

**Sini Saari ja Ida Smolander**

**TASA-ARVOKYSELY TASA-ARVOSUUNNITELMAN  
TAUSTOITTAMISEKSI**

**Case Halpa-Halli Oy**

**Opinnäytetyö**

**CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU**

**Liiketalouden koulutusohjelma**

**Helmikuu 2015**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Yksikkö</b> Kokkola-Pietarsaari	<b>Aika</b> Helmikuu 2015	<b>Tekijä/tekijät</b> Sini Saari ja Ida Smolander
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalouden koulutusohjelma		
<b>Työn nimi</b> TASA-ARVOKYSELY TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAUSTOITTAMISEKSI. Case Halpa-Halli Oy		
<b>Työn ohjaaja</b> Jorma Saloniemi, Marko Ovaskainen		<b>Sivumäärä</b> 55 + 9
<b>Työelämäohjaaja</b> Veli Märsylä, Harri Isohanni		
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Halpa-Halli Oy:n tasa-arvotilanne osana toimeksiantajan tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvotilanteen selvityksen tarkoituksena on tuoda esiin tasa-arvoa koskevat kehittämiskohteet, joiden pohjalta varsinaiset edistämistoimenpiteet organisaatiossa toteutetaan.</p> <p>Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään tasa-arvoa henkilöstöjohtamisen näkökulmasta sekä osana lainsäädännöllistä velvollisuutta. Empiirisen osuuden tiedot on kerätty kyselyvastauksista. Toimeksiantajalta saimme käyttööme pohjatietoa organisaatiosta, sen toimintaympäristöstä ja sen tasa-arvotilanteesta.</p> <p>Tutkimuksesta ilmenee, että tasa-arvon toteutumisessa on kehitettävää naisten ja miesten sijoittumisessa erilaisiin tehtäviin. Organisaation henkilöstö on eriytynyt selkeästi naisten ja miesten ammatteihin ja tehtäviin. Miehet sijoittuvat suhteellisesti vastuullisempiin tehtäviin organisaatiossa. Halpa-Halli Oy tulee hyödyntämään tasa-arvosuunnittelussaan tutkimuksen tuloksia.</p>		

**Asiasanat**

Halpa-Halli Oy, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelma

## ABSTRACT

<b>Unit</b> Kokkola-Pietarsaari	<b>Date</b> February 2015	<b>Author/s</b> Sini Saari and Ida Smolander
<b>Degree programme</b> Business administration		
<b>Name of thesis</b> INQUIRY ON EQUALITY TO PROVIDE BACKGROUND FOR AN ORGANISATION'S EQUALITY PLAN. Case Halpa-Halli Oy		
<b>Instructor</b> Jorma Saloniemi, Marko Ovaskainen		<b>Pages</b> 55 + 9
<b>Supervisor</b> Veli Märsylä, Harri Isohanni		
<p>The aim of this study is to examine the implementation of equality as a part of Halpa-Halli Oy's equality planning. Research results are used to adduce targets of improvement actions concerning the equality in the organization.</p> <p>Within the theoretical framework the thesis focuses on equality from the perspective of human resource management and as a legislative obligation. The subjects have been researched utilizing the answers from the inquiry. In our meetings we got some background information about the organization, its operational environment and its current equality circumstances.</p> <p>The study indicates that there is need to improve women's and men's recruiting more equally to different occupations. The organization's personnel are clearly segregated to men's and women's occupations. The men are also located in relatively more responsible positions compared to women within the organization. Halpa-Halli Oy will utilize the results of this study in their equality planning.</p>		

### Key words

Equality plan, gender equality, Halpa-Halli Oy

**TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT  
SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>2 JOHTAMINEN JA HENKILÖSTÖ</b>	<b>3</b>
2.1 Johtaminen, johtajuus ja sukupuoli	3
2.2 Johtamisen eri osa-alueet	4
<b>3 HENKILÖSTÖN TYÖTYTYVÄISYYS</b>	<b>7</b>
3.1 Työhyvinvointi käsitteenä	7
3.2 Hyvinvointiteorioita	8
3.3 Työilmapiiri	12
3.4 Tasa-arvo	13
<b>4 TASA-ARVOLAKI</b>	<b>16</b>
4.1 Tasa-arvolain tarkoitus	16
4.2. Tasa-arvosuunnitelma	17
4.3 Syrjintä ja häirintä	19
<b>5 TOIMEKSIANTONA TASA-ARVOKYSELY</b>	<b>21</b>
5.1 Tasa-arvokysely	21
5.2 Kysely tutkimusmenetelmänä	23
5.3 Toimeksiantaja	25
5.4 Kyselyn toteutus ja tutkintaprosessin kuvaus	25
<b>6 TULOKSET</b>	<b>28</b>
6.1 Taustatiedot (A)	28
6.2 Työaika (B)	31
6.3 Urakehitys (C)	33
6.4 Palkkaus (D)	37
6.5 Työyhteisö ja ilmapiiri (E)	39
6.6 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu (F)	41
6.7 Työn ja perheen yhteensovittaminen (G)	44
6.8 Tasa-arvo ja oma arvomaailma (H)	47
<b>7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>50</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>53</b>
<b>LIITTEET</b>	

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Halpa-Halli Oy:n miesten ja naisten välinen tasa-arvotilanne osana toimeksiantajan tasa-arvosuunnittelua. Tasa-arvotilanteen selvityksen tarkoituksena on tuoda esiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat kehittämiskohdeet, joiden pohjalta varsinaiset edistämistoimenpiteet organisaatiossa toteutetaan. Valitsimme aiheeksi tasa-arvotutkimuksen kyselyn avulla, koska miesten ja naisten tasa-arvon toteutuminen työpaikalla oli aiheena mielenkiintoinen. Aiheen tutkimisessa olisi myös omat haasteensa, joten prosessi tulisi olemaan haasteellinen. Tasa-arvokysely on syvemmälle pureutuva kuin ilmapiirikysely, joten tutkimus tuo erilaisia näkökulmia myös yleisesti työpaikan viihtyvyyteen.

Halpa-Halli Oy lähestyi Centria-ammattikorkeakoulua ehdottaen tutkimusta mahdolliseksi opinnäytetyöksi opiskelijalle ja mentorimme Jorma Saloniemi ehdotti sitä suoraan meille. Tilanne oli meille otollinen, sillä olimme miettineet mahdollisia opinnäytetyön aiheita joihin. Yritys tarvitsi pakollisen tasa-arvosuunnitelmansa pohjaksi tasa-arvokyselyn, jonka tekeminen, vastausten kerääminen ja vastausten analysointi olivat meidän tehtävämme.

Tutkimus suoritettiin strukturoidun eli suljetun kyselylomakkeen (LIITE 1) avulla Halpa-Hallin jokaisessa Suomen myymälässä, konttorissa sekä varastossa. Kysely lähetettiin Halpa-Hallin sisäisenä postina eri toimipisteille. Operatiivisena tavoitteena oli kerätä 300 vastausta ja esimiesten rooli vastaamiseen kannustamisessa oli tärkeää, jotta tutkimusotanta olisi validi. Tulokset analysoitiin SPSS-ohjelmalla, joka on tilastotieteelliseen analyysiin suunniteltu ohjelmisto.

Opinnäytetyössä on kaksi osuutta, teoriaosuus ja empiirinen osuus, joista jälkimmäinen sisältää kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimusosan. Määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä ovat esimerkiksi haastattelu tai kyselylomake, joista päädyimme kyselylomakkeeseen resurssit huomioon ottaen. Määrällinen tutkimusmenetelmä sopii suuria ihmisryhmiä kartoittaviin tutkimuksiin. Opinnäytetyön johdannossa selvitetään opinnäytetyön tavoite, tutkimusmenetelmät ja rakenne.

Tutkimuksen teorettinen viitekehys koostuu tasa-arvosta eri johtamistyylien näkökulmasta, henkilöstön työtyytyväisyydestä, tasa-arvosta osana lainsäädännöllistä velvollisuutta sekä kyselystä tutkimusmenetelmänä. Miesten ja naisten välinen tasa-arvo työpaikalla näkyy usein esimiesten asenteissa. Tämä puolestaan saattaa vaikuttaa nimityspolitiikkaan ja jopa palkkatasoon. Jos tasa-arvoinen toiminta saadaan toteutumaan työpaikalla, vaikuttaa se ihmisten työtyytyväisyyteen ja siten koko henkilöstön toiminnan ilmapiiriin. Tämä ajatusrakennelma vaikutti valintaamme lähteä toteuttamaan saamaamme toimeksiantoa teoriarakennelmasta henkilöstön työtyytyväisyys ja sen taustalla olevat hyvinvointiteoriat erityisesti tasa-arvon ja sitä säätelevän tasa-arvolain näkökulmasta. Lisäksi kuvaamme toimeksiantajaa Halpa-Halli Oy:ta. Käsittelemme henkilöstön työtyytyväisyyttä erilaisten hyvinvointiteorioiden sekä työilmapiirin kautta. Empiirisessä osuudessa käymme läpi kyselytulokset aihealueina taustatiedot, työaika, urakehitys, palkkaus, työyhteisö ja ilmapiiri, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä tasa-arvo ja oma arvomaailma. Lisäksi lopussa kokoamme tuloksista yhteenvedon ja lisäämme omaa pohdintaa. Työn teoriaosuudessa olemme käyttäneet lähteinä alan kirjallisuutta ja internet-lähteitä.

## 2 JOHTAMINEN JA HENKILÖSTÖ

### 2.1 Johtaminen, johtajuus ja sukupuoli

Johtaminen määritellään välineeksi, jolla organisaation on mahdollista saavuttaa päämääränsä ja tavoitteensa. Johtamisen vaikutus ei rajoitu vain yrityksen nykytilaan, vaan sillä pyritään määrittämään myös yrityksen tulevaisuuden suunta. Näin ollen hakeudutaan tiettyyn toimintaan eikä vain ajauduta johonkin sokeasti.

Johtaminen on liian usein ihmisille mystinen asia. Esimiehet eivät koe saavansa otetta asioihin ja työ tuntuukin pahimmillaan siltä, kuin kävelisi loputtomassa suossa. Työstä on myös usein tullut mekaanista monenlaisten johtamisen mittareiden ja työkalujen takia. Johtaminen arvioidaan sen mukaan, kuinka paljon suorittaa. Tässä arvioinnin ulkopuolelle jää täysin kohtaaminen ja läsnäolo. Johtaminen nähdään koulutuksissa liikaa erilaisina johtamisteorioina, mikä tekee johtamisesta tiedettä. Tätä se ei kuitenkaan ole, vaan johtamisessa tulisi korostaa enemmän yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta. Varsinkin nuoret saattavat luulla olevansa koulutuksen jälkeen heti valmiita johtajia, koska ovat oppineet teoriat luennoilta ja kirjoista. Koulutuksissa pitäisikin tämän välttämiseksi painottaa enemmän oppimista omien kokemusten ja virheiden kautta. (Kaivola & Launila 2007, 35–36.)

Työntekijä haluaa tietää, että voi vaikuttaa työhönsä. Myös johdon tulisi olla mukana alaisensa työssä. Työ tänä päivänä pitäisikin suunnitella ja toteuttaa yhteisesti. Tämä ilmenee jokaisen työyhteisön jäsenen mahdollisuutena vaikuttaa ja kantaa vastuu omasta työstään. Yhteisöllinen johtaja tarjoaa tämän mahdollisuuden ja tätä kautta ihmiset näkevät sen, että heidän panoksensa on tärkeä tekijä yhteistä hyvää tavoitellessa. (Kaivola & Launila 2007, 42.)

Mies on edustanut auktoriteettia, rahaa, dynaamisuutta, menestystä ja teknologiaa alusta asti. Siitä huolimatta että naisia on tänä päivänä enemmän naisvaltaisten alojen lähiesimiehinä, miehet pitävät itsellään eliitit ja johtoasemat. Pohjoismaat ovat pystyneet korottamaan naisia pohjalta ylöspäin, mutta talouselämän huipulle eivät sen paremmin kuin muutkaan maat. Oikeus- ja kauppatieteet ottavat vastaan yhtä paljon nais- ja miesopiskelijoita. Nämä koulivat opiskelijoistaan liike-elämän asiantuntijoita. Koulutusvalinnat eivät siis voi

olla syynä siihen, miksi miehet nousevat naisia useimmin johtoasemiin. Monista syistä naisten omat valinnat ja naisiin kohdistuva syrjintä ovat mahdollisia uralla etenemisen esteitä. Myös aikaisemmin mainittu miehen edustama auktoriteetti ja dynaamisuus ovat niin maskuliinisia ehtoja johtoaseman tehtäviin, ettei naista nähdä niissä kovin helposti. (Julkinen 2010, 136.)

Johtajuuden nähdään vaikuttavan syvemmälle, mikäli johtajalla itsellään on oman sukupuolensa esikuvia. Tämä onkin haaste naisille, heillä kun yleensä on johtajinaan vain vastakkaisen sukupuolen edustajia. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että mikäli oma esimies johtaa esimerkillisesti, ymmärtää alainen itse, mitä hyvä johtajuus on. Tässä esikuvan sukupuolella ei ole niinkään väliä ja omat mahdollisuudet hyväksi johtajaksi kasvamiselle lisääntyvät. Lisäksi uuden kokeilu ja uusien ideoiden, ajatusten ja kokemusten avoin vastaanotto muilta auttavat kasvamaan hyväksi johtajaksi. Se, että antaa käytännössä itselle luvan ajatella laajemmin, eikä rajoita ajatusmaailmaansa vain omalle erikoisalueelleen, mahdollistaa itsensä kehittämisen. Koska naiset ovat erilaisia kuin miehet, uusien näkökantojen mahdollisuus kasvaa, kun uskalletaan kohdata naiset naisina. Tätä kautta opitaan huomioimaan omia, piiloutuneita ominaisuuksia. Myös oman kommunikointinsa ja toimintatapojensa pohtiminen auttaa kasvamaan hyväksi johtajaksi. Johtaja saa jatkuvasti uutta tietoa ja sitä täytyy pohtia eikä jäädä paikoilleen junnaamaan. Työelämä kehittyy koko ajan eikä johtaminen ole poikkeus. (Dahlbom-Hall 2000, 25–26.)

## **2.2 Johtamisen eri osa-alueet**

Management tarkoittaa asioiden johtamista. Tämä tarkoittaa organisaation toiminnan sekä toimintaprosessien hallintaa, organisointia, suunnittelua, kontrollointia sekä näihin asioihin liittyvää päätöksentekoa. Käytännössä siis esimerkiksi työmenetelmiä, organisaatioteknologiaa ja resurssien käyttötapoja sekä toimintaympäristön, markkinoiden sekä strategian hallintaa. Tässä keskeisessä asemassa ovat rakenteet, strategiat sekä järjestelmät. Pyritään siis toiminnan vakauteen ja ennustettavuuteen. Tämä nähdään ylhäältä alas-johtamisena, eli esimies-alainen-suhteena. Käytännössä asioiden johtaminen on yksi keskeisimmistä organisaation strategiseen päätöksentekoon eli liiketoiminnan kehittämiseen vaikuttavista tekijöistä. (YVI)



Leadershipistä puhuttaessa tarkoitetaan sen sijaan ihmisten johtamista. Tässä vaikutetaan suoraan organisoidun ryhmän toimintaan, jotta saavutetaan halutut päämäärät ja tavoitteet. Johtaja siis yrittää saada muut työntekijät ymmärtämään sen, mitä on tehtävä ja miten on tehtävä, jotta organisaatio saavuttaa tavoitteensa toiminnallaan. Tällä tavalla johtaja pyrkii vaikuttamaan toisten ihmisten käyttäytymiseen. Keskeistä ihmisten johtamisessa on innostaminen, osaaminen ja sen kehittäminen, sitoutuminen, yhteiset tavoitteet, suunnan luominen sekä innovaatiot ja muutos. Tämä johtamistapa nähdään alhaalta ylös-johtamisena eli tunnustetaan johtaja-seuraaja-suhde. (YVI)

Käytännössä johtajuus ilmenee organisaatiossa henkilöstöfunktion hoitamisena, esimiestyönä ja organisaatiokulttuurin hallintana. Tästä päästäänkin henkilöstöjohtamiseen, joka on tehtäväkokonaisuus, jossa huolehditaan siitä, että yrityksessä on riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Henkilöstöfunktion tehtäviin kuuluu muun muassa henkilöstön valinta ja rekrytointi, kehittäminen, palkitseminen, hyvinvointi ja irtisanominen.

Henkilöstöjohtaminen on henkilöstövoimavarojen johtamista. Sillä tarkoitetaan organisaation ihmisjärjestelmän hankintaa, motivointia, ylläpitoa, kehittämistä ja palkitsemista. Henkilöstön johtaminen on aktiviteettien sarja, joka ensiksi mahdollistaa sen, että työntekijät ja heitä työllistävät organisaatiot pääsevät yhteisymmärrykseen palvelussuhteiden ehdoista, ja toiseksi turvaa tämän yksimielisyyden toteuttamisen. Henkilöstöjohtamisen perimmäinen tavoite on selkeä. Jokaisen organisaation pitäisi kyetä:

- houkuttelemaan organisaation palvelukseen haluamiaan henkilöitä
- pitämään heidät organisaatiossa motivoimalla, kannustamalla ja luomalla heille edellytykset hyviin työsuorituksiin
- palkitsemaan työntekijöitä hyvistä työsuorituksista
- kehittämään heitä ja ylläpitämään heidän työkykyään, jotta he pystyvät riittävän hyviin työsuorituksiin nyt ja tulevaisuudessa
- tukemaan mahdollisimman pitkää ja arvostettua työuraa (Kauhanen 2012, 16).

Käytännössä kaikki organisaatiot eivät miellä näitä tavoitteita riittävän selkeästi tai eivät aktiivisesti pyri niiden toteuttamiseen. Tärkeimpiä syitä tähän ovat seuraavat:

- Henkilöstöä pidetään kustannustekijänä.

- Organisaatiossa ei ole henkilöstövoimavarojen oikeanlaisen käytön ymmärtäjiä ja osaajia.
- Asia ei ole johdon mielestä tärkeysjärjestyksessä keskeinen (Kauhanen 2012, 16).

Hyvin useassa organisaatiossa ylin johto ainakin juhlapuheissa mainitsee, että henkilöstö on organisaation tärkein voimavara, mutta arkitilanteissa tämä näyttää valitettavan usein unohtuvan. Todellisuudessa kuitenkin kaikki organisaatiot toteuttavat toimintaansa nimenomaan henkilöstön avulla (Kauhanen 2012, 16).

Olemme huomanneet, että viime aikoina uusia näkökulmia johtajuuteen ovat tuoneet muun muassa valtuuttaminen (johdettavien voimaantuneen sekä työn vapausasteiden tarkoituksellinen lisääminen), eettinen johtajuus, karismaattinen johtajuus, jaettu johtajuus sekä naisjohtajuus.

### 3 HENKILÖSTÖN TYÖTYTYVÄISYYS

#### 3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

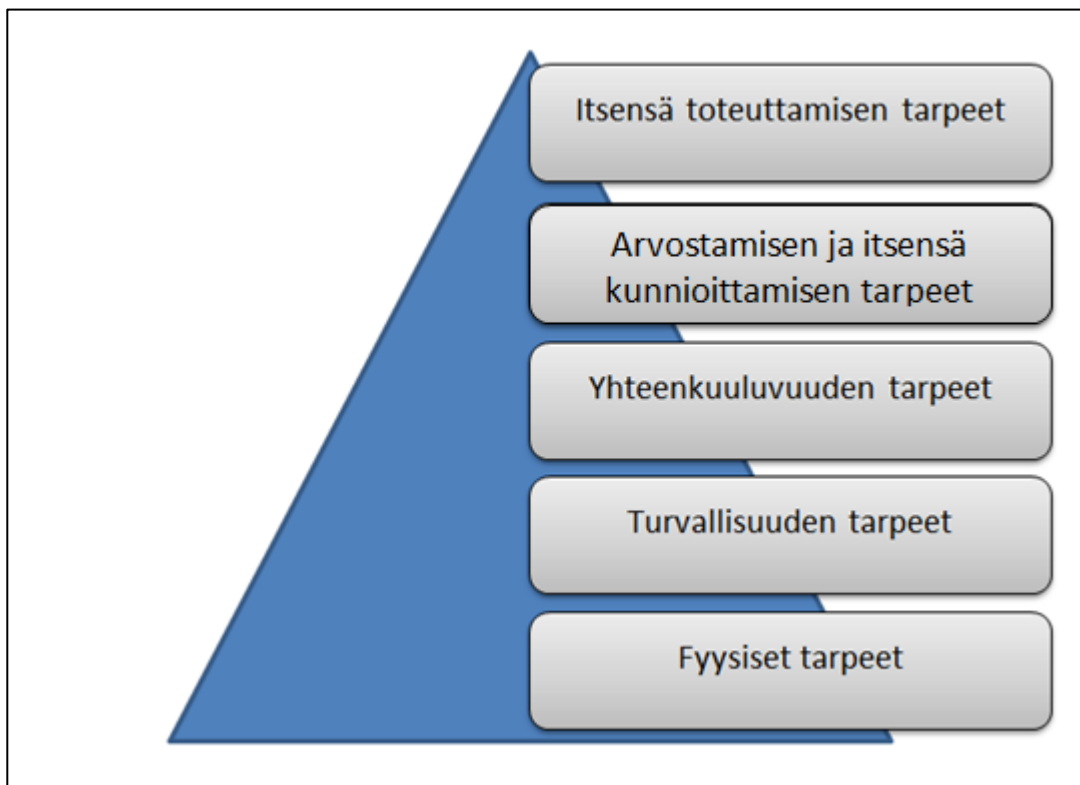
Työhyvinvointi on määritelty positiiviseksi työelämän laaduksi. Työhyvinvoinnin edistämällä tarkoitetaan työelämän kehittämistä kokonaisvaltaisesti, sillä tekijät, jotka vaikuttavat työhön, työntekijään, työyhteisöön, johtamiseen ja laajimmillaan koko organisaatioon vaikuttavat selkeästi koko työhyvinvointiin. Tässä hyvinvoinnin edistämisessä tärkeintä on tarkastella ihmisen ja työn välistä suhdetta. On tärkeää, että kun jotkin osat muuttuvat, joustavat kokonaisuuden osat sen mukana keskinäisen vuorovaikutuksen avulla. Kun osat sopivat toisiinsa ja joustavat tarvittaessa, edistää se hyvinvointia. (Kaivola & Launila 2007, 128.)

Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu työyhteisössä lisää työntekijöiden luottamusta ja turvallisuuden tunnetta ja vaikuttaa siten myönteisesti työilmapiiriin. Hyvä työilmapiiri puolestaan lisää työhyvinvointia, joka motivoi ja sitouttaa työntekijöitä organisaatioon. Tasa-arvo ja ihmisten monimuotoisuuden hyödyntäminen edistävät oppimista ja kykyä muutokseen organisaatiossa. Nykyisin organisaatiot ovat muutosprosessissa lähes jatkuvasti, jotta ne säilyttäisivät kilpailukykyä. Parhaimmillaan tasa-arvon edistämällä voidaan vaikuttaa kilpailukykyyn ja näin organisaation tuloksellisuuteen. (Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen & Ylöstalo 2005, 12–13.)

Jokainen työyhteisö koostuu erilaisista ihmisistä. Juuri erilaisuus tuo ihmisten väliseen vuorovaikutukseen uusia näkökulmia ja synnyttää uusia toimintatapoja. Tosiasia kuitenkin on, että työyhteisössä korostuu usein valtaväestön lähtökohdista ja asenteista rakentunut toimintakulttuuri. Tämän seurauksena työyhteisön enemmistöä poikkeavat henkilöt saattavat joutua muita helpommin syrjinnän tai häirinnän kohteeksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 13–15.)

### 3.2 Hyvinvointiteorioita

Aluksi paneudumme työhyvinvoinnin usein käytettyyn teoriaan, Maslow:n tarvehierarkiaan perustuvaan pyramidi-malliin. Työpaikalla on tärkeää, että työntekijöiden työehtosopimuksen ja Suomen lain määräämät perustarpeet täyttyvät. Näitä ovat muun muassa minimipalkka, työajat sekä yleinen työturvallisuus. Näin työntekijä voi varmistua riittävästä toimeentulosta sekä siitä, että työpaikalla on otettu huomioon ja minimoitu erilaiset riskitekijät. Asianmukaiset työvaatteet, varusteet, tarpeelliset tauot sekä työergonomia ovat työntekijän perustarpeita. Jos pyramidin (KUVIO 1) perustaa eli fyysisiä tarpeita ei ole täytetty, ei seuraavien kerrosten rakentaminen onnistu.

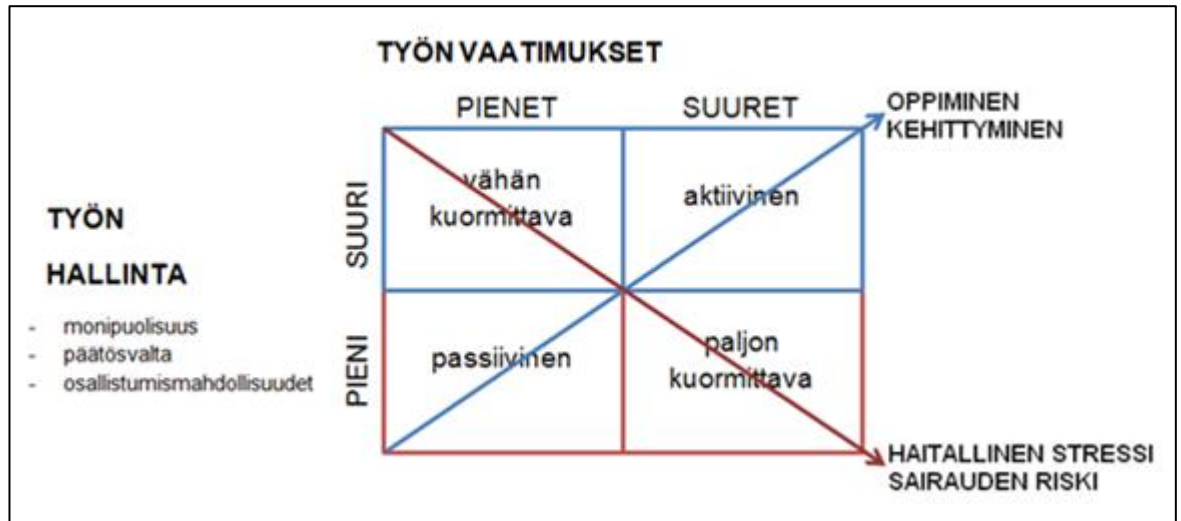


KUVIO 1. Maslow'n malli (mukaillen Rauramo 2008, 27)

Sen lisäksi, että työpaikalla on varusteet ja ergonomia suunniteltu ja toteutettu asiallisesti, tulee työntekijän tuntee olevansa turvassa sekä fyysisesti että henkisesti. Työskentelypaikan tulee siis olla mietitty niin, ettei suuria vaaratilanteita synny. Myös henkinen turvattomuus esimerkiksi työpaikkakiusaamisen vuoksi vahingoittaa työhyvinvointia. Työntekijöiden tyytymättömyys työolosuhteisiin heijastuu usein myös työpaikan sisäisiin ihmissuhteisiin.

siin negatiivisesti. Kun turvallisuuden tarpeet toteutuvat, pääsee työhyvinvointi kehittymään pyramidin seuraavalle tasolle, johon kuuluvat yhteenkuuluvuuden tarpeet. Työntekijä haluaa kuulua joukkoon. Toisten työntekijöiden kanssa halutaan viihtyä ja löytää yhteisiä juttuja, jotta työ ei ole vain omaa suorittamista, vaan myös sosiaalista kanssakäymistä. Hyvä työporukka on hyväksi työhyvinvoinnille luomalla positiivisen työilmapiirin. Tällöin työntekijä saa olla persoona sen sijaan, että olisi pelkkä työntekijä. Jos työntekijä ei tunne kuuluvansa joukkoon työyhteisössä, hän ei tunne saavansa kaipaamaansa arvostusta töissä ja työhyvinvointi kärsii. Pyramidin neljäs kerros onkin arvostamisen ja itsensä kunnioittamisen tarpeet. Muiden arvostus lisää itsensä kunnioitusta ja työhyvinvoinnissa päästään ylenemään pyramidin ylimmälle tasolle: itsensä toteuttamiseen. Tällöin työhyvinvointi on korkeimmillaan, kun työntekijä pääsee toteuttamaan itseään työssään.

Henkilöstön tyytyväisyyttä voidaan selittää myös vertaamalla työn vaatimuksia työntekijän mahdollisuuksiin hallita työtään. Tähän näkemykseen tutustutaan seuraavaksi. Se tunnetaan nimellä Karasekin malli. Työn vaatimukset voidaan määritellä pieniksi tai suuriksi (KUVIO 2). Myös työn hallinta määritellään pieneksi tai suureksi. Tämä tarkoittaa sitä, onko työntekijällä päätösvaltaa tai osallistumismahdollisuuksia omaan työhönsä liittyen sekä sitä, kuinka monipuolista työ on. Kun työn vaatimukset sekä työn hallinta ovat pienet, on työskentely passiivista, koska siihen ei voi itse vaikuttaa eikä se vaadi juurikaan älyllistä ponnistelua. Sen sijaan kun työn hallintamahdollisuudet sekä työn vaatimukset ovat suuret, on työskentely aktiivista. Tällöin työntekijä saa kokemuksen että hän pystyy vaikuttamaan ja käyttämään aivojaan työssään. Tällöin tapahtuu oppiminen ja kehittyminen, mikä on suotavinta tässä mallissa.

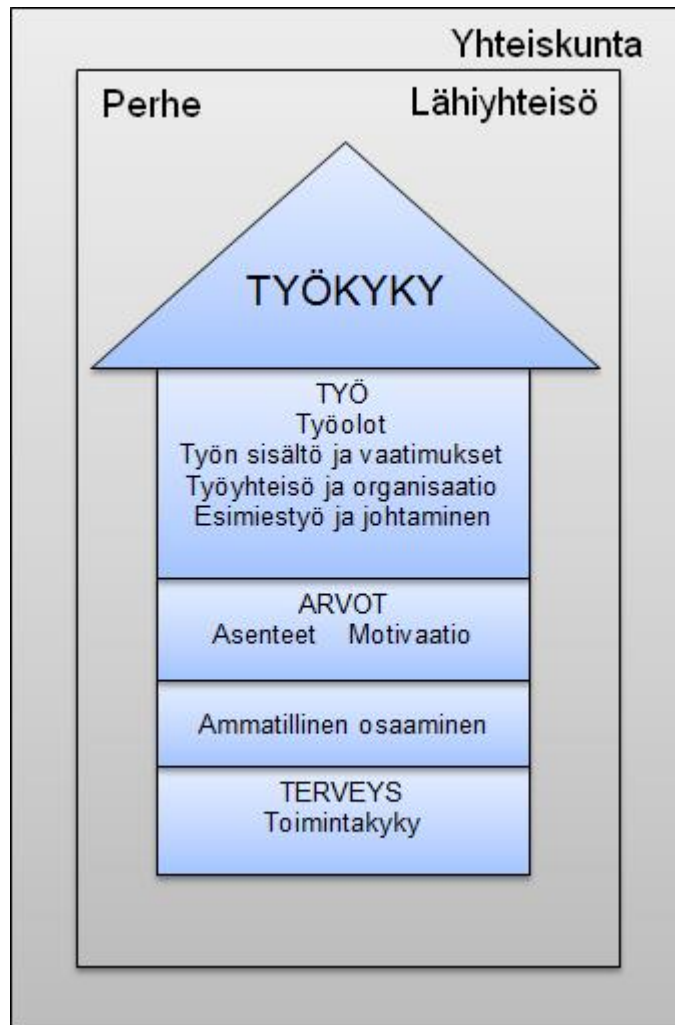


KUVIO 2. Karasekin malli (mukaiillen Työterveyslaitos 2008)

Kun työn vaatimukset ovat pienet ja hallintamahdollisuudet suuret, on työ vähän kuormittava. Kun sen sijaan työn vaatimukset ovat suuret ja hallintamahdollisuudet pienet, on työ paljon kuormittava. Tällöin haitallisen stressin ja sairauden riski kasvaa. Tämä on myrkyllisin yhdistelmä työntekijälle ja tätä pyritäänkin välttämään.

Työhyvinvoinnissa työkyky voidaan kuvata myös symbolisesti talon muodossa (Työterveyslaitos 2007). Tämä työkykytalo (KUVIO 3) pysyy pystyssä ja toimii vain, kun kerrokset tukevat toisiaan. Tässä talossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön voimavaroja ja neljäs työtä.

Alin kerros talosta rakentuu toimintakyvyn ja terveyden varaan. Nämä yhdessä muodostavat työkyvyn perustan. Toinen kerros rakentuu ammatillisesta osaamisesta, joka korostaa peruskoulutusta sekä ammatillisia tietoja ja taitoja. Näiden jatkuva päivittäminen, toisin sanoen elinikäinen oppiminen, on tärkeää. Kolmas kerros rakentuu arvoista, asenteista sekä motivaatiosta. Omat asenteet työntekoa kohtaan vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Mikäli työ tuntuu mielekkäältä ja sopivan haasteelliselta, se vahvistaa työkykyä. Toisin päin se taas heikentää. Kolmannessa kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Neljäs kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Tähän sisältyvät työolot, työ, työyhteisö ja organisaatio. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat tärkeä osa tätä toimintaa, sillä johtajilla ja esimiehillä on velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työ-toimintaa.



KUVIO 3. Työkykyhuonemalli (mukaiillen Työterveyslaitos 2007)

Työkyky on ihmisen voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa. Voimavarkerroksissa tapahtuu merkittäviä muutoksia iän myötä. Neljäs kerros muuttuu nopeasti eikä ota aina riittävästi huomioon ihmisen luonnollisia edellytyksiä vastata muutokseen. Liian raskaaksi kasvaessaan neljäs kerros painaa alempia kerroksia huonoin seurauksin.

Talon kaikkia kerroksia tulisi kehittää jatkuvasti työelämän kuluessa. Tämän tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on vastuussa talon kolmesta alimmaisesta kerroksesta ja talon neljännen kerroksen päävastuu on työnantajilla ja esimiehillä.

Kun työhyvinvointi toteutuu, vaikuttaa se työntekijöihin positiivisesti. Positiiviset työntekijät levittävät hyvää oloaan ja tyytyväisyyttään eteenpäin ja tämä vaikuttaakin vahvasti yrityksen työilmapiiriin. Tämä toteutuu myös negatiivisesti eli kun työhyvinvointi ei toteudu, työilmapiiri kärsii.

### 3.3 Työilmapiiri

Hyvä työkuulttuuri luo pohjan hyvälle työilmapiirille. Työkuulttuuri kertoo, miten työpaikalla on tapana toimia: millainen on työpaikan työmoraali, mitkä säännöt ja ehdot säätelevät työntekoa, miten työyhteisön vuorovaikutus toimii sekä miten kohdellaan asiakkaita ja muita sidosryhmiä (Työturvallisuuskeskus TTK).

Työyhteisön ilmapiiri syntyy osana jokapäiväistä toimintaa. Ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus vaikuttavat ratkaisevasti ilmapiiriin. Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat niin työorganisaation menestymistä kuin sen jäsenten hyvinvointia. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja sekä vähentävät työmotivaatiota ja -hyvinvointia.

Huono työilmapiiri ja työkuulttuuri merkitsevät usein sitä, että työpaikan johtamisessa on puutteita ja että sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä. Myös työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhkat ja epävarmuus työn jatkuvuudesta vaikuttavat kielteisesti työilmapiiriin.

Seuraavissa luetteloissa käymme läpi, mitkä tekijät vaikuttavat myönteisen ja kielteisen työilmapiirin syntyyn.

Myönteinen ilmapiiri:

- varmuus tulevaisuudesta
- yhteiset tavoitteet
- työtehtävien ja vastualueiden selvyys
- kunnossa olevat pelisäännöt ja toimintatavat
- oppiva ja kehittyvä työyhteisö
- henkilöstön aktiivisuutta ja kasvua korostava yhteisö



- käyttöön otetut henkilöstön kyvyt, taidot ja luovuus
- sujuva yhteistyö
- aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle
- usko ongelmien ratkaisumahdollisuuksiin (Työturvallisuuskeskus TTK).

#### Kielteinen ilmapiiri:

- tieto ei kulje – paljon huhuja
- työyhteisö klikkiytynyt
- ”ei kuulu meille” -asenne yleinen
- sääntöjä noudatetaan jäykästi, sisäiset pelisäännöt epäselvät
- syyttelyä, avoimia riitoja, yleistä valitusta
- paljon poissaoloja, henkilöstön vaihtuvuus suuri
- kielteisyyttä, toivottomuutta (”ei kannata...”)
- puhutaan paljon, ymmärtäminen vaikeaa
- johtajuus hämärtynyt (Työturvallisuuskeskus TTK).

Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti. Sitä kehitetään osana työyhteisön muuta kehittämistoimintaa. Tässä onnistuminen vaatii johdon sitoutumista ja ohjausta. Samalla johto arvioi omaa toimintaansa ja johtamiskäytäntöjään. Hyvään lopputulokseen pääsemiseksi tarvitaan myös henkilöstön sitoutumista ja aktiivista osallistumista. Jokainen työntekijä vaikuttaa osaltaan ilmapiiriin.

Kehittämistyössä voidaan käyttää apuna työilmapiirin ja työyhteisön sisäisen toimivuuden kartoituksia. Kartoitus on mahdollista tehdä eri menetelmillä. Näitä ovat yksilöiden ja ryhmien haastattelut, kyselymenetelmä sekä havainnointi. Kartoituksen toteuttamiseksi voidaan turvautua omiin työterveyshuollon asiantuntijoihin tai tilata työ ulkopuoliselta tutkijalta tai tutkimuslaitokselta (Työturvallisuuskeskus TTK).

### 3.4 Tasa-arvo

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on hyväksytty laajalti yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi ja sukupuoleen perustuva syrjintä on määritelty tasa-arvolain lisäksi jo Suomen

perustuslaissa kielletyksi. Tasa-arvo ei ole siis pelkästään normein valvottu ihmisoikeus ja perusarvo, vaan myös keskeinen työelämän laadun ja hyvinvoinnin ulottuvuus. (Huhta ym. 2005, 12.)

Vuonna 2010 tehdystä sosiaali- ja terveysministeriön selvityksestä ilmenee, että tasa-arvosuunnitelmien määrä on kasvanut vuoden 2005 tasa-arvolainuudistuksen myötä, mutta suunnitelma on käytössä vasta 62 prosentilla työpaikoista. 92 % työpaikoista kuitenkin oli tasa-arvosuunnitteluvaiheesta tietoinen. Tasa-arvosuunnitelmien laadussa on myöskin parannettavaa, sillä suunnitelmaan sisältyvät toimenpiteet eivät aina ole konkreettisia eikä seurannasta olla välttämättä sovittu. Palkkakartoituksen oli tehnyt 60 prosenttia työpaikoista. (Uosukainen ym. 2010, 3.)

Myös yleisessä keskustelussa tasa-arvoon liittyen eniten esiin ovat nousseet sukupuolten väliset palkkaerot. Vaikka edellytykset tasa-arvoiselle palkkaukselle ovat hyvät ja erilaisia toimenpiteitä on tehty Suomessa pitkään palkkaerojen pienentämiseksi, ero on säilynyt samassa noin 20 prosentissa miesten hyväksi. (Lehto & Sutela 2007, 72.) Vuoden 2013 Sosiaali- ja terveysministeriön artikkeliin viitaten samapalkkaisuus käsitetään usein niin, että samasta työstä on maksettava yhtä paljon miehille ja naisille. Termi kattaa kuitenkin myös samanarvoisen eli yhtä vaativan työn. Tasa-arvolaki kieltää työelämässä sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän ja sisältää velvoitteen edistää palkkatasa-arvoa. Artikkelin mukaan palkkaero sukupuolten välillä alkoi kaventua voimakkaasti 1970-luvulla, jolloin tulopoliittisiin sopimuksiin alettiin sisällyttää muun muassa tasa-arvo- ja matalapalkkaeriä. Näin ollen ero on säilynyt 18-20 prosentin tasolla 1980-luvun puolivälistä lähtien. Sosiaali- ja terveysministeriön projektipäällikkö Outi Viitamaa-Tervo on sitä mieltä, että suomalainen palkkatasa-arvoon pyrkivä koneisto on toimiva, vaikkakin hidaskäyttöinen. Hänen mukaansa Suomen työkalupakki tasa-arvolakeineen ja samapalkkaisuusohjelmineen sekä toimivine työehtosopimusjärjestelmineen on hyvällä mallilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2013.)

Naisten ja miesten palkkaeroja on Suomessa perinteisesti kuvattu suhteuttamalla naisten keskiansio miesten keskiansioon, jolloin nähdään, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta. Palkkatilastojen ansiotasoindeksi on ehkä eniten käytetty laskentamalli kuvattaessa sukupuolten palkkaeroja. ”Ansiotasoindeksissä keskimääräiset kuukausian-

siot kuvaavat kokoaikaisen ja täyttä palkkaa saaneen palkansaajan säännöllisen tehdyn työajan ansiota. (Lehto & Sutela 2007, 61). Naisten ansiotasoindeksi on pysynyt tasaisesti noin 80 %:ssa ainakin vuodesta 1985. Sanonta ”naisten euro on 80 senttiä” onkin muodostunut tästä pitkään jatkuneesta ilmiöstä. (Lehto & Sutela 2007, 60–61.)

Ammatilliset koulutukset on selvästi jaettavissa naisten ja miesten suosimiin koulutuksiin. Tämä on selvästi yhteydessä työmarkkinoihin, sillä usein töihin tullaan varsin suoraan ”koulun penkiltä”. Voidaan sanoa, että sosiaali- ja terveysala on selvästi naisvaltaista (90%), kun taas luonnontieteet ja tekniikka miesvaltaisia. Ympäristö- ja luonnonvara-ala on tasaisesti miesten ja naisten ala. Matemaatikot ja insinöörit ovat lähinnä miehiä, kun taas psykologit, sairaanhoitajat ja farmaseutit ovat naisia. Koulutusvalinnoilla on siis suuri merkitys ammattien sukupuoli-identiteettien syntymiselle. Voidaan myös todeta, että mitä tarkempaan määritelmään laajoista ammattinimikkeistä päästään, sitä enemmän naisten ja miesten alat selviävät. Selvin sukupuolten eriytyminen tapahtuukin organisaation sisällä huolimatta siitä, toimiiko organisaatio yhden tai kahden sukupuolen hallitsemalla alalla. (Julkunen 2010, 134.)

## 4 TASA-ARVOLAKI

### 4.1 Tasa-arvolain tarkoitus

Tasa-arvolaki koskee kaikkia työnantajia, sekä yksityisiä että julkisia. Jokaisen työnantajan velvollisuuksiin kuuluu edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Laki velvoittaa kaikki vähintään 30 henkilöä työllistävät yritykset tekemään tasa-arvosuunnitelman. Mikäli työnantajan tasa-arvosuunnitelma on laatimatta, tulee tasa-arvovaltuutetun pyrkiä opastamaan työnantajaa sen laatimisessa. Tasa-arvolaki mahdollistaa myös uhkasakon asettamisen työnantajalle, mikäli tämä laiminlyö tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitteen. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen. 2006, 298.) Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609 1 §).

*Työntekijällä* tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.

*Työnantajalla* tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti. Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös muun palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2005/232 3 §).

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 avoimena 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
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2005/232 6§)

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2005/232 4§).

#### **4.2. Tasa-arvosuunnitelma**

Tasa-arvosuunnitelma on väline, jonka avulla voidaan toteuttaa työnantajan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Tasa-arvon edistäminen on työnantajan aktiivinen velvollisuus, eikä työntekijöiden tai asiakkaiden vastustava asenne sitä poista.

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2005/232 6 a §).

Tasa-arvosuunnitelma koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työpaikalla. Tasa-arvosuunnitelmassa on hyvä ottaa huomioon myös sukupuolivähemmistöt eli transihmiset. Mikään ei kuitenkaan estä käsittelemästä laajemminkin työpaikan tasa-arvokysymyksiä ja ottamasta esimerkiksi ikään liittyviä kysymyksiä tarkasteluun. Työnantajien, joiden palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on vuosittain laadittava tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee koskea erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. Tasa-arvosuunnittelu on työnantajavelvoite; työnantaja vastaa siitä, että tasa-arvosuunnitelma täyttää tasa-arvolain vaatimukset. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Tasa-arvosuunnittelua käynnistettäessä on suunnittelutyön pohjaksi hyödyllistä käydä työpaikalla ensin keskusteluja esimerkiksi siitä, mitä työpaikalla ymmärretään tasa-arvolla, millainen työyhteisön jäsenten mielestä on tasa-arvoinen työpaikka sekä mihin tasa-arvon edistämällä ja tasa-arvosuunnittelulla pyritään. Tasa-arvon edistäminen edellyttää sekä johdon että henkilöstön sitoutumista tasa-arvosuunnitteluun ja suunnitelmaan kirjattavien toimenpiteiden toteuttamiseen käytännössä.

Työpaikalla on hyvä nimetä tasa-arvotyöryhmä, jonka tehtävänä on huolehtia tasa-arvosuunnitteluprosessiin liittyvien eri vaiheiden organisoinnista tai toteuttamisesta (selvitysten tekemisestä, tiedottamisesta, seurannasta, arvioinnista jne.). Työryhmä on myös kanna työnantajan ja henkilöstön yhteistyön toteuttamiseksi. Tasa-arvosuunnittelun toteuttamiseksi voi olla hyödyllistä järjestää työpaikalla myös koulutusta tasa-arvokysymyksistä. Tasa-arvosuunnittelua organisoitaessa tulee myös ottaa huomioon, että tasa-arvon edistä-

minen vaatii sekä aikaa että resursseja. Voi olla syytä sopia esimerkiksi siitä, että tasa-arvotyöryhmän jäsenet voivat kokoontua työajalla. Tasa-arvosuunnittelun pohjaksi tehtävistä selvityksistä, kouluttautumisesta sekä suunnitteluun liittyvästä tiedottamisesta aiheutuvat kustannukset on tarpeen ottaa huomioon budjetissa. Koska tasa-arvosuunnitelman tekoon osallistuneet henkilöt saattavat vaihtua, kannattaa suunnitelmaan kirjata myös laatimisen prosessi. Silloin uusien tekijöiden ei aina tarvitse miettiä kaikkia alusta alkaen. (Tasa-arvovaltuutettu.)

### 4.3 Syrjintä ja häirintä

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. *Välittömällä syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

*Välillisellä syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2009/369).

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäes-

sään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan

- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2005/232 8 §).

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

- 1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi
- 2) asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille
- 3) vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen
- 4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2005/232 9 §).

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saa-tuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2005/232 8 d §).



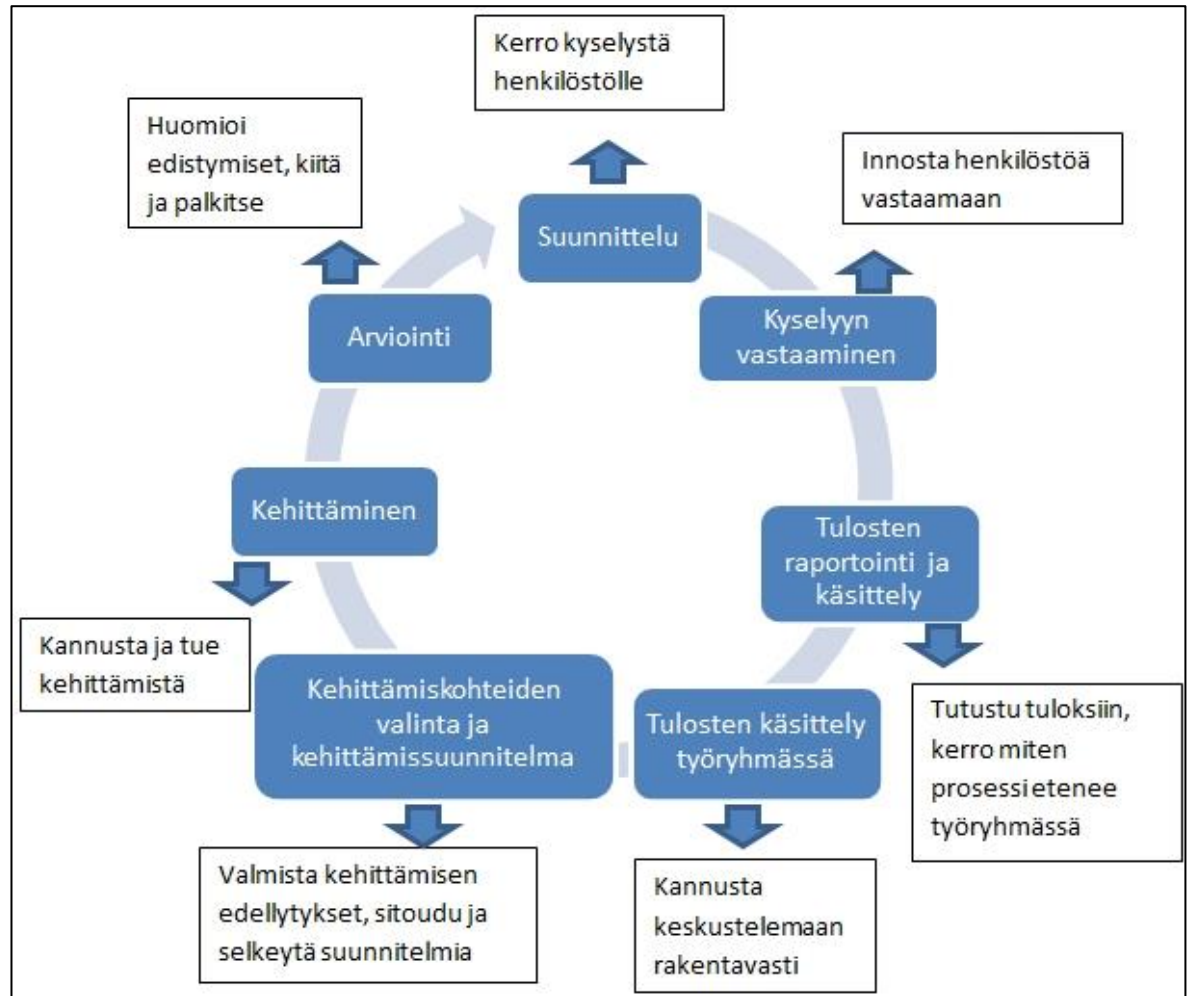
## 5 TOIMEKSIANTONA TASA-ARVOKYSELY

### 5.1 Tasa-arvokysely

Saimme toimeksiantona Halpa-Hallilta tasa-arvokyselyn tekemisen. Kyselyn tavoitteena oli selvittää Halpa-Hallin organisaation sisällä vallitseva sukupuolten välinen tasa-arvotilanne lain määräämää tasa-arvosuunnitelmaa varten. Lopullisen tasa-arvosuunnitelman tekee Halpa-Halli. Meidän tehtävämme oli taustoittaa tasa-arvosuunnitelma tasa-arvokyselyllä.

Kun halutaan selvittää työyhteisön ja organisaation tilanne sekä mahdollisesti kehittää niitä, on ilmapiirikysely loistava menetelmä siihen. Organisaation tulee nähdä, ettei kysely ole päämäärä vaan keino. Kyselyn avulla löydetään alueet, joihin tulee suunnata kehittämistoimenpiteitä, jotta koko organisaatio kykenee kehittymään. (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011, 11.) Tasa-arvokyselyllä pyritään siis löytämään työyhteisön ja organisaation puutteet tasa-arvon toteutumisessa ja puuttumaan näihin osiin. Vastausten perusteella osataan määritellä kehittämistoimenpiteitä organisaation eri osiin, jotta tasa-arvo toteutuisi entistä paremmin. Jos taas kehitettävää ei ole, sekin saadaan ilmi kyselyn avulla.

Esimiehen rooli kyselyprosessin kaikissa vaiheissa on tärkeä (KUVIO 4). Esimies kertoo työntekijöille kyselyn ajankohdan, sen syyn sekä sen, miten kyselyn tuloksia tullaan hyödyntämään. Kun kysely tulee henkilöstölle vastattavaksi, on esimiehen muistutettava kuinka tärkeää kyselyyn vastaaminen on sekä kannustettava työntekijöitä osallistumaan. Mitä korkeampi vastausprosentti on, sitä todennäköisemmin saavutetaan tavoitteet. Tulosten tultua esimies perehtyy niihin ja käsittelee ne ryhmässä. Tällöin mietitään mahdollisia kehitysideoita koko organisaatiolle. Rakentava keskustelu ja oman sitoutumisensa osoittaminen ovat tärkeitä etenemiselle. Kun kehittämiskohteet on valittu, tulee esimiehen arvioida kuinka mahdollisia ne ovat sekä varmistaa, että muutoksen toteuttamiselle on kaikki tarvittavat edellytykset. (Kauranen ym. 2011, 13.)



KUVIO 4. Esimiehen rooli kyselystä kehittämiseen- prosessissa (Kauranen ym. 2011, 12)

Kyselyn toteuttamisessa on mahdollisuus syyllystyä lukuisiin virheisiin, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti kyselyn lopulliseen hyödyntämiseen. Näihin kuuluu muun muassa se, että organisaation eri osilla voi olla eri näkemyksiä siitä, mitä kyselyllä tavoitellaan. Tämä voi johtaa pettymyksiin, joten tavoitteista tulisi ilmoittaa kaikille selkeästi. Myöskään nopeasti hutaistu kysymyslomake ei palvele organisaatiota yhtä hyvin kuin lomake, jonka sisältöä on tarkkaan harkittu. Pikaisesti väsätyssä lomakkeessa ei välttämättä tiedetä, mitä kysymyksen on tarkoitus mitata ja tämä voi johtaa siihen, että tuloksista tehdään todennäköisesti vääriä johtopäätöksiä. Tiedotuksen puutteellisuus taas johtaa siihen, että vastausprosentti on alhainen ja näin ollen tulosten luotettavuus ja tulkittavuus heikkenee. Kyselyn toteutumisen varmistuessa olisikin hyvä ilmoittaa tarkkaan sen syy, milloin ja miten siihen on mahdollisuus vastata, sekä miten tulokset käsitellään. Vastajat eivät yleensä ymmärret-

tävistä syistä halua vastata kyselyyn, jos heidän henkilöllisyytensä voi paljastua tuloksista. Jos siis ryhmässä on esimerkiksi yksi naisesimies miesten joukossa, ei hän välttämättä halua vastata kysymyksiin, koska hänen vastauksensa voidaan selvästi erottaa. Tässä yhteydessä onkin tärkeä tehdä selväksi ettei sellaisia tietoja, joista yksittäisen vastaajan voi tunnistaa, käytetä raporteissa. Oma nimeä kyselylomakkeisiin ei myöskään tietenkään kirjoiteta. (Kauranen ym. 2011, 18–20.)

## 5.2 Kysely tutkimusmenetelmänä

Tutkimus on määritelty järjestelmälliseksi toiminnaksi tietyn asian selvittämiseksi. Tutkimusmenetelmiä on useita. Onkin tärkeää löytää paras mahdollinen menetelmä palvelemaan juuri omaa tarkoitustaan. Yksi tutkimusmenetelmä on haastattelu. Haastattelutyyppejä on ainakin kaksi: lomakehaastattelu (strukturoitu haastattelu) ja teemahaastattelu (Kvalimotiv). Lomakehaastattelussa on ennalta rakennettu (strukturoitu) kysymysluettelo, josta haastattelija esittää haastateltavalle kysymyksiä. Sen sijaan teemahaastattelussa valmiita lomakkeita ei ole, vaan haastattelija määrittelee aihepiirin ja haastattelu etenee vapaamuotoisesti. Haastattelu oli meille kuitenkin mahdoton toteuttaa, sillä otanta oli ympäri Suomen eikä meillä tai Halpa-Hallilla ollut resursseja lähteä erikseen haastattelemaan jokaista noin 1400 työntekijää.

Toinen tutkimusmenetelmä on kyselytutkimus. Tämä tutkimusmuoto mahdollistaa sellaisen aineiston hankkimisen, joka kuvaa käsityksiä, asenteita sekä mielipiteitä laajoilta joukoilta. Tällä menetelmällä saadaan selville, miten eri taustatekijöiden mukaan jakautuneet ryhmät suhtautuvat mihinkin asiaan.

Kyselytutkimuksen peruseräitä ovat seuraavat tekijät:

- Systemaattisuus: Se on huolellisesti suunniteltu ja toteutettu menetelmä varmistua siitä, että tutkittava ilmiö katetaan sisällöltään riittävästi.

- Edustavuus: Se käsittää joko kattavasti koko populaation, jolloin siihen sisältyvät ilmiön kaikki mahdolliset tapausmuodot tai sen otos on valittu tieteellistä edustavuutta silmällä pitäen.
- Objektiivisuus: Data kootaan niin tarkastelua kestäväksi ja täsmälliseksi kuin mahdollista.
- Määrällisyys: Kysely tuottaa sellaista dataa, joka on ilmaistavissa numeromuodossa. (Metodix 1998.)

Kyselytutkimus on taloudellinen tapa hankkia tietoa suurelta määrältä ihmisiä. Se myös mahdollistaa intymiteettisuojan, koska vastaajien nimet voidaan jättää kokonaan pois kyselylomakkeesta. Aineiston kokoamisen kannalta on tärkeää, että vastaajat ovat rehellisiä. Kyselytutkimuksen ongelma on kuitenkin siinä, että osaan kysymyksistä jätetään vastamatta. Näin ollen kato voi olla suuri, mikä johtaa puolestaan siihen, että vastausten jakauma vinoutuu. Tällöin vastausten edustavuus kyseenalaistuu. Kyselytutkimusta käytetään kuitenkin suuriin yleiskartoituksiin, mikä teki siitä parhaan mahdollisen tutkimusmenetelmän myös meidän käyttöömmme.

Tutkimuksen kannalta tärkeitä käsitteitä ovat validiteetti (pätevyys) ja reliabiliteetti (luotettavuus). Näitä käytetään arvioitaessa johtopäätösten pätevyyttä ja tutkimuksen tasoa. Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Tutkimus on siis tehty niin huolellisesti, että sen tuloksia voidaan pitää toistettavina. Reliabiliteetin tarkistus voidaan jakaa neljään eri osaan: yhdenmukaisuus (miten eri indikaattorit eli osoittimet mittaavat samaa asiaa), tarkkuus (toistuvan ilmiön havaintotarkkuus), jatkuvuus (havainnon jatkuva samankaltaisuus) ja objektiivisuus vs. subjektiivisuus (kuinka muut ymmärtävät tekijän tarkoituksen ja viitekehysten). Heikko reliabiliteetti voi olla mahdollisesti seurausta huolimattomuudesta aineiston keruussa tai sen koodaamisessa. Validius taas tarkoittaa aineiston pohjalta tehtyjen johtopäätösten luotettavuutta eli sitä, että tutkimuksessa mitataan tai tutkitaan sitä mitä on tarkoituskin. Tämä onkin tutkimuksen kannalta ratkaisevampi laadun kriteeri. Validiteetti on hyvä silloin, kun tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeat. Validius jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen luotettavuuteen. Ulkoinen validius on tutkimustulosten yleistettävyyttä annetussa kontekstissa ja sisäinen validius viittaa tutkimusprosessin toteutuksen systemaattiseen luotettavuuteen. (Hirsjärvi 2005, 216.)

### 5.3 Toimeksiantaja

Kokkolan Halpa-Halli Oy aloitti perheyriyksenä vuonna 1969. Kauppaneuvos Esko Ylinen perusti ensimmäisen Halpa-Hallin Kokkolaan osoitteeseen Rantakatu 21. Nykyään myymälöiden määrä on paisunut 38:een ympäri Suomen. Kokkolan Halpa-Halli Oy:n keskusvarasto ja pääkonttori sijaitsevat silti tänäkin päivänä Kokkolassa, jossa myymäläketjun noin 1400:sta työntekijästä työskentelee lähemmäs 300. Halpa-Hallin valikoima on laaja, aina elintarvikkeista kemikaliotuotteisiin sekä perheen tekstiileistä autotarvikkeisiin. Halpa-Halli onkin mielletty täyden palvelun tavarataloksi. (Halpa-Halli Oy.)

Halpa-Halli on ilmoittanut missiokseen tuottaa paljon tavaraa vähällä rahalla, laadusta ja palvelusta tinkimättä. Tämä onkin Halpa-Hallin kivijalka. Lisäksi Halpa-Halli pyrkii erotautumaan kilpailijoistaan valitsemillaan tuotteilla sekä 80–90 prosenttia alkuperäisistä hinnoista hyödyntäen keskusjohtoista ketjutoimintamallia.

Yhtiö ilmoittaa tärkeiksi arvoikseen perhekeskeisyyden, yhteiskuntavastuullisuuden, rehellisyyden sekä kannattavan liiketoiminnan. Lisäksi asiakkaiden, henkilökunnan ja yhteistyökumppaneiden sekä kristillisten arvojen kunnioittaminen on suuressa osassa. Kristilliset arvot näkyvät levolle pyhitettyinä sunnuntaina, jolloin liike on varmasti suljettu ja työntekijät voivat viettää sen perheidensä kanssa. Tämä ratkaisu ei ole vaikuttanut negatiivisesti toimintaan vaan päinvastoin tuonut paljon positiivista palautetta. Lisäksi tupakka- ja alkoholituotteet eivät kuulu Halpa-Hallin valikoimaan huolimatta niiden suuresta merkityksestä päivittäistavarakaupan myynnille. Yhtiö myös tukee suomalaista liikunnallista elämäntapaa ja hyvinvointia esimerkiksi urheilusponsoroinneilla.

### 5.4 Kyselyn toteutus ja tutkintaprosessin kuvaus

Koska vastaajien määrä oli laaja ja vastaajat sijoittuivat kaikkiin Halpa-Halleihin ympäri Suomen, päädyimme Halpa-Hallin kanssa järjestetyissä palavereissa siihen, että paperimuotoinen kyselylomake oli tarkoitustamme parhaiten palveleva tutkimusmuoto. Yhteisissä palavereissamme apulaisjohtaja Harri Isohannin ja talousjohtaja Veli Märsylän kanssa muotoilimme kysymykset ja päätimme, mihin kysymykset painottuvat ja mitkä eivät ole

heidän tarkoitustaan varten tärkeitä osa-alueita. Vastaajien anonyymiyttä haluttiin suojella jättämällä nimikentät kokonaan pois kyselystä. Myös ikään ja uskonnolliseen tasa-arvoon liittyvät kysymykset jätettiin tämän kyselyn ulkopuolelle, sillä Halpa-Halli halusi keskittyä vain miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon. Halpa-Hallille oli myös muutama vuosi aikaisemmin tehty työilmapiirikysely, joten emme lähteneet kysymään työilmapiiristä yleisesti sen enempää. Palaverien lisäksi käytimme Märsylän ja Ihohannin haastattelujen perusteella saatuja tietoja kyselyn tekemiseen.

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen avulla kaikissa Suomen Halpa-Halleissa 3.6.-8.7.2014. Kyselylomakkeet lähetettiin sisäisenä postina eri toimipisteisiin ja jokaisen toimipisteen esimiehet olivat vastuussa kyselyiden esillepanosta sekä tiedottamisesta yrityksen työntekijöille. Kyselyssä oli kahden viikon vastausaika, jonka jälkeen haimme pääkonttorille palautetut lomakkeet koululle analysoitaviksi. Tavoitteena oli kerätä 300 vastausta. Tutkimukseen osallistui yhteensä 397 työntekijää eli 28 % kaikista työntekijöistä, mikä oli hyvä otanta.

Analysoimme saamamme vastaukset SPSS-ohjelmalla, joka on tilastotieteelliseen analyysiin suunniteltu ohjelmisto. Ohjelmaa käyttämällä tilastokuvioiden luominen oli nopeaa ja vaivatonta. Hyvä tilastokuva välittää tiedon tiiviisti ja visuaalisesti sekä houkuttelee lukijaa ajattelemaan, mutta ei kuitenkaan vääristä tietoa. Yleisimpiä kuviotyyppejä ovat pii-rakkakuviot, viivakuviot, pylväskuvio, teemakartta ja kuva-aiheiset tilastokuviot. (Raatikainen 2005, 48–49.)

Kyselyn pohjalta meidän tuli laatia yhteenveto kyselyn tuloksista. Tasa-arvokysely toimisi pohjana Halpa-Hallin omalle tasa-arvosuunnitelmalle. Laitimamme raportti oli yhteenveto kyselyn tuloksien pääkohdista, jotka olivat oleellisia tasa-arvosuunnitelman laatimiselle. Raportissa käsitelimme ensinnäkin itse tasa-arvokyselyä, eli kuinka paljon vastauksia saatiin kerättyä, miten miehet ja naiset jakautuivat prosentuaalisesti, millainen ikäjakauma oli ja miten vastaajat jakautuivat eri työtehtäviin. Kokosimme myös yleishavaintoja vastauksista ja teimme muutamia ehdotuksia jatkotoimenpiteiden tarpeellisuudesta. Yksityiskoh- taisemmin käsitelimme työntekijöiden kokemuksia asemaan, uralla etenemiseen, palkka-ukseen, toisiinsa suhtautumiseen, odotuksiin ja häirintään. Suoranaisia toimintasuunnitel- mia emme tehneet, sillä se ei kuulunut toimenkuvaamme. Analysoimme kyselytulokset,

kokosimme ne raportiksi (LIITE 2) ja Halpa-Halli Oy hyödynsi keräämiämme tietoja taustoittoaakseen tasa-arvosuunnitelmaansa.

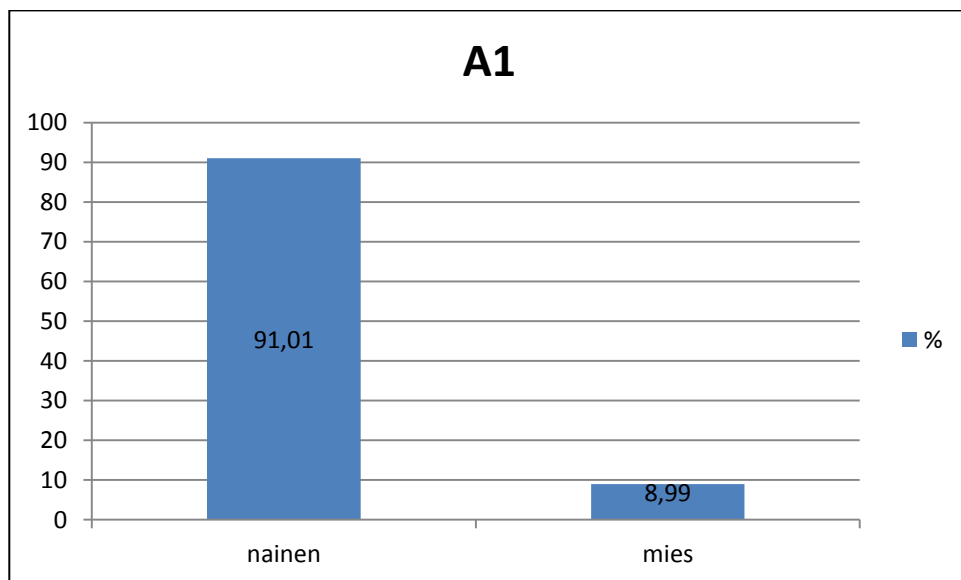
Tulosten havainnollistamisessa tässä opinnäytetyössä käytimme pylväsdiagrammeja sekä taulukoita. Pylväsdiagrammit näyttivät mielestämme ammattimaisemmilta ja tähän työhön sopivammilta kuin piirakkakaaviot, ja ne havainnollistivat paremmin tuloksia. Taulukoita käytimme monivalintakysymyksiä käsittelevissä osioissa niiden luettavuuden takia. Tulokset saatiin siististi esiin taulukoissa ja vastausten jakauman näkee helpommin taulukosta kuin esimerkiksi pylväsdiagrammista. Osassa monivalintakysymyksiä oli niin monta vastausvaihtoehtoa, että diagrammista olisi tullut todella sekava ja vaikeasti ymmärrettävä, joten taulukko oli mielestämme oikea ratkaisu näihin kohtiin.

## 6 TULOKSET

### 6.1 Taustatiedot (A)

Kyselyn ensimmäisessä osiossa (A) työntekijöiltä kysyttiin taustatietoja kartoittaaksemme sukupuolen, iän, työyksikön, henkilöstöryhmän sekä työsuhteen luonteen (vakituinen, määräaikainen, vuokratyöntekijä).

Kysymyksessä A1 kysyttiin henkilön sukupuolta.

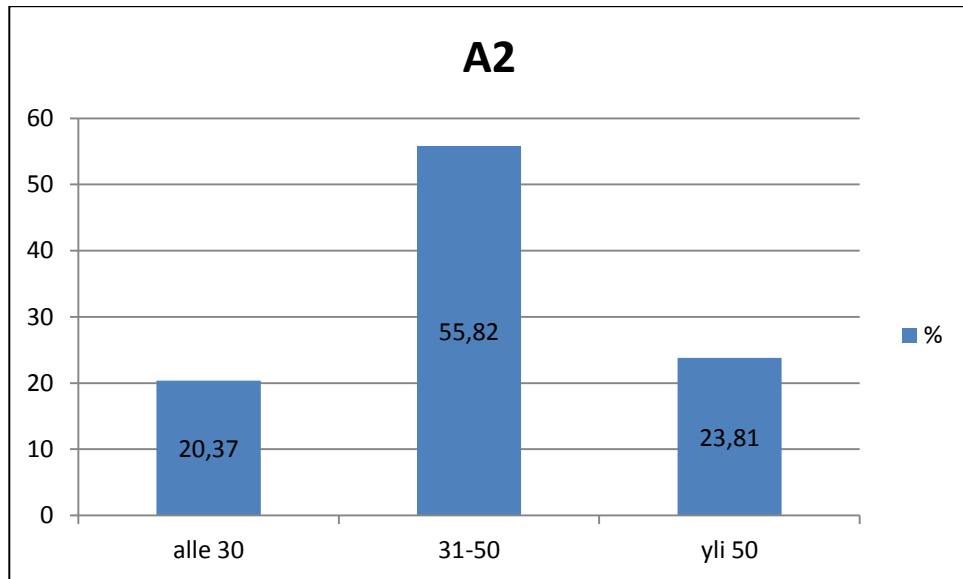


KUVIO 5. Vastaajien sukupuolijakauma

Kuten kuviossa nähdään, huomattavan suuri osa (91,01 %) kyselyyn vastanneista oli naisia.

Kysymyksessä A2 kysyttiin henkilön ikää.



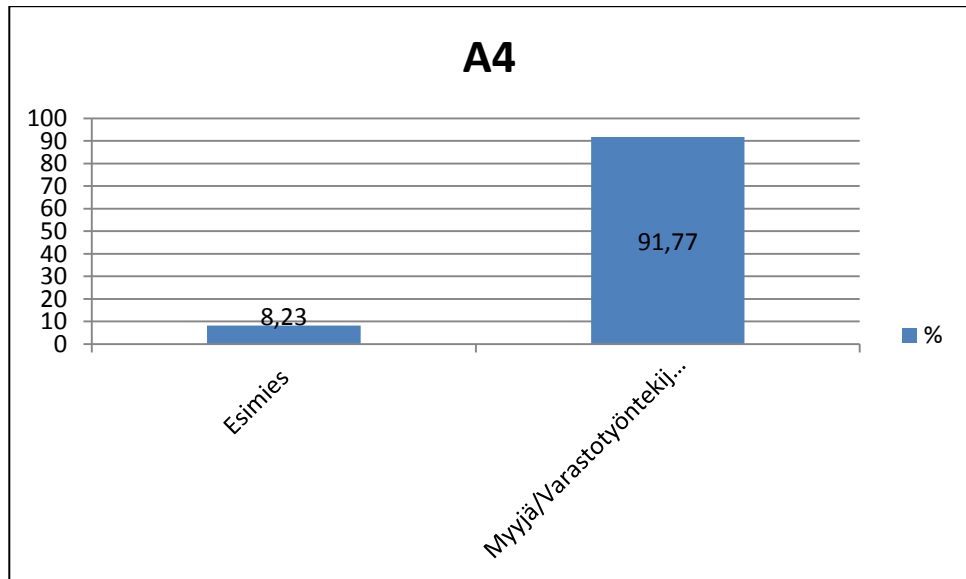


KUVIO 6. Vastaaajien ikäjakauma

Kuviosta 6 huomataan, että noin puolet vastanneista (55,82 %) oli iältään 30-50 vuotiaita ja jäljelle jäänyt puolisko jakautui melko tasaisesti alle 30-vuotiaiden ja yli 50-vuotiaiden kesken.

Kysymys A3, jossa kysyttiin henkilön tulosityksikköä, ei ollut monivalintakysymys, kuten kaikki muut kyselyn kysymyksistä. Tämä johtuu siitä, että kysely kattoi koko Suomen Halpa-Hallin toimipaikat, joten vaihtoehtoja olisi ollut liikaa ja kyselyn kannalta vähemmän tärkeää. Sovimme toimeksiantajamme kanssa, ettei tulosityksiköitä analysoida muun kyselyn tapaan. Lisäksi tulosityksikkö ei ollut yhtä merkityksellinen tasa-arvoselvityksen kannalta kuin kyselyn muut kysymykset.

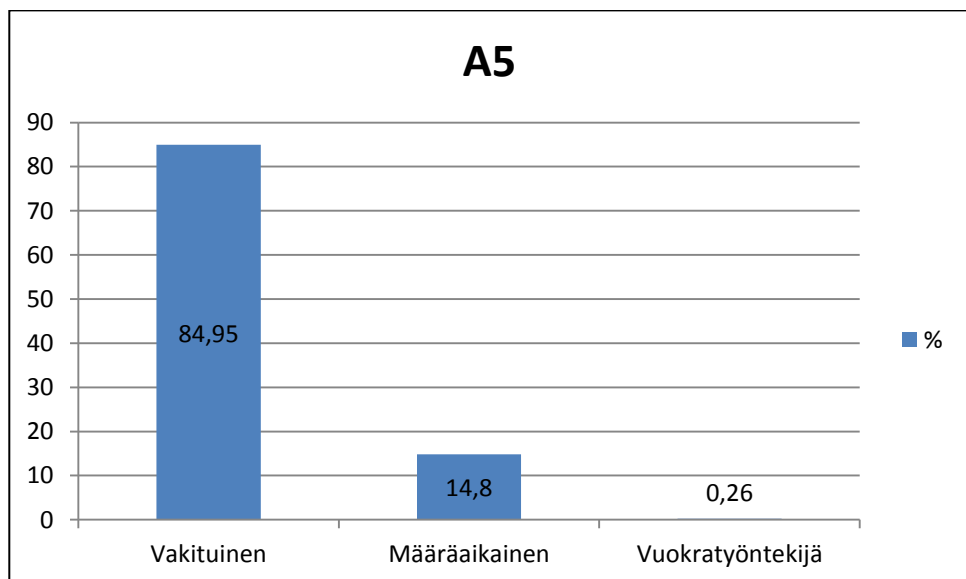
Kysymyksessä A4 kysyttiin henkilöstöryhmää, johon työntekijä kuuluu. Vaihtoehtoina olivat esimies ja myyjä/varastotyöntekijä/konttorityöntekijä. Kyselyn analysoinnin kannalta oli käytännöllisempää, että vaihtoehtoja oli vain kaksi, eli henkilöstöryhmät jakautuivat esimiestehtävien ja alempien tehtävien kesken.



KUVIO 7. Henkilöstöryhmä, johon kuulun

Kuviosta 7 nähdään, että huomattavan suuri osa vastanneista (91,77 %) kuului henkilöstöryhmältään alempiin tehtäviin.

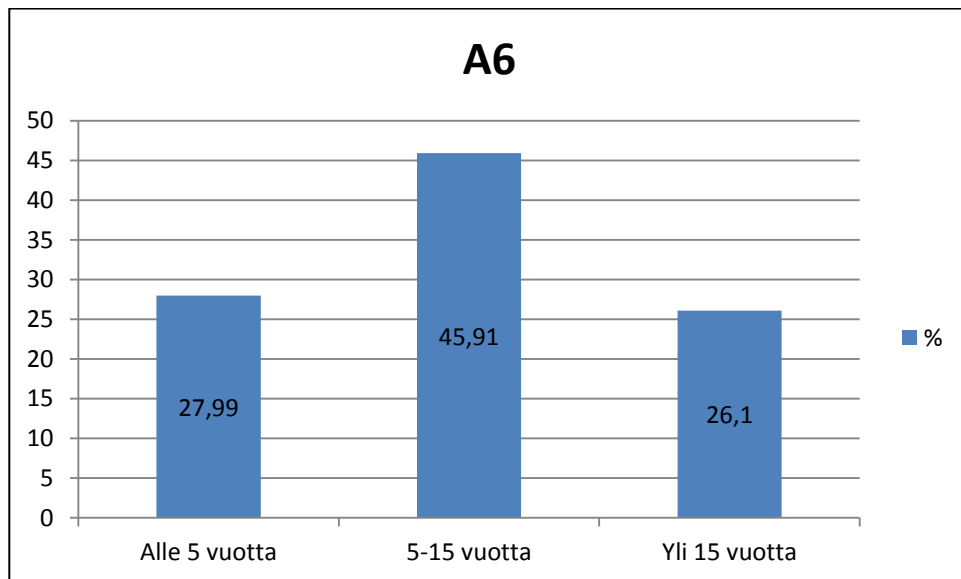
Kysymyksessä A5 kysyttiin henkilön työsuhteen luonnetta. Vaihtoehdot olivat vakituinen (lisäkysymyksenä työsuhteen kesto, vaihtoehtoina alle 5 vuotta, 5-15 vuotta ja yli 15 vuotta), määräaikainen ja vuokratyöntekijä.



KUVIO 8. Työsuhteeni luonne

Kuviosta 8 nähdään, että kyselyyn vastanneista suurin osa (84,95 %) oli vakituisia työntekijöitä. Määräaikaista työntekijöitä oli 14,80 % ja vuokra-työntekijöitä vain 0,26 %.

Kuvio A6 esittää vielä erikseen vakituisten työntekijöiden jakautumisen työsuhteen pituuden mukaan.

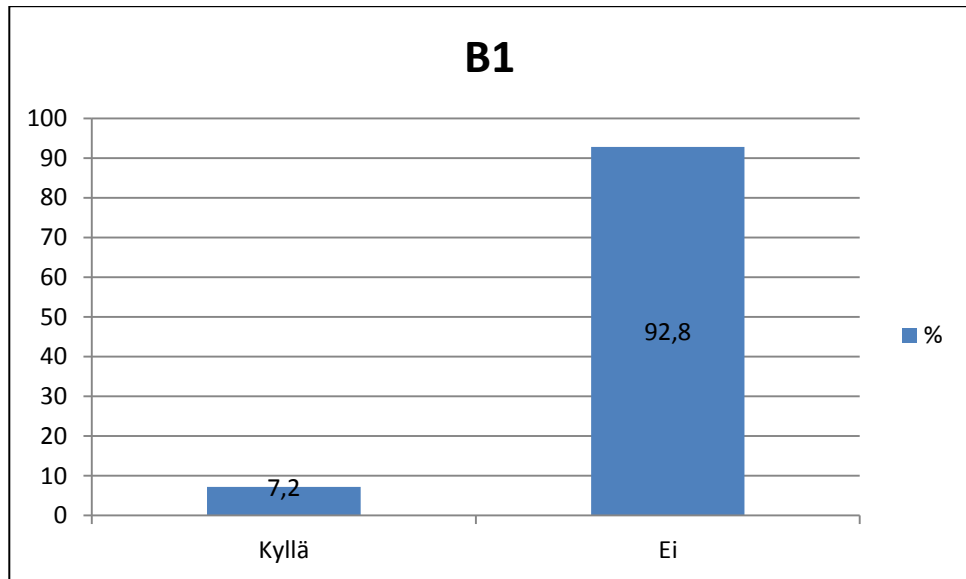


KUVIO 9. Työsuhteeni kesto

Kuviosta 9 nähdään, että lähes puolet (45,91 %) vastanneista on työskennellyt Halpa-Hallissa 5-15 vuotta. Loput jakautuvat suhteellisen tasaisesti alle 5 vuotta työskennelleiden (27,99 %) ja yli 15 vuotta työskennelleiden (26,10 %) kesken.

## 6.2 Työaika (B)

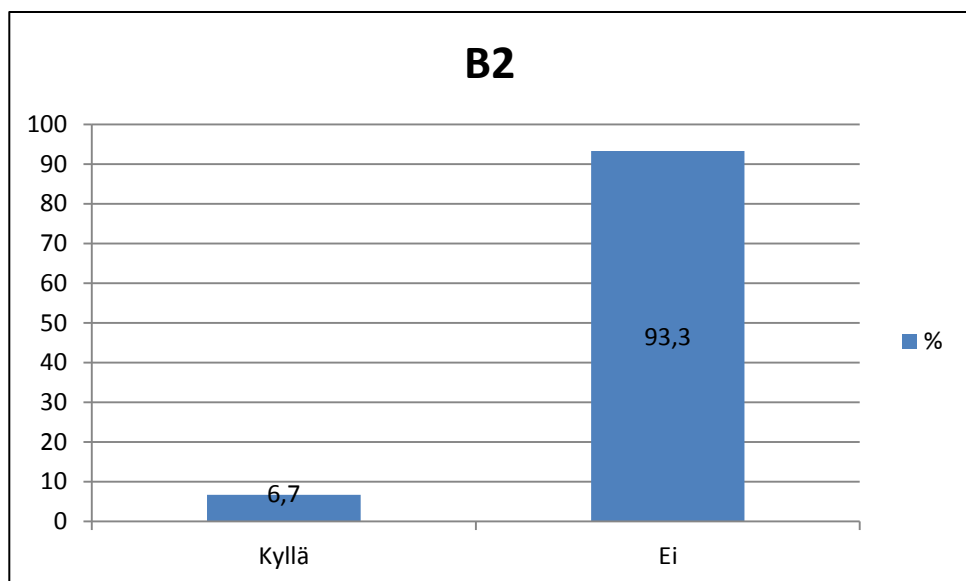
Kyselyn toisessa osiossa (B) kysyttiin työntekijöiden työajoista. Kysymyksessä B1 kysyttiin, onko työntekijä tehnyt viimeksi kuluneen kuukauden aikana merkittävässä määrin virallisen työajan ylittävää ylityötä, josta on saanut korvausta.



KUVIO 10. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt merkittävässä määrin virallisen työajan ylittävää ylityötä, josta olet saanut korvausta?

Kuviosta 10 nähdään, että valtaosa (92,80 %) vastanneista ei ollut tehnyt virallisen työajan ylittävää ylityötä, josta olisi saanut korvausta.

Kysymyksessä B2 kysyttiin, onko työntekijä tehnyt viimeksi kuluneen kuukauden aikana merkittävässä määrin virallisen työajan ylittävää ylityötä *ilman* erillistä korvausta.



KUVIO 11. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt merkittävässä määrin työajan ylittävää ylityötä *ilman* eri korvausta?

Kuviosta nähdään, että valtaosa (93,30 %) vastanneista ei ollut tehnyt virallisen työajan ylittävää ylityötä ilman erillistä korvausta. Kuitenkin 6,70 % oli tehnyt virallisen työajan ylittävää ylityötä ilman erillistä korvausta.

### 6.3 Urakehitys (C)

Kyselyn kolmannessa osiossa (C) kysyttiin työntekijöiden urakehitykseen liittyvistä asioista. Tilannetta kartoitettiin monivalintakysymyksillä rasti ruutuun-periaatteella.

Ensimmäisessä kohdassa kysyttiin, missä määrin koulutukseen ja itsensä kehittämiseen liittyvät asiat toteutuvat henkilön työpaikalla. Kysymys sisälsi neljä väittämää ja jokaiseen oli annettu vastausvaihtoehdoiksi erittäin hyvin, hyvin ja heikosti. Väittämät olivat seuraavat:

- Voin osallistua työhön liittyvään koulutukseen...
- Voin kehittää itseäni ja osaamistani työssäni...
- Nykyisessä työssäni on etenemismahdollisuuksia...
- Saan esimieheltäni työn yhteydessä ohjausta, tukea...

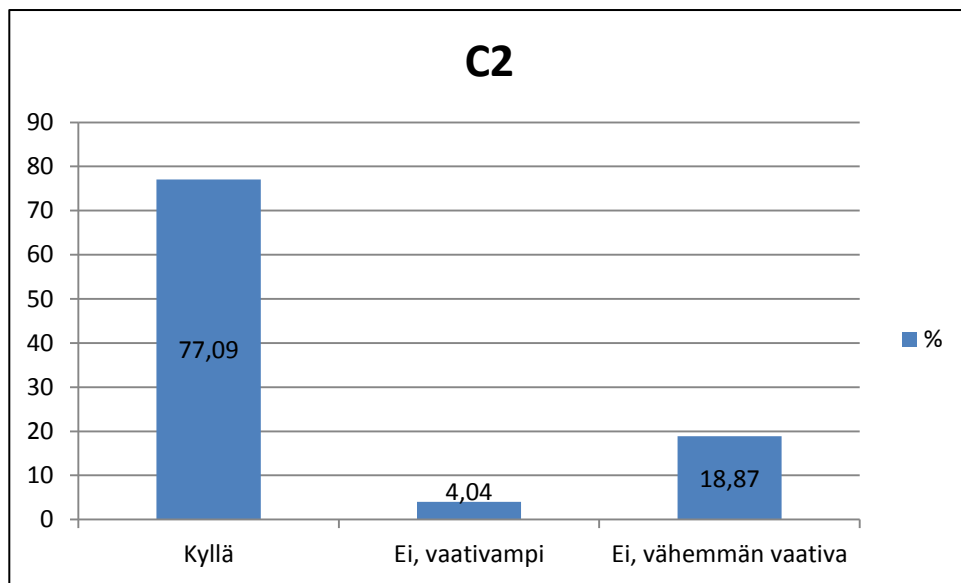
Taulukko 1. Missä määrin koulutukseen ja itsensä kehittämiseen liittyvät asiat toteutuvat työpaikallasi?

C1	erittäin hyvin	hyvin	heikosti
1. Voin osallistua työhön liittyvään koulutukseen...	9,35 %	45,97 %	44,68 %
2. Voin kehittää itseäni ja osaamistani työssäni...	10,00 %	61,84 %	28,16 %
3. Nykyisessä työssäni on etenemismahdollisuuksia...	2,91 %	18,78 %	78,31 %
4. Saan esimieheltäni työn yhteydessä ohjausta, tukea...	16,02 %	49,87 %	34,11 %

Taulukosta 1 nähdään, että vain 9,35 % koki voivansa osallistua työhön liittyvään koulutukseen. 45,97 % vastaajista koki voivansa osallistua koulutukseen hyvin, ja loput 44,68 %

koki voivansa osallistua koulutukseen heikosti. Valtaosa (61,84 %) vastaajista koki voivansa kehittää itseänsä ja osaamistaan työssään hyvin. 28,16 % vastaajista koki voivansa kehittää itseään ja osaamistaan työssään heikosti ja loput 10,00 % heikosti. Valtaosa (78,31 %) vastaajista koki nykyisessä työssään etenemismahdollisuudet heikoiksi. 18,78 % koki etenemismahdollisuudet hyväksi ja loput 2,91 % erittäin hyväksi. Suurin osa (49,87 %) vastaajista oli sitä mieltä, että esimieheltä työn ohessa saatu tuki ja ohjaus toteutuu hyvin. 34,11 % vastaajista tosin oli sitä mieltä, että esimieheltä työn yhteydessä saatu tuki ja ohjaus toteutui heikosti, ja loput 16,02 % koki esimieheltä työn yhteydessä saadun tuen ja ohjauksen toteutuvan erittäin hyvin.

Seuraavassa urakehitystä käsittelevässä kohdassa kysyttiin, työskenteleekö henkilö mielestään osaamistaan vaativassa tehtävässä. (Vaihtoehdot olivat: Kyllä; En, työskentelen vaativammassa tehtävässä; En, työskentelen vähemmän vaativassa tehtävässä.)



KUVIO 12. Työskenteleekö osaamistasi vastaavassa tehtävässä?

Kuviosta nähdään, että suurin osa (77,09 %) työntekijöistä työskentelee mielestään osaamistaan vastaavassa tehtävässä. Vastaajista 4,04 % työskenteli mielestään osaamistaan vaativammassa tehtävässä ja loput 18,87 % työskentelee mielestään osaamistaan vähemmän vaativassa tehtävässä.

Kohdassa C3 työntekijöiltä kysyttiin, kokivatko he, että heitä olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa. Vastausvaihtoehtoina olivat kyllä ja ei. Tilanteet olivat seuraavat:

- Työtehtävien jako
- Urakehitys
- Palkkaus
- Työtilojen tai -välineiden jako
- Pääsy työnantajan järjestämään koulutukseen
- Työhönottotilanne
- Työmäärän jakautuminen
- Tiedonsaanti uusista tehtävistä.

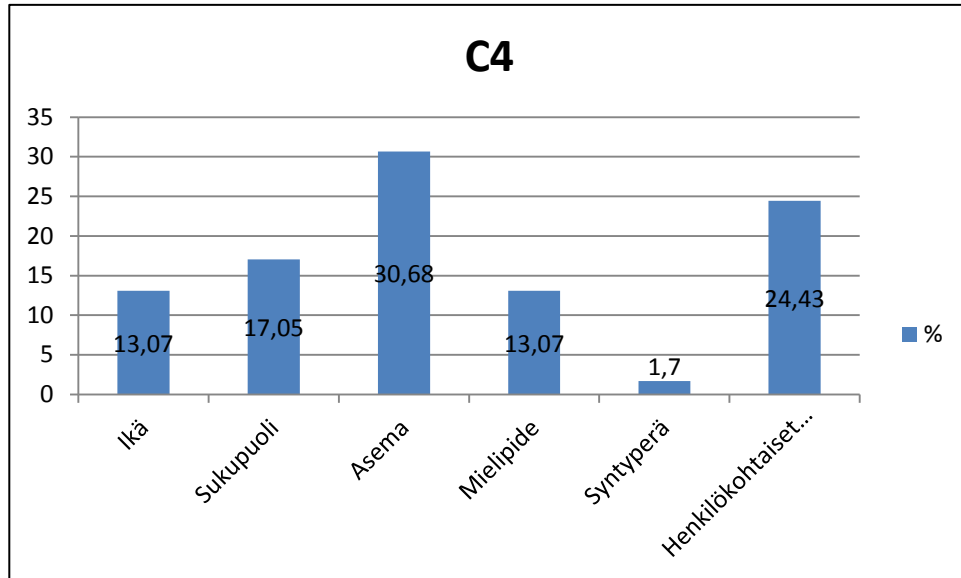
Taulukko 2. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

<b>C3</b>	kyllä	ei
1. Työtehtävien jaossa	22,11 %	77,89 %
2. Urakehityksessä	14,40 %	85,60 %
3. Palkkauksessa	20,21 %	79,79 %
4. Työtilojen tai -välineiden jaossa	7,44 %	92,56 %
5. Pääsystä työnantajan järjestämään koulutukseen	11,08 %	88,92 %
6. Työhönottotilanteessa	3,59 %	96,41 %
7. Työmäärän jakautumisessa	30,51 %	69,49 %
8. Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	22,74 %	77,26 %

Taulukosta nähdään, että valtaosa vastaajista EI ole kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää edellä mainituissa tilanteissa. Poikkeuksena kuitenkin kohdat 1, 3, 7 ja 8. Kohdassa 1 22,11 %, kohdassa 3 20,21 %, kohdassa 7 30,51 % ja kohdassa 8 22,74 % vastaajista oli kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää.

Kohdassa C4 työntekijöitä pyydettiin vastaamaan ko. kohtaan jos he olivat vastanneet johonkin edelliskohdan (C3) kysymyksistä *myöntävästi*. Tässä kysyttiin, mistä työntekijä

arveli eriarvoisen kohtelun johtuvan. Vaihtoehdot olivat: ikä, sukupuoli, asema, mielipide, syntyperä ja henkilökohtaiset ominaisuudet.

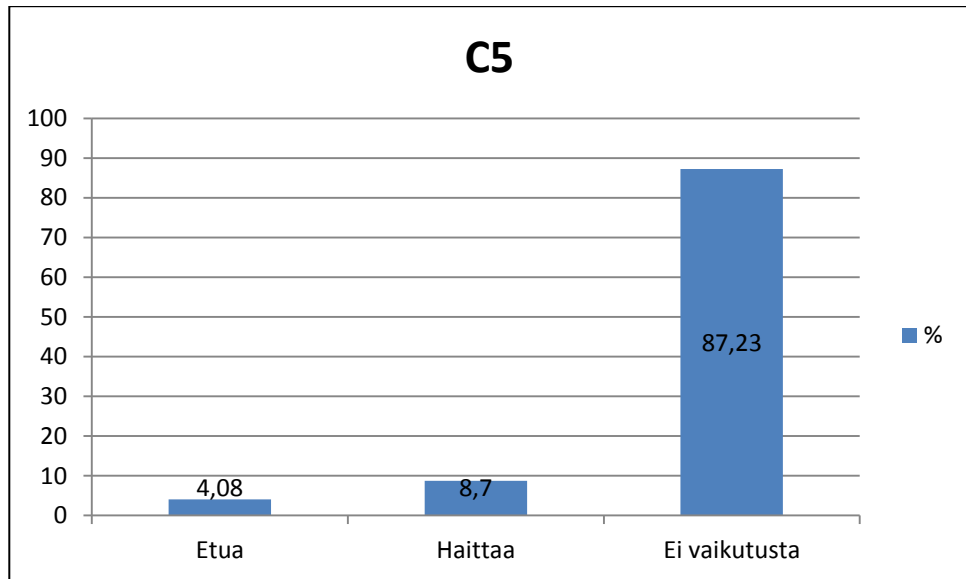


KUVIO 13. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

Kuviosta 13 nähdään vastausten jakautuneen melko tasaisesti joka vaihtoehdolle. Suurin osa (30,68 %) oli sitä mieltä, että eriarvoinen kohtelu johtui asemasta, jossa työskenteli. 24,43 % mielestä eriarvoinen kohtelu johtui henkilökohtaisista ominaisuuksista, 17,05 % mielestä taas sukupuolesta. Iästä (13,07 %) ja mielipiteistä (13,07 %) johtuneet kokemukset eriarvoisesta kohtelusta jakautuivat määrällisesti hyvin tasaisesti. Vähiten eriarvoista kohtelua koettiin syntyperästä (1,70 %) johtuvaksi.

Viimeisessä urakehitystä käsittelevässä osiossa kysyttiin työntekijöiden mielipidettä siitä, miten he olivat kokeneet sukupuolen merkityksen työelämässä. Vaihtoehtoina olivat seuraavat: sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä, sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä, sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemiseen.



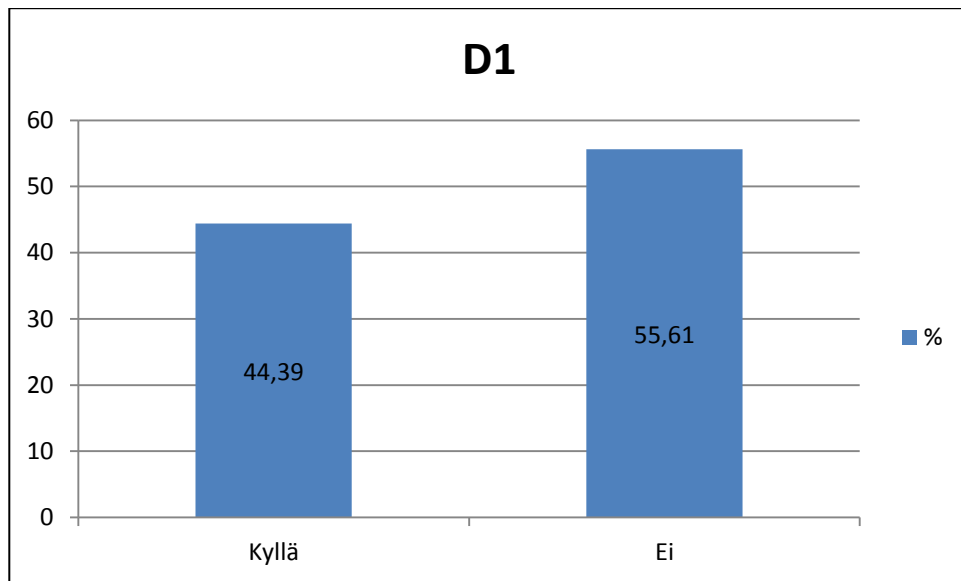


KUVIO 14. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

Kuviosta 14 nähdään, että valtaosa (87,23 %) vastanneista ei kokenut sukupuolella olleen vaikutusta työssä/uralla etenemiseen. 8,70 % vastanneista koki sukupuolesta olleen haittaa työssä/uralla etenemisessä ja loput 4,08 % koki sukupuolesta olleen etua työssä/uralla etenemisessä.

#### 6.4 Palkkaus (D)

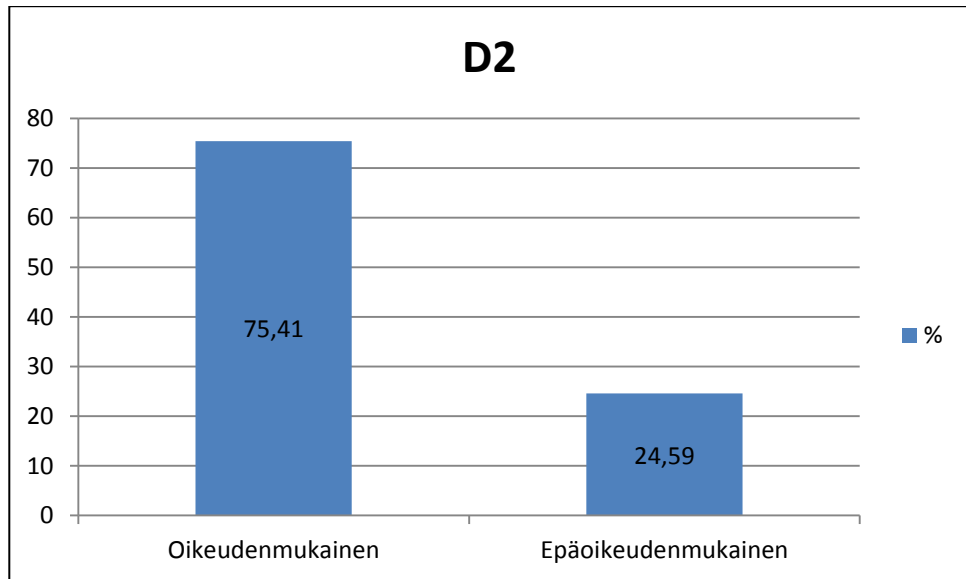
Kyselyn neljännessä osiossa käsiteltiin palkkaukseen liittyviä asioita. Kohdassa D1 kysyttiin, vastasiko palkkaus työn vaativuutta. Vastausvaihtoehtoina olivat kyllä ja ei.



KUVIO 15. Palkkaukseni vastaa työni vaativuutta

Kuviosta 15 nähdään, että tyytyväisyys palkkauksen suhteen vaihtelee huomattavasti. Hieman yli puolet (55,61 %) vastanneista oli sitä mieltä, että palkkaus ei vastannut työn vaativuutta. Loput (44,39 %) olivat taas sitä mieltä, että palkkaus vastasi työn vaativuutta.

Toisessa palkkausta käsittelevässä osiossa kysyttiin, onko palkkaus työntekijän mielestä muihin samaa tai vastaavantasoisista töitä tekeviin verrattuna oikeudenmukainen vai epäoikeudenmukainen.



KUVIO 16. Mielestäni palkkaukseni on verrattuna muita samaa tai vastaavantasosta työtä Halpa-Hallissa tekevien ansioihin...

Kuviosta 16 nähdään, että valtaosa (74,41 %) vastanneista piti palkkaustaan muiden samaa tai vastaavantasosta työtä tekevien ansioihin verrattuna oikeudenmukaisena, ja loput (24,59 %) epäoikeudenmukaisena.

### 6.5 Työyhteisö ja ilmapiiri (E)

Työyhteisöä ja ilmapiiriä käsittelevässä osiossa oli vain yksi kohta, joka sisälsi useita väittämiä. Väittämiin oli mahdollista vastata seuraavasti: täysin eri mieltä, eri mieltä, samaa mieltä, täysin samaa mieltä. Väittämät olivat seuraavat:

- Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki
- Saan apua työtovereiltani
- Minua arvostetaan työyhteisössäni
- Esimieheni kannustaa minua
- Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti
- Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen
- Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin
- Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista

- Voin suunnitella työtäni itsenäisesti
- Annan apua työtovereilleni
- Työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista
- Kohtelen miehiä ja naisia työyhteisössäni tasa-arvoisesti

Taulukossa 3 esitetään työntekijöiden vastaukset prosentteina, ja tuloksista huomattavasti poikkeavimmat on avattu erikseen.

Taulukko 3. Miten seuraavat luonnehdinnat kuvaavat työskentelyilmapiiriä?

<b>E1</b>	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki	3,88 %	20,41 %	55,30 %	20,41 %
2. Saan apua työtovereiltani	0,51 %	8,21 %	58,46 %	32,82 %
3. Minua arvostetaan työyhteisössäni	1,55 %	14,77 %	64,77 %	18,91 %
4. Esimieheni kannustaa minua	8,59 %	21,35 %	50,78 %	19,27 %
5. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti	6,28 %	16,49 %	51,05 %	26,18 %
6. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen	10,91 %	31,17 %	42,08 %	15,84 %
7. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	4,15 %	23,58 %	52,07 %	20,21 %
8. Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista	8,79 %	29,46 %	45,48 %	16,28 %
9. Voin suunnitella työtäni itsenäisesti	1,55 %	21,19 %	48,84 %	28,42 %
10. Annan apua työtovereille	2,05 %	43,85 %	54,10 %	-
11. Työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista	3,64 %	25,19 %	44,94 %	26,23 %
12. Kohtelen miehiä ja naisia työyhteisössäni tasa-arvoisesti	1,54 %	-	34,96 %	62,98 %

Kuten taulukosta 3 huomataan, suurin osa vastauksista kohdissa 1-5, 7, 9, 11 ja 12 jakautuu tasaisesti ”samaa mieltä”- osioon. Kohdassa 6 (työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen) vastaajista 31,17 % oli eri mieltä. Vastaajista 10,91 % oli täysin eri mieltä ja loput vastauksista jakautuivat samaa mieltä (42,08 %) ja täysin samaa mieltä (15,84 %) osioiden kesken. Kohdassa 8 (Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista) vastaajista 29,46 % oli eri mieltä. Vastaajista 8,79 % oli täysin eri mieltä, ja loput vastauksista jakautuivat samaa mieltä (45,48 %) ja täysin samaa mieltä (16,28 %) osioiden kesken. Kohdassa 10 (annan apua työtovereilleni) lähes puolet (43,85 %) vastaajista oli eri mieltä. Vastaajista 2,05 % oli täysin eri mieltä, ja loput 54,10 % vastauksista sijoittuivat samaa mieltä-osioon. Vastaajista kukaan ei ollut täysin samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa.

## 6.6 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu (F)

Kuudennessa kohdassa pyrittiin selvittämään työntekijöihin kohdistunutta sukupuolista häirintää ja ahdistelua.

Ensimmäisessä kohdassa esitettiin väittämiä, joihin oli mahdollista vastata kyllä tai ei. Väittämät olivat seuraavia: onko joku nykyisessä työpaikassasi...

- Esittänyt vartalooni tai seksuaalisuuteeni kohdistuvia ikäviä huomautuksia
- Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka koet loukkaaviksi
- Pitänyt esillä kuvia tai materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi
- Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla
- Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla
- Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi
- Oletko itse sanonut/tehnyt jotain, joka on voinut aiheuttaa edellä mainittuja reaktioita

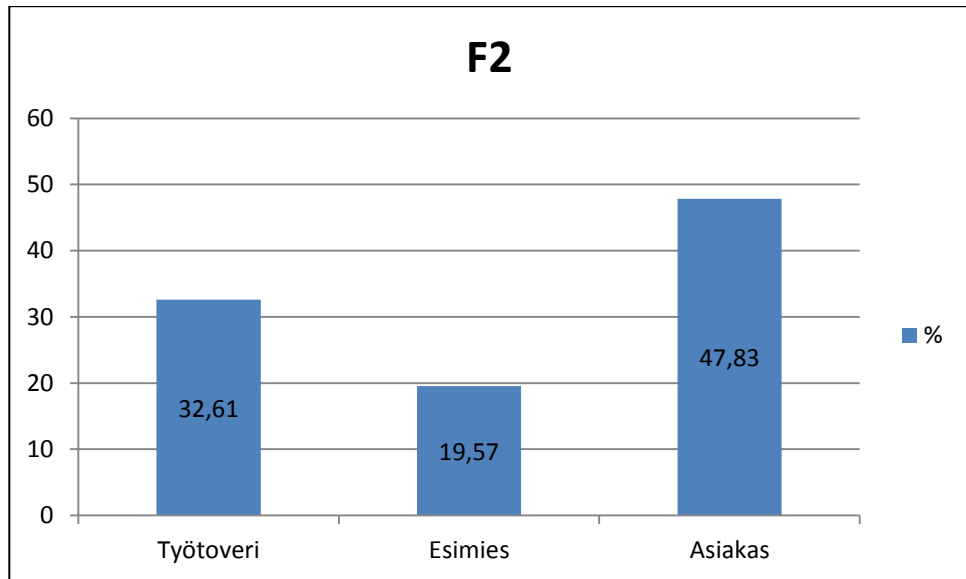
Mikäli vastaaja ei kokenut kohdan F väittämien pitävän paikkaansa, tähän kohtaan ei ollut tarvetta vastata, vaan henkilön tuli siirtyä osioon G (työn ja perheen yhteensovittaminen).

Taulukko 4. Onko joku nykyisessä työpaikassani...

<b>F1</b>	kyllä	ei
1. Esittänyt vartalooni tai seksuaalisuuteeni kohdistuvia ikäviä huomautuksia	5,38 %	94,62 %
2. Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka koen loukkaaviksi	7,44 %	92,56 %
3. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olen kokenut loukkaavaksi	0,26 %	99,74 %
4. Lähettänyt minulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	2,07 %	97,93 %
5. Lähennellyt tai kosketellut minua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla	4,10 %	95,90 %
6. Ehdottanut seksiä siten, että olen kokenut sen häiritseväksi	0,26 %	99,74 %
7. Olenko itse sanonut/tehnyt jotain, joka on voinut aiheuttaa edellä mainittuja reaktioita?	0,26 %	99,74 %

Taulukosta 4 huomataan, että kaikissa osioissa 1-7 valtaosa (yli 90 %) vastaajista on vastannut kielteisesti kyselyn väittämiin.

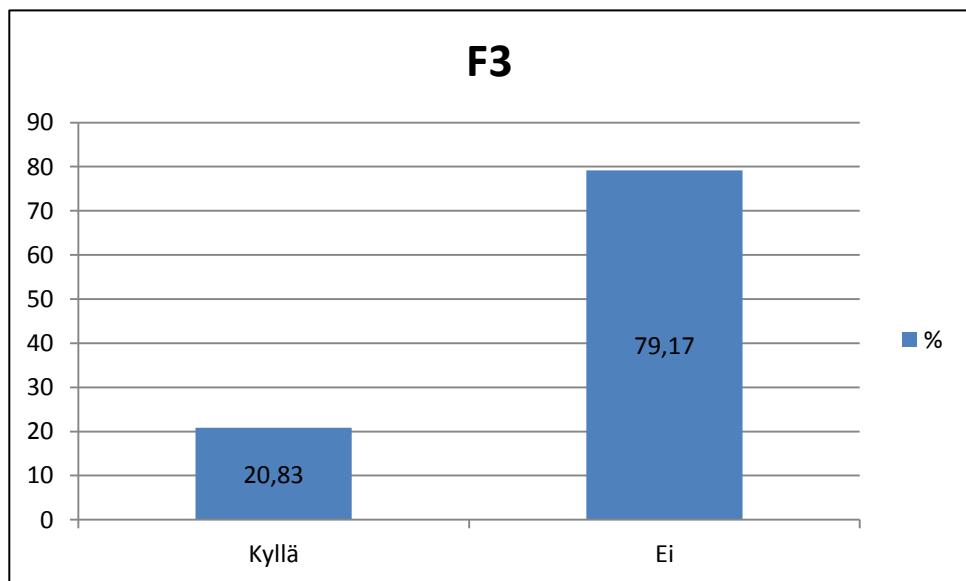
Seuraavaksi kysyttiin, kenen taholta työntekijä oli kokenut ilmaisemaansa häirintää nykyisessä työpaikassa. Vaihtoehtoina olivat työtoveri, esimies, alainen, asiakas, joku muu (ku-ka?).



KUVIO 17. Kenen taholta olen kokenut tällaista häirintää nykyisessä työpaikassani?

Kuviosta 17 nähdään, että mikäli häirintää oli esiintynyt, suurin osa (47,83 %) siitä oli asiakkaasta johtuvaa. Toiseksi eniten (32,61 %) häirintää oli aiheutunut työtoverin toimesta ja loput (19,57 %) vastanneista oli kokenut esimiehen toiminnan häiritseväksi.

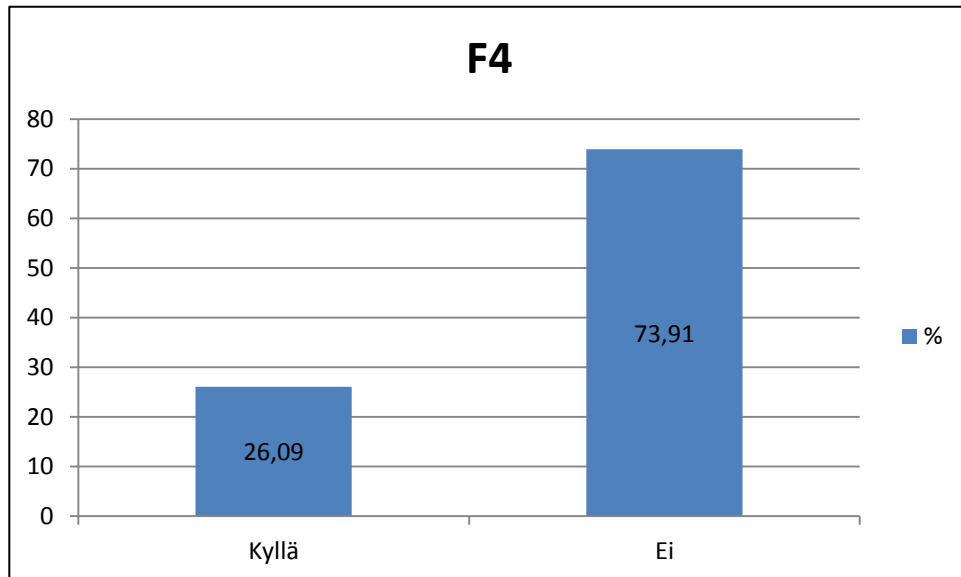
Kolmannessa kohdassa kysyttiin, onko työntekijä ilmoittanut häirinnästä omalle tai toisen osapuolen esimiehelle. Vastausvaihtoehtoina olivat kyllä tai ei.



KUVIO 18. Oletko ilmoittanut häirinnästä omalle tai toisen osapuolen esimiehelle?

Kuviosta 18 nähdään, että valtaosa (79,17 %) ei ollut ilmoittanut häirinnästä eteenpäin. Loput (20,83 %) olivat tehneet häirinnästä ilmoituksen omalle tai toisen osapuolen esimiehelle.

Viimeisessä sukupuolista häirintää ja ahdistelua käsittelevässä osassa kysyttiin, jatkuuko työntekijän kokema häirintä edelleen. Vastausvaihtoehtoina olivat kyllä tai ei.



KUVIO 19. Jatkuuko kokemani häirintä edelleen?

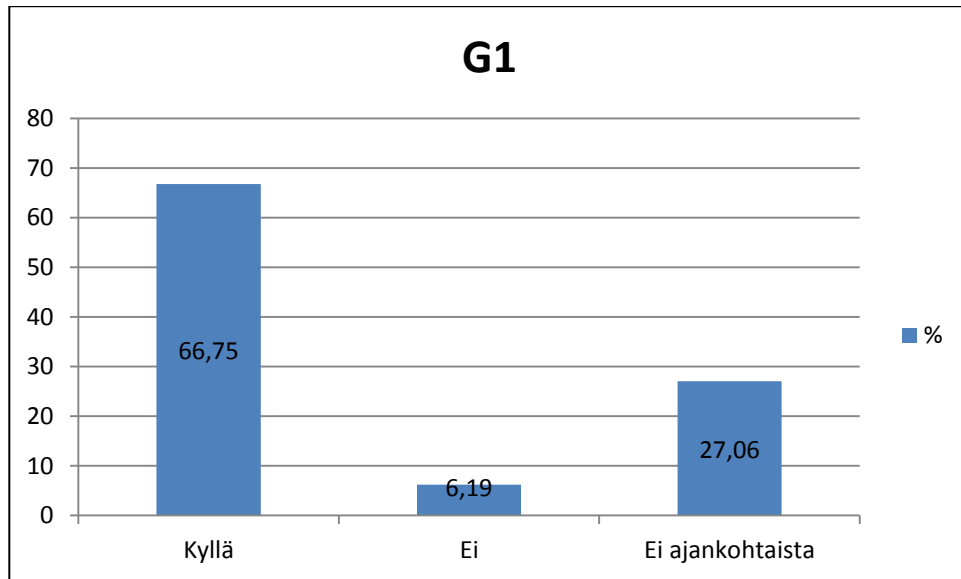
Kuviosta 19 nähdään, että valtaosa (73,91 %) vastanneista koki, ettei heidän kokemansa häirintä enää jatkunut. Kuitenkin 26,09 % vastanneista koki häirinnän jatkuvan edelleen.

## 6.7 Työn ja perheen yhteensovittaminen (G)

Kyselyn seitsemännessä kohdassa selvitettiin työntekijöiden kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta lähinnä äitiys-/isyyslomia käsittelevillä kysymyksillä.

Ensimmäisenä kysyttiin, joutaako henkilön työaika perhetilanteen sitä vaatiessa. Vastausvaihtoehtoina olivat kyllä, ei ja kysymys ei ole ajankohtainen.





KUVIO 20. Joustaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

Kuvio 20 osoittaa, että valtaosa (66,75 %) vastaajista oli sitä mieltä, että työaika joustaa perhetilanteen sitä vaatiessa. Lähes kolmasosa (27,06 %) oli vastannut, ettei kysymys ole ajankohtainen. Loput (6,19 %) vastaajista koki, että työaika ei joustaa perhetilanteen sitä vaatiessa.

Seuraavaksi työntekijöiltä seuraavaa: jos olet ollut äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, miten työpaikallani on asiaan suhtauduttu? Kysymykseen oli mahdollista vastata rasti ruutuun-periaatteella, ja suhtautumista pohdittiin sekä esimiesten että työtovereiden kannalta. Vastausvaihtoehtoina olivat myönteisesti, neutraalisti ja kielteisesti.

Taulukko 5. Jos olen ollut äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, miten työpaikallani on asiaan suhtauduttu?

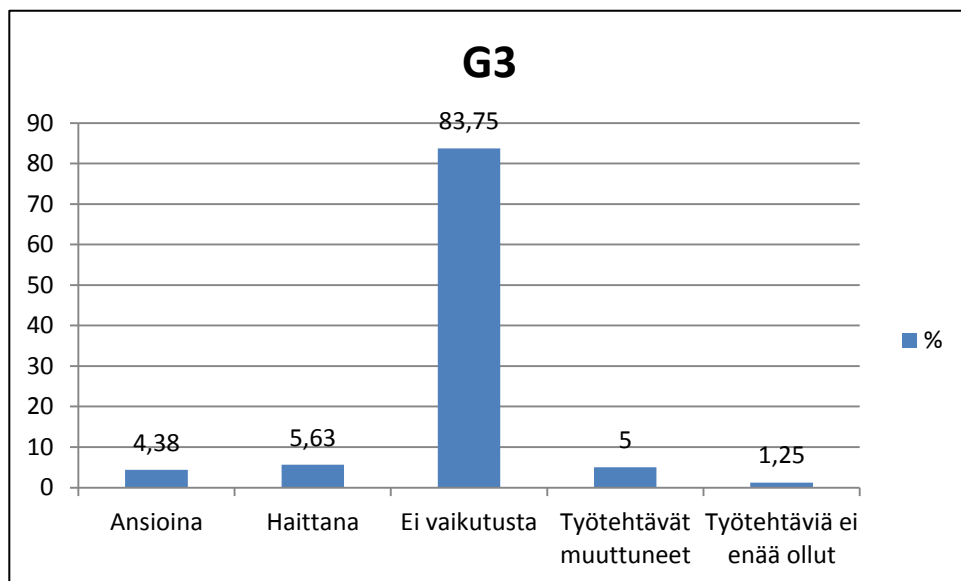
G2	Myönteisesti	Neutraalisti	Kielteisesti
Esimiehet	64,55 %	32,73 %	2,73 %
Työtoverit	71,56 %	28,44 %	-

Taulukosta 5 nähdään, että suurin osa vastaajista (yli 60 %) on kokenut sekä esimiesten että työtovereiden suhtautuneen myönteisesti äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaisiin. Toiseksi eniten (yli 28 %) vastaajista koki sekä esimiesten että työtovereiden suhtautuneen edellä mai-

nittuihin vapaisiin neutraalisti, ja loput 2,73 % koki, että esimiehet ovat suhtautuneet edellä mainittuihin vapaisiin kielteisesti.

Kolmannessa ja viimeisessä kohdassa aiheesta työn ja perheen yhtensovittaminen kysyttiin, onko edellä mainittujen vapaiden käytöllä ollut vaikutusta työntekijän asemaan tai työtehtävään työpaikalla. Vastausvaihtoehtoja oli yhteensä viisi, ja ne olivat seuraavat:

- Ne on nähty ansioina
- Niillä ei ole ollut vaikutusta
- Ne ovat haitanneet asemaani
- Työtehtäväni olivat muuttuneet poissa ollessani
- Palatessani työtehtäviäni ei enää ollut



KUVIO 21. Onko em. vapaiden käytöllä ollut vaikutusta asemaani tai työtehtävääni työpaikalla?

Kuviosta 21 nähdään, että valtaosa (83,75 %) vastanneista oli kokenut, ettei vapaiden käytöllä ole ollut vaikutusta asemaan tai työtehtävään. Loput vastauksista jakautuivat suhteellisen tasaisesti. 5,63 % vastanneista koki vapaiden käytön haitanneen omaa asemaa. 5,00 % oli vastannut, että työtehtävät olivat muuttuneet heidän poissaolonsa aikana. 4,38 % koki, että vapaiden käyttö oli nähty ansioina, ja jäljelle jääneet 1,25 % vastasi, että heidän palatessaan entisiä työtehtäviä ei enää ollut.

## 6.8 Tasa-arvo ja oma arvomaailma (H)

Kyselyn viimeisessä osiossa H keskityttiin tarkastelemaan työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä tasa-arvosta ja heidän omasta arvomaailmastaan. Ensimmäinen kohta käsitteli työntekijän kokemuksia tasa-arvosta omalla työpaikallaan, ja toinen, kyselyn viimeinen kohta, oli avoin. Kyseessä olevaa avointa kysymystä ei otettu tämän kyselyn analysoinnissa huomioon, koska se käsiteltiin erikseen. Lisäksi toimeksiantajan mielestä kyseessä olevaa kysymystä ei ollut tarvetta huomioida tasa-arvosuunnitelman kannalta. Se ei myöskään olisi palvellut opinnäytetyömme tarpeita hankalan analysoinnin vuoksi. Läheskään kaikki vastaajat eivät ottaneet kantaa avoimeen kysymykseen.

Ensimmäisessä kohdassa työntekijöitä pyydettiin arvioimaan tasa-arvoon liittyviä kokemuksia heidän nykyisellä työpaikallaan kymmenen väittämän kautta rasti ruutuunperiaatteella. Vastausvaihtoehtoina olivat: täysin eri mieltä; osittain eri mieltä; osittain samaa mieltä; täysin samaa mieltä. Väittämät olivat seuraavia:

- Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin
- Naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin
- Naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla
- Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen
- Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla
- Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään
- Naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet
- Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön
- Naiset ja miehet osallistuvat yhtäläisellä päätöksentekoon
- Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia

Taulukko 6. Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi nykyisellä työpaikallasi

H1	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin.	7,94 %	16,93 %	26,98 %	48,15 %
2. Naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin.	8,51 %	17,29 %	28,99 %	45,21 %
3. Naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla.	6,02 %	18,06 %	26,44 %	49,48 %
4. Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen.	9,37 %	18,18 %	32,78 %	39,67 %
5. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla.	9,28 %	14,85 %	33,69 %	42,18 %
6. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään.	5,01 %	11,35 %	32,98 %	50,66 %
7. Naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet.	5,31 %	9,02 %	34,75 %	50,93 %
8. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön.	1,44 %	6,63 %	30,55 %	61,38 %
9. Naiset ja miehet osallistuvat yhtäläisillä päätöksentekoon.	7,47 %	13,87 %	33,07 %	45,60 %
10. Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia.	9,12 %	19,94 %	47,29 %	23,65 %

Taulukosta 6 huomataan, että vastaukset jakautuvat suhteellisen tasaisesti kohdissa 1-5, 9 ja 10 (noin 70 % vastauksista), painottuen osioihin osittain ”samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Kohdassa 6 (naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssä) vastauksista hieman yli 80 % painottuu ”samaa mieltä” (32,98 %) ja ”täysin samaa mieltä” (50,66 %) osioille. Kohdassa 7 (naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet) vastauksista yli 80 % painottuu myöskin edellä mainituille osioille, jakautuen seuraavasti: samaa mieltä 34,75 % ja täysin samaa mieltä 50,93 %. Kohdassa 8 (naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön) vastauksista hieman yli 90 % jakautuivat edellä mainittujen osioiden kesken seuraavasti: samaa mieltä 30,55 % ja täysin samaa mieltä 61,38 %.

Viimeisessä kohdassa työntekijöiltä kysyttiin, mikä heidän mielestään oli keskeisin tasa-arvo-ongelma heidän työpaikallaan. Kuten edellä jo mainittiin, tämä kysymys oli avoin ja sitä ei analysoitu muun kyselyn tavoin sen tarpeettomuuden vuoksi kyselyn muihin kohtiin nähden. Kysymykseen otti kantaa vain hyvin pieni osa (n. 0,05 %) vastaajista, eikä osa vastauksista ollut edes tarkoituksenmukaisia tai asiallisia. Päätimme toimeksiantajiemme kanssa jättää tämän kysymyksen käsittelemättä, koska hyöty siitä olisi ollut minimaalinen, eikä se olisi ollut tarpeellinen kyselyn tulosten analysoinnissa.

## 7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Halpa-Halli Oy:n tasa-arvotilanne hyödynnettäväksi toimeksiantajan tasa-arvosuunnittelussa. Tasa-arvotilanteen selvityksen tarkoituksena oli tuoda esiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat kehittämiskohteet, joiden pohjalta varsinaiset edistämistoimenpiteet organisaatiossa toteutetaan. Tekemämme kyselytutkimuksen perusteella Halpa-Halli Oy:n tasa-arvotilanne näytti toteutuvan hyvin, eikä sen suurempia jatkotoimenpiteitä siis tarvittu.

Kyselytutkimuksen tekeminen oli prosessina mielenkiintoinen ja aikaa vievä. Kyselyn kysymyksiä pohdimme yhdessä toimeksiantajiemme Veli Märsylän ja Harri Isohannin avustuksella. Heillä oli suureksi avuksi osoittautunut valmis kyselypohja valmiina aiemmasta henkilöstötyytyväisyys kyselystä, jota muokkasimme tasa-arvoselvityksen tarpeita vastaavaksi. Tulosten analysointiin kului monen monta tuntia työtä. Käytimme kyselylomakkeiden tietokoneelle syöttämiseen avuksi SPSS-ohjelmaa. Vastaukset analysoituamme kokosimme kyselyn tulosten pääkohdista raportin tukemaan tasa-arvosuunnitelman pohjaa.

Tutkimuksellisesti onnistuimme mielestämme hyvin. Vastauksia saimme yhteensä 397 kappaletta, jotka edustivat lähes kolmannesta koko Halpa-Halli Oy:n henkilöstöstä. Näin voimme sanoa, että tutkimuksemme luotettavuus eli reliabiliteetti toteutui. Kun mietimme tutkimuksemme kysymyksiä, oli meillä käytettävissä toimeksiantajan aiemmin käyttämä kysymyslomakkeisto, jota sitten edelleen kehitimme tasa-arvokyselyn käyttötarkoituksiin. Myös tasa-arvolain sisältö ja tulkintaohjeet vaikuttivat kysymyksiemme laadintaan, jotka toimeksiantaja sitten hyväksyi. Näin katsomme, että tutkimuksemme validiteetti onnistui, eli kysyimme asioita sellaisilla kysymyksillä, joihin vastaaminen antoi tietoa tasa-arvosta ja siten hyvinvoinnista. Tasa-arvosuunnitelma on tasa-arvolain mukaan pakollinen Halpa-Halli Oy:n kaltaiselle isolle yritykselle. Taustakyselymme tasoitti tietä suunnitelmalle eli kyselymme sisältö oli huomattavan tärkeä toimeksiantajalle, sen tulokset olivat suoraan hyödynnettävissä eli sen relevanssi on merkittävä.

Yleishavaintoina raportoimme luetteloimme muun muassa naisten kokemukset eriarvoisesta kohtelusta työtehtävien ja palkkauksen osalta. Koska suurin osa (91 %) kyselyyn vastanneista oli naisia, mainitsimme havaintojemme lopuksi, että aihetta lisätutkimukseen

voisi olla, jotta selviäisi, perustuuko eriarvoinen kohtelu enemmän faktoihin vai tunteisiin. Erityisesti eriarvoisen kohtelun katsottiin johtuvan asemasta, jossa miesten osuus oli naisia suurempi (45,5 %). Osa työntekijöistä oli myös sitä mieltä, ettei työhön liittyvästä koulutuksesta tiedotettu tarpeeksi. Näihin tuloksiin perustuen totesimme, että koulutukseen liittyvää informaatiota olisi hyvä lisätä ja parantaa mahdollisesti yrityksen sisäistä tiedonkulkua entisestään.

Uralla etenemisessä sukupuolella ei koettu olevan merkitystä. Osa (21,9 %) miespuolisista vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että siitä olisi ollut hyötyä. Palkkauksen suhteen valtaosa sekä mies- (80,6 %) että naisvastaajista (75,2 %) piti palkkaustaan oikeudenmukaisena muihin samaa tai vastaavantasoisista työtä tekevien kanssa. Myös työajan koettiin joustavan hyvin perhetilanteen niin vaatiessa, eikä perhevapaiden käytöllä koettu olevan merkitystä työtehtäviin tai –asemaan. Valtaosa (77,7 %) koki esimiehen kohtelevan kaikkia tasa-arvoisesti. Lisäksi työntekijät itse kokivat kohtelevansa toisiaan tasa-arvoisesti. Kuitenkin, huolimatta siitä, että esimiehen tasa-arvoinen kohtelua työntekijöitä kohtaan toteutuu, kannustamisen koettiin kuitenkin jäävän taka-alalle. Raportissamme esitimme, että kannustamisen ja työntekijöiden tukemisen tarvetta tulisi korostaa enemmän. Kyselyssä käsiteltiin myös naisiin ja miehiin kohdistuvia, erilaisia odotuksia ja sitä, toteutuvatko tällaiset odotukset työpaikalla. Vastaajista iso osa naisista (72,8 %) ja miehistä (53,0 %) oli sitä mieltä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. Arvioimme tämän johtuvan siitä, että toimipisteillä on huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä, joten odotusten määrittely on epätarkkaa.

Työntekijöihin kohdistunutta häirintää ei kyselyn perusteella esiintynyt paljoa. Kuitenkin sekin vähä määrä, mikä tuli kyselyn perusteella ilmi, on huono asia, joten ehdotimme raportissamme, että työntekijöitä tulisi rohkaista kertomaan tapahtuneesta häirinnästä jos sellaista ilmenee. Näin häirintä saataisiin ajoissa kuriin, eikä kenenkään tarvitsisi kärsiä siitä.

Tutkimuksen aloittaminen, suunnitteluprosessi, toteutus, tulosten kerääminen ja analysointi oli hyvin opettavainen ja haastava projekti. Siitä oli kuitenkin suuri apu toimeksiantajallemme, sillä avullamme he saivat pakollisen tasa-arvosuunnitelman tehtyä, sekä katsauksen työntekijöidensä hyvinvoinnista ympäri Suomen.

Itse opinnäytetyö tämän kyseisen tutkimuksen pohjalta oli kuitenkin vielä haastavampi kuin kyselytutkimuksen teko ja analysointi. Teoriaa tuntui kertyvän sitä enemmän mitä edemmäs pääsimme. Aloitimme opinnäytetyön työstämisen syksyllä 2014. Kyselytutkimus oli tehty vuosi taaksepäin opinnäytetyöprosessin alkamisesta, joten taustamateriaalin keräämiseen ja tutkimukseen uudelleen perehtymiseen meni hetki aikaa ennen kuin kaikki palasi mieleen. Teoriakirjallisuutta haalimme parikymmentä opusta kirjastosta, ja nettilähteitäkin löytyi. Itse kirjoittaminen olikin sitten aivan eri juttu. Toinen meistä lähti Ouluun ja syventyi siellä opinnäytetyön viimeistelyyn, toinen jäi Kokkolaan ja pyrki motivoimaan itseään myös jonkinlaisen kirjoitusympäristön vaihdoksen avulla. Opinnäytetyö on ollut hiillostava, mutta hyvin opettavainen prosessi, niin ajanhallinnan kuin suunnitelmallisuudenkin kannalta.



## LÄHTEET

Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.metodix.com/fi/sisallys/01\\_menetelmat/01\\_tutkimusprosessi/02\\_tutkimisen\\_taito\\_ja\\_tiedon\\_hankinta/09\\_tutkimusmenetelmat/21\\_survey\\_eli\\_kyselytutkimus](http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/01_tutkimusprosessi/02_tutkimisen_taito_ja_tiedon_hankinta/09_tutkimusmenetelmat/21_survey_eli_kyselytutkimus). Luettu: 4.1.2015.

Dahlblom-Hall, B. 2000. Mies naisten johtajana. Helsinki: Yliopistopaino.

Finlex. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. Luettu. 4.1.2015.

Halpa-Halli Oy. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.hhnet.fi/HHnet.aspx?id=84&p1=84&p2=84>. Luettu: 20.12.2014.

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Tammi: Helsinki.

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

Julkunen, R. 2010. Sukupuolen järjestyksen ja tasa-arvon paradoksit. Tallinna: Vastapaino.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen M. 2006. Työoikeus. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L. & Vanhala, A. 2011. Ilmapiiirikysely – tuloksista kehittämiseen. Tammerprint Oy.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

KvaliMOTV. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Www-Dokumentti. Saatavissa: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html). Luettu: 20.12.2014.

Lehto, A-M., Sutela. H. 2007. Tasa-arvo työn takana. Helsinki: Multiprint.

Metodix. Survey eli kyselytutkimus. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.metodix.com/fi/sisallys/01\\_menetelmat/01\\_tutkimusprosessi/02\\_tutkimisen\\_tai\\_to\\_ja\\_tiedon\\_hankinta/09\\_tutkimusmenetelmat/21\\_survey\\_eli\\_kyselytutkimus](http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/01_tutkimusprosessi/02_tutkimisen_tai_to_ja_tiedon_hankinta/09_tutkimusmenetelmat/21_survey_eli_kyselytutkimus). Luettu: 20.12.2014.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Sitkeästi kohti palkkatasa-arvoa. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.stm.fi/ylakulma/artikkeli/-/view/1863073>. Luettu 30.01.2015.

Tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvosuunnitelma. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma>. Luettu 2.1.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin-/15de11146819c-12ba5aa2ac0d612c93f/1421243617/application/pdf/115102/Monimuotoisuusopas\\_fi.pdf](http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin-/15de11146819c-12ba5aa2ac0d612c93f/1421243617/application/pdf/115102/Monimuotoisuusopas_fi.pdf). Luettu 21.11.2014.

Työterveyslaitos. Työstressi, työuupumus ja hyvinvointi. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://slideplayer.fi/slide/1974328/>. Luettu 20.12.2014.

Työterveyslaitos. Mitä työkyky on? Www-dokumentti. Saatavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx). Luettu 20.12.2014.

Työturvallisuuskeskus TTK. Työyhteisön ilmapiiri. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=133>. Luettu: 2.1.2015.

Uosukainen, K., Autio, H-K., Leinonen, M. & Syrjä, S. 2010. Työpaikan tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitus – Tutkimus suunnitteluelvoitteen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010. Saatavissa: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1082856&name=DLFE-11140.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-11140.pdf). Luettu: 20.12.2014.

Ylöstalo, H. 2012. Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampereen Yliopistopaino Oy.

YVI. Leadership. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.yvi.fi/sanakirja/247-leadership>. Luettu: 20.12.2014.

## KYSELYLOMAKE

## A. VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

## A1. Sukupuoli

1. Nainen
2. Mies

## A2. Ikä

1. Alle 30
2. 30-50
3. Yli 50

A3. Tulosityksikkö, jossa työskentelen \_\_\_\_\_

## A4. Henkilöstöryhmä, johon kuulun

1. Esimies
2. Myyjä/varastotyöntekijä/konttorityöntekijä

## A5. Työsuhteeni luonne

1. Vakituinen  
Työsuhteen kesto
  - a. alle 5 vuotta
  - b. 5-15 vuotta
  - c. yli 15 vuotta
2. Määräaikainen
3. Vuokratyöntekijä

## B. TYÖAIKA

B1. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt merkittävässä määrin virallisen työajan ylittävää ylityötä, josta olet saanut korvausta?

1. Kyllä
2. En

B2. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt merkittävässä määrin virallisen työajan ylittävää työtä ilman eri korvausta?

1. Kyllä
2. En

<b>C. URAKEHITYS</b>
----------------------

**C1. Missä määrin koulutukseen ja itsensä kehittämiseen liittyvät asiat toteutuvat työpaikallasi?**

	erittäin hyvin	hyvin	heikosti
1. Voin osallistua työhön liittyvään koulutukseen...			
2. Voin kehittää itseäni ja osaamistani työssäni...			
3. Nykyisessä työssäni on etene- mismahdollisuuksia...			
4. Saan esimieheltäni työn yhtey- dessä ohjausta, tukea..			

**C2. Työskenteletkö osaamistasi vastaavassa tehtävässä?**

1. Kyllä
2. En, työskentelen vaativammassa tehtävässä
3. En, työskentelen vähemmän vaativassa tehtävässä

**C3. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?**

	Kyllä	En
1. Työtehtävien jaossa		
2. Urakehityksessä		
3. Palkkauksessa		
4. Työtilojen tai -välineiden jaossa		
5. Pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen		
6. Työhönottotilanteessa		
7. Työmäärän jakautumisessa		
8. Tiedonsaannissa uusista tehtävistä		

**C4. Vastaa tähän, jos vastasit johonkin edellisen kysymyksen vaihtoehtoista myöntävästi. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?**

1. Iästäsi
2. Sukupuolestasi
3. Asemastasi
4. Mieliäiteistäsi
5. Syntyperästäsi
6. Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi

**C5. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?**

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

<b>D. PALKKAUS</b>
--------------------

**D1. Palkkaukseni vastaa työni vaativuutta**

1. Kyllä
2. Ei

**D2. Mielestäni palkkaukseni on verrattuna muita samaa tai vastaavantasoisista työtä Halpa-Hallissa tekevien ansioihin**

1. Oikeudenmukainen
2. Epäoikeudenmukainen

<b>E. TYÖYHTEISÖ JA TYÖILMAPIIRI</b>
--------------------------------------

**E1. Miten seuraavat luonnehdinnat kuvaavat työskentelyilmapiiriä?**

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki.				
2. Saan apua työtovereiltani.				
3. Minua arvostetaan työyhteisössäni.				
4. Esimieheni kannustaa minua.				
5. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti.				
6. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen.				
7. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin.				
8. Saan riittävästi tietoa työpaikkani koskevista asioista.				
9. Voin suunnitella työtäni itsenäisesti.				

10. Annan apua työtovereilleni.				
11. Työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista.				
12. Kohtelen miehiä ja naisia työyhteisössä tasa-arvoisesti.				

## F. SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ JA AHDISTELU

### F1. Onko joku nykyisessä työpaikassani

	Kyllä	Ei
1. Esittänyt vartalooni tai seksuaalisuuteeni kohdistuvia ikäviä huomautuksia.		
2. Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka koen loukkaaviksi.		
3. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olen kokenut loukkaavaksi.		
4. Lähettänyt minulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitelut puhelimella ahdistavalla tavalla.		
5. Lähennellyt tai kosketellut minua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla.		
6. Ehdottanut seksiä siten, että olen kokenut sen häiritseväksi.		
7. Olenko itse sanonut/tehnyt jotain, joka on voinut aiheuttaa edellä mainittuja reaktioita.		

**OHJE:** Mikäli et ole kokenut häirintää, siirry kohtaan G.

### F2. Kenen taholta olen kokenut tällaista häirintää nykyisessä työpaikassani?

1. Työtoverin
2. Esimiehen
3. Alaisen
4. Asiakkaan
5. Jonkun muun, kenen? \_\_\_\_\_

### F3. Olenko ilmoittanut häirinnästä omalle tai toisen osapuolen esimiehelle?

1. Kyllä
2. En

### F4. Jatkuuko kokemani häirintä edelleen?

1. Kyllä
2. Ei

## G. TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

### G1. Joustaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

1. Kyllä
2. Ei
3. Kysymys ei ole ajankohtainen

### G2. Jos olen ollut äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, miten työpaikallani on asiaan suhtauduttu?

	Myönteisesti	Neutraalisti	Kielteisesti
Esimiehet			
Työtoverit			

### G3. Onko em. Vapaiden käytöllä ollut vaikutusta asemaani tai työtehtävääni työpaikalla?

1. Ne on nähty ansioina.
2. Niillä ei ole ollut vaikutusta.
3. Ne ovat haitanneet asemaani.
4. Työtehtäväni olivat muuttuneet poissaollessani.
5. Palatessani työtehtäviäni ei enää ollut.

## H. TASA-ARVO JA OMA ARVOMAAILMA

### H1. Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi nykyisellä työpaikallasi

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin.				
2. Naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin.				
3. Naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla.				
4. Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen.				
5. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla.				
6. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään.				
7. Naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet.				



---

8. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön.				
9. Naiset ja miehet osallistuvat yhtäläisillä päätöksentekoon.				
10. Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia.				

**H2. Mikä on mielestäni keskeisin tasa-arvo-ongelma työpaikalla?**

---

---

---

**Kiitos ajastanne ja vastauksistanne!**

## **Taustatietoja Kokkolan Halpa-Halli Oy:n tasa-arvosuunnitelmaan**

### **Tasa-arvokysely**

Suoritimme tasa-arvosuunnitelman pohjaksi tasa-arvokyselyn. Kysely jaettiin kaikkiin yksiköihin Suomessa. Vastauksia saatiin 393. Kyselyyn vastanneista 9% (34 kpl) oli miehiä ja 91% (344 kpl) naisia. Yli puolet vastanneista sijoittuivat ikäjakaumaltaan välille 31-50 vuotta (55,8%, 211 kpl), alle 30-vuotiaita oli 20,4% (77 kpl) ja yli 50-vuotiaita 23,8% (90 kpl). Vastaajista 91,5% (343 kpl) oli myyjiä/varasto-/konttorityöntekijöitä ja esimiehiä 8,5% (32 kpl). Miehet ja naiset jakautuivat tehtäväkohtaisesti seuraavasti:

Esimiestehtävissä naisia oli 5,6% (19 kpl) ja miehiä 39,4% (13 kpl). Myyjä/varasto-/konttorityöntekijöistä naisia oli 94,4% (323 kpl) ja miehiä 60,6% (20 kpl).

### **Yleishavaintoja**

Naiset kokivat yleisemmin tullessa kohdelluksi eriarvoisesti työtehtävien jaossa (22,4%) ja palkkauksen (21%) osalta. Yli puolet (56,9%) vastanneista naisista koki, ettei palkkaus vastaa työn vaativuutta. Miehistä taas yli puolet (55,9%) kokivat palkkauksen vastaavan työnsä vaativuutta. Tässä voisi olla aihetta lisätutkimukseen, perustuuko eriarvoisen kohtelun kokeminen faktoihin vai pelkästään tuntemuksiin.

### **Asema**

Eriarvoisen kohtelun arvoidaan johtuvan ensisijaisesti asemasta (miesten prosentuaalinen osuus tässä naisia suurempi, 45,5%) ja henkilökohtaisista ominaisuuksista, sitten vasta sukupuolesta (naisilla prosentuaalinen osuus suurempi kuin miehillä, 16,8%). Lisäksi osa työntekijöistä koki, ettei ole saanut tarpeeksi informaatiota koulutusmahdollisuuksista. Näin ollen olisi aihetta lisätä koulutuksesta tiedottamista ja yleistä tiedonkulkua yrityksen sisällä.

### **Eteneminen**

Uralla etenemisessä sukupuolella ei ole koettu olleen merkitystä. Viidesosa vastanneista miehistä (21,9%) koki sukupuolesta olleen kuitenkin enemmän hyötyä. Yleisesti ottaen on kuitenkin melko mahdotonta, että esimerkiksi jokainen myyjä etenisi johtoportaan tehtäviin.

### **Palkkaus**

Selvä enemmistö sekä miehistä (80,6%) että naisista (75,2%) piti palkkaustaan muihin samaa tai vastaavantasoisista töitä tekeviin nähden oikeudenmukaisena. Lisäksi työajan koettiin joustavan hyvin perhetilanteen vaatiessa, eikä perhevapaiden käytöllä koettu olleen vaikutusta työtehtäviin tai asemaan. Vastaajista suurin osa (93,3%) ei myöskään ole joutunut tekemään oman työaikansa ylittävää työtä ilman erillistä korvausta. Näiden osalta asiat ovat mallikkaasti eivätkä vaadi jatkotoimenpiteitä.

### **Suhtautuminen toiseen**

Selvä enemmistö (77,7%) vastaajista koki, että esimies kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti. Noin kolmasosa (29,1%) vastaajista koki, että työpaikalla esiintyy kiusaamista. Työntekijät itse kokevat kohtelevansa sekä miehiä että naisia tasa-arvoisesti. Huolimatta siitä, että esimies kohtelee alaisiaan tasa-arvoisesti, kannustamisen koettiin jäävän taka-alalle. Tästä johtuen olisi hyvä korostaa jokaisen toimipisteen esimiehille kannustamisen ja yleensäkin työntekijöiden tukemisen tärkeyttä tasapuolisesti niin miehille kuin naisille. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo kun toteutuu paremmin miespuolisten (94,1%) kuin naispuolisten (74,3%) vastaajien mielestä. Molempien sukupuolten arvostus koetaan työympäristössä yleisesti hyväksi, mutta miespuoliset (94,1%) vastaajat kokivat tasapuolisen arvostuksen paremmaksi kuin naispuoliset (74,4%) vastaajat.

### **Odotukset**

Suurin osa naispuolisista (72,8%) ja puolet miespuolisista (53%) vastaajista koki, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. Tämä saattaa johtua siitä, että miehiä on toimipisteissä niin vähän tai paikoin ei ollenkaan, että suhtautuminen on vähemmän tarkkaa.

**Häirintä**

Työpaikalla häirintää kokevia oli keskimäärin 5%, ja kyseisistä tapauksista noin puolessa (47,8%) häirintä tapahtui asiakkaan ja loput joko esimiehen (19,6%) tai työtoverin (32,6%) toimesta. Selvä enemmistö (79,2%) vastanneista ei kuitenkaan ollut ilmoittanut häirinnästä omalle tai toisen osapuolen esimiehelle. Vaikka häirintää ei vastaajien kesken ole huomattavasti esiintynyt, olisi hyvä rohkaista työntekijöitä ilmoittamaan tapahtuvasta häirinnästä joko omalle tai toisen puolen esimiehelle. Näin häiritsevä käytös saataisiin aikaisin kuriin.