

Jaana Österman

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TEOLLISUUSALAN YRITYKSESSÄ

Opinnäytetyö

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Jaana Österman
Työn nimi	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus teollisuusalan yrityksessä
Toimeksiantaja	Teollisuusalan yritys
Vuosi	2022
Sivut	55 sivua, liitteitä 20 sivua
Työn ohjaaja(t)	Sari Toijonen-Kunnari

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön aiheena oli selvittää, kuinka tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat teollisuusalan yrityksessä. Tarkoituksena oli auttaa toimeksiantajaa kehittämään henkilöstön hyvinvointia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kautta. Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli selvittää, millainen on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila toimeksiantajayrityksessä ja kuinka sitä voidaan kehittää työhyvinvointia tukevaksi.

Opinnäytetyön teoriaosuus perustuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä työhyvinvoinnin kirjallisuuteen ja verkkolähteisiin. Työn empiirinen osuus tuotettiin kvantitatiivisen henkilöstökyselyn avulla. Kysely toteutettiin Microsoft Forms -ohjelmalla. Kysely sisälsi tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Kysely lähetettiin 1 304 henkilölle. Vastauksia saatiin 548 kappaletta ja näin vastausprosentiksi tuli noin 42 %.

Vastaajista suurin osa oli miehiä. Syrjintää oli kokenut 6,9 % vastaajista. Naiset olivat kokeneet syrjintää miehiä useammin. Sukupuoli ja ikä koettiin yleisimpinä syrjinnän syinä. Syrjintä tapahtui useimmiten palkkauksessa, jokapäiväisessä työssä ja urakehityksessä. Syrjintää koettiin enemmän työtoverien kuin esimiehen toimesta. Psykososiaalisista kuormitustekijöistä yleisimpänä koettiin kiire. Suurimpina voimavaroina olivat tiimin tuki, työtehtävien mielekkyys sekä tavoitteiden ymmärrettävyys ja tunne siitä, että tavoitteet ovat saavutettavissa.

Toimeksiantajalla tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuivat melko hyvin, mutta tuloksista oli havaittavissa myös selkeitä ongelmakohtia. Yrityksessä tiedettiin melko huonosti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaolosta. Toimeksiantajan tulee lisätä avoimuutta, tiedottamista ja koulutuksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, jotta yrityksen toimintakulttuuri saadaan kehitettyä tasavertaisemmaksi. Toimintakulttuurin muutos lisäisi myös henkilöstön työssä viihtymistä ja hyvinvointia.

Asiasanat: tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjintä, työhyvinvointi

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author (authors)	Jaana Österman
Thesis title	Equality at the industrial company
Commissioned by	Industrial company
Time	2022
Pages	55 pages, 20 pages of appendices
Supervisor	Sari Toijonen-Kunnari

ABSTRACT

The topic of this thesis was to find out how equality is realized in an industrial company. The purpose was to help the principal to develop the well-being of the employee through equality. The research problem of the thesis was to find out what the current state of equality is in the principal company and how it can be developed to support well-being at work.

The theory part of the thesis is based on the literature of the equality and well-being and online sources. The empirical part of the work was produced using a quantitative employee survey. The survey was conducted using Microsoft Forms. The survey included questions about equality and well-being at work. The survey was sent to about 1,304 people. To the survey were received 548 responses so response rate was about 42%.

Most of the respondents were men. 6.9 % of respondents had experienced discrimination. Women had experienced discrimination more often than men. Gender and age were perceived as the most common causes of discrimination. Discrimination most often occurred in salary, in daily work and in career development. Discrimination was experienced more than colleagues than by managers.

The most common of the psychosocial stressors was pressure in work tasks. The biggest resources were the support from team, the meaningfulness of the work tasks and the comprehensibility of the goals and the feeling that the goals are achievable. To a large extent, respondents were not concerned about the continuation of their work and the inadequacy of their skills.

Equality was achieved quite well in the principal company, but there were also clear problems with the results. The personnel knew quite poorly about the existence of an equality plan. The company must increase transparency, information and training on equality to make the company's operating culture more equal. A change in the operating culture would also increase the job satisfaction and well-being of the personnel.

Keywords: equality, discrimination, well-being

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TASA-ARVO.....	8
2.1	Aiempaa tutkimustietoa tasa-arvosta.....	8
2.2	Tasa-arvoon liittyvä lainsäädäntö.....	9
2.3	Tasa-arvosuunnitelma.....	11
2.4	Tasa-arvoon liittyvä työhyvinvointi.....	12
3	YHDENVERTAISUUS.....	13
3.1	Aiempaa tutkimustietoa yhdenvertaisuudesta.....	14
3.2	Yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö.....	15
3.3	Yhdenvertaisuussuunnitelma.....	17
3.4	Syrjintäperusteet ja syrjinnän muodot.....	18
3.5	Yhdenvertaisuuden toteutuminen työsuhteen eri vaiheissa.....	21
3.6	Työpaikkahäirinnän ehkäiseminen.....	22
3.7	Yhdenvertaisuuteen liittyvä työhyvinvointi.....	23
4	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS.....	25
4.1	Tutkimusmenetelmät.....	25
4.2	Toimeksiantaja ja tutkimuksen toteutus.....	29
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	31
5.1	Taustatekijät.....	32
5.2	Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät kysymykset.....	33
5.2.1	Syrjinnän ehkäisy.....	33
5.2.2	Syrjintä.....	34
5.3	Työhyvinvointia käsittelevät kysymykset.....	39
5.3.1	Psykososiaaliset kuormitustekijät.....	39
5.3.2	Hyvinvoinnin hallinta.....	41
5.3.3	Työnantajan joustot.....	42

6	JOHTOPÄÄTÖKSET	45
6.1	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila.....	45
6.2	Kehittämissuositukset	48
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	49
7	LOPUKSI	51
	LÄHTEET.....	52

LIITTEET

Liite 1. Saate

Liite 2. Henkilöstökysely / Equality employee survey

Liite 3. Jakaumataulukot

1 JOHDANTO

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat ajankohtaisia ja tärkeitä teemoja nyky-yhteiskunnassamme sekä työelämässä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämällä on vaikutuksia henkilöstöön sekä yritykseenkin. Henkilöstön näkökulmasta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset parantavat mm. työhyvinvointia. Hyvinvoiva työntekijä taas tuo lisäarvoa yritykselle monin eri tavoin.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla vaikuttaa henkisen hyvinvoinnin määrään. Tämän vuoksi työhyvinvointia tarkastellaan henkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Henkinen hyvinvointi määrittää sen, kuinka ihminen jaksaa työssään. Kokonaisvaltainen hyvinvointi on tässä avainasemassa, joten työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisen onnistuminen on ensiarvoisen tärkeää. Mitä enemmän ihmisellä on myönteisiä voimavaratekijöitä, sitä paremmin hän jaksaa ottaa vastaan erilaisia kuormitustekijöitä.

On osoitettu, että työhyvinvointia parantavat toimenpiteet lisäävät henkilöstön voimavaroja ja motivaatiota, mikä tuo yritykselle välittömiä talousvaikutuksia mm. sairauslomien vähentyessä ja henkilöstön tehokkuuden lisääntyessä. Väillisiä talousvaikutuksia syntyy, kun myös työn tuottavuus ja laatu paranevat. Loppujen lopuksi kannattavuus lisääntyy ja on arvioitu, että työhyvinvointiin sijoitettu raha voi tulla kannattavuuden parantumisena jopa 20-kertaisena takaisin. (Kehusmaa 2011, 81–83.)

Tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta varten on luotu omat lakinsa, joiden mukaan yrityksiä on vähintään toimittava. Näitä ovat mm. tasa-arvolaki (1986/609), jossa säädetään sukupuolten välisestä tasa-arvosta, sekä yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), joka on säädetty tasavertaisten mahdollisuuksien takaamiseksi myös muiden henkilöön liittyvien syiden suhteen. Usein yritykset kuitenkin kiinnittävät tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen enemmän huomiota kuin lait velvoittavat. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla paitsi kehittää yrityksen tuottavuutta henkilöstön kautta, kehittää se myös yrityksen sisäistä vuorovaikutusta ja parantaa yrityksen imagoa. Näiden edistäminen lisää myös toimintojen läpinäkyvyyttä sekä helpottavat resurssien

kohdentamista ja henkilöstövoimavarojen maksimaalista käyttöä. (Miksi edistää tasa-arvoa 2021.) Miksi yritys siis ei panostaisi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen?

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on auttaa toimeksiantajaa kehittämään henkilöstönsä hyvinvointia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kautta. Tavoitteena on tuottaa teollisuusalan yritykselle toimenpidesuosituksia, joiden avulla yritys voi kehittää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Opinnäytetyön tutkimusongelmana on selvittää, millainen on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila teollisuusalan yrityksessä ja kuinka sitä voidaan kehittää. Ensimmäinen tutkimuskysymys on, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu tällä hetkellä. Toinen tutkimuskysymys on, miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan kehittää työhyvinvointia tukevaksi. Opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä ovat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä syrjintä ja työhyvinvointi.

Yrityksen toiveesta ja tietojen arkaluontoisuuden vuoksi toimeksiantajan nimiä ei tuoda opinnäytetyössä julki, vaan siitä puhutaan käyttäen termiä ”teollisuusalan yritys”, ”yritys” ja ”toimeksiantaja”. Teollisuusalan yrityksellä on käytössään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, mutta pian on niiden päivittämisen aika. Toimeksiantajana on laatia teollisuusalan yritykselle henkilöstökysely, jonka avulla kartoitetaan yrityksen henkilöstön tämänhetkisiä kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta yrityksessä.

Opinnäytetyö toteutetaan tapaustutkimuksena, jonka empiirinen aineisto hankitaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevän henkilöstökyselyn avulla. Lähestymistavaksi valittiin tapaustutkimus, koska henkilöstökyselyllä pyritään luomaan ymmärrys teollisuusalan yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tämänhetkisestä tilasta ja löytämään havaittuihin ongelmiin ratkaisuja. Tulokset eivät tule olemaan yleistettävissä, vaan ne koskevat vain tutkittavaa ryhmää. Henkilöstökysely toteutetaan koko teollisuusalan yrityksen henkilöstölle, eli 1 304 henkilölle Microsoft Forms -ohjelman avulla. Tutkittavan joukon suuren koon vuoksi tutkimukselliseksi tutkimustavaksi on valittu kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Näin kyselyn tulokset saadaan helpoiten analysoitua ja saadaan luotettava kokonaiskuva yrityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta tutkimushetkellä.

2 TASA-ARVO

Tasa-arvo on jokaisen ihmisen perusoikeus. Tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että jokaista henkilöä on kohdeltava tasavertaisesti riippumatta sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. Työelämässä tasa-arvoa edistetään varsinkin palkkauksen, työsuhde-ehtojen, urakehityksen ja työolosuhteiden avulla. (Tasa-arvo työelämässä 2022.)

2.1 Aiempaa tutkimustietoa tasa-arvosta

Pietilän (2021, 521–535) mukaan Suomessa on tehty paljon tutkimuksia tasa-arvosta jo useiden vuosikymmenien ajan. Erityisesti naisten asemaa työelämässä on tutkittu runsaasti. Tutkimusten pohjalta on annettu paljon erilaisia suosituksia kehittävästä toimenpiteistä. On kuitenkin epäselvää, kuinka järjestelmällisesti toimenpiteiden toteutumista on seurattu. Sukupuolten väliseen tasa-arvoon on kiinnitetty yhä enemmän huomiota 2000-luvulla. Pietilä tutki suomalaisten yliopistojen tasa-arvo tilannetta verrattuna muihin pohjoismaihin. Tutkimuksessa eriteltiin syitä, miksi yliopistoissa tasa-arvon kehittäminen aiheutti vain vähäisiä toimenpiteitä. Yleisimmät argumentit hänen mukaansa olivat, että tasa-arvoa ei koettu niissä ongelmaksi tai pätevyyden katsottiin ratkaisevan uralla etenemisen, eikä henkilön henkilökohtaisten ominaisuuksien koettu vaikuttavan etenemiseen.

Tutkimukset ovat osoittaneet, että ammatillisen uran kehittäminen vaatii yleensä naisilta enemmän ponnisteluja kuin miehiltä. Työpaikalla vallitsevan sukupuolten välisen monimuotoisuuden on osoitettu lisäävän yrityksen kannattavuutta. Lisäksi sukupuolten välisen johtajuuden on todettu olevan yhteydessä yrityksen tuottavuuteen. Tästä huolimatta edelleen on havaittavissa tiedostamaton puolueellisuus, jonka mukaan miehet nähdään yleisesti pätevimpinä johtotehtäviin kuin naiset. (Ventura ym. 2021.)

Tilastokeskuksen julkaisun (Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021) mukaan vuonna 2019 naiset suorittivat yliopisto ja ammattikorkeakoulututkinnon miehiä useammin. Myös työllisistä henkilöistä korkeakoulututkinto oli useammin

naisilla (52,9 %) kuin miehillä (38,4 %). Koulutusalat vaihtelivat paljon sukupuolesta riippuen. Miehet työskentelivät useimmin yksityisellä puolella, naiset taas eniten julkisella työnantajalla. Miehet työskentelivät selvästi naisia useammin yrittäjinä tai työntekijöinä. Naiset olivat miehiä yleisemmin alemman toimihenkilön asemassa. Johtotehtävissä työskentelevistä miehiä oli noin 60 % ja naisia noin 40 %. Ylempinä toimihenkilöinä naiset (48,6 %) ja miehet (51,4 %) työskentelivät lähes yhtä yleisesti. Tilastojen valossa miehet tienasivat lähes kaikilla sektoreilla naisia enemmän. Teollisuudessa säännöllisesti työskentelevien naisten keskimääräinen kuukausiansio oli 3 723 euroa ja miesten vastaava keskiansio oli 4 141 euroa.

Myös Sutelan ym. (2019, 178–191) mukaan sukupuolten välistä tasa-arvoa on pyritty jo kauan lisäämään työelämässä. Systemaattisesti sitä on tutkittu osana Tilastokeskuksen työolotutkimuksia vuodesta 1984 alkaen. Tutkimuksen mukaan sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen työpaikoilla on koettu parantuneen jatkuvasti viimeisen kahden vuosikymmenen aikana. Yli 30 hengen työpaikoilla on oltava lain mukaan käytössään tasa-arvosuunnitelma. Kuitenkin vuonna 2018 tehdyssä kyselyssä yli 30 hengen työpaikoilla työskentelevistä kyselyyn osallistuneista henkilöistä vain 31 % vastasi, että heidän työpaikallaan on käytössä tasa-arvosuunnitelma. Mikäli yrityksissä oli tasa-arvosuunnitelma tehtynä, niin sitä ei ollut tuotu työntekijöiden tietoisuuteen. Naiset kokevat työssään häirintää, väkivallan uhkaa ja seksuaalista häirintää selvästi useammin kuin miehet. Tulokset ovat jossain määrin selitettävissä sukupuolten välisellä toimialajakaumalla.

2.2 Tasa-arvoon liittyvä lainsäädäntö

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän estämiseksi ja naisten aseman parantamiseksi työelämässä, on säädetty laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvolaki 1986/609). Tasa-arvolaisissa syrjinnäksi luetaan sekä välitön että välillinen syrjintä. Myös sukupuoleen liittyvä häirintä sekä käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää luetaan tasa-arvolaisissa syrjinnäksi. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän työhönotossa, työsuhteen aikana sekä työsuhteen päättyessä. (Paanetoja 2019, 119–123.)

Kaikki ihmiset eivät ole sukupuoleltaan yksiselitteisesti naisia tai miehiä. Ihmiset ovat myös sukupuoli-identiteetiltään sekä sukupuolen ilmaisultaan erilaisia. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisu taas tarkoittaa sukupuolen esiin tuomista esimerkiksi pukeutumisen tai käytöksen avulla. Sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä lisättiin tasa-arvolakiin vuonna 2015 varsinkin sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden suojaamiseksi. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transsukupuoliset, transvestiitit, muunsukupuoliset ja intersukupuoliset henkilöt. Transsukupuolinen henkilö ei koe kuuluvansa siihen sukupuoleen, joksi hän on syntynyt. Transvestiitit taas haluavat tuoda ilmi myös persoonassaan olevaa toista sukupuolta. Muunsukupuoliset eli transgenderit voivat kokea olevansa sukupuolettomia ja elävät naiseuden ja mieheyden välillä, rajalla tai ulkopuolella. Intersukupuolisuus tarkoittaa fyysisiä ominaisuuksia, joiden vuoksi henkilö ei ole yksiselitteisesti nainen tai mies. (Sukupuolen moninaisuus s.a.)

Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilö asetetaan eriarvoiseen asemaan sukupuolensa, sukupuoli-identiteettinsa, sukupuolen ilmaisunsa tai muun sukupuoleen liittyvän tekijän perusteella. Välitön syrjintä tapahtuu esimerkiksi silloin, kun pätevämpi työnhakija syrjäytetään sukupuolen perusteella saamasta hakemaansa toimeista. Välillinen syrjintä on vaikeammin havaittavissa kuin välitön syrjintä. Välillinen syrjintä tapahtuu, kun jonkin neutraalilta vaikuttavan menettelyn seurauksena, henkilö tosiasiansa asetetaan epäedullisempaan asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi. Esimerkiksi perhetilanteeseen liittyvät kysymykset työhaastattelutilanteessa voivat johtaa välilliseen syrjintään. (Syrjintä sukupuolen perusteella 2021.)

Paanetojan (2019, 117–118) mukaan tasa-arvolain nojalla työnantaja on velvollinen toimimaan niin, että avoimiin työtehtäviin hakisi sekä naiset että miehet. Lain tarkoituksena on myös edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa palkkauksessa ja työehdoissa. Työnantajan velvollisuus on edesauttaa naisia sijoittumaan miesten tavoin erilaisiin työtehtäviin ja luoda naisille ja miehille tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työnantajan on mahdollistettava työn ja perhe-elämän yhteen sovittaminen sukupuolesta riippumatta sekä

estettävä sukupuoleen perustuva syrjintä ja häirintä. Työnantajan on aina puuttava havaitsemiinsa epäkohtiin tai muutoin hän syyllistyy niihin itsekin.

Paanetoja (2019, 123–124) kertoo myös, että tasa-arvolain toteutumista työpaikalla valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on hänen mukaansa ohjeistaa työnantajaa lain toteuttamisessa ja lainvastaisen toiminnan lopettamisessa. Tasa-arvovaltuutettu voi edistää sovittelua tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskeissa asioissa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi puuttua lainvastaiseen toimintaan asettamalla uhkasakon. Tasa-arvolakiin perustuvaa syrjintää kokenut henkilö voi saada syrjintään syyllistyneeltä hyvitystä, jonka suuruus määritellään käräjäoikeudessa.

Tasa-arvo otetaan huomioon myös Euroopan unionin perusoikeuskirjassa (2012/C 326/02, luku 3.) Tämän mukaan Euroopan unioni perustuu ihmisarvon, vapauden, yhdenvertaisuuden ja yhteisvastuun arvoihin. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on perusoikeuskirjan säännöksen (Luku 3. § mom. 23) mukaan varmistettava kaikille toimialoilla sekä palkkauksessa. Tasa-arvon periaate ei kuitenkaan estä tekemästä toimenpiteitä, joiden avulla heikommassa asemassa olevan sukupuolen asemaa saadaan edistettyä. (Charter of fundamental rights of the European Union 2012.)

2.3 Tasa-arvosuunnitelma

Vähintään 30 työntekijän yrityksissä on oltava käytössään tasa-arvosuunnitelma, joka pohjautuu tasa-arvolakiin (1986/609). Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena Leppäsen (2015, 25) mukaan taata tasa-arvoa edistävät toimet erityisesti palkkauksen ja muiden palvelusuhteen ehtojen osalta. Laissa on säädetty tasa-arvosuunnitelmalle vähimmäisisältö, jonka vuoksi sen on sisällettävä yrityksen tasa-arvotilanteen selvityksen lisäksi erittely naisten ja miesten sijoittumisesta työtehtäviin, palkkakartoitus sekä toimenpiteet, joilla tasa-arvoa edistetään. Suunnitelmassa on oltava myös selvitys toimenpiteiden toteuttamisesta sekä tuloksista.

Tasa-arvoselvityksen yhteydessä tehdään tasa-arvotilanteen arviointi. Arviointi voidaan toteuttaa useilla eri menetelmillä. Näitä menetelmiä ovat esimerkiksi henkilöstöraportit, palautejärjestelmät, henkilöstökyselyt ja kehityskeskustelut. Myös tasa-arvon arvioinnin kohteita on paljon. Tasa-arvon toteutumista voidaan arvioida mm. rekrytoinnin, urakehityksen, työsuoritusten, johtamiskäytäntöjen, palkitsemisen, työolosuhteiden tai työhyvinvoinnin näkökulmasta. (Tasa-arvon edistäminen työpaikalla s.a.)

Paanetojan (2019, 118–119) mukaan tasa-arvosuunnitelma on päivitettävä vähintään joka toinen vuosi. Se voidaan laatia itsenäiseksi projektiksi tai se voidaan liittää muiden suunnitelmien, kuten esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteyteen. Tasa-arvosuunnitelman laadinta on tapahduttava yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajalla on oltava riittävät taidot ja vaikuttamismahdollisuudet olla mukana suunnitelman laatimisessa. Edustaja voikin olla esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, jolloin hänellä on myös riittävät vaikuttamismahdollisuudet laatia tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvosuunnitelman laadinnasta ja päivittämisestä on tiedotettava koko yrityksen henkilöstölle.

2.4 Tasa-arvoon liittyvä työhyvinvointi

Tasa-arvon toteutuminen on yhteydessä koettuun hyvinvointiin. Tasa-arvoa edistämällä voidaan vähentää eriarvoisuutta, kaventaa terveyseroja ja lisätä osallisuutta. Tasa-arvon edistämisen avulla voidaan myös ehkäistä sukupuoleen liittyvää väkivaltaa ja häirintää. (Miksi edistää tasa-arvoa 2021.)

Tasa-arvon edistäminen työpaikalla kehittää työorganisaation tuottavuutta lisäämällä työn tehokkuutta, työntekijöiden kokemia oikeudenmukaisuuden kokemuksia sekä parantamalla sisäistä vuorovaikutusta ja työhyvinvointia. Koulutuksessa tasa-arvon edistäminen kehittää oppimistuloksia, vähentää ammattien sukupuolijakaumaa sekä mahdollistaa kaikkien resurssien hyötykäytön. Hallintotasolla tasa-arvon edistäminen parantaa toiminnan läpinäkyvyyttä ja laatua sekä helpottaa resurssien kohdentamisessa. Tasa-arvon edistäminen kehittää tietopohjaa ja demokratiaa päätöksenteossa. (Miksi edistää tasa-arvoa 2021.)

Työhyvinvointi, häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat yksi osa-alue, jota tasa-arvon arvioinnissa tarkastellaan. Muita tasa-arvon arvioinnin kohteita ovat mm. työolosuhteet, palkitseminen, johtamiskäytännöt ja kouluttautumismahdollisuudet. Tasa-arvoa voidaan arvioida erilaisien menetelmien avulla. Näitä menetelmiä ovat mm. henkilöstöraportit, kehityskeskustelut ja työhyvinvointikyselyt. (Tasa-arvon edistäminen työpaikalla s.a.)

Työhyvinvoinnin käsite on laaja ja se pitää sisällään itse työn ja sen mielekkyyden, työntekijöiden terveyden, työturvallisuuden ja hyvinvoinnin. Motivoivalla johtamisella, työyhteisön ilmapiirillä ja työntekijöiden ammattitaidolla voidaan kehittää työhyvinvointia. Työhyvinvointia lisäämällä voidaan vaikuttaa positiivisesti mm. työssä jaksamiseen sekä parantaa työn tuottavuutta ja työhön sitoutumista. (Työhyvinvointi, s.a.)

Virolaisen (2012, 18) mukaan kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia voidaan edistää johtajista alkaen, kouluttamalla heitä parempaan johtajuuteen. Hyvä johtaja antaa työntekijöilleen mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä ja jakaa työt tasapuolisesti tiimin jäsenten välillä.

Henkisen hyvinvoinnin toteutumisesta vastaavat Klemelän (2006, 8) mukaan esimiehet, johto ja henkilöstöhallinto, mutta sen muodostumiseen vaikuttavat myös työntekijät ja tarvittaessa myös työterveyshuolto. Henkinen hyvinvointi näkyy siinä, että ihminen viihtyy työpaikallaan. Työntekijät saavat tehdä omaa ammattitaitoaan vastaavia tehtäviä työyhteisössä, jossa kannustetaan ja arvostetaan muita, palkkaus on oikeudenmukaista ja työntekijät pääsevät vaikuttamaan työhönsä liittyviin asioihin.

3 YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että jokainen ihminen on samanarvoinen. Kaikkia ihmisiä on kohdeltava samanarvoisesti, eikä ketään saa syrjiä. Syrjintä on kiellettyä riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalai-

suudesta, kielestä, uskonnosta tai vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. (Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? s.a.)

3.1 Aiempaa tutkimustietoa yhdenvertaisuudesta

Sutela ym. (2019, 194–196) kertovat tilastokeskuksen työolotutkimuksesta (2019), jonka mukaan työpaikalla tapahtuva kiusaaminen on ollut jatkuvasti lievässä kasvussa siitä asti, kun asiaa alettiin vuonna 1997 tutkimaan. Naiset kokevat miehiä useammin työpaikkakiusaamista. Seuraavissa luvuissa esitellyt tulokset ovat vuoden 2018 tuloksia. Tutkimuksen mukaan lähes puolet naisista ja lähes 40 % miehistä olivat jossakin työuransa vaiheessa joutuneet kiusaamisen kohteeksi. Yleisimmin kiusaaminen tapahtui työtovereiden toimesta, näin koki n. 15 % vastaajista. Toiseksi yleisimmin kiusaajana toimivat esimiehet, näin koki n. 10 % samaiseen kyselyyn osallistuneista.

Sutelan ym. (2019, 200) mukaan tutkimukseen vastanneista 39 % oli havainnut jonkinlaista syrjintää työpaikallaan. Suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää oli kokenut 19 % vastaajista. Pennasen (2018, 2836–2840) mukaan suosikkijärjestelmiin perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että esimies suosii joitakin henkilöitä enemmän kuin muita. Syitä tähän voivat olla esimerkiksi henkilökemia tai sukupuoleen perustuva hyvä veli -verkosto. Pelkkä toisten työntekijöiden kanssa paremmin toimeen tuleminen ei kuitenkaan ole syrjintää. Syrjinnäksi tilanne muuttuu, kun suosiminen vaikuttaa tiedonsaantiin, lomien jakamiseen tai työuralla etenemiseen.

Toiseksi yleisimmäksi syrjinnän syyksi tutkimuksessa osoittautui työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus, jonka oli valinnut syyksi 14 % vastaajista, kertovat Sutela ym. (2019, 199–207). Terveystilan tai iän oli ilmoittanut syrjinnän syyksi n. 10 % vastaajista. Uskonnon, vammaisuuden, poliittisen mielipiteen, kansallisuuden tai sukupuoleen liittyvän syyn perusteella vastaajista 2–5 % oli kokenut syrjintää. Puutteellisen suomen tai ruotsin kielen taidon perusteella syrjintää oli kokenut 7 % vastaajista. Eniten syrjintää oli tapahtunut työtoverien taholta, toiseksi yleisimmin esimiehen toimesta. Eniten syrjintää oli koettu tie-

don saannissa, työtovereiden ja esimiesten asenteissa ja arvostuksen saamisessa. Edellä mainituissa tilanteissa syrjintää oli kokenut 15–18 % vastaajista. 6–11 % vastaajista ilmoitti olleensa kokenut syrjintää palkkauksessa, työvuorojen järjestelyssä, koulutukseen pääsyssä, urakehityksessä, rekrytoinnissa tai työsuhte-etujen saannissa. Jokaisessa tilanteessa naiset olivat kokeneet miehiä yleisemmin tulleeensa syrjityksi. Työolotutkimuksen mukaan työelämässä koettu syrjintä on vähentynyt 2000-luvun alusta. Tilastokeskuksen mukaan (Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021) mukaan perhevapaalle jääminen sairaan lapsen vuoksi koettiin olevan yhtä helppoa sukupuolesta riippumatta vuonna 2018. Samasta kyselystä kävi ilmi, että naiset kokivat perheystistä osa-aikaiseen työhön tai pidemmälle hoitovapaalle siirtymisen helpompina kuin miehet.

3.2 Yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö

Termiä ”kiusaaminen” ei ole laissa määritelty, vaan niissä viitataan häirintään, epäasialliseen kohteluun ja syrjintään, kertoo Ahlroth (2015, 2–32). Kaikilla näillä termeillä viitataan vastaavanlaisiin työelämässä esiintyviin ilmiöihin, joissa henkilöä loukataan johonkin edellisessä kappaleessa mainittuun syyhyn perustuen. Kiusaaminen voi tapahtua moninaisin tavoin, esimerkiksi sanattomasti tai sanallisesti, työnteon jatkuvana häiritsemisenä tai fyysisenä uhkailuna.

Perustuslaissa (1999/731) on määrätty ihmisten perusoikeuksista, yhdenvertaisuudesta sekä syrjintäkiellosta. Syrjintäkielto on perustuslain säännös, jonka avulla kielletään asettamasta ketään eriarvoiseen asemaan sukupuolen, iän, etnisen taustan, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai jonkin muun henkilöön itseensä liittyvän syyn perusteella. Säännös ei kuitenkaan kiellä ns. positiivista erityiskohtelua, jolla tarkoitetaan jonkin tietyn ryhmän aseman parantamista yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Yhdenvertaisuutta pyritään edistämään yhdenvertaisuuslain (1325/2014) avulla. Yhdenvertaisuuslaki kieltää asettamasta ketään eriarvoiseen asemaan iän, alkuperän, kielen, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen,

poliittisen tai ammattiyhdistyötoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslain avulla myös ehkäistään syrjintää ja tehostetaan syrjinnän kohteeksi joutuneiden henkilöiden oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain nojalla kielletään välitön sekä välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä käsky syrjiä toista henkilöä. (Leppänen 2015, 31–33.)

Yhdenvertaisuusoppaassa (2017, 3–7) kerrotaan yhdenvertaisuuslain uudistuneen vuonna 2015. Tuolloin sitä muokattiin niin, ettei se enää vain kiellä syrjintää, vaan myös ennaltaehkäisee syrjinnän tapahtumista. Lakimuutos lisäsi työnantajien velvoitetta toimia yhdenvertaisuutta edistävasti ja kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Työnantajan on osattava arvioida, kuinka yhdenvertaisuus heidän yrityksessään toteutuu sekä tunnistettava sellaiset olosuhteet ja menettelytavat, jotka yhdenvertaisuutta heikentävät. Tätä varten työntekijöiltä voidaan kerätä näkemyksiä asiasta esimerkiksi henkilöstökyselyiden avulla.

Edellä mainittujen lakien lisäksi syrjintälainsäädäntöön kuuluu rikoslaki (1889/39), jonka mukaan syrjintäkiellon rikkomuksesta johtuvat rangaistukset määräytyvät (Yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö s.a.). Työturvallisuuslain (2002/738) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Mannermaa (2018, 36) täydentää, että työturvallisuuslaki myös velvoittaa työnantajia selvittämään ja estämään työn fyysisiä sekä henkisiä kuormitustekijöitä.

Yhdenvertaisuudesta säädetään myös Euroopan Unionin perusoikeuskirjassa (2012/C 326/02, luku 3.) Syrjintäkielto koskee sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai alkuperään, geneettisiin piirteisiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään, sukupuoliseen suuntautumiseen sekä muihin vastaavaan syyn perusteella tapahtuvaa syrjintää. Myös kaikenlainen kansalaisuuteen perustuva syrjintä on kielletty. (Luku 3. § mom. 21.) Ikääntyvien ihmisten oikeuksista (Luku 3. § mom. 25) on säädetty erikseen ja siinä

tunnustetaan mm. ikäihmisten oikeudesta osallistua yhteiskunnalliseen elämään. Vammaisten asemasta (Luku 3. § mom. 26) on säädetty erikseen. Artiklan mukaan Unioni tunnustaa vammaisten oikeuden päästä hyötymään toimenpiteistä, joiden avulla edistetään heidän itsenäisyyttään, yhteiskunnallista ja ammatillista sopeutumista sekä osallistumista yhteiskunnan elämään. (Charter of fundamental rights of the European Union 2012.)

3.3 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Leppäsen (2015, 2–20) mukaan yrityksissä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on oltava laadittuna yhdenvertaisuussuunnitelma. Vaikka määräys yhdenvertaisuussuunnitelmaa koskee vain yli 30 henkilön yrityksiä, on työnantaja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) nojalla velvollinen kohtelemaan jokaista työntekijää mahdollisimman yhdenvertaisesti riippumatta yrityksen koosta tai toimialasta. Yhdenvertaisuusoppaassa (2017, 7–14) mainitaan, että yhdenvertaisuussuunnitelman avulla voidaan edistää työssä viihtymistä sekä työhyvinvointia.

Yhdenvertaisuusoppaan (2017, 15–17) mukaan yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla itsenäinen suunnitelma, tai se voidaan yhdistää henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelman kanssa. Suunnitelman laadinnassa tulisi olla mukana henkilöstön edustaja. Yhdenvertaisuussuunnitelman avulla on tarkoitus edistää yhdenvertaisuutta työpaikoilla sekä estää syrjintää. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa on määriteltävä ne konkreettiset keinot, joiden avulla työnantaja edistää työpaikan yhdenvertaisuutta. Lisäksi suunnitelmassa tulisi näkyä myös tehtyjen toimenpiteiden tulokset ja uudelleen arviointi.

Oikeusministeriön (Yhdenvertaisuussuunnittelun vaiheet s.a.) verkkosivuilla kerrotaan, että yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista varten on hyvä perustaa erillinen työryhmä, jonka jäsenistössä tulisi olla eri henkilöstöryhmien jäseniä sekä eri ikäisiä ja sukupuolisia edustajia. Työryhmän on ensin pohdittava, miksi suunnitelma tehdään ja mitä hyötyjä siitä on juuri heidän organisaationsa toiminnalle. Aluksi on myös määriteltävä ryhmällä olevat ajalliset ja hen-

kilöstölliset resurssit ja varmistettava, että kaikki oleelliset henkilöt ovat mukana työryhmässä. Suunnitelman suunnitteluvaiheessa tulee osallistaa henkilöstö, asiakkaat ja muut mahdolliset sidosryhmät projektiin ja tiedottaa heitä suunnittelun vaiheista.

Suunnitelman laatiminen aloitetaan yhdenvertaisuuden tilanteen arvioimisella, jossa yrityksen toimintaa tarkastellaan yhdenvertaisuuden näkökulmasta, Oikeusministeriön (Yhdenvertaisuussuunnittelun vaiheet s.a.) verkkosivuilla jatketaan. Tiedonkeruussa voidaan käyttää erilaisia menetelmiä ja lähteitä. Tilanekartoituksen pohjalta yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjataan konkreettisia toimenpiteitä, joiden avulla esiin nousseita epäkohtia voidaan kehittää. On myös määriteltävä mihin tehtävillä toimenpiteillä pyritään ja millaisella aikataululla nämä toteutetaan. Samalla tulee pohtia, että kenen vastuulla toimenpiteiden toteutuminen on ja kuinka toimenpiteet rahoitetaan sekä kuinka toimenpiteiden vaikutuksia tullaan arvioimaan. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet toteutetaan ja niistä tiedotetaan henkilöstölle ja muille sidosryhmille sovitun aikataulun mukaisesti. Toimenpiteiden vaikutuksia seurataan säännöllisesti siihen nimitettyjen vastuuhenkilöiden toimesta. Seurannan yhteydessä on hyvä tarkkailla yhdenvertaisuuden tilaa kuin tehtyjen suunnitelmien toteutumistakin. Yhdenvertaisuussuunnitelma tulee suunnitella määräajaksi, jonka umpeuduttua suunnitelma päivitetään sen vaikuttavuuden parantamiseksi.

3.4 Syrjintäperusteet ja syrjinnän muodot

Yhdenvertaisuusvaltuutetun (Syrjintäperusteet s.a.) verkkosivuilla kerrotaan syrjintä perusteista. Sivuston mukaansa iän perusteella tapahtuva syrjintä voi kohdistua minkä tahansa ikäiseen ihmiseen. Syrjintäperusteena alkuperällä tarkoitetaan ihmisen etnistä ja kansallista alkuperää, johon kuuluvat myös ihonväri ja muut alkuperään liittyvät piirteet ihmisessä. Kansalaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihminen on jonkin maan kansalainen. Kansalaisuus voi olla synnynnäistä tai myöhemmin haettua. Kielellä syrjintäperusteena viitataan

henkilön äidinkieleen tai murteeseen. Uskonto käsittää perinteiset maailmanuskonnot, kuten esimerkiksi kristinuskon ja juutalaisuuden. Vakaumuksella tarkoitetaan ei-uskonnollista maailman- tai elämänkatsomusta.

Mielipide syrjäntäperusteena liittyy siihen, että perustuslaissa on määrätty sananvapaudesta. Mielipiteet voivat olla esimerkiksi poliittisia tai yhteiskunnallisia, eikä henkilöä näiden perusteella saa asettaa eriarvoiseen asemaan. Terveystila sisältää fyysisen sekä psyykkisen terveyden. Vammaisuus voi olla synnynnäistä tai myöhemmin tullutta. Vammaisuudella tarkoitetaan henkilöitä, joilla on pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka voi estää heidän täysimääräisen toimintansa yhdenvertaisesti muiden kanssa. Muu henkilöön liittyvä syy on sellainen, mikä liittyy nimenomaan vain henkilöön itseensä tai hänen ominaisuuksiinsa. Tällaisia voi olla esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, asunnottomuus, varallisuus tai asuinpaikka. (Syrjäntäperusteet s.a.)

Pyykösen (2017, 1–18) mukaan työpaikkakiusaaminen, häirintä, syrjäntä ja epäasiallinen kohtelu ovat kaikki työpaikalla tavattavia työpaikkahäirinnän muotoja. Työpaikkakiusaamisen määritelmä ei ole täysin selkeä ja työpaikalla voidaan kokea fyysistä pahaa oloa, ilman että kyse on kiusaamisesta. Työpaikkahäirintä voi tapahtua mm. sanattomasti, sanallisesti, netissä, seksuaalisena häiritsemisenä, jatkuvana työn häiritsemisenä tai vaikeuttamisena sekä fyysisesti loukkaamalla tai väkivallalla uhkaamalla. Oli kyseessä juridisessa mielessä kiusaaminen tai ei, niin tilanteisiin tulee aina suhtautua vakavasti.

Yhdenvertaisuusoppaan (2017, 9–15) mukaan syrjäntä voi olla välitöntä tai välillistä. Välitön syrjäntä tarkoittaa sitä, että syrjäntä kohdistuu tiettyyn henkilöön jonkin häneen liittyvän ominaisuuden vuoksi. Välillinen syrjäntä tapahtuu näennäisesti yhdenvertaisen säännön, perusteen tai käytännön avulla, joka kuitenkin asettaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan. Syrjäntän perusteena tässäkin on jokin henkilöön liittyvä ominaisuus. Erilainen kohtelu tai positiivinen erityiskohtelu ovat mahdollista tilanteissa, joissa kohtelu on oikeutettua ja asianmukaisesti perusteltavissa tai sillä pyritään edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön ihmisarvoa loukkaavaa käytöstä, jonka syynä on jokin yhdenvertaisuuslaissa määritelty syrjintäperuste, jatketaan Yhdenvertaisuusoppaassa (2017, 13). Häirinnällä voidaan saada aikaan halventava tai jopa uhkaava ilmapiiri. Työnantajan on puututtava aina tietoonsa saamaan häirintään, muutoin hän syyllistyy itsekin syrjintään. Leppäsen (2015, 38–40) mukaan häiritsevä käyttäytyminen voi olla esimerkiksi kiusaamista tai henkistä tai fyysistä väkivaltaa. Häirinnäksi luetaan jatkuva epäasiallinen käyttäytyminen, eikä satunnaisen toiminnan katsota olevan häirintään, vaikka se olisikin loukkaavaa.

Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan työnantajan tekemiä mukautuksia, joiden avulla edistetään vammaisten henkilöiden yhdenvertaista mahdollisuutta työllistyä. Kohtuulliset mukautukset määräytyvät tapauskohtaisesti. Niiden määrää arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne sekä laajuus. (Kohtuulliset mukautukset 2021.) Yhdenvertaisuusoppaassa (2017, 14–15) lisätään, että mukautusten avulla vammaiselle henkilölle mahdollistetaan työnsaanti, työtehtävissä suoriutuminen sekä uralla eteneminen. Mukautusten epääminen katsotaan syrjinnäksi, josta työnantajan on annettava kirjallinen selvitys henkilölle, joka katsoo tulleen syrjityksi.

Syrjinnän muotoihin kuuluvat Anttilan ym. (2021, 967–968) mukaan myös ohje tai käsky syrjiä. Ohje tai käsky syrjiä tarkoittaa sitä, että joku, jolla on toimivalta tai asema antaa ohjeita tai käskyjä, antaa syrjintään liittyvän tai syrjinnän aikaansaamiseksi opastuksen, toimintaohjeen tai velvoitteen jollekin, jolla on velvoite noudattaa ohjeen antajan määräystä. Syrjinnän toteutuminen ei välttämättä vaadi ohjeen tai käskyn noudattamista, vaan pelkkä toimivallan tai aseman nojalla annettu ohje tai käsky voivat täyttää syrjinnän määritelmän.

Leppäsen (2015, 44–45) mukaan läheissyrjinnäksi kutsutaan sellaista syrjintää, jossa syrjinnän peruste ei liity syrjittyyn henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen henkilöön, kuten hänen läheiseensä. Oletussyrjintä tapahtuu silloin, kun syrjintä perustuu syrjittävää henkilöä tai jotakin toista koskevaan oletukseen, vaikkei tämä olisi tottakaan. Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilöä syrjitään useammalla häneen itseensä perustuvalla syyllä.

Risteävä syrjintä taas tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöön liittyviä syrjintäperusteita on useampi, mutta ne johtavat syrjintään vain yhdessä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää kaikki edellä mainitut syrjinnän muodot.

3.5 Yhdenvertaisuuden toteutuminen työsuhteen eri vaiheissa

Yhdenvertaisuusoppaassa (2017, 13) kerrotaan, että yhdenvertaisuuslain nojalla työnantaja on velvollinen kohtelevaan jokaista työntekijää mahdollisimman yhdenvertaisesti riippumatta yrityksen koosta tai toimialasta. Leppäsen (2015, 4–8) mukaan yhdenvertaisuuslain säännökset ovat määrätty sovellettavaksi kattavasti läpi työelämän. Säännökset koskevat mm. työhönottoperusteissa, työoloissa, työehdoissa, henkilöstökoulutuksessa, urakehityksessä sekä työsuhteen päättämisessä.

Epäasiallista kohtelua voi Valkosen ja Koskisen (2018, 314) mukaan tapahtua eri työsuhteen vaiheissa; työhönotossa, työsuhteen aikana tai työsuhteen päättyessä. Työhönotto katsotaan alkavaksi työpaikkailmoittelusta ja jatkuvan niin kauan, kunnes lopullinen valinta työhönotosta on tehty. Työnhakuprosessin toimenpiteisiin kuuluvat mm. työnhakuilmoitus, työhakemus, henkilöarvointi haastatteluineen, referenssitarkastukset, työnhakijan testaaminen, työehtotoiveista neuvottelemineen sekä valintapäätös sekä siitä tiedottaminen. Työnantaja saa päättää kelpoisuusvaatimukset tehtäväkohtaisesti, mutta vaatimuksissa ei saa olla syrjiviä tekijöitä, jotka perustuvat henkilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.

Valkonen ja Koskinen (2018, 367–493.) jatkavat, että yhdenvertaiseen kohteluun on kiinnitettävä huomiota työsuhteen ehdoissa ja eduissa, jotta yhdenvertaisuus säilyisi myös työsuhteen aikana. Työnantaja ei voi ilman asiallista ja todellista perustetta poiketa työsuhteen ehdoista vain toisten työntekijöiden tai työntekijäryhmien osalta. Työnantajan on käytettävä direktio-oikeuttaan lainsäädännön, työehtosopimuksen sekä hyvän tavan mukaisesti. Tämä tarkoittaa, että työnantajalla on työnjohto- ja valvontaoikeus, jolla hän voi määrätä työn sisällöstä, työvuoroista ja suoritustavasta sekä työpaikasta. Oikeutta on kuitenkin käytettävä yhdenvertaisuutta loukkaamatta ja sen on perustuttava

asiallisiin perusteisiin. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä yhdenvertaisesti koulutukseen valittaessa sekä työpanoksen suhteen. Palkkauksen ja palkkiojärjestelmien on oltava samassa työssä yhteneväiset. Lomautukset on tapahduttava yhdenvertaisesti, eikä ketään voi lomauttaa syrjivästi tai tasa-puolisuutta loukaten. Työnantaja on velvollinen vastaamaan työsuojelusta tarkkailemalla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työsopimuksen päättäminen ei saa tapahtua syrjivin perustein. Kuitenkin sama tekijä voi olla samanaikaisesti sekä syrjintäkriteeri että laillinen työsuhteen päättämisperuste.

3.6 Työpaikkahäirinnän ehkäiseminen

Työnantaja hyötyy yrityksessä vallitsevasta yhdenvertaisuudesta monin tavoin, kerrotaan Yhdenvertaisuusoppaassa (2017, 8). Ulospäin se parantaa yrityksen imagoa ja mainetta. Yhdenvertaisuus myös lisää yrityksen houkuttavuutta työnantajana ja helpottaa siksi rekrytoinneissa. Houkuttavuuden ansiosta yritykseen on mahdollista saada aiempaa monipuolisempaa osaamista. Yhdenvertaisuus lisää työntekijöiden kokemaa oikeudenmukaisuuden tunnetta ja tämä parantaa töissä viihtyvyyttä. Tämä taas lisää työntekijöiden sitoutumista yritykseen ja vähentää näin vaihtuvuutta. Yhdenvertaisuuden toteutuksessa maksimoituu myös käytettävissä oleva henkilöstön potentiaali, mikä mahdollistaa sekä työntekijöiden että yrityksen menestymisen.

Pyykösen (2017, 149–154) mukaan työpaikkakiusaamiseen on aina puututtava, mutta tärkeintä olisi onnistua ennaltaehkäisemään sen synty kokonaan. Häirinnän estäminen ei ole vain esimiesten vastuulla, vaan se on jokaisen työntekijän tehtävä. Kuitenkin avainasemassa kiusaamisen ehkäisemisessä on esimiehet ja työpaikan johtamismalli. Se kuinka selkeästi työpaikan vastuu- ja valtasuhteet on jaettu ja kuinka selkeästi nämä on tuotu ilmi työpaikalla, vaikuttaa ratkaisevasti työpaikan ilmapiiriin. Kun tiimi yhdessä luo myönteisen tavoitetilan hakeakseen asioihin ratkaisuja, muodostuu työpaikalle positiivisen ajattelun kehä. Tässä muiden käyttäytyminen vaikuttaa muiden tiimin jäsenten toimintaan ja onnistuessaan luo positiivisen työilmapiirin. Positiivinen työilmapiiri on avainasemassa luotaessa hyvinvoivaa työpaikkaa.

Myös Ahlroth (2015) mukaan työpaikkahäirinnän ehkäisemisessä tärkeintä on sen syntymisen ennaltaehkäiseminen. Ahlrothin näkemyksen mukaan ennaltaehkäisy tapahtuu paitsi koulutuksen ja hyvän johtamisen avulla, myös lisäämällä työntekijöiden ja esimiesten tietämystä häirintään liittyvistä asioista ja luomalla työpaikalle toimiva työkuultuuri ja pelisäännöt. Hänen mukaansa työpaikkahäirintä on usein oire työpaikan muusta pahoinvoinnista.

3.7 Yhdenvertaisuuteen liittyvä työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin toteutumiseen on mahdollista vaikuttaa monin eri keinoin, joista yksi on hyvä johtaminen. Hyvä johtaminen on esihenkilöiden toimintaa, josta parhaassa tapauksessa muodostuu työyhteisön yhteinen kulttuuri, jossa kannustetaan ja tuetaan muita tiimin jäseniä. Hyvä johtaminen pitää sisällään arjen pieniä tekoja. Hyvä johtaja antaa työntekijöille valmiudet suoriutua työstään mahdollisimman hyvin sekä auttaa työntekijöitä voimaan hyvin. Hyvää johtamista on mm. se, että esimies varmistaa, että työntekijät tuntevat tavoitteensa ja vastualueensa, esimies mahdollistaa työntekijöiden tehokkaan työnteon ja huomaa onnistumiset. (Hyvä johtaminen on tietoinen valinta s.a.)

Sippolan (2015, 27) mukaan yhdenvertainen johtaminen on vahvasti liitoksissa monimuotoisuuden johtamisen kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että johtaja mahdollistaa kaikkien yhteisön jäsenten kehittymisen ja osaamisen hyödyntämisen ilman, että annetaan minkään työntekijän tausta- tai ominaisuustekijän tätä rajoittaa. Terveystilan ja työkyvyn lisäksi oikeudenmukainen kohtelu ja hyvä johtaminen ovat työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Myös työn ja vapaaajan tasapaino, työn joustot ja työyhteisön monimuotoisuuden kehittäminen ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta.

Digitalisaatio ja teknologian kehitys ovat vaikuttaneet työtapoihin ja työelämässä tapahtuvaan vuorovaikutukseen, kirjoittavat Sutela ym. (2019, 156–160, 250–253). Lähes puolet vuonna 2018 kyselyyn vastanneista ovat olleet sitä mieltä, ettei digitalisaation ja teknologian kehityksellä ole ollut vaikutusta henkilöiden väliseen kanssakäymiseen. Kolmasosa koki kanssakäymisen kuitenkin vähentyneen. Yli puolet kokivat tiedonkulun parantuneen muutoksien

myötä. Etätyötä teki vuonna 2018 lähes kolmasosa vastaajista. Etätyön mahdollisuus kiinnosti lähes yhtä paljon naisia kuin miehiäkin. Etätyön katsottiin säästävän työmatkoihin käytettyä aikaa ja mahdollistavan paremmin työn ja perheen yhteensovittamisen. Etätyön kiinnostavuutta lisäsi myös se, että koti koettiin rauhallisemmaksi kuin toimistoympäristö.

Mattilan ja Pääkkösen (2015, 5) mukaan henkinen hyvinvointi näkyy työyhteisössä turvallisena ilmapiirinä ja sujuvana yhteistyönä. Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat mm. johtaminen, työtehtävät, henkilöstön osaaminen, työolosuhteet sekä itse työyhteisö. Henkistä hyvinvointia voidaan edesauttaa es-tämällä psykososiaalista kuormittumista.

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat työn johtaminen ja suunnittelu, työjärjestely ja työympäristö, työtehtävät sekä työyhteisö ja sen sisäinen vuorovaikutus. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinta edistää työstä palautumista, mikä taas edistää työssä jaksamista. Myönteiset voimatekijät auttavat työssä jaksamisessa ja kuormitustekijöiden hallinnassa. Myönteiset voimavariatekijät saavat ihmisen viihtymään työssään. Voimavarat voivat liittyä itse työhön, työyhteisön sosiaaliseen tukeen tai ilmapiiriin. (Psykososiaalinen työympäristö ja kuormittuminen s.a.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan Havulan ym. (2018, 144–146) mukaan jaotella kolmeen osaan; työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin. Työn järjestelyihin liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan mm. liiallista tai liian vähäistä työmäärää, liiallisia aikapaineita, työajoista johtuvia haittatekijöitä, puutteelliset työvälineet sekä epäselvät tehtäväkuvat ja vastualueet. Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijöillä tarkoitetaan jostakin syystä johtuvaa epämieluisia työnkuvaa. Tällainen tilanne on esimerkiksi, kun työntekijä kokee työnsä yksitoikkoisena, sirpaleisena, kohtuuttoman vaativana tai vastuullisena. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät voivat olla esimerkiksi tilanteita, joissa henkilö joutuu työskentelemään yksin tai hänet eristetään työyhteisöstä. Myös yhteisön huono vuorovaikutus, huono tiedonkulku, puutteellinen tuki sekä häirintä tai muu syrjivä kohtelu ovat sosiaaliseen toimivuuteen heikentävästi vaikuttavia kuormitustekijöitä.

Yhdenvertaisuusoppaassa (2017, 13) kerrotaan työpaikalla tapahtuvan häirinnän vaikuttavan työpaikan ilmapiiriin negatiivisesti. Syrjintä ja muu epäasiallinen käytös luo epäsuotuisan työilmapiirin, mikä voidaan kokea nöyryyttävänä, uhkaavana tai jopa hyökkäävänä. Pyykösen (2017, 155–156) mukaan tiimin jäsenten roolit tulisi olla selkeästi määritellyt sekä tuotu selkeästi henkilöstön tietoon. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaa paljon se, että kokeeko työntekijät arvostusta, ovatko työnkuvat selkeät ja pääseekö työntekijät vaikuttamaan työtänsä koskeviin asioihin. Myös luottamus työnantajaan, henkilöstön osaaminen ja palautteen saaminen ovat tärkeässä roolissa työhyvinvoivan tiimin syntymisessä.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisten menetelmien avulla. Tutkimusaineisto hankittiin sähköisellä henkilöstökyselyllä, jonka otanta toimi koko yrityksen henkilöstö. Kysely koostui valtaosin strukturoiduista kysymyksistä, mutta siinä oli myös muutama avoin kysymys, joilla pyrittiin täsmentämään suljetuista kysymyksistä saatuja vastauksia.

4.1 Tutkimusmenetelmät

Heikkilän (2014, 12–15.) mukaan empiirinen tutkimus tarkoittaa havainnoivaa tutkimusta. Tässä tutkimuksessa käytetty tutkimusote eli tutkimustapa on kvantitatiivinen eli määrällinen. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään numeraalisesti tutkittavien asioiden tilannetta ja näin tulokset voidaan havainnollistaa taulukoilla ja kuvioilla. Tällainen tutkimus vaatii riittävän suuren ja kattavan otannan. Tutkimusaineiston hankkimiseksi käytetään yleensä tutkimuslomakkeita, joissa on annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Tällaiset kysymykset ovat strukturoituja eli suljettuja. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan kartoittaa tutkittavan asian nykytilanne, mutta sen avulla ei pystytä selvittämään asioiden syitä. Tutkimusmenetelmä tulee valita tutkimusongelman ja tutkimuksen tavoitteen mukaan. Lisäksi tutkimuksen luotettavuuden kannalta tärkeää on löytää oikea kohderyhmä ja otoksen on oltava riittävän suuri.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on Kanasen (2019, 39–42.) mukaan tärkeää pystyä osoittamaan teorian ja empiirisen osan yhteys. Teoriaosuudessa yhdistellään tutkittavaan aiheeseen liittyviä teorioita ja tutkimustuloksia. Tilastollisen tutkimuksen tulee perustua teoriaan, josta empiirisen osan kysymykset on johdettu. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on myös tärkeää, että käytetyt käsitteet ovat määritelty oikein ja selitetty niin, että lukija ymmärtää niiden sisällön.

Vilkan (2007, 12–14.) mukaan kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan kuvaus muuttujien välisistä suhteista ja eroista. Muuttujilla tarkoitetaan esimerkiksi tutkittavaa koskevia asioita ja ominaisuuksia, kuten ammattiasemaa, ikää ja sukupuolta. Muuttujat ovat asioita, joista tutkimuksessa halutaan tietoja. Tutkimuksella saatavaa määrällistä tietoa tai määrälliseen muotoon muutettavaa sanallista tietoa, kutsutaan mittariksi. Kysely on yksi kvantitatiivisen tutkimuksen mittareista.

Heikkilä (2014, 16–18.) kirjoittaa, että kun tutkimusmenetelmänä käytetään internetin kautta tehtävää kyselyä, on varmistettava, että koko tutkittavalla joukolla on mahdollisuus internetin käyttöön. On myös mietittävä, kuinka tutkittaville saadaan tieto tutkimuksesta ja kuinka vain haluttu joukko pääsee kyselyn tekemään. Lisäksi kyselylomakkeen on oltava teknisesti toimiva. Internetkyselyyn ei tarvita haastattelijoita, eivätkä haastattelijat näin pääse vaikuttamaan tutkimuksen tuloksiin. Näin voidaan kysyä myös arkaluonteisia kysymyksiä, mutta myös väärinymmärrysten mahdollisuus kasvaa. Internetkyselyllä voidaan vastaukset saada nopeasti ja se mahdollistaa myös pitkien kyselylomakkeiden käytön. Pitkä kyselylomake tosin voi näkyä heikompana vastausprosenttina. Internetkyselyn strukturoitujen eli suljettujen kysymysten vastaustarkkuus on kyseenalainen ja avoimiin kysymyksiin jätetään helposti vastaamatta.

Vilkan (2007, 28) mukaan kyselyssä kysymysten muoto on vakioitu, eli standardoitu. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Sähköisessä muodossa oleva kysely on edullisin ja vähiten resursseja vievä tutkimusmenetelmä. Aineiston keräämistavaksi kysely soveltuu erityisesti silloin, kun tutkitaan henkilökohtaisia asioita, tutkittavia on paljon tai he sijaitsevat erillään toisistaan. Kyselyn lähettämisen ajoitus

on erityisen tärkeää. Kyselyä ei tule lähettää sellaisena aikana, jolloin tutkimuksen vastausprosentti jäisi sen vuoksi alhaisemmaksi kuin muina aikoina.

Kyselyn kysymystyyppit ovat Heikkilän (2014, 47–50) mukaan suljettu, avoin ja sekamuotoinen kysymys. Suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä on mahdollista käyttää silloin, kun vastausvaihtoehdot tiedetään etukäteen. Suljetuissa kysymyksissä vastaajalle annetaan valmiit vastausvaihtoehdot, joista hän valitsee yhden tai useamman. Kun vastausvaihtoehdot on kaksi, kutsutaan kysymystä dikotomisiksi. Monivalintakysymykseksi kutsutaan sellaista kysymystä, jossa vastaajan on mahdollista valita useita vastausvaihtoehdot. Strukturoitujen kysymysten etuna on niiden käsittelyn yksinkertaisuus. Avoimia kysymyksiä käytetään kyselylomakkeissa vähemmän kuin suljettuja. Avoimia kysymyksiä käytetään silloin, kun vastausvaihtoehdot ei tarkkaan tiedetä etukäteen. Vastaajalle annetaan mahdollisuus vastata omin sanoin, mutta kysymyksessä vastauksia pyritään yleensä jollakin tavalla rajaamaan. Avoimia kysymyksiä on tilastollisesti haastavaa käsitellä ja enemmän niitä käytetäänkin esikyselyssä, jossa niillä haetaan uusia vastausvaihtoehdot varsinaiseen kyselyyn. Sekamuotoisissa kysymyksissä osa vastausvaihtoehdoista on annettu valmiiksi ja osa, useimmiten yksi, on avoimia. Sekamuotoista kysymystä käytetään usein silloin, kun etukäteen ei ole osattu määrittää kaikkia vastausvaihtoehdot. Tuolloin usein viimeiseksi vastausvaihtoehdoksi annetaan ”Muu, mikä?” -vaihtoehto.

Kysymyslomakkeen onnistumisen edellytyksiä ovat Vilkan (2007, 63–81) mukaan tarkkaan määritelty tutkimusongelma, teoriaan ja aiempiin tutkimustuloksiin perehtyminen, avain- ja alakäsitteiden määrittely ja asioiden välisten riippuvuuksien ymmärtäminen. Lomakkeen on oltava toivotunlainen ennen kuin se lähetetään vastaajille, jälkikäteen sitä ei voi korjata. Kyselyn on oltava selkeä ja houkuteltava vastaamaan. Se tulee olla kohdistettu oikeille vastaajille ja on varmistettava, että heillä on mahdollisuudet siihen vastata. Vastausohjeiden on oltava yksiselitteiset ja selkeät. Kyselylomakkeen mukana lähetetään saatekirje, jonka perusteella vastaajat päättävät kyselyyn osallistumisesta. Tämän vuoksi saatteessa on oltava riittävästi tietoa tutkimuksesta ja siitä mihin

vastaajien antamia tietoja käytetään. Saatekirjeen tyyliin ja yleiskielen oikeellisuuteen on kiinnitettävä huomiota. Saatteella motivoidaan tutkittava vastaamaan kyselyyn.

Vilkan (2021, osa II Aineiston eettiset lähtökohdat) mukaan hyvän tieteellisen käytännön vuoksi tutkittavia tulee aina informoida tutkimusaineiston kokoamisesta ja sen käyttötarkoituksesta. Tavoitteena on, että henkilötietoja kerätään mahdollisimman vähän, koska jo muutamaa henkilöön liittyvää tietoa yhdistämällä voi henkilö olla tunnistettavissa. Tärkeimmät tutkimusetiikan normit ovat ihmisen yksityisyyden suojaaminen ja tietoon perustuva suostumus. Tämän vuoksi, tutkittavaa tulee aina informoida ennen aineiston kokoamista siitä mitä tietoja kerätään ja mihin tarkoitukseen. Annetun tiedon pohjalta tutkittava saa päättää osallistuuko hän tutkimukseen vai ei. Informointi on tapahduttava hyvällä asiatyylillä ja yleiskielellä. Siinä on kerrottava mitä tunnistettavia tietoja kerätään, mihin tarkoitukseen ja kuinka niitä käsitellään. Lupaus yksityisyyden turvaamisesta tutkimuksen aikana ja sen jälkeen, voi lisätä tutkittavan luottamusta tutkimukseen ja motivoida häntä vastaamaan kyselyyn. Koko aineiston elinkaari on hyvä kertoa tutkittaville. Tällöin he saavat tietää miten aineiston turvallisesta käsittelystä ja säilytyksestä huolehditaan sekä kuinka ja milloin aineisto tullaan turvallisesti arkistoimaan tai hävittämään. Tarkka aineiston elinkaaren suunnittelu lisää tutkimuksen uskottavuutta, luotettavuutta ja todennettavuutta sekä osoittaa tutkijan asiantuntemuksen. Tutkittavien tietojen käyttämistä muuhun kuin sovittuun tarkoitukseen, on tietosuojarikos.

Määrällisessä tutkimuksessa aineiston keräämiseen varataan aikaa yleensä 10–14 päivää, tuona aikana lähetetään myös muistutus vastaamisesta tutkimukseen valituille henkilöille. Tuon jälkeen tutkija tarkastaa lomakkeiden tiedot, arvioi vastausten laadun ja poistaa asiattomasti täytetyt lomakkeet. Kato tarkoittaa lomakkeilla esiintyvää tietojen puuttumista, kuten sitä, että kysymykseen on jätetty vastaamatta. Määrällisessä tutkimuksessa kato on yksi aineiston tarkistuksen tärkeimmistä asioista ja sen laatu tulee aina arvioida. Tutkijan on pohdittava mm. ketkä eivät ole vastanneet kyselyyn, onko kato ollut systemaattista ja onko otos kadosta huolimatta kokonaan edustava. Usein kato ei

ole ongelma, mikäli katoa esiintyy vain suhteellisesti, se on satunnaisesti jakautunutta tai muutoin vähäistä. Suuri kadon määrä on ennaltaehkäistävissä huolellisella kyselylomakkeen suunnittelulla. (Vilka 2007, 106–108.)

Internetkyselyiden vastaukset tallentuvat datatiedoksi, jolloin paperilomakkeissa tarvittava tietojen syöttövaihe jää pois. Internetkyselyiden tiedot voidaan siirtää suoraan tilasto-ohjelmaan, kuten Exceliin. Tämän jälkeen tehdään tilastollinen analyysi. Saatuja tuloksia käsitellään niin, että saadaan tutkimuskysymyksiin ratkaisut ja tutkimusongelmaan ratkaisu. Teorian ja sen pohjalta rakennettu viitekehys määrittelevät tutkimuksen empiirisen työn luonteen ja luo pohjan tutkimusraportin jäsentelylle. Viimeisenä kirjoitetaan tuloksista raportti, jonka tarkoituksena on tuoda tulokset helposti tulkittavissa olevaan muotoon. Kaikki tutkimusongelman kannalta oleelliset tulokset tulee selvittää raportista. (Heikkilä 2014, 120–168.)

4.2 Toimeksiantaja ja tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii teollisuusalalla toimiva yritys. Yritys tuottaa tuotteita ja palveluita teollisuusalan yritysten tarpeisiin ympäri maailmaa. Yritys työllistää noin 1 300 työntekijää. Henkilöstö työskentelee useilla eri paikkakunnilla ja erilaisissa työtehtävissä.

Toimeksiantajalla on käytössään vuonna 2017 päivitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joten yrityksen on pian määrä päivittää se. Tätä varten toimeksiantaja tahtoi saada tämänhetkistä tietoa siitä, kuinka henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan yrityksessä. Yrityksessä ei ole aiemmin tutkittu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista henkilöstökyselyn avulla. Tutkimuksen tuloksia tullaan käyttämään hyödyksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä.

Empiirinen tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, jossa henkilöstökysely lähetettiin kaikille yrityksen työntekijöille. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle toimenpidesuosituksia, joiden avulla voidaan kehittää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Kysely toteutettiin sähköisenä henkilöstökyselynä, koska tämä koettiin ainoaksi ajallisesti järkeväksi tiedonkeruumenetelmäksi,

kun perusjoukon koko oli suuri ja vastaajien sijainti vaihteli. Henkilöstökysely tehtiin Microsoft Forms -ohjelman avulla. Tieto henkilöstökyselystä lähetettiin jokaisen työntekijän työsähköpostiin, josta he pääsivät suoralla linkillä tekemään kyselyn. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa (21.3. – 3.4.2022). Toisen vastausviikon puolivälissä lähetettiin sähköpostilla myös muistutusviesti, jotta mahdollisimman moni saatiin kyselyyn vastaamaan.

Ennen kyselyn lähettämistä kyselylomake testattiin yrityksen HR-osaston henkilöstön avustuksella. Tällöin varmistettiin kyselyn tekninen toimivuus. Ennen kyselyn testausta oli kysymyksien asettelua pohdittu tarkasti, niin että ne olivat mahdollisimman yksiselitteiset ja ohjeistukset selkeät. Lisäksi varmistettiin eri osastoilta, että kaikilla yrityksen työntekijöillä on mahdollisuudet ja valmiudet käyttää tietokonetta tai älylaitetta. Samalla varmistettiin, että jokainen yksikkö tiedottaa henkilöstöään kyselystä. Henkilöstökyselystä oli saatavilla sekä suomen- että englanninkielinen versio. Näin varmistettiin, että myös ulkomaalais- taustaisilla työntekijöillä on yhdenvertainen mahdollisuus osallistua tutkimukseen.

Kyselyn liitteenä lähetettiin saate, joka kirjoitettiin mahdollisimman lyhyesti, mutta informatiivisesti. Siinä tuotiin ilmi, kenen toimesta kysely tehdään ja että se on osa opiskelijan opinnäytetyötä. Samalla kerrottiin myös, että tuloksia tullaan käyttämään vain yrityksen sisäiseen kehittämiseen. Saatteesta pyrittiin tekemään mahdollisimman motivoiva. Siinä painotettiin asian tärkeyttä ja sitä, kuinka jokaisen toivottiin osallistuvan kyselyyn. Saatteesta kävi ilmi, että kyselyssä vastaajat esiintyvät anonymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja niin, ettei yksittäinen vastaaja ole sieltä tunnistettavissa. Jotta saate pysyi mahdollisimman lyhyenä ja selkeänä, siinä ei kuvattu aineiston elinkaarta tarkemmin, vaan tutkittavia kehoitettiin olemaan yhteydessä tutkimuksen tekijään tai yrityksen edustajaan, mikäli tahtoi lisätietoja. Yhteydenottoja tietosuojaan liittyen tuli yksi kappale.

Henkilöstökyselyn alkuun kirjoitettiin tiivis informatiivinen teksti, jossa kerrottiin pääpiirteittäin mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus pitävät sisällään. Tekstissä kerrottiin myös miksi ne ovat tärkeitä niin työntekijöille kuin työyhteisöllekin. Aloitustekstin lopussa oli ohjeet kyselyn täyttämiseen.

Aineistosta ei julkaistu yksittäisiä vastauksia, jotta vastaajat eivät olleet niistä tunnistettavissa. Aineisto tullaan opinnäytetyön julkaisun jälkeen hävittämään tutkimuksen tekijän tietokoneelta. Yhteenveto kyselyn tuloksista julkaistaan yrityksen henkilöstölle kesän aikana.

Tutkimuksen tutkimusotteeksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen, koska ajankäytöllisesti tämä oli nopein tapa tutkia suuria aineistomääriä. Kvantitatiivisin menetelmin pystyttiin kohtuullisin vähillä resursseilla kuvaamaan suuren vastaajamäärän mielipiteet numeraalisesti ja sen avulla voitiin saada selville yrityksessä koetun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila. Kysely sisälsi 22 strukturoitua ja neljä avointa kysymystä. Avoimien kysymyksien avulla pyrittiin saamaan tarkennuksia monivalintakysymyksiin ja spontaaneja ajatuksia tutkitavista aiheista.

Forms -ohjelman avulla kyselyn tulokset siirtyivät suoraan Exceliin taulukko-muotoon. Kyselyitä oli kaksi, toinen suomen ja toinen englannin kielellä. Kyselyiden vastaukset yhdistettiin taulukko-ohjelmaan. Ensin kyselyn vastauksista analysoitiin koko otannalta saadut vastaukset. Vastauksia ristiintaulukoitiin taustatekijöittäin. Taustatekijöistä vain sukupuoli havaittiin selkeitä eroja verrattuna koko otannan vastauksiin. Myös syrjityksi tulleiden vastaukset erosivat selkeästi muun otannan vastauksista. Analysoinnissa päädyttiin tarkastelemaan sukupuolten välisiä eroja sekä vertaamaan syrjityksi tulleiden vastauksia muuhun otantaan. Kyselyn tulokset esitettiin prosentuaalisessa muodossa, jotta ne havainnollistuvat mahdollisimman selkeästi.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Henkilöstökysely lähetettiin koko toimeksiantajayrityksen henkilöstölle. Kutsuja kyselyyn lähetettiin yhteensä 1 304 työntekijälle. Vastauksia saatiin 548 kappaletta, eli vastausprosentti oli noin 42 %. Tulokset esitetään työssä prosentteina. Kuvissa vastaajien lukumäärä tuotiin esille n -merkillä.

5.1 Taustatekijät

Toimeksiantajayritys tahtoi pysyä tutkimuksessa anonyymina. Tämän vuoksi tutkimustuloksissa esitettiin taustatiedoista vain sukupuoli, ikä, palvelusvuodet yrityksessä, työsuhteen laatu ja henkilöstöryhmä. Kaikkiin taustatietoihin oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaajan oli mahdollisuus valita vain yksi. Sukupuoli ja ikä olivat pakollisia kysymyksiä.

Henkilöstökyselyn taustatietoina kysyttiin myös millä osastolla ja missä toimipaikassa vastaaja työskentelee. Toimeksiantajan anonymiteetin vuoksi näiden kysymysten tuloksia ei tässä työssä esitelty, vaan niistä tuotettiin tulokset vain toimeksiantajan käyttöön. Näiden taustatietojen tuloksista voitiin nähdä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuivat joissakin yksiköissä huonommin kuin toisissa. Tuloksien avulla yritys voi kehittää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimia erityisesti niissä yksiköissä, joissa ongelmat esiintyivät.

Kyselyyn vastanneista suurin osa oli miehiä. Vastaajista 61,5 % oli miehiä, 38 % naisia ja 0,5 % muun sukupuolisia. Vastauksia saatiin kaikista ikäryhmistä. Vastaajista 41–50-vuotiaita oli 28,5 %, 51–60-vuotiaita oli 26,8 % ja 31–40-vuotiaita 23,9 %. Loput vastaajat olivat alle 31-vuotiaita (14,4 %) tai yli 60-vuotiaita (6,3 %).

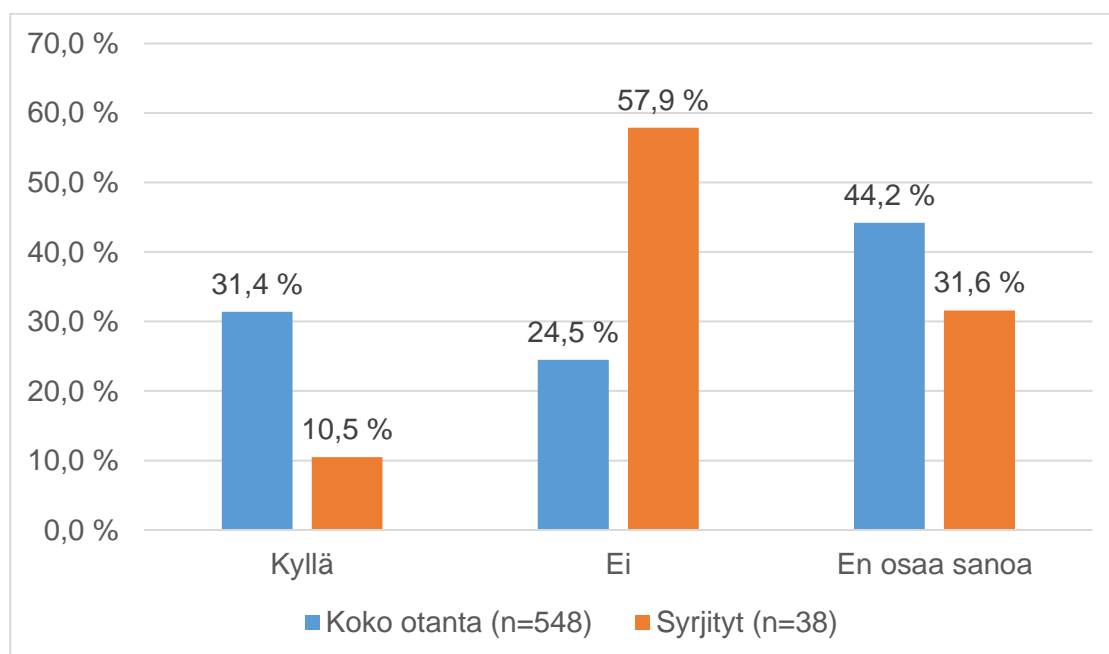
Suurimmalla osalla vastaajista oli takanaan pitkä ura yrityksen palveluksessa. 34,2 % vastaajista oli työskennellyt yrityksessä vähintään 15 vuotta. 5–15 vuotta yrityksessä oli työskennellyt 30 % vastaajista. Loput vastaajat olivat työskennelleet yrityksessä alle viisi vuotta (35,8 %). Vastaajista 95,4 % työskenteli vakituisessa ja 4,6 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Vastaajien henkilöstöryhmää kysyttäessä ilmeni, että suurin osa vastaajista toimi ylemminä toimihenkilöinä. Heitä oli 75,6 % vastaajista. 17,9 % oli toimihenkilöitä ja 6,5 % toimi työntekijöinä.

5.2 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät kysymykset

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tutkittiin yhdeksän kysymyksen avulla. Kaikkien kyselyyn vastaavien oli vastattava kysymykseen 9–11 ja 17. Kysymykset 12–16 oli kohdistettu vain niille, jotka olivat vastanneet ”kyllä” kysymykseen 11.

5.2.1 Syrjinnän ehkäisy

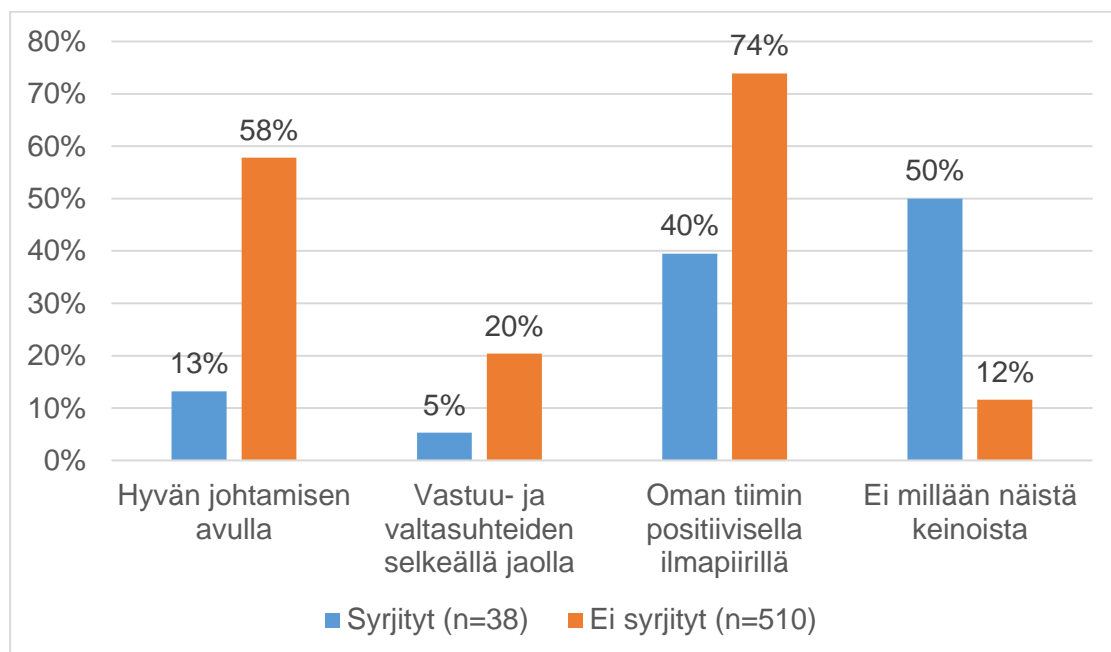
Kysymyksessä 9 kysyttiin, oliko työpaikalla käytössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja oliko se tuotu selkeästi henkilöstön tietoisuuteen. Vastaaajista 31,4 % oli vastannut ”kyllä” ja 24,5 % oli vastannut ”ei”. Syrjityksi tulleista yli puolet vastasi kysymykseen kieltävästi. (Kuva 1.)



Kuva 1. Kuinka yleisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedettiin

Kysymyksessä 10 selvitettiin, millaisin keinoin työpaikalla ehkäistiin syrjinnän syntymistä. Vastaaajista 71,5 % ilmoitti keinoksi tiimin positiivisen ilmapiirin ja 54,7 % hyvän johtamisen. Selvästi vähiten (19,2 %) syrjinnän ehkäisykeinoksi koettiin vastuu- ja valtasuhteiden selkeä jako. 14,2 % vastaajista koki, ettei syrjintää ollut ehkäisty millään näistä keinoista. Syrjityksi tulleiden vastauksissa syrjinnän ehkäisyyn käytetyt keinot koettiin selvästi vähäisempänä

kuin muiden vastaajien vastauksissa. Syrjityksi tulleista puolet ilmoitti, ettei syrjintää ollut ehkäisty millään vaihtoehdoissa esitetystä keinoista. Syrjityksi tulleista 39,5 % koki, että syrjintää oli ehkäisty oman tiimin positiivisen ilmapiirin avulla. Muita keinoja heidän mielestään käytettiin vähän ja suurimmat erot syrjityksi tulleiden ja muiden vastaajien välillä koettiin siinä, että käytetäänkö hyvää johtamista syrjinnän ehkäisyn keinona. (Kuva 2.)



Kuva 2. Syrjinnän ehkäisyn keinojen erot (n=548)

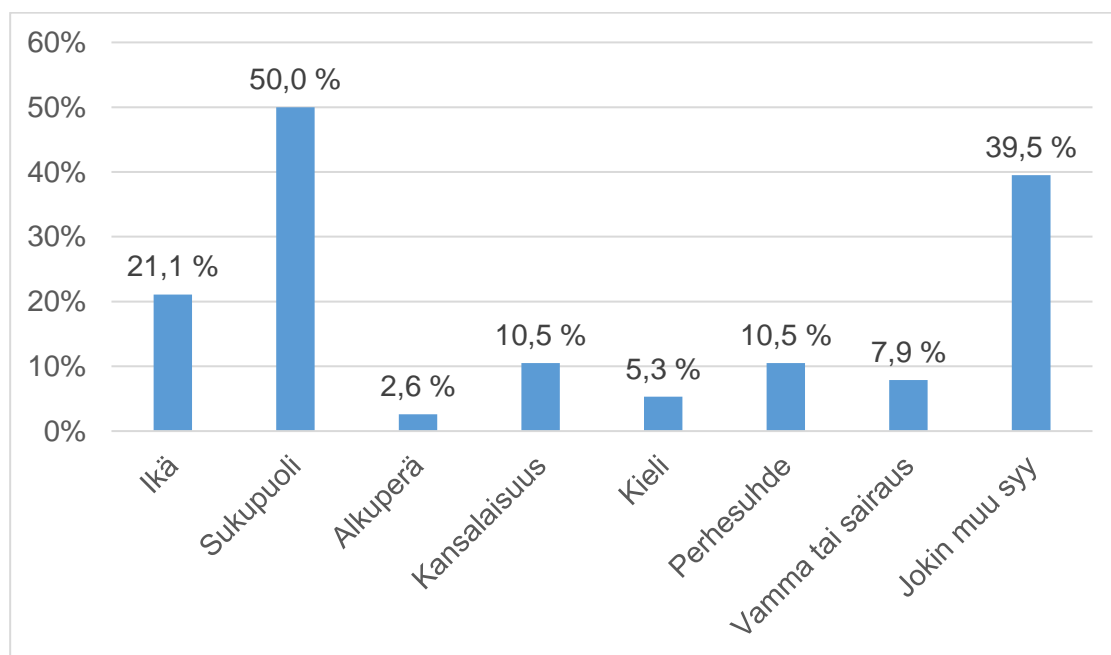
Koko otannasta miehet kokivat naisia useammin syrjinnän ehkäisyn keinojen olleen käytössä työpaikalla. Tiimin positiivisen ilmapiirin syrjinnän ehkäisyn keinoksi koki 74 % miehistä ja 69 % naisista. 60 % miehistä ja 48 % naisista koki syrjintää ehkäistävän hyvän johtamisen avulla. Miehet (24 %) sekä naiset (11 %) kokivat vastuu- ja valtasuhteiden selkeän jaon olevan vähiten käytetty keino syrjinnän ehkäisyssä.

5.2.2 Syrjintä

Kysymyksessä 11 kysyttiin, oliko vastaaja kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 6,9 % oli kokenut syrjintää ja 9,5 % oli havainnut työpaikallaan syrjintää tapahtuvan, vaikkei ollut itse syrjinnän kohteeksi joutunutkaan. Suurin osa syrjityksi tulleista oli naisia (63,2 %). Kyselyyn vastanneista naisista 11,1 % oli kokenut syrjintää. Kyselyyn vastanneilla miehillä vastaava luku

oli 4,2 %. Syrjityksi tulleet olivat useimmiten 41–60-vuotiaita, erityisesti naiset kärsivät syrjinnästä tässä ikäluokassa. Miehet taas kärsivät syrjinnästä naisia enemmän yli 60-vuotiaina. Syrjintää tapahtui eniten pitkiä työsuhteista omaavilla henkilöillä. Syrjityksi tulleista 73,6 % ilmoitti olleensa yrityksen palvelussa vähintään viisi vuotta. Henkilöstöryhmistä työntekijöillä syrjintää tapahtui eniten. Työntekijöistä 14 % oli kokenut syrjintää, kun taas toimihenkilöstä ja ylemmistä toimihenkilöistä syrjintää oli kokenut vain 6 %.

Kysymyksellä 12 tutkittiin, mistä syistä johtuen henkilöt olivat kokeneet syrjintää viimeisen vuoden aikana. Vastaajista kukaan ei ollut kokenut syrjintää uskonnon tai vakaumuksen, aatteen tai poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, seksuaalisen suuntautumisen tai työkyvyn vuoksi. Yleisimmiksi syrjinnän syiksi koettiin ikä ja sukupuoli. Iän vuoksi syrjityksi oli tullut 21,1 % ja sukupuolen vuoksi 50 % kysymykseen vastanneista. 39,5 % oli vastannut ”jokin muu syy”. Syrjinnän syitä havainnollistetaan tarkemmin kuvassa 3.



Kuva 3. Syrjinnän syyt (n=38)

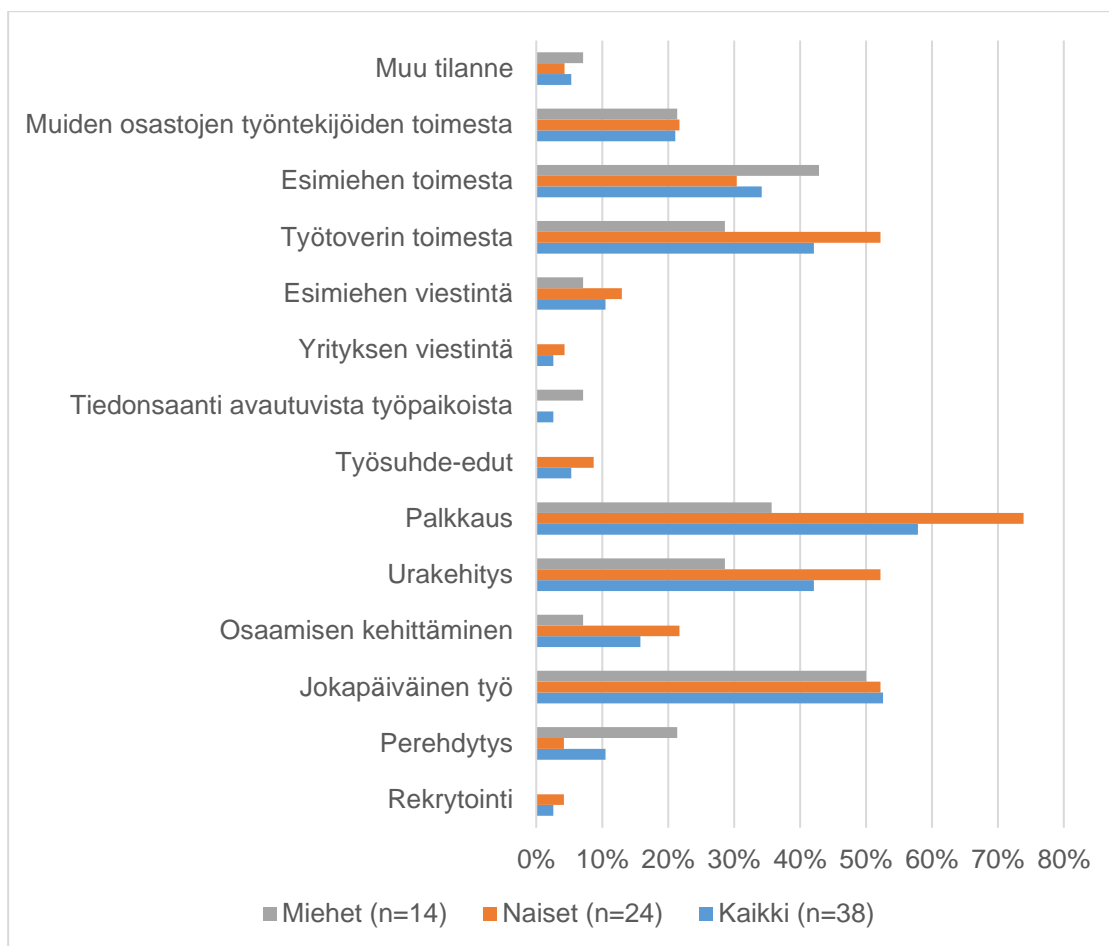
Syrjintää kokeneista naisista 75 % ilmoitti syrjinnän syyksi sukupuolen, mutta syrjintää oli koettu myös varsinkin iän (20,8 %), perhesuhteen (12,5 %) sekä vamman tai sairauden (8,3 %) vuoksi. Miehillä yleisimmät syrjinnän syyt olivat ikä (21,4 %) ja kansalaisuus (21,4 %). Puolet miehistä oli vastannut kysymyk-

seen ”jokin muu syy”. Ikään perustuvaa syrjintää koettiin eniten alle 30-vuotiailla (37,5 %) ja yli 50-vuotiailla vastaajilla (50 %). Perhesuhteen vuoksi syrjintää kokeneista 75 % oli naisia.

Edelliseen kysymykseen ”jokin muu syy” vastanneet saivat kertoa omin sanoin kysymyksessä 13, mihin syihin vedoten heitä on syrjitty. Kysymykseen saatiin 13 vastausta. Vastaajat olivat kuitenkin ymmärtäneet kysymyksen väärin ja vastaukset koskivat erilaisia tilanteita, joissa syrjintää oli tapahtunut. Vastauksia ei luokiteltu, koska vastaukset tulevat ilmi seuraavassa kysymyksessä, joka käsitteli syrjintätilanteita.

Kysymyksellä 14 selvitettiin, millaisissa tilanteissa edellä mainittu syrjintä oli tapahtunut. Kukaan ei ollut kokenut syrjintää yrityksen ulkopuolisten henkilöiden, kuten asiakkaiden toimesta. Vastaajista 21,2 % oli kokenut syrjintää muiden osastojen henkilökunnan toimesta, 34,2 % esimiehen toimesta ja 42,1 % työtoverin toimesta tai urakehityksessä. Jokapäiväisessä työssä syrjintää oli kokenut 52,6 % ja palkkauksessa 57,9 % vastaajista. Muissa tilanteissa oli tapahtunut edellä lueteltuja harvemmin.

Kuvasta 4 nähdään, että naiset kokivat selvästi miehiä useammin, että syrjintä tapahtui palkkauksessa tai urakehityksessä. Myös työtoverin toimesta tapahtunut syrjintä oli naisten keskuudessa yleisempää kuin miehillä. Sen sijaan miehet kokivat selvästi naisia useammin, että syrjintä tapahtui esimiehen toimesta tai perehdytyksessä. Naisilla syrjintää oli tapahtunut eniten palkkauksessa (73,9 %), jokapäiväisessä työssä (52,2 %), urakehityksessä (52,2 %) ja työtoverin toimesta (52,2 %). Miehillä yleisimmät syrjintätilanteet olivat jokapäiväinen työ (50 %), esimiehen toimesta (42,9 %) ja palkkaus (35,7 %).



Kuva 4. Syrjintätilanteet

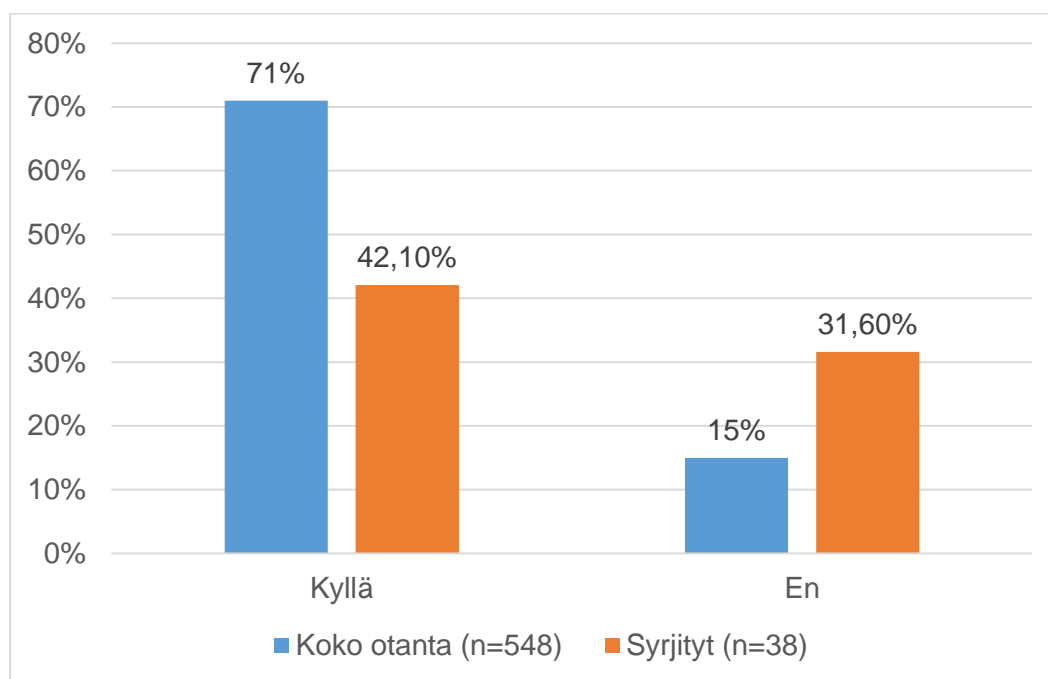
Kysymyksessä 15 vastaaja sai tahtoessaan kuvailla omin sanoin, millaisessa tilanteessa syrjintää oli tapahtunut. Vastauksia tähän tuli 21 kappaletta. Vastauksista kahdeksassa oli tuotu esiin naisten ja miesten välinen tasa-arvo, joka näkyi palkkauksessa, tiedonsaannissa ja mahdollisuudessa kouluttautua tai päästä osallistumaan kokouksiin. Naisena koettiin vaikeaksi päästä osaksi miesten verkostoa. Kuuden vastaajan mielestä heiltä on rajoitettu osallistumismahdollisuutta kollegoihin verrattuna tai heidän osaamisensa kyseenalaistetaan. Kolme koki tulleen syrjityksi tiedonsaannissa tai heidän ehdotuksiaan ei ollut kuunneltu.

Kysymyksellä 16 selvitettiin, oliko koettuun syrjintään puututtu. Kysymykseen saatiin 35 vastausta. Yksi vastaajista ilmoitti, että syrjintään oli puututtu, mutta se jatkui yhä. 13 vastaajaa oli syrjinnästä ilmoittanut, mutta siihen ei ollut puututtu. Vastaajista 21 ei ollut syrjinnästä ilmoittanut, eikä syrjintään ollut puututtu. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Kuinka usein syrjintään oli puututtu (n=35)

	Kaikki (kpl)	Naiset (kpl)	Miehet (kpl)
On puututtu ja syrjintä on loppunut	-	-	-
On puututtu, mutta syrjintä jatkuu	1	-	1
Ei ole puututtu, vaikka olen syrjinnästä ilmoittanut	13	9	4
Ei ole puututtu, enkä ole syrjinnästä ilmoittanut	21	14	7

Viimeisenä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevänä kysymyksenä kysyttiin, tiesivätkö vastaaja kehen ottaa yhteyttä, mikäli havaitsee työpaikallaan syrjintää. Kyselyyn vastaajista 71 % kertoi tietävänsä keneen ottaa yhteyttä syrjintää havaitessaan. Syrjintää kokeneista vain 42,1 % vastasi myöntävästi kysymykseen. (Kuva 5.)



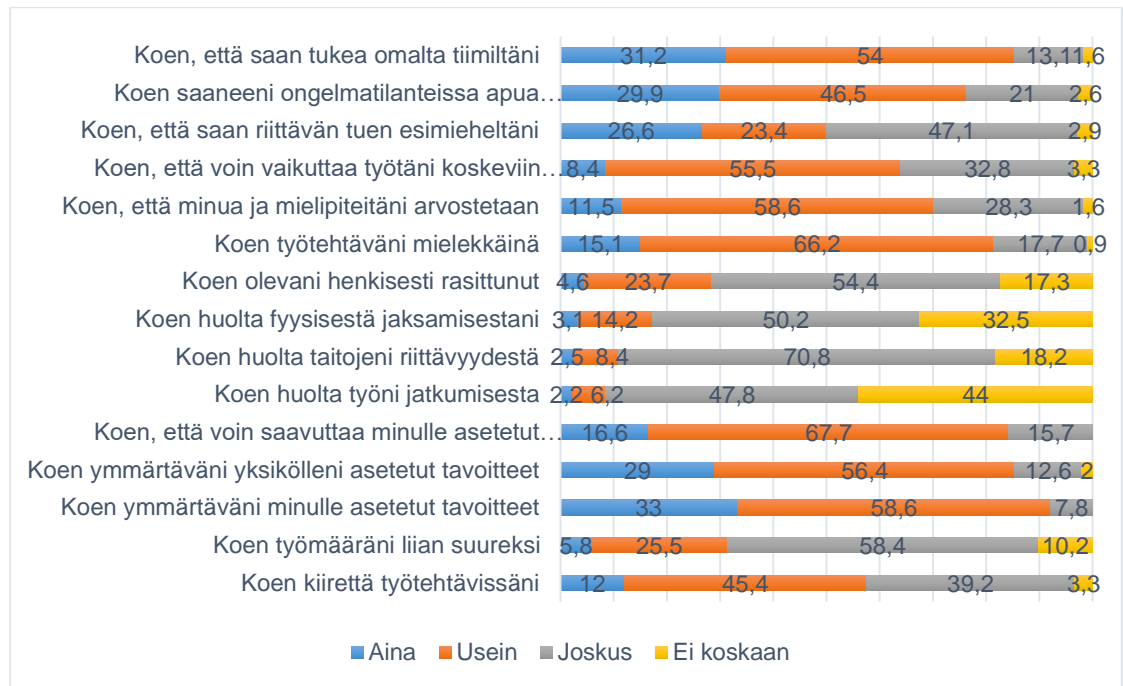
Kuva 5. Kuinka usein vastaajat tiesivät kenelle ilmoittaa syrjinnästä

5.3 Työhyvinvointia käsittelevät kysymykset

Työhyvinvointia kartoitettiin yhdeksän kysymyksen avulla. Kysymykset 18–19 ja 21–23 olivat kaikille vastaajille pakollisia. Kysymykset 20 ja 26 olivat avoimia ja niihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Kysymyksiin 24–25 oli vastattava vain niiden vastaajien, jotka olivat vastanneet myönteisesti kysymykseen 23.

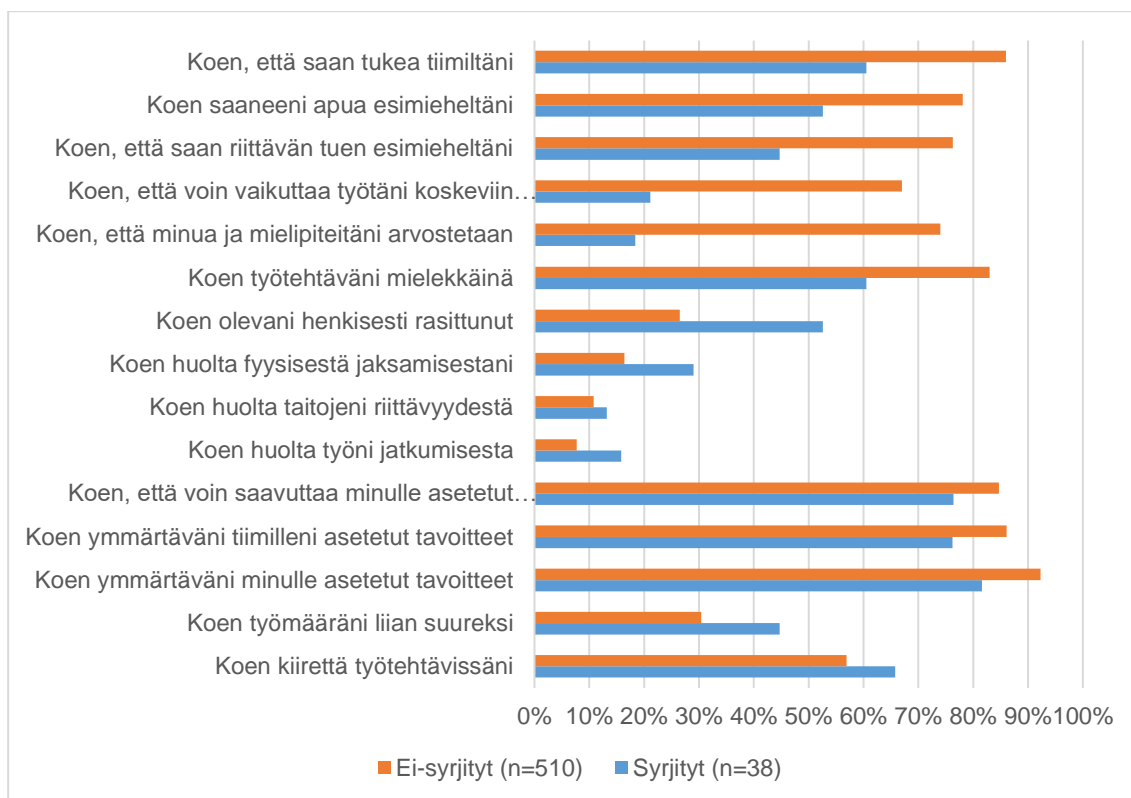
5.3.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät

Henkilöstön psykososiaalisia kuormitustekijöitä tutkittiin arvoasteikon avulla kysymyksessä 18. Asteikossa oli 15 väittämää, joihin vastaaja vastasi itseään parhaiten kuvaavalla arvolla. Arvot olivat ei koskaan, joskus, usein ja aina. Suurimpana kuormitustekijänä oli kiire, jota koki aina tai usein 57,5 % vastaajista. Koko otannan vastauksissa koettiin yleisesti, että vastaajat ymmärtävät omat sekä yksikkönsä tavoitteet ja uskovat voivansa saavuttaa tavoitteensa. Suuressa määrin työtehtävät koettiin mielekkäinä, koettiin arvostuksen tunnetta sekä uskottiin omiin vaikutusmahdollisuuksiin omaan työhön liittyvissä asioissa. Kokonaisotannan vastauksissa koettiin myös yleisesti tyytyväisyyttä oman tiimin tukeen. Esimiehen tukea koki saaneensa aina tai usein vain puolet kyselyyn vastanneista. Kysymykset psykologisista kuormitustekijöistä ja niiden esiintyvyys on esitetty tarkemmin kuvassa 6.



Kuva 6. Psykososiaaliset kuormitustekijät (n=548)

Syrjityksi tulleiden ja ei syrjityksi tulleiden ryhmien välillä oli nähtävissä selkeä ero kuormitustekijöiden määrässä. Syrjityksi tulleet kärsivät kaikista kuormitustekijöistä vertailuryhmää useammin, mutta suurimmat erot näkyivät työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvissä kuormitustekijöissä. Tämä näkyi siinä, että syrjityksi tulleet kokivat selvästi vertailuryhmää harvemmin arvostuksen tunnetta tai voivansa vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. Syrjityksi tulleet kokivat myös selvästi harvemmin saavansa tukea tai apua ongelmatilanteissa. Syrjityksi tulleet kokivat myös työnjärjestelyjen onnistuneen heikommin kuin toinen ryhmä. Tämä näkyi esimerkiksi kiireen tuntuna ja liiallisena työmääränä. Myös työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät rasittivat syrjityksi tulleita vertailuryhmää useammin. Työnkuva koettiin harvemmin mieluisana ja selvästi vertailuryhmää useammin syrjityksi tulleet olivat huolissaan omasta jaksamisestaan ja taidoistaan. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden erot on havainnollistettu tarkemmin kuvassa 7. Kuvassa asiaa on havainnollistettu kuvaamalla kummankin ryhmän ”aina” ja ”usein” vastausten prosenttimäärät ryhmän kokonaisotannasta.



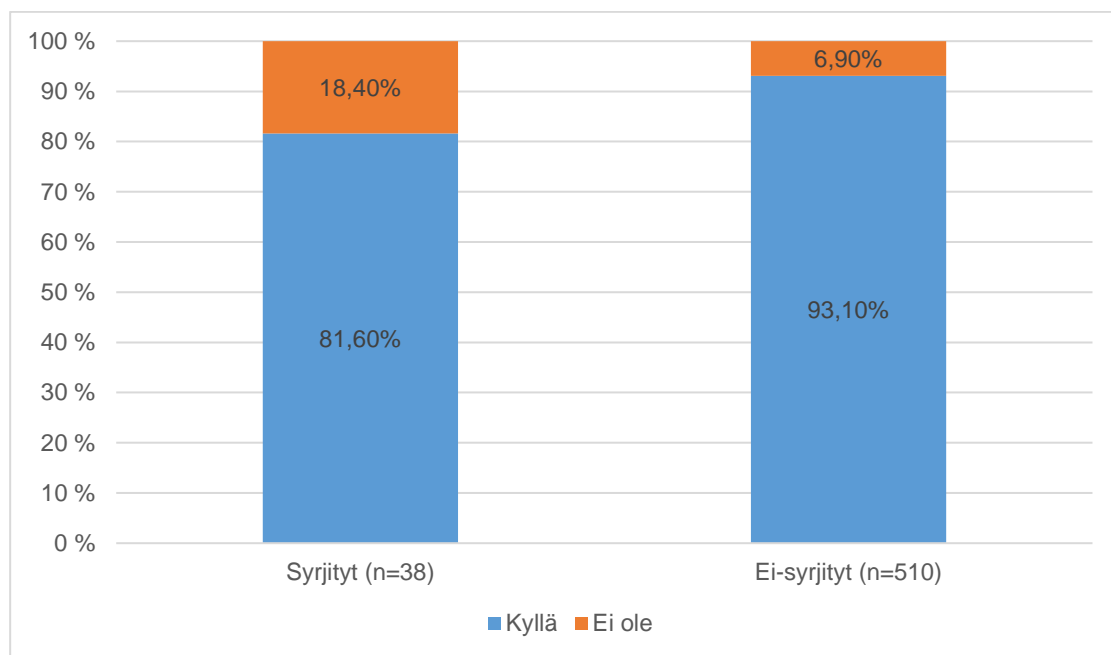
Kuva 7. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden erot

Sukupuolten väliset erot psykologisia kuormitustekijöitä tarkastellessa näkyivät erityisesti siinä, että naiset kokivat miehiä useammin huolta henkisestä jaksamisestaan sekä taitojensa riittävydestä. Aina tai usein henkisesti rasittuneita koki olevansa 33 % naisista ja 25 % miehistä. Huolta taitojensa riittävydestä koki aina tai usein 20 % naisista, mutta vain 5 % miehistä. Miehet uskoivat naisia useammin vaikutusmahdollisuuksiinsa ja kokivat tulleet arvostetuksi. Miehistä 69 % koki voivansa aina tai usein vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Naisilla vastaava luku oli 56 %. Miehistä 74 % ja naisista 65 % koki aina tai usein, että heitä ja heidän mielipiteitään arvostetaan.

5.3.2 Työhyvinvoinnin hallinta

Kysymyksessä 19 kysyttiin, oliko vastaajalla mielestään riittävät taidot ja työkalut hallita omaa työhyvinvointiaan. Kaikista kyselyyn vastanneista 92,3 % koki, että heillä oli riittävät taidot ja työkalut hallita omaa työhyvinvointiaan. Syrjityksi tulleet (18,4 %) kokivat muita vastaajia (6,9 %) useammin, ettei heillä ollut tarvittavia taitoja ja työkaluja hallita omaa työhyvinvoinnistaan.

(Kuva 8.) Miehet kokivat selvästi useammin, että he osaavat hallita omaa työhyvinvointiaan. Miehistä 54 % ja naisista 41 % vastasi kysymykseen ”kyllä”.



Kuva 8. Taitojen ja työkalujen riittävyys hyvinvoinnin hallitsemiseksi

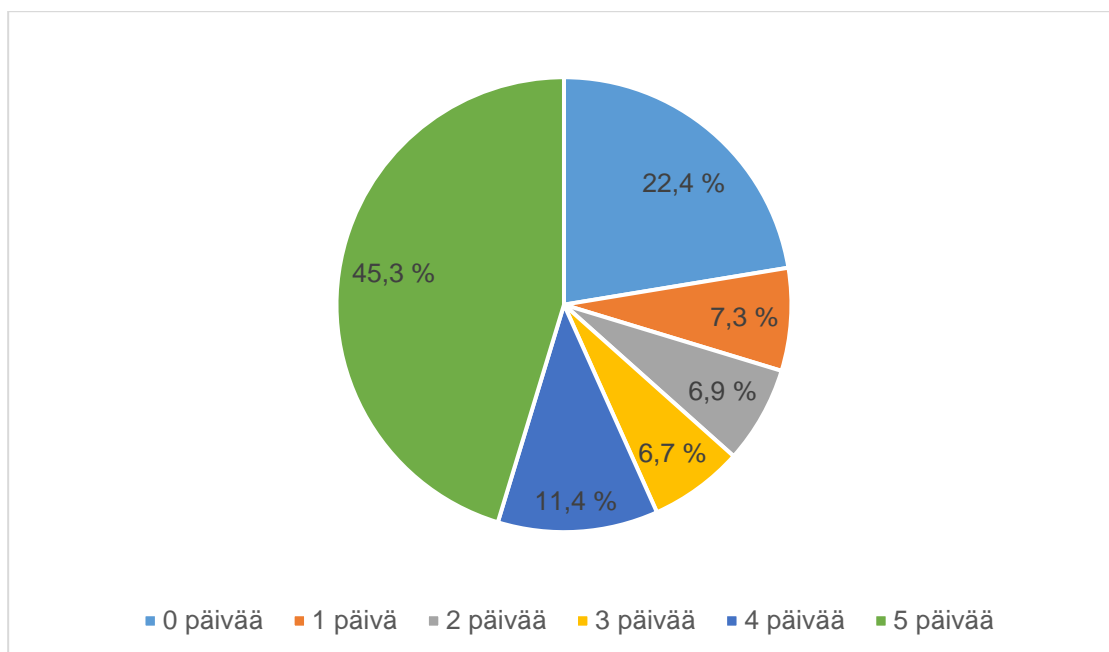
Kysymyksessä 20 vastaajat saivat halutessaan kertoa vapaamuotoisesti, millaista tukea tarvitsisivat työhyvinvointinsa hallitsemiseen. Tähän saatiin 28 vastausta. 17 vastauksessa toivottiin apua työkuorman hallintaan. Näissä vastauksissa seitsemän vastaajaa nosti esiin vastuusuhteiden epätasaisen tai -selkeän jaon, joka aiheuttaa osalle henkilöstöstä liian suuren työkuorman. Vastaajat kokivat, ettei annettu aika riitä tehtävien suorittamiseen, mikä heikentää hyvinvointia. Seitsemän vastaajaa toivoi saavansa koulutusta työhyvinvoinnin hallinnan keinoista. Kaksi vastaajaa toivoi lisää tukea esimieheltään tai apua työterveydeltä henkisen hyvinvoinnin hoidossa.

5.3.3 Työnantajan joustot

Seuraavilla kysymyksillä tahdottiin kartoittaa työnantajan joustavuutta. Kysymyksessä 21 kysyttiin, mahdollistiko työnantaja perhevapaiden pitämisen tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta. Vastaajista 49,1 % vastasi myönteisesti, 1,1 % kielteisesti. Syrjiksi tulleista vain 26,3 % vastasi kysymykseen ”kyllä”.

Kysymyksessä 22 kysyttiin, että kokiko vastaaja työnantajan joustaneen työajoissa vastaajan elämäntilanteen (esim. perhe tai opiskelu) sitä vaatiessa. Vastaajista 69,5 % koki, että työnantaja oli joutanut ja 2,9 % ilmoitti, että ei ollut joutanut. Vastaajista 27,6 %:lla ei ole ollut sellaista elämäntilannetta, jossa joustoa olisi tarvinnut. Syrjityksi tulleet naiset kokivat kokonaisotantaa selvästi useammin, että työnantaja ei ollut joutanut vastaajan elämäntilanteen sitä vaatiessa. Heistä 54,2 % ilmoitti, että työnantaja oli joutanut ja 16,7 %, että työnantaja ei ollut joutanut vastaajan elämäntilanteen sitä vaatiessa.

Seuraavilla kolmella kysymyksillä tutkittiin tehdyn etätyön määrää yrityksessä. Etätyön määrällä ei havaittu olevan selkeää yhteyttä syrjinnän määrään tai työhyvinvointiin. Kaikista kyselyyn vastanneista 92,7 % ilmoitti kysymyksessä 23 työskentelevänsä työssä, jossa etätyö on mahdollista. Miehistä 89,6 % ja naisista 97,6 % työskenteli työssä, jossa etätyö oli mahdollista. Kysymyksessä 24 kysyttiin niiltä vastaajilta, joiden työssä etätyö oli mahdollista, että kuinka monta päivää viikossa he tekivät etätyötä kyselyn teko hetkellä. 22,4 % vastaajista ilmoitti, ettei työskentele etätyössä lainkaan. 1–3 päivää viikossa etätyötä tekevien osuus oli 20,9 % vastaajista. 11,4 % vastasi tekevänsä etätyötä 4 päivää viikossa. 45,3 % vastaajista ilmoitti tekevänsä etätyötä 5 päivää viikossa. (Kuva 9) Naiset työskentelivät miehiä useammin etätyössä. Naisista 17,2 % ja miehistä 25,5 % vastasi, ettei tee tällä hetkellä etätyötä lainkaan.



Kuva 9. Etätyön määrä viikossa (n=508)

Kaikista kyselyyn vastanneista 63 % ilmoitti kysymyksessä 25, että työnantaja oli kohdellut työntekijöitä tasavertaisesti etätyön suhteen. Kokonaisotannasta 12 % oli sitä mieltä, että näin ei ollut. Syrjityksi tulleista 39,5 % koki, että työnantaja oli ollut ja 26,3 %, että työnantaja ei ollut tasavertainen etätyön suhteen. Varsinkin syrjityksi tulleet miehet uskoivat harvemmin työnantajan tasa-puolisuuteen etätyössä. Heistä 35,7 % vastasi kysymykseen kielteisesti.

Viimeisessä kysymyksessä 26 vastaajille annettiin mahdollisuus vapaamuotoisesti kertoa ajatuksiaan siitä, että millaisin keinoin tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta voitaisiin yrityksessä kehittää. Kysymykseen saatiin 168 vastausta. Seuraavaksi esitellään asiat, joita vastaajat olivat eniten ehdottaneet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiskeinoiksi. 30 vastaajaa toivoi avoimuutta palkkoihin ja henkilökohtaisiin bonuksiin liittyvissä asioissa. Yleisesti vastauksissa toivottiin palkkatietojen avaamista, jotta nähtäisiin työtehtävän perusteella paljonko muut tienaavat vastaavassa tehtävässä. 29 vastaajaa toivoi yrityksen yhtenäistävän sääntöjään. Vastauksissa koettiin, että säännöistä päätetään usein yksikkökohtaisesti, jolloin eriarvoisuus eri yksiköiden välillä kasvaa. Koulutusta sekä avointa tiedottamista ja keskustelua tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta toivoi 28 vastaajaa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tahdottiin tuoda käytännön tasolle ja tehtävistä toimista toivottiin selkeää tiedo-

tusta koko henkilöstölle. 15 vastaajaa toi esille toimintakulttuurin, johon toivoivat muutosta. Näissä vastauksissa esiin nostettiin epäasiallinen käyttäytyminen, kuten vähättely, vitsailu ja hännääminen. Myös eri toimintojen eriarvoisuus tahdottiin kitkeä pois. 12 vastauksessa toivottiin henkilöstölle lisää vaikutusmahdollisuuksia päätöksen tekoon ja tasaisempaa vastuun jakamista työtehtävissä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa toimenpidesuosituksia, joiden avulla toimexiantaja voi kehittää yrityksen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Henkilöstökyselyn avulla pyrittiin löytämään vastaukset tutkimuskysymyksiin, eli siihen miten yrityksessä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat tällä hetkellä ja kuinka niitä voisi kehittää työhyvinvointia tukevaksi.

6.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila

Kyselyn vastausprosentti oli 42 %, joka oli melko korkea näin suurelle yritykselle. Vastauksia saatiin kaikista taustatekijäryhmistä. Näin tuloksia voidaan pitää varsin luotettavana, koska tulokset antavat hyvän kokonaiskuvan yrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tämänhetkisestä tilasta. Syrjityksi tulleiden osuus oli vastaajista melko pieni (6,9 %). Puolet syrjintätapauksista johtui syrjityksi tulleen sukupuolesta ja vastausten perusteella syrjintää koettiin sukupuolten välisen epätasa-arvon vuoksi. Loput syrjinnästä tapahtui muista henkilöön liittyvistä syistä johtuen. Näin voidaan katsoa, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat yrityksessä yhtä hyvin. Tuloksista ilmeni kuitenkin selkeitä ongelmakohtia, joihin yrityksen on syytä puuttua tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Naiset kokivat syrjintää miehiä useammin. Syrjintää koettiin eniten sukupuolesta ja iästä johtuen jokapäiväisessä työssä, palkkauksessa ja urakehityksessä. Useimmiten syrjintä tapahtui työtoverien tai esimiehen toimesta.

Kysyttäessä onko yrityksessä käytössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja onko se tuotu selkeästi henkilökunnan tietoisuuteen vain kolmasosa vastasi myönteisesti (kysymys 9). Tästä voidaan päätellä, että henkilöstö ei

tiennyt kovinkaan hyvin käytössä olevasta suunnitelmasta. Avoimissa vastauksissa (kysymys 26) vastaajat toivoivat avointa tiedottamista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä koulutuksia aiheesta. Vastauksissa toivottiin, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tuotaisiin konkreettisina tekoina jokapäiväiseen työhön. Vastauksista voidaan päätellä, ettei tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ole tiedotettu tarpeeksi, eikä sitä ole korostettu riittävästi yrityksen arvoissa.

Syrjinnän ehkäisyssä tärkeintä olisi pystyä ennalta ehkäisemään sen syntymisen kokonaan (Pyykönen 2017, 149–154.). Syrjinnän kohteeksi joutuneet kokivat muuta otantaa selvästi useammin, ettei työorganisaatiossa pyritty estämään syrjinnän syntymistä millään keinoilla (kysymys 10). Vastausten perusteella tiimien ilmapiiri on melko hyvällä tasolla, mutta johtamista tulisi kehittää ja erityisesti vastuu- ja valtasuhteita tulisi selkeyttää. Vastuu- ja valtasuhteiden epäselkeä jako näkyi myös kiireen tuntuna työtehtävissä (kysymys 18). Kiire koettiin yhtenä suurimmista kuormitustekijöistä. Ne vastaajat, jotka kokivat eniten kiirettä työtehtävissään, kokivat olevansa myös muita useammin henkisesti rasittuneita. Johtamisen kehittämistä toivottiin myös avoimissa vastauksissa (kysymys 26). Johtajat ovat avainasemassa yrityskulttuurin kehittämisessä ja heidän tulisi johtaa omalla esimerkillään henkilöstöä niin, ettei minikäänlaista syrjintää tapahtuisi. Hyvällä johtamisella voidaan kehittää yrityskulttuuria, sillä kannustava ja tukeva ilmapiiri voi parhaassa tapauksessa laajentua johtajan toiminnasta koko yrityksen yhteiseksi toimintakulttuuriksi (Hyvä johtaminen on tietoinen valinta s.a.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan työnantajalla on velvollisuus puuttua aina havaitsemiinsa syrjintätilanteisiin. Laiminlyödessään velvoitetaan, hän syyllistyy syrjintään itsekkin. Tämän vuoksi oli hälyttävää, että 14 henkilöä oli syrjinnästä ilmoittanut, mutta vain yhdessä tapauksessa syrjintään oli puututtu (kysymys 16). Avoimissa vastauksissa toivottiin koulutusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä henkilöstölle että johtajille (kysymys 26). Tästä voidaan vetää johtopäätös, että johtajilla ei ole tarvittavia taitoja ja työkaluja puuttua syrjintätilanteisiin. Vastaajista monet eivät tienneet, kenelle ilmoittaa havaitsemastaan syrjinnästä (kysymys 17), joten tiedottaminen tässäkin asiassa näyttäisi olevan liian vähäistä. Tämä asia voi liittyä siihen, että vastaajien

tietämys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaolosta oli varsin vähäistä.

Tällä hetkellä näyttää siltä, että monet vastaajista kokevat, ettei heillä ole vaikutusmahdollisuuksia työhönsä liittyviin asioihin. Avoimissa vastauksissa kävi ilmi, että varsinkin syrjityksi tulleiden naisten mielipiteet usein kyseenalaistettiin tai ohitettiin (kysymys 15). Näistä vastauksista voidaan päätellä, ettei toimintakulttuuri ole tällä hetkellä tarpeeksi avoin ja sisäisessä vuorovaikutuksessa on ongelmia. Tämä voi olla syynä siihen, että syrjinnästä ilmoittamisen kynnys näytti vastaajilla olevan suuri. Suurin osa syrjityksi tulleista ei ollut asiasta ilmoittanut. Ilmoittamatta jätetyt syrjintätapaukset ovat jääneet tutkimatta, joten ei voida olla varmoja, onko syrjintää kaikissa tapauksissa tapahtunut. Pyykösen (2017, 18) mukaan kyse ei välttämättä aina ole syrjinnästä, vaikka työntekijä kokisikin fyysistä pahaa oloa toisen henkilön toiminnan vuoksi.

Mattilan ja Pyykösen (2015, 5) mukaan psykososiaalisten kuormitustekijöiden määrällä on suora yhteys henkilöstön hyvinvointiin ja siihen, kuinka he työssään jaksavat. Kuvasta 11 näkyy, kuinka syrjityksi tulleet kokivat psykososiaalista kuormitusta enemmän kuin muu otanta. Varsinkin arvostuksen tunne ja kokemus siitä, että vastaaja voisi vaikuttaa asioihin työpaikalla, olivat syrjityksi tulleilla selvästi toisen ryhmän vastauksia huonommalla tasolla. Pyykösen (2017, 155) mukaan arvostuksen tunne, vaikuttamismahdollisuudet ja selkeät työnkuvat vaikuttavat merkittävästi työhyvinvoinnin kokemiseen. Kuva 11 vahvistaa tämän teorian, sillä ne vastaajat, jotka kokivat vähiten arvostuksen tunnetta ja voivansa vaikuttaa asioihin, kokivat eniten huolta henkisestä jaksamisestaan. Kuormittumista voidaan vähentää myönteisten voimavarojen avulla. Voimavarat voivat olla esimerkiksi työyhteisön sosiaaliseen tukeen tai ilmapiiriin liittyviä (Psykososiaalinen työympäristö ja kuormittuminen s.a.). Tiimin ja esimiehen tuen tarve näkyy selkeästi tuloksissa (kuva 11) ja juuri näitä kehittämällä kuormitustekijät voisivatkin vähentyä merkittävästi. Sosiaalista tukea lisäämällä henkilöstön hyvinvointi sekä työyhteisön ilmapiiri paranisivat.

6.2 Kehittämissuosituksen

Ensimmäinen kehittämissuositus on se, että toimeksiantaja ottaa kyselyn tulokset huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä. Tuloksista nouseviin ongelmiin tulee pyrkiä vaikuttamaan konkreettisten keinojen avulla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannetta tulee seurata jatkossa säännöllisesti. Tämän voisi järjestää esimerkiksi kerran vuodessa toteutettavalla henkilöstökyselyllä.

Toinen asia, jonka tahdon nostaa kehittämissuosituksiini on viestinnän avoimuuden lisääminen. Vain noin 31 % oli tietoinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta (kysymys 9). Lisäksi avoimissa vastauksissa (kysymys 26) toivottiin avointa tiedottamista ja keskustelua tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Toimeksiantajan tulee tuoda näkyvästi esille tutkimuksen tulokset ja jatkotoimenpiteet eri medioissa sekä järjestää koulutuksia aiheesta. Kun yritys viestii avoimesti aiheesta, voi asia muuttua arkisemmaksi ja helpommin ymmärrettäväksi. Tutkimuksen teko hetkellä suurin osa syrjintää kokeneista ei ollut syrjinnästä ilmoittanut eteenpäin (kysymys 16). Avoin keskustelu toivon mukaan madaltaa kynnystä tehdä ilmoitus havaitsemastaan epäasiallisesta käytöksestä. Aiheesta puhuminen lisää myös asian ymmärtämistä. Tämä taas voi muuttaa yrityksessä vallitsevaa toimintakulttuuria merkittävästi, kuten avoimissa vastauksissakin (kysymys 26) oli toivottu.

Syrjintää koettiin eniten palkkauksessa. Tämä ilmeni kysymyksessä 14 ja vahvistui avoimissa vastauksissa, eniten toivottu asia oli avoimempi tiedottaminen palkoista (kysymys 26). Näiden tulosten vuoksi kolmas kehittämissuositukseni on palkkatietojen julkistaminen. Palkkatiedoista tulisi näkyä eri tehtävien palkkatasot. Tiedoista tulisi nähdä myös perustelut henkilökohtaisten lisien myöntämiselle.

Johtajien toiminta on avainasemassa toimintakulttuurin muutoksessa. Hyvän johtajuuden lisäämiksi asetan neljänneksi kehittämissuositukseni johtajien kouluttamisen, jotta he osaisivat johtaa henkilöstöä tasavertaisempaan suuntaan ja muuttaa näin osaltaan koko yrityksen toimintakulttuuria. Ilmoitetuista

syrjintätapauksista vain yhteen oli puututtu (kysymys 16). Tämän vuoksi kouluksissa tulisi antaa myös ohjeita ja työkaluja siihen, kuinka syrjintätilanteisiin puututaan. Syrjintää kokeneelle ei koskaan saisi jäädä sellainen tunne, ettei syrjintään ole puututtu, vaan häntä tulisi tiedottaa tehdyistä toimenpiteistä koko prosessin ajan.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Jotta tutkimus olisi luotettava, on tutkijan otettava jo tutkimusprosessin alussa huomioon tutkimuksen luotettavuusmenetelmät, kuten validiteetti ja reliabiliteetti. Näillä voidaan mitata tutkimuksen luotettavuutta sekä laatua. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkitaan oikeita asioita, mikä vaatii tutkimusongelman oikeanlaisen määrittelyn, jotta myöhemmät prosessit voisivat onnistua. Validiteettisuus tulee ottaa huomioon myös aineiston keruussa ja käsittelyssä; otoksen tulee olla riittävän edustava otanta perusjoukosta. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten toistettavuutta eli sitä, että uusittaessa tutkimuksesta saataisiin samankaltaiset tulokset. (Kananen 2019, 36.)

Luotettavan tutkimuksen on oltava myös objektiivinen, eli puolueeton. Tämä tulee ottaa huomioon tutkimusprosessissa sekä tulosten tulkinnassa. Objektivisuutta auttaa, että tutkittava ja tutkija eivät ole läheisessä suhteessa prosessin aikana, jolloin tutkijalla on mahdollisimman vähän vaikutusta saatuihin vastauksiin ja tutkimuksen tuloksiin. Kyselyn tekeminen esim. internetissä on objektiivinen aineiston keruumenetelmä, sillä tuolloin tutkija ei henkilökohtaisesti tapaa tutkittavaa. Määrällisen tutkimuksen tulosten tulkinta ei kuitenkaan usein ole täysin objektiivinen, koska tulosten tulkintaan vaikuttavat mm. teoriat ja mallit sekä tutkimuksen ammattialan perinteet. Näin tulosten tulkinta riippuu siitä, mihin viitekehukseen tutkija tulokset asettaa. (Vilka 2007, 16.)

Jotta teoria ja vanhat tutkimustulokset olisivat luotettavia, tulee lähteiden valinnassa käyttää lähdekritiikkiä. Lähdekritiikki tarkoittaa sitä, että lähteen laatu arvioidaan ennen kuin otetaan sen aineisto käyttöön tutkimuksessa. Lähteiden laatu vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen ja sitä kautta myös tulosten oikeellisuuteen. Lähdekritiikkiin kuuluu se, ettei ota tutkimukseen mukaan liian vanhoja tai vanhentunutta tietoa sisältäviä lähteitä. Myös kirjoittajan asemasta,

tutkinnosta ja organisaatiosta voi päätellä, onko lähde luotettava. Verkkolähteiden luotettavuuden lisäksi on selvitettävä, onko lähde luotettava. (Vilka 2021, 34–35.)

Teorialähteinä on käytetty sekä kirjoja että erilaisia verkkojulkaisuja. Lähteiden laatua on arvioitu lähdekritiikin avulla. Teoriaa on lainattu vain luotettavista lähteistä ja niiden ajantasaisuus on pyritty varmistamaan muiden lähteiden avulla. Tutkimuksen validiteetti olisi ollut parempi, mikäli vastausprosentti olisi ollut korkeampi. Kuitenkin 42 % vastausprosentti ja 548 vastauksen määrä takaa sen, että tuloksia voidaan pitää luotettavina. Niitä ei kuitenkaan voida yleistää, vaan tulokset koskevat vain toimeksiantajan henkilöstöä.

Mikäli kysely toistettaisiin, niin tulokset pysyisivät saman suuntaisina. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että kyselyn kysymykset on johdettu tutkimusongelmasta ja niillä haetaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Validiteettia parantaa myös tulosten analysoinnin pohjautuminen aiemmin käsiteltyyn teoriaan.

Henkilöstökysely toteutettiin internetkyselynä, jolloin tutkimus on mahdollisimman objektiivinen. Ennen kyselyn lähettämistä sen toimivuus testattiin testiryhmällä, mikä myös osaltaan parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Kyselyn toimivuuden testaamisen lisäksi, olisi pitänyt myös tarkistaa millaisia vastauksia kysely tuottaa. Kysely olisi pitänyt ennen lähettämistä testata myös niin, että esitestauksen tuloksia olisi analysoitu. Tällöin olisi voitu huomata etukäteen, että osa kysymyksistä ei tarjoa tutkimuskysymyksiin ratkaisuja ja ne olisi voinut jättää pois. Määrällisen tutkimuksen menetelmät olisi pitänyt ottaa ennen kyselyn tekoa paremmin haltuun, jotta lomake olisi vastannut paremmin tarkoitustaan. Lomakkeella käytetyt arvoasteikot olisi voinut asettaa toisin, jolloin tulosten käsitteleminen olisi helpottunut. Arvoasteikko aina, usein, joskus, ei koskaan on epätarkka ja vaikeasti kvantitatiivisesti käsiteltävissä. Avoin kysymys 13 oli ymmärretty yleisesti väärin, joten myös sen asettelu olisi tullut tehdä toisin. Vaikka opinnäytetyön prosessi oli haasteellinen, niin lopputulos oli hyvä ja tutkimusongelmaan saatiin ratkaisu.

7 LOPUKSI

Tutkimusongelmana oli saada selville, millainen on toimeksiantajayrityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila ja kuinka sitä voitaisiin kehittää työhyvinvointia tukevaksi. Tutkimusongelmaan saatiin ratkaisu. Tuloksista saatiin selville tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila. Tuloksista löydettiin myös monta ongelmakohtaa, joita kehittämällä tilannetta voidaan alkaa korjaamaan.

Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja työhyvinvointi ovat kaikki minulle tärkeitä asioita, joihin syventyminen toi itselleni paljon uutta tietämystä ja näkökulmia aiheista. Prosessi oli minulle ajallisesti haasteellinen, mutta koin sen silti erittäin mieluksena. Minusta oli hienoa saada olla mukana näin tärkeän asian kehittämisessä. Tutkimus onnistui mielestäni hyvin ja sen tulokset vastasivat toimeksiantajan tarpeita. Tuloksena saatiin luotettava kuvaus toimeksiantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Tuloksia ei voida kuitenkaan yleistää, vaan ne koskevat vain toimeksiantajan henkilöstöä.

Toimeksiantaja toivoi saavansa kartoituksen tämänhetkisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta, jotta he voivat tutkimuksen pohjalta päivittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa. Tuloksista oli nykytilanteen lisäksi nähtävissä selkeitä ongelmakohtia, jotka voidaan ottaa huomioon suunnitelman päivityksessä. Toimeksiantaja ei ollut aiemmin tehnyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä. Tämän vuoksi tulokset olivat heille merkitykselliset, sillä nyt heillä on tutkittua tietoa aiheista. Jotta prosessista olisi hyötyä myös tulevaisuudessa, tulisi vastaava kysely toteuttaa säännöllisesti, jotta nähtäisiin kuinka tämän tutkimuksen pohjalta tehdyt toimenpiteet ovat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteeseen vaikuttaneet.

Nyt tuloksista ei ollut nähtävillä selkeää yhteyttä etätyön ja syrjinnän eikä etätyön ja henkisen hyvinvoinnin välillä. Mikäli toimeksiantaja päätyy jatkamaan etätyömahdollisuutta tulevaisuudessa, voisi etätyön vaikutusta henkilöstön hyvinvointiin tutkia tarkemmin. Myös kuormitus- ja voimavaratekijöiden vaikutusta henkilöstön hyvinvointiin voitaisiin tutkia tarkemmin kuin mitä tässä tutkimuksessa tehtiin.

LÄHTEET

Ahlroth, M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. E-kirja. Edita Publishing Oy. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 27.2.2022].

Anttila, O., Bruun, N., Engblom, M., Hellstén, H., Hietala, H., Jarmas, T., Kivimäki, K., Lehto, A.-T., Mäkelä, A. & Penttilä, M. & Sunnari, T. 2021. Työsuhteasioiden käsikirja I–II. 7. painos. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 27.2.2022].

Charter of fundamental rights of the European Union. 2012. European Commission. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> [viitattu 10.3.2022].

Havula, J., Jarmas, T., Koskinen, S., Lehto, A.-T., Meincke, N., Paanetoja, J., Pehrman, T., Rintala, J., Schugk, J., Sortti, T., Tikkanen, H., Ullakonoja, V. & Vänskä A. 2018. Työturvallisuusosoikeus. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 23.2.2022].

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 23.2.2022].

Hyvä johtaminen on tietoinen valinta s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-tietoinen-valinta> [viitattu 10.2.2022].

Immonen, J. & Sutela, H. 2020. Työolot ovat osiensa summa – liiallinen kiire syö kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien painoarvoa. WWW-dokumentti. Päivitetty 9.9.2020. Saatavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/tyoolot-ovat-osiensa-summa-liiallinen-kiire-syo-kehitymis-ja-vaikutusmahdollisuuksien-painoarvoa/> [viitattu: 10.2.2022].

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. E-kirja. Helsinki: Kauppamari. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 9.3.2022].

Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Suomen Mielenterveysseura. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf [viitattu: 23.2.2022].

Kohtuulliset mukautukset 2021. Esteettä töihin. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.esteettatoihin.fi/tyonantajalle/kohtuulliset-mukautukset/> [viitattu 13.2.2022].

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. E-kirja. Helsinki: Talentum. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 4.2.2022].

Mannermaa, K. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja: Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjänä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 23.2.2022].

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/fi-les/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf [viitattu 23.2.2022].

Miksi edistää tasa-arvoa 2021. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/miksi-edistaa-tasa-arvoa> [viitattu 24.2.2022].

Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? s.a. Oikeusministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus> [viitattu 24.2.2022].

Paanetoja, J. 2019. Työoikeus tutuksi – käsikirja. E-kirja. 2. painos. Edita Publishing Oy. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 14.4.2022].

Pennanen, T. 2018. Syrjinnällä on monia muotoja. *Lääkärilehti* 30.11.2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankoh-taista/syrjinnalla-on-monia-muotoja/> [viitattu 2.3.2022].

Perustuslaki 1999/731.

Pietilä, M. 2021. Suomalaisten yliopistojen tutkijanuraa koskevat tasa-arvotoimet pohjoismaisessa vertailussa. Itä-Suomen yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/> [viitattu 4.2.2022].

Psykososiaalinen työympäristö ja kuormittuminen s.a. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimi-alkohtaista_tietoa/asiantuntija-ja_toimistoty/psykososiaalinen_tyoym-pa-risto_ja_kuormittuminen#fbefc4ec [viitattu 23.2.2022].

Pyykönen, M. 2017. Häirintä ja syrjintä työpaikalla. Ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. E-kirja. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 23.2.2022].

Rikoslaki 1889/39.

Sippola, A. 2015. Yhdenvertaisuunnittelun opas yksityiselle sektorille. FIBS. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yritysten+yhdenvertaisuussuunnittelun+opas> [viitattu 10.2.2022].

Sukupuolen moninaisuus s.a. Tasa-arvovaltuutettu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/sukupuoli-identiteetti> [viitattu 24.2.2022].

Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021. Tilastokeskus. PDF-dokumentti. 2. painos. Helsinki: PunaMusta Oy. Saatavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_202100_2021_23460_net_p2.pdf [viitattu 24.2.2022].

Sutela, H. & Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – työolo-
tutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa:
[https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-
2018_2019_21473_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf) [viitattu 27.2.2022].

Syrjintäperusteet s.a. Yhdenvertaisuusvaltuutettu. WWW-dokumentti. Saata-
vissa: <https://syrjinta.fi/syrjintaperusteet> [viitattu 3.2.2022].

Syrjintä sukupuolen perusteella 2021. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. WWW-
dokumentti. Saatavissa: [https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/suku-
puoli/syrjinta-sukupuolen-perusteella](https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/suku-
puoli/syrjinta-sukupuolen-perusteella) [viitattu 24.2.2022].

Tasa-arvolaki 1986/609.

Tasa-arvon edistäminen työpaikalla s.a. Työturvallisuuskeskus. WWW-doku-
mentti. Saatavissa: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuus-
den_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ ja_tasa-
arvo/tasa-arvo_tyopaikalla#fbefc4ec](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuus-
den_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ ja_tasa-
arvo/tasa-arvo_tyopaikalla#fbefc4ec) [viitattu 23.2.2022].

Työhyvinvointi s.a. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saata-
vissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 23.3.2022].

Tasa-arvo työelämässä, 2022. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-doku-
mentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tasa-arvo-tyoelamassa> [viitattu 23.2.2022].

Työturvallisuuslaki 2002/738.

Valkonen, M. & Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. E-
kirja. 1. painos. Alma Talent Oy. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu
7.2.2022].

Ventura, A. M., Morillas, L., Martins-Loução, M. A. & Cruz, C. 2021. Women's
Empowerment, Research, and Management: Their Contribution to Social Sus-
tainability. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/> [viitattu 5.2.2022].

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa : määrällisen tutkimuksen perusteet. PDF-do-
kumentti. Helsinki: Tammi. Saatavissa: [https://trepo.tuni.fi/bitstream/han-
dle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/han-
dle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu
20.4.2022].

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä : ratkaisut tutkimuksen umpiku-
jiin. 5. painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavissa: [https://kaak-
kuri.finna.fi/](https://kaak-
kuri.finna.fi/) [viitattu 20.4.2022].

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on De-
mand.

Yhdenvertaisuusopas 2017. STTK. PDF-tiedosto. Saatavissa:
[https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2017/09/STTK_yhdenvertai-
suus_opas_2017.pdf](https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2017/09/STTK_yhdenvertai-
suus_opas_2017.pdf) [viitattu 9.3.2022].

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Yhdenvertaisuussuunnittelun vaiheet s.a. Oikeusministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelun-vaiheet> [viitattu 27.2.2022].

Yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö s.a. Oikeusministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/lainsaadanto> [viitattu 10.2.2022].

Hei,

Olen Jaana Österman liiketalouden tradenomiopiskelija Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyönäni teen yhteistyössä yrityksenne HR-tiimin kanssa tutkimusta, jonka tarkoituksena on selvittää, kuinka yrityksenne henkilökunta kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan työyhteisössä ja millaisia vaikutuksia tällä on henkilöstön hyvinvointiin.

Toivoisin sinun antavan panoksesi yrityksenne tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen ja auttavan minua opinnäytetyöni tiedonhankinnassa vastaamalla oheiseen henkilöstökyselyyn. Kyselyn tuloksia tullaan hyödyntämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäytäntöjen kehittämisessä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisessä. Yhteenvedo kyselyn tuloksista julkaistaan henkilöstölle kesään mennessä.

*Henkilöstökysely on avoinna 21.3.–3.4.2022 ja se toteutetaan sähköisesti Microsoft Formsilla. Vastaaminen tapahtuu *anonymisti*, eli sinun ei tarvitse ilmoittaa nimeäsi kyselylomakkeessa. Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja niin, ettei yksittäinen vastaaja ole sieltä tunnistettavissa. Vastauksia sekä tutkimuksen tuloksia tullaan käyttämään vain yrityksen sisäiseen kehittämiseen. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa 10–15 minuuttia.*

Mikäli tahdot lisätietoja henkilöstökyselyyn liittyen, niin minuun voi olla yhteydessä sähköpostilla _____ / puhelin _____

tai HR-osaston vastaavaan sähköpostilla _____/ puhelin _____.

Kiitos ajastasi, vastaamalla autat kehittämään työyhteisömme tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja hyvinvointia!

Linkki kyselyyn: _____

Hello,

I am Jaana Österman, a Bachelor of Business Administration student from the South-Eastern Finland University of Applied Sciences. In my thesis, in collaboration with HR team of your company, I am conducting research to find out how employees perceive equality in the work community and what impact this has on well-being.

I would like you to contribute to the development of equality of your company at and assisting me in information acquisition for my thesis by answering the

attached employee survey. The results of the survey will be utilised in the development of equality practices and in the updating of the equality plan. A summary of the survey results will be released to the employees by summer.

*The employee survey is open from 21 March to 3 April 2022 and will be conducted electronically on Microsoft Forms. Answering the survey will be 0done *anonymously*, meaning you do not have to provide your name on the survey form. The answers will be treated with the strictest confidentiality and in such a way that the individual respondent will not be identifiable. The answers and the results of the survey will only be used for the company's internal development. It takes 10-15 minutes to complete the survey.*

If you would like more information regarding the employee survey, you can contact me by email _____ / phone _____

or HR manager _____ / phone _____.

Thank you for your time. By answering you will help to develop equality and well-being in our work community!

Link to the survey: _____

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS -HENKILÖSTÖKYSELY

Tiesitkö, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus vaikuttavat suoraan myös työhyvinvointiin? Jo pelkästään tämänkin vuoksi näiden asioiden kartoittaminen ja kehittäminen ovat äärimmäisen tärkeitä, niin yksilöiden jaksamisen kuin koko työyhteisön toimivuuden kannalta.

Tasa-arvolla tarkoitetaan lähinnä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuus on laajempi käsite ja sen tarkoituksena on estää kaikenlainen syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu, joka perustuu johonkin henkilöön liittyvään syyhyn. Tällaisia syrjintäperusteita ovat ikä, sukupuoli, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto tai vakaumus, aatteet, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, seksuaalinen suuntautuminen, työkyky, vamma ja sairaus.

Syrjintä ei ole koskaan sallittua ja se vaikuttaa aina niin syrjinnän kohteeksi joutuneeseen kuin koko työyhteisöönkin.

Kun tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat yrityksessä, luo se työyhteisöön positiivista ilmapiiriä ja vahvistaa yksilöiden henkisiä voimavaroja.

Ohje kyselyn täyttämiseen:

- Valitse jokaiseen kysymykseen vain yksi vastaus, ellei kysymyksessä toisin ohjeisteta.
- Tähdillä merkityt kysymykset ovat pakollisia.

Kiitos, kun autat kehittämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta - ja luomaan yhä parempaa työpaikkaa meille kaikille!

Taustatekijät

1.-3. toimipaikkaa koskevia taustatietoja

4. Sukupuoli:*

- Nainen
- Mies
- Muu

5. Ikä:*

- Alle 25
- 26-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61 vuotta tai enemmän

6. Palvelusvuodet:

- Alle 1 vuotta
- 1 – alle 2 vuotta
- 2 – 5 vuotta
- 5 – 15 vuotta
- Vähintään 15 vuotta

7. Työsuhteenlaatu:

- Määräaikainen
- Vakituinen

8. Henkilöstöryhmä:

- Työntekijä
- Toimihenkilö
- Ylempi toimihenkilö

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

9. Työpaikallani on käytössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja mielestäni sen sisältö on tuotu selkeästi henkilöstön tietoisuuteen.*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10. Työpaikallani syrjinnän syntymistä ehkäistään seuraavin keinoin.*
(Voit valita useita vastauksia.)

- Hyvän johtamisen avulla
- Vastuu- ja valtasuhteiden selkeällä jaolla
- Tiimissäni on positiivinen työilmapiiri
- Ei millään näistä

11. Olen kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana.*

- Kyllä
- En
- En, mutta olen havainnut työpaikallani tapahtuvan syrjintää.

12. Olen kokenut syrjintää seuraavista syistä johtuen viimeisen vuoden aikana:.*
(Voit valita useita vastauksia.)

- Ikä
- Sukupuoli
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Kieli
- Uskonto tai vakaumus
- Aatteet tai poliittinen toiminta
- Ammattiyhdistystoiminta
- Perhesuhde
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Työkyky
- Vamma tai sairaus
- Jokin muu syy

13. Jos vastasit edelliseen ”Jokin muu syy”, kertoisitko lyhyesti mihin syyhyn vedoten sinua on syrjitty.

14. Syrjintää edellä mainituista syistä johtuen on tapahtunut seuraavissa tilanteissa:.*
(Voit valita useita vastauksia.)

- Rekrytoinnissa
- Perehdytyksessä
- Jokapäiväisessä työssä
- Osaamiseni kehittämisessä (esim. koulutuksiin pääsy)

- Urakehityksessä
- Palkkauksessa
- Työsuhde-eduissa
- Tiedonsaannissa avautuvista työpaikoista
- Yrityksen yleisessä viestinnässä
- Viestinnässä esimiehen toimesta
- Työtoverieni toimesta
- Esimieheni toimesta
- Muiden osastojen henkilöstön toimesta
- Yrityksen ulkopuolisten henkilöiden, kuten asiakkaiden tai alihankkijoiden toimesta
- Muu tilanne

15. Kertoisitko omin sanoin, millaisessa tilanteessa syrjintä on tapahtunut.

16. Kokemaani syrjintään on puututtu:

- Kyllä, mutta se jatkuu yhä
- Kyllä ja syrjintä on loppunut
- Ei ole puututtu, vaikka olen syrjinnästä ilmoittanut
- Ei ole puututtu, enkä ole syrjinnästä ilmoittanut

17. Tiedän keneen minun tulee ottaa yhteyttä, mikäli koen tai havaitsen syrjintää työpaikallani:*

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Työhyvinvointi

18. Psykososiaaliset kuormitustekijät*
(Rastita sinua parhaiten kuvaava vaihtoehto.)

	Ei koskaan	Joskus	Usein	Aina
Koen kiirettä työtehtävissäni				
Koen työmääräni liian suureksi				
Koen ymmärtäväni minulle asetetut tavoitteet				
Koen ymmärtäväni yksikölleni asetetut tavoitteet				
Koen, että voin saavuttaa minulle asetetut tavoitteet				
Koen huolta työni jatkumisesta				
Koen huolta taitojeni riittävydestä				
Koen huolta fyysisestä jaksamisestani				
Koen olevani henkisesti rasittunut				
Koen työtehtäväni mielekkäinä				
Koen, että minua ja mielipiteitäni arvostetaan				
Koen, että voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin				
Koen, että saan riittävän tuen esimieheiltäni				
Koen saaneeni ongelmatilanteissa apua esimieheiltäni				
Koen, että saan tukea omalta tiimiltäni				

19. Koen, että minulla on riittävät taidot ja työkalut hallita omaa työhyvinvointiani:*

- Kyllä
- Ei

20. Jos vastasit ei, kertoisitko lyhyesti millaista tukea tarvitsisit.

21. Koen, että työnantaja mahdollistaa perhevapaiden pitämisen tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta.*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

22. Koen, että työnantaja on joutanut työajoissa elämäntilanteeni (esim. perhe, opiskelu) sitä vaatiessa:*

- Kyllä
- Ei
- Sellaista tilannetta ei ole ollut

23. Työskentelen työtehtävässä, jossa etätyö on mahdollista.*

- Kyllä
- Ei

24. Tekemäni etätyön määrä tällä hetkellä viikossa.*

- 0 päivää
- 1 päivä
- 2 päivää
- 3 päivää
- 4 päivää
- 5 päivää

25. Koen, että työnantaja on kohdellut työntekijöitä tasavertaisesti etätyön suhteen.*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

26. Mielestäni tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi yrityksessämme kehittää seuraavin keinoin:

Kiitos vastauksistasi !

Equality employee survey

Did you know that equality also has a direct impact on well-being at work?

For this reason alone, mapping and developing these issues is extremely important, both for individual's ability to cope and for the functioning of the work community as a whole.

Equality can refer to gender equality. But equality is also a broad concept and is intended to prevent any form of discrimination, harassment or inappropriate treatment based on reason related to a person. Such grounds of discrimination include age, sex, origin, nationality, language, religion or belief, ideology, political activity, trade union activity, family relationships, sexual orientation, ability to work, disability and illness.

Discrimination is never allowed and always affects both the discriminated and the entire work community. When equality is achieved in a company, it creates a positive atmosphere in the work community and strengthens the emotional resources of individuals.

Instructions for completing the survey:

- Choose only one answer to each question, unless instructed otherwise in the question.
- Questions marked with an asterisk are mandatory.

Thank you for helping to develop equality - and for creating a better workplace for all of us!

4. Gender*

- Female
- Male
- Other

5. Age*

- Under 25
- 26-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61 or above

6. Service years

- Less than 1 year
- 1 – less than 2 years
- 2-5 years
- 5-15 years
- At least 15 years

7. Type of employment

- Temporary
- Permanent

8. Personnel group

- Employee
- Salaried Employee
- Senior Salaried Employee

Equality

9. There is an equality plan in my workplace, and I think its content has been brought clearly to the knowledge of employees.*
- Yes
 - No
 - Cannot say
10. Discrimination in my workplace is prevented by.*
(You can choose multiple answers.)
- Through good leadership
 - With a clear division of responsibilities and authority
 - My team has a positive work atmosphere
 - None of these
11. I have experienced discrimination over the past year.*
- Yes
 - No
 - No, but I have noticed discrimination in my workplace
12. I have experienced discrimination for the following reasons:.*
(You can choose multiple answers.)
- Age
 - Gender
 - Origin
 - Nationality
 - Language
 - Religion or belief
 - Ideology or political activity
 - Trade union activity
 - Family relationship
 - Sexual orientation
 - Ability to work
 - Disability or illness
 - Other reason
13. if you answered "Other reason" to the previous one, would you briefly state the reason why you have been discriminated against.
-
14. Discrimination on the above reasons has occurred in the following situations:.*
(You can choose multiple answers.)
- In recruitment
 - In onboarding
 - In my daily work
 - In developing my skills (For example, the employer has provided access to the training)
 - In career development
 - In salary
 - In employee benefits
 - In information on job vacancies
 - In the general communication of the company
 - In communication by my manager
 - By my colleagues
 - By my manager

- By employees of other departments
- By external stakeholders, such as customers or subcontractors
- Other situation

15. In your own words, can you explain in what kind of situation the discrimination has taken place.

16. The discrimination I have experienced has been intervened in.

- Yes, but it still continues
- Yes, and it has stopped
- No intervention although I have reported it
- No intervention and I have not reported it

17. I know whom to contact if I experience or perceive discrimination in my workplace.*

- Yes
- No
- Cannot say

Well-being at work

18. Psychosocial stress factors.*

(Tick the option that best describes you.)

	Never	Sometimes	Often	Always
I feel pressure in my work tasks				
I feel that my workload is too high				
I feel that I understand the goals set for me				
I feel that I understand the goals set for my unit				
I feel that I can achieve the goals set for me				
I feel worried about the continuity of my work				
I feel worried about the adequacy of my skills				
I feel worried about my physical endurance				
I feel that I am mentally stressed				
I feel that my work tasks are meaningful				
I feel that I and my opinions are valued				
I feel that I can influence the matters concerning my work				
I feel that I get enough support from my manager				
I feel that my manager has helped me in problematic situations				
I feel that I get support from my team				

19. I feel that I have sufficient skills and tools to manage my own well-being at work.*

- Yes
- No

20. If you answered no, please explain briefly what kind of support you would need.

21. I feel that the employer makes it equally possible for people to take family leave regardless of gender.*

- Yes
- No
- Cannot say

22. I feel that the employer has been flexible in working hours when my life situation (for example, family, studying) requires it.*

- Yes
- No
- There has been no such situation

23. I do a job in which remote work is possible.*

- Yes
- No

24. Amount of remote work I currently do per week.*

- 0 days
- 1 day
- 2 days
- 3 days
- 4 days
- 5 days

25. I feel that the employer has treated employees equally with regard to remote work.

- Yes
- No
- Cannot say

26. I believe that equality in our company could be improved in the following ways:

Jakaumataulukko 1. Vastaajien sukupuoli

	n	% otannasta (548)
Nainen	208	38 %
Mies	337	61,5 %
Muu	3	0,5 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 2. Vastaajien ikä

	n	% otannasta (548)
Alle 25 vuotta	17	3,1 %
26–30 vuotta	62	11,3 %
31–40 vuotta	131	23,9 %
41–50 vuotta	156	28,5 %
51–60 vuotta	147	26,8 %
Yli 60 vuotta	35	6,4 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 3. Vastaajien palvelusvuodet yrityksessä

	n	% otannasta (548)
Alle 1 vuotta	38	6,9 %
1 – alle 2 vuotta	21	3,8 %
2–5 vuotta	128	23,4 %
5–15 vuotta	157	28,6 %
Vähintään 15 vuotta	179	32,7 %
Puuttuvat havainnot	25	4,6 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 4. Vastaajien työsuhteen laatu

	n	% otannasta (548)
Määräaikainen	24	4,4 %
Vakituinen	496	90,5 %
Puuttuvat havainnot	28	5,1 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 5. Vastaajien henkilöstöryhmä

	n	% otannasta (548)
Työntekijä	35	6,4 %
Toimihenkilö	96	17,5 %
Ylempi toimihenkilö	406	74,1 %
Puuttuvat havainnot	11	2 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 6. Työpaikallani on käytössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja mielestäni sen sisältö on tuotu selkeästi henkilöstön tietoisuuteen

	n	% otannasta (548)
Kyllä	172	31,4 %
Ei	134	24,4 %
En osaa sanoa	242	44,2 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 7. Työpaikallani syrjinnän syntymistä ehkäistään seuraavin keinoin

	n	% otannasta (548)
Hyvä johtaminen	300	54,7 %
Vastuu- ja valtasuhteiden selkeä jako	105	19,2 %
Tiimin positiivinen ilmapiiri	392	71,5 %
Ei millään näistä keinoista	78	14,2 %

Jakaumataulukko 8. Olen kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana

	n	% otannasta (548)
Kyllä	38	6,9 %
En	458	83,6 %
En, mutta olen havainnut syrjintää	52	9,5 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 9. Olen kokenut syrjintää seuraavista syistä johtuen viimeisen vuoden aikana

	n	% vastanneista (38)
Ikä	8	21,1 %
Sukupuoli	19	50 %
Alkuperä	1	2,6 %
Kansalaisuus	4	10,5 %
Kieli	2	5,3 %
Uskonto / vakaumus	-	-
Aatteet / poliittinen toiminta	-	-
Ammattiyhdistystoiminta	-	-
Perhesuhde	4	10,5 %
Seksuaalinen suuntautuminen	-	-
Työkyky	-	-
Vamma / sairaus	3	7,9 %
Jokin muu syy	15	39,5 %

Jakaumataulukko 10. Syrjintää edellä mainituista syistä johtuen on tapahtunut seuraavissa tilanteissa

	n	% vastanneista (38)
Rekrytointi	1	2,6 %
Perehdytys	4	10,5 %
Jokapäiväinen työ	20	52,6 %
Osaamisen kehittäminen	6	15,8 %
Urakehitys	16	42,1 %
Palkkaus	22	57,9 %
Työsuhde-edut	2	5,3 %
Tiedonsaanti avautuvista työpaikoista	1	2,6 %
Yrityksen viestintä	1	2,6 %
Esimiehen viestintä	4	10,5 %
Työtoverin toimesta	16	42,1 %
Esimiehen toimesta	13	34,2 %
Muiden osastojen henkilöstön toimesta	8	21,1 %
Yrityksen ulkopuolisten henkilöiden toimesta	-	-
Muu tilanne	2	5,3 %

Jakaumataulukko 11. Kertoisitko omin sanoin millaisessa tilanteessa syrjintää on tapahtunut

	n	% vastanneista (21)
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo mm. palkkauksessa	8	38,1 %
Rajoitettu mahdollisuus	6	28,6 %
Tiedonsaanti / vaikutusmahdollisuudet	3	14,3 %
Sekalaisia vastauksia	4	19 %
Yhteensä	21	

Jakaumataulukko 12. Kokemaani syrjintään on puututtu

	n	% vastanneista (35)
Kyllä ja syrjintä on loppunut	-	-
Kyllä, mutta syrjintä jatkuu yhä	1	2,9 %
Ei, vaikka olen syrjinnästä ilmoittanut	13	37,1 %
Ei, enkä ole syrjinnästä ilmoittanut	21	60 %
Yhteensä	25	100 %

Jakaumataulukko 13. Tiedän keneen minun tulee ottaa yhteyttä, mikäli havaitsen syrjintää työpaikallani

	n	% otannasta (548)
Kyllä	389	71 %
En	82	15 %
En osaa sanoa	77	14 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 14. Vastaajien kokemukset psykososiaalisista kuormitustekijöistä

	Aina	Usein	Joskus	Ei koskaan	Yhteensä
Koen kiirettä työtehtävissäni	66	249	215	18	548
Koen työmääräni liian suureksi	32	140	320	56	548
Koen ymmärtäväni minulle asetetut tavoitteet	181	321	43	3	548
Koen ymmärtäväni yksikölleni asetetut tavoitteet	159	309	69	11	548
Koen, että voin saavuttaa minulle asetetut tavoitteet	90	371	86	1	548
Koen huolta työni jatkumisesta	11	34	262	241	548
Koen huolta taitojeni riittäväydestä	14	46	388	100	548
Koen huolta fyysisestä jaksamisestani	17	78	275	178	548
Koen olevani henkisesti rasittunut	25	130	298	95	548
Koen työtehtäväni mielekkäinä	83	363	97	5	548
Koen, että minua ja mielipiteitäni arvostetaan	63	321	155	9	548

	Aina	Usein	Joskus	Ei koskaan	Yhteensä
Koen, että voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	46	304	180	18	548
Koen, että saan riittävän tuen esimieheltäni	146	128	258	16	548
Koen saaneeni ongelmatilanteissa apua esimieheltäni	164	255	115	14	548
Koen, että saan tukea omalta tiimiltäni	171	296	72	9	548

Jakaumataulukko 15. Koen, että minulla on riittävät taidot ja työkalut hallita omaa työhyvinvointiani

	n	% otannasta (548)
Kyllä	506	92,3 %
Ei	42	7,7 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 16. Jos vastasit ei, kertoisitko lyhyesti, millaista tukea tarvitsit

	n	% vastanneista (28)
Apua työkuorman hallintaa	17	60,7 %
Koulutusta työhyvinvoinnin hallintaan	7	25 %
Tukea esimieheltä	2	7,1 %
Apua työterveydeltä	2	7,1 %
Yhteensä	28	9,99 %

Jakaumataulukko 17. Koen, että työnantaja mahdollistaa perhevapaiden pitämisen tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta

	n	% otannasta (548)
Kyllä	269	49,1 %
Ei	6	1,1 %
En osaa sanoa	273	49,8 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 18. Koen, että työnantaja on joustanut työajoissa elämäntilanteeni (esim. perhe, opiskelu) sitä vaatiessa

	n	% otannasta (548)
Kyllä	381	69,5 %
Ei	16	2,9 %
Sellaista tilannetta ei ole ollut	151	27,6 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 19. Työskentelen tehtävissä, joissa etätöiden tekeminen on mahdollista

	n	% otannasta (548)
Kyllä	508	92,7 %
En	40	7,3 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 20. Tekemäni etätöiden määrä tällä hetkellä viikossa

	n	% vastanneista (508)
0 päivää	114	22,4 %
1 päivä	37	7,3 %
2 päivää	35	6,9 %
3 päivää	34	6,7 %
4 päivää	58	11,4 %
5 päivää	230	45,3 %
Yhteensä	508	100 %

Jakaumataulukko 21. Koen, että työnantaja on kohdellut työntekijöitä tasavertaisesti etätöiden suhteen

	n	% otannasta (548)
Kyllä	345	63 %
Ei	66	12 %
En osaa sanoa	137	25 %
Yhteensä	548	100 %

Jakaumataulukko 22. Mielestäni tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi kehittää seuraavin keinoin.

	n	% vastanneista (168)
Avoimuus palkoista ja henkilökohtaisista bonuksista	30	17,9 %
Sääntöjen yhtenäistäminen	29	17,3
Koulutus / tiedottaminen / avoin keskustelu	28	16,7 %
Toimintakulttuurin muutos	15	8,9 %
Naisia ja eri kansalaisuuksia johtotehtäviin	11	6,5 %
Esimiesten koulutus	10	6 %
Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen	7	4,2 %
Vastuun jakaminen tasanaisemmin	5	3 %
Ohjeistuksia eri kielillä	4	2,4 %
Lisää aikaa	3	1,8 %
Ryhmätoimintaa tiimien kesken	3	1,8 %
Lomaa	2	1,2 %
Epäkelpoja vastauksia	21	12,5 %