



**TASA ARVOSTA**  
**LISÄ ARVOA**

**Työelämän tutkimuskeskus  
Tampereen yliopisto**

*Tasa-arvosta lisäarvoa –projektin raportti työpaikkakyselyyn vastanneille*

Tasa-arvosuunnittelun toteutuminen  
pirkanmaalaisissa työpaikoissa

Tammikuu 2003

[www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasalisa](http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasalisa)



# SISÄLTÖ

<b>1. Johdanto</b>	<b>1</b>
<b>2. Yhteenveto</b>	<b>2</b>
<b>3. Kyselyyn vastanneet työpaikat</b>	<b>3</b>
<b>4. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi</b>	<b>4</b>
Tiivistys	5
<b>5. Tasa-arvosuunnittelun tilanne</b>	<b>5</b>
Tasa-arvosuunnitelman laatiminen	6
Tasa-arvosuunnitelman seuranta ja vaikutukset	8
Tiivistys	9
<b>6. Tasa-arvon merkitys ja vaikutukset työpaikoilla</b>	<b>10</b>
Tiivistystys	11
<b>7. Arviot tasa-arvon toteutumisesta työpaikoilla</b>	<b>12</b>
Tiivistys	13

## 1. Johdanto

'Tasa-arvosta lisäarvoa' -tutkimus- ja kehittämishanke aloitti toimintansa Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa elokuun alussa 2002 sosiaali- ja terveysministeriön ja Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamana. Hankkeen tavoitteena on mm. tuottaa tutkittua tietoa tasa-arvosuunnittelun tilasta ja kokemuksista työpaikoilla Pirkanmaalla, levittää tietoa tasa-arvosuunnittelun merkityksestä organisaation toiminnan tuloksellisuudelle ja hyvälle työilmapiirille sekä tukea tasa-arvosuunnittelun kehittämistä työpaikoilla ideoimalla ja käynnistämällä yhteistyössä niiden kanssa tasa-arvoa edistäviä hankkeita.

Suomalaiset työpaikat ovat tutkimusten mukaan aktiivisia toimintansa kehittäjiä. Sen seurauksena ne ovat työn organisoinniltaan moderneja, tietotekniikkapainotteisia ja kansainvälisiä. Uutena alueena on ulottaa määrätietoinen kehitystyö tasa-arvon edistämiseen, mistä yritykset voivat myös saavuttaa merkittäviä etuja. Yrityksen imago tasa-arvoa ja perheystävällistä henkilöstöpolitiikkaa toteuttavana työpaikkansa vetää puoleensa hyvin koulutettuja nuoria naisia ja miehiä. Erojen ymmärtäminen voimavarana ja rikkautena vapauttaa organisaatiossa luovuutta ja innovaatiokykyä. Työyhteisön ilmapiiri paranee sekä kilpailu, epäoikeudenmukaisuuden kokemukset ja ristiriidat vähenevät. Organisaation joustavuus lisääntyy ja todellinen osaaminen saadaan paremmin käyttöön. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla parantaa koko organisaation tuloksellisuutta.

Käsillä oleva tutkimusraportti esittelee hankkeen ensimmäisen, pirkanmaalaisten työpaikkojen henkilöstöasioita hoitaville suunnatun, kyselyn perusanalyysin tuloksia. Perusteellisempi raportti julkaistaan kevään 2003 kuluessa kirjana.

## 2. Yhteenveto

Pirkanmaalaisille yli 30 työntekijän työpaikoille osoitettu kysely lähetettiin syksyllä 2002 628 työpaikalle. Vuoden loppuun mennessä kyselyyn vastasi 190 työpaikkaa. Julkisen sektorin työpaikkojen vastausprosentti on 38% ja yksityisen sektorin 28%. Kaiken kaikkiaan 30% kyselyn saaneista työpaikoista vastasi siihen.

Tunnetaanko työpaikalla tasa-arvosuunnitelman lakisääteisyys?		
	%	N
<b>Kyllä</b>	61	109
Ei	39	71
Yhteensä	100	180
Onko työpaikalla tarvetta tasa-arvon kehittämiseen?		
	%	N
<b>On tarvetta</b>	24	43
Ei ole tarvetta	76	137
Yhteensä	100	180

Onko työpaikalla tasa-arvosuunnitelmaa?		
	%	N
<b>On</b>	32	59
• <b>erillinen suunnitelma</b>	17	32
• osana henkilöstö- tai koulutuspoliittista suunnitelmaa	8	14
• osana työsuojelun toimintaohjelmaa	7	13
Suunnitelma tekeillä	14	26
Ei suunnitelmaa tai vastaaja ei tiedä	54	101
Yhteensä	100	186

Tasa-arvolain velvoite laatia työpaikalle tasa-arvosuunnitelma tiedettiin 61%:ssa työpaikoista. Velvoite tunnettiin parhaiten suurilla, yli 250 työntekijän, työpaikoilla (85%) ja julkisen sektorin työpaikoilla (80%). Vähiten se oli tiedossa yksityisen sektorin palvelualalla (47%).

Tasa-arvosuunnitelman oli laatinut 32% työpaikoista, 14%:lla se oli tekeillä, ja 54%:lla ei ollut suunnitelmaa. Julkisen sektorin työpaikoista lähes joka toisella oli voimassaoleva suunnitelma, yksityisessä teollisuudessa joka kolmannella ja yksityisillä palvelualoilla vain joka viidennellä. Työpaikan sukupuolikoostumuksen mukaan aktiivisimmin suunnitelmia laatineita olivat tasa-työpaikat (naisia ja miehiä 40-60% työntekijöistä, 42% vastanneista) ja naisvaltaiset työpaikat (34%). Miesvaltaisista työpaikoista vain joka neljännellä oli voimassaoleva suunnitelma.

Kyselyyn vastanneista noin neljännes ilmoitti, että työpaikalla on tarvetta sukupuolten tasa-arvon kehittämiseen. Yleisintä tarve oli suurilla työpaikoilla (45%) ja julkisella sektorilla (43%). Sukupuolikoostumuksen mukaan tasaisista työpaikoista tarpeen tunnisti joka kolmas, naisvaltaisista joka viides ja miesvaltaisista 17% vastaajista.

Kyselyssä vastaajille annettiin myös mahdollisuus ilmoittaa osoitetietonsa ja saada palautteena kyselystä tehtävä raportti sekä ilmoittautua Tasa-arvosta lisäarvoa –hankkeen kehittämiskohteeksi. Palautteen halusi saada 66 vastaajaa (35%) ja kehittämiskohteeksi ryhtymisestä kiinnostuneita oli 30 työpaikkaa (16%). Innokkaimmin kehitystyöhön ilmoittautuivat julkisen sektorin työpaikat, naisvaltaiset työpaikat ja keskisuuret työpaikat.

### 3. Kyselyyn vastanneet työpaikat

Työpaikkakyselyä varten hankittiin Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteristä kaikkien pirkanmaalaisten yli 30 työntekijän toimipaikan osoitetiedot. Kaiken kaikkiaan tämän kokoisia toimipaikkoja oli 873. Rajasimme kyselyyn tulevia toimipaikkoja jonkin verran tarkoituksenmukaisuussyistä.

Pirkanmaalaisille yli 30 työntekijän työpaikoille osoitettu kysely lähetettiin 628 työpaikalle lokakuun lopulla. Kyselyn karhukierros tehtiin kuukautta myöhemmin. Vuoden loppuun mennessä kyselyyn vastasi 190 työpaikkaa. Julkisen sektorin työpaikkojen vastausprosentti on 38% ja yksityisen sektorin 28%. Kaiken kaikkiaan 30% kyselyn saaneista vastasi siihen.

Kolme neljännestä työpaikoista kuului yksityiseen sektoriin. Lähes yhtä suuret osuudet näistä toimi teollisuuden ja palvelujen toimialoilla. Yli puolet työpaikoista oli keskisuuria (50-249 työntekijää) ja lähes neljännes sekä tätä pienempiä että suurempia. Suurista työpaikoista 45% kuului julkiselle sektorille, 41% yksityiseen teollisuuteen ja 14% yksityisiin palveluihin.

Lähes puolet työpaikoista oli miesvaltaisia, joissa miehiä työntekijöistä oli vähintään 60%. Kolmannes oli naisvaltaisia ja viidennes työpaikkoja, joissa miesten ja naisten osuus työntekijöistä vaihteli 40% ja 60% välillä. Miesvaltaisista työpaikoista valtaosa (62%) toimi yksityisen sektorin teollisuudessa. Naisvaltaisista työpaikoista taas 45% kuului julkiseen sektoriin ja 42% yksityisen sektorin palvelualoihin.

Kyselyyn vastasivat eniten johtaja-asemassa olevat 51-60 -vuotiaat miehet.

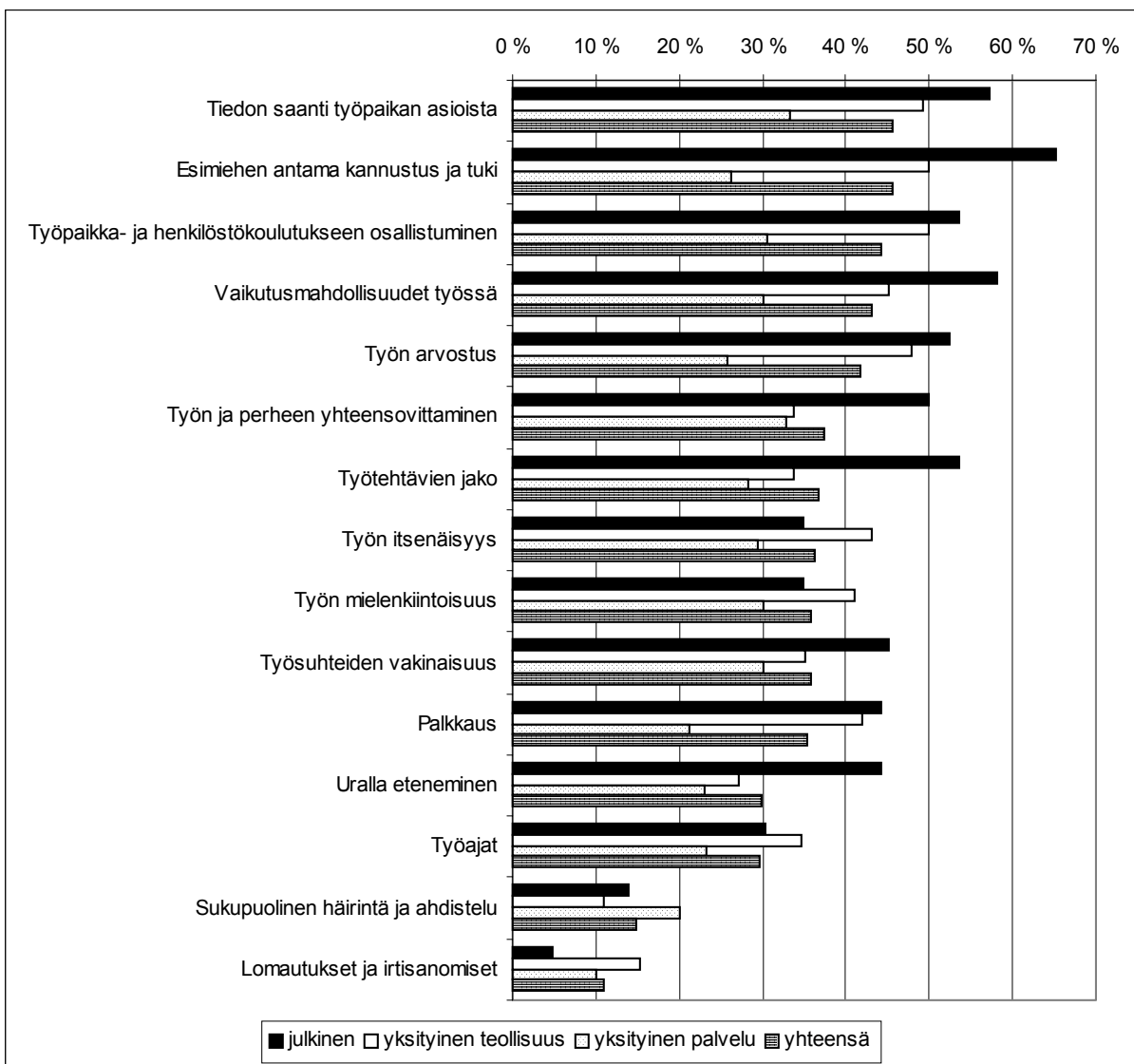
**Taulukko 3.1. Kyselyyn vastanneiden työpaikkojen ja henkilöiden tunnuspiirteitä**

	%	N
<b>Työorganisaation tyyppi</b>		
Julkinen	25%	46
Yksityinen, teollisuus	40%	75
Yksityiset, palvelut	36%	67
	100%	188
<b>Työpaikan henkilöstömäärä</b>		
Alle 50	23%	44
<b>50-249</b>	55%	103
250+	22%	42
	100%	189
<b>Työntekijöistä miehiä/naisia</b>		
Miesvaltainen (60+ % miehiä)	47%	88
40-60% miehiä ja naisia	19%	36
Naisvaltainen (60+ % naisia)	34%	65
	100%	189
<b>Vastaajan sukupuoli</b>		
Nainen	41%	77
Mies	59%	109
	100%	186
<b>Vastaajan ikä</b>		
Alle 30 v.	1%	1
30-40 v.	13%	24
41-50 v.	34%	64
51-60 v.	51%	94
61+ v.	2%	3
	100%	186
<b>Vastaajan asema</b>		
Toimitusjohtaja tai vastaava	33%	62
Henkilöstöjohtaja tai vastaava	35%	65
Muu esimies	28%	52
Muu	4%	7
	100%	186

## 4. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Kyselyssä selvitettiin millaisiin toimenpiteisiin työpaikoilla oli ryhdytty tasa-arvon edistämiseksi. Kaikilta kyselyyn osallistuneilta työpaikoilta edellytetään tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tekemistä. Enemmistöltä (54%) suunnitelma kuitenkin puuttuu. Tämä ei kuitenkaan sulje pois sitä, etteikö työpaikalla voisi olla erilaisia toimia tasa-arvon edistämiseksi. Seuraavassa esitellään ensin erilaiset toimenpiteet kaikilla työpaikoilla ja sen jälkeen tasa-arvosuunnitelmien tekemistä yksityiskohtaisemmin.

Kaikilta työpaikoilta kysyttiin konkreettisten toimenpiteiden käyttöä eri työhön liittyvillä osa-alueilla. Kuviossa 4.1. on esitelty käytössä olevat toimenpiteet niiden yleisyyden mukaan. Yli 40%:ssa kaikista kyselyyn vastanneista työpaikoista oli tehty toimia, joilla pyrittiin edistämään sukupuolten tasa-arvoa tiedonsaannissa työpaikalla, esimiehen antamassa kannustuksessa, työpaikka- ja henkilöstökoulutukseen osallistumisessa, vaikutusmahdollisuuksien lisäämisessä työpaikan asioihin ja työn arvostuksessa.



KUVIO 4.1. Konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työpaikan tyypin mukaan

Julkisen sektorin työpaikat ovat ottaneet käyttöön erilaisia tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä aktiivisimmin. Selkeimmät erot yksityisen sektorin työpaikkoihin nähden liittyvät työn ja perheen yhteensovittamiseen, työtehtävien jakoon ja uralla etenemiseen. Toiseksi aktiivisimmin tasa-arvoa työpaikoilla on edistänyt yksityinen teollisuus. Muita työpaikkatyyppejä yleisemmin toimenpiteet ovat liittyneet työn itsenäisyyteen ja mielenkiintoisuuteen, työaikoihin ja lomautus- ja irtisanomiskäytäntöihin. Vähiten tasa-arvoa edistäviä toimia on yksityisten palvelualuejen työpaikoilla.

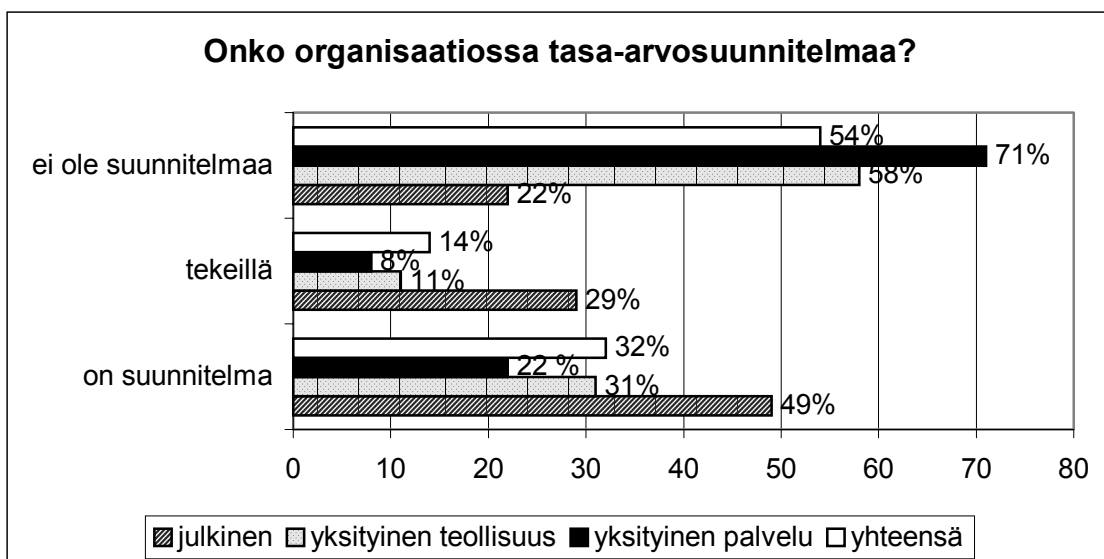
Sukupuolikoostumukseltaan tasaisissa työpaikoissa on otettu erilaisia konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi kaikkein laajimmin käyttöön. Naisvaltaisilla työpaikoilla on muita yleisemmin käytössä toimenpiteitä tasapuolisen tiedonsaannin ja työtehtävien jaon turvaamiseksi. Miesvaltaisilla työpaikoilla taas pyritään edistämään tasa-arvoa työn itsenäisyyteen ja mielenkiintoisuuteen liittyen.

### *Tiivistys*

- **Julkisella sektorilla oli tehty eniten toimenpiteitä.**
- **Teollisuudessa kiinnitetty huomiota työn itsenäisyyteen ja mielenkiintoisuuteen sekä työaikoihin.**
- **Suurilla työpaikoilla tasa-arvoa edistävät toimenpiteet ovat yleisimpiä.**

## 5. Tasa-arvosuunnittelun tilanne

Lain velvoittavuus tasa-arvosuunnitelman teossa on parhaiten tiedossa julkisilla työpaikoilla (80 %). Teollisuudessa 61 % on asiasta tietoisia ja palvelutyöpaikoilla vähiten eli 47 %. Noin puolella organisaatioista ei ole tasa-arvosuunnitelmaa tai sen olemassaolosta ei ole tietoa. Kolmasosalla vastaajista on joko erillinen suunnitelma tai suunnitelma on tekeillä ja lopuilla velvoite toteutuu osana jotakin muuta suunnitelmaa.



Kuvio 5.1. Tasa-arvosuunnittelu organisaatioissa

Tasa-arvosuunnitelman puuttuminen johtui reilussa kolmasosassa siitä, ettei suunnitelmalle nähty olevan tarvetta. Toiseksi eniten eli hiukan alle viidesosassa vedottiin tiedonpuutteeseen ja kymmenesosassa aikapulaan.

Useimmiten suunnitelma on olemassa tai tekeillä julkisella sektorilla, lisäksi yksityisen teollisuuden alalla suunnitelma on tai sitä tehdään useammin kuin palvelualalla.

Suurilla työpaikoilla tasa-arvosuunnitelma joko on tai sitä tehdään enemmän kuin keskikokoisissa. Sen sijaan yli ¼ :ssa pienistä työpaikoista tasa-arvosuunnitelma puuttuu kokonaan. Sukupuolijakaumaltaan tasaisilla työpaikoilla suunnitelmia on tehty suhteellisesti eniten, ja naisvaltaisella alalla tasa-arvosuunnitelma on tehty useammin kuin miesvaltaisella.

### *Tasa-arvosuunnitelman laatiminen*

Kysymyksiin tasa-arvosuunnittelun taustoista vastasi 59 organisaatiota. Seuraavassa tarkastellaan vain tasa-arvosuunnitelman laatineita työpaikkoja. Sekä julkisella että yksityisellä sektorilla vaikuttavimpina tekijöinä pidettiin työntekijöiden hyvinvoinnin edistämistä, tasa-arvoa työpaikan perusarvona ja lain vaatimusta, kts. taulukko 5.1. Julkisella puolella lain vaatimus painottui eniten, kun taas yksityisellä tasa-arvo työpaikan perusarvona oli keskeisin. Vähiten vaikuttava tekijä kaikille oli houkutteleva kuva rekrytoinnin kannalta.

**TAULUKKO 5.1. Tasa-arvosuunnitteluun vaikuttaneet tekijät**

	<i>Julkinen</i>	<i>yksityi- nen/ teoll.</i>	<i>yksityi- nen/ palv.</i>
<i>1. Tavoiteltiin myönteistä julkisuuskuvaa</i>	33 %	32 %	36 %
<i>2. Tavoiteltiin houkuttelevaa kuvaa rekrytoinnin kannalta</i>	14 %	28 %	18 %
<i>3. Henkilöstön aktiivisuus vaikutti suunnitelman tekemiseen</i>	14 %	47 %	27 %
<i>4. Työntekijöiden motivoinnin ja sitoutumisen tukeminen</i>	48 %	58 %	46 %
<i>5. Työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen</i>	68 %	73 %	82 %
<i>6. Tasa-arvo kuuluu työpaikan perusarvoihin</i>	77 %	<b>95 %</b>	<b>85 %</b>
<i>7. Lain vaatimus</i>	<b>91 %</b>	70 %	83 %

Henkilöstöhallinto ja luottamusmiehet osallistuivat yleensä tasa-arvosuunnitelman laatimiseen kaikentyyppisissä organisaatioissa. Erillistä tasa-arvoryhmää tai vastaavaa käytettiin vähän eikä ulkopuolista konsulttia lainkaan (kts. taulukko 5.2). Työsuojelutoimikunta oli useammin mukana suunnitelman laatimisessa mies- ja tasa-aloilla kuin naisvaltaisilla työpaikoilla. Organisaation koon mukaan tarkasteltunakin henkilöstöhallinto oli lähes aina mukana suunnittelussa ja tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. Sen sijaan pienissä organisaatioissa käytettiin harvemmin yhteistoimintaelintä eikä lainkaan erillistä tasa-arvoryhmää tai vastaavaa.

**TAULUKKO 5.2. Tasa-arvosuunnitelman työstäminen**

	<i>julkinen</i>	<i>yks./ teoll.</i>	<i>yks/ pal.</i>
<i>1. Käytettiin omia kokemuksia</i>	64 %	95 %	<b>62 %</b>
<i>2. Tutustuttiin kirjallisuuteen</i>	<b>77 %</b>	53 %	55 %
<i>3. Keskusteltiin tilanteesta työpaikalla</i>	68 %	<b>95 %</b>	58 %
<i>4. Tehtiin tasa-arvokartoitus</i>	36 %	21 %	10 %
<i>5. Kuultiin asiantuntijoita</i>	9 %	31 %	18 %
<i>6. Käytettiin konsulttia</i>	-	-	-

**TAULUKKO 5.3. Tasa-arvosuunnitteluun osallistuneet**

	<i>julkinen</i>	<i>teollisuus</i>	<i>palvelut</i>
<i>1. Työsuojelutoimikunta</i>	45 %	53 %	100 %
<i>2. Yhteistoimintaelin</i>	81 %	56 %	50 %
<i>3. Henkilöstöhallinto / muu johto</i>	<b>86 %</b>	<b>95 %</b>	<b>91 %</b>
<i>4. Luottamusmiehet</i>	71 %	78 %	67 %
<i>5. Nimetty vastuhenkilö</i>	55 %	50 %	60 %
<i>6. Erillinen tasa-arvoryhmä tai vastaava</i>	19 %	20 %	25 %
<i>7. Ulkopuolinen konsultti</i>	-	-	-

Tasa-arvosuunnitelmaa työstettiin julkisella sektorilla eniten tutustumalla kirjallisuuteen ja toiseksi eniten keskustelemalla tilanteesta työpaikalla. Yksityisessä teollisuudessa suosituinta oli tilanteesta keskusteleminen ja omien kokemusten käyttäminen, samoin palvelualalla kuitenkin niin, että omien kokemusten käyttäminen oli suosituinta. Konsulttia ei käytetty millään sektorilla tai ainakaan sen käyttämisestä ei tiedetty. Myöskin asiantuntijoiden käyttäminen oli verrattain vähäistä ja kaikkein vähäisintä julkisella sektorilla. (Kts. taulukko 5.3.)

**TAULUKKO 5.4. Tasa-arvosuunnitelman keskeiset seikat**

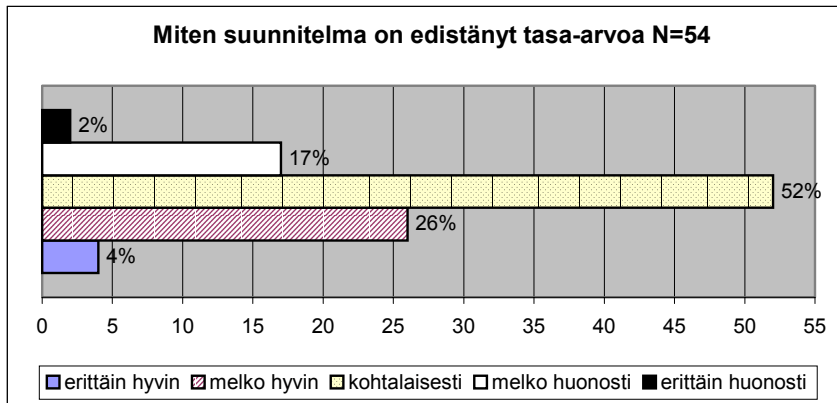
	<i>julkinen</i>	<i>yks/ teoll.</i>	<i>yks/ palv.</i>
1. Rekrytointi	95%	95 %	82 %
2. Palkkaus	<b>100%</b>	<b>100 %</b>	83 %
3. Työpaikkakoulutukseen osallistuminen	95 %	94 %	83 %
4. Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työssä	86 %	95 %	83 %
5. Työn arvostus	67 %	75 %	46 %
6. Perhevapaiden käyttö	77 %	82 %	36 %
7. Työsuhde-edut	64 %	40 %	36 %
8. Työhyvinvointi	91 %	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
9. Työtehtävien jakautuminen	77 %	94 %	73 %
10. Työn mielenkiintoisuus	50 %	50 %	33 %
11. Tiedon kulku työpaikalla	62 %	88 %	80 %
12. Esimiehen antama kannustus ja tuki	65 %	77 %	70 %
13. Työajat, esim. ylitöiden jakautuminen	45 %	38 %	40 %
14. Työn itsenäisyys	40 %	31 %	44 %
15. Lomautukset ja irtisanomiset	19 %	31 %	67 %
16. Sukupuolinen häirintä	86 %	65 %	82 %
17. Työsuhteiden vakinaisuus	45 %	50 %	56 %

Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytettiin julkisen sektorin organisaatioissa eniten palkkaukseen liittyviä tekijöitä ja toiseksi eniten rekrytointiin että työpaikkakoulutukseen osallistumiseen liittyviä asioita. Teollisuuden alan kaikki organisaatiot huomioivat suunnitelmassaan palkkaukseen ja työhyvinvointiin sekä toiseksi eniten rekrytointiin ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin työssä vaikuttavia tekijöitä. Palvelualalla eniten suunnitelmaan sisällytetty seikka on työhyvinvointi. Palvelualan tasa-arvosuunnitelmissa huomioitiin huomattavasti useammin lomautukset ja irtisanomiset kuin julkisella, lähes seitsemässä tapauksessa kymmenestä. (Kts taulukko 5.4)

### *Tasa-arvosuunnitelman seuranta ja vaikutukset*

Lähes puolet vastanneista oli maininnut tasa-arvosuunnitelman johtaneen käytännön toimenpiteisiin. Lähes seitsemässä tapauksesta kymmenestä suunnitelman toteutumista oli seurattu jollakin tavalla. Useimmiten seuranta on ollut satunnaista (53 %). Vain kuudella prosentilla seuranta oli kertaluontoista. Seuranta oli useimmin säännöllistä julkisissa organisaatioissa. Kuitenkin julkisella alalla tapahtui myös kertaluonteista seurantaa. Teollisuudessa seuranta oli vielä useammin satunnaista, kun taas palvelualalla sekä satunnainen että säännöllinen seuranta oli yhtä yleistä. Kertaluontoista seurantaa ei tapahtunut yksityisellä sektorilla lainkaan. 12 % mainitsi seurannalla olleen vaikutuksia tasa-arvotyöhön.

Hiukan yli puolet vastaajista arvioi tasa-arvosuunnittelun edistäneen tasa-arvoa työpaikalla kohtalaisesti ja hiukan yli neljäsosa melko hyvin (Kts. kuvio 6). Vastanneiden ikää ja sukupuolta tarkasteltaessa vastaukset jakautuvat luokkiin toisiinsa nähden samantyyppisesti. Naisvastaajista (17 %) suhteellisesti useimmat uskoivat suunnitelman edistäneen tasa-arvoa erittäin tai melko huonosti, ja miehet (33 %) taas uskoivat naisia enemmän tasa-arvon edistyneen erittäin tai melko hyvin. Yli puolet molemmista katsoi kuitenkin tasa-arvon edistyneen suunnitelman myötä kohtalaisesti.



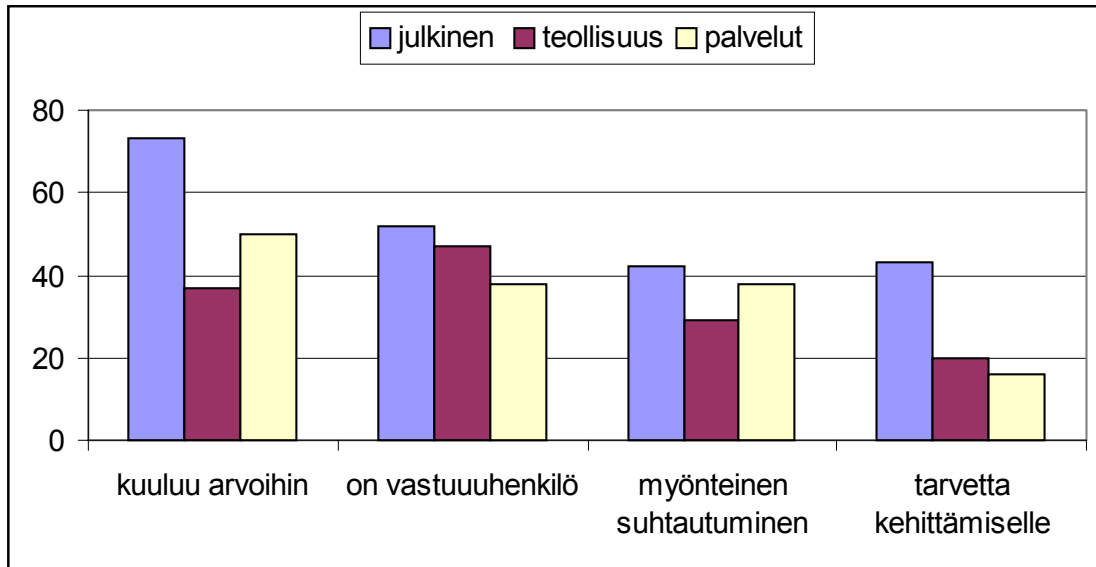
**KUVIO 5.2. Suunnitelma ja tasa-arvon edistyminen**

### ***Tiivistys***

- **Vain kolmasosa organisaatioista oli tehnyt tasa-arvosuunnitelman.**
- **Yksityinen palveluala tehnyt vähiten, julkinen sektori eniten.**
- **Vain puolet suunnitelmista oli johtanut käytännön toimenpiteisiin.**
- **Suunnitelmien seuranta useimmiten satunnaista.**

## 6. Tasa-arvon merkitys ja vaikutukset työpaikoilla

Kaikista vastanneista työpaikoista noin puolella tasa-arvo kuuluu työpaikan arvoihin. Tasa-arvo tuntuu olevan edelleen naisasia, sillä aloittaisessa tarkastelussa nousee esille että eniten tasa-arvo kuului organisaation arvoihin naisvaltaisilla työpaikoilla. Sektoreittain tarkasteltaessa tasa-arvon mukanaolo työpaikan arvoissa oli yleisintä julkisella sektorilla. Tasa-arvon vastuuhenkilö löytyy noin puolesta kaikista vastanneista työpaikoista.



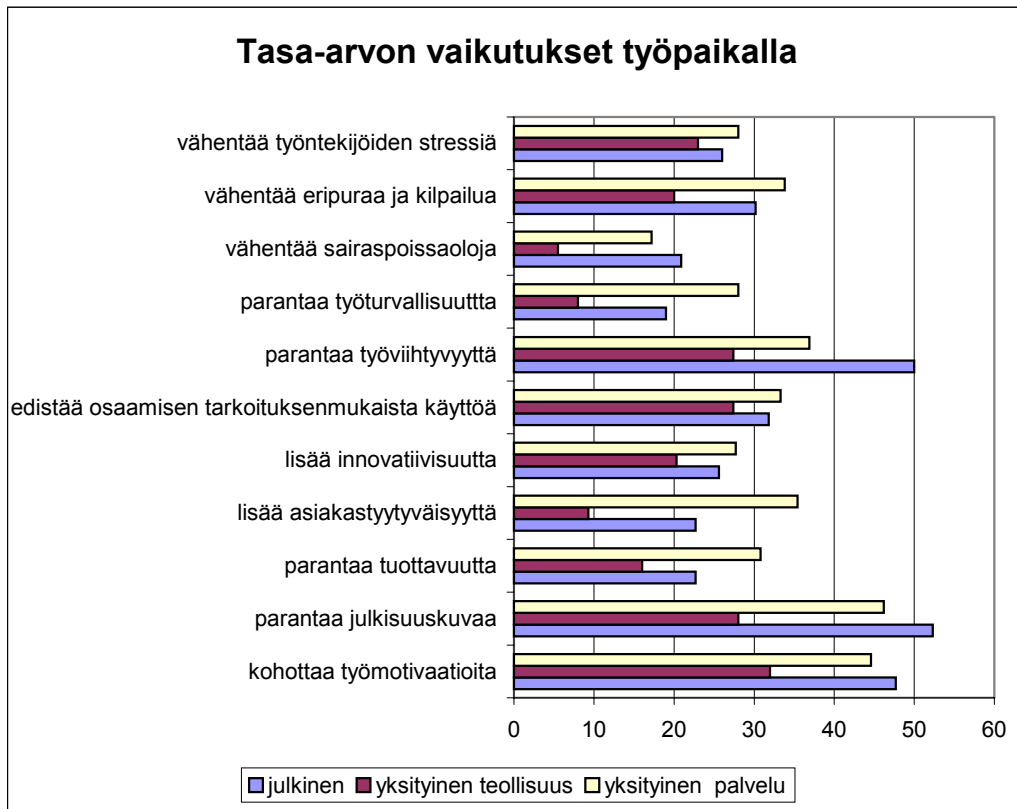
Kuvio 6.1. Tasa-arvo työpaikoilla

Edelleen tasa-arvon merkitystä työpaikalla pyrittiin selvittämään kysymällä millainen kaiku tasa-arvolla työpaikalla on. Myönteisintä suhtautuminen oli julkisella sektorilla. Suhtautuminen tasa-arvoon näyttäisi olevan varsin ikäriippuvaista. Myönteisintä suhtautuminen on 41-50 vuotiaiden vastaajien keskuudessa (yli 40%), neutraaleinta 30-40 vuotiaiden keskuudessa (noin 30 %). Yhteensä hiukan yli 20%:lla työpaikoista on tarvetta kehittämiseen. Tarve vaihteli kuitenkin melkoisesti erityyppisissä organisaatioissa. Selkeästi eniten kehittämistarvetta koetaan julkisella sektorilla, tasa-aloilla ja suurissa organisaatioissa.

TAULUKKO 6.1. Tasa-arvon kehittämisaktiivisuus työpaikan sukupuolikoostumuksen ja sektorin mukaan

	miesvalt.	tasa	naisvalt.	julkinen	yksityinen teollisuus	yksityinen palvelu
Tasa-arvoa edistetään aktiivisesti	32	<b>40</b>	36	<b>42%</b>	33%	32%
Tasa-arvo mukana joissain muissa kehittämishankkeissa	30	<b>51</b>	46	<b>54%</b>	33%	40%
Tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä tehty	43	<b>69</b>	52	<b>65%</b>	49%	46%
Tasa-arvon edistämisestä puhuttu	45	<b>71</b>	68	<b>86%</b>	55%	41%
Tasa-arvo toteutuu parhaiten pikkuhiljaa ilman toimenpiteitä	<b>81</b>	71	74	65%	<b>83%</b>	76%
Muut kehittämishankkeet menevät tasa-arvon edelle	54	<b>77</b>	65	53%	65%	<b>67%</b>
Tasa-arvon aktiivisesta edistämisestä on haittaa yritystoiminnalle	<b>10</b>	6	9	7%	<b>9%</b>	<b>9%</b>
Tasa-arvo ei ole mitenkään esillä	25	24	<b>26</b>	14%	22%	<b>33%</b>

Kun tarkastellaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon tähtäävien toimenpiteiden aktiivisuutta eri sektoreilla, huomataan että eniten kyllä vastauksia tasa-arvoon positiivisesti suhtautuvissa väitteissä on julkisella sektorilla. Lähes 90 prosentissa julkisen sektorin työpaikoista tasa-arvon edistämisestä oli puhuttu, ja 65 prosentissa oli tehty tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä. Yksityisellä puolella suhtautuminen tasa-arvoon on useimmiten hiukan positiivisempaa teollisuudessa kuin palveluissa. Selvästi aktiivisimpia tasa-arvo –asioissa ovat sukupuolikoostumukseltaan tasaiset työpaikat, passiivisimpia ovat miesalat. Tasa-arvon edistämisestä oli puhuttu ja sitä edistäviä toimia oli tehty noin 70 prosentissa tasaisen sukupuolijakauman työpaikoista.



**KUVIO 6.2. Tasa-arvon vaikutukset työpaikalla julkisella ja yksityisellä sektorilla, täysin samaa mieltä olevat**

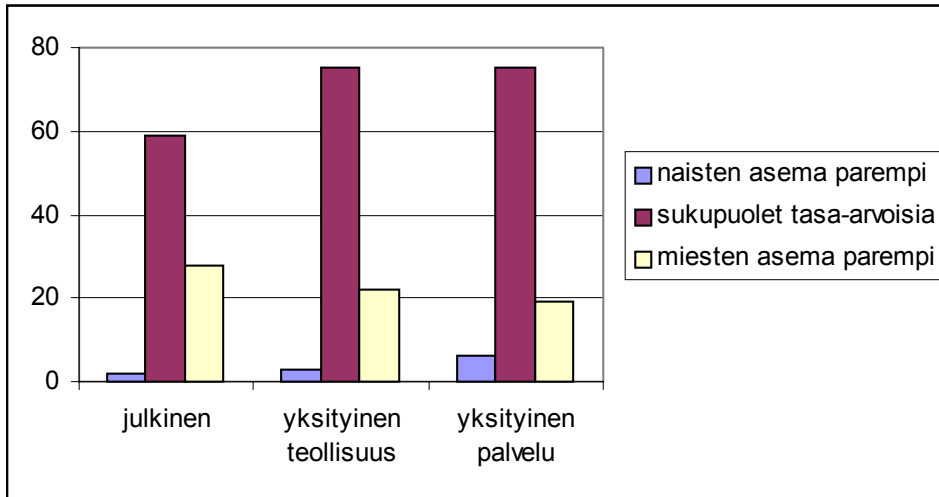
Kun tarkastellaan sitä, millaisia hyötyjä tasa-arvolla voidaan työpaikoilla saavuttaa, julkinen sektori, yksityinen teollisuus sekä palvelut näyttävät eroavan toisistaan melkoisesti. Positiivisimmin tasa-arvon arvioidaan vaikuttavan julkisella sektorilla ja palveluissa. Kaikilla sektoreilla tasa-arvon avulla arvioidaan voitavan vaikuttaa eniten työviihtyvyyden lisäämiseen, julkisuuskuvan paranemiseen sekä työmotivaation lisäämiseen.

### ***Tiivistys***

- **20%:lla työpaikoista on tarvetta tasa-arvon kehittämiseen.**
- **Tasa-arvoon suhtaudutaan positiivisimmin julkisella sektorilla.**
- **Kehittämiskiivisimpia tasa-arvoasioissa olivat julkisen sektorin työpaikat ja sukupuolikoostumukseltaan tasaiset työpaikat.**
- **Työpaikkojen mukaan tasa-arvolla voidaan vaikuttaa eniten työviihtyvyyteen ja työmotivaatioon sekä organisaation julkisuuskuvaan.**

## 7. Arviot tasa-arvon toteutumisesta työpaikoilla

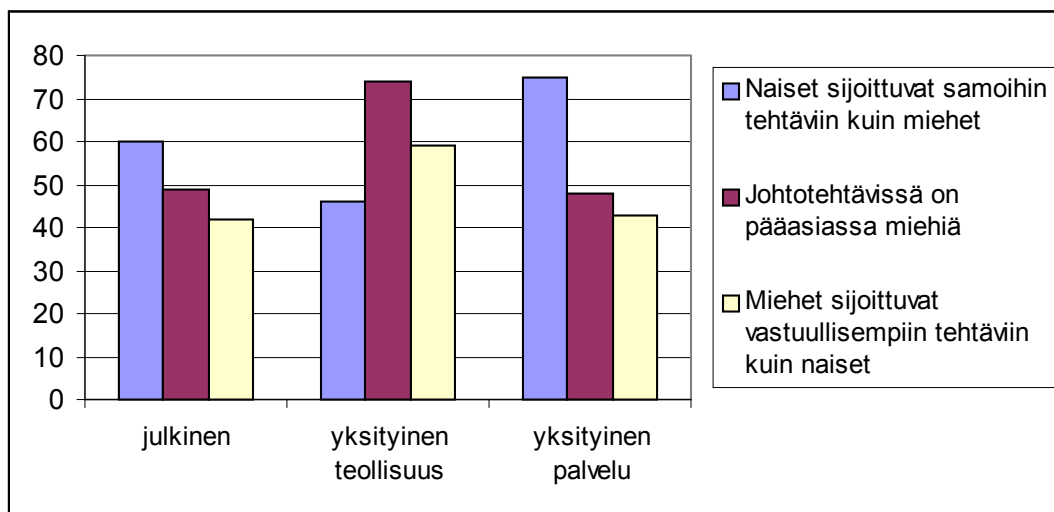
Tässä kappaleessa tarkastellaan kyselyyn vastanneiden arvioita ja käsityksiä tasa-arvon toteutumisesta vastaajien työpaikoilla. Vastauksista ei välttämättä ole luettavissa asioiden tosiasiallinen tila, vaan ne kertovat pikemminkin siitä, miten vastaajat ymmärtävät naisten ja miesten tasa-arvon ja sukupuolen merkityksen työpaikalla.



KUVIO 7.1. Naisten ja miesten asema erilaisilla työpaikoilla

Kyselyyn vastanneista valtaosa (72%) katsoi, että miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia työpaikoillaan. Neljänneksen mielestä miesten asema oli naisten asemaa parempi ja neljän prosentin mielestä tilanne oli juuri toisin päin. Suurilla työpaikoilla ja julkisella sektorilla miesten asema nähtiin selvästi useammin olevan naisten asemaa parempi.

Seuraavassa kuviossa on esitetty kuinka usein vastanneet henkilöstöasioiden hoitajat olivat *joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä* tasa-arvon toteutumista koskevien väitteiden kanssa. Yleisimmin samaa mieltä (89%) vastaajat olivat siitä, ettei sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ole ongelma heidän työpaikoillaan. Kolmen neljänneksen mielestä naisilla ja miehillä oli yhtä hyvät uramahdollisuudet ja lähes kahden kolmanneksen mielestä naiset ja miehet sijoittuivat samoihin työtehtäviin.



KUVIO 7.2. Jonkin verran tai täysin samaa mieltä olevat vastaajat työpaikan tyytin mukaan

Naisten ja miesten erilaiset asemat työpaikalla tulivat selkeimmin esiin yksityisen teollisuuden arvioissa, jossa naiset sijoittuvat harvoin samoihin tehtäviin kuin miehet. Johtotehtäviä tekivät pääasiassa miehet, ja miesten tehtävät olivat vastuullisempia kuin naisten. Teollisuudessa miehet saivat myös useammin parempaa palkkaa kuin naiset. Yksityisten palveluiden vastauksissa taas oli vallalla näkemys, että naiset ja miehet sijoittuivat useammin samoihin tehtäviin (75%) ja vain kolmannes vastaajista katsoi, että työtehtävien vastuullisuus oli suurempi miehillä.

### ***Tiivistys***

- **72 % oli sitä mieltä, että miehet ja naiset olivat tasa-arvoisia työpaikallaan.**
- **Suurilla työpaikoilla ja julkisella sektorilla miesten asema koettiin paremmaksi kuin naisten asema.**
- **Teollisuudessa miehillä ja naisilla on erilainen asema työpaikalla.**