä suurella erolla. Kuntasektori on naisvaltainen ja siellä itse kiusaamisen kohteena olevia tai olleita on lähes kolminkertainen määrä verrattuna miesvaltaiseen teollisuuteen nähden. (Työolobarometri 2007 2008, 173.) On tärkeää huomata, että opinnäytetyöni tutkimuskohde sijaitsee kuntasektorilla.

5 Tasa-arvoselvityksen tutkimuskysymykset

Kuten jo aikaisemmin mainitsin, vaikutti opinnäytetyöni sisältöön oleellisesti niin tasa-arvolaki kuin tasa-arvotyöryhmän toiveet. Laki määrittelee tekemään selvityksen tasa-arvotilanteesta naisten ja miesten välillä, mutta tasa-arvo haluttiin Järvenpään lukiossa nähdä laajempaan kuin ainoastaan sukupuolten välisenä tasa-arvona. Lopulta tärkeimmiksi tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

- Miten tasa-arvo toteutuu Järvenpään lukiossa?
- Onko Järvenpään lukion henkilökunta kokenut syrjintää?
- Miten Järvenpään lukion työntekijät arvioivat sukupuolen vaikuttavan työhönsä?



Kuvio 1: Tasa-arvon ulottuvuudet

Opinnäytetyössäni näihin tutkimuskysymyksiin haetaan vastausta kyselylomakkeen avulla. Sukupuolten välinen tasa-arvo on opinnäytetyöni ydin, jota kuvio 1 kuvastaa. Tasa-arvolla tarkoitan opinnäytetyössäni olevia tasa-arvon eri ulottuvuuksia; sukupuolten välistä tasa-arvoa, työn ja elämäntilanteen yhteensovittamista sekä ikätasa-arvoa. Tasa-arvoa iän ja sukupuolen näkökulmasta pystyn tarkastelemaan vertailemalla, miten eri-ikäiset ja eri sukupuolta edustavat vastaavat koko kyselylomakkeeseen. Tämän lisäksi kyselylomakkeen kohdat B ja D käsittelevät näitä seikkoja.

Aikaisemmin työssäni määrittelin seksuaalista häirintää ja ahdistelua sekä työpaikkakiusaamista. Kumpaakin näistä voidaan pitää syrjintänä, joten toinen tutkimuskysymys ”Onko Järvenpään lukion henkilökunta kokenut syrjintää?” käsittää nämä syrjinnän muodot. Kyselylomakkeen C-kohdassa haen tähän kysymykseen vastauksia. Kolmas tutkimuskysymys on kiinteästi myös yhteydessä sukupuolten väliseen tasa-arvoon, mutta erona on se, että kysytään puhtaasti tutkittavien omia arvioita sukupuolen vaikutuksista. Kyselylomakkeen E-kohta käsittelee tätä tutkimuskysymystä.

6 Tutkielmatyypinen opinnäytetyö ja tutkimusmenetelmät

Tutkielmatyypisen opinnäytetyön tarkoituksena on uuden ammatillisen tiedon tuottaminen. Tieto voi koskea esimerkiksi tiettyä työyksikköä ja siellä tehtävää ammattityötä tai jonkin alueen kehittämistä. Tutkielmatyypinen opinnäytetyö voi olla myös konkreettinen työn keittämiseen tähtäävä kartoitus tai selvitys työelämäälähtöiseen hankkeeseen liittyvä teoreettinen

tutkielma, joka palvelee hankkeen tavoitteita. (Nieminen 2007) Opinnäytetyöni on tutkielma-tyyppinen opinnäytetyö, sillä tarkoituksena on tehdä työn kehittämiseen liittyvä kartoitus, jonka pohjalta Järvenpään lukion tasa-arvotyöryhmä tekee varsinaisen tasa-arvosuunnitelman.

Tutkimusote on opinnäytetyössäni määrällinen eli kvantitatiivinen. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne. (Heikkilä 2004, 16) Tämän vuoksi tämä tutkimusmuoto sopii juuri minun opinnäytetyöhöni, koska tarkoituksena on saada kartoitus tämänhetkisestä tilanteesta eikä niinkään esimerkiksi pyritä selvittämään asioiden syitä.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä ovat muun muassa aiemmat tutkimukset, käsitteiden määrittely sekä aineiston keruun suunnitelmat, joissa on tärkeää, että havaintoaineisto soveltuu määrälliseen, numeraaliseen mittaamiseen. Keskeistä on myös tulosten muodostaminen taulukkomuotoon ja aineisto saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 131.)

Opinnäytetyöstäni kvantitatiivisen tekee muun muassa sen tiedon keruumenetelmä ja se, että aineisto on tarkoitettu saattaa tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä on myös päätelmien teko aineiston tilastolliseen analysointiin perustuen, kuten esimerkiksi tulosten kuvaaminen prosenttilukoiden perusteella (Hirsjärvi ym. 2004, 131). Opinnäytetyössäni aineiston keräämiseksi ja tutkimusmenetelmäsi valittiin kysely, jonka tulokset tulen esitettään prosenttiluvuin sekä erilaisten taulukoiden avulla. Tulosten analysoinnissa käytin Microsoft Officen Excel 2007-ohjelmaa. Tähän päädyttiin sen vuoksi, koska tutkittavien joukko on pienehkö ja ajateltiin, että tutkittavaa aineistoa ei näin ollen syntyisi paljoa.

Vastauksien havainnollistamisen helpottamiseksi on käytetty sekä taulukoita että kuvioita. Taulukon yksi tavoitteista on asioiden saattaminen vertailtavaan muotoon. Taulukosta poiketen kuvion tärkein tehtävä on tiedon välittäminen visuaalisesti. Kuvioiden vaarana on tahaton vääristely, jolloin kuvion laatija on vastuulla siitä, että kuvio antaa lukijalle oikean käsityksen asioiden todellisesta luonteesta eli välittää oikeaa tietoa. Yleisimmin käytettyjä kuviotyyppejä ovat viivakuviot, pylväskuviot, teemakartat ja piirakkakuviot. (Laatua tilastoissa 2002, 73.) Opinnäytetyössäni on käytetty pylväskuviota, koska nämä mielestäni havainnollistavat selkeästi osaa tuloksista.

6.1 Kysely

Kysely tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Englanninkielinen termi survey tarkoittaa sellaisen kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti. Tällä tarkoitetaan sitä, että asioita kysytään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Tutkimusta suunniteltaessa on tarpeellista pohtia, milloin kohdehenkilöiden olisi saatava toimia vapaasti, milloin taas on järkevää ja taloudellista käyttää strukturoidumpaa aineiston keruu muotoa. (Hirsjärvi ym. 2004, 182-183.) Kyselylomakkeeseen päädyttiin tasa-arvotyöryhmässä muun muassa siksi, että se koettiin järkevimmäksi tavaksi toteuttaa aineiston keruu ja tasa-arvosuunnitelmaa koskevissa ohjeistuksissa kyselylomake tuli myös useasti esiin. Kyselylomake oli oikeastaan ainoa tapa, joka oli realistinen, koska esimerkiksi koko henkilökunnan yksilöhaastatteluihin ei olisi ollut resursseja. Arvioin myös, että kyselylomakkeen avulla on helpompi kertoa nimettömänä arkaluonteisista asioista kuten työpaikkakiusaamisesta ja seksuaalisesta häirinnästä.

Käyttämämme kyselyn muoto on lähinnä kontrolloidun kyselyn muotoa ja tarkemmin sanottuna informoitu kysely. Tällöin jaetaan kyselylomakkeet henkilökohtaisesti esimerkiksi työpaikalla. Lomakkeita jaettaessa tutkija samalla kertoo tutkimuksen tarkoituksesta sekä kyselystä ja vastaa kysymyksiin, jos näitä vastaajilla on herännyt. Vastaajat täyttävät lomakkeen omalla ajallaan ja palauttavat lomakkeet johonkin sovittuun paikkaan tai postitse. (Hirsjärvi ym. 2004, 186.) Järvenpään yhteyshenkilöni jakoi kyselylomakkeet vastaajille ja samalla kertoi kyselystä ja vastaukset postitettiin suoraan kotiosoitteeseeni.

Kyselylomakkeen suunnittelussa tutkijan on ensinnäkin tiedettävä, millaista tietoa hän tarvitsee (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002, 131). Opinnäytetyössäni on tärkeää huomioida sen työelämälähtöisyys, mutta samalla myös se, että tasa-arvotilanteenkartoitus perustuu lakiin. Näin ollen kyselylomakkeen suunnittelussa on pitänyt olla toimiva vuorovaikutus Järvenpään lukion tasa-arvotyöryhmän kanssa, koska he ovat määritelleet sen, mistä he kaipaavat tietoa ja mitä heidän mielestään tulee kyselylomakkeen sisältää.

Kyselylomake tehdään vastaajia ajatellen. Tilastokeskus korostaa, että keskeiset periaatteet suunniteltaessa kysymyksiä ovat se, että vastaaja ymmärtää mitä häneltä kysytään. Vastaajalta voidaan myös olettaa hänen tietävän vastauksen kysymyksen ja ymmärtävän, miten vastaus annetaan. (Laatua tilastoissa 2002, 54.) Tutkijan tulee myös kysyä asioita niin selvästi ja yksinkertaisesti, että hän saa tarvittavan tiedon sekä koottava kysymyksistä mielekäs kokonaisuus, jonka rakenteen ja juonen myös vastaaja kykenee hahmottamaan (Alkula ym. 2002, 131-132).

Kyselylomaketta tehdessä pyrin ottamaan huomioon nämä seikat muun muassa siten, että halusin kyselylomakkeesta sopivan pituisen ja rakenteeltaan selkeän. Kyselylomake alkaa perustiedoilla ja päättyy tasa-arvon kehittämiseen. Helpoimmin vastattavia kysymyksiä on myös hyvä sijoittaa lomakkeen alkuun (Hirsjärvi 2004, 192). Omassa kyselylomakkeessani tämä on otettu huomioon ja ensin kysellään omia tietoja ja arvioita nykyisestä tilanteesta, jonka jälkeen kysytään tasa-arvotilanteen kehittamisestä. Arvioisin vastaajan olevan helpompi käsitellä kehittämistä, kun vastaaja on ensiksi kyselylomakkeen aikana orientoitunut aiheeseen. Perusohjeena voidaankin pitää sitä, että yleisimmät kysymykset sijoitetaan lomakkeen alkupuolelle ja tarkemmat loppuun (Hirsjärvi 2004, 192). Selkeyttä kyselylomakkeeseen ja kysymykseen pyrittiin myös tuomaan työpaikkakiusaamisen sekä seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun käsitteiden avaamisella kyselyssä.

Kysymyksiä voidaan muotoilla monella tavalla, mutta yleensä käytetään kolmea muotoa: avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä ja asteikkoihin eli skaaloihin perustuvia kysymyksiä (Hirsjärvi ym. 2004, 187). Opinnäytetyöni kyselylomakkeessa olen käyttänyt näitä kaikkia muotoja. Avoimilla kysymyksillä tarkoitetaan kysymystä, joissa esitetään vain kysymys ja jätetään tyhjä tila vastausta varten (Hirsjärvi ym. 2004, 187). Olen kyselylomakkeessani käyttänyt ainoastaan yhtä avointa kysymystä kyselyn lopussa, jonka ideana on, että vastaaja voi itse ehdottaa, mitä tasa-arvo edistämiseksi voisi tehdä tai kommentoida vapaasti muita seikkoja. Avoimia kysymyksiä pyrittiin välttämään muun muassa siksi, että aihe ei ehkä ole kaikille tuttu ja avoimien kysymysten analysointi veisi enemmän aikaa.

Muut kyselylomakkeen kysymyksistä ovat monivalintakysymyksiä ja asteikkoihin perustuvia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä on laadittu valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja esimerkiksi rengastaa valmiin vastausvaihtoehdon tai useampia vastausvaihtoehtoja, jos sellainen ohje on annettu (Hirsjärvi ym. 2004, 188). Kyselyssä suurin osa on monivalintakysymyksiä ja kyselylomakkeen kysymyksessä numero 9 on myös strukturoidun kysymyksen ja avoimen kysymyksen välimuoto. Tällä tarkoitetaan sitä, että valmiiden vastausvaihtoehtojen jälkeen esitetään avoin kysymys. Näin ajatellaan saatavan esiin näkökulmia, jota tutkija ei ole etukäteen osannut ajatella. (Hirsjärvi ym. 2004, 188.) Kysymyksessä numero 9 tämä koin tämän tarpeelliseksi, koska ajattelen, että ihmisten kokemukset eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän syistä voivat olla hyvinkin moninaiset.

Asteikkoihin perustuvia kysymyksiä ovat kyselylomakkeessa muun muassa kysymys numero 30. Vaihtoehtojen määrä riippuu tilanteesta ja kysyttävästä asiasta ja yleensä katsotaan, että olisi parempi käyttää useita vastausvaihtoehtoja muutaman sijasta (Alkula ym. 2002, 134). Aluksi kyselylomakkeessa kysymyksessä numero 30 oli vain kyllä ja ei vastausvaihtoehdot, mutta myöhemmin kysymys muutettiin asteikolliseksi ja 3-portaisen asteikon arvioitiin olevan riittävä.

Mittaaminen on tilastotieteessä tilastoyksiköiden ominaisuuksien määrittämistä ja se voi olla pelkkää asioiden luokittelua, esimerkiksi sukupuolen tai siviilisäädyn määrittämistä. Mittaasteikkoja on neljä: luokittelu-, järjestys-, välimatka- ja suhteasteikko. (Heikkilä 2004, 81-82.) Kyselylomakkeessa käytin luokittelu- ja järjestysasteikkoja. Luokitteluasteikolla ei voida tutkia järjestystä eikä paremmuutta, muuttujien arvoista voidaan sanoa vain, ovatko ne samanlaisia vai erilaisia eli mihin luokkaan tilastoyksikkö kuuluu. Esimerkiksi sukupuoli on luokitteluasteikon tasoinen muuttuja. Järjestysasteikolla luokat järjestävät mittaustulokset järjestykseen eli luokkien välillä vallitsee järjestyssuhde. Tyypillisiä järjestysasteikon tasoisia mittauksia ovat muun muassa mielipidemittaukset. (Heikkilä 2004, 81.)

Lomakkeessa täytyy myös olla selvät vastaamis- ja täyttöohjeet (Alkula ym. 2002, 137). Kyselyn alkuun tai saatekirjelmään on selkeästi kirjattava ohjeet siitä, kuinka lomake täytetään ja minne se palautetaan (Laatua tilastoissa 2002, 55.) Opinnäytetyöni kannalta oli erittäin tärkeää opastaa saatekirjelmässä vastaajia pohtimaan kysymyksiä nykyisen työpaikan kannalta. Saatekirjelmän tulee myös sisältää tiedot tutkimuksesta, sen tarkoituksesta, tekijöistä ja siitä, miten tietoja tullaan käyttämään. Silloin kun tutkimuksessa luvataan pitää saadut tiedot luottamuksellisina, on ehdottomasti huolehdittava siitä, että lomakkeet pysyvät tutkijan hallussa. Tietosuojalaki säätelee ja rajoittaa kysely- ja haastatteluaineistojen hallussapitoa, käyttöä ja säilytystä. (Alkula ym. 2002, 137.) Tutkimuksen eettisiä näkökulmia pohditaan tarkemmin opinnäytetyöni luvussa 8.

Kyselylomaketta voidaan testata monella eri tavalla. Kyselylomakkeen suunnittelija tai tutkija voi itse tehdä koekäytön ja arvioida lomaketta yhdessä esimerkiksi kollegojen kanssa. (Laatua tilastoissa 2002, 56.) Valmistelin kyselylomaketta yhdessä tasa-arvotyöryhmän kanssa. Kun rakenne ja valitut kysymykset olivat selvillä, jatkoimme informaattikko Katariina Laurosen kanssa sanamuotojen sekä ulkomuotoseikkojen hiomista. Kysely lähetettiin testattavaksi Riihimäen lukion opinto-ohjaajalle, joka testasi kyselylomaketta muutaman kollegan kanssa. Tästä saadun palautteen perusteella korjasin kyselylomaketta, jonka jälkeen kyselylomake oli valmis.

6.2 Opinnäytetyön prosessin eteneminen

Järvenpään lukiossa nousi tarve tehdä tasa-arvosuunnitelma sekä henkilökunnalla että oppilaille tasa-arvolaisissa tapahtuneiden muutoksien vuoksi. Tasa-arvosuunnitelman tekemisestä kiinnostuneita Laurean oppilaita haettiin sähköpostin välityksellä. Ensimmäinen suunnittelupalaveri oli 10.10.2008, jolloin päätettiin, että tutkin henkilökunnan tasa-arvotilannetta ja kaksi muuta opinnäytetyöntekijää tutkivat oppilaiden tasa-arvotilannetta. Lokakuussa 2009 aloitin aiheeseen liittyvän teoriatietoon tutustumisen ja erilaisten kyselylomakkeiden tarkastelun.

Kyselyn tekeminen osoittautui hyvin haastavaksi prosessiksi ja vei aikaa paljon enemmän, kuin olin arvellut. Koska kyselyn avulla opinnäytetyön aihe rajattiin, pääsin vasta maaliskuussa 2009 kirjoittamaan opinnäytetyön suunnitelmavaihetta kunnolla.

Internetistä löytyi useita erilaisia valmiita tasa-arvokyselyiden malleja, joiden pohjalta aloimme rakentaa kyselyä tasa-arvotyöryhmässä. Tämän lisäksi perehdyin teorian tietoihin, jotka koskivat kyselyiden tekemistä ja tasa-arvosuunnitelmaa. Kyselyn ensimmäisen version esitin Järvenpään lukion tasa-arvotyöryhmälle tammikuussa 2009 ja maaliskuussa sain heidän vastaukset kyselyä koskeviin kysymyksiin. Tämän jälkeen kyselyä vielä hiottiin hieman Katariina Laurosen kanssa, jonka jälkeen lähetin sen testikäytettäväksi Riihimäen lukion opinto-ohjaajalle, joka testasi lomaketta yhdessä toisen Riihimäen lukion opinto-ohjaajan kanssa. Heiltä saatujen korjausehdotusten jälkeen kyselylomake oli valmis.

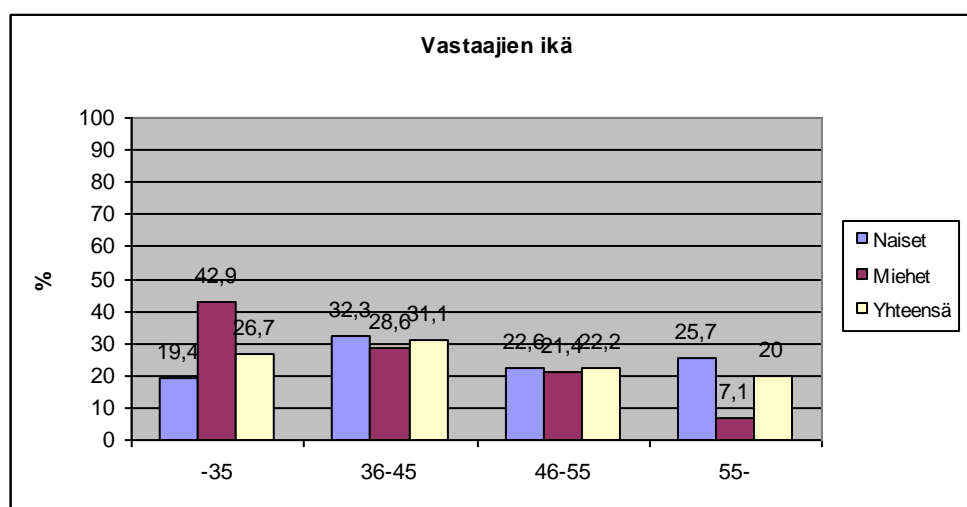
Kysely jaettiin vastaajille 26.3.2009 ja vastausaika päättyi 3.4.2009. Prosessin aikana olen ollut yhteydessä Järvenpään lukion yhteyshenkilöön ja muun muassa sähköpostin välityksellä olemme hionneet kyselylomaketta ja rajanneet aihetta, jonka lisäksi olemme pitäneet muutamia suunnittelukokouksia. Kyselyn vastaukset saapuivat minulle kotiini huhtikuun aikana 2009. Analysoin nopeasti vastauksia ensin sukupuolen mukaan ja esitin alustavia tuloksia Järvenpään lukiossa opettajien kokouksessa 25.5.2009. Syksyllä 2009 jatkoin vastausten analysointia tarkemmin joka osoittautui luultua suuremmaksi urakaksi. Vastausten analysointi oli täysin valmis helmikuussa 2010, jonka jälkeen aloin kirjoittamaan tuloksia sekä suunnittelemaan opinnäytetyöni loppuun saattamista.

Opinnäytetyöprosessin aikana olen työskennellyt melko itsenäisesti ja olen tavannut ohjaavaa opettajaani vain muutamia kertoja, sähköpostin välityksellä olemme kuitenkin olleet yhteydessä prosessin aikana. Opinnäytetyöprosessini suurin ongelma on ollut aikataulujen pettäminen, josta olen itse ollut vastuussa. Opinnäytetyön prosessin onnistumista olen arvioinut tarkemmin opinnäytetyöni luvussa 8.

7 Järvenpään lukion tasa-arvotilanne

Tasa-arvotilannetta tutkittiin kyselyn avulla. Kysely jaettiin kaikille lukion työntekijöille, yhteensä 63 kappaletta. Vastauksia saatiin 46 kappaletta, vastausprosentti oli 71,4 %. Yksi lomakkeista palautettiin täysin tyhjänä, joka hylättiin, joten tulokset muodostuivat 45 kyselylomakkeen perusteella. Kyselyyn vastanneista naisia oli 69 % ja miehiä 31 %. Koko lukion henkilökuntaa tarkasteltaessa voidaan havaita, että miehiä vastasi kyselyyn vähemmän suhteessa naisiin. Järvenpäässä tutkimuksen tekohetkellä työskennelleistä naisista kyselyyn vastasi 75,6 % ja miehistä vastasi 63,6 %. Tämä on mielestäni hyvä ottaa huomioon, koska tämä voi kertoa myös asenteista; naiset kokevat tasa-arvon kehittämisen tärkeämpänä kuin miehet, jonka vuoksi kokevat tämäntyyppiset tutkimukset tärkeinä.

Kuten kuviossa 2 käy ilmi kyselyyn vastanneiden ikäjakauma oli melko tasainen kun katsotaan yhteensä kaikkia vastaajia. Ainoastaan miehiä oli nuoremmissa ikäluokissa enemmän, naisia oli kaikissa ikäluokissa melko tasaisesti.



Kuvio 2: Vastaajien ikä sukupuolen mukaan

Vastanneista työntekijöistä yhteensä 82,2 % oli tutkimuksen tekohetkellä Järvenpään Lukiossa vakituinen työsuhde ja 17,8 % vastanneista ilmoitti työskentelevänsä määräaikaisessa työsuhhteessa. Kyselyyn vastanneista miehiä oli hieman enemmän määräaikaisessa työsuhhteessä; miehistä 21,4 % työskenteli määräaikaisesti ja naisista 16,1 %. Määräaikaisessa työsuhhteessä työskenteli eniten alle 35-vuotiaita vastaajia, joista peräti puolet työskenteli määräaikaisessa työsuhhteessä. Kyselyssä kukaan ei ilmoittanut toimivansa sijaisena vaikka näitä Järvenpään lukiossa myös työskentelee, joten ilmeisesti he ovat vastanneet työskentelevänsä määräaikaisessa työsuhhteessä.

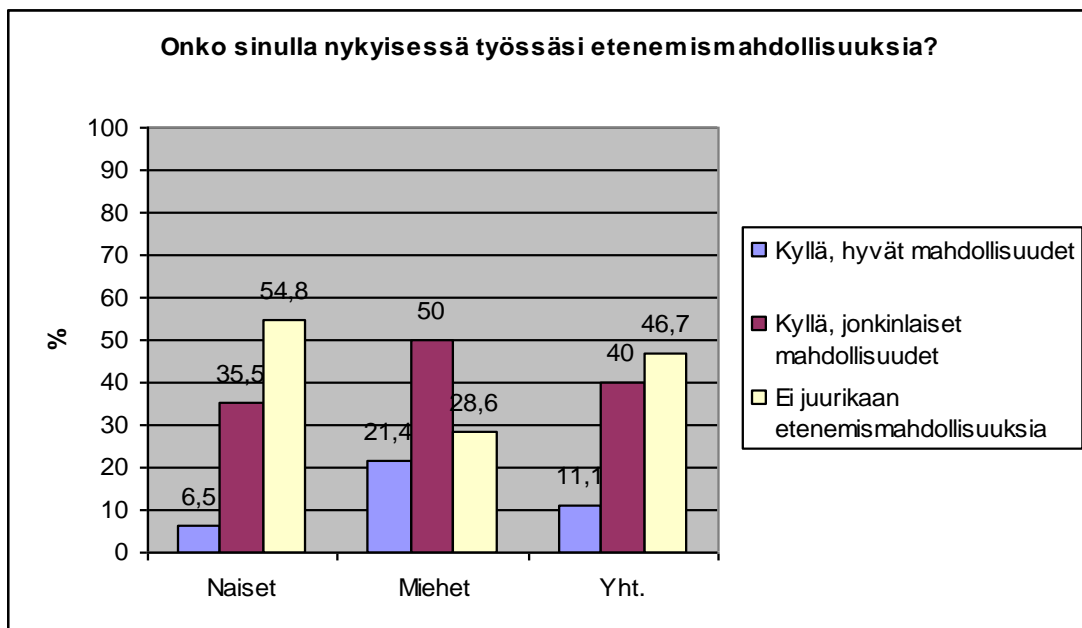
Vastaajista yhteensä 40 % oli työskennellyt Järvenpään lukiossa alle viisi vuotta, 35,6 % vastaajista oli työskennellyt 6-15 vuotta ja yli 16 vuotta työpaikalla oli työskennellyt 24,4 %. Kyselyyn vastanneista miehistä puolet oli työskennellyt alle viisi vuotta Järvenpään lukiossa joka selitty ainakin osittain sillä, että miehissä oli enemmän nuorimman ikäluokan edustajia. Kyselyyn vastanneista 73,3 % edusti opetushenkilöstöä ja vastaavasti 23,3 % vastaajista edusti muita henkilöstöryhmiä. Naisten osuus muussa henkilöstöryhmässä oli suurempi kuin miesten.

7.1 Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen

Huomattava määrä (75,6 %) kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että he voivat kehittää itseään ja osaamistaan työpaikassaan hyvin. 22,2 prosenttia vastaajasta tämä onnistui kohtalaisesti ja ainoastaan 2,2 prosenttia vastaajista tunsi voivansa kehittää itseään ja osaamistaan työpaikassaan heikosti. Kyseisessä kysymyksessä naiset näkivät asian hieman eri tavalla kuin miehet; naisista 71 % tunsi pystyvänsä kehittämään itseään ja osaamistaan hyvin kun taas miehistä näin koki 85,7 %. Naisista kukaan ja miehistäkin vain 7,1 % oli sitä mieltä, että voi kehittää itseään ja osaamistaan heikosti työpaikassaan. Vastaajien iällä ei ollut suurta merkitystä, ainoastaan yli 55-vuotiaiden vastaukset kiinnittivät huomiota, koska heistä vain 55,6 % vastasi kysymykseen ”hyvin” ja 44,4 % tämän ikäisistä vastasi kysymykseen ”kohtalaisesti”.

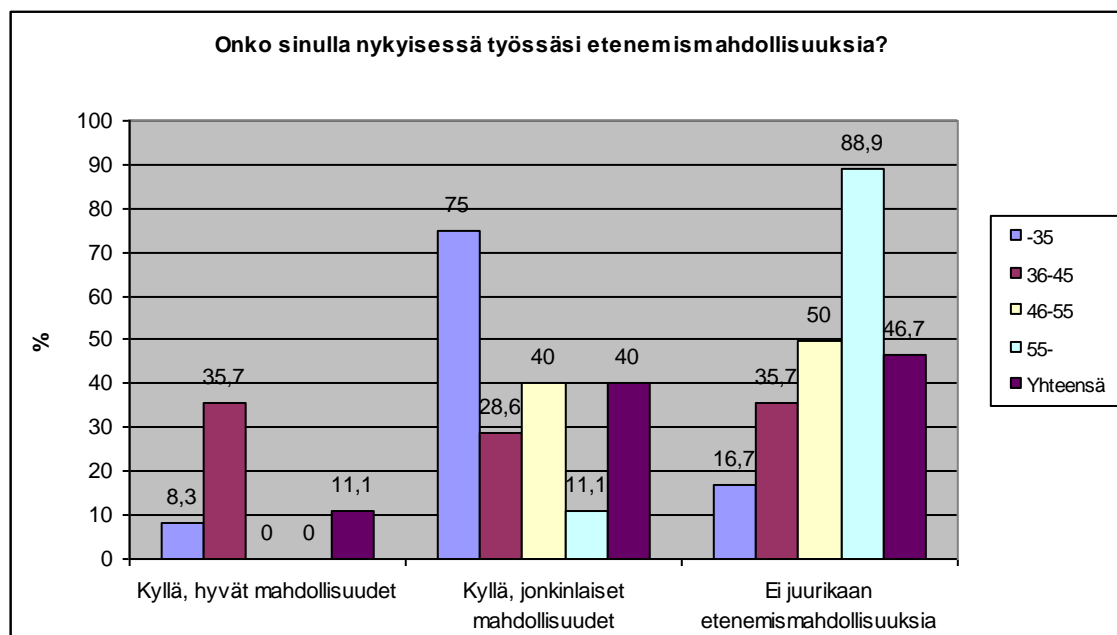
Työssä etenemiseen ei katsottu olevan hyviä mahdollisuuksia. 46,7 prosentista työssä ei ollut lainkaan etenemismahdollisuuksia ja 40 prosentista työssä on jonkinlaiset mahdollisuudet. Ainoastaan 11,1 % vastaajista koki työssä olevan hyvät mahdollisuudet etenemiseen, yksi vastaajista jätti vastaamatta kysymykseen. Osaltaan tätä voi selittää myös se, mikä kävi ilmi myös kyselylomakkeen testauksessa; opetushenkilöstö ei välttämättä näe etenemismahdollisuuksia uralla. Koetaan, että rehtoriksi ylentäminen on ainoa mahdollisuus edetä. Toisaalta etenemisenä voidaan pitää myös esimerkiksi erilaisiin projekteihin pääsyä.

Etenemisen määrittely ei kuitenkaan mielestäni selitä sukupuolten välillä olevaa kokemusta etenemisen mahdollisuuksista. Kuten seuraavalla sivulla kuvioista 3 ilmenee, oli miesten ja naisten käsitykset työssä etenemisen mahdollisuuksista hyvinkin erilaiset. Naisista peräti 54,8 % ilmoitti kokevansa, ettei työssä ole juurikaan etenemismahdollisuuksia, kun taas miehistä näin koki vain ainoastaan 21,4 %.



Kuvio 3: Työssä etenemisen mahdollisuudet vastaajien sukupuolen mukaan

Näyttäisi siltä, että vanhimmissa ikäluokissa ei ajatella yhtä positiivisesti työn etenemismahdollisuuksista kuin nuoremmissa ikäluokissa, joka näkyy alla olevasta kuviosta. Näkyvimät erot syntyvät nuorimman sekä vanhimman ikäluokan välille. Yli 55-vuotiasista 88,9 % kokee, ettei työssä ole juurikaan etenemisen mahdollisuuksia, kun taas alle 35-vuotiaista 75 %:n mielestä työssä on jonkinlaiset mahdollisuudet edetä.



Kuvio 4: Työssä etenemisen mahdollisuudet vastaajien iän mukaan

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, onko vastaaja kokenut, että häntä olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty erilaisissa tilanteissa. Kohdassa ”koulutukseen pääsyssä” oli yksi tyhjä vastaus. Kuten taulukosta 1 näkyy, suurin osa vastaajista ei ollut kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää näissä tilanteissa. Eniten syrjintää oli koettu perustyötehtävien jaossa, jossa työtoverit koettiin eniten syrjiviksi. Tämä näkyi myös siinä, että syrjintää oli myös työmäärän jakautumisessa; yhteensä 20 % koki, että joko työtoverit tai esimies tai kumpikin ovat kohdelleet eriarvoisesti tai syrjineet tämän kaltaisessa tilanteessa. Yllättävää oli myös se, että 17,8 % vastaajista tunsivat kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua sosiaalisissa tilanteissa joko työtovereiden tai esimiehen tai kummankin taholta.

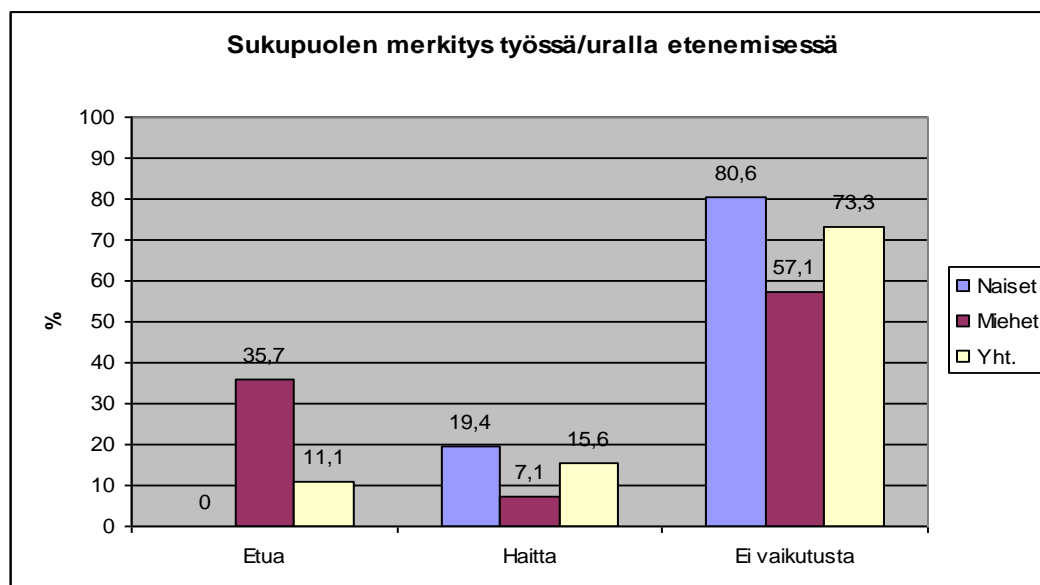
	Kyllä, esimies	Kyllä, työtoveri(t)	Kyllä, esimies sekä työtoverit	Ei
Perustyötehtävien jaossa	2,2	17,8	-	80
Lisä- tai projektitöiden jaossa	0	11,1	4,4	84,4
Palkkauksessa	11,1	-	-	88,9
Työtilojen tai -välineiden jaossa	4,4	8,9	-	86,7
Koulutukseen pääsyssä	2,2	6,7	-	88,9
Työmäärän jakautumisessa	6,7	8,9	2,2	82,2
Sosiaalisissa tilanteissa	4,4	11,1	2,2	82,2

Taulukko 1: Syrjinnän kokeminen erilaisissa tilanteissa

Kun pyydettiin arvioimaan, mistä eriarvoinen kohtelu on johtunut, oli vastausten määrä hyvin niukka. Lähes kaikki, jotka vastasivat kysymykseen, valitsivat useamman vaihtoehdon kuin yhden. Seitsemän naisvastaajaa arveli syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun johtuneen heidän iästään, näissä seitsemässä vastaajassa oli naisia kaikista neljästä ikäryhmästä. Viisi naista arveli eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän johtuneen heidän sukupuolestaan. Seitsemästä vastaajasta tämä johtui heidän asemastaan. Mielenpitoisuuden vuoksi eriarvoista kohtelua ja syrjintää näissä tilanteissa arveli saaneensa seitsemän vastaajista.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että sukupuolella ei ole ollut merkitystä työelämässä uralla etenemisessä, jonka voi havaita kuvioista 5 seuraavalla sivulla. Tätä mieltä vastaajista oli 73,3 %. Miehistä kuitenkin peräti 35,7 % oli sitä mieltä, että sukupuolesta oli ollut hyötyä työelämässä, kun taas naisista kukaan vastaajista ei ollut kokenut, että omasta sukupuolesta olisi ollut etua työelämässä. Päinvastoin naisista 19,4 % oli kokenut sukupuolesta olevan haittaa. Iän näkökulmasta tarkasteltuna näyttäisi siltä, että vanhimpaan ikäryhmään kuuluvat suhtautuivat negatiivisimmin sukupuolen vaikutuksiin; 55,6 % tämänikäisistä ilmoitti, että sukupuolella ei ole ollut vaikutusta ja 33,3 % tämänikäisistä oli sitä mieltä, että sukupuolesta on ollut haittaa. Sukupuolen edun näkivät parhaiten alle 36-vuotiaat vastaajat, joista 16,7 pro-

senttia koki sukupuolesta olleen hyötyä ja loput tämän ikäisistä kokivat, ettei sukupuolella ole ollut merkitystä. Tämä selittyy ainakin osittain sillä, että alle 36-vuotiaista vastaajissa miehiä oli enemmän ja taas yli 55-vuotiaissa naisia oli enemmän.



Kuvio 5: Sukupuolen merkitys työssä/uralla etenemisessä

7.2 Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen

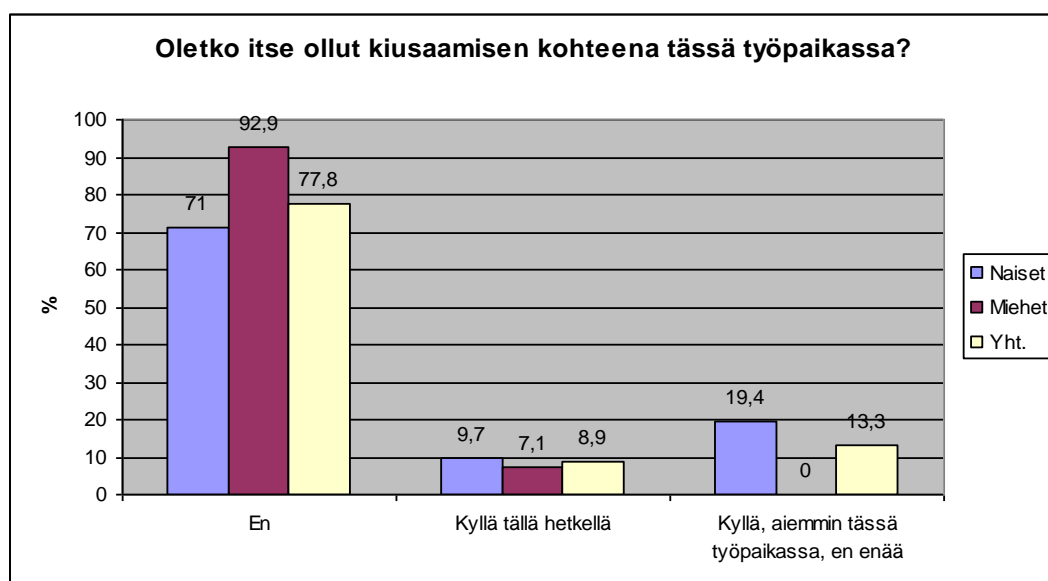
Kyselyssä seksuaalinen häirintä ja ahdistelu määritellään ei-toivotuksi ja yksipuoliseksi joko fyysiseksi tai sanalliseksi seksuaaliväritteiseksi käyttäytymiseksi, joka on aina kohteelle vastentahtoista tai ei-toivottua ja herättää kohteessa kielteisiä tunteita. Taulukossa 2 vastaukset tätä aihetta käsitteleviin kysymyksiin ovat koottuna.

	Kyllä(%)	Ei(%)
Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	6,7	93,3
Puhunut sinulle kaksimielisyyksiä tai härskeyksiä, jotka koet loukkaaviksi	20	80
Lähettänyt sinulle esimerkiksi epäasiallista sähköpostia, tekstiviestejä tai soitellut puhelimella ahdistelevalla tavalla	6,7	93,3
Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi	0	100
Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla	11,1	88,9
Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	4,4	95,6
Tehnyt muuta minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi	6,7	93,3

Taulukko 2: Seksuaalinen häirintä

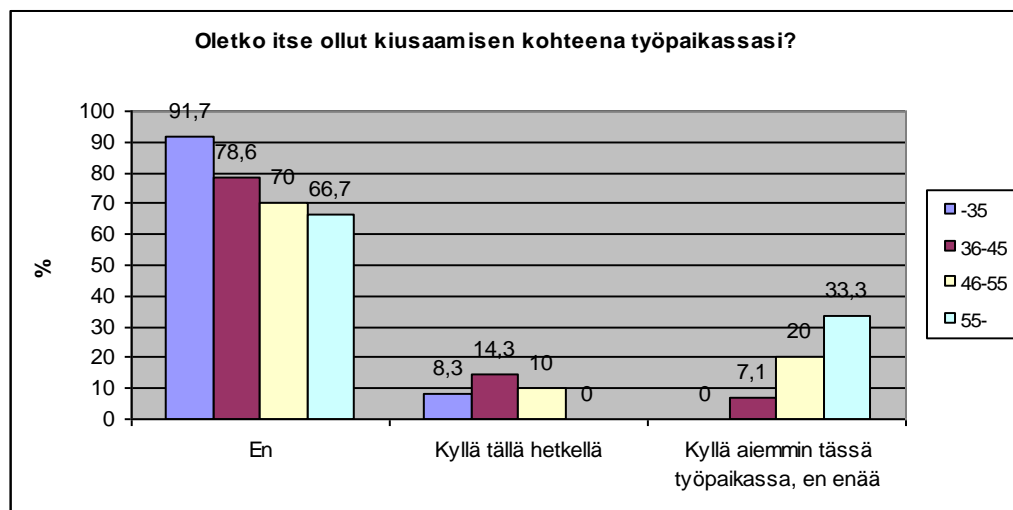
Häirinnän muodoista osa nousi esiin selvemmin. 20 % vastaajista joku oli puhunut kaksimieli-syyksiä tai härskeyksiä, joita on pidetty loukkaavina. Epämiellyttävää tai ahdistavaa lähente-lyä tai fyysistä koskettelua vastaajista oli kokenut 11,1 prosenttia. Suurin osa niistä, jotka ilmoittivat kokeneensa jonkinlaista ahdistelua tai häirintää, oli naisia. Häirintää ja ahdistelua kokeneita oli jokaisessa ikäryhmässä, mutta eniten ”kyllä” vastauksia antoivat tässä kohdassa alle 36-vuotiaat ja toiseksi eniten 36-45-vuotiaat. Voidaankin sanoa, että sukupuolista häirin-tää ja ahdistelua kokevat eniten Järvenpään lukiossa nuoret naiset. Tärkeätä on myös ottaa huomioon, että 4,4 % vastaajista kertoi häirinnän jatkuvan edelleen. Häirintää oli koettu ai-noastaan työyhteisön sisäpuolelta.

Työpaikkakiusaaminen määriteltiin myös lyhyesti kyselyssä. Kyselyssä työpaikkakiusaaminen määriteltiin työyhteisön jäsenen kohdistuvaksi pitkäaikaiseksi ja toistuvaksi sortamiseksi, mitätöinniksi tai muuksi kielteiseksi käyttäytymiseksi, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.



Kuvio 6: Työpaikkakiusaaminen sukupuolen mukaan

Vastaajista 77,8 % ilmoitti, ettei ollut kohdannut työpaikkakiusaamista työpaikallaan lainkaan. Kuten kuviosta 6 voi huomata, miehiin kiusaamista oli kohdistunut vähemmän. Iän mukaan tarkasteltuna näyttäisi siltä, että kiusaamisen kohteeksi on joutunut hieman enemmän iältään vanhempia, jonka voi huomata kuviosta 7 seuraavalla sivulla.

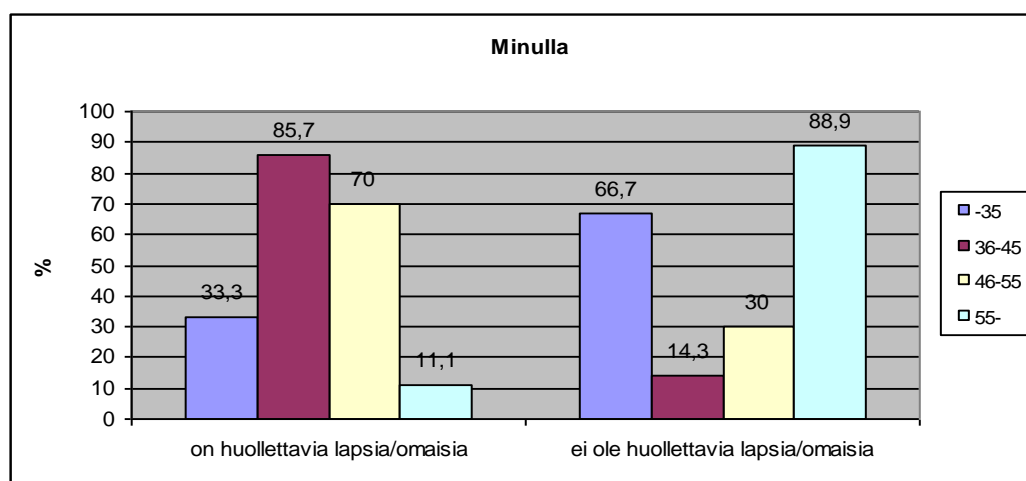


Kuvio 7: Työpaikkakiusaaminen iän mukaan

Vastaajista kuitenkin yhteensä 22,2 % eli noin viidennes oli kokenut olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena joko tällä hetkellä tai aikaisemmin tässä työpaikassa. Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin, kenen taholta työpaikkakiusaamista oli koettu. Kaikki jotka vastasivat kokeneensa työpaikkakiusaamista, kertoivat kiusaamisen tapahtuneen työyhteisön sisällä.

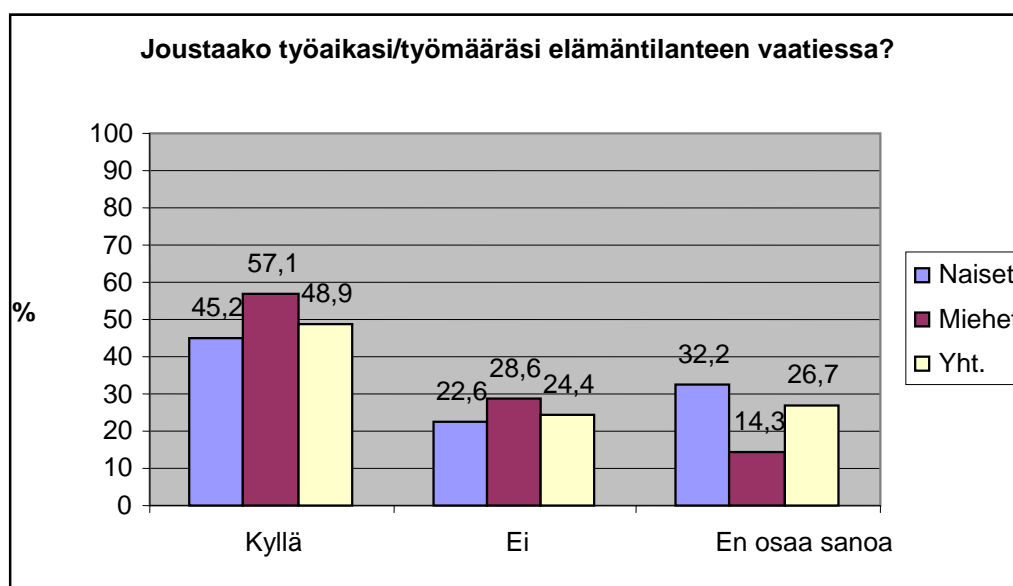
7.3 Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen

Kyselyyn vastanneista yhteensä 53,3 % ilmoitti, että heillä on huollettavia lapsia tai omaisia. Miehistä 57,1 prosentilla ja naisista 51,6 prosentilla oli huollettavia. Karkeasti voidaankin sanoa, että noin puolella kyselyyn vastanneista oli huollettavia. Kuviosta 8 voi nähdä, että eniten huollettavia lapsia tai omaisia oli kahdella keskimmaisella ikäluokalla ja päinvastoin nuorimman ja vanhimman ikäluokan vastaajilla oli vähiten huollettavia lapsia tai omaisia.



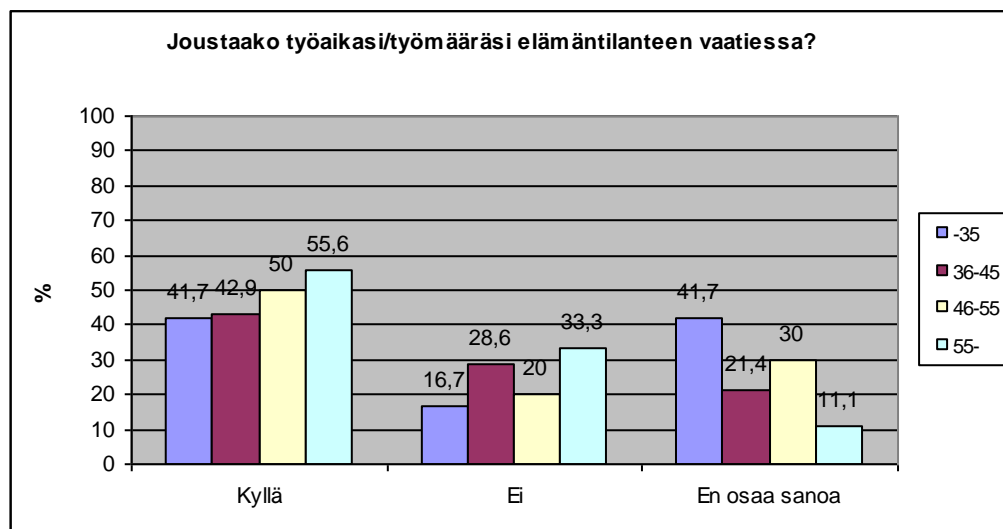
Kuvio 8: Huollettavat iän mukaan tarkasteltuna

Seuraavaksi haluttiin tietää, millainen kokemus vastaajilla oli siitä joustaisiko työaika tai työmäärä elämäntilanteen vaatiessa. Yhteensä noin 48,9 % vastaajista ilmoitti, että työaika tai työmäärä joustaa elämäntilanteen vaatiessa. Miehillä oli tässäkin kohdassa hieman positiivisempi näkemys asiasta kuin naisilla, joka näkyy myös kuviosta 9. On myös huomattava, että vastaajista yhteensä 26,7 % vastasi ”en osaa sanoa”



Kuvio 9: Työajan joustaminen elämäntilanteen vaatiessa vastaajien sukupuolen mukaan

Eri-ikäiset vastaajat vastasivat kysymykseen myös hieman eri tavalla kuten kuviosta 10 seuraavalla sivulla voi nähdä. 41,7 % alle 35-vuotiaista vastasi kysymykseen ”en osaa sanoa”. Arvelen tämän johtuvan siitä, että alle 35-vuotiaille huollettavia ei ollut 66,7 prosentilla. Lisäksi huomionarvoista on se, että mitä vanhempi ikäluokka vastaajana, sitä suurempi luottamus siihen, että työaika tai työmäärä joustaa elämäntilanteen vaatiessa. Kun tarkasteltiin kysymystä sen mukaan, oliko vastaajalla huollettavia, kävi ilmi että 56 % niistä joilla oli huollettavia, arvioivat työajan/työmäärän joustavan tarvittaessa. 40 % näin ajatteli myös niistä, joilla huollettavia ei ollut. Ainoastaan 20 % niistä, joilla oli huollettavia arvioi, että työaika tai työmäärä ei joustaa tarvittaessa, kun taas 30 % niistä, joilla ei ollut huollettavia oli sitä mieltä, ettei työaika tai työmäärä joustaa tarvittaessa.



Kuvio 10: Työajan joustaminen elämäntilanteen vaatiessa vastaajien iän mukaan

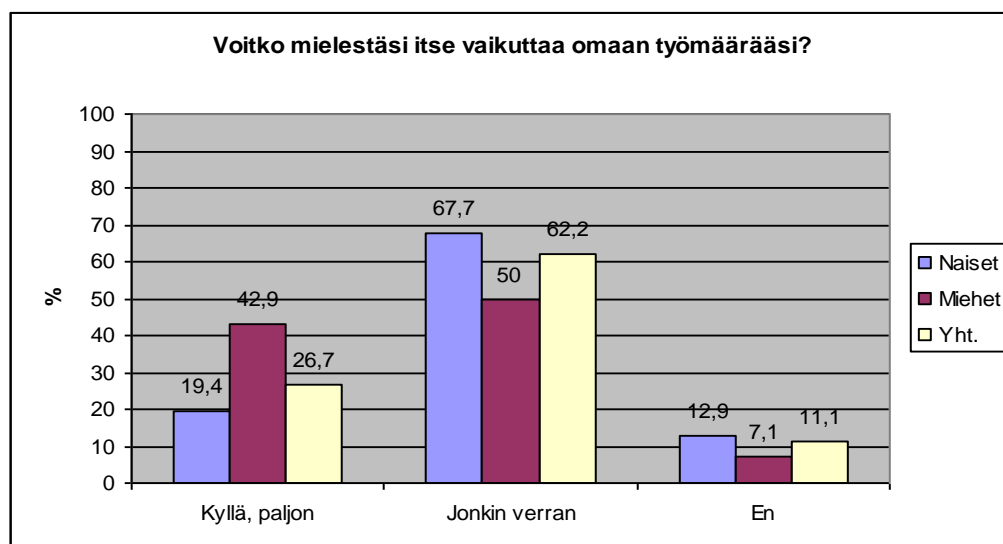
Seuraavaksi kysyttiin kokemuksia siitä, miten työpaikalla on suhtauduttu pitkiin virka- tai toimivapaisiin, jos tällaisella oli ollut. Kysymykseen vastasi 29 henkilö. Vastaajista 10 oli miehiä ja vastaavasti naisia oli 19. Seuraavasta taulukosta voi nähdä miten vastaajat kokivat esimiehen ja työtovereidensa suhtautuneen näihin vapaisiin.

	Myönteisesti (%)	Neutraalisti (%)	Kielteisesti (%)	En osaa sanoa (%)
Esimies	55,2	20,7	3,4	20,7
Työtoverit	55,2	20,7	3,4	20,7

Taulukko 3: Suhtautuminen pitkiin virka- tai toimivapaisiin

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että esimies sekä työtoverit olivat suhtautuneet joko myönteisesti tai neutraalisti pitkiin virka- tai toimivapaisiin. 27 työntekijöistä vastasi seuraavaan kysymyksen: ”Onko edellä mainittujen vapaiden käytöllä ollut vaikutusta asemaasi tai työtehtävääsi työpaikalla?”. Ylivoimaisesti suurin osa näistä vastaajista oli sitä mieltä, että niillä ei ole ollut vaikutusta. Naisista kaksi koki, että vapaiden käyttö oli nähty ansioina. Yksi vastaajista tunsu vapaan haitanneen asemaa ja yksi vastaajista ilmoitti, että hänen oli ollut vaikea löytää sosiaalista paikkaa työyhteisössä vapaan jälkeen.

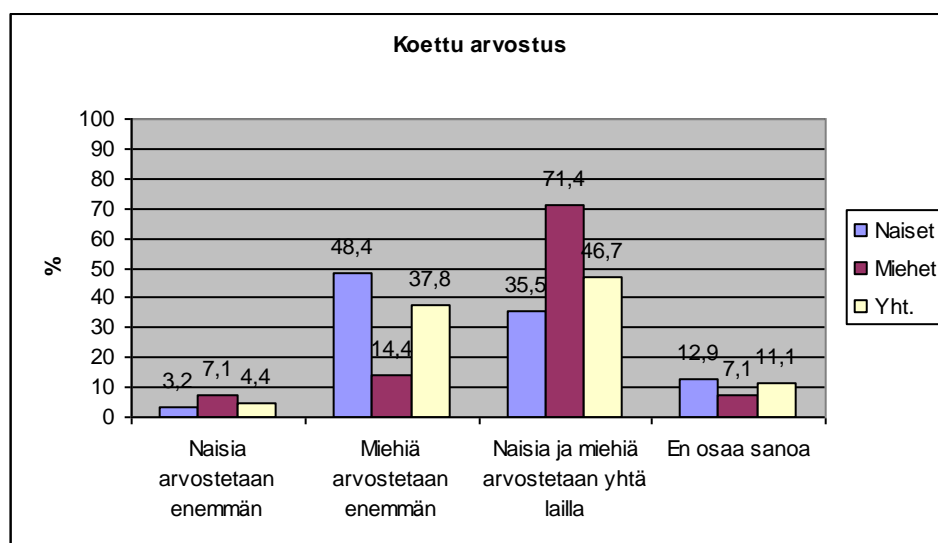
Kyselyn 20. kysymys käsitteli vastaajien omaa arviota ja kokemusta siitä, voivatko he mielestään vaikuttaa omaan työmääräänsä. Naiset ja miehet arvioivat ja kokivat tilanteen hyvin eri tavalla, joka käy ilmi kuviossa 11. Miehistä lähes kaikki olivat sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa paljon tai jonkin verran työmääräänsä, kun naisista näin ajatteli yhteensä kuitenkin vain 87,1 %. Huomioitavaa on etenkin se, että naisista vain 19,4 % arvioi voivansa vaikuttaa omaan työmääräänsä paljon, kun taas miehistä näin arvioi 42,9 %.



Kuvio 11: Työmäärään vaikuttaminen

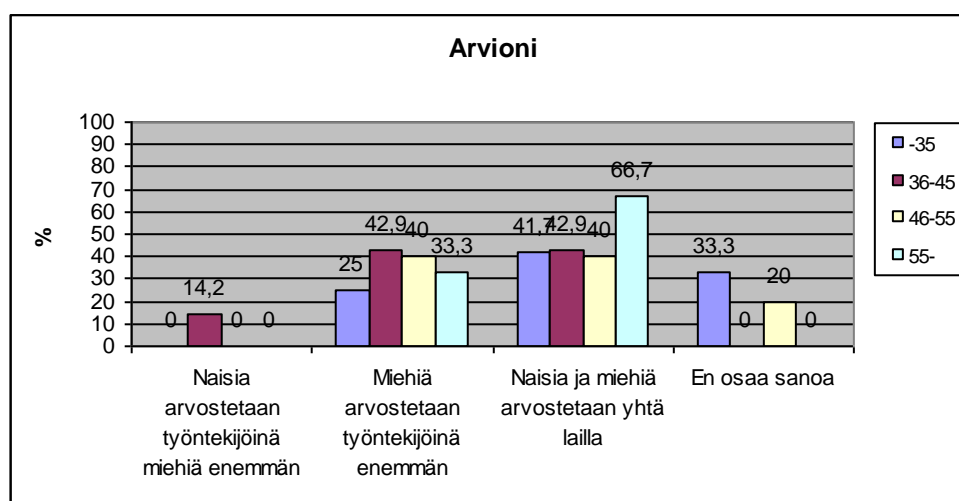
7.4 Kokemuksia tasa-arvosta

Kyselyn E-kohdassa oli tarkoitus selvittää työntekijöiden omia arvioita erilaisista tasa-arvoon liittyvistä näkemyksistä. Ensimmäinen kysymys näistä käsitteli naisten ja miesten arvostamista työntekijöinä, jota Kuvio 12 kuvaa.



Kuvio 12: Sukupuolten arvostus työelämässä vastaajien sukupuolen mukaan

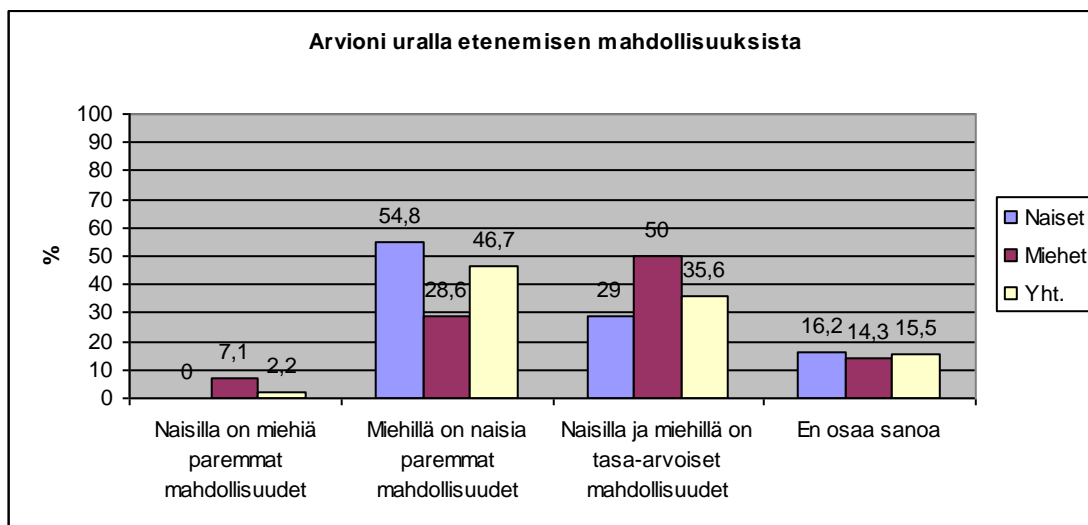
Niin kuin monissa muissakin kyselyn kohdissa, miehet arvioivat tilannetta huomattavasti positiivisemmin kuin naiset. Erityisesti silmiinpistävää oli se, että miehistä 71,4 % kokee, että naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla, kun taas vastaava prosenttiluku naisvastaajien keskuudessa oli vain 35,5 %. Tämän lisäksi voidaan huomata, että naisista lähes puolet (48,4%) arvioivat, että miehiä arvostetaan naisia enemmän. Vain 46,7 % kaikista vastanneista oli sitä mieltä, että naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla työntekijöinä. Iän mukaan tarkasteltuna suuria poikkeavuuksia ei ollut, joka käy ilmi alla olevasta kuviosta 13. Ainoastaan vanhimman ikäluokan vastaajat olivat selvästi eniten sitä mieltä, että naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla. Nuorimmat vastaajat ovat vähiten sitä mieltä, että miehiä arvostetaan työntekijöinä enemmän. Vastauksissa kiinnittää myös huomiota se, että nuorimmista vastaajista peräti 33,3 prosenttia vastasi ”en osaa sanoa”.



Kuvio 13: Sukupuolten arvostus työelämässä vastaajien iän mukaan

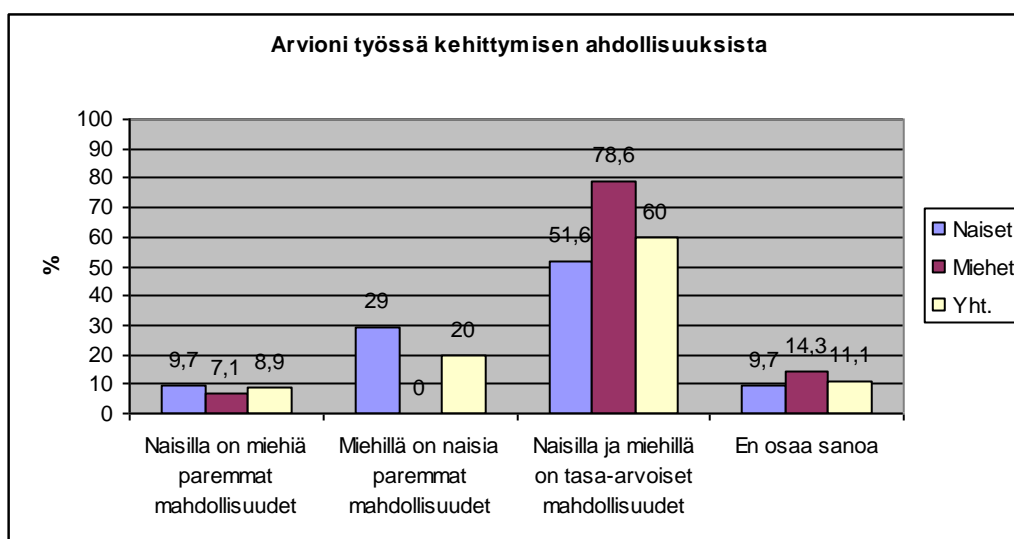
Samansuuntaisia vastauksia saatiin, kun pyydettiin vastaajia arvioimaan mahdollisuuksiaan uralla etenemiseen. 46,7 % vastaajista oli sitä mieltä, että miehillä on paremmat mahdollisuudet edetä uralla kuin naisilla. Kuten kuviosta 14 näkyy seuraavalla sivulla, naisista yli puolet arvioivat miesten mahdollisuudet paremmiksi kuin naisten. Miehistä myös huomattava osa, 28,6 %, arvioi omia mahdollisuuksiaan paremmiksi kuin naisten mahdollisuuksia. Naisista vain 29 % piti mahdollisuuksia kummallakin sukupuolella tasavertaisina, miehistä näin ajatteli 50 %. Vanhimman ikäluokan vastaajat (55,6 %) olivat vähiten sitä mieltä, että miesten mahdollisuudet ovat paremmat kuin naisten, 36-45-vuotiasita sekä 46-55-vuotiasita puolet olivat sitä mieltä, että miesten mahdollisuudet ovat paremmat. Nuorimmista vain 25 prosenttia oli sitä mieltä, että miesten mahdollisuudet ovat paremmat. Pitää kuitenkin ottaa huomioon, että niin kuin edellisessäkin kysymyksessä, huomattava osa

nuorimmista vastaajista vastasi ”en osaa sanoa”, näin vastasi myös 21,4 prosenttia 36-45-vuotiaista.



Kuvio 14: Arvio uralla etenemisen mahdollisuuksista.

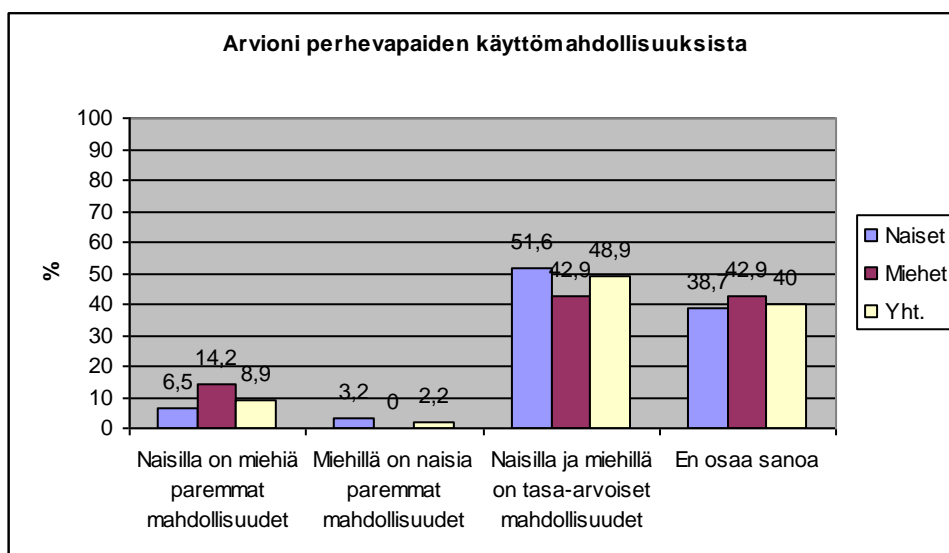
Kysyttäessä työssä kehittymisen mahdollisuuksista suurin osa miehistä (78,6 %) koki, että naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet kehittyä työssä. Miehistä yksikään ei arvioinut, että heillä olisi paremmat mahdollisuudet kehittyä työssä, kun taas miesten mahdollisuuksia parempina piti 29 % vastanneista naisista. Yhteensä kuitenkin kaikista vastaajista suurin osa (60 %), oli sitä mieltä, että naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet kehittyä työssään. Iän mukaan tarkasteltuna huomio kiinnittyy siihen, että myös tässä nuorimmista vastaajista 33,3 % vastasi ”en osaa sanoa”.



Kuvio 15: Arvio työssä kehittymisen mahdollisuuksista

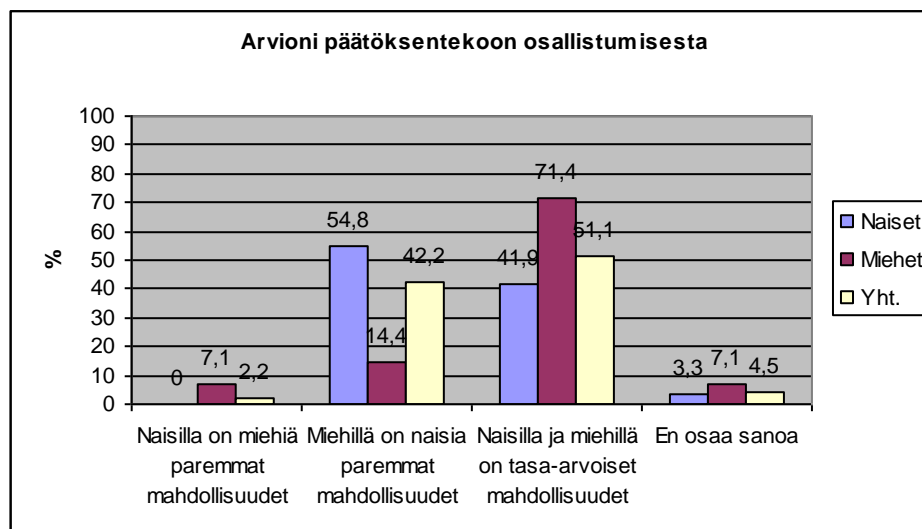
Tasa-arvoisimmaksi Järvenpään lukion henkilökunta arvioi mahdollisuudet kouluttautumismahdollisuuksista. Vastaajista peräti 95,6 % oli sitä mieltä, että naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet kouluttautumiseen. 2,2 % oli sitä mieltä, että naisilla on miehiä paremmat kouluttautumismahdollisuudet ja 2,2 % vastanneista ei osannut sanoa.

Seuraavaksi haluttiin kysyä arvioita perhevapaiden käyttömahdollisuuksista. 48,9 % vastaajista oli sitä mieltä, että naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet. Yhteensä 40 % vastasi ”en osaa sanoa”. 65 % niistä, joilla ei ollut huollettavia lapsia tai omaisia, vastasi ”en osaa sanoa”. 68 % niistä, joilla oli huollettavia lapsia tai omaisia oli sitä mieltä, että naisten ja miesten mahdollisuudet ovat tasa-arvoiset. Kysymys poikkesi muista E- kohdan kysymyksistä siinä, että miehistä 14,2 prosenttia arvioi naisten mahdollisuudet paremmiksi kuin miesten.



Kuvio 16: Arvio perhevapaiden käyttömahdollisuuksista

E- kohdan viimeinen kysymys käsitteli päätöksentekoon osallistumista. Tässä kohdassa erot naisten ja miesten arvioissa olivat suurimmat kuten seuraavalla sivulla kuviosta 17 voi nähdä. Yhteensä vastaajista 51,1 % oli sitä mieltä, että naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet päätöksentekoon osallistumisesta, kun taas peräti 42,2 % kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet. Ero naisten ja miesten mielikuvista on myös selvä; naisista 54,8 prosenttia oli sitä mieltä, että miehillä on paremmat mahdollisuudet kun taas miehistä näin ajatteli vain 14,4 prosenttia. Miehet pitivät tasa-arvotilannetta tässäkin kohdassa parempana ja miehistä 71,4 prosenttia arvioi naisten ja miesten mahdollisuuksia tasa-arvoisina, naisista näin ajatteli vain 41,9 prosenttia.



Kuvio 17: Arvio päätöksentekoon osallistumisesta

län mukaan tarkasteltaessa nuorten arviot olisivat hieman positiivisempia, vain 25 % arvioi miesten mahdollisuuksia päätöksentekoon osallistumisesta parempina. Toisaalta pitää muistaa, että nuorimmissa vastaajissa miesten osuus oli suurempi. Tässä kysymyksessä nuorimmissa vastaajista vain 16,7 % vastasi ”en osaa sanoa” kun muissa E- kohdan kysymyksissä näiden vastausten määrä oli suurempi.

Viimeisessä kysymyksessä haluttiin tietää, mitä tasa-arvon alueita Järvenpään lukiossa tuli kehittää. Taulukosta 4 voi havaita, että tärkeäksi koettiin sekä ikätasa-arvon kehittäminen ja sukupuolten tasa-arvon kehittäminen. Miehistä 57,1 % arvioi, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa tarvitse kehittää, kun naisista näin arvioi ainoastaan 38,7 %. Miehistä 35,7 % oli sitä mieltä, että sukupuolten välisessä tasa-arvossa on jonkin verran kehitettävää, miehistä kukaan ei arvioinut tässä olevan paljon kehitettävää. Naisista sukupuolten välistä tasa-arvoa pitäisi kehittää paljon 9,7 %:n mielestä ja 45,2 % naisista vastasi, että kehitettävää on jonkin verran.

	Paljon kehitettävää (%)	Jonkin verran kehitettävää (%)	Ei tarvitse kehittää (%)	Tyhjä (%)
Ikätasa-arvo	6,7	37,8	46,7	8,8
Sukupuolten tasa-arvo	6,7	42,2	37,8	13,3

Taulukko 4: Tasa-arvon kehittäminen

Yhteensä 48,9 % vastaajista oli sitä mieltä, että ikätasa-arvossa olisi paljon tai jonkin verran kehitettävää. Kun tarkastellaan vastauksia iän mukaan, voidaan havaita, että kaikissa ikäryhmissä on vastaajia, jotka ovat kehittämisen puolella. Eniten kehittämistä ikätasa-arvossa näkevät kuitenkin kaksi vanhinta vastaajaryhmää.

Kyselyn viimeinen kysymys, joka kuului opinnäytetyöhöni, oli avoin kysymys ”Ehdotuksesi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa?”. Kysymykseen ei tullut kuin muutamia vastauksia, joissa ehdotettiin lähinnä lisäämään työyhteisön avoimuutta.

7.5 Tuloksien yhteenvetoa ja vertailua

Järvenpään lukiossa henkilökunta koki pystyvänsä kehittämään itseään hyvin. Työn etenemisen mahdollisuuksiin suhtauduttiin epäillen ja vain hieman yli puolet oli sitä mieltä, että työssä on etenemismahdollisuuksia. Miehet suhtautuivat etenemisenmahdollisuuksiin positiivisemmin. Kun kysyttiin arvioita naisten ja miesten uralla etenemisen mahdollisuuksista, huomattava osa sekä miehistä että naisista oli sitä mieltä, että miesten mahdollisuudet ovat paremmat. ETLA:n julkaiseman tutkimuksen mukaan miehet etenevät naisia useammin työuransa aikana (Kauhanen ym. 2009, 16). Näin ollen mielestäni ei ole kovinkaan ihmeellistä, että naisten ja miesten arviot ja näkemykset uralla etenemismahdollisuuksista ovat samansuuntaisia.

Järvenpään lukiossa suurin osa oli sitä mieltä, että sukupuolella ei ole ollut merkitystä työelämässä uralla etenemisessä. Vuoden 2008 tasa-arvobarometrin mukaan miehistä 80 prosenttia ei ole kokenut sukupuolestaan haittaa työelämässä (Tasa-arvobarometri 2008, 30). Järvenpäässä 57,1 % ajatteli, ettei sukupuolella ole ollut merkitystä ja 35,7 % Järvenpään lukion miehistä ajatteli, että sukupuolesta oli ollut hyötyä. Tasa-arvobarometrin (2008, 30) mukaan 39 % naisista ei ollut kokenut haittaa sukupuolestaan. Järvenpään lukiossa 80,6 % naisista koki, ettei sukupuolella ole ollut vaikutusta. 2008 vuoden tasa-arvobarometrin mukaan naisista 28 % oli kokenut sukupuolensa vaikuttavan uralla etenemiseen, Järvenpäässä 19,4 % naisista oli kokenut haittaa sukupuolestaan työssä tai uralla etenemiseen. Miehistä sukupuolesta haittaa tunsivat 7 % tasa-arvobarometrin (2008, 30) mukaan, Järvenpäässä 7,1 % miehistä. Järvenpään tulokset ovat siis hyvin linjassa valtakunnallisen tason kanssa, jos vielä otetaan huomioon se, että julkisella sektorilla sukupuolesta koetaan olevan vähemmän haittaa kuin yksityisellä sektorilla.

Tasa-arvotyöryhmässä päätettiin, että kyselyssä ei erikseen haluta eritellä perhevapaiden käyttöä muista vapaista kuten opintovapaista, joten päädyttiin kysymään työn ja elämäntilanteen yhteensovittamisesta. Kuitenkaan tämän kaltaisia kysymyksiä en aikaisemmista tutkimuksista löytänyt. Noin puolet vastaajista arvioi, että työaika tai työmäärä joustaa elämänti-

lanteen vaatiessa. Järvenpään lukion henkilökunnasta kuitenkin suurin osa uskoo, että he voivat vaikuttaa omaan työmääräänsä joko paljon tai jonkin verran. Kun kysyttiin kokemuksia siitä, miten työpaikalla on suhtauduttu pitkiin virka- tai toimivapaisiin, oli vastaajista yhteensä 75,9 % sitä mieltä, että näihin oli suhtauduttu joko myönteisesti tai neutraalisti.

Kysyttäessä arviota perhevapaiden käyttömahdollisuuksista, 48,9 % arvioi, että naisilla ja miehillä on näihin tasa-arvoiset mahdollisuudet.

Tasa-arvobarometrissä on kysytty päätoimisilta palkansaajilta vuosina 2001, 2004 ja 2008, miten helppoa on lähteä erilaisille lakisääteisille perhevapaille. Vastaajia pyydettiin tässä arvioimaan oman työpaikan suhtautumista perhevapaisiin. Julkisen sektorin vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että äitiysvapaan tai äitien vanhempainvapaalle jäämiseen suhtaudutaan hyvin työpaikoilla ja myös isyysvapaalle jäämisen arveltiin onnistuvan lähes yhtä hyvin. (Tasa-arvobarometri 2008, 40.) Vaikka nämä tutkimustulokset eivät ole verrattavissa täysin keskenään, koska asiat on esitetty eri tavalla, voi sanoa, että Järvenpään lukiossa perhevapaisiin suhtaudutaan ainakin lähes samalla tavalla kuin valtakunnallisesti julkisella sektorilla. Järvenpään lukiossa miesten mahdollisuuksia käyttää perhevapaita arvioitiin hieman heikommiksi kuin naisten. Myös valtakunnallisella tasolla isien vanhempain- tai hoitovapaaseen ei ole suhtauduttu kuitenkaan yhtä myönteisesti kuin äitien vastaaviin vapaisiin (Tasa-arvobarometri 2008, 42).

Kyselyn E-kohdassa olleet kysymykset koskettivat vastaajien omia arvioita tasa-arvosta. Yleisesti tämän kohdan kysymyksistä minulle muodostui sellainen kuva, että miehet kokevat tasa-arvotilanteen parempana kuin naiset, osassa kysymyksiä myös miehet pitivät omia mahdollisuuksiaan parempina. Naiset myös kokivat, että sukupuolten välistä tasa-arvoa tulisi kehittää työpaikalla, miehet eivät nähneet tätä yhtä selkeästi. Tämä käsitys ei ole ainoastaan Järvenpään lukion henkilökunnan vaan vuonna 2008 tehdyssä tasa-arvobarometrissä miehet arvioivat tasa-arvotilannetta paremmaksi kuin naiset ja sukupuolten välinen selvä ero olikin siinä, miten tasa-arvoiseksi he työympäristönsä kokivat. Sama tutkimustulos saatiin niin yksityisellä kuin julkisella puolellakin, eikä arvioissa ole tapahtunut merkittäviä muutoksia kymmenen vuoden aikana. (Tasa-arvobarometri 2008, 29.)

Ikätasa-arvon näkökulmasta katsottuna eri-ikäisten vastaajien näkemykset olivat melko samansuuntaisia eikä eroja ollut kovinkaan paljoa. Vanhemmat työntekijät arvioivat joissakin kohdissa tilanteen huonommaksi kuin mitä muut. Esimerkiksi suurin osa vanhemmista työntekijöistä ei nähnyt urallansa etenemisen mahdollisuuksia. Nuoret kokivat taas epävarmuutta vastaamisessa ja esimerkiksi tasa-arvokokemuksiin useat vastasivat ”en osaa sanoa”. Taulukko 5 kuvaa sitä, kuinka paljon Järvenpään lukiossa henkilökunta oli kohdannut syrjintää erilaisissa tilanteissa. Kun pyydettiin arvioimaan, mistä eriarvoinen kohtelu on johtunut, 15 % oli sitä mieltä, että syynä oli heidän ikänsä. Näin vastanneista kaikki olivat naisia ja he edustivat

kaikkia kyselyssä ilmeneviä ikäluokkia. Vuoden 2006 Työ ja terveys - tutkimuksessa 42 prosenttia naisista ja miehistä 52 prosenttia katsoi eri-ikäisiä kohdeltavan täysin tasapuolisesti (Työ ja terveys 2006 2007, 133). Järvenpään lukiossa yhteensä 44,5 prosenttia oli kuitenkin sitä mieltä, että ikätasa-arvossa olisi jonkin verran tai paljon kehitettävää.

Vuoden 2004 Työolobarometrin mukaan seksuaalista häirintää työympäristössä oli kokenut 18 % naispuolisista palkansaajista ja miehistä 7 % (Ahtela ym. 2006, 164). Omassa opinnäytetyössäni seksuaalista häirinnän muotoja oli useita kuten taulukosta 2 voi huomata. Tilastojen vertaaminen on hankalaa, koska seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun määrittely on vaikeata ja tämä nousi myös opinnäytetyöni teoriaosiossa esiin. Järvenpään lukiossa kuitenkin häirintä ja ahdistelu kohdistuvat kuitenkin samalla tavalla kuin yleisesti: Varsan (1993, 74) mukaan naisia häiritään useammin ja myös Järvenpään lukiossa lähes kaikki ahdistelua ja häirintää kohdanneista olivat naisia.

Kuten jo teoriaosiossani kerroin, on työpaikkakiusaamisen yleisyydestä esitetty hyvin erilaisia lukuja tutkimustavasta riippuen (Reinboth 2006, 20). Työpaikkakiusaamisen esiintyvyys näyttää vaihtelevan 3-40 % välillä työpaikasta, toimialasta ja tutkijoista riippuen (Parvikko 2006, 137). Järvenpään lukiossa 8,9 % vastaajista koki olevansa kiusaamisen kohteena tutkimuksen tekohetkellä ja yhteensä 22,2 % vastaajista ilmoitti olleensa jossain vaiheessa tai tällä hetkellä kiusaamisen kohteena tässä työpaikassa. Vaikka Järvenpäässä kiusaamista oli ilmennyt näinkin paljon, ei tämä aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna kuitenkaan vaikuta erikoisen suurelta määrältä vielä kun otetaan huomioon se, että lukio on osa kuntasektoria. Reinbothin (2006, 21) mukaan työpaikkakiusaaminen on yleisintä kuntasektorilla. Työolobarometri 2007 (2008, 173) mukaan työpaikkakiusaamista olivat kokeneet selvästi enemmän naiset. Järvenpäässä naiset olivat kokeneet enemmän kiusaamista kuin miehet, joka tosin on myös yhteydessä siihen, että kuntasektori on naisvaltainen. Kiusaamiseen poistamiseksi on hyvä muistaa, että selittäviksi tekijöiksi on tunnistettu muun muassa työpaine ja stressi (Parvikko 2006, 136).

Tuloksia tarkastellessa hyvä muistaa, että tasa-arvon eri ulottuvuudet kietoutuvat paljon toisiinsa. Esimerkiksi ikäystävällisyyteen eniten vaikuttaviksi tekijöiksi oli muun muassa nostettu sukupuolten tasapuolinen kohtelu (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007b, 43). Myös työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen voidaan nähdä osana sukupuolten välistä tasa-arvoa. Vaikuttamalla yhteen tasa-arvon alueeseen, voidaan vaikuttaa samalla myös positiivisesti muihin tasa-arvon alueisiin.

Teoriatietoihin sekä aikaisempiin tutkimuksiin vertailtaessa Järvenpään lukio ei vaikuta poikkeukselliselta, mutta tämä ei tarkoita sitä, ettei asioihin tulisi puuttua. Selviä tasa-arvoon kohdistuvia eroja kuitenkin olivat muun muassa sukupuolten välinen tasa-arvo, joka nousi

esiin vahvimmin naisten ja miesten erilaisista käsityksistä tasa-arvotilanteesta. Tärkeätä on myös huomata, että sekä sukupuolten välisessä tasa-arvossa ja ikätasa-arvossa koettiin olevan parantamisen varaa. Lisäksi Järvenpään lukiossa esiintyi työpaikkakiusaamista sekä seksuaalista häirintää ja ahdistelua, joiden vuoksi mielestäni tulisi säätää työpaikalla niin sanottu nollatoleranssi, yksikin tapaus on liikaa.

8 Opinnäytetyön arviointia

Opinnäytetyöni suunnitelmavaiheessa pohdin erilaisia haasteita, joita opinnäytetyöni sisältää. Suurimmaksi haasteeksi koin aiheen rajaamisen. Aihe oli vaikea rajata tarkasti jo sen vuoksi, että jokaisella tasa-arvotyöryhmän jäsenellä oli varmaankin oma näkemys siitä, mitä tasa-arvoselvityksen tulisi sisältää. Koen kuitenkin, että kyselyä suunniteltaessa kaikki pääsivät ilmaisemaan omat toiveensa. Aiheen rajaamisen haasteet tulivat myös toisella tasolla esiin, kun aloin käymään läpi eri käsitteiden määrittelyä. Esimerkiksi sukupuolten välisellä tasa-arvoon voidaan yhdistää hyvin monta tekijää ja sitä voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta. Sama koskee muitakin keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössäni kuten sitä, miten määritellään seksuaalista häirintää tai työpaikkakiusaamista. Lopullinen aiheen rajaaminen tapahtui oikeastaan vasta kyselylomakkeen valmistuttua. Mielestäni opinnäytetyössäni aiheen rajaaminen onnistui hyvin kun otetaan huomioon se, että tasa-arvotyöryhmään kuului useita henkilöitä ja taustalla oli myös lakiin perustuva selvitys.

Aiheen rajaamisen kolmantena haasteena nousi esiin lähteiden runsas määrä. Kaikista opinnäytetyössäni esiintyvistä tasa-arvon ulottuvuuksista oli löydettävissä erittäin paljon materiaalia. Pyrin muodostamaan teoriapohjani niin, että se sisältää sekä vertailukelpoista tilastotietoa että myös teoriakirjallisuutta käsitteiden määrittelystä. Tilastotietoa oli saatavilla runsaasti ja ne lähteet, jotka valitsin opinnäytetyöhöni olivat luotettavien tahojen tekemiä. Myös käsitteiden määrittelyssä käytetty kirjallinen teorian tieto oli mielestäni tuoretta ja luotettavaa sekä monipuolista.

Lakeihin tutustuminen oli myös tärkeä osa työtäni, koska osa tehtävääni tasa-arvotyöryhmässä oli perehtyä tasa-arvotyön taustoihin ja kertoa näistä muille työryhmän jäsenille. Olen myös koko opintojeni aikana pitänyt tärkeänä sitä, että asioita voidaan tarkastella ajankohtaisista yhteiskunnallisista näkökulmista, jolloin sanomalehdet ovat tärkeä tiedonlähde. Opinnäytetyöprosessin aikana seurasin varsinkin sanomalehtimediaa tasa-arvokysymysten näkökulmasta ja löysin hyvin paljon ajankohtaisia yhteiskuntamuutoksia, jotka liittyivät opinnäytetyöhöni.

Opinnäytetyötäni tehdessäni koin haasteeksi myös sen, että lukio tai yleensä koulu ei ole minulle tuttu työpaikkana. Opettajien työ ei ole minulle tuttua, joten asioita oli toisinaan vaikea tarkastella heidän näkökulmastaan. Opiskelujeni kannalta myös työpaikan tasa-arvotyö oli

täysin uusi asia. Koin vaikeana ja raskaana käsitellä asiaa, joka oli lähestulkoon täysin uusi minulle. Jo pelkkä tutustuminen siihen, mitä tasa-arvotyöllä työelämässä tarkoitetaan, vaati paljon aikaa.

Opinnäytetyöni suurimmaksi uhkatekijäksi koin aikataululliset ongelmat, jotka olivat jo suunnitelmavaiheessa aiheuttaneet ongelmia. Tämä uhkatekijä oli myös todellinen ja eniten koen epäonnistuneeni opinnäytetyössäni sen aikatauluttamisessa. Tiedonkulku sekä yhteistyö Järvenpään lukion kanssa ovat sujuneet ongelmitta eikä aikataulujen kanssa ole heidän vuoksi syntynyt minkäänlaisia ongelmia. Opinnäytetyöni uhkatekijäksi koin myös oman ajanpuutteeni, koska opinnäytetyöprosessin aikana olen ollut lähes koko ajan kokopäiväisesti työssä sekä saanut vastuulleni erilaisia luottamustehtäviä.

8.1 Tulosten luotettavuus

Luotettavinta tietoa kiinnostuksen kohteena olevista havaintoyksiköistä saataisiin tutkimalla ne kaikki (Alkula ym. 1999, 106). Työpaikalla jokaisella oli mahdollisuus vastata kyselyyn. Järvenpään lukiossa kyselyn vastausprosentti oli 71,4 prosenttia, johon itse olen tyytyväinen. Kyselyyn vastanneet olivat jättäneet vastaamatta vain joihinkin yksittäisiin kysymyksiin ja myös vastauksia analysoidessa huomasin joitain kohtia, jotka oli ilmaistu huonosti. Vaikka tuloksia vertailtaessa kävi ilmi, että tämän tutkimuksen tulokset olivat hyvin samankaltaisia, kuin valtakunnallisella tasolla oli ollut, en pitäisi tuloksia mitenkään yleistettävänä aineiston suppean koon vuoksi. Tämä kuitenkin ei ollut opinnäytetyön tarkoituksena, vaan se että saadaan luotettavaa tietoa juuri Järvenpään lukion henkilökunnasta tasa-arvotyöryhmälle.

Kyselytutkimuksen huonoiksi puoliksi voidaan katsoa se, että ei ole mahdollista varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen: ovatko he pyrkineet vastaamaan kyselyyn huolellisesti ja rehellisesti (Hirsjärvi ym. 2004, 184). Näillä seikoilla on myös oleellinen vaikutus siihen, kuinka luotettavana voidaan tutkimuksen tuloksia pitää. Tutkimukseen oli mielestäni vastattu huolellisesti, josta mielestäni kertoo se, että tyhjiä vastauksia ei ollut kovin montaa lukuun ottamatta niitä tyhjiä vastauksia, joiden arvioin johtuvan kyselylomakkeen toimimattomuudesta joissain kysymyksissä. Rehellisyyttä on vaikea arvioida, mutta kiinnostusta aiheeseen oli selvästi. Esitettyäni ensimmäisiä tasa-arvoselvityksen tuloksia luki-ossa toukokuussa 2009, olivat tulokset aiheuttaneet paljon keskustelua työpaikassa.

Kyselylomakkeen huonoiksi puoliksi voidaan katsoa myös se, ettei voida tietää, kuinka onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat vastaajan näkökulmasta, ja myös väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida (Hirsjärvi ym. 2004, 184). Näiden estämiseksi kyselylomaketta testattiin, jonka tuloksena sain tietoa siitä, mitkä kysymyksistä tuntuivat epäselviltä. Testauksen lisäksi kyselylomaketta hiottiin tasa-arvotyöryhmän kanssa ja etenkin työelämänyhteishenki-

löni Katariina Laurosen kanssa. Suurin osa kysymyksistä kyselylomakkeessa oli toimiva, mutta joitain puutteita oli myös nähtävissä, jotka näkyivät muun muassa tyhjinä vastauksina. Esimerkiksi kiusaamista koskevissa kysymyksessä numero 15 ei ollut lainkaan vaihtoehtoa niille vastaajille, jotka eivät olleet kokeneet kiusaamista. Ehkä klassisin virhe kyselylomakkeessa liittyi vastaajien ikään, jolloin ei voitu olla varmoja, mihin ikäryhmään 55-vuotiaat olivat itsensä sijoittaneet, koska tämä ikä löytyi kahdesta ikäryhmästä. Ilmeisesti tämä ei kuitenkaan ollut aiheuttanut hämmennystä, koska kaikki vastaajat olivat vastanneet iän eikä siitä tullut myöskään mitään palautetta. Tämän virheen itsekin huomasin vasta alkaessani kirjoittamaan opinnäytetyöni tuloksia. Näinkin klassinen virhe oli jäänyt huomaamatta ilmeisesti niin testaa-jilta, tasa-arvotyöryhmältä, suunnitelmavaiheen opponoitsijoilta, opinnäytetyön ohjaajaltani sekä itseltäni. Mielestäni tämä on hyvä esimerkki siitä, kuinka huolellinen työskentelyssä tulisi olla.

Huonoksi puoleksi voidaan myös katsoa se, ettei tiedetä kuinka hyvin vastaajat ovat selvillä siitä alueesta tai perehtyneitä siihen alueeseen, josta heille esitettiin kysymyksiä kyselylomakkeella (Hirsjärvi 2004, 184). Tätä pyrittiin ehkäisemään muun muassa sillä, että yhteyshenkilöni Järvenpään lukiossa kertoi kyselystä yleisesti ja sillä, että kyselylomakkeessa määriteltiin seksuaalinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen. Uskoisin myös, että seksuaalinen häirintä ja ahdistelu tulivat kyselyssä hyvin esiin, koska sen eri ilmenemismuotoja kysyttiin suoraan kyselyssä. Myös työpaikkakiusaamisella voi olla useita muotoja, joita olisi myös kannattanut kysyä erikseen.

Tulosten luotettavuutta olisi varmasti lisännyt se, että tulokset olisi analysoitu jollakin tilastollisella ohjelmalla kuten SPSS-ohjelmalla. Vaikka tutkittavien joukko oli pieni, oli kyselyn avulla saatava aineisto melko suuri. Aineistoa oli raskas ja hankala käsitellä pelkän Excel-ohjelman avulla. Inhimillisten erehdyksien mahdollisuus oli olemassa ja pyrin näitä välttämään sillä, että tein selkeän suunnitelman, miten ja missä järjestyksessä analysoin vastaukset. Pyrin myös vähentämään virheiden määrää useilla vastauksien tarkastuksilla.

Tulosten analysointi sekä esittäminen vaikuttavat tulosten luotettavuuteen. Jotta tulokset pysyisivät mahdollisimman anonyymeinä, päädyimme ohjaavan opettajan kanssa, että nämä muunnetaan prosenttimuotoon, prosentit myös kertovat enemmän kuin pelkät luvut. Koska tutkittavien määrä oli pieni, piti varoa etteivät prosenttiluvut johtaisi tuloksia väärään suuntaan. Tämän vuoksi kovin pienet prosenttierot eivät olleet opinnäytetyössäni kovin oleellisia vaan suuremmat erot. Pyrinkin vastauksia esittäessä siihen, että olen poiminut vain selkeät erot, koska tutkittavien joukko oli niin pieni.

Käytin myös paljon tulosten esittämisessä kuvioita sekä taulukoita helpottamaan tuloksien luettavuutta. Kuvioiden vaarana on tahaton vääristely, jolloin kuvion laatija on vastuulla siitä,

että kuvio antaa lukijalle oikean käsityksen asioiden todellisesta luonteesta eli välittää oikeaa tietoa. (Laatua tilastoissa 2002, 73.) Suunnitellessa tulosten esittelyä opinnäytetyössäni pidin mielessäni kuvioden käytön vaarat. Pysin välttämään kuvioden vääristelyä sillä, että taulukot olivat kaikki mitta-asteikoltaan samansuuruisia sekä samannäköisiä, jolloin mielestäni opinnäytetyössäni olevat kuviot tuovat esiin oleellisen. Lähes jokaisesta kuviosta voi huomata heti sen tuloksen, mitä kuvio esittää, jonka jälkeen olen korostanut tätä nostamalla tämän tekstissä esiin. Tulosten luotettavuuden kannalta tärkeää on myös tutkimuksen eettiset tekijät, joiden huomioon ottamista arvioin seuraavassa alaluvussa.

8.2 Tutkimuksen eettisyys

Kyselylomakkeiden saatekirjeiden rutiiniosa on lupaus käsitellä tietoja ehdottoman luottamuksellisesti ja tulokset luvataan myös esittää niin, ettei ketään voi niiden perusteella yksilöidä. Tällaiset lupaukset nostavat vastaushalukkuutta ja myös vähentävät vastaajien epäluuloja. Niiden teho myös perustuu siihen, että niitä uskotaan noudatettavan, joten tutkijan onkin syytä ottaa lupauksensa vakavasti. (Alkula ym. 2002, 295.) Eettiset tekijät nousivat vahvasti esiin jo kyselyn toteuttamista suunniteltaessa. Heti ensimmäisessä suunnittelukokouksessa päätettiin, että ainoastaan minä näen ja analysoin kyselyn tulokset. Koen vahvuutena myös sen, että itse asun Riihimäellä enkä tunne Järvenpään lukion henkilökunnasta ketään entuudestaan.

Vastausten luottamuksellisuus otettiin huomioon kyselyn toteuttamistavassa. Kysely jaettiin kaikille valmiiksi kirjatussa kirjekuoressa, jonka jokainen sai itse sulkea ja toimittaa lähtevän postin laatikkoon. Kyselyt tulivat minulle suoraan kotiin, jolloin välikäsina ei ollut kukaan henkilökunnasta. Pohdimme myös postin luotettavuutta, mutta tulimme siihen tulokseen, että voisimme luottaa tällaisessa tapauksessa enemmän postiin kuin esimerkiksi siihen, että kyselyt olisi palautettu johonkin vastauslaatikkoon. Koimme, että oli tärkeää antaa vastaajille muutaman päivän vastausaika. Jos vastaaja jättäisi vastauksensa johonkin vastauslaatikkoon moneksi päiväksi itse työpaikalle, olisi vaarana, että joku pääsisi tänä aikana käsiksi vastauksiin.

Kuula (2006, 108-109) korostaa, että tärkeätä on suunnitella ja kertoa tutkittaville, säilytetäänkö aineistoa ja miten aineiston säilytyksen luottamuksellisuus turvataan. Vastaukset olen säilyttänyt kotonani. Asun yksin ja vastaukset ovat olleet koko prosessin ajan minulla säilytettynä niin, ettei vieraat ole näitä nähneet. Luottamuksellisuus on kuitenkin saattanut kärsiä, koska nyt vastaukset ovat olleet paljon kauemmin saatavilla, kuin alun perin oli tarkoitus. Kun opinnäytetyöni on valmis, hävitän vastaukset polttamalla. Kyselyn saatekirjeessä kerroin, että ainoastaan minä saan nähdä vastaukset ja että vastaukset hävitetään.

Aineiston käyttötarkoituksen määrittäminen sekä luottamuksella annettavien tietojen suojaaminen yhdessä muodostavat aineiston luottamuksellisuuden sisällön (Kuula 2006, 108). Kyselyn saatekirjeessä tulee esiin vastausten käyttötarkoitus. Vastausten käyttötarkoituksesta kertoi työpaikalla myös informaattikko Katariina Lauronen. Kyselyn saatekirjeessä myös lupaan, että tulokset esitetään sellaisella tarkkuudella, ettei niistä voida yksilöidä vastaajia. Tavallisesti yksityisyydensuojasta huolehditaan lupaamalla, että tutkimusjulkaisusta tutkittavat eivät ole tunnistettavissa (Kuula 2006, 108). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luottamuksellisuus tarkoittaa, ettei tuloksia esitetä liian pienissä ryhmissä (Alkula 2002, 295). Tämä näkökulma otettiin huomioon jo kyselylomaketta suunniteltaessa esimerkiksi siten, että tasa-arvotyöryhmä muutti perustiedoissa ikäryhmiä niin, ettei ketään voida näiden perusteella tunnistaa. Halusimme myös varmistaa, ettei kukaan yksilöidy vastauksista ja lähetin opinnäytetyöni vastaukset ensin Katariina Lauroselle tarkastettavaksi. Olisi ollut mahdollista, että en olisi huomannut joidenkin tuloksien olevan yksilöitävissä, koska kuten jo aikaisemmin mainitsin, työyhteisö oli minulle entuudestaan täysin tuntematon. Näin ollen ainoastaan Lauronen olisi saanut tietää asiasta eikä koko työyhteisö. Koen, että opinnäytetyöni yksi vahvuuksista on se, että eettiset tekijät otettiin hyvin huomioon koko prosessissa.

8.3 Tavoitteiden toteutuminen

Opinnäytetyöni pääasiallinen näkökulma oli luoda Järvenpään lukion tasa-arvotyöryhmälle luotettavaa tietoa heidän työpaikkansa tasa-arvotilanteesta. Tulosten luotettavuutta arvioin jo edellisessä luvussa. Jos pohditaan tavoitteen toteutumista tutkimuskysymysten kautta, olen sitä mieltä, että opinnäytetyöni tuotti pääpiirteittäin tutkimuskysymyksiä vastaavaa tietoa joitain yksityiskohtia lukuun ottamatta. Mielestäni tasa-arvon eri ulottuvuuksista saatiin pääpiirteittäin hyvää tietoa opinnäytetyöni avulla. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta selvitettiin kattavaa tietoa monelta eri tasolta kuten siitä, miten sukupuolen koetaan vaikuttavan uralla etenemisen mahdollisuuksiin sekä miten työyhteisön jäsenet arvioivat sukupuolen vaikutusta eri asioihin työelämässä. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta tuli esille tietoa varmasti sen vuoksi paljon, että kyselyssä oli paljon tähän liittyviä suoria kysymyksiä. Verrattaessa naisten ja miesten välisiä vastauksia saatiin myös arvokasta tietoa. Mielestäni tulokset nostivat hyvin esiin epäkohdat sukupuolten välisessä tasa-arvossa, jotka ovat erityisen tärkeitä tasa-arvotyöryhmän jatkotyöskentelyn kannalta.

Järvenpään lukio kaipasi tietoa myös ikätasa-arvosta, joka jäi hyvin pieneen rooliin opinnäytetyössäni. Tarkoituksena oli, että siitä olisi voitu päätellä jotakin vertailemalla eri-ikäisten vastauksia tai että iän tuomat eriarvoisuudet olisivat tulleet esille esimerkiksi kysyttäessä siitä, mistä vastaaja on ajatellut syrjinnän kokemuksen johtuvan. Eri-ikäisten vastausten arviointi oli hankalaa, koska kun vastaajat jaoteltiin iän mukaan ryhmiin, olivat ryhmät hyvin pieniä. Ikätasa-arvon epäkohdat eivät nousseet työssä esiin ja kuitenkin yli 40 % vastaajista oli

sitä mieltä, että ikätasa-arvossa olisi kehittämistä. Näin ollen myös ikätasa-arvosta olisi pitänyt olla siihen kohdistettuja suoria kysymyksiä. Pääasia on kuitenkin, että saatiin tietoa siitä, että myös ikätasa-arvoon tulee kiinnittää huomiota Järvenpään lukiossa.

Erilaisista syrjinnän muodoista saatiin mielestäni myös hyvää tietoa opinnäytetyöni avulla. Tärkein tutkimustulos näiden kohdalla on varmasti yksinkertaisesti se, että näitä syrjinnän muotoja, työpaikkakiusaamista sekä seksuaalista häirintää ja ahdistelua, ilmenee työpaikalla, jolloin niihin pystytään myös puuttumaan paremmin. Uskoisin, että tavoite luottamuksellisen tiedon tuottamisesta toteutui ainakin osittain. Kun tarkastellaan tasa-arvolain näkökulmasta sitä, mitä tasa-arvoselvityksen tulisi sisältää, ajattelen, että tarvittavaa tietoa tasa-arvon parantamiseksi saatiin kiitettävästi. Tärkeintähän selvityksessä on nostaa epäkohdat esiin, jonka jälkeen näihin voidaan puuttua. Mahdollisuuksien tasa-arvon toteutumiseen tarvitaan eriarvoisuuden tunnistamista ja heikommassa asemassa olevien tukemista erillisillä toimilla. Eriarvoisuuden toteutuksen ja sitä tuottavien rakenteiden ja käytänteiden muuttamisen jälkeen, voidaan puhua toteutuneesta tasa-arvosta. (Syrjänen ym. 2010, 31.) Tätä kautta myös voin omalta osaltani kehittää tämän työyksikön kautta tasa-arvoa, jolloin myös yhteiskunnallinen tavoitteeni toteutuu.

Henkilökohtaiseksi tavoitteeksi asetin tutkimusenteko prosessin oppimisen sekä sen, että oppisin arvioimaan omaa työskentelyäni realistisesti. Tutkimusentekoprosessi tuli minulle hyvin tutuksi, koska tein lähes koko opinnäytetyöni itsenäisesti. Informaatikko Katariina Lauronen oli mukana hyvin paljon kyselyn suunnittelussa ja käytännön järjestelyissä. Ohjaava opettajaani tapasin vain muutamia kertoja opinnäytetyöprosessini aikana. Osaltaan tähän vaikutti se, että elämäntilanteeni ei olisi joutanut kovinkaan intensiiviseen työskentelyyn ohjaavan opettajan kanssa. Itsenäinen työskentely opettelu on ollut myös hyödyksi, koska nykyinen työni on hyvin itsenäistä. Teoriatiedon avulla opin paljon tutkimuksen tekemisestä sekä sen haasteista, joita myös sain käytännössä kokea opinnäytetyöprosessini aikana.

Olen pyrkinyt koko opinnäytetyöni prosessin aikana arvioimaan omaa työskentelyäni realistisesti ja toivon myös, että tämä näkyy opinnäytetyöni lopputuloksessa. Osana tätä olen myös oppinut hyväksymään myös virheitä, joita olen opinnäytetyöprosessini aikana tehnyt. Jos verrataan tutkimuksen prosessin oppimista siihen, mitä olen oppinut itsestäni opinnäytetyöprosessin aikana, olen sitä mieltä, että olen oppinut itsestäni enemmän. Koskaan aikaisemmin en ole tehnyt näin suurta ja vaativaa kokonaisuutta itse. Itsenäisen työskentelyn vastapuolena on taas se, että työskentely tuntuu toisinaan hyvin raskaalta. Varsinkin aineiston analysointi ja sen saattaminen kirjallisen muotoon tuntuivat haasteellisilta tehdä yksin. Vaikka en aktiivisesti tehnyt opinnäytetyötäni koko opinnäytetyöprosessin ajan, tämä ei tarkoittanut sitä, että en olisi kokenut stressiä aiheesta. Näin ollen olen myös oppinut kestävästi pitkästä jatkunutta stressiäkin.

9 Pohdinta

Pohtiessani opinnäytetyötäni ja sen kokonaisuutta mieleeni nousi useita jatkotutkimusaiheita. Jatkotutkimuksen voisi tehdä jo pelkästään siitä, että syventäisi jotakin opinnäytetyössäni ilmenevää tasa-arvon ulottuvuutta ja tutkisi tarkemmin tätä. Jatkotutkimuksena voisi tehdä esimerkiksi laadullisen opinnäytetyön, jossa voisi syventyä haastattelujen avulla siihen, mitä tasa-arvo työntekijöille merkitsee tai miten he itse sitä määrittelevät. Jatkotutkimuksena tasa-arvotyön kannalta olisi varmasti tärkeätä seurata sitä, millainen tasa-arvosuunnitelma tämän selvityksen pohjalta muodostuu ja sitä miten suunnitelmassa asetettavat toimenpiteet ja tavoitteet tasa-arvo tilanteen kohentamiseksi toteutuvat. Mielestäni tasa-arvotyön seuraaminen voisi tapahtua jatkossakin kyselylomakkeen ja ulkopuolisen tutkijan avulla.

Tasa-arvoa käsittelevät kysymykset tulevat varmasti aina olemaan ajankohtaisia ja tärkeitä. Kansallinen nuorisotutkimus julkaistiin maaliskuussa 2010, jossa 15-30-vuotiaista 92 % piti tasa-arvoa tärkeänä (Kuokkanen 2010). Tasa-arvon tärkeyden ja vaikutusten vuoksi työpaikkojen tasa-arvotyöhön tulisi panostaa. Sosiaali- ja terveysministeriön tilaamassa tutkimuksessa kävi ilmi, että ajan- ja tiedonpuute ovat suurimmat syyt, miksi suomalaisilla työpaikoilla ei ole tehty lain vaatimaa tasa-arvosuunnitelmaa. Vaikka tasa-arvosuunnitelmat ovat yleistyneet, niiden laatu vaihtelee. Nyt tarvitaan esimerkkejä hyvistä tasa-arvosuunnitelmista, koska tutkimuksen mukaan niissä paikoissa, joissa suunnitelma oli tehty, tasa-arvosuunnitelmalla on koettu olevan positiivisia vaikutuksia. (Sauvala 2010.) Mielestäni Järvenpään lukio teki hyvän valinnan panostaessaan tasa-arvotyöhön ja toivon, että tasa-arvoselvitykseni nostaa esiin selkeästi tasa-arvotilanteen parantamisen kannalta tärkeät asiat.

Eva:n arvo- ja asennetutkimuksen mukaan keskiverto suomalainen haluaa mielenkiintoisen työn hyvähenkisessä työyhteisössä, jota johtaa reilu esimies. Työsuhteen varmuus ja vakinaisuus ovat hänelle tärkeämpiä kuin suuri palkka, korkea status tai urakehitysmahdollisuudet. Uran sijaan suomalainen haluaa mieluummin toteuttaa ja kehittää itseään, vapaa-aika on tärkeää, jonka vuoksi työn tulee tarvittaessa myös olla joustavaa. (Haavisto 2010, 52.) Mielestäni tasa-arvotyöllä voidaan vaikuttaa moniin näistä asioista, varsinkin työyhteisön hyvähenkisyyteen voidaan vaikuttaa tasa-arvotyöllä. Aihe on hyvin ajankohtainen ja tärkeä nyt, kun haetaan keinoja työurien pidentämiseen sekä työuran alku- että loppupäästä. Tasa-arvon vallitessa uskon tämän myös edistävän työssä jaksamista ja samalla tuovan lisää työvuosia.

Simone de Beauvoir toteaa maailmankuuluisassa teoksessaan *Toinen sukupuoli*, että naiseksi ei synnytä, naiseksi tullaan. Jo vuonna 1949 ilmestyneessä teoksessa Beauvoir pohtii, että ihmisnaaraan yhteiskunnassa omaksumaa hahmoa ei määrää mikään biologinen, psykologinen tai taloudellinen kohtalo vaan koko kulttuurinen ilmapiiri. (Beauvoir 1999, 154.) Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tarkasteltaessa työelämän näkökulmasta tulee muistaa se, että

naisten ja miesten välinen tasa-arvo ei voi kohentua, ellei tasa-arvo lisäänty myös kulttuurisessa ilmapiirissä. Tämä koskee myös muita tasa-arvon ulottuvuuksia yhteiskunnassamme.

Lähteet

- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Gummerus.
- Airila, Kauppinen & Eskola. 2007. Teoksessa Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimus hoito-, opetus-, ja pelastusalalla. A. Aurila, K. Kauppinen & K. Eskola (toim.) Espoo: Euroopan sosiaalirahasto.
- Alkula, T., Pönttinen, S. & Ylöstalo, P. 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 1-4. painos. Porvoo: WSOY.
- Beauvoir, Simone de. 1999. Toinen sukupuoli. 3. painos. Jyväskylä: Tammi.
- Elonen, P. & Mölsä, J. 2009. Hallitus päätti eläkeiän nostosta. Helsingin Sanomat 25.2.2009, 4.
- Equality between women and men – 2010. 2009. Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Equality between women and men – 2010 {SEC(2009)1706}. Viitattu 14.3.2010.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:EN:PDF>
- Eskola, K. 2007. Teoksessa Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimus hoito-, opetus-, ja pelastusalalla. A. Aurila, K. Kauppinen & K. Eskola (toim.) Espoo: Euroopan sosiaalirahasto.
- Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010. Viitattu 23.11.2010.
http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf
- Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008-2011. 2008. Sosiaali- ja terveysministeriönjulkaisuja 2008:21. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Tammi.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Ilmarinen, J. 2005. Työtoveri toista sukupolvea. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauhanen, A. & Napari, S. 2009. Työurat Suomessa - Onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981-2006. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Helsinki: Taloustieto.
- Kauppinen, K. 2007. Teoksessa Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimus hoito-, opetus-, ja pelastusalalla. A. Aurila, K. Kauppinen & K. Eskola (toim.) Espoo: Euroopan sosiaalirahasto.
- Kauppinen, K. & Haavio-Mannila, E. 2007a. Teoksessa Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimus hoito-, opetus-, ja pelastusalalla. A. Aurila, K. Kauppinen & K. Eskola (toim.) Espoo: Euroopan sosiaalirahasto.
- Kauppinen, K. & Haavio-Mannila, E. 2007b. Teoksessa MONIKKO - sukupuolten tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. K. Kauppinen & J. Evans. (toim.) Espoo: Euroopan sosiaalirahasto.
- Kauppinen, K & Purola, M. 2001. Flirtti, häirintä, jännite. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin - Mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. Hämeenlinna: WSOY.

- Kuokkanen, K. 2010. Alas rahan valta, kiire ja stressi. Helsingin Sanomat 20.3.2010, 5.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Jyväskylä: Vastapaino.
- Laatua tilastoissa. 2002. Tilastokeskuksen käsikirjoja 43. Helsinki: Tilastokeskus.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 29.5.2009/369.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Lammi-Taskula, J., Salmi, M. & Parrukoski, S. 2009. Työ, perhe ja tasa-arvo. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:55. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Miettinen, A. & Rotkirch, A. 2008. Milloin on lapsen aika? Lastenhankinnan toiveet ja esteet, Perhebarometri 2008. Väestön tutkimuslaitos Katsauksia E 34/2008. Helsinki: Väestöliitto.
- Neuvoston direktiivi 2000/43/EY. 2000. Euroopan yhteisöjen virallinen lehti. Viitattu 23.11.2010
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:FI:PDF>
- Neuvoston direktiivi 2000/78/EY. 2000. Euroopan yhteisöjen virallinen lehti. Viitattu 23.11.2010
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:FI:PDF>
- Nieminen, A. 2007. Opinnäytetyöohjeisto 2005. Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Jyväskylä: WSOY.
- Ovtes. 2007. Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2007-2009. Viitattu 22.11.2010. http://www.tek.fi/ci/pdf/edunvalvonta/sopimukset/OVTES_2007-2009.pdf
- Parvikko, O. 2006. Teoksessa Kaikilla mausteilla - Artikkeleita työolotutkimuksesta. A. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) Helsinki: Tilastokeskus.
- Peltola, T. 2008. Teoksessa Paljastettu intiimi. S. Näre & S. Ronkainen (toim.) Tampere: Lapin yliopistokustannus.
- Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Tallinna, Eesti: Yrityskirjat Oy.
- Sauvala, M. 2010. Ajanpuute estää tasa-arvotyön. Helsingin Sanomat 25.3.2010, 6.
- Seksuaalisen häirinnän määritelmä tasa-arvolakiin. Helsingin Sanomat 27.3.2009, 4.
- Suomen perustuslaki. 11.6.1999/731.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990731?search\[type\]=pika&search\[pika\]=perustuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990731?search[type]=pika&search[pika]=perustuslaki)
- Syrjänen, E & Kujala, T. 2010. Teoksessa Sukupuoli ja tasa-arvo koulussa. M. Suortamo, L. Tainio, E. Ikävalko, T. Palmu & S. Tani (toim.) Juva: PS-kustannus.
- Tasa-arvobarometri 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:24. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Työolobarometri 2007. 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2008. Viitattu 22.11.2010. http://www.tem.fi/files/19623/TEM16_2008_aktiivinen.pdf
- Työ ja terveys Suomessa 2006. 2007. T. Kauppinen, Hanhela, R, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen. (toim.) Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vainio, R. 2010. Kaikki syrjintä lopetettava. Helsingin Sanomat 26.1.2010, 9.

Varsa, H. 1993. Teoksessa Paljastettu intiimi. 2008. S. Näre & S. Ronkainen (toim.) Tampere: Lapin yliopistokustannus.

Väänänen-Tomppo, I., Tuominen, E. & Tuominen, K. 2006. Teoksessa Kaikilla mausteilla - Artikkeleita työolotutkimuksesta. A. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) Helsinki: Tilastokeskus.

Kuviot

Kuvio 1: Tasa-arvon ulottuvuudet.....	23
Kuvio 2: Vastaajien ikä sukupuolen mukaan	29
Kuvio 3: Työssä etenemisen mahdollisuudet vastaajien sukupuolen mukaan	31
Kuvio 4: Työssä etenemisen mahdollisuudet vastaajien iän mukaan	31
Kuvio 5: Sukupuolen merkitys työssä/uralla etenemisessä	33
Kuvio 6: Työpaikkakiusaaminen sukupuolen mukaan	34
Kuvio 7: Työpaikkakiusaaminen iän mukaan	35
Kuvio 8: Huollettavat iän mukaan tarkasteltuna	35
Kuvio 9: Työajan joustaminen elämäntilanteen vaatiessa vastaajien sukupuolen mukaan.....	36
Kuvio 10: Työajan joustaminen elämäntilanteen vaatiessa vastaajien iän mukaan	37
Kuvio 11: Työmäärään vaikuttaminen.....	38
Kuvio 12: Sukupuolten arvostus työelämässä vastaajien sukupuolen mukaan	38
Kuvio 13: Sukupuolten arvostus työelämässä vastaajien iän mukaan	39
Kuvio 14: Arvio uralla etenemisen mahdollisuuksista.	40
Kuvio 15: Arvio työssä kehittymisen mahdollisuuksista	40
Kuvio 16: Arvio perhevapaiden käyttömahdollisuuksista	41
Kuvio 17: Arvio päätöksentekoon osallistumisesta	42

Taulukot

Taulukko 1: Syrjinnän kokeminen erilaisissa tilanteissa	32
Taulukko 2: Seksuaalinen häirintä	33
Taulukko 3: Suhtautuminen pitkiin virka- tai toimivapaisiin.....	37
Taulukko 4: Tasa-arvon kehittäminen.....	42

Miia Nahkuri, sosionomiopiskelija
Laurea-ammattikorkeakoulu/opinnäytetyö

TASA-ARVOKYSELY

Vastaamalla tähän kyselyyn olet mukana kehittämässä työyhteisöäsi, joten jokainen vastaus on tärkeä. Tämän kyselyn tarkoituksena on tarkastella työpaikkanne tasa-arvotilannetta. Tämän jälkeen analysoin vastaukset ja esitän tulokset tasa-arvotyöryhmälle, jonka tarkoituksena on luoda työpaikallenne tasa-arvosuunnitelma.

Kyselyn vastaukset ovat luottamuksellisia ja ainoastaan vastausten analysoija Miia Nahkuri saa nähdä vastaukset. Tämän jälkeen vastaukset hävitetään. Tulokset esitetään sellaisella tarkkuudella, ettei ketään voida vastauksista yksilöidä.

Pohdi kysymyksiä nykyisen työpaikkasi kannalta. Vastaa kaikkiin annettuihin kysymyksiin annettujen ohjeiden mukaisesti. Jos jokin kysymyksistä ei sovellu työhösi/asemaasi, jätä vastaamatta kysymykseen.

Vastausaika on **3.4.2009** asti. Sulje vastauksesi kirjekuoreen ja jätä kuori lähtevän ulkopostin lokeroon. Vastaukset menevät suoraan Miia Nahkurille.

Kiitos vastauksista!

Valitse vastausvaihtoehdoista sinulle parhaiten sopiva vaihtoehto ympäröimällä vastauksen numero.

A) VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

1) Sukupuoli

- 1 Nainen
- 2 Mies

2) Ikä

- 1 -35 vuotta
- 2 36–45 vuotta
- 3 46–55 vuotta
- 4 55- vuotta

3) Työsuhteen luonne

- 1 Vakituinen
- 2 Määräaikainen
- 3 Sijainen

4) Työssäoloaika tällä työpaikalla

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

5) Mihin henkilöstöryhmään kuulut?

- 1 Opetushenkilöstö
- 2 Muu henkilöstö

B) ITSENSÄ KEHITTÄMINEN JA URALLA ETENEMINEN

6) Miten hyvin voit mielestäsi kehittää itseäsi ja osaamistasi työpaikassasi?

- 1 Hyvin
- 2 Kohtalaisesti
- 3 Heikosti

7) Onko sinulla nykyisessä työssäsi etenemismahdollisuuksia?

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

8) Koetko että sinua olisi työpaikallasi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

	Kyllä, esimies	Kyllä, työtoveri(t)	Ei
Perustyötehtävien jaossa	1	2	3
Lisä- tai projektitöiden jaossa	1	2	3
Palkkauksessa	1	2	3
Työtilojen tai -välineiden jaossa	1	2	3
Koulutuksiin pääsystä	1	2	3
Työmäärän jakautumisessa	1	2	3
Sosiaalisissa tilanteissa	1	2	3

9) Jos vastasit edellisessä kysymyksessä johonkin kohtaan vaihtoehdon 1 tai 2, niin mistä arvellet tämän johtuvan? Voit valita useimpia vaihtoehtoja.

- 1 Iästäsi
- 2 Sukupuolestasi
- 3 Asemastasi
- 4 Mielenpitemistäsi
- 5 Seksuaalisesta suuntautumisestasi
- 6 Terveystilastasi tai vammasta
- 7 Elämäntilanteestasi (esim. pienten lasten huoltajuudestasi, vanhempien hoitamisesta tms.)

- 8 Raskaudestasi
 - 9 Koulutustaustastasi
 - 10 Muusta, mistä?
-

10) Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

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

C. SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ JA AHDISTELU SEKÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu määritellään ei-toivotuksi ja yksipuoliseksi joko fyysiseksi tai sanalliseksi seksuaaliväritteiseksi käyttäytymiseksi, joka on aina kohteelle vastentahtoista tai ei-toivottua. Ahdistelu herättää kohteessa kielteisiä tunteita.

11) Onko joku nykyisellä työpaikallasi

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

12) Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

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

13) Kenen taholta olet kokenut häirintää työpaikallasi?

- 1 Työyhteisön sisältä (esim. työtoveri)
- 2 Työyhteisön ulkopuolelta (esim. opiskelija tai opiskelijan huoltaja)
- 3 Sekä työyhteisön sisältä että ulkopuolelta
- 4 En ole kokenut häirintää

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

14) Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena työpaikassasi?

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

15) Kenen taholta olet kokenut työpaikkakiusaamista työpaikassasi?

- 1 Työyhteisön sisältä (esim. työtoveri, esimies)
- 2 Työyhteisön ulkopuolelta (esim. opiskelija tai opiskelijan huoltaja)
- 3 Sekä työyhteisön sisältä että ulkopuolelta

D. TYÖN JA ELÄMÄNTILANTEEN YHTENSOVITTAMINEN

16) Minulla

- 1 on huollettavia lapsia/omaisia
- 2 ei ole huollettavia/omaisia

17) Joustaako työaikasi/työmääräsi elämäntilanteen vaatiessa?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En osaa sanoa

18) Jos olet ollut pitkällä virka- tai toimivapaalla (esim. äitiys-, isyys- tai vanhempain-, vuorottelu-, sapatti-, sairaus-, opintovapaalla tms.), miten työpaikkasi on asiaan suhtauduttu?

	Myönteisesti	Neutraalisti	Kielteisesti	En osaa sanoa
Esimies	1	2	3	4
Työtoverit	1	2	3	4

19) Onko edellä mainittujen vapaiden käytöllä ollut vaikutusta asemaasi tai työtehtävääsi työpaikalla?

- 1 Ne on nähty ansioina
- 2 Niillä ei ole ollut vaikutusta
- 3 Ne ovat haitanneet asemaani
- 4 Työtehtäväni olivat muuttuneet poissa ollessani.
- 5 Palatessani työtehtäviäni ei enää ollut
- 6 Oli vaikeaa löytää sosiaalista paikkaa työyhteisössä

20) Voitko mielestäsi itse vaikuttaa omaan työmäärääsi?

- 1 Kyllä, paljon
- 2 Jonkin verran
- 3 En

E. TASA-ARVO

21) Valitse seuraavista vaihtoehtoista yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

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

22) Arvioni uralla etenemisen mahdollisuuksista

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

23) Arvioni työssä kehittymisen mahdollisuuksista

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

24) Arvioni kouluttautumismahdollisuuksista

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

25) Arvioni perhevapaiden käyttömahdollisuuksista

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

26) Arvioni päätöksentekoon osallistumisesta

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

27) Toteutuuko tasa-arvo henkilöstöryhmien välillä?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

Kommenttejasi:

28) Toteutuuko tasa-arvo aineryhmien välillä?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

Kommenttejasi:

29) Toteutuuko tasa-arvo aineryhmien sisällä?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

Kommenttejasi:

30) Mitä tasa-arvon osa-aluetta tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää?

	Paljon kehitettävää	Jonkin verran kehi- tettävää	Ei tarvitse kehittää
Ikätasa-arvo	1	2	3
Sukupuolten tasa-arvo	1	2	3
Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo	1	2	3
Aineryhmien välinen tasa-arvo	1	2	3
Aineryhmien sisäinen tasa-arvo	1	2	3
Sosiaalisten suhteiden välinen tasa-arvo	1	2	3

31) Ehdotuksesi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa?
