

# **Yhdenvertaisuus- ja tasa- arvosuunnitelma Hämeen Autovarus- te Oy:lle**

Laura Saarela

Opinnäytetyö

Joulukuu 2019

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala  
Tradenomi (AMK), liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä(t) Saarela, Laura	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Joulukuu 2019
	Sivumäärä 75	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma Hämeen Autovaruste Oy:lle</b>		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Maija Haaranen		
Toimeksiantaja(t) Hämeen Autovaruste Oy		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Hämeen Autovaruste Oy:n yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilanne ja millaisilla toimenpiteillä yrityksen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voitaisiin kehittää. Hämeen Autovaruste Oy:llä tuli esille tarve lain vaatimusten mukaisesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta. Tutkimustulosten perusteella Hämeen Autovaruste Oy:lle luotiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, johon on sisällytetty kehittämistoimenpiteet.</p> <p>Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautui yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon merkitykseen työelämässä, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevaan juridiikkaan ja niiden keskeisiin käsitteisiin sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluun. Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena, jossa yhdistettiin kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusote. Tapaustutkimukseen päädyttiin, jotta saataisiin mahdollisimman syvälinen käsitys tutkimuksen kohteesta. Aineistonkeruumenetelmänä kvantitatiivisessa osuudessa oli Webropol-ohjelmalla laadittu verkkokysely. Kyselyn aineisto kerättiin syys-lokakuussa 2019. Tuloksia analysoitiin SPSS-tilasto-ohjelmalla. Tutkimuksen kvalitatiivisessa osuudessa aineistonkeruumenetelmänä oli teemahaastattelut, jotka toteutettiin lokakuussa 2019. Analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua.</p> <p>Tutkimustuloksista ilmeni, että Hämeen Autovaruste Oy:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden nykytilanne on osittain hyvällä tasolla, mutta joillakin osa-alueilla se tarvitsee kehittämistä. Tutkimuksessa huomattujen kehittämiskohteiden pohjalta laadittiin neljä kehittämistoimenpidettä: yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja seuranta, työnvaatimusryhmäluokittelun laatiminen, monimuotoisen ilmapiirin lisääminen sekä työyhteisötaitojen ja tasa-arvon kehittäminen työyhteisön jäsenten välillä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Yhdenvertaisuus, tasa-arvo, yhdenvertaisuussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Saarela, Laura	Type of publication Bachelor's thesis	Date December 2019
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 75	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Equality plan for Hämeen Autovaruste Oy</b>		
Degree programme Bachelor's Degree Programme in Business Administration		
Supervisor(s) Haaranen, Maija		
Assigned by Hämeen Autovaruste Oy		
<p>Abstract</p> <p>The aim of the thesis was to determine the current situation of equality in Hämeen Autovaruste Oy and what actions advance equality in the company. Based on the results of the study, an equality plan was created for Hämeen Autovaruste Oy. Development actions are included in equality plan.</p> <p>The theoretical framework of the thesis was based on the importance of equality in the workplace, the equality legislation and its key concepts, and equality planning. The thesis was conducted as a case study, combining quantitative and qualitative research methods. The case study was chosen to get the deepest insight into the subject matter. The quantitative part of the data collection method was prepared using a Webropol-based online survey. The data were collected in September–October 2019. The results were analyzed using SPSS-statistics software. The qualitative part of the study consisted of theme interviews conducted in October 2019. The results were analyzed using a thematic analysis.</p> <p>The results of the study showed that the current situation of equality in Hämeen Autovaruste Oy is partly good, but some areas need improvement. The study identified four areas for improvement: the developing and monitoring an equality plan, creating a work group classification, fostering a diverse atmosphere and developing workplace skills and equality among members of the work community.</p>		
Keywords/tags (subjects) Equality, equality plan		
Miscellaneous (Confidential information)		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Tutkimusasetelma .....</b>	<b>5</b>
2.1	Tutkimusongelma ja -kysymykset .....	6
2.2	Kvantitatiivinen tutkimus .....	9
2.3	Kvalitatiivinen tutkimus.....	14
2.4	Tutkimuksen luotettavuus.....	18
2.5	Toimeksiantajan esittely.....	19
<b>3</b>	<b>Työelämän yhdenvertaisuus ja tasa-arvo .....</b>	<b>20</b>
3.1	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon merkitys työelämässä .....	20
3.2	Käsitteitä yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta .....	22
<b>4</b>	<b>Juridiikka liittyen työelämän yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon .....</b>	<b>24</b>
4.1	Yhdenvertaisuuslaki .....	24
4.2	Tasa-arvolaki.....	25
4.3	Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevia muita lakeja.....	28
4.4	Kansainvälisiä sopimuksia ja EU-direktiivit .....	30
<b>5</b>	<b>Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu .....</b>	<b>31</b>
5.1	Yhdenvertaisuussuunnitelma .....	31
5.2	Tasa-arvosuunnitelma .....	31
<b>6</b>	<b>Tutkimustulokset.....</b>	<b>34</b>
6.1	Kyselylomakkeen tulokset .....	35
6.2	Teemahaastatteluiden tulokset .....	45
6.3	Tutkimustulosten yhteenveto .....	48

<b>7 Johtopäätökset.....</b>	<b>49</b>
<b>8 Pohdinta.....</b>	<b>51</b>
<b>Lähteet .....</b>	<b>55</b>
<b>Liitteet.....</b>	<b>59</b>
Liite 1. Kutsu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn .....	59
Liite 2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely .....	60
Liite 3. Teemahaastattelurunko .....	71
Liite 4. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma Hämeen Autovaruste Oy .....	72

## Kuviot

Kuvio 1. Tutkimusprosessi .....	8
---------------------------------	---

## Taulukot

Taulukko 1. Henkilöstön palkkakartoitus .....	34
Taulukko 2. Vastaajien sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin.....	36
Taulukko 3. Vastaajien ikäjakauma .....	36
Taulukko 4. Vastaajien kokemus arvostuksesta .....	37
Taulukko 5. Vastaajien kokemus häirinnästä .....	38
Taulukko 6. Keneltä kokenut häirintää ja jatkuuko se edelleen.....	38
Taulukko 7. Vastaajien kokemus kiusaamisesta henkilöstöryhmittäin .....	39
Taulukko 8. Keneltä kokenut työpaikkakiusaamista ja jatkuuko se edelleen .....	39
Taulukko 9. Vastaajien kokemus syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta henkilöstöryhmittäin .....	40
Taulukko 10. Tilanteet, joissa syrjintää tai eriarvoista kohtelua on tapahtunut..	41
Taulukko 11. Arveltuja syitä syrjinnälle .....	42

Taulukko 12. Vastaajien kokemus työpaikan oikeudenmukaisesta johtamistavasta .....	43
Taulukko 13. Vastaajien kokemus itsensä ja osaamisen kehittämismahdollisuuksista henkilöstötyhmittäin .....	44
Taulukko 14. Ylitöiden tekeminen ja niiden kuormittavuus.....	44

# 1 Johdanto

Jokaisen ihmisen perusoikeus työelämässä on olla tasa-arvoinen ja yhdenvertainen. Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo tulevat esiin monissa yritysten toiminnoissa ja järjestelyissä. Niiden toteutumisesta työelämässä voidaan tarkastella työhönottotilanteissa, velvollisuuksissa, oikeuksissa ja muissa asemaan liittyvissä asioissa. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi rekrytointi, koulutus- ja etenemismahdollisuudet, tiedonkulku ja ilmapiiri. Tasa-arvoinen kohtelu on tärkeä osa työyhteisön oikeudenmukaisuutta, joka korostuu esimies-alaisuhteissa. Esimiehen on osattava ottaa huomioon työntekijöiden mielipiteet. Toiminnan täytyy olla eettistä, eikä ennakkokäsitykset saa vaikuttaa päätöksenteossa. Työhyvinvoinnin suurena uhkana on epäoikeudenmukainen kohtelu, ja sillä on vaikutusta yrityksen tulokseen. (Visti & Härkönen 2005, 4.)

Monimuotoinen työyhteisö koostuu yksilöllisistä ihmisistä, joilla on erilaisia toiveita, odotuksia ja tarpeita. Monille ihmiselle työ on merkittävä elämänalue, ja eri taustoilla olevilla työntekijöillä on erilaisia tarpeita ja heidän on tärkeää tuntea kunnioitusta työpaikalla. Esimiesten on ymmärrettävä monimuotoisen työyhteisön tarpeet työntekijöiden jännitteiden ja konfliktien poistamiseksi. (Sharma 2016.)

Vuonna 2015 sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki uudistuivat. Uudistusten vaatimat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat tuli tehdä vuoden 2017 alkuun mennessä. Lounais-Suomen aluehallintovirasto järjesti vuonna 2018 valvontakampanjan, jossa tutkittiin yhdenvertaisuussuunnitelmat satunnaisesti valituilta työnantajilta, joiden kuului kehittää yhdenvertaisuutta. Joka kolmannelta tarkastetulta työnantajalta puuttui yhdenvertaisuussuunnitelma ja mikäli osalta sellainen löytyi, se ei täyttänyt lain vaatimia kriteereitä. (Lounais-Suomen valvontakampanja: lakisääteinen yhdenvertaisuussuunnittelu puuttuu vielä monilta työpaikoilta 2019.)

Tutkimuksen toimeksiantajana on Jyväskylässä perustettu Hämeen Autovaruste Oy, joka on yksi Suomen vanhimmista autokaupoista. Opinnäytetyön aihe muodostui

toimeksiantajan ehdotuksesta, sillä yritykseltä puuttui lain vaatimusten mukainen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Opinnäytetyön tarkoituksena on edistää yrityksen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, ja tutkimuksesta hyöttyy koko toimeksiantajayritys. Aihe on ajankohtainen sekä tärkeä toimeksiantajalle, koska tutkimuksen avulla toimeksiantaja saa arvokasta tietoa siitä, kuinka yrityksessä ovat toteutuneet kyseiset teemat. Tulosten avulla tuotettiin toimeksiantajalle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma kehitysehdotuksineen. Tutkimusprosessin aikana nousi esiin useita johtamiseen ja työyhteisötaitoihin liittyviä aiheita, joihin olisi syytä kiinnittää huomiota.

Opinnäytetyön toimeksiantajayrityksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita ei ole aikaisemmin tutkittu. Tutkimuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta on tehty useita. Hanka (2018) on opinnäytetyössään tutkinut Ulvilan kaupungin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Hän on laatinut tulosten perusteella organisaatiolle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Mäkelä (2019) opinnäytetyössään on tulosten perusteella tuottanut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman Puolustusvoimien tutkimuslaitokselle.

Tutkijan näkökulmasta opinnäytetyö on aiheeltaan todella mielenkiintoinen, koska tutkija on erikoistunut opinnoissaan esimiestyöhön ja johtamiseen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat ovat henkilöstöhallintoon perustuvia asioita. Tutkimus tuo uutta osaamista ja syvyyttä tutkijan ammattitaitoon. Opinnäytetyön myötä esiin tulleita asioita voidaan hyödyntää työelämässä.

## **2 Tutkimusasetelma**

Tässä osiossa esitellään opinnäytetyön tutkimusasetelma, joka sisältää tutkimusongelman sekä tutkimusongelmasta johdetut tutkimuskysymykset, tutkimusmenetelmät, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät sekä tutkimuksen luotettavuuden var-



mistamistoimenpiteet. Lopuksi esitellään opinnäytetyön toimeksiantaja Hämeen Autovaruste Oy.

## 2.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tutkimusongelma ilmenee, kun tutkittavassa ilmiössä on jokin ongelma, joka halutaan ratkaista. Tutkimusongelman ratkaisun on tarkoitus monesti parantaa ilmiötä. Ongelma voidaan ratkaista määrittämällä kysymykset oikein ja saamalla niihin vastaukset. (Kananen 2010, 18.) Tutkimuksen aiheen rajaaminen on tehtävä aiheen valinnan jälkeen. Tutkimuksen kannalta on pohdittava, mitä aiheesta halutaan tietää tai mitä siitä halutaan todistaa. Ajan säästämiseksi on järkevä alkaa vasta rajaamisen jälkeen keräämään aineistoa tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 81.)

Tutkimusongelmana tässä opinnäytetyössä on se, että Hämeen Autovaruste Oy:ltä puuttuu lain vaatima yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Tutkimuksen avulla saatavilla tuloksilla saadaan vastaus siihen, kuinka toimeksiantajan työyhteisö kokee tällä hetkellä toteutuvan yrityksen yhdenvertaisuuteen- ja tasa-arvoon liittyvät asiat. Tulosten avulla haetaan myös vastausta siihen, kuinka yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita voitaisiin kehittää. Tavoitteena on tuottaa toimeksiantajalle yrityksen käyttöön konkreettinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, sisältäen kehitysideat. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat liittyvät suuresti johtamiseen ja henkilöstöhallintoon. Tutkimuksen aikana voi ilmetä myös muita kehittämiskohtia aiheisiin liittyen, joihin perehdytään tarvittaessa.

### **Tutkimuskysymykset**

Tutkimusongelman määrittämisen jälkeen johdetaan ongelmasta tutkimuskysymykset. Tutkimusongelma ratkeaa, kun oikeat tutkimuskysymykset tuottavat aineiston avulla vastauksen ongelmaan. Tutkimuskysymykset ovat usein sellaisia, joita ei voida suoraan esittää tutkittaville. Kysymykset tarvitsevat avukseen lisäkysymyksiä, joiden avulla saadaan itse aineisto. (Kananen 2010, 19; Kananen 2015, 55–57.)

Tutkimusongelmaan haetaan vastausta seuraavilla kysymyksillä:

- Mikä on yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilanne työntekijöiden kokemuksen mukaan Hämeen Autovaruste Oy:ssä?
- Miten Hämeen Autovaruste Oy:n yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voidaan kehittää?

Opinnäytetyön tutkimus rajataan koskemaan työelämää koskevia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita. Opinnäytetyö on rajattu koskemaan ainoastaan Hämeen Autovaruste Oy:tä, vaikka yhtiön omistajilla on myös omistuksessaan O.K. Auto Oy.

### **Tutkimusmenetelmät**

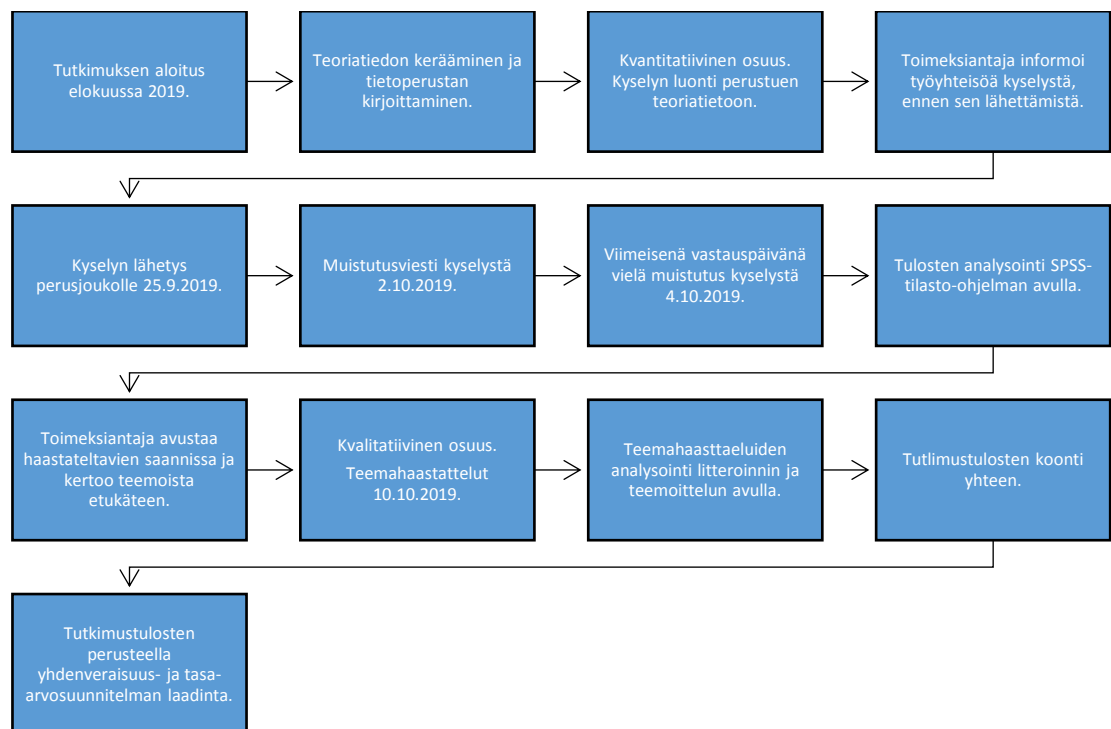
Tutkimusmenetelmien avulla on tarkoitus ratkaista tutkimusongelma. Tutkimusote voi olla laadullinen tai määrällinen, ja sen valinta heti tutkimuksen alussa on yksi oleellisimmista valinnoista. Tieteellisessä työssä valinta täytyy ostata perustella ja sen on sovittava tutkimusongelmaan ja ilmiöön, eli ongelman ratkaisun kannalta menetelmän täytyy tuottaa oikeaa tietoa. Tutkimusote koostuu analyysi- ja tiedonkeruumenetelmistä ja mahdollisina otteina voidaan käyttää kvantitatiivista (määrällinen) tai kvalitatiivista (laadullinen) otetta. Tutkimusotteen valintaan vaikuttaa tutkimusongelma sekä sen luonne, ja niiden perusteella valitaan otteelle tyypilliset aineistonkeruumenetelmät. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistot perustuvat tilastoihin ja kyselylomakkeisiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoja ovat haastattelut, teemahaastattelut, dokumentit ja havainnoinnit. (Kananen 2015, 63–65.)

Tapaus- eli casetutkimus ei rajoita menetelmän valintaa, vaan voidaan yhdistää laadullinen ja määrällinen tutkimusmenetelmä. Tapaustutkimus valitaan menetelmäksi, kun kohdetta halutaan ymmärtää syvällisesti eikä tavoitella yleistettävää tietoa. Tarkoituksena on tutkia yhtä tai useampaa tapausta. (Eskelinen & Karsikas 2014, 76.)

Tähän opinnäytetyöhön on valittu tutkimusmenetelmäksi tapaustutkimus, jossa yhdistyvät sekä kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusote. Tapaustutkimus valikoitui

tähän tutkimukseen sen vuoksi, että saataisiin mahdollisimman syvällinen käsitys tutkimuksen kohteesta. Tutkimuksen alussa toteutetaan kvantitatiivinen osuus, jossa haetaan kyselyn avulla käsitys siitä, mikä on toimeksiantajan työntekijöiden kokemus nykytilanteesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden suhteen. Tutkimuksen toinen osuus toteutetaan kvalitatiivisena, jossa pyritään teemahaastatteluiden avulla saamaan syvempi käsitys työntekijöiden kokemuksista, ja kuinka yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa voidaan kehittää.

Kuviossa 1 on esitetty kaavio tutkimusprosessin etenemisestä. Tutkimuksen kaikissa vaiheissa ollaan aktiivisesti yhteydessä toimeksiantajan kanssa.



Kuvio 1. Tutkimusprosessi

## 2.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella yleensä tarkoitetaan kyselyä, jolla tutkimusaineisto on kerätty. Määrällinen tutkimus perustuu jo olemassa oleville teorioille ja tutkimus edellyttää taustalla olevan ilmiön tuntemista. Teorian pohjalta laaditaan tutkimusongelman mukaiset tutkimuskysymykset. Tutkimuksen ilmiö täytyy tuntea hyvin, jotta voidaan asettaa kysymykset oikein ja täsmällisesti. Kysymykset kyselyssä ovat usein valmiita vastausvaihtoehtoja. Määrällinen tutkimus voidaan myös toteuttaa jo valmiista tilastoista, tietokannoista tai rekistereistä kerätyillä tiedoilla. Usein valmiissa aineistossa on ongelmana, että ne ovat kerätty jotain muuta tarkoitusta varten, minkä vuoksi eivät välttämättä sovi määritetyn tutkimuksen ratkaisuksi. (Kananen 2015, 73–74.)

Tutkimuksen ensimmäinen osio toteutetaan kvantitatiivisena. Tutkimuksessa halutaan saada mahdollisimman laajasti vastauksia toimeksiantajan työyhteisön jäseniltä. Toimeksiantajalla on toimipisteitä Suomessa useammassa eri kaupungissa ja työyhteisön jäseniä on paljon. Perusjoukon koon vuoksi kvantitatiivinen tutkimusote ote sopii tutkimuksen ensimmäiseen vaiheeseen hyvin.

### **Otanta**

Tutkimuksen kohteena olevaa joukkoa kutsutaan perusjoukoksi. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimus kohdistetaan perusjoukosta valitulle otokselle. Kysymykset kohdistetaan niille, jotka kuuluvat ilmiöön, mutta ei tarvitse esittää kaikille ilmiöön kuuluville. Otosmenetelmällä säästetään kustannuksia ja aikaa. Otos koostuu otantaan valituista havainnointiyksiköistä. Hyvin usein otos ei toteudu täydellisenä, koska kaikki otokseen valitut eivät halua osallistua tutkimukseen tai heitä ei tavoiteta. Otoksesta ulkopuolelle jäävää osuutta kutsutaan kadoksi. Mikäli vastausprosentti on 55 %, kato on 45 %. Internetkyselyissä harvoin päästään niin hyvän vastausprosenttiin kuin postikyselyssä. Yleensä parempaa vastausprosenttiin pääsee henkilökohtai-

sella haastattelulla. Internetkyselyssä vastausprosentti voi jäädä kymmeneen prosenttiin. (Kananen 2015, 266–267.)

Tutkimuksessa voidaan tutkia myös koko perusjoukko, silloin kyseessä on kokonaistutkimus, eikä käytetä otantamenetelmää (Heikkilä 2014, 31). Tämän tutkimuksen kvantitatiivinen osuus toteutetaan kokonaistutkimuksena, sillä kysely lähetetään kaikille toimeksiantajalla työsuhhteessa oleville. Tutkimuksessa halutaan saada mahdollisimman laaja käsitys siitä, kuinka toimeksiantajan henkilöstö kokee yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuvan, ja sen vuoksi kysely toteutetaan kokonaistutkimuksena.

### **Aineistonkeruumenetelmät**

Kvantitatiivisen tutkimuksen yleisin käytetty aineistonkeruumenetelmä on kysely. Kvantitatiivisen tutkimuksen vaatimuksena on ilmiön tarkka tunteminen, jotta voidaan laatia tarkkoja kysymyksiä vastausvaihtoehtoineen. Myös kyselyn avoimet kysymykset edellyttävät ilmiön tuntemisen, jotta osataan tehdä oikeita kysymyksiä. Nopea aineistonkeruu, anonyymisyys ja pienet kustannukset ovat kyselytutkimuksen etuja. Pienet vastausmäärät, virheet kysymyksissä ja joustamattomuus ovat kyselytutkimuksen haittapuolia. Onnistuneen verkkokyselyn täytyy olla selkeä ja lyhyt kokonaisuus, joka sisältää helppoja ja yksinkertaisia lauserakenteita. Kutsutekstin ollessa liian pitkä, voi se karkottaa osan vastaajista. Kysymysten yhteydessä olevien vastausohjeiden on oltava yksinkertaisia. Verkkokyselyn vastausprosenttia voidaan yrittää kasvattaa tietyillä toimenpiteillä, kuten laittamalla vastaajan taustatiedot heti kyselyn alkuun, laatimalla helpot kyselymuodot, jättämällä pois avoimet kysymykset, kertomalla kyselyn olevan luottamuksellinen sekä laittamalla arvontaan palkkioita. (Kananen 2015, 201–202, 253, 217.)

Kyselyssä voi olla avoimia kysymyksiä ja strukturoituja kysymyksiä. Avoimessa kysymyksessä ei ole vastausvaihtoehtoja, vaan vastaaja voi vastata oman tahtonsa mukaan. Strukturoiduissa kysymyksissä on valmiita vastausvaihtoehtoja, joista vastaaja valitsee itselleen sopivan vastauksen. Kyselylomake on hyvä testauttaa muilla ennen

kuin se lähetetään otannalle. Ulkopuolinen testaaaja voi huomata asia- ja kirjoitusvirheitä, joita kyselyn laatija ei itse huomaa. (Kananen 2015, 204.)

Kyselyssä voi olla täysin avoimia tai rajattuja avoimia kysymyksiä. Täysin avoimia kysymyksiä voidaan käyttää, mikäli halutaan saada uusia ideoita tai ajatuksia. Avoimissa kysymyksissä on hyviä ja huonoja puolia. Hyviä puolia on se, että vastaaja voi vastata itselleen sopivilla ilmaisuilla, joita tutkija ei ole osannut yhdistää ilmiöön. Lisäksi avoimessa kysymyksessä ei ole vastausvaihtoehtoja, joten voi se tuoda uutta tarkempaa tietoa, paitsi jos kysymys on huonosti muotoiltu ja sen tuoma tieto ei ole oleellista tutkimuksen kannalta. Haittapuolia avoimilla kysymyksillä on se, että liian monet avoimet kysymykset voivat aiheuttaa alhaisen vastausprosentin. Haittapuolella on myös se, että avoimet kysymykset lisäävät tutkijan työmäärää. (Kananen 2015, 233–234.)

Strukturoiduissa kysymyksessä vastaaja saa valita hänelle sopivamman vastausvaihtoehdon. Vastausvaihtoehdot voivat olla monivalinta-, skaala- tai valintakysymyksiä. Monivalintakysymyksissä voidaan valita useampi vaihtoehto ja valintakysymyksissä valitaan yksi. Skaalakysymyksissä valinta-asteikko on tyypiltään mielipidekysymys. Strukturoitujen kysymysten täytyy olla toistensa poissulkevia, eli vastausvaihtoehto ei sisälly toiseen vastausvaihtoehtoon, kuten 10–20 ja 20–30, vaan sen täytyisi olla 10–20 ja 21–30. (Kananen 2015, 235.)

Mielipidekysymykset vastaaja valitsee asteikolta itseään parhaiten koskevan vaihtoehdon. Asteikot ovat yleisimmin 5- tai 7-portaisia, joihin otetaan viimeksi vaihtoehdoksi usein ”en ota kantaa” tai ”en halua vastata”. Vastausvaihtoehdot kannattaa aloittaa positiivisella arvolla. Vastausvaihtoehtojen koodaamisessa on tärkeää muistaa samaa periaatetta koko tutkimuksessa. Mielipidekysymykset ovat tyypiltään intervalli- eli välimatka-asteikkoja. Kysymykset, joissa kysytään paremmuusjärjestystä ovat tyypiltään ordinaali- eli järjestysasteikkoja. (Kananen 2015, 240–242, 247–248.)

Kyselylomakkeen kaikkien kysymysten on oltava tutkimuksen kannalta tarpeellisia ratkaistaessa tutkimusongelmaa. Kysymysten määrällä on merkitystä vastaamishalukkuuteen, joten turhat kysymykset on syytä jättää pois. Lomakkeen kysymysten on oltava yksiselitteisiä, eli kaikkien vastaajien täytyy ymmärtää se samalla tavalla. Vastaajilla on kysymyksiä edellyttämä tieto, mutta vastausvaihtoehdoksi on laitettava ”en osaa sanoa” tai ”en halua vastata”, tapauksissa, jolloin vastaajalla ei ole koke-musta asiasta tai ei halua ottaa kantaa kysymykseen. (Kananen 2015, 229–230.)

Tutkimuksen ensimmäisenä aineistonkeruumenetelmänä käytetään kyselylomaketta, joka lähetetään sähköpostilla perusjoukkoon kuuluville. Perusjoukko koostuu 140 toimeksiantajan työyhteisöön kuuluvasta jäsenestä, joiden tiedot saadaan toimeksi-antajalta. Kysely tehdään Webropol-ohjelmalla syys–lokakuun vaihteessa. Toimeksi-antaja on todennut yrityksen aiemmissa kyselyissä kahden viikon vastausajan olevan liian pitkä, joten tässä tutkimuksessa vastausajaksi laitetaan kymmenen päivää. Aloituspäiväksi valikoitui keskiviikko, koska toimeksiantajan mukaan alkuvuodesta voi tulla sellaisia työtehtäviä, joiden sekaan kysely voisi helposti hukkuu. Kutsu kyselyyn lähe-tetään työntekijöiden sähköpostiin, jotta vastaaminen olisi mahdollisimman vaiva-tonta paikasta ja ajasta riippumatta.

Kyselyn kysymykset ovat strukturoituja, mutta kyselyn lopussa on yksi avoin kysymys. Avoimet kysymykset halutaan minimoida, jotta vastausprosentti olisi mahdollisim-man suuri. Vastausprosenttia yritetään kasvattaa myös sillä, että kyselyssä kerrotaan tutkimuksen olevan luottamuksellinen, ja ettei vastaajaa voida yhdistää vastauksiin. Tämä auttaa myös siinä, että vastaukset ovat totuudenmukaisia. Kaikkien vastannei-den kesken arvotaan kaksi palkintoa, joten myös palkintojen avulla tavoitellaan mah-dollisimman monta vastaajaa. Kyselyssä kaikki kysymykset eivät ole suoraan näkyvis-sä, vaan jatkokysymyksiä tulee vastausvaihtoehtojen mukaan. Tämä nopeuttaa kyse-lyn vastaamista sellaisten vastaajien kohdalla, joilla ei ole aihealueista kokemusta tai eivät halua ottaa kantaa aiheeseen. Kyselylomaketta testautetaan pienellä joukolla ennen sen lähettämistä perusjoukolle. Tällä varmistetaan, ettei lomakkeessa ole kir-

joituvirheitä, ja lomakkeen asiat ovat helposti ymmärrettävissä. Puolella välissä kyselyn vastausaikaa laitetaan muistutusviesti, jotta jotka eivät ole vielä vastanneet muistaisivat vastata kyselyyn. Myös kyselyn viimeisenä vastauspäivänä laitetaan muistutusviesti.

### **Analyysimenetelmät**

Määrällisessä (kvantitatiivisessa) tutkimuksessa esitetään tutkimustulokset erilaisina tunnuslukuina ja taulukoina. Tilasto-ohjelmalla käsitellään kyselylomakkeella kerätty aineisto, jonka jälkeen aineisto tiivistetään. Tulosten esittämistapoja ovat yleisemmin ristiintaulukoinnit, suorat jakaumat, avointen kysymysten tulosten esittäminen ja erilaiset jakauma- ja tunnusluvut. (Kananen 2015, 288).

Yksittäisen kysymyksen vastausten jakautumista eri vaihtoehtojen välille tarkoittaa suoraa jakaumaa. Suora jakauma voi olla prosentti- tai n-jakauma. N-jakauma kertoo kappalemäärän ja prosenttijakauma prosenttiosuuden kaikista vastauksista. Määrällisessä tutkimuksessa prosenttitaulukolla päästään yleistämään tutkimustulokset perusjoukkoon. (Kananen 2011, 104.)

Kahta muuttujaa ja niiden välisiä riippuvuuksia tarkastellaan samalla kertaa ristiintaulukoinnissa. Sitä, onko selitettävän muuttujan jakauma erilainen selitettävän muuttujan eri luokissa, tutkitaan riippuvuus- ja riippumattomuustarkastelussa. Ristiintaulukoinnissa voidaan esimerkiksi tarkastella sukupuolta ja ammattiryhmää. (Kananen 2011, 105; Mattila 2004.) Alimmalla prosenttirivillä ristiintaulukoinnissa ilmoitetaan yhteenlaskettu prosenttisaroma, joka ilmoitetaan tasalukuna sataan prosenttiin pyöristyksistä huolimatta. Lukijalle on selvempää tulkita prosenttijakaumia, kun yhteenlaskettu prosenttisaroma on näkyvillä. Prosenttilukujen lisäksi ilmoitetaan määrät (N), joihin prosenttiluvut perustuvat. Näin ollen tulosten luotettavuutta pystyy lukija arvioimaan. (Mattila 2004.)

Tässä tutkimuksessa aineisto kuvaillaan käyttäen suoria jakaumia ja ristiintaulukointia. Kyselyn lopussa olevan avoimen kysymyksen vastaukset tiivistetään toistuvien



asioiden perusteella, joiden pohjalta tehdään päätelmiä. Webropol-ohjelmasta voidaan siirtää kyselyn aineisto SPSS-tilasto-ohjelmaan. Kyselyssä tullutta aineistoa käsitellään ja analysoidaan SPSS-tilasto-ohjelman avulla. Aineistosta etsitään tutkimuksen kannalta tärkeitä ja oleellisia asioita sekä muita kiinnostavia seikkoja. SPSS-tilasto-ohjelma lajittelee vastaukset, ja vastausten riippuvuuksia voidaan vertailla kahden eri muuttujan välillä. Tulokset analysoidaan ja esitetään niin, ettei vastauksista voida erottaa yksittäistä vastaajaa. Analysointiin varataan riittävästä aikaa, jotta tutkimuksen kannalta kaikki tärkeät tulokset löydetään. Tutkimustulokset-osiossa tulokset esitetään prosenttitaulukoina, joista ilmenee myös vastaajien määrät, joihin prosenttiluvut perustuvat.

## 2.3 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään ilmiötä, josta ei ole teorioita eikä malleja. Laadullista tutkimusta käytetään ilmiön hahmottamiseen ja määrittämiseen ja lähtökohtana on kysymys ”mikä tässä on kyseessä?” (Kananen 2010, 36–37.) Laadullista kuvausta ilmiöstä ajatellaan aina parempana kuin luvuilla esitettyä tutkimusta. Laadullinen tutkimus antaa tutkijalle enemmän mahdollisuuksia ja voidaan edetä tilanteen mukaan. Havainnointi, haastattelut ja aineiston kerääminen ja litterointi vievät laadullisessa tutkimuksessa paljon aikaa, eikä tulosten hankinnan kestoa pystytä etukäteen määrittelemään. Kerättyä aineistoa tutkitaan useasti, jotta tutkijalle muodostuu viesti, mitä aineisto haluaa viestittää. Kirjoittajan on perusteltava väitteensä, joten analyysin kirjoittaminen on vaativaa ja aikaa vievää. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkkoja tulkintaohjeita, minkä vuoksi tulosten luotettavuuden varmistaminen on vaikeaa. (Kananen 2015, 71–73.)

Tutkimuksen toinen osio toteutetaan kvalitatiivisella tutkimusotteella. Kvalitatiivinen tutkimusote soveltui kokonaisuuden jatko-osaksi tähän tutkimukseen hyvin, sillä tavoitteena on saada mahdollisimman syvällinen käsitys yrityksen yhdenvertaisuus- ja

tasa-arvoasioista. Syvällisen käsityksen saaminen on tärkeää, jotta voidaan laatia toimeksiantajan tarpeita vastaava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

### **Teemahaastattelu**

Avoimen- ja lomakehaastattelun välimuoto on teemahaastattelu. Tyypillistä teemahaastattelussa on, että teemat eli haastattelun aiheet ovat tiedossa, mutta tarkkaa järjestystä tai tiettyjä kysymyksiä ei ole. Yleisin kvalitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmistä on teemahaastattelu. Teemahaastattelu voidaan suorittaa joko yksilö- tai ryhmähaastatteluna, jossa molemmilla menetelmillä on hyvä ja huonot puolensa. Mikäli haastateltavia on useita, kasvaa haastattelijan työmäärä. Haastattelijalta säästyy aikaa ryhmähaastattelussa, jossa haastatellaan useampaa havainnointiyksikköä kerralla. Toisaalta ryhmän vaikutus tulee ryhmähaastattelun mukana, ja haastattelijan täytyy huomioida kaikkien haastateltavien ajatukset ja mielipiteet. Kaikille haastateltaville on annettava mahdollisuus osallistua tiedon tuottamiseen ryhmähaastattelussa. Yksilöhaastattelut tuottavat tarkempaa ja luotettavampaa tietoa, mutta tällöin aineistojen litterointiin, analysointiin ja tulkintaan menee enemmän aikaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208–211; Kananen 2010, 53.)

Teemahaastatteluun valitaan haastateltavaksi henkilöt, joihin ilmiö liittyy. Hankalaa voi olla määrittää, ketä ilmiö koskettaa ja ketkä kuuluvat ilmiöön piiriin. Haastateltavien määrää on laadullisessa tutkimuksessa hankala arvioida ennalta, sen ratkaisee tutkimusongelma ja aineisto haastateltavien määrän. Vastausten alkaessa toistaa itseään tulokset saturoituvat, tällöin uusi haastateltava ei tuo uutta tietoa ilmiön ymmärtämiseen. (Kananen 2010, 54.)

Ennen teemahaastattelua laaditaan haastattelurunko aihealueista, jotka käsittelevät tutkittavaa ilmiötä. Teemojen on sisällettävä mahdollisimman hyvin koko ilmiö. Teemahaastattelu ei toteudu täysin suunnitelman mukaisesti vaan haastattelussa nousee esiin uusia kysymyksiä, jotka esitetään haastateltavalle. Haastattelurunko varmistaa sen, että kaikista teemoista eli aihealueista keskustellaan. (Kananen 2010, 55–56; Kananen 2015, 154–155.)

On epäeettistä käyttää johdattelevia kysymyksiä, joilla pyritään saamaan haluttu vastaus. Haastateltava voi luulla tehneensä valinnan itse, vaikka vastausvaihtoehdot muodostuvat niin, että saadaan haluttu lopputulos. Haastattelijan on syytä olla varovainen johdattelevissa kysymyksissä, koska niillä voidaan laskelmoida vastaajaa halettuun suuntaan. (Kananen 2010, 57.)

Haastattelujen tallentaminen liittyy teemahaastattelun luonteeseen, vain siten haastattelu voi onnistua sujuvasti ja ilman katkoja. Teknisellä tallennuslaitteen avulla haastattelija pystyy etenemään ilman kynää ja paperia, ja tällöin haastattelu on mahdollisimman luontevaa ja vapautunutta keskustelua. Haastattelun teema-alueisiin on perehdyttävä huolellisesti, jotta papereita ei tarvitse turhaa selailla haastattelun aikana. Tallenteeseen voidaan palata aina tarvittaessa uudelleen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 92; Kananen 2010, 58.)

Tutkimuksen kvalitatiivinen osuuden aineistokeruumenetelmänä on teemahaastattelu. Teemahaastattelu valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi, koska se soveltui parhaimmaksi menetelmäksi kokemuksien ja mielipiteiden selvittämiseksi. Tutkijalla on mukana haastatteluissa teemahaastattelurunko, jossa on mukana käsiteltävät teemat. Teemahaastattelurunko ei sisällä tarkoin määriteltyjä kysymyksiä, jotta haastattelussa on aiheesta myös vapaata keskustelua, ja sen myötä voi myös muita aiheeseen liittyviä asioita nousta esille. Teemoihin haastateltavat saavat tutustua etukäteen. Teemahaastattelut suoritetaan Hämeen Autovaruste Oy:n Jyväskylän toimipisteellä ja ne nauhoitetaan. Tutkimuksessa pyritään saamaan syvälinen käsitys koko yrityksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiota, joten haastatteluihin soveltuu kuka tahansa yrityksestä. Teemahaastatteluihin pyritään kuitenkin saamaan eri sukupuolien edustajia, jotta saataisiin käsitys tasa-arvon tilanteesta. Toimeksiantaja avustaa vapaaehtoisten haastateltavien hankinnassa.

### **Analyysimenetelmät**

Litteroinnilla tarkoitetaan tekstimuotoon muutettavia aineistoja, kuten äänitteitä, videoita ja kuvia, jotta niitä voidaan analysoida. Litteroinnin tarkkuus riippuu tutki-

musotteesta ja -tehtävästä. Litterointi on hidas tehdä, joten tutkijan täytyy pohtia, mitä aineistosta litteroi. Litteroinnissa on eri tarkkuuden tasoja, ja tarkimmassa tasossa kaikki äänenpainot ja eleet taukoineen huomioidaan puheen lisäksi. Äänenpainojen ja eleiden merkitsemisessä käytetään erikoismerkkejä. Tarkimmalla litteroinnin tasolla pyritään mahdollisimman aitoon kuvaukseen ja tallennukseen, ja usein keskusteluanalyysejä käyttävät tutkijat litteroivat niin. Mikäli halutaan näyttää sanonnan aitous, voidaan käyttää sanatarkkaa kuvausta, mutta usein riittää, että huomioidaan lauseen asiasisältö tiivistettynä. Eritasoisia litteroinnin tasoja ovat sanatarkka, yleiskielinen ja propositiotason litterointi. Sanatarkassa litteroinnissa on kirjattu kaikki äännähdykset ylös, ja se on litteroinnin tarkin muoto. Haastateltavan vastausten todenmukaisuutta haettaessa voi äänenpainolla, katseella ja eleillä olla merkitystä. Murre ja puhekielen ilmaisut poistetaan yleiskielellisessä litteroinnissa, eli teksti muutetaan kirjakielelle. Ainoastaan havainnoinnin ja sanoman ydinsisältö kirjataan propositiotasoisessa litteroinnissa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 139–140; Kananen 2015, 160–161.)

Sisällönanalyyseissa etsitään jo litteroidusta tekstistä yhdistäviä tekijöitä eritellen ja tiivistäen. Analyysin tarkoituksena on koostaa tiivistetty kuvailu aineistosta, jossa ilmenee tutkimuksen kannalta aihetta koskevia tuloksia. Sisällönanalyysi voidaan luoda teoria- tai aineistolähteisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2002.) Litteroinnin jälkeen haastatteluiden vastaukset teemoitellaan. Analyysivaiheessa teemoittelun ideana on arvela aineistoista esiin tulleita asioita, jotka ovat samoja usealla haastateltavalla. Haastateltavat harvoin sanovat esiin tulleet asiat täysin samoin sanoin, joten tutkijan näkemyksen mukaan on laitettava ne samaan teeman alle. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 173.) Teemoittelussa teemat muodostetaan monesti aineistolähtöisesti etsimällä aineistosta haastatteluiden sanomien yhteisiä tekijöitä. Pääosin samat teemat esiintyvät jokaisessa haastattelussa, ja sen vuoksi teemoittelu on luonteva analyysitapa teemahaastatteluille. Teemahaastattelun teemarungosta huolimatta haastatteluissa voi nousta esiin uusia teemoja. Tämän vuoksi haastatteluiden litteroinnit kannattaa analysoida avoimesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Analysointi aloitetaan litteroinnilla eli muutetaan nauhoitetut haastattelut tekstimuotoon. Tämän tutkimusongelman kannalta ei ole tarpeellista tehdä sanatarkkaa litterointia, koska tarkoituksena ei ole saada mahdollisimman aitoa kuvausta tai kielellistä analyysia. Haastattelussa on tärkeämpää saada asiasisältö, joten haastattelut litteroidaan yleiskielellisesti. Haastatteluiden litterointi aloitetaan haastatteluiden jälkeen saman päivän aikana, jotta sanoma on mielessä vielä hyvin. Haastatteluiden kestot voivat vaihdella, joten litteroinnin määrää ei voida ennakoida. Tämän vuoksi litterointiin varataan reilusti aikaa. Litteroinnin jälkeen aineistoista etsitään yhdistäviä aiheita ja aiheet teemoitellaan. Teemoittelu soveltuu analyysimenetelmäksi hyvin, koska tarkoituksena on löytää yhteneviä asioita haastateltavilta. Jokaisen teeman alle siirretään haastattelussa nousseet asiat, joissa keskustellaan tietystä teemasta. Tutkijan on osattava koodata yhdistävät asiat toisiinsa, koska on epätodennäköistä, että kaikki haastateltavat käyttävät samoja ilmaisuja. Haastatteluista voi ilmetä myös uusia teemoja, jotka ovat tutkimuksen kannalta kiinnostavia asioita. Teemojen asiat yhdistetään kokonaisuuksiksi ja esitellään tutkimustuloksissa.

## 2.4 Tutkimuksen luotettavuus

Heti tutkimuksen alussa on otettava huomioon, että opinnäytetyön tulokset ovat luotettavia tarkoittaen sitä, että tutkimustulokset ovat oikeita. Validiteetti ja reliabiliteetti ovat käsitteitä, joiden avulla tarkastellaan tieteellisen työn luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuustarkastelu tarkoittaa sitä, että prosessin eri vaiheissa on tehty oikeita ja perusteltuja ratkaisuja. Validiteetti (pätevyys) tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa tutkitaan oikeita asioita. (Kananen 2015, 343.) Puolestaan reliabiliteetti (luotettavuus) tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta, eli mikäli tutkimus tehtäisiin uudestaan, saataisiin aikaan samat tulokset (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231).

Saturaatio eli kylläntymispiste tarkoittaa sitä, kun tutkimustulokset alkavat toistamaan itseään. Tällöin tutkimusongelmaan ei saada uutta tietoa. Saturaatiopisteen löytäminen vaatii, että tutkija tietää, mihin tutkimusaineistosta hakee vastausta.

(Vilkkä 2009, 127–128.) Tutkimuksen validiutta voidaan tarkentaa käyttämällä useita menetelmiä, ja yhteiskäyttöä kutsutaan triangulaatioksi. Triangulaatio on jaettu neljään tyyppiin, jotka ovat menetelmä-, tutkija-, teoreettinen- ja aineistotriangulaatio. Menetelmätriangulaatiossa käytetään monia menetelmiä tiedon hankkimiseen, kuten kyselyä ja haastatteluita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 233.)

Opinnäytetyön reliabiliteetti varmistetaan siten, että kaikki tutkimukseen kuuluvat vaiheet raportoidaan huolellisesti ja tarpeenmukaisesti. Luotettavuutta varmistetaan myös, että kyselylomakkeen kysymykset ovat muotoiltu helposti ymmärrettäviksi ja lomake on johdonmukainen. Tutkimuksen vastausprosenttia pyritään kasvattamaan saatekirjeen, palkintojen ja muistutuksien avulla, koska vastauksia tarvitaan riittävästi luotettavuuden lisäämiseksi. Validiutta tarkennetaan käyttämällä menetelmätriangulaatiota, joten tietoa hankitaan sekä kyselyllä että haastatteluilla. Näin saadaan syvällisempi käsitys tutkimuksesta, mikä lisää myös sen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan myös, kun tutkimustulokset eivät tuota enää uutta tietoa, tällöin tulokset saturoituvat.

## 2.5 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Hämeen Autovaruste Oy, joka on perustettu vuonna 1930 ja on yksi Suomen vanhimmista autokaupoista. Toiminta alkoi Jyväskylässä, ja yritys oli toinen Volvon jälleenmyyjä Suomessa. Hämeen Autovaruste Oy on vuodesta 1994 fokusoinut myyntinsä henkilöautoihin. Toimipisteitä sillä on Jyväskylässä, Kuopiossa, Iisalmessa ja Joensuussa. Jyväskylän toimipiste palvelee nimellä Hämeen Auto, Kuopiossa, Iisalmessa ja Joensuussa toimipisteet toimivat nimellä Avain Vaunu. Avain Vaunu on yhdistynyt vuonna 2011 Hämeen Autovaruste Oy:n. Kaikissa toimipisteissä on automyyntiin lisäksi myös huolto- ja varaosapalvelut. Järvelä-Ståhlberg-suvut omistavat yhtiön ja heidän omistukseen kuuluu myös O.K Auto Oy. (Hämeen Autovaruste Oy n.d.)

Hämeen Autovaruste Oy:n liikevaihto oli vuonna 2018 noin 75 miljoonaa euroa. Yrityksessä työskentelee yhteensä noin 150 henkilöä. (Töihin meille n.d.) Hämeen Autovaruste Oy:n henkilöstö koostuu automyyjistä, mekaniikoista, varaosamyyjistä, varastotyöntekijöistä, hallinosta, ylemmistä toimihenkilöistä ja johdosta. Yrityksen toimitusjohtajana toimii Timo Somppi. Yrityksen johtoryhmään kuuluu seitsemän henkilöä, ja johtoryhmän jäseniä työskentelee Jyväskylän sekä Kuopion toimipisteillä.

Yrityksen tavoitteena on olla menestynein ja halutuin autoalan asiakaspalveluorganisaatio toimialueillaan. Lainsäädännön ja asiakastyytyväisyyden varmistamiseksi Hämeen Autovaruste Oy on sitoutunut toiminnan jatkuvaan kehittämiseen. Yrityksellä on käytössä sertifioidut ympäristö- ja laatu järjestelmät, jotka toimivat työkaluina päivittäisessä johtamisessa. Tavoitteiden saavuttamiseksi päivittäistä toimintaa ohjaavat työntekijöiden yhteiset arvot. Arvoina Hämeen Autovaruste Oy:llä on uskottava ja avoin toiminta, ihmisten arvostus, vastuunkanto sekä tuloksellisuus ja tehokkuus, yhdessä ympäristöstä huolehtimisen kanssa. Ympäristöstä huolehtiminen on Hämeen Autovarusteelle tärkeä asia. Yrityksen tehtävänä on minimoida toiminnasta syntyvät ympäristövaikutukset sekä huolehtia ympäristöasioista. Yritys esimerkiksi tiedottaa henkilöstöä ja asiakkaita vaihtoehtoisten polttoaineiden käytöstä. (Somppi 2019.)

### **3 Työelämän yhdenvertaisuus ja tasa-arvo**

#### **3.1 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon merkitys työelämässä**

Työelämässä merkittävässä tasa-arvotyössä huomioidaan sukupuoli koko yrityksen toiminnassa. Sukupuolten tasa-arvo merkitsee tasavertaisia tilaisuuksia ja oikeuksia esimerkiksi päätösten suhteen sekä resurssien ja valta-asemien jakautumista. Tasa-arvo ei koske ainoastaan miehiä ja naisia, vaan myös muut sukupuoli-identiteetit

liittyvät sukupuolten tasa-arvoon. Työelämän yhdenvertaisuuden kehittäminen on tärkeää. Sukupuoli on yksi olennainen osa yhdenvertaisuustyötä. Tasa-arvon kehittämisestä on etua, ja se parantaa palveluita sekä kasvattaa hyvinvointia. Työpaikalla tasa-arvon kehittäminen lisää yrityksen henkilöstön vuorovaikutusta, sillä se parantaa työmotivaatiota, -hyvinvointia sekä kokemuksia oikeudenmukaisuudesta. (Miksi edistää tasa-arvoa 2019.)

Yhdenvertaisuus merkitsee, että jokainen ihminen on tasavertainen välittämättä henkilön kansalaisuudesta, kansallisesta tai etnisestä alkuperästä, kielestä, mielipiteestä, vakaumuksesta, uskonnosta, terveydentilasta, vammasta, iästä, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolesta tai muusta henkilöön pohjautuvasta asiasta. Työelämässä henkilöön liittyvät asiat eivät saa olla esteenä työn saamiselle, vaikuttaa etenemiseen työuralla tai olla syynä työn päättymiselle. (Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? N.d.)

### **Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen johtaminen**

Hyvää henkilöstöjohtamista on johtaa monimuotoista työyhteisöä yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Työelämässä monimuotoisuuden hyödyntäminen vaatii erilaisuuden käsittämistä, arvostusta ja hyväksymistä. Työyhteisöissä jokaisen velvollisuus on pitää huolta siitä, että joukossa sallitaan erilaisuutta ja sitä hyödynnettäisiin työkuultuuri-ssa. Esimiesten oikeudenmukainen ja tasapuolinen ihmisten käsittely työpaikalla motivoi kaikkia tekemään parhaansa. Tämä lisää ja parantaa työyhteisössä luottamusta. (Rauramo 2018, 5.)

Yritysten kilpailukykyyn, yhteisten tulosten ja tavoitteiden saavuttamiseksi on esimiestyöllä ja johtamisella merkitystä. Esimiestyössä on osattava johtaa ryhmiä, mutta myös ihmisiä yksilöinä. Esimiehen on ymmärrettävä ryhmädynamiikkaa, ja yksilötasolla osattava kannustaa ja motivoida työntekijöitä hyviin työsuorituksiin. Työilmapiiriin vaikuttaa se, kuinka työyhteisöä on johdettu, ja esimiehen on toimittava esimerkkinä ja innokkaana eteenpäin viejänä. Esimiehen tehtävänä on huolehtia siitä, että yrityksen tavoitteet ovat koko henkilöstön tiedossa. Johtamisessa on tärkeää



osallistuttaa henkilöstöä tavoitteiden saavuttamisen suunnittelussa. Tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus, luotettavuus, rehellisyys ja avoimuus ovat hyvän esimiehen piirteitä. Kehittyvä esimies osaa myöntää omat virheensä ja haluaa oppia niistä. Esimiehen on osattava kuunnella, olla tahdikas sekä osaa ottaa kaikki huomioon. (Österberg 2015, 127-128.)

### 3.2 Käsitteitä yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta

Tässä alaluvussa esitellään työelämän yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä erilaisia käsitteitä. Esitellyt käsitteet esiintyvät tässä tutkimuksessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelussa.

#### **Tasa-arvo**

Työelämässä tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa tasa-arvoa (Rauramo 2018, 22).

#### **Monimuotoisuus**

Monimuotoisuus voi olla työelämässä havaittavissa ja myös hankalammin huomattavissa. Monimuotoisuuden määritteitä ovat kansalaisuus, kieli, etninen alkuperä, sukupuoli, ikä, terveydentila, vammaisuus, vakaumus, uskonto ja seksuaalinen suuntautuminen. Hankalammin huomattavissa olevaa monimuotoisuutta on henkilöiden työkokemus ja -taidot, asema työssä, työsuhteen luonne, koulutustausta, arvot ja persoonallisuus. (Rauramo 2018, 22; Visti & Härkönen 2005, 5.)

#### **Palkkasyrjintä**

Palkkasyrjinnällä tarkoitetaan saman arvoista työtä, samalla työnantajalla työskentelevien naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Palkkaeroille on oltava hyväksyttävä syy tai muuten työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin palkkauksen tasa-arvon toteuttamiseksi. Palkkasyrjintä on kiellettyä EU:n alueella. (Syrjintä palkkauksessa n.d.)

### **Suunnitelmat**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat ovat molemmat lain vaatimia asiakirjoja yrityksissä, joissa säännöllisesti työskentelee yli 30 työntekijää. Yhdenvertaisuussuunnitelma on suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämisen konkreettisista keinoista. Tasa-arvosuunnitelma on suunnitelma konkreettisista keinoista, joiden mukaan vältetään sukupuolen ilmaisuun, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuoleen liittyvää syrjintää ja kehitetään tasa-arvoa. (Rauramo 2018, 22.)

### **Työsyrjintä**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain määritettyjen syrjintäperusteiden mukainen henkilöiden eriarvoinen kohtelu tarkoittaa työsyryntää (Rauramo 2018, 22).

### **Valtuutetut**

Sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden noudattamista valvoo omat valtuutetut. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on viranomainen, joka on riippumaton ja itsenäinen. Hänen tehtävänä on puuttua syrjintään ja kehittää yhdenvertaisuutta. Tasa-arvovaltuutettu työskentelee oikeusministeriön hallintoalalla ja on riippumaton sekä itsenäinen lainvalvontaviranomainen. Hänen tehtävänsä on varmistaa, että tasa-arvolakia noudatetaan, ja hän avustaa sekä neuvoo lakiin kuuluvissa asioissa. Hän antaa apua syrjintäasioissa, jotka liittyvät sukupuoleen ja apua tasa-arvon kehittämiseksi. (Rauramo 2018, 22.)

### **Vammaisuus**

Työelämässä vammaisella tarkoitetaan sellaista henkilöä, joka selviytyäkseen työssä tai työpaikan olosuhteissa voi olla tarpeellista käyttää erilaisia tukitoimia (Rauramo 2018, 22).

### **Yhdenvertaisuus**

Yhdenvertaisuus työelämässä on sitä, että kaikki ovat yhdenvertaisia huolimatta siitä, mikä on henkilön kansalaisuus, kieli, entinen tai kansallinen alkuperä, ikä, sukupuoli,

vakaumus, uskonto, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, mielipide tai muu henkilöön liittyvä aihe (Rauramo 2018, 22).

## **4 Juridiikka liittyen työelämän yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon**

Tässä luvussa käydään läpi juridiikkaa, joka liittyy työelämän yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon. Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta säännellään useammassa eri Suomen laissa, kansainvälisissä sopimuksissa ja EU-lainsäädännössä.

### **4.1 Yhdenvertaisuuslaki**

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on torjua syrjintää, edistää yhdenvertaisuutta ja syrjintä joutuneen oikeusturvan lisääminen. Työnantajalla on edistämismääräyksiä työpaikan yhdenvertaisuudesta. Sen toteutumista on arvioitava ja edistettävä työoloja sekä toimintatapoja, joita käytetään henkilökuntaa koskevissa päätöksissä ja henkilökuntaa valittaessa, huomioiden työpaikan tarpeet. Toimenpiteiden yhdenvertaisuuden kehittämiseen on oltava voimavarat, toimintaympäristö ja muut puitteet huomioiden oikeamielisiä, tarkoituksellisia ja tehokkaita. (L 1325/2014, 1 §, 7 §.)

#### **Syrjintä yhdenvertaisuuslain mukaan**

Yhdenvertaisuuslaissa syrjintä on kiellettyä ja se ei saa pohjautua henkilön kansallisuuteen, kieleen, alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen, terveydentilaan, ikään, ammattiyhdistystoimintaan, sukupuoleen, poliittiseen toimintaan, seksuaaliseen suuntautumiseen, mielipiteeseen tai muuhun henkilöön perustuvaan asiaan. Piittaamatta siitä pohjautuuko syrjintä henkilöön itseensä tai johonkin toiseen liittyvään oletukseen tai tietoon, on syrjintä kiellettyä. Syrjintää on myös yhdenvertaisuuslain mukaan häirintä, komento tai kehoitus syrjiä, välillisen ja välittömän

syryinnän lisäksi. Työpaikkailmoituksissa ei voida hakijoilta edellyttää yhdenvertaisuuslain mukaisia henkilöön pohjautuvia ominaisuuksia, jotka on laissa määrätty syrjintäperusteiksi. (L 1325/2014, 8 §, 17 §.)

Henkilöiden käsitteleminen epäoikeudenmukaisesti henkilöstä johtuvan syyn vuoksi, verrattuna toiseen muuhun samanarvoisessa tilanteessa, puhutaan välittömästä syrjinnästä. Välillistä syrjintää on henkilön joutuessa epäoikeudenmukaiseen tilanteeseen käytännön, säännön tai perusteen sen vaikuttaessa tasapuoliselta. Yhdenvertaisuuslaissa häirintänä pidetään, kun henkilön ihmisarvoa kohtaan käyttäydytään halventavasti lain syrjintäperusteiden perusteella. Häirintää on myös pohjautuen syrjintä perusteisiin ja luodaan hyökkäävä, pahaenteinen tai aggressiivinen tunnelma. Työnantajan on puututtava häirintään saatuaan tietoonsa siitä, muutoin toimintaa voidaan pitää syrjintänä. Henkilöä, joka on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa oleviin oikeuksiin ei saa kohdella epäoikeudenmukaisesti. (L 1325/2014, 10 §, 13 §, 14 §, 16 §.)

Työnantajan on tehtävä riittävät ja tilanteen mukaiset sopivat mukautukset, että yhdenvertaisesti vammaisen henkilö voi saada töitä ja hänellä on etenemismahdollisuudet työurallaan. Sopivia mukautuksia huomioidessa on arvioitava työn luonne, työnantajan taloudellinen tilanne ja mukautusten kustannukset. Pyydettyessä työnantajan on annetta kirjallinen selostus syrjintää kokeneelle vammaiselle, miksi ei tullut valituksi työhön. (L 1325/2014, 15 §.)

## 4.2 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki eli koko nimeltään laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on laki, jonka tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, estää sukupuoleen pohjautuva syrjintä ja parantaa varsinkin työelämässä naisten asemaa. Tasa-arvolain tarkoitus on myös estää sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin

pohjautuva syrjintä. (Tasa-arvolaki 609/1986, 1 §; Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa n.d.)

Tasa-arvolaisissa määritetään, että työnantajan velvollisuus on suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti edistää sukupuolten tasa-arvoa, huomioiden käytettävissä olevat voimavarat ja muut vaikuttavat asiat. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu

- edistää etenkin palkkauksessa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
  - huomioida työjärjestelyt helpottaen perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamista naisten ja miesten osalta
  - edistää työoloja siten, että ne sopivat sekä miehille että naisille
  - menetellä sen mukaisesti, että avoimiin työtehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
  - mahdollistaa miehillä ja naisille yhtäläiset tilaisuudet edetä uralla
  - menetellä siten, että ennaltaehkäistään sukupuoleen pohjautuva syrjintä.
- (Tasa-arvolaki 609/1986, 6 §.)

### **Syrjintä tasa-arvolain mukaan**

Välillinen ja välitön syrjintä sukupuolen mukaan on tasa-arvolain perusteella kielletty, piittaamatta siitä kohdistuuko se itseään tai toista henkilöä koskevaan olettamukseen tai tosiasiaan. Kiellettyä välitöntä syrjintää voi olla sukupuolen mukaan eri asemaan laittaminen miesten ja naisten välillä, sukupuolen ilmaisun tai sukupuoli-identiteetin mukaan laittaminen eri asemaan, synnytyksen tai raskauden vuoksi laittaminen eri asemaan. Välillinen syrjintä voi olla sukupuolen ilmaisun, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin vuoksi laittaminen eri asemaan puolueettomalta vaikuttavan perusteen, säännöksen tai käytännön perusteella, mikäli toiminnan mukaan henkilöt voivat tosiasiallisesti päätyä sukupuolen mukaan epäedulliseen asemaan. Myös perheenhuoltovelvollisuuden tai vanhemmuuden mukaan laittaminen eri asemaan on

välillistä syrjintää. Syrjintä ei kuitenkaan ole välillistä, mikäli sillä tähdätään asianmu-  
kaiseen tavoitteeseen ja toimenpiteitä pidetään tarpeellisina tavoitteeseen nähden.  
(Tasa-arvolaki 609/1986, 7 §.)

Tasa-arvolaisia pidetään syrjintänä, mikäli tapahtuu häirintää sukupuolen perusteel-  
la, seksuaalista häirintää ja samoin kuin määrättyä tai kehoitettua syrjintää sukupuol-  
len vuoksi. Seksuaalinen häirintä tasa-arvolain mukaan voi olla olemukseltaan epä-  
toivottua, fyysistä, sanatonta seksuaalista käytöstä, joiden tehtävä on tahallisesti  
vahingoittaa henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta tekemällä ilmapiiristä  
halventava, nöyryyttävä, ahdistava, uhkaava tai vihamielinen. Sukupuoleen perustu-  
valla häirinnällä tarkoitetaan laissa sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun,  
sukupuoleen kuuluva epätoivottu käytös, jonka tehtävä ei ole vahingoittaa henkilön  
fyysistä tai henkistä koskemattomuutta tekemällä ilmapiiristä halventava, uhkaava,  
nöyryyttävä, ahdistava tai vihamielinen. (Tasa-arvolaki 609/1986, 7 §.)

Työnantajan toimii syrjivästi, jos ansioituneempi henkilö ei tule valituksi sukupuolen-  
sa perusteella koulutukseen, tehtävään tai työpaikkaan. Toiminta ei ole syrjintää,  
mikäli valinnalle on pätevä perustelu. Syrjintää on myös, jos synnytys, raskaus tai  
muu sukupuoleen perustuva asia on syynä, ettei valitse koulutukseen, tehtävään tai  
työpaikkaan. Palkka tai muissa työsuhteen ehdoissa ei voi olla eriarvoisia perusteita  
samaa työtä tekevien henkilöiden välillä sukupuolen perusteella. Työnantaja ei voi  
johtaa työtä niin, että sukupuolen perusteella työntekijä joutuu muihin verrattuna  
huonompaan asemaan. Sukupuoli ei myöskään saa olla perustelu irtisanomiselle.  
Työnantajan toiminta on syrjivää, jos on tietoinen työpaikalla tapahtuvasta häirinnäs-  
tä eikä ole alkanut toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi. Työnantajan on välittö-  
mästi annettava kirjallinen selostus henkilölle, joka on kokenut tasa-arvolain mukais-  
ta syrjintää. Sukupuolen perusteella ei voi laittaa työpaikkailmoitusta, ellei ole kelvol-  
lista syytä tai syyt pohjautuvat erityistoimenpiteisiin tasa-arvon edistämiseksi. (Tasa-  
arvolaki 609/1986, 8 §, 8 d §, 10 §, 14 §.)

Sukupuoleen pohjautuvaa syrjintää ei ole, jos synnytyksen tai raskauden vuoksi naista tuetaan tai miehille kohdistetaan asevelvollisuus. Tasa-arvon toteuttamiseksi tilapäisiä, suunnitelmaan pohjautuvia erityistoimenpiteitä ei pidetä lain mukaan syrjintänä. (Tasa-arvolaki 609/1986, 9 §.)

### 4.3 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevia muita lakeja

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain lisäksi yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevia asioita on säädetty perustus-, rikos-, työturvallisuus- ja työsopimuslaissa. Näissä laissa käydään läpi työelämään liittyviä säännöksiä.

#### **Perustuslaki**

Suomen perustuslain 6 § on säädetty yhdenvertaisuudesta, jonka mukaan lain edessä kaikki ihmiset ovat tasavertaisia. Lain mukaan vailla sallittua perustetta ei ketään saa laittaa eri asemaan uskonnon, terveydentilan, vammaisuuden, mielipiteen, kielen, alkuperän, vakaumuksen, sukupuolen, iän tai muun henkilöön kuuluvan aiheen perusteella. Työsuhteen ehdoissa, etenkin palkkauksessa ja muussa työelämässä sekä yhteiskunnallisessa toiminnassa edesautetaan tasa-arvoa sukupuolten välillä, kuten lailla määritetään. Perustuslain 18 § on tarkennettu, että ketään ei saa irtisanoa työstä ilman lakiin pohjautuvaa syytä. (L 731/1999, 6 §, 18 §.)

#### **Rikoslaki**

Rikoslain 47 luvussa on määrätty työrikoksiin liittyvistä rangaistuksista. 3 § käsittelee työsyryntää ja pykälässä lausutaan, ettei työnantaja tai työnantajan edustaja saa laittaa työntekijää tai -hakijaa ikävään asemaan ilman pätevää syytä sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, ihonvärin, rodun, kielen, kansalaisuuden, etnisen tai kansallisen alkuperän, iän, perhesuhteiden, perimän, ammatillisen tai poliittisen suuntautumisen, terveydentilan tai vammaisuuden, yhteiskunnallisen mielipiteen, uskonnon tai muuhun vastaavaan asian perusteella palvelusuhteen aikana, työntekijää valitessaan tai ilmoittaessaan työpaikasta. Työsyrynnästä voidaan työnantaja tai

työnantajan edustaja tuomita sakkoon tai kuuden kuukauden vankeusrangaistukseen. (L 39/1889, 47, 3 §.)

### **Työturvallisuuslaki**

Työturvallisuuslaissa on säädetty, että työnantajan on puututtava työpaikalla tapahtuvaan epäasialliseen toimintaan tai häirintään siitä kuultuaan. Työnantajan velvollisuus on niillä resursseilla mitä on käytettävissä aloitettava häirinnän poistaminen. (L 738/2002, 28 §.)

### **Työsopimuslaki**

Työsopimuslain 2 luvussa on säädetty työnantajan velvollisuuksista ja 1 § pykälässä lausutaan, että työnantajan on edesautettava yhteyttä työntekijöiden välillä sekä työnantajan yhteyttä työntekijöihin. 2 § määrätään, että kaikkia työntekijöitä on käsiteltävä tasapuolisesti riippumatta työntekijöiden asemasta, työsuhteen luonteesta tai työn kestosta. (L 55/2001, 2, 1–2 §.) Mikäli työpaikassa tarvitaan lisää työvoimaa, on työnantajan vastuu tarjota jo työsuhteessa oleville osa-aikaisille työntekijöille lisää töitä, työn sopiessa heille. Työnantajan on tarjottava koulutus, jos tehtävän saaminen sitä edellyttää ja työntekijä on tehtävään soveltuva. Työpaikan osa- ja kokoaikaisille työntekijöille on annettava mahdollisuus hakea muihin työnantajan vapaisiin työtehtäviin. Näistä työpaikoista on ilmoitettava julkisesti yrityksessä. (L 55/2001, 2, 5–6 §.)

Lain luvussa 7 käsitellään irtisanomisperusteita ja 2 § säädetään, ettei irtisanomisperuste voi olla henkilön, tapaturma, vamma tai sairaus, ellei niiden takia työkyky heikentynyt niin kauaksi aikaa, ette voida kohtuudella velvoittaa työsuhteen jatkamista. Työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää, joka on osallistunut sallittuun työtaisteluun, eikä mielipiteen, uskonnon tai poliittisen toiminnan vuoksi. Perhevapaan pitäminen tai raskaus ei saa olla irtisanomisperusteena. (L 55/2001, 7, 2 §, 9 §.)



#### 4.4 Kansainvälisiä sopimuksia ja EU-direktiivit

Suomen lainsäädännön lisäksi yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa on säännelty kansainvälisissä sopimuksissa ja EU-direktiiveissä. Tässä kappaleessa on käsitelty EU-direktiivit, jotka liittyvät työelämän yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon.

##### **Kansainväliset tasa-arvosopimukset**

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on sitoutunut edistämään sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja työntekijöiden oikeuksia. ILO:n työryhmä edistää naisten ja miesten oikeudenmukaista työtä. (Mission and impact of the ILO n.d.) Suomea koskevat tasa-arvoon liittyvät ILO:n yleissopimukset ovat nro 100 samapalkkaisuus työelämässä naisten ja miesten välillä, nro 111 syrjintä työmarkkinoilla ja nro 156 yhdenvertainen kohtelu perhevelvollisuuksissa (Kansainväliset sopimukset n.d.).

##### **EU-direktiivit**

EU:n jäsenmaana Suomea veloittavat EU-direktiivit. EU:n menettelystä laadittu sopimus (SEUT) sisältää direktiivit, jotka koskevat syrjintäkieltoja. SEUT 19 sisältää mm. direktiivit rotusyrjintädirektiivi (2000/43/EY) ja työsyryntädirektiivi (2000/78/EY). Suomessa nämä molemmat direktiivit on sisällytetty yhdenvertaisuuslakiin. (Leppänen 2015, 2) Dashtevskin, Ilievan & Popova-Koskarovan (2018, 96) mukaan Euroopan komission direktiivit ja suositukset voivat olla hyvä opas edistämään sukupuolten oikeuksia ja saavuttamaan naisten ja miesten tasa-arvoisen elintason.

Työelämän tasa-arvoa koskevia direktiivejä ovat tasa-arvodirektiivi (2006/54/EY), jossa säännellään miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta työssä ja ammatissa, mukaan lukien sosiaaliturvajärjestelmät. Direktiivissä (92/85/ETY) säännellään raskeana olevien ja juuri synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden turvallisuudesta. (Equality between women and men n.d.)

## 5 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu

Tässä luvussa käsitellään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia. Suunnitelmien sisältö perustuu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakiin, joten tässä avataan mitä vähintään suunnitelmien kuluu lain mukaan sisältää.

### 5.1 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuussuunnitelma on oltava kaikilla työnantajilla, joilla säännöllisesti työskentelee vähintään 30 henkilöä. Suunnitelmassa on oltava toimenpide-ehdotuksia yhdenvertaisuuden kehittämiseksi ja niitä on käsiteltävä henkilöstön tai henkilöstön edustajan kanssa. Työsuojeluvaltuutetulla ja luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada tietää, mitä toimenpiteitä työnantaja aikoo tehdä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (L 1325/2014, 7 §.)

Ennen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista arvioidaan yrityksessä yhdenvertaisuuden toteutumista. Arvioimiseen on hyvä osallistuttaa eri henkilöryhmistä henkilöitä. Arvioinnissa tarkastellaan yrityksen toimintaa ja sen ympäristöä yhdenvertaisuuden kannalta. Suunnitelman laatimisessa voidaan hyödyntää yrityksen erilaisia aineistoja, kuten henkilöstön tilastoja, asiakaspalautteita, tasa-arvosuunnitelmaa ja kyselyitä. Suunnitelmaan tehtyjen toimenpiteiden toteuttamiselle on hyvä laatia aikataulu ja seuranta. Yhdenvertaisuussuunnitelma on määräaikainen ja sen päivittäminen pohjautuu suunnitelman toimenpiteiden toteutumiseen ja yhdenvertaisuustilanteen tarkkailuun. (Yhdenvertaisuussuunnittelun vaiheet n.d.)

### 5.2 Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolaissa on määritelty toimenpiteet työelämän tasa-arvon edistämiseksi. Mikäli työnantajalla säännöllisesti työskentelee vähintään yli 30 työntekijää, on ainakin

joka toinen vuosi laadittava tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman on koskettava etenkin palkkausta ja muita palvelusuhteen edellytyksiä, jonka mukaan toimeenpannaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelma voidaan yhdistää työsuojelun toimintaohjelmaan tai henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Tasa-arvosuunnitelma luodaan yhdessä työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai -valtuutetun tai muun henkilöstön nimeämien henkilöiden kanssa. Yrityksen koko henkilöstölle on ilmoitettava tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä. Paikallisesti voidaan sopia, että palkkakartoitus laaditaan vähintään joka kolmas vuosi. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää vähintään seuraavia asioita:

- Tasa-arvotilanteen selvitys sisältäen naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin sekä palkkakartoitus koko henkilöstölle naisten ja miesten palkoista, palkkaeroista ja tehtäväluokituksesta.
- Suunnitelma tasa-arvon edistämisen olennaisista toimenpiteistä ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamisesta.
- Tarkastelu aiemman tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista. (Tasa-arvolaki 609/1986, 6 a §.)

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on ennaltaehkäistävä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin liittyvää syrjintää ja otettava asia huomioon tasa-arvosuunnittelussa. (Tasa-arvolaki 609/1986, 6 c §.) Ennen tasa-arvosuunnitelman laatimista on tehtävä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Suunnitelman on tarkoitus vaikuttaa koko henkilöstöön. Palkkauksen tehtäväluokitusten lisäksi selvitetään asioita, jotka liittyvät työpaikan ilmapiiriin, häirintään, koulutukseen, työn jakautumiseen, johtamiseen, uralla etenemiseen, perheen ja työn yhteensovittamiseen yms. Tasa-arvotilanteen selvityksessä on tärkeä selvittää, kuinka työntekijät kokevat tasa-arvoon liittyvät asiat. (Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta n.d.)

### **Palkkakartoitus**

Palkkakartoitus on osa tasa-arvosuunnitelmaa ja sen tarkoituksena on selventää, ettei samalla työnantajalla ole samanarvoista työtä tekevillä miehillä ja naisilla epäoikeudenmukaisia palkkaeroja. Työnantajan velvollisuus on selventää perustelut, mikäli palkkakartoituksessa löytyy selkeitä eroja miesten ja naisten palkkojen välillä samassa tehtävä- tai vaativuusryhmissä. Mikäli työpaikalla palkat koostuvat palkanosista, palkkaerojen syiden selvittelyssä käsitellään keskeisimpiä palkanosia. Työnantajan on alettava korjaaviin toimiin, mikäli palkkaeroille ei löydy selkeitä perusteita. (Tasa-arvolaki 609/1986, 6 b §.)

Palkkakartoituksessa käsitellään palkkoja siten, että peruspalkan lisäksi huomioidaan erilaiset palkanlisät kuten luontaisedut. Kaikista tarkasteluryhmistä, joko tehtävä- tai vaatimusryhmästä lasketaan naisten sekä miesten palkkojen keskiarvo. Palkkakartoitus on selkeämpi, mikäli siinä ilmoitetaan palkka sekä euromääräisesti että naisten keskiarvo miesten palkan keskiarvosta. Kenenkään yksittäisen henkilön palkkatieto ei saa kartoituksesta tulla esille ja sen vuoksi lähellä toisiaan olevia ryhmyityksiä saatetaan joutua yhdistämään. Palkkakartoituksessa voidaan kirjata palkat palkanosina tai suoraan kokonaispalkkoina. Palkanosat eivät saa olla epäoikeudenmukaisia. (Tarkasteltavana palkat ja palkkausjärjestelmät n.d.) Oikeudenmukaisia palkkaeron syitä voivat olla sellaiset asiat, jotka johtuvat henkilön ammattitaidosta, koulutuksesta, töiden vaativuustasosta tai aloitekyvystä (Hyväksyttävät syyt palkkaeroille n.d.).

Sosiaali- ja terveysministeriöllä on käynnissä samapalkkaisuusohjelma vuosille 2016-2019. Sosiaali- ja terveysministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt ja työ- ja elinkeinoministeriö ovat ohjelman osapuolia. Samapalkkaisuusohjelman tarkoituksena on pienentää naisten ja miesten keskimääräistä palkkaeroa. Suomessa tällä hetkellä naisen euro on noin 16 senttiä pienempi kuin miehillä. (Tasa-arvo työelämässä n.d.)

Taulukossa 1 on syksyllä 2019 tehty henkilöstön palkkakartoitus vaativuusluokittain. Toimeksiantajan palkkausjärjestelmä perustuu pohjapalkkaan ja provisioon, joten on

oleellista, että pohjapalkka otetaan palkanosana vertailuun. Pohjapalkkaan lisätään luontaisedut ja muut mahdolliset kiinteät palkkiot, jotka on huomioitu taulukon palkkakartoituksessa. Henkilöstö on jaettu kuuteen eri vaativuusluokkaan, joissa on laskettu naisten keskipalkat miesten keskipalkasta. Palkkaeroja esiintyi eri vaativuusluokissa. Kokonaisuudessa naisten keskipalkka oli 76,0 % miesten keskipalkasta.

Taulukko 1. Henkilöstön palkkakartoitus

Vaativuusluokka	Naisten lukumäärä	Miesten lukumäärä	Naisten €	Miesten €	Naisten osa miesten osasta %
VTA 1	3	4	5 427,7 €	8 389,5 €	64,7 %
VTA 2	1	9	3 000,0 €	5 359,2 €	56,0 %
VTA 3	10	1	3258,3 €	3 868,0 €	84,2 %
VTA 4	2	6	2 028,5 €	2 663,7 €	76,2 %
VTA 5	2	8	2 189,0 €	2 032,1 €	107,7 %
VT6	0	10		2 833,00 €	
VTA 7	3	19	1 929,3 €	2 127,8 €	90,7 %

## 6 Tutkimustulokset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Hämeen Autovaruste Oy:n yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilanne, ja kuinka sitä voitaisiin kehittää. Tutkimuksesta tulneiden tulosten avulla toteutetaan yritykselle lain vaatima yhdenvertaisuus- ja tasa-

arvosuunnitelma. Tutkimuksen aikana nousi esille kehityskohtia, jotka lisätään suunnitelmaan. Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena yhdistämällä kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen menetelmä. Tutkimuksen kvantitatiivisessa osuudessa aineistonkeruumenetelmänä oli verkkokyselylomake, joka tehtiin Webropol-ohjelmalla. Tutkimuksen kvalitatiivisessa osuudessa aineistonkeruumenetelmänä olivat teemahaastattelut.

## 6.1 Kyselylomakkeen tulokset

Verkkokyselylomake (Liite 2) lähetettiin kokonaistutkimuksena toimeksiantajan 140 työntekijälle, jotta saataisiin mahdollisimman laaja käsitys yhdenvertaisuuden ja tassa-arvon nykytilanteesta. Kysely oli vastaajille avoinna kymmenen päivän ajan aikavälillä 25.9.2019–4.10.2019. Kyselyn saatetekstissä (Liite 1) oli mainittu, että vastaajien kesken arvotaan kaksi palkintoa. Tällä pyrittiin nostamaan vastausprosenttia. Noin kyselyn puolivälissä lähetettiin muistutusviesti kaikille niille, jotka eivät olleet kyselyyn vielä vastanneet. Lisäksi vielä viimeisenä mahdollisena vastauspäivänä lähetettiin toinen muistutus. Vastauksia tuli yhteensä 81 kappaletta, joten vastausprosentti oli 58. Tulokset esitellään SPSS-tilasto-ohjelmassa analysoitujen suorien jakaumien ja ristiintaulukoiden avulla. Tutkimustuloksesta esitellään ne ristiintaulukoinnit, jotka ovat tutkimuksen kannalta kiinnostavia. Avoimet vastaukset on tiivistetty toistuvuuden perusteella.

### **Taustamuuttujat**

Taustamuuttujina kyselylomakkeessa selvitettiin sukupuoli, ikä, henkilöstöryhmä, vastaajan mahdollinen esimiesasema, työsuhteen luonne ja työn koko- tai osa-aikaisuus. Kaikki kyselyyn vastanneet olivat kokoaikaisessa ja vakituaisessa työsuhteessa. Kyselyyn vastaajien sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin on esitetty taulukossa 2. Taulukosta käy ilmi, että vastaajista suurin osa (79 %) on miehiä ja viidennes (19,8 %) on naisia. Vastaajista yli puolet (55,6 %) työskentelee yrityksessä toimihenkilönä.

Taulukko 2. Vastaajien sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin

	Työntekijä (mekaanikko)	Toimihenkilö (auto- myyjä, varaosamyyjä, varastotyöntekijä, hallinto)	Ylempi toi- mihenkilö	Johto	Yhteensä
Nainen	1 1,2 %	12 14,8 %	0 0,0 %	3 3,7 %	16 19,8 %
Mies	22 27,2 %	32 39,5 %	7 8,6 %	3 3,7 %	64 79 %
Muu	0 0,0 %	1 1,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	1 1,2 %
Yhteensä	23 28,4 %	45 55,6 %	7 8,6 %	6 7,4 %	81 100,0 %

Taulukossa 3 ilmenee vastaajien ikäjakauma. Joka kolmas vastaajista (33,3 %) on 31–40-vuotias ja lähes kolmasosa (28,4 %) vastaajista on 20–30-vuotiaita. Vastaajien ikäjakauma on hyvin tasainen ikäluokkien välillä.

Taulukko 3. Vastaajien ikäjakauma

	N	%
Alle 20 vuotta	1	1,2
20-30 vuotta	23	28,4
31-40 vuotta	27	33,3
41-50 vuotta	17	21,0
Yli 50 vuotta	13	16,0
Yhteensä	81	100,0

### Arvostuksen kokeminen

Kyselyssä kysyttiin vastaajien kokemusta arvostuksesta miesten ja naisten välillä.

Taulukosta 4 ilmenee, että vastaajista (70,4 %) koki, että miehiä ja naisia arvostetaan yhtä lailla, ja reilu kymmenes (13,6 %) koki, että miehiä arvostetaan enemmän kuin naisia.

Taulukko 4. Vastaajien kokemus arvostuksesta

	N	%
Työntekijöinä naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla	57	70,4
Työntekijöinä naisia arvostetaan miehiä enemmän	4	4,9
Työntekijöinä miehiä arvostetaan naisia enemmän	11	13,6
En osaa sanoa	9	11,1
Yhteensä	81	100,0

### Häirintä ja työpaikkakiusaaminen

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, onko työpaikalla koettu häirintää, työpaikkakiusaamista tai syrjintää. Taulukosta 5 ilmenee tapauksia, joissa on koettu häirintää.

Häirinnäksi katsotaan sellainen toiminta, jossa sen vastaanottaja kokee toiminnan häiritsevänsä. Vastaajista pienelle määrälle (3,7 %) on kohdistunut häirintää puheissa, jotka on koettu loukkaaviksi sekä esillä on pidetty kuvia tai materiaalia, mitkä on koettu loukkaaviksi.



Taulukko 5. Vastaajien kokemus häirinnästä

	Ei	Kyllä	Yhteensä
Esittänyt seksuaalisuuteesi tai vartaloosi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	79 97,5 %	2 2,5 %	81 100,0 %
Puhunut härskiyksiä tai kaksimielisyyksiä, jotka olet kokenut loukkaaviksi	78 96,3 %	3 3,7 %	81 100,0 %
Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jotka olet kokenut loukkaaviksi	78 96,3 %	3 3,7 %	81 100,0 %
Lähetänyt epäasiallista viestintää tai soitellut ahdistavalla tavalla	81 100 %	0 0,0 %	81 100,0 %
Lähennellyt tai kosketellut ahdistavalla/epämiellyttävällä tavalla sinua	79 97,5 %	2 2,5 %	81 100,0 %
Ehdottanut seksiä, jonka olet kokenut häiritseväksi	80 98,8 %	1 1,2 %	81 100,0 %
Tehnyt jotain muuta, jonka olet kokenut sukupuoliseksi ahdisteluksi tai häirinnäksi	79 97,5 %	2 2,5 %	81 100,0 %

Taulukossa 6 ilmenee, että kaikki vastanneet (100 %), joihin oli kohdistunut työpaikalla häirintää, olivat kokeneet sitä työkaveriltaan. Kaikissa tapauksissa häirintä työpaikalla on loppunut.

Taulukko 6. Keneltä kokenut häirintää ja jatkuuko se edelleen

N = 4	Ei	Yhteensä
Työkaveri	4 100,0 %	4 100,0 %
Yhteensä	4 100,0 %	4 100,0 %

Taulukon 7 tulokset osoittavat, että vastaajista työpaikkakiusaamista on tapahtunut yhteensä kuudelle henkilölle (7,4 %). Toimihenkilöiden henkilöstöryhmässä on kiusaamista tapahtunut kolmelle henkilölle.

Taulukko 7. Vastaajien kokemus kiusaamisesta henkilöstöryhmittäin

	Ei	Kyllä	Yhteensä
Työntekijä (mekaanikko)	22 27,2 %	1 1,2 %	23 28,4 %
Toimihenkilö (automyyjä, varaosamyyjä, varastotyöntekijä, hallinto)	42 51,9 %	3 3,7 %	45 55,6 %
Ylempi toimihenkilö	6 7,4 %	1 1,2 %	7 8,6 %
Johto	5 6,2 %	1 1,2 %	6 7,4 %
Yhteensä	75 92,6 %	6 7,4 %	81 100,0 %

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, onko työpaikkakiusaaminen jatkunut ja keneltä kiusaamista on koettu. Taulukosta 8 selviää, että kiusaamista on koettu työkavereilta ja esimiehiltä. Kiusaamistapauksista kaksi jatkuu edelleen, joista toinen on viety eteenpäin.

Taulukko 8. Keneltä kokenut työpaikkakiusaamista ja jatkuuko se edelleen

N = 6	Ei	Kyllä	Yhteensä
Työkaveri	1 16,7 %	1 16,7 %	2 33,3 %
Esimies	3 50,0 %	1 16,7 %	4 66,7 %
Yhteensä	4 66,7 %	2 33,3 %	6 100,0 %

### Syrjintä työpaikalla

Kyselyssä kysyttiin, onko joku kokenut työpaikalla syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Taulukosta 9 ilmenee, että vastaajista reilu kymmenes (12,3 %) on kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Alle kymmenes (6,2 %) vastaajista olivat toimihenkilön asemassa.

Taulukko 9. Vastaajien kokemus syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta henkilöstöryhmittäin

	En ole	Kyllä olen	Yhteensä
Työntekijä (mekaanikko)	21 25,9 %	2 2,5 %	23 28,4 %
Toimihenkilö (automyyjä, varaosamyyjä, varastotyöntekijä, hallinto)	40 49,4 %	5 6,2 %	45 55,6 %
Ylempi toimihenkilö	6 7,4 %	1 1,2 %	7 8,6 %
Johto	4 4,9 %	2 2,5 %	6 7,4 %
Yhteensä	71 87,7 %	10 12,3 %	81 100,0 %

Kyselyssä selvitettiin, onko vastaajat kokeneet syrjintää tai eriarvoista kohtelua työhönottotilanteessa, työtehtävien jaossa, työmäärän jakautumisessa, urakehityksessä, työvälineiden tai -tilojen jaossa, tiedonsaannissa uusista tehtävistä tai työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä. Vastaajista 12,3 % oli kokenut kokevansa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Taulukossa 10 on tilanteet, joissa sitä on tapahtunut. Lähes kaikki (90,0 %) vastaajista kokivat syrjintää tai eriarvoista kohtelua työmäärän jakautumisessa. Vastaajista puolet (50,0 %) oli kokenut syrjintää työtehtävien jaossa ja tiedonsaannissa uusista tehtävistä.

Taulukko 10. Tilanteet, joissa syrjintää tai eriarvoista kohtelua on tapahtunut

	Ei	Kyllä	N = 10
Työhönottotilanteessa	10 100,0 %	0 0,0 %	10 100,0%
Työtehtävien jaossa	5 50,0 %	5 50,0 %	10 100,0 %
Työmäärän jakautumisessa	1 10,0 %	9 90,0 %	10 100,0 %
Urakehityksessä	9 90,0 %	1 10,0 %	10 100,0 %
Työvälineiden tai -tilojen jaossa	8 80,0 %	2 20,0 %	10 100,0 %
Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	5 50,0 %	5 50,0 %	10 100,0 %
Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä	8 80,0 %	2 20,0 %	10 100,0 %

Taulukossa 11 selviää vastaajien kokemuksia syrjinnän syistä. Vaihtoehtoja syrjinnän syille olivat sukupuoli, ikä, koulutustausta, asema, seksuaalinen suuntautuminen, syntyperä tai kansalaisuus, uskonto tai vakaumus, terveydentila tai vamma, raskaus, pienten lasten huoltajuus, henkilökohtainen ominaisuus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta tai muu henkilöön liittyvä syy. Syrjintää kokeneista yhdeksän vastaajaa oli valinnut yhteensä kaksikymmentä eri vaihtoehtoa, mistä olivat arvelleet syrjinnän johtuneen. Eniten vastausvaihtoehtoista syrjinnän syiksi oli valittu mielipiteestä (77,8 %) ja henkilökohtaisista ominaisuuksista (66,7 %)

Taulukko 11. Arveltuja syitä syrjinnälle

	Ei	Kyllä	N = 9
Sukupuolestasi	7 77,8 %	2 22,2 %	9 100,0 %
lästäsi	8 88,9 %	1 11,1 %	9 100,0 %
Koulutustaustastasi	9 100,0 %	0 0,0 %	9 100,0 %
Asemastasi	6 66,7 %	3 33,3 %	9 100,0 %
Seksuaalisesta suuntautumisestasi	9 100,0 %	0 0,0 %	9 100,0 %
Syntyperästäsi tai kansalaisuudestasi	9 100,0 %	0 0,0 %	9 100,0 %
Uskonnostasi tai vakaumuksestasi	9 100,0 %	0 0,0 %	9 100,0 %
Terveystilastasi tai vammastasi	9 100,0 %	0 0,0 %	9 100,0 %
Raskaudestasi	9 100,0 %	0 0,0 %	9 100,0 %
Pienten lasten huoltajuudestasi	9 100,0 %	0 0,0 %	9 100,0 %
Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi	3 33,3 %	6 66,7 %	9 100,0 %
Mielipiteistäsi	2 22,2 %	7 77,8 %	9 100,0 %
Poliittisesta toiminnastasi	9 100,0 %	0 0,0 %	9 100,0 %
Ammattiyhdistystoiminnastasi	8 88,9 %	1 11,0 %	9 100,0 %
Muu henkilöön liittyvä syy, mikä?	9 100,0 %	0 0,0 %	9 100,0 %

### Johtaminen

Kyselylomakkeessa haluttiin selvittää johtamiseen liittyviä mielipiteitä. Taulukosta 12 ilmenee, että työpaikan oikeudenmukainen johtamistapa jakoi vastaajien vastaukset mielipideasteikoille tasaisesti. Vastaajista lähes kymmenesosa oli täysin samaa mieltä

(18,5 %) ja täysin eri mieltä siitä (14,8 %), että työpaikan johtamistapa on oikeudenmukaista.

Taulukko 12. Vastaajien kokemus työpaikan oikeudenmukaisesta johtamistavasta

	Täysin samaa mieltä N = 15 %	Jokseenkin samaa mieltä N = 26 %	Ei samaa eikä eri mieltä N = 12 %	Jokseenkin eri mieltä N = 16 %	Täysin eri mieltä N = 12 %	Yhteensä N = 81 %
Nainen	1,2	3,7	2,5	8,6	3,7	100,0
Mies	17,3	28,4	11,1	11,1	11,1	100,0
Muu	0,0	0,0	1	0,0	0,0	100,0
Yhteensä	18,5	32,1	14,8	19,8	14,8	

### Kouluttautuminen, itsensä ja osaamisen kehittäminen

Kyselyssä selvitettiin vastaajien kouluttautumismahdollisuuksia sekä itsensä ja osaamisen kehittämismahdollisuudet. Vastaajista lähes kaikki (90,1 %) on osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen. Taulukon 13 tulokset osoittavat, kuinka koetaan henkilöstöryhmittäin itsensä ja osaamisensa kehittämismahdollisuudet. Vastaajista kaikissa henkilöstöryhmissä suurin osa (72 %) koki, että heillä kehittymismahdollisuudet ovat hyvät tai kohtalaiset. Toimihenkilöistä alle kymmenes (8,6 %) koki itsensä ja osaamisen kehittämismahdollisuuksien toteutuvan heikosti.

Taulukko 13. Vastaajien kokemus itsensä ja osaamisen kehittämismahdollisuuksista henkilöstötyhmittäin

	Hyvin	Kohtalaisesti	Heikosti	En osaa sanoa	Yhteensä
Työntekijä (mekaanikko)	10 12,3 %	12 14,8 %	1 1,2 %	0 0,0 %	23 28,4 %
Toimihenkilö (automyyjä, varaosamyyjä, varastotyöntekijä, hallinto)	14 17,3 %	23 28,4 %	7 8,6 %	1 1,2 %	45 55,6 %
Ylempi toimihenkilö	2 2,5 %	5 6,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	7 8,6 %
Johto	2 2,5 %	4 4,9 %	0 0,0 %	0 0,0 %	6 7,4 %
Yhteensä	28 34,6 %	44 54,3 %	8 9,9 %	1 1,2 %	81 100,0 %

### Ylitööt

Kyselyssä kysyttiin, kuinka paljon yrityksessä tehdään ylitöitä ja koetaanko ne kuormittavana tekijänä. Taulukossa 14 selviää, että vastaajista suurin osa (78,1 %) ylitöitä tekevästä kokee, että ylitöiden määrä on sopiva. Vastaajista kymmenesosa (12,5 %) kokee, että joutuu tekemään liikaa ylitöitä.

Taulukko 14. Ylitöiden tekeminen ja niiden kuormittavuus

N = 64	Joudun tekemään liikaa ylitöitä	Ylitöiden määrä on sopiva	Tekisin mielelläni ylitöitä enemmänkin	Yhteensä
Kyllä	8 12,5 %	50 78,1 %	6 9,4 %	64 100,0 %
Yhteensä	8 12,5 %	50 78,1 %	6 9,4 %	64 100 %

Kyselyn tulosten mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen on hyvällä tasolla. Vastaajista suurin osa (79 %) vastasi, että työaika joustaa perhetilanteen vaatiessa. Samaan kysymykseen alle viidesosa (17 %) vastasi ettei osaa sanoa.

### **Avoimet vastaukset**

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin. Kysymykseen sai vapaasti vastata, millaisia kehityskohteita vastaaja kokee yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta sekä mitkä keskeiset toimenpiteet voisivat edistää kehityskohteita. Vastauksista ilmeni, että osa vastaajista kokee, ettei johto kohtele heitä yrityksessä tasavertaisesti. Epätasa-arvoista kohtelua koettiin tapahtuvan eri työtehtävien sekä eri toimipisteiden välillä. Vastaajien kommenteista nousi esille, etteivät työt jakaannu työntekijöiden välillä tasa-arvoisesti. Toiveeksi nousi, että kaikilta vaadittaisiin samantasoista sitoutumista tehtävien hoitamisessa. Vastauksista ilmeni, etteivät työntekijät koe, että heitä tai heidän työtään arvostettaisiin. Työstä toivottiin saatavan arvostusta ja kiitosta. Lisäksi toivottiin, että työntekijöiden hyvinvointia kohtaan osoitettaisiin kiinnostusta. Vastaajat kokivat, että työntekijöiden keskinäinen yhteishenki on hyvällä tasolla.

## **6.2 Teemahaastatteluiden tulokset**

Teemahaastattelut toteutettiin lokakuussa 2019 Hämeen Autovaruste Oy:n Jyväskylän toimipisteellä. Haastatteluita pidettiin kolme ja ne toteutettiin yksilöhaastatteluinä laaditun teemahaastattelurungon mukaisesti. (Liite 3) Haastateltavat saatiin yrityksen henkilöstöpäällikön avustuksella. Henkilöstöpäällikkö kysyi yrityksen sisäisten kanavien kautta halukkaita osallistumaan haastatteluihin, ja samalla välitti teemahaastattelun aiheet ennakkoon. Haastatteluihin osallistui kaksi henkilöä automyyntin puolelta, nainen ja mies sekä yksi nainen hallinnon puolelta. Haastateltavat olivat kaikki Jyväskylän toimipisteeltä, koska näkökulmaa haluttiin saada eri sukupuolilta ja Jyväskylässä työskentele sekä naisia että miehiä automyyntinä. Haastateltavien henkilöllisyys ja tarkempi työtehtävä yrityksessä pidettiin salassa, koska yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon pohjautuvat kokemukset ovat hyvin henkilökohtaisia asioita.



Kaikki haastattelut äänitettiin puhelimella, jossa oli lentokonetila päällä, ettei haastatteluun tule keskeytyksiä. Teemahaastatteluiden jälkeen haastattelut litteroitiin ja aineisto teemoiteltiin. Haastatteluista toteutettiin sen verran, että vastaukset alkoivat satureitumaan.

Teemahaastatteluiden aineiston sisällöstä nousi neljä teemaa, joita käsitellään kunkin teeman asiasisällön mukaan. Haastatteluissa nousi esiin myös muita tutkimuksen kannalta mielenkiintoisia asioita, jotka tuodaan esille neljän teeman mukaisesti. Teemat, jotka nousivat tuloksissa esille, olivat yhteishenki, tasa-arvoinen kohtelu, itsensä kehittäminen ja kouluttautumismahdollisuudet sekä kehitysideat.

### **Yhteishenki**

Toimeksiantajalla on toimipisteitä Jyväskylässä, Kuopiossa, Joensuussa sekä Iisalmes-  
sa. Jokaisella toimipisteellä on automyyntin lisäksi myös huolto- ja varaosapalvelut. Jyväskylän toimipisteellä automyynti ja huolto- ja varaosapalvelu toimivat eri rakennuksissa, mutta yhteistyössä keskenään. Tutkimuksessa ilmeni, että samassa työtehtävissä olevilla työntekijöillä on todella hyvä yhteishenki. Puolestaan eri työtehtävissä, kuten automyyntissä ja huollossa työskentelevien yhteishenki kaipaasi parannusta. Tutkimuksessa selvisi, etteivät kaikki työntekijät välttämättä tunne toisiaan, vaikka työskentelevät samassa toimipisteessä eri rakennuksissa. Yhteishenkeen kaivataan parannusta, koska myyntin ja huollon kuuluu tehdä tiivistä yhteistyötä keskenään.

### **Tasa-arvoinen kohtelu**

Haastateltavien kommenteista ilmeni, että epätasa-arvoista kohtelua esiintyy esimiesten puolelta työntekijöitä kohtaan. Asia nousi esille haastatteluiden myötä, vaikka kaikki eivät kokeneet sitä häiritseväksi. Epätasa-arvoinen kohtelu ilmenee esimerkiksi siten, että toiset työntekijät ovat enemmän esimiesten suosiossa kuin toiset. Yrityksessä ei koeta olevan tasavertaisia oikeuksia ja etuja toimipaikkojen välillä, vaikka työntekijät tekisivät samantyyppistä työtä.

Yrityksessä kaivattaisiin tasa-arvoa työajan jakautumisessa. Tutkimuksessa ilmeni, että toisilla työntekijöillä aikaa kuluu seurusteluun ja ylimääräisiin taukoihin. Hyvänä asiana koettiin työntekijöiden väliset ihmissuhteet, mutta tasa-arvoa kaivattaisiin työaikojen käytössä.

### **Itsensä kehittäminen ja kouluttautumismahdollisuudet**

Tutkimuksessa ilmeni, että yritys mahdollistaa henkilöstölle itsensä kehittämisen ja kouluttautumisen. Tukea yritykseltä saa myös omaehtoiseen opiskeluun. Yrityksessä useat työtehtävät vaativat jatkuvaa koulutusta ja kehittymistä. Yrityksessä on esimerkiksi omamekaanikkoja ja automyyjiä, joita maahantuoja kouluttaa säännöllisesti.

### **Kehitysideat**

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, millaisia kehityskohtia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa on. Lisäksi haluttiin konkreettisia toimenpide-ehdotuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiseen. Tutkimuksessa johtaminen nousi esille monella osa-alueella ja tähän kaivattiin kehittämistä. Työpaikalla kaivattaisiin enemmän esimerkiksi johtamista. Yrityksessä ei huolehdita tai seurata sitä, että ohjeita ja sääntöjä noudatetaan. Oikeudenmukaisena ja tasa-arvoisena kohteluna työntekijät eivät koe sitä, että toiset noudattavat tunnollisesti yrityksen sääntöjä ja ohjeita, toiset eivät noudata niitä lainkaan. Tutkimuksessa selvisi, että kehitystä tarvitsevista asioista kyllä puhutaan, mutta edistystä ei juurikaan ole tapahtunut, vaan samat asiat nousevat toistuvasti esille. Tuloksista ilmeni, että johdolta kaivattaisiin uutta otetta asioiden käytäntöön viemiseen ja niiden seurannan toteuttamiseen. Ohjeiden ja sääntöjen noudattamisen valvonta kuuluisi lähteä johdosta ja esimiehistä. Yrityksessä asioille tarvittaisiin konkreettiset seurantasuunnitelmat ja vastuuhenkilöt.

Tärkeä osa johtamista on osata huomioida työntekijät yksilöinä. Työntekijät pitävät huomiointia ja arvostuksen tunnetta äärimmäisen tärkeänä ja yrityksessä kehittämistä kaivattaisiin näiden asioiden toteutumiseen. Tutkimuksessa selvisi, ettei vaadittaisi suuria toimenpiteitä, joilla lisättäisiin arvostuksen tunnetta. Työntekijät toivovat, että heistä oltaisiin aidosti kiinnostuneita ja heidän mielipiteitä kuunneltaisiin. Työstä toi-

vottiin saatavan kiitosta. Yleisesti ottaen kaikilta työyhteisön jäseniltä toivottaisiin pieniä parannuksia yleisiin käytöstapoihin, kuten tervehtimiseen ja kiittämiseen. Työntekijät kokevat, että hyvä yhteishenki muodostuu pienistä arjen asioista, kuten aidosta läsnäolosta.

### 6.3 Tutkimustulosten yhteenveto

Tutkimuksessa selvitettiin, onko yrityksessä koettu häirintää, työpaikkakiusaamista tai syrjintää. Kyselyn perusteella häirintätapauksia oli tapahtunut jonkin verran, mutta yksikään tapaus ei jatku enää. Työpaikkakiusaamista oli tapahtunut kaikissa eri henkilöstöryhmissä, kuudelle eri henkilölle. Kiusaamista oltiin koettu esimiehiltä ja työkavereilta. Kahdessa tapauksessa kiusaaminen jatkuu edelleen, ja toinen tapauksista on viety eteenpäin. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua oli eniten koettu toimihenkilöiden henkilöstöryhmissä. Sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää ei juurikaan ole, vaan syrjinnän koetaan johtuvan enemmän henkilön henkilökohtaisen ominaisuuden tai mielipiteen johdosta.

Tutkimuksessa selvitettiin johtamiseen liittyviä kokemuksia. Tutkimustulosten perusteella yrityksen työntekijöiden tasa-arvoisessa ja oikeudenmukaisessa johtamisessa on kehittämistä. Epätasa-arvoista kohtelua työntekijöitä kohtaan on esiintynyt työajan jakautumisessa sekä toimipaikkojen välisissä eduissa ja oikeuksissa. Johdolta kaivattiin uudenlaista tapaa asioiden käytäntöön viemiseen. Yrityksessä kaivataan esimerkillä johtamista.

Yrityksestä työskentelevistä henkilöistä 17,3 % on naisia. Tehdyssä palkkakartoituksessa naisten ja miesten keskipalkat vaihtelevat eri vaativuusryhmissä. Naisten palkat olivat 76 % miesten palkoista.

Hämeen Autovaruste Oy tukee hyvin kouluttautumismahdollisuuksia. Kyselyn mukaan lähes kaikki työntekijät olivat osallistuneet johonkin yrityksen järjestämään kou-

lutukseen. Haastatteluiden myötä ilmeni, että yritys mahdollistaa myös omaehtoisen kouluttautumisen.

## **7 Johtopäätökset**

Tässä luvussa esitellään tutkimustuloksista johdetut johtopäätökset. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mikä on Hämeen Autovaruste Oy:n nykytila yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suhteen, ja kuinka sitä voidaan kehittää. Luvussa kerrotaan johtopäätökset yrityksen nykytilanteesta sekä kuinka nykytilannetta voitaisiin kehittää. Tutkimustuloksissa ilmenneet nykytilanteen kehityskohteet esitellään yhdessä kehitysehdotusten kanssa.

### **Yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvon nykytilanne**

Tutkimuksessa selvitettiin, kuinka toimeksiantajayrityksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat toteutuvat. Tutkimuksen perusteella Hämeen Autovaruste Oy:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat toteutuvat osittain hyvin, mutta joillakin osa-alueilla se tarvitsee kehittämistä. Toimeksiantajan nykytilannetta yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvon suhteen selvitettiin verkkokyselyn, teemahaastatteluiden ja palkka- ja henkilöstöraporttien avulla. Verkkokyselyn avulla saatiin hyvät pohjatiedot toimeksiantajan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilanteesta. Teemahaastatteluiden avulla saatiin lisätietoja kyseisistä aiheista. Teemahaastatteluissa tulleet vastaukset tukivat verkkokyselyssä tulleita vastauksia, ja antoivat kattavan kuvan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilanteesta yrityksessä. Yrityksessä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin ja palkkauksessa oleviin eroavaisuuksiin saatiin tietoa palkka- ja henkilöstöraporttien avulla.

Henkilöstöraporttien mukaan Hämeen Autovaruste Oy:llä kaikki työntekijät lukuun ottamatta kahta työntekijää, ovat vakituksessa työsuhteessa. Kaikki työntekijät tekevät kokoaikaista työtä. Näin ollen voidaan todeta tasa-arvon toteutuvan työsuhte-

asioissa erinomaisesti. Tulosten perusteella voidaan todeta, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet itsensä ja osaamisen kehittämiseen sekä kouluttautumiseen. Työn ja perheen yhteensovittaminen toteutuu myös hyvin. Edellä mainittujen asioiden toteutuminen lisää työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta.

Tutkimustulosten perusteella häirintää, työpaikkakiusaamista sekä syrjintää on esiintynyt vain vähän. Niiden kokonaisvaltaiseen poistamiseen tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota. Yhdenvertaisuuden toteutuminen yrityksessä on hyvällä tasolla. Tulosten perusteella työntekijät saavat tasa-arvoista kohtelua riippumatta esimerkiksi koulutuksesta, terveydentilasta, kansalaisuudesta tai perhetilanteesta.

### **Kehitysehdotukset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiseen**

Tutkimustulosten perusteella laadittiin toimeksiantajalle neljä kehittämistoimenpide. Ensimmäinen kehittämistoimenpide oli laatia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Toimeksiantajalta puuttui lain vaatima yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, joten sen laatiminen on olennaisin toimenpide. Suunnitelmaa tulee päivittää ja seurata sen toteutumista. Toteutumisen seurannalle täytyy asettaa vastuuhenkilöt, jotta suunnitelman toteutuminen tapahtuu. Suunnitelmaan sisältyvää palkkakartoitusta tulee päivittää lain vaatimusten mukaisesti.

Toisena toimenpide-ehdotuksena on laatia uusi ryhmäluokitus työnvaatimuksille. Palkkakartoituksen myötä tuli esille suuria eroja naisten ja miesten välisissä keskipalkoissa, joiden syyt on syytä selvittää. Nykyisissä vaativuusluokissa eri työnkuvat eivät olleet täysin selkeitä. Uudella työnvaatimusryhmäluokittelulla, varmistettaisiin että palkat vastaisivat työnvaatimuksia palkkatasa-arvon toteutumiseksi. Luokittelun jälkeen palkat vastaisivat vaatimustasoa, joka toisi läpinäkyvyyttä ja tasa-arvoa yrityksen palkka-asioihin. Tarkoituksena olisi, että samanlaisesta työstä maksettaisiin sama palkka sukupuolesta riippumatta.

Toimeksiantajan työyhteisössä työskentelee tällä hetkellä naisia 17,3 %. Henkilöstöryhmistä työntekijöinä työskentelee 3,3 % naisia, toimihenkilöinä 40,7 % ja johdossa

42,8 %. Ylemmissä toimihenkilöissä kaikki työntekijät ovat miehiä. Naisten lisäämiseen yrityksessä on jo kiinnitetty huomiota. Jyväskylän toimipisteellä automyyynnissä työskentelee kolme naismyyjää. Kolmanneksi toimenpide-ehdotukseksi laitettiin monimuotoisen ilmapiirin lisääminen. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi naisia ja etnisten ryhmien edustavia työntekijöitä lisäämällä yrityksen monimuotoisuus kasvaisi.

Tutkimustuloksissa esille nousivat epätasa-arvoinen kohtelu työntekijöitä kohtaan ja puutteet työyhteisötaidoissa. Näiden vuoksi neljänneksi kehittämistoimenpiteeksi ehdotettiin työyhteisötaitojen ja tasa-arvon kehittäminen työyhteisön jäsenten välillä. Johdon olisi hyvä ottaa koko yrityksessä asiat esille, joilla voitaisiin luoda tasa-arvoinen ja toisia kunnioittava organisaatiokulttuuri. Tarkoituksena on lisätä johdon ja henkilöstön välistä avointa vuoropuhelua kaikilla toiminnan tasoilla. Innostuneen organisaatiokulttuurin luomiseksi esimiesten on toimittava vastuullisesti, tasa-arvoisesti sekä oikeudenmukaisesti. Esimiesten on huolehdittava siitä, että työtehtävät jakautuvat tasaisesti työntekijöiden kesken. Jokaisen yrityksessä työskentelevän on kiinnitettävä huomioita työyhteisötaitoihin. Hyvät työyhteisötaidot tekevät työn tekemisestä sujuvaa ja mukavaa. Työyhteisössä työyhteisötaidot perustuvat oman ja toisten roolin ymmärtämiselle, itsensä johtamisen taidoille, viestintä- sekä vuorovaikutustaidoille. Hyvät työyhteisötaidot edellyttävät hyvän työikäytymisen sekä yrityksen pelisääntöjen tuntemisen ja noudattamisen.

## 8 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka Hämeen Autovaruste Oy:n työyhteisö kokee yhdenvertaisuuteen- ja tasa-arvoon liittyvät asiat, ja kuinka niitä voidaan kehittää. Tutkimuksen avulla saatiin vastaus tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin. Tutkimuksen myötä toimeksiantaja sai tärkeää tietoa siitä, kuinka yrityksessä toteutuvat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat. Tuloksissa ilmeni kehityskohteita, joille laadittiin

toimenpide-ehdotukset. Opinnäytetyön tavoite toteutui, sillä toimeksiantajalle saatiin tuotettua yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma kehitysideoineen. Suunnitelmaa toimeksiantaja voi konkreettisesti hyödyntää toiminnassaan.

Tutkimuksen aikana nousi esille aiheita, joihin yrityksessä on syytä kiinnittää huomiota. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat ovat paljon sidoksissa johtamiseen. Tutkimuksessa nousseet asiat ovat osittain kokemusperäisiä asioita, ja niihin vaikuttaa millainen persoona on, ja kuinka asioihin suhtaudutaan. Kaikkia ihmisiä ei voi johtaa samalla tavalla, vaan ihmisten monimuotoisuus olisi osattava huomioida johtamisessa. Jokainen ihminen on yksilö, ja työyhteisössä on toimittava muita kunnioittaen, oli sitten heidän rooli mikä tahansa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat perustuvat subjektiiviseen kokemukseen, ja sen vuoksi on hankala todistaa asiaa toisin kuin miten henkilö sen itse kokee tai ilmaisee.

Tarve tutkimukselle oli selkeä, koska vastaavanlaista tutkimusta yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta ei ollut toimeksiantajalle aikaisemmin tehty. Tutkimusprosessi käynnistyi elokuussa 2019, ja edistyi sekä valmistui aikataulussa. Opinnäytetyöhön laadittu tietoperusta tuki tutkimuksen onnistumista. Tutkimuksen kvantitatiivisessa osuudessa toteutetun kyselyn vastausprosentti oli 58, ja tutkija oli tyytyväinen vastausmäärään. Haasteita tutkimuksen kvalitatiivisessa oli saada haastateltavia teemahaastatteluihin. Toimeksiantaja tuki tätä tutkimuksen vaihetta hyvin, ja sai yrityksen sisäisten kanavien kautta haastateltavat. Teemahaastatteluita toteutettiin kolme ja haastatteluiden vastaukset tukivat hyvin tutkimuksen ensimmäistä vaihetta. Tapaus-tutkimus sopi tutkimusongelmaan nähden hyvin. Kahden tutkimusmenetelmän käyttö auttoivat tutkimusongelman ratkaisemisessa.

### **Yhteydet teoriaviitekehykseen**

Tutkimuksesta saadut tulokset myötäilevät tutkimuksen taustalla olevaa teoriaviitekehystä. Sharman (2016) mukaan monelle ihmiselle työ on merkittävä osa elämää, ja on tärkeää tuntee kunnioitusta työpaikalla. Tutkimustulokset tukivat teoriaa, sillä

arvostuksen tunteeseen työntekijät kaipaivat kehitystä. Arvostuksen ja kunnioituksen tunnetta työntekijät pitivät äärimmäisen tärkeänä asiana.

Rauramo (2018) toteaa, että työyhteisöissä esimiesten oikeudenmukainen ja tasapuolinen työntekijöiden kohtelu motivoi kaikkia tekemään parhaansa. Työntekijät toivoivat tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun parannusta. Työyhteisössä työntekijät haluavat, että kaikilla on tasapuoliset säännöt ja ohjeet, joita kaikki noudattavat. Esimiesten tehtävänä on seurata, että säännöt koskevat jokaista. Oikeudenmukaisuus työyhteisössä korostuu, kun kaikki noudattavat yhteisesti samoja ohjeita ja sääntöjä. Visti ja Härkösen (2005) mukaan epäoikeuden mukaisella kohtelulla on merkitystä työhyvinvointiin ja tuloksellisuuteen. Tutkimuksen mukaan työntekijät olivat kokeneet epätasapuolista kohtelua, joka on vaikuttanut viihtyvyyteen.

Työsopimuslain (55/2001) mukaan, että työnantajan on käsiteltävä työntekijöitä tasapuolisesta riippumatta työntekijän asemasta, työsuhteen luonteesta tai työn kestosta. Tutkimuksen mukaan kahta työntekijää lukuun ottamatta, kaikki työntekijät ovat vakituksessa työsuhteessa. Kaikkien työntekijöiden työ on kokoaikaista. Näissä asioissa työnantaja toimii työntekijöitä kohtaan erittäin tasapuolisesti.

Tasa-arvolain (609/1986) mukaan työnantajan velvollisuus on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, etenkin palkkauksessa. Palkkakartoituksessa ilmenneiden palkkaerojen vuoksi on yrityksessä syytä tutkia eroavaisuudet, jotta noudatettaisiin tasa-arvolakia.

### **Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksen luotettavuus pyrittiin huomioimaan mahdollisimman hyvin koko opin-  
näytetyön ajan. Opinnäytetyö aloitettiin tutustumalla perusteellisesti aiheen teo-  
riaviitekehukseen ja käsitteisiin. Ennen tutkimuksen aloittamista tutkimusongelma ja  
siitä johdetut tutkimuskysymykset sekä tavoitteet määriteltiin ja rajattiin huolellises-  
ti. Tutkimuksen luotettavuutta varmistettiin huolellisella suunnittelulla. Tutkimuksen  
validiteettia tarkasteltaessa tärkeä tekijä on se, onko tutkimukseen valittu oikea pe-



rusjoukko. Perusjoukko koostui toimeksiantajayrityksen työyhteisön jäsenistä. Heidän yhteystiedot saatiin toimeksiantajalta. Tällä varmistettiin, että kyselyyn on mahdollisuus vastata jokaisella yrityksen kuuluvalla jäsenellä. Tutkimuksen validiteetti onnistui vastausmäärien osalta hyvin. Kyselylomake käytiin läpi toimeksiantajan kanssa varmistamalla, että tutkimuksen kyselylomakkeessa on kaikki tarpeelliset kysymykset toimeksiantajan kannalta. Toimeksiantajalta tuli tukea koko tutkimuksen ajan, ja yritys antoi arvontaan kaksi palkintoa kaikille kyselyyn vastaajille. Kyselylomakkeessa aihealueet pohjustettiin, että vastaajat ymmärtävät mistä aiheesta on kyse. Kyselylomaketta testattiin pienellä ryhmällä ennen perusjoukolle lähettämistä.

Tutkimuksen validiteetin varmistamiseksi käytettiin menetelmätriangulaatiota, tietoa hankittiin kyselylomakkeen lisäksi myös haastatteluiden avulla, jotta saatiin syvempi käsitys tutkimuksesta. Haastattelut toteutettiin kahden kesken haastateltavan ja haastattelijan välillä. Haastattelut äänitettiin ja litteroitiin. Yksi tutkimuksen luotettavuuskriteeri on saturaatio, eli saadut vastaukset alkavat toistaa itseään. Haastatteluita toteutettiin riittävästi, koska tulokset saturoituivat. Tutkimuksen luotettavuutta vahvisti myös se, että haastatteluissa nousi esiin samoja asioita kuin kyselyssä. Koko tutkimuksen ajan tutkija ja toimeksiantaja olivat tiiviissä yhteistyössä. Tutkimusta on luotettava, koska tulosten avulla saatiin vastaukset laadittuihin tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksen reliabiliteetti varmistettaisiin tutkimuksen toistamisella, mutta opinnäytetyön resurssisyistä ei pystytäkään toteuttamaan. Tutkimuksen eri vaiheiden kirjaaminen ja hyvällä perustelulla pyrittiin kuitenkin vahvistamaan reliabiliteettia.

### **Jatkotutkimukset**

Opinnäyteytyössä selvitettiin Hämeen Autovaruste Oy:n nykytilannetta yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvoaioiden suhteen, ja kuinka niitä voitaisiin kehittää. Tutkimuksesta tulleiden tulosten avulla laadittiin toimeksiantajalle lain vaatimusten mukainen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää kehitystoimenpiteet. Jatkotutkimusaiheena voitaisiin tutkia, onko yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa on kehitetty ehdotettujen toimenpiteiden mukaisesti.

## Lähteet

- Dashtevski, Al., Ilieva, J. & Popova-Koskarova, R. 2018. Promoting gender equality through equal life standard in EU countries. *UTMS Journal of Economics*, 9, 1, 95–102. Viitattu 22.9.2019. <http://hdl.handle.net/10419/195328>.
- Eskelinen, H. & Karsikas, S. 2014. Tutkimusmetodiikan perusteet. Vantaa: Tammer-tekniiikka.
- Equality between women and men. N.d. Artikkelin Euroopan Komission verkkosivuilla. Viitattu 15.10.2019. [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/equality-between-women-and-men\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/equality-between-women-and-men_en).
- Hanka, A. 2018. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma – Ulvilan kaupunki. Opin-näytetyö, AMK. Satakunnan ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 7.11.2019. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/147842/Hanka\\_Arja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/147842/Hanka_Arja.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud.p. Hämeenlinna: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 15.-17. p. Helsinki: Tammi.
- Hyväksyttävät syyt palkkaeroille. N.d. Artikkelin Tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla. Viitattu 7.10.2019. <https://www.tasa-arvo.fi/hyvaksyttavat-syyt-palkkaeroille>.
- Hämeen Autovaruste Oy. N.d. Artikkelin Hämeen Autovarusteen verkkosivuilla. Viitattu 18.9.2019. [https://www.hameenautovaruste.fi/avainvaunu/havweb.nsf//sivu.xsp?page=yhteystiedot/hameen\\_autovaruste\\_oy](https://www.hameenautovaruste.fi/avainvaunu/havweb.nsf//sivu.xsp?page=yhteystiedot/hameen_autovaruste_oy).
- Kananen, J. 2010. Opin-näytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kansainväliset sopimukset. N.d. Artikkelit Tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla. Viitattu 15.10.2019. <https://www.tasa-arvo.fi/kansainvaliset-sopimukset>.

L 731/1999. Suomen perustuslaki. Viitattu 30.9.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

L 39/1889. Rikoslaki. Viitattu 1.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>.

L 55/2001. Työsopimuslaki. Viitattu 2.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Viitattu 30.9.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 2.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum.

Lounais-Suomen valvontakampanja: lakisääteinen yhdenvertaisuussuunnittelu puuttuu vielä monilta työpaikoilta. 2019. Artikkelit työsuojelun verkkosivuilla. Viitattu 2.10.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/-/lounais-suomen-valvontakampanja-lakis%C3%A4%C3%A4teinen-yhdenvertaisuussuunnittelu-puuttuu-viel%C3%A4-monilta-ty%C3%B6paikoilta>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Teemoittelu. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. Viitattu 7.11.2019. [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html).

Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. N.d. Artikkelit Tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla. Viitattu 15.10.2019. <https://www.tasa-arvo.fi/selvitys-tasa-arvotilanteesta>.

Sharma, A. 2016. Managing diversity and equality in the workplace. Cogent Business & Management, 3,1,1. Viitattu 22.9.2019. <https://janet.finna.fi/ProQuestABI/INFORMCollection>.

Syrjintä palkkauksessa. N.d. Artikkelit Tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla. Viitattu 5.10.2019. <https://www.tasa-arvo.fi/palkkasyrjinta>.

Mattila, M. 2004. Ristiintaulukointi. KvantiMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.9.2019.  
<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>.

Miksi edistää tasa-arvoa. 2019. Artikkeliterveiden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivuilla. Viitattu 20.10.2019. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/miksi-edistaa-tasa-arvoa>.

Mission and impact of the ILO. N.d. Artikkeliterveiden verkkosivuilla. Viitattu 15.10.2019.  
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>.

Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? N.d. Artikkeliterveiden verkkosivuilla. Viitattu 20.10.2019. <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>.

Mäkelä, L. 2019. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Puolustusvoimien tutkimuslaitoksessa. Opinnäytetyö, AMK. Haaga-Helia, liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 7.11.2019.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/169321/Opinn%c3%a4ytety%c3%b6\\_M%c3%a4kel%c3%a4\\_20190513.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/169321/Opinn%c3%a4ytety%c3%b6_M%c3%a4kel%c3%a4_20190513.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Rauramo, P. 2018. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisöissä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Somppi, T. 2019. Toimintapolitiikka. Asiakirja Hämeen Autovaruste Oy:n sisäisessä intrassa. Viitattu 7.11.2019.

Tarkasteltavana palkat ja palkkausjärjestelmät. N.d. Artikkeliterveiden verkkosivuilla. Viitattu 4.10.2019. <https://www.tasa-arvo.fi/tarkasteltavana-palkat-ja-palkkausjarjestelmat>.

Tasa-arvo työelämässä. N.d. Artikkeliterveiden verkkosivuilla. Viitattu 10.11.2019. <https://stm.fi/tasa-arvo-tyoelamassa>.

Tasa-arvolaki 609/1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Viitattu 2.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.

Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa. N.d. Artikkeliterveiden verkkosivuilla. Viitattu 18.9.2019. <https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Sisällönanalyysi. Teoksessa A. Saaranen-Kauppinen & A. Puusniekka. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 7.11.2019.  
[https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_2.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html).

Toihin meille. N.d. Artikkele Hämeen Autovarusteen verkkosivuilla. Viitattu 20.10.2019.

[https://www.hameenautovaruste.fi/avainvaunu/havweb.nsf/avoimet.xsp?page=yhtiestiedot/toihin\\_meille](https://www.hameenautovaruste.fi/avainvaunu/havweb.nsf/avoimet.xsp?page=yhtiestiedot/toihin_meille).

Vilkka, H. 2009. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Visti, A. & Härkönen L-K. 2005. Tasa-arvo- ja moninaisuuden ABC. Helsinki: Työministeriö.

Yhdenvertaisuussuunnittelun vaiheet. N.d. Artikkele Yhdenvertaisuuden verkkosivuilla. Viitattu 15.10.2019. <https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelun-vaiheet>.

Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 5. uud.p Helsinki: Kauppa-kari.

## Liitteet

### Liite 1. Kutsu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn

Hei,

Teen tutkimusta, jonka tarkoituksena on selvittää, kuinka Hämeen Autovaruste Oy:n henkilökunta kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan yrityksessä. Vastauksesi antaa arvokasta tietoa yrityksen työyhteisön kehittämiseen. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä voi yhdistää vastaajaan. Tutkimuksesta saatua aineistoa käytetään osana opinnäytetyötä. Vastaaminen vie aikaa noin 5-10 minuuttia. Vastaathan kyselyyn 4.10.2019 mennessä alla olevan linkin kautta. Kiitos vastauksista.

Kaikkien 4.10.2019 mennessä kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan kaksi palkintoa: 120 € arvoinen lahjakortti aktiivisuusrannekkeen/kellon ostoon ja Bowers & Wilkins- kuulokkeet. Arvontaan voit halutessasi osallistua täyttämällä tietosi kyselyn lopussa. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Ystävällisin terveisin

Laura Saarela

Jyväskylän ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelija

[https://link.webpolsurveys.com/R/ΨΨREDIRECTION\\_LINKΦΦ](https://link.webpolsurveys.com/R/ΨΨREDIRECTION_LINKΦΦ)

## Liite 2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely



Jyväskylän ammattikorkeakoulu  
JAMK University of Applied Sciences

## YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOKYSELY Hämeen Autovaruste Oy

Olen Laura Saarela ja teen tutkimusta, jonka tarkoituksena on selvittää, kuinka Hämeen Autovaruste Oy:n henkilökunta kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan yrityksessä. Vastauksesi antaa arvokasta tietoa yrityksen työyhteisön kehittämiseen. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä voi yhdistää vastaajaan. Tutkimuksesta saatua aineistoa käytetään osana opinnäytetyötä. Vastaaminen vie aikaa noin 5-10 minuuttia. Vastaathan kyselyyn 4.10.2019 mennessä. Kiitos vastauksista.

Kaikkien 4.10.2019 mennessä kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan kaksi palkintoa: 120 € arvoinen lahjakortti aktiivisuusrannekkeen/kellon ostoon ja Bowers & Wilkins- kuulokkeet. Arvontaan voit halutessasi osallistua täyttämällä tietosi kyselyn lopussa. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

### Taustatiedot

#### 1. Sukupuoli \*

- ☐ Nainen  
☐ Mies  
☐ Muu

#### 2. Ikä \*

- ☐ Alle 20 vuotta  
☐ 20-30 vuotta  
☐ 31-40 vuotta  
☐ 41-50 vuotta  
☐ Yli 50 vuotta

#### 3. Henkilöstöryhmä \*

- ☐ Työntekijä (mekaanikko)
- ☐ Toimihenkilö (automyyjä, varaosamyyjä, varastotyöntekijä, hallinto)
- ☐ Ylempi toimihenkilö
- ☐ Johto

**4. Oletko esimiesasemassa \***

- ☐ Kyllä
- ☐ En

**5. Työsuhteen luonne \***

- ☐ Vakituinen
- ☐ Määräaikainen
- ☐ Toistuva määräaikainen

**6. Haluaisitko mieluummin vakituisen työsuhteen**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**7. Työni on \***

- ☐ Kokoaikaista
- ☐ Osa-aikaista

**Tasa-arvo, häirintä ja työpaikkakiusaaminen**

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) velvoittaa työnantajia edistämään työelämässä tasa-arvoa ja ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolaki kieltää seksuaalisen häirinnän.

**8. Valitse väitelauseen kohdalla yksi omaa kokemustasi kuvaava vaihtoehto \***



	5 Täysin samaa mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	1 Täysin eri mieltä	9 En osaa sanoa
Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samanarvoisissa tehtävissä naisten ja miesten palkkaus on tasa-arvoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valitse yksi parhaiten omaa kokemustasi kuvaava vaihtoehto

**9. Työntekijöiden arvostus \***

- ☐
- ☐ Työntekijöinä naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla
- ☐ Työntekijöinä naisia arvostetaan miehiä enemmän
- ☐ Työntekijöinä miehiä arvostetaan naisia enemmän
- ☐ En osaa sanoa

**10. Mahdollisuus edetä uralla \***

- ☐ Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- ☐ Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- ☐ Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- ☐ En osaa sanoa

**11. Onko nykyisessä työpaikassasi joku \***

	1 Ei	2 Kyllä
Esittänyt seksuaalisuuteesi tai vartaloosi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puhunut härskeyksiä tai kaksimielisyyksiä, jotka olet kokenut loukkaaviksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Ei	2 Kyllä
Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jotka olet kokenut loukkaaviksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähetttänyt epäasiallista viestintää tai soitellut ahdistavalla tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähennellyt tai kosketellut ahdistavalla/epämiellyttävällä tavalla sinua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdottanut seksiä, jonka olet kokenut häiritseväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehnyt jotain muuta, jonka olet kokenut sukupuoliseksi ahdisteluksi tai häirinnäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12. Keneltä olet kokenut nykyisessä työpaikassasi häirintää?**

- ☐ Työkaveri
- ☐ Esimies
- ☐ Alainen
- ☐ Asiakas tai yhteistyökumppani

**13. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?**

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä

**14. Oletko vienyt häirintätapausta eteenpäin?**

- ☐ Kyllä olen
- ☐ En ole

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



	5 Täysin samaa mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	1 Täysin eri mieltä	9 En osaa sanoa
4. Esimieheni kannustaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin muutoksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Syrjintä

Kaikkien työnantajien on yhdenvertaisuuslain mukaan ehkäistävä työpaikalla tapahtuvaa syrjintää ja edistettävä työntekijöiden yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ay-toiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

### 20. Oletko kokenut nykyisessä työssäsi syrjintää tai eriarvoista kohtelua? \*

- ☐ En ole
- ☐ Kyllä olen

### 21. Onko syrjintää tai eriarvoista kohtelua tapahtunut seuraavissa tilanteissa?

	1 Ei	2 Kyllä
Työhönottotilanteessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien jaossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärän jakautumisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Urakehityksessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvälineiden tai -tilojen jaossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Ei	2 Kyllä
Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**22. Mistä arvelet syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun johtuvan?**

- ☐ Sukupuolestasi
- ☐ Iästäsi
- ☐ Koulutustaustastasi
- ☐ Asemastasi
- ☐ Seksuaalisesta suuntautumisestasi
- ☐ Syntyperästäsi tai kansalaisuudestasi
- ☐ Uskonnostasi tai vakaumuksestasi
- ☐ Terveystilastasi tai vammastasi
- ☐ Raskaudestasi
- ☐ Pienten lasten huoltajuudestasi
- ☐ Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi
- ☐ Mielipiteistäsi
- ☐ Poliittisesta toiminnastasi
- ☐ Ammattiyhdistystoiminnastasi
- ☐ Muu henkilöön liittyvä syy, mikä?

**Itsensä kehittäminen, uralla eteneminen ja koulutusmahdollisuudet**

**23. Miten hyvin voit kehittää itseäsi ja osaamistasi nykyisessä työpaikassasi? \***

- ☐ Hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Heikosti
- ☐ En osaa sanoa

**24. Onko sinulla etenemismahdollisuuksia nykyisessä työssäsi? \***

- ☐ Hyvät mahdollisuudet

- ☐ Jonkinlaiset mahdollisuudet
- ☐ Ei juurikaan mahdollisuuksia
- ☐ En osaa sanoa

**25. Oletko osallistunut nykyisen työnantajasi järjestämään koulutukseen? \***

- ☐ Kyllä
- ☐ En

**26. Onko jokin asia haitannut tai estänyt osallistumistasi nykyisen työnantajan järjestämään koulutukseen? \***

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä

**27. Mitkä seuraavista tekijöistä haittaavat tai estävät osallistumistasi nykyisen työnantajasi järjestämään(tarjoamaan) koulutukseen?**

- ☐ Koulutustarjonnasta ei ole löytynyt minulle sopivaa vaihtoehtoa
- ☐ Kiire työssä
- ☐ Työyhteisön jäsenten vastustus
- ☐ Oman kiinnostuksen puute
- ☐ Minulle ei ole tarjottu mahdollisuutta osallistua koulutukseen
- ☐ Työnantaja ei ole halukas kustantamaan koulutusta
- ☐ Joudun itse osallistumaan koulutuksen kustannuksiin
- ☐ Muu syy, mikä

## Ylityöt

**28. Oletko tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä viimeisen kuluneen kuukauden aikana? \***

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä

29. Kuinka paljon olet tehnyt ylityöitä ja OLET saanut siitä korvauksen rahana tai vapaana?

- ☐ 0 tuntia
- ☐ 1-10 tuntia
- ☐ 11-20 tuntia
- ☐ Yli 20 tuntia

30. Kuinka paljon olet tehnyt ylityöitä ja ET ole saanut korvausta rahana tai vapaana?

- ☐ 0 tuntia
- ☐ 1-10 tuntia
- ☐ 11-20 tuntia
- ☐ Yli 20 tuntia

31. Mikäli olet tehnyt palkallista tai palkatonta ylityötä: mielestäni...

- ☐ Joudun tekemään liikaa ylityötä
- ☐ Ylityöiden määrä on sopiva
- ☐ Tekisin mielelläni ylityötä enemmänkin

## Työn ja perheen yhteensovittaminen

32. Olen \*

- ☐ Perheellinen (huollettavia lapsia/omaisia)
- ☐ Perheetön (ei huollettavia lapsia/omaisia)

33. Joutaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa? \*

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

34. Jos olet perheetön (ei huollettavia lapsia/omaisia), miten hyvin onnistut sovittamaan

yhteen työn ja yksityiselämän? \*

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Ei hyvin eikä huonosti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti
- ☐ En osaa sanoa

35. Jos olet perheellinen (huollettavia lapsia/omaisia), miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja yksityiselämän? \*

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Ei hyvin eikä huonosti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti
- ☐ En osaa sanoa

36. Onko jokin asia haitannut tai estänyt työn ja perheen yhteensovittamista kohdallasi? \*

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä



**37. Minkä tekijöiden koet aiheuttavan ongelmia työn ja perheen yhteensovittamiselle?**

- ☐ Hankalat työajat (esim. vuorotyö)
- ☐ Työn edellyttämät pitkät poissaolot (esim. työmatkat)
- ☐ Asuinpaikan vaihdokset työn takia
- ☐ Esimies ei tue työn ja perheen yhteensovittamista
- ☐ En tunne lain suomia oikeuksia riittävästi
- ☐ Työtehtäväni ovat niin tärkeitä/vaativia
- ☐ Työyhteisössämme ei ole käytössä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä
- ☐ Muu syy, mikä

**38. Millaisia kehityskohtia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta näet yrityksessä? Mitkä keskeiset toimenpiteet edistäisivät kehityskohtia? Muita kommentteja.**


**39. Mikäli haluat osallistua lahjakortin (arvo 120 €) ja kuulokkeiden arvontaan, jätä alle tietosi. Tiedot eivät yhdisty kyselyn vastauksiin. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti.**

Nimi	<input type="text"/>
Toimipaikka	<input type="text"/>
Puhelinnu- mero	<input type="text"/>

### Liite 3. Teemahaastattelurunko

#### **Teemahaastattelu**

##### **Teema 1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytila**

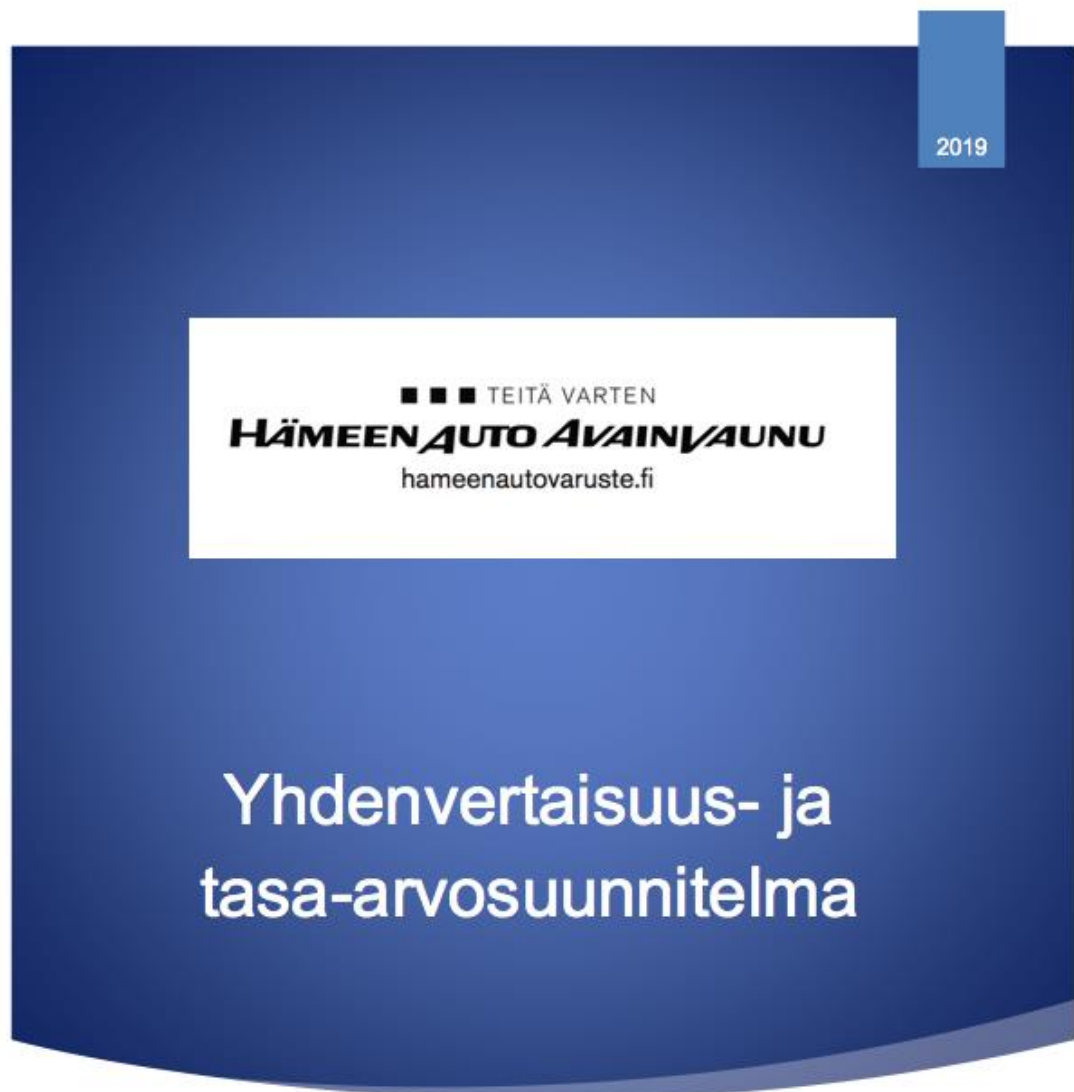
*sukupuolten tasa-arvo, ikä, kieli, kansalaisuus, uskonto, mielipide, ammattiyhdistys, perhesuhteet, terveys, vammaisuus, tasapuolinen kohtelu, seksuaalinen suuntautuminen*

- Johdon ja esimiesten valitseminen
- Henkilöstön valitseminen
- Työn jakautuminen
- Palkkaus
- Vuorovaikutus, työyhteisö
- Uralla eteneminen
- Koulutus- ja opiskelumahdollisuudet
- Jaksaminen
- Häirintä, kiusaaminen

##### **Teema 2. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittäminen**

- Mahdollisia kehityskohteita yhdenvertaisuudessa ja tasa-arvossa
- Konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi

## Liite 4. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma Hämeen Autovaruste Oy



## Yleistavoitteet

Hämeen Autovaruste Oy on laatinut tämän yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman toteuttamaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu pohjautuu noudattamaan lainsäädännön velvoitteita. Hämeen Autovaruste Oy on sitoutunut tunnistamaan ja poistamaan sellaisia käytänteitä ja rakenteita, jotka aiheuttavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta ja syrjintää.

Hämeen Autovaruste Oy:llä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoperiaatteet otetaan huomioon kaikissa päätöksissä, niiden valmisteluissa ja toimeenpanossa. Yhdenvertainen kohtelu, tasa-arvoisuus ja ihmisten arvostaminen ovat Hämeen Autovaruste Oy:n keskeisiä arvoja, joita edistetään yrityksen tarjoamissa palveluissa, myös työnantajana. Jokaisella työntekijällä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista työympäristössään.

## Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen työpaikalla

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi Hämeen Autovaruste Oy toimii siten, että ennalta ehkäistään syrjintää ja epätasa-arvoista kohtelua. Kokiessaan ja havaittavissaan häirintää, ahdistelua, kiusaamista tai syrjintää, jokaisella tulee olla julkisesti saatavilla tieto menettelytavoista, joiden mukaan tulee toimia.

Kaikki Hämeen Autovarusteella työskentelevät ovat samanarvoisia riippumatta henkilön iästä, sukupuolesta, kielestä, kansalaisuudesta tai etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vakaumuksesta, vammasta, mielipiteestä, perhesuhteista, seksuaalisesta suuntautumisesta, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnasta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Tätä periaatetta käytetään myös töitä hakevien kohdalla.

Tasa-arvon edistämiseksi Hämeen Autovaruste Oy mahdollistaa naisten ja miesten tasapuolisen sijoittumisen eri tehtäviin sekä luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työpaikalla ennalta ehkäistään sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä. Työelämän ja yksityiselämän yhteen sovittamista tuetaan kaikissa perhemuodoissa.

### Tasa-arvotilanteen kartoitus syksyllä 2019

Hämeen Autovaruste Oy:llä kaikki työntekijät ovat vakituisessa työsuhteessa, lukuun ottamatta kahta henkilöä. Kaikki työntekijät ovat kokoaikaisessa työsuhteessa. Yrityksessä työskentelevistä 150 henkilöstä 17,3 % on naisia. Seuraavista henkilöstöryhmistä:

- Työntekijöinä (mekaanikko) naisia on 3,3 %.
- Toimihenkilöinä (automyyjä, varaosamyyjä, varastotyöntekijä, hallinto) naisia on 40,7 %.
- Ylempinä toimihenkilöinä naisia on 0 %.
- Johdossa naisia on 42,8 %.

### Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteet

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävät tavoitteet koostuvat kolmesta asiasta:

- 1) Johtaminen ja organisaatiokulttuuri
- 2) Monimuotoisen ilmapiirin lisääminen
- 3) Työnvaativuusryhmäluokittelu

#### Johtaminen ja organisaatiokulttuuri

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon johtamisen tavoitteena on, että jokainen työntekijä kokee tulevaisuutensa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, kokee työtään arvostettavan ja arvostaa toisen työtä. Tarkoituksena on lisätä johdon ja henkilöstön välistä avointa vuoropuhelua kaikilla toiminnan tasoilla. Esimiehet toimivat vastuullisesti tasa-arvoisen, oikeudenmukaisen, osallistavan ja innostuneen organisaatiokulttuurin luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Esimiehet huolehtivat työtehtävien tasaisesta jakautumisesta.

Jokaisen tehtävänä on rakentaa myönteinen organisaatiokulttuuri. Työyhteisötaidot tekevät työn tekemisestä sujuvaa ja mukavaa. Työyhteisössä työyhteisötaidot perustuvat oman ja toisten roolin ymmärtämiselle, itsensä johtamisen taidoille, viestintä- sekä vuorovaikutustaidoille. Hyvät työyhteisötaidot edellyttävät hyvän työikäytymisen sekä yrityksen pelisääntöjen tuntemisen ja noudattamisen.

**Monimuotoisen ilmapiirin lisääminen**

Hämeen Autovaruste Oy:n tavoitteena on monimuotoinen työyhteisö. Yritys tekee henkilöstövalinnat pätevyyden, osaamisen ja soveltuvuuden perusteella, riippumatta iästä, sukupuolesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi Hämeen Autovaruste Oy pyrkii lisäämään monimuotoisuutta rekrytoimalla mahdollisuuksien mukaan lisää naisia ja etnistä ryhmää edustavia työntekijöitä.

**Työnvaativuusryhmäluokittelu**

Syksyllä 2019 tehdyn palkkakartoituksen mukaan eri vaativuusryhmissä naisten ja miesten keskipalkat vaihtelivat. Henkilöstö on jaettu kuuteen eri vaativuusluokkaan, joissa on laskettu naisten keskipalkat miesten keskipalkasta. Palkkaeroja esiintyi eri vaativuusluokissa. Laskennassa on huomioitu pohjapalkan lisäksi luontaisedut ja muut mahdolliset kiinteät palkkiot. Naisten keskipalkka oli 76,0 % miesten keskipalkasta. Palkkaerojen vuoksi olisi tarpeen laatia uusi työnvaativuusryhmäluokittelu. Luokittelun lisäksi palkkoja olisi syytä tarkastella uudelleen. Uudessa luokittelussa olisi määritetyt työtehtävät ja vastualueet, joiden mukaan palkkaa maksetaan. Samanlaisesta työstä on saatava sama palkka sukupuolesta riippumatta.

**Seuranta**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön seuranta ja arviointi kytketään osaksi Hämeen Autovaruste Oy:n johtamista. Suunnitelman tavoitteiden toteutumista seurataan ja vaikutuksia arvioidaan säännöllisin väliajoin. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään vuosittain ja sen päivittämisestä vastaa johtoryhmä.