

Yhdenvertaisuuden toteutuminen Norlandia- päiväkodeissa

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK), Sosiaalipedagoginen varhaiskasvatus

2021

Laura Haukkasalo

Sara Happonen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Happonen, Sara Haukkasalo, Laura	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2021
	Sivumäärä 41+7	
Työn nimi Yhdenvertaisuuden toteutuminen Norlandia-päiväkodeissa		
Tutkinto Sosionomi (AMK)		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Koponen Kati, Sijaiskoordinaattori/työsuojeluvaltuutettu, Norlandia Päiväkodit		
Tiivistelmä Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Norlandia-päiväkotien varhaiskasvattajien kokemuksia heidän työpaikkansa yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä havaintoja ja kokemuksia syrjinnästä. Norlandia-päiväkodit ovat yksityisiä päiväkoteja, joita on 80 ympäri Suomea. Opinnäytetyössä toteutettiin Webropol-kysely Norlandia-päiväkotien henkilöstölle. Kysely koostui 15 määrällisestä yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja syrjintään liittyvästä kysymyksestä. Kyselyn pohjalta Norlandia Päiväkodit laatii yhdenvertaisuussuunnitelman, jonka tarkoitus on edistää työpaikassa yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää sekä tarjota toimintatapoja syrjintätilanteessa. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) § 5 mukaan yhdenvertaisuussuunnitelma tulee olla työnantajalla, jolla on vähintään 30 työntekijää. 750 työntekijästä yhdenvertaisuuskyselyyn osallistui 44. Suurin osa vastaajista koki, että heidän työpaikallansa yhdenvertaisuus sekä naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuvat erittäin hyvin. Kyselyn mukaan 28 % vastaajista oli havainnut tai kokenut syrjintää työpaikalla. Näistä 43 % vastasi, että toimenpiteisiin ei ollut ryhdytty syrjinnän osalta. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehdessä tähän on hyvä kiinnittää huomioita, jotta se tarjoaisi aidosti syrjimättömiä toimintatapoja sekä tarvittavia toimenpiteitä syrjintätilanteissa.		
Asiasanat yhdenvertaisuus, päiväkoti, syrjintä, yhdenvertaisuuskysely, yhdenvertaisuussuunnitelma		

Abstract

Author(s) Happonen, Sara Haukkasalo, Laura	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2021
	Number of Pages 41+7	
Title of Publication Promoting equality in Norlandia day cares		
Name of Degree Bachelor of Social services (UAS)		
Name, title and organization of the client Koponen Kati, Norlandia Day care		
Abstract The objective of the study was to evaluate equality in Norlandia day cares and detect discrimination in the workplace. Norlandia day cares are private day cares, and they locate 80 work units around Finland. In the thesis there was conducted an online survey for Norlandia day care workers. The survey consisted of 15 quantitative questions about equality and discrimination in the workplace. Based on the answers from the survey, Norlandia day care will make an equality plan which goal is to promote workplaces' equality, prevent discrimination and provides measures when discrimination happens. According to the Non-discrimination Act, an employer must have an equality plan if he/she has minimum of thirty employees. 44 out of 750 employees answered to the equality survey. Most employees felt that equality and non-discrimination between men and women come to fruition in the workplace. According to the survey, 28 % had either noticed discrimination or experienced it. Out of the 28%, 43 % answered that no measures were taken into place about the discrimination. That is something to remember while doing the equality plan, so that it can provide non-discriminatory practices and adequate measures for discrimination cases.		
Keywords equality, day care, discrimination, equality survey, equality plan		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjintä	2
2.1	Yhdenvertaisuus käsitteenä ja yhdenvertaisuuslaki	2
2.2	Tasa-arvo käsitteenä ja tasa-arvolaki.....	2
2.3	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työpaikalla.....	3
2.4	Syrjinnän erilaiset muodot.....	4
2.4.1	Sukupuoleen kohdistuva syrjintä.....	6
2.4.2	Ikään kohdistuva syrjintä	6
2.4.3	Vähemmistöihin kohdistuva syrjintä	7
2.5	Syrjintä työyhteisössä päiväkodissa.....	8
3	Yhdenvertaisuussuunnitelma	10
3.1	Sisältö ja tarkoitus.....	10
3.2	Yhdenvertaisuuskysely yksi yhdenvertaisuussuunnitelman vaiheista	11
3.3	Esimerkkejä yhdenvertaisuussuunnitelmista ja sen prosessista.....	12
4	Yhdenvertaisuuden edistäminen Norlandia-päiväkodeissa	14
4.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite.....	14
4.2	Norlandia Päiväkodit.....	14
4.3	Tutkimusmenetelmä	15
4.4	Kyselyn tekeminen Norlandia-päiväkodeille	15
4.5	Kohderyhmä	17
5	Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset	19
5.1	Vastaajien taustatiedot	19
5.2	Naisten ja miesten tasa-arvo	19
5.3	Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	21
5.4	Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	23
5.5	Kokemukset syrjinnästä.....	25
5.6	Yhdenvertaisuuden kehittäminen.....	29
5.7	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen	31
5.8	Yhteenveto tutkimustuloksista.....	33
6	Pohdinta	35
6.1	Eettisyys	35
6.2	Luotettavuus	36
6.3	Johtopäätökset	38
6.4	Jatkotutkimusaiheet	40

Lähteet	42
---------------	----

Liitteet

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Liite 2. Yhdenvertaisuuskysely

1 Johdanto

Yhdenvertaisuudella on tärkeä merkitys yhteiskunnassamme ja se koskee meitä kaikkia. Yhdenvertaisuuden tulisi näkyä niin kouluissa kuin päiväkodeissakin. Varhaiskasvatuksessa yhteisön jäsenien tulisi tulla kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti heidän asemastaan, etnisestä taustastaan tai seksuaalisuudestaan riippumatta. Kuten varhaiskasvatussuunnitelmassa lukee, yhdenvertaisuus ei tarkoita samanlaisuutta. Jotta yhdenvertaisuutta pystyttäisiin toteuttamaan työyhteisössä, siitä tulee keskustella henkilökunnan kanssa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

On hyvä miettiä miten erilaiset asiat, kuten vammaisuus, etninen tausta tai muut asiat, vaikuttavat henkilökunnan asenteisiin ja käyttäytymiseen, esimerkiksi puheissa, eleissä ja toiminnoissa. Olettamukset, ennakkoluulot ja stereotyyppinen käytös näkyvät ja välittyvät myös lapsille. Lasta tulee tukea tekemään omia valintojaan ilman muiden ennakkoodotuksia. Lapsiin tulisi kohdistaa myönteisiä odotuksia ja kannustavaa vuorovaikutusta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Työpaikalla päiväkodissa esimiehen tulee edistää yhdenvertaisuutta. Sen lisäksi työntekijöitä ja työnhakijoita ei saa syrjiä millään perusteella. Työpaikalla koskee samat yhdenvertaisuuslait niin kuin muuallakin. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, sukupuoli, vakuumus, perhesuhteet, terveydentila, kieli, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen ja vammaisuus. Syrjintä voi työpaikalla olla myös monisyistä, jolloin syrjintää tapahtuu useammasta eri syystä. Syrjintää voi syntyä jo ennen työhön ottamista esimerkiksi valintakriteerien suhteen. (Työsuojaus 2020.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) § 5 mukaan työpaikalla tulee olla suunnitelma yhdenvertaisuuden toteutumisesta varten, jos työnantajalla on vähintään 30 työntekijää. Yhdenvertaisuussuunnitelmalle ei ole annettu tarkkaa muotoa, mutta sen tulee olla todennettavissa. Se voi olla osana tasa-arvosuunnitelmaa tai työsuojelun tekemää toimintaohjelmaa. Työpaikoilla yhdenvertaisuutta voidaan selvittää henkilöhaastatteluilla ja -rakenteella. (Työsuojaus 2020.)

Opinnäytetyössämme pyrimme edistämään Norlandia-päiväkotien yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään mahdollista syrjintää. Selvitämme kyselyn avulla Norlandia-päiväkotien henkilökunnan kokemusta työpaikkansa yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä. Tällä hetkellä Norlandia Päiväkodeilla ei ole yhdenvertaisuussuunnitelmaa, mutta sellainen on tekeillä ja tekemämme kysely tulee olemaan taustatyönä sitä varten.

2 Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjintä

2.1 Yhdenvertaisuus käsitteenä ja yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä iän, sukupuolen, syntyperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän tekijän perusteella. Yhdenvertaisuus yhteiskunnassa merkitsee sitä, että henkilöön liittyvät tekijät, kuten kansalaisuus ja ihonväri, eivät vaikuta koulutukseen pääsemiseen ja työn tai palveluiden saamiseen. Yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä on säädetty perustuslakiin, yhdenvertaisuuslakiin, tasa-arvolakiin sekä rikoslakiin ja työlainsäädäntöihin ja ne koskevat eri elämänalueita. (Yhdenvertaisuus 2021b.)

Uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015 ja sen tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (Paanetoja 2021, 111). Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa, mutta ei kuitenkaan yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvaan toiminnassa tai uskonnonharjoituksessa (Akava 2021).

Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin (Finlex-julkaisut 2021). Yhdenvertaisuuden toteutuminen ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisessä on olennaista miettiä mitä tarvitaan, jotta ihmiset olisivat tosiasiallisesti yhdenvertaisia. Tämä voi edellyttää esimerkiksi jonkin henkilön tai ryhmän positiivista erityiskohtelua tai kohtuullisia mukautuksia. (Unicef 2021.)

Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan toimia, jotka edistävät vammaisten henkilöiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta erilaisissa tilanteissa. Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan kohtuullisten mukautusten tekeminen on velvollisuus, jonka laiminlyönti katsotaan yhdeksi syrjinnän muodoksi. YK:n vammaisyleissopimuksen (27/2016) artiklan 2 mukaan kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan sellaisia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta kohtuutonta rasitetta, ja jotka varmistavat vammaisten ihmisten mahdollisuuden käyttää ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. (Finlex-julkaisut 2021.)

2.2 Tasa-arvo käsitteenä ja tasa-arvolaki

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan eri sukupuolten tasapuolisia oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä lopputulosten tasa-arvoa, kuten päätösten tekemistä kaikkien kannalta

oikeudenmukaisella tavalla. Tasa-arvosta on määritelty Suomen perustuslaissa, jonka mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella. (Tane 2021.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki (609/1986) tuli voimaan 1.1.1987. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. (Tasa-arvo 2021.) Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön käsitystä omasta sukupuolestaan, joka voi olla mies, nainen tai jotain muuta. Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa yksilön toimintaa ja käyttäytymistä, jolla hän ilmaisee itselleen tai muille olevansa nainen, mies tai jotain muuta. (Akava 2021). Tasa-arvolaki kielittää syrjinnän yhtä lailla sekä naisilta että miehiltä, mutta sen tarkoitus on parantaa erityisesti naisten asemaa työpaikalla. (Ahtela ym. 2006.)

Tasa-arvolaissa on kolmenlaisia säännöksiä: syrjintäkieltoja ja niitä täydentäviä säännöksiä, tasa-arvon edistämistä tarkoittavia säännöksiä sekä lain valvontaa ja seuraamuksia koskevia säännöksiä. Tasa-arvolaissa on säädetty syrjinnästä, joka on 7 §:n mukaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Syrjinnäksi myös lasketaan menettely, jossa naiset ja miehet tosiasiallisesti joutuvat keskenään eri asemaan. (Ahtela ym. 2006)

2.3 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työpaikalla

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n mukaan viranomaisten, koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien velvollisuus on arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista omassa toiminnassaan. Yhdenvertaisuuden arvioimisessa tarkoitus on tunnistaa syrjintää ja löytää keinoja yhdenvertaisuuden parantamiseen työpaikassa. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021b.) Arvioinnissa tulee lähtökohtaisesti huomioida kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet (Paanetoja 2021, 111).

Työnantajan tehtävänä on tarpeet huomioiden kehittää työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja tehdessä henkilöstöä koskevia ratkaisuja. Yhdenvertaisuuslaissa ei ole sanottu tarkkaan minkälaisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulee laatia, sillä ne ovat yksilöllisiä ja riippuvat työpaikan tarpeista ja käytävissä olevista voimavaroista. Toimenpiteiden tulee kuitenkin olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhteisia. (Paanetoja 2021, 112.)

Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain mukaan yleinen edistämisvelvollisuus, joka ulottuu koko työpaikkaan. Edistämisvelvollisuus kohdistuu erilaisten työntekijäryhmien kohtelussa noudatettaviin menettelytapoihin. Tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat

menettelytavat ovat aidosti syrjimättömiä. Toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjimättömiin toimintatapoihin voivat olla esimerkiksi:

- kun perehdytetään työntekijöitä, otetaan puheeksi myös yhdenvertaisuusasiat;
- työoloja ja työjärjestelyjä kehitetään mahdollisimman monille sopivaksi;
- laaditaan menettelytapaohjeet tilanteisiin, jossa epäillään syrjintää työpaikalla;
- laaditaan kriteerit työssä etenemiseen mahdollisimman yhdenvertaisiksi;
- koulutetaan esimiehiä ja työntekijöitä yhdenvertaisuusasioissa;
- kehittämiskeskusteluissa käsitellään yhdenvertaisuusasioita;
- yhdenvertaisuus huomioidaan kaikessa työpaikalla tapahtuvassa päätöksenteossa;
- laaditaan henkilöstökyselyitä yhdenvertaisuudesta;
- edistämistoimien onnistumista seurataan säännöllisesti. (Leppänen 2015, 15–16)

Tasa-arvolaki (609/1986) eroaa yhdenvertaisuuslaissa siinä, että tasa-arvolaissa on säädetty huomattavasti tarkemmin, mitä konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämisvelvollisuuden tulee sisältää (Leppänen, 14). Tasa-arvolain § 6 mukaan työnantajan tulee edistää tasa-arvoa voimaratvat huomioden muun muassa siten, että:

- työpaikan avoimiin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- naisilla ja miehillä on samanaiset mahdollisuudet uralla etenemisessä;
- naisten ja miesten välinen tasa-arvo näkyy työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- työolot soveltuvat sekä naisille että miehille;
- helpotetaan naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista;
- ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää

2.4 Syrjinnän erilaiset muodot

Syrjinnän kohteiksi joutuvat useimmiten henkilöt, jotka poikkeavat jollakin tavalla muista. Poikkeavaisuutena voi esimerkiksi olla etniseen ryhmään kuuluminen tai seksuaalinen suuntautuminen. Syrjinnän kohteeksi joutuneet ovat saattaneet herättää muissa ennakkoluuloja tai stereotypioita. Kun yhdenvertaisuutta lähdetään lisäämään, puututaankin ensimmäisenä tällaisiin tilanteisiin, jossa esimerkiksi etnisen ryhmän takia syrjitään ja jätetään

ulkopuolelle. Tällaisessa tilanteessa puututaan kiusaamiseen ja syrjintään, sekä edistetään yhdenvertaisuutta. Syrjintätilanteissa saatetaan tarvita myös erityistoimenpiteitä. (Pirola 2016.)

Syrjinnällä on uusia muotoja, kuten moniperusteinen syrjintä ja risteävä syrjintä. Näitä kahta ei ole kuitenkaan vielä määritetty vakiintuneiksi käsitteiksi. Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjintää, jossa syrjityksi joutuu eri tilanteissa eri syistä, kuten esimerkiksi iän tai sukupuolen perusteella. Moniperusteista syrjintää voi myös olla se, että syrjintään useamman syyn takia. Risteävällä syrjinnällä tarkoitetaan esimerkiksi sellaista tilannetta, jossa työnantajalla ei ole mitään romaneja vastaan, mutta hän ei palkkaa nuorta romania. Risteävää syrjintää on vaikeaa tunnistaa ja käsitellä. Syrjintäperuste on vaikeaa todentaa esimerkiksi sen takia, että työnantaja pystyy todistamaan, että työssä on romaneja. (Kuoppamäki 2008, 74.)

Välitöntä syrjintää on yhdenvertaisuuslain (1325/2014) § 10 mukaan tilanne, jossa jotakuta kohdellaan kielletyn syrjintäperusteen nojalla huonommin kuin muita. Välillistä syrjintää momentin § 13 mukaan on, kun näennäisesti puolueeton sääntö asettaa henkilöt eriarvoiseen asemaan. Esimerkiksi tilanne, jossa uimalassa ei saa pitää huivia päässä. Yhdenvertaisuuslain § 14 mukaan syrjintää on myös häirintä, jossa luodaan henkilön ihmisarvoa loukkaavaa ja uhkaavaa ilmapiiriä vastoin kiellettyjä syrjintäperusteita. (Pirola 2016.)

Yhdenvertaisuuslain § 15 mukaan syrjintää on kohtuullisten mukautusten epääminen, josta esimerkkinä tilanne, että vammaisen henkilön osallistumista toimintaan ei ole mukautettu sellaiseksi, että hän pystyisi siihen osallistumaan. Käsky tai ohje syrjiä on sellainen, joka kieltää lasta leikkimästä eri etnisen taustan omaavan lapsen kanssa. (Pirola 2016.) Jos syrjintä on tapahtunut ennen nykyisen yhdenvertaisuuslain voimaantuloa, sen valvomiseen käytetään aikaisempaa yhdenvertaisuuslakia (20.1.2004/21.) (Pyykönen 2017).

Yhdenvertaisuuslain § 9 mukaan positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää. Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena saattaa olla yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä syntyneiden haittojen ehkäiseminen tai torjuminen. (Pirola 2016.)

Erityisessä riskissä joutua syrjinnän kohteiksi ovat vähemmistöt, joista ihmisillä on ennakkoluuloja ja stereotypioita. Syrjinnän muodot vaihtelevat paljon eri ryhmien välillä. Erilaisen syrjinnän muotojen tunnistaminen ehkäisee syrjinnän tapahtumista. Suomen vähemmistöryhmiä ovat romanit, saamelaiset, maahanmuuttajat, vammaiset, seksuaalivähemmistöt, lapset ja nuoret, vanhukset ja ikääntyneet, uskonnolliset ja vakaumukselliset ryhmät. (Yhdenvertaisuus 2020b.)

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu samankaltainen syy. (Pyykönen 2017, 42).

2.4.1 Sukupuoleen kohdistuva syrjintä

Sukupuoleen kohdistuvalla syrjinnällä tarkoitetaan syrjintää, jossa naiset ja miehet laitetaan eriarvoisiin asemiin heidän sukupuolensa perusteella. Tällaista syrjintää voi tapahtua niin varhaiskasvatusta suunniteltaessa, kuin työpanoksen arvioimisessa. Sukupuoleen kohdistuva syrjintä on sellaista, jonka syrjittävä henkilö kokee ikävänä tai häiritsevä. Sukupuoleen kohdistuvassa syrjinnässä sukupuolen perusteella ei esimerkiksi palkata työhön, tai ei ole samat etenemismahdollisuudet, kun toisella sukupuolella. (Varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2017.)

Sukupuoleen liittyvä syrjintä saattaa olla myös sitä, että palkkaus ei ole sama molemmilla sukupuolilla. Syrjintä voi olla sanatonta tai sanallista, fyysistä tai henkistä, tällaisella syrjinnällä tehdään syrjitylle vastenmielinen ja ikävä ilmapiiri olla töissä. Syrjintää tapahtuu myös piilossa, esimerkiksi suljetaan pois päätöksenteosta ja suunnittelusta, vähätellään ja sivuutetaan työpanos ja ei anneta tukea tarvittaessa. (Varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2017.)

Varhaiskasvatuslaissakin (540/2018) yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat kirjattu yhdeksi tavoitteeksi. Tutkimusten mukaan varhaiskasvatuksessa kohdataankin paljon puutteita tasa-arvossa niin kasvatuksessa, kohtaamisissa, kuin toimintaympäristössäkkin. Varhaiskasvatuksen henkilökunnalta puuttuu yhtenäinen koulutusohjelma, jossa käsiteltäisiin sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta. Kasvattajien osaamista näissä osa-alueissa tulisi kehittää jatkossa. (Alasaari & Katainen 2016, 14–19.)

2.4.2 Ikään kohdistuva syrjintä

Ikäsyrjintä koskee kaiken ikäisiä henkilöitä ja sen takia yhdenvertaisuuslaki kieltää kaikenlaisen ikäsyrjinnän. Ikäsyrjintään liittyvät asiat täytyy aina ottaa tapauskohtaisesti, koska on myös asioita, joita on ikärajoitettu perustelluin syin. Ikäsyrjintä on yksi yleisin syrjinnän syy, joka esiintyy moniperusteisissa syrjinnän tapauksissa. Esimerkiksi se on usein yhdistävänä syynä syrjintään sukupuolen kanssa. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021a.) Ikäsyrjinnässä kohde joutuu aliarvioiduksi, hänen kehitysmahdollisuuksiaan rajoitetaan, tai ei nähdä iän yksilöllisyyttä. (Viitasalo 2011.)

Nuorisobarometristä selvisi vuonna 2014, että myös nuoret kokevat paljon syrjintää. Varsinkin seksuaalivähemmistöihin kuuluvat nuoret olivat syrjinnän kohteina usein. Myös nuoret maahanmuuttajat kokevat paljon syrjintää ikänsä ja etnisen taustansa takia. Ikääntyneet kokevat syrjintää, mutta syrjintä kohdentuu heihin eri lailla kuin nuoriin. (Yhdenvertaisuus 2021a.) Ikäsyrjintäkokemuksia on noin joka kymmenellä palkansaajalla, niissä on kuitenkin erialaisia painotuksia sukupuolien ja ikien välillä. Eniten syrjintää kokevat yli 55-vuotiaat naiset. (Viitasalo 2011.)

Rekrytoinnissa ei saisi edellyttää henkilöltä tiettyä ikää. Kuitenkin joissain tilanteissa saa käyttää ikää rekrytointiperusteena, kuten esimerkiksi tiettyä elokuvaroolia varten. Joissain poikkeustilanteissa voi olla, että yritys voi hakea tietyn ikäisiä työntekijöitä, mutta siihen täytyy olla riittävät perusteet. Stereotypiat tai ennakkoluulot tiettyihin ikäisiin ei saa olla esteenä palkkaukselle. Perusteeksi ei käy, että vaaditaan hyvää fyysistä kuntoa ja tehtävään palkataan vain nuoria. (Leppänen 2015, 57–59.)

2.4.3 Vähemmistöihin kohdistuva syrjintä

Vähemmistöihin kohdistuvassa syrjinnässä ilmenee usein rakenteellista syrjintää. Rakenteellisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjintää, joka on työyhteisön, organisaation tai yhteiskunnan rakenteissa, esimerkiksi laissa, sopimuksissa ja palveluissa ja nämä rakenteet asettavat syrjityn huonompaan asemaan kuin muut. (Hiltunen 2020.)

Vähemmistöt saattavat kokea vähemmistöstressiä, jolla tarkoitetaan sellaista stressiä, joka syntyy kasautuneista syrjinnän kokemuksista. Ne aiheuttavat pelkoa, erilaisuuden ja toiseuden tunnetta vähemmistön edustajissa. Tämä voi vaikuttaa vähemmistöön kuuluvan sosiaaliseen käyttäytymiseen, sekä vaikuttaa psyykkiseen ja fyysiseen kuntoon heikentävästi. Vähemmistöön kuuluvat eivät useinkaan ilmoita mihinkään kokemastaan syrjinnästä. Syy ilmoittamattomuudessa on usein se, että vähemmistöön kuuluva ei usko sillä olevan mitään merkitystä asian kannalta. Kaikki syrjityistä eivät tiedä oikeuksistaan syrjintätilanteessa. (Hiltunen 2020.) Eurobarometrin -tutkimuksen mukaan 64 prosenttia suomalaisista vastaajista vastaa, että etsiniisiin vähemmistöihin kohdistuva syrjintä on erittäin yleistä. Turvapaikan hakijoiden määrän nouseminen saattaa osittain selittää tätä korkeaa prosenttia. (Yhdenvertaisuus 2021a.)

Vammaisuuteen kohdistuva syrjinnän eli ableismin ajatuksen kiteyttää se, että vammattomuus on normaalia ja vammaisuus ei ole normaalia. Vammaisista tehdään ikään kuin ulkopuolinen ryhmä. He kohtaavat paljon ennakkoluuloja ja asenteita. Sen, että vammaisilla on samat oikeudet, kuin muilla Suomessa, takaa ratifioitu YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva sopimus. Sopimuksen mukaan vammaisilla on samat oikeudet

yhdenvertaisuuteen kuin kaikilla muillakin. Sopimuksesta huolimatta vammaiset joutuvat usein syrjinnän kohteiksi. (Ahonen 2021.) Vammaisilla on myös vaikeuksia päästä työmarkkinoille ja he kokevat, että asenneilmapiiiri heitä kohtaan on huono. He kokevat myös usein syrjintää työhaussa vammaisuuden takia. (Yhdenvertaisuus 2021a.)

Myös seksuaalivähemmistöt kokevat paljon syrjintää. Yksi näistä ryhmistä on transsukupuoliset. Heidän perusoikeuksiaan rikotaan toistuvasti, esimerkiksi väkivallalla, syrjinnällä ja ahdistelulla. Tämä aiheuttaa sitä, että he eivät uskalla olla aidosti omia itsejään ja joutuvat peittelemään todellista sukupuoltaan tai seksuaalisuuttaan. Transsukupuoliset kokevat syrjintää myös työelämässä ja työmarkkinoilla sukupuoli-identiteettinsä takia. (Yhdenvertaisuus 2021a.)

Vähemmistöistä romanit kokevat paljon ennakkoluuloja ja nämä ennakkoluulot heikentävät heidän työllistymismahdollisuuksiaan. Myös työpaikalla tapahtuneista varkauksista syytetään useimmiten romanityöntekijää. Saamelaisille kieltäydytään antamasta saamenkielistä palvelua ja heihin kohdistuu paljon vihapuhetta internetissä. Myös uskonnolliseen tai vakaumukselliseen ryhmään kuuluvat henkilöt kokevat syrjintää. Vaatetusta tai uskonnon harjoittamista voidaan pitää esteenä työnteolle, vaikka ne eivät sitä välttämättä olisi. He kohtaavat paljon ennakkoluuloja, kuten romanit ja se vaikuttaa heidän työllistymismahdollisuuksiinsa. (Yhdenvertaisuus 2021a.)

2.5 Syrjintä työyhteisössä päiväkodissa

Yhdenvertainen kasvatusorganisaatio muodostuu erilaisista laista, tärkeimpiä niistä ovat yhdenvertaisuuslaki, päivähoitolaki, tasa-arvolaki ja työsopimuslaki. Nämä määrittävät paljon sitä, miten varhaiskasvatuksen työyhteisössä tulee toimia. Toiminnan pedagogisuus ehkäisee syrjinnän tapahtumista. Kasvattaja voi huomata kohtaamisissa lasten kanssa omassa toiminnassaan tai ajatuksissaan olevia syrjiviä malleja. On tärkeää tunnistaa tällaiset piirteet itsessään, jotta tällaisia toimintamalleja voi muuttaa. (Heikkinen 2019, 55–60.)

Syrjintää mietittäessä on tärkeää miettiä myös päiväkodin henkilöstörakennetta. Henkilöstörakenne vaikuttaa päiväkodin päätöksenteko- ja suunnittelukulttuuriin. Henkilöstörakenne voi vaikuttaa siihen, että kaikki eivät pääse osaksi suunnittelua ja päätöksentekoa. Henkilöstörakenne voi vaikuttaa myös suuresti vastuun jakamiseen, joillekin kertyy paljon vastuuta ja tehtäviä ja toiselle ei anneta ollenkaan vastuuta. (Heikkinen 2019, 55–60.)

Työntekijöitä tulisi arvioida ja tunnustaa heidän pätevyytensä heidän taitojensa perusteella ilman, että otetaan huomioon vähemmistöön kuulumista, sukupuolta tai ikää. Työyhteisössä tulee erityisesti kiinnittää huomiota siihen, että kaikilla on samanklaiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon ja edistyä urallansa. Päiväkodeissa saattaa olla ainokaisia, joilla

tarkoitetaan sellaisia henkilöitä, jotka ovat ainoita oman ryhmänsä edustajia, kuten etnisyyden tai sukupuolen perusteella, kyseisessä työyhteisössä. Heidän yhdenvertaisuuteensa tuleekin kiinnittää erityistä huomiota, sillä ainoana ryhmänsä edustajina he saattavat kohdata ennakkoluuloja ja stereotypioita. (Heikkinen 2019, 55–60.)

Syrjintää pystytään poistamaan vain sillä, että kaikki yhteisössä, jossa yhdenvertaisuutta toteutetaan, ovat sitoutuneita siihen. Muutoksen pitää lähteä koko työyhteisöstä ja siihen tarvitaan kaikkien sitoutumista. On tärkeää, että osataan kyseenalaistaa omia ennakkoluuloja ja stereotypioita, jotta niitä pystyy muuttamaan tarvittaessa. Yksittäisiin syrjintä tapauksiin puuttuminen ei riitä, sillä useimmiten, kun halutaan muutosta, se vaatii koko ryhmän toimintakulttuurin muutosta. (Piirola 2016.)

Työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä voi ilmoittaa esimerkiksi esimiehelle, työkaverille, työsuojeluvaltuutetulle, luottamusmiehelle, työsuojelupiirille, työterveydenhuoltoon ja poliisille. Päävastuu työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä on kuitenkin lähiesimiehellä eli työnantajalla. Poliisit puuttuvat välittömästi vain tilanteisiin, jossa syrjintätilanne sisältää esimerkiksi väkivaltaa. (Pyykönen 2017, 86–87.)

3 Yhdenvertaisuussuunnitelma

3.1 Sisältö ja tarkoitus

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa käydään läpi päiväkodin toimintaa koko henkilökunnan yhdenvertaisuutta ajatellen. Yhdenvertaisuussuunnitelma ei ole sama asia kuin tasa-arvosuunnitelma, jossa keskitytään enemmän sukupuolten tasa-arvoon ja sukupuolivähemmistöjen huomioimiseen. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa käydään myös tasa-arvoasioita läpi, mutta ne eivät ole koko suunnitelman sisältö. (Piirola 2016.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 §:n mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista vaaditaan kaikilta muilta viranomaisilta, paitsi Evankelis-luterilaiselta kirkolta, ortodoksilta kirkolta ja sellaiselta julkista hallitontehtävää hoitavalta yritykseltä, joka työllistää vähemmän kuin 30 henkilöä. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää kaikki syrjintäperusteet ja siihen tulee lisätä ne toimet, millä yhdenvertaisuutta tullaan jatkossa edistämään. Suunnitelman tulee sisältää arvion yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Arvion saamiseksi on hyvä käyttää arvioitimenetelmiä ja taustatietoja. Arvioinnin tekemiseen on hyvä käyttää yhdenvertaisuuskyselyitä, kerätä asiakaspalautetta ja järjestää kuulemistilaisuuksia. (Anttila & Ojanen 2019, 92–94.)

On myös yhdenvertaisuussuunnitelmia, joihin on yhdistetty tasa-arvosuunnitelma. Henkilöstöpoliittisessa tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa yhdistyvät nämä molemmat. Tällaisessa suunnitelmassa käsitellään työntekijöiden rekrytointia ja työoloja. Tällainen suunnitelma on laadittava niissä kouluissa ja päiväkodeissa, jotka työllistävät vähintään 30 henkilöä. (Piirola 2016.) Suunnitelman tulee olla oppilaitos- tai päiväkotikohtainen ja siinä pitää tulla ilmi oppilaitosten ja päiväkotien yksilölliset tarpeet, sekä olosuhteet, jotka tulee ottaa huomioon suunnitelman teossa. (Anttila & Ojanen 2019, 96.)

Yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää selvityksen päiväkodin yhdenvertaisuustilanteesta ja tarvittavat toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuussuunnitelmalle suositellaan vuosittaista tarkastelua. Kun suunnitelma on tehty, sitä ei lain mukaan kuitenkaan vaadita tarkastamaan tai uusimaan määrä ajoittain (Leppänen 2015). Yhdenvertaisuuden arvioinnin tarkoituksena on tunnistaa syrjintää ja löytää sellaisia keinoja, joilla yhdenvertaisuutta voitaisiin parantaa. Arvioinnin avulla esimerkiksi päiväkodissa voidaan puuttua syntyneisiin epäkohtiin ja syrjintään. Yhdenvertaisuuden arviointi jakautuu kahden osaan ja ne ovat syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, sekä yhdenvertaisuuden edistäminen. (Yhdenvertaisuus 2020a.)

Yhdenvertaisuussuunnitelman tekoa valvoo työsuojeluviranomainen. Jos suunnitelmaa ei ole tehty tai sitä ei ole yhdistetty mihinkään toiseen suunnitelmaan, kuten

henkilöstöpoliittiseensuunnitelmaan, voi työsuojeluviranomainen antaa uhkasakkoa ja kehotuksen suunnitelman tekemiseen. Jos yhdenvertaisuussuunnitelman on yhdistänyt toiseen suunnitelmaan, tulee työnantajan osata erotella suunnitelmat toisistaan, jotta pystyy näyttämään täyttäneensä velvoitteensa. Luottamusmiehellä on oikeus tietää, millaisia toimenpiteitä työnantaja on tehnyt yhdenvertaisuuden eteen. Oikeus tietoon on myös työsuojeluvaltuutetulla. (Leppänen 2015, 27–29.)

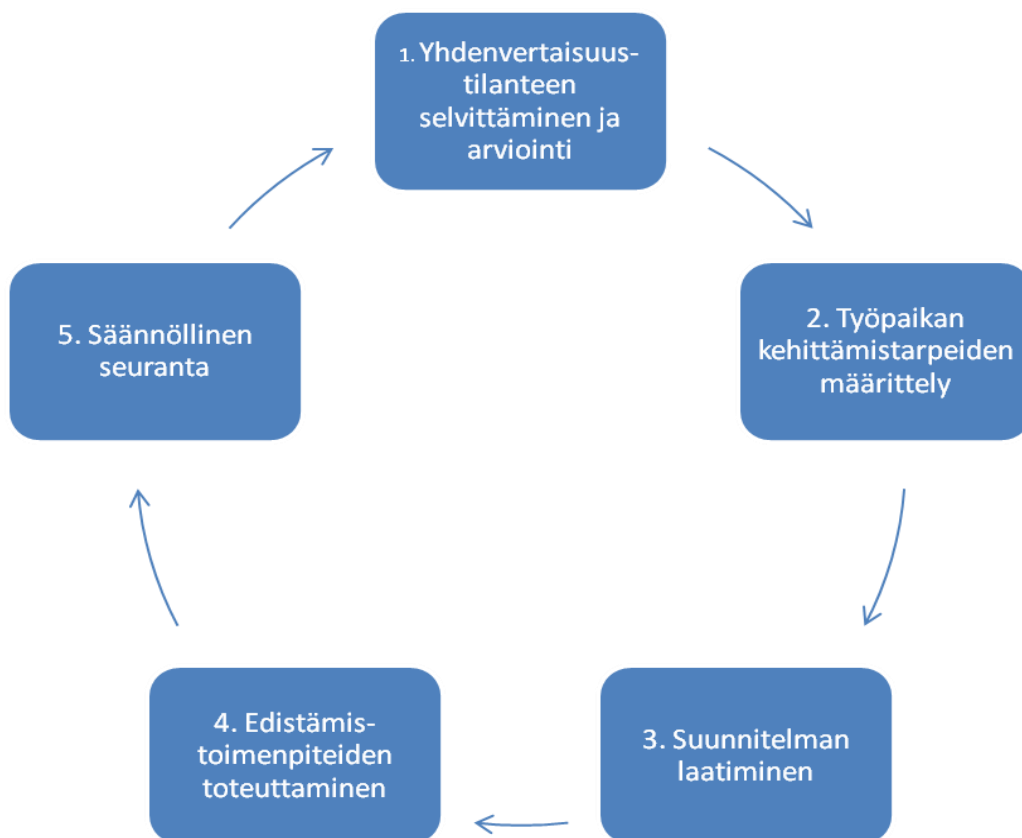
3.2 Yhdenvertaisuuskysely yksi yhdenvertaisuussuunnitelman vaiheista

Yhdenvertaisuussuunnittelua tehdessä päämääränä on tunnistaa syrjintää sekä puuttua siihen, yhdenvertaisuuden arvioiminen, yhdenvertaisuutta edistävien toimien toteuttaminen ja henkilökunnan osallisuuden lisääminen.

Työpaikan yhdenvertaisuutta pystyy selvittämään henkilöstökyselyillä. Kyselyssä voidaan kysyä siitä, missä tilassa työpaikan yhdenvertaisuus on vastaajan mielestä. Seuraavalla kysymyksillä pystyy hyvin kartoittamaan yhdenvertaisuustilannetta. Onko työpaikan rekrytoinnissa syrjiviä piirteitä? Mihin syrjintä kohdistuu? Oletko itse kokenut työpaikallasi syrjintää? Onko syrjintään puututtu? Tarvitaanko työpaikalla lisää koulutusta yhdenvertaisuuteen liittyen? Työyhteisölle tehty kysely onkin hyvä ensimmäinen vaihe yhdenvertaisuustilanteen selvittämiseen ja arvioimiseen. (Leppänen 2015, 22–24.)

Kyselyssä on myös hyvä tuoda esille, mitä vähemmistöillä kyselyssä tarkoitetaan. Sillä eri työpaikoissa on erilaisia vähemmistöryhmiä. Edes työnantajalla ei ole välttämättä tietoa kaikista vähemmistöryhmistä, joita työpaikalla on. Tämä johtuu siitä, että vähemmistöihin kuulumisen voidaan kokea arkaluontoisena asiana. (Leppänen 2015, 22–24.)

Yhdenvertaisuuskysely kuuluu yhdenvertaisuus toimenpiteiden ensimmäiseen vaiheeseen, kuten työsuojelun toimia yhdenvertaisuuden edistämiseksi kuviossa (Kuva 1) näkyy kohdassa yhdenvertaisuus tilanteen selvittäminen ja arviointi. Kyselyn avulla työnantajan on helpompi tehdä päätelmiä siitä, millaisia toimia yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulisi tehdä. Syrjintää pitäisi tutkia monesta eri syrjinnän näkökulmasta. Henkilöstöltä tai heidän edustajiltaan tulisi selvittää, mitkä ovat niitä syrjintäperusteita, joita erityisesti tällä työpaikalla tulisi selvittää. Toimia selvitettäessä tulisi ottaa huomioon työhönotto ja henkilöstöratkaisut, miten työtehtävät jaetaan, palkkojen ja muiden etujen jakaminen. Erityisesti työnantajan on selvitettävä nämä kohdat sellaisten ryhmien kohdalta, jotka ovat suurimmassa vaarassa joutua syrjinnän kohteiksi. (Työsuojelu 2020.)



Kuva 1. Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Työsuoja 2020).

3.3 Esimerkkejä yhdenvertaisuussuunnitelmista ja sen prosessista

Yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta on tehty aikaisemmin opinnäytetöitä. Vuonna 2016 Lahden ammattikorkeakoulussa oli tehty opinnäytetyö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä Lahden Nuorisopalveluille. Tässä opinnäytetyössä oli tehty taustakartoitus sekä luonnosrunko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. (Theseus 2021.)

Taustakartoitus piti sisällään vertailusuunnitelman, jossa käytettiin Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2015–2017 sekä Helsingin nuorisosiainkeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa vuosille 2014–2017. Lahden Nuorisopalveluiden henkilöstöä osallistettiin taustakartoituksessa avaamalla heille Facebook-ryhmän, jossa henkilöstöllä oli mahdollisuus vaikuttaa tasa-arvosuunnitelman sisältöön ja osallistua suunnitelmantekoprosessiin. Tämän lisäksi henkilöstölle tehtiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, joka nosti esille kehittämistarpeita työpaikan yhdenvertaisuuden edistämisessä. Kysely oli laadullinen, jossa selvitettiin niitä toimenpiteitä, joilla yhdenvertaisuutta

voitaisiin edistää. Kyselystä tehtiin aluksi testiversio koeryhmälle, jotka pystyivät antamaan palautetta. (Theseus 2021.)

Lopullinen runko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta luotiin taustakartoituksen, kyselyn tulosten sekä johtoryhmän kommenttien perusteella. Rungon laatimisen taustalla käytettiin Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2015–2017. Tämän lisäksi runkoa muokattiin toimeksiantajan tarpeiden mukaan. Lopullisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatii toimeksiantaja. (Theseus 2021.)

Joillain kouluilla on julkisesti näkyvillä heidän yhdenvertaisuussuunnitelmansa. Kalevan koulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty yhdenvertaisuuslakiin sekä tasa-arvolakiin pohjautuen. Suunnitelmaa laatiessa oli tehty nykytilanteen kartoitus, joka koostui oppilaille luoduista keskusteluista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoilla, sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselystä. Kysely sisälsi 10 kysymystä, jotka olivat laatineet koulun oppilaat. Kysymykset olivat sellaisia, joihin vastattiin joko kyllä, ei, tai en osaa sanoa. (Oppilaitokset Kerava 2020).

Tämän lisäksi Kalevan koulun henkilökunnalle tehtiin kysely, joka sisälsi kysymyksen siitä, onko sinua kohdeltu tasa-arvoisesti Kalevan koulussa vuoden 2019 aikana. Vastausvaihtoehtoina olivat kyllä tai ei. Huoltajille tehtiin samanlainen kysely kysymyksellä ”Onko lastasi kohdeltu tasa-arvoisesti Kalevan koulussa vuoden 2019 aikana?”. Tässäkin vastausvaihtoehtona oli kyllä tai ei. Kyselyiden vastaukset tulivat nimettöminä koulun rehtorille. (Oppilaitokset Kerava 2020).

Oppilaille, henkilökunnalle ja huoltajille tehdyt kyselyt analysoitiin opettajien kanssa, minkä perusteella laadittiin tavoitteet ja toimenpiteet kevätlukukaudelle 2020 sekä seuraavalle lukuvuodelle 2020–2021. Toimenpiteiden ja niiden vaikutuksista arvioidaan vuosittain lukuvuosisuunnitelmassa. Koulun rehtori ja opetushenkilöstö varmistavat, että koulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja siihen liittyviä toimenpiteitä noudatetaan. (Oppilaitokset Kerava 2020).

4 Yhdenvertaisuuden edistäminen Norlandia-päiväkodeissa

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoitus on edistää Norlandia-päiväkodeissa yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Tarkoituksenamme on parantaa Norlandia-päiväkotien työntekijöiden hyvinvointia, auttaa heitä huomaamaan mahdolliset puutteet yhdenvertaisuuden toteutumisessa sekä syrjintätilanteissa.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Norlandia-päiväkotien työntekijöiden näkemyksiä yhdenvertaisuuden toteutumisesta eri osa-alueissa, heidän kokemuksiaan ja havaintojaan syrjinnästä ja sen ehkäisemisestä työpaikalla. Tavoitteena on myös selvittää heidän käsitänsä siitä, mitkä olisivat sopivia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tutkimuskysymyksemme on ”Miten yhdenvertaisuus toteutuu Norlandia-päiväkodeissa ja miten sitä voidaan edistää?” Pyrimme saavuttamaan tavoitteemme laatimalla yhdenvertaisuuskyselyn Norlandia-päiväkodeille, joka toimii alkukartoituksena yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiselle. Kyselyssä käsitellään työpaikan yhdenvertaisuuden toteutumista ja sen edistämistoimenpiteitä, sekä syrjintätilanteita ja syrjinnän ehkäisyä.

Yhteyshenkilönämme Norlandia Päiväkodeilla toimii Kati Koponen, joka on kaikkien Norlandia-päiväkotien sijaiskoordinaattori ja työsuojeluvastaava. Koponen on toiminut myös Hyvinkäällä sijaitsevan Norlandia Otavan esimiehenä. Toive yhdenvertaisuussuunnitelmasta opinnäytetyönä syntyi aikana, kun Koponen toimi vielä Otavan esimiehenä. Alun perin tarkoituksenamme oli tehdä koko yhdenvertaisuussuunnitelma opinnäytetyönä. Tutkittuamme yhdessä toimeksiantajan kanssa aiheita, tulimme siihen tulokseen, että kartoitamme kyselyllä Norlandia-päiväkotien yhdenvertaisuutta, koska yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen olisi ollut liian laaja aihe ja sen tekeminen ulkopuolisena tahona ei olisi tuottanut riittävän yksityiskohtaista ja juuri Norlandia-päiväkotien yhdenvertaisuuteen vastaavaa suunnitelmaa. Yhdenvertaisuuskyselyn tekemisen tueksi meillä oli Norlandia Päiväkotien työsuojelun kanssa kokous, jossa kuulimme tarkemmin mitä he haluavat kyselyn avulla selvittää.

4.2 Norlandia Päiväkodit

Opinnäytetyömme on tilannut Norlandia Päiväkodit, joiden ensimmäinen päiväkodi perustettiin Espooseen vuonna 1994. Vuonna 2014 päiväkodit liittyivät osaksi kansainvälistä Norlandia preschool perhettä, johon kuuluu päiväkoteja Puolasta, Saksasta ja Hollannista. Suomessa olevien Norlandia-päiväkotien johtoa hoidetaan Suomesta käsin. (Norlandia Päiväkodit 2020.)

Nykyään Norlandia Päiväkodeilla on 80 yksikköä yli 40 kunnassa. He työllistävät tällä hetkellä 750 varhaiskasvatuksen ammattilaista ja heillä on vastuullaan 3 700:n lapsen varhaiskasvatus ja päivähoito. Heillä koetaan tärkeäksi laadukas hoito ja asiakaskokemus. Keskiössä Norlandia Päiväkodeilla toimii lapsi ja se, että hänelle tuotetaan hyvä ja turvallinen arki. Norlandia Päiväkotien kulmakivet ovat yksilöllisyys, turvallisuus, sensitiivisyys, sitoutuneisuus ja aktiivinen oppiminen. (Norlandia Päiväkodit 2020.)

Norlandia-päiväkodit ovat yksityisiä päiväkoteja, mutta niitä koskevat samat säädökset kuin kunnallista päivähoitoa. Osa Norlandia-päiväkodeista on suuntautuneita johonkin tiettyyn alueeseen, kuten luonto- tai liikuntakasvatukseen. (Norlandia Päiväkodit 2020.)

4.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme on tutkimuksellinen opinnäytetyö, jossa käytämme määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällinen tutkimusmenetelmä on tutkimustapa, jolla saadaan tietoa kohteesta ja sen tulkitsemisesta tyypillisesti tilastojen ja numeroiden avulla (Koppa 2020.) Aineistonkeruumenetelmiä ovat esimerkiksi lomakekysely, internet-kysely ja strukturoitu haastattelu. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään taustamuuttujia, kuten ikä, sukupuoli ja asema. (Spoken 2020.)

Teemme verkkokyselyn Norlandia-päiväkotien työntekijöille, joka on tyypillinen määrällisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä. Kysely sisältää määrällisiä kysymyksiä yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja edistämisestä, sekä syrjinnästä ja sen ehkäisystä. Kyselyn tuloksista on tarkoitus huomata mahdolliset puutteet työyhteisössä tapahtuvan syrjinnän ehkäisyssä ja syrjintätilanteiden toimenpiteissä, ja mitä edistämistoimenpiteitä työyhteisössä tarvittaisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Norlandia Päiväkodit hyödyntävät kyselyn tuloksia yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa ja seuraavat yhdenvertaisuuden edistymistä.

4.4 Kyselyn tekeminen Norlandia-päiväkodeille

Yhdenvertaisuuskyselyn tekemiseen käytettiin Webropol-kyselyä, johon LAB-ammattikorkeakoululla on lisenssi. Hyväksytimme kyselyntekovälineen myös opinnäytetyön toimeksiantajalla. Kyselyn teossa tulee ottaa huomioon kyselyn vastaajien aika, halu, sekä taidot vastata kyselyyn (Tietoarkisto 2021). Yhdenvertaisuuskyselyn vastausajaksi olimme arvioineet 5–10 minuuttia ja kysymyksiä kyselyssä oli 14. Vastaajien vastausaikaa arvioidessa tulimme siihen tulokseen, että 14 kysymystä on sopiva määrä. Lomakkeen pituudella on merkittävä vaikutus kyselyn myöhemmän tietojen tallentamisen kannalta (Tietoarkisto 2021).

Suurin osa kysymyksistä on strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä. Kyselylomaketta tehdessämme palautimme sen opinnäytetyön ohjaajalle useamman kerran, jotta kysymyksistä muotoutuisi mahdollisimman helposti luettavia ja samalla tavalla ymmärrettäviä. Ensimmäisessä versiossa oli kysymyksiä, jotka olivat mahdollista ymmärtää monella eri tavalla tai ne eivät olleet ymmärrettäviä. Myöhempiin versioihin muotoutui lisää mietittävää, kuten se miten kyselystä saisi paremmin näkyviin varhaiskasvatuksen toimintaympäristön. Varhaiskasvatuksen toimintaympäristön näkyvämmäksi saamiseksi teimme jokaiseen osioon yhden varhaiskasvatuksen suunnittelua koskevan väittämän. Lisäksi muokkasimme kaikki kyselyn väittämät samaan muotoon, jotta niihin olisi helpompaa vastata. Esimerkiksi kysymyksessä seitsemän, kaikki kysymykset ovat myönteisessä muodossa. Kyselyä ei testattu etukäteen kohdehenkilöillä.

Kyselyyn muotoutui lopulta kaksi tärkeintä osa-aluetta, joiden ympärille kysymykset muodostuivat. Osa-alueet olivat syrjintä työpaikalla ja yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä. Jätimme joitakin kysymyksiä kokonaan pois, kuten seksuaaliseen häirintään ja epäasialliseen kielenkäyttöön liittyvät kysymykset. Kartoitimme kyselyssä vastaajien taustoista iän, aseman, sukupuolen ja työntekoalueen. Aseman työyhteisössä ja työntekoalueen kartoitimme toimeksiantajan toiveesta. Kysymyksien teon tueksi meillä oli Norlandia-päiväkotien työsuojelun kanssa kokous, jossa kävimme läpi heidän toiveitaan siitä, mitä kyselylomakkeessa tulisi olla. Norlandia-päiväkodeilla oli myös valmis kyselypohja, jota me hyödynsimme kyselyn luomisessa. Kun saimme kysymykset valmiiksi, hyväksyimme ne opinnäytetyön ohjaajalla ja toimeksiantajalla.

Kyselytutkimuksen tekemiseen liittyy vahvasti operationalisointi ja se tarkoittaa sitä, kun käsitteitä muutetaan analyyttisiksi käsitteiksi, jotta niitä voidaan mitata. Käsitteiden mitattavaan muotoon muuttaminen on erittäin tärkeää tutkittaessa yhteiskuntaan liittyviä asioita, kuten yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuus on sellainen käsite, jonka ihmiset määrittelevät eri tavoilla. Käsitteistä luotuja mittareita sanotaan useimmiten kysymyspatteristoiksi. Operationalisoinnin avulla kyselyn tekijän tulisi osata esittää tarkalleen, mitä käsitteet tarkoittavat tutkimuksessa. (KvantiMOTV 2021.) Kuten operationalisointiin kuuluu, tätäkin kyselytutkimusta varten tutustuimme aihetta käsittelevään kirjallisuuteen ja aiheesta on käyty keskusteluja niin opinnäytetyön ohjaajan kuin toimeksiantajankin kanssa. Esimerkiksi tätä kyselyä varten määrittelimme ja avasimme tarkasti, mitä yhdenvertaisuus ja syrjintä tarkoittavat. Syrjintää määriteltäessä kävimme tarkasti läpi, ketä syrjitään ja minkälaisen syiden takia. Tarkoitus on saada kysymykset siihen muotoon, että kaikki vastaajat ymmärtävät mitä esimerkiksi syrjinnällä tarkoitetaan (KAMK 2021).

Kyselylomakkeen yleisilmeellä on suuri merkitys vastauksien määrän kannalta, liian suuri määrä kysymyksiä voi karkottaa vastaajan. Kysymyslomakkeessa järkevintä on edetä niin, että kysymykset etenevät ylhäältä alaspäin, jotta ne menevät loogisessa järjestyksessä. Kyselyn kysymykset tulevat myös selkeästi erottaa toisistaan, jotta niihin vastaaminen on sujuvampaa. Kyselyyn vastaajien tulisi osata vastata kysymyksiin mahdollisimman samalla tavalla. Kysymysten tulisi olla tämän takia helposti luettavia ja ymmärrettäviä, sekä sopivan mittaisia. (Tietoarkisto 2021.)

Yhdenvertaisuuskyselyssä kysytään ensin taustamuuttujat, jonka jälkeen seuraa kuusi eri kysymysosiota. Jokaisessa kysymysosiossa on oma teemansa. Kysymysosioiden teemat ovat: naisten ja miesten välinen tasa-arvo; eri-ikäisten yhdenvertaisuus; vähemmistöjen yhdenvertaisuus; syrjinnän havaitseminen ja kohteeksi joutuminen; yhdenvertaisuuden kehittäminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Kysymysosioissa, joissa on eri väittämiä, vastausvaihtoehtona on 1–5 asteikko, jossa 5 on myönteisin vastaus ja 1 kielteisin vastaus. Kyselyssä on myös monivalintakysymyksiä, jossa pystyy valitsemaan yhden tai useamman vaihtoehdon. Näissä vaihtoehtona on myös avoin kenttä, johon pystyy kirjoittamaan sopivamman vastauksen.

Yhdenvertaisuuskyselyyn on merkattu ohjeet kysymyksiin vastaamiseen. Esimerkiksi kohdissa, joissa pyydetään arvioimaan jonkin asian toteutumista, on lomakkeeseen merkitty jokaiseen kohtaan arviointiasteikko ja mitä kukin numeroitu kohta tarkoittaa. Asteikolla esimerkiksi numero 5 tarkoittaa, että väittämä toteutuu erittäin hyvin ja väittämä 1, että väittämä toteutuu erittäin heikosti. Joihinkin kysymyksiin on selostettu mitä kysymyksellä haetaan. Esimerkiksi vähemmistöön liittyvissä kysymyksissä on tarkennettu, mitä vähemmistöjä Suomessa on. Kyselyssä voi olla myös kohtia, joita ei kysytä kaikilta vastaajilta (Tietoarkisto 2021).

4.5 Kohderyhmä

Yhdenvertaisuuskyselyn kohderyhmänä toimii koko Suomen Norlandia-päiväkotien henkilökunta, johon kuuluu niin esimiesasemassa olevia henkilöitä, kuin työntekijöitä. Suomessa Norlandia-päiväkodeilla työskentelee 750 kasvatuksen ammattilaista ja heistä 44 vastasi yhdenvertaisuuskyselyyn. Suurin osa kohderyhmästä kuuluu työntekijöihin, joita päiväkodeissa ovat varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja päiväkodin johtajat (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021). Lisäksi on esimiehiä, kuten toimitusjohtaja, maajohtaja ja aluejohtajia. Erityisesti kohderyhmänä kiinnostaa työntekijät ja päiväkotien johtajat, jotka ovat toistensa kanssa jatkuvassa kontaktissa. (Norlandia Päiväkodit 2021.)

Varhaiskasvatus toteutuu ryhmämuotoisesti ja jokaisessa ryhmässä on ainakin yksi varhaiskasvatuksen opettaja. Ryhmät muodostetaan lakien ja säädösten mukaan niin, että jokaisessa ryhmässä toteutuu varhaiskasvatustilain ja valtioneuvoston asetukset. Päiväkodeissa toimintaan moniammatillisissa tiimeissä. Päiväkodeissa on kolmen varhaiskasvattajan ryhmiä, joten ryhmissä saa olla enintään kolmea kasvattajaa kohden lapsia. (Opetushallitus 2021.)

Norlandia Päiväkodeilla terve ja viihtyisä työyhteisö on hyvin keskeinen arvo. Kyselyn avulla on hyvä selvittää työyhteisön viihtyvyyttä, sillä syrjinnän kokeminen laskee viihtyvyyden kokemusta. Norlandia-päiväkodeille on tehty vuonna 2019 kysely, jossa 80 prosenttia antoi vastauksen, että Norlandia Päiväkodit ovat todella hyvä työpaikka. Tulos oli noussut edellisvuodesta yhdellä prosentilla. Vahvuutena koetaan olevan hyvä yhteishenki. Kyselyssä 93 prosentin mukaan työpaikalla Norlandia Päiväkodeissa on ystävällinen ilmapiiri, 91 prosentin mukaan työpaikalla välitetään toisista ja 87 prosentin mukaan Norlandia Päiväkodeilla on hauska työskennellä. (Norlandia Päiväkodit 2020.)

5 Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

5.1 Vastaajien taustatiedot

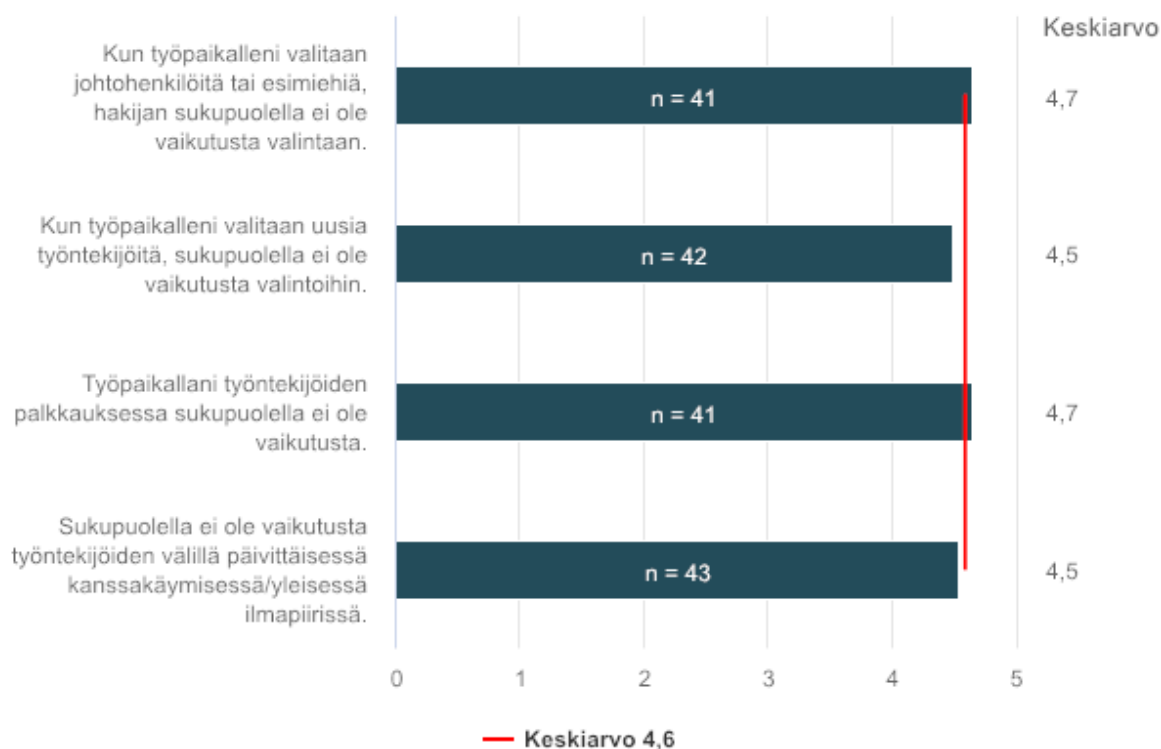
750 henkilöstä yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 44 henkilöä, eli vastausprosentti oli 6 %. Kyselyyn vastanneista kukaan ei ollut alle 20-vuotias, 21–30-vuotiaita oli 14 prosenttia, 31–40-vuotiaita oli 48 prosenttia, 41–50-vuotiaita oli 29 prosenttia, 51–60-vuotiaita oli 7 prosenttia ja yli 60-vuotiaita 2 prosenttia. Suurin ryhmä vastanneita oli siis 31–40-vuotiaissa. Työkokemusta Norlandia-päiväkodeilla vastanneista oli 0–5 vuotta 61 prosenttia, 6–10 vuotta 16 prosenttia, 11–15 vuotta 14 prosenttia, 16–20 vuotta 7 prosenttia ja yli 21 vuotta 2 prosenttia. Kyselyyn vastasi 15 esimiesasemassa olevaa henkilöä ja 29 työntekijän asemassa olevaa henkilöä. Työtehtäviä kyselyyn ei ollut määritelty erikseen. Työpaikan alueen mukaan vastanneista Etelä-Suomessa työskenteli 73 prosenttia, Keski-Suomessa 25 prosenttia ja Pohjois-Suomessa 2 prosenttia.

5.2 Naisten ja miesten tasa-arvo

Ensimmäinen kysymysosio käsitteli eri sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta nykyisessä työpaikassa eri väittämistä:

1. Kun työpaikalleni valitaan johtohenkilöitä tai esimiehiä, hakijan sukupuolella ei ole vaikutusta valintaan.
2. Kun työpaikalleni valitaan uusia työntekijöitä, sukupuolella ei ole vaikutusta valintoihin.
3. Työpaikallani työntekijöiden palkkauksessa sukupuolella ei ole vaikutusta.
4. Sukupuolella ei ole vaikutusta työntekijöiden välillä päivittäisessä kanssakäymisessä/yleisessä ilmapiirissä.

Kyselyyn vastanneet (n= 43) valitsivat vaihtoehdon jokaisen väittämän kohdalla 1-5 asteikon mukaan, jossa 1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin.



Taulukko 1. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisen keskiarvot.

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Medi-aani
Kun työpaikalleni valitaan johtohenkilöitä tai esimiehiä, hakijan sukupuolella ei ole vaikutusta valintaan.	0 %	0 %	5 %	24 %	71 %	4,66	5
Kun työpaikalleni valitaan uusia työntekijöitä, sukupuolella ei ole vaikutusta valintoihin.	0 %	5 %	10 %	11 %	69 %	4,5	5
Työpaikallani työntekijöiden palkkauksessa sukupuolella ei ole vaikutusta.	0 %	5 %	5 %	10 %	80 %	4,66	5
Sukupuolella ei ole vaikutusta työntekijöiden välillä päivittäisessä kanssakäymisessä/yleisessä ilmapiirissä.	2 %	2 %	5 %	21 %	70 %	4,53	5

Taulukko 2. Tulokset sukupuolen vaikutuksesta eri väittämässä.

Tämän kysymysosion vastaukset ovat melko johdonmukaisia, koska kaikissa väittämissä vastausten keskiarvo on yli 4 ja mediaani on 5 (taulukko 1). Suurin osa vastaajista on osion jokaisessa väittämässä valinnut asteen 5 (taulukko 2). Vastauksista voi siis tulkita, että yleisellä tasolla naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla.

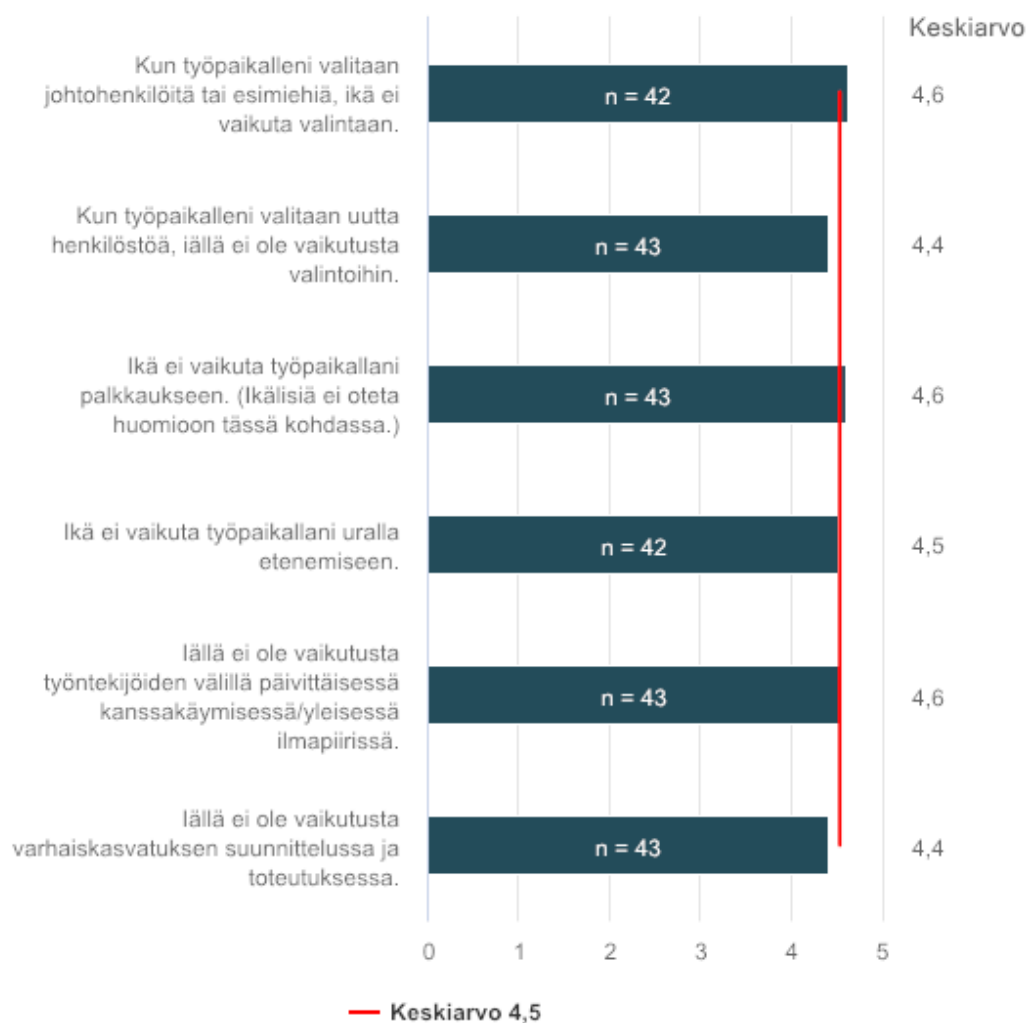
Pieni osa vastaajista oli sitä mieltä, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo ei toteudu uusia työntekijöitä valitessa sekä palkkauksessa ja työntekijöiden välillä päivittäisessä kanssakäymisessä. Noin 5 % vastaajista oli valinnut väittämien 2–4 toteutuvan asteella 1 tai 2.

5.3 Eri-ikäisten yhdenvertaisuus

Seuraava osio yhdenvertaisuuskyselyssä käsitteli eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutumista Norlandia-päiväkodeissa eri väittämissä:

1. Kun työpaikalleni valitaan johtohenkilöitä tai esimiehiä, ikä ei vaikuta valintaan.
2. Kun työpaikalleni valitaan uutta henkilöstöä, iällä ei ole vaikutusta valintoihin.
3. Ikä ei vaikuta työpaikallani palkkaukseen. (Ikälisiä ei oteta huomioon tässä kohdassa.)
4. Ikä ei vaikuta työpaikallani uralla etenemiseen.
5. Iällä ei ole vaikutusta työntekijöiden välillä päivittäisessä kanssakäymisessä/yleisessä ilmapiirissä.
6. Iällä ei ole vaikutusta varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja koulutuksessa.

Tähän osioon vastanneet (n= 43) valitsivat vaihtoehdon jokaisen väittämän kohdalla 1-5 asteikon mukaan, jossa 1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin.



Taulukko 3. Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutumisen keskiarvot.

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Kun työpaikalleni valitaan johtohenkilöitä tai esimiehiä, ikä ei vaikuta valintaan.	0 %	0 %	2 %	31 %	67 %	4,64	5
Kun työpaikalleni valitaan uutta henkilöstöä, iällä ei ole vaikutusta valintoihin.	0 %	2 %	7 %	37 %	53 %	4,42	5
Ikä ei vaikuta työpaikallani palkkaukseen. (Ikälisiä ei oteta huomioon tässä kohdassa.)	2 %	2 %	0 %	23 %	72 %	4,6	5
Ikä ei vaikuta työpaikallani uralla etenemiseen.	2 %	0 %	0 %	38 %	60 %	4,52	5

lällä ei ole vaikutusta työntekijöiden välillä päivittäisessä kanssakäymisessä/yleisessä ilmapiirissä.	0 %	2 %	2 %	33 %	63 %	4,56	5
lällä ei ole vaikutusta varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja toteutuksessa.	0 %	5 %	5 %	35 %	56 %	4,42	5

Taulukko 4. Tulokset iän vaikutuksesta eri väittämässä.

Taulukon 3 mukaan kysymysosion väittämien vastausten keskiarvo on 4.5 ja mediaani on viisi 5. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla ei tapahdu ikään liittyvää syrjintää (taulukko 4). Yli puolet kyselyn vastaajista oli vastannut jokaiseen väittämään asteella viisi 5 ja vähintään 23 % vastaajista oli vastannut osion väittämiin asteella 4.

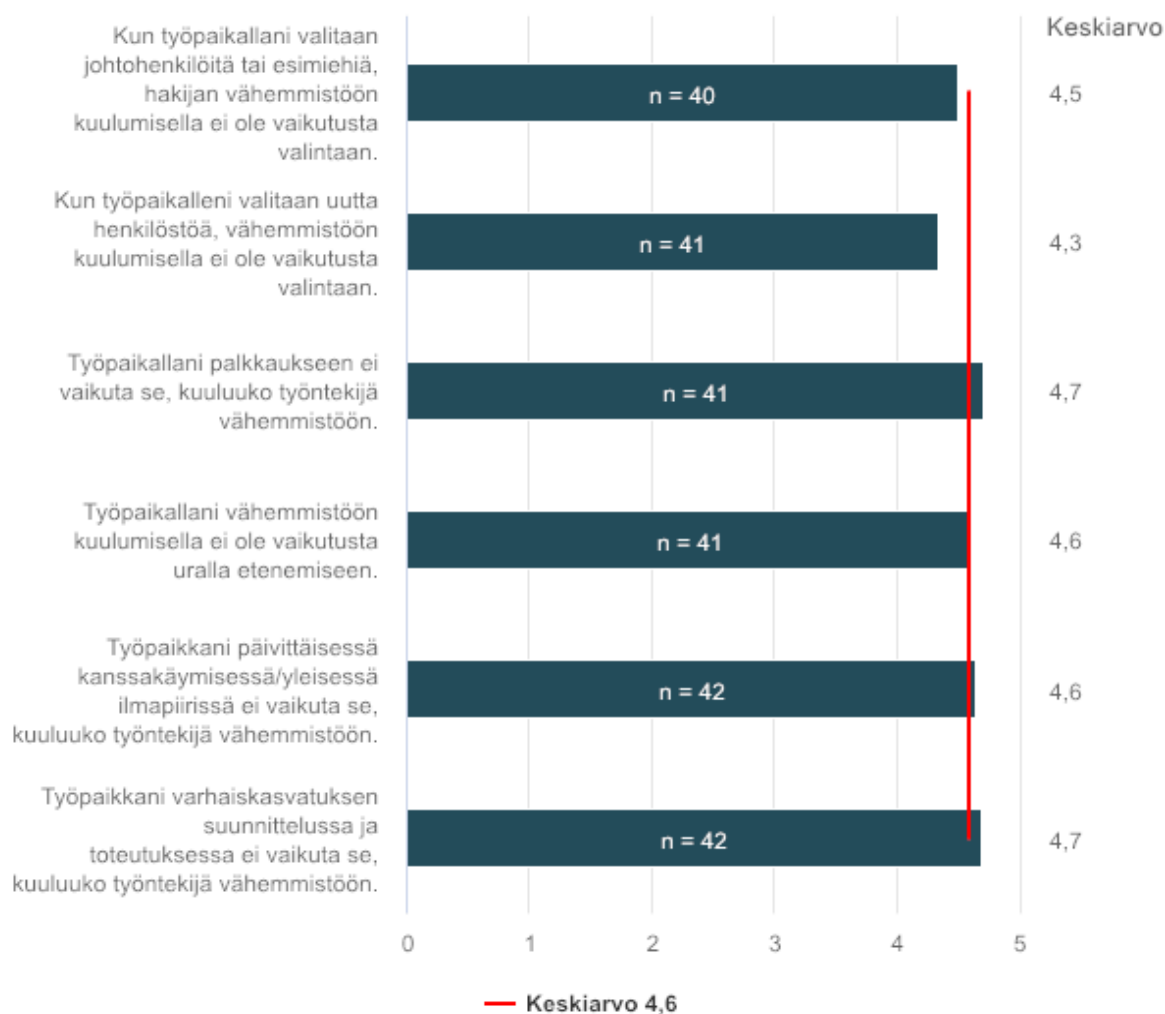
Pieni osa kyselyn vastaajista oli sitä mieltä, että lällä on vaikutusta varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. 5 % oli vastannut väittämään ”lällä ei ole vaikutusta varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja toteutuksessa.” asteella 2. 5 % vastaajista oli sitä mieltä, että ikä vaikuttaa työpaikalla palkkaukseen, sillä he olivat vastanneet väittämään ”Ikä ei vaikuta työpaikallani palkkaukseen” asteella 1 tai 2.

5.4 Vähemmistöjen yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuskyselyn seuraavassa osiossa kysyttiin vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Osiossa käytettiin seuraavia väittämiä:

1. Kun työpaikallani valitaan johtohenkilöitä tai esimiehiä, hakijan vähemmistöön kuulumisella ei ole vaikutusta valintaan.
2. Kun työpaikalleni valitaan uutta henkilöstöä, hakijan vähemmistöön kuulumisella ei ole vaikutusta valintaan.
3. Työpaikallani palkkaukseen ei vaikuta se, kuuluuko työntekijä vähemmistöön.
4. Työpaikallani vähemmistöön kuulumisella ei ole vaikutusta uralla etenemiseen.
5. Työntekijöiden välillä päivittäisessä kanssakäymisessä/yleisessä ilmapiirissä ei vaikuta, kuulutko vähemmistöön.
6. Työpaikkani varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja toteutuksessa ei vaikuta se, kuuluuko työntekijä vähemmistöön.

Tähän osioon vastanneet (n= 42) valitsivat vaihtoehdon jokaisen väittämän kohdalla 1-5 asteikon mukaan, jossa 1=Toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin.



Taulukko 5. Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutumisen keskiarvot.

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Medi-aani
Kun työpaikallani valitaan johtohenkilöitä tai esimiehiä, hakijan vähemmistöön kuulumisella ei ole vaikutusta valintaan.	0 %	3 %	10 %	23 %	65 %	4,5	5
Kun työpaikalleni valitaan uutta henkilöstöä, vähemmistöön	2 %	5 %	7 %	27 %	59 %	4,34	5

kuulumisella ei ole vaikutusta valintaan.							
Työpaikallani palkkaukseen ei vaikuta se, kuuluuko työntekijä vähemmistöön.	0 %	2 %	5 %	12 %	80 %	4,71	5
Työpaikallani vähemmistöön kuulumisella ei ole vaikutusta uralla etenemiseen.	0 %	2 %	2 %	27 %	68 %	4,61	5
Työpaikkani päivittäisessä kanssakäymisessä/yleisessä ilmapii- rissä ei vaikuta se, kuuluuko työntekijä vähemmistöön.	2 %	0 %	5 %	17 %	76 %	4,64	5
Työpaikkani varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja toteutuk- sessa ei vaikuta se, kuuluuko työntekijä vähemmistöön.	0 %	0 %	2 %	26 %	71 %	4,69	5

Taulukko 6. Tulokset vähemmistöön kuulumisen vaikutuksesta eri väittämissä.

Tämän kysymysosion keskiarvo on 4,6 ja mediaani viisi on 5 (taulukko 5). Vastaukset vähemmistöjen yhdenvertaisuudesta ovat melko johdonmukaisia, sillä yli 80 % vastaajista oli valinnut jokaisen väittämän toteutuvan asteella neljä 4 tai 5 (taulukko 6).

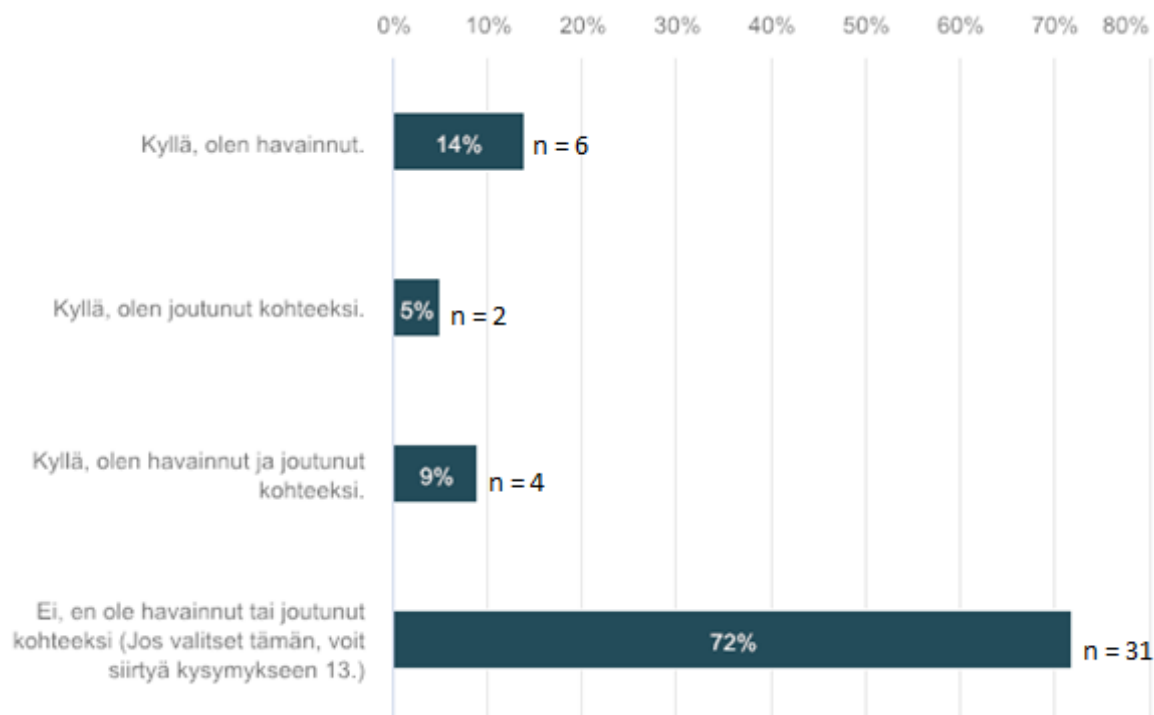
Pieni osa vastaajista (2–7 %) oli sitä mieltä, että työpaikalla esiintyy vähemmistöihin liittyvää syrjintää. 7 % vastaajista vastasi asteella 1 tai 2, että työhenkilöstöä valittaessa vähemmistöön kuulumisella ei ole vaikutusta. Alle 3 % vastasi muissa tämän osion väittämissä, että vähemmistöön kuulumisella ei ole vaikutusta.

5.5 Kokemukset syrjinnästä

Seuraava osio yhdenvertaisuuskyselyssä käsittelee syrjintätilanteita työpaikalla. Yhdenvertaisuuskyselyn kysymys oli: Oletko havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen kahden vuoden aikana?

Vastausvaihtoehdot olivat:

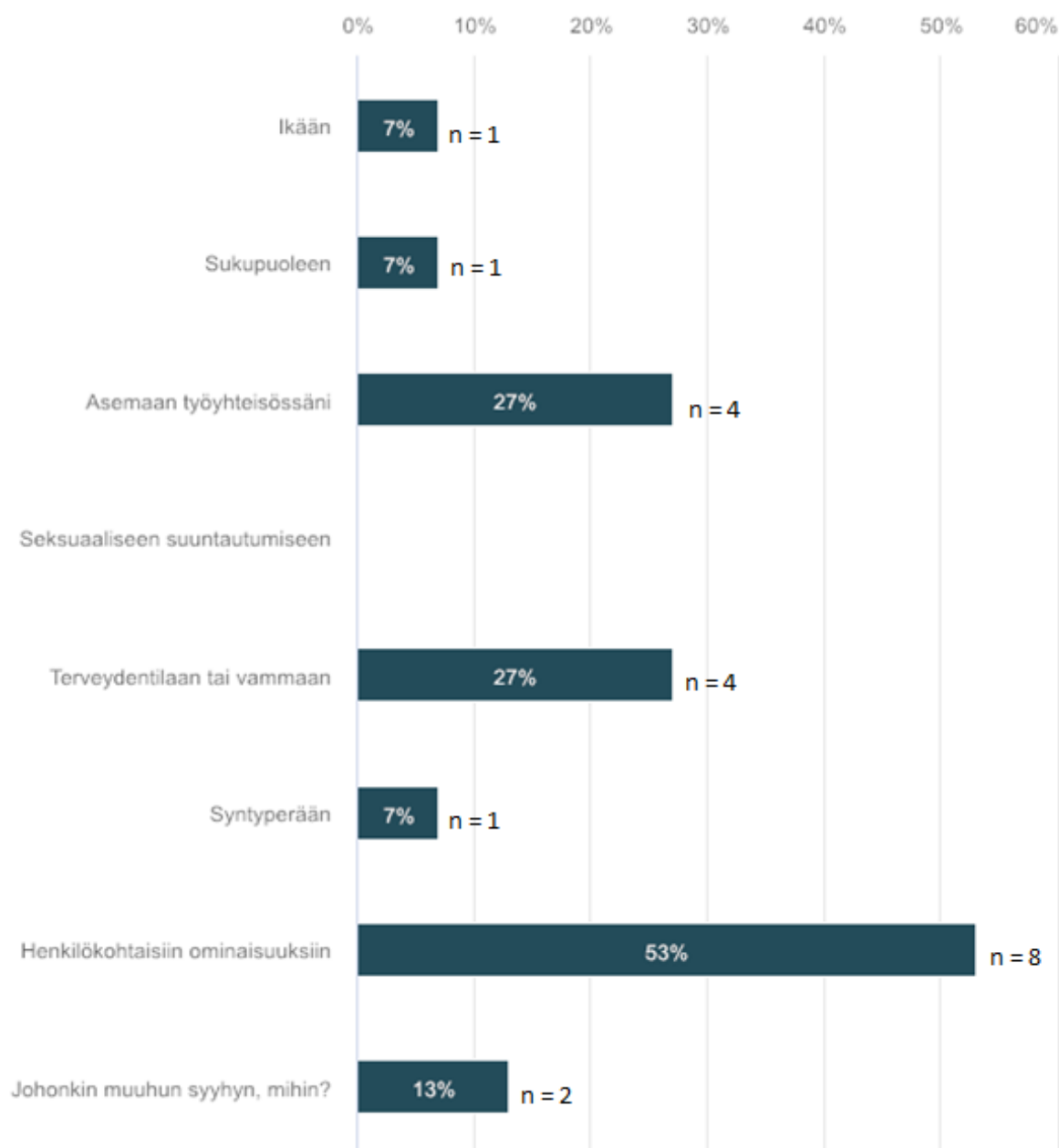
- Kyllä, olen havainnut.
- Kyllä, olen joutunut kohteeksi.
- Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi.
- Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi.



Taulukko 7. Vastaajien havainnot ja omat kokemukset syrjinnästä työpaikalla.

Tähän kysymykseen vastasi 43 henkilöä. Taulukon 7 mukaan suurin osa vastaajista (72 %) ei ole havainnut tai joutunut syrjinnän kohteeksi. 14 % yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneista ovat havainneet työpaikalla syrjintää. 5 % vastanneista on kokenut syrjintää ja 9 % vastanneista on havainnut ja joutunut syrjinnän kohteeksi.

Seuraavaksi yhdenvertaisuuskyselyssä oli lisäkysymyksiä niille vastaajille, jotka olivat havainneet tai kokeneet syrjintää. Jos vastaaja valitsi kohdan ”En, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi”, voi ohittaa tapahtuneeseen syrjintään liittyvät kysymykset. Ensimmäinen kysymys syrjintätilanteesta oli: ”Mihin arvelet syrjinnän kohdistuvan?”. Vastausvaihtoedot ovat: ikään, sukupuoleen, asemaan työyhteisössäni, seksuaaliseen suuntautumiseeni, terveydentilaani tai vammaani, syntyperästäni, henkilökohtaiseen ominaisuuteeni, johonkin muuhun syyhyn, mihin.



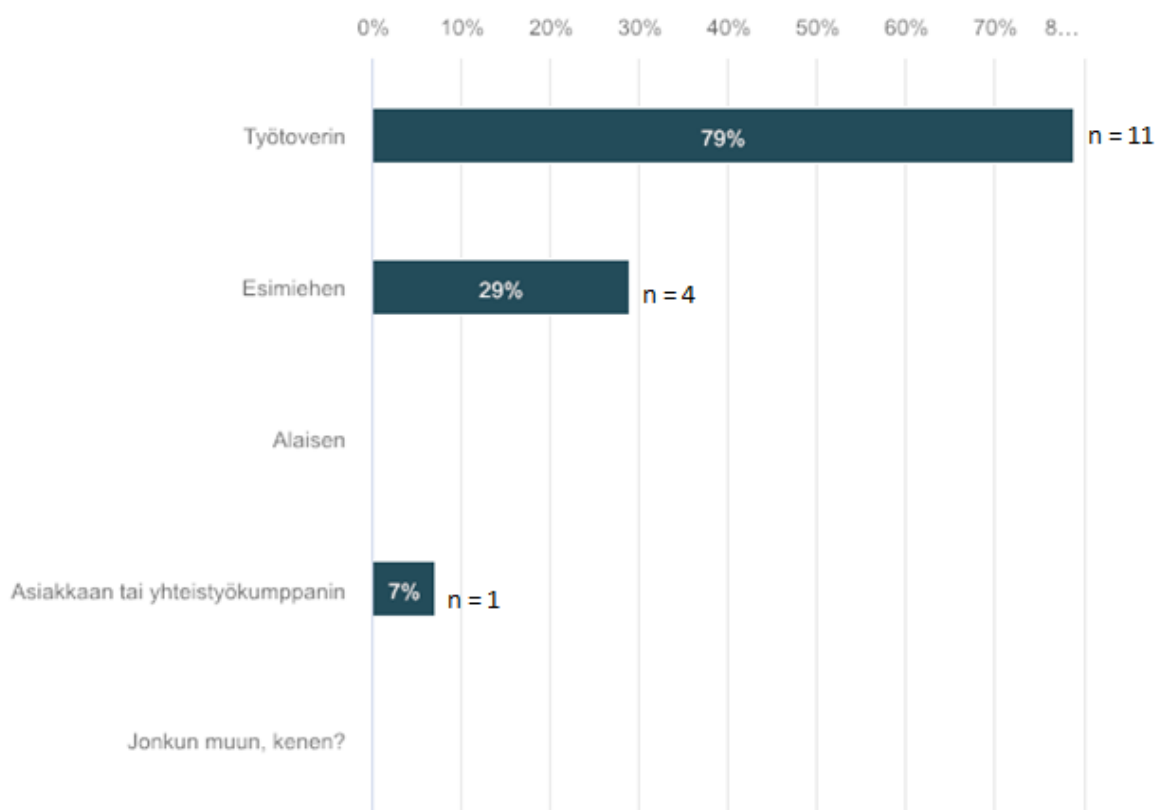
Taulukko 8. Tulokset syrjinnän kohdistumisesta.

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Johonkin muuhun syyhyn, mihin?	Ryhmään.
Johonkin muuhun syyhyn, mihin?	Työsuoritusten tasoon

Taulukko 9. Vastaukset muista syistä, mihin syrjintä oli kohdistunut.

Tähän kysymykseen vastasi 15 henkilöä (taulukko 8). Yli puolella tähän kysymykseen vastaajista (53 %) syrjintä on kohdistunut työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. 27 % vastaajista kokee, että syrjintä on kohdistunut asemaan työyhteisössä. 27 % vastaajilla syrjintä oli kohdistuneen terveydentilaan tai vammaan. Sukupuoleen liittyvää syrjintää työpaikalla on tapahtunut 7 %:n mukaan ja 7 % vastaajista kertoo syrjinnän kohdistuneen syntyperään. 13 % vastaajista kertoo syrjinnän kohdistuvan johonkin muuhun syyhyn (taulukko 9). Muita syitä syrjinnälle oli vastattu ryhmään ja työsuoritusten tasoon (taulukko 9).

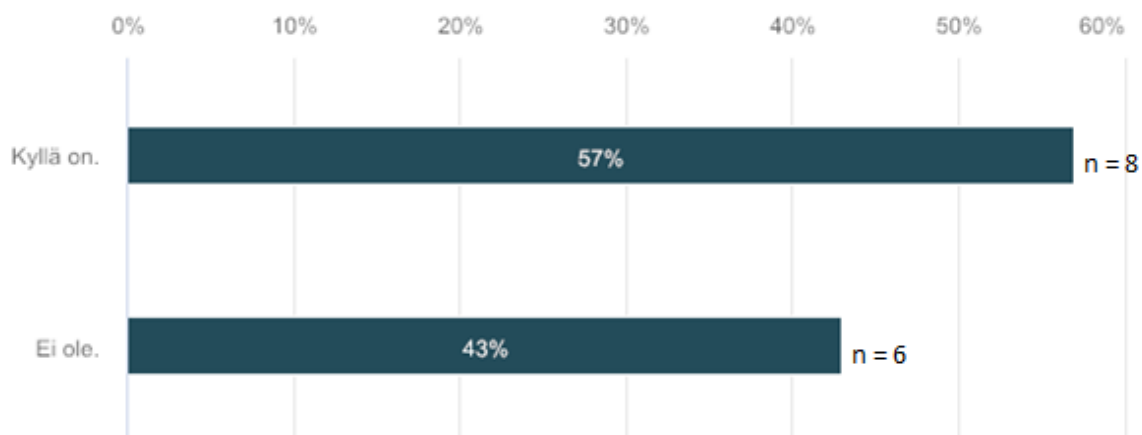
Seuraava kysymys havaitusta tai koetusta syrjinnästä käsittelee syrjinnän aiheuttajaa: ”Kenen taholta syrjintää on tapahtunut?” Kysymyksessä pystyi vastaamaan yhteen tai useampaan vaihtoehtoon. Vaihtoehdot olivat: työtoveri, esimies, alainen, asiakas tai yhteistyökumppani, joku muu.



Taulukko 10. Tulokset syrjinnän aiheuttajasta.

Tähän kysymykseen vastasi 14 henkilöä ja valittujen vastausten lukumäärä on 16. 79 % vastanneista vastasi, että syrjintä on tapahtunut työtoverin kautta (taulukko 10). 29 % vastasi, että syrjintä on tapahtunut esimiehen toimesta ja 7 % vastasi syrjinnän tapahtuneen asiakkaan tai yhteistyökumppanin kautta. Kukaan ei vastannut syrjinnän tapahtuneen alaisen toimesta.

Viimeisessä osiossa tapahtuneesta syrjintätilanteesta kyselyssä kysyttiin, onko työyhteisössä ryhdytty syrjinnän osalta toimenpiteisiin.



Taulukko 11. Tulokset siitä, oliko syrjinnästä ryhdytty toimenpiteisiin.

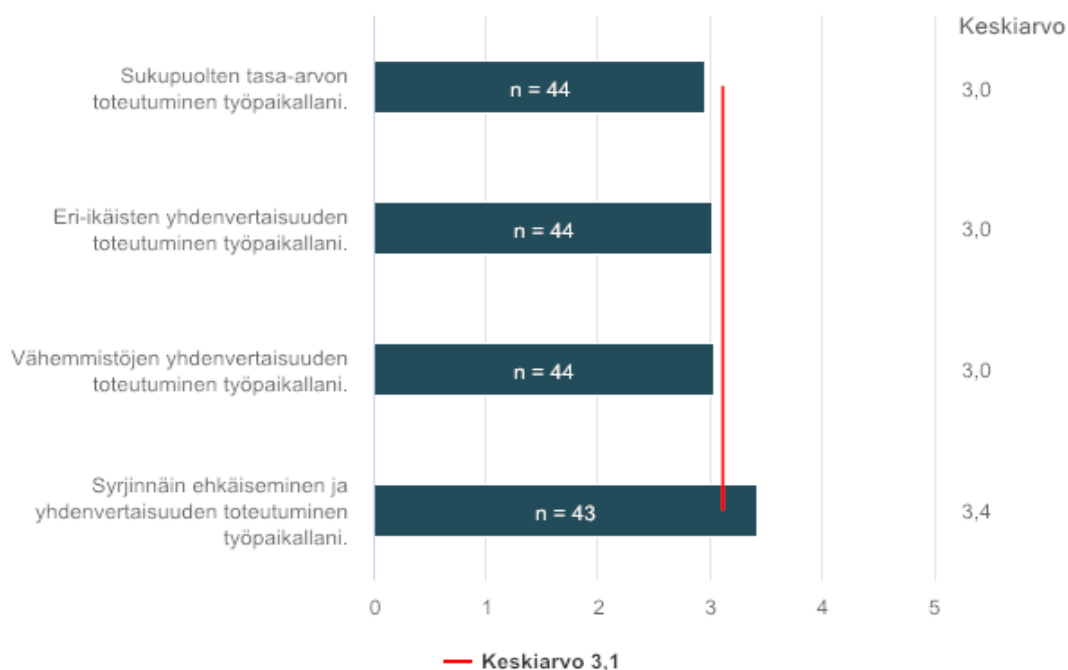
Tähän kysymykseen vastasi 14 henkilöä. 57 % kyselyyn vastanneiden mukaan työpaikalla on ryhdytty toimenpiteisiin syrjintätilanteessa (taulukko 11). 43 % vastasi, että tapahtuneesta syrjinnästä toimenpiteitä ei ollut tehty.

5.6 Yhdenvertaisuuden kehittäminen

Seuraavassa osiossa yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin, kuinka tarpeelliseksi vastaaja kokee yhdenvertaisuuden edistämisen eri osa-alueissa:

1. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työpaikallani.
2. Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikallani.
3. Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikallani.
4. Syrjinnän ehkäiseminen ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikallani.

Tähän osioon vastanneet (n=44) valitsivat vaihtoehdon jokaisen osa-alueen kohdalla 1-5 asteikon mukaan, jossa 1=Täysin tarpeeton, 2=tarpeeton, 3=ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan, 4=melko tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen.



Taulukko 12. Yhdenvertaisuuden kehittämisen keskiarvot.

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työpaikallani.	25 %	16 %	23 %	11 %	25 %	2,95	3
Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikallani.	23 %	18 %	16 %	20 %	23 %	3,02	3
Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikallani.	20 %	16 %	25 %	16 %	23 %	3,05	3
Syrjinnän ehkäiseminen ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikallani.	16 %	16 %	14 %	16 %	37 %	3,42	4

Taulukko 13. Tulokset yhdenvertaisuuden kehittämisestä eri väittämissä.

Tämän osion väittämien keskiarvo oli 3,1 ja mediaani 3–4 (taulukko 12). Toisin kuin vastaukset muissa väittämissä, tämän osion väittämien vastaukset olivat tasaisesti jakautuneita 1–5 asteikolla (taulukko 13). Melkein kaikissa väittämissä yhtä monta oli vastannut väittämiin asteella 1 kuin asteella 5. Mielenpitoet yhdenvertaisuuden kehittämisestä ovat siis jakautuneita vastaajien kesken. Osa oli sitä mieltä, että yhdenvertaisuuden kehittäminen on

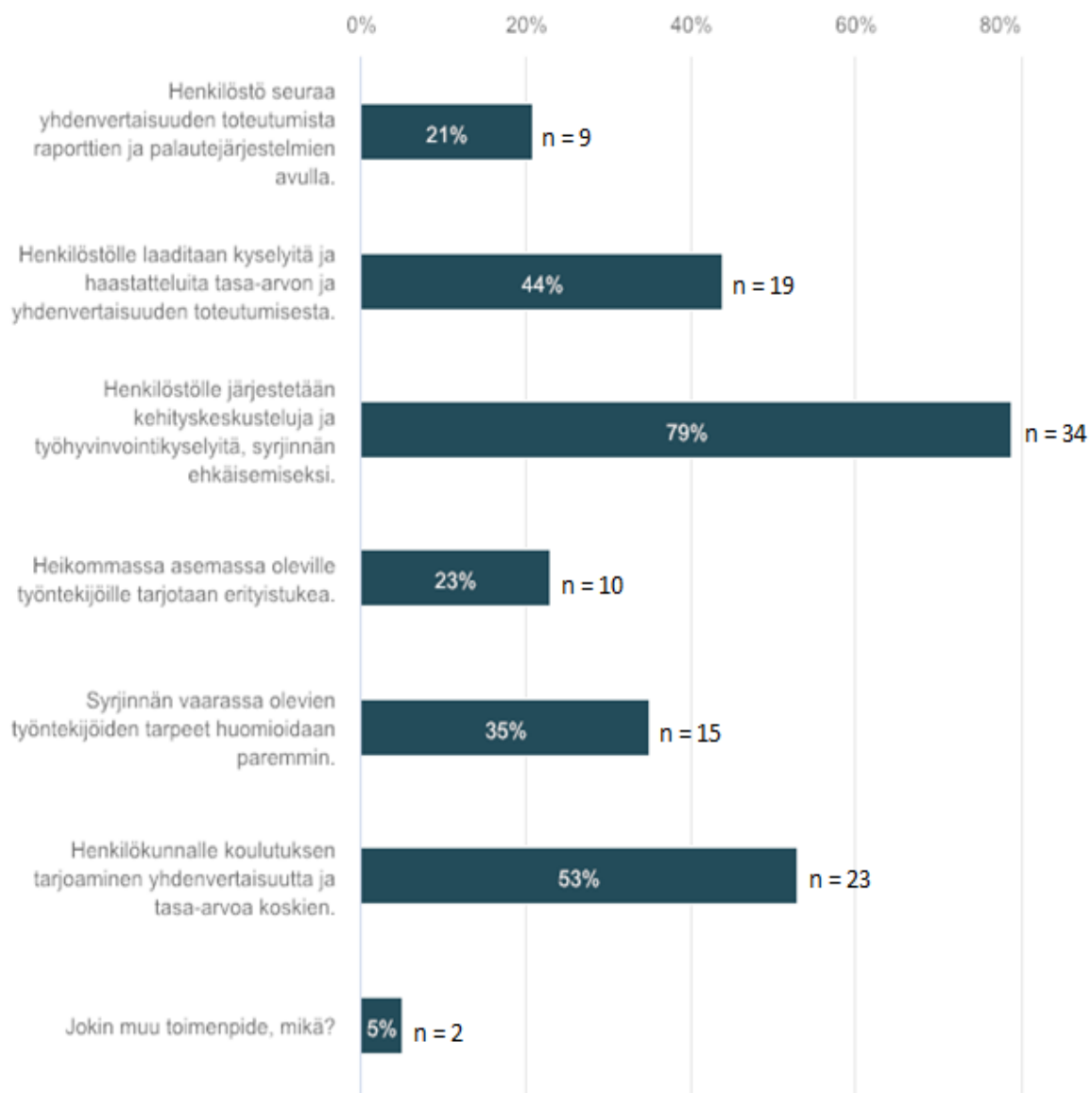
erittäin tarpeellista, ja osa oli sitä mieltä, että yhdenvertaisuuden kehittäminen ei ole ollenkaan tarpeellista.

25 % vastaajista oli sitä mieltä, että sukupuolten tasa-arvon edistäminen työpaikalla on täysin tarpeetonta. 16 % vastasi, että se ei ole tarpeellista ja 23 % vastasi, että sukupuolten tasa-arvon toteutuminen ei ole tarpeellista mutta ei tarpeetontakaan. 11 % vastaajista koki sukupuolten tasa-arvon toteutumisen melko tarpeelliseksi. Joka neljäs (25 %) oli sitä mieltä, että sukupuolten tasa-arvon toteutuminen on erittäin tarpeellista.

5.7 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen

Yhdenvertaisuuskyselyn viimeisessä osiossa kysyttiin vastaajan mielipidettä siitä, miten työpaikan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voitaisiin edistää eri osa-alueissa. Kysymykseen pystyi vastaamaan useamman kuin yhden vaihtoehdon. Kysymyksen vaihtoehdot olivat:

- Henkilöstö seuraa yhdenvertaisuuden toteutumista raporttien ja palautejärjestelmien avulla.
- Henkilöstölle laaditaan kyselyitä ja haastatteluita tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.
- Henkilöstölle järjestetään kehityskeskusteluja ja työhyvinvointikyselyitä, syrjinnän ehkäisemiseksi.
- Heikommassa asemassa oleville työntekijöille tarjotaan erityistukea.
- Syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden tarpeet huomioidaan paremmin.
- Muu, mikä?



Taulukko 14. Tulokset yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteistä.

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Jokin muu toimenpide, mikä?	Yhteisöllisyyden edistäminen
Jokin muu toimenpide, mikä?	Luottamusmiesten aktiivisuus yhteisesti nähtävät ohjeistukset ja sopimukset

Taulukko 15. Muita vastauksia yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteistä.

Tähän kysymykseen vastasi 43 henkilöä ja valittujen vastausten lukumäärä on 112 (taulukko 13). Suurin osa vastaajista (79 %) koki, että työpaikan yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää järjestämällä henkilöstölle kehityskeskusteluja ja työhyvinvointikyselyitä (taulukko 14). 53 % vastasi, että henkilökunnalle voisi tarjota koulutusta yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta. 44 % oli sitä mieltä, että henkilöstölle voitaisiin laatia kyselyitä ja haastatteluita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. 35 % vastasi, että syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden tarpeet tulisi huomioida paremmin.

Tässä kysymyksessä oli myös mahdollisuus kertoa jokin muu toimenpide, jolla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voitaisiin edistää (taulukko 15). 5 % vastasi ($n=2$), että toimenpiteinä voisi olla yhteisöllisyyden edistäminen, luottamusmiesten aktiivisuus, yhteisesti nähtävät ohjeistukset ja sopimukset.

5.8 Yhteenveto tutkimustuloksista

Yhdenvertaisuuskyselyn vastausprosentti oli 6 %. Suurin ryhmä vastanneita oli 31–40-vuotiaissa. Työkokemuksen suhteen eniten vastauksia saatiin työntekijöiltä, joilla on kokemusta Norlandia-päiväkodeissa 0–5 vuotta. Suurin osa vastaajista oli työntekijän asemassa. Eniten vastauksia saatiin Etelä-Suomesta, joka oli oletettavaa sen perusteella, että suurin osa Norlandia-päiväkodeista sijaitsee Etelä-Suomessa. Kyselyyn vastanneista naisia oli 93 prosenttia ja miehiä 7 prosenttia, joka oli myös melko odotettava tulos, sillä varhaiskasvatus on hyvin naisvaltainen ala.

Suurin osa yhdenvertaisuuskyselyyn vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla toteutuu yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Yhdenvertaisuuden toteutuminen eri osa-alueissa näyttäytyi johdonmukaisesti positiivisena, sillä jokaisen yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon osioiden keskiarvot olivat yli 4 ja mediaani jokaisessa osiossa oli joko 4 tai 5. Pieni osa vastaajista koki, että sukupuolella on vaikutusta nykyisellä työpaikalla palkkauksessa, työntekijöiden valinnassa sekä yleisessä ilmapiirissä. Samankaltaisia vastauksia tuli myös iän vaikutuksesta työpaikalla ja vähemmistöön kuulumisesta. Osa kyselyyn vastaajista oli sitä mieltä, että iällä ja vähemmistöön kuulumisella on vaikutusta työpaikalla johtohenkilöä tai työntekijää valitessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä sekä yleisessä ilmapiirissä ja varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Hieman alle kolmasosa kyselyyn vastaajista ilmoitti työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä. Näistä osa oli havainnut syrjintää, osa itse kokenut syrjintää ja osa havainnut sekä kokenut syrjintää. Yli puolet syrjintätilanteista kohdistui henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Kyselyn vastausten perusteella muita yleisiä syrjintäperusteita olivat asema työyhteisössä ja terveydentila tai vamma. Suurin osa syrjintätilanteista oli tapahtunut työtoverin kautta ja osa

esimiehen toimesta. Vain hieman yli puoliin syrjintätilanteista oli ryhdytty toimenpiteisiin. Kuitenkin pienen vastausmäärän vuoksi kyselyn tulokset eivät anna kovinkaan luotettavaa tulkintaa siitä, kuinka paljon Norlandia-päiväkodeilla tapahtuu todellisuudessa syrjintää ja kuinka moniin syrjintätilanteisiin puututaan.

Yhdenvertaisuuden kehittämisen osalta lähes kaikissa väittämässä melkein yhtä moni vastaaja oli sitä mieltä, että yhdenvertaisuuden kehittäminen ei ole ollenkaan tarpeellista, kuin että se on erittäin tarpeellista. Ainoastaan ”syrjinnän ehkäiseminen ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikallani” väittämä sai enemmän myönteisiä vastauksia, että tämä kehittämisen alue on tarpeellinen, kuin negatiivisia.

Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteistä kyselyn perusteella nousivat kehitys- ja työhyvinvointikeskustelut, joita voisi järjestää syrjinnän ehkäisyksi. Sen lisäksi moni oli valinnut myös henkilöstön koulutuksen yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuskyselyt ja -haastattelut. Osa oli myös sitä mieltä, että syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden tarpeet tulisi huomioida paremmin.

6 Pohdinta

6.1 Eettisyys

Opinnäytetyötä tehdessä on tärkeää kiinnittää huomioita eettisyyteen ja luotettavuuteen. Varmistamme kirjoittaessamme, että toimimme hyvän tieteellisen käytännön mukaan. Hyvä tieteellinen käytäntö ohjeistaa toimimaan tutkimustyössä eettisesti ja luotettavasti, jonka keskeinen lähtökohta on toimia rehellisesti, käyttää yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä. Tutkimuksessa käytetään eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. (Tenk 2012.) LAB-ammattikorkeakoulun opiskelijoina ymmärrämme velvollisuutemme toimia opinnäytetyötä tehdessä eettisesti ja vastuullisesti.

Opinnäytetyön tutkimuksessa on tärkeää muistaa tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti. Tutkimus päiväkodin työntekijöille tehtiin anonymisti, eli osallistujien henkilöllisyyttä ei paljasteta opinnäytetyössä. Tämä kerrottiin myös kyselyyn osallistuville henkilöille kyselylomakkeessa. Kysymyksiin vastaaminen on rehellisempää, kun vastaajat tietävät, että vastaukset ovat anonymoja. Tutkimukseen osallistuville tiedotettiin, että kenenkään henkilöllisyyttä ei kerätä tutkimusta tehdessä ja he voivat osallistua tutkimukseen nimettömästi.

Olemme tietoisia siitä, että opinnäytetyömme julkaistaan Theseuksessa ja se tarkistetaan plagiaatintunnistusjärjestelmässä. Kun teemme tutkimustyötä, käytämme aineistona asiallisia ja tietopohjaisia lähteitä. Opinnäytetyötä tehdessä on oleellista keskittyä tekstin asianmukaiseen lainaukseen ja lähdeviittaukseen. (Arene 2020).

Tutkimusta tai kyselyä tehdessä on myös hyvä muistaa, että sitä ei tehdä vain tutkimuksen tilaajalle tai kyselyn tekijälle itselleen. On myös tärkeää ennen kyselyn tekemistä tutustua aiheita käsittelevään kirjallisuuteen ja aiheesta tehtyihin tutkimuksiin, jos sellaisia on tehty. Materiaalin, jota kyselystä syntyy, on myös hyvä olla tilanneen yrityksen hyödynnettävissä senkin jälkeen, kun opinnäytetyö on valmis. (Tietoarkisto 2021.) Tässä tapauksessa kerättyä materiaalia hyödynnetään yhdenvertaisuussuunnitelman tekoon.

Kyselyihin ja tutkimuksiin osallistuminen on aina vapaaehtoista, eikä ketään voida pakottaa vastaamaan. Vastaaminen perustuu vapaaseen tahtoon. Kyselyyn vastaajalle ei saa tulla sellaista oloa, että hänen on pakko vastata kyselyyn tai siitä seuraa hänelle jonkinlaisia seuraamuksia. Tutkimukseen tai kyselyyn osallistuvan henkilön on myös oikeus saada tietoa siitä, miten ja mihin hänen antamia tietoja käytetään. (Tenk 2019.) Yhdenvertaisuuskyselyn saatetekstissä kerrottiin kyselyn tekijöiden yhteystiedot, jotta kyselyyn vastaajilla oli mahdollisuus antaa palautetta tai kysyä kyselyn tarkoituksesta lisää. Saatetekstissä oli myös toimeksiantajan yhteystiedot tarkempia kysymyksiä varten.

6.2 Luotettavuus

Tutkimuksen ollessa kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, on oleellista perehtyä luotettavuutta tutkittaessa reliabiliteettiin, validiteettiin ja operationalisointiin. Tutkimuksessa reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, miten hyvin mittaustulosta pystytään toistamaan ja muuttuuko tulokset toistettaessa. Aineisto on kerätty onnistuneesti silloin, kun tulokset ovat toistettavissa. (Tilastokeskus 2021b). Validiteetilla tarkoitetaan sitä, miten hyvin kyselytutkimus mittaa sitä asiaa mitä sen on tarkoitus mitata. (Tilastokeskus 2021a.) Esimerkiksi tässä opinäytetyössä se on työpaikalla tapahtuvaa syrjintää ja sen estämisen keinoja.

Operationalisoinnilla, eli käsitteiden määrittelyllä, on suuri merkitys kyselytutkimuksen luotettavuuteen. Validimittari osoittaa sen, että operationalisointi on tehty oikein. Operationalisoinnissa voi olla myös ongelmia, kuten käsitteen oikein ymmärtäminen ja sen määrittäminen. Kysymykseen vastaaja voi ymmärtää kysymyksen eri lailla kuin kysymyksen laatija on sen määritellyt. Jos kysymyksiin aiemmista mittareista valitut käsitteet ovat vanhentuneet tai eivät sovi enää nykypäivään, se voi myös aiheuttaa ongelmia luotettavuuteen. Validiteettiin vaikuttaa myös epäonnistunut otanta tai huono ajankohta. (KvantiMOTV 2021.) Operationalisoinnin onnistumisen varmistamiseksi avasimme paljon käsitteitä ja tutustuimme niitä käsittelevään kirjallisuuteen. Pyrimme myös tekemään mahdollisimman helposti ja samalla tavalla ymmärrettäviä kysymyksiä ja tämän me varmistimme sillä, että kyselystä tehtiin useampia paranneltuja versioita.

Yhdenvertaisuuskyselyn luotettavuuteen vaikuttaa suuresti vastaajien määrä, sillä kyseessä on kvantitatiivinen tutkimus. Vastaajamäärän ollessa vähäinen on myös tutkimuksen luotettavuus heikompaa. Vähän vastauksia saanutta tutkimusta ei ole myöskään mahdollista toistaa ilman isoja muutoksia vastauksissa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kerätään numeraalista tutkimusmateriaalia. Kerätessämme kyselyn avulla materiaalia suurin osa kysymyksistä olivat strukturoituja, eli suljettuja kysymyksiä. Tästä syntyy tuloksena lukuarvoja sisältävä materiaali, tässä tapauksessa prosenttilukuja. (Vilpas 2010.)

Usein kysely pohjassa olevat virheet huomataan vasta, kun kysely on jo toteutettu, ja niin kävi tässäkin tapauksessa. Esimerkiksi kysymyksiin, joissa kysyttiin palkkaukseen ja rekrytointiin liittyvästä syrjinnästä on tavallisen työntekijän vaikea vastata kysymykseen. Näihin kysymyksiin voi myös esimiehen olla vaikeaa vastata varsinkin, jos hän ei ole ollut itse mukana rekrytoinneissa. Kysely näin ollen kartoittaakin vain hyvin selkeästi näkyvää yhdenvertaisuuden toteutumista ja se saattaa jättää aukon piilossa tapahtuvalle syrjinnälle. Työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä olisi voinut kysyä vielä laajemmin, esimerkiksi työolotutkimuksen 2013 mukaan työpaikoilla yksi yleisimmistä syrjinnän muodoista on

suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintä. Suosikkijärjestelmällä tarkoitetaan, sitä kun jotain työntekijää tai työntekijöitä suositaan yli muiden. (Tilastokeskus 2014.)

Kysymyksien haittapuolena on myös se, että kun vastaaja ei ole varma mitä kysymykseen vastaisi, hän vastaa yleensä mieluummin neutraalin vaihtoehdon. Kyselyyn vastaajat saattavat myös ymmärtää kysymykset eri tavalla, kuin kysymysten laatija on ne tarkoittanut. Tämän takia kysymyksiin voidaan vastata monella eri tavalla. Vastausvaihtoehdoksi enemmän esimiehille suunnattuihin kysymyksiin olisi voinut laittaa neutraalin vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Näin välttyttäisiin paremmin vastauksilta, joista ei olla varmoja.

Tämän kyselyn luotettavuutta heikentää erityisesti matala vastausprosentti. Vastauksista löytyy kuitenkin viittauksia syrjintään ja hyviä ratkaisuja syrjinnän ehkäisyyn ja yhdenvertaisuuden parantamiseen. Tällaisessa tilanteessa, kun vastauksia on vähän ja niissäkin on syrjintää näkyvissä, voi todentaa, että luultavasti syrjintätapauksia olisi enemmän myös isommassa otannassa. Vastauksien saaminen erityisesti niiltä, jotka ovat kokeneet syrjintää on erityisen tärkeää. Webropol-linkki oli avattu 96 kertaa ja näistä noin puolet vastasivat. Tosin osa kyselyn avanneista saattaa olla niitä, jotka ovat avanneet linkin ja vastanneet vasta myöhemmin. Kaikki, jotka olivat alkaneet vastaamaan kyselyyn, olivat tehneet sen loppuun. Kyselyn aihe saattaa olla sellainen, joka ei houkuta kaikkia vastaamaan, vaikka saatetekstissä kerrottiin vastausten olevan anonyymeja.

Vastauksien vähyyteen voi olla erilaisia syitä. Yhdenvertaisuuskyselyn aikaan Norlandia-päiväkodeilla liikkui myös YAMK-opiskelijoiden kysely työrekrytoinnista ja se on saattanut osaltaan viedä työntekijöiden vastausintoa. Toinen syy saattaa olla saateviesti, jonka toimeksiantajamme lähetti eri Norlandia-päiväkotien esimiehille. Voi olla, että se on jäänyt osalta huomaamatta tai lähettämättä eteenpäin päiväkodeille. Syynä saattaa olla myös se, että suurin osa työntekijöistä ei ehdi käymään tietokoneella työpäivän aikana ja työntekijät eivät ole saaneet kyselyä omaan henkilökohtaiseen sähköpostiinsa. Päiväkodissa työssä oleminen on välillä niin kiireistä, että siinä ei kerkeä vastaamaan kyselyihin työpäivän aikana. Kyselyyn olisi ehkä voinut tulla enemmän vastauksia, jos se olisi lähetetty suoraan työntekijöille esimerkiksi tekstiviestillä.

Emme ehkä olleet tarpeeksi tietoisia siitä, mitä olimme lähteneet kartoittamaan ja sen huomasi kyselyä tehdessä. Yhdenvertaisuus ja syrjintä ovat hyvin laajoja aiheita, ja niistä olisi saanut jo itsekseen laajan kyselyn. Emme saaneet kaikkiin haluamiimme kysymyksiin niin kattavasti vastauksia, kuin toivoimme ja se osittain horjuttaa tutkimuskysymystämme. Kysymykset kartoittivat lähinnä hyvin näkyvää syrjintää ja silloin lievät syrjintätilanteet eivät välttämättä tule ilmi ja ne pysyvät piilossa. Kyselyssä ei myöskään kartoitettu piilossa tapahtuvaa syrjintää, joka on myös hyvin tärkeää kartoittaa.

6.3 Johtopäätökset

Opinnäytetyömme tavoitteena oli kartoittaa Norlandia-päiväkotien työntekijöiden näkemyksiä yhdenvertaisuudesta, havaita työpaikalla tapahtuvaa syrjintää, sekä antaa pohjustusta yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen.

Opinnäytetyössä toteutetun yhdenvertaisuuskyselyn tulokset ovat alkukartoitus yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen. Kyselyn tulokset kertovat siitä, mikä lähtötilanne Norlandia-päiväkodeissa on, kuinka hyvin yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat ja kuinka paljon havaitaan syrjintää. Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisessä huomioidaan alkukartoituksessa nousseet kehityskohteet, ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kootaan konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on jatkuva prosessi ja opinnäytetyössämme tehty kysely yhdenvertaisuudesta on vain yksi osa sitä. Yhdenvertaisuuden toteutuminen vaatii jatkuvaa seurantaa ja mikäli työpaikalla havaitaan syrjintää, siihen tulee puuttua. Jatkossa tehtävä yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on tarjota toimintatapoja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjintätilanteisiin.

Yhdenvertaisuuskyselyn vastausten perusteella huomataan, että yleisellä tasolla Norlandia-päiväkodeissa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat. Suurin osa vastasi yhdenvertaisuuskyselyyn, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat erittäin hyvin. Kuitenkin kyselyyn vastasi vain pieni osa Norlandia-päiväkotien työntekijöistä, joten yhdenvertaisuussuunnitelmassa voitaisiin siis esimerkiksi kiinnittää huomioita siihen, kuinka yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon merkitystä voitaisiin korostaa.

Vaikka yhdenvertaisuuskyselyn vastaajista suurin osa koki, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat työpaikalla, kuitenkin 28 prosenttia vastanneista oli joko havainnut tai joutunut syrjityksi, tai kokenut nämä molemmat. Syrjintää tapahtuu siis Norlandia-päiväkotien työyhteisössä ja siihen tulee aina suhtautua vakavasti. Kyselyn tulosten perusteella yleisin syy syrjinnälle oli ollut syrjityn henkilökohtaiset ominaisuudet. Tämän lisäksi yhdenvertaisuuskyselyn tuloksissa syrjintäperusteiksi nousivat asema työyhteisössä ja terveydentila/vamma. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan tutkimuksessa ikä ja terveydentila olivat nousseet yleisiksi syrjintäperusteiksi. Tämän ohella syrjintä vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella oli jäänyt paljon pienemmäksi. Tulee kuitenkin tiedostaa, että kun kyse on vähemmistöryhmistä, syrjintää tapahtuu määrällisesti vähemmän, jolloin se ei nouse tilastoissa huomattavan korkealle. Tällöin jokainen tapaus on erityisen merkittävä. (Nieminen ym. 2020). Tämä tulee ottaa huomioon myös meidän tekemässämme yhdenvertaisuuskyselyssä. Kyselyn tuloksissa nousi esiin pieni määrä sukupuoleen

liittyvää syrjintää sekä vähemmistöihin liittyvää syrjintää. Päiväkodin työntekijöinä suurin osa on naisia, joten miespuoliset työntekijät ovat usein vähemmistön roolissa. Näin ollen jokainen ilmoitus sukupuoleen liittyvästä ja vähemmistöihin liittyvästä syrjinnästä on noteerattava, koska tapauksia esiintyy määrällisesti vähemmän verraten muihin ryhmiin. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa olisi tärkeä huomioida työpaikalla tapahtuva syrjintä ja tarjota keinoja syrjinnän ehkäisyyn sekä syrjimättömiin toimintatapoihin.

Yhdenvertaisuuskyselystä ilmeni työpaikalla tapahtuvaa syrjintää, johon ei ollut puututtu. 43 prosenttiin syrjintätilanteista ei ollut ryhdytty toimenpiteisiin. Tämä luku on korkea ja siitä voisi tulkita, että suuri osa Norlandia-päiväkotien työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä jää huomioimatta. Luku voi olla korkea eri syistä. Shaw ym. (2019) mukaan syrjintätilanteen raportoiminen uhrin puolesta voi estyä monesta syystä. Syrjintätilanteen silminnäkijä voi olla huolissaan raportoimisen seurauksista. Hän voi ajatella, että ei halua puuttua tilanteeseen tai olla kantelija, tai hän ei tiedä kuinka raportoida tilanteesta.

Syrjinnänkohteeksi joutuneen voi olla vaikea nostaa hänen kokema syrjintä esille. Syrjinnän puheeksi ottaminen voi johtaa negatiiviseen suoriutumisarvioon, ei-toivottuihin työtehtäviin tai jopa irtisanomiseen (Gino 2021). Tämän lisäksi epäluottamus viranomaisiin, tottuminen syrjintään, lisäsyrjinnän pelko ja identiteetin paljastumisen pelko vähentävät syrjinnästä puhumisesta (Yhdenvertaisuus 2021c). Jos syrjintää on tapahtunut pitkään, siihen voi tottua ja kynns puhumisesta voi kasvaa. Syrjinnän uhri voi myös ajatella, että syrjinnästä ilmoittamisesta ei seuraa mitään. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa laatiessa on tärkeä kiinnittää huomiota työpaikalla tapahtuviin syrjintätilanteisiin. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa voitaisiin huomioida se, miten työpaikalla tapahtuva syrjintä tunnistetaan, otetaan henkilöstön kanssa puheeksi ja miten siihen puututaan.

Yhdenvertaisuuskyselyssä oli monivalintakysymys siitä, mitä edistämistoimenpiteitä Norlandia-päiväkodeissa voisi olla. Monivalintojen lisäksi kysymykseen pystyi kirjoittamaan oman vaihtoehdon. Suurin osa vastaajista valitsi henkilöstölle järjestettävät kehityskeskustelut ja työhyvinvointikyselyt syrjinnän ehkäisemiseksi. Sen lisäksi lähes puolet oli valinnut henkilöstölle järjestettäviä koulutuksia yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuskyselyitä ja -haastatteluita. Muut vaihtoehdot monivalinnassa olivat syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden tarpeiden huomioimista paremmin, heikommassa asemassa olevien työntekijöiden erityistuen tarjoaminen, ja yhdenvertaisuuden seuraaminen raporttien ja palautejärjestelmien avulla. Muuksi toimenpiteeksi ehdotettiin yhteisöllisyyden edistäminen, luottamusmiesten aktiivisuus ja yleisesti nähtävissä olevat ohjeistukset ja sopimukset.

Nämä ylemmät vaihtoehdot ovat hyviä esimerkkejä yhdenvertaisuuden edistämisestä Norlandia-päiväkodeissa. Norlandia-päiväkodeille voitaisiin järjestää säännöllisin väliajoin kyselyitä yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja syrjinnästä. Näiden pohjalta yhdenvertaisuussuunnitelmaa voi jatkossa myös päivittää ja pitää ajan tasalla. Kyselyn avulla voitaisiin saada myös näyttöä siitä, onko yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen ja sen noudattaminen vähentänyt työpaikalla tapahtuvaa syrjintää ja onko syrjintätilanteisiin ryhdytty toimenpiteisiin aikaisempaa useammin.

Sen lisäksi yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja syrjimättömyydestä voitaisiin pitää koulutuksia henkilöstölle. Koulutuksessa voitaisiin käydä läpi termejä, mitä tarkoittaa yhdenvertaisuus, tasa-arvo, positiivinen erityiskohtelu ja mitä syrjimättömyys sisältää. Sen lisäksi henkilöstön kanssa voitaisiin keskustella työpaikalla olevista syrjimättömistä toimintatavoista, jotka koskettavat kaikkia työntekijöitä. Koulutuksessa voisi tulla myös esille, miten syrjintätilanteessa tulee toimia ja mitä syrjintätilanteiden toimintatavat sisältävät.

Yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneiden vähyyden takia Norlandia Päiväkodit voivat vielä halutessaan tehdä taustatyötä ennen yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä. Koska Norlandia-päiväkoteja on monta ympäri Suomea, yhdenvertaisuussuunnitelman teko on vaikeaa siten, että sen tekemiseen osallistuisi työntekijöitä jokaisesta päiväkodista. Näin ollen jokainen Norlandia-päiväkoti voisi laatia itselleen oman yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa he voivat tarkentaa omia kehityskohteitaan yhdenvertaisuuden toteutumisessa ja edistämisessä. Mikäli Norlandia Päiväkodit laatii yhden yhdenvertaisuussuunnitelman tai jokainen päiväkotio oman tai kumpikin, jokaisen työntekijän on tärkeä olla tietoinen yhdenvertaisuussuunnitelman teosta ja lopullinen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee olla helpposti henkilöstön nähtävissä ja luettavissa.

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Meidän yhdenvertaisuuskyselyssämme tutkittiin suoran syrjinnän tapahtumisesta Norlandia-päiväkotien työpaikoilla. Kyselyssä tutkittiin yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjintäperusteita, kuten syrjintää iän, sukupuolen, vähemmistöön kuulumisen ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Jatkotutkimuksessa voitaisiin huomioida enemmän myös muita yhdenvertaisuuslaissa mainittuja syrjintäperusteita, kuten häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Jatkossa olisi hyvä tutkia myös piilossa tapahtuvaa syrjintää, kuten mahdollisia suosikkijärjestelmiä. Tilastokeskuksen (2014) työolotutkimuksen mukaan työpaikoilla havaittiin vuosien 1997–2013 välillä eniten suosikkijärjestelmiin perustavaa syrjintää, sillä noin joka viides palkansaaja oli raportoinut työpaikalla tapahtuvasta suosikkijärjestelmään perustuvasta

syrijinnästä. Tämän takia suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää voitaisiin tutkia myös yhdenvertaisuuskyselyssä.

Meidän yhdenvertaisuuskyselymme koostui monesta suljetusta kysymyksestä isolle kohderyhmälle, mutta sen voisi tehdä myös avoimilla kysymyksillä pienemmälle kohderyhmälle. Näin vastauksista voitaisiin saada henkilökohtaisempia ja yhdenvertaisuuden tutkimisen voisi tehdä esimerkiksi haastattelulla tai kyselyllä. Kohderyhmäksi voisi rajata esimerkiksi päiväkodit vain tietyltä alueelta, ja kyselyn voisi toteuttaa ainoastaan työntekijöille, jolloin esimiehille tarkoitetut kysymykset voitaisiin rajata pois. Kyselyn tekeminen pienemmälle kohderyhmälle voisi kannustaa työntekijöitä vastaamaan herkemmin, jos he tuntevat, että kysely koskettaa erityisesti heitä. Vaikka meidän yhdenvertaisuuskyselymme lähetettiin kaikille Suomen Norlandia-päiväkodeille, se ei jostain syystä tavoittanut läheskään kaikkia työntekijöitä.

Yhdenvertaisuuskyselyä, joka keskittyy lähinnä piilosyrjintään voisi toteuttaa myös muillakin työpaikoilla. Samat yhdenvertaisuutta koskevat asiat, kun päiväkodin työyhteisöön vaikuttaa, vaikuttavat myös muissa työyhteisöissä. Muihin työpaikkoihin olevat kyselyt voisivat olla sellaisia, jossa on samalla tavalla kohdennettuja kysymyksiä, kuin Norlandia-päiväkodeille tehdyssä kyselyssä oli. Yhdenvertaisuuskyselyt voisivat hyvin olla myös työpaikka-kohtaisia, eikä pelkästään yrityskohtaisia. Kohdennetuilla kyselyillä saisi tarkempaa tietoa juuri siitä työpaikasta, mistä esimerkiksi on havaittavissa syrjintää.

Yhdenvertaisuuskysely voitaisiin tehdä myös paperisena työntekijöille. Joillekin päiväkodin työntekijöille saattoi olla ongelmana se, että kyselyn pystyi tekemään ainoastaan päiväkodin sähköpostin kautta, joka ei ollut mahdollista kaikille työntekijöille kiireen vuoksi. Tämän takia jokaisen päiväkodin esimiestä voisi ohjeistaa tulostamaan kyselyn jokaiselle työntekijälle ja tarjoamaan aikaa kyselyn tekemiseen tiettynä aikana. Näin kyselyyn vastaaminen olisi helposti lähestyttävämpää ja vastaamisprosentti olisi todennäköisesti isompi kuin silloin, kun jokaisen tulisi oma-aloitteisesti käydä vastaamassa kyselyyn. Tässä on kuitenkin haastavampaa tulosten kerääminen ja dokumentoiminen. Kyselyn tekijän tulisi todennäköisesti kerätä jokaisesta päiväkodista kyselyn vastaukset, skannata ne tai muuten dokumentoida yksilöllisesti. Tällä tavalla tehtynä pienempi kohderyhmä on melkein pakollinen, sillä vastausten dokumentoiminen sekä analysoiminen on haastavampaa, jos vertaa siihen, että meidän kyselyssämme Webropol-ohjelma muodosti kyselyn vastauksista taulukot prosentteineen automaattisesti. Tämä teki myös tulosten analysoimisesta helpompaa.

Lähteet

- Ahonen, K. 2021. Mistä puhumme, kun puhumme ableismista? Vamlas130. Vammaisten lasten ja nuorten säätiö. [viitattu: 21.2.2021]. Saatavissa: <https://vamlas.fi/mista-puhumme-kun-puhumme-ableismista/>
- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.
- Ahtila, M. 2016. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Lahden Nuorisopalveluille. [viitattu: 11.3.2021]. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/113754/Ahtila_Mikko.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Akava. 2021. Yhdenvertaisuus. [viitattu: 5.3.2021]. Saatavissa: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/yhdenvertaisuus/>
- Alasaari, N. Katainen, R. 2016. Selvitys sukupuolten tasa-arvon edistämisestä varhaiskasvatuksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. [viitattu: 20.2.2021]. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75093/RAP-2016-36-varhaiskasvatus-tasy.pdf>
- Anttila, O. & Ojanen, T. 2019. Yhdenvertaisuuslaki kommentein. Helsinki: Alma Talent.
- Arene. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. [viitattu: 27.9.2020]. Saatavissa: <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTI-KORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Finlex-julkaisut. 2021. Yhdenvertaisuuden arviointi. [viitattu: 5.3.2021]. Saatavissa: <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/mita-arvioidaan/>
- Gino, F. 2021. Why It's So Hard to Speak Up Against a Toxic Culture. [viitattu: 22.3.2021]. Saatavissa: <https://hbr.org/2018/05/why-its-so-hard-to-speak-up-against-a-toxic-culture>
- Heikkinen, M. 2019. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu perusopetuksessa ja päiväkodissa. Oulun yliopisto. [viitattu: 19.2.2021]. Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526222110.pdf>
- Hiltunen, R. 2020. Selvitys afrikkalaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä. [viitattu: 20.2.2020]. Saatavissa: <https://syrjinta.fi/documents/25249352/54194549/Selvitys+afrikkalaistaustaisten+henkil%C3%B6iden+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+%28PDF%2C+2204+kt%29.pdf/bf20c659-b284-db04-689e->

ab78895226af/Selvitys+afrikkalaistaustaisten+henkil%C3%B6iden+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+%28PDF%2C+2204+kt%29.pdf?t=1609836135550

KAMK. 2021. Keskeiset käsitteet – Käsitteellistäminen. [viitattu: 28.3.2021.] Saatavissa: <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Kasitteet?contentid=d1d0d49a-cbbb-45c8-a215-0fa74e220e0d&refreshTree=0#Operatiivnaalistaminen>

Koppa. 2020. Määrällinen tutkimus. [viitattu: 19.10.2020]. Saatavissa: <https://koppa.iyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. 1. painos. Helsinki: Edita.

KvantiMOTV. 2021. Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. [viitattu: 26.3.2021.] Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html#opera>

Nieminen, K., Jauhola, L., Lepola, O., Rantala, K., Karinen, R. & Luukkonen, T. 2020. Aidosti yhdenvertaiset. [viitattu: 29.3.2021]. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162552/VNTEAS_2020_50.pdf

Norlandia Päiväkodit. 2020. [viitattu: 27.9.2020]. Saatavissa: <http://norlandiapaivakodit.fi/>

Opetushallitus. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. [viitattu: 27.9.2020]. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Usein kysyttyä varhaiskasvatuksesta. [viitattu: 17.2.2021]. Saatavissa: <https://minedu.fi/varhaiskasvatus-ukk>

Oppilaitokset Kerava. 2020. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. [viitattu: 18.3.2021]. Saatavissa: <https://oppilaitokset.kerava.fi/koulut/kalevan-koulu/suunnitelmat/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma>

Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi – käsikirja. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Pirola, E. 2016. Koulu vailla vertaa. Opas yhdenvertaisuussuunnitteluun. [viitattu: 27.9.2020]. Saatavissa: https://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2018/02/yhdenvertaisuus_opas_web.pdf

Pyykönen, M. 2017. Häirintä ja syrjintä työpaikalla. Ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Shaw, J., Elphick, C. & Minhas, R. 2019. Witnessing workplace harassment and discrimination. [viitattu: 22.3.2021]. Saatavissa: <https://www.businessinsider.com/reasons-why-witnesses-of-harassment-dont-speak-up-2019-10?r=US&IR=T>

Spoken. 2020. Määrällisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät. [viitattu: 10.10.2020]. Saatavissa: <https://spoken.fi/maarallisen-tutkimuksen-aineistonkeruumenetelmat/>

Tane. 2021. Mitä on tasa-arvo? [viitattu: 28.2.2021]. Saatavissa: <https://tane.fi/tasa-arvo>

Tenk. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [viitattu: 27.9.2020]. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tenk. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. [viitattu: 17.2.2021]. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/EETTISET%20PERIAATTEET_TENKIN%20HYV%C3%84KSYM%C3%84%20LUONNOS_7.5..pdf

Tietoarkisto. 2021. Kysely lomakkeen laatiminen. [viitattu: 17.2.2021]. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>.

Tilastokeskus. 2014. 1. Työpaikoilla ilmenevä syrjintä. [viitattu: 29.3.2021]. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html

Tilastokeskus. 2021a. Käsitteet. [viitattu: 7.3.2021]. Saatavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>

Tilastokeskus. 2021b. Käsitteet. [viitattu: 7.3.2021]. Saatavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/haku.html?aihealue=&q=Reliabiliteetti>

Työsuojelu. 2020. Yhdenvertaisuus. [viitattu: 27.9.2020]. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>

Varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. 2017. Porvoon kaupungin varhaiskasvatuspalvelut. [viitattu: 20.2.2021]. Saatavissa: <https://peda.net/porvoo-borg%C3%A5/vtis/pd/kp3/kptl/t2l:file/download/c2721096f9afe12548d8dcee7906c73256594f67/Varhaiskasvatuksen%20yhdenvertaisuus-%20ja%20tasa-arvosuunnitelma%20p%C3%A4ivitetty%202020%20%281%29.docx>

Viitasalo, N. 2011. Ikääntyvien kokema syrjintä työssä. Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat. [viitattu: 21.2.2021]. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87327/46257>

Vilpas, P. 2010. Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolia. [viitattu: 17.2.2021]. Saatavissa: <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

Yhdenvertaisuus. 2020a. Ensimmäinen askel on yhdenvertaisuuden arviointi. [viitattu: 1.12.2021]. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi>

Yhdenvertaisuus. 2020b. Syrjintä eri väestöryhmissä. [viitattu: 27.9. 2020]. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/vahemmistot-suomessa>

Yhdenvertaisuus. 2021a. Eri väestöryhmien kokema syrjintä. [viitattu: 21.2.2021]. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/eri-vaestoryhmien-kokema-syrjinta>

Yhdenvertaisuus. 2021b. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? [viitattu: 21.2.2021]. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>

Yhdenvertaisuus. 2021c. Yhteydenotot yhdenvertaisuusvaltuutettuun vuonna 2016. [viitattu: 24.3.2021]. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/yvv-vuosi2016>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2021a. Syrjintä ja yhdenvertaisuus. Ikäsyrjintä. [viitattu: 20.2.2021]. Saatavissa: <https://syrjinta.fi/ikasyrjinta>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2021b. Yhdenvertaisuuden edistäminen. [viitattu: 30.3.2021]. Saatavissa: <https://syrjinta.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen>

Liitteet

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Kohteesta: Kati Koponen <Kati.Koponen@norlandia.com>

Lähetetty: keskiviikkona 13. tammikuuta 2021 klo 13.36

Vastaanottaja: Esimiehet oma

Aihe: Yhdenvertaisuuskysely jakoon

Hei kaikki, LAB-ammattikorkeakoulun opiskelijat Laura Haukkasalo ja Sara Happonen ovat tehneet yhteistyössä meille yhdenvertaisuuskyselyn osana opinnäytetyötään, jonka pohjalta työsuojelu työstää yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Toivoisin että henkilöstöstä mahdollisimman moni pääsisi vastaamaan. Laittakaa linkki jakoon päiväkotien posteihin. Linkki alla.

linkki yhdenvertaisuuskyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/3D56EFB99323C903>

Ystävällisin terveisin Kati Koponen ja työsuojelutiimi

Muistuttelin tästä, vastausaikaa pidennetty 😊 muistakaahan vastailla. (tällä hetkellä vasta noin 20 vastausta)

T. Kati

Liite 2. Yhdenvertaisuuskysely

YHDENVERTAISUUSKYSELY NORLANDIA PÄIVÄKODEILLE

Hei, olemme Laura Haukkasalo ja Sara Happonen sosionomi opiskelijoita LAB-ammattikorkeakoulusta. Teemme yhteistyössä Norlandia päiväkotien kanssa kyselyä yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten. Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa Norlandia päiväkotien yhdenvertaisuuden toteutumista. Kysely on osa opinnäytetyötämme. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia ja vastaukset käsitellään anonyymisti. Vastauksista ei voida tunnistaa vastaajan henkilöllisyyttä.

Jos tulee kysyttävää yhdenvertaisuuskyselyyn liittyen tässä yhteystiedot:

Kati.Koponen@norlandia.com
laura.haukkasalo@student.lab.fi

1. Työkokemus Norlandia päiväkodeilla

- ☐ 0–5 vuotta
- ☐ 6–10 vuotta
- ☐ 11–15 vuotta
- ☐ 16–20 vuotta
- ☐ Yli 21 vuotta

2. Ikä

- ☐ Alle 20 vuotta
- ☐ 21–30 vuotta
- ☐ 31–40 vuotta
- ☐ 41–50 vuotta

- ☐ 51–60 vuotta
- ☐ Yli 60 vuotta

3. Asema työyhteisössä

- ☐ Esimies
- ☐ Työntekijä

4. Työpaikan alue

- ☐ Etelä-Suomi
- ☐ Keski-Suomi
- ☐ Pohjois-Suomi

5. Sukupuoli

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Jokin muu

6. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani?

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen työpaikallasi arvosana asteikolta 1–5: 1=Toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

	1	2	3	4	5
Kun työpaikalleni valitaan johtohenkilöitä tai esimiehiä, hakijan sukupuolella ei ole vaikutusta valintaan.	☐	☐	☐	☐	☐

	1	2	3	4	5
Kun työpaikalleni valitaan uusia työntekijöitä, sukupuolella ei ole vaikutusta valintoihin.	☐	☐	☐	☐	☐
Työpaikallani työntekijöiden palkkauksessa sukupuolella ei ole vaikutusta.	☐	☐	☐	☐	☐
Sukupuolella ei ole vaikutusta työntekijöiden välillä päivittäisessä kanssakäymisessä/yleisessä ilmapiirissä.	☐	☐	☐	☐	☐

7. Eri ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani?

1=Toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

	1	2	3	4	5
Kun työpaikalleni valitaan johtohenkilöitä tai esimiehiä, ikä ei vaikuta valintaan.	☐	☐	☐	☐	☐
Kun työpaikalleni valitaan uutta henkilöstöä, iällä ei ole vaikutusta valintoihin.	☐	☐	☐	☐	☐
Ikä ei vaikuta työpaikallani palkkaukseen. (Ikälisiä ei oteta huomioon tässä kohdassa.)	☐	☐	☐	☐	☐
Ikä ei vaikuta työpaikallani uralla etenemiseen.	☐	☐	☐	☐	☐
Iällä ei ole vaikutusta työntekijöiden välillä päivittäisessä kanssakäymisessä/yleisessä ilmapiirissä.	☐	☐	☐	☐	☐
Iällä ei ole vaikutusta varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja toteutuksessa.	☐	☐	☐	☐	☐

8. Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani?

Suomen vähemmistöryhmiä ovat romanit, saamelaiset, maahanmuuttajat, vammaiset, seksuaalivähemmistöt, lapset ja nuoret, vanhukset ja ikääntyneet, uskonnolliset ja vakaumukselliset ryhmät.

1=Toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

	1	2	3	4	5
Kun työpaikallani valitaan johtohenkilöitä tai esimiehiä, hakijan vähemmistöön kuulumisella ei ole vaikutusta valintaan.	☐	☐	☐	☐	☐
Kun työpaikalleni valitaan uutta henkilöstöä, vähemmistöön kuulumisella ei ole vaikutusta valintaan.	☐	☐	☐	☐	☐
Työpaikallani palkkaukseen ei vaikuta se, kuuluuko työntekijä vähemmistöön.	☐	☐	☐	☐	☐
Työpaikallani vähemmistöön kuulumisella ei ole vaikutusta uralla etenemiseen.	☐	☐	☐	☐	☐
Työpaikkani päivittäisessä kanssakäymisessä/yleisessä ilmapiirissä ei vaikuta se, kuuluuko työntekijä vähemmistöön.	☐	☐	☐	☐	☐
Työpaikkani varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja toteutuksessa ei vaikuta se, kuuluuko työntekijä vähemmistöön.	☐	☐	☐	☐	☐

SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

Syrjintä on henkilön asettamista muita huonompaan asemaan esim. työehtojen, palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta, häirintää, kuten nimittelyä, uhkailua tai sosiaalista eristämistä.

Syrjintä voi perustua henkilön ikään, sukupuoleen, etniseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautuneisuuteen tai muuhun syyhyn.

9. Oletko havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen kahden vuoden aikana?

-
- ☐ Kyllä, olen havainnut.
☐ Kyllä, olen joutunut kohteeksi.
☐ Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi.
☐ Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi (Jos valitset tämän, voit siirtyä kysymykseen 13.)

10. Mihin arvelen syrjinnän kohdistuvan? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Ikään
☐ Sukupuoleen
☐ Asemaan työyhteisössäni
☐ Seksuaaliseen suuntautumiseen
☐ Terveystilaan tai vammaan
☐ Syntyperään
☐ Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin
☐ Johonkin muuhun syyhyn, mihin?

11. Kenen taholta syrjintää on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Työtoverin
☐ Esimiehen
☐ Alaisen
☐ Asiakkaan tai yhteistyökumppanin
☐ Jonkun muun, kenen?

12. Onko työyhteisössäsi ryhdytty toimenpiteisiin tapahtuneen syrjinnän osalta?

- ☐ Kyllä on.
- ☐ Ei ole.

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET NORLANDIA PÄIVÄKODEISSA

Yhdenvertaisuuden kehittämisen avulla on tarkoitus tunnistaa syrjintää, sekä löytää keinoja yhdenvertaisuuden parantamiseen työpaikalla. Kehittämisen avulla voidaan toteuttaa toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

13. Miten tarpeellisiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen työpaikallasi?

1=täysin tarpeeton, 2=tarpeeton, 3=ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan, 4=melko tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

	1	2	3	4	5
Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työpaikallani.	☐	☐	☐	☐	☐
Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikallani.	☐	☐	☐	☐	☐
Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikallani.	☐	☐	☐	☐	☐
Syrjinnän ehkäiseminen ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikallani.	☐	☐	☐	☐	☐

14. Millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää työpaikallasi? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Henkilöstö seuraa yhdenvertaisuuden toteutumista raporttien ja palautejärjestelmien avulla.
- ☐ Henkilöstölle laaditaan kyselyitä ja haastatteluita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.
- ☐ Henkilöstölle järjestetään kehityskeskusteluja ja työhyvinvointikyselyitä, syrjinnän ehkäisemiseksi.
- ☐ Heikommassa asemassa oleville työntekijöille tarjotaan erityistukea.

- ☐ Syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden tarpeet huomioidaan paremmin.
- ☐ Henkilökunnalle koulutuksen tarjoaminen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskien.
- ☐ Jokin muu toimenpide, mikä?