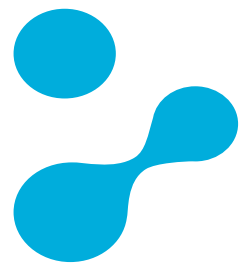


samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

MIA SATAMO

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus vakuutusallalla

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA
2021

Tekijä(t) Satamo, Mia	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kuukausi Vuosi Lokakuu 2021
	Sivumäärä 37	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus vakuutusallalla		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toteutuuko vakuutusallalla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet ja esiintyykö alalla syrjintää tai häirintää. Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon koska aihe kiinnostaa itseäni ja kohteeksi valikoitui vakuutusala, koska työskentelen itse alalla.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuus perustuu aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja lakiin. Empiirinen osuus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena vakuutusallalla työskenteleville ammattiliitto PRO:n jäsenille. Kysely toteutettiin Google Forms ohjelmalla. Kysely koostui yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvästä kysymyksestä, joka lähetettiin 3850 henkilölle. Kyselyyn vastasi 101 henkilöä.</p> <p>Naisia oli vastannut kyselyyn selvästi enemmän. Niiden osuus oli peräti 82 prosenttia. Suurin osa vastaajista koki, että heidän työpaikallansa yhdenvertaisuus sekä naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuvat hyvin. Kyselyn mukaan noin 40 % vastaajista oli kokenut tai havainnut syrjintää, häirintää tai kiusaamista. Mielestäni erittäin yllättävä tieto oli, että syrjinnän aiheuttaja oli useimmiten esimiestasolla oleva henkilö.</p>		
<p>Asiasanat tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjintä, häirintä, vakuutusala</p>		

Author(s) Satamo, Mia	Type of Publication Bachelor's thesis	Date Month Year May 2021
	Number of pages 37	Language of publication: Finnish
Title of publication Equality in the insurance sector		
Degree program Business Administration		
<p>Abstract</p> <p>The aim of this thesis was to find out whether the principles of equality and non-discrimination are implemented in the insurance industry and if discrimination or harassment occur in the field. I chose equality and non-discrimination as the topic of my thesis because the subject interests me and the insurance industry was selected because I work in that field myself.</p> <p>The theoretical part of the thesis is based on the topic-related literature and current law. The empirical part was carried out as a quantitative survey directed to members of the Trade Union PRO working in the insurance sector. The survey was conducted using Google Forms. The questionnaire consisted of questions related to equality and non-discrimination, and it was sent to 3,850 people. 101 people responded to the survey.</p> <p>There were clearly more women than men answering the survey. Their share of all the answers was as high as 82 percent. Most respondents felt that equality, and non-discrimination between women and men were well achieved in their workplaces. According to the survey, 40% of respondents had experienced or witnessed discrimination, harassment or bullying. What is very surprising information is that according to the answers in many cases the person discriminating was a person in a superior position</p>		
<p><u>Key words</u> non-discrimination, equality, discrimination, harassment, insurance sector</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMENETELMÄT	6
2.1 Tutkimusongelma	6
2.2 Käsitteellinen viitekehys.....	6
3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS	9
3.1 Tasa-arvo	9
3.2 Yhdenvertaisuus	10
4 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSLAIN MUKAISET SYRJINTÄPERUSTEET JA SYRJINNÄN MUODOT	11
4.1 Syrjinnän perusteet	11
4.2 Välitön ja välillinen syrjintä	11
4.3 Häirintä	12
4.4 Kohtuulliset mukautukset	13
5 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ	13
5.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä	13
5.2 Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.....	14
5.3 Yhdenvertaisuussuunnitelma	16
6 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET	17
6.1 Tutkimuksen toteutus.....	17
6.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	17
6.3 Tutkimuksen tulokset.....	18
6.4 Vastaajien taustatiedot	18
6.5 Syrjäytymiseen, häirintään ja kiusaamiseen liittyvät kysymykset.....	21
6.6 Tasa-arvoon liittyvät kysymykset.....	28
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
8 POHDINTAA	34
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

”Kaikilla ihmisillä on sukupuoleen, etniseen alkuperään, uskontoon, ikään, vakaumukseen, vammaisuuteen taikka seksuaaliseen suuntautumiseen katsomatta oikeus yhdenvertaiseen kohteluun.” (Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös N:o 771/2006/EY)

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat ihmisoikeuksia, mitkä kertovat oikeudenmukaisuudesta omassa yhteisössä sekä yhteiskunnassa. Yhdenvertaisuutta pidetään yhtenä perusoikeutena, josta on myös lailla säädetty. Kaikille tulisi olla itsestään selvää se, että ketään ei syrjitä ulkoisten tai sisäisten seikkojen varjolla. Meidän tulisi edistää työpaikkamme yhdenvertaisuutta, ja tehdä siitä sellainen, että kaikki työntekijät viihtyvät siellä, olimme sitten millaisia tahansa.

Yhdenvertaisuus on myös hyvin ajankohtainen asia, johon törmää kaikkialla niin työssä kuin arjessakin. Suomessakin yhdenvertaisuudessa on kehitettävää, vaikka se täällä hyvällä tasolla onkin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannetta vakuutusalalla. Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon koska aihe kiinnostaa itseäni ja kohteeksi valikoitui vakuutusala, koska työskentelen itse alalla.

2 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tarkoitus on syventyä teoriassa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä kyselyllä selvittää toteutuuko vakuutuslalla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet ja esiintyykö alalla syrjintää tai häirintää. Työn tavoite on selvittää, kuinka paljon syrjintää ja häirintää vakuutuslalla esiintyy yleensä ja esiintyykö sitä enemmän, jos henkilö kuuluu vähemmistöön? Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä palkkatasa-arvoon liittyviä asioita lainkaan.

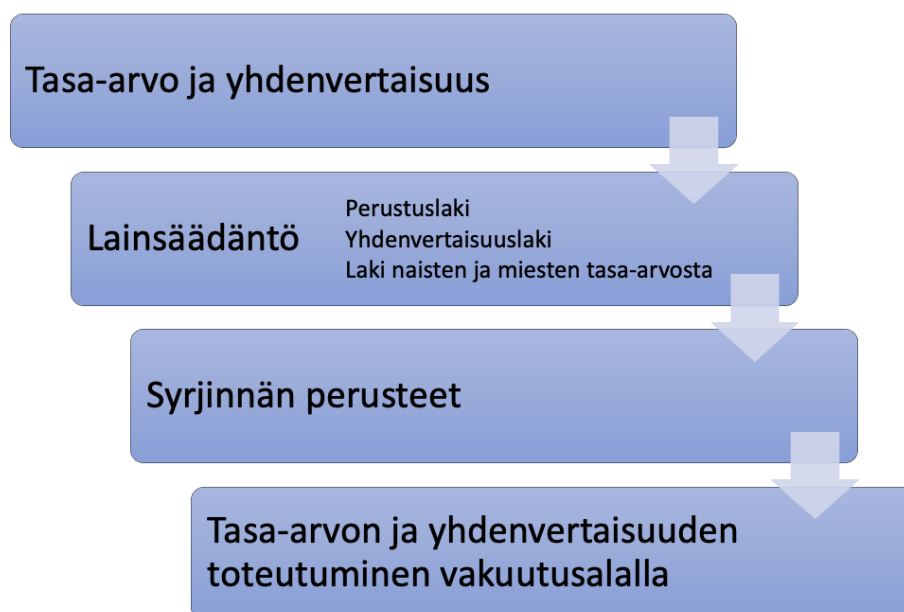
Tutkimuskohteena on vakuutuslalla työskentelevät henkilöt. Vuoden 2020 lopussa Suomessa työskenteli vakuutuslalla 9813 työntekijää (Finanssiala ry 11.5.2021)

Tutkimuskysymykset:

- Esiintyykö vakuutuslalla syrjintää tai häirintää?
- Syrjitäänkö vähemmistöä enemmän?

2.2 Käsitteellinen viitekehys

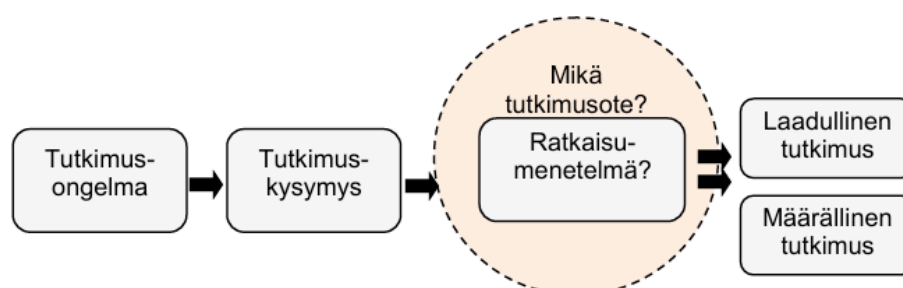
Opinnäytetyön käsitteellinen viitekehys on kuvattu kuviossa 1. Käsitteellisen viitekehysten on tarkoitus antaa käsitys opinnäytetyön rakenteesta. Opinnäytetyö lähtee liikkeelle ihmisen perusoikeuksista, tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Yhtenä tärkeänä tekijänä käsitteellisen viitekehysten tasona on lainsäädäntö, erityisesti laki naisten ja miesten tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslaki. Opinnäytetyössä käsitellään syrjinnän perusteita sekä tutkitaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vakuutuslalla.



Kuvio 1. Käsitteellinen viitekehys.

Käytettävät menetelmät ja aineiston kerääminen

Tutkimusmenetelmän avulla on tarkoitus ratkaista tutkimusongelma. Kokonaisuutta, jolla tutkimusongelma ratkaistaan, sanotaan tutkimusotteeksi. Tutkimusote koostuu analyysi- ja tiedonkeruumenetelmistä ja voi olla laadullinen (kvalitatiivinen) tai määrällinen (kvantitatiivinen). (Kananen 2015, 63.)



Kuvio 2. Tutkimusongelma ja tutkimuskysymys ratkaistaan valitulla tutkimusotteella. (Kananen 2015, 63)

Tutkimusotteen valinta on yksi ensimmäisistä tärkeistä valinnoista, jonka tutkija joutuu tekemään (kuvio 2). Tutkimusongelman luonne vaikuttaa tutkimusotteen valintaan. Pelkkä valinta ei kuitenkaan riitä, vaan se pitää myös perustella ja valinnan täytyy sopia tutkimusongelmaan ja ilmiöön. Ratkaisun kannalta menetelmän pitää tuottaa oikeaa tietoa. Menetelmät kytkeytyvät toisiinsa peräkkäisinä ketjuina, sen varrella on

kriittisiä pisteitä, jossa opinnäytetyön tekijä tekee ratkaisuja menetelmistään ja etenissuunnitelmastaan. (Kananen 2015, 64.)

Menetelmän ja aineiston avulla etsitään ratkaisua ongelmaan. Menetelmät riippuvat valitusta tutkimusotteesta. Määrällisessä tutkimuksessa aineistot perustuvat mm. kyselylomakkeisiin ja tilastoihin. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoja ovat erilaiset dokumentit, havainnoinnit ja haastattelut. (Kananen 2015, 65.)

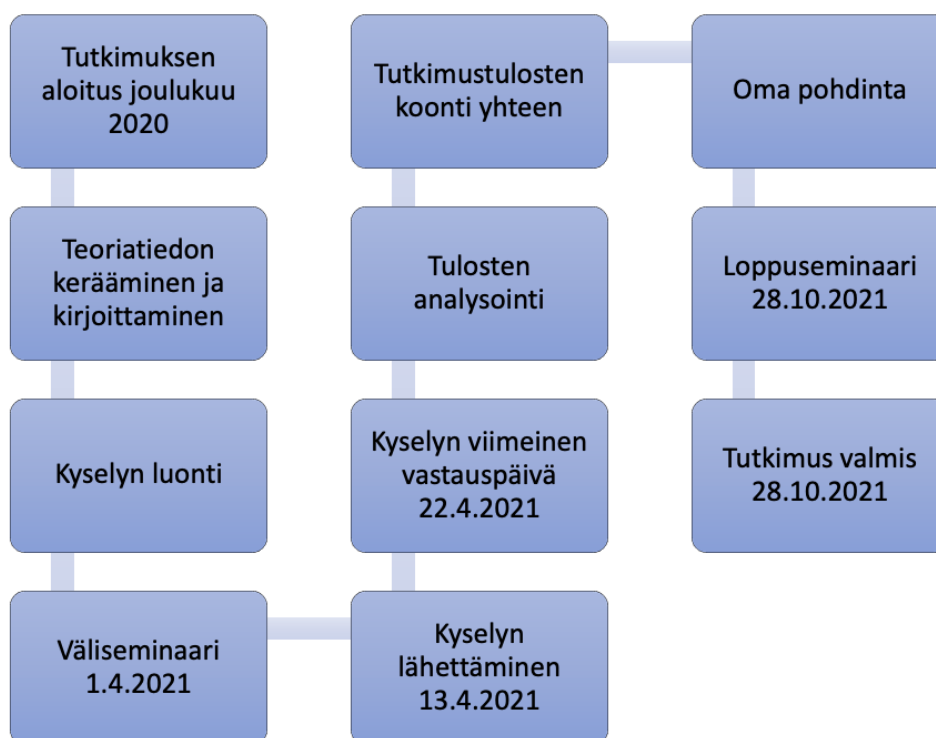
Opinnäytetyön tarkoituksena on toteuttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely vakuutusosalalla työskenteville henkilöille, ja kartoittaa alan tämänhetkistä tilannetta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tutkimuksessa on tarkoitus hyödyntää henkilöstölle tehtävää kvantitatiivista tutkimusmenetelmää.

Kvantitatiivinen menetelmä sopii tutkimukselle parhaiten, koska kyselyn avulla saadaan selvyys siitä, esiintyykö alalla syrjintää ja kokeeko vähemmistöön kuuluvat sitä enemmän. Koska kyseessä ovat arkaluonteiset asiat on tärkeää, että henkilö voi vastata kyselyyn täysin anonyymisti.

Opinnäytetyön tutkimus toteutetaan onlinekyselyllä (liite 2), joka tehdään vakuutusalan työntekijöille. Tutkimuksessa kartoitetaan, toteutuuko tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet henkilöstön kohtelussa ja selvittää esiintyykö alalla syrjintää. Tutkimuksen kannalta oleellista on myös selvittää kuuluuko vastaaja vähemmistöön, sekä vastaajan sukupuoli ja ikä.

Kysely toteutetaan yhteistyössä Ammattiliitto Pro:n kanssa. Heidän avullaan kysely lähetetään heidän jäsenilleen (3850 työntekijää) jotka työskentelevät vakuutusosalalla. (Ammattiliitto Pro ry 14.4.2021) Työn yhteenveto tullaan toimittamaan Ammattiliitto Pro:lle ja on sitä kautta myös vakuutusyhtiöiden saatavissa. Opinnäytetyö tekeminen aloitettiin jo keväällä 2021, mutta olosuhteista johtuen pääsin valmistelemaan työn vasta syksyllä 2021.

Kuviossa 3 esitetään opinnäytetyön tutkimusprosessi.



Kuvio 3. Tutkimusprosessi.

3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

3.1 Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että kaikkia ihmisiä tulee kohdella samanarvoisesti sukupuolesta tai sukupuoli identiteetistä huolimatta.

Suomen perustuslain 2. luvun 6 § mukaan tasa-arvoa on edistettävä yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä. Lapsien osalta tasa-arvoinen kohtelu tarkoittaa, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti yksilöinä ja heillä on oikeus vaikuttaa heitä koskeviin asioihin kehitystä vastaavalla tasolla (Suomen Perustuslaki 731/1999, 2. luvun 6§).

Naisten ja miesten välisen tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä. Lisäksi lain tarkoitus on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1 §.)

Tasa-arvolain muutokset tulivat voimaan vuonna 2015. Ne ottavat huomioon sukupuolen moninaisuuden. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Lisäksi tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä sekä työnantajia ennaltaehkäisemään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolaisissa sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan ja sukupuolen ilmaisulla. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan yksilön omaa toimintaa ja käyttäytymistä millä hän ilmaisee olevansa nainen, mies tai jotakin muuta. Esimerkiksi käytös, vaatetus kampaus jne. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1 §.)

Suomessa tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Valtuutettu neuvoo ja antaa ohjeita tasa-arvolakiin perustuvissa kysymyksissä. (Tasa-arvovaltuutettu 2021)

3.2 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja ettei ketään syrjitä erilaisuuden perusteella. Yhteiskunnan tulee olla oikeudenmukainen ja kaikilla tulee olla samanlaiset mahdollisuudet kouluttautua ja edetä työuralla.

Suomen perustuslain 2. luvun 6 § mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan toiseen nähden alkuperän, iän, sukupuolen, kielen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, terveydentilan, mielipiteen tai jonkin muun henkilöön liittyvän perusteen takia.

Tarkoitus yhdenvertaisuuslailla on edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 1 luku 1 §).

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla. (Oikeusministeriö 2021)

4 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSLAIN MUKAISET SYRJINTÄPERUSTEET JA SYRJINNÄN MUODOT

4.1 Syrjinnän perusteet

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sanotaan yhdenvertaisuuslain 3 luvun 8 §.

Syrjintä on kielletty, siitä huolimatta kohdistuuko se henkilöä itseään tai vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 8 §.

4.2 Välitön ja välillinen syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella huommin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 10 §).

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäsuotuisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 13 §.)

4.3 Häirintä

Häirinnässä on kyse henkilön ihmisarvoa loukkaavasta käyttäytymisestä. Jos käyttäytyminen tai menettely loukkaa toisen henkilön arvoa ja luo halventavan, nöyryyttävän tai uhkaavan ilmapiirin on kyse häirinnästä. (Valkonen & Koskinen 2018, 69.)

Häirinnällä voidaan loukata toisen henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Häirintä voidaan kokea uhkaavana, vihamielisenä, halventava, nöyryyttävänä ja ahdistava. Työpaikalla häiritsijä voi olla toinen työntekijä, esimies tai asiakas. Työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään sen tietoon saatuaan. (WoM World of Management Oy 2021)

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

Seksuaalinen häirintä voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä käytöstä. Häirintä voi ilmetä muun muassa seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä, härskeinä puheina ja seksuaalisesti värittyneinä yhteydenottoina, vartaloa ja pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä kaksimielisinä huomautuksina, pornografisen aineiston levittämisenä, fyysisenä kosketteluna, seksuaalista kanssakäymistä koskevinä ehdotuksina tai vaatimuksina, raiskauksena tai sen yrityksenä. (WoM World of Management Oy 2021)

Sukupuoleen perustuva häirintä on epämiellyttävää ja loukkaavaa. Se voi olla esimerkiksi halventavaa puhetta naisista tai miehistä, sukupuoleen perustuvaa kiusaamista tai sukupuoleen sekä kiusatun ulkonäköön tai käytökseen liittyviä halventavia huomautuksia. Häirintä luo halventavan, vihamielisen, uhkaavan ja ahdistavan ilmapiirin häiritylle. (WoM World of Management Oy 2021)

Positiivinen erityiskohtelu ja erilaisen kohtelut ja oikeuttamisperusteet.

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jolla pyritään tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen ei ole syrjintää. (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 9 §).

4.4 Kohtuulliset mukautukset

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 15 §).

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 15 §).

Mikäli vammaisen henkilö katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi, tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessa tai työ- tai virkasuhteessa. Tulee työnantajan pyynnöstä viipymättä antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista. (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 15 §.)

5 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

5.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä

Palkattaessa organisaatioon uuden ihmisen hän tuo pätevyytensä ja työtaitonsa lisäksi oman persoonansa mukanaan. Tämä henkilö tulee saada sovitettua työyhteisöön ja työhön niin, että kaikki osapuolet saavat kokonaisuudesta lisäarvoa. Jokaisen ihmisen tulee kokea olevansa arvokas juuri sellaisenaan, kun on. Kompromisseja joudutaan usein tekemään, mutta kenenkään ei tulisi yksipuolisesti joutua luopumaan identiteetistään, oikeuksistaan tai tavoitteistaan. Jos ihminen joutuu salaamaan, kieltämään ja häpeämään ominaislaatuansa, hän ei voi olla parhaimmillaan työpaikalla eikä elinympäristössään. (Lahti 2014.)

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa oikeusministeriön mukaan henkilöön liittyvät tekijät kuten syntyperä tai ihonväri eivät saa vaikuttaa ihmisen mahdollisuuksiin saada työtä tai erilaisia palveluja. Työelämässä yhdenvertaisuuden tavoitteena on ihmisten kohtelu työrooleissaan omana itsenään. Työn kannalta merkityksettömät taustatekijät eivät saa vaikuttaa heidän kohteluunsa. (Leppänen 2015, 9.)

Työyhteisössä tasa-arvon edistäminen kuuluu kaikille. Työntekijöiden on työpaikallaan vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. (Työturvallisuuslaki 4 luku 18 §). Lain on myös tarkoitus parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työstä tai työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 1 luku 1 §).

5.2 Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantaja on lain mukaan velvollinen edistämään työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäistävä työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Säännöksen mukaan työnantajan on, työpaikan tarpeet huomioon ottaen, kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työnantajan edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tasa-arvon edistämistoimet työpaikalla voivat koskea esimerkiksi seuraavia alueita:

Uusien työntekijöiden rekrytointi

Palkkaukset sekä työsuhteen ehdot

Henkilön urakehitys mm. koulutus, työssä kehittyminen

Perhesuhteet eli työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

(WoM World of Management Oy 2021)

Työnantajalla tarkoitetaan yhdenvertaisuuslaissa sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Määritelmän sanamuodon mukaan työnantajalla tarkoitetaan vain niitä, joilla jo on henkilöitä palveluksessaan. Tästä huolimatta lakia täytynee tulkita siten, että se koskee myös tilanteita, joissa työnantaja on vasta rekrytoimassa ensimmäistä tai toista työntekijäänsä. Yhdenvertaisuuslain 17 §:ssä on säädetty erikseen syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta.

Säännökset koskevat työnantajaa koko työ- tai virkasuhteen elinkaaren ajan, alkaen valintamenettelystä ja loppuen työ- tai virkasuhteen päättämiseen. Säännökset soveltuvat työssä olevien lisäksi esimerkiksi perhevapaalla tai lomautettuna oleviin työntekijöihin (Leppänen 2015, 10.)

Mikäli erilaisen kohtelun syynä on jokin työnhakijan tai työntekijän henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvä ominaisuus tai seikka on kyse syrjinnästä.

Tällaista ominaisuutta tai seikkaa kutsutaan syrjintäperusteeksi. Laissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu näiden kaltainen henkilöön liittyvä syy. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään yhdenvertaisuuslain 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 14 §).

Naisten ja miesten välisen tasa-arvolain 1 § tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoitus on myös parantaa naisten asemaa työelämässä sekä estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Työnantajan menettelyä on pidettävä naisten ja miesten välisessä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 d §.)

Lisäksi tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia ennaltaehkäisemään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 d §).

5.3 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Työpaikalla on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma, kun työnantajan palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Suunnitelma tehdään tarvittavista toimista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamiseksi. Vuosittain päivitettävä suunnitelma on työpaikan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden parantamiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tässä yhteydessä arvioidaan työpaikan olosuhteet. Tässä voidaan käyttää hyväksi esimerkiksi kyselyä ja sen perusteella toteuttaa tarvittavat toimenpiteet. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentin sekä tasa-arvolain 6 a § mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon edistämiseksi (Leppänen K. 2015, 17). Suunnitteluvollisuuden tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja erityisesti ehkäistä kiellettyä syrjintää (Leppänen 2015, 20).

Työntekijöiksi lasketaan kaikki työsuhteiset ja virkasuhteiset henkilöt. Osakeyhtiön tai osuuskunnan toimitusjohtajaa ei lasketa mukaan, koska nämä ovat yhtiöoikeudellisia yrityksen toimielimiä. Sama koskee hallituksen ja hallintoneuvoston jäseniä. (Leppänen 2015, 18.)

6 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET

6.1 Tutkimuksen toteutus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely lähetettiin 13.4.2021 ammattiliitto PRO:n kautta 3850 vakuutusosalalla työskentelevälle jäsenelle. Vastausaikaa oli 22.4.2021 asti. Kyselyyn vastasi 101 henkilöä, eli vastausprosentti oli 2,62 prosenttia.

Ennen kuin kyselylomake lähetettiin, sitä testattiin ja muokattiin. Lomakkeessa kyseltiin taustatietoja, koettua ja havaittua syrjintää, häirintää ja kiusaamista sekä kysymyksiä liittyen tasa-arvoon. Kysely toteutettiin Google Forms ohjelmalla.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Pätevyys (validiteetti)

Tutkimuksen pätevyydellä (validius) tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata niitä arvoja, joista tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Validissa tutkimuksessa ei saisi olla virheitä. Tässä tarkoitetaan sitä, miten tutkittavat ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen ja kysymykset. Tulos ei ole oikea, mikäli vastaajat ovat ajatelleet kysymykset toisin mitä tutkija olettaa. Jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa on otettava huomioon tutkimuksen validiteetti. (Vilka 2021.)

Luotettavuus (reliabiliteetti)

Tutkimuksen luotettavuus (reliabelius) tarkoittaa tulosten tarkkuutta eli mittauksen kysyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja mittaustulosten toistettavuutta. Tämä tarkoittaa, että toistettaessa mittaus saman henkilön kohdalla saadaan täsmälleen sama mittaustulos tutkijasta riippumatta. (Vilka 2021.)

Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluotettavuuden. Kun tutkittu otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta, tehdyn tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä. (Vilka 2021.)

Ennen kuin kyselylomake lähetettiin, sitä testattiin ja muokattiin. Kyselyyn vastanneiden määrä oli lopulta niin pieni, että sitä ei tulosten perusteella voi katsoa edustavat kokonaisuudessaan vakuutuslalla työskentelevien mielipidettä, vaan on ennemminkin pienen joukon mielipide.

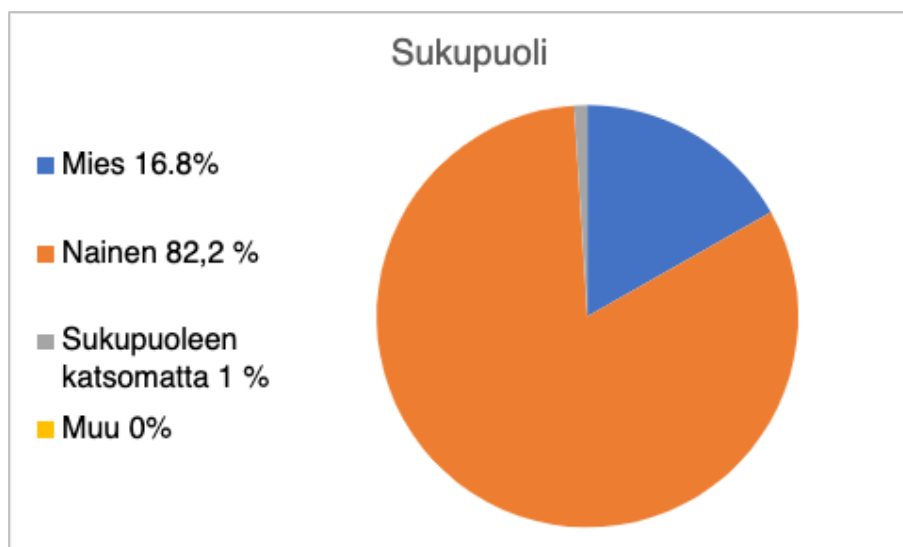
6.3 Tutkimuksen tulokset

Kyselystä saadut tulokset esitellään siinä järjestyksessä kuin ne olivat kyselyssäkin. Tutkimuksessa on selvitetty yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista, sekä työyhteisössä havaittua ja itse koettua syrjintää. Kyselyn taustatietoina kysyttiin vastaajan sukupuolta, ikää, onko työsuhde vakituinen vai määräaikainen ja onko mahdollisuus etätöihin tai joustavaan työaikaan

6.4 Vastaajien taustatiedot

Kysymys: Sukupuoli

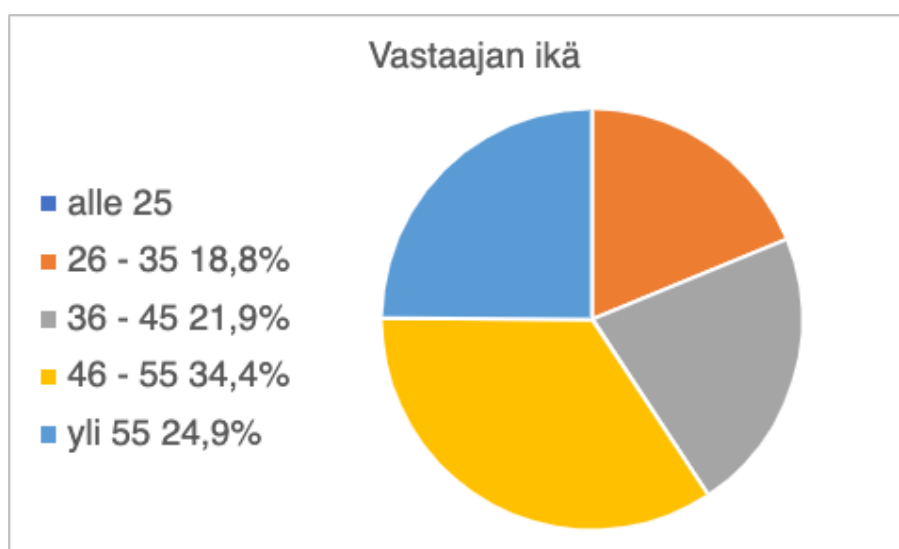
Kysymykseen vastasi kaikki. Vastaajista naisia oli 83 eli 82,2 prosenttia ja miehiä 17 eli 16,8 prosenttia. Vastausvaihtoehtona oli myös muu tai sukupuoleen katsomatta, jonka 1 henkilö 1 prosenttia oli vastannut (Kuvio 4). Naisia oli vastannut kyselyyn selvästi enemmän. Naisia on vakuutuslalla töissä muutenkin enemmän kuin miehiä. Finanssialan 2020 henkilöstön tilastossa oli ilmoitettu, että naisia on 63,5 % vakuutusalan työntekijöistä. (Finanssialan henkilöstön tilasto 2020).



Kuvio 4. Sukupuoli.

Kysymys: Ikä

Kysymykseen oli kaikki vastanneet. Vastauksia tuli lähes kaikista ikäluokista, paitsi alle 25-vuotiaita ei tullut ollenkaan. Vastaajista eniten 34,4 % kuuluu ikäryhmään 46–55 vuotta, toiseksi eniten 24,9 % kuuluu ikäluokkaan yli 55. Mitä nuoremmaksi mennään, niin sitä harvempi on vastannut Ikäluokasta 36–45 oli 21,9 % ja 26–35 oli 18,8 %. (Kuvio 5)



Kuvio 5. Vastaajan ikä.

Kysymys: Työsuhde

Kaikki olivat vastanneet kysymykseen. Vastanneet olivat kaikki vakituksessa työsuh-
teessa.

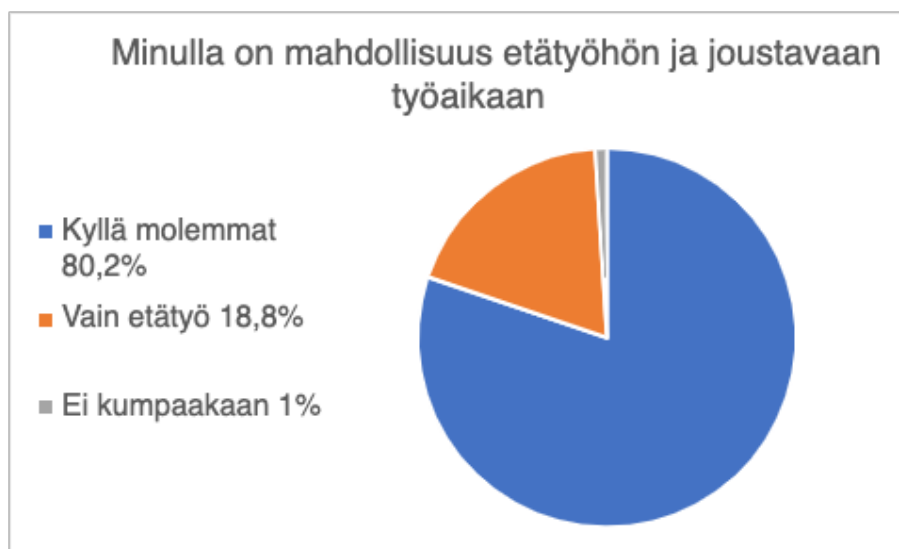
Kysymys: Missä yhtiössä työskentelet

Kysymykseen vastasi yhteensä 95 vastaajaa kolmestatoista eri vakuutusyhtiöstä. Yksi
vastaajista ei halunnut kertoa yhtiötä, jossa työskentelee. Eli vastauksia tuli laajasta eri
yhtiöistä.

Vuoden 2020 lopussa Suomessa toimi 45 kotimaista vakuutusyhtiötä ja 19 ulkomaisen
vakuutusyhtiön sivuliikettä. (Vakuutusvuosi. 2021, 7)

Kysymys: Minulla on mahdollisuus etätyöhön ja joustavaan työaikaan

Kysymykseen oli vastannut kaikki. Kysymykseen suurin osa (80,2 %) oli vastannut
kyllä. Vain etätyö oli vastannut noin viidesosa (18,8 %) ja yhdellä vastanneella ei ollut
mahdollisuutta kumpaankaan. (Kuvio 6)

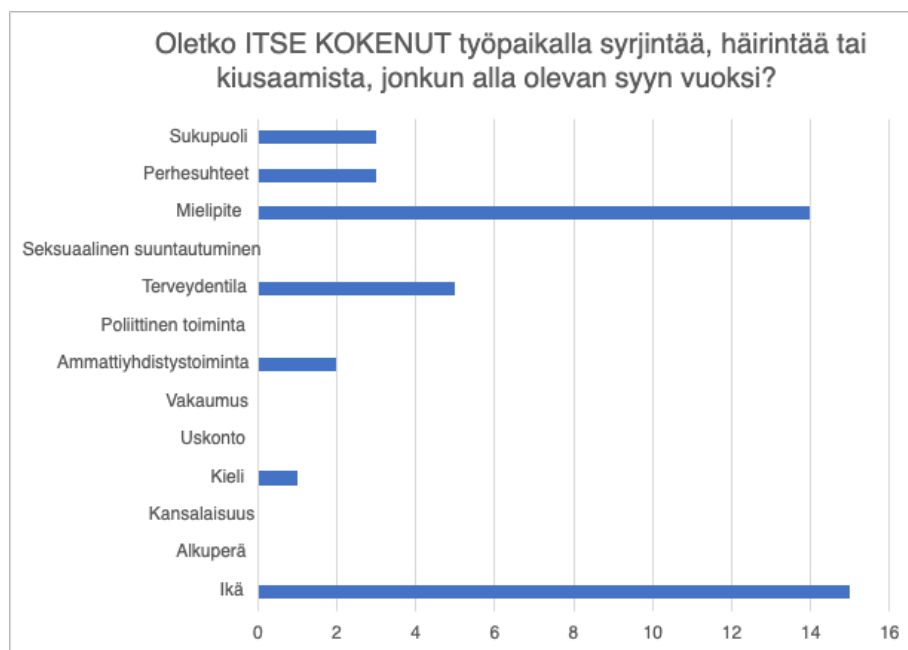


Kuvio 6. Etätyö / Joustava työaika.

6.5 Syrjäytymiseen, häirintään ja kiusaamiseen liittyvät kysymykset

Kysymys: Oletko ITSE KOKENUT työpaikalla syrjintää, häirintää tai kiusaamista, jonkun alla olevan syyn vuoksi?

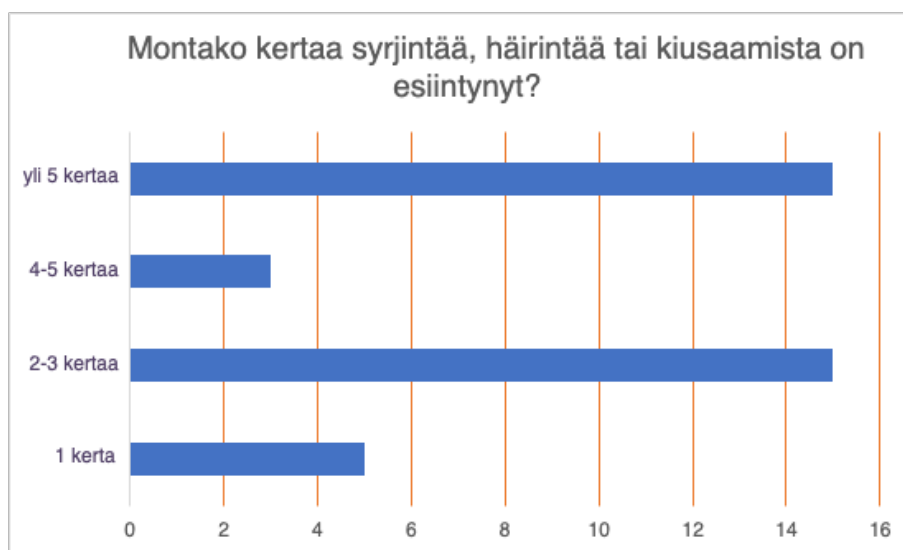
Kysymykseen vastasi kaikki kyselyyn osallistuneet henkilöt. Osa vastaajista oli vastannut enemmän kuin yhden syyn. Vastanneista 61 kpl (60 %) ei ollut itse kokenut syrjintää, häirintää tai kiusaamista. Niillä 40 kpl (40 %), jotka olivat kokeneet syrjintää, häirintää tai kiusaamista, se oli useimmiten liittynyt ikään (15 kpl) tai mielipiteeseen (14 kpl). Vastanneella syrjintä oli liittynyt terveydentilaan (5 kpl), sukupuoleen (3 kpl) ja ammattiyhdistystoimintaan (2 kpl) ja perhesuhteisiin (2 kpl). Yksi oli kokenut sen liittyvän kieleen. Kuusi oli kokenut syrjintää, jotka johtuivat muista syistä. (Kuvio 7)



Kuvio 7. Syrjintä kokemukset.

Kysymys: Montako kertaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista on esiintynyt?

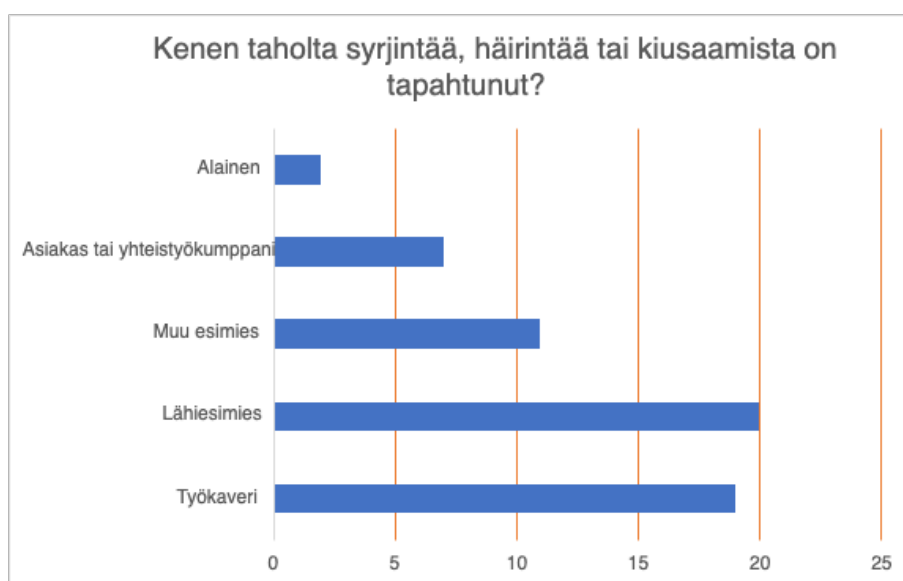
Kysymykseen oli vastannut 67 vastaajaa. Viisi vastaajaa oli vastannut kokeneensa kerran. Viisitoista vastaajaa 2–3 kertaa, Kolme vastaajaa 4–5 kertaa ja Viisitoista vastaajaa oli vastannut yli 5 kertaa. 29 vastaajaa on vastannut, että eivät ole kokeneet laisinkaan. (Kuvio 8)



Kuvio 8. Montako kertaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista esiintynyt.

Kysymys: Kenen taholta syrjintää, häirintää tai kiusaamista on tapahtunut?

Kysymykseen vastasi 68 vastaajaa. Yksi vastaajista ei halunnut kertoa kuka oli syrjinyt, häirinnyt tai kiusannut. Muut vastaajat olivat vastanneet työkaveri 19 kpl, lähiesimies 20 kpl, muu esimies 11 kpl, asiakas tai yhteistyökumppani 7 kpl ja alainen 2 kpl. (Kuvio 9)



Kuvio 9. Kenen taholta tapahtunut.

Kysymys: Onko syrjinnästä, häirinnästä tai kiusaamisesta ilmoitettu esimiehelle?

Kysymykseen vastasi 68 vastaajaa. Vastaajista 64,7 % ei ollut ilmoittanut esimiehelle ja 36,3 % oli ilmoittanut. (Kuvio 10)



Kuvio 10. Onko ilmoitettu esimiehelle.

Kysymys: Onko syrjintä, häirintä tai kiusaaminen jatkunut esimiehelle ilmoittamisen jälkeenkin?

Kysymykseen vastasi 62 vastaajaa. Esimiehelle ilmoittamisen jälkeen syrjintä, häirintä tai kiusaaminen on jatkunut 18 tapauksessa, 44 tapauksessa se oli loppunut. (Kuvio 11)



Kuvio 11. Onko jatkunut ilmoittamisen jälkeen.

Kysymys: Millaista kokemasi syrjintä, häirintä tai kiusaaminen on ollut?

Vapaaseen vastauskenttään oli tullut yhteensä 43 vastausta. Tässä esitän yleisimmät kokemat syyt.

- asiakkaan uhkaavaa käytöstä
- sulkemista työyhteisön ulkopuolelle
- selän takana puhumista
- kirjoittelua sosiaalisessa mediassa
- julkisesti väheksytään tekemistä ja osaamista
- mielipiteitä ei kuulla
- Painostamista, joustamattomuutta, vähättelyä, vääristelyä, uhkailua, huutamista, pelottelua, valehtelemista, mustamaalaamista, nimittelyä, syyttelyä, arvostelua
- ikään liittyvää (vanhempaa ei valita työhön tai projekteihin)

Lisäksi vastauksissa oli useita asiattomia kommentteja:

- Työttölyä ja vanhempi mieskollega kysyi: "Tulitko sä tänne meidän puristeltavaksi?"
- Ikääni kohdistuen minulle on sanottu monesti, että etkö jo lähtisi eläkkeelle!
- Pientä piruilua ja 'papattelua' joskus harvoin.

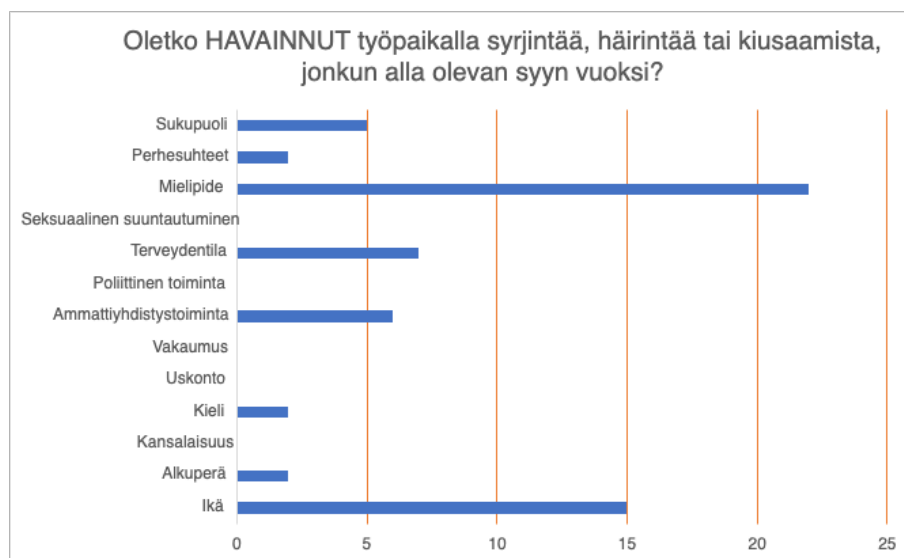
Kysymys: Haluatko kertoa jotain muuta syrjinnästä, häirinnästä tai kiusaamisesta työyhteisössäsi?

Tähän oli tullut 24 vastausta, useat vastaukset koskivat esimiestä.

- Työyhteisössä on kiusaamista esimiehen taholta
- Esimies kiusaa useita alaisiaan. Riippuu henkilöstä, kuka joutuu silmätikuksi ja kiusatuksi. Henkilöstä ilmoitettu ja valitettu luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle, mutta henkilöä ei saada esimiestyöstä pois.
- YT:t hoidettu huonosti. Irtisanotuille ja organisaatiota muuttaville luvattu tukea. Oikeasti tukea ei ole saatu.

Kysymys: Oletko HAVAINNUT työpaikalla syrjintää, häirintää tai kiusaamista, jonkun alla olevan syyn vuoksi?

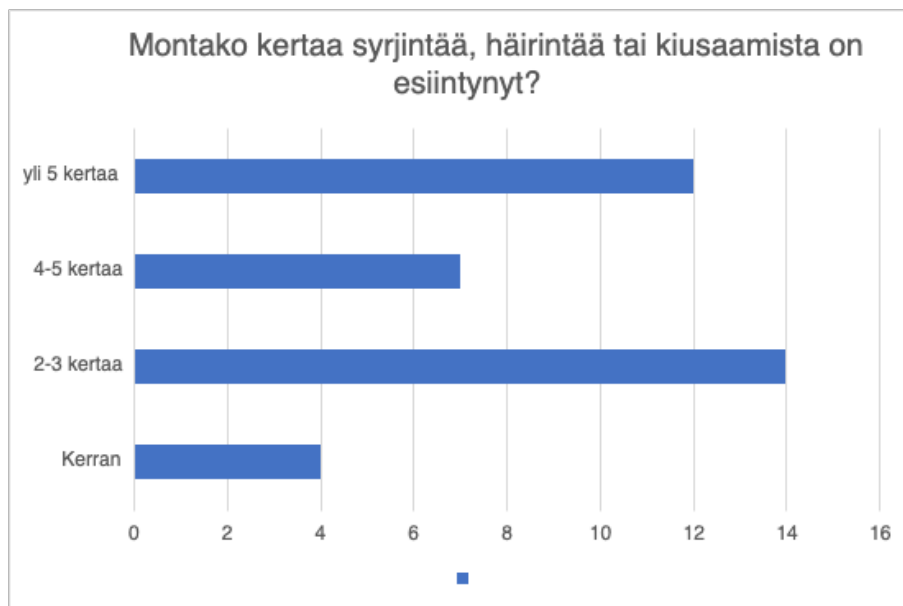
Kysymykseen vastasi kaikki vastaajat. Kyselyyn vastanneista 44,5 % oli havainnut työpaikallaan syrjintää, häirintää tai kiusaamista. Osa vastaajista oli vastannut enemmän kuin yhden syyn. 7 vastaajaa oli vastannut muun syyn kuin alla olevan. Useimmiten havaittu syrjintä, häirintä tai kiusaaminen on liittynyt mielipiteeseen (22 kpl). Toiseksi eniten se on liittynyt ikään (15 kpl). Se on liittynyt sukupuoleen (5kpl), terveydentilaan (7 kpl) tai ammattiyhdistystoimintaan (6 kpl). Pari kertaa syynä on ollut perhesuhteet, kieli ja alkuperä. 55 % vastaajaa oli vastannut, että ei ole havainnut syrjintää, häirintää tai kiusaamista. (Kuvio 12)



Kuvio 12. Oletko havainnut työpaikalla.

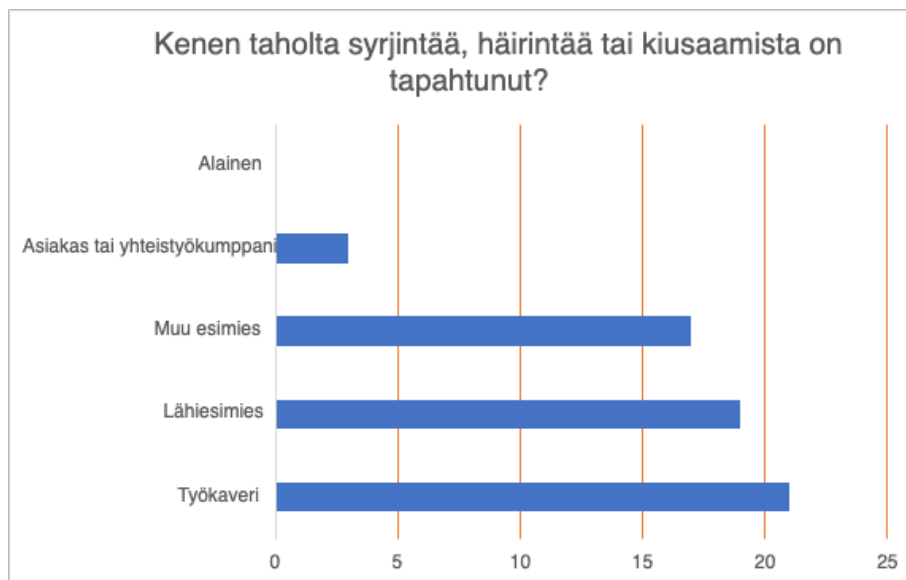
Kysymys: Montako kertaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista on havaittu?

Tähän kysymykseen vastasi 70 vastaajista. Neljä vastaajaa oli vastannut havainneensa kerran. Neljätoista vastaajaa 2–3 kertaa, Seitsemän vastaajaa 4–5 kertaa ja kaksitoista vastaajaa oli vastannut yli 5 kertaa. Näistä kaksi oli vastannut, että kiusaaminen on jatkuvaa. 33 vastaajaa on vastannut, että eivät ole havainneet laisinkaan. (Kuvio 13)



Kuvio 13. Montako kertaa on esiintynyt.

Kysymys: Kenen taholta syrjintää, häirintää tai kiusaamista on tapahtunut?
 Tähän kysymykseen vastasi 70 vastaajista. Vastaajat olivat vastanneet työkaveri 21 kpl, lähiesimies 19 kpl, muu esimies 17 kpl, asiakas tai yhteistyökumppani 3 kpl. 11 henkilöä ei ole havainnut syrjintää, häirintää tai kiusaamista. (Kuvio 14)



Kuvio 14. Kenen taholta on tapahtunut.

Kysymys: Onko syrjinnästä, häirinnästä tai kiusaamisesta ilmoitettu esimiehelle?

Tähän kysymykseen vastasi 72 vastaajaa.

Vastaajista puolet eivät tienneet onko asiasta ilmoitettu. 20,8 % vastasi, että asiasta on ilmoitettu ja 29,2 % vastasi, että esimiehelle ei ole ilmoitettu. (Kuvio 15)



Kuvio 15. Onko ilmoitettu esimiehelle.

Kysymys: Onko syrjintä, häirintä tai kiusaaminen jatkunut esimiehelle ilmoittamisen jälkeenkin? (N=70)

Tähän kysymykseen vastasi 70 vastaajaa. Esimiehelle ilmoittamisen jälkeen syrjintä, häirintä tai kiusaaminen on jatkunut 12 tapauksessa, 15 tapauksista se oli loppunut ja 43 ei osannut sanoa onko se jatkunut. (Kuvio 16)



Kuvio 16. Onko jatkunut ilmoittamisen jälkeen.

Kysymys: Millaista havaitsemasi syrjintä, häirintä tai kiusaaminen on ollut?

Vapaaseen vastauskenttään oli tullut yhteensä 38 vastausta. Tässä esitän havaitut syyt.

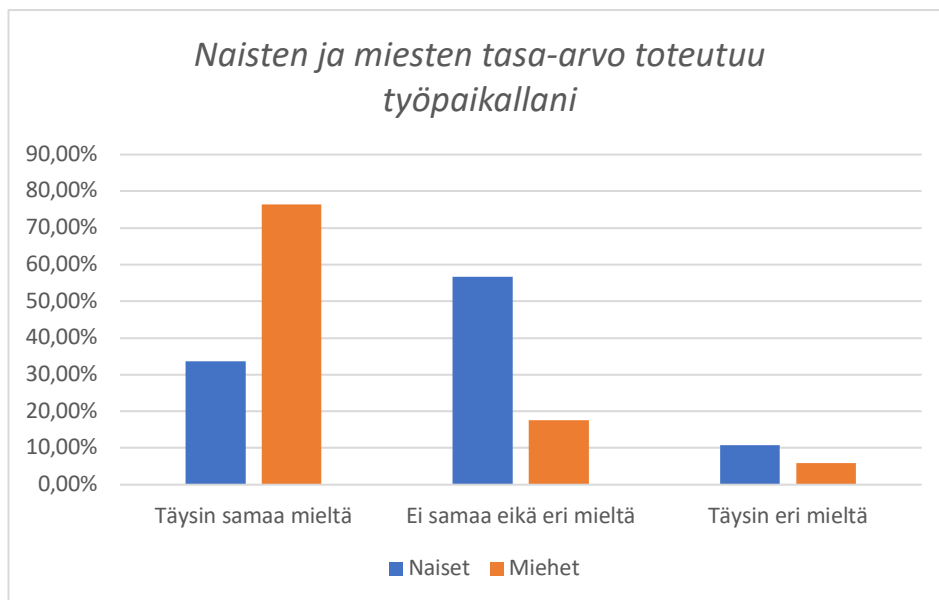
- Jätetty ulkopuolelle
- Mielenpitoja ei kuunnella
- Rassistista vitsailua
- Selän takana puhumista
- Piikittelyä, ivallista kommentointia
- Ei auteta työasioissa, eikä olla kavereita
- Ei etenemismahdollisuuksia
- Nimittelyä, alentamista, arvostelua, vähättelyä ja uhkailua
- Raskaudesta ilmoittaneen toimihenkilön ylennys yritettiin perua

6.6 Tasa-arvoon liittyvät kysymykset

Kysymys: Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani (Kuvio 17)

Kysymykseen vastasi kaikki. Vastauksista 1= täysin eri mieltä vastasi 5,88 prosenttia miehistä ja 2= ei samaa eikä eri mieltä vastasi 17,65 % ja 3= täysin samaa mieltä 76,47 %. Naisista vastasi 1= täysin eri mieltä vastasi 10,84 prosenttia, 2= ei samaa eikä eri mieltä vastasi 56,63 % ja 3= täysin samaa mieltä 33,73 %.

Eli vastauksista voidaan todeta, että suurin osa miehistä on sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu työpaikalla, naisista kuitenkin vain noin kolmasosa on samaa mieltä. 10 prosenttia naisista on sitä mieltä, että tasa-arvo ei toteudu työpaikalla.

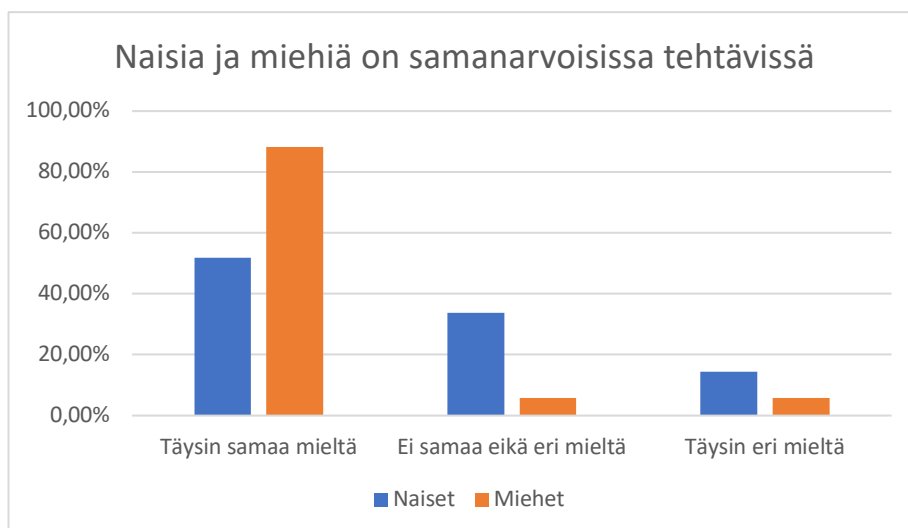


Kuvio 17. Tasa-arvo toteutuu työpaikallani.

Kysymys: Naisia ja miehiä on samanarvoisissa tehtävissä (Kuvio 18)

Kysymykseen vastasi kaikki. Vastauksista 1= täysin eri mieltä vastasi 5,88 prosenttia miehistä ja 2= ei samaa eikä eri mieltä vastasi 5,88 % miehistä ja 3= täysin samaa mieltä 88,24 %. Naisista vastasi 1= täysin eri mieltä vastasi 14,46 prosenttia, 2= ei samaa eikä eri mieltä vastasi 33,73 % ja 3= täysin samaa mieltä 51,81 %.

Eli vastauksista voidaan todeta, että suurin osa miehistä on sitä mieltä, että naisia ja miehiä työskentelee samanarvoisissa tehtävissä ja naisista kuitenkin vain noin puolet on samaa mieltä ja lähes 15 % täysin eri mieltä.

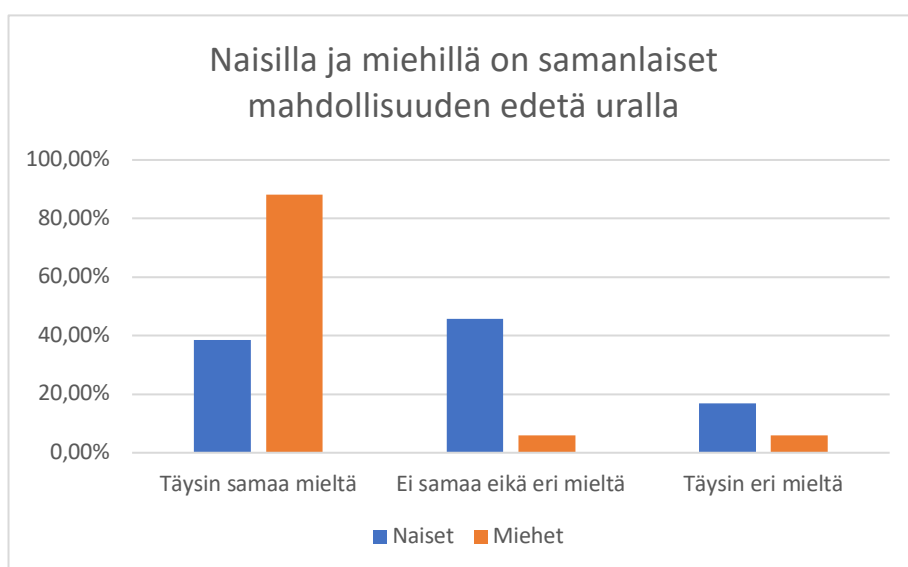


Kuvio 18. Samanarvoisissa tehtävissä.

Kysymys: Naisilla ja miehillä on samanlaiset mahdollisuudet edetä uralla (Kuvio 1.)

Kysymykseen vastasi kaikki. Vastauksista 1= täysin eri mieltä vastasi 5,88 prosenttia miehistä ja 2= ei samaa eikä eri mieltä vastasi 5,88 % ja 3= täysin samaa mieltä 88,24 %. Naisista vastasi 1= täysin eri mieltä vastasi 16,87 prosenttia, 2= ei samaa eikä eri mieltä vastasi 45,78 % miehistä ja 3= täysin samaa mieltä 38,55 %.

Eli vastauksista voidaan todeta, että suurin osa miehistä on sitä mieltä, että naisilla ja miehillä on samanlaiset mahdollisuudet edetä uralla, kun taas naisista vain 38,55 on samaa mieltä.

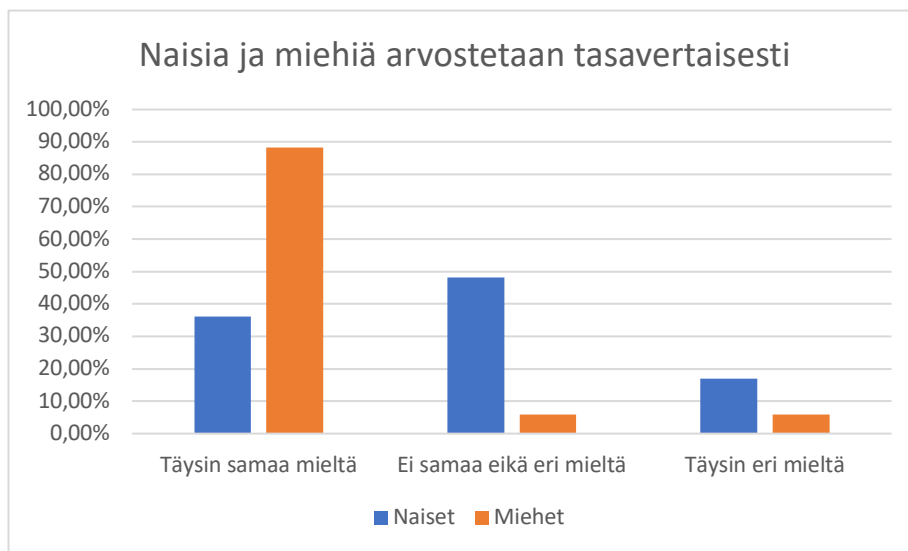


Kuvio 19. Samanlaiset mahdollisuudet edetä uralla.

Kysymys: Naisia ja miehiä arvostetaan tasavertaisesti (Kuvio 20)

Kysymykseen vastasi kaikki. Vastauksista 1= täysin eri mieltä vastasi 5,88 prosenttia miehistä ja 2= ei samaa eikä eri mieltä vastasi 5,88 % ja 3= täysin samaa mieltä 88,24 %. Naisista vastasi 1= täysin eri mieltä vastasi 16,87 prosenttia, 2= ei samaa eikä eri mieltä vastasi 48,19 % miehistä ja 3= täysin samaa mieltä 36,14 %.

Näin ollen vastauksista voidaan todeta, että suurin osa miehistä on sitä mieltä, että naisia ja miehiä arvostetaan tasavertaisesti, kun taas naisista vain 36 % on samaa mieltä ja lähes 17 % eri mieltä.



Kuvio 20. Arvostetaan tasavertaisesti.

Kysymykseen millaista havaitsemasi tai kokemasi tasavertaisuus tai epätasavertaisuus on ollut. Vastattiin, että epätasa-arvoa on palkkauksessa ja etenemismahdollisuuksissa. Miesten ura on ollut nousujohteisempaa ja mies etenee lyhyemmällä/helppommalla reitillä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskysely yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta lähetettiin sähköpostissa linkkinä 3850 henkilölle. Kyselyyn vastasi yhteensä 101 henkilöä. Tutkimuksen vastausprosentti 2,62 % on melko pieni. Vastauksista ei voi tehdä kovin laajoja johtopäätöksiä, eikä tutkimusta pitää kovin luotettavana, koska vastauksia tuli niin vähän. Pieneen vastausprosenttiin voi vaikuttaa monet eri asiat esimerkiksi aiheen arkaluonteisuus tai ehkä aihe ei herättänyt riittävästi mielenkiintoa.

Tutkimuskysymykseni oli, esiintyykö vakuutuslalla syrjintää tai häirintää ja että esiintyykö sitä enemmän, jos henkilö kuuluu vähemmistöön.

Kyselyn taustatietoina kysyttiin vastaajan sukupuolta, ikää, onko työsuhde vakituinen vai määräaikainen ja onko mahdollisuus etätyöhön tai joustavaan työaikaan.

Kysely kiinnosti eniten keski-ikäisiä 46–55-vuotiaita (34 %). Vastanneista yli 55-vuotiaita oli 24,9 % ja 36–45-vuotiaita 21,9 %. 26–45-vuotiaita oli vähiten 18,8 % ja nuoret alle 25-vuotiaat eivät olleet vastanneet ollenkaan.

Suurin osa vastaajista oli naisia (82,2 %), miehiä oli 16,8 % ja yksi oli vastannut sukupuoleen katsomatta. Tähän vaikuttaa todennäköisesti se, että vakuutuslalla työskentelee muutenkin enemmän naisia. Kaikki vastanneet olivat vakituksessa työssä. Suurimmalla osalla (80,2 %) on mahdollisuus etätyöhön ja joustavaan työaikaan. 18,8 % oli mahdollisuus vain etätyöhön ja yhdellä prosentilla ei kumpaankaan.

Tämän yhdenvertaisuuskyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että yhdenvertaisuus oli vakuutuslalla huolestuttavalla tasolla. Suurin osa eli 61 henkilöä vastasi, että eivät ole kokeneet syrjintää, häirintää tai kiusaamista, mutta kuitenkin jopa 40 henkilöä oli kokenut syrjintää, häirintää tai kiusaamista, joka useimmiten liittyi ikään (15 kpl) tai mielipiteeseen (14 kpl). Terveystilaan liittyvää syrjintää oli (5 kpl), sukupuoleen (3 kpl) ja ammattiyhdistystoimintaan (2 kpl) sekä perhesuhteisiin (2 kpl). Yksi vastaajista oli kokenut sen liittyvän kieleen. Kuusi oli kokenut syrjintää, jotka johtuivat

muista syistä. Henkilöistä, jotka olivat vastanneet kokeneensa syrjintää, häirintää tai kiusaamista suurin osa oli kokenut sitä 2–3 kertaa tai 5 kertaa ja useammin.

Koettu syrjintä on ollut sulkemista työyhteisön ulkopuolelle, selän takana puhumista, vähättelyä, nimittelyä, syyttelyä, arvostelua ja painostamista. Vanhemmat henkilöt olivat kokeneet ikään liittyvää syrjintää ja yksi nuorempi nainen taas tytöttelyä ja seksuaalista häirintää.

Useimmissa tapauksissa syrjinyt, häirinyt tai kiusannut henkilö oli esimies, joko oma lähiesimies tai muu esimies. Toiseksi useimmiten kysymyksessä on ollut työkaveri ja joskus asiakas, yhteistyökumppani tai alainen. Vastaaajista vain 36 % oli ilmoittanut syrjinnästä, häirinnästä tai kiusaamisesta esimiehelle ja 29 % tapauksista tämä jatkui vielä senkin jälkeen.

Monessa tapauksessa oli erikseen mainittu ja kerrottu, että kiusaamista on tapahtunut esimiestasolla olevan henkilön toimesta.

Kyselyyn vastanneista 44,5 % oli havainnut työpaikallaan syrjintää, häirintää tai kiusaamista. Osa vastaajista oli vastannut enemmän kuin yhden syyn. Useimmiten havaittu syrjintä, häirintä tai kiusaaminen on liittynyt mielipiteeseen (22 kpl). Toiseksi eniten se on liittynyt ikään (15 kpl). Osa vastaajista vastasivat, että se on liittynyt sukupuoleen (5kpl), terveydentilaan (7 kpl) tai ammattiyhdistystoimintaan (6 kpl). Pari kertaa syynä on ollut perhesuhteet, kieli ja alkuperä. 7 vastaajaa oli vastannut muun syyn kuin yllä olevan. Kaksi oli vastannut, että kiusaaminen on jatkuvaa, kaksitoista, että sitä on esiintynyt enemmän kuin 5 kertaa, seitsemän vastaajaa vastasivat 4–5 kertaa ja neljätoista 2–3 kertaa. Neljä vastaajaa oli vastannut havainneensa kerran. 55 % vastaajaa oli vastannut, että ei ole havainnut syrjintää, häirintää tai kiusaamista.

Havaittu syrjintä on ollut sulkemista työyhteisön ulkopuolelle, selän takana puhumista, vähättelyä, nimittelyä, syyttelyä, alentamista, arvostelua, uhkailua ja rasistista vitsejä. Yhdessä tapauksessa oli raskaudesta ilmoittaneen ylennys yritetty peruuttaa.

Useimmissa tapauksissa havaittu syrjintä, häirintä ja kiusaaminen on esiintynyt lähiesimiehen tai muun esimiehen taholta. Toiseksi useimmiten kysymyksessä on ollut

työkaveri ja pari kertaa asiakas tai yhteistyökumppani. Vain 20 % tiesi, että syrjinnästä, häirinnästä tai kiusaamisesta oli ilmoitettu esimiehelle ja 29 % että esimiehelle ei ole ilmoitettu. Kahdessatoista tapauksessa syrjintä, häirintä tai kiusaaminen jatkui vielä senkin jälkeen, 43 ei osannut sanoa ja 15 ei tiennyt.

Tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä selvitettiin naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Vastauksista voidaan todeta, että suurin osa miehistä on sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu työpaikalla, naisista kuitenkin vain noin kolmasosa on samaa mieltä. 10 prosenttia naisista on sitä mieltä, että tasa-arvo ei toteudu työpaikalla. Suurin osa miehistä on sitä mieltä, että naisia ja miehiä työskentelee samanarvoisissa tehtävissä ja naisista kuitenkin vain noin puolet on samaa mieltä ja lähes 15 % täysin eri mieltä.

Miehistä suurin osa on sitä mieltä, että naisilla ja miehillä on samanlaiset mahdollisuudet edetä uralla, kun taas naisista vain 38,55 % on samaa mieltä. Näin ollen vastauksista voidaan todeta, että suurin osa miehistä on sitä mieltä, että naisia ja miehiä arvostetaan tasavertaisesti, kun taas naisista vain 36 % on samaa mieltä ja lähes 17 % eri mieltä.

Kysymykseen millaista havaitsemasi tai kokemasi tasavertaisuus tai epätasavertaisuus on ollut. Vastattiin, että epätasa-arvoa on palkkauksessa ja etenemismahdollisuuksissa. Miesten ura on ollut nousujohteisempaa ja mies etenee lyhyemmällä/helppomalla reitillä. Kaikista eniten epäkohtia koettiin palkkatasa-arvossa, mutta tässä opinnäytetyössä ei käsitelty palkkaan liittyvää tasa-arvoa lainkaan.

Johtopäätöksenä tutkimuskysymykseeni voidaan todeta, että vakuutuslalla esiintyy huolestuttavan paljon syrjintää, häirintää ja kiusaamista.

8 POHDINTAA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, esiintyykö vakuutuslalla syrjintää tai häirintää, sekä syrjitäänkö vähemmistöä enemmän.

Eettisyys ja luotettavuus otettiin huomioon työn tekemisessä alusta loppuun saakka. Kysely ja tulosten analysointi on toteutettu niin, että vastaajan anonymiteetti säilyy ja yksittäistä vastaajaa ei pysty yhdistämään tuloksiin.

Vaikka kyselylomaketta testattiin ja muokattiin, niin näin jälkikäteen muotoilisin kysymyksiä eri tavalla sopivammiksi. Nyt sain kyselytulosten perusteella kyllä vastaukset opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin, mutta osa kysymyksistä oli tähän tutkimukseen liittyen täysin turhia ja vastaavasti puuttui kysymyksiä, jotka olisivat auttaneet hahmottamaan kokonaisuutta paremmin. Eräs tärkeä kysymys, mikä puuttui kokonaan oli, että kuuluuko vastaaja johonkin vähemmistöön? Tämä olisi ollut kysymyksiä analysoidessa todella tärkeä tieto. Mielestäni erittäin yllättävä tieto oli, että syrjinnän aiheuttaja oli useimmiten esimiestasolla oleva henkilö.

Tutkimus kuitenkin vastaa tutkimusongelmiin, mutta koska vastausprosentti oli niin pieni, niin tutkimusta ei voida pitää kovin luotettavana, vaan se on enemminkin, pienen joukon mielipide. Vaikka vastausprosentti oli pieni, niin tutkimukseen vastasi kuitenkin 101 henkilöä ja niiden vastausten analysointi oli mielenkiintoista. Kyselyyn oli vastannut sekä syrjintää kokeneita henkilöitä ja niitä, jotka eivät olleet kokeneet tai havainneet mitään siihen liittyvää. Joten vastauksia oli kuitenkin eri tilanteista olevilta. Toki on mahdollista, että kyselyyn oli vastannut herkemmin henkilöitä, jotka olivat kokeneet syrjintää.

Opinnäytetyö voidaan kokonaisuudessaan katsoa onnistuneeksi ja lisätutkimuksena olisi mielenkiintoista perehtyä asiaan vielä syvemmin ja tiukemmalla rajauksella.

Opinnäytetyöprosessi oli itselleni haastava, mutta kuitenkin mielenkiintoinen ja todella opettava kokemus. Prosessi kesti kauemmin kuin mitä alun perin oli tarkoitus ja se aiheutti välillä stressiä ja jumiutumisia. Opinnäytetyö olisi mahdollisuuksien mukaan mielestäni järkevä tehdä jonkun kanssa, jolloin tulee enemmän yhteistä pohdintaa ja samalla voi kannustaa toinen toista jatkamaan.

LÄHTEET

Ammattiliitto Pro ry 2021. Uutiskirje. <https://uutiskirje.proliitto.fi/a/s/187363266-1237f02a245581714f401a2202e7fe98/4370393>

Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös N:o 771/2006/EY
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32006D0771>
Viitattu 4.2.2021

Finanssiala ry 2021. Vuositalasto 2020. <https://www.finanssiala.fi/wp-content/uploads/2021/05/FA-Julkaisu-Vakuutusvuosi-2020.pdf> Viitattu 25.10.2021

Finanssiala ry 2021. Finanssialan henkilöstö 2021. <https://www.finanssiala.fi/julkaisut/tilasto-finanssialan-henkilosto-2020/> Viitattu 25.10.2021

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

Lahti, Leena 2014. Monikulttuurinen työelämä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 muutoksineen.

Laki tasa-arvovaltuutetusta 30.12.2014/1328 muutoksineen.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum.

Oikeusministeriö 2021. Viitattu 4.2.2021. Yhdenvertaisuus. <https://yhdenvertaisuus.fi>.

Suomen Perustuslaki 11.6.1999/731 muutoksineen.

Tasa-arvovaltuutettu 2021. Viitattu 1.4.2021. <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvolain-valvonta>.

Työsuojeluhallinto 2020. Viitattu 4.2.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Valkonen, M. & Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Helsinki: Alma Talent Oy.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. PS-kustannus.

World of management Oy. Tasa-arvo ja moninaisuus. 2021. <http://wom.fi/tasa-arvo-tietoa/tasa-arvosanasto/#sanasto16> Viitattu 10.2.2021

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 muutoksineen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2020. <https://syrjinta.fi/syrjinta>

LIITE 1

Saate kyselyyn

Olen Liiketalouden opiskelija Satakunnan Ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä aiheesta Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus vakuutuslalla. Opinnäytetyötäni varten teen kyselyn vakuutuslalla työskenteleville henkilöille. Kyselyn tarkoituksena on selvittää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vakuutuslalla, sekä että esiintyykö alalla syrjintää.

Tutkimuksen kannalta on hyvin tärkeää, että mahdollisimman moni eri vakuutusyhtiöistä ottavat kantaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuteen liittyvässä kyselyssä. Kyselyyn vastataan anonymisti eli vastaajan ei tarvitse omaa nimeään kyselylomakkeessa ilmoittaa. Kyselyn vastaukset käsitellään ja raportoidaan siten, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonymisti. Vastaaminen vie noin 5–10 minuuttia. Jokainen vastaus on arvokas. Kiitos vastauksestasi. Vastausaika kyselyyn on 22.4.2021 mennessä.

Ystävällisin terveisin Mia Satamo
Satakunnan ammattikorkeakoulu
mia.satamo@student.samk.fi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely vakuutusosalalle

Olen Liiketalouden opiskelija Satakunnan Ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä aiheesta Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus vakuutusosalalla. Opinnäytetyötäni varten teen kyselyn vakuutusosalalla työskenteleville henkilöille. Kyselyn tarkoituksena on selvittää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vakuutusosalalla, sekä että esiintyykö alalla syrjintää.

Tutkimuksen kannalta on hyvin tärkeää, että mahdollisimman moni eri vakuutusyhtiöistä ottavat kantaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuteen liittyvässä kyselyssä. Kyselyyn vastataan anonyymisti eli vastaajan ei tarvitse omaa nimeään kyselylomakkeessa ilmoittaa. Kyselyn vastaukset käsitellään ja raportoidaan siten, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia. Jokainen vastaus on arvokas. Kiitos vastauksestasi. Vastausaika kyselyyn on 22.4.2021 mennessä.

Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu

Ikä *

- alle 25
- 25- 35
- 36-45
- 46-55
- yli 55

Työsuhde *

- Vakituinen
- Määräaikainen

Missä yhtiössä työskentelet?

Lyhyt vastausteksti

Minulla on mahdollisuus etätöihin ja joustavaan työaikaan *

- Kyllä molemmat
- Ei kumpaankaan
- Vain etätö
- Vain joustava työaika

Oletko itse kokenut syrjintää, häirintää tai kiusaamista viimeisen 2 vuoden aikana

Kuvaus (valinnainen)

⋮

Oletko ITSE KOKENUT työpaikalla syrjintää, häirintää tai kiusaamista, jonkun alla olevan syyn vuoksi? *

- Ikä
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Kieli
- Uskonto
- Vakaumus
- Ammattiyhdistystoiminta
- Poliittinen toiminta
- Terveystila
- Perhesuhteet
- En ole kokenut
- Muu...

Montako kertaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista on esiintynyt? *

- Kerran
- 2-3 kertaa
- 4-5 kertaa
- yli 5 kertaa
- Muu...

...

Kenen taholta syrjintää, häirintää tai kiusaamista on tapahtunut? *

- Työkaverin
- Lähiesimiehen
- Jonkun muun esimiesasemassa olevan
- Alaisen
- Asiakkaan tai yhteistyökumppanin
- En halua kertoa
- Muu...

Onko syrjinnästä, häirinnästä tai kiusaamisesta ilmoitettu esimiehelle? *

- Ei
- Kyllä

...

Onko syrjintä, häirintä tai kiusaaminen jatkunut esimiehelle ilmoittamisen jälkeenkin? *

- Ei
- Kyllä

Millaista kokemasi syrjintä, häirintä tai kiusaaminen on ollut?

Pitkä vastausteksti

Haluatko kertoa jotain muuta syrjinnästä, häirinnästä tai kiusaamisesta työyhteisössäsi?

Pitkä vastausteksti

Syrjintää, häirintää tai kiusaamista työpaikalla viimeisen 2 vuoden aikana

Kuvaus (valinnainen)

⋮

Oletko HAVAINNUT työpaikalla syrjintää, häirintää tai kiusaamista, jonkun alla olevan syyn vuoksi? *

- Ikä
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Kieli
- Uskonto
- Vakaumus
- Ammattiyhdistystoiminta
- Poliittinen toiminta
- Terveystila
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Mielipide
- Perhesuhteet
- En ole huomannut
- Muu...

Montako kertaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista on esiintynyt? *

- Kerran
- 2-3 kertaa
- 4-5 kertaa
- yli 5 kertaa
- Muu...

⋮

Kenen taholta syrjintää, häirintää tai kiusaamista on tapahtunut? *

- Työkaverin
- Lähiesimiehen
- Jonkun muun esimiesasemassa olevan
- Alaisen
- Asiakkaan tai yhteistyökumppanin
- En halua kertoa
- Muu...

Onko syrjinnästä, häirinnästä tai kiusaamisesta ilmoitettu esimiehelle? *

- Ei
- Kyllä
- En osaa sanoa

Onko syrjintä, häirintä tai kiusaaminen jatkunut esimiehelle ilmoittamisen jälkeenkin? *

- Ei
- Kyllä
- En osaa sanoa

Millaista havaitsemasi syrjintä, häirintä tai kiusaaminen on ollut?

Pitkä vastausteksti

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo

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

Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani *

Täysin eri mieltä 1 2 3 Täysin samaa mieltä

Naisia ja miehiä on samanarvoisissa tehtävissä *

Täysin eri mieltä 1 2 3 Täysin samaa mieltä

Naisia ja miehiä on samanlaiset mahdollisuuden edetä uralla *

Täysin eri mieltä 1 2 3 Täysin samaa mieltä

Naisia ja miehiä arvostetaan tasavertaisesti *

Täysin eri mieltä 1 2 3 Täysin samaa mieltä

Millaista havaitsemasi tai kokemasi tasavertaisuus on ollut?

Pitkä vastausteksti

Mikäli teihin saa olla yhteydessä mahdollisten lisätietojen vuoksi voitte jättää nimen ja sähköpostiosoitteen

Pitkä vastausteksti