

Sini Latvela

# TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMAN LAATIMINEN

Opinnäytetyö

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto

Liiketalouden koulutus

2024



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Sini Latvela
Työn nimi	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen
Toimeksiantaja	Anonyymi
Vuosi	2024
Sivut	50 sivua, liitteitä 14 sivua
Työn ohjaaja(t)	Pia Kaari

## TIIVISTELMÄ

Tämän produktiivisen opinnäytetyön tavoitteena oli laatia toimeksiantajalle lakien vaatimukset täyttävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Työnantaja koskevia säädöksiä on kirjattu yhdenvertaisuuslakiin sekä lakiin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. Suunnitelmien avulla työnantaja toteuttaa velvollisuuttaan edistää yhdenvertaisuutta sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

Tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa selvitetään aihepiirin käsitteitä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältöä aiheeseen liittyvien lakien ja kirjallisuuden avulla. Kehitettävät asiat saatiin selville vertaamalla teoriatietoa toimeksiantajan vanhoihin suunnitelmiin. Selvisi, että tasa-arvosuunnitelmaan tulee laatia palkkakartoitus. Lisäksi suunnitelmaan tulee asettaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet sekä toimenpiteiden toteuttamisen seuranta. Edistettävät asiat selvitettiin nykytilaa kartoittamalla. Nykytilaa selvitettiin henkilöstödatan ja palkkakartoituksen avulla. Lisäksi selvitystä tehtiin kvantitatiivisen henkilöstökyselyn avulla. Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila henkilöstön näkökulmasta.

Nykytilan selvityksen mukaan toimeksiantajan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuivat melko hyvin. Palkkakartoitus osoitti, että miesten ja naisten palkoissa ei ollut suuria eroja. Henkilöstökyselyn tulokset toivat esiin selkeitä kehityskohtia. Tulosten mukaan miehillä ja naisilla on erilaisia kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Suurin osa vastaajista ei ollut kokenut syrjintää, häirintää tai epäasiallista käytöstä, mutta muutama kokemus kuitenkin löytyi. Edistettävät asiat huomioitiin uuteen suunnitelmaan kirjatuihin tavoitteisiin. Lopputuloksena toimeksiantajalle tuotettiin kehitysehdotuksia, joilla suunnitelma saadaan vaaditulle tasolle. Lisäksi tuotoksena oli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luonnos, joka laadittiin kehitysehdotusten mukaisesti.

**Asiasanat:** tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjimättömyys, syrjintä

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author	Sini Latvela
Thesis title	Drafting an equality and non-discrimination plan
Commissioned by	Undisclosed
Time	2024
Pages	50 pages, 14 pages of appendices
Supervisor	Pia Kaari

## ABSTRACT

The objective of this practice-based study thesis was to draft an equality and non-discrimination plan for the commissioner that would meet the requirements of the Act on Equality between Women and Men and the Non-Discrimination Act. The purpose of such a plan is to support employers in fulfilling their obligation to promote equity and gender equality in a planned and goal-oriented manner.

The theoretical part of this thesis explores the concepts of equality and non-discrimination plan to help identify the points that should be updated in with the commissioner's currently existing plan. The current state was studied with the help of personnel data and salary survey. In addition, a quantitative personnel survey was conducted to determine the current state of equality and non-discrimination from the personnel's perspective.

According to this study, the commissioner has managed to maintain equality and non-discrimination quite well. The salary survey showed that there were no significant differences between men's and women's salaries. The results of the personnel survey showed that men and women have different experiences of equality and non-discrimination. Even though most of the respondents had not experienced discrimination, harassment, or inappropriate behavior a few instances were mentioned. As a result, the commissioner received development proposals to update their plan, and a draft of equality and non-discrimination plan was prepared in accordance with the development proposals.

**Keywords:** equality, fundamental rights, non-discrimination, discrimination

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ.....	8
2.1	Lainsäädäntö .....	8
2.2	Tasa-arvo .....	9
2.3	Syrjintä tasa-arvolaisissa.....	10
2.4	Yhdenvertaisuus.....	12
2.5	Syrjintä yhdenvertaisuuslain mukaan .....	12
2.6	Syrjinnän, häirinnän ja yhdenvertaisuuden tilanne työelämässä .....	14
3	TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA.....	15
3.1	Tasa-arvosuunnitelma .....	15
3.2	Yhdenvertaisuussuunnitelma.....	17
3.3	Palkkakartoitus .....	18
3.4	Palkkatasa-arvon tilanne .....	20
4	NYKYTILA JA SIIHEN LIITTYVÄT ONGELMAT.....	22
4.1	Toimeksiantaja ja opinnäytetyön lähtökohdat .....	22
4.2	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	23
4.3	Tiedonhankinta ja tutkimusmenetelmä .....	23
5	KEHITYSTYÖN TOTEUTUS JA TULOKSET .....	25
5.1	Miten toimeksiantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma saadaan lain vaatimalle tasolle?.....	26
5.1.1	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.....	27
5.1.2	Kyselyn tulokset.....	29
5.2	Uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen.....	38
5.2.1	Nykytilaselvityksen yhteenveto ja uuteen suunnitelmaan lisätyt edistämistavoitteet.....	40
5.2.2	Suunnitelman viimeistely ja lopullinen aikataulu .....	43
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	44

6.1	Opinnäytetyön luotettavuus .....	46
6.2	Opinnäytetyön eettisyys.....	47
6.3	Toimeksiantajalle tuotetut kehitysehdotukset tulevaisuuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia varten .....	48
7	LOPUKSI .....	49
	LÄHTEET.....	51

## LIITTEET

Liite 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselylomake

## 1 JOHDANTO

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistämällä varmistetaan, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet elämässä ja kaikkia kohdellaan tasapuolisesti. Kun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen panostetaan työpaikalla, siitä hyötyy koko henkilöstön lisäksi myös työnantaja. Henkilöstön työmotivaatio sekä työhyvinvointi lisääntyvät ja sisäinen vuorovaikutus parantuu. Näin myös tuottavuus ja tuloksellisuus kasvavat ja henkilöstön tunne oikeudenmukaisesta kohtelusta vahvistuu. Kaiken kaikkiaan nämä asiat vaikuttavat myös työnantajamielikuvan paranemiseen. Hyvinvoinnin osalta vaikutukset näkyvät eriarvoisuuden vähenemisenä, terveyserojen kaventumisena ja osallisuuden lisääntymisenä. Lisäksi edistystoimilla osallistutaan väkivallan ja häirinnän torjuntaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelma sekä tasa-arvosuunnitelma laaditaan lakien pohjalta. Työnantajia koskevia säädöksiä on kirjattu yhdenvertaisuuslakiin sekä lakiin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Suunnitelmien avulla toteutetaan tätä velvollisuutta. Ne tulee laatia, jos työnantaja työllistää säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 6. §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7. §.)

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen eli produktiivinen työ, joka koostuu kahdesta erillisestä osasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda toimeksiantajalle uusi tasa-arvosuunnitelma sekä uusi yhdenvertaisuussuunnitelma, joiden sisällöt täyttävät lakien vaatimukset. Nämä kaksi suunnitelmaa yhdistetään yhdeksi kokonaiseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi, joka on opinnäytetyön lopullinen tuotos. Opinnäytetyön teoriaosuudessa selvitetään aihepiirin käsitteitä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältöä monipuolisten lähteiden avulla. Opinnäytetyön pääkäsitteitä ovat yhdenvertaisuus, tasa-arvo, syrjintä, tasa-arvosuunnitelma sekä yhdenvertaisuussuunnitelma. Lisäksi työssä avataan palkkakartoituksen sisältöä ja palkka-avoimuutta. Moni edellä mainituista käsitteistä määritellään jo lainsäädännössä. Opinnäytteen aihepiiriä ja käsitteitä tarkastellaan erityisesti työelämän näkökulmasta. Teo-

riapohjaa löytyy muun muassa aihepiiriin liittyvästä kirjallisuudesta, lainsäädännöstä, valvovien viranomaisten ja Työsuojelu-verkkosivuilta sekä aiheeseen liittyvistä tutkimuksista. Teoriatiedon avulla selvitetään, miten toimeksiantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa pitää kehittää, jotta se saadaan vaaditulle tasolle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten tehdään toimeksiantajan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan selvitys, joka koostuu palkkakartoituksesta, toimeksiantajalta saatavasta henkilöstödatasta sekä kvantitatiivisesta kyselytutkimuksesta. Kyselytutkimuksen tavoitteena on selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila henkilöstön näkökulmasta sekä mahdolliset kehittämistarpeet. Tutkimus toimii yhtenä välineenä suunnitelmien sisällön toteuttamisessa ja sen vuoksi sen tuloksia ei analysoida niin laajalti kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Nykytilan selvityksen perusteella suunnitelmaan kirjataan konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Toimeksiantajan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan yhdeksi vuodeksi eteenpäin. Lainsäädännön noudattamisen lisäksi työnantaja osoittaa sitoutuvansa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tukemiseen, toteuttamiseen ja aktiiviseen kehittämiseen laatimalla suunnitelmat. Huomioimalla henkilöstökyselyn vastaukset suunnitelman laatimisessa osoitetaan, että henkilöstön mielipide on tärkeä. Kuuntelemalla henkilöstöä työnantaja voi kehittää työyhteisön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäksi myös työhyvinvointia.

## 2 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Eri lainsäädännöt ohjaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamista työelämässä. Tasa-arvosta ja sen toteuttamisesta säädetään yksityiskohtaisemmin laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Yhdenvertaisuudesta ja sen toteuttamisesta säädetään tarkemmin yhdenvertaisuuslaissa. (Hietala ym. 2021, 209–214.) Tässä luvussa kerrotaan laajemmin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmistä sekä työnantajille säädetyistä velvollisuuksista.

### 2.1 Lainsäädäntö

Suomen perustuslakiin on kirjattu jokaisen perusoikeudet. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu kuuluvat niiden joukkoon. Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää syytä sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää työelämässä. Tämä koskee erityisesti palkkausta ja palvelussuhteen ehtoja, ottaen huomioon lain määrittämät vaatimukset. (Perustuslaki 11.6.1999/731, 2. luku, 6. §.)

Työsopimuslaissa säädetään työntajien velvollisuudesta kohdella työntekijöitään tasapuolisesti. Tästä saa poiketa ainoastaan perustellusta syystä. Samoja työehtoja tulee soveltaa kaikkiin työntekijöihin työsuhdemuodosta huolimatta. Tästä saa poiketa ainoastaan asiallisesta syystä, joka täytyy perustella. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2. luku, 2. §.) Työntekijää ei myöskään saa irtisanoa syrjivin perustein. Työntekijää ei saa irtisanoa raskauden, perhevaipan, yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan osallistumisen tai uskonnollisen, poliittisen tai muun mielipiteen vuoksi. (Työsopimuslaki, 7. luku, 2 §, 9. §.)

Rikoslaisissa on säädetty työsyrynnästä. Työsyrynnästä voidaan tuomita sakkoihin tai enintään kuudeksi kuukaudeksi vankeuteen. Syrjintää tapahtuu, jos työnantaja tai työnantajan edustaja asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan ilman painavaa syytä työsuhteen aikana, työpaikasta ilmoittaessa ja työhön valittaessa. Tässä syrjintämuodossa syrjintäperusteena on henkilön rotu, kansallinen tai etninen alkuperä, kansalaisuus, ihonväri, kieli, sukupuoli, ikä, perhesuhteet, sukupuolinen suuntautuminen, perimä, vammai-



suus tai terveydentila, uskonto, yhteiskunnallinen mielipide, poliittinen tai ammatillinen toiminta tai muu näihin rinnastettava seikka. (Rikoslaki 19.12.1889/39, 47. luku, 3. §.)

## 2.2 Tasa-arvo

Tasa-arvolaisissa säädetään tasa-arvon edistämisestä, syrjinnän kiellosta sekä oikeussuojasta ja tasa-arvolain valvonnasta. Valvovat tahot ovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. (Paanetoja 2019, luku 7.2, 7.2.3.) Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 (1§) määrittelee lain tarkoituksen näin: *tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.*

Työnantajia koskevat velvoitteet on mainittu laissa erikseen. Laki velvoittaa työnantajan edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Esimerkiksi työolot, palkkaus sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen tulee olla tasapuolista ja syrjimätöntä. Kaikilla sukupuolilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet hakeutua työhön ja koulutukseen sekä edetä urallaan. Työnantajan tulee ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja häirintää sekä toteuttaa toimia niiden estämiseksi. (Paanetoja 2019, luku 7.2.1) Työnantajan tulee toimia niin, että työtehtäviin hakeutuu kaikkien sukupuolien edustajia. Hyvin laaditun työpaikkailmoituksen avulla työnantaja voi kannustaa kaikkia sukupuolia hakeutumaan avoimeen työtehtävään. Perheen ja työelämän yhteensovittamista edistetään mm. henkilökohtaisilla ja tarpeenmukaisilla työjärjestelyillä. Tasa-arvoista kohtelua tulee ylläpitää, vaikka henkilöstön keskuudessa ilmeni vastustusta päätettyjä toimia kohtaan. (Tasa-arvovaltuutettu s.a., Tasa-arvon edistäminen työpaikalla.) Edistämisvelvollisuutta toteuttaessaan työnantajien on otettava huomioon yrityksen käytettävissä olevat voimavarat tai muut vastaavat seikat. Esimerkiksi yrityksen koko ja taloudelliset edellytykset voivat olla tällaisia voimavaroja. (Skurnik-Järvinen 2016, luku 4.1.)

### 2.3 Syrjintä tasa-arvoaissa

Työnantaja ei saa syrjiä työntekijöitä sukupuolen perusteella. Syrjintäkiellosta säädetään tasa-arvoaissa. Työntekijöitä ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Työolot tulee huomioida kaikkien sukupuolien kannalta niin, ettei kukaan joudu epäedullisempaan asemaan. Koulutuksiin ja vanhempainvapaisiin tulee olla yhtäläinen oikeus jokaisella, eikä raskauden vuoksi saa asettaa ketään eri asemaan. (Paanetoja 2019, luku 7.2.2.) Työnantaja toimii syrjivästi, jos joku asetetaan epäedullisempaan asemaan työtehtävien jakamisen, työn johtamisen, palkan tai muun työsuhteen ehdon vuoksi sekä jos joku irtisanotaan, lomautetaan taikka siirretään sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 8. §).

Edellä mainitut tapaukset ovat välitöntä syrjintää, jossa työnantaja tekee päätöksen työntekijän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Työnantaja ei myöskään saa laatia tiettyä sukupuolta syrjivää rekrytointi-ilmoitusta ilman painavaa syytä. Työntekijän valintaan ei saa vaikuttaa raskaus, synnytys tai vanhempainvapaa. (Paanetoja 2019, luku 7.2.2.) Työnantaja toimii syrjivästi myös silloin, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun tämä on käyttänyt tasa-arvoaissa mainittuja oikeuksiaan tai auttanut syrjintäasian selvittämisessä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 8a §). Kun avointa työtehtävää hakee sekä miehet että naiset, työnantajan tulee ottaa huomioon hakijoiden koulutus, työkokemus ja muut seikat, joista on hyötyä työtehtävien suorittamisessa. Tätä kutsutaan ansiovertailuksi ja sen suorittamista vaaditaan tasa-arvoaissa (Tasa-arvovaltuutettu s.a., Ansiovertailu.)

#### Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos henkilö voi joutua jonkun yrityksessä laaditun ohjeen tai toimintamallin vuoksi eri asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Myös eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella on välillistä syrjintää. Esimerkiksi tilanne, jossa työnantajan rekrytointipäätös perustuu siihen, että rekrytoitavalla ei ole lapsia, on välillistä syrjintää. (Paanetoja 2019, luku 7.2.2.)

## Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella

Sukupuoleen perustuva häirintä on ei-toivottua käytöstä, joka kohdistuu sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Seksuaalinen häirintä on seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka ilmenee sanallisesti, sanattomasti tai fyysisesti. Molemmissa tapauksissa edellä mainitulla käytöksellä *loukataan tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri*. (Tasa-arvovaltuutettu s.a., Seksuaalinen ja....) Työnantajan tietoon tullut seksuaalinen häirintä tai häirintä sukupuolen perusteella vaatii aktiivista puuttumista. Puuttumatta jättäminen luetaan lain määrittelemäksi syrjinnäksi. (Paanetoja 2019, luku 7.2.2.)

Syrjintää ovat myös käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää, syrjintä oletuksen perusteella tai syrjintä läheiseen henkilöön liittyvän syyn vuoksi (Tasa-arvovaltuutettu s.a., Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa). Jos joku kokee tullessa syrjäytetyksi rekrytointitilanteessa tai koulutukseen valinnassa ja pyytää selvitystä asiasta, työnantajan on viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään. Selvityksestä tulee käydä ilmi kaikki päätökseen vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat, kuten valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus sekä työkokemus. Sama selvitysvelvollisuus pätee tilanteessa, jossa työnhakija tai työntekijä, katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi ja pyytää perusteluja työnantajalta. (Joki 2018, luku 5.6.)

Syrjintäperusteiden lisäksi laissa on tarkennettu tilanteita, jotka eivät ole lainmukaista syrjintää. Esimerkiksi raskaana oleviin tai synnyttäneisiin saadaan kohdistaa erityistä suojelua ilman, että sitä pidetään syrjintänä. Lisäksi työnantaja voi suorittaa väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, kun toimilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. (Paanetoja 2019, luku 7.2.2.)

## 2.4 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan sekä julkisessa, että yksityisessä toiminnassa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista. (Yhdenvertaisuuslaki, 1 §, 2 §, 18 §.) Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivujen mukaan (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a., Yhdenvertaisuus.) yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että *kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan, sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään, sukupuolen ilmaisustaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä*. Ketään ei myöskään saa syrjiä edellä mainittujen ominaisuuksien tai asioiden perusteella.

Työnantajia veloitetaan edistämään yhdenvertaisuutta. Veloitteet perustuvat yhdenvertaisuuslakiin. Työnantajan on huolehdittava, että työpaikalla toimitaan syrjimättömästi. Syrjimättömyys tulee ottaa huomioon kaikessa toiminnassa, kuten työhönotossa, työtehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsyssä ja työntekijöiden etuuksissa sekä velvollisuuksissa. (Leppänen 2015, luku 2.)

## 2.5 Syrjintä yhdenvertaisuuslain mukaan

Yhdenvertaisuuslaissa on määritelty syrjinnän eri muotoja. Niitä ovat: välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Välitöntä syrjintää tapahtuu, kun henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin häneen liittyvän syyn perusteella. Esimerkiksi uskonnon tai alkuperän perusteella. Välillisessä syrjinnässä henkilö asetetaan jotakin muuta henkilöä epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tätä syrjintämuotoa on haastava havaita. Syrjinnän täytyy kuitenkin perustua yhdenvertaisuuslaissa kuvattuihin perusteisiin. (Leppänen 2015, 3.3.1, 3.2.) Työntekijä voi vedota yhdenvertaisuuslain mukaisiin oikeuksiinsa tai auttaa syrjintätapauksen selvittämisessä. Tällöin työnantaja ei saa kohdella työntekijää epäedullisesti tai aiheuttaa hänelle kielteisiä seurauksia. Laissa säädetään myös syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta. Rekrytointi-ilmoituksessa ei saa

edellyttää työnhakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai asioita. (Hietala ym. 2021, 213.)

Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu häirintä on jatkuvaa toimintaa, joka loukkaa henkilön ihmisarvoa. Se voi olla muun muassa kiusaamista, uhkailua, pilkkäämistä, vähättelyä sekä fyysistä väkivaltaa. Se voi ilmetä mm. puheina, kirjallisina viesteinä tai ihmisarvoa loukkaavan materiaalin esillä pitämisenä. Kaikki häirinnäksi koettu ei välttämättä ole häirintää. Toiminnan tulee olla tarkoituksellista ja sen tulee perustua yhdenvertaisuuslaissa määriteltyyn henkilöön liittyvään syyhyn. Jos työnantaja on tietoinen työpaikalla tapahtuvasta häirinnästä, eikä puutu tilanteeseen, työnantajan menettelyä pidetään syrjintänä. Työnantaja on toteuttanut lain vaatiman vastuun, jos häirinnän poistamiseksi on toteutettu kaikki käytössä olevat keinot. (Leppänen 201, luku 3.3.)

Työnantajan tulee suorittaa kohtuulliset mukautukset, joiden avulla vammaisen henkilö pystyy suoriutumaan työssään sekä hakeutua työhön yhdenvertaisesti. Syrjintänä pidettävä kohtuullisten mukautusten epääminen tapahtuu, kun ilmenneestä tarpeesta huolimatta työnantaja ei ryhdy tarvittaviin mukautuksiin. Ohje tai käsky syrjiä perustuu niin ikään yhdenvertaisuuslaissa mainittuihin henkilöön liittyviin syrjintäperusteisiin. Jotta käskyä tai ohjetta voidaan pitää syrjivänä, sen täytyy tulla esihenkilöltä tai muulta korkeammassa asemassa olevalta henkilöltä, jolla on valta käyttää työnjohto-oikeutta. Vaikka käskyä ei noudatettaisi, sitä voidaan pitää syrjintänä. (Leppänen 2015, luku 3.4, 3.5.)

Yhdenvertaisuuslaissa on säädetty myös siitä, mikä ei ole lain tarkoittamaa syrjintää. Kohtelu on oikeutettua silloin, kun se perustuu lakiin ja sillä on hyväksyttävä tavoite ja käytettävät keinot ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu työsuhteessa tai työhön otettaessa *on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi* (Yhdenvertaisuuslaki, 12 §).

Näiden lisäksi myös ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, *jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työelämäpoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu*

*johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.* Laissa säädetään myös positiivisesta erityiskohtelusta, joka ei ole syrjintää. Sillä tarkoitetaan oikeasuhtaista erilaista kohtelua, *jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.* (Yhdenvertaisuuslaki, 9. §, 12. §.)

## **2.6 Syrjinnän, häirinnän ja yhdenvertaisuuden tilanne työelämässä**

Työolobarometrin (2023, 54–55) mukaan yleisimmät syrjintäperusteet olivat vuonna 2022 työsuhteen määräaikaisuus (8 %) ja ikä (7 %). Korkean iän vuoksi havaittiin enemmän syrjintää (59 %) kuin nuoren iän perusteella (48 %). Kahdeksan prosenttia oli kokenut syrjintää jonkin muun syyn perusteella. Kuusi prosenttia oli kokenut syrjintää sukupuolen ja terveydentilan perusteella. Sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän havaittiin kohdistuvan naisiin (79 %) miehiin (28 %) ja trans- ja muunsukupuolisiin (17 %). Osa-aikaisuuden perusteella syrjintää kokeneita oli viisi prosenttia ja ulkomaalaistaustan tai ihon värin vuoksi neljä prosenttia. Seksuaalisen suuntautumisen perusteella syrjintää oli kokenut yksi prosentti vastaajista.

Naiset havaitsivat työkavereiden taholta tapahtuvaa työpaikkakiusaamista sekä esihenkilöiden taholta tapahtuvaa kiusaamista miehiä enemmän. 35 % naisista havaitsi työkavereiden osalta tapahtuvaa kiusaamista joskus ja neljä prosenttia jatkuvasti. Miehillä luvut olivat 28 prosenttia ja kolme prosenttia. Esihenkilön osalta tapahtuvan kiusaamisen kohdalla naisten osuudet olivat 18 prosenttia joskus ja kolme prosenttia jatkuvasti. Miesten osuudet olivat 14 prosenttia ja kaksi prosenttia. Tutkimukseen vastanneista naisista yhdeksän prosenttia ja miehistä kaksi prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 55–58)

Vuoden 2022 aikana työsuojeluviranomainen sai työsyryntään liittyviä yhteydenottoja 540 ja valvontapyyntöjä oli 220. 129 tarkastusta suoritettiin tehtyjen pyyntöjen perusteella. Lopputuloksena syrjinnän kiellon vastaisesti oli toimittu 36 tapauksessa. Viranomaisen aloitteesta tehtyjä tarkastuksia oli 1035. (Työsuojeluhallinto 2023, 4–6.) Tarkastuksia kohdennettiin myös työnantajan velvollisuuden laatia yhdenvertaisuussuunnitelma sekä edistää yhdenvertai-

suutta. Tarkastuksia tehtiin 108. 89 prosentilla tarkastuksista yhdenvertaisuussuunnitelmassa havaittiin epäkohtia ja 81 tarkastuksessa epäkohtia yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Huomioituja asioita olivat mm. puutteellinen syrjintäperusteiden tunnistaminen tai arviointi, konkreettisten edistämistoimien puuttuminen ja henkilöstön puutteellinen osallistuminen kehittämiskohteiden suunnitteluun. (Työsuojeluhallinto 2023, 20.)

Työsyrjintärikkoksista tuomittiin vuonna 2022 muun muassa seuraavien teemojen osalta: työsuhteen päättäminen syrjinnän perusteella, liian alhaisen palkan maksaminen ja syrjintä etnisen taustan vuoksi. Oikeustapauksissa on käsitelty irtisanomista raskauden perusteella ja työntekijän irtisanomista sen jälkeen, kun tämä oli ilmoittanut valvontaviranomaiselle työpaikan laiminlyönneistä. Myös syrjiviä työpaikkailmoituksia havaittiin viranomaisen tarkastuksissa. Niiden sisältönä oli syrjivää kieltä. Esimerkiksi hakijalta edellytettiin Suomen kansalaisuutta, tiettyä sukupuolta (mies) sekä tietyn uskontokunnan kirkon jäsenyyttä. Yhdessä ilmoituksessa pidettiin hyvänä varusmiespalveluksen suorittamista ja asuinpaikan sijaintia työpaikan läheisyydessä. (Työsuojeluhallinto 2023, 19, 22.)

### **3 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA**

Työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma sekä yhdenvertaisuussuunnitelma, jos se työllistää säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuuslaki velvoittaa laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 6§; Yhdenvertaisuuslaki, 7 §.)

#### **3.1 Tasa-arvosuunnitelma**

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (6§) määrittelee tasa-arvosuunnitelman sisällön seuraavasti:

- 1) *selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;*
- 2) *käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;*

3) *arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.*

Suunnitelma laaditaan yhdessä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Edustajia voivat olla esimerkiksi työpaikan luottamushenkilöt ja/tai työsuojeluvaltuutettu. Edustajilla tulee olla mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman sisältöön ja heidät tulee pitää ajan tasalla suunnitelman vaiheista. Suunnitelman voi sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Kun näin tehdään, suunnitelmaa laadittaessa sovelletaan myös yhteistoimintalakia. Tasa-arvosuunnitelman tulee olla selkeä ja rajattu kokonaisuus, ja sen täytyy sisältää laissa määritellyt sisällölliset osiot. (Tasa-arvovaltuutettu s.a., Ansiovertailu.) Jos tasa-arvosuunnitelma sisällytetään esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, on suositeltavaa laatia suunnitelmat ensin erikseen. Näin varmistetaan, että keskittyminen säilyy sisällön osalta olennaisissa asioissa. Suunnitelma on aina yrityskohtainen ja isoissa yrityksissä voidaan laatia myös osasto- tai yksikkökohtaisia suunnitelmia. (Skurnik-Järvinen 2016, luku 4.2.)

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi. Vuosiväli voidaan valita tarkastelemalla organisaation tilannetta. Onko esimerkiksi tulossa uusia palkkausjärjestelmiä tai henkilöstömuutoksia. Tasa-arvosuunnitelma suositellaan päivitettävän aina merkittävien muutosten tapahtuessa. Hyvä tasa-arvosuunnitelma sisältää yrityksen omat kehitystarpeet ja realistiset tavoitteet. Suunnitelmaan voidaan kirjata lyhyen tai pitkän aikavälin tavoitteita. Tavoitteita ei tarvitse olla mielin määrin, vaan muutama konkreettinen asia riittää. Yleisluontaisia linjauksia tulee vältellä. Tarvittavat toimenpiteet saadaan selville nykytilannetta kartoittamalla. Työnantaja on vastuussa nykytilan selvittämisestä sekä suunniteltavista toimenpiteistä. Selvityksen avulla saadaan tietoa yrityksen kehittämistarpeista. Selvityksessä voidaan tutkia mm. rekrytointi- ja työhönottokäytäntöjä, koulutuspäiviä, vanhempainvapaiden määriä, henkilöstön ikärakennetta sekä henkilöstön kokemuksia johtamisesta, työsuhte-  
eduista ja asenteista. Selvityksen tekemiseen on useita tapoja. Se voidaan tehdä henkilöstökyselyjen tai tilastotietojen avulla tai hyödyntämällä muita työpaikkaa koskevia tietoja. (Skurnik-Järvinen 2016, luku 4.2, 4.3, 4.3.2.1, 4.3.3.1, 4.3.3.2.)



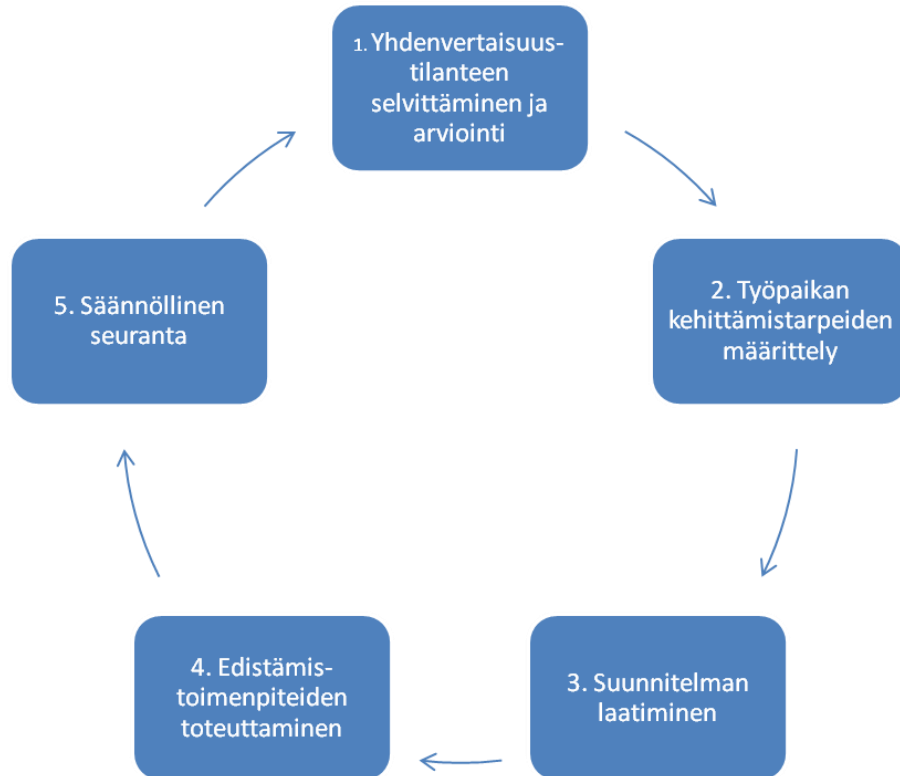
Tasa-arvosuunnitelman sisältämää arviota edellisen vuoden suunnitelman toimenpiteiden ja tavoitteiden toteutumisesta käytetään seuraavan vuoden suunnitelman pohjana ja suunnitelman toteutumisen seurannassa. Käytännössä arvioidaan, miten eri toimenpiteiden toteutusvaiheessa on jo edistytty ja mitä kehityskohteita on jäljellä. Seurannan järjestämisestä ei ole annettu tiettyjä määräyksiä. Esimerkiksi työnantaja ja henkilöstön edustajat voivat arvioida tuloksia yhteisissä kokouksissa. Edistämistoimenpiteiden ja niiden toteutumisen tarkastelu on toteutettava vuosittain. Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa tasa-arvosuunnitelmasta koko henkilöstöä sekä henkilöstön edustajia. (Skurnik-Järvinen 2016, luku 4.3.4)

### **3.2 Yhdenvertaisuussuunnitelma**

Yhdenvertaisuussuunnitelman avulla työnantaja toteuttaa yhdenvertaisuuslaissa säädettyä suunnittelovelvollisuutta, jonka tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Suunniteltujen toimien tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Suunnitelmaa laadittaessa työnantajan on otettava huomioon yrityksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet sekä tarpeet. Suunnitelman sisältö sekä merkitykselliset syrjintäperusteet, joita työpaikalla voi esiintyä, tulee käsitellä henkilöstön edustajien kanssa. Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältöä ei ole määritelty yhtä tarkasti kuin tasa-arvosuunnitelman sisältöä. Sen ydin on kuitenkin syrjinnän ehkäisemisen edistämässä ja sitä varten määritellyissä konkreettisissa toimissa. (Leppänen 2015, luku 2.2.) Myös yhdenvertaisuussuunnitelman voi sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan samoin kuin tasa-arvo-suunnitelman. Tällöin sovellettavaksi tulee myös yhteistoimintalaki. (Tasa-arvovaltuutettu s.a., Ansiovertailu.)

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytointitilanteissa sekä henkilöstöön liittyvien päätöksien tekemisessä. Yhdenvertaisuuden edistämisen tulisi olla osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa. (Työsuojelu.fi 2023.) Kuvassa yksi on kuvattuna yhdenvertaisuuden edistämisen toteuttaminen työpaikalla. Kuvasta nähdään, että suunnittelutyön pohjana on riittävä arviointi ja nykytilanteen kartoitus. Kar-

toituksen pohjalta asetetaan tavoitteet ja toimenpiteiden toteuttamisen seuranta. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a., Yhdenvertaisuussuunnittelu.) Tätä samaa lähestymistapaa voidaan toteuttaa myös tasa-arvosuunnittelussa.



Kuva 1. Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Työsuojelu.fi 2023)

Nykytilannetta voidaan selvittää muun muassa henkilöstökyselyiden avulla. Tilannetta arvioimalla pystytään määrittämään tarvittavat edistämistoimet. Edistämistoimien tulee olla konkreettisia ja niitä voidaan toteuttaa muun muassa ottamalla yhdenvertaisuuden esille työyhteisön kehittämisessä, koulutuksessa ja perehdytyksessä. Lisäksi voidaan huomioida myös tulevaisuuden mahdollisia haasteita. (Skurnik-Järvinen 2016, luku 5.3, 5.4.)

### 3.3 Palkkakartaotus

Palkkakartaotuksen laatimisvelvoite on kirjattu lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Työnantajan tulee maksaa sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä työntekijän sukupuolesta riippumatta. Palkkakartaotus laaditaan, jotta voidaan selvittää, ettei sukupuolten välillä ilmene perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartaotuksessa muodostetaan eri ryhmiä vaativuus- tai tehtäväryhmittäisesti ja verrataan naisten ja miesten välisiä palkkoja. Ryhmä

voidaan muodostaa muullakin perusteella. Jos palkoissa ilmenee selkeitä eroja, työnantajan tulee selvittää erojen syyt ja perusteet. Lisäksi esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia, jos tällaisia järjestelmiä käytetään työpaikalla. Työnantajan on korjattava tilanne, jos eroille ei löydy hyväksyttävää syytä. (Joki 2018, luku 5.6.1.)

Palkkaan kuuluvat ainakin peruspalkka ja erilaiset palkanlisät sekä palkaksi katsottavat luontaisedut. Yksilöllisiä palkkaetuja voidaan myöntää työntekijöille. Niille pitää kuitenkin olla objektiivisesti hyväksyttävät perusteet. Työnantajan palkkausjärjestelmien on oltava sukupuolineutraaleja. (Skurnik-Järvinen 2016, luku 4.3.2.3.)

Skurnik-Järvisen (2016, luku 4.3.2.3) mukaan hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla:

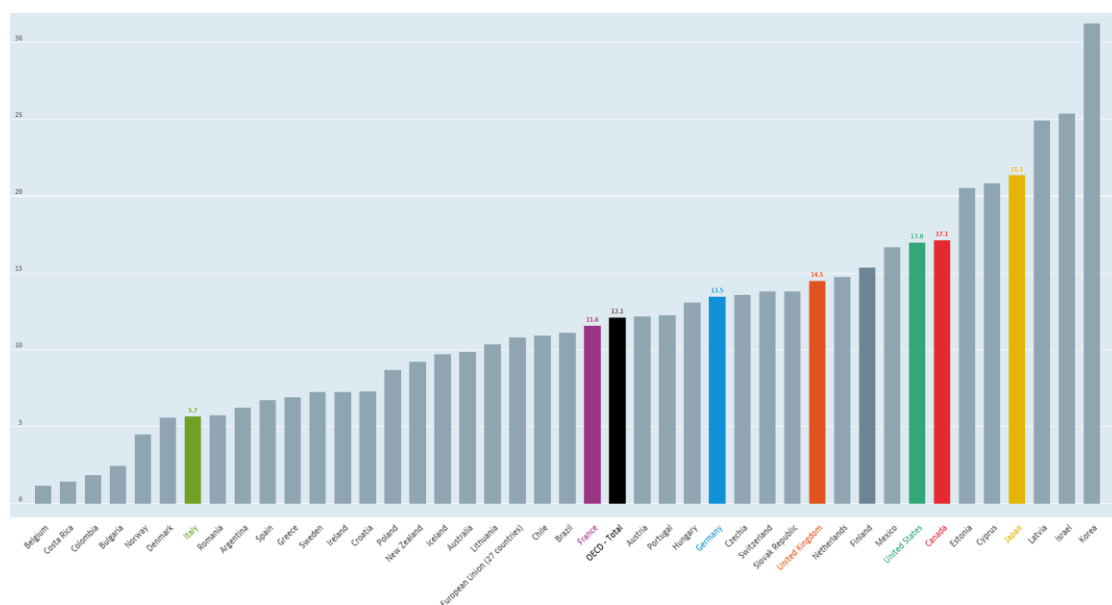
- *erilaiset palkanlisät, joihin vaikuttavat henkilökohtainen työsuoritus, tehdyt työtunnit, työskentelyolosuhteista johtuvat seikat ja muut palkanlisiä kerryttävät seikat*
- *tehtävien vaativuuden erot*
- *työntekijän koulutus sekä työkokemus ja ammattitaito*
- *työntekijän kyvyt ja osaaminen*
- *työn tulokset*
- *työvoiman saatavuus (markkinaperuste) ynnä muut.*

Tasa-arvolain mukaan palkkauksen perusteet on selvitettävä työntekijälle, jos hän niitä pyytää. Tämän vuoksi työnantajan tulisi arvioida työn vaativuustekijät. Esimerkiksi samanarvoiset työt voivat olla sisällöltään hyvin erilaisia, kuitenkin työt voivat olla yhtä vaativia. Perusteita on vaikea selvittää työntekijälle, jos vaativuustasoja ja -tekijöitä ei ole laadittu. (Hietala ym. 2023, luku 9.5.) Jos tasa-arvo-suunnitelma laaditaan vuosittain, silloin palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia laadittavan vähintään joka kolmas vuosi (Hietala ym. 2023, luku 9.4). Sukupuolen perusteella epäiltävää palkkasyrjintää varten, työntekijöiden edustajalla, esimerkiksi luottamushenkilöllä, on oikeus saada työnantajalta työntekijän ja työntekijäryhmien palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja. Tietojen saantiin tulee olla lupa asianomaiselta, jos tiedot koskevat vain yhtä henkilöä ja työnantajan pitää ilmoittaa tietojen antamisesta työntekijälle. (Paanetoja 2019, luku 7.2.3.)

Joskus palkkavertailuun otettavat ryhmät ovat liian pieniä. Silloin palkkatietoja voidaan yhdistää sellaisen ryhmän kanssa, joka on lähinnä pieneksi jäänyttä ryhmää. Vaihtoehtona on myös, että liian pienestä ryhmästä ei anneta palkkatietoja. Tämä ei kuitenkaan poista työnantajan velvollisuutta laatia palkkakartoitusta. Syy sille, miksi liian pienistä ryhmistä ei voi antaa palkkatietoja on yksityisyyden suoja. Yksittäisen työntekijän palkka ei saa paljastua kartoituksesta. Suositeltavaa on, että palkkatietoja ei anneta alle viiden henkilön ryhmistä. Jotta palkkoja voidaan tarkastella sukupuolen mukaan eriteltynä, tarkasteltavassa ryhmässä tulee olla vähintään kolme miestä ja kolme naista. (Skurnik-Järvinen 2016, luku 4.3.2.3)

### 3.4 Palkkatasa-arvon tilanne

Sukupuolten välinen palkkaero oli EU:ssa noin 13 % vuonna 2020 (Eurooppa-neuvosto 2024). Suomessa vastaava luku oli 16,7 % vuonna 2020 (Eurooppa-neuvosto 2023). Suomessa vuonna 2017 laadittu Tasa-arvobarometri 2017 paljastaa, että työnantajilta toivotaan aktiivisempaa otetta palkkaerojen poistamiseksi. Varsinkin kyselyyn vastanneet naiset olivat tätä mieltä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 25.) Vuonna 2022 miesten ja naisten palkkaerot olivat edelleen EU:n tasolla suuria. Naisten palkka oli 84,3 % miesten palkasta. Vuonna 2023 luku pysyi samana. Palkkojen läpinäkyvyys on niin huonolla tasolla, että työntekijä ei voi helposti havaita ja puuttua palkkasyrjintään. (STTK 2023, 7, 11.)



Kuva 2. Palkkaeroja maailmalta (OECD s.a.)

Kuvassa 2 on kuvattuna miesten ja naisten välinen palkkaero prosentteina vuodelta 2022 tai viimeisimmältä vuodelta, jolta tieto on maan osalta saatavilla. Suomen osalta tieto on kasattu vuodelta 2022. Belgiasta, Puolasta ja Sveitsistä tiedot ovat vuodelta 2020 ja muista maista joko vuodelta 2021 tai vuodelta 2022. (OECD. s.a.)

Euroopan unionin neuvosto hyväksyi uuden palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan direktiivin huhtikuussa 2023. Palkkaus ei ole tarpeeksi läpinäkyvää, ja tämä on suurin syy sille, miksi naisten ja miesten välisistä palkkaeroista ei päästä eroon. Direktiivin avulla halutaan vahvistaa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta. Palkka-avoimuusdirektiivin säännöt koskevat työnhakijan tiedonsaantia, työnantajan raportointivelvollisuutta, oikeussuojan saatavuutta ja soveltamisalan laajentamista. (Eurooppa-neuvosto 2024.) Palkka-avoimuus ei tarkoita oikeutta saada tietää yksittäisen työntekijän palkka. Avoimuus on sitä, että palkkauksella on selkeä rakenne ja mahdolliset palkkaerot perustellaan puolueettomilla ja selkeillä kriteereillä. Palkka-avoimuusdirektiiviä ei ole vielä huomioitu Suomen kansallisessa lainsäädännössä, mutta tämä tulee tehdä 7.6.2026 mennessä. Suomen hallitus on ilmoittanut, että palkka-avoimuutta edistetään EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti. (Mattinen 2024.)

Työolobarometrin (2023) mukaan miesten ja naisten mielipide palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen eroaa selvästi. Naiset kokevat palkkauksensa epäoikeudenmukaisena miehiä useammin. Naisista 38 prosenttia kokee palkkauksensa epäoikeudenmukaisena ja miehistä näin kokee vain 19 prosenttia. 16 prosenttia naisista ja 23 prosenttia miehistä pitivät palkkausta hyvin oikeudenmukaisena. STTK:n (2023) mukaan perinteisillä asenteilla on vaikutusta uravalintojen tekemiseen. Vielä tänäkin päivänä Suomessa on niin sanottuja miesten aloja ja naisten aloja, joille sukupuoli ohjaa henkilöä. Tätä sukupuolen perusteella tietyille aloille hakeutumista sanotaan segregatioksi. Naisvaltaisilla aloilla on matalampi palkkaus, vaikka koulutustasot vastaavat miesvaltaista alaa. Esimerkiksi hoitoala on korkean osaamisen ja koulutustason alaa. Arvostuserot alojen välillä ulottuvat historiaan ja vanhoihin asenteisiin. Palkkatasa-arvoa voidaan saavuttaa purkamalla segregatiota, tukemalla naisia urakehityksessä ja vaikuttamalla asenteisiin. Vanhoista

asenteista tulee päästä eroon ja töiden vaativuutta tulee tarkastella objektiivisesti.

## **4 NYKYTILA JA SIIHEN LIITTYVÄT ONGELMAT**

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda toimeksiantajalle uusi tasa-arvosuunnitelma sekä uusi yhdenvertaisuussuunnitelma, joiden sisällöt täyttävät lakien vaatimukset. Nämä kaksi suunnitelmaa yhdistettiin yhdeksi kokonaiseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi, joka on opinnäytetyön lopullinen tuotos. Tässä luvussa kuvataan tarkemmin opinnäytetyön menetelmät.

### **4.1 Toimeksiantaja ja opinnäytetyön lähtökohdat**

Toimeksiantaja on anonyymi, joten opinnäytetyössä ei yksilöidä yritykseen liittyviä tunnistettavia tietoja. Opinnäytetyön ja siihen liittyvän tutkimuksen aloitusvaiheessa henkilöstön määrä oli 61. Henkilöstöstä 13 oli naisoletettuja ja 48 miesoletettuja. Yrityksessä työskenteli selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Yrityksen henkilöstö oli jaettu kolmeen eri ryhmään: johtoryhmä, toimihenkilöt ja työntekijät. Jokaisessa ryhmässä työskenteli molempien sukupuolien edustajia. Toimeksiantaja on aiemmin laatinut organisaatiolle tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittain ja ne ovat sisällytetty organisaatiolle laadittuun henkilöstön kehittämissuunnitelmaan.

Opinnäytetyön aihe nousi esiin toimeksiantajan ehdotuksesta. Toimeksiantajalla oli tarve saada lain vaatimukset täyttävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Työsuojeluviranomainen oli huomauttanut kauden 2022 suunnitelman puutteellisuudesta. Huomautuksessa ei ollut yksilöity suunnitelmassa olevia puutteita. Toimeksiantajan tehtäväksi jäi selvittää, millä keinoilla suunnitelma saadaan riittävälle tasolle. Selvitystä ei kuitenkaan ehditty tekemään kauden 2023 suunnitelmaa varten ja se oli lähes identtinen kauden 2022 suunnitelman kanssa.

Toimeksiantaja päätti toteuttaa kauden 2024 suunnitelman opinnäytetyönä. Näin ollen minun tehtävänäni oli selvittää, millä keinoilla suunnitelma saadaan

riittäväälle tasolle. Toimeksiantajan kauden 2023 suunnitelmaan oli kirjattu tavoitteeksi toteuttaa henkilöstökysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta vuonna 2023. Tämä huomioitiin opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa. Samankaltaista henkilöstökyselyä ei ole aiemmin toteutettu toimeksiantajan organisaatiossa. Kyselyssä oli tarkoitus syventyä yksityiskohtaisemmin opinnäytetyön aihepiireihin. Toimeksiantajalle työterveyspalveluja tuottava yritys on aiemmin toteuttanut työhyvinvointikyselyitä henkilöstölle, mutta niissä ei ole juurikaan käsitelty tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden näkökulmaa.

#### **4.2 Toiminnallinen opinnäytetyö**

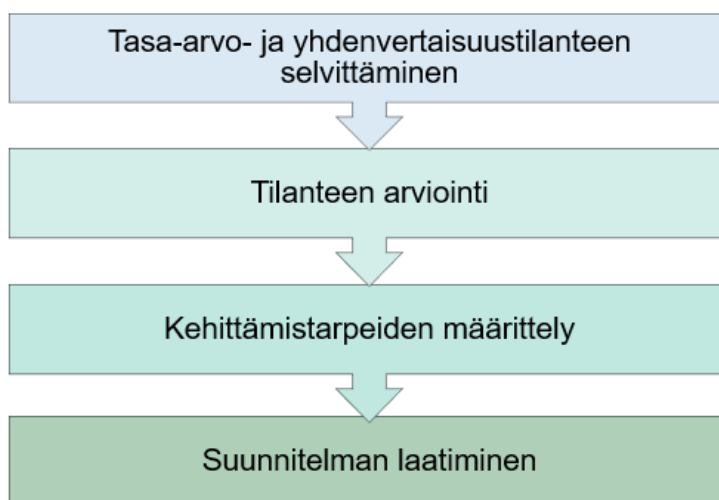
Opinnäytetyö on toiminnallinen esimerkiksi silloin, kun tavoitteena on opastaa, ohjeistaa tai järjestää toimintaa. Sen tuotoksena voi olla jokin käytäntöön suunnattu ohjeistus, opas, suunnitelma tai vaikka verkkosivut. Näiden tuotosten toteutustapaan kuuluu tutkimuksellinen selvitys. Toteutustapa sisältää keinot, joilla materiaali tuotoksen toteuttamiseksi hankitaan sekä keinot, joilla tuotos toteutetaan. Opinnäytetyössä käytettäviä tutkimusmenetelmiä käytetään esimerkiksi yhtenä tiedonkeruun välineenä eikä niillä ole niin suurta osaa kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Esimerkiksi, jos toiminnallisen opinnäytetyön osana toteutetaan määrällinen tutkimus, aineiston analyysi jätetään perustasolle ja se kuvataan esimerkiksi vain prosentteina ja kaavioina. (Vilkkä & Airaksinen 2007, 9, 56–57).

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tuottaa toimeksiantajalle lakien vaatimukset täyttävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja siksi se toteutettiin toiminnallisena työnä.

#### **4.3 Tiedonhankinta ja tutkimusmenetelmä**

Opinnäytetyön tutkimusongelmana ja päätutkimuskysymyksenä oli, miten toimeksiantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma saadaan lain vaatimalle tasolle. Mitä toimia tulee suorittaa tai mitä suunnitelmaan tulee lisätä, jotta se täyttää vaaditun tason? Opinnäytetyön teoriaosuudessa selvitettiin lakien vaatimukset ja suunnitelmien laatimisprosessi. Teoriaosuudesta opittua tietoa verrattiin toimeksiantajan kauden 2023 suunnitelman sisältöön. Tällä tavoin selvitettiin, miten suunnitelmaa pitää kehittää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa työnantajan on selvitettävä organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannetta (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 6 §; Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a., Yhdenvertaisuussuunnittelu). Kuvasta kolme nähdään, mitä toimia tulee tehdä ennen suunnitelman laatimista. Suunnittelutyön pohjana on riittävä arviointi ja nykytilanteen kartoitus. Kartoituksen pohjalta asetetaan tavoitteet ja toimenpiteiden toteuttamisen seuranta. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a., Yhdenvertaisuussuunnittelu.)



Kuva 3. Toimet suunnitelman toteuttamiseksi (Kuva mukailten Työsuojelu.fi -verkkosivujen kuvaa)

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä toimeksiantajan tasa-arvon- ja yhdenvertaisuustilanteen selvittämisen välineenä käytettiin palkkakartoitusta, toimeksiantajalta saatua henkilöstödataa sekä kvantitatiivista henkilöstökyselyä. Päättökysymyksen alakysymykset olivat:

- Mikä on työyhteisön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila työntekijöiden näkökulmasta?
- Miten eri sukupuolet kokevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan?
- Miten toimeksiantajan työyhteisön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää?

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus soveltuu käytettäväksi, kun tutkimustietoa on tarkoitus käsitellä numeerisesti. Tutkimuksella kuvataan muuttujien väliset suhteet ja erot. Tutkimukseen asetetaan muuttujat, kuten henkilöä kos-



keva asia, toiminta ja ominaisuus. Mittarina voidaan käyttää sähköistä kyselyä. Ennalta asetetuilla kysymyksillä tutkittava asia saadaan suunniteltua ja vakioitua selkeästi. Haasteena on asetella kysymykset niin, että kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla. Tämän vuoksi kysely testataan testiryhmän avulla. (Vilkkä 2007, 14–17.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tutkimusvälineenä käytetyn kokonaan strukturoidun henkilöstökyselyn avulla selvitettiin, miten toimeksiantajan henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan työyhteisössä. Näin ollen tutkimus suoritettiin kokonaistutkimuksena, jossa tutkittiin koko perusjoukko eikä erillistä otantaa syntynyt (Heikkilä 2014, 12). Kaksi ensimmäistä alakysymystä kohdistettiin lähinnä kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteisiin. Kyselyn muuttujaksi asetettiin vastaajien sukupuoli, jotta voitiin selvittää eri sukupuolten kokemuksia. Mittarina käytettiin sähköistä kyselyä, koska henkilöstöä työskenteli useassa toimipisteessä ja näin kaikki tavoitettiin parhaiten. Vastaukset tulostettiin Excel-taulukkoon, jonka avulla pystyi vertailemaan mm. eri sukupuolten välisiä vastauksia ja luomaan kaavioita tuloksista. Kyselyä testattiin testiryhmän avulla. Kyselyn toteuttamisesta kerrotaan tarkemmin luvussa 5.1.1.

## **5 KEHITYSTYÖN TOTEUTUS JA TULOKSET**

Opinnäytetyösuunnitelmassa luotiin opinnäytetyölle aikataulu ja sitä käytettiin pohjana työn tekemiselle. Aluksi keskustelimme toimeksiantajan edustajan kanssa heidän tavoitteistaan suunnitelman osalta. Uuden suunnitelman pohjana oli tarkoitus käyttää toimeksiantajan valmista mallipohjaa. Myös edellisen vuoden suunnitelman sisältöä oli tarkoitus hyödyntää soveltuvin osin. Keskustelimme myös siitä, miten suunnitelman laatiminen on ennen toteutettu ja miten se toteutetaan nyt. Koska suunnitelma tehtiin opinnäytetyönä, laadin siitä luonnoksen itsenäisesti. Vuoden 2023 suunnitelmassa kerrottiin tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä työnantajan velvollisuudesta laatia tasa-arvo sekä yhdenvertaisuussuunnitelma. Tämä ominaisuus haluttiin säilyttää uudesakin suunnitelmassa.

Toimeksiantajan kauden 2023 suunnitelmaan oli kirjattu tavoitteeksi toteuttaa henkilöstökysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta vuonna

2023. Tavoitteen vuoksi kysely piti toteuttaa ennen opinnäytetyön teoriaosuuden kirjoittamista, sillä opinnäytetyö oli suunniteltu tehtäväksi vasta vuonna 2024. Opinnäytetyö aloitettiin tutustumalla aihepiirin teoriatietoon ja samankaltaisiin kyselytutkimuksiin marraskuun 2023 aikana. Kyselylomakkeen laatimissa hyödynnettiin valmiita esimerkkejä kyselyistä sekä muita opinnäytetöitä samasta aihepiiristä. Niistä sai vinkkejä kysymysten valintaan sekä apua kysymysten asetteluun. Esimerkiksi Tasa-arvokysely.fi -verkkosivuilta löytyi valmiita esimerkkejä eri organisaatioille suunnatuista kyselyistä. Tämän luvun alaluvuissa kerrotaan tarkemmin, miten suunnitelman laatiminen ja henkilöstökysely toteutettiin.

### **5.1 Miten toimeksiantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma saadaan lain vaatimalle tasolle?**

Kun henkilöstökysely oli toteutettu, alkoi opinnäytetyön teoriaosuuden laatiminen. Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli, miten toimeksiantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma saadaan lain vaatimalle tasolle. Mitä toimia tulee suorittaa tai mitä suunnitelmaan tulee lisätä, jotta se täyttää vaaditun tason? Opinnäytetyön teoriaosuudessa selvitettiin lakien vaatimukset ja suunnitelmien laatimisprosessi. Teoriaosuudesta opittua tietoa verrattiin toimeksiantajan kauden 2023 suunnitelman sisältöön. Teoriatiedon avulla selvisi, että toimeksiantajan edellisestä tasa-arvosuunnitelmasta puuttui lain vaatima palkkakartoitus. Toimeksiantajalla oli käsitys, että kartoitusta ei voitu laatia, sillä tarpeeksi isoja vertailuryhmiä ei pystytty muodostamaan. Oman tulkintani mukaan kartoitus tuli silti laatia, ja tämän vuoksi varmistin asian tasa-arvovaltuutetun toimistosta. Sieltä vastattiin, että kartoitus tulee laatia ja annettiin vinkkejä toteutustyöhön. Nämä tiedot jaoin toimeksiantajalle. Toimeksiantajan palkkakartoituksen laatimisen suoritti toimeksiantajan henkilöstöhallinnosta vastaavat työntekijät.

Toimeksiantajan edelliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat oli sisällytetty organisaatiolle laadittuun henkilöstön kehittämissuunnitelmaan. Siihen suunnitelmaan kirjatut tavoitteet koskivat niin tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta kuin henkilöstön kehittämissuunnitelmaan laadittuja asioita. Tavoitteet sekoituivat keskenään. Opinnäytetyön teoriatutkimuksesta opitun mukaan edellisen

kauden suunnitelmaan kirjatut tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi olivat liian yleisluonteisia. Toimenpiteille ei ollut asetettu selkeitä mittareita. Suunnitelmasta puuttui myös arvio edellisen kauden tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista.

Toimeksiantajan tasa-arvon nykytilan selvittäminen oli ollut puutteellista. Selvitys oli koostunut henkilöstön jakautumisesta eri henkilöstöryhmiin ja eri työtehtäviin. Ikärakennetta, vanhempainvapaiden määriä ja koulutusten suorittamisia oli myös tarkasteltu. Näiden perusteella ei kuitenkaan ollut tehty johtopäätöksiä tasa-arvon tilasta. Henkilöstön kokemuksta tasa-arvon tilasta ei ollut aiemmin kartoitettu ollenkaan. Toimeksiantajan yhdenvertaisuussuunnitelman sisällön osalta puutteet olivat samansuuntaisia, kuin tasa-arvosuunnitelman kohdalla. Tavoitteet sekä edistystoimenpiteet olivat liian yleisluonteisia ja mittarit sekä seuranta puuttuivat. Edistystoimenpiteiden toteutumisesta ei ole aiemmin arvioitu. Yhdenvertaisuustilanteen selvittäminen ja arviointi puuttuivat aikaisemmasta suunnitelmasta lähes kokonaan.

### **5.1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin marras-joulukuussa 2023. Kokonaan strukturoitu henkilöstökysely luotiin sähköisesti Microsoft Forms -lomakkeella. Kyselyn saate sekä linkki kyselyyn lähetettiin jokaiselle työyhteisön jäsenelle sähköpostitse. Tuolloin henkilöstölle kerrottiin myös, mitä varten kysely tehdään ja tiedotettiin sen yhteydestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Kysely julkaistiin 28.11. Alun perin kyselyn piti päättyä 12.12. ja lähetin pari päivää ennen tuota ajankohtaa muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta. 12.12. mennessä vastauksia oli tullut vain 19 kappaletta. Vastaus-ten määrä oli aika pieni, joten pidensin vastausaikaa muutamalla päivällä. Lähetin vastausajan pitenemisestä tiedotteen sähköpostitse. Viimeisen vastauspäivän aamuna lähetin vielä muistutusviestin kyselyn sulkeutumisesta. Vastausaika päättyi 15.12.

Työntekijöiden määrä oli 61 ja he työskentelivät eri toimipisteissä, joten kokonaan strukturoitu sähköinen kysely oli helpoin ja nopein tapa tutkia henkilöstön mielipiteitä. Jokaisella henkilöstön jäsenellä oli mahdollisuus vastata kyselyyn

joko tietokoneen, työtabletin tai työpuhelimien avulla. Työntekijä pystyi vastaamaan kyselyyn vain yhden kerran. Kysely toteutettiin anonyymisti. Tutkimuksen taustatietona kysyttiin ainoastaan vastaajien sukupuoli. Vastausvaihtoehtoina olivat nainen, mies ja muu. Taustatietojen kysyminen minimoitiin vain sukupuoliin, sillä henkilöstön määrä ja varsinkin naisoletettujen määrä, oli vähäinen. Tämä vähensi riskiä tunnistaa tietty yksilö eri tietoja yhdistämällä. Kyselyn toimivuutta testattiin ennen sen julkaisemista. Lähetin henkilöstölle sähköpostiviestin, jossa kysyttiin halukkuutta osallistua testiryhmään. Tuolloin henkilöstölle kerrottiin myös, että kysely on osa opinnäytetyötäni. Testiryhmään osallistui 6 henkilöä ja heitä oli mukana jokaisesta henkilöstöryhmästä. Testiryhmälle lähetin viestin, jossa pyysin palautetta kyselystä. Palautetta sain muutamasta kysymyksestä. Kommentteja tuli siitä, mitä jokin termi tarkoittaa, miten kysymys pitäisi tulkita tai mitä ryhmää kysymys koskee. Otin kommentit huomioon ja tarkensin kysymyksiä tai muutin niiden muotoa.

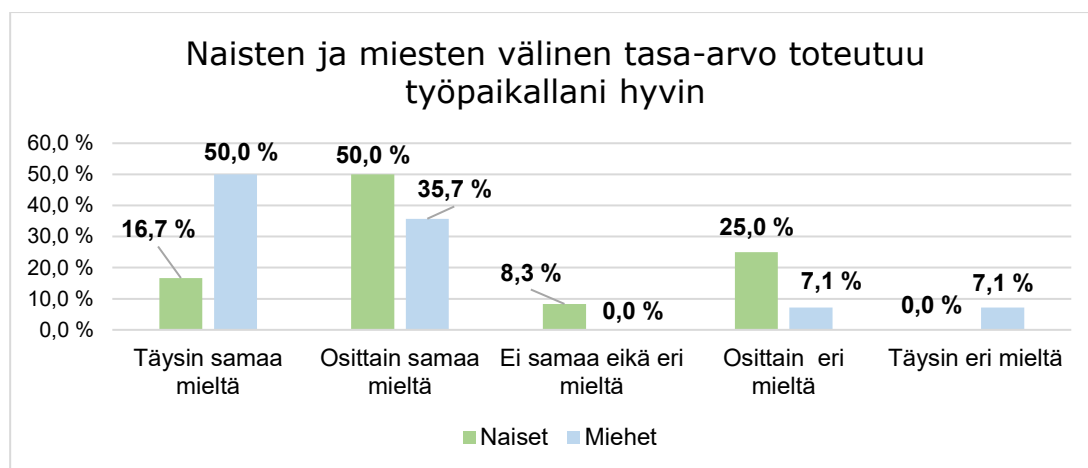
Testikierroksen kysely toteutettiin anonyymisti. Koska kyseessä oli testikierros ja testaajia vähän, ohjeistin, että kyselyyn ei vastata totuudenmukaisesti. Tämä siksi, ettei vastaus yhdistyisi tiettyyn henkilöön ja lisäisi riskiä anonyymi-teen vaarantumisesta myös varsinaisen kyselyn kohdalla. Testivastaukset hävitettiin ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä. Testiryhmän palautteen lisäksi otin huomioon opinnäytetyöohjaajalta saamani palautteen. Kysely oli aluksi hyvin pitkä n. 50 kysymystä. Palautteen jälkeen poistin kysymyksiä, jotka eivät olleet niin oleellisia aiheen osalta. Lisäksi korjasin Likertin-asteikon asettelua. Lisäsi lähes kaikkiin kysymyksiin vastausvaihtoehdon ”muu”, jonka yhteyteen pystyi myös kirjaamaan avoimen vastauksen.

Kyselylomakkeelle valitsin valinta-, matriisi- ja monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Matriisikysymyksissä käytettiin muun muassa Likertin-asteikkoa 1–5 jossa 1 oli täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Koko kyselyssä oli yhteensä 31 kysymystä. Taustatietojen lisäksi kyselyssä oli kolme osiota, jotka käsittelivät oman aihealueensa kysymyksiä. Kysymykset 2–8 käsittelivät tasa-arvon toteutumista. Kysymykset 9–19 käsittelivät yhdenvertaisuutta. Kysymykset 20–30 käsittelivät häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Viimeiseksi pyysin vapaata palautetta kyselystä. Arvioitu vastausaika oli noin 12 minuuttia.

### 5.1.2 Kyselyn tulokset

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 26 henkilöä, joista 12 oli naisia ja 14 miehiä. Kyselyyn vastasi 42,6 prosenttia henkilöstöstä. Tein yhteenvetoon kyselyn tuloksista tammi-helmikuun aikana. Yhteenveto annettiin toimeksiantajalle helmikuussa, jotta he pystyivät tutustumaan kyselyn tuloksiin. Tulokset oli esitetty kaavioina, joihin oli koottu miesten ja naisten vastauksien prosenttiosuudet. Kyselyssä kysyttiin taustatietona vastaajan sukupuolta, jotta sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista voitaisiin arvioida.

Kysymyksessä kaksi esitettiin erilaisia väittämiä tasa-arvoon liittyen. Väittämiä oli yhteensä 6. Kysymykseen vastanneista miehistä 85,7 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikalla hyvin. Naisten kohdalla prosenttiluku oli 66,7. Naisista 25 % oli osittain eri mieltä ja miehistä 14,2 % osittain tai täysin eri mieltä siitä, että tasa-arvo toteutuu hyvin. Tästä voidaan päätellä, että tasa-arvon tila on yleisesti ottaen hyvällä mallilla. Naisten ja miesten tulosten välillä on kuitenkin selvä ero. Tulokset on esitetty kuvassa neljä. Kun tuloksia tarkastellaan kokonaisvaltaisesti, huomataan, että miehet ovat hieman tyytyväisempiä tasa-arvon tilanteeseen kuin naiset.



Kuva 4. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin

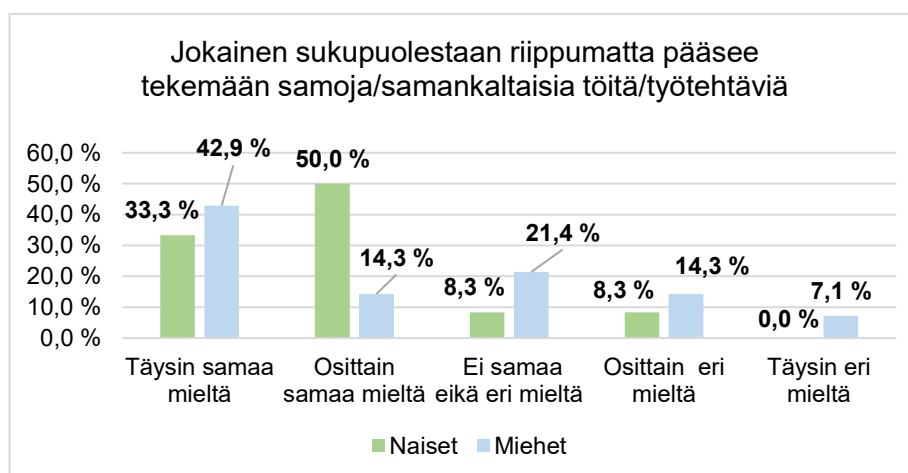
Naisista 25 % ja miehistä 35,7 % oli täysin samaa mieltä siitä, että naisiin ja miehiin kohdistuu samanlaisia odotuksia. Osittain samaa mieltä oli 42,7 % naisista ja 35,7 % miehistä. 16,7 % naisista ja 21,4 % miehistä vastasi ei samaa eikä eri mieltä. Osittain eri mieltä oli 16,7 % naisista ja täysin eri mieltä 7,1 % miehistä.

Naisista 50 % ja miehistä 57,1 % oli sitä mieltä, että oma esihenkilö kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti. 8,3 % naisista ja 14,3 % miehistä oli osittain eri mieltä. 25 % naisista ja 14,3 % miehistä vastasi ei samaa eikä erimieltä. 16,7 % naisista ja 14,3 % miehistä vastasi osittain samaa mieltä.

Naisista 41,7 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että palkan muodostuminen on tasa-arvoista naisten ja miesten välillä. Miesten kohdalla luku oli 42,8. 41,7 % naisista ja 42,9 % miehistä vastasi kysymykseen ei samaa eikä eri mieltä. Vastausvalinta voi kertoa myös siitä, että palkan muodostumisesta ei ole riittävää tietoa. Koska tasa-arvosuunnitelmaa varten tulee laatia palkkakartoitus, päätin lisätä kyselyyn muutaman lisäkysymyksen palkasta. Tällä selvitettiin myös henkilöstön palkkatietämystä. Tähän liittyivät kysymykset 16 ja 17. Niitä ei analysoida tarkemmin tässä työssä.

Naisista 33,3 % ja miehistä 50 % oli täysin samaa mieltä siitä, että rekrytointiprosessi on sukupuolten välillä tasa-arvoinen. Naisista 25 % ja miehistä 21,4 % oli osittain samaa mieltä. Naisista 41,7 % ja miehistä 14,3 vastasi ei samaa eikä eri mieltä. Miehistä 7,1 % oli osittain ja täysin eri mieltä.

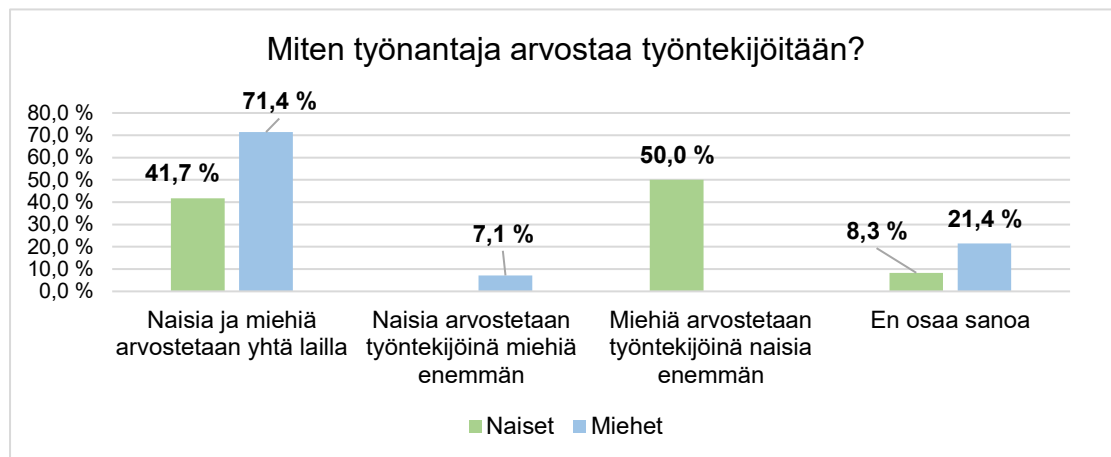
Väitteessä ”jokainen sukupuolestaan riippumatta pääsee tekemään samoja samankaltaisia töitä/työtehtäviä”, näkyi eroja miesten ja naisten kokemuksissa. Tulokset näkyvät kuvassa viisi. Miesten vastauksissa oli hajontaa naisten vastauksia enemmän.



Kuva 5. Jokainen sukupuolestaan riippumatta pääsee tekemään samoja/samankaltaisia töitä/työtehtäviä

Kysymys kolme oli avoin. Siinä pyydettiin kertomaan vastaajan oma kokemustasa-arvosta työpaikalla. Lisäksi kysyttiin, ”onko jokin muu asia, jonka haluaisit lisätä edellisten väitteiden lisäksi?”. Tähän ei tullut vastauksia.

Kysymyksessä neljä kysyttiin, miten työnantaja arvostaa työntekijöitään. Kuvasa kuusi nähdään, että kysymykseen vastanneista naisista 50 % oli sitä mieltä, että miehiä arvostetaan työntekijöitä naisia enemmän. 7,1 % miehistä (71,4 %) vastasi, että naisia arvostetaan työntekijöinä miehiä enemmän. Suurin osa miehistä olisi sitä mieltä, että naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla. Naisilla vastaava luku oli 41,7 %. Tämä on hyvä huomioida uuden suunnitelman tavoitteissa.



Kuva 6. Miten työnantaja arvostaa työntekijöitään?

Kysymyksessä viisi kysyttiin vastaajien kokemuksia eri sukupuolten mahdollisuuksista eri tilanteissa. Kysymys kuului: ”valitse seuraavien väitteiden kohdalla yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.” Vastausvaihtoehtoina olivat: ”naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet”, ”naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet”, ”miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet” ja ”en osaa sanoa”. Ensimmäisenä kysyttiin joustavista työskentelymahdollisuuksista. 64,3 % miehistä ja 91,7 % naisista vastasi, että naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet. 28 % miehistä vastasi, että naisilla on paremmat mahdollisuudet ja 7,1 % ei osannut sanoa. 8,3 % naisista vastasi, että miehillä on paremmat mahdollisuudet.

83,3 % naisista ja 64,3 % miehistä vastasi, että päätöksentekoon osallistumisessa on tasa-arvoiset mahdollisuudet. 8,3 % naisista vastasi, että miehillä on paremmat mahdollisuudet sekä en osaa sanoa. Miehistä 21,4 % vastasi, että

naisilla on paremmat mahdollisuudet ja 7,1 % vastasi, että miehillä on paremmat mahdollisuudet sekä en osaa sanoa.

71,4 % miehistä ja 83,3 % naisista vastasi, että työssä etenemisen mahdollisuudet ovat tasa-arvoiset. Miehistä 14,3 % ja naisista 8,3 % vastasi en osaa sanoa. 7,1 % miehistä vastasi, että naisilla on paremmat mahdollisuudet. Naisista 8,3 % ja miehistä 7,1 % vastasi, että miehillä on paremmat mahdollisuudet.

71,4 % miehistä ja 91,7 % naisista vastasi, että mahdollisuudet tiedonsaantiin työpaikkaa koskevista asioista on tasa-arvoista. 14,3 % miehistä ja 8,3 % naisista vastasi en osaa sanoa. 14,3 % miehistä vastasi, että naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet.

Kaikki naiset ja 85,7 % miehistä oli sitä mieltä, että koulutusmahdollisuudet ovat tasa-arvoiset. Miehistä 7,1 % vastasi en osaa sanoa sekä naisilla on paremmat mahdollisuudet.

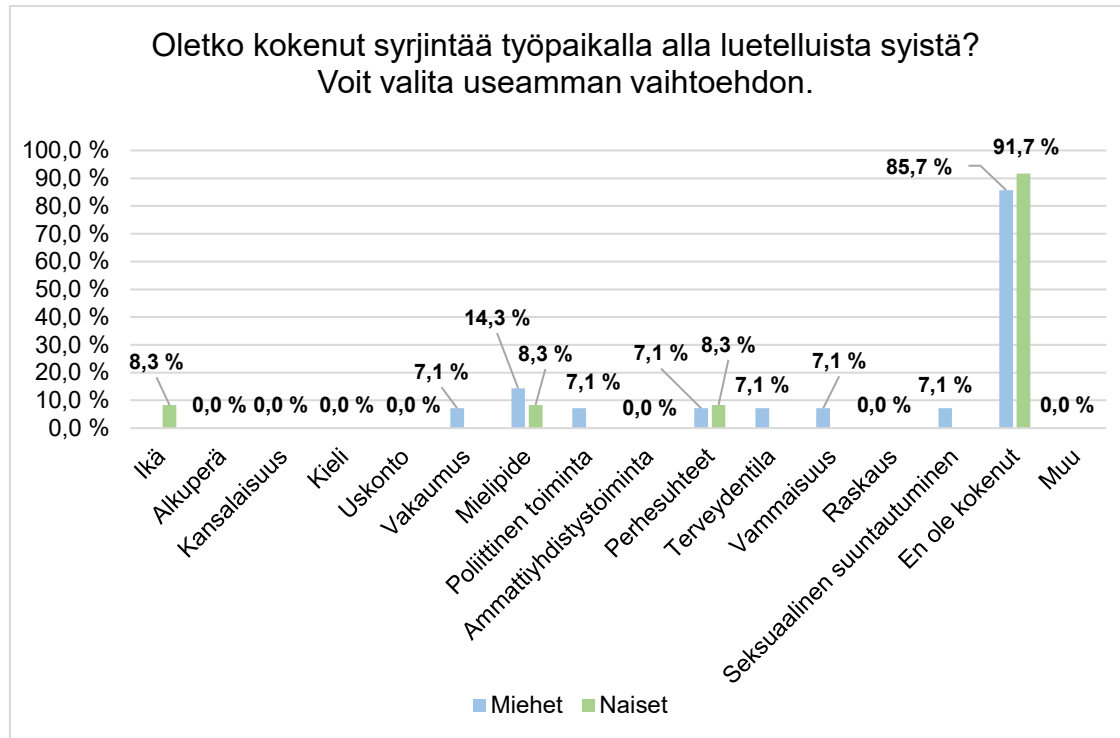
Naisista 42,7 % ja miehistä 50 % oli sitä mieltä, että perhevapaiden pitäminen on tasa-arvoista. Naisista 58,3 % ja 21,4 % miehistä vastasi en osaa sanoa. Miehistä 28,6 % vastasi, että naisilla on paremmat mahdollisuudet.

Miehistä 78,6 % ja naisista 41,7 % vastasi, että palkkauksen kehitykseen on tasa-arvoiset mahdollisuudet. Miehistä 7,1 % ja naisista 33,3 % vastasi en osaa sanoa. Miehistä 7,1 % ja naisista 25 % vastasi, että miehillä on paremmat mahdollisuudet. Miehistä 7,1 % vastasi, että naisilla on paremmat mahdollisuudet.

Kysymys kuusi oli avoin ja siihen ei tullut vastauksia. Kysymyksessä seitsemän kysyttiin, että ”miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?”. Miehistä 71,4 % ja naisista 66,7 % vastasi, että sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemisessä. Miehistä 7,1 % ja naisista 16,7 % vastasi, että sukupuolesta on ollut haittaa. Naisista 16,7 % ja miehistä 7,1 % vastasi en osaa sanoa. Miehistä 14,3 % vastasi, että sukupuolesta on ollut etua.



Kysymys 9 käsitteli syrjintäkokemuksia. Miehistä 85,7 % ja naisista 91,7 % ei ollut kokenut syrjintää työpaikalla. Kuvasta seitsemän nähdään, millä perusteilla syrjintää on koettu työyhteisössä. Suurin osa vastaajista ei kuitenkaan ole kokenut syrjintää. Vastauksista voidaan päätellä, että samat henkilöt ovat kokeneet syrjintää monin eri perustein. Kuvasta seitsemän nähdään, että miehet kokevat syrjintää enemmän kuin naiset.



Kuva 7. Oletko kokenut syrjintää työpaikalla alla luetelluista syistä? Voit valita useamman vaihtoehdon

Kysymyksessä 11 kysyttiin, ”oletko kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua alla luetelluissa tilanteissa? Voit valita useamman vaihtoehdon.” 8,3 % naisista on kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua työmäärän/työtehtävien jakautumisessa sekä urakehityksessä. Miehistä 14,3 % on kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua palkkauksessa sekä työtilojen tai -välineiden jaossa. 28,6 % miehistä on kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua työmäärän/työtehtävien jakautumisessa.

Kysymyksessä 12 kysyttiin ”puututtiinko kokemaasi syrjintään tai eriarvoiseen kohteluun?” Naisista 8,3 % ja miehistä 21,4 % vastasi, että ei puututtu. 14,3 % miehistä vastasi en osaa sanoa. Yhteensä 76,9 % vastasi, että ei ollut kokenut syrjintää.

Kysymyksessä 13 ja 14 kysyttiin syrjähavainnoista. Kysymyksessä 13 76,9 % ei ollut havainnut syrjintää. Kaikista vastanneista 7,7 % on havainnut syrjintää iän perusteella, 3,8 % seksuaalisen suuntautumisen sekä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, 11,5 % terveydentilan perusteella sekä 19,2 % mielipiteen perusteella. Kysymyksessä 14 53,8 % ei ollut havainnut syrjintää tai eriarvoista kohtelua kysytyissä tilanteissa. Kaikista vastanneista 19,2 % on havainnut syrjintää tai eriarvoista kohtelua palkkauksessa, 3,8 % työtilojen tai välineiden jaossa, 23,1 % työmäärän jakautumisessa, 26,9 % työtehtävien jakautumisessa, 3,8 % urakehityksessä, 3,8 % muun syyn vuoksi (työajan käyttö) sekä 7,7 % tiedon saamisessa uusista tai avoimista työtehtävistä.

Kysymyksessä 18 kysyttiin, ”mitä asioita tulisi ensisijaisesti kehittää työpaikalla seuraavan vuoden aikana? Valitse enintään neljä tärkeintä.” Vaihtoehdot oli annettu valmiiksi. Kaikkien vastaajien tulokset näkyvät taulukossa yksi. Tulosten koonnin jälkeen pohdittiin, että tietävätkö vastaajat mitä henkilöstöryhmillä tarkoitetaan. Tämä kysymys nousi toimeksiantajan puolelta esiin. Termiä ei avattu kyselyssä mitenkään, joten se on voitu tulkita eri tavoin.

Taulukko 1. Mitä asioita tulisi ensisijaisesti kehittää työpaikalla seuraavan vuoden aikana? Valitse enintään neljä tärkeintä.

57,7 %	Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo
38,5 %	Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantaminen
30,8 %	Tasavertaisen palkkauksen edistäminen
23,1 %	Eri ikäisten yhdenvertaisuuden edistäminen
19,2 %	Eri sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen
15,4 %	Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen
11,5 %	Muu; avoimen palkkauksen edistäminen, ei mitään kehitettävää, tasapuolinen töidenjako
3,8 %	Etninen tasa-arvo
3,8 %	Vähemmistöjen ja yhdenvertaisuuden edistäminen

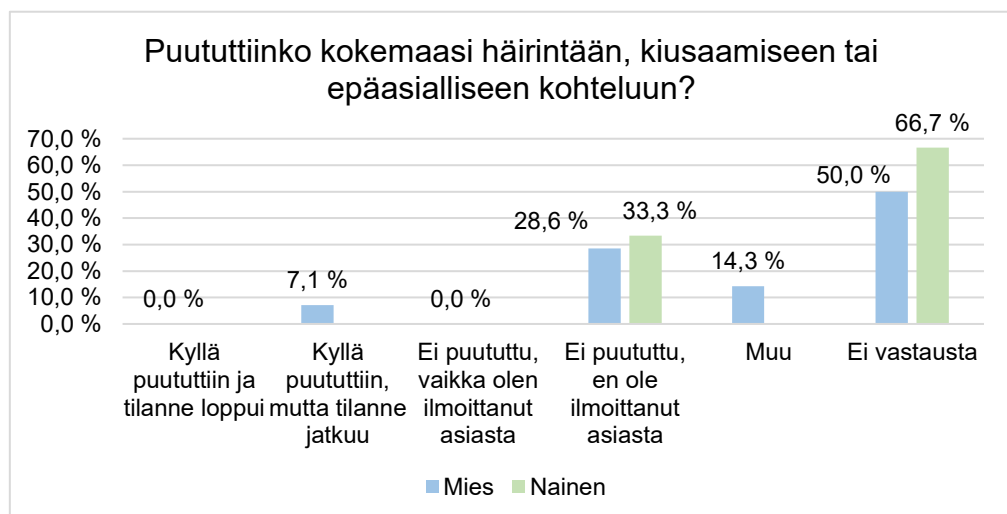
Kysymys 19 oli avoin ja siinä toivottiin ehdotuksia yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla tai muuta kommentoitavaa. Vastauksista selvisi, että työpaikalle toivotaan TES:n mukaista arviointijärjestelmää palkkoihin.

Kysymyksessä 20 kysyttiin, ”tiedätkö miten toimia, jos koet häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työpaikalla?”. 92,3 % vastasi kyllä ja 7,7 % vastasi ei.

Kysymyksessä 21 kysyttiin, ”oletko kokenut häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työpaikassasi viimeisen kahden vuoden aikana?” Häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua oli kokenut 11,5 % vastaajista. Naisten osuus oli 8,3 % ja miesten osuus 14,3 %. Kysymyksessä 22 kysyttiin, ”kenen taholta olet kokenut häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua nykyisessä työpaikassasi?” Kaikki kokemukset ovat tulleet työyhteisön sisältä.

Kysymys 23 oli avoin ja siinä kysyttiin, ”jos olet kokenut häirintää/epäasiallista kohtelua/kiusaamista, kertoisitko mihin asiaan/tilanteeseen se on liittynyt?” Tähän oli vastattu: ”henkilöstöryhmiin liittyvä kommentointi johtajan taholta”.

Kysymyksessä 24 kysyttiin, ”puututtiinko kokemaasi häirintään, kiusaamiseen tai epäasialliseen kohteluun?” Kuvasta kahdeksan nähdään suorat vastaukset.



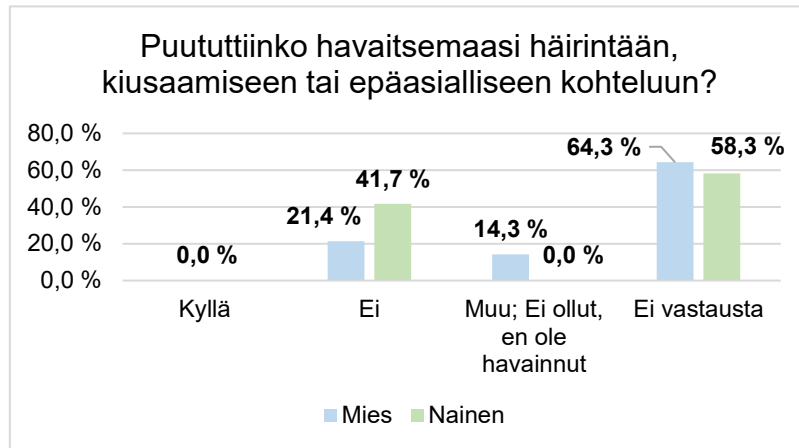
Kuva 8. Puututtiinko kokemaasi häirintään, kiusaamiseen tai epäasialliseen kohteluun?

Suorat vastaukset eivät kuitenkaan kerro tilannetta totuudenmukaisesti. Tämä johtuu siitä, että vastauksen on valinnut myös osa niistä, jotka eivät olleet kysymykseen 21 saatujen vastausten mukaan kokeneet syrjintää. Vastauksia täytyy siis verrata kysymyksen 21 vastauksiin. Vertaamalla huomataan, että ne, jotka vastasivat kokeneensa häirintää kiusaamista tai epäasiallista kohtelua, vastasivat tähän kysymykseen seuraavasti: häirintää kokenut nainen vastasi, että ei ole puututtu, sillä asiasta ei ole ilmoitettu. Häirintää kokenut mies vastasi, että tilanteeseen puututtiin, mutta se jatkuu yhä. Yksi häirintää kokenut mies ei vastannut kysymykseen. Kysymys ei ollut pakollinen ja suurin osa oli jättänyt vastaamatta siihen. Voi olla, että osa vastaajista on luullut, että kysymykseen pitää vastata jotain. Tätä olettamusta vahvistavat ”muu” -vastaukset lisäselitteineen, sillä 14,3 % miehistä oli valinnut kyseisen vaihtoehdon ja tarkentanut, että ”ei ollut” ja ”en ole kokenut häirintää”.

Kysymyksessä 25 kysyttiin, ”oletko havainnut häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työpaikassasi viimeisen kahden vuoden aikana?” Häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua on havainnut 23,1 % kaikista vastaajista. Naisten kohdalla häirintähavaintoja oli enemmän kuin kysymyksessä 21 kysytyjä häirintäkokemuksia. Naisista 33,3 % ja miehistä 14,3 vastasi havainneensa kysytyjä asioita. Miesten prosenttiosuus on sama kuin häirintäkokemuksissa.

Kysymys 26 oli avoin ja siinä kysyttiin, ”jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kertoisitko mihin asiaan/tilanteeseen häirintä, kiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu on liittynyt?” Vastauksista poimin pääkohdat, jotka ovat: johtajan taholta koetaan vähättelemistä, henkilökohtaisista valinnoista yms. naljaillaan ja työyhteisössä ilmenee jatkuvaa negatiivista arvostelua/juoruilua siitä, miten muut työntekijät hoitavat työtehtäviään.

Kysymyksessä 27 kysyttiin, ”puututtiinko havaitsemaasi häirintään, kiusaamiseen tai epäasialliseen kohteluun?” Kuvasta yhdeksän nähdään suorat vastaukset.



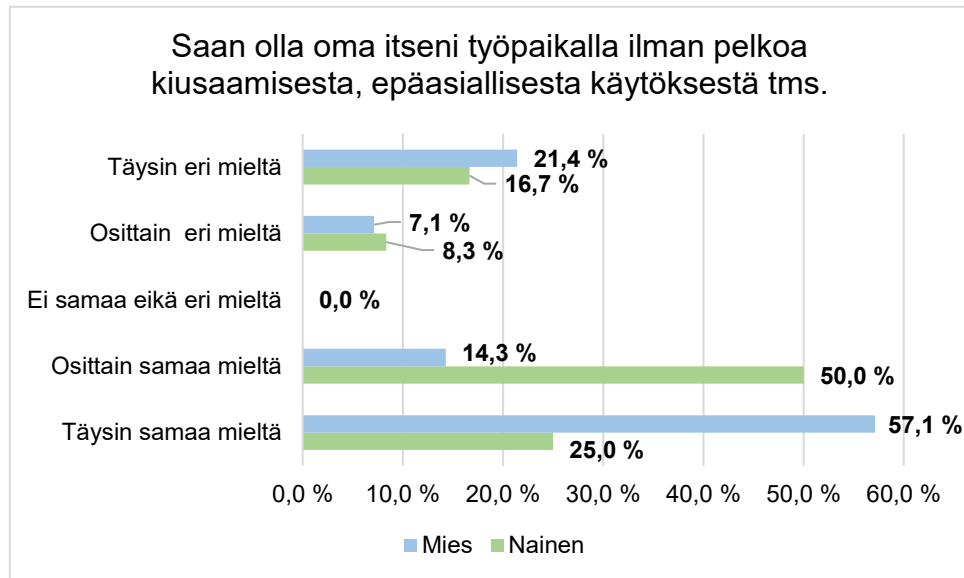
Kuva 9. Puututtiinko havaitsemaasi häirintään, kiusaamiseen tai epäasialliseen kohteluun?

Tässä nähtiin sama ilmiö kuin kysymyksen 24 kohdalla. Kysymys oli vapaaehtoinen ja samoin kuin kysymyksessä 24, tässäkään vastaus ei ollut suoraan luettavissa tuloksista, vaan niitä piti verrata kysymyksen 25 vastauksiin. Tämä johtuu siitä, että vastauksen ”ei” on valinnut myös osa niistä, jotka eivät olleet kysymykseen 25 saatujen vastausten mukaan kokeneet syrjintää. Ne, jotka vastasivat havainneensa häirintää ym. kysymyksessä 25, olivat vastanneet tähän kysymykseen seuraavasti: naisista 3 ja miehistä 2 vastasi, että ei ole puututtu. Yksi naisista jätti vastaamatta kysymykseen. Kukaan ei vastannut, että tilanteeseen olisi puututtu. Tässäkin on voitu luulla, että kysymykseen on ollut pakko vastata. Miehistä 14,3 % oli vastannut vaihtoehdon muu ja lisännyt tarkennuksesi ”ei ollut” ja ”en ole havainnut”. Tämäkin tukisi sitä, että kysymyksen ei ole ymmärretty olevan vapaaehtoinen.

Kysymyksessä 28 kartoitettiin tiettyjen käytösten ilmenemistä työpaikalla. ”Valitse vaihtoehto, jos työpaikallasi joku on...”. 30,8 % kaikista vastaajista vastasi, että joku on käyttäytynyt vastuuttomasti työpaikalla. Tässä oli eroa miesten ja naisten välillä, sillä naisista puolet vastasi näin ja miehistä vain 14,3 %. Lisäksi miehistä 7,1 % vastasi, että joku on ahdistellut sanallisesti (mm. sopimattomat/härskit vitsit, huomautukset) ja, että joku on lähennellyt tai kosketellut fyysisesti.

Kysymyksessä 29 oli väittämä, ”saan olla oma itseni työpaikalla ilman pelkoa kiusaamisesta, epäasiallisesta käytöksestä tms.” Kuvasta 10 nähdään, että vastauksissa oli hajontaa miesten ja naisten välillä. Enemmistö miehistä oli täysin samaa mieltä (57,1 %). Naisista 25 % vastasi samoin. Naisista 50 %

vastasi osittain samaa mieltä. Miehistä 14,3 % vastasi samoin. Täysin eri mieltä oli 21,4 % miehistä ja 16,7 % naisista.



Kuva 10. Saan olla oma itseni työpaikalla ilman pelkoa kiusaamisesta, epäasiallisesta käytöksestä tms.

Kysymykseen 30 sai kirjata oman ehdotuksen häirinnän ja epäasiallisen käytöksen vähentämiseksi. Vastauksista kootut ehdotukset olivat: ”tehokkaampaa puuttumista heti ongelmien ilmettyä”, ”epäasiallista käytöstä ei saisi hyväksyä toteamalla, että joku henkilö vain on ”sellainen” ja ”esihenkilöiden tulisi puuttua jatkuvaan negatiiviseen valittamiseen.”

## 5.2 Uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Kun tutkimusongelma oli ratkaistu teorialatkimuksen avulla, aloin työstämään toimeksiantajalle uutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Toimeksiantajan edustajan kanssa sovimme, että suunnitelmaa ei sisällytetä tämän vuoden työyhteisön kehittämissuunnitelmaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa hyödynsin opinnäytetyön teoriaosuutta. Lisäksi etsin internetistä julkisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia, joista sain ideoita suunnitelman rakenteeseen ja muotoiluun. Myös muista aiheeseen liittyvistä opinnäytetöistä oli tässä apua.

Toimeksiantajan uuteen suunnitelmaan kirjasin tietoa tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä työelämän näkökulmasta. Lisäksi lisäsin suunnitel-

maan taustatietoa siitä, miksi suunnitelmat laaditaan ja mitä velvoitteita työnantajilla on aihepiiriin liittyen. Näin koko henkilöstö saa tietoa aiheesta. Suunnitelmaa varten selvitin mitä muita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamista tukevia toimia toimeksiantajalla on käytössä. Tästä lisättiin oma luku suunnitelmaan. Edellisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta löytyi tietoa aiheesta, mutta uutta lisättävääkin löytyi. Esimerkiksi organisaatiolle oli laadittu vuonna 2023 eettiset ohjeet, joissa huomioitiin myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

Teoriatutkimuksen avulla selvitetty puutteet otettiin huomioon uuden suunnitelman laatimisessa. Toimeksiantajan henkilöstöhallinnon edustaja toimitti minulle palkkakartoitusmateriaalin. Lisäsin suunnitelmaan palkkakartoitusmateriaalissa olevaa yleistietoa palkkakartoituksesta sekä tiedon siitä, mihin palkkaryhmään työntekijät kuuluvat. Palkkakartoitukseen oli muodostettu kolme eri palkkaryhmää. Ryhmien kaksi ja kolme vertailut lisättiin suunnitelmaan.

Henkilöstöhallinnon edustaja toimitti minulle tietoa myös edellisen vuoden rekrytoinneista, jotta pystyin lisäämään tiedot suunnitelmaan. Kaikki vakituiseen työhön tiettyyn tehtäväryhmään hakeneet jaettiin sukupuolittain ja määrät kirjattiin suunnitelmaan. Lisäksi listattiin haastatteluun kutsut ja tehtävään valitut sukupuolittain. Palkkahallinnolta sain tietoa henkilöstön ikäjakaumasta sekä sukupuolijakaumasta. Koko henkilöstön sukupuolijakauman lisäksi sukupuolijakauma jaettiin myös tehtäväryhmittäin, henkilöstöryhmittäin sekä työaika-muodoittain. Myös nämä tiedot lisättiin kaavioina uuteen suunnitelmaan. Kaikkia edellä mainittuja suunnitelmaan lisättyjä tietoja käytettiin tasa-arvon tilanteen selvittämisessä. Myös henkilöstökyselyn tulosten yhteenvedosta lisättiin muutama erottuvin vastaus sekä esiin tulleet syrjinnän ja häirinnän kokemukset suunnitelmaan.

### 5.2.1 Nykytilaselvityksen yhteenveto ja uuteen suunnitelmaan lisätyt edistämistavoitteet

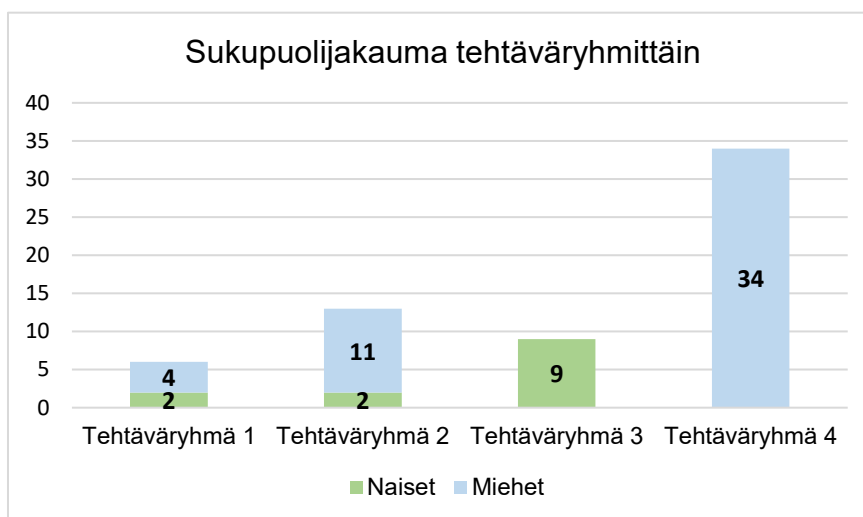
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatuille edistämistavoitteille laadittiin toimenpiteet, jotka näkyvät taulukossa kaksi. Toimenpiteille asetettiin mittarit, aikataulu ja toteutuksen vastuuhenkilö. Näiden lisäysten avulla toteutettiin lain vaatimukset tältä osin.

Taulukko 2. Tavoitteet kaudelle 2024

Toiminta	Tavoitteet
<b>Johtaminen ja esihenkilötyö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu</li> <li>Eri ikäisten yhdenvertainen kohtelu</li> </ul>
<b>Avoin sekä tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Palkkaus ja sen perusteet ovat avointa ja ymmärrettävästi viestitty</li> <li>Tieto palkan perusteista lisääntyy</li> </ul>
<b>Eri sukupuolten tasapuoliseksi sijoittuminen erilaisiin työtehtäviin</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pitkäaikaisena tavoitteena on toteuttaa tasapuolisempaa rekrytointia</li> </ul>
<b>Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työajassa joustetaan tarvittaessa/tilanteen vaatiessa</li> <li>Työtehtävien ja työajan järjestämisessä huomioidaan yksityiselämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen</li> </ul>
<b>Epäasiallisen käytös, häirintä ja syrjintä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nollatoleranssi syrjinnälle ja kaikelle epäasialliselle käytökselle</li> <li>Toisten työn arvostaminen</li> <li>Asiallinen kohtelu</li> <li>Syrjintä ja epäasiallinen käytös tunnustetaan ja epäkohtiin puututaan välittömästi</li> </ul>

Aikaisempaa vertailupintaa ei ollut riittävästi saatavilla, jotta olisi voitu kattavasti arvioida toimeksiantajan tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden tilan kehittymistä. Edellisten vuosien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista näkyi kuitenkin henkilöstön ikäjakauma sekä sukupuolijakauma. Koko henkilöstön sukupuolijakauman lisäksi sukupuolijakauma oli jaettu tehtäväryhmittäin, henkilöstöryhmittäin sekä työaikamuodoittain. Näissä ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia lähivuosien aikana. Palkkahallinnolta uutta suunnitelmaa saatu henkilöstödata vuodelta 2023 osoitti, että organisaatiossa työskentelee selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Kun sukupuolijakauma jaettiin tehtäväryhmittäin, selvisi, että tehtäväryhmiin jakautuminen on osittain hyvin sukupuolitunutta. Tämä jakautuminen nähdään kuvassa 11.





Kuva 11. Sukupuolijakauma tehtäväryhmittäin 2023

Sukupuolijakauman tasoittaminen on yksi tasa-arvon edistämiskohta ja se kirjattiin suunnitelman tavoitteisiin. Rekrytointi-ilmoituksia laadittaessa voisi pohdita, houkuttelevatko ilmoitukset eri sukupuolten edustajia hakemaan tehtävään. Ilmoitusten sanavalintoja voisi tarkastella tästä näkökulmasta. Tasapainottaminen voidaan huomioida rekrytointien yhteydessä myös valitsemalla tehtävään vähemmistössä olevaa sukupuolta edustava henkilö. Näin voidaan toimia, jos jäljellä olevat hakijat ovat tehtävän vaatimukset huomioon ottaen yhtä päteviä kyseiseen työtehtävään. Yrityksen markkinointikuvissa voisi näkyä eri sukupuolten edustajia tasapuolisesti ja niin, että perinteiset roolit rikotaan kuvissa. Lisäksi anonyymiä rekrytointia voisi harkita tulevaisuudessa. Tämä lisäisi erilaisten henkilöiden tasapuolista mahdollisuutta hakea tehtävään.

Palkkakartoitukseen oli muodostettu kolme eri palkkaryhmää. Ryhmien kaksi ja kolme vertailut voitiin julkistaa tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, sillä vertailuryhmät olivat tarpeeksi suuret. Palkkaus on tasa-arvoista, sillä palkkakartoitus osoitti, ettei miesten ja naisten palkkojen välillä ollut merkittäviä palkkaeroja. Suunnitelmaan lisättävissä tiedoissa tarkennettiin myös palkkaryhmät ja ketkä työntekijät kuuluvat mihinkin ryhmään. Henkilöstökyselyn tuloksissa näkyi, että palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä oli paljon en osaa sanoa -vastauksia tai palkkauksen perusteita ei tiedetty. Palkkauksen avoimuus huomioitiin suunnitelmaan kirjatuihin tavoitteisiin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely antoi henkilöstön näkemystä tilanteeseen. Syrjintää, häirintää tai epäasiallista käytöstä esiintyy työyhteisössä jonkin verran. Sitä kokeneet vastasivat, että tilanteeseen ei ollut puututtu tai asiasta ei ole edes ilmoitettu. Lisäksi oli koettu vastuutonta käytöstä. Miehet olivat kokeneet ja havainneet syrjintää ja eriarvoista kohtelua enemmän kuin naiset. Miehillä olivat kokeneet enemmän myös häirintää, kiusaamista ja epäasiallista kohtelua. Naiset olivat kuitenkin havainneet niitä enemmän. Toimeksiantajalle työterveyspalveluja tuottava yritys teetti vuonna 2022 henkilöstölle työhyvinvointikyselyn, jossa oli yksi syrjintään liittyvä kysymys. Kysymyksen vastauksia voitiin verrata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastaavaan kysymykseen, jotta nähtäisiin, oliko tilanteessa tapahtunut muutosta. Tuloksia vertaamalla huomattiin, että syrjintäperusteet olivat lisääntyneet kahdella työterveyden teettämän kyselyn jälkeen. Kyselyn tulosten perusteella syrjintään, häirintään ja epäasialliseen käytökseen liittyvät edistämistavoitteet lisättiin suunnitelmaan.

Henkilöstökyselyn vastausten perusteella epätasa-arvoa koettiin mm. eri sukupuoli- ja sukupuolten mahdollisuuksista eri tilanteissa. Lisäksi henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa toivottiin kehitettävän seuraavan vuoden aikana. Arvostavan, yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun toteuttaminen on koko henkilöstön vastuulla, mutta johto ja esihenkilöt vaikuttavat tähän esimerkiksi puutumalla epätoivottuun käytökseen. Johtamista ja esihenkilötyötä kehittämällä voidaan vaikuttaa henkilöstön kokemuksiin. Siksi tämäkin nostettiin tavoitteisiin. Tavoitteisiin lisättiin myös työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, sillä se nousi kyselyn tuloksissa esille, kun kysyttiin, mitä asioita pitäisi seuraavan vuoden aikana kehittää. Suunnitelmaan kirjattiin, mitä kaikkia käytäntöjä työpaikalla on jo käytössä, jotta kaikki tiedostavat näiden käyttömahdollisuudet. Näin ollen nykytilan selvityksen perusteella suunnitelmaan asetettiin kuusi tavoitetta.

## 5.2.2 Suunnitelman viimeistely ja lopullinen aikataulu

Nykytilan selvityksen perusteella suunnitelmaan kirjattiin selkeät ja konkreettiset tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tavoitteille laadittiin toteutettavissa olevat toimenpiteet. Toimenpiteille asetettiin selkeät mittarit, joita voidaan seurata. Kun viimeistelin suunnitelmaluonnosta, kävin välikeskustelun toimeksiantajan edustajan kanssa ja kysyin mielipidettä jo laaditusta materiaalista. Tämän jälkeen varasin tapaamisen, johon kutsuin henkilöstön edustajat sekä muita tarvittavia avainhenkilöitä.

Tapaamiskutsussa ilmoitin, mistä tapaamisessa on kyse ja mitä asioita käsittelemme. Ilmoitin myös viimeisteleväni luonnoksen toimeksiantajan edustajan kommentit huomioiden 5.4.2023 mennessä ja lähettäväni linkin luonnokseen sekä muuhun materiaaliin silloin. Näin he pystyivät valmistautumaan tapaamiseen lukemalla luonnoksen läpi ja valmistelemaan omia kommenttejaan. Tapaaminen pidettiin viikolla 17. Esittelin laatimaani suunnitelmaa, keskustelimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista ja tavoitteiden asettamisesta. Kirjasin samalla tavoitteisiin liittyviä korjausehdotuksia. Varsinainen aikataulu koko suunnitelman laatimisesta näkyy taulukossa kolme.

Taulukko 3. Suunnitelman laatimisen työvaiheet

Viikko	Työvaihe
44–45 (2023)	Keskustelut toimeksiantajan kanssa: toimeksiantajan tavoitteiden ja lähtötilan selvitys.
44–45	Toimeksiantajan edellisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin sekä muuhun toimeksiantajalta saatuun materiaaliin tutustuminen.
46–47	Kyselyn kysymyksien laadinta.
48	Kysymyksien muokkaaminen saadun palautteen perusteella.
48–50	Kyselyn toteutus.
2–6 (2024)	Kyselyn tulosten kokoaminen.
7	Kyselyn vastausten yhteenveto tiedoksi toimeksiantajalle.
8–10	Kyselyn tulosten analysointia.
10–12	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen: teoriaosuuden kirjoitus ja toimeksiantajan edellisen suunnitelman

	arviointi. Alustavien tavoitteiden pohtiminen ja laatiminen kyselyn pohjalta.
12	Välikeskustelu toimeksiantajan edustajan kanssa: mielipiteen kysyminen jo laaditusta materiaalista ja tarvittavat lisäykset.
13–14	Henkilöstödatan lisääminen suunnitelmaan ja toimeksiantajan edustajan palautteen mukaiset toimet. Tavoitteiden, toimenpiteiden, mittareiden ja suunnitelman asettelun viimeistely.
14	Suunnitelmaluonnos tiedoksi toimeksiantajalle.
17	Tapaaminen toimeksiantajan edustajien kanssa. Yhteistä keskustelua suunnitelmasta sekä tavoitteista.
17–18	Suunnitelman viimeistely toimeksiantajan edustajien kommenttien perusteella. Kyselyn tulosten yhteenvedon tarkennus opinnäytetyön sisällön mukaiseksi.
	Toimeksiantajan oma sisäinen käsittely
	Suunnitelman ja kyselytulosten tulosten saataville asettaminen

Suunnitelma ja kyselystä tehty yhteenveto julkaistaan koko henkilöstön nähtävälle intranettiin, kun toimeksiantaja on käsitellyt sen organisaation tapojen mukaisesti.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelma sekä tasa-arvosuunnitelma laaditaan lakien pohjalta. Työnantajia koskevia säädöksiä on kirjattu yhdenvertaisuuslakiin sekä lakiin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Suunnitelmien avulla toteutetaan tätä velvollisuutta. Ne tulee laatia, jos työnantaja työllistää säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 6. §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7. §.)

Tasa-arvosuunnitelman tulee olla selkeä ja rajattu kokonaisuus, ja sen täytyy sisältää laissa määritellyt sisällölliset osiot. (Tasa-arvovaltuutettu s.a., Ansiovertailu.) Yhdenvertaisuussuunnitelman ydin on syrjinnän ehkäisemisen edistämässä ja sitä varten määritellyissä konkreettisissa toimissa. (Leppänen

2015, luku 2.2.) Toimeksiantajan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilannetta voidaan selvittää muun muassa henkilöstökyselyiden avulla. Tilannetta arvioimalla pystytään määrittämään tarvittavat edistämistoimet. (Skurnik-Järvinen 2016, luku 5.3.) Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhdessä henkilöstön nimieämien edustajien kanssa ja heillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman sisältöön. (Tasa-arvovaltuutettu s.a., Ansiovertailu.) Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö sekä merkitykselliset syrjintäperusteet, joita työpaikalla voi esiintyä, tulee käsitellä henkilöstön edustajien kanssa. (Leppänen 2015, luku 2.2.).

Toiminnallisen opinnäytetyön raportoinnissa tulisi selvittää ymmärrettävästi ja täsmällisesti ongelman kuvaus, tavoitteet, kohderyhmä sekä teoreettinen viitekehys ja tietoperusta. Opinnäytetyön arvioinnissa tärkeintä on, että opinnäytetyö tavoite toteutuu. Toinen tärkeä arvioinnin kohde on tavoitteiden saavuttamisessa sekä aineiston keräämisessä käytetyt keinot. Lisäksi arvioidaan opinnäytetyön raportointia ja kieliasua. (Vilkkä & Airaksinen 2007, 154–159.)

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda toimeksiantajalle uusi tasa-arvosuunnitelma sekä uusi yhdenvertaisuussuunnitelma, joiden sisällöt täyttävät lakien vaatimukset. Nämä kaksi suunnitelmaa yhdistettiin yhdeksi kokonaiseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi, joka oli opinnäytetyön lopullinen tuotos. Tarkoituksen saavuttamiseksi oli tärkeää selvittää, miten toimeksiantajan edellistä suunnitelmaa pitää kehittää. Opinnäytetyössä käytettyjen menetelmien avulla saatiin selvitettyä kehitettävät asiat.

Laatimani suunnitelmaluonnosta käsiteltiin henkilöstön edustajien kanssa yhdessä yhteisessä tapaamisessa. Toimeksiantajan edustajan kanssa kävimme keskusteluja useammin. Henkilöstön edustajia olisi voinut osallistaa suunnitelman laatimisessa enemmän, samoin kuin muita toimeksiantajan avainhenkilöitä. Yhteistä aikaa oli kuitenkin haastavaa saada sovittua, sillä muut työkii-reet ja poissaolot määrittivät aikataulua. Pidetty tapaaminenkin piti varata kuu-kauden päähän.

Nykytilan selvittämiseksi valittujen tiedonkeruu- ja tutkimusmenetelmien avulla saatiin hyvä kuva toimeksiantajan organisaation tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Tehdyn selvityksen avulla pystyttiin asettamaan edistämistavoitteet

tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Opinnäytetyön lopputuloksena oli, että toimeksiantajalle toimitettiin kehitysehdotusten mukainen suunnitelmaluonnos, joka sisälsi nykytilakartoituksen mukaiset edistämistoimet.

## 6.1 Opinnäytetyön luotettavuus

Luotettavuus (reliabiliteetti) ja pätevyys (validiteetti) muodostavat kokonaisluotettavuuden. Luotettavuus on hyvä, jos sama tulos saataisiin samoilla metodeilla eri tutkijan tekemänä. Validi tutkimus muodostuu, kun tutkimukseen ei sisälly systemaattista virhettä. (Vilka 2021, 151–179.) Kyselytutkimuksen vastauslomake tulisi aina testata ennen käyttöönottoa. Näin voidaan tehdä tarvittavat korjaukset ja saadaan luotettavampaa tietoa, sillä vastaajat ymmärtävät kysymykset paremmin. Validiteettia vahvistaa se, että tutkimuskysymyksiin saadaan vastaukset tutkimuksen avulla. Näin varmistetaan, että tutkimuksen kohteena ovat oikeat asiat. (Heikkilä 2014, 27, 58.) Henkilöstökyselyn vastausten pieni määrä alentaa aina validiteettia. Kyselyllä saadut avoimet vastaukset tukevat strukturoituja kysymyksiä ja parantavat tutkimuksen luotettavuutta. (Heikkilä 2014, 177–180.)

Tässä opinnäytetyössä tehdyn henkilöstökyselyn tulosten validiteettia suurentaa se, että kyselylomaketta testattiin ennen sen julkaisua. Validiteettia vahvistaa se, että tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset tutkimuksen avulla. Vastausten perusteella pystyttiin asettamaan edistystoimia. Näin ollen tutkimuksen kohteena olivat oikeat asiat. Kyselyn vastausprosentti oli 42,6 %. Se ei ole kovin huono, mutta vielä korkeampi prosentti olisi tehnyt tutkimuksesta luotettavamman. Tutkimuksen reliabiliteettia vahvisti hieman työterveyden teettämän kyselyn käyttäminen vertailukohteena. Se osoitti, että ainakin yhden kysymyksen tulokset ovat toistettavissa ja tuottavat samansuuntaisia vastauksia. Tästä voi hyvin varovaisesti päätellä, että muutkin tulokset olisivat toistettavissa. Lisäksi myös kyselyn tietyt samansuuntaiset kysymykset tuottivat samankaltaisia tuloksia, mikä vahvistaa luotettavuutta.

Luvussa 5.1.2 kerrottiin kyselyn tulokset. Kysymysten 24 ja 27 vastaukset piti tarkistaa vertaamalla niitä kysymysten 21 ja 25 vastauksiin. Jos näin ei olisi tehty, yhteenveto olisi antanut virheellisen tuloksen. Näin kokonaiskuva ei olisi hahmottunut totuudenmukaisesti. Vastausten analysoinnissa vaadittiin siis

tarkkuutta. Tämä tilanne laskee työn validiteettia. Vaikka kyselyä testattiin, on osa kysymyksistä voitu silti ymmärtää väärin. Kyselyn alussa ohjeistettiin, että vain tähdellä merkityt kysymykset ovat pakollisia. Tämä on voinut jäädä vastaajilta huomaamatta tai unohtua, aiheuttaen vääristymän tuloksessa.

## **6.2 Opinnäytetyön eettisyys**

Opinnäytetyössä tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Sen mukaan on tärkeää, että tutkimuksen kohteet eivät paljastu missään opinnäytetyön vaiheessa. Kirjoitetussa sisällössä tulee ottaa huomioon, miten tutkittavasta kohteesta puhutaan. Puheen tulee olla kunnioittavaa ja kielteisiä ilmaisuja tulee välttää. Myös lähteiden käytössä tulee kunnioittaa alkuperäistä teosta ja kirjoittajaa. Kaikki viitemerkinnot tulee olla mahdollisimman tarkkoja. (Vilka 2021, luku 2: Tutkimusetiikka.)

Tässä opinnäytetyössä toimeksiantajan anonymiteetti toteutui, sillä yrityksestä ei kerrottu tunnistettavia tietoja. Henkilöstökyselyn tutkimustuloksia ei esitetty yksilöidysti, joten tunnistamattomuus toteutuu siltäkin osin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn yhteydessä kerättyjen henkilötietojen käsittelystä kerrottiin henkilöstölle laaditussa tietosuojaselosteessa, joka lähetettiin kyselylinkin kanssa samassa sähköpostiviestissä. Kaikki opinnäyteraportin lähdemerkinnät pyrittiin toteuttamaan mahdollisimman tarkasti.

Kyselytutkimuksen objektiivisuus eli puolueettomuus toteutui hyvin, sillä tutkimustulokset olisivat samanlaisia, vaikka tutkimuksen suorittanut henkilö vaihtuisi. Kysymysten asettelussa ei johdateltu vastaamaan tietyllä tavalla. Tietosuoja ja avoimuus huomioitiin kyselyn toteutuksessa sekä opinnäytetyön kirjoittamisessa. Kaikki tulokset kerrottiin avoimesti ja kaunistelematta. Tutkittaville kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja käytötapa henkilöstökyselyn saateteksissä. (Heikkilä 2014, 29.)

### **6.3 Toimeksiantajalle tuotetut kehitysehdotukset tulevaisuuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia varten**

Tässä opinnäytetyössä tehtyyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistavoitteet esitettiin taulukko-muodossa. Seuraavan kauden (2025) suunnitelmassa tulee arvioida, miten eri toimenpiteiden toteutusvaiheessa on edistytty. Taulukko voidaan kopioida tulevaan suunnitelmaan ja sitä voidaan hyödyntää toimenpiteiden toteutumisen arvioinnissa. Työnantaja ja henkilöstön edustajat voivat arvioida tuloksia yhteisissä kokouksissa tai työpaikalle voidaan perustaa tasa-arvoryhmä, jonka tehtäviin seuranta kuuluu.

Henkilöstön edustajien tulee pystyä vaikuttamaan suunnitelman sisältöön sekä osallistumaan arviointiin. Asiasta keskusteltiin toimeksiantajan kanssa ja heidän tehtäväkseen jää pohtia, miten arviointi ja suunnitelman käsittely jatkossa toteutetaan. Kauden 2023 tasa-arvo ja henkilöstösuunnitelmat oli sisällytetty henkilöstön kehittämissuunnitelmaan. Jos näin tehdään jatkossakin, on huolehdittava, että suunnitelmat ja niihin kirjatut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistavoitteet erottuvat selkeästi kehittämissuunnitelman tavoitteista. Näin ne eivät sekoitu keskenään ja edistymistä pystytään arvioimaan paremmin. Opinnäytetyössä laadittua suunnitelmaa voidaan käyttää pohjana myös toimeksiantajan tuleville tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmille.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan selvittäminen on olennainen osa tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa. Toimeksiantaja aikoo toteuttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vuosittain. Opinnäytetyössä toteutettavan kyselyn myötä toimeksiantaja saa vertailupohjaa tuleville kyselyille ja organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehityksen arviointi helpottuu. Kyselyn laajuus ja kysymykset voivat kuitenkin vaihdella tarpeen mukaan. Toimeksiantaja voi myös pohtia tulevien kyselyiden kysymysten vastausvaihtoehtojen asettelua ottamalla huomioon tässä opinnäytetyössä esille tulleet epäkohdat ja varsinkin kysymykset 24 ja 27.

Kyselyn samankaltaisten kysymysten (kysymykset 12, 24 27) vastauksia vertaamalla huomattiin, että paras asettelu olisi voinut olla kysymyksen 12 (puu-



tuttiinko kokemaasi syrjintään tai eriarvoiseen kohteluun?) vaihtoehdot. Kysymys oli myös pakollinen. Vastausvaihtoehdot ovat voineet tuoda kuvan, että vapaaehtoiisiin kysymyksiin tulisi vastata. Jotta väärinymmärryksiltä vältyttäisiin, voisi kysymysten kohdalla kertoa sanallisesti, että vastaaminen on vapaaehtoista. Testikierroksella vastaavaa ristiriitaa ei kuitenkaan havaittu. Testiryhmä olisi voinut isompi, jotta asia olisi tullut esiin aikaisemmin.

## 7 LOPUKSI

Tämän toiminnallinen opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda toimeksiantajalle uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka sisältö täyttää lakien vaatimukset. Tuotoksen saavuttamiseksi piti selvittää, miten toimeksiantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma saadaan lain vaatimalle tasolle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten tehtiin toimeksiantajan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan selvitys, joka koostui palkkakartoituksesta, toimeksiantajalta saatavasta henkilöstödatasta sekä kvantitatiivisesta kyselytutkimuksesta.

Työ on onnistunut, sillä käytetyt kehittämistyömenetelmät tuottivat vaaditun lopputuloksen ja tutkimusongelma ratkesi. Toimeksiantaja hyötyy opinnäytetyöprosessissa tuotetusta tiedosta ja pystyy hyödyntämään sitä jatkossakin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia voidaan käyttää apuna tulevien kyselyjen tulosten vertailussa ja kysymyksiä voi tarkentaa sekä muotoilla uudestaan, jotta saadaan luotettavimpia tuloksia. Nykytilan kartoitusta voi myös kehittää tulevina vuosina. Esimerkiksi rekrytointin yhdenvertaisuutta tulee tutkia enemmän. Nyt siihen ei löydetty riittäviä keinoja. Häirinnän, syrjinnän ja epäasiallisen käytöksen ilmeneminen tuli kyselyn tuloksissa hyvin esille. Jatkossa voisi kysyä, että miten henkilöstö toivoo näihin puututtavan.

Yksi työn haasteista oli kyselyn kohdalla. Kysely oli aika pitkä, joten tulosten analysointi vei paljon aikaa. Lisäksi joissakin vastauksissa havaittiin virheellisyttä. Kysymysten ja vastausten asetteluun tulee kiinnittää huomiota ja vastaajille voi antaa tarkempia ohjeita. Lisäksi joitakin termejä voi avata enemmän kyselylomakkeella. Kyselyistä voidaan tehdä lyhyempiä. Niitä voisi myös kohdentaa eri henkilöstö tai tehtäväryhmille, jotta voidaan selvittää tarkemmin,

missä ongelmat ilmenevät. Vaihtoehtoisesti kyselyn olisi voinut toteuttaa analogisella lomakkeella, mutta vastausten käsittely olisi työllistänyt paljon enemmän. Kyselyn tulosten raportointi pidensi opinnäytetyön raporttia liikaa.

Kvalitatiivista haastattelua olisi voinut käyttää kvantitatiivisen menetelmän tukena. Kvalitatiiviseen haastatteluun olisi kuitenkin pitänyt valita pieni joukko ja tässä tutkimuksessa keskityttiin koko henkilöstön kokemukseen. Kvalitatiivisen haastattelun suorittamiseksi pitää myös varata hyvin aikaa. Henkilöstökyselyn vastauksista olisi voitu suorittaa tarkempia vertailuja tiettyjen vastausten välillä. Esimerkiksi oliko syrjintää kokeneilla yhteneviä vastauksia muissa kysymyksissä. Kyselyn tarkoitus oli kuitenkin avata henkilöstön kokemuksia kyselyn aihepiiristä ja käyttää tuloksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden laatimisessa. Sen vuoksi tulosten analysointia ei suoritettu laajemmin.

Opinnäytetyön aihe on ollut minulle tärkeä ja mielenkiintoinen, joten motivaatiota on riittänyt. Opin lisää aiheesta sekä toiminnallisen työn tekemisestä ja voin myös hyödyntää oppimaani tulevaisuudessa. Kyselytutkimuksen tulosten analysointi ei ollut kovin miellyttävää ja pidin enemmän teorian tutkimisesta sekä teoriaosuuden laatimisesta. Pitkän opinnäytteen laatiminen vie aikaa ja omasta ajankäytöstä on huolehdittava, jotta pysytään aikataulussa. Onneksi työ toteutettiin lähes suunnitellussa aikataulussa. On ollut kiva huomata, että pystyn toteuttamaan tällaisen laajan työn.

## LÄHTEET

Eurooppa-neuvosto. 2023. Infografiikka – Miten palkkauksen läpinäkyvyys voi auttaa vähentämään sukupuolten palkkaeroa EU:ssa?. WWW-dokumentti. Päivitetty 15.6.2023. Saatavissa: <https://www.consilium.europa.eu/fi/info-graphics/pay-transparency/> [viitattu 10.3.2024].

Eurooppa-neuvosto. 2024. Palkkauksen läpinäkyvyys EU:ssa. WWW-dokumentti. Päivitetty 26.1.2024. Saatavissa: <https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/pay-transparency/> [viitattu 10.3.2024].

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 21.4.2024].

Hietala, H., Aaltonen, T. & Kaivanto, K. 2023. Työoikeuden taskukirja: 150 kysymystä ja vastausta esihenkilölle. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 10.3.2024].

Hietala, H., Kaivanto, K. & Pystynen, J. 2021. Esimiehen käsikirja. Helsinki: Alma Talent.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uudistettu painos. Vantaa: Hansaprint Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 10.3.2024].

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 10.3.2024].

Lyly-Yrjänäinen, M. 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1> [viitattu 17.3.2024].

Mattinen, K. 2024. Mistä palkka-avoimuudessa on kyse?. KauppakamariTieto. WWW-dokumentti. Päivitetty 2.2.2024. Saatavissa: <https://kauppakamari-tieto.fi/artikkelit/mista-palkka-avoimuudessa-on-kyse#> [viitattu 5.5.2024].

OECD. s.a. Gender Equality. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oecd.org/gender/> [viitattu 16.3.2024].

Paanetoja, J. 2019. Työoikeus tutuksi -käsikirja. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 15.3.2024].

Perustuslaki 11.6.1999/731

Rikoslaki 19.12.1889/39

Skurnik-Järvinen, H. 2016. Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. 3. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 17.3.2024].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-Dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5> [viitattu 17.3.2024].

STTK. 2023. Tasa-arvoinen työelämä. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sttk.fi/materiaalit/> [viitattu 17.3.2024].

Tasa-arvovaltuutettu. s.a. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvosuunnitelman-laatiminen> [viitattu 9.10.2023].

Tasa-arvovaltuutettu. s.a. Ansiovertailu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/ansiovertailu> [viitattu 10.3.2024].

Tasa-arvovaltuutettu. s.a. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/hairinta> [viitattu 10.3.2024].

Tasa-arvovaltuutettu. s.a. Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa> [viitattu 10.3.2024].

Tasa-arvovaltuutettu. s.a. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla> [viitattu 10.3.2024].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023. Miksi edistää tasa-arvoa. WWW-dokumentti. Päivitetty: 8.12.2023. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla> [viitattu 4.4.2024].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työsuojeluhallinto. 2023. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2022. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 1/2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tyosuoja.fi/tietoa-meista/julkaisut/raportit> [viitattu 18.3.2024].

Työsuojelu.fi. 2023. Yhdenvertaisuuden edistäminen. WWW-dokumentti. Päivitetty 15.06.2023. Saatavissa: <https://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/yhdenvertaisuuden-edistaminen> [viitattu 9.10.2023].

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.–2. painos. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 21.4.2024].

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa -Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. E-kirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 21.4.2024].

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. s.a. Yhdenvertaisuus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/yhdenvertaisuus> [viitattu 31.12.2023].

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. s.a. Yhdenvertaisuussuunnittelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://syrijinta.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu> [viitattu 9.10.2023].

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2023

Tämän henkilöstökyselyn avulla kartoitetaan työyhteisön tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun nykytila. Vastaamalla kyselyyn autat kehittämään työyhteisöemme tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja hyvinvointia.

Työnantajalla on lainmukainen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa työpaikalla. Työnantajan on arvioitava näiden toteutuminen ja kehitettävä työoloja aktiivisesti. Kyselyn tulokset otetaan huomioon uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimsvaiheessa. Suunnitelman tulee sisältää mm. palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat konkreettiset toimet, jotka aktiivisesti edistävät henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Kyselyyn vastaaminen:

Tähdillä merkityt kysymykset ovat pakollisia.

Useimmissa kysymyksissä voi valita vain yhden vastausvaihtoehdon, mutta kysely sisältää myös monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Luethan kysymykset huolellisesti.

— Taustatietojen lisäksi kyselyssä on kolme osiota, jotka käsittelevät oman aihealueensa kysymyksiä. Osiot ovat: tasa-arvo, yhdenvertaisuus sekä häirintä, kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu. Koko kyselyssä on yhteensä 31 kysymystä ja arvioitu vastausaika on noin 12 minuuttia.

## VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

---

### 1. Sukupuoli \*

Nainen

Mies

Muu

## TASA-ARVO

Tämä osio käsittelee erityisesti sukupuolten tasa-arvoa. Työnantaja ei saa syrjiä ketään sukupuolen perusteella. Kaikkia työntekijöitä ja työnhakijoita tulee kohdella tasa-arvoisesti. Tasa-arvolain mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Jos organisaatiossa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava organisaatiolle tasa-arvosuunnitelma.

Seuraavat kysymykset käsittelevät tasa-arvon toteutumista työpaikalla.

2. Oma kokemuksesi tasa-arvosta työpaikallasi. Valitse kunkin väitelauseen kohdalla yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. \*

	1. Täysin eri mieltä	2. Osittain eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Osittain samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naisiin ja miehiin kohdistuu samanlaisia odotuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkan muodostuminen on tasa-arvoista naisten ja miesten välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokainen sukupuolestaan riippumatta pääsee tekemään samoja/samankaltaisia töitä/työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekrytointiprosessi on sukupuolten välillä tasa-arvoinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Oma kokemuksesi tasa-arvosta työpaikallasi. Onko jokin muu asia, jonka haluaisit lisätä edellisten väitteiden lisäksi?

4. Työntekijöiden arvostus. Miten työnantaja arvostaa työntekijöitään? Valitse yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. \*

- Naisia arvostetaan työntekijöinä miehiä enemmän
- Naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla
- Miehiä arvostetaan työntekijöinä naisia enemmän
- En osaa sanoa

5. Valitse seuraavien väitteiden kohdalla yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. \*

	Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet	Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet	Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet	En osaa sanoa
Joustavat työskentelymahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päätöksentekoon osallistuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kouluttautumismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä etenemismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhevapaiden pitäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittävä tiedonsaanti työpaikkaa koskevista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkauksen kehitys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



6. Tuleeko sinulle mieleen jokin muu asia, jossa eri sukupuolilla on eriarvoiset mahdollisuudet?

7. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä? \*

- Sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä
- Sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä
- Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemisessä
- En osaa sanoa

8. Ehdotuksesi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa?

## YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Työnantajan tulee aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Työpaikalla tulee olla syrjimättömät menettelytavat mm. työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja työsuhde-eduista päättämisessä ja koulutukseen pääsemisessä.

Seuraavat kysymykset käsittelevät yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla.

9.

Oletko **kokenut** syrjintää työpaikalla alla luetelluista syistä? Voit valita useamman vaihtoehdon. \*

- Ikä
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Kieli
- Uskonto
- Vakaumus
- Mieliäide
- Poliittinen toiminta
- Ammattiyhdistystoiminta
- Perhesuhteet
- Terveystila
- Vammaisuus
- Raskaus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- En ole kokenut
- Muu

10. Haluatko kertoa tilanteesta tarkemmin?

11. Oletko **kokenut** syrjintää tai eriarvoista kohtelua alla luetelluissa tilanteissa? Voit valita useamman vaihtoehdon. \*

- Palkkaus
- Työhönottotilanne
- Työtilojen tai -välineiden jaossa
- Työmäärän / työtehtävien jakautuminen
- Tiedon saaminen uusista tai avoimista työtehtävistä
- Perhevapaat
- Urakehitys
- Pääsy koulutukseen
- Henkilöstöedut
- En ole kokenut
- Muu

12. Puututtiinko **kokemaasi** syrjintään tai eriarvoiseen kohteluun? \*

- Kyllä
- Ei
- En ole kokenut syrjintää/eriarvoista kohtelua
- En osaa sanoa
- Muu

13.

Oletko **havainnut** syrjintää työpaikalla alla luetelluista syistä? Voit valita useamman vaihtoehdon. \*

- Ikä
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Kieli
- Uskonto
- Vakaumus
- Mielenpide
- Poliittinen toiminta
- Ammattiyhdistystoiminta
- Perhesuhteet
- Terveystila
- Vammaisuus
- Raskaus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Muu henkilöön liittyvä syy
- En ole havainnut
- Muu

14. Oletko **havainnut** syrjintää tai eriarvoista kohtelua alla luetelluissa tilanteissa? Voit valita useamman vaihtoehdon. \*

- Palkkauksessa (esimerkiksi palkan määrä)
- Työhönottotilanteessa/rekrytoinnissa
- Työtilojen tai -välineiden jaossa
- Työmäärän jakautuminen
- Työtehtävien jakautuminen
- Tiedon saaminen uusista tai avoimista työtehtävistä
- Perhevapaat
- Urakehitys
- Pääsy koulutukseen
- Henkilöstöedut
- En ole havainnut
- Muu

⋮  
15. Haluatko kertoa tilanteesta tarkemmin?

16. Tiedän miten palkat määräytyvät \*

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä
- Muu

17. Yrityksen palkkaus on yhdenvertaista ja tasapuolista \*

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä
- Muu

18. Mitä asioita tulisi ensisijaisesti kehittää työpaikalla seuraavan vuoden aikana? Valitse enintään neljä tärkeintä. \*

Valitse enintään 4 vaihtoehtoa.

- Eri sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen
- Eri ikäisten yhdenvertaisuuden edistäminen
- Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistäminen
- Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen
- Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantaminen
- Tasavertaisen palkkauksen edistäminen
- Etninen tasa-arvo
- Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo
- Muu

19. Ehdotuksesi yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikallasi tai muuta kommentoitavaa

## HÄIRINTÄ, KIUSAAMINEN JA EPÄASIAILLINEN KOHTELU

Työnantajan tulee seurata, esiintyykö työpaikalla häirintää, kiusaamista, epäasiallista kohtelua tai vastuutonta työkäyttäytymistä. Työnantajalla on velvollisuus puuttua tilanteeseen, jos työpaikalla esiintyy näitä asioita

Häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua voi olla mm: toistuva uhkailu, ilkeät ja vihjailevat viestit, epäasiallinen kielenkäyttö, väheksyvät ja pilkkaavat puheet, työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, maineen tai aseman kyseenalaistaminen, työyhteisöstä eristäminen ja seksuaalinen häirintä. Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Vastuuton työkäyttäytyminen tarkoittaa käyttäytymistä, joka häiritsee ja vaikeuttaa työyhteisön toimintaa ja aiheuttaa mielipahaa, ärtymystä ja työmotivaation laskua muissa työyhteisön jäsenissä.

20. Tiedätkö miten toimia, jos koet häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työpaikalla? \*

Kyllä

Ei

21. Oletko **kokenut** häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työpaikassasi viimeisen kahden vuoden aikana? \*

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Muu

22.

Kenen taholta olet kokenut häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua nykyisessä työpaikassasi? \*

Työyhteisön sisältä (esim. työkaveri, esihenkilö, alainen)

Työyhteisön ulkopuolelta (esim. asiakas tai yhteistyökumppani)

Sekä työyhteisön sisältä että ulkopuolelta

En ole kokenut häirintää

Muu



23.

Jos olet kokenut häirintää/epäasiallista kohtelua/kiusaamista, kertoisitko mihin asiaan/tilanteeseen se on liittynyt?

24.

Puututtiinko kokemaasi häirintään, kiusaamiseen tai epäasialliseen kohteluun?

- Kyllä puututtiin ja tilanne loppui
- Kyllä puututtiin, mutta tilanne jatkuu
- Ei puututtu, vaikka olen ilmoittanut asiasta
- Ei puututtu, en ole ilmoittanut asiasta
- Muu

25.

Oletko **havainnut** häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työpaikassasi viimeisen kahden vuoden aikana? \*

- Kyllä
- Ei

26. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kertoisitko mihin asiaan/tilanteeseen häirintä, kiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu on liittynyt?

27.

Puututtiinko havaitsemaasi häirintään, kiusaamiseen tai epäasialliseen kohteluun?

- Kyllä
- Ei
- Muu

28. Valitse vaihtoehto, jos työpaikallasi joku on \*

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä tai ahdistavia huomautuksia
- Ahdistellut sanallisesti (mm. sopimattomat/härskit vitsit, huomautukset)
- Lähettänyt sinulle epäasiallisia viestejä tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla
- Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi
- Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti
- Käyttäytynyt vastuuttomasti (esim. yhteisten toimintatapojen ja pelisääntöjen noudattamatta jättäminen, työroolista lipsuminen, kohtuuttomat tunteenpurkaukset, työyhteisön jäsenten aiheeton syyttely)
- Ei mitään näistä
- Muu

29. Saan olla oma itseni työpaikalla ilman pelkoa kiusaamisesta, epäasiallisesta käytöksestä tms. \*

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä
- Muu

30. Ehdotuksesi häirinnän ja epäasiallisen kohtelun vähentämiseksi työpaikallasi tai muuta kommentoitavaa.

31. Vapaa palaute kyselystä

Olisiko jotain aihetta voitu huomioida enemmän? Jäikö jokin epäselväksi? Muuta kommentoitavaa?