

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus organisaatiossa

Hannele Kulmala

Opinnäytetyö

Tammikuu 2021

Liiketalouden ala

Tradenomi (ylempi AMK), yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen

Tekijä(t) Kulmala, Hannele	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Tammikuu 2021
	Sivumäärä 97	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Opinnäytetyön nimi Mahdollinen alanimi		
Tutkinto-ohjelma Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen (YAMK)		
Työn ohjaaja(t) Sami Kalliomaa		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää erään yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne henkilöstön kokemana sekä kartoittaa konkreettisia toimenpiteitä, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voitaisiin yrityksessä edistää.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena poikittaistutkimuksena ja tutkimusmetodina käytettiin kyselyä, joka teetettiin yrityksen koko henkilöstölle. Kyselyn alussa oli kysymyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta eri osa-alueilla. Näissä käytettiin viisiportaista Likertin asteikkoa. Asteikkokysymysten jälkeen kysyttiin yrityksessä mahdollisesti tapahtuneesta syrjinnästä ja häirinnästä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Avoimilla kysymyksillä selvitettiin kehittämisehdotuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiseen sekä yrityksen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen.</p> <p>Kyselyn vastausprosentti oli 42,5 ja tuloksissa selvisi, että yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila oli tutkimusentekohetkellä pääosin melko tai erittäin hyvä. Kehittämistä oli kuitenkin joillain eri-ikäisten yhdenvertaisuuteen liittyvillä osa-alueilla. Työn ja muun elämän sovittamisessa oli osalla vastaajista haasteita jopa päivittäin, suurimmaksi osaksi työkiireiden vuoksi. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen kehittämisehdotuksissa nousivatkin lisäresurssit ja työajan joustot. Syrjintää koettiin ja havaittiin jonkin verran, mutta seksuaalista häirintää ei kukaan vastaajista kertonut kokeneensa.</p> <p>Tutkimuksen tuloksia voitiin hyödyntää yrityksen lakisääteisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa ja tulosten perusteella saatiin nostettua esiin konkreettisia tavoitteita ja toimenpiteitä, joilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa voidaan yrityksessä ylläpitää ja kehittää.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjintä, häirintä, työn ja muun elämän yhteensovittamisen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Kulmala, Hannele	Type of publication Master's thesis	Date January 2021
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 97	Permission for web publication: x
Title of publication Equality and non-discrimination in the organization		
Degree programme Master's Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence		
Supervisor(s) Kalliomaa, Sami		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>The aim of the research was to establish how the employees experience the equality and non-discrimination in a company, and to identify concrete measures to promote equality and non-discrimination within the organization.</p> <p>The study was carried out as a quantitative research and the data was collected as a survey conducted for all staff. The survey consisted of questions about the realization of gender equality and non-discrimination in different areas. These questions were assessed using the five-point Likert scale. After the scale questions employees were asked about discrimination and harassment that may have occurred within the company, and about the reconciliation of work and personal life. With the open questions wanted to find out personnel's development proposals in relation to the reconciliation of work and personal life, as well as equality and non-discrimination of the company.</p> <p>The survey had a response rate of 42.5 and the results found that the state of equality and non-discrimination at the time of the survey was mainly quite or very good. However, there were development areas in some aspects of equality between people of different ages. Some respondents mentioned having challenges reconciling work and other lives even daily, for the most part because of the pressure of work. For the development of work and personal life reconciliation, the respondents proposed additional resources and the elasticity of working time. There was some discrimination experienced and observed, but no sexual harassment was reported by any of the respondents to have experienced. The results of the research could be used for preparing a statutory equality and non-discrimination plan for the company and based on the results the company could create concrete objectives and measures to maintain and develop the state of equality and non-discrimination.</p>		
Keywords/tags (subjects) Equality, non-discrimination, discrimination, harassment, reconciliation of work and personal life, equality plan		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä	7
2.1	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käsitteinä.....	7
2.2	Lainsäädäntö.....	8
2.2.1	Keskeisimmät työelämän yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa säätelevät lait	8
2.2.2	Syrjinnän muodot	13
2.2.3	Oikeuttamisperusteet erilaiselle kohtelulle.....	14
2.3	Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työelämässä	15
2.3.1	Sukupuolen mukainen segregaatio ja palkkaerot	17
2.3.2	Sukupuolisyryntä sekä sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä.....	20
2.4	Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä	22
2.4.1	Ikäsyryntä	24
2.4.2	Syrjintä alkuperän, kansalaisuuden tai uskonnollisen vakaumuksen perusteella.....	26
2.4.3	Syrjintä seksuaalinen suuntautumisen perusteella	28
2.4.4	Syrjintä vammaisuuden perusteella	29
2.5	Johtamisen keinoja yhdenvertaisen työyhteisön luomiseksi.....	29
2.5.1	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	30
2.5.2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu	32
2.6	Yhteenvedo tietoperustasta ja keskeisistä käsitteistä	34
3	Tutkimuksen tavoite ja toteutus.....	35
3.1	Tutkimuksen konteksti ja tutkimuskohde.....	36
3.2	Tutkimusasetelma ja tutkimusote	36
3.3	Pätevyys ja luotettavuus	36
3.4	Aineistonkeruu ja analyysi.....	37
3.5	Eettisyys ja tietosuoja	40

4	Tutkimuksen tulokset	40
4.1	Taustamuuttajat	40
4.2	Naisten ja miesten välinen tasa-arvo.....	42
4.3	Yhdenvertaisuus	46
4.3.1	Eri-ikäisten yhdenvertaisuus.....	46
4.3.2	Vähemmistöjen yhdenvertaisuus.....	51
4.4	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	53
4.4.1	Kehittämisehdotukset työn ja muun elämän yhteensovittamisen edistämiseksi	57
4.5	Syrjintä ja häirintä	60
4.5.1	Syrjintä	60
4.5.2	Seksuaalinen häirintä.....	62
4.5.3	Epäasiallinen kielenkäyttö	63
4.6	Kehittämisehdotukset toimenpiteiksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	65
4.7	Kehittämisen tarpeellisuus.....	67
5	Pohdinta	68
	Lähteet	75
	Liitteet	83
	Liite 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.....	83
	Liite 2. Saatekirje	92
	Liite 3. Mann-Whitney U-testi naisten ja miesten vastausten keskiarvoista naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla.....	93
	Liite 4. Mann-Whitney U-testi eri-ikäisten vastausten keskiarvoista eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla	94
	Liite 5. Cronbachin alfa naisten ja miesten välisen tasa-arvon summamuuttujasta	95
	Liite 6. Cronbachin alfa eri-ikäisten yhdenvertaisuuden summamuuttujasta.....	96
	Liite 7. Cronbachin alfa vähemmistöjen yhdenvertaisuuden summamuuttujasta..	97

Kuviot

Kuvio 1. Väittämä: Naisten mahdollisuudet työelämässä ovat yhtä hyvät kuin miesten 1998–2017	16
Kuvio 2. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen omalla työpaikalla sukupuolen mukaan 1998–2017	16
Kuvio 3. Havainnut työpaikalla syrjintää eri syihin perustuen. Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018.	24
Kuvio 4. Suomalaisten ja EU-kansalaisten mielipide siitä, mitkä kriteerit saattavat asettaa toisen hakijan heikompaan asemaan rekrytoinnissa, jos kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys.....	26
Kuvio 5. Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet.....	35
Kuvio 6. Keskiarvot miesten ja naisten kokemuksista sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta eri tilanteissa.....	45
Kuvio 7. Keskiarvot eri-ikäisten työntekijöiden kokemuksista eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta eri tilanteissa.....	49
Kuvio 8. Kuinka usein olet viimeisen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työsi ja seuraavien elämänalueiden yhteensovittamisessa.....	54
Kuvio 9. Tekijät, joiden arvellaan vaikuttavan vaikeuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.	55
Kuvio 10. Mitä käytäntöjä ja joustoja henkilöstöllä on jo käytössä ja mitä se haluaisi käyttää.....	57
Kuvio 11. Syrjinnän havainnot ja kokemukset iän mukaan	61
Kuvio 12. Kenen taholta syrjintää on tapahtunut kohdeyrityksessä.....	62
Kuvio 13. Mihin epäasiallinen kielenkäyttö on kohdistunut.....	64
Kuvio 14. Miten tarpeelliseksi vastaajat kokevat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien osa-alueiden kehittämisen	68

Taulukot

Taulukko 1. Naisten ja miesten osuus tutkimukseen osallistuneista	40
Taulukko 2. Tutkimukseen osallistuneiden ikäjakauma	41

Taulukko 3. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden työsuhteen laatu	41
Taulukko 4. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden jakautuminen tiimeittäin	42
Taulukko 5. Miten tasa-arvo toteutuu kohdeyrityksessä henkilöstön mielestä..	43
Taulukko 6. Miten tasa-arvo toteutuu työpaikalla, keskiarvo ja tunnusluvut.	44
Taulukko 7. Tasa-arvon toteutuminen palkkauksessa.....	44
Taulukko 8. Miten eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla.	47
Taulukko 9. Miten eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla.	48
Taulukko 10. Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuminen palkkauksessa.	50
Taulukko 11. Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuminen uralla etenemisessä.	51
Taulukko 12. Miten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla.....	52
Taulukko 13. Miten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla.....	53
Taulukko 14. Syrjinnän kokemukset ja havainnot kohdeyrityksessä viimeisen vuoden aikana.	61
Taulukko 15. Seksuaalisen häirinnän havainnot ja kokemukset kohdeyrityksessä	63
Taulukko 16. Epäasiallisen kielenkäytön kokemukset kohdeyrityksessä	64

1 Johdanto

”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä” (YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1948, Artikla 1).

Suomea pidetään varsin tasa-arvoisena maana ja Suomi olikin maailman ensimmäinen maa, jossa naiset saivat täydet poliittiset oikeudet 1906 ja seuraavana vuonna naiset pääsivät äänestämään eduskuntavaaleissa. Tuona vuonna eduskuntaan valittiin 19 kansanedustajanaista, myöskin maailman ensimmäisenä. (Leppäkorpi 2014, 10). Maataloustyössä naiset ovat olleet aina, ja jo varhain myös teollisuustyössä. Sotien aikana naiset pitivät huolta paitsi sairaaloista ja maataloudesta, myös siitä, että niin sanotut miesten työt tulivat tehtyä. Ja kun sota loppui, osa ei palannutkaan enää kotiin vaan jäivät töihin. 1970-luvulla tasa-arvoa työpaikoille toi ensimmäinen vanhempainvapaajärjestelmä sekä laki lasten päivähoidosta. (Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä 2020.)

Kuitenkaan esimerkiksi miesten ja naisten samapalkkaisuus ei toteudu Suomessa edelleenkään, vaikka Naisasialiitto Unioni otti samapalkkaisuuden tavoitteekseen jo 1890-luvulla (Leppäkorpi 2014, 12). Kansainvälisen työjärjestön (ILO) tavoitteeksi samapalkkaisuus otettiin vuonna 1919 ja Suomessa ILO:n samapalkkaisuussopimus ratifioitiin vuonna 1962 (ks. Leppäkorpi 2014, 12), mutta vielä nykyisinkin nainen saa palkkaa keskimäärin 84 senttiä miehen yhtä euroa kohden (Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018, 65).

Perus- ja ihmisoikeudet takaavat suojan kaikille ihmisille yhteiskuntaluokasta tai henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta. Ulkomaan kansalaisten maahanmuutto on kasvanut voimakkaasti koko 2010-luvun (ks. Sukupuolten tasa-arvo 2020) ja sen myötä myös työelämässä toimii enemmän ihmisiä eri maista ja eri kulttuureista. Ihmiset ovat myös entistä avoimempia seksuaalisesta suuntautumisestaan ja perhe-suhteistaan. Väestö ikääntyy ja uusi 2000-luvulla syntynyt sukupolvi siirtyy hyvin eri lähtökohdista työelämään, myös osaaminen ja tarpeet eri ikäisillä työntekijöillä on varsin kirjavat. Kenenkään ei tulisi kokea tulevansa syrjityksi työelämässä henkilökohtai-

sen ominaisuutensa tai muun syyn vuoksi. Viime vuonna kirjattiin kuitenkin työsyrintään liittyen noin 500 yhteydenottoa työsuojeluviranomaiseen. Todellisuudessa luku on suurempi, sillä yhteydenotot ovat voineet kirjautua myös muihin asialuokkiin. (Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2019 2020, 7.)

Olemassa oleva epätasa-arvo ja syrjintä on yhteiskunnallinen ongelma, mutta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisyyn voidaan vaikuttaa myös yksittäisissä organisaatioissa. Työyhteisöä, jossa on edustettuna eri ikäpolvia, eri sukupuolia, etniseltä taustaltaan, seksuaaliselta suuntautumiseltaan ja erilaisin toimintavalmiuksin varustettuja henkilöitä, kutsutaan moninaiseksi tai monimuotoiseksi työyhteisöksi. Moninaisuuden johtamisella varmistetaan työntekijöiden yhdenvertaiset mahdollisuudet ja oikeudet organisaatiossa. Hyvällä moninaisuuden johtamisella on useita myönteisiä vaikutuksia, kuten parempi työtyytyväisyys ja sitä myöten pienempi työntekijöiden vaihtuvuus ja vähemmän poissaoloja sekä luovuuden ja uusien ideoiden lisääntyminen. Yrityksen imago paranee, kun se tunnetaan hyvänä ja yhdenvertaisena työpaikkana. Lisäksi monimuotoinen työyhteisö on valmiimpi palvelemaan monimuotoisen asiakaskunnan tarpeita. (Savileppä 2005, 12-15.)

Organisaation henkilöstön tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta huolehtiminen on osa hyvää johtamista, mutta myös laki määrittää, että kaikki työnantajat koosta ja alasta riippumatta ovat lain mukaan velvollisia edistämään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista työpaikoilla. Lisäksi yli 30 henkilöä työllistävillä organisaatiolla on velvollisuus laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat yhdessä henkilöstön kanssa. (L 609/1986, 6 a §; L1325/2014, 7 §.)

Tutkimuksen tarkoitus oli tuottaa tietoa kohdeyrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteesta sekä kartoittaa konkreettisia toimenpiteitä, joilla voidaan kehittää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kohdeyrityksessä. Tutkimuskysymyksiksi muodustuivat:

- Mikä on työntekijöiden kokemus yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta?
- Miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan kehittää yrityksessä?

Vastauksia näihin kysymyksiin kerättiin kvantitatiivisen poikittaistutkimuksen avulla, jolloin saatiin tietoa yrityksestä tietyistä asioista tietyllä hetkellä. Tutkimusaineisto kerättiin kyselyllä ja saaduista tuloksista jatkokehitettiin toimenpiteitä yrityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten. Suunnitelmaa varten selvitettiin myös yrityksen työntekijöiden haasteita työn ja muun elämän yhteensovittamisessa ja mahdollisia työn joustoja ja muita keinoja, joilla näitä haasteita voitaisiin helpottaa. Työn joustot lisäävät tutkimusten mukaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa lisäämällä naisten mahdollisuuksia osallistua työelämään, sillä naiset edelleen ottavat suuremman roolin perhevastuista (HE 158/2018). Opinnäytteen teoriapohja koostuu työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lainsäädännön esittelystä, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kuvaamisesta työelämässä sekä keinosta vaikuttaa työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen organisaatiossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulla.

2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä

2.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käsitteinä

Useimpien muiden maiden tasa-arvoterminologiasta poiketen, suomen kielessä termi tasa-arvo (Equality) kattaa kaksi käsitettä, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden (Nousianen 2012, 32; McCrudden & Prechal 2009, 23). Yhdenvertaisuus on perustuslaillinen käsite, joka on alun perin viitannut muodolliseen tasa-arvoon; sanan etymologia on viittaus yhteen ja vertaisuuteen ja siten klassisen Aristoteleen ymmärrykseen tasa-arvosta. Tasa-arvo taas on käsite, jota on perinteisesti käytetty poliittisesta ja sosiaalisesta tasa-arvosta. Sen etymologia taas koostuu sanoista tasa ja arvo. Käsite tasa-arvo omaksuttiin käyttöön sukupuolten tasa-arvon kontekstissa ja tasa-arvolaki (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) otettiin käyttöön sukupuolisyrjintää vastaan vuonna 1986. Yhdenvertaisuuslaki otettiin käyttöön muita syrjinnän perusteita vastaan vuonna 2004. Sitten termi tasa-arvo on vakiintunut termiksi, joka viittaa sukupuolten tasa-arvoon, kun taas yhdenvertaisuutta käytetään muiden syrjinnän perusteiden yhteydessä. (McCrudden & Prechal 2009, 23.)

Vaikka laissa onkin koottu erikseen sukupuoleen liittyvät tasa-arvoasiat tasa-arvolain alle ja muiden ryhmien tasa-arvoasiat yhdenvertaisuuslain alle, on syrjinnänvastainen käsitteistö hyvin pitkälti sama. Nousiainen (2012, 31) mukaan tasa-arvoa voidaan pitää yläkäsitteenä, joka sisältää yhdenvertaisuuden, syrjinnän kieltämisen, tasa-arvon edistämisen sekä periaatteen yhdenmukaisesta kohtelusta. (Nousiainen 2012, 31.) Nousiainen (2012, 33) tulkitsee, että tasa-arvolaki tähtää laajempaan ja sisällöllisempään tasa-arvoon kuin yhdenvertaisuuslaki. Yhdenvertaisuuslaki käsittelee pitkälti erilaisia syrjinnän kieltoja, mutta molemmista laeista löytyy sekä syrjintää kieltäviä, että tasa-arvoa edistäviä säädöksiä. (Nousiainen 2012, 33.)

Koska tutkimuksen tarkoituksena oli saada aineistoa myös lakisääteisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia varten, on tutkimuksessa eriteltynä nämä termit omiksi käsitteikseen lainsäädännön mukaisesti. Tasa-arvo käsittää naisten ja miesten välisen ja yhdenvertaisuus käsittää muiden ryhmien samanarvoisuuden. Tutkimuksessa esitetyillä avoimilla kysymyksillä on haettu lisätietoa, jota ei ole osattu valmiina vastausvaihtoehtoina antaa, joten kysymykset on esitetty niin, että vastaaja on voinut antaa joko tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta tai molempia koskevia vastauksia. Vastaukset on kuitenkin ryhmitelty niin, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä on käytetty erikseen.

2.2 Lainsäädäntö

Työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitellään useassa eri laissa. Suomen lain lisäksi niitä säännellään myös kansainvälisellä tasolla. Niistä etenkin Euroopan unionin oikeus ja Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeussopimukset ovat vaikuttaneet vahvasti myös Suomen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta säätelevään lainsäädäntöön (Kantola & Nousiainen 2012, 146).

2.2.1 Keskeisimmät työelämän yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa säätelevät lait

Kansainväliset sopimukset ja EU-direktiivit

Vuonna 1966 solmitut YK:n kaksi yleissopimusta, ovat yksiä merkittävimpiä syrjinnän kieltäviä sopimuksia. Toinen käsittelee kansalaisoikeuksia sekä poliittisia oikeuksia ja

toinen taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia. (Leppänen 2015, 3.) Merkittävä yleissopimus on myös vuonna 1950 Euroopan neuvostossa hyväksytty Euroopan ihmisoikeussopimus, joka on ihmisoikeuksien ja perusoikeuksien yleissopimus. Suomi ratifioi sen vuonna 1990. (Euroopan neuvosto 2020.)

ILO on hyväksytty useita syrjinnän kieltäviä yleissopimuksia, jotka on otettu huomioon myös Suomen työsopimuslaissa (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 22).

Euroopan unionissa on säädetty useita direktiivejä, jotka kieltävät syrjinnän. Näistä keskeisimpiä ovat uskonnon, vammaisuuden, iän ja sukupuolisen suuntautumisen perusteella syrjinnän kieltävä direktiivi yhdenvertaisesta kohtelusta työssä ja ammatissa (2000/78/EC), samapalkkaisuusdirektiivi (75/117/EEC) sekä rotuun tai etniseen alkuperään liittyvän syrjinnän useilla elämäaloilla, kuten työelämässä, kieltävä rotusyrjintädirektiivi (2000/43/EC). (Syrjintää ehkäisevät EU:n toimet 2020.)

Perustuslaki

Suomen perustuslain (731/1999) 2. luvussa säädetään perusoikeuksista. Sen ensimmäinen pykälä eli 6§ sisältää kaikille Euroopan maiden perustuslaille yhteisen lausekkeen yhdenvertaisuudesta, kieltää syrjinnän sekä säättää että ”sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.” (L731/1999, § 6.)

Lisäksi 18§ säättää, ettei työstä voi erottaa ketään ilman lakiin perustuvaa syytä sekä 125§ mukaan julkisiin virkoihin tehtävien nimitysten tulee perustua taitoon, kykyyn ja koeteltuun kansalaiskuntoon (L731/1999, § 8, 125§).

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) on ollut voimassa tammi-kuusta 1987 alkaen. Tasa-arvolain tarkoituksena

on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-

identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (L 609/1986, 1 §.)

Tasa-arvolaisia määritellään myös tarkemmin työnantajan velvollisuuksista edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa:

”Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;

2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;

3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;

4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;

5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja

6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.” (L 609/1986, 6 §)

Tasa-arvolain toteutumista valvoo tasa-arvovaltuutettu, joka toimii oikeusministeriön hallinnonalalla. Tasa-arvovaltuutetun nimittää valtioneuvosto ja hänen tehtävänsä on määritetty laissa. (L 1328/2014, 1 § - 2 §.)

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain historia Suomessa ei ole kovinkaan vanha. Ensimmäinen, sisällöltään vaikeaselkoinen, laki yhdenvertaisuudesta (21/2004) astui voimaan vasta vuonna 2004. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) astui voimaan samanaikaisesti tasa-arvolain muutosten kanssa 1.1.2015. Yhdenvertaisuuslakia uudistettiin mm. laajentamalla yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta koskemaan myös koulutuksen jär-

jestäjiä ja oppilaitoksia sekä työnantajia (Uusi yhdenvertaisuuslaki voimaan ensi vuoden alusta 2014). Yhdenvertaisuuslain ”tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.” (L1325/2014, 1 §).

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja yhdenvertaisuuslain mukaan

ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella
(L 1325/2014, 8 §).

Laissa määritellään mikä on syrjintää ja mikä on sallittua erityiskohtelua, lisäksi se velvoittaa työnantajia arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan (L 1235/2014, 7 § - 17 §).

Yhdenvertaisuuslain toteutumista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. Niiden tehtävistä ja toimivallasta määrätään myöskin yhdenvertaisuuslaissa. (L 1325/2014, 19-22 §.)

Työsopimuslaki

Työsopimuslaissa (55/2001) on säädetty työntäjän velvollisuudesta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti sekä siitä, ettei työsuhteen määrä- tai osa-aikaisuus saa vaikuttaa epäedullisesti työehtoihin ilman perusteltua syytä. Lisäksi laissa viitataan syrjinnän kiellosta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaissa. Näiden lakien syrjintäkielto koskee myös rekrytointia. (TSL 2001/55, 2. luku 2§, 7; Ahtela ym. 2006, 19.)

Lain irtisanomisperusteissa säädetään myös 7. luvussa 2 §:

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti,

että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

*4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.
(TSL 2001/55, 7. luku, 2 §.)*

Rikoslaki

Rikoslaisissa 47 luku 3§ säädetään, että:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. (L 1889/39, 47. luku, 3 §.)

Rikoslaisissa määritellään myös kiskonnantapainen työsyryntä:

Jos työsyrynnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. (L 1889/39, 47. luku, 3 a §.)

Lisäksi laissa säädetään työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamisesta sekä työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta (L 1889/39, 47. luku, 4 § - 5§).

2.2.2 Syrjinnän muodot

Syrjintä kielletään tasa-arvolaissa, yhdenvertaisuuslaissa sekä perustuslaissa. Lisäksi EU-direktiiveissä säädetään syrjinnän kiellosta.

Välitön ja välillinen syrjintä

Syrjintä on lain mukaan suoraa eli välitöntä, ”jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa” (L 1325/2014, 10 §). Välitöntä syrjintää on esimerkiksi tietyn ihmisryhmän jättäminen työnhakun ulkopuolelle etnisen taustan vuoksi. Välillistä eli epäsuoraa syrjintä taas lain mukaan on, ”jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella” (L 1235/2014, 13 §). Esimerkiksi välillistä syrjintää on, jos työnantaja edellyttää työhaussa sujuvaa suomen kieltä, vaikka se ei tehtävän hoitamisen kannalta olisi välttämätöntä (Syrjintä 2020).

Moniperusteinen syrjintä

Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse silloin, kun henkilöön kohdistuu syrjintää useamman syrjintäperusteen perusteella. Esimerkiksi jos maahanmuuttajanaista syrjitään sekä kansallisuuden että sukupuolen perusteella. (Lepola 2018, 23.)

Häirintä

Häirintä on yksi syrjinnän muoto. Yhdenvertaisuuslaki määrittelee häirinnän seuraavasti:

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitettun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. (L 1235/2014 14 §.)

Ohje tai käsky syrjiä

Syrjintää on myös ohje tai käsky syrjiä henkilöön liittyvän syyn vuoksi (L1235/2014, 8 §). Hallituksen eduskunnalle antamassa esityksessä (2014, 69) määritellään, että ”ohje tai käsky voi olla esimerkiksi syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite.” Ohjeen tai käskyn antajalla on kuitenkin oltava ”toimivalta tai asema antaa ohjeen tai käskyn saajaa velvoittavia määräyksiä” (HE 19/2014, 69). Tämänkaltaisen ohje tai käsky voisi esimerkiksi olla kaupan esimiehen määräys olla myymättä tuotetta ulkomaalaistaustaisille henkilöille. Jos henkilö tottelee syrjivää käskyä, hän myöskin syyllistyy syrjintään (Syrjintä 2020).

Kohtuullisten mukautusten epääminen

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään kohtuullisista mukautuksista vammaisille henkilöille (L 1235/2014, 15 §). Näiden mukautusten epääminen on myös syrjintää. Yhdenvertaisuuslain 15 § mukaan:

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. (L 1235/2014, 15 §.)

2.2.3 Oikeuttamisperusteet erilaiselle kohtelulle

Kaikki ihmisten erilainen kohtelu ei ole syrjintää. On olemassa tilanteita, joissa erilainen kohtelu on oikeutettua, vaikka se perustuisi johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen. Positiivisen erityiskohtelun ja erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista säädetään yhdenvertaisuuslaissa.

Positiivinen erityiskohtelu

Jos heikommassa asemassa olevia ryhmiä kohdellaan suotuisammin käyttämällä heihin lievempiä arvosteluperusteita kuin muihin, puhutaan positiivisesta erityiskohte-

lusta. (Ahtela ym. 2006, 43). Yhdenvertaisuuslaki muotoilee sen näin: ”Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.” (L 1235/2014, 9§.)

Eriarvoisen kohtelun oikeuttaminen

Eriarvoisen kohtelun oikeuttamisesta säädetään myöskin yhdenvertaisuuslaissa:

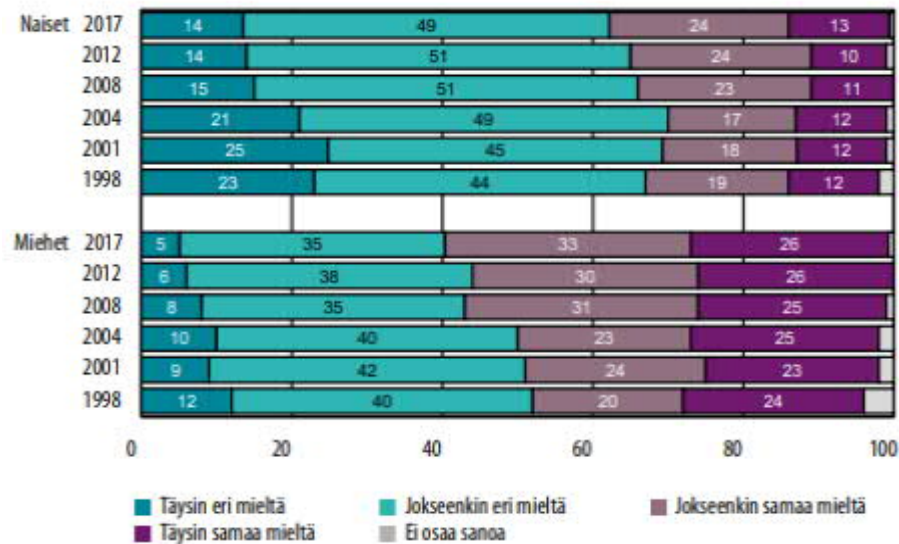
Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. (L 1235/2014 12 §.)

Tällainen perusteltu tavoite voisi olla esimerkiksi nuorten työllistymisen lisääminen.

2.3 Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työelämässä

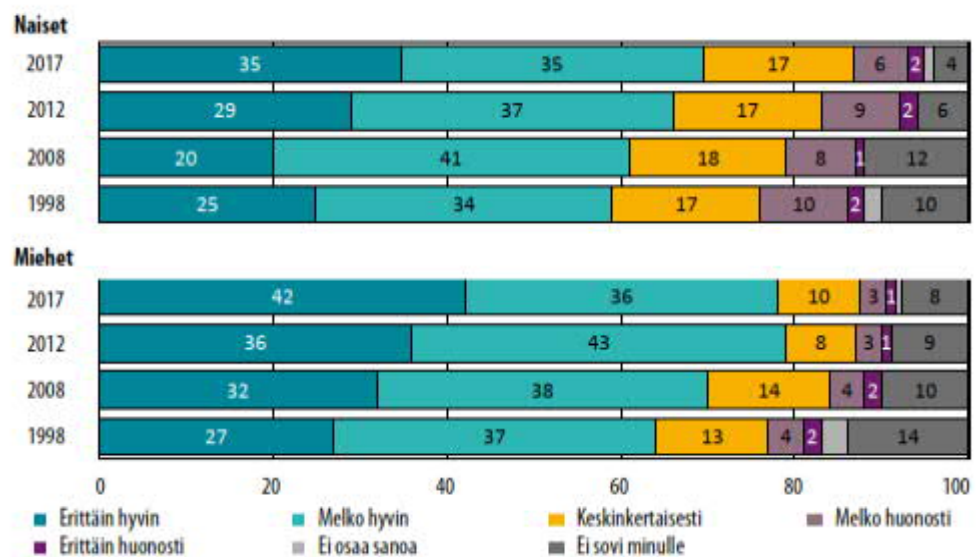
Naiset ovat Suomessa hyvin koulutettuja. Tilastokeskuksen mukaan naiset suorittivat vuonna 2018 yli puolet kaikista korkea-asteen tutkinnoista (Sukupuolten tasa-arvo 2020). Tästä huolimatta miehet ovat naisia edustetumpia johtotehtävissä ja tekevät miehiä todennäköisemmin osa-aika- ja pätkätoita. (Teräsaho 2016, 61.)

Tasa-arvobarometrissä vuonna 2017 selvisi, että naiset ja miehet näkevät tasa-arvon ja naisten aseman työelämässä eri tavoin. Kuviosta 1. voidaan nähdä, että miehistä melkein 60 prosenttia näkee naisten mahdollisuuksien olevan työelämässä yhtä hyvät kuin miestenkin. Naisista näin kokee vain 38 prosenttia. (Tasa-arvobarometri 2017, 23).



Kuvio 1. Väittämä: Naisten mahdollisuudet työelämässä ovat yhtä hyvät kuin miesten 1998–2017 (%), N = 1682 (v. 2017) (Tasa-arvobarometri 2017, 23)

Myös tasa-arvon toteutuminen omalla työpaikalla koetaan miesten mielestä hieman paremmin kuin mitä naiset sen kokevat. Kuvioista 2. nähdään että naisista 70 % kokee sukupuolten tasa-arvon toteutuvan erittäin tai melko hyvin, kun miesten vastaava prosentti on 78. Toisaalta hyvää on, että naiset kokevat tasa-arvon vuosien mittaan parantuneen. (Tasa-arvobarometri 2017, 63.)



Kuvio 2. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen omalla työpaikalla sukupuolen mukaan 1998–2017 (% päätoimisista palkansaajista), N = 797 (Tasa-arvobarometri 2017, 63)

2.3.1 Sukupuolen mukainen segregatio ja palkkaerot

Suomessa työmarkkinat ovat hyvin jakautuneita mies- ja naisvaltaisiin työpaikkoihin muihin Euroopan maihin verrattuna (Mähönen 2017, 32). Tätä töiden eriytymistä naisten ja miesten töihin ja aloihin kutsutaan sukupuolen mukaiseksi segregatioksi. Segregatio voi olla horisontaalista eli naisten ja miesten jakautumista eri toimialoille tai vertikaalista eli naisten ja miesten sijoittumista eritasoisiin tehtäviin esim. työntekijöihin ja johtajiin (Tasa-arvosanasto 2020). Vuonna 2019 naisenemmistöisin toimiala oli terveys- ja sosiaalipalvelut, jossa työskentelevistä henkilöistä 86 prosenttia oli naisia. Miesenemmistöisin toimiala sen sijaan oli rakentaminen, jossa peräti 91 prosenttia työntekijöistä oli miehiä. (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2019, 68.)

Tasa-ammateiksi kutsutaan ammatteja, joissa vähintään työskentelee vähintään 40 prosenttia sekä naisia että miehiä. Vuonna 2017 tasa-ammateissa työskenteli työllisistä vain 8,9 prosenttia (Työllisyys ja työsuhteet sukupuolittain 2020).

Kauhasen (2017, 9) mukaan miesten ja naisten urat alkavat erota jo ennen työmarkkinoille tuloa. Miehet ja naiset tekevät erilaisia koulutusvalintoja, jotka puolestaan vaikuttavat sijoittumiseen työmarkkinoilla. Miehet aloittavat uransa korkeammilla hierarkian tasoilla, mikä osittain selittyy sukupuolten välisillä eroilla koulutuksessa. Myöhemmissä urakehityksen vaiheissa erot suurenevat entisestään ja miehet ylenevät todennäköisemmin kuin naiset. (Kauhanen 2017, 9.) Miesjohtajat ylentävät mieluummin samaa sukupuolta olevia alaisiaan ja palkkaavat miesjohtajia. (ks. esim. Sheltzer & Smith 2014; Bossler, Mosthaf & Schank 2020) Bossler ym. (2020) tosin tulivat tulokseen, että myös naisjohtajat tukevat mieluiten oman sukupuolen edustajia pääsemään johtotehtäviin. Joten voidaankin varmaan todeta, että samaa sukupuolta olevat henkilöt ovat avuksi toisilleen, kun pakataan uusia johtajia (Bossler ym. 2020).

Urakehitysten erot ovat merkittäviä tekijöitä sukupuolten välisten palkkaerojen synnymisessä ensimmäisen kymmenen työvuoden aikana (Kauhanen 2017, 9).

Työmarkkinoiden segregatio onkin merkittävin yksittäinen palkka-eroja selittävä tekijä, sillä se selittää noin puolet naisten ja miesten välisistä palkkaeroista (Teräsaho 2016, 66). Sukupuolisella töiden eriytymisellä on myös muita merkittäviä vaikutuksia

tasa-arvoon, sillä se ylläpitää sukupuolistereotypioita sekä supistaa miesten ja naisten valintamahdollisuuksia koulutuksessa ja työmarkkinoilla. (Kauhanen & Riukula 2019, 80.)

Sukupuolen mukaisen segregaatian lisäksi naisten ja miesten välisiä palkkaeroja eroja voidaan selittää perhevapaiden aiheuttamalla urakatkoksella, sijoittumisella työmarkkinoille, työkokemuksella sekä tiettyjen toimialojen palkkaeroilla. Esimerkiksi tuotannossa työskentelevien naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat suuremmat kuin rakennusteollisuudessa työskentelevien (Maczulskij & Nyblom 2020, 2247).

Suomessa oli käytössä virallisesti palkkaeriarvoisuus eli valtioneuvoston määrittämät ohjepalkat vuosina 1945-1962, joiden mukaan naisille maksettiin vähemmän palkkaa kuin miehille. Näiden palkkataulukoiden käyttäminen päättyi, kun Suomi ratifioi Kansainvälisen työjärjestön (ILO) jo 1951 laatiman samapalkkaisuussopimuksen. (Saari 2012, 202). Palkkasyrjintä kiellettiin kuitenkin Suomessa työsopimuslaissa vasta 1970. Samapalkkaisuus tarkoittaa sitä, että samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa sekä naisille että miehille. (Saari 2012, 202.) Saaren (2012, 201) mielestä samapalkkaisuus tulisi nähdä ensisijaisesti ihmisoikeutena, kun taas suomalaiset työpaikat näkevät sen tasa-arvon edistämisenä.

Ojala, Koskinen Sandberg ja Mustosmäki (2019, 641) havaitsivat tarkastellessaan kunta- ja yksityisen sektorin tekniikan alan ja terveysalan työtuloja, että saman alan ja saman koulutustason tutkinnon suorittaneiden naisten tulot olivat selkeästi miesten tuloja pienemmät. Sama havainto tehtiin myös saman koulutason, mutta eri alan naisten ja miesten välisissä palkkaeroissa. (Ojala ym. 2019, 641.) Nummijärven (2004, 27) mukaan Lehdon (1999) mielestä koulutusvaatimukseltaan samanlaisten alojen, kuten sairaanhoitaja ja insinööri, erilainen palkkaus on osoitus palkkasyrjinnästä. Samapalkkaisuuden toteuttamisessa nähdään kaksi eri toimintatapaa. Ensimmäinen on segregaatian purkaminen, jolloin sukupuolten jakautuminen tasaisemmin eri tehtäviin poistaisi palkkaerotkin. Toisessa tavassa toteutetaan samapalkkaisuuden periaate eli samanarvoisesta työstä maksettaisiin sama palkka, jolloin kun matalapalkkaiset naisvaltaiset työt saavat niille kuuluvan arvon, myös palkkaerot poistuvat. (Viita-

maa-Tervonen 2019, 21, Nummijärvi 2004, 176-177.) Jotta naisten asema työmarkkinoilla kohentuisi, on Nummijärven (2004, 177) mukaan näitä molempia strategioita pidettävä rinnakkaisina, ei toisiaan poissulkevinä.

Samapalkkaisuuden toteuttamista on haettu palkkaukseen arviointijärjestelmillä. Kun palkkauksessa on käytössä työn luokitus- tai arviointijärjestelmä, se auttaa ymmärtämään, mihin palkka perustuu (Nummijärvi 2004, 179; viitattu Bruun & Koskinen 1997, 122). Tämä taas puolestaan helpottaa mahdollisen syrjinnän arvioimista (Nummijärvi 2004, 179.) Arviointijärjestelmistä ei kuitenkaan ole konkreettista hyötyä vertailtaessa esimerkiksi eri alojen palkkoja, sillä työn vaativuuden arviointia ja samanarvoisuutta voidaan arvioida vain saman työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden välillä (Saari, 2012 207).

Lasten saaminen ja työn ja perheen yhteensovittaminen vaikuttavat merkittävästi naisten palkkakehitykseen (ks. esim. Kauhanen & Riukula 2019, 95; Kellokumpu 2007, 23). Kellokummun (2007, 23) mukaan palkanmenetys äideillä on keskimäärin seitsemän prosenttia. Miesten palkkoihin vaikutus on päinvastainen, sillä heidän lastensaamisella ei joko ole vaikutusta palkkaan tai niillä miehillä, jotka ottavat isyyslomaa maksimissaan 18 päivää, se saattaa jopa nousta (Kellokumpu 2007, 23). Lastensaamisen jälkeen naiset usein tekevät joustavampia työtunteja tai vähentävät työaikaansa, mutta eivät ainakaan ota lisätunteja (Kauhanen & Riukula 2019, 95; Kellokumpu 2007, 23). Lisäksi naisten taidot heikkenevät äitiysloman aikana ja ovat vähemmän tuottavia urakatkoksen jälkeen. Nämä molemmat vaikuttavat negatiivisesti äitien palkkaan. Miehet sen sijaan tekevät useammin pidempiä päiviä, kun perheessä on lapsia, mikä näkyy myös palkassa myönteisenä vaikutuksena. (Kellokumpu 2007, 23-24.)

Lasten saaminen näkyy paitsi palkassa, mutta vallalla on myös sukupuolittuneet käsitykset perhevelvollisuuksien vastuunkannosta. Tavallisesti naisten ainakin oletetaan kantavan suurimmaksi osaksi vastuu perheen lasten tai ikääntyvien vanhempien hoidosta. (Nikunen 2012, 174.) Analysoidessaan vuoden 2017 tasa-arvobarometriä Kau-

hanen ja Riukula (2019, 97) pistivät merkille, että naisista 17 prosenttia koki perheyksiden vuoksi haastavana lähteä yön yli työmatkalle, kun vastaava luku miesten kohdalla oli vain seitsemän prosenttia.

2.3.2 Sukupuolisyryntä sekä sukupuoli ja seksuaalinen häirintä

Tasa-arvolain mukaan sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty kaikissa muodoissaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että henkilöä ei saa asettaa epäsuotuisaan asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheen huoltamisen perusteella. Syrjintänä pidetään myös seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää tai käskyä tai ohjetta syrjiä.

(L 609/1986, 7§.)

Juridisesti Suomessa sukupuoli on vain kaksi, mies ja nainen, mutta tasa-arvolaki kattaa myös sukupuolen moninaisuuden. Sukupuolen moninaisuus sisältää sukupuolienemmistöt ja sukupuolivähemmistöt, transihmiset ja intersukupuoliset. (Huuska 2017, 31.) Sukupuoli-identiteetti on jokaisen ihmisen henkilökohtainen kokemus, siitä mihin sukupuoleen hän kokee samaistuvansa, eikä se välttämättä ole se, joka hänelle on syntymässä määritelty (Kärnä, Uusi-Mäkelä & Mattila 2018).

Suurin osa tasa-arvovaltuutetun viime vuonna saamista kirjallisista yhteydenotoista liittyivät sukupuolisyryntään nimenomaan työelämässä (2019 Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2020, 41). Syrjityksi voi tulla kuka vain. Tuoreen Yhdenvertaisuus työelämässä -kyselyn mukaan tekniikan alalla sukupuoli on syrjinnän yleisin syy. Kyselyssä tuli ilmi, että alan miesvaltaisuuden vuoksi naisia usein vähätellään, heistä puhutaan alentavasti tai heidät yksinkertaisesti sivuutetaan. (Saavalainen 2020; Yhdenvertaisuus työelämässä: syrjintä, epäasiallinen kohtelu ja seksuaalinen häirintä 2020, 40). Jos miesvaltaisilla aloilla naiset kokevat syrjintää, niin näin käy myös miehille naisvaltaisilla aloilla. Miespuolisilla hoiva-alan työntekijöillä on kolminkertainen ja sosiaalityöntekijöillä jopa yhdeksänkertainen todennäköisyys kokea sukupuolisyryntää naispuolisiin työntekijöihin verrattuna. Syrjintää esiintyy pääasiassa rekrytoinneissa, mutta myös osin palkoissa ja työolosuhteiden järjestämisessä. (Malmi 2009, 73.)

Raskaussyrjintä on hyvin yleinen ilmiö työelämässä. Raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvistä asioista otetaan yhä useammin yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun ja kokonaisyhteydenottomäärästä tämä on jopa puolet. Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvä syrjintä vaikuttaa myös lapsettomien synnytysissä olevien naisten asemaan työelämässä, vain koska hänen saatetaan olettaa jäävän perhevapaille. (2019 Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2020, 12.)

Laki määrittelee seksuaalisen häirinnän olevan:

sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.
(L 609/1986, 7§.)

Tämä voi tarkoittaa seksuaalissävytteisiä huomautuksia, kaksimielisiä vitsejä tai fyysistä koskettelua (Vilkkä 2011, 35). Sukupuoleen perustuva häirintä taas lain mukaan on:

henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (L 609/1986, 7§.)

Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaa työnantajan edustajalle vain joka neljäs häirinnän uhri. Syynä ilmoittamatta jättämiseen on useimmiten se, että uhri pelkää, ettei häntä oteta vakavasti. Toinen merkittävä syy on se, että uhri pelkää, että siitä koituu hänelle itselleen hankaluuksia. (Seksuaalinen häirintä työelämässä 2018, 12-15.) Ahdistelijan tarkoitus on osoittaa seksuaalisella häirinnällä uhrille sukupuolista ylivaltaa (Vilkkä 2011, 36).

Seksuaalista häirintää koetaan yleisimmin asiakkaan taholta (Seksuaalinen häirintä työelämässä 2018, 10-11). Palvelualalla voi työn luonteen vuoksi olla vaikea määrittää henkilökohtaisia rajoja. Työntekijät voivat joutua pohtimaan mikä on tarpeeksi vakavaa, jotta siitä voi ilmoittaa. Toisaalta taas asiakas voi tulkita palvelutyöntekijän

ystävällisyyden väärin ja kokea se henkilökohtaisena mielenkiintona. Asiakkaan seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneet uhrin kokevat, että asiasta kertomista vaikeuttaa asiakkaan suhteellinen valta, sillä tilanne saattaa päätyä työntekijän rankaisemiseen tai esimies saattaa jättää työntekijän valituksen huomiomatta. (Good & Cooper 2016, 464-465.)

“If you’ve been sexually harassed or assaulted write ‘me too’ as a reply to this tweet.” (Alyssa Milano 2017) eli vapaasti suomentaen, jos olet kokenut seksuaalista häirintää tai väkivaltaa kirjoita ‘me too’ vastaukseksi tähän twiittiin.

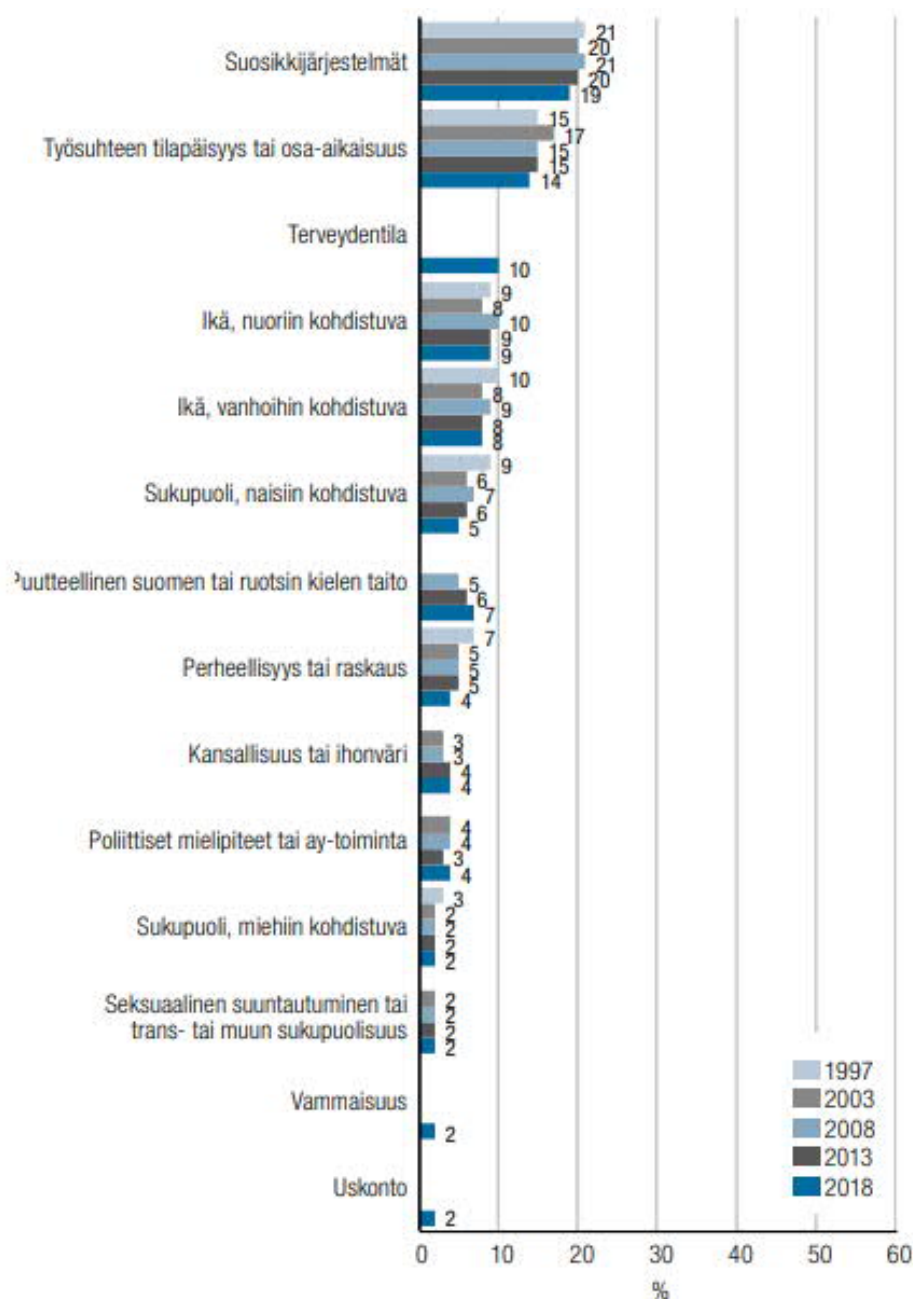
Tämä amerikkalaisen näyttelijän Twitterissä kirjoittama viesti aloitti kaikkien tuntemman #metoo- kampanjan, joka on vaikuttanut ympäri maailman. Suomessakin se on aikaansaanut selkeitä kannanottoja ja kampanjan myötä naisiin kohdistuvasta seksuaalisesta häirinnästä yleensä, mutta erityisesti työelämässä, keskustellaan enemmän. (Korvajärvi & Heiskanen 2019, 296).

2.4 Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä

Moninainen tai monimuotoinen työyhteisö muodostuu erilaisista pysyvistä ominaisuuksista, joita ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen (Savileppä 2005, 7). Monimuotoisuuden voidaan nähdä käsittävän myös syvempi taso, joka kattaa myös erilaiset persoonallisuudet, mutta perinteinen monimuotoisuuden (diversity) käsite ei sitä tavallisesti sisällä (Ajanko 2016, 19-20). Ajanko (2016, 20) pitää moninaisuutta neutraalina ja yhdenvertaisena sanana, joka sisältää paitsi haasteita myös mahdollisuuksia ja vaihtelevuutta. Monimuotoisesta työyhteisöstä on hyötyä, kuten innovatiivisuuden lisääntyminen, osaamispääoman kasvu ja suvaitsevuuden lisääntyminen, mutta siinä on myös haasteita, kuten kulttuurieroja ja ennakoluuloja. (Bergbom, Toivonen & Väänänen 2020, 14-18.) Erilaisuus voi myös olla este työelämässä etenemiselle. Henkilöstöalan ammattilaisten arvion mukaan psyykkinen tai fyysinen terveydentila tai osatyökykyisyys vaikuttavat todennäköisesti esimiesaseman saavuttamisessa. Myös se, ettei henkilö osaa täydellisesti työyhteisön kieltä voi olla etenemisen esteenä. (Bergbom ym. 2020, 22.)

Monimuotoisuuden määritteet ovat myös syrjintäperusteita. Aina rekrytointi-ilmoituksesta työsuhteen päättymiseen saakka työnantaja vastaa, että työntekijän syrjintäkielto toteutuu. Vaikka työnantaja saakin palkata haluamansa työntekijät, myös tätä oikeutta rajoittavat syrjinnän kiellot (Leppänen 2012, 48). Jo työpaikkailmoituksessa on huolehdittava, ettei näitä kieltoja rikota (ks. Leppänen 2012, 48), sillä tämäkin on sekä yhdenvertaisuuslaissa että tasa-arvolaisissa yksiselitteisesti säädetty (L 1235/2014, 17§; L 609/1986, §8). Joskus työnantaja saattaa esimerkiksi vaatia työpaikkailmoituksessaan täydellistä suomen kielen osaamista, vaikka itse tehtävässä ei suomen kieltä tarvittaisikaan. Tällöin työnantaja syyllistyy syrjintään. Tasa-arvolain 8§ määrittelee tarkasti syrjinnän kiellossa myös muut palvelussuhteen vaiheet: työhönoton, tehtävään valinnan, palkkauksen ja muut palvelussuhteen ehdot. Myös rikoslaisissa määritellään syrjinnän kielto työpaikkailmoituksessa, tehtävään valinnassa ja palvelussuhteen aikana (L 1889/3 47. luku, 3 §), kun taas yhdenvertaisuuslaki ei anna ihan näin yksityiskohtaisia säännöksiä.

Tilastokeskus on tutkinut syrjinnän syitä työolotutkimuksilla vuosina 1997-2018. Kuviossa 3 on esitetty näiden vuosien syrjinnän yleisimmät syyt. Vuonna 2018 yleisin syy oli suosikkijärjestelmät ja toiseksi yleisin työsuhteen tilapäisyys tai määräaikaisuus. Terveystila vaikutti syrjintään kolmanneksi eniten. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 200.)



Kuvio 3. Havainnut työpaikalla syrjintää eri syihin perustuen. Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018. (Sutela ym. 2019, 200)

2.4.1 Ikäsyrjintä

Väestö ikääntyy ja työelämän on pakko pohtia ikänäkökulmaa työpaikkojen houkuttelevuuden puolesta; miten saadaan pidettyä työntekijät mahdollisimman pitkään työelämässä. Tästä syystä myös johtuneet, että työntekijöihin ja ikään liittyvät tutkimukset ovat enemmän painottuneet nimenomaan ikääntyvien työntekijöiden tarkasteluun. Pääsääntöisesti työpaikoilla osataan ottaa huomioon eri-ikäisten työntekijöiden vahvuudet ja kaikenikäisiä myös arvostetaan (ks. Viitasalo 2011, 258; viitattu Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 65–67), mutta kuitenkin vuonna 2018 kahdeksan

prosenttia palkansaajista arvioi, että omassa työyhteisössä esiintyy korkeaan ikään liittyvää syrjintää ja kuusi prosenttia arvioi, että syrjintää kohdistetaan nuoreen ikään. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 76.)

Eri-ikäisistä työntekijöistä on erilaisia stereotyyppisiä mielikuvia. Nuoriin yhdistetään useimmin myönteisistä ominaisuuksista innostuneisuus, oppimishalu, jaksaminen, aktiivisuus ja luovuus, kun taas heikkouksiksi nähdään nuorten työntekijöiden kokemattomuus, epävarmuus, kapeakatseisuus, sitoutumattomuus ja se että he tarvitsevat enemmän ohjausta. Jos taas katsotaan henkilöstön toista ääripäätä eli ikääntyviä työntekijöitä, heidän vahvuuksiaan ovat kokemus ja ammattitaito. Lisäksi he ovat vakaita, luotettavia ja uskottavia. Heikkouksina heillä alkaa olla jaksamisongelmia, kehittymishalun ja työmotivaation puutetta, kyllästymistä ja kaavoihin kangistumista. Myös eläkeiän odottaminen yhdistetään mielikuviin ikääntyvistä työntekijöistä. (Ainila, 2007, 47-48.)

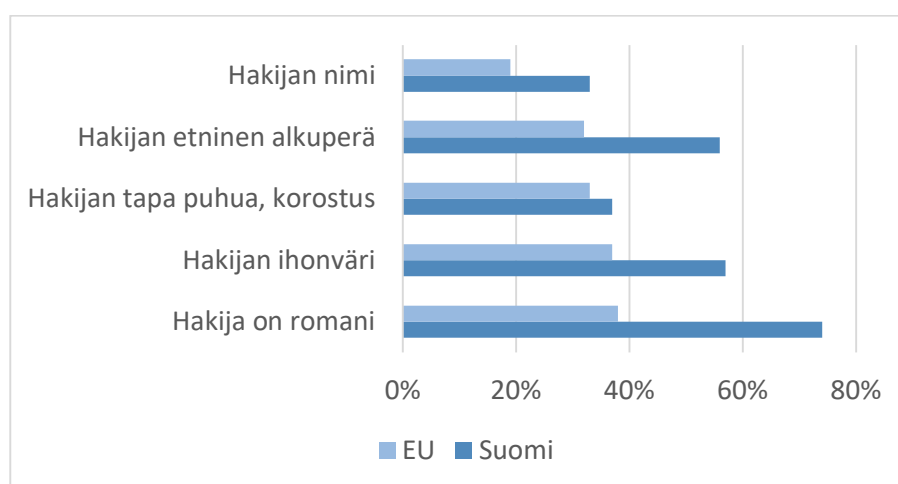
Ikäsyrjinnän kohteeksi voi joutua kuka tahansa ja se voi ilmetä esimerkiksi kykyjen aliarvioimisena tai rajoittamalla kehittymismahdollisuuksia (Viitasalo 2011, 256) Vuoden 2018 työolobarometrin mukaan ikäsyrjintä on kuitenkin onneksi vähentynyt 2000-luvun alusta. Lyly-Yrjänäisen (2019, 76) mukaan korkeaan ikään perustuva syrjintä on yleisempää kuin nuoriin kohdistuva syrjintä. Tähän samaan tulokseen päätyi myös EK:n tuottama Taloustutkimuksen kysely, mutta vain työntajien taholta koettun ikäsyrjinnän suhteen. Yli 55-vuotiaat kokivat eniten syrjintää työnhakutilanteessa ja yli 60-vuotiaat puolestaan työsuhteen päättyessä työntajien taholta, joskin tässä työelämän vaiheessa ikäsyrjinnän kokemuksia oli yleisesti ottaen vähiten. Työkaverien ja asiakkaiden taholta eniten ikäsyrjintää kokivat kuitenkin nuoret, alle 35-vuotiaat työntekijät. (Ikäsyrjintä työelämässä 2018.) Nuoret, 15-29 -vuotiaat työntekijät saavat usein osakseen vähättelyä, jonka voi myös ajatella kuuluvan ikäsyrjinnäksi tai kiusaamiseksi (Haikkola & Myllyniemi 2020, 44). Työsuhteen aikana työntajan taholta koettu työsyryjintä jakautui melko tasaisesti kaikkien ikäryhmien kesken, myöskään sukupuolten välillä ei ollut suurta eroa ikäsyrjinnän kokemuksissa. (Ikäsyrjintä työelämässä 2018.) Snapen ja Redmanin (2003, 83) mukaan sekä nuoren että

korkean iän vuoksi koetaan syrjintää työnhaussa ja uralla etenemisessä, mutta erityisesti iäkkäämmät työntekijät kokevat, että heitä syrjitään myös koulutusmahdollisuuksissa ja työn arvostuksessa. (Snape & Redman 2003, 83.)

2.4.2 Syrjintä alkuperän, kansalaisuuden tai uskonnollisen vakaumuksen perusteella

Maahanmuuttajien määrä kasvaa Suomessa noin 30 000 henkilöllä vuosittain. Kun vuonna 2009 ulkomaalaistaustaisia oli koko Suomen väestöstä 4,1 prosenttia, oli luku kymmenen vuotta myöhemmin, 2019 jo 7,7 prosenttia. (Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne 2019.) Valtaväestön asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat Suomessa melko jakautuneita. Erityiseurobarometrin haastatteluissa suomalaiset vastaajista 65 prosenttia oli sitä mieltä, että ihonväriin tai etniseen alkuperään perustuva syrjintä on Suomessa yleistä. Vielä yleisempänä pidettiin romaneihin kohdistuvaa syrjintää, sillä 73 prosenttia suomalaisista oli sitä mieltä, että se on Suomessa yleistä. (Syrjintä Euroopan Unionissa 2019.)

Samassa erityiseurobarometrissä suomalaiset kertoivat uskovansa keskimääräistä EU-kansalaista useammin, että kun yritys etsii työntekijää ja rinnakkain laitetaan kaksi hakijaa, joilla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, hakijan nimi, etninen alkuperä, ihonväri, puhetapa tai korostus sekä se, että hakija on romani saattavat asettaa hakijan heikompaan asemaan (ks. kuvio 4).



Kuvio 4. Suomalaisten ja EU-kansalaisten mielipide siitä, mitkä kriteerit saattavat asettaa toisen hakijan heikompaan asemaan rekrytoinnissa, jos kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. (Syrjintä Euroopan unionissa 2019, muokattu).

Suomalaisten yleinen mielipide vastaa romaneiden kokemusta, sillä romaneille itselleen tehdyn tutkimuksen mukaan yli puolet vastaajista kertoo tulleen syrjityksi työhaussa. Jotkin vastaajat uskoivat, että erityisesti romaninaisten vaatetus vaikuttaa mahdollisuuksiin saada työtä. Tutkimusta varten haastatellut kertoivat myös, että pelkäävät tietoa, että hakija on romani, riitti kielteiselle vastaukselle. Eräs romanihenkilö kertoi soittaneensa yritykseen hakeakseen avoimena ilmoitettua työpaikkaa. Hän esitteli itsensä normaalisti omalla tunnistettavalla romaninimellään ja hänelle kerrottiin, että paikka ei ole enää vapaa. Kun hän soitti numeroon hetken päästä uudestaan ja esitteli itsensä toisella nimellä, paikka olikin yhä avoinna. Erään romaninaisen työpaikalla vartija esti hänen töihin pääsyä, sillä kyseiseen paikkaan ei vartijan mukaan päästetty romaneja. Romanit kertoivat myös kokemuksista, joissa uralla eteneminen on estynyt etnisen taustan vuoksi. (Erilaisena arjessa – selvitys romanien syrjintäkokemuksista 2014, 25-33.)

Ahmadin (2019, 15) kokeellisessa tutkimuksessa lähetettiin tuhanteen työpaikkailmoitukseen kuhunkin viisi hakemusta, joista yksi oli suomalaisen ja neljä erimaalaisen maahanmuuttajataustaisen hakemusta. Tutkimuksessa ilmeni, että maahanmuuttajataustaisella hakijalla nimi vaikutti haastattelukutsun saamiseen tilastollisesti erittäin merkittävästi verrattuna valtaväestön hakijaan. Kaikilla hakijoilla oli samanlainen pätevyys, ja ainut ero hakemusten välillä oli äidinkieli ja ulkomaalainen nimi. Siinä missä suomalaisen nimissä lähetettyihin hakemuksiin tuli yhteydenottoja 39 prosenttiin hakemuksista, tuli englantilaiselle 26,9 prosenttiin, venäläiselle 22,8 prosenttiin, irakilaiselle 13,4 prosenttiin ja somalialaiselle vain 9,9 prosenttiin lähetetyistä hakemuksista. Edes se ei vaikuttanut eroihin, että 200 hakemukseen lisättiin ulkomaalaistaustaisille kaksi vuotta lisää työkokemusta. (Ahmad 2019, 15-26.)

Suomalaisista 12 prosenttia pitäisi päivittäistä työskentelyä muslimin kanssa epämiellyttävänä, buddhalaisen kanssa se olisi epämiellyttävää seitsemän prosentin mielestä ja juutalaisen kanssa olisi epämiellyttävää työskennellä viiden prosentin mielestä. Suomalaiset eivät poikkea juurikaan muista eurooppalaisista sillä koko EU:n väestössä vastaavat prosentit ovat muslimien kohdalla 13, buddhalaisten kohdalla kah-

deksan ja juutalaisten kohdalla seitsemän. (Syrjintä Euroopan Unionissa 2019.) Uskonnollinen vakaumus tulee tavallisesti esille näkyvien merkkien, kuten vaatteiden perusteella. Joillain yrityksillä voi olla työasuohjeistukset, joissa esimerkiksi uskonnollisen päähineen käyttö on kielletty. Tällaisissa tapauksissa voi olla kyse välillisestä syrjinnästä. Tietävästi ensimmäinen uskonnollisen päähineen käytöstä annettu lainvoimainen työsyryntätuomio annettiin vuonna 2014 Helsingin käräjäoikeudessa, kun nainen irtisanottiin vaatekaupasta uskonnollisen huivin käytön perusteella (Rintala 2015, 9). Toisaalta esimerkiksi vartijan ja poliisin virkapuvusta säädetään asetuksella (A 1106/2013), eikä uskonnolliset tunnusmerkit kuulu asetuksen mukaan pukuihin.

2.4.3 Syrjintä seksuaalinen suuntautumisen perusteella

Viime vuoden erityiseurobarometrin mukaan seitsemän prosenttia suomalaisista kokisi epämiellyttävänä, jos työyhteisössä olisi homo, lesbo tai biseksuaali kollega, jonka kanssa pitäisi olla päivittäin tekemisissä. Tässä asiassa suomalaiset ovat koko Euroopan mittapuulla hieman ennakkoluulottomampia, sillä kaikista eurooppalaisista tilanteen kokisi epämiellyttäväksi 12 prosenttia. Mutta jopa neljäsosa suomalaisista uskoo, että homous lesbous tai bi-seksuaalisuus saattaa asettaa työnhaussa hakijan kilpikumppaniaan huonompaan asemaan. (Syrjintä Euroopan Unionissa 2019, 2.) Tämä ei ole pelkästään uskomus, sillä kun verrataan homomiehiä ja lesbonaisia heteroseksuaaliin yhtä koulutettuihin henkilöihin työelämässä, voidaan nähdä selkeitä eroja (Gorsuch 2019, 927). Esimerkiksi homomiehet ansaitsevat vähemmän kuin heteroseksuaaliset miehet, mutta lesbot ansaitsevat enemmän kuin heteroseksuaaliset naiset (Klawitter 2011, 354). Gorsuchin (2019, 950) mukaan ansioluetteloita, joista selviää henkilön osallistuneen seksuaali- ja sukupuolivähemmistötoimintaan, arvioidaan kielteisemmin kuin ansioluetteloita, joissa kyseistä toimintaa ei ole. Vaikutukset ovat voimakkaimpia, kun miehet arvioivat seksuaali- ja sukupuolivähemmistömiesten työhistoriaa, mutta yllättäen myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksiin myönteisesti suhtautuvat rekrytoijat arvioivat vähemmistöjen ansioluetteloita kielteisemmin kuin heteroseksuaalien. (Gorsuch 2019, 950.)

2.4.4 Syrjintä vammaisuuden perusteella

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, Artikla 1).

Vuonna 2016 vammaisille suunnatun verkkokyselyn mukaan 41,2 prosenttia oli kokenut syrjintää työelämässä viimeisen viiden vuoden sisällä. Työhönottotilanteissa luku oli jopa 69,6 prosenttia. Hyvä koulutuskaan ei tuntunut riittävän, sillä 67 prosenttia korkeasti koulutetuista kertoi myös kokeneensa syrjintää työhön otossa vammaisuuden perusteella. Korkea-asteen suorittaneet olivat myös kokeneet toisen asteen tai perusasteen koulutuksen saaneita useammin esimiehen loukkaavaa, nöyryyttävää tai alentavaa käyttäytymistä. (”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa 2016, 72-79.)

Graham, McMahon, Kim, Simpson & McMahon (2019) tutkivat työpaikkasyrjinnän muotoja neljässä laajemmassa vammaisryhmässä. Vammat oli jaettu fyysisiin vammoihin, käyttäytymiseen liittyviin vammoihin, neurologisiin vammoihin ja aistivammoihin. Yleisesti ottaen vammasta riippumatta, henkilöt kokivat eniten syrjintää irtisanomisten ja kohtuullisten mukautusten kohdalla, mutta heidän tutkimuksensa kuitenkin osoitti, että eri vammaisryhmät kokivat syrjintää työpaikalla eri tavoin. Erityisesti aistivammaiset erosivat muusta kolmesta ryhmästä sillä, että heitä syrjittiin palkkauksessa liki kaksi kertaa useammin kuin muihin vammaisryhmiin kuuluvia. Lisäksi heitä syrjittiin eniten uralla etenemisessä ja koulutuksessa. (Graham ym. 2019.)

2.5 Johtamisen keinoja yhdenvertaisen työyhteisön luomiseksi

Viimeisten vuosikymmenten aikana työyhteisöistä on tullut entistä monimuotoisempia ja naisten, ikääntyvien ja eri kulttuuritaustaisten työntekijöiden määrä on kasvanut (Mosaiikki - erilaisuus vahvuudeksi, 6). Työyhteisön heterogeenisuus tulisi nähdä resurssina, jota voidaan hyödyntää paitsi organisaation, myös työntekijöiden ja asiak-

kaiden hyväksi (Savileppä 2005, 8). Monimuotoisuuden johtaminen käsittää organisaation suunnitelmalliset toimintatavat, joiden tarkoituksena on parantaa vuorovaikutusta eri ihmisten välillä ja tehdä monimuotoisuudesta innovoinnin lähde ja lisätä tehokkuutta (Hays-Thomas 2017, 5). Osa hyvää moninaisuuden johtamista on myös henkilöstön osallistaminen. Osallistamisella pyritään siihen, että asioita tehdään yhdessä ja kaikilla on mahdollisuus kehittyä osajana. (Savileppä 2005, 9.) Osallistaminen johtaa eri ihmisryhmien hyväksyntään, tyytyväisyyteen ja edistymiseen. Se koskee erityisesti yksilöitä ja ryhmiä, jotka erottuvat yrityksen muusta henkilöstöstä esimerkiksi sukupuoleltaan tai etniseltä taustaltaan. (Hays-Thomas 2017, 5.)

Monimuotoisuuden johtamisessa ymmärretään työntekijöiden yksilölliset eroavaisuudet, mutta on myös pohdittava, kuinka paljon on mahdollista ottaa huomioon työntekijöiden yksilölliset tarpeet, kun työntekijöitä on tarkoitus kohdella yhdenvertaisesti. (Bergbom ym. 2020, 31.)

Monikulttuurisessa työpaikassa tulee pitää huolta, että esimiehillä on osaamista ja työkaluja monikulttuuristen työyhteisöjen johtamiseen. Perehdytykseen kannattaa kiinnittää erityishuomiota ja aluksi on hyvä selvittää työntekijän vastuut, velvollisuudet sekä oikeudet, jotka saattavat olla maahanmuuttajalle vieraita. Olisi myös hyvä, että perehdytyksessä otetaan myös huomioon mahdolliset erityistarpeet esimerkiksi materiaalin kieliversiot. (Monikulttuurinen työelämä 2020.)

2.5.1 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työ määrittää paljon ihmisen arkea. Jaksamista helpottaa, kun pystyy palautumaan esimerkiksi mieluisan harrastuksen, ystävien tai perheen parissa. Kun työntekijän työ ja muu elämä on tasapainossa, se hyödyttää myös työnantajaa, sillä tyytyväinen työntekijä on myös sitoutunut ja tuottava. Työssä jaksamista ja erilaisia elämäntilanteita voidaan ottaa huomioon erityyppisillä työn joustoilla. Joustoilla ei tueta ainoastaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen, vaan ne ovat osa myös yleistä työhyvinvoinnista huolehtimista (Toppinen-Tanner & Kirves 2016, 276-278).

Työn joustot ovat olennaisia erityisesti naisten ja miesten välisessä työelämän tasa-arvossa. Naiset kantavat edelleen suuremman vastuun pienten lasten hoitamisesta ja

käyttävät äitiysvapaan päälle useimmiten myös vanhempainvapaan, joka olisi jaettava molempien vanhempien kesken (Närvi 2017, 64). Työaikojen joustoista töihin palaavat äidit käyttävät erityisesti osa-aika työn mahdollisuutta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) teettämän kyselyn mukaan neljännes äideistä, joilla oli työpaikka odottamassa, palasi työhönsä osa-aikaisesti (Närvi 2017, 95). Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on otettu myös huomioon hallituksen esityksessä eduskunnalle uutta työaikalakia määriteltäessä ja se on ollut yksi peruste lisätä joustavien työaikajärjestelyjen mahdollisuuksia lainsäädäntöön. Esityksessä huomioidaan myös, että perhe-elämän lisäksi työntekijöillä voi olla myös muita yksityiselämän tarpeita (HE 158/2018). Perheeseen varmasti lasketaan myös esimerkiksi ikääntyvien vanhempien hoito, mutta joustojen tarpeille voi olla myös muita syitä, kuten esimerkiksi harrastukset tai oma jaksaminen.

Hill ja Morrison (2013, 269) jakavat työn joustot kolmeen eri kategoriaan: työajan joustoihin, työpaikan sijainnin joustoihin ja työkuorman vähentämiseen.

Työajan joustoja ovat liukuva työaika, työaikapankit, lyhennetty työaika ja osa-aikatyö (Toppinen-Tanner, Bergbom, Friman, Ropponen, Toivanen, Uusitalo, Wallin & Vanhala 2016, 21). Lisäksi usein työpaikoilla on mahdollista jättää lomapäiviä vuosiloma-aikana käyttämättä ja käyttää niitä myöhemmin, myös lomarahaa voi vaihtaa vapaapäiviksi.

Joustavassa järjestelmässä työntekijä voi pitää normaalin työajan ylittävät tunnit myöhemmin vapaana ja alittavat tunnit puolestaan voi tehdä myöhemmin sisään. Joustavan työajan järjestelmä oli vuonna 2018 käytössä 68 prosentilla työntekijöistä. Näistä 59 prosentilla oli mahdollisuus käyttää talletettuja tunteja kokonaisina vapaapäivinä ja yhdeksällä prosentilla päivittäisinä joustoina. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 39-40.)

Työpaikan sijainnin joustolla tarkoitetaan tavallisesti etätyötä eli työtä tehdään jossain muualla kuin vakituisella työpisteellä. Yleensä etätyötä tehdään kotona. Nykyiset viestintävälineet ja tietotyön lisääntyminen ovat mahdollistaneet monen työn tekemisen melkein mistä käsin tahansa. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 36.) Etätyötä on jouduttu miettimään tämän vuoden aikana lähes jokaisella työpaikalla. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (Eurofound) mukaan suomalaisista 61 prosenttia siirtyi

koronapandemian vuoksi työskentelemään kotoa käsin. Etätyön kasvu pandemian aikana on korostanut työn ja yksityiselämän välisten viivojen hämärtymistä. Onkin tärkeää työuupumuksen ehkäisemiseksi ottaa huomioon, se, että työntekijöillä on oikeus olla myös saavuttamattomissa. (Living, working and COVID-19 dataset 2020.)

2.5.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

Moninaisuuden johtamiseen kuuluu myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Tasa-arvolaissa veloitetaan jokaista työnantajaa ”edistämään sukupuolten tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti” (L 609/1986, 6§). Lisäksi lain 6§ a:ssa säädetään, että jos organisaatiossa työskentelee vakituisesti vähintään 30 henkilöä, on työnantajan laadittava palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvo-suunnitelma. Yhdenvertaisuuslaissa veloitetaan työnantaja arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehittämään toimintatapoja rekrytoinnissa ja muita työntekijöitä koskevassa päätöksenteossa. Vähintään 30 henkilöä työllistävä organisaatio on yhdenvertaisuuslain perusteella velvollinen myös laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman niistä toimenpiteistä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään organisaatiossa (L 1235/2014, 7 §).

Yhdenvertaisuuslaki ei määrittele sen tarkemmin minkälainen suunnitelman tulisi olla. Ainoa vaatimus on, että yhdenvertaisuuden edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta tulee käsitellä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Myös tasa-arvolaissa on vaatimus, että tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhdessä ”luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön niimeämien edustajien kanssa” (L 609/1986, 6§a). Tämän lisäksi tasa-arvolaki määrittelee tarkemmin tasa-arvosuunnitelman sisältöä:

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;

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

3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. (L 609/1986, 6 a §.)

Tasa-arvosuunnitelma on konkreettinen toimenpidesuunnitelma tasa-arvon edistämiseksi ja toteutumiseksi työpaikalla. Se on tarpeen tehdä, vaikka organisaatiossa työskentelisikin vain naisia tai vain miehiä. Tällöin on hyvä arvioida, voisiko vähemmistösukupuolen kiinnostusta tarjolla oleviin tehtäviin lisätä tai voisiko rekrytointia esimerkiksi kohdentaa. Tasa-arvosuunnitelmassa on otettava huomioon myös tasa-arvolaissa määrätty ”työnantajien velvoite ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti” (L 609/1986, 6 C §). Työelämän joustot tuovat tasa-arvoa perheen ja yhteensovittamisen haasteisiin, joten ne tulee myös käsitellä suunnitelmassa. Tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia osana laajempaa suunnitelmaa, kuten henkilöstösuunnitelmaa tai yhdistää yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa yhdeksi dokumentiksi. (ks. esim. Mustakallio, Sevelius & Tanhua 2007; Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? 2005; Tasa-arvo-opas 2016)

Yhdenvertaisuussuunnitelman on tarkoitus olla konkreettinen suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi työpaikalla. Hyvä yhdenvertaisuussuunnitelma on myös hyvä henkilöstöpolitiikan väline. (Yhdenvertaisuussuunnittelu 2020.)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluprosessi aloitetaan kokoamalla työryhmä suunnitelman laatimiseksi. Itse suunnitelman laatiminen alkaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoittamisella. Tilannetta voi kartoittaa esimerkiksi henkilöstölle teetetyllä kyselyllä, syrjinnän vaarassa olevien henkilöstöryhmien haastatteluilla tai erillisillä työpajoilla, joissa arvioidaan yhdessä sitä, miten yhdenvertaisuus ja/tai tasa-arvo toteutuu. Apuna voidaan käyttää myös esimerkiksi asiakaspalautteita, toiminnan laatua mittaavia indikaattoreita tai muita erillisselvityksiä, kuten esteettömyyskartoitusta. Tasa-arvosuunnitelmaa varten tulee tehdä myös erittely naisten ja miesten sijoittumisesta organisaation eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoituksen avulla suunnitellaan konkreettisia toimenpiteitä selvityksessä esiin tulleista kehittämiskohteista.

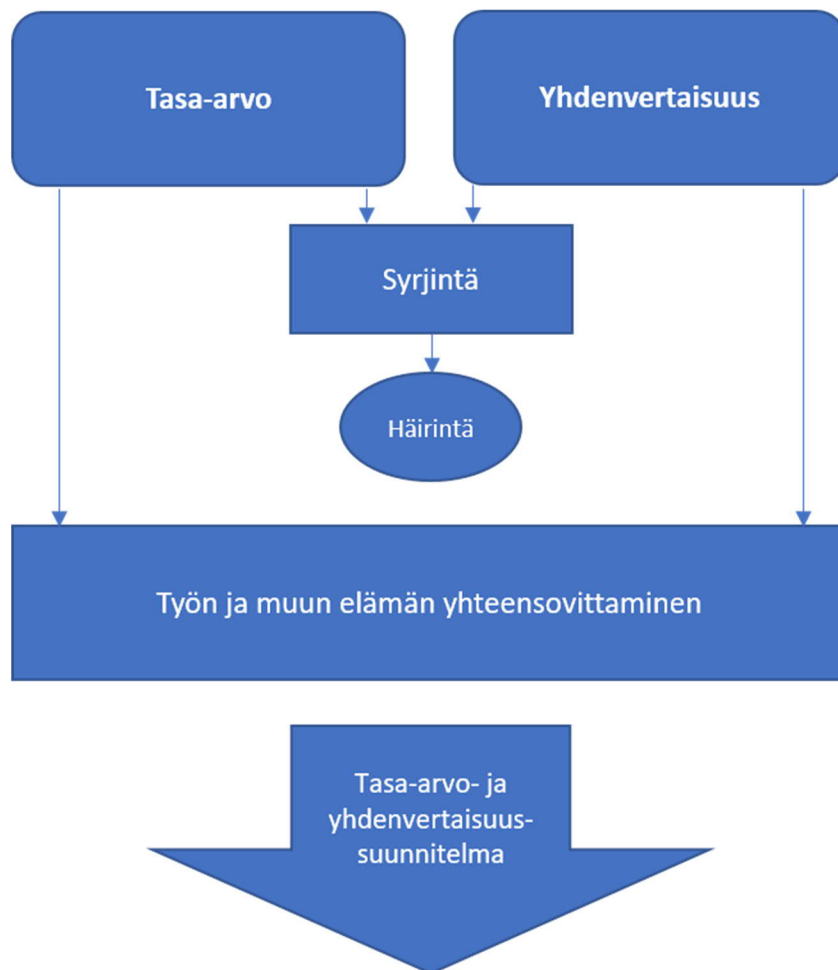
Toimenpiteitä suunniteltaessa on pohdittava, mihin yritetään vaikuttaa ja miten toimenpiteet toteutetaan. Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla arvioituna myös miten edellisen suunnitelman toimenpiteet ovat toteutuneet. Kirjoitettua suunnitelmaa varten ei ole määritelty mitään virallista muotoa. Se voi sisältää kuvauksen suunnitteluprosessista ja kartoituksesta käytetyistä menetelmistä. Tärkeintä on, että siihen on kuvattu valitut kehittämistoimenpiteet. Suunnitelma käsitellään ja hyväksytään organisaation normaalissa päätöksentekomenettelyssä. Suunnitelmasta tulee tiedottaa henkilökunnalle ja sitä seurataan ja päivitetään määräajoin. (ks. esim. Keskinen, Artemjeff & Järvinen 2010; Tasa-arvosuunnittelu 2020; Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen 2015.)

Laki määrittää, että tasa-arvosuunnitelma on päivitettävä vähintään joka toinen vuosi. Jos suunnitelma kuitenkin päivitetään muilta osin vuosittain, voidaan palkkakartoitus tehdä vain joka kolmas vuosi. (L 609/1986, 6 a §.)

2.6 Yhteenveto tietoperustasta ja keskeisistä käsitteistä

Koska tutkimuksen tarkoitus oli tuottaa tietoa yritykselle lakisääteisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia varten, oli tietoperustassa tarpeellista käydä työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta säätelevää lainsäädäntöä. Keskeisimmät käsitteet (ks. kuvio 5) selitetään myös suoraan lainsäädännössä.

Lainsäädännön lisäksi tietoperustassa käsiteltiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää tutkimuspohjaista tietoa. Mitä sukupuolten välinen tasa-arvo tai epätasa-arvo käytännössä tarkoittaa ja miten se koetaan työelämässä. Yhdenvertaisuus käsiteltiin yleisimpien syrjintäperusteiden kautta. Näistä syrjintäperusteista tutkimuksen kannalta olennaisimmiksi osoittautui ikäsyrjintä. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta on tärkeää, että työpaikalla on käytössä erilaisia joustoja työajoissa ja mahdollisesti myös paikassa. Erilaiset joustot lisäävät työhyvinvoinnin lisäksi myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Lopuksi tietoperustassa käytiin läpi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun keskeisimmät vaiheet, jotta tutkimukseen liittyvien kysymysten merkitys on helpompi ymmärtää.



Kuvio 5. Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet

3 Tutkimuksen tavoite ja toteutus

Tutkimuksen tavoite oli selvittää kohdeyrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne sekä kartoittaa millä toimenpiteillä voidaan ylläpitää ja kehittää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kohdeorganisaatiossa.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat.

1. Mikä on työntekijöiden kokemus yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta nykyhetkellä?
2. Miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan tukea ja kehittää yrityksessä?

Yrityksen tarkoituksena on käyttää tutkimuksen tuloksia myös lakisääteisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tukena.

3.1 Tutkimuksen konteksti ja tutkimuskohde

Kohdeyritys on vuonna 2019 perustettu, julkiselle sektorille tukitoimintoja tuottava ja kehittävä in-house osakeyhtiö. Yrityksellä on useita toimipisteitä ja suuri osa henkilöstöstä on siirtynyt eri organisaatioista vanhoina työntekijöinä uuteen organisaatioon. Tämän takia henkilöstö kuului vielä tutkimusentekohetkellä myös eri palkausjärjestelmien piiriin.

Tutkimus toteutettiin Pirkanmaalla keväällä 2020. Tutkimuskohteena oli yrityksen koko henkilöstö, joten tutkimuksen perusjoukko on kaikki yrityksessä työskentelevät henkilöt. Perusjoukko tarkoittaa sitä kohdejoukkoa, josta tutkimuksessa halutaan tehdä päätelmiä ja koska tutkimuksessa oli mukana koko perusjoukko, kyseessä on kokonaisotanta (Vilkka 2007, 51). Kohdeyrityksessä työskenteli tutkimuksen tekohetkellä 186 henkilöä ja koska perusjoukko oli melko pieni ja tarkoitus oli samalla tehdä yrityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, oli perusteltua tehdä tutkimus koko henkilökunnalle.

3.2 Tutkimusasetelma ja tutkimusote

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena poikittaistutkimuksena, eli kyseessä on havainnoiva tutkimusasetelma. Tällä asetelmalla oli mahdollista kerätä tietoa henkilöstöltä yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta tiettyinä ajankohtana.

3.3 Pätevyys ja luotettavuus

Tutkimuksesta tulee arvioida sen pätevyyttä (validiteettia) ja luotettavuutta (reliabiliteettia). Nämä yhdessä muodostavat mittarin kokonaisuusluottavuuden. Validiteetissa on kyse siitä, kuinka hyvin teorian käsitteet ja tutkimuksen ajatus on saatu siirrettyä kyselylomakkeelle. (Vilkka 2015, 124.) Kyselytutkimuksessa kysymysten suunnittelu on tehtävä huolellisesti niin, että vastaajat ymmärtävät kysymykset oikein. Myös termien ymmärtäminen oikein (esim. tasa-arvo, syrjintä) on tulosten kannalta oleellista. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta, eli mittaustulos on sama

tutkijasta riippumatta myös toistettaessa (Vilkka 2015, 124). Otoksoon on oltava tarpeeksi suuri, jotta tulokset eivät jää sattumanvaraisiksi. Otoksen on myös edustettavat perusjoukkoa mahdollisimman tarkasti. (Heikkilä 2014, 28.) Luotettavuuden kannalta on siis tärkeää, että vastausprosentti on mahdollisimman korkea ja kaikista tiimeistä, eri sukupuolista, ikäryhmistä ja sekä määräaikaista että vakituista työsuhteista tulee todellisuutta vastaavassa suhteessa vastauksia. Luotettavuuteen vaikuttavat otoksen lisäksi myös havaintoyksikköjen tietojen huolellinen syöttäminen (Heikkilä 2014, 28).

Cronbachin alfan avulla voidaan laskea reliabiliteetti summamuuttujista, jotka voidaan muodostaa yksittäisistä mittarin tekijöistä (Metsämuuronen 2011, 540-544). Esimerkiksi tasa-arvo muodostuu useasta osa-tekijästä, kuten tasa-arvosta palkkauksessa ja tasa-arvosta uralla etenemisessä. Laskettavat muuttujat jaetaan kahteen osaan ja niiden välinen korrelaatio ilmaisee muuttujien yhteneväisyyden (Metsämuuronen 2011, 544). Reliabiliteettikerroin on 0 ja 1 välillä ja mitä suurempi arvo, sitä korkeammasta reliabiliteetista se kertoo. Tämä taas kertoo, että mittarin osa-tekijät mittaavat samaa asiaa. (Heikkilä 2014, 178.) Heikkilän (2014, 178) mukaan arvon olisi hyvä olla yli 0,7, mutta Metsämuuronen (2011, 549) mukaan mm. Nunnally & Bernsteinin (1994) ovat sitä mieltä, että riittävä arvo olisi 0,6. Cronbachin alfa saadaan laskettua SPSS-ohjelman avulla.

3.4 Aineistonkeruu ja analyysi

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat kyselyt, systemaattinen havainnointi sekä valmiit rekisterit ja tilastot (Vilkka 2015, 61). Kyselyssä kysymykset ovat kaikille samat ja samassa järjestyksessä.

Tähän tutkimukseen tietoa kerättiin sähköpostitse lähetetyllä Webropol-kyselylomakkeella. Näin saavutettiin parhaiten hajallaan, eri toimipisteissä työskentelevä henkilökunta. Kyselyssä haettiin vastauksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kyseisessä yrityksessä henkilöstön omaan tietoon ja kokemukseen perustuen. Webropol-kysely (ks. liite 1) saatekirjeineen (ks. liite 2) lähetettiin yrityksen henkilöstöosaston toimesta ja siitä oli tiedotettu henkilöstöä etukäteen.

Tavallisesti määrällinen tutkimus aloitetaan operationalisoinnilla eli tutkittavan ilmiön muuttamisella mitattavaan muotoon (Vilkka 2007, 36), mutta tässä tutkimuksessa kyselyn pohjana käytettiin sisäasianministeriön vuonna 2009 asettaman työryhmän (Keskinen, Artemjeff & Järvinen, 2010) laatiman yhdenvertaisuusoppaan esimerkkimittaristoa, mutta sitä muokattiin paremmin yrityksen tarpeisiin sopivaksi lisäämällä vastausvaihtoehtoja ja kysymyksiä. Tasa-arvoa lähestyttiin tasa-arvon kokeumuksella kyseisessä yrityksessä työelämän eri osa-alueilla. Yhdenvertaisuutta mitattiin vastavanlaisilla kysymyksillä kuin tasa-arvoakin. Syrjintää ja häirintää voi tapahtua eri syistä ja eri tahoilta, joten oli aiheellista selvittää molemmissa osa-alueissa, ensinnäkin tapahtuuko kyseistä toimintaa, onko kyseistä toimintaa koettu ja jos on, niin kenen taholta.

Kyselyn alussa on kysymyksiä, joissa kysyttiin, kuinka hyvin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus otetutuvat eri osa-alueilla. Näissä käytettiin Likertin asteikkoa. Likertin järjestysasteikossa on ideana se, että toiseen suuntaan mennessä samanmielisyys kasvaa ja vastakkaisessa suunnassa laskee (Vilkka 2007, 45–46). Likertin asteikkoa käytetään usein mielipide-, asenne- ja muissa sellaisissa mittareissa, joissa vastaaja arvioi omaa käsitystä kysyttävästä asiasta (esim. Metsämuuronen 2011, 70; Heikkilä 2014, 51). Jos väittämässä on asia, josta vastaajalla ei ole kokemusta, voidaan lisätä asteikon ulkopuolelle vaihtoehto (EOS), jota ei lasketa keskiarvoon (Heikkilä 2014, 52). Kyselyssä oli asteikollisten kysymysten lisäksi monivalintakysymyksiä, joista kuudessa oli mukana avoin vastausvaihtoehto. Monivalintakysymys avoimella vastausvaihtoehdolla on strukturoidun kysymyksen ja avoimen kysymyksen välimalli (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 199). Avoimella vastausvaihtoehdolla oli tarkoitus saada näkökulmia, joita ei osattu etukäteen ottaa huomioon. Näiden lisäksi mukana oli neljä puhtaasti avointa kysymystä, joilla haluttiin saada tarkempaa tietoa syrjinnän syistä työpaikalla, kehittämis ehdotuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiseen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kohdeyrityksessä. Viimeisessä kysymyksessä oli annettu mahdollisuus antaa kommentteja kyselyyn liittyen.

Kyselyllä saatu tieto kertoi, miten tutkittavat kokivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden työpaikallaan ja näin saatiin kokonaiskuva yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta. Avoimilla vastauksilla toivottiin saavaan henkilökunnan näkökulmaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen.

Webropolista sai ajettua aineiston valmiiksi Excel-raportiksi, josta muokattiin havaintomatriisi. Webropolista ajettiin myös jokaisesta kysymyksestä oman raportti. Näistä saatiin frekvenssit eli havaintojen lukumäärät, joista voitiin nähdä, kuinka paljon kunkin vaihtoehtoon on tullut vastauksia (Vilkka 2007, 121). Raportista saatiin myös vastausten prosenttiosuudet. Kokonaistuloksista laskettiin analyysin tueksi myös arvosanojen keskiarvoja, keskiarvojen luottamusvälit ja keskihajonta. Lisäksi tutkittiin tulosten eroja eri taustamuuttujaryhmien välillä. Tuloksia vertailtiin sukupuolen ja ikäryhmien mukaan ristiintaulukoinnilla, jonka avulla voitiin kuvata kahden muuttujan välistä vertailua ja niiden yhteyksiä (Valli 2015, 50). Tuloksia havainnollistettiin taulukoin ja kuvioin. Ne on luotu Microsoft Excel 2013 -ohjelmalla, jossa havaintomatriisista tehtiin pivot-tilukko.

Khiin neliö-testillä selvitettiin ryhmien erojen tilastollinen merkitsevyys. Ryhmien välisten erojen suuruuden kuvaamiseen käytettiin tilastollista merkitsevyyttä (p). Mitä pienempi p -arvo on, sitä vähemmän sattuma selittää eroja ja sitä selvempi on myös ryhmien välinen ero. Kun p -arvo on alle 0,05 eli 5 %, ero on tilastollisesti merkitsevä. (Heikkilä 2014, 240.) Useissa vertailuissa vähäisten vastausten vuoksi odotetut frekvenssit jäivät liian pieniksi, jotta p -arvon olisi voinut luotettavasti laskea. Tällaisia vertailutuloksia on kuitenkin otettu mukaan, sillä ne ovat yrityksen kannalta kiinnostavia.

Lisäksi siirsin havaintomatriisin IBM SPSS Statistics 26 -ohjelmaan, jossa testasin kahden toisistaan riippumattomien ryhmien keskiarvojen merkitsevyyksiä ei-parametrisella Mann-Whitneyn U -testillä. Tässä tutkimuksessa käytetyssä Mann-Whitneyn U -testissä nollahypoteesi on, että vertailtavien keskiarvoissa ei ole merkitsevää eroa. Parametrissa t -testiä ei voitu tässä yhteydessä käyttää siitä syystä, että taustamuuttujaryhmät olivat lukumääriltään liian pienet.

3.5 Eettisyys ja tietosuoja

Tutkimuksen kyselylomakkeen saatekirjeessä kerrottiin tutkittaville mihin kyselyn vastauksia käytetään ja kysely on vapaaehtoinen. Tutkimuksessa ei käsitelty henkilötietoja, mutta sukupuolijakauman ollessa yrityksessä vahvasti naisvoittoinen, oli pidettävä huoli, ettei miesten vastauksista pysty tunnistamaan yksittäisiä henkilöitä. Tämän syyn vuoksi tuloksia ei myöskään käsitelty tiimeittäin. Aineisto oli tallennettuna henkilökohtaiselle kotikoneelle, joka on suojattu salasanalla.

4 Tutkimuksen tulokset

4.1 Taustamuuttujat

Kysely lähetettiin kaikille 186:lle yrityksen työntekijälle, joista vastasi 42,5 %.

Vastaajista n. 90 % ilmoitti olevansa naisia ja n. 10 % miehiä (ks. taulukko 1). Nämä luvut vastasivat myös kohdeorganisaation työntekijöiden todellista sukupuolijakaumaa tutkimusentekohetkellä.

Taulukko 1. Naisten ja miesten osuus tutkimukseen osallistuneista

	n	%
Mies	8	10.1
Nainen	71	89.9
Muu	0	0
Yhteensä	79	100

Kohdeyrityksen henkilöstö on suurimmaksi osaksi keski-ikäistä, mikä näkyy myös vastaajien ikäjakaumasta. Noin 60 % vastaajista oli yli 45-vuotiaita (ks. taulukko 2). Koko henkilöstön osalta tämä prosenttiosuus on todellisuudessa vielä hieman suurempi.

Taulukko 2. Tutkimukseen osallistuneiden ikäjakauma

Ikä (vuotta)	n	%
alle 35	15	19
35-44	18	23
45-54	23	29
yli 54	23	29
Yhteensä	79	100

Suurin osa eli n. 92 % vastanneista olivat vakituksessa työsuhteessa ja loput määräaikaissa työsuhteessa kohdeyritykseen (ks. taulukko 3). Nämä prosenttiosuudet vastaavat myös yrityksen todellista koko henkilöstön määräaikaisten ja vakituisten työsopimusten suhdetta.

Taulukko 3. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden työsuhteen laatu

	Yhteensä n	%
Määräaikainen	6	7.59
Vakituinen	73	92.41
Yhteensä	79	100

Seitsemän kyselyyn vastanneista ei halunnut kertoa missä tiimissä työskenteli (ks. taulukko 4.) Tiimeissä työskentelee eri määrä ihmisiä, mutta selkeästi osa tiimeistä on olleet aktiivisempia vastaajia kuin toiset. Yhdestä tiimistä vastasi vain yksi, kun taas eniten vastanneesta tiimistä vastauksia tuli 18.

Taulukko 4. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden jakautuminen tiimeittäin

	n	%
Tiimi 1	1	1.4
Tiimi 2	9	12.5
Tiimi 3	18	25.0
Tiimi 4	5	7.0
Tiimi 5	2	2.8
Tiimi 6	17	23.6
Tiimi 7	9	12.50
Tiimi 8	6	8.3
Tiimi 9	5	6.9
	72	100.00

4.2 Naisten ja miesten välinen tasa-arvo

Henkilöstöltä haluttiin tietää, miten miesten ja naisten välinen tasa-arvo koetaan toteutuvan kohdeyrityksessä johdon ja esimiesten valitsemisessa, henkilöstön valitsemisessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä. Tasa-arvon toteutumista kohdeyrityksessä tuli arvioida asteikolla 1-6, jossa 1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin 6=en osaa sanoa. Keskiarvoista on laskettu pois vastaus 6, en osaa sanoa.

Tutkimuksen mukaan tasa-arvo koettiin toteutuvan kaikilla mainituilla alueilla pääasiassa melko hyvin tai erittäin hyvin. Liki kolmasosa vastaajista kuitenkin oli sitä mieltä, että uralla etenemisessä naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu korkeintaan tyydyttävästi. Moni ei kuitenkaan osannut vastata siihen, miten tasa-arvo toteutuu johdon ja esimiesten valitsemisessa, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien toteutumisessa sekä palkkauksessa. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Miten tasa-arvo toteutuu kohdeyrityksessä henkilöstön mielestä.

	johdon ja esi- miesten valitse- misessä N= 78 %	henkilöstön va- litsemisessä N=79 %	palkkauksessa N=79 %
erittäin heikosti	0	2.53	6.33
melko heikosti	2.56	5.06	6.33
tydyttävästi	14.1	11.39	16.46
melko hyvin	30.77	37.98	15.19
erittäin hyvin	21.8	26.58	13.92
en osaa sanoa	30.77	16.46	41.77
	100	100	100

	uralla etenemi- sessä N=79 %	koulutus- ja opiskelumahdol- lisuuksissa N=79 %	sosiaalisessa kans- sakäymisessä N=79 %
erittäin heikosti	1.27	2.53	0
melko heikosti	8.86	6.33	5.06
tydyttävästi	22.79	5.06	10.13
melko hyvin	29.11	34.18	37.98
erittäin hyvin	15.19	16.46	32.91
en osaa sanoa	22.78	35.44	13.92
	100	100	100

Tasa-arvon toteutumisen kokemus oli palkkauksen kohdalla poikkeus muihin tutki-
muksessa tarkasteltuihin tasa-arvon osa-alueisiin, sillä siinä tasa-arvon toteutumisen
kokemus jakoi mielipiteitä (ks. taulukko 6.). Vastauksissa olikin suurempi keskihajonta
kuin muiden vastausten kohdalla. Keskihajonta ilmaisee, kuinka kaukana yksittäiset
muuttujan arvot ovat keskimäärin muuttujan keskiarvosta (Hajontaluvut, KvantiMOT).

Taulukko 6. Miten tasa-arvo toteutuu työpaikalla, keskiarvo (asteikolla 1-5, 1 = erittäin heikosti, 5= erittäin hyvin) ja tunnusluvut.

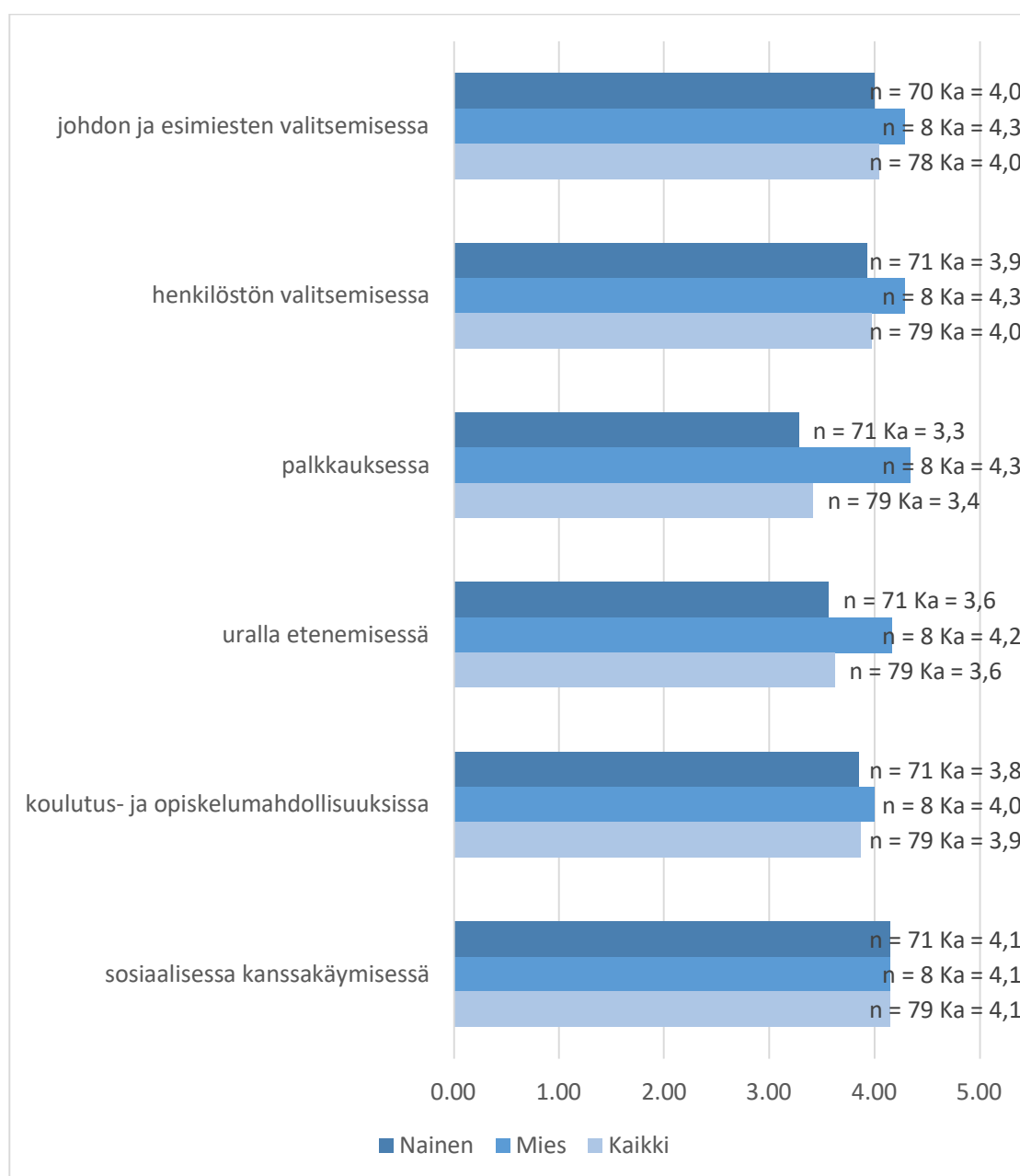
	n	Keskiarvo	Keskiarvon luottamusväli	Keskihajonta
johdon ja esimiesten valitsemisessa	54	4.037037	3,82 – 4,26	0.823315
henkilöstön valitsemisessa	66	3.969697	3,73 – 4,21	0.991808
palkkauksessa	46	3.413043	3,04 – 3,78	1.274992
uralla etenemisessä	61	3.622951	3,38 – 3,87	0.985967
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	51	3.862745	3,58 – 4,15	1.039608
sosiaalisessa kanssakäymisessä	68	4.147059	3,94 – 4,35	0.85107

Jos tarkastellaan tarkemmin naisten ja miesten kokemusta tasa-arvon toteutumisesta palkkauksessa kohdeyrityksessä, voidaan todeta, että hajontaa näkyy erityisesti naisten vastauksissa, johtuen osittain myös siitä, että naisvastaajia oli huomattavasti enemmän. Vain alle yhdeksän prosenttia naisista oli sitä mieltä, että tasa-arvo palkkauksessa toteutuisi erittäin hyvin, kun taas miesten vastaava luku oli 37,5 prosenttia (ks. taulukko 7.) Khiin neliö -testin mukaan sukupuolten välillä ei olisi tilastollisesti merkitseviä eroja palkkauksen suhteen, lisäksi mukana oli liian paljon pieniä lukuarvoja, että tuloksia voisi muutenkaan luotettavasti yleistää koskemaan koko perusjoukkoa.

Taulukko 7. Tasa-arvon toteutuminen palkkauksessa

	Nainen n= 70 %	Mies n=8 %	Yhteensä N=78 %
erittäin heikosti	3	0	6.3
melko heikosti	14.3	0	6.3
tydyttävästi	12.9	25.0	16.5
melko hyvin	21.4	12.5	15.2
erittäin hyvin	8.6	37.5	13.9
en osaa sanoa	40.0	25.0	41.8
Yhteensä	100	100	100

Kun tarkastellaan kaikkia naisten ja miesten välisen tasa-arvon osa-alueita, nähdään, että kohdeyrityksen miehet kokevat tasa-arvon toteutuvan keskimäärin paremmin kuin naiset (ks. kuvio 6). Tämä on siis linjassa myös vuoden 2017 Tasa-arvobarometrin mukaisen yleisen palkansaajien kokemukseen työpaikoilla, jossa miehet kokivat tasa-arvon toteutuvan työpaikolla paremmin kuin naiset (Tasa-arvobarometri 2017, 63). Naisten ja miesten antamien keskiarvojen välillä ei kuitenkaan Mann-Whitney U-testillä testattuna ollut merkitsevyyttä (ks. liite 3).



Kuvio 6. Keskiarvot miesten ja naisten kokemuksista sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta eri tilanteissa. (asteikolla 1-5 1= toteutuu erittäin heikosti, 5= toteutuu erittäin hyvin.)

4.3 Yhdenvertaisuus

Kokemusta yhdenvertaisuuden toteutumisesta kysyttiin samoilla kysymyksillä kuin tasa-arvossakin eli miten yhdenvertaisuus toteutuu johdon ja esimiesten valitsemisessa, henkilöstön valitsemisessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä. Yrityksen henkilöstörakenteen vuoksi teemoista jaettiin kysymysryhmät erikseen eri-ikäisten yhdenvertaisuuteen ja vähemmistöjen yhdenvertaisuuteen. Yhdenvertaisuuden toteutumista kohdeyrityksessä tuli arvioida asteikolla 1-6, jossa 1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin 6=en osaa sanoa. Keskiarvoista on laskettu pois vastaus 6, en osaa sanoa.

4.3.1 Eri-ikäisten yhdenvertaisuus

Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta oli henkilöstöllä paikoin epävarmuutta, sillä neljän osa-alueen vastatuin vaihtoehto eli moodi oli 6, en osaa sanoa.

Palkkauksen kohdalla puhuttiin jo liki 40 prosentista vastaajista.

Yli 70 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus sosiaalisessa kanssakäymisessä toteutui kohdeorganisaatiossa joko melko tai erittäin hyvin.

Myös koulutus ja opiskelumahdollisuuksissa ja johdon ja esimiesten valitsemisessa eri-ikäisten yhdenvertaisuutta pidettiin pääsääntöisesti melko tai erittäin hyvänä (ks. taulukko 8).

Taulukko 8. Miten eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla.

	johdon ja esi- miesten valitse- misessä N= 79 %	henkilöstön va- litsemisessä N=79 %	palkkauksessa N=78 %
erittäin heikosti	1.27	1.27	2.57
melko heikosti	2.53	12.66	12.82
tydyttävästi	16.46	30.38	14.1
melko hyvin	24.05	20.25	20.51
erittäin hyvin	24.05	17.72	11.54
en osaa sanoa	31.64	17.72	38.46
Yhteensä	100	100	100

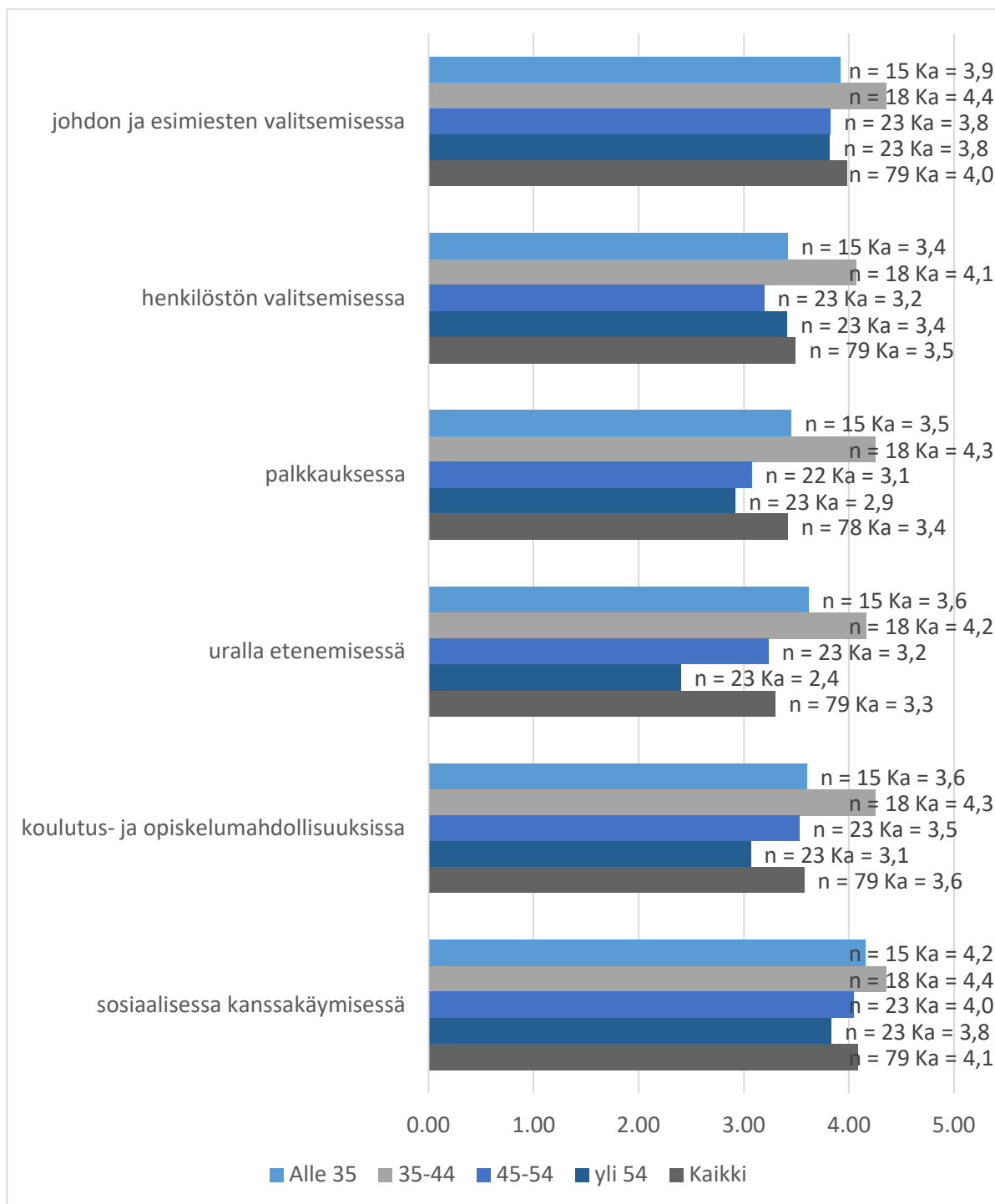
	uralla etenemi- sessä N=79 %	koulutus- ja opiskelumahdol- lisuuksissa N=79 %	sosiaalisessa kans- sakäymisessä N=79 %
erittäin heikosti	1.26	2.53	1.27
melko heikosti	15.19	7.59	6.33
tydyttävästi	26.58	18.99	8.86
melko hyvin	18.99	26.58	37.97
erittäin hyvin	10.13	12.66	32.91
en osaa sanoa	27.85	31.65	12.66
Yhteensä	100	100	100

Keskihajonta oli melko tasainen kaikissa osa-alueissa, palkkauksen kohdalla kuitenkin oli eniten hajontaa (ks. taulukko 9).

Taulukko 9. Miten eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla, keskiarvo (asteikolla 1-5, 1 = toteutuu erittäin heikosti, 5= toteutuu erittäin hyvin) ja tunnusluvut.

	n	Keskiarvo	Keskiarvon luottamusväli	Keskihajonta
johdon ja esimiesten valitsemisessa	54	3.981481	3,73 – 4,24	0.961342
henkilöstön valitsemisessa	65	3.492308	3,24 – 3,75	1.047662
palkkauksessa	48	3.416667	3,09 – 3,74	1.14545
uralla etenemisessä	57	3.298246	3,03 – 3,56	1.017085
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	54	3.574074	3,3 – 3,85	1.038901
sosiaalisessa kanssakäymisessä	69	4.086957	3,86 – 4,31	0.950838

Kun tarkastellaan vastauksia ikäryhmittäin, huomataan, että 35-44 -vuotiaat vastaajat kokevat eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuvan kaikista parhaiten, kun taas 45-vuotiaat ja vanhemmat, erityisesti yli 54-vuotiaat, kokevat yhdenvertaisuuden olevan heikompaa. Sosiaalisessa kanssakäymisessä ja johdon ja esimiesten valitsemassa eri-ikäisten yhdenvertaisuus koettiin kaikissa ikäryhmissä hyvin samalla tavalla, kun taas suurimmat erimielisyydet eri ikäryhmien kesken oli palkkauksessa, uralla etenemisessä sekä koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa (ks. kuvio 7).



Kuvio 7. Keskiarvot eri-ikäisten työntekijöiden kokemuksista eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta eri tilanteissa. (1= toteutuu erittäin heikosti, 5= toteutuu erittäin hyvin.)

Vaikka 38 prosenttia vastaajista ei osannut arvioida eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutumista palkkauksessa, suurimmalla osalla oli kuitenkin jokin mielipide (ks. taulukko 8). Ikäjakautia oli kyselyssä asetettu neljä, mutta jotta saatiin lukumäärällisesti

isompia ryhmiä, joilla laskea tilastollisesti merkitsevää tietoa, yhdistettiin alle 35-vuotiaiden ja 35-44-vuotiaiden ryhmä sekä 45-54-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden ryhmät, sillä näillä ryhmillä vastaukset olivat samansuuntaisia. Mann-Whitney U-testillä testattuna tilastollinen merkitsevyys löytyi ryhmien välillä palkkauksessa, uralla etenemisessä ja koulutus ja opiskelumahdollisuuksissa (ks. liite 4).

Taulukosta 10 nähdään, että niistä alle 45 -vuotiaista, joilla oli näkemys yhdenvertaisuuden toteutumisesta palkkauksessa, selkeä 65 prosentin enemmistö koki, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus palkkauksessa toteutuu melko tai erittäin hyvin, kun taas yli 45-vuotiaat kokivat ristiriitaisesti yhtä paljon, että yhdenvertaisuus toteutuu hyvin kuin että se toteutuu huonosti. Huonosti sen kuitenkin kokee huomattavasti suurempi osa 45-vuotiaista ja yli 45-vuotiaista kuin alle 45-vuotiaista. Khiin neliö -testin mukaan alle 45 vuotiaiden (n=23) ja 45-vuotiaiden ja yli 45-vuotiaiden (n=25) mielipiteissä on merkitsevää eroa: vapausasteiden lukumäärä $df = 2$, khiin neliö $\chi^2 = 6,35$ ja merkitsevyyttä osoittava $p = 0,042$.

Taulukko 10. Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuminen palkkauksessa.

	alle 45-vuotiaat n= 23 %	45-vuotiaat ja yli 45-vuotiaat n=25 %
melko tai erittäin heikosti	8.7	40.0
tydyttävästi	26.1	20.0
melko tai erittäin hyvin	65.2	40.0
Yhteensä	100	100

$\chi^2 = 6.35$, $df=2$
 $p=0.042$

Kun tarkastellaan samoja tietoja yhdenvertaisuuden toteutumisessa eri-ikäisten uralla etenemisessä, huomataan, että niillä alle 45-vuotiaista, joilla oli asiasta jokin näkemys, kokivat, että yhdenvertaisuus toteutuu 71,4 prosenttisesti melko tai erittäin hyvin.

Vaikka suurin osa, 45,5 prosenttia, yli 45-vuotiaista oli samaa mieltä, oli kuitenkin kolmasosa sitä mieltä, että yhdenvertaisuus uralla etenemisessä toteutuu vain tyydyttävästi ja yli viides koki sen toteutuvan melko tai erittäin heikosti (ks. taulukko 11). Näistä tiedoista ei voitu kuitenkaan laskea Khiin neliön avulla luotettavaa p-arvoa, sillä alle viiden odotettuja lukuarvoja oli yli 20%, joten tietojen tilastollista merkitsevyyttä ei saatu selville.

Taulukko 11. Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuminen uralla etenemisessä.

	alle 45-vuotiaat n= 28 %	yli 45-vuotiaat n=33 %
melko tai erittäin heikosti	3.6	21.2
tydyttävästi	25	33.3
melko tai erittäin hyvin	71.4	45.5
Yhteensä	100	100

4.3.2 Vähemmistöjen yhdenvertaisuus

Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoiltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuudesta kysyttiin vastaavat kysymykset. Vastauksista huomaa, että vähemmistöjen edustajia ei työyhteisöstä löydy kovinkaan montaa, sillä kaikissa osa-alueissa vastattiin eniten ”en osaa sanoa” ja melkein kaikissa osa-alueissa paitsi sosiaalisessa kanssakäymisessä käsitystä vähemmistöjen yhdenvertaisuudesta ei ollut yli puolella (ks. taulukko 12). Poikkeuksen teki yhdenvertaisuuden toteutuminen sosiaalisessa kanssakäymisessä ja siinäkin päästiin hyvin lähelle 50 prosenttia.

Taulukko 12. Miten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla.

	johdon ja esi- miesten valitse- misessä N= 78 %	henkilöstön va- litsemisessä N=79 %	palkkauksessa N=78 %
erittäin heikosti	1.3	1.3	0.0
melko heikosti	3.9	3.8	3.8
tydyttävästi	5.1	10.1	8.9
melko hyvin	9.0	17.7	13.9
erittäin hyvin	11.5	8.9	8.9
en osaa sanoa	69.2	58.2	64.6
Yhteensä	100	100	100

	uralla etenemi- sessä N=78 %	koulutus- ja opiskelumahdol- lisuuksissa N=79 %	sosiaalisessa kans- sakäymisessä N=79 %
erittäin heikosti	1.3	1.3	1.3
melko heikosti	6.4	2.5	6.3
tydyttävästi	11.5	8.9	10.1
melko hyvin	9.0	12.7	17.7
erittäin hyvin	10.3	12.7	16.5
en osaa sanoa	61.5	62.0	48.1
Yhteensä	100	100	100

Vähemmistöjen yhdenvertaisuudesta oli vähiten tietämystä johdon ja esimiesten valitsemisessa ja siinä vastauksissa keskiarvon luottamusväli ja keskihajonta oli myös suurin (ks. taulukko 13).

Taulukko 13. Miten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla, keskiarvo (asteikolla 1-5, 1 = toteutuu erittäin heikosti, 5= toteutuu erittäin hyvin) ja tunnusluvut.

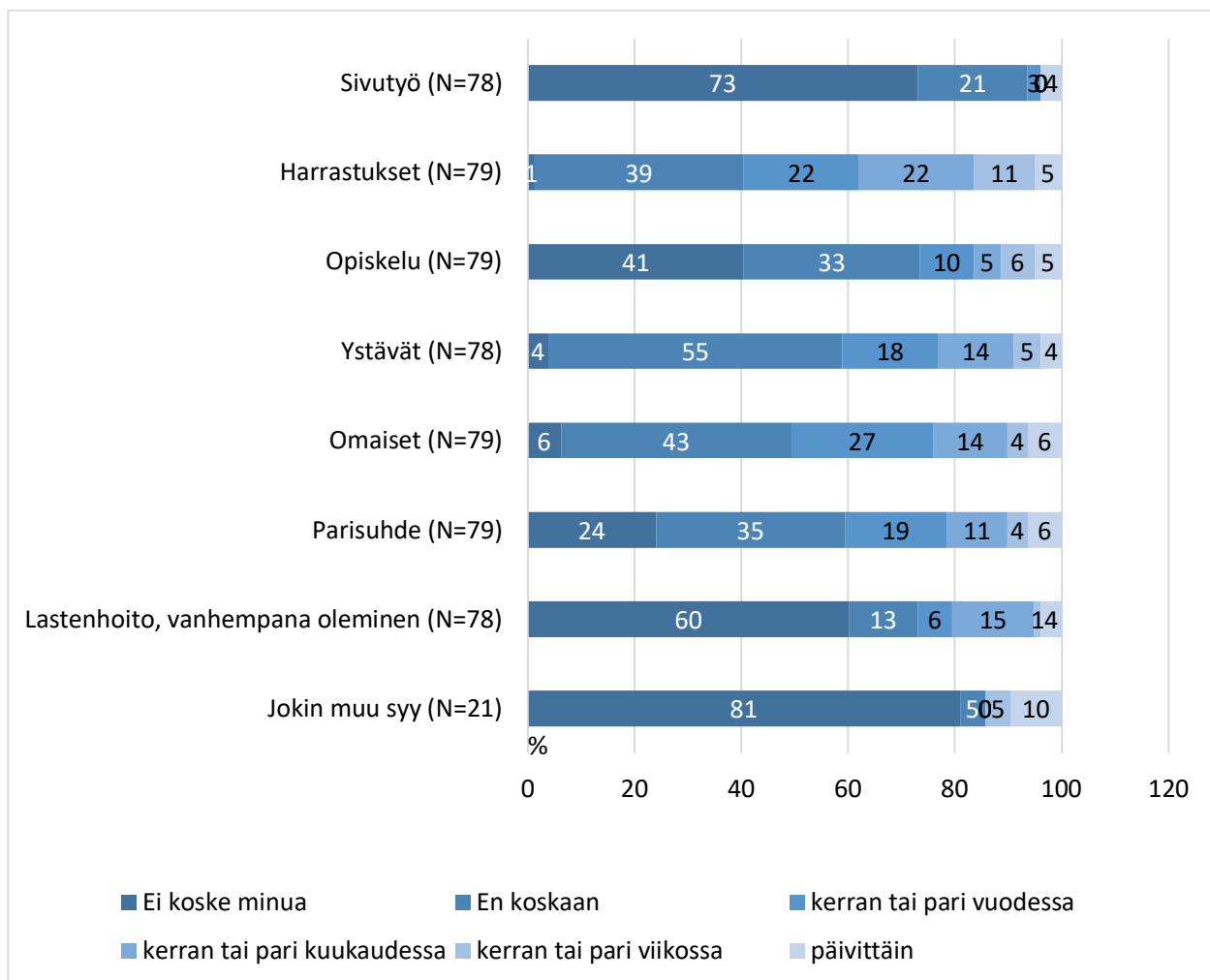
	n	Keskiarvo	Keskiarvon luottamusväli	Keskihajonta
johdon ja esimiesten valitsemisessa	24	3.833	3,35 – 4,31	1.204
henkilöstön valitsemisessa	33	3.697	3,35 – 4,04	1.015
palkkauksessa	28	3.786	3,43 – 4,14	0.957
uralla etenemisessä	30	3.533	3,12 – 3,95	1.167
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	30	3.867	3,48 – 4,25	1.074
sosiaalisessa kanssakäymisessä	41	3.805	3,47 – 4,14	1.100

4.4 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn ja muun elämän yhteensovittamien haasteita selvitettiin kysymällä, kuinka usein työntekijät olivat kohdanneet vaikeuksia työn ja tiettyjen elämäalueiden yhteensovittamisessa. Lisäksi annettiin vapaa vastausvaihtoehto, jokin muu syy.

Muissa vastausvaihtoehdoissa n= 79 tai N =78, mutta kyseisessä vaihtoehdossa N= 21. Jokin muu syy -vaihtoehtoon sai itse kirjoittaa mikä syy on kyseessä. Tähän oli tullut yksi vastaus, joka oli eläimen hoito.

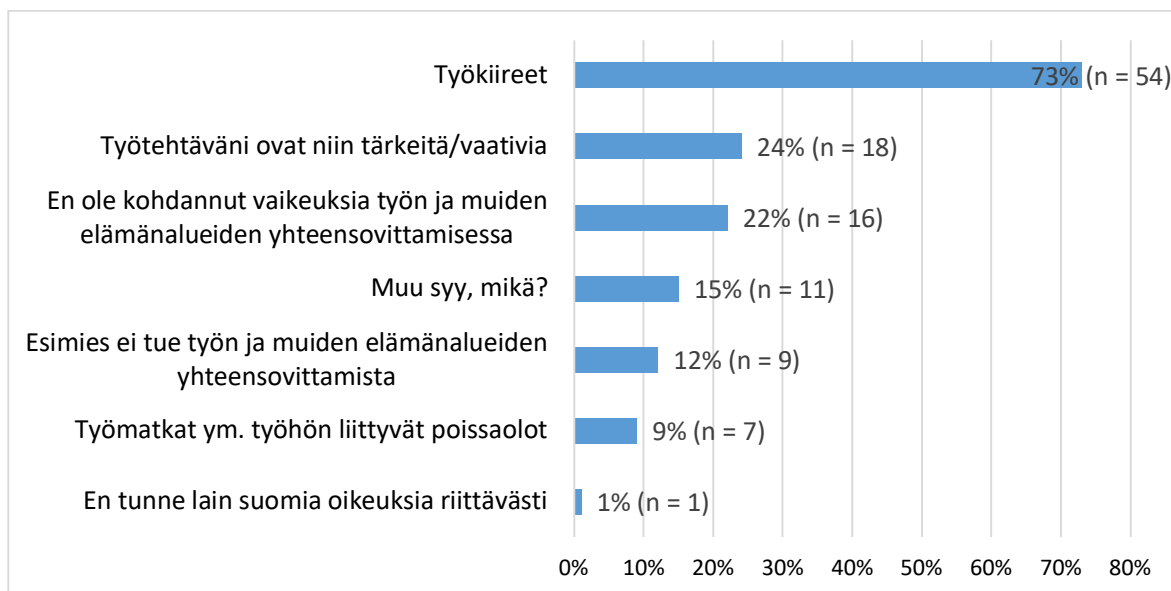
Eniten koettiin, että haasteita on harrastusten ja työn yhteensovittamisessa (ks. kuvio 8). 33 prosenttia vastaajista koki kohdanneensa tässä vaikeuksia kerran tai pari kuukaudessa tai useammin. 11 prosenttia koki vaikeuksia työn ja opiskelun yhteensovittamisessa kerran tai pari viikossa tai useammin. Kymmenen prosenttia kohtasi vaikeuksia parisuhteen, omaisten ja/tai ystävien ja työn yhteensovittamisessa myös vähintään kerran tai pari viikossa.



Kuvio 8. Kuinka usein olet viimeisen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työn ja seuraavien elämäntilanteiden yhteensovittamisessa

Ehdottomasti suurin syy työn ja muun elämän yhteensovittamisessa olivat vastaajien mielestä työkiireet, sillä näin vastasi jopa 73 prosenttia vastaajista (ks. kuvio 9).

Toiseksi eniten koettiin, että työtehtävät ovat niin tärkeitä/vaativia, näin vastasi 24 prosenttia. Kolmanneksi eniten, 22 prosenttia vastaajista, koki, että työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamisessa ei ole vaikeuksia.



Kuvio 9. Tekijät, joiden arvellaan vaikuttavan vaikeuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa (N= 74 vastauksia 116).

Muun syyn mainitsi 11 vastaajaa ja avoimeen vastauskenttään tuli myös 11 vastausta. Näistä neljä olisi mennyt myös valmiiksi annettuun vaihtoehtoon työkiireet:

”Työtä ym. tilastointia on liikaa työpäivän aikana suoritettavaksi.”

”liikaa töitä, liian vähän tekijöitä”

”LIIAN ISO TYÖMÄÄRÄ”

”vuosilomia vaikea sovittaa jatkuvaan kiireeseen”

Palautumiseen liittyviä vastauksia oli kaksi:

” työ vie kaiken energian”

”Palautuminen työpäivän jälkeen.”

Esimiestyöhön liittyviä työn ja muun elämän yhteensovittamista vaikeuttavia tekijöitä oli kaksi:

”Esimies ei ole mahdollistanut liukuvan työajan käyttöä tarpeeksi”

”esimiehen esimiestaidot ja käyttäytyminen eriarvoisesti”

Työtehtäviin liittyviä tekijöitä yksi:

”päivystysaikaan sovittava tuuraaja jos meno”

Ja vastaajan henkilökohtaisiin valintoihin/ominaisuuksiin ja elämäntilanteisiin kaksi:

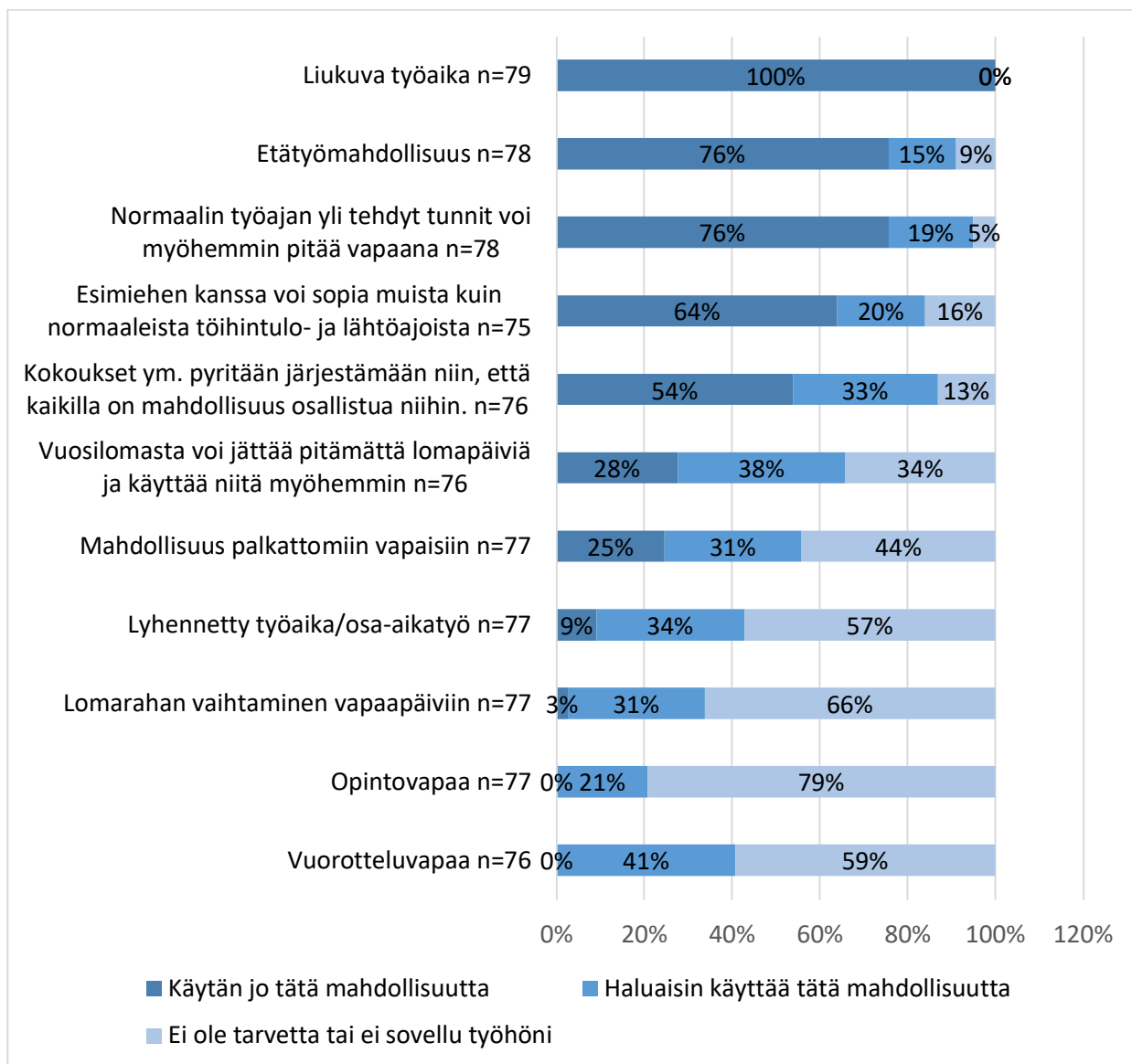
”Työ menee välillä harrastusten edelle.”

”oma tunnollisuus ja matkat työn ja kodin välillä”

Kaikki kyselyssä mainitut työn joustot ovat kohdeyrityksessä käytössä, mutta kuten kuviosta 10 nähdään, kyselystä selvisi, että ne eivät olleet kaikille vastaajille tuttuja tai tiedossa. Peräti 38 % vastaajista haluaisi jättää osan vuosilomasta pitämättä ja käyttää lomia myöhemmin ja liki kolmannes vastaajista haluaisi pitää palkattomia vapaapäiviä. Lyhennettyä työaika tai osa-aikatyötä haluaisi tehdä 31 prosenttia vastaajista.

Eniten haluttaisiin pitää vuorotteluvapaata (41 prosenttia), mutta kyselystä ei käynyt ilmi, onko sen käyttämättömyys kiinni siitä, ettei tiedetty vuorotteluvapaan mahdollisuudesta vai siitä, että lakisääteiset edellytykset eivät täyty. Sama pätee opintovapaaseen, jota haluaisi pitää 21 prosenttia vastaajista.

Kohdeyrityksen liukuvan työajan mahdollisuutta käyttävät kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät. 76 prosenttia vastaajista käyttävät mahdollisuutta tehdä etätyötä ja 15 prosenttia haluaisi tehdä etätöitä. Samoin 76 prosenttia vastaajista käyttää mahdollisuutta pitää normaalin työajan yli tehtyjä tunteja vapaana ja sitä haluaisi käyttää 19 prosenttia vastaajista.



Kuvio 10. Mitä käytäntöjä ja joustoja henkilöstöllä on jo käytössä ja mitä se haluaisi käyttää.

4.4.1 Kehittämisehdotukset työn ja muun elämän yhteensovittamisen edistämiseksi

Avoimia vastauksia kehittämisehdotuksiin työn ja muun elämän yhteensovittamisen edistämiseksi tuli 27 ja nämä ryhmiteltiin aihepiireittäin. Yhdessä vastauksessa oli ehdotus kahteen eri aihepiiriin, joten se on myös ryhmitelty kahteen ryhmään. Eniten vastauksia, 13 kappaletta, tuli työn resursointiin ja kuormitukseen liittyen.

”Riittävä resursointi, jotta työntekijällä on mahdollisuus palautua työpäivistä ja työviikoista tarpeeksi. Työn tehokkuus ei ole aina kiinni siitä,

että yritetään tehdä mahdollisimman paljon mahdollisimman pienellä porukalla. Sillä saavutetaan vain lyhytaikaista hyötyä ja pahimmassa tapauksessa poltetaan työntekijät loppuun.”

”kaikilla olisi työtehtäviin tuuraaja tai työpari”

”Inhimillinen työmäärä, varahenkilöjärjestelmä, toimivat työkalut”

”Työn kuormittavuutta pitäisi vähentää.”

”Työstä on tullut niin kuormittavaa, että muu elämä tuntuu jäävän sen jalkoihin.

Tuntuu, että samat hlöt ovat nimettyinä joka asiassa ja projektissa ym. Yhden ihmisen aika ja voimat eivät voi riittää määräänsä enempää. Tuntuu siltä, että useiden henkilöiden kohdalla kuljetaan jo sillä rajalla....”

”Resurssia lisäämällä!”

”Palkattaisiin lisää työntekijöitä, ei vain johtajia”

”Lisää työntekijöitä, ettei olemassa olevien työntekijöiden tarvitse istua täällä älyttömästi tai vaan jättää jotain töitä tekemättä (=priorisoida).”

”Tarpeeksi työntekijöitä asiakkaiden määrään nähden”

”Kiireinen työ pitäisi voida välillä katkaista lomilla, mutta sijaisen puuttuminen vaikeuttaa huomattavasti vapaiden / lomien pitämistä.”

”palkata lisää henkilökuntaa nimenomaan suorittavaan työhön, päälliköitä on jo liikaakin.”

”Nykyisten töiden resurssointi pitää saada kuntoon ennen kuin hankitaan lisää uusia asiakkaita.”

”Työmäärän jakautuminen tasaisemmin. Toisilla töitä ehkä liikaakin ja toisilla ehkä mahdollisuus tehdä vähän enemmän. Yleisesti ottaen töitä on kyllä liikaa lähes kaikilla.”

Liukuvaa työaika pidettiin tärkeänä, mutta työajan joustoja toivottiin vielä nykyistekin laajemmiksi. Kuudessa vastauksessa käsiteltiin työaika.

”Ettei tuijoteta pelkästään kelloon eli liukuvaa työaika voisi tosiasiallisesti noudattaa. Myös etätyön määrää voisi lisätä (tällä hetkellä 2 päivää/viikko).”

”Liukuva- joustava työaika on se kaikkein tärkein. Etätyömahdollisuus tuottaa myös sen, että työstä irtautuminen on vaikeampaa kuin silloin, kun työ tehdään työpaikalla.”

”Osalle työntekijöistä sopisi myös se, että työtä voisi tehdä viikonloppuna ja pitää vapaata viikolla tai tehdä lyhyempiä työpäiviä viikolla. Tämä ei tällä hetkellä toteudu, koska viikonlopputyöstä pitäisi työehtosopimuksen mukaan maksaa enemmän palkkaa. Mikäli asia on työntekijälähtöinen, tämän toteutusmahdollisuuksia voisi miettiä.”

”Esim. lasten koulujen lomalla-ajalla voisi tehdä töitä kotoa käsin, eikä tarvitsi sillä viikolla olla fyysisesti paikalla. Mitoitetaan työntekijäresurssi niin, että tekijöitä tarpeeksi työmäärään nähden. Näin ei ole nyt.

”esimiestaitoinen esimies, etätyömahdollisuus useammin”

”Auttaisi jos työ ei olisi kelloon sidottu. Voisi tehdä töitä esim. aamupäivän, pitää sitten vapaata muutaman tunnin ja jatkaa työntekoa myöhemmin iltapäivällä. Tämä olisi loistojuttu!”

Viidessä vastauksessa oltiin tyytyväisiä nykyisiin jo olemassa oleviin käytäntöihin:

”En ole törmännyt tilanteeseen, jossa yhteensovittaminen olisi mahdotonta. Meillä on mielestäni hyvin joustavasti erilaisia mahdollisuuksia ja työn digitalisuus mahdollistaa työnteen melkein missä vaan. Joskus olen joutunut työpäivän aikana hoitamaan omaa asiaani eikä se ole ollut vaikeaa. Myös poissaolot on ollut helppoa sopia, kun varahenkilö löytyy ja poissaolot ovat osuneet melko kiireettömään aikaan. Esimieheni on kannustanut minua pitämään rajat työn ja vapaa-ajan välillä.”

”Yrityksellä on jo käytössään laajasti hyviä toimenpiteitä kuten pidentetty liukuma-aika ja etätyö. Pääsääntöisesti työntekijä voi joustavasti sovittaa työtä ja muuta elämäänsä hyvin tietyin edellytyksin sopien esimiehen kanssa. Toki on joitakin tilanteita, että jousto ei sovi, mutta pääsääntöisesti hyvin. Näin myös joustoa on työntekijöiden puolelta”

*”Aika hyvin toimii nyt.
Joskus voisi jatkaa illalla kotona töitä, koska päivät jäävät usein vajaaksi lasten hakujen ja vientien vuoksi.
En ole ottanut vielä selvää onko näin ok toimia ja käyttää tehdyt tunnit saldoon.”*

”Kaikki tarvittavat toimenpiteet tehdään jo työnantajan puolesta.”

”hyvin toimii”

Muita, näihin kategorioihin sopimattomia vastauksia oli neljä. Työelämätaitoihin ja esimiestyön kehittämiseen toivottiin panostusta.

”Vuoropuhelun lisääminen edelleen ja hiljaisten ihmisten kuuleminen ja huomioiminen entistä paremmin. Vaatii esimiehiltä kehittymistä coudsaavana esimiehenä.”

Ehdotettiin myös, että yritys voisi panostaa työntekijöiden hyvinvointiin kannustamalla liikkumaan:

”tunti kuntosalilla käymiseen kiinteällä työajalla, omaa aikaa tai aina hienoa jos työnantaja tukee työaikana”

Kokoukset pyritään yrityksessä jo nyt järjestämään niin, että mahdollisimman monella on mahdollista osallistua, mutta siihen ja viestintään toivottiin vielä kehittämistä:

”Ottamalla kattavasti team-kokoukset käyttöön ja siten, että ne tallennettaisiin aina. Näin, jos on ollut sairaana tai muuten poissa, saa saman tiedon kuin muutkin! Vältettäisiin liian monien kanavien käyttöä, jotta se ei kuormita liikaa. Selkeät pelisäännöt sisäiseen viestintään.”

Vapaaseen liittyvän kehittämisehdotuksen tarkoitus jäi hieman epäselväksi. Tämä on saattanut liittyä myös johonkin yksittäistapaukseen.

”Henkilölle voidaan myöntää vuorotteluvapaata sen sijaan, että myönnetään yksityisasiat, palkaton -vapaata.”

4.5 Syrjintä ja häirintä

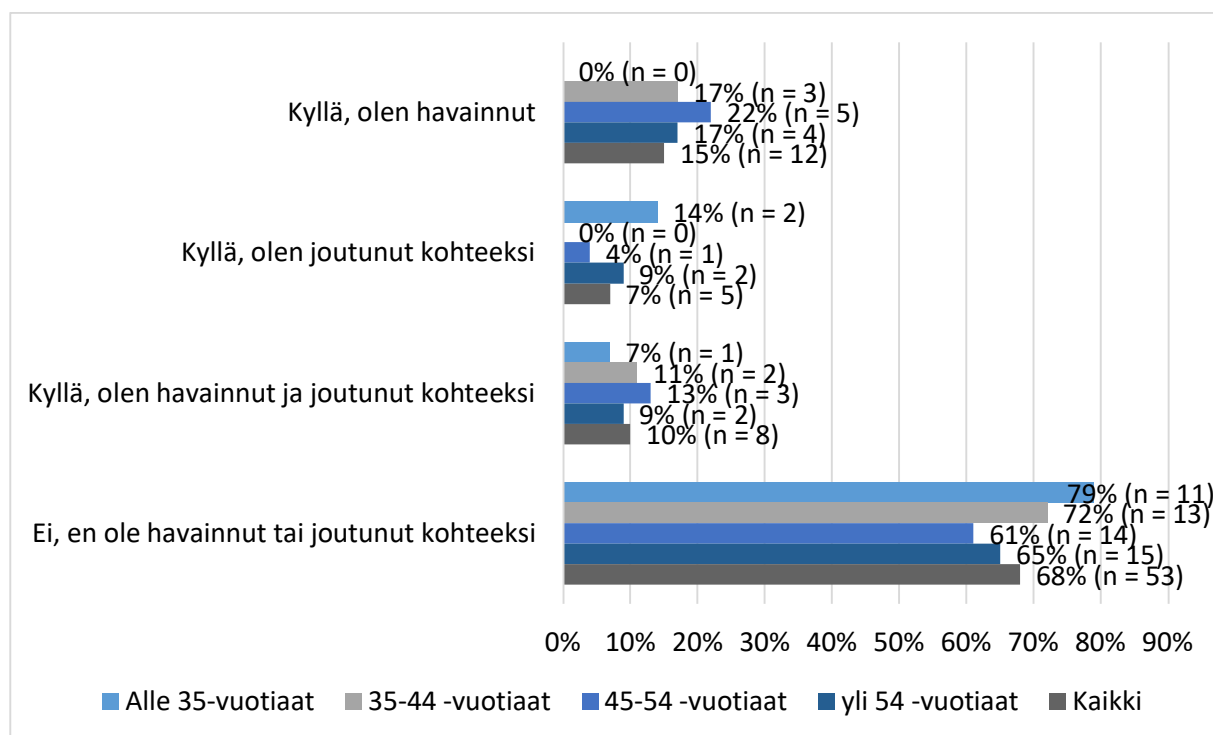
4.5.1 Syrjintä

Syrjintää oli havainnut, kokenut tai sekä havainnut ja kokenut kolmannes vastaajista (ks. taulukko 14). Naisten kohdalla syrjintä on yleisempää kuin miesten kohdalla. Syrjintää kertoi kokeneensa vain yksi miesvastaaja. Khiin neliö -testin mukaan sukupuolten välillä ei olisi tilastollisesti merkitseviä eroja syrjinnän suhteen, mutta mukana on liian paljon pieniä lukuarvoja, että tulokset voisi luotettavasti yleistää koskemaan koko perusjoukkoa.

Taulukko 14. Syrjinnän kokemukset ja havainnot kohdeyrityksessä viimeisen vuoden aikana.

	Nainen		Mies		Kaikki	
	n	%	n	%	N	%
Kyllä, olen havainnut	12	17.14	0	0	12	15.38
Kyllä, olen joutunut kohteeksi	4	5.72	1	12.5	5	6.41
Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi	8	11.43	0	0	8	10.26
Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi	46	65.71	7	87.5	53	67.95
Yhteensä	70	100	8	100	78	100

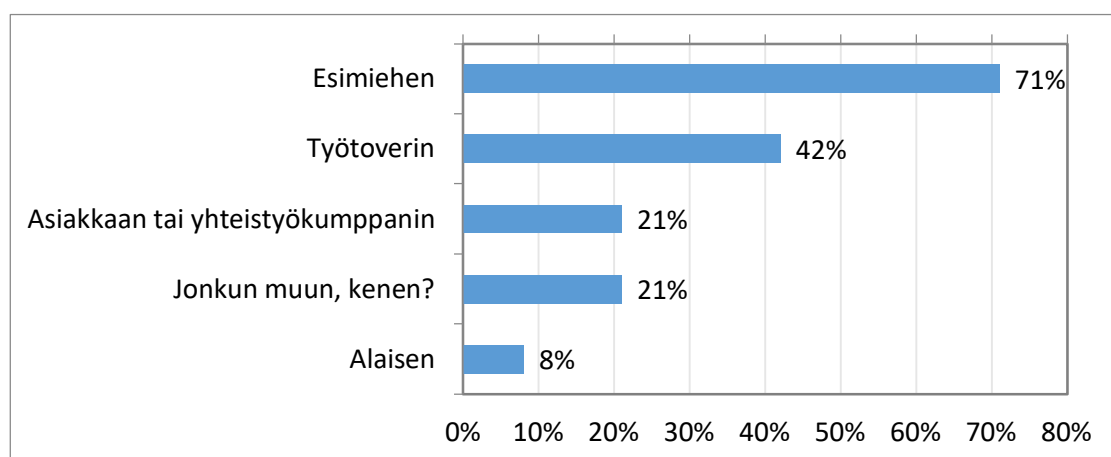
Kun tarkastellaan syrjintäkokemuksia ikäryhmittäin, huomataan, että vähiten syrjintää on havainnut tai joutunut kohteeksi alle 35-vuotiaiden ryhmä (ks. kuvio 11). Yleisimmin syrjinnän havaintoja tai havaintoja ja kokemuksia oli 45-55 -vuotiailla. Khiin neliö -testin mukaan ikäryhmien välillä ei olisi tilastollisesti merkitseviä eroja syrjinnän suhteen, lisäksi mukana on tässäkin liian paljon pieniä lukuarvoja, että tulokset voisi luotettavasti yleistää koskemaan koko perusjoukkoa.



Kuvio 11. Syrjinnän havainnot ja kokemukset iän mukaan

Syrjinnän syitä selvitetessä avoimista vastauksista selvisi, että useimmin uskottiin, että syrjintään vaikuttaa mielipide tai henkilökemiat, joka saattaa ilmetä esim. vähätelynä. Yhtä usein syrjinnän syy ei ollut tiedossa tai vastaajat uskoivat syynä olevan ikä. Toiseksi yleisimmäksi syrjinnän syyksi mainittiin työtehtävien epätasainen jakautuminen ja sukupuoli. Monet kokivat myös eri organisaatioista tulleiden olevan eri asemassa (työyhteisössä). Muita syrjinnän syitä mainittiin avoimissa vastauksissa vain kerran ja niitä oli yhteensä viisi. Vastaajien anonymiteetin suojaamiseksi syitä ei luetella tässä. Lisäksi muutama vastaus ei suoranaisesti liittynyt syrjinnän syihin vaan enemmänkin yleisiin prosesseihin.

Syrjintää tapahtuu vastaajien mukaan eniten esimiehen taholta, toiseksi eniten työtoverin (ks. kuvio 12). Avoimiin vastauksiin syrjivästä tahosta oli vastattu kaksi kertaa esimiehen esimies, kaksi kertaa johto ja kerran puitesopimus.



Kuvio 12. Kenen taholta syrjintää on tapahtunut kohdeyrityksessä (n=24)

4.5.2 Seksuaalinen häirintä

Seksuaalista häirintää ei kukaan vastaajista kertonut kokeneensa kohdeyrityksessä. Havaintoja seksuaalisesta häirinnästä kuitenkin ilmoitti 3,8 prosenttia vastaajista, joista kaikki olivat naisia (ks. taulukko 15). Häirintä oli tapahtunut työtoverin puolelta ja oli luonteeltaan vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei toivottuja huomautuksia, kaksimielisyyksien tai härskiyyksien puhumista ja fyysistä lähentelyä. Khiin ne-

liö -testin mukaan sukupuolten välillä ei olisi tilastollisesti merkitseviä eroja seksuaalisen häirinnän suhteen, lisäksi mukana on liian paljon pieniä lukuarvoja, että tulokset voisi luotettavasti yleistää koskemaan koko perusjoukkoa.

Taulukko 15. Seksuaalisen häirinnän havainnot ja kokemukset kohdeyrityksessä

	Nainen n=71 %	Mies n=8 %	Kaikki n=79 %
Kyllä, olen havainnut	4.23	0	3.8
Kyllä, olen joutunut kohteeksi	0	0	0
Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi	0	0	0
Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi	95.77	100	96.2
Yhteensä	100	100	100

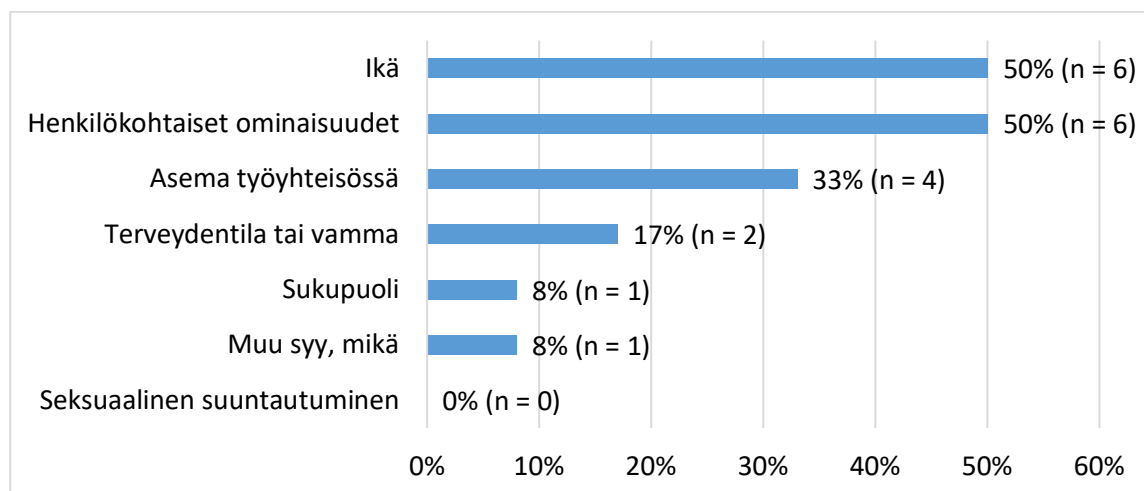
4.5.3 Epäasiallinen kielenkäyttö

Yli 83 prosenttia vastaajista ei ollut havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä (ks. taulukko 16). Kuitenkin 12,66 prosenttia ilmoitti havainneensa ja 2,53 prosenttia sekä havainneensa, että kokeneensa. Khiin neliö -testin mukaan ikäryhmien välillä olisi tilastollisesti merkitseviä eroja epäasiallisen kielenkäytön suhteen, mutta mukana on liian paljon pieniä lukuarvoja, että tulokset voisi luotettavasti yleistää koskemaan koko perusjoukkoa.

Taulukko 16. Epäasiallisen kielenkäytön kokemukset kohdeyrityksessä

	Alle 35-vuotiaat n=15 %	35-44 -vuotiaat n=18 %	45-54 -vuotiaat n=23 %	yli 54 -vuotiaat n=23 %	Kaikki N=79 %
Kyllä, olen havainnut	20.00	0.00	30.43	0.00	12.66
Kyllä, olen itse kokenut	0.00	0.00	0.00	4.35	1.27
Kyllä, olen havainnut ja kokenut	0.00	5.56	0.00	4.35	2.53
Ei, en ole havainnut enkä kokenut	80.00	94.44	69.57	91.30	83.54
Yhteensä	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Eniten epäasiallista kielenkäyttöä kohdistuu ikään sekä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, näin vastasi puolet vastaajista (ks. kuvio 13). Kolmannes vastaajista oli kokenut epäasiallista kielenkäyttöä, joka kohdistui asemaan työyhteisössä. Myös terveydentilaan ja sukupuoleen oli kohdistunut epäasiallista kielenkäyttöä. Yksi vastaaja oli ilmoittanut syyn olevan jokin muu kuin ehdotetuista, mutta vapaaseen vastauskenttään syytä ei ollut kerrottu.



Kuvio 13. Mihin epäasiallinen kielenkäyttö on kohdistunut (N=12, vastauksia 20)

4.6 Kehittämisehdotukset toimenpiteiksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Henkilöstöltä kysyttiin, että millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää? Mihin kysymyksiin pitäisi erityisesti kiinnittää huomiota?

Vastauksia tuli 18, jotka ryhmiteltiin aihepiiriin mukaan seitsemään eri ryhmään: 1) naisten ja miesten välinen tasa-arvo, 2) eri organisaatiosta tulleiden työntekijöiden välinen yhdenvertaisuus, 3) eri-ikäisten yhdenvertaisuus, 4) yhdenvertainen palkkaus, 5) johtaminen, 6) aiheen käsittelyn tarpeettomuus/näkymättömyys, 6) muut.

Naisten ja miesten välisessä tasa-arvossa vastausten perusteella tulisi kiinnittää huomiota siihen, että miehille ja naisille olisi samat säännöt, tehtävät ja tarkkuusvaatimukset ja että miehiä olisi esimiestehtävissä. Myös naisten palkkoihin tulisi vastausten perusteella myös kiinnittää huomiota.

"naisvaltaisella alalla, ehkä tämä vähän vaikeaa...miehiä olisi hyvä olla myös esimiestehtävissä."

"Naisten alhaiset palkat."

"Miehille ja naisille samat säännöt / tehtävät"

"Miespuolisten työntekijöiden loivempaan tarkkuuteen, "voi niitä poikia"."

Yhdenvertaisuuden kehittämistä toivottiin erityisesti Yritykseen eri organisaatioista tulleiden kesken.

"Henkilöstöä tulisi kohdella tasapuolisesti riippumatta siitä, mistä ovat Yritykseen tulleet ja vaikka asiakkaiden prosessit eroavat toisistaan."

"Kaikkia pitäisi kohdella samanarvoisesti riippumatta siitä mistä organisaatiosta on tullut silloin kun Yritys perustettiin. Nyt toimitaan usein kuten Organisaatiossa X on aikaisemmin toimittu ja tehty asiat. Toisen organisaation asioita hoitavat ovat vähemmistönä ja heidät usein jyrätään jos esittää mielipiteitä. Asiaan voisi tulla muutos, jos päälliköitä olisi enemmän ulkopuolelta, he voisivat olla objektiivisempia."

Myös eri-ikäisten yhdenvertaisuudessa nähtiin kehitettävää, erityisesti koettiin, että nuorempia työntekijöitä suositaan tällä hetkellä.

”Eri-ikäisten yhdenvertaisuuteen eli mm. lomien osalta. Usein ajatellaan, että pienten lasten vanhempien tulee saada lomaa tiettyyn aikaan, mutta myös muilla voi olla nykyisin enemmän mm. ikääntyviä vanhempia, joiden vuoksi tiettyyn ajankohtaan tarvitaan vapaita. Toki jos tämä ei tuota ongelmaa, niin asia on kunnossa. Myös oletukset iän perusteella esim. tietoteknisestä osaamisesta, koulutusta pitäisi suunnata kaikille.”

”Ikäjohtaminen”

”Tietotekniikassa lahjakkaita nuorempia suositaan annetuissa tehtävissä, etenemisessä, poikkeusjärjestelyissä.”

Toisaalta ajateltiin, että tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta puhuminen ei ole tarpeellista ollenkaan tai, että se on varsin huomaamattomassa roolissa.

”Miten voitaisiin lopettaa tämä ryhmittely, mikä johtaa aiheen ilmassa kellomiseen ja mikä vain edistää ryhmien eroavaisuuksia?”

”En ole nähnyt tasa-arvoon tai yhdenvertaisuudessa olisi tapahtunut laininlyöntejä, joten en koe sen edistämisenkään tarpeelliseksi.”

”Nostamatta turhaan esiin. Tasa-arvo ja yhdenmukaisuus toteutuu parhaiten, kun sitä ei kokoajan nosteta esiin.”

”En osaa sanoa onko tasa-arvoa huomioitu millään tavalla meidän toiminnassa”

Esimiesten toiminnassa ja yleisessä hierarkiassa koettiin myös kehittämistarpeita.

”Myös esimiehien on syytä huomioida kuinka voisivat uudistaa työtapojaan ja astua nykyaikaan, hierarkia jota ylläpidetään on myös käsittämätöntä. Ylläpidettävä hierarkia vie kaikilta tehokasta työaika.”

”esimiehen vaihto, eikä enää tätä samaa erimiestä takaisin, kun edellisen, uuden työsuhte oli vain n. kaksi viikkoa”

Palkkaukseen liittyvissä asioissa nähtiin myös kehittämistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

”Oikeudenmukainen palkkaus tehtävien vaativuuden ja vastuun mukaan.”

”tasa-arvoinen ja reilu palkkaus”

Muut irralliset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kehittämis ehdotuksen liittyivät rekrytointiin, voimavaroihin, heikompien tukemiseen sekä viestitään ja luottavuuteen.

”Heikommassa asemassa olevien tukemisella”

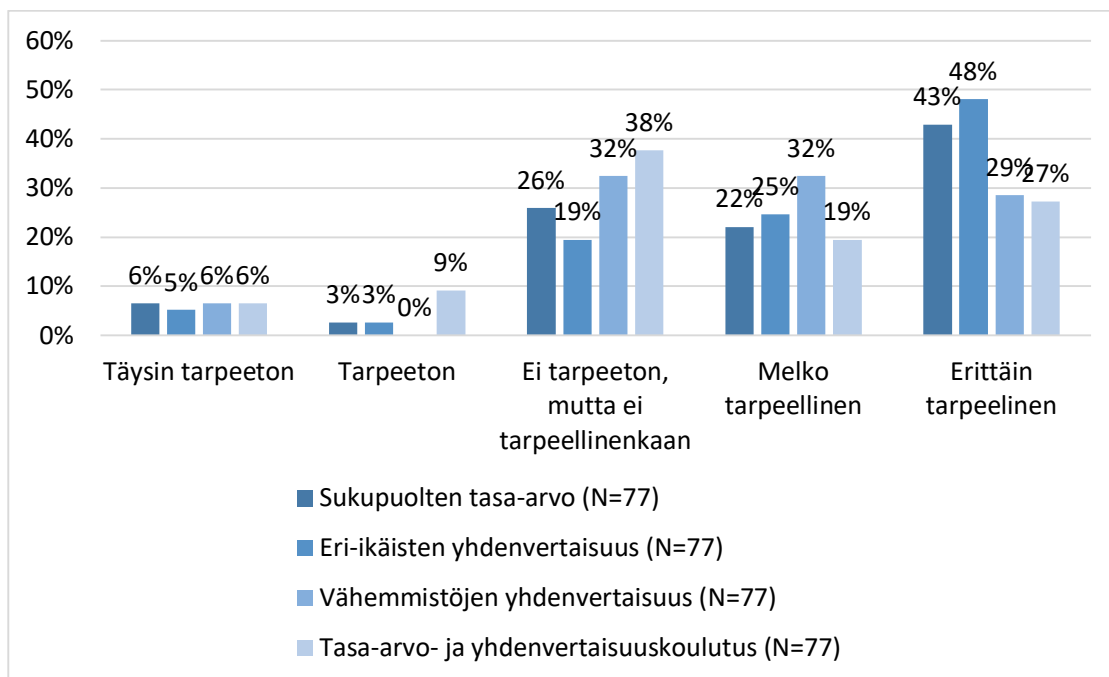
”Huomioidaan yksilöiden voimavarat eikä vain ilmoitusluontoisena asiana kerrota uusista lisätöistä.”

”Avoimna olevaan tehtävään valitaan siihen sopivin ja pätevin hakija, ilman sukupuoli- tai yhdenvertaisuusvaatimuksia. Tehtävät ja tehtävävaatimukset edellä.”

”Annetaan työntekijöille oikea kuva asioista, eikä aina kierrellä asioita, pidetään sovituista asioista kiinni.”

4.7 Kehittämisen tarpeellisuus

Henkilöstöltä kysyttiin kyselyn lopussa, kuinka tärkeänä he pitävät tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden kehittämistä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta. Kuten kuvioista 14 voidaan nähdä, eri-ikäisten yhdenvertaisuuden kehittämistä pidettiin kaikista tärkeimpänä, peräti 73 prosenttia vastaajista olivat sitä mieltä, että eri-ikäisten yhdenvertaisuuden kehittäminen on melko tai erittäin tarpeellista. Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämistä piti melko tai erittäin tarpeellisenä 64 prosenttia vastaajista ja vähemmistöjen yhdenvertaisuuden kehittämistä pidettiin melko tai erittäin tarpeellisenä 61 prosentissa vastauksista. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus ei olisi yrityksessä tarpeellista.



Kuvio 14. Miten tarpeelliseksi vastaajat kokevat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien osa-alueiden kehittämisen

5 Pohdinta

Tavoitteet ja saadut tulokset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kohdeyrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne sekä kartoittaa konkreettisia toimenpiteitä, joilla voidaan ylläpitää ja kehittää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kohdeyrityksessä. Tutkimuksessa onnistuttiin saamaan vastauksia juuri niihin kysymyksiin, joihin yritys halusi vastauksia.

Tuloksista selvisi, että keskimäärin yrityksessä koetaan tasa-arvon toteutuvan pääsääntöisesti joko melko tai erittäin hyvin. Miehet kokivat vastausten perusteella tasa-arvon keskimäärin paremmaksi kuin naiset, mikä vastaa myös kansallisten selvitysten tuloksia tasa-arvokokemuksista (ks. Tasa-arvobarometri 2017, 63). Tilastollista merkitsevyyttä ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa pystytty todistamaan. Miehet kokivat tasa-arvon toteutuvan erityisesti palkkauksessa paremmin kuin naiset. Myöhemmin yrityksen palkkakartoituksessa kävi ilmi, että todellisuudessa naisten keskipalkka on aavistuksen korkeampi kuin miesten keskipalkka jokaisella hierarkian tasolla, mikä selittyy miesten vähäisellä lukumäärällä, joten hajontaa miesten palkoissa on myös vähemmän.

Yhdenvertaisuuden koettiin myös toteutuvan pääsääntöisesti joko melko tai erittäin hyvin. Kuitenkin eri-ikäisten yhdenvertaisuuden kohdalla koettiin olevan jonkin verran parannettavaa erityisesti palkkauksen, uralla etenemisen sekä koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien suhteen. Nämä tulokset olivat hyvin samankaltaiset Snapen ja Redmanin (2003) saamiin tutkimustuloksiin. Vähemmistöjen yhdenvertaisuudesta esitettyihin kysymyksiin ei suurin osa vastaajista osannut vastata. Tämän uskoisin johtuvan siitä, että kohdeyrityksessä ei työskentele kovinkaan montaa vähemmistöryhmien edustajaa, eivätkä vuoden vanhan yrityksen työntekijät välttämättä vielä osanneet myöskään arvioida asiaa.

Osa vastaajista koki haasteita työn ja muun elämän yhteensovittamisen kanssa viikoittain tai jopa päivittäin. Syitä mainittiin useita, mutta suurimpana syynä tähän on työkiireet, myös työtehtävien vaativuus koettiin melko suureksi haasteeksi. Yrityksen edustajilta saatiin tietää, että kyselyn teettämishetkellä tehtiin juuri edellisvuoden raportteja, joten hetki oli yleisesti ottaen yrityksessä kiireinen, mikä on osaltaan saattanut vaikuttaa juuri sen hetken kuormituksen tunteeseen.

Työn joustoista liukuvaa työaikaä yritykssä hyödynnetään sataprosenttisesti. Suurin osa kokouksista järjestetään niin, että kaikilla on mahdollisuus osallistua niihin, mutta sen parempaa huomioon ottamista toivottiin avoimissa vastuksissa. Lyhennettyä työaikaä, vuosilomavapaiden siirtoa tai lomarahaa vaihtoa vapaiksi toivoi voinansa hyödyntää lähes kolmannes vastaajista.

Syrjintää oli kokenut, nähnyt tai sekä nähnyt ja kokenut joka kolmas vastaaja. Syrjinnän syitä oli useita, mutta eniten syrjintää koettiin mielipiteiden/henkilökemioiden ja iän perusteella. Mielipiteestä tai henkikemioista johtuen työntekijät tunsivat saavansa osakseen vähättelyä ja välinpitämättömyyttä, minkä vuoksi he kokivat olevansa muita huonomassa asemassa. Ikä suurimpana syrjinnän perusteena oli poikkeava Sutela ym. (2019, 200) saamista tuloksista, jossa ikä syrjintäperusteena oli vasta sijoilla neljä (nuoreen ikään perustuva) ja viisi (korkeaan ikään perustuva). Moni ei osannut nimetä syrjinnän syytä ja myös sukupuoli ja työn epätasainen jakautuminen mainittiin yleisimpinä syrjintäperusteina. Eniten syrjintää koettiin esimiesten ja toiseksi eniten kollegoiden taholta.

Kukaan vastaajista ei ollut kokenut seksuaalista häirintää, mutta muutama ilmoitti havainneensa sitä työtoverin taholta. Epäasiallista kielenkäyttöä oli havainnut, kokenut tai sekä havainnut ja kokenut noin 10 prosenttia vastaajista. Suurin osa epäasiallisesta kielenkäytöstä kohdistuivat henkilön ikään tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.

Yhdeksi tärkeimmistä kehittämiskohteista koettiin olevan eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus. Lisäksi vastauksissa nousivat esille työn joustojen ja työkuormien tasaamisen merkitykset.

Pätevyys ja luotettavuus

Tutkimuksen teorian käsitteet selitettiin aina aihepiirin vaihtuessa, joten voidaan pitää todennäköisenä, että vastaajat ovat osanneet tulkita kysymykset oikein. Toisaalta mitta-asteikko vaihtui joissain kysymyksissä, joten tämä on voinut aiheuttaa hämmennystä ja vääriä vastauksia. Tämä tuli myös esille kyselyyn liittyneessä avoimessa kysymyksessä, jossa sai jättää yleisen kommentin.

Otoskoon on oltava tarpeeksi suuri, jotta tulokset eivät jää sattumanvaraisiksi (ks. Heikkilä 2014, 8). Kokonaisotanta oli tässä tutkimuksessa järkevä valinta, koska siitä huolimatta aineisto jäi hieman liian pieneksi. Luotettavuuden kannalta olisi ollut tärkeä saada korkea vastausprosentti kaikista toimipisteistä, jotta olisi voitu luoda mahdollisimman tarkka tilannekartoitus koko yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta. Aineisto oli voinut olla laajempi, sillä nyt tilastollisen merkitsevyys jäi liian pienten taustamuuttajaryhmien vuoksi monessa kohdassa todistamatta. Katoon eli vastaamatta jättäneiden osuuteen on voinut vaikuttaa työn kannalta kiireinen ajankohta tai aihetta ei ole koettu tärkeäksi. Myös pelko siitä, että vastaukset eivät lupauksista huolimatta pysy anonyymeina on saattanut vaikuttaa vastaajien lukumäärään.

Jotta tulokset ovat luotettavia, otoksen on edustettava perusjoukkoa mahdollisimman tarkasti (ks. Heikkilä 2014, 28). Naisten ja miesten vastausten suhde heijastaa koko yrityksen henkilöstön naisten ja miesten lukumäärän suhdetta, samoin määräaikaisten ja vakituisten työsuhteiden määrien suhde, joten näiden taustamuuttajien perusteella saadut vastaukset voidaan katsoa vastaavan koko perusjoukon ajatuksia.

Ikämuuttujassa oltiin myös hyvin lähellä todellista suhdetta perusjoukkoon. Tiimien vastaajamäärät sen sijaan eivät ole verrattavissa perusjoukkoon, sillä yhdestä tiimistä vastauksia tuli vain yksi. Tämä vaikutti myös siihen, ettei tuloksia kannattanut lähteä vertailemaan tiimeittäin.

Luotettavuuteen vaikuttavat otoksen lisäksi myös havaintoyksikköjen tietojen huolellinen syöttäminen (ks. Heikkilä 2014, 28). Kyselyn tiedot sai onneksi valmiiksi syötettynä suoraan webropolista havaintomatriisiin, joten syöttövirheitä ei tullut. Mahdollisia virheitä on voinut toki tulla havaintomatriisia muokattaessa.

Mittarien luotettavuustarkastelussa käytettiin Cronbachin alfaa, jonka avulla laskettiin reliabiliteetti tasa-arvon, eri-ikäisten yhdenvertaisuuden ja vähemmistöjen yhdenvertaisuuden summamuuttujista, jotka muodostuivat näiden aihealueiden Likertin asteikolla mitatuista osatekijöistä. Muista aiheista, kuten syrjinnästä, ei saatu luotua vastaavia summamuuttujia, sillä näissä kysymykset oli aseteltu eri tavoin.

Tasa-arvon toteutumista mittaava summamuuttuja muodostettiin kuudesta väittämästä (miten tasa-arvo toteutuu työpaikalla johdon ja esimiesten valitsemisessa, henkilöstön valitsemisessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä) ja sen Cronbachin alfa -arvoksi saatiin 0,952 eli suhteellisen korkea (ks. Metsämuuronen 2011, 549; Heikkilä 2014, 178). Alhaisin muuttujien välinen korrelaatio on 0,656 (ks. liite 5), joten voidaankin todeta, että nämä osamuuttujat oli mielekästä yhdistää ja ne mittasivat samaa asiaa. Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutumista mittaava summamuuttuja muodostettiin kuudesta väittämästä (miten eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla johdon ja esimiesten valitsemisessa, henkilöstön valitsemisessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä) ja sen Cronbachin alfa -arvoksi saatiin 0,942 eli myöskin melko korkea (ks. Metsämuuronen 2011, 549; Heikkilä 2014, 178). Alhaisin muuttujien välinen korrelaatio on 0,612 (ks. liite 6), joten voidaankin todeta, että nämäkin osamuuttujat oli mielekästä yhdistää ja ne mittasivat samaa asiaa.

Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutumista mittaava summamuuttuja muodostettiin kuudesta väittämästä (miten vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla johdon ja esimiesten valitsemisessa, henkilöstön valitsemisessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä) ja sen Cronbachin alfa -arvoksi saatiin 0,980 eli todella korkea (ks. Metsämuuronen 2011, 549; Heikkilä 2014, 178). Alhaisinkin muuttujien välinen korrelaatio on 0,803 (ks. liite 7), joten voidaankin todeta, että nämäkin osamuuttujat oli mielekästä yhdistää ja ne mittasivat samaa asiaa.

Tulosten hyödyntäminen

Tuloksia voitiin hyödyntää kohdeyrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arvioinnissa sekä nykyisten hyvien käytäntöjen vahvistamisessa sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa kehittämistoimenpiteiden muodostamisessa. Kehittämiskohteiksi muodostuivat seuraavat teemat ja niihin kohdistuvat toimenpiteet:

Segregaatio

Yrityksen tavoitteena on sukupuolenmukaisen työnjaon lieventäminen sekä miesten lukumäärän lisääminen henkilökunnassa joka hierarkian tasoilla. Tämä tavoite edistää tasa-arvolain tarkoittamalla tavalla sukupuolten välistä tasa-arvoa (ks. L609/1986, 6 §).

- Yrityksen tulee kehittää työnantajamielikuvaansa siihen suuntaan, että se kiinnostaa enemmän kaikkia sukupuolia.
- Laaditaan työpaikkailmoitukset siten, että avoimet tehtävät vetoavat kaikkiin sukupuoliin.
- Taataan tasa-arvoiset mahdollisuudet työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen

Rekrytointi

Yrityksessä pyritään monimuotoiseen työyhteisöön.

- Rekrytointeihin ei vaikuta ikä, sukupuoli eikä henkilöön liittyvät ominaisuudet, vaan tehtäviin valitaan pätevin henkilö
- Pätevyysvaatimukset ja hakukriteerit asetetaan siten, etteivät ne syrji mitään sukupuolta tai vähemmistöjä edustavia hakijoita.

Nämä kaksi toimenpidettä varmistavat, että syrjinnän kieltö työhönotossa toteutuu rikoslain ja tasa-arvolain mukaisesti (ks. L 1889/3 47. luku, 3 §; L 609/1986, § 8).

Palkkaus

Yrityksen palkkaus on yhdenvertaista. Palkkaus perustuu tehtävään, koulutukseen, ammattitaitoon ja työkokemukseen.

- Yritykseen luodaan yksi yhtenäinen palkkausjärjestelmä, jolla varmistetaan yhdenvertainen palkkaus
- Palkka arvioidaan yhteisten kriteerien ja ohjeistusten mukaisesti

Ikäjohtaminen

Yrityksessä arvostetaan kaikenikäisten työntekijöiden työtä, eikä osaamista arvioida iän perusteella.

- Varmistetaan ikääntyvien työntekijöiden koulutusmahdollisuudet osaamisen vahvistamiseksi.
- Tuetaan työntekijöiden ammattitaidon kehittymistä läpi työelämän.
- Hyödynnetään eri ikäisten työntekijöiden vahvuuksia ja edistetään kokonaisvaltaisesti työkykyä

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Yrityksessä tuetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista.

- Taataan joustavilla työaikajärjestelyillä tasapuoliset mahdollisuudet kaikille työntekijöille työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.
- Kaikille pyritään nimeämään varahenkilö, jolla varmistetaan tärkeimpien tehtävien hoituminen myös lomien ja muiden poissaolojen aikana.
- Lisätään tietoisuutta työajan joustoista sekä huolehditaan, että niitä voidaan myös täysimittaisesti hyödyntää.
- Kokoukset pyritään järjestämään niin, että kaikilla on mahdollisuus osallistua niihin.

Syrjinnän ehkäisy

Yritys on turvallinen työympäristö henkilön alkuperästä, sukupuolesta, iästä, mielipiteistä tai muista henkilöön liittyvistä syistä riippumatta. Syrjintä käsittää myös yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, § 14) mainitun häirinnän.

- Sovitaan yhdessä tiimipalavereissa pelisäännöt kielenkäyttöön liittyen.

- Loukkaavaan puheeseen puututaan välittömästi.

Mahdolliset jatkotutkimukset

Tutkimusta voisi jatkaa tekemällä työntekijähaastatteluja tutkimuksen teemoista eli yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta, syrjinnästä, häirinnästä ja työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Näihin haastatteluihin voisi valikoitua yksi jokaisesta tiimistä, jotta saisi myös joka tiimistä näkökulmaa. Toisaalta yritys on tutkimuksen tekohetkellä ollut vasta vuoden vanha, joten näkisin, että se hyödyttäisi enemmän yritystä, jos haastatteluja käytettäisiin vasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityskierroksella. Seuraavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä toteutettaessa voisi olla myös taustamuuttujaksi tiimitietoa kiinnostavampi vaihtaa asema työyhteisössä, eli tieto siitä, onko henkilö esimies, asiantuntija vai työntekijä.

Tätä tutkimusta voisi jatkaa myös yrityksen henkilöstön ikärakenteen takia ikäjohtamiseen ja eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuteen liittyvä, määrällisen aineiston pohjalta toteutettu, laadullinen tutkimus, jossa tulisi tarkemmin eri-ikäisten työntekijöiden kokemukset selville. Aineistoa voisi kerätä teemahaastatteluilla sekä yksilöiltä että ryhmissä.

Avoimissa vastauksissa ilmi tulleet eri organisaatioiden entisten työntekijöiden välisestä johtamisen eriarvoisuuden kokemuksista ja olemassa olevien käytäntöjen tiedon puutteesta kertovat, että yrityksessä kipuillaan vielä vasta hiljattain tapahtuneen fuusion ja muutoksen vuoksi. Yhteisten toimintatapojen ja uuden yhtenäisen työyhteisön luomisessa ollaan vielä rakennusvaiheessa. Tästä syystä myös työhyvinvoinnin ja muutosjohtamisen teemoihin liittyvät tutkimukset voisivat olla lähitulevaisuudessa yrityksen kannalta hyödyllisiä.

Lähteet

A 19.12.2013/1106. Sisäministeriön asetus poliisin virkapuvusta. Viitattu 1.12.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131106>, ajantasainen lainsäädäntö.

Ahmad, A. 2019. Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Julkaisussa Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Toim. Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 15-57. Viitattu 29.11.2020.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=17

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

Airila, A. 2007. Ikään liittyvät mielikuvat, ikäpuhe ja argumentointi hoito-, opetus- ja pelastusallalla. Julkaisussa Monikko –tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Toim. Kauppinen, K & Evans, J. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Monikko-hanke, 45-56. Helsinki.

Ajanko, S. 2016. Moninaisuuden johtaminen. Ytimessä johtajan itsetuntemus. 2. p. Masala: Suomen Liikekirjat.

Alyssa Milano. 2017. Twitter-viesti. Viitattu 5.10.2020.
https://twitter.com/alyssa_milano/status/919659438700670976?lang=fi

Bergbom, Toivonen & Väänänen. 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 30.10.2020. <https://www.julkari.fi/handle/10024/140584>

Bossler, M., Mosthaf, A. and Schank, T. 2020. Are Female Managers More Likely to Hire More Female Managers? Evidence from Germany. ILR Review, 73, 3 ,676–704. Viitattu 5.10.2020. doi: 10.1177/0019793919862509.

Erilaisena arjessa – Selvitys romanien syrjintäkokemuksista. 2014. Vähemmistövaltuutettu. Julkaisusarja 15. Helsinki. Viitattu 29.11.2020.
<https://syrjinta.fi/web/yhdenvertaisuusvaltuutettu/romanien-syrjinta>

Euroopan neuvosto. 2020. Ihmisoikeuskeskuksen verkkosivu. Viitattu 2.11.2020.
[https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/ihmisoikeudet/euroopan-neuvosto-en-council-of-/
/](https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/ihmisoikeudet/euroopan-neuvosto-en-council-of-/)

Good, L. & Cooper, R. 2016. But It's Your Job To Be Friendly: Employees Coping With and Contesting Sexual Harassment from Customers in the Service Sector. Gender, Work & Organization, 23, 5, 447–469. Viitattu 30.10.2020.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=cookie,ip,uid&db=b su&AN=117000084&site=ehost-live&scope=site>

- Gorsuch, M. M. 2019. Gender, Sexual Orientation, and Behavioral Norms in the Labor Market. *ILR Review*, 72, 4, 927–954. Viitattu 19.10.2020
<https://doi.org/10.1177/0019793919832273>
- Graham, K., McMahon, B., Kim, J., Simpson, P. & McMahon, M. 2019. Patterns of Workplace Discrimination Across Broad Categories of Disability. *Rehabilitation Psychology*, 64, 194–202. Viitattu 30.11.2020.
<https://doi.org/10.1037/rep0000227>
- Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (Toim.). 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja. Viitattu 17.11.2020.
https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf
- Hajontaluvut. 2017. KvantiMOT. Viitattu 8.11.2020.
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/hajontaluvut/hajontaluvut.html>
- Hays-Thomas, R. 2017. Managing Workplace Diversity and Inclusion: A Psychological Perspective. New York, NY: Routledge. Viitattu 10.1.2021.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=cookie,ip,uid&db=nlebk&AN=1441307&site=ehost-live&scope=site>.
- HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 3.10.2020.
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_19+2014.pdf
- HE 158/2019. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaeiksi sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 10.1.2021.
<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180158#idp447169968>
- Heikkilä Tarja. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki:Edita Publishing. Viitattu 8.11.2020. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6495-1>
- Hill, J.E. & Morrison, H.M. 2013. Workplace flexibility: a key to work-life integration. Julkaisussa *Handbook of work-life integration among professionals*. Toim. Major, D. A. & Burke, R. J. Cheltenham: Edward Elgar, 269–287. Viitattu 1.11.2020.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/tampere/detail.action?docID=1569411>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara Paula. 1997. Tutki ja Kirjoita. 15. p. Helsinki:Tammi
- Huuska, M. 2017. Sukupuolen moninaisuus. 2017. 3. p. Helsinki: Seta.
- Ikäsyryjäntä työelämässä. 2018. EK:n toimeksiannosta Taloustutkimus Oy:n tuottama tutkimusraportti. Viitattu 27.11.2020. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/vain-joka-kymmenes-tekee-ilmoituksen-kokemastaan-ikasyryjinnasta-tyoelamassa/>
- Kantola, J. & Nousiainen, K. 2012. Euroopan unionin tasa-arvopolitiikka. Julkaisussa *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Toim. Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. Helsinki: Gaudeamus, 124–142.

- Kauhanen, A. 2017. Gender differences in corporate hierarchies. IZA World of Labor 2017: 358. Viitattu 24.10.2020. doi: 10.15185/izawol.358
- Kauhanen, A. & Riukula, K. 2019. Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Julkaisussa Teräsaho, M. & Närvi J. (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – analyysieja tasa-arvobarometrista 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 6/2019. Helsinki 2019, 80-100. Viitattu 24.10.2020. <https://www.julkari.fi/handle/10024/137765>
- Kellokumpu, J. 2007. Baby and pay. The family gap in Finland. Palkansaaajien tutkimuslaitos. Työpapereita 236. Viitattu 5.10.2020. <https://labour.fi/julkaisu/baby-and-pay-the-family-gap-in-finland/>
- Keskinen, S., Artemjeff, P. & Järvinen, T. 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisut 10. Viitattu 18.9.2020. <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuussuunnittelu+opas+suomi>
- Klawitter, M. 2011. Multilevel analysis of the effects of antidiscrimination policies on earnings by sexual orientation. Journal of Policy Analysis & Management 30, 2, 334-358. Viitattu 19.10.2020. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=cookie,ip,uid&db=bis&AN=59205767&site=ehost-live&scope=site>
- Korvajärvi, P. & Heiskanen, T. 2019. Ikkunoita työelämän tasa-arvoon sukupuolen näkökulmasta. Julkaisussa Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. Toim. Heiskanen, T. Syvänen, S. & Rissanen, T. Tampere: Tampere University Press, 267–301. Viitattu 24.10.2020 <http://urn.fi/urn:isbn:978-952-359-006-9>
- Kärnä, T., Uusi-Mäkelä, N. & Mattila, A. 2018. Sukupuolen moninaisuus – lähestymistapa sukupuoleen muuttumassa? Lääkärilehti 45, 73, 2631-2635. Viitattu 19.10.2020. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/katsausartikkeli/sukupuolen-moninaisuus-ndash-lahestymistapa-sukupuoleen-muuttumassa>
- L 1323/2014. Laki tasa-arvoaltuudetusta. annettu 31.12.2014. Viim. muutos 11.11.2016. Viitattu 20.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141328>
- Leppäkorpi, M. 2014. Holhotuista moninaisiksi. Julkaisussa Yhdenvertaisuus-julkaisu Osa 1: Arvon mekin ansaitsemme - Näkökulmia osallisuuden historiaan Suomessa. Toim. Villa, S. Sisäministeriön julkaisut 9/2014, 8-15. Viitattu 2.10.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-491-956-2>
- Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum: Helsinki
- Living, working and COVID-19 dataset. 2020. Eurofound, Dublin. Viitattu 1.11.2020. <http://eurofound.link/covid19data>
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2019. Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Viitattu 31.10.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-454-9>

- Maczulskij, T. & Nyblom, J. 2020 Measuring the gender wage gap—a methodological note, *Applied Economics*, 52, 21, 2239-2249. Viitattu 5.10.2020.
<https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1687840>
- Malmi, P. 2009. Miehiin kohdistuvan sukupuolisyrynnän syyt ja ilmenemismuodot. *Naistutkimus* 22: 2, 10. artikkeli. Helsinki: Suomen naistutkimuksen seura
 Viitattu 19.10.2020. <http://elektra.helsinki.fi/se/n/0784-3844/22/2/miehiink.pdf>
- Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: opiskelijalaitos. *International Methelp*. Viitattu 3.11.2020. <https://www-booky-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/lainaa/7>
- McCrudden, C. & Prechal, S. 2009. The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach. Viitattu 20.9.2020.
ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4553&langId=en
- Monikulttuurinen työelämä. 2020. Työterveyslaitoksen verkkosivu. Viitattu 29.11.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>
- Mustakallio, S., Sevelius, P. & Tanhua, I. 2007. Tasa-arvosuunnitelma. Näin se onnistuu. *Multiprint*. Viitattu 17.10.2020. <http://www.wom.fi/Tasa-arvosuunnitelma-nain-se-onnistuu%282007%29Mustakallio-Sevelius-Tanhua.pdf>
- Mähönen, E. 2017. Työolobarometri syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 34/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 4.10.2020.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-236-1>
- Nikunen, M. 2012. Työ, perhe ja sukupuolten tasa-arvo: tapaus yliopisto. Julkaisussa *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Toim. Pyöriä, P. Helsinki: Gaudeamus, 174-194.
- Nousiainen, K. 2012. Käsitteellisiä välineitä tasa-arvon käsittelyyn. Julkaisussa *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Toim. Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. Helsinki: Gaudeamus, 31-56.
- Nummijärvi, A. 2004. Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Helsinki: Edita.
- Ojala, S. Koskinen Sandberg, P. & Mustosmäki, A. 2019. Ilkka Insinöörille yli 13 000 euroa Sari Sairaanhoidajaa enemmän? Sukupuolten ansioerojen kaventaminen vaatii aktiivista ohjausta. *Yhteiskuntapolitiikka* 84, 5-6, 640-646. Viitattu 25.10.2020.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019112744438>
- PeL 731/1999. Suomen perustuslaki. Annettu 11.6.1999. Viim. muutos 5.10.2018. Viitattu 20.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Rintala, J. 2015. Työsyrynnän asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2014. Aluehallintoviraston raportti. Viitattu 31.11.2020.
<https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/723301/Ty%C3%B6syrynn%C3%A4n+a>

siakasaloitteinen+valvonta+vuonna+2014+%28Etel%C3%A4-Suomi%29/f5ca717e-dc3d-421c-9fbd-dd1d4cbf3261

RL 39/1889. Rikoslaki. Annettu 19.12.1889. Viim. muutos 27.11.2020. Viitattu 20.9.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Saari, M. 2012. Sukupuolten palkkaeriarvoisuus tasa-arvon ikuisuuskysymyksenä. Julkaisussa Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Toim. Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. Helsinki: Gaudeamus, 201-225.

Saavalainen, H. 2020. Kysely: Sukupuoli yleisin syy syrjintään tekniikan alan työpaikoilla. Helsingin sanomat 7.9.2020. Viitattu 21.9.2020. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006627625.html>

Savileppä, A. 2005. Johda monimuotoisuutta. Investoi tulevaisuuteen. Viitattu 15.11.2020 https://www.ouka.fi/c/document_library/get_file?uuid=810ca041-df00-4ea5-a53b-f05747b15eb2&groupId=1104323

Seksuaalinen häirintä työelämässä. 2018. Taloustutkimus. EK:n toimeksiannosta tehty tutkimusraportti. Viitattu 21.10.2020. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/vain-joka-neljas-ilmoittaa-tyonantajalle-kokemastaan-seksuaalisesta-hairinnasta/>

Sheltzer, J. M. & Smith, J. C. 2014. Elite male faculty in the life sciences employ fewer women. Proceedings of the National Academy of Sciences, 111, 28, 10107-10112. 30.11.2020. www.pnas.org/cgi/doi/10.1073/pnas.1403334111

Snape, E. & Redman T. 2003. Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. Human Resource Management Journal, 13, 1, 78-89. Viitattu 27.11.2020. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x>

Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018. 2018. Tilastokeskus. Helsinki:Edita Publishing Viitattu <http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index.html>

Sukupuolten tasa-arvo. 2020. Tilastokeskuksen verkkosivu. Viitattu 5.10.2020. <http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index.html>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. 2019. ISSN=1798-7830. työllisyys ja työttömyys 2019. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 4.10.2020. http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_tie_001_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne. 2019 ISSN=1797-5379. vuosikatsaus 2019. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 29.11.2020. http://www.stat.fi/til/vaerak/2019/01/vaerak_2019_01_2020-10-23_tie_001_fi.html

Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä. 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivu. Viitattu 21.9.2020. <https://stm.fi/suomi-on-sukupuolten-tasa-arvon-edellakavija>

- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus. Viitattu 10.1.2021. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf
- Syrjintä. 2020. Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivu. Viitattu 3.10.2020. <https://syrjinta.fi/syrjinta>
- Syrjintä Euroopan Unionissa. 2019. Erityiseurobarometri 493. Factsheets in national language, Finland. Viitattu 31.10.2020. <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2251?fbclid=IwAR2kWkwWLQJTpw71WO7V6MKyW7ciVEOz-LmILtZk0oR59aIFOaq92XlyzeE>
- Syrjintää ehkäisevät EU:n toimet. 2000. Euroopan unionin virallinen verkkosivusto. Viitattu 29.9.2020. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1474&langId=fi>
- Tasa-arvoL 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Annettu 8.8.1986. Viim. muutos 11.11.2016. Viitattu 20.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Tasa-arvobarometri 2017. 2018. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Viitattu 20.9.2020. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Tasa-arvo-opas. 2016. SAK, STTK & AKAVA. Viitattu 16.11.2020. <https://www.sttk.fi/materiaalit/tasa-arvo-opas/>
- Tasa-arvosanasto. 2020. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 3.5.2020. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto#ty%C3%B6paikan%20tasa-arvosuunnitelma>
- Tasa-arvosuunnittelu. 2020. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 15.11.2020. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tasa-arvosuunnittelu>
- Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä: 6. Viitattu 16.11.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70519>
- Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2019. 2020. Tasa-arvojulkaisuja 2020:1. Viitattu 31.10.2020. <https://tasa-arvo.fi/-/tasa-arvovaltuutetun-vuosikertomus-2019-on-ilmestynyt>
- Teräsaho, M. 2016. Naisten ja miesten ammateista kaikkien ammateiksi. Julkaisussa Kaikki tasan! -Pamfletti epätasa-arvosta. Toim. Juntumaa, I., Korkeaoja, J., Meriläinen, R., Moisio, E. ja Nuorgam, E. Helsinki: Into Kustannus, 61-67.
- Toppinen-Tanner, S. & Kirves, K. 2016. Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla. Työelämän tutkimus –

Arbetslivsforskning 14, 3, 276–294. Viitattu 5.11.2020. Saatavissa:
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/issue/view/5827>

TSL 55/2001. Työsopimuslaki. Annettu 26.1.2001. Viim. muutos. 1.7.2020. Viitattu 29.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L6P2>, ajantasainen lainsäädäntö.

Työllisyys ja työsuhteet sukupuolittain. 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 29.9.2020. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/tyollisyys-ja-tyosuhteet-sukupuolittain>

Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen. 2015. Eri järjestöjen ja ammattiliittojen yhdessä laatima ohje. Viitattu 15.11.2020. <https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2015/07/Ohje-ty%C3%B6paikan-yhdenvertaisuussuunnitelman-laatimiseen-2015.pdf>

Uusi yhdenvertaisuuslaki voimaan ensi vuoden alusta. 2014. Oikeusministeriön verkkosivu. Viitattu 2.10.2020 <https://oikeusministerio.fi/en/-/ny-diskrimineringslag-trader-i-kraft-i-borjan-av-2015>

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. p. Jyväskylä: PS-Kustannus. Viitattu 9.3.2020. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524516761>

”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa. 2016. Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Oikeusministeriö ja syrjinnän seurantajärjestelmä. Viitattu 30.11.2020. <https://syrjinta.fi/vammaisselvitys>

Viitamaa-Tervonen, O. 2019. Samapalkkaisuudesta. Julkaisussa Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Toim. Viitamaa-Tervonen, O. Bruun, N., Nummijärvi, A., Nousiainen, K. & Koskinen Sandberg, P. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28, 10-28. Viitattu 31.10.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4059-8>

Viitasalo, N. 2011. Ikääntyvien kokema syrjintä työssä. Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat. Työelämän tutkimus, 9, 3, 256-271. Viitattu 15.11.2020. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87327>

Vilkka, H. 2011. Seksuaalinen häirintä. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 21.10.2020. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/120051>

Vilkka H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 31.10.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9>

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. p. Jyväskylä:Ps-kustannus. Viitattu 31.10.2020. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-756-0>

Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2019. 2020. Työsuojeluhallinnon raportti. Viitattu 29.9.2020. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_valvonta_2019.pdf

Yhdenvertaisuussunnittelu. 2020. Oikeusministeriön verkkosivu. Viitattu 15.11.2020.
<https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelun-vaiheet>

Yhdenvertaisuus työelämässä: syrjintä, epäasiallinen kohtelu ja seksuaalinen häirintä 2020. Tekniikan akateemisten tutkimus. Tulokooste. Viitattu 30.9.2020.
<https://www.tek.fi/fi/uutishuone/tutkimukset/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>

YhdenvertL 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Annettu 31.12.2014. Viitattu 20.9.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. 2016. Viitattu 5.12.2020.
<https://www.ykliitto.fi/julkaisut/ykn-yleissopimus-vammaisten-henkiloiden-oikeuksista-ja-valinnainen-poytakirja>

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. 1948. Viitattu 3.8.2020
<https://www.ykliitto.fi/julkaisut/ihmisoikeuksien-yleismaailmallinen-julistus>

2. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin 6=en osaa sanoa

	1	2	3	4	5	6 
johdon ja esimiesten valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
henkilöstön valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoiltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin 6=en osaa sanoa

	1	2	3	4	5	6 
johdon ja esimiesten valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
henkilöstön valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen

4. Kuinka usein olet viimeisen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työsi ja seuraavien elämäntilanteiden yhteensovittamisessa?

1=Ei koske minua, 2=En koskaan, 3=kerran tai pari vuodessa, 4=kerran tai pari kuukaudessa, 5=kerran tai pari viikossa, 6=päivittäin.

	1	2	3	4	5	6
Lastenhoito, vanhempana oleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parisuhde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ystävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sivutyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu syy <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Jos olet kohdannut viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja em. elämäntilanteiden yhteensovittamisessa, mistä tekijöistä arvelet ongelmien johtuvan?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Työkiireet
- ☐ Työmatkat ym. työhön liittyvät poissaolot
- ☐ Esimies ei tue työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamista
- ☐ En tunne lain suomia oikeuksia riittävästi
- ☐ Työtehtäväni ovat niin tärkeitä/vaativia
- ☐ En ole kohdannut vaikeuksia työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamisessa
- ☐ Muu syy, mikä?

6. Mitä seuraavista käytännöistä ja joustoista on käytössäsi ja mitä haluaisit käyttää?

1=Käytän jo tätä mahdollisuutta, 2=Haluaisin käyttää tätä mahdollisuutta, 3=Ei ole tarvetta tai ei sovellu työhöni

	1	2	3
Liukuva työaika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen kanssa voi sopia muista kuin normaaleista töihintulo- ja lähtöajoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normaalin työajan yli tehdyt tunnit voi myöhemmin pitää vapaana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuosilomasta voi jättää pitämättä lomapäiviä ja käyttää niitä myöhemmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lomarahan vaihtaminen vapaapäiviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorotteluvapaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opintovapaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lyhennetty työaika/osa-aikatyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus palkattomiin vapaisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kokoukset ym. pyritään järjestämään niin, että kaikilla on mahdollisuus osallistua niihin. (Esim. ei liian aikaisin aamulla tai liian myöhään iltapäivällä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyömahdollisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Miten työn ja muiden elämäalueiden yhteensovittamista voisi mielestäsi parantaa työyhteisössäsi?

Syrjintä työ-yhteisössä

Syrjintä:

Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. työehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta. Nimittely, uhkailu tai sosiaalinen eristäminen. Syrjintä voi perustua henkilön ikään, sukupuoleen, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon,

vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautuneisuuteen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn.

8. Oletko havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana?

- ☐ Kyllä, olen havainnut
- ☐ Kyllä, olen joutunut kohteeksi
- ☐ Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi
- ☐ Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi

9. Mistä arvioit syrjinnän johtuvan?

10. Kenen taholta syrjintää on tapahtunut?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Työtoverin
- ☐ Esimiehen
- ☐ Alaisen
- ☐ Asiakkaan tai yhteistyökumppanin
- ☐ Jonkun muun, kenen?

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä: Sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavat tai härskit materiaalit, kirjeet, puhelinviestit, sähköpostit, puheet, vitsit, ilmeet tai eleet sekä sukupuolta tai seksuaalisuutta koskevat asiattomat huomautukset ja kysymykset. Sukupuolista kanssakäymistä koskevat ei-toivotut ehdotukset, uhkailu tai vaatimukset käyttäen hyväksi asemaa tai luottamussuhdetta, kähäpöinti, muu ei-toivottu fyysinen koskettelu tms.

11. Oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana?

- ☐ Kyllä, olen havainnut
- ☐ Kyllä, olen joutunut kohteeksi
- ☐ Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi
- ☐ Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi

12. Minkälaista havaitsemasi tai kokemasi seksuaalinen häirintä on ollut luonteeltaan?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei toivottuja huomautuksia
- ☐ Kaksimielisyyksien tai härskeyksien puhumista
- ☐ Sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavien kuvien tai muiden materiaalien esillä pitämistä
- ☐ Epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelinsoittoja
- ☐ Fyysistä lähentelyä
- ☐ Suoria seksuaalisia ehdotuksia
- ☐ Muuta, mitä?

13. Kenen taholta seksuaalinen häirintä on tapahtunut?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Työtoverin
- ☐ Esimiehen
- ☐ Alaisen
- ☐ Asiakkaan tai yhteistyökumppanin
- ☐ Jonkun muun, kenen?

Yleinen epäasiallinen kielenkäyttö

14. Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä työyhteisössäsi (esim. halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan) viimeisen vuoden aikana?

- ☐ Kyllä, olen havainnut
- ☐ Kyllä, olen itse kokenut
- ☐ Kyllä, olen havainnut ja kokenut
- ☐ Ei, en ole havainnut enkä kokenut

15. Mihin havaitsemasi epäasiallinen kielenkäyttö mielestäsi on kohdistunut?

- ☐ Ikä
- ☐ Sukupuoli
- ☐ Asema työyhteisössä
- ☐ Seksuaalinen suuntautuminen
- ☐ Terveydentila tai vamma
- ☐ Henkilökohtaiset ominaisuudet
- ☐ Muu syy, mikä

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisen tarpeet

16. Miten tarpeellisiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

1=täysin tarpeeton, 2=tarpeeton, 3=ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan, 4=melko tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

	1	2	3	4	5
Sukupuolten tasa-arvo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää? Mihin kysymyksiin pitäisi erityisesti kiinnittää huomiota

18. Muuta kommentoitavaa?

Taustatiedot

Loppuun vielä muutama kysymys vastausten analysointia varten. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä niistä ole mahdollista tunnistaa yksittäisiä henkilöitä.

19. Tiimi

- ☐ Tiimi 1
- ☐ Tiimi 2
- ☐ Tiimi 3
- ☐ Tiimi 4
- ☐ Tiimi 5
- ☐ Tiimi 6
- ☐ Tiimi 6
- ☐ Tiimi 8
- ☐ Tiimi 9

20. Ikä *

- ☐ alle 35
- ☐ 35-44
- ☐ 45-54
- ☐ yli 54

21. Sukupuoli *

- ☐ Mies
- ☐ Nainen
- ☐ Muu

22. Työsuhteeni on *

- ☐ Määräaikainen
- ☐ Vakituinen

Liite 2. Saatekirje

Tervetuloa vastaamaan Yrityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn!

Vastaamalla annat arvokasta tietoa työyhteisösi kehittämistä varten.

Kyselyn tulosten perusteella toteutetaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa Yrityksen lakisääteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Kyselyn vastauksia käytetään myös osana Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelija Hannele Kulmalan YAMK-opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä.

Lisätietoja opinnäytetyöstä:

Hannele Kulmala

M1835@student.jamk.fi

Vastaaminen kyselyyn kestää noin 10 minuuttia. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä voi yhdistää vastaajaan. Vastaathan 26.2.2020 mennessä alla olevasta linkistä.

Kiitos vastauksistasi!

Linkki kyselyyn:

Liite 3. Mann-Whitney U-testi naisten ja miesten vastausten keskiarvoista naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla

	Vastausten kes- kiarvo naiset	Vastausten kes- kiarvo miehet	Sig. ^{a,b}
Naisten ja miesten väli- nen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani johdon ja esimiesten va- litsemisessa	4,0	4,29	,448 ^c
Naisten ja miesten väli- nen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani henkilöstön valitsemi- sessa	3,93	4,29	0.220
Naisten ja miesten väli- nen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani palkkauksessa	3,28	4,33	,059 ^c
Naisten ja miesten väli- nen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani uralla etenemisessä	3,56	4,17	,176 ^c
Naisten ja miesten väli- nen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani koulutus- ja opiskelumah- dollisuuksissa	3,85	4,0	,656 ^c
Naisten ja miesten väli- nen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani sosiaalisessa kanssakäy- misessä	4,15	4,14	0.827

a. Merkitsevyystaso on ,050.

b. Näytetään asymptoottinen merkitsevyys

c. Tämän testin tarkka merkitsevyys

Liite 4. Mann-Whitney U-testi eri-ikäisten vastausten keskiarvoista eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla

	alle 45-vuotiaiden keskiarvo	45-vuotiaiden ja yli 45-vuotiaiden keskiarvo	Sig. ^{a,b}
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani johdon ja esimiesten valitsemisessa	4,15	3,82	0.315
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani henkilöstön valitsemisessa	3,78	3,29	0.072
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani palkkauksessa	3,87	3	0.011
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani uralla etenemisessä	3,88	2,84	0.000
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	3,95	3,31	0.034
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani sosiaalisessa kanssakäymisessä	4,27	3,95	0.199

a. Merkitsevyystaso on ,050.

b. Näytetään asymptoottinen merkitsevyys.

Liite 5. Cronbahin alfa naisten ja miesten välisen tasa-arvon summamuuttujasta

Muuttujien muodostaman summa-
muuttujan reliabiliteetti

Cronbachin Alfa	Osamuuttujien lukumäärä
0.952	6

Muuttujien väliset keskinäiset korrelaatiot

	Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani johdon ja esimiesten valitsemisessa	Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani henkilöstön valitsemisessa	Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani palkkauksessa	Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani uralla etenemisessä	Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani sosiaalisessa kanssakäymisessä
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani johdon ja esimiesten valitsemisessa	1.000	0.744	0.731	0.656	0.720	0.789
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani henkilöstön valitsemisessa	0.744	1.000	0.844	0.816	0.878	0.754
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani palkkauksessa	0.731	0.844	1.000	0.862	0.849	0.696
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani uralla etenemisessä	0.656	0.816	0.862	1.000	0.821	0.721
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	0.720	0.878	0.849	0.821	1.000	0.821
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani sosiaalisessa kanssakäymisessä	0.789	0.754	0.696	0.721	0.821	1.000

Liite 6. Cronbachin alfa eri-ikäisten yhdenvertaisuuden summamuuttujasta

Muuttujien muodostaman summamuuttujan reliabiliteetti

Cronbachin Alfa	Osamuuttujien lukumäärä
0.942	6

Muuttujien väliset keskinäiset korrelaatiot

	Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani johdon ja esimiesten valitsemisessa	Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani henkilöstön valitsemisessa	Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani palkkauksessa	Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani uralla etenemisessä	Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani sosiaalisessa kanssakäymisessä
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani johdon ja esimiesten valitsemisessa	1.000	0.729	0.725	0.793	0.688	0.807
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani henkilöstön valitsemisessa	0.729	1.000	0.789	0.806	0.864	0.620
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani palkkauksessa	0.725	0.789	1.000	0.694	0.763	0.690
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani uralla etenemisessä	0.793	0.806	0.694	1.000	0.765	0.612
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	0.688	0.864	0.763	0.765	1.000	0.620
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani sosiaalisessa kanssakäymisessä	0.807	0.620	0.690	0.612	0.620	1.000

Liite 7. Cronbachin alfa vähemmistöjen yhdenvertaisuuden summamuuttujasta

Muuttujien muodostaman summamuuttujan reliabiliteetti

Cronbachin Alfa	Osamuuttujien lukumäärä
0.980	6

Muuttujien väliset keskinäiset korrelaatiot

	Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani johdon ja esimiesten valitsemisessa	Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani henkilöstön valitsemisessa	Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani palkkauksessa	Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani uralla etenemisessä	Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani sosiaalisessa kanssakäymisessä
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani johdon ja esimiesten valitsemisessa	1.000	0.918	0.845	0.918	0.919	0.803
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani henkilöstön valitsemisessa	0.918	1.000	0.936	0.899	0.955	0.923
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani palkkauksessa	0.845	0.936	1.000	0.878	0.970	0.837
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani uralla etenemisessä	0.918	0.899	0.878	1.000	0.955	0.867
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	0.919	0.955	0.970	0.955	1.000	0.861
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani sosiaalisessa kanssakäymisessä	0.803	0.923	0.837	0.867	0.861	1.000