

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMINEN ORGANISAATIOSSA

Case: Organisaatio X

TEKIJÄT Niina Miikki

Riikka Saaristo

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta			
Työn tekijät Niina Miikki, Riikka Saaristo			
Työn nimi Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen organisaatiossa Case: Organisaatio X			
Päiväys	3.12.2022	Sivumäärä/Liitteet	70/6
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Organisaatio X			
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaiseksi toimeksiantajaorganisaation henkilöstö mittaushetkellä koki tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen työssään. Lisäksi tavoitteena oli kartoittaa konkreettisia toimenpiteitä, joilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista voitaisiin organisaatiossa edistää ja ylläpitää. Tarkoituksena oli koota selkeäksi kokonaisuudeksi myös lain määrittämät vähimmäisvaatimukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä, jotta työn tuloksena muodostui kokonaisuus, jota toimeksiantajaorganisaatio tulee hyödyntämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivittäessään.</p> <p>Tutkimus toteutettiin hyödyntämällä kvantitatiivisia sekä kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Organisaation henkilöstölle toteutettiin verkkokysely, jonka avulla kartoitettiin henkilöstön kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä heidän havaitsemiaan kehitystarpeita. Henkilöstökyselyn tuloksia täydennettiin haastattelemalla organisaation työsuhdepäälliköitä, jotta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta ja kehitystarpeesta saatiin mahdollisimman laaja ja realistinen käsitys. Osana aineistonkeruuta hyödynsimme myös benchmarking-menetelmää, jonka avulla tutustuimme organisaatioihin, joissa diversiteetti ja inklusio on huomioitu toiminnassa onnistuneesti.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella havaittiin, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat organisaatiossa henkilöstön kokemusten mukaan pääasiassa hyvin, mutta ei vielä täydellisesti. Tulosten mukaan organisaatiossa parhaiten toteutui sukupuolten välinen tasa-arvo ja tärkeimmiksi kehityskohteiksi koettiin tasavertaisen palkkauksen edistäminen, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantaminen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen. Saatujen tulosten ja niiden pohjalta laadittujen kehitysehdotusten perusteella toimeksiantajaorganisaatio voi kehittää toimintaansa entistä tasavertaisemmaksi.</p>			
Avainsanat yhdenvertaisuus, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma, työelämä			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration, Wellness Business	
Authors Niina Miikki, Riikka Saaristo	
Title of Thesis Developing equality and non-discrimination in an organization Case: Organization X	
Date 3.12.2022	Pages/Appendices 70/6
Client Organisation /Partners Organization X	
<p>The aim of this thesis was to survey how employees perceive non-discrimination and equality in their daily work. In addition, the purpose was to survey ways to advance and maintain equality and non-discrimination in the organization. The objective was to compile information on the minimum requirements for non-discrimination and equality stipulated by the law, which the client organization could use when updating their non-discriminatory and equality program.</p> <p>The research was conducted using quantitative and qualitative methods. A survey study was conducted among the client company's employees about their experiences of equality and non-discrimination in the organization and about issues that should be developed. The results of the survey study were supplemented by interviewing two managers of the organization. Further data was obtained by benchmarking organizations that have taken diversity and inclusion into account in their operations successfully.</p> <p>According to the results, equality and non-discrimination is perceived to be on a good level on general, but there are also issues that need improvement. The respondents experienced that all genders are being treated equally. The results of the survey show that the most important element to develop is equal pay and combining work, private life, and family life. The client organization can use the results and improvement proposals to make their operations more equal and less discriminatory.</p>	
Keywords non-discrimination, equality, equality plan, non-discrimination plan, working life	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
1.1	Tutkimuksen tavoite.....	5
1.2	Toimeksiantaja	6
1.3	Tutkimuksen ajankohtaisuus.....	7
2	TYÖELÄMÄN TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA SÄÄTELEVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ	9
2.1	Suomen perustuslaki	9
2.2	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	9
2.3	Yhdenvertaisuuslaki	10
2.4	Työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja rikoslaki	11
2.5	Kansainväliset sopimukset ja säädökset.....	11
3	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖYHTEISÖSSÄ	13
3.1	Keskeisimmät käsitteet ja määritelmät	13
3.2	Tilanne Suomessa ja aikaisemmat selvitykset.....	14
3.3	Työnantajan velvollisuudet	16
3.3.1	Tasa-arvosuunnitelma.....	17
3.3.2	Yhdenvertaisuussuunnitelma	18
3.4	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen hyödyt organisaatiolle.....	19
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA AINEISTONKERUU	21
4.1	Kvalitatiiviset ja kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät	21
4.2	Tutkimusaineisto.....	22
4.2.1	Henkilöstökyselyn suunnittelu ja toteutus.....	22
4.2.2	Haastattelun suunnittelu ja toteutus	24
4.2.3	Benchmarking suunnittelu ja toteutus	25
5	TULOSTEN ANALYSOINTI.....	26
5.1	Henkilöstökysely	26
5.1.1	Taustatiedot.....	26
5.1.2	Tasa-arvo.....	27
5.1.3	Yhdenvertaisuus	28
5.1.4	Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	33
5.1.5	Henkilöstön kehitystoiveet.....	34
5.2	Haastattelu.....	36

5.2.1	Taustatiedot.....	36
5.2.2	Haasteet	37
5.2.3	Muuta huomioitavaa	38
5.3	Benchmarking.....	39
5.4	Yhteenveto.....	43
5.5	Reliabiliteetti, validiteetti ja eettisyys	45
6	TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	48
6.1	Vaatimukset ja vaikuttavat tekijät	48
6.2	Kehitystoimenpide-ehdotukset	48
7	POHDINTA.....	57
7.1	Opinnäytetyöprosessi	57
7.2	Työn merkityksellisyys.....	58
7.3	Ammatillinen kehittyminen ja tutkimuksen luotettavuus.....	59
7.4	Työn kehittäminen ja jatkotutkimusehdotukset	60
	LÄHTEET	62
	LIITE 1: TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSELY	70
	LIITE 2. SAATEKIRJE	74
	LIITE 3. HAASTATTELUKYSYMYKSET	75
	KUVA 1. Kehittämisen prosessin vaiheet (Ojasalo ym. 2015, 23).....	5
	KUVA 2. Vastaajien arvio yleisestä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla % (n=912).....	27
	KUVA 3. Vastaajien kokemukset havaittuihin epäkohtiin puuttumisesta % (n=912)	32
	KUVA 4. Vastaajien kokemukset työyhteisön ulkopuolelta tulevasta epäasiallisesta kohtelusta % (n=912)	32
	KUVA 5. Vastaajien kokemukset työajan joustavuudesta perhetilanteen vaatiessa % (n=912)	34
	KUVA 6. Vastaajien valitsemat kolme (3) tärkeintä kehityskohdetta % (n=912)	34
	TAULUKKO 2. Vastaajien kokemukset syrjinnästä/eriarvoisesta kohtelusta viimeisen vuoden aikana.....	29
	TAULUKKO 3. Vastaajien kokemukset yhdenvertaisuuden toteutumisesta	30
	TAULUKKO 4. Kokemukset ilmapiirin ja työyhteisön vaikutuksista yhdenvertaisuuden toteutumiselle	31
	TAULUKKO 5. Vastaajien kokemukset epätasa-arvoisesta kohtelusta perhetilanteen perusteella.....	33
	TAULUKKO 6. Ehdotukset kehitettävien osa-alueiden tavoitteista ja niitä edistävästä toimenpiteistä	50

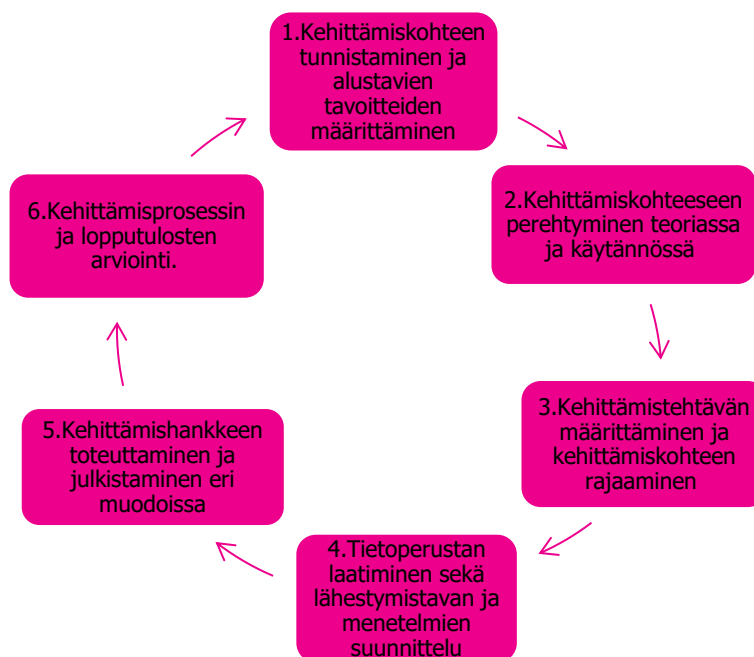
1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa minkälainen toimeksiantajaorganisaation tämän hetkinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tilanne henkilöstön mielestä on. Lisäksi tavoitteena on tutkia, millaisin keinoin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan organisaatiossa edistää. Tutkimuksemme tarkoituksena on vastata kysymyksiin; millaiseksi henkilöstö kokee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen tällä hetkellä organisaatiossa ja millä keinoilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossa voidaan edistää ja ylläpitää. Henkilöstökyselyn tuloksia ja opinnäytetyön tuloksena syntyneitä kehitysehdotuksia toimeksiantaja tulee hyödyntämään päivittäessään organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Aihe opinnäytetyöllemme syntyi toimeksiantajayrityksen toiveesta ja käytännön tarpeesta, kun tiedustelimme organisaation mahdollista tarvetta työhyvinvoinnin kehittämistä tukevalle tutkimukselle.

Opinnäytetyömme on kehittämistyö, jonka tavoitteena on auttaa toimeksiantajayritystä kehittämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimintatapoja. Tutkimuksellinen kehittämistyö voi perustua esimerkiksi organisaation kehitystarpeeseen tai haluun saada aikaan muutoksia. Usein siihen sisältyy ongelmien ratkaisua, sekä ideoiden ja käytäntöjen laatimista. Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on yleensä luonnostella ja kehitellä, sekä ottaa käyttöön eri ratkaisuja. Oleellista on, että asioiden kuvailun lisäksi niitä viedään työssä käytännössä eteenpäin. Tutkimuksellisuus ilmenee kehittämistyössä etenkin järjestelmällisyytenä, analyttisyytenä, kriittisyytenä, sekä uuden tiedon luomisena ja jakamisena. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2015, 19–22.)

Kehittämistyötä voidaan Ojasalon ym. (2015, 23) mukaan kuvata kuusivaiheisena prosessina (kuva 1). Näistä vaiheista osallistumme opinnäytetyönämme vaiheiden 1–4 toteuttamiseen. Kehittämistyömme on osa toimeksiantajaorganisaation muutostyön kokonaisuutta, eli organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystä.



KUVA 1. Kehittämisprosessin vaiheet (Ojasalo ym. 2015, 23)

Opinnäytetyössämme tutkitaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista toimeksiantajaorganisaatioissa ja annetaan saatujen tulosten pohjalta ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi. Saadaksemme mahdollisimman kattavan käsityksen organisaation tämänhetkisestä tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanteesta hyödynnämme tutkimuksessamme sekä kvantitatiivisia, että kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Laadullisten menetelmien avulla pyritään ymmärtämään tutkittavaa asiaa syvällisesti ja määrällisten tutkimusmenetelmien avulla tulokset saadaan numeeriseen, helposti analysoitavaan muotoon (Heikkilä 2014, 7–8). Päätimme yhdistää tutkimuksessa eri tutkimusmenetelmiä tulosten luotavuuden lisäämiseksi sekä siksi, että tämänhetkisen tilanteen lisäksi saataisiin käsitys myös tilanteeseen johtaneista syistä.

Opinnäytetyömme teoriaosuuden tarkoituksena on selvittää työnantajalle lain määrittämät vähimmäisvaatimukset ja velvollisuudet, jotka liittyvät työpaikalla toteutuvan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Lisäksi nostamme esiin mm. muiden yritysten vastaavista selvityksistä ja aiemmin tehdyistä tutkimuksista nousevia hyvääntävän mukaisia tapoja, joilla voidaan edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Tarkastelemme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista myös yleisellä tasolla Suomessa sekä muualla Euroopassa.

Opinnäytetyömme keskeisimmät lähteet ovat yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) sekä laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Tasa-arvolaki määrittelee työnantajalle vähimmäisvaatimukset tasa-arvosuunnitelman laatimisesta, ja yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajaa edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. Näitä, sekä muita tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä lakeja käsitellään tarkemmin opinnäytetyömme luvussa 2.

1.2 Toimeksiantaja

Tämän työn toimeksiantajana toimii sosiaali- ja terveystalvveluja tuottava yhtiö, ja työmme on osa kyseisen organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen työelämässä sosiaali- ja terveysalalla soveltui opinnäytetyömme aiheeksi hyvin, sillä olemme wellness-liiketoiminnan opintoissamme keskittyneet mm. työhyvinvoinnin kehittämiseen. Alalla tehdään paljon vuorotyötä ja työhön liittyy sekä fyysisen, että henkisen kuormituksen terveysriskejä, joten työhyvinvoinnin edistäminen on alalla tärkeässä roolissa (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon). Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista voidaan mielestämme pitää merkittävänä osana työhyvinvointia.

Sosiaali- ja terveydenhoitopalveluita tarjotaan Suomessa julkisella, sekä yksityisellä sektorilla. Sosiaali- ja terveysala linkittyy myös wellness-liiketoimintaan oleellisesti, sillä alalla tehdään ihmisläheistä työtä, jonka tarkoituksena on edistää ihmisten terveyttä ja hyvinvointia. (Studentum.fi 2018.) Opinnäytetyömme vastaa oman asiantuntijuutemme kehittämistarpeisiin hyvin, sillä olemme kiinnostuneita työskentelemään tulevaisuudessa työhyvinvointia edistävissä tehtävissä mm. hyvinvointitekniologian ja HR-tehtävien parissa.

Sosiaali- ja terveysala on laaja toimiala, jossa koulutus määrittelee pitkälti työnimikkeen ja työtehtävät. Toimeksiantajaorganisaation henkilöstöstä noin 60 % on hoitohenkilökuntaa, n. 15 % lääkäreitä, n. 4 % hallintoa ja n. 20 % muuta henkilökuntaa. Työllisyystilanne on alalla yleisesti ottaen

erittäin hyvä, sillä työntekijöistä on paikoittain jopa pulaa. Alalle tyypillisiä ovat myös lyhyet sijaisuu-
det. Toimeksiantajaorganisaatioissa toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten osuus on 85 % ja
määräaikaisten sopimusten osuus 15 %. (Työmarkkinatori 2018; Toimeksiantaja 2022.)

Edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty organisaatiossa vuonna 2020, mutta
tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvää kyselyä henkilöstölle ei ole aiemmin tehty.
Organisaatiossa toteutetaan kuitenkin joka vuosineljännes työhyvinvointikysely, jolla kartoitetaan
henkilöstön kokemuksia mm. esihenkilöyöhön, vaikutusmahdollisuuksiin ja yhteenkuuluvuuden tun-
teisiin liittyen. (Työsuojelupäällikkö 2022).

Toimeksiantajaorganisaation henkilöstöstä naisia on 86 % ja miehiä 14 %. Muiden kuin cissukupuuo-
listen määrää ei voida arvioida, sillä organisaation järjestelmässä on käytetty ainoastaan vastaus-
vaihtoehtoja nainen ja mies. (Toimeksiantaja 2022.) Naisenemmistö on toimialalla varsin tyypillistä.
Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan terveys- ja sosiaalipalvelualueilla työskentelevistä
noin 85 % on naisia ja toimiala on Suomen naisvaltaisin (Tilastokeskus 2021, 56).

1.3 Tutkimuksen ajankohtaisuus

Opinnäytetyön kirjoitushetkellä vuonna 2022 tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat erityisen ajankohtai-
sia ja laajalti esillä olevia aiheita yhteiskunnassamme. Suomen hallituksen tavoitteena on vuosina
2020–2023 parantaa tasa-arvoa yhteiskunnassa, erityisesti työelämän ja perheiden osalta. Hallituk-
sen tasa-arvo-ohjelmassa on asetettu tavoitteeksi sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen,
yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen vahvistuminen työelämässä, sekä perhevapaiden ja
hoitovastuun jakautuminen tasaisesti vanhempien kesken. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020).

Myös sosiaali- ja terveysala on viime aikoina ollut murroksessa; vuonna 2019 alkanut koronapande-
mia on heikentänyt hoitohenkilökunnan työoloja. Lisäksi sote-uudistus tulee muuttamaan koko ter-
veydenhuollon rakenteita ja tällä hetkellä käynnissä on jo yli yhdeksän kuukautta kestänyt työtais-
telu liittyen hoitajien palkkoihin (Mesiäislehto, Elomäki, Kivipelto, Närvi, Räsänen, Sutela & Kärkkäi-
nen 2022, 12; Kangas 2022; Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon b).

Yhdenvertaisuus on viime vuosina ollut paljon puhuttu aihe myös maailmalla. Vuonna 2017 alkanut
#MeToo -liike täytti sosiaalisen median keskustelulla seksuaalisesta häirinnästä (Kerola 2018). Li-
säksi vuonna 2013 alkunsa saanut Black Lives Matter -liike nousi uudelleen pinnalle vuonna 2020,
kun poliisi surmasi Yhdysvalloissa tummaihoisen George Floydin (Vilpponen 2021). Protestit ja kes-
kustelu aiheista lisääntyivät tapahtumien seurauksena myös Suomessa.

YK:n jäsenmaat ovat yhdessä sopineet kestävä kehityksen edistämiseksi kaikkia maailman maita
koskevat tavoitteet ja toimintaohjelman (Agenda 2030) vuosille 2016–2030. Agenda 2030 toiminta-
ohjelman tavoitteena on ”poistaa äärimmäinen köyhyys maailmasta ja turvata hyvinvointi ympäris-
tölle kestäväällä tavalla”. Myös Suomi on sitoutunut tavoitteiden saavuttamiseen. (Ulkoministeriö jul-
kaisuaika tuntematon.) Agenda 2030 toimintaohjelma (Suomen YK-liitto julkaisuaika tuntematon)
sisältää 17 tavoitetta, joiden alla on 169 alatavoitetta. Tavoitteista kolme on opinnäytetyömme ai-
heen kannalta keskeisiä;

Tavoite 5: Saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia

Tavoite 8: Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja

Tavoite 10: Vähentää eriarvoisuutta maiden sisällä ja niiden välillä.

Alatavoitteina edellä mainituissa tavoitteissa ovat mm. naisiin ja tyttöihin kohdistuvan syrjinnän lopettaminen, yhtäläisten johtamismahdollisuuksien takaaminen naisille kaikilla päätöksenteon tasoilla esimerkiksi politiikassa ja taloudessa sekä vähentää eriarvoista kohtelua mm. poistamalla lait ja käytännöt, jotka mahdollistavat syrjintää. Lisäksi tavoitteena on saavuttaa vuoteen 2030 mennessä tilanne, jossa samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille. (Suomen YK-liitto julkaisuaika tuntematon.)

2 TYÖELÄMÄN TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA SÄÄTELEVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

2.1 Suomen perustuslaki

Suomen perustuslakia voidaan pitää keskeisenä sukupuolten välistä tasa-arvoa säätelevänä lakina. Perustuslaki (731/1999) velvoittaa työnantajaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista työsuhteen ehdoista määrätessä (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon). Tasa-arvon edistämällä tarkoitetaan tasa-arvoista kohtelua sekä työssä, että työhön otettaessa (Koskinen & Valkonen 2018, 15).

Perustuslaissa (731/1999, 6§) määritetään syrjintäkielto, jonka mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Koskinen & Valkonen 2018, 63)

Perustuslain 13§:n mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus, eli oikeus perustaa yhdistys ja osallistua sen toimintaan. Laissa on turvattu myös ammatillinen yhdistymisvapaus, ja näin ollen työntekijä ei saa joutua eriarvoisesti kohdelluksi järjestäytymistaustansa takia. (Koskinen & Valkonen 2018, 18.) Työnantaja ei saa estää yhdistymisvapauden toteutumista millään välilliselläkään keinolla. Työnantaja ei esimerkiksi saa edellyttää työntekijältä tiettyyn ammattiliittoon kuulumista, eikä suosia johonkin tiettyyn ammattiyhdistykseen kuuluvaa työntekijää. (Koskinen & Valkonen 2018, 133.)

2.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Toinen keskeinen sukupuolten välistä tasa-arvoa säätelevä laki on laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, eli tasa-arvolaki. Sen tarkoitus on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä edistää naisten asemaa erityisesti työelämässä (Tasa-arvolaki 1329/2014, 1§).

Tasa-arvolaki on proaktiivinen; se ei ainoastaan määrittele mitkä asiat ovat kiellettyjä, vaan se myös asettaa veloitteita, joiden mukaan työnantajan on toimittava tasa-arvoa edistävästi (Attila & Koskinen 2020, 17). Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa työnantajaa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja toiminnallaan edistää sitä, että työtehtäviin hakeutuu sekä naisia, että miehiä (Tasa-arvolaki 232/2005, 6§).

Lain mukaan työnantajan tulee myös edistää naisten ja miesten tasapuolista uralla etenemistä ja sijoittumista eri tehtäviin. Työnantajan tulee edistää tasa-arvoisen palkkauksen toteutumista, helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä luoda työolot soveltuviksi sekä naisille, että miehille. (Tasa-arvolaki 232/2005, 6§). Lain määrittämiä velvollisuuksia tulee noudattaa kuitenkin kaikilla elämäntilanteilla, ja kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa (Tasa-arvovaltuutettu julkaisuaika tuntematon c).

Lain toteutumista työelämässä valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä tasa-arvolautakunta (1329/2014, 16§). Tasa-arvovaltuutetun tehtävä on valvonnan lisäksi antaa myös ohjeita ja neuvoja koskien tasa-arvolain noudattamista (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on valtioneuvoston nimittämä itsenäinen ja riippumaton oikeusturva-

elin, jonka tarkoituksena on valvoa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain toteutumista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa. Työelämässä lautakunta on kuitenkin oikeutettu valvomaan vain tasa-arvolain toteutumista. (Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta 2015.)

2.3 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuutta lainsäädännössä säätelee yhdenvertaisuuslaki, jonka tarkoituksena on parantaa syrjinnän kohteeksi joutuvan oikeusturvaa, edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1–2§). Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 1352/2014, 8§). Yhdenvertaisuuslaissa säädetään syrjinnän kiellon lisäksi työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla (Työsuojeluhallinto, 5).

Lain toteutumista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon a). Työsuojeluviranomainen valvoo lain toteutumista pyynnöstä ja viranomaisaloitteisesti. Yhteydenottojen perusteella työsuojeluviranomainen selvittää syrjintätapauksia ja antaa neuvontaa syrjintää kokeneille. Oma-aloitteisesti työsuojeluviranomainen valvoo mm. syrjivään palkanmaksuun ja syrjiviin työpaikkailmoituksiin liittyviä asioita. (Työsuojeluhallinto 2022, 6.)

Työnantajan toimintaa on yhdenvertaisuuslain mukaan pidettävä syrjivänä, mikäli ei ryhdy korjaaviin toimenpiteisiin saatuaan tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä. Työnantaja ei kuitenkaan ole vastuussa työntekijän kokemasta häirinnästä, mikäli kiusaaja on asiakas. Tällaisessa tilanteessa työnantajan tulee kuitenkin ryhtyä toimenpiteisiin työntekijän aseman turvaamiseksi. (Koskinen & Valkonen 2018, 69–72.)

Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 12 § 1 mom. mukaan työntekijän erilainen kohtelu on oikeutettua ”jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi”. Yhdenvertaisuuslaissa on huomioitu erityisesti vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden edistäminen. Laki velvoittaa työnantajaa tapauskohtaisesti järjestämään vammaisen henkilön pyytämiä mukautuksia, jotka voivat olla esimerkiksi työskentelyä helpottavia työvälineitä tai tilapäisen liuskan asettaminen portaisiin. (Hyttinen 2019, luku 6.1.)

Lain mukaan välillisessä syrjinnässä henkilö asetetaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan perustuen näennäisesti yhdenvertaiseen sääntöön tai käytäntöön (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 13§). Välillinen syrjivyyden esiintyy usein tilanteissa, joissa johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvan henkilön on muita vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys. Esimerkiksi rekrytointitilanteissa työnhakijalta saatetaan edellyttää suomen kielen täydellinen osaaminen, vaikka se ei ole olennaista työssä onnistumisen kannalta. Tällöin voidaan puhua välillisestä syrjinnästä. (Koskinen & Valkonen 2018, 68.)

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 10§) mukaan tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin henkilöön liittyvän syyn perusteella, kuin jotakuta henkilöä on

vertailukelpoisessa tilanteessa kohdeltu. Lain mukaan myös ohje tai käsky syrjiä, on kiellettyä syrjintää. Syrjivän ohjeen tai käskyn edellytys on, että käskyn antajalla on toimivaltaa antaa käskyn saajaa velvoittavia määräyksiä. (Koskinen & Valkonen, 2018, 73.)

2.4 Työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja rikoslaki

Työelämän tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta säädetään myös työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa ja rikoslaissa. Työturvallisuuslain (738/2022) 5 luvun 28 § mukaan työnantajan tulee ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi, mikäli hän saa tiedon työntekijään kohdistuvasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta käytöksestä. Työturvallisuuslaki asettaa vaatimuksia myös työntekijälle; tämän tulee työpaikalla välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä.

Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, jollei tästä poikkeaminen ole perusteltua työntekijän aseman tai työtehtävät huomioon ottaen. Määräaikaisissa ja osapäivätyösuhteissa ei saa sopimuksen keston tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja, mikäli sitä ei voida perustella asiallisin syin. (Työsopimuslaki 1331/2014, 2§.) Työsopimuslain toteutumista valvovat aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon a).

Rikoslain (1889/39) 47 luvun 3 § mukaan työnantaja ei saa työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai työsuhteen aikana asettaa henkilöä epäedulliseen asemaan;

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella.

2.5 Kansainväliset sopimukset ja säädökset

Euroopan komissio on sitoutunut edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa, joka on yksi EU:n ydin-arvoista. EU-maat ovat sitoutuneet tasa-arvon valtavirtaistamiseen, eli sukupuolinäkökulma huomioidaan kaikissa tehtävissä päätöksissä. Valtavirtaistamisen tarkoituksena on ehkäistä syrjintää, edistää tasa-arvoa ja poistaa tasa-arvon toteutumisen esteitä. (Euroopan komissio julkaisuaika tuntematon.)

EU-lainsäädäntö, sekä useat kansainväliset sopimukset sisältävät tasa-arvoon liittyvää sääntelyä koskien esimerkiksi työmahdollisuuksia, samapalkkaisuutta, äitiyttä, vanhempainlomaa sekä sosiaaliturvaa (Tasa-arvoasian neuvottelukunta julkaisuaika tuntematon). Euroopan unionin toiminnasta tehdystä sopimuksessa (SEUT) on annettu unionin tehtäväksi poistaa eriarvoisuutta ja edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Euroopan unionin perustussopimukseen on vuodesta 1957 lähtien ollut kirjattuna miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaate, joka nykyisin sisältyy Euroopan unionin toiminnasta tehtyyn sopimukseen. Sopimuksen mukaan unionilla on oikeus toimia yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun puolesta työhön liittyvissä asioissa. Sopimuksessa määrätään myös lainsäädännön antamisesta kaikenlaisen syrjinnän torjumiseksi. (Schonard 2021.)

Muita tasa-arvoa sääteleviä säädöksiä sisältäviä sopimuksia ovat esimerkiksi YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (CEDAW) ja Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (Tasa-arvoasian neuvottelukunta julkaisuaika tuntematon). CEDAW, Pekingin julistus ja toimintaohjelma sekä EU:n tasa-arvostrategia ovat olleet ohjaamassa myös Suomen hallituksen vuosien 2020–2023 tasa-arvo-ohjelman suunnittelua (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020).

Tärkeässä asemassa tasa-arvon edistämisen kannalta on myös Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE). Se on vuonna 2010 perustettu EU:n virasto, jonka tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa. Se muun muassa auttaa EU:n jäsenmaita ja EU:n toimielimiä tasa-arvoon liittyvien asioiden päätöksenteossa, hankkii ja tarjoaa heille aiheesta tutkimustietoa ja kehittää resursseja. (European Institute for Gender Equality julkaisuaika tuntematon.)

3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖYHTEISÖSSÄ

3.1 Keskeisimmät käsitteet ja määritelmät

Keskeisiä käsitteitä tässä työssä ovat muun muassa tasa-arvo, yhdenvertaisuus, monimuotoisuus, syrjintä, häirintä, sekä työpaikkakiusaaminen. Tässä kappaleessa kuvataan, mitä kyseisillä termeillä tarkoitetaan. Samat käsitteet avattiin myös henkilöstökyselyn yhteydessä, jotta kaikki vastaajat ymmärtäisivät termit samalla tavalla.

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten tasa-arvoa, ikätasa-arvoa, etnistä tasa-arvoa sekä tasa-arvoa seksuaalisesta suuntauksesta riippumatta. Suomen lainsäädännössä tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa ja termillä yhdenvertaisuus viitataan muuhun tasa-arvoon. (World of Management julkaisuaika tuntematon.) Myös opinnäytetyössämme viittaamme tasa-arvolla sukupuolten väliseen tasa-arvoon, ja muuhun tasa-arvoon viittaamme termillä yhdenvertaisuus. Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää tasa-arvoa, eli eri sukupuolten tasavertaisia oikeuksia, mahdollisuuksia, sekä lopputulosten yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta (Tane julkaisuaika tuntematon). Henkilöstön kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla selvitämme kyselyssä (liite 1) kysymyksillä 5 ja 6.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan henkilöiden samanarvoisuutta riippumatta heidän ominaisuuksistaan, kuten sukupuolesta, iästä, etnisestä alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, mielitekstään, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä. Nämä tekijät eivät saa vaikuttaa päätöksiin, vaan perus- ja ihmisoikeudet kuuluvat kaikille. (Oikeusministeriö julkaisuaika tuntematon b.) Yhdenvertaisuus voidaan jakaa muodolliseen ja tosialliseen yhdenvertaisuuteen. *Muodollinen yhdenvertaisuus* tarkoittaa sitä, että kaikkia kohdellaan samoin, kun taas *tosiallinen yhdenvertaisuus* huomioi eriarvoiset lähtökohdat. Heikomman tai epäedullisemmän aseman huomioimiseen perustuva *positiivinen erityiskohtelu* tarkoittaa sellaista erilaista kohtelua, jonka tarkoitus on edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta tai tasa-arvoa. (Rask 2009.) Henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta organisaatiossa käsittelemme kyselyssämme (liite 1) kysymyksissä 8 ja 10.

Henkilöstön *monimuotoisuudella* tai *diversiteetillä* tarkoitetaan työntekijöiden erilaisuutta, koskien esimerkiksi ikää, sukupuolta, etnistä taustaa, kansalaisuutta, kieltä, uskontoa, seksuaalista suuntautumista, perhetilannetta, vammaisuutta, terveydentilaa tai persoonallisuutta. *Inklusiivisuus* puolestaan tarkoittaa yhdenvertaista, syrjimätöntä ja kaikkia osallistavaa toimintatapaa. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b.)

Syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan jostain henkilöön liittyvästä syystä perusteettomasti huonommin, kuin jotakuta toista henkilöä vertailukelpoisessa tilanteessa kohdeltaisiin (THL 2022). Yhdenvertaisuuslaissa syrjinnän muodoiksi on määritelty välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. Välittömässä syrjinnässä henkilöä kohdellaan häneen liittyvän syyn perusteella epäsuotuisasti. Laissa määritetyn välittömän syrjinnän kiellon tavoitteena on muodollisen yhdenvertaisuuden ylläpitäminen työpaikalla. (Koskinen & Valkonen 2018, 65–66.) Henkilöstön kokemuksia syrjinnästä työpaikalla selvitämme kyselyssä (liite 1) kysymyksillä 9, 11 ja 15.

Häirintä on yksi yhdenvertaisuuslaissa määritelty syrjinnän muoto, jolla tarkoitetaan ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä. Käytös on loukkaavaa silloin, kun tekijän olisi pitänyt ymmärtää toimivansa toisen henkilön arvoa loukkaavasti ja luoden vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai uhkaavan ilmapiirin. Yhdenvertaisuuslain lisäksi häirintä työpaikalla on kielletty myös tasa-arvolaisissa ja työturvallisuuslaissa. (Koskinen & Valkonen 2018, 65–69). Rikoslaki (509/2014, 5a§) määrittelee seksuaalisen ahdistelun seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaavaksi fyysiseksi teoksi.

Työpaikkakiusaamista ei ole laissa määritelty yksiselitteisesti, mutta sitä voi ilmetä työpaikalla hyvin monessa eri muodossa. Ilmenemismuotoja työpaikalla voivat olla esimerkiksi toistuva tai pitkään jatkuva mitätöinti, sosiaalinen eristäminen, sanattomat ja sanalliset loukkaamiset, nettikiusaaminen, työn teon vaikeuttaminen tai jatkuva keskeyttäminen ja fyysinen loukkaaminen. (Pyykönen 2017, 5–14.) Kokemuksia työpaikkakiusaamisesta ja seksuaalisesta häirinnästä käsittelemme kyselyssämme (liite 1) kysymyksissä 12 ja 13.

3.2 Tilanne Suomessa ja aikaisemmat selvitykset

Suomea pidetään yhtenä tasa-arvon edelläkävijänä, ja sukupuolten välisen tasa-arvon koetaan olevan Suomessa yleisesti hyvällä tasolla. Suomi oli maailman ensimmäinen valtio, joka antoi naisille täydet poliittiset oikeudet ja jo yli sadan vuoden ajan ovat naiset Suomessa olleet aktiivisessa roolissa päätöksenteossa sekä työelämässä. Suomi on sijoittunut useissa eri tasa-arvoa mittaavissa tutkimuksissa kärkisijoille. (IGEP julkaisuaika tuntematon.)

Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE) julkaisi lokakuussa 2022 EU-maiden sukupuolten tasa-arvovertailun tulokset, joissa Suomi sijoittui neljänneksi (Valtioneuvosto 2022). Tutkimuksessa tasa-arvoa mitataan kuuden eri osa-alueen mukaan. Vuonna 2021 Suomen sijoitus tasa-arvovertailussa oli viides, joten tasa-arvon toteutumisessa on menty eteenpäin, vaikkakin parantunut sijoitus johtui osittain myös sijalle viisi pudonneen Ranskan pisteiden laskusta. Kehitystä pidetään tasa-arvoasioista vastaavan ministeri Thomas Blomqvistin mukaan hitaana. (European Institute for Gender Equality 2021; Valtioneuvosto 2022.)

Myös Suomessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa on kuitenkin vielä kehitettävää. Suomen työmarkkinat voidaan selkeästi nähdä jakautuvan ammatillisesti sukupuolen mukaan (Mesiäislehto ym. 2022, 19). Voimakkaan sukupuolen mukaisen segregaaation vuoksi sukupuolten väliset erot koetuista työoloista ovat suuremmat kuin muualla Euroopassa keskimäärin, vaikka suomalaisten työoloja voidaan muutoin pitää Euroopan parhaina (Mesiäislehto ym. 2022, 19).

Sukupuolen mukaan jakautuneilla työpaikoilla koetaan Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2022 a) mukaan haittaa sukupuolesta. Naiset kokevat sukupuolestaan miehiä useammin haittaa niin miesvaltaisilla, kuin naisvaltaisillakin aloilla. Myös miehet kokevat Tasa-arvobarometrin mukaan haittaa sukupuolestaan etenkin naisvaltaisilla aloilla, mutta myös sukupuolijakaumaltaan tasaisilla aloilla sekä miesvaltaisilla aloilla. (THL 2022 a.)

Muita keskeisimpiä tasa-arvoon liittyviä ongelmia Suomen työmarkkinoilla ovat sukupuolten väliset palkkaerot, sekä määräaikaisten työsuhteiden keskittyminen naisille. Sukupuolten välinen palkkaero oli vuonna 2019 16 %. Samana vuonna naisista määräaikaista työtä tekivät 19 %, kun miehissä vastaava luku oli 13 %. Osa-aikatyötä naisista teki 22 %, kun miehistä osa-aikatyötä teki vain 10 %.

Näitä seikkoja voidaan pitää yhtenä syynä työmarkkinoiden sukupuolen mukaiseen eriytymiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 16; Mesiäislehto ym. 2022, 19, 44.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2022, 16–20) mukaan suomalaisessa työelämässä miehiä on johtotehtävissä selkeästi enemmän kuin naisia, naiset kokevat syrjintää ja seksuaalista häirintää enemmän kuin miehet ja sukupuolten välinen palkkaero on merkittävä, eikä sen eteen tähänastisilla tehyillä toimilla ole ollut vaikutusta naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin.

Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa on tavoitteena vuosina 2020–2023 edistää Suomen tasa-arvotilannetta niin, että Suomi voidaan nähdä Euroopan kärkimaana tasa-arvon toteutumisessa. Tasa-arvo-ohjelma sisältää useita eri ohjelmia ja hankkeita tasa-arvon parantamiseksi, kuten esimerkiksi kansallisen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelman, rasismien ja syrjinnän vastaisen ohjelman sekä työllisyyden parantamiseen liittyviä hankkeita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 11–14.)

Lisäksi hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa on asetettu tavoitteeksi perhevapaiden ja hoitovastuun tasaisen jakautumisen edistäminen, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon vahvistuminen työelämässä sekä sukupuolten välisen palkkaeron kaventaminen. Sukupuolten välistä palkkaeroa hallitus pyrkii pienentämään edistämällä palkka-avoimuutta lainsäädännössä. Tavoitteena on lisätä tasa-arvo lakiin kohtia, jotka lisäävät henkilöstön, henkilöstöedustajien sekä yksittäisen työntekijän oikeuksia ja mahdollisuuksia palkkatietoisuuden lisäämiselle ja palkkasyrjintään puuttumiselle. Raskauteen liittyvää syrjintää aiotaan ehkäistä säätämällä lainkohtaa niin, että raskaus tai perhevapaan käyttäminen ei saa vaikuttaa määräaikaisentyösuhteen jatkumiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, 11, 21.)

Tarkasteltaessa yhdenvertaisuuden toteutumista Suomessa, voidaan siinä havaita useita epäkohtia. Esimerkiksi tuoreessa Työn ja talouden tutkimuslaitoksen sekä Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen tekemässä tutkimuksessa todetaan, että syrjintää esiintyy suomalaisessa työelämässä laajasti, ja monin eri perustein. Yleisimmät syrjinnän perusteet ovat tutkimuksen mukaan ikään ja terveydentilaan liittyvät seikat. Työsyrjintärikoksissa yleisimmät syrjintäperusteet ovat puolestaan terveydentila ja sukupuoli. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 b.)

Lisäksi Suomi todettiin yhdeksi Euroopan rasistisimmista maista Euroopan unionin perusoikeusviraston (FRA) laajamittaisessa tutkimuksessa (2019). Tutkimuksessa kartoitettiin afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemuksia rasistisesta häirinnästä ja väkivallasta 12:ssa Euroopan unionin jäsenvaltiossa. Suomessa kyselyyn vastanneista henkilöistä 63 % kertoi kokeneensa rasistista häirintää tutkimusta edeltäneiden viiden vuoden aikana. Suomen osuus oli suurin myös rasistista väkivaltaa kokeneiden kohdalla. Vain 14 % vastaajista kertoi ilmoittaneensa rasistisesta häirinnästä tai väkivallasta poliisille tai muulle yksikölle. Tästä voidaan päätellä, että suuri osa rasistisista häirintä- ja väkivaltatapauksista jää ilmoittamatta.

Oikeusministeriön seurantaselvityksessä vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksista eri vähemmistöryhmiin (2022, 1) tarkasteltiin eri vähemmistöryhmien kokemuksia vihapuheesta ja häirinnästä yhteiskunnassa. Selvityksen (2022, 188) mukaan eri vähemmistöryhmien tietoisuutta heidän oikeussuojastaan tulee edelleen lisätä. Selvityksen tuloksista ilmeni, että kaksi viidestä kyselyyn vastanneesta ei tiennyt mihin ilmoituksen kokemastaan häirinnästä voi tehdä. Useat vastaajat olivat tietämättömiä siitä, millainen häirintä on ”riittävän vakavaa”, jotta sen voi viedä eteenpäin.

Osana selvitystä tarkasteltiin vähemmistöryhmien kokemuksia häirinnästä työpaikalla. Selvityksessä tehdyn tutkimuksen mukaan työpaikalla vihapuhe tai häirintä ilmenee yleisimmin sanallisena loukkaamisena, negatiivisten kommenttien kohteeksi joutumisena tai ryhmän ulkopuolelle jättämisenä. Tutkimukseen osallistuneista vain 40 % oli ilmoittanut kokemastaan häirinnästä eteenpäin. (Oikeusministeriö 2022, 169.)

Työsuojeluviranomaisten vuonna 2021 tekemissä tarkastuksissa yleisimpiä epäkohtia yritysten yhdenvertaisuuden edistämiseksi olivat mm. puutteellinen syrjäntäperusteiden tunnistaminen ja yhdenvertaisuutta edistävien konkreettisten toimenpiteiden puuttuminen. Lisäksi useissa tarkastuksissa ilmeni, ettei yhdenvertaisuuden toteutumisen kehittämiskohteita ollut käsitelty yhdessä koko henkilöstön kanssa. (Työsuojeluhallinto 2022, 19.)

3.3 Työnantajan velvollisuudet

Opinnäytetyön kappaleessa 2 (työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta säätelevä lainsäädäntö) mainitut lait ja säädökset määrittävät vähimmäisvaatimukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi organisaatiossa sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatimiselle. Näiden lakien ja säädösten mukaan kaikilla tulisi olla samanlaiset oikeudet ja velvollisuudet työelämässä.

Yhtä ja oikeaa tasa-arvoa ei ole olemassa. Sen sijaan sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä voidaan edistää ymmärtämällä tasa-arvo kysymykseksi sukupuolten yhtäläisistä oikeuksista ja sukupuolten välisistä eroista. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työelämässä nivoutuu olennaisesti yhteen yhteiskunnan rakenteiden kanssa, niin yksilöiden kuin työyhteisöjenkin tasolla. Sukupuolten välinen tasa-arvo tulee nähdä kokonaisuutena, jossa eri osat vaikuttavat toisiinsa tasa-arvoa edistäen. (Korvajärvi & Heiskanen 2019, 289.)

Työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työpaikalla riippumatta yrityksen toimialasta, koosta tai henkilöstön määrästä. Sukupuolten välistä tasa-arvoa tulee edistää työehtoihin, erityisesti palkkaukseen liittyvissä asioissa. Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakee sekä naisia, että miehiä ja eri sukupuolta edustaville henkilöille tulee taata yhdenvertaiset mahdollisuudet siirtyä toisiin työtehtäviin sekä edetä urallaan. Työnantajan tulee myös huomioida työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen sekä kehittää työoloja kaikille sukupuolille sopiviksi. (SAK 2016, 5.)

Yhdenvertaisuuslaissa on säädetty yhdenvertaisuuden edistämismääräyksiä, jotka koskevat myös työnantajia. Työnantajan on koosta, toimialasta ja henkilöstön määrästä riippumatta arvioitava ja edistettävä myös yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Työnantajan tulee edistää yhdenvertaisuutta tukevia toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä koskevia päätöksiä tehdessä sekä uutta henkilöstöä valittaessa. Yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden on oltava tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia. Työnantajan yhdenvertaisuuden edistämismääräyksiin kohdistuu koko työpaikkaan, sekä kaikkien työntekijöiden ja työntekijäryhmien kohtelussa käytettäviin toimintatapoihin. (Koskinen & Valkonen 2018, 59.)

Työnantajan tulee toimillaan kehittää myös niitä edistämistoimia, joilla pyritään vaikuttamaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen. Kyse voi olla esimerkiksi heikommassa asemassa

olevien työntekijöiden tukemisesta tai syrjinnän vaarassa olevien henkilöiden erityistarpeiden huomioidmisesta. Tällöin puhutaan positiivisesta erityiskohtelusta. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon, 7.)

3.3.1 Tasa-arvosuunnitelma

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu olennaisesti myös tasa-arvosuunnittelu. Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee laatia tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi, mikäli palvelusuhteessa olevia työntekijöitä on vähintään 30 (tasa-arvolaki 2014/1329). Suunnitelma voidaan laatia osaksi yhdenvertaisuus-, henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa (Koskinen & Valkonen 2018, 46).

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhdessä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien henkilöiden kanssa. (Tasa-arvolaki 1329/2014, 6a§). Suunnitelman tekeminen tulee aloittaa yrityksen tämänhetkisen tasa-arvo tilanteen kartoittamisella, jotta suunnitelma pohjautuu mahdollisimman luotettavaan lähtötilanteeseen (SAK 2016, 7).

Tasa-arvosuunnitelman vähimmäissisältö on määritelty tasa-arvolaisissa (1329/2014, 6a§) jonka mukaan suunnitelman tulee sisältää vähintään

- 1) Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) Käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Näiden kohtien lisäksi tasa-arvosuunnitelmassa tulee huomioida myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän tavoitteellinen ja suunnitelmallinen ennaltaehkäisy (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015).

Suunnitelmaa laatiessa tulee varmistaa, että mukana olevilla henkilöstön edustajilla on riittävät mahdollisuudet vaikuttaa suunnitelman tekemiseen. Henkilöstön edustajien tulee saada osallistua suunnitelman tueksi tehtävien kyselyiden laadintaan, palkkakartoituksen tekemiseen ja analysointiin sekä suunnitelmaan tehtävien tavoitteiden asettamiseen. (SAK 2016, 7.) Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan myös tiedottamaan henkilöstöä valmiista suunnitelmasta (Attila & Koskinen 2020, 36).

Tasa-arvosuunnitelman yhteydessä tulee laatia myös palkkakartoitus. Vähintään joka toinen vuosi laadittavan palkkakartoituksen avulla selvitetään, onko työnantajan palveluksessa olevien naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja. (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon.) Tasa-arvosuunnitelman osana oleva palkkakartoitus voidaan sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, mikäli tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään muilta osin vuosittain (tasa-arvolaki 2014/1329).

Palkkakartoituksessa palkkoja on tarkasteltava kokonaisuudessaan, ottaen tarkasteluun peruspalkan lisäksi erilaiset palkanlisät sekä luontaisedut (Attila & Koskinen 2020, 78). Palkkakartoituksessa tulee huomioida koko henkilöstö, sisältäen osa-aikaiset, määräaikaiset ja sopimuspalkkaiset työntekijät. Palkkakartoitusta laatiessa on tärkeää huomioida palkkatietoihin liittyvä vaitiolovelvollisuus, ja tästä

syystä on arvioitava palkkatietojen esittäminen suunnitelmassa siten, ettei palkkasalaisuus vaarannu. (SAK 2016, 8–9.)

Tasa-arvoinen palkkaus on Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan jokaisen perus- ja ihmisoikeus, joka perustuu kansainvälisiin sopimuksiin, EU:n perussopimuksiin ja direktiiveihin (Viitamaa-Tervonen, 2019, 10–13). Tasa-arvolain mukaan samaa, tai saman arvoista työtä tekevälle tulee maksaa samaa palkkaa riippumatta työntekijän sukupuolesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon c.) Palkka-tasa arvolla tarkoitetaan myös puuttumista palkkarakenteisiin ja niiden edistämistä tasa-arvoisemmaksi (Viitamaa-Tervonen 2019). Tasa-arvolain palkkasyrjintäkiellon (8§) mukaan havaituille palkkaeroille tulee olla hyväksyttävä syy. Mikäli tarkastelussa ilmenee perusteettomia palkkaeroja, on työnantajan ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin palkkaerojen poistamiseksi (Tasa-arvolaki 609/1986, 6b§).

Sosiaali- ja terveysministeriön (2020) teettämän tutkimuksen mukaan useiden suunnitelmien tekeminen saman organisaation sisällä ei ole resurssien ja ajan säästämiseksi yleistä. Sosiaali- ja terveysministeriön (2020) mukaan tämä on huolestuttavaa, sillä suunnitelman yksi päätavoite on havaita ja korjata eri tasojen tai alayksiköiden tasa-arvotilanne, eikä yksi suunnitelma isossa organisaatiossa ole tähän aina riittävä. Organisaatioissa, joissa työtehtävät ja henkilöstön sukupuolijakauma vaihtelevat yksiköittäin tai toimipaikoittain, olisi eri yksiköiden tasa-arvotilanteen vertailu ensiarvoisen tärkeää tasa-arvon toteutumisen edistämiseksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 42–43).

Mikäli työnantaja laiminlyö tasa-arvosuunnitelman tekemisen tasa-arvovaltuutetun ohjeista ja neuvoista huolimatta, voi tasa-arvovaltuutettu asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus tulee täyttää. Mikäli suunnitelma ei valmistu tässä ajassa, voi tasa-arvovaltuutettu viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, jossa vaatimusta voidaan tehostaa uhkasakolla. (Tasa-arvovaltuutettu julkaisuaika tuntematon d.)

3.3.2 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslain (1352/2014) mukaan työnantajan tulee laatia myös suunnitelma yhdenvertaisuuden toteutumiseksi työpaikalla, mikäli työnantajan palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Suunnitelman avulla on tarkoitus edistää kaikkien toiminnassa mukana olevien henkilöiden yhdenvertaisuutta, joten suunnitelma huomioi työntekijöiden lisäksi myös organisaation palveluiden käyttäjät sekä työnhakijat (Sisäasiainministeriö 2014, 17).

Yhdenvertaisuussuunnitelma on organisaation tekemä suunnitelma työnantajan tavoista edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja syrjinnän ehkäisyä sekä syrjintään puuttumista työpaikalla (Sisäasiainministeriö 2010, 13). Suunnitelman tekeminen käynnistetään kartoittamalla organisaation tämänhetkinen tilanne tarkastelemalla toimintaa yhdenvertaisuuden näkökulmasta esimerkiksi henkilöstölle suunnatun kyselyn tai eri ryhmien konsultoinnin avulla. Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen on hyvä koota organisaation sisällä erillinen työryhmä, joka suunnittelun ja varsinaisen suunnitelman tekemisen lisäksi osallistaa henkilöstöä tiedottamalla tekeillä olevasta suunnitelmasta ja tulevasta tiedonkeruusta. (Sisäasiainministeriö 2010, 19.)

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan laatia erillisenä suunnitelmana tai osana tasa-arvosuunnitelmaa. Yhdenvertaisuussuunnitelmalle ei ole asetettu määrämuotoa- ja sisältöä, kuten tasa-arvosuunnitelmalle. Suunnitelmassa ei kuitenkaan saa käsitellä sellaisia henkilökunnan henkilötietoja, joiden perusteella tiedot voitaisiin yhdistää yksittäisiin työntekijöihin. (Koskinen, Valkonen 2018, 61.) Sisäasiainministeriön julkaisun (2010, 15) mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisimpinä kehittämisen kohteina voidaan pitää seuraavia asioita

- 1) Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- 2) Toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen
- 3) Osallisuuden lisääminen.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen osallistuneella luottamusvaltuutetulla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus olla tietoinen toimista, joihin työnantaja on työpaikalla ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmassa esitetyjä toimia on myös tarkasteltava yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. (Yhdenvertaisuuslaki 1352/2014, 7§.)

Suunnitelmaan kirjattuja toimenpiteitä ja niiden vaikutuksia tulee seurata säännöllisesti. Seurantaa varten voidaan luoda erillinen työryhmä, tai käyttää suunnitelman tekemisestä vastuussa ollutta työryhmää. Seurannan ja toimenpiteiden onnistumisen pohjalta suunnitelmaa tulee myös päivittää säännöllisin väliajoin. (Sisäasiainministeriö 2010, 20.)

3.4 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen hyödyt organisaatiolle

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä on hyvä lähestyä niiden tuomien hyötyjen kautta, sen sijaan, että ne nähtäisiin vain pakollisina prosesseina. Yhdenvertaisuuden toteutumiseen linkittyä erittäin vahvasti monimuotoisuus, jonka vaikutusta yritysten toimintaan on viime vuosina tutkinut muun muassa Yhdysvaltalainen konsulttiyhtiö McKinsey. McKinseyn vuonna 2018 julkaistusta *Delivering through Diversity* -tutkimuksesta selviää, että ne yritykset, joiden johto koostui tasaisesti eri sukupuolten edustajista, olivat 21 % todennäköisemmin keskivertoa tuottavampia, kuin ne yritykset, joilla johdon diversiteetti oli vähäistä. McKinseyn vuonna 2020 julkaistu *Diversity wins: How inclusion matters* -raportti puolestaan osoittaa, että johtajatasen monimuotoisuuden ja kannattavuuden välinen suhde on vahvistunut ajan myötä. Raportin mukaan menestyneillä yrityksillä diversiteetti ja inklusiivisuus ovat osana yritysten strategiaa. (McKinsey Global Institute 2020.)

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus vaikuttavat siis tutkitusti luovuuden ja innovatiivisuuden lisääntymiseen, joka puolestaan parantaa muun muassa viihtyvyyttä ja asiakastyytyväisyyttä. Erilaiset näkemykset ja ratkaisumahdollisuudet ovat avuksi eri asiakasryhmien tarpeiden ymmärtämisessä, joka auttaa myös laajentamaan asiakaskuntaa. Inklusiivisella organisaatiokulttuurilla on myös positiivinen vaikutus organisaation maineeseen ja työnantajakuvaan, joka on tärkeä valttikortti rekrytointikilpailussa. (Työterveyslaitos 2022.)

Työterveyslaitoksen erityisasiantuntija Peter Peitsalo kiteyttää Pride-viikon haastattelussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen siihen, että jokaisen tulee voida olla työpaikalla oma itsensä, jolloin työntekijä kokee psykologista turvallisuuden tunnetta (Työterveyslaitos 2022). Kokemukset

yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla parantavat työhyvinvointia ja työmotivaatiota, ja siten voivat vaikuttaa työn tehokkuuteen ja tuottavuuteen positiivisesti (THL 2022).

Uskallus omana itsenä olemiseen vahvistuu valmentavan johtamistavan myötä. Valmentavalla johtamisella rakennetaan luottamusta, joka muun muassa lisää työntekijän rohkeutta tuoda omia ideoitaan esille. Se myös lisää ryhmän sisäistä keskustelua, yhteistyötä ja auttamishalua. Luottamuksen myötä myös vastuuntunne kasvaa, joten työyhteisö myös toimii vähemmällä ohjauksella, mikä puolestaan säästää esihenkilöiltä aikaa. Kaikkien edellä mainittujen positiivisten seurausten lisäksi työhyvinvoinnin lisääntyminen tuo organisaatiolle myös merkittävää taloudellista hyötyä. (Ristikangas & Ristikangas 2019, 170–172.)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla näkyy usein myös vähäisempänä henkilöstön sairauspoissaolojen määränä. Tämä ilmenee esimerkiksi Työelämän tutkimuskeskuksen ja Tampereen Yliopiston vuonna 2018 teettämässä tutkimuksessa, jonka mukaan alle 35-vuotiaana koettu nuoreen ikää liittyvä syrjintä on ollut yhteydessä mm. masennukseen ja ylirasittuneisuuteen. Naissukupuoleen, perheellisyyteen ja työsuhdetyyppiin liittyvällä työsyrynnällä todettiin olevan epäedullisia vaikutuksia työuraan. Tämä näkyi pidemmällä tarkastelujaksolla mm. vähäisempänä työssäolona ja suurempina työttömyyskuukausina. (Työelämän tutkimuskeskus & Tampereen yliopisto 2018.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA AINEISTONKERUU

4.1 Kvalitatiiviset ja kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät

Tässä tutkimuksessa yhdistyvät kvalitatiiviset sekä kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimusmenetelmän avulla kartoitettiin tämänhetkistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta, mutta muun muassa siihen johtaneiden syiden ymmärtämiseksi tutkimusta päätettiin täydentää myös kvalitatiivisten, eli laadullisten menetelmien keinoin. Organisaatiossa oli keväällä 2022 toteutettu henkilöstön hyvinvointikysely, jonka tuloksia hyödynnettiin soveltuvin osin osana aineistoa. Aineistoa kerättiin myös organisaation sisäisestä tietokannasta.

Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien tarkoituksena on selvittää asioiden välisiä riippuvuuksia ja eri ilmiöissä tapahtuneita muutoksia (Heikkilä 2014, 8). Määrällisille tutkimusmenetelmille tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat mm. lomake- ja internetkyselyt, strukturoidut haastattelut, kokeelliset tutkimukset ja systemaattinen havainnointi (Heikkilä 2014, 6). Ominaista määrällisille tutkimusmenetelmille on myös vastaajien suuri määrä, tulosten strukturointi, mittaaminen, mittarin käyttäminen, tietojen numeerisuus ja tulosten esittäminen numeroin sekä tulosten ja prosessin objektiivisuus (Vilka 2007, 17).

Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän työvälineenä tässä tutkimuksessa käytettiin organisaation henkilöstölle suunnattua kyselyä, joka mielestämme soveltui laajuudeltaan ja ominaisuuksiltaan hyvin osaksi opinnäytetyömme tutkimusongelman aineistonkeruuta. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla pyrittiin muodostamaan yleinen kuva muuttujien välisistä suhteista ja eroista kyselytutkimusaineistossa. Kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä käyttämällä kyselyn vastaukset saatiin numeeriseen muotoon, ja saimme vastauksia kysymyksiin; kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein (Vilka 2007, 13–14). Monivalintakysymyksillä kerättiin kvantitatiivista aineistoa, ja avoimilla kysymyksillä kvalitatiivista aineistoa. Kvantitatiivisesta aineistonkeruusta kerrotaan tarkemmin alakappaleessa 4.2.1.

Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät vastaavat kysymyksiin miksi, miten ja millainen, joten laadulliset tutkimusmenetelmät ovat sopivia toiminnan kehittämiseen ja ongelmien havaitsemiseen. Kvalitatiivisten menetelmien avulla pystytään selvittämään ja ymmärtämään tutkimuskohteen käyttäytymistä ja tilanteisiin johtaneita syitä syvemmin kuin kvantitatiivisilla menetelmillä. Kvalitatiiviselle tutkimusmenetelmälle tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat mm. henkilökohtaiset haastattelut, ryhmähaastattelut sekä valmiit aineistot ja dokumentit. (Heikkilä 2014, 6–8.)

Kvantitatiivista aineistoa täydennettiin haastattelulla, jonka avulla pyrittiin saamaan varmistusta tämänhetkisestä tilanteesta organisaatiossa ja tilanteeseen johtaneista syistä. Kallisen ja Kinnusen (julkaisuaika tuntematon) mukaan asiantuntijan haastattelemisen tavoitteena on selvittää miten esimerkiksi yritykset ovat tutkittavan asian suhteen toimineet. Tämän perusteella organisaatiossa työskentelevien asiantuntijoiden haastattelemista osana aineistonkeruuta voidaan mielestämme pitää relevanttina. Haastattelun toteuttamisesta kerrotaan tarkemmin alakappaleessa 4.2.2. Laadullisen tutkimusaineiston hankintaan käytimme menetelmänä haastattelun lisäksi myös benchmarking-menetelmää, jonka toteuttamisesta kerrotaan alakappaleessa 4.2.3.

4.2 Tutkimusaineisto

4.2.1 Henkilöstökyselyn suunnittelu ja toteutus

Kvantitatiivinen tutkimusaineisto kerättiin kokonaistutkimuksena suljettujen kysymysten avulla sähköisellä kyselylomakkeella, jota täydennettiin sekamotoisilla kysymyksillä, sekä kahdella avoimella kysymyksellä (liite 1). Henkilöstökyselyn avulla kartoitettiin henkilöstön kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta organisaatiossa.

Tämän kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla tulokset saatiin numeeriseen ja helposti analysoitavaan muotoon. Kyselylomakkeen suunnittelu aloitettiin operationalisoinnilla, jolla tarkoitetaan määrällisessä tutkimusprosessissa käsitteiden ja teorian muuttamista arkikielelle (Vilka 2007, 36.) Kyselytutkimuksessa tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että keskeisistä käsitteistä muodostetaan kyselylomakkeelle kysymyksiä tai väittämiä, joilla voidaan mitata haluttuja asioita. Kyselylomakkeen suunnittelun pohjana käytettiin keskeisimpiä käsitteitä, tutkimusongelmaa sekä toimeksiantajan esittämiä toiveita. Suunnittelussa hyödynnettiin myös Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa (julkaisuaika tuntematon) rakennettua kyselytyökalua.

Kysymykset numeroitiin juoksevasti ja jaettiin neljään osaan; taustatiedot, tasa-arvo, yhdenvertaisuus, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Samalla sivulla näkyvät kysymykset liittyivät samaan aihealueeseen ja näin myös sivujen pituudet pysyivät maltillisina. Kysymysten muotoilussa huomioitiin asia- sekä tutkimusongelma, ja jokaisen kysymyksen kohdalla varmistettiin, että kysymys on täsmällinen ja mittaa haluttua asiaa. Lisäksi kysymysten muotoilussa varmistettiin se, etteivät kysymykset sisällä johdattelevia sanoja tai sanamuotoja, eivätkä ne mittaa useampaa kuin yhtä asiaa per kysymys.

Luotettavien tutkimustulosten saamiseksi määrällisen tutkimuksen käsitteet tulee Vilkan (2007, 37) mukaan määritellä mitattaviksi ja selkeästi ymmärrettäviksi. Käsitteiden määrittelyn tavoitteena on, että jokainen tutkimukseen osallistuva henkilö ymmärtää käsitteet samalla tavalla. Tästä syystä kyselyn yhteydessä avattiin sanalliseen muotoon siinä käytetyt käsitteet; syrjintä, yhdenvertaisuus, seksuaalinen häirintä ja työpaikkakiusaaminen. Käsitteet avattiin aina sitä käsittelevän kysymyksen yhteydessä, jotta vastaaja pystyi tarkistamaan määritelmän vastatessaan.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisesta tai sen päivittämisestä tulee tiedottaa henkilöstölle, joten ennen kyselyn lähettämistä aiheesta tiedotettiin organisaation sisäisessä tiedotuskanavassa. Tämän jälkeen kysely lähetettiin henkilöstölle sähköpostitse Syrveypal-ohjelman kautta 1.7.2022. Kyselytutkimustamme voidaan pitää kokonaisotantatutkimuksena, sillä kysely lähetettiin kaikille organisaatiossa työskenteleville henkilöille. Kokonaisotannalla tarkoitetaan Vilkan (2007, 52) mukaan sitä, että tutkimusjoukkona on koko perusjoukko eli populaatio.

Kyselyssä hyödynnetty Syrveypal -ohjelma on organisaatiossa käytössä oleva ohjelma, joka täyttää organisaation tietoturva vaatimukset. Tätä ohjelmaa käyttämällä kysely saatiin visuaaliselta ilmeeltään vastaamaan organisaation muuta viestintää, ja se mahdollisti kyselyn lähettämisen suurelle tutkimusjoukolle. Syrveypal-ohjelman käyttämiseen liittyi kuitenkin myös haaste, sillä ohjelma ei mahdollistanut liitetiedoston lisäämistä kyselyn yhteyteen. Tästä syystä tietoturvaseloste lisättiin saateviestin jatkeeksi.

Viimeinen vastauspäivä kyselylle oli 21.8.2022. Pitkällä vastausajalla pyrittiin varmistamaan, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus kesälomakaudesta huolimatta vastata kyselyyn, sillä linkki kyselyyn toimitettiin jokaisen työntekijän työ sähköpostiin. Kyselyyn vastaamisesta muistutettiin henkilöstöä sähköpostitse suunnitelman mukaisesti kaksi kertaa vastausajan aikana.

Toimeksiantaja kertoi viime aikoina ongelman olleen henkilöstökyselyiden matalat vastausprosentit, joten tutkimuslomake haluttiin pitää selkeänä, riittävän lyhyenä ja nopeasti täytettävänä. Saateviestissä korostettiin kyselyyn vastaamisen luotettavuutta, merkityksellisyyttä ja vastaamisen nopeutta. Lisäksi mielenkiintoa pyrittiin lisäämään kertomalla mahdollisuudesta osallistua elokuvalippupaketin arvontaan kyselyn päätteeksi. Tutkimuksessa ei käsitelty arkaluonteisia henkilötietoja. Nimi ja sähköposti kysyttiin vain niiltä vastaajilta, jotka halusivat osallistua vapaaehtoiseen arvontaan. Henkilötietoja ei luovutettu eteenpäin ja tutkimusrekisteri hävitettiin henkilötietojen käsittelyn jälkeen.

Kysely toteutettiin standardoidusti, eli vastaukset kerättiin jokaiselta vastaajalta samalla tavoin. Sähköinen tutkimuslomake rakentui pääsääntöisesti strukturoiduista monivalintakysymyksistä, joihin vastaaminen on helppoa ja nopeaa. Lopulliseen kyselyyn (liite 1) valikoitui 21 kysymystä, joista kaksi oli vain tietyn vastauksen vastaajille avautuneita tarkentavia jatkokysymyksiä (kysymykset 4 ja 14). Näitä kahta jatkokysymystä ja avoimia kysymyksiä lukuun ottamatta kysymykset olivat kaikilla vastaajille pakollisia. Useissa kysymyksissä oli kuitenkin vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa”.

Asteikkoon perustuvien kysymysten vastausvaihtoehtoissa käytettiin Likertin asteikkoa, jossa asteikon keskikohdasta toiseen suuntaan samanmielisyyttä kasvaa, ja toiseen pienenee (Vilka 2007, 46). Vastausvaihtoehtoissa toisessa ääripäässä oli vastaus 1. erittäin huonosti ja toisessa ääripäässä vastaus 5. erittäin hyvin. Vastausvaihtoehtoissa käytettiin myös vastausmuotoa, jossa vastaaja merkitsi annetuista vaihtoehtoista kaikki paikkaansa pitävät väittämät. Mitta-asteikolla käytetyt käsitteet pyrittiin muodostamaan sellaisiksi, että jokainen vastaaja ymmärtäisi ne samalla tavalla.

Kyselyn loppuun sijoitettiin kaksi vapaaehtoista avointa kysymystä, joiden tarkoituksena oli kerätä henkilöstöltä kehitystoimenpiteitä sekä antaa heille mahdollisuus esittää muita havaintoja aiheeseen liittyen. Avoimien kysymysten määrää rajattiin toimeksiantajan toiveesta, mutta myös siksi että käsiteltävän kvalitatiivisen aineiston määrä pysyy maltillisena, jolloin saatu aineisto pystytään käsittelemään huolellisesti asetetun aikataulun puitteissa. Avoimet kysymykset sijoitettiin viimeisiksi, jotta vastaajalle ehti muodostua käsitys tutkittavasta kokonaisuudesta. Mielestämme oli myös parempi aloittaa kysely helpoilla kysymyksillä ja jättää pohdintaa vaativat kysymykset viimeiseksi.

Lomakkeen toimivuus on tärkeää testata ennen aineistonkeruun aloittamista. Myös tutkimuslomakkeen kysymyksiä tulee tarkastella siten, että ne ovat yksiselitteisiä ja vastaavat kysymysongelmaan. Erytystä huomiota testauksessa kiinnitettiin kysymysten muotoiluun ja selkeyteen. (Vilka 2007, 78.) Kyselylomakkeen toimivuus, sen täyttämiseen kuluvan ajan sekä lakien ja eettisten ohjeiden toteutumisen varmistamiseksi tutkimuslomake tarkastettiin yhteistyössä organisaation HR-asiiantuntijoiden ja työsuhteikäilykoiden kanssa. Myös saateviestin rakenne ja ulkoasu tarkastettiin ja muokattiin mukaillemaan organisaation muuta viestintää.

Kahtena tärkeimpänä tutkimuseettisenä normina voidaan pitää ihmisten yksityisyyden suojaamista sekä tietoon perustuvaa tutkimusta (Vilka 2021, 80). Tästä syystä huomioimme, että henkilöstölle

annettiin riittävästi tietoa tutkimuksesta, siihen kerättävästä aineistosta sekä kerättävien tietojen käsittelystä. Saateviestissä (liite 2) kerrottiin kyselyyn vastaamisen olevan vapaaehtoista, sillä tutkittavien henkilöiden ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen kuuluu ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen yleisiin periaatteisiin (Vilka 2021, 80). Näin jokaisella vastaajalla oli oikeus olla osallistumatta, luovuttamatta tietojaan tai vetäytyä tutkimuksesta kesken prosessin. Saateviestissä kerrottiin myös, ettei vastaamattomuudesta tai tutkimukseen osallistumisen keskeyttämisestä aiheudu mitään negatiivisia seuraamuksia. Lisäksi halukkaita osallistujia kehoitettiin tutustumaan viestin alta löytyvään tietosuojaselosteeseen ennen kyselyyn vastaamista.

Tutkimuslomakkeella kerätty aineisto käsiteltiin toimeksiantajan toiveesta Surveypal-ohjelmalla. Avomien kysymyksen vastaukset lajiteltiin MS Excelin avulla asiasisältöjen mukaisesti. Tämä helpotti tulosten analysointia, mutta oli myös toimeksiantajalta tullut toive. Henkilöstökysely antoi vastauksia siihen, mitä oltiin tutkimassa; millainen on organisaation tämänhetkinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne henkilöstön kokemana. Aineistonkeruumenetelmää valittaessa erityisen tärkeäksi koimme sen, että menetelmä mahdollisti vastaajien anonymiteetin säilymisen aina aineistonkeruusta tulosten käsittelyyn. Toimeksiantajaorganisaatiossa ei myöskään ole aikaisemmin toteutettu henkilöstökyselyyn perustuvaa kartoitusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyen, joten koimme sen tärkeäksi.

4.2.2 Haastattelun suunnittelu ja toteutus

Osana aineistonkeruuta haastattelimme kahta toimeksiantajaorganisaatiossa työskentelevää työsuhdepäällikköä, jotka vastaavat organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä. Haastattelun toteuttamisesta sovittiin toimeksiantajan kanssa jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa. Haastattelu toteutettiin kuitenkin vasta henkilöstökyselyn tulosten analysoinnin jälkeen, jotta kyselyn tuloksia ja niiden pohjalta tehtyjä havaintoja pystyttiin täydentämään haastattelun avulla.

Tutkimushaastattelun muodoksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelu. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset suunnitellaan ennakkoon, mutta vastausvaihtoehtoja ei haastateltavalle esitetä, joten vastaaminen esitettyihin kysymyksiin on vapaamuotoista. Etukäteen suunnitellut tarkat kysymykset ovat hyvä tapa silloin, kun tavoitteena on nostaa esiin faktoja tapahtuneista asioista ja tuottaa tietoa ja aineistoa tutkimusongelmaan liittyen. (Kallinen & Kinnunen julkaisuaika tuntematon.)

Haastattelusta sovittiin sähköpostitse, ja se järjestettiin toimeksiantajan käytäntöjen mukaisesti Teams-palaverina. Haastattelussa käsiteltävät aiheet ilmoitettiin haastateltaville etukäteen, jotta heidän oli mahdollista perehtyä aiheisiin ennen haastattelua. Haastattelun toteuttaminen Teams-ohjelman kautta oli myös helpoin vaihtoehto, sillä kaikki haastatteluun osallistuvat henkilöt eivät asu samalla paikkakunnalla. Puhelin- tai kokousohjelmahaastattelut ovat yleistyneet koronapandemian myötä, sillä ne ovat nopea sekä edullinen tapa järjestää haastatteluja välimatkasta riippumatta. Etäyhteydellä tehtävät kokousohjelmahaastattelut tekevät tilanteesta usein luontevan, sillä kamerat mahdollistavat muiden osallistujien näkemisen. Haastattelu antaa myös mahdollisuuden esittää lisäkysymyksiä ja pyytää tarkennusta, tai esimerkkejä vastausten yhteydessä. (Kallinen & Kinnunen julkaisuaika tuntematon.)

Haastattelukysymykset laadittiin pohjautuen henkilöstökyselyn tuloksista ilmenneisiin havaintoihin ja huomioihin. Haastattelukysymysten avulla pyrittiin saamaan vahvistusta henkilöstökyselyn tuloksille, jotta tuloksista tehtyjen havaintojen ja johtopäätösten luotettavuutta voitiin parantaa. Haastattelun tavoitteena oli myös se, että haastattelun tuloksia voitaisiin hyödyntää osana toimenpide-ehdotusten laatimista. Tällöin toimenpide-ehdotukset pohjautuisivat myös yrityksen strategiaan sekä jo aiemmin laadittuihin pitkän aikatahtäimen kehitystavoitteisiin.

Haastattelu suunniteltiin etenemään loogisesti aihealue kerrallaan. Kysymysten muotoilussa huomiointiin se, etteivät kysymykset olleet johdattelevia tai monimutkaisia. Haastattelun laatimisessa huolehdittiin, ettei haastattelurunko venynyt liian pitkäksi, eikä se sisältänyt suljettuja kysymyksiä.

Haastattelu järjestettiin torstaina 10.11.2022. Haastattelu aloitettiin haastateltavien esittäytymisellä ja opinnäytetyön lyhyellä esittelyllä. Tämän jälkeen siirryttiin varsinaiseen haastatteluosioon, jossa esitimme 11 haastattelukysymystä, sekä muutamia tarkentavia jatkokysymyksiä haastattelun edessä. Haastattelu nauhoitettiin äänitallenteeksi haastateltavien luvalla.

Äänite purettiin kirjalliseen muotoon peruslitterointina, eli puhekieltä noudattaen ilman ylimääräisiä täytesanoja. Haastatteluaineisto tallennettiin ainoastaan haastattelun tuloksien analysointia varten, eikä tarkoituksena ollut tuottaa aineistoa myöhemmin hyödynnettäväksi. Litteroinnin yhteydessä haastattelu myös anonymisoitiin, eli haastateltavien nimet vaihdettiin termeiksi H1 ja H2. Haastattelutalenne hävitettiin tulosten analysoinnin jälkeen.

4.2.3 Benchmarking suunnittelu ja toteutus

Osana aineistonkeruuta hyödynsimme myös benchmarking-menetelmää, jossa tutkitaan menestyviä organisaatioita ja pyritään oppimaan menestyksen syitä ja hyviä toimintatapoja. Vertailukohteita voivat olla niin kilpailijat, kuin toisten toimialojen organisaatiot. Benchmarkingia käytettäessä identifoidaan kehitystä kaipaava kohde, etsitään kehittämiskohteille vertailukumppanit ja kerätään näiltä osin tarvittavaa tietoa. Lopuksi tuloksia arvioidaan ja sovelletaan oman organisaation toimintaan. (Ojasalo ym. 2015, 186.)

Etsimme benchmarking-menetelmän avulla vastauksia toiseen tutkimuskysymykseemme, eli siihen, kuinka tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossa voisi edistää. Nostimme monimuotoisuuden näkökulmaksi tarkasteluun, sillä monimuotoisuutta tukeva työnantajakuva on nykypäivänä valttikortti rekrytointimarkkinoilla. Sosiaali- ja terveydenhoitoalalla on pulaa työntekijöistä, joten työnantajakuvaan on mielestämme tärkeää panostaa. Kulttuurisen monimuotoisuuden käsittely oli myös toimeksiantajalta tullut toive, sillä organisaatio on hiljattain rekrytoitu hoitohenkilökuntaa suoraan Filippiineiltä.

Tutustuimme benchmarking-menetelmän avulla organisaatioihin, joissa diversiteetti ja inklusio on huomioitu toiminnassa onnistuneesti. Perehdyimme muun muassa Keskon, Mainio Vire Oy:n, S-ryhmän, ISS Palvelut Oy:n, Duunitorin, Helsingin kaupungin, Fenty-beauty by Rihannan sekä Amazonin toimintaan. Tietoa etsimme yritysten vastuullisuusraporteista ja verkkosivuilta. Lisäksi suoritimme kansainvälisen katsauksen tutustumalla Euroopan tasa-arvoisimpien maiden toimintamalleihin.

5 TULOSTEN ANALYSOINTI

5.1 Henkilöstökysely

5.1.1 Taustatiedot

Henkilöstökyselyn tuloksia analysoitiin etukäteen tehdyn suunnitelman mukaisesti tarkastelemalla vastausten lukumääriä, prosenttiosuuksia sekä keskiarvoja. Tulosten analysoinnissa tarkasteltiin myös vastausten keskihajontaa, sillä joissakin tapauksissa vastausten suuri hajonta saattaa olla tärkeämpi havainto, kuin vastausten keskiarvo (Vilka 2021, 101). Hajonnalla voidaan tarkkailla muutujien arvojen vaihtelua. Mitä pienempi keskihajonta on, sitä lähempänä keskiarvoa vastaukset ovat. (Vilka 2007, 123.) Tulokset esitetään taulukoiden, kuvioiden sekä tekstin muodossa. Yksi tutkimuksemme keskeisistä tavoitteista on selvittää sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista organisaatiossa, ja tästä syystä tulokset esitetään siten, että nais- ja miesvastaajat on eroteltu. Erottelemalla sukupuolten vastaukset pystyimme tarkastelemaan eri sukupuolten edustajien vastausten välillä esiintyviä poikkeamia.

Opinnäytetyön kyselytutkimus tehtiin kokonaistutkimuksena, jonka perusjoukkona oli koko toimeksiantajaorganisaation henkilöstö. Kysely lähetettiin sähköpostitse 8160 henkilölle. Kyselyyn siirtyi sähköpostissa olleen linkin kautta vastaamaan 1199 henkilöä, joista kyselyyn lopulta vastasi 913. Lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui 11,2 %. Tutkimusaineiston osalta tässä tutkimuksessa on tulosten analysoinnissa tärkeää huomioida, että vastaajat valikoituivat otokseen itse, eikä vastaajia kiintiöity esimerkiksi iän, aseman tai sukupuolen perusteella. Kyseessä ei siis ole satunnaisotos perusjoukosta.

Tuloksia tarkastellessa on hyvä huomioida myös se, että vastaajiksi on voinut ohjautua erityisesti sellaisia henkilöitä, jotka ovat keskimääräistä kiinnostuneempia tutkittavasta aiheesta esimerkiksi omien kokemusten vuoksi, mikä voi osaltaan vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Saateviestin avulla pyrittiin kuitenkin herättämään myös sellaisten henkilöiden mielenkiinto kyselyä kohtaan, jotka eivät ole henkilökohtaisesti merkittävän kiinnostuneita tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämisestä.

Vastaajien taustatietoja kartoitettiin kysymällä vastaajan ikä, sukupuoli sekä työsuhteen luonne. Ikä ja sukupuoli kysyttiin, jotta tasa-arvon toteutumista olisi mahdollista vertailla iän ja sukupuolen mukaan, ja havaita näiden tekijöiden kohdalla mahdollisesti ilmenevät poikkeamat ja yhtäläisyydet. Työsuhteen luonnetta kysyttiin, jotta pystyttiin selvittämään, onko määräaikaisten työsuhteiden kohdalla mahdollista yhteyttä sukupuoleen tai ikään. Vastausten perusteella näiden tekijöiden välillä ei kuitenkaan ole yhteyttä. Vastaajista määräaikaisella työsopimuksella työskenteleviä oli vain 8,5 %. Lisäksi ilmeni, että vain pieni osa määräaikaisessa työsuhteessa olevista haluaisi työsuhteensa vakiinaistettavan.

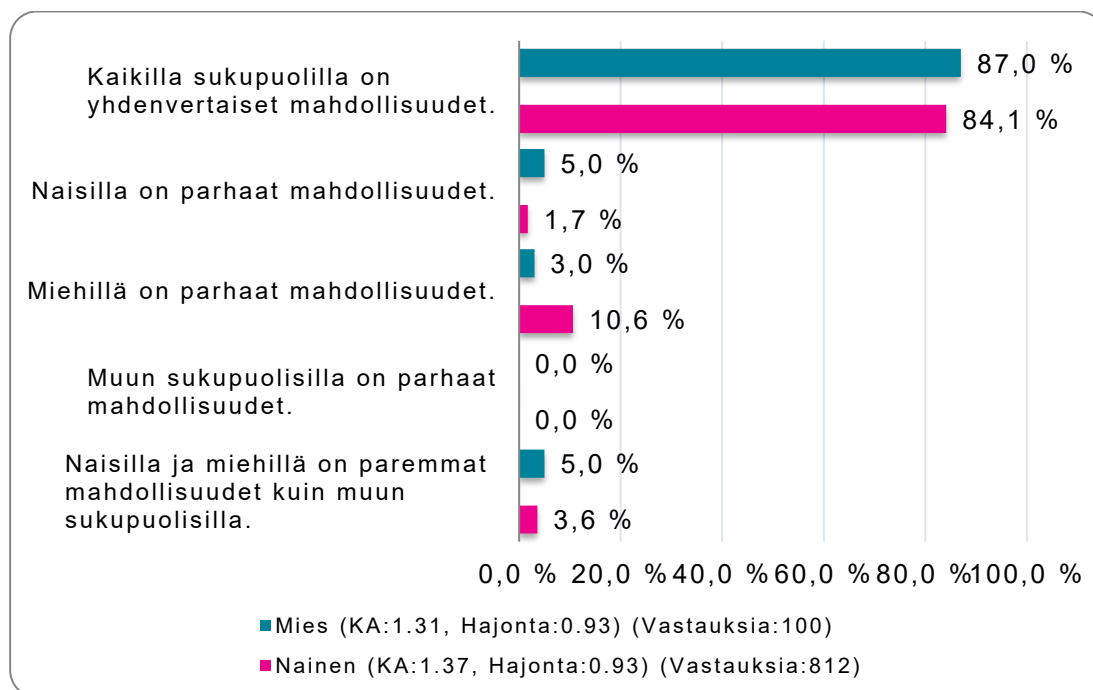
Sukupuolta koskevan kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat nainen, mies ja muu. Vastaajista naisia oli 812 (89 %) ja miehiä 100 (11 %). Muita kuin cissukupuolisia vastaajia joukossa oli vain kaksi (0,2 %), joten vastausten anonyymiuden säilyttämiseksi analysoinnissa ovat mukana ainoastaan sukupuolet nainen ja mies. Muiden kuin cissukupuolisten vähäisen määrän vuoksi ei tuloksia heidän

osaltaan myöskään voida yleistää tai käyttää johtopäätösten tekemiseen. Vastaajien sukupuolijakauma vastaa organisaation henkilöstörakennetta; organisaation henkilöstöstä naisia on 86 % ja miehiä 14 %. Vastaajien sukupuolijakauman vastatessa organisaation henkilöstörakennetta, voidaan olettaa, ettei tuloksissa ole vääristymää, joka aiheutuisi siitä, että miesvastaajia on huomattavasti vähemmän kuin naisvastaajia.

Ikää kysyttäessä vastausvaihtoehdot olivat; alle 30 vuotta, 30–50 vuotta ja yli 50 vuotta. Kyselyyn vastanneista alle 30-vuotiaita on 16 %, 30–50-vuotiaita 53 % ja yli 50-vuotiaita 32 %. Organisaation työntekijöistä alle 30-vuotiaita on n. 21 %, 30–50-vuotiaita n. 46 % ja yli 50-vuotiaita n. 33 % joten myös vastaajien ikäjakauma vastaa organisaation henkilöstörakennetta.

5.1.2 Tasa-arvo

Tasa-arvoon liittyvässä osiossa kartoitettiin henkilöstön kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla yleisesti sekä eri toiminnoissa. Kysymyksessä 5 tarkasteltiin vastaajien mielipidettä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista yleisesti työpaikalla (kuva 2).



KUVA 2. Vastaajien arvio yleisestä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla % (n=912)

Miesvastaajista 87 % koki kaikilla sukupuolilla olevan yhdenvertaiset mahdollisuudet työelämässä. Vastaava luku naisvastaajilla oli 84 %. Naisista 11 % koki miehillä olevan paremmat mahdollisuudet työelämässä, ja vastaavasti miehistä 5 % koki naisten mahdollisuuksien olevan paremmat kuin miesten. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että muun sukupuolisten mahdollisuudet olisivat parhaimmat. Avoimissa vastauksissa ei merkittävästi noussut esiin kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta työelämässä.

Kysymyksessä 6 kysyttiin vastaajien kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta eri tilanteissa. Vastaukset kerättiin Likertin asteikolla, jossa toisessa ääripäässä oli vastaus 1. erittäin huonosti ja toisessa

ääripäässä vastaus 5. erittäin hyvin. Tutkittavat tilanteet olivat rekrytointi, palkkaus, uralla eteneminen/ammattitaidon kehittämismahdollisuudet, johtaminen sekä sosiaalinen kanssakäyminen. (Taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Tasa-arvon toteutumien eri tilanteissa

Tasa-arvon toteutuminen eri tilanteissa	Naiset	Miehet	Kaikki vastaajat	n=
Rekrytinnissa	4,2	4,5	4,5	913
Palkkauksessa	3,8	4,5	4,3	913
Uralla etenemisessä/ammattitaidon kehittämismahdollisuuksissa	4,0	4,5	4,1	913
Johtamisessa	4,0	4,4	4,4	913
Sosiaalisessa kanssakäymisessä	4,2	4,5	4,4	913

Tarkasteltaessa kaikkien kysymyksen 6 vastauksien keskiarvoa voidaan todeta sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan organisaatiossa kaikissa kysymyksessä mainituissa tilanteissa hyvin. Kaikkien keskiarvojen voidaan havaita olevan arvosanan 4 (hyvin) ja arvosanan 5 (erittäin hyvin) välillä. Vastauksista mikään ei poikkea suuresti joukosta, mutta tasa-arvon voidaan todeta toteutuvan parhaiten rekrytinnissa. (Taulukko 1.) On kuitenkin hyvä huomioida, että vastauksissa oli havaittavissa melko paljon hajontaa. Eniten hajontaa esiintyi palkkausta koskevista vastauksista, joissa keskihajonnaksi naisvastaajilla muodostui 1,1 ja miesvastaajilla 0,76. Kaikkien tilanteiden kohdalla naisvastaajien tuloksissa oli havaittavissa suurempaa hajontaa, kuin miesvastaajien kohdalla.

Hyvät kokemukset sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta organisaatiossa ilmenivät myös avoimissa vastauksissa mm. seuraavanlaisesti;

Meidän työpaikalla tasa-arvo asiat ovat mallillaan ja mitään vaikeuksia ei ole ollut, joten en keksi tällä hetkellä mitään.

Mielestäni tähän työhön ei liity se olenko mies, nainen tai muun sukupuolinen. Kaikki sukupuoliroolit voivat toteuttaa työtä.

Suurimmat erot kysymyksen 6 vastauksissa sukupuolten välillä olivat palkkaukseen liittyvän tasa-arvon toteutumisessa, jossa miesten ja naisten keskiarvojen ero on 0,7 (Taulukko 1). Tämä näkyi myös avoimissa vastauksissa, sillä palkan epätasa-arvoisuus nousi esille useaan otteeseen. Avoimissa vastauksissa toivottiin avoimuutta palkkakeskusteluihin ja parempaa mahdollisuutta vaikuttaa palkkaan omalla osaamisella ja ammattitaidolla. Myös kokemuksissa tasa-arvon toteutumisesta uralla etenemisessä/ammattitaidon kehittämismahdollisuuksissa ja johtamisessa ilmeni eroavaisuuksia eri sukupuolten vastausten välillä. Naisvastaajat kokivat näissä asioissa tasa-arvon toteutuvan miesvastaajia huonommin.

5.1.3 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossa henkilöstön kokemana tarkasteltiin kysymyksissä, jotka liittyivät havaintoihin ja kokemuksiin syrjinnästä, eriarvoisesta kohtelusta, yhdenvertaisuuden toteutumisesta eri tilanteissa, työpaikkakiusaamisesta ja seksuaalisesta häirinnästä.

Kysymyksessä 7 kysyttiin, onko vastaaja havainnut tai kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua työyhteisössä jonkin tietyn syyn perusteella. Kysymyksen tarkoituksena oli kartoittaa, mitkä syyt nousevat esiin kysyttäessä perustetta syrjinnälle. Mikäli vastaaja kertoi kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua, vastaajalla oli mahdollisuus valita useita vastausvaihtoehtoja tekijöistä, joiden perusteella syrjintää tai eriarvoista kohtelua on ilmennyt. Kysymyksen yhteydessä avattiin termi syrjintä. (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Vastaajien kokemukset syrjinnästä/eriarvoisesta kohtelusta viimeisen vuoden aikana

Syrjintäperuste (n=913)	kpl	%
En ole kokenut syrjintää	562	62
Mielipide	172	19
Asema	134	15
Ikä	109	12
Jokin muu syy	74	8
Terveystila	68	7
Sukupuoli	51	6
Perhesuhteet	35	4
Kansalaisuus	33	4
Alkuperä	27	3
Uskonto tai vakaumus	21	2
Ammattiyhdistystoiminta	22	2
Raskaus	21	2
Seksuaalinen suuntautuminen	8	1
Vammaisuus	5	0,5

Taulukon 2 tuloksissa tulee huomioida, että sama vastaaja on voinut valita useita eri syrjintäperusteita. Vastaajista 562 (62 %) ilmoitti, ettei ole kokenut tai havainnut syrjintää työyhteisössä. Kaksi merkittävintä syrjintäperustetta tulosten perusteella olivat mielipiteeseen (172 kpl) ja asemaan perustuva syrjintä (134 kpl). Molemmat tekijät nousivat esille useita kertoja myös avoimissa vastauksissa. Mielipiteen perusteella koettuun syrjintään tai eriarvoistamiseen liittyvissä avoimissa vastauksissa mainittiin useita kertoja koronarokotukseen ja rokottamattomuuteen liittyvät seikat. Vähiten syrjintää oli vastauksien mukaan koettu vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Myös eri ammattiryhmien tasa-arvoisen kohtelun edistäminen koettiin avoimissa vastauksissa tärkeänä ja tarvittavana kehitystoimenpiteenä. Avoimissa vastauksissa nousi esiin merkittävän paljon eri ammattiryhmien eriarvoiseen kohteluun liittyviä kokemuksia, jotka liittyivät muun muassa arvostukseen työyhteisössä sekä lomien pituuteen.

Nämä asiat ilmenivät avoimissa vastauksissa mm. seuraavasti;

Koen erittäin epäreiluna lomien kertymiset sekä palkan erot, koska ite en ikinä pysty saamaan noin suuria lomia kuin vanhoille työntekijöille jaettiin. Alkuun se ei ärsyttänyt, mutta nykyään kyllä.

Ylemmän johdon tulisi nähdä hoitohenkilökunta yhtä arvokkaana kuin lääkärit- nyt näin ei ole, vaan mennään lääkärikunta edellä.

Kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä eri tilanteissa kartoitettiin kyselyn kysymyksellä 8. Kartoitettavat tilanteet olivat rekrytointi, palkkaus, uralla eteneminen/ammattitaidon kehittämismahdollisuudet, johtaminen ja sosiaalinen kanssakäyminen. Vastaukset kerättiin asteikolla 1-5, jossa 1=erittäin huonosti ja 5=erittäin hyvin. Kysymyksen yhteydessä avattiin käsite yhdenvertaisuus. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Vastaajien kokemukset yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Yhdenvertaisuuden toteutuminen eri tilanteissa	Naiset	Miehet	Kaikki vastaajat	n=
Rekrytinnissa	4,0	4,5	4,0	913
Palkkauksessa	3,7	4,4	3,8	913
Uralla etenemisessä/ammattitaidon kehittämismahdollisuuksissa	3,8	4,5	3,9	913
Johtamisessa	3,8	4,5	3,9	913
Sosiaalisessa kanssakäymisessä	3,9	4,5	4	913

Vastausten keskiarvoissa ei ollut merkittäviä eroja, joten yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan kaikissa toiminnoissa hyvin. Yhdenvertaisuuden koettiin kuitenkin toteutuvan paikoittain hieman tasarvoa heikommin näissä toiminnoissa. Kaikkien vastaajien keskiarvon perusteella parhaiten yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan rekrytinnissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä ja heikoiten puolestaan palkkauksessa. (Taulukko 3.) Vastauksissa oli havaittavissa hajontaa. Naisvastaajien tuloksissa oli kaikkien tilanteiden kohdalla suurempi hajonta, kuin miesvastaajilla. Erityisesti rekrytinnin kohdalla nais- ja miesvastaajien tulosten hajonnassa oli havaittavissa eroavaisuutta, sillä naisvastaajien tulosten hajonnaksi muodostui 0,98, kun miesvastaajilla vastaavaksi luvuksi muodostui 0,8.

Miesvastaajat kokivat yhdenvertaisuuden toteutuvan kaikilla osa-alueilla paremmin kuin naisvastaajat. Heikoiten naisvastaajat kokivat yhdenvertaisuuden toteutuvan palkkauksessa (keskiarvo 3,7) ja parhaiten rekrytinnissa (keskiarvo 4,0). Miesvastaajat kokivat yhdenvertaisuuden toteutuvan heikoiten palkkauksessa (keskiarvo 4,4). Muilla osa-alueilla miesvastaajat kokivat yhdenvertaisuuden toteutuvan yhtä hyvin (keskiarvo 4,5). (Taulukko 3.)

Epätasa-arvoiseen palkkaukseen liittyvät kokemukset nousivat esiin myös avoimissa vastauksissa. Palkkausta ja siihen liittyvää keskustelua toivottiin läpinäkyvämmäksi. Nämä asiat ilmenivät avoimissa vastauksissa mm. seuraavanlaisesti;

Palkkaus on epätasa-arvoinen, vaikka yhteisö tekee samaa työtä.

Palkkausta pitää ehdottomasti kehittää, koska nyt jo on eriarvoiset palkkaukset, vaikka samaa työtä tehdään ja sama koulutus ja työkokemus.

Kysymyksessä 9 kysyttiin vastaajan mielipidettä siihen, onko työnantaja antanut riittävästi tietoa syrjinnästä/häirinnästä sekä siihen puuttumisesta esimerkiksi organisaation sisäisessä tietokannassa. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei ja en osaa sanoa. Vastaajista 24,6 % koki, että on saanut riittävästi syrjintään/häirintään liittyvää tietoa ja 28,9 % vastasi, että ei ole saanut riittävästi tietoa. Suurin osa (47,2 %) vastaajista ei osannut sanoa, onko saanut riittävästi tietoa aiheesta.

Työpaikan ilmapiirin ja työyhteisön vaikutusta yhdenvertaisuuden toteutumiseen kartoitettiin kysymyksellä ”tukeeko työyhteisösi (työkaverit, esihenkilö, johto) ilmapiiri mielestäsi sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan esimerkiksi; seksuaalivähemmistöön, uskonnolliseen ryhmään, eri kieliseen ryhmään, etniseen vähemmistöön, ammattiyhdistysliikkeeseen tai poliittiseen puolueeseen?” (kysymys 10). Vain pieni osa vastaajista koki, että ei ja yli puolet vastaajista vastasi kyllä. Ristiintaulukoimalla voidaan havaita, että miehet kokivat naisia useammin työyhteisön sellaiseksi, että se tukee vähemmistöön kuulumisen ilmaisemista työpaikalla. (Taulukko 4.)

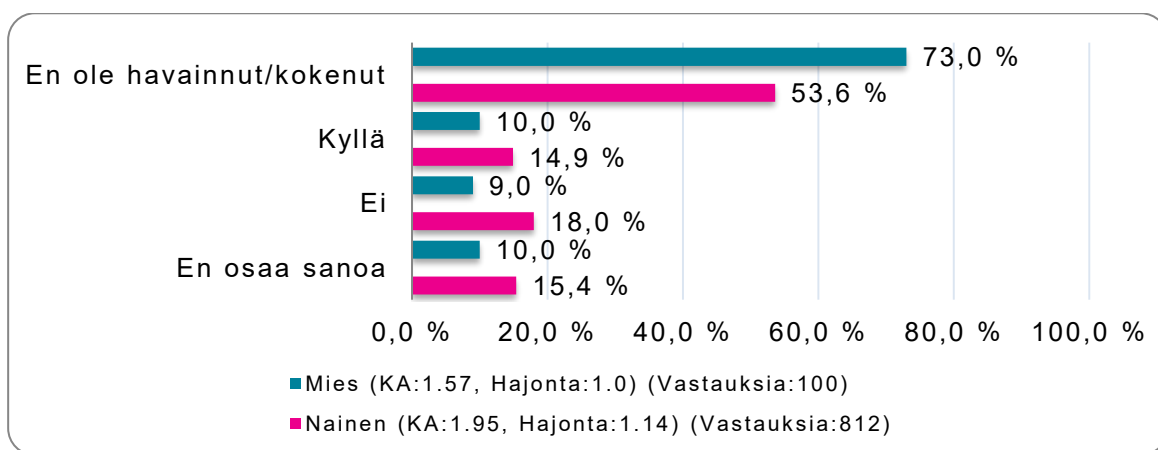
TAULUKKO 4. Kokemukset ilmapiirin ja työyhteisön vaikutuksista yhdenvertaisuuden toteutumiseen

n=912	Naiset	Miehet
Kyllä	56 %	67 %
Ei	16 %	8 %
En osaa sanoa	29 %	25 %
Yhteensä	100 %	100 %

Kokemuksia seksuaalisen häirinnän havaitsemisesta työyhteisössä kartoitettiin kysymyksellä 11. Kysymyksen yhteydessä avattiin mitä seksuaalinen häirintä tarkoittaa. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei ja en osaa sanoa. Naisista 90 % ja miehistä 92 % kertoi, ettei ole kokenut seksuaalista häirintää työpaikalla. Naisista 5,2 % ja miehistä 6 % kertoi kokeneensa seksuaalista häirintää työpaikalla. Naisvastaajista 5,3 % ei osannut sanoa, onko kokenut tai havainnut seksuaalista häirintää työyhteisössä, kun taas miesvastaajilla vastaava luku oli 3,0 %.

Työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutumisen kokemuksia kartoitettiin kysymyksellä ”oletko ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassasi?” (kysymys 12). Kysymyksen yhteydessä avattiin käsite työpaikkakiusaaminen. Kyselyyn vastanneista miehistä 92 % ei ole kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassaan. Naisvastaajilla vastaava luku oli 82 %. Naisvastaajista 5 % ja miesvastaajista 2 % ei osannut sanoa, onko joutunut kiusaamisen kohteeksi nykyisessä työpaikassaan.

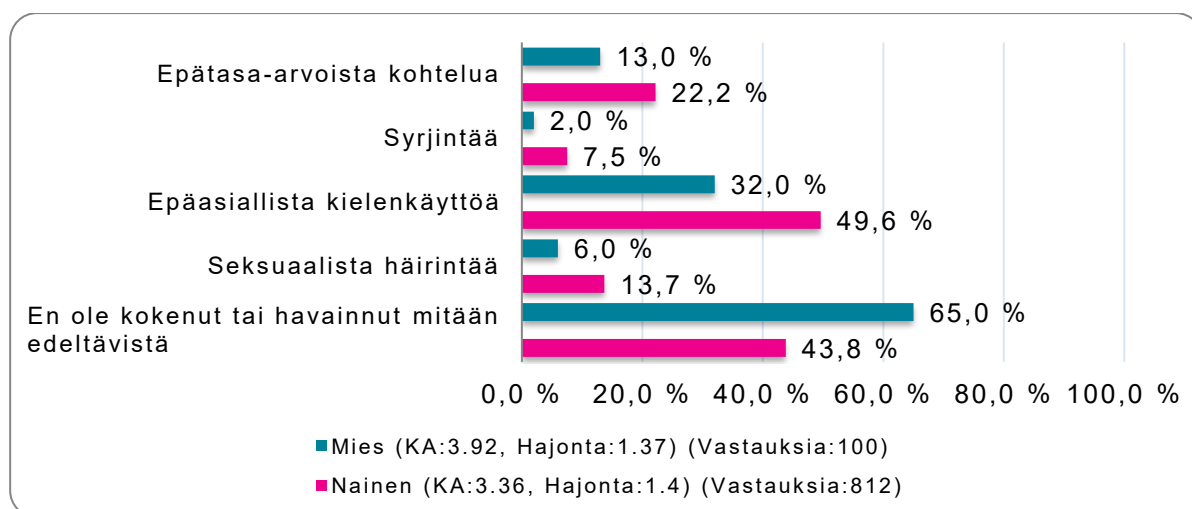
Kysymyksessä 13 vastaajalta kysyttiin, onko vastaajan havaitsemiin tai kokemiin epäkohtiin puututtu. Kysymyksessä epäkohdilla tarkoitettiin epätasa-arvoisuutta, syrjintää, häirintää ja kiusaamista. Naisvastaajista 53,6 % kertoi, ettei ole havainnut/kokenut mainittuja epäkohtia työyhteisössä. Vastaava luku miesvastaajilla oli 73 %. Naisvastaajista 18 % vastasi, että epäkohtiin ei ole puututtu, kun taas miesvastaajilla vastaava luku oli 9 %. Naisvastaajista 14,9 % ja 10 % miesvastaajista kertoi, että havaittuihin tai koettuihin epäkohtiin on puututtu. (Kuva 3.)



KUVA 3. Vastaajien kokemukset havaittuihin epäkohtiin puuttumisesta

Mikäli vastaaja vastasi kokeneensa epäasiallista kohtelua, seurasi jatkokysymys siitä, jatkuuko vastaajan kokema tai havaitsema tilanne edelleen (kysymys 14). Naisvastaajista 27 % vastasi, että havaittu tai koettu epäasiallinen kohtelu ei jatku enää, kun taas miesvastaajilla vastaava luku oli 43 %. Naisvastaajista 35 % kertoi, että koettu tai havaittu epäasiallinen kohtelu jatkuu edelleen, miesvastaajilla vastaava luku oli 21 %.

Kokemuksia työyhteisön ulkopuolelta tulevasta epäasiallisesta käytöksestä kartoitettiin kysymyksellä 15. Kysymyksessä työyhteisön ulkopuolelta tulevalla epäasiallisella käytöksellä tarkoitettiin asiakkailta tai yhteistyökumppaneilta tulevaa käytöstä. Vastaajalla oli mahdollisuus valita useita eri vastausvaihtoehtoja seuraavista vaihtoehdoista; epätasa-arvoinen kohtelu, syrjintä, epäasiallinen kielenkäyttö, seksuaalinen häirintä ja en ole kokenut tai havainnut mitään edeltävistä. (Kuva 4.)



KUVA 4. Vastaajien kokemukset työyhteisön ulkopuolelta tulevasta epäasiallisesta kohtelusta

Yli puolet vastaajista ei ollut kokenut tai havainnut mitään edeltävistä. Miesvastaajista 65 % ja naisvastaajista 43,8 % kertoi, ettei ole kokenut työyhteisön ulkopuolelta tulevaa epäasiallista käytöstä. Annetuista vaihtoehdoista vastaajat olivat kokeneet eniten epäasiallista kielenkäyttöä ja epätasa-arvoista kohtelua.

5.1.4 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Henkilöstön kokemuksia työn ja yksityiselämän yhdistämisestä kartoitettiin kysymyksillä 16, 17 ja 18. Kysymyksessä 16 kysyttiin ”miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja yksityiselämän?”. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 1-5, jossa 1=erittäin huonosti ja 5=erittäin hyvin. Naisvastaajien vastausten keskiarvoksi muodostui 3,84 ja miesvastaajilla vastaavaksi luvuksi muodostui 4,04. Vastauksien keskiarvo oli siis hyvä, eikä suurta eroavaisuutta voitu havaita naisten ja miesten vastauksien välillä. Tuloksista voidaan havaita, että naisvastaajien kokemuksissa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta esiintyi vastauksissa miesvastaajia enemmän hajontaa. Naisvastaajilla tulosten hajonnaksi muodostui 0,99, kun vastaava luku miesvastaajilla oli 0,87.

Kysymyksellä 17 kartoitettiin, onko vastaaja kokenut epätasa-arvoista kohtelua siksi, että on perheellinen tai siksi, että on perheetön. Kolmas vastausvaihtoehto oli ”en ole kokenut”. Kaikista vastaajista selkeä enemmistö, eli 89,5 % vastasi, ettei ole kokenut syrjintää perhetilanteen takia. (Taulukko 5.)

TAULUKKO 5. Vastaajien kokemukset epätasa-arvoisesta kohtelusta perhetilanteen perusteella

n=912	Naiset	Miehet
Perheellinen	5	1
Perheetön	7	4
En ole kokenut	88	95
Yhteensä	100	100

Ristiintaulukoimalla vastaukset voidaan todeta, että sekä perheelliset, että perheettömät naiset kokivat epätasa-arvoista kohtelua hieman miehiä useammin perhetilanteen vuoksi. Sekä nais-, että miesvastaajat kokivat epätasa-arvoista kohtelua useammin siksi, että ovat perheettömiä, kuin siksi, että ovat perheellisiä. (Taulukko 5.)

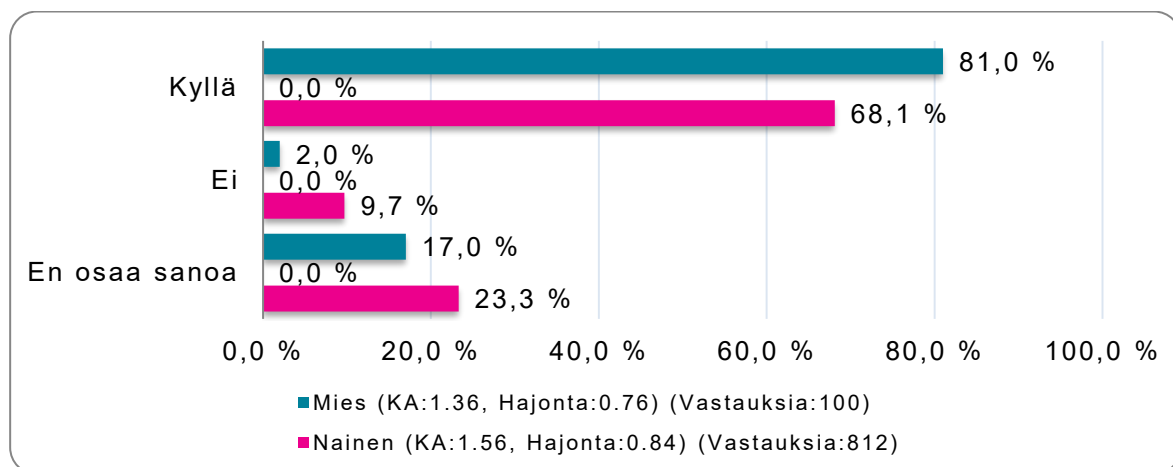
Tämä näkyi myös avoimissa vastauksissa, sillä lapsettomien kokemuksia epätasa-arvoisesta kohtelusta oli enemmän, kuin sellaisten henkilöiden, joilla on lapsia. Avoimissa vastauksissa nousi esiin se, että myös lapsettomilla tulisi olla mahdollisuus esimerkiksi osittaiseen työaikaan.

Toisinaan tuntuu, että perheelliset asettavat omat yksityiselämän menonsa tärkeämmiksi kuin perheettömän ihmisen yksityiselämä. Näin itse lapsettomana ihmisenä tuntuu epäreilulta, että minun täytyy joustaa toisen ihmisten lapsien vuoksi.

Palkkauksen tasaamisella ja eri elämän tilanteiden huomioon ottamisella. Kaikilla ei ole pieniä lapsia mutta saattaa olla vanhat vanhemmat hoidettavana.

Kysymyksessä 19 kysyttiin työajan joustavuudesta perhetilanteen sitä vaatiessa. Enemmistö vastaajista vastasi, että työnantaja joustaa perhetilanteen vaatiessa. Tuloksissa oli kuitenkin havaittavissa eroavaisuuksia mies- ja naisvastaajien välillä. Miehet kokivat naisia useammin työajan joustavan perhetilanteen sitä vaatiessa. Siinä missä noin kahdeksan kymmenestä (81 %) miesvastaajasta koki,

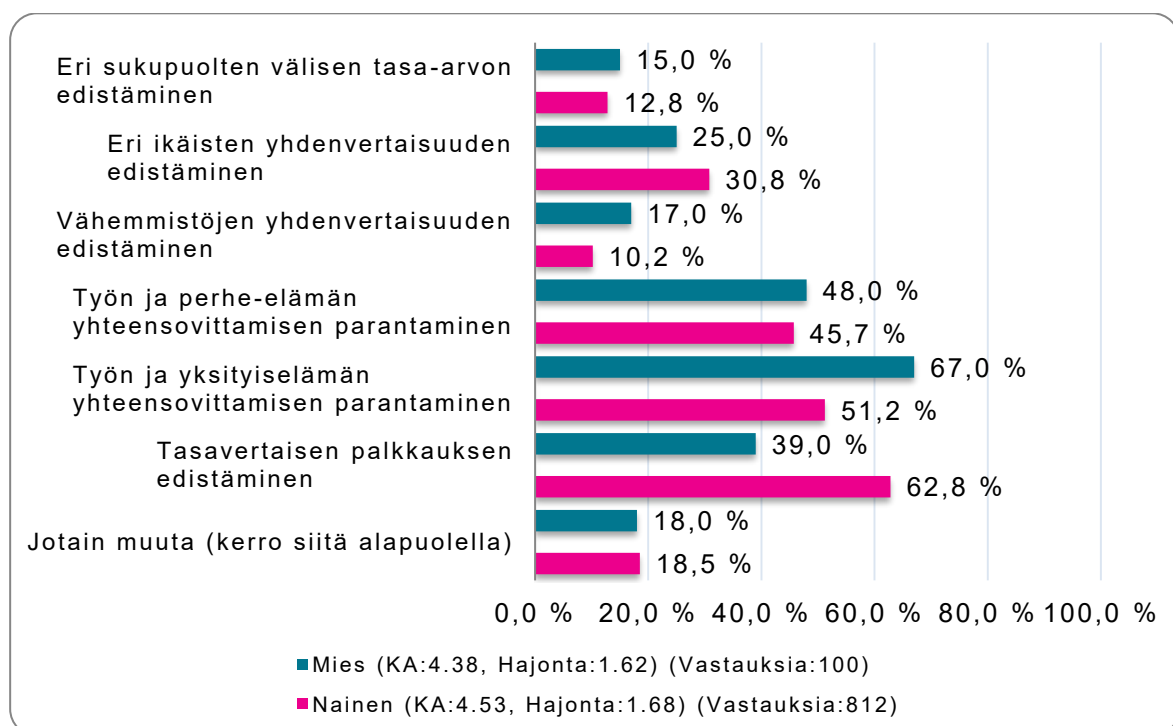
että työaika joustaa tarvittaessa, oli vastaava osuus naisvastaajien keskuudessa noin kaksi kolmasosaa (68,1 %). Kysymykseen vastanneista naisista 23,3 % ja miehistä 17,0 % vastasi ”en osaa sanoa”. (Kuva 5.)



KUVA 5. Vastaajien kokemukset työajan joustavuudesta perhetilanteen vaatiessa

5.1.5 Henkilöstön kehitystoiveet

Kysymyksessä 19 vastaajaa pyydettiin valitsemaan vaihtoehtoista kolme (3) tärkeintä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvää asiaa, joita organisaatiossa tulisi vastaajan mielestä kehittää tulevana vuotena. Vastausvaihtoehdot olivat eri sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen, eri ikäisten yhdenvertaisuuden edistäminen, vähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistäminen, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantaminen ja tasavertaisen palkkauksen edistäminen. Lisäksi vastausvaihtoehtona oli ”jotain muuta (kerro siitä alapuolella)”. Vastausvaihtoehtoja ei pyydetty laittamaan tärkeysjärjestykseen.



KUVA 6. Vastaajien valitsemat kolme (3) tärkeintä kehityskohdetta

Tuloksissa kolmeksi tärkeimmäksi kehityskohdaksi sekä nais- että miesvastaajilla nousivat tasavertaisen palkkauksen edistäminen, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantaminen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen (Kuva 6). Kohdassa ”jotain muuta, kerro siitä alapuolella” kerrotuissa vastauksissa mainittiin useita eri kehityskohteita. Vastauksissa nousivat esille erityisesti tasa-arvoiseen johtamiseen, avoimuuteen sekä tehtävänimikkeiden epätasa-arvoon liittyvät seikat.

Lomakkeen kysymykset 20 ja 21 olivat avoimia kysymyksiä. Kysymyksessä numero 20 vastaajalle annettiin mahdollisuus omin sanoin kertoa ehdotuksia, joiden avulla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta organisaatiossa voitaisiin edistää. Avoimista vastauksista nousi selkeästi esiin neljä kehitettävää kategorialla; johtaminen, työntekijöiden tasa-arvo, palkkaus, sekä avoimuus. Muita esiin nousseita teemoja olivat; rekrytointi, ikäjohtaminen, monikielisyys, sekä kiusaaminen ja syrjintä. Aiheet ilmenivät avoimissa vastauksissa muun muassa seuraavanlaisesti;

Keskustelemalla avoimesti tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, aktiivisella työntekijät pohtimaan asiaa omassa arjessa, ottamalla työntekijät mukaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen/parantamiseen

Eri ammattiryhmien välistä tasa-arvoa

Anonyymi rekrytointi.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin ja rotuun kohdistuvista negatiivisista asenteista voisi mielestäni tiedottaa paljon enemmän. Harvat ovat suoraan rasistisia tai homofobisia, mutta negatiivinen ja väheksyvä asenne on harmittavan yleistä. Mielestäni asioista voisi olla työpaikalla informaatiota näkyvämmiin ja esimerkiksi esimiehille voitaisiin pitää jonkun sortin infoa siitä, miten negatiiviset stereotypiat ja esim. syrjivät vitsit voivat todellisuudessa vaikuttaa vähemmistöjen elämään.

tasavertaista ja kunnioittavaa toimintaa johdolta työntekijöiden suuntaan (henkilökohtaisista suhteista tai työntekijän ammatillisesta koulutuksesta/työyksiköstä riippumatta)

Palkkaukseen kaipaisin avoimuutta sekä sitä että työkokemus huomioidaisiin ja erityisosaamiset paremmin kuin nyt esim. työterveyshuollon puolella. Kilpailijoilla ne huomioidaan palkkauksessa. Meillä on esim. uudemmat työntekijät (kilpailijoilta tulleet) saaneet neuvoteltua itselleen paremman palkan kuin mitä meillä vanhoilla työntekijöillä on.

Pitämällä parempaa huolta esimiesten jaksamisesta. Kouluttamalla vaativaa vuorovaikutustyötä tekeviä esimiehiä ja vahvistamalla heidän omia tunne- ja vuorovaikutustaitojaan (niin ettei haastavissa tilanteissa osaamattomuus johda toisten epäkunnioittavaan tai epäasialliseen kohteluun).

Viimeisessä kysymyksessä (kysymys 21) vastaajalle annettiin mahdollisuus kommentoida tasa-arvoa ja yhdenvertaisuusasioita yleisesti tai kuvata omia kokemuksia tai havaintoja tarkemmin. Monet vastaajista oli jättänyt vastauksen kysymykseen. Vastauksista suurin osa oli kertomuksia erilaisista havainnoista tai kokemuksista. Muutamissa vastauksessa kiitettiin tärkeän aiheen tutkimisesta ja parissa kerrottiin vastaamisen muutamia pakollisiin kohtiin olleen vaikeaa.

5.2 Haastattelu

5.2.1 Taustatiedot

Haastattelun tuloksia analysoitiin etukäteen tehdyn suunnitelman mukaisesti tarkastelemalla havain-
toja, jotka tukivat kyselystä saatuja tuloksia, sekä havaintoja, jotka mahdollisesti poikkeaisivat kyse-
lyn tuloksista. Lisäksi haastattelun vastauksista pyrittiin havaitsemaan tekijöitä, jotka olisi hyvä hu-
mioida kehitystoimenpiteitä suunniteltaessa. Haastattelukysymykset kerrotaan liitteessä 3.

Haastattelun ensimmäisen osion aikana pyrittiin muodostamaan mahdollisimman selkeä kuva siitä,
miten toimeksiantajaorganisaatiossa on jo edistetty tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.
Aihetta kartoitettiin kysymyksillä ”millä tavoin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista on or-
ganisaatiossa edistetty?” ja ”minkälaista tietoa syrjinnästä, häirinnästä ja siihen puuttumisesta orga-
nisaatio on työntekijöilleen antanut?” Lisäksi selvitettiin, kuinka syrjintä-, häirintä- ja kiusaamista-
pauksiin organisaatiossa puututaan.

Työsuhdepäälliköiden vastauksista ilmeni, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen on
huomioitu työsuhteen kaikissa vaiheissa. Organisaatiossa on pyritty toteuttamaan avointa ja lä-
pinäkyvää rekrytointia, jossa on esimerkiksi aina erikseen määritelty kyseessä olevan tehtävän valin-
takriteerit mm. osaamisen ja työolosuhteiden perusteella. Haastateltavien mukaan esihenkilöillä on
mahdollisuus valita rekrytoinnissa käytettäväksi anonyymi rekrytointi, mutta sen käyttöä ei organi-
saatiossa seurata.

Haastateltavien kertoman mukaan organisaatiossa koulutetaan esihenkilöitä rekrytointiin ja koulu-
tuksessa painotetaan esimerkiksi sitä, että työyhteisössä työskentelisi tasaisesti naisia sekä miehiä.
Lisäksi koulutuksissa kiinnitetään huomiota siihen, että organisaatiossa olisi monimuotoinen työyh-
teisö, joka on haastateltavien mukaan organisaation tavoite. Rekrytointiprosessissa huomioidaan
hakijan kaikki taustat, eikä mitään syrjiviä perusteita käytetä. Haastattelussa ilmeni myös, että orga-
nisaatiossa pyritään jatkossa erityisesti siihen, että työpaikkailmoitukset ja urasivut ovat suomen kie-
len lisäksi myös ruotsiksi ja englanniksi.

Vastauksista selvisi, että koulutuksia järjestetään esihenkilöiden lisäksi myös muulle henkilöstölle, ja
koulutuksissa korostetaan sitä, ettei missään työsuhteen vaiheessa saa käyttää mitään syrjiviä pe-
rusteita ratkaisuja ja päätöksiä tehdessä. Työsuhdepäälliköt mainitsivat, että kehitettävää tasa-arvon
ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa varmasti vielä löytyy, mutta organisaatiossa pyritään yhtenä-
isiin käytäntöihin, joiden tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Työsuhdepäälli-
köiden mukaan organisaatio pyrkii työnantajana toimimaan johdonmukaisesti, ja samoilla periaat-
teilla samankaltaisissa tilanteissa.

Työsuhdepäälliköiden kertoman mukaan perhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen työn kanssa
on huomioitu jo rekrytoinnissa. Lisäksi haastattelussa korostettiin sitä, että työnantajan on mahdol-
lista joustaa työjärjestelyissä. Vastauksista ilmeni esimerkiksi, että mikäli työntekijä sairastuu työ-
suhteen aikana, tai työkyky jostain muusta syystä heikkenee, laaditaan yhdessä työterveyden
kanssa suunnitelma esimerkiksi kevennetyn työn järjestämisestä. Samoin voidaan tarvittaessa me-

netellä ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla, joille voidaan järjestää esimerkiksi osa-aikaista tai kevennettyä työtä. Myös työajoissa ja työn sisällössä voidaan työsuhdepäälliköiden mukaan organisaatiossa toimia hyvinkin joustavasti.

Haastateltavien mukaan myös työoloja ja työympäristöä on pyritty kehittämään siten, että ne olisivat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisuutta edistäviä. Haastattelussa mainittiin, että esimerkiksi työtilat ja työskentelyvälineet on huomioitu sellaisiksi, että kaikki pystyisivät niitä työssään käyttämään ja hyödyntämään. Myös etätyöskentelymahdollisuus on pyritty järjestämään kaikissa niissä työtehtävissä, joissa se on käytännössä mahdollista.

Häirintään ja syrjintään puuttumiseen liittyen haastateltavat kertoivat, että organisaatiossa on käytössä epäasiallisen kohtelun toimintamalli, joka on henkilöstön luettavissa yrityksen sisäisessä lähiverkossa. Heidän mukaansa toimintamallista löytyvät ohjeet ja mallit eri tilanteissa toimimiseen eriteltynä esihenkilöille ja muille työntekijöille, käsitteiden yleisiä kuvauksia sekä viittauksia lakeihin. Lisäksi toimintamallista löytyvät esihenkilöille sekä muille työntekijöille vastuut ja velvollisuudet toimimiseen epäasiallista käytöstä kohdatessaan. Toimintamallissa on työsuhdepäälliköiden mukaan kuvattu myös esimerkiksi työterveyshuollon ja työsuojelun roolia tilanteiden selvittämisessä.

Työsuhdepäälliköt kertovat myös, että organisaatiossa on asetettu nollatoleranssi kaikkeen syrjintään, häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Kaikkiin tietoon tullessiin epätasa-arvoisiin tai syrjiviin tilanteisiin puututaan aina rivakasti ja kaikki tapaukset käydään läpi, selvitetään ja dokumentoidaan. Heidän mukaansa tarvittaessa käytössä on myös kurinpidollisia keinoja, kuten huomautukset tai varoitukset. Lisäksi havaittuihin tilanteisiin liittyen järjestetään seurantapalaverreja. Haastattelussa selvisi myös, että toiminnassa korostetaan asioiden nopeaa käsittelyä, sillä tavoitteena on puuttua tilanteisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta tilanteet eivät pitkity. Siksi myös esihenkilöitä koulutetaan toimimaan tällaisissa tilanteissa.

5.2.2 Haasteet

Haastattelun toisessa osiossa kartoitettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mittaamiseen sekä toteutumiseen liittyviä haasteita. Näitä asioita kartoitettiin kysymällä ”mitkä ovat mielestänne organisaation haasteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa?” ja ”mistä organisaation kyselyjen alhaiset vastausprosentit voisi johtua?” Lisäksi selvitettiin haastateltavien näkemystä kyselyn tuloksissa ilmenneisiin kokemuksiin ja havaintoihin syrjinnästä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteita pohdittaessa työsuhdepäälliköt kertoivat konsernin nopean kasvun verottaneen osaltaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokonaisvaltaista toteutumista. Organisaatiossa tullaankin tulevaisuudessa keskittymään siihen, että henkilökunta saadaan mukaan integroitumiseen ja tiedonkulkua yrityksessä edistettyä. Henkilöstökyselyn tuloksissa nousi esiin toive yksityiselämän ja työn yhteensovittamisen parantamisesta, ja tähän organisaatiossa aiotaan haastateltavien mukaan keskittyä esimerkiksi huomioimalla hoitohenkilökunnan palautumisen tarve vuorotyössä entistä paremmin.

Henkilöstökyselyn tuloksista selvisi, että lähes kolmasosa kertoi kokeneensa tai havainneensa syrjintää. Haastattelussa kysyttiin, osaavatko työsuojelupäälliköt arvioida, mistä tämä voisi johtua. Haas-

tateltavat pitävät lukua hurjan kuuloisena. He pohtivat eri henkilöiden kokemusten olevan keskenään erilaisia ja arvioivat, että kaikilla on työelämässä tai opinnoissa kokemuksia esimerkiksi epärealiteetin tuntemuksista. He arvioivat osan tapauksista selittyvän sillä, että vastauksissa sekoittuvat tällaiset kokemukset sekä juridisesti epäoikeudenmukaiset tilanteet. Luku ei haastateltavien mukaan vastaa laisinkaan työnantajalle tietoon tulevien ilmoitusten määrää, mikä osaltaan aiheuttaa työnantajayhteisössä tarpeen tarkastella muun muassa ilmoittamiskäytäntöä uudelleen.

Työsuhdepäälliköt mainitsivat, että henkilöstökyselyn tulosten myötä tullaan pohtimaan tiedonkulun parantamista myös työntekijältä työnantajalle. Heidän mukaansa organisaatiossa tullaan pohtimaan kanavaa, jonka kautta esimerkiksi koetuista epäkohdista ja epäasiallisesta käytöksestä olisi helpompaa ilmoittaa työnantajalle. Tiedonsaanti koetuista epäkohdista koettiin erityisen tärkeäksi, jotta tarvittaviin toimenpiteisiin epäkohtien poistamiseksi voitaisiin ryhtyä ja jotta kaikki tilanteet saataisiin selvitettyä.

Alhaisien vastausprosenttien haastateltavat arvelevat puolestaan johtuvan siitä, että valtaosa henkilöstöstä työskentelee hoitotyössä, jolloin tietokoneen käyttö on selkeästi vähäisempää kuin esimerkiksi toimistotyötä tekevillä ja tästä syystä kyselyihin vastaaminen saattaa helposti jäädä. Lisäksi yhtenä mahdollisena tekijänä alhaisiin vastausprosentteihin he mainitsevat henkilökohtaisen vastauslinkin, joka saattaa vähentää vastaushalukkuutta verrattuna siihen, että henkilöstöllä olisi mahdollisuus vastata kyselyyn tabletilla esimerkiksi taukokuoneessa. Tällaista mahdollisuutta käytettäessä ongelmaksi haastateltavien mukaan voisi kuitenkin muodostua se, että tuloksista ei välttämättä saataisiin selville eri työyhteisöjen kehityskohteita, vaan tulokset nähtäisiin vain koko organisaation tasolla.

Henkilöstön aktivointiin henkilöstökyselyihin vastaamisen suhteen tullaan työsuhdepäälliköiden mukaan jatkossa kiinnittämään enemmän huomiota. Heidän mielestään olisi tärkeää tiedottaa kyselyistä entistä enemmän ja viestiä esimerkiksi Intran kautta kyselyistä, jolloin henkilöstö kokisi pystyvänsä vaikuttamaan kyselyihin vastaamisen kautta. Myös esihenkilöiden kannustutusta kyselyyn vastaamisena pidettiin yhtenä keinona vastausprosentin kasvattamiseen.

5.2.3 Muuta huomioitavaa

Kyselyn päätteeksi selvitettiin muita opinnäytetyömme kannalta oleellisia asioita. Osiossa työsuhdepäälliköiltä kysyttiin ”mitkä ovat viimeisimmät tutkimukset, jotka organisaatiossa on tehty?” ja ”kyselyn vastauksissa oli muutamissa kohdissa melko paljon ”en osaa sanoa” vastauksia. Mistä tämä mielestänne voisi johtua?” Lisäksi kartoitettiin tietoa muun muassa kansainvälisestä rekrytoinnista.

Haastateltavien mukaan organisaatiossa toteutetaan joka vuosineljännes työhyvinvointikysely, joka on viime vuosina ollut pääasiallinen tapa toteuttaa henkilöstökyselyjä. Heidän mukaansa myös yksittäiset yhtiöt ovat saattaneet itsenäisesti toteuttaa kyselyjä yhtiön sisällä. Lisäksi organisaatiossa on käytössä exit-kysely, joka lähetetään automaattisesti irtisanoutuneelle henkilölle, jotta voidaan kartoittaa irtisanoutumisen syitä, sekä henkilön kokemuksia organisaatiosta työnantajana.

Henkilöstökyselyn ”en osaa sanoa” -vastausten yhdeksi käytön syyksi haastateltavat arvioivat sen, ettei käsiteltävä aihe ole helppo ja konkreettinen, jolloin vastaaja ei välttämättä koe myöskään aiheeseen liittyviin kysymyksiin vastaamista helpoksi. Toiseksi syyksi pohdittiin vaihtoehdon help-

poutta ja nopeutta, jolloin vastaaja ei välttämättä tarkemmin jää vastausta miettimään. Työhyvinvointikyselyn kohdalla vastaavaa ei ole havaittu. Tämä voi työsuuhdepäälliköiden mukaan johtua siitä, että työhyvinvointikysely on henkilöstölle rutiininomainen kysely, johon vastaamiseen henkilö on jo osannut varautua ja on mahdollisesti miettinyt vastauksia jo etukäteen.

Keväällä 2022 toimeksiantajaorganisaatiossa käynnistettiin hanke, jossa työntekijöitä rekrytoitiin Filippiineiltä työskentelemään organisaatioon. Yhtenä kysymyksenä haastateltavia pyydettiin kertomaan tästä hankkeesta tarkemmin. Työsuuhdepäälliköt kertoivat, että nämä henkilöt ovat kohdemaassaan sairaanhoitajia, mutta tulevat töihin organisaation kuntayhtiöihin oppisopimuksilla lähiohioitajiksi kahden vuoden määräaikaisilla työsopimuksilla.

Haastateltavien kertoman mukaan osana prosessia näille henkilöille on jo kohdemaassa annettu kielikoulutusta, joka on sisältänyt myös ammatillisia opintoja. Työnantaja on myös pyrkinyt helpottamaan heidän saapumistaan ja huolehtimaan työhyvinvoinnista, jotta työt Suomessa saadaan lähtemään hyvin käyntiin, ja kotouttaminen saadaan onnistumaan. Tavoitteena on, että heidän olisi mahdollista jäädä Suomeen pidemmäksi aikaa. Lisäksi Filippiineiltä saapuvat työntekijät on sijoitettu eri yhtiöihin ryhmissä, jotta heille muodostuu myös yhteisön tuki. Työsuuhdepäälliköt nostivat myös esiin sen, että eri etnisistä taustoista tulevat työntekijät eivät ole organisaatiossa uusi asia, mutta tällä hankkeella monimuotoisuutta saadaan lisättyä entisestään.

Haastattelun lopuksi työsuuhdepäälliköiltä varmistettiin, tulisiko heidän mieleensä jotakin muuta aiheeseen liittyvää, joka meidän olisi hyvä huomioida opinnäytetyössämme. Mitään lisättävää ei haastateltavien mieleen kuitenkaan enää tullut, eikä heillä ollut muuta kommentoitavaa liittyen henkilökyselyn tuloksiin.

5.3 Benchmarking

Hoitotyön työvoimapula on Suomessa merkittävä ja seuraavan kymmenen vuoden aikana hoitoalalta on arvioitu eläköityvän yli 30 000 hoitotyön ammattilaista. Alan toimijat ovat opinnäytetyömme toimeksiantajaorganisaation tapaan pyrkineet helpottamaan sitä rekrytoimalla sairaanhoitajia suoraan ulkomailta, kuten muun muassa Espanjasta ja Filippiineiltä. Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien integraatiossa on kuitenkin huolehdittava kulttuurisen sekä työperäisen maahanmuuton johtamisen riittävästä tasosta ja ymmärrettävä huolellisen perehdytyksen ja positiivisen ilmapiirin merkitys. (Kotivesi, Pasuri-Seppänen & Pöyskö 2022.)

Työvoimapulaan pyritään osaltaan vastaamaan myös työnantajamielikuvan kautta. Työnantajamielikuvalla tarkoitetaan sitä mielikuvaa, joka organisaatiosta työnantajana muodostuu sen totuudenmukaisen mielikuvan, että tavoitteleman mielikuvan yhdistelmänä. Vaikka työnantajamielikuva on subjektiivinen, voidaan siihen vaikuttaa organisaation toiminnalla. Työnantajamielikuvaa kehitettäessä on hyvä pohtia, minkä vuoksi kyseisessä organisaatiossa halutaan työskennellä ja mitä se työntekijöille tarjoaa. Työnantajamielikuvaa parantavia tekijöitä ovat esimerkiksi hyvät urakehitysmahdollisuudet, työn kiinnostavuus sekä työilmapiiri. (Vesänen 2019, 10, 14–15.)

Tutustuimme useisiin eri yrityksiin, joissa diversiteetti ja inklusio on huomioitu toiminnassa onnistuneesti. Valitsimme tarkempaan käsittelyyn neljä toimijaa, joiden toiminnasta voidaan oppia monimuotoisuutta tukevia käytäntöjä. Nämä käytännöt ovat sellaisia, joita voisi mielestämme soveltaa

myös toimeksiantajaorganisaation toimintaan. Lisäksi tutustuimme tarkemmin muutamiin Euroopan tasa-arvoisimpiin maihin.

Mainio Vire Oy

Mainio Vire Oy on osa Mehiläinen konsernia. Se oli vuosina 2013–2016 mukana Suomen Akatemian rahoittamassa MULTI-TRAIN-toimintatutkimushankkeessa, jonka tarkoituksena oli auttaa sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjä luomaan toimivia käytäntöjä monikulttuurisen työn arkeen. Tutkimus- ja kehityskohteina hankkeessa olivat monimuotoisuuden johtaminen, rekrytointi sekä kulttuurien välinen vuorovaikutus ja oppiminen.

Tutkimuksessa havaittiin, että Mainio Vire halusi toimia edelläkävijänä kehittämällä monikulttuurisia työyhteisöjä. Yritykseen oli rekrytoitu sairaanhoitajia suoraan Espanjasta, Filippiineiltä, Kreikasta sekä Kiinasta, joten hankkeeseen osallistuneiden yksiköiden hoitohenkilöstöstä puolet olivat ulkomaalaistaustaisia. Yrityksessä järjestettiin hankkeen aikana hoitotyötä tukevaa verkko-opetusta maahanmuuttajataustaisille työntekijöille. Tutkimukseen osallistuneet suomalaiset työntekijät kertoivat oppineensa joustavuutta, ymmärtämään työyhteisön muita jäseniä paremmin ja hyväksymään erilaisia kulttuurillisia tapoja. (Työturvallisuuskeskus 2022, 23–24; Pitkälä, Keisala & Niiranen 2017, 17.)

ISS Palvelut Oy

ISS Palvelut on siivous- kiinteistö-, työpaikka- ja ravintolapalveluita tuottava yritys, jonka toiminnan tavoitteena on tehdä maailmasta toimiva. ISS Palvelut on osa Tanskassa perustettua ISS-konsernia. ISS Palvelut on tunnistanut muun muassa kestäväen kehityksen, työelämän muutokset sekä demograafiset muutokset toimintaansa vaikuttaviksi tekijöiksi ja huomionneet ne onnistuneesti toiminnassaan. YK:n kestäväen kehityksen tavoitteista ISS on sitoutunut mm. sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamisen sekä eriarvoisuuden vähentämisen tavoitteisiin. (ISS julkaisuaika tuntematon.)

ISS lupaa yhtäläiset työmahdollisuudet kaikille ja tekee yhteistyötä muun muassa Startup Refugees -järjestön kanssa maahanmuuttajien työllistämiseksi. Konsernissa työskentelee henkilöstöä 93 eri kansallisuudesta. Monimuotoisuutta tukevaa toimintaa aloitettiin ennakoivasti kehittämään kouluttamalla ensin palvelupäälliköitä. Myös työntekijöiden kattavaan ja laadukkaaseen perehdytykseen on panostettu. Perehdytystä on saatavilla useilla eri kielillä ja kuulovammaisille on järjestetty tulkit. Perehdytyksissä käytetään apuna kuvallisia aineistoja, videoita, sekä teemakortteja. Osana ISS:n sisäistä koulutusohjelmaa on huomioitu myös häirinnän ja syrjinnän vastaiset käytännöt. (ISS 2022; Työturvallisuuskeskus 2022, 23.)

ISS on järjestänyt myös ergonomiakurssin iäkkäämmille työntekijöilleen. Kurssin tavoitteena oli vähentää kehon kuormitusta työssä ja varmistaa oikea työskentelyasento. Kurssilla työntekijöiden varustoihin kiinnitettiin sensoreita, joilla kehon kuormitusta mitattiin. Tulosten perusteella ISS Palvelut laati työntekijöilleen opastusvideoita, joissa näytetään, kuinka voidaan työskennellä mahdollisimman vähän kehoa kuormittamalla ja kuinka ergonomisia työasentoja voidaan edistää. (ISS julkaisuaika tuntematon.)

Helsingin kaupunki

Helsingin kaupungin tavoitteena on työyhteisöt, joissa kaikki kokevat yhteenkuuluvuutta ja pystyvät hyödyntämään osaamistaan (Helsingin kaupunki 2020). Henkilöstön monimuotoisuus nähdään vahvuutena, joka mahdollistaa hyvät palvelut, jatkuvan uudistumisen sekä yhä tuottavamman ja vetovoimaisemman kaupungin. Helsingin kaupunki kokeili anonyymia rekrytointia vuoden 2020 ajan kaikilla kaupungin toimialoilla sekä Palvelukeskuksessa ja Liikennelaitoksessa, eli yhteensä 48 rekrytoinnissa. (Palvelukeskus Helsinki 2020; Palvelukeskus Helsinki 2022.)

Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena oli parantaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista (Helsingin kaupunki 2020, 1). Anonyymissa rekrytoinnissa hakemuksista poistetaan näkyvistä kaikki henkilöön viittaava epäoleellinen tieto, kuten hakijan ikä, nimi, sukupuoli ja äidinkieli. Näin valinnat haastatteluvaiheeseen pääsevistä tehdään vain hakemuksessa kerrotun osaamisen ja työkokemuksen perusteella. (Helsinkirekry 2021.) Anonyymien rekrytoinnin tulokset olivat niin lupaavia, että toimintaa halutaan jatkaa ja kehittää tulevaisuudessa (Aalto 2021).

Helsingin kaupunki tarjoaa työntekijöilleen myös monipuolisesti tietoa ja koulutuksia muun muassa piiloasenteista, sateenkaarisensitiivisyydestä, sekä seksuaalisesta häirinnästä ja siihen puuttumisesta. Tiedon lisääminen onkin oleellinen keino edistää Helsingin kaupungin kehittymistä monimuotoiseksi kaupungiksi. (Helsingin kaupunki julkaisuaika tuntematon; Palvelukeskus Helsinki 2020, 24.)

Duunitori

Työelämä mediana ja työpaikkojen hakukoneena toimiva Duunitori.fi on THL:n ja Työterveyslaitoksen rekrytointikokeilun pohjalta ottanut käyttöönsä monimuotoisuuslupauksen uutena ominaisuutena työhakupalvelussa. Tietoliikenneyhtiö DNA oli ensimmäinen työnantaja, joka on lisännyt kaikkiin työpaikkailmoituksiinsa Duunitorin monimuotolupauksen. (Salonen 2021.)

Duunitorin monimuotolupauksen luomisen pohjana olleessa Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen sekä Työterveyslaitoksen toteuttamassa Moninaisesti parempi- hankkeessa (2021, 1) kokeiltiin monimuotoisuutta edistävää rekrytointia. Rekrytointi sisälsi viisi eri keinoa edistää rekrytoinnin monimuotoisuutta, jotka olivat;

1) monimuotoisuuslausekkeen käyttö työpaikkailmoituksessa, 2) tehtävässä edellytettävän suomen kielen taidon kriittinen arviointi, 3) anonyymi osaamisnäyte, 4) työpaikkailmoituksesta viestiminen verkostoissa ja visuaalisesti sekä 5) hakijaviestintään panostaminen.

Moninaisesti parempi- hankkeen loppuraportissa (2021, 1) todetaan rekrytointikokeilun osoittaneen, että hakijoiden monimuotoisuuteen ja määrään voidaan kokeilussa käytetyillä keinoilla vaikuttaa. Erityisesti monimuotoisuuslausekkeen ja anonyymien osaamisnäytteen käyttäminen rekrytointiprosessissa koettiin yhdenvertaisuutta edistävinä tekijöinä sekä hakijan, että rekrytoijan näkökulmasta. (THL & Työterveyslaitos 2021, 30–31.)

Osana hanketta tehtiin hakijakysely, jonka perusteella monimuotoisuuslausekkeen käyttö työpaikkailmoituksessa madalsi hakijan kynnystä hakea avoimena oleviin työtehtäviin. Monimuotoisuuslausek-

keen käytön kohdalla on kuitenkin hyvä huomioida, että lausekkeen käyttö ei yksinään riitä tekemään työyhteisöstä monimuotoista, vaan sen edistämiseksi tarvitaan myös laajasti työntekijöiden inklusiivisuutta edistäviä toimintatapoja. (THL & Työterveyslaitos 2021, 29.)

Anonyymin osaamisnäytteen käyttäminen osana rekrytointia koettiin rekrytoijan kannalta hyvänä keinona lisätä yhdenvertaisuuden toteutumista valintaprosessissa. Anonyymin osaamisnäytteen ansiosta rekrytoijan huomio ei kiinnittynyt tehtävän kannalta epäolennaisiin seikkoihin, kuten nimeen tai sukupuoleen. (THL & Työterveyslaitos 2021, 30.)

Duunitori on myös yhdessä Kotimaisten kielten keskuksen kanssa laatinut sukupuolittuneille ammattinimikkeille sukupuolineutraalit ammattinimikkeet ja ottanut ne käyttöön hakukoneessaan. Kielen tutkija Mila Engelbergin mukaan yksi este tasa-arvon toteutumiselle Suomessa on seksistinen kieli, jossa maskuliinisuus on feminiinisyyttä hallitsevampi, ja Duunitori haluaa olla mukana muuttamassa näitä sukupuolittuneisiin termeihin liittyviä normeja. (Duunitori julkaisuaika tuntematon.)

Tasa-arvoisimpia EU-maita ja käytössä olevia toimintamalleja

Ruotsi on pitänyt johtoasemaa Euroopan tasa-arvoinstituutin EIGEn laatimassa EU-maiden tasa-arvovertailussa jo kymmenen vuoden ajan. Vuoden 2022 tuloksissa sen pisteet olivat 15,3 pistettä EU-maiden keskiarvoa korkeammat (asteikko 0–100). Ruotsissa on jo pitkään panostettu sukupuolten välisen tasa-arvon kehitykseen. Ruotsissa mm. lastenhoitoon osallistuvien miesten osuus on muihin jäsenmaihin verrattuna yksi korkeimmista, sillä Ruotsissa joustavat työaikajärjestelyt ja vanhempainvapaajärjestelmä tukevat hoitovastuiden tasaista jakautumista eri sukupuolten välillä. (EIGE 2022.)

Ruotsissa on viime vuosina aktiivisesti lainsäädännön, taloudellisen ohjauksen sekä informaatio-ohjauksen avulla kehitetty myös korkeakoulutusten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Toimet keskittyvät muun muassa sukupuolten väliseen tasa-arvoon, vähemmistökielten edustajiin sekä maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin. Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden korkeakoulutukseen hakeutumisessa onkin Ruotsissa jo havaittu myönteistä kehitystä. (Valtioneuvoston kanslia 2020.)

EU-maiden tasa-arvovertailussa toista sijaa pitävä Tanska puolestaan on tunnettu suvaitsevaisesta ilmapiiristään. Tämä ilmenee esimerkiksi siinä, että ulkomaalaisten on helppo päästä osaksi yhteiskuntaa. Tanskassa on myös varsin tyypillistä, että yritysten johtajat toimivat enemmänkin tiiminvetäjinä, jotka kannustavat muita ilmaisemaan mielipiteensä ja huomioivat henkilökunnan mielipiteitä mahdollisimman paljon päätöksissään. (Passport to Trade 2.0 2022.)

Lisäksi EU-maista Saksassa, Islannissa ja Maltalla tunnustetaan virallisesti kolmas sukupuoli, eli X-sukupuoli. Tämä siis mahdollistaa X-sukupuolen merkitsemisen lapsen syntymätodistukseen tai sukupuolen myöhemmin X-sukupuoleksi muuttamisen virallisiin papereihin. (Niinistö 2022.) Suomessa juridisia sukupuolia on vain kaksi, mutta siitä huolimatta sukupuolivähemmistöt tulee huomioida myös työyhteisössä. Tasa-arvolakia uudistettiin tästä syystä vuonna 2015 kieltämään syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella sekä velvoittamaan työnantaja ennaltaehkäisemään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Sukupuolen moninaisuuden kannalta oleellista on tunnustaa kaikki sukupuolet ja huomioida sukupuolivähemmistöt toimin-

nassa. Tämä voi työyhteisössä näkyä esimerkiksi sukupuolineutraalien wc-tilojen ja tehtävänimikkeiden sekä kaikki sukupuolet huomioivien vastausvaihtoehtojen avulla. (Tasa-arvovaltuutettu julkaisu-aika tuntematon d.)

5.4 Yhteenveto

Henkilöstökyselyn, benchmarkingin ja asiantuntijoiden haastattelun avulla pyrittiin löytämään vastaukset tutkimuskysymyksiin; millaiseksi henkilöstö kokee organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen nykytilan ja millaisilla toimenpiteillä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista voitaisiin kehittää. Tutkimuksen avulla onnistuttiin muodostamaan kuva siitä, millaiseksi henkilöstö koki organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen mittaushetkellä. Lisäksi saatiin käsitys siitä, mitkä osa-alueet olisi hyvä huomioida kehitysehdotuksia laadittaessa ja minkälaisien toimenpiteiden avulla havaittuja kehityskohtia voitaisiin parantaa. On kuitenkin tärkeää huomioida, että tutkimuksemme tulokset toimivat ainoastaan pohjana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtötilan- neanalyysille, sillä osana tasa-arvotilanteen kartoitusta tulee tasa-arvolain mukaan tehdä myös erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Näiden lisäksi voidaan tehdä esimerkiksi selvitys rekrytointikäytännöistä ja perehtyä tunnuslukuihin koulutuspäivien, perhevapaiden ja sairauspoissaolojen osalta. (Tasa-arvovaltuutettu julkaisu-aika tuntematon c.)

Tehdyn henkilöstökyselyn perusteella voidaan todeta, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koetaan toteutuvan toimeksiantajaorganisaatiossa melko hyvin, mutta ei vielä täysin. Etenkin sukupuolten välisen tasa-arvon koettiin toteutuvan työyhteisössä pääsääntöisesti hyvin, ja enemmistö vastaajista koki, ettei sukupuoli vaikuta esimerkiksi rekrytointiin, palkkaukseen tai etenemismahdollisuuksiin organisaatiossa. Henkilöstön toiveet tasa-arvon kehittämiseksi painottuivat tasavertaisen palkkauksen edistämiseen sekä tasa-arvoisen johtamisen kehittämiseen.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevien vastausten keskiarvoiksi muodostui arvosana ”hyvä”. Vastauksissa oli kuitenkin havaittavissa melko suurta hajontaa, mikä voi osaltaan selittyä sillä, että kyseessä on suuri organisaatio, jonka sisällä työskentelee henkilöstöä useilla eri tehtävänimikkeillä useissa eri toimipisteissä ja niiden mukaan asioiden voidaan kokea toteutuvan eri tavoin. Havaitsimme myös, että naisvastaajien vastauksissa oli enemmän hajontaa. Mielestämme tämä vastausten hajonta on oleellista huomioida myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia laatiessa.

Tuloksia analysoidessa havaittiin, että kyselyyn vastanneet miehet kokivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan hieman paremmin, kuin kyselyyn vastanneet naiset. Lisäksi vastauksissa havaittiin yhteys vastaajien nuoren iän (alle 30-vuotiaat) ja annetun heikomman arvosanan välillä kaikkien kysymysten kohdalla. Alle 30-vuotiaat olivat mm. kokeneet enemmän syrjintää tai epätasa-arvoista kohtelua perhetilanteen, iän, mielipiteen ja aseman perusteella, kuin muut ikäryhmät. Lisäksi alle 30-vuotiaat kertoivat kokeneensa työyhteisön ulkopuolelta tulevaa epäasiallista käytöstä useammin kuin muut ikäryhmät. Tätä havaintoa voi mielestämme selittää myös se, että nuoret vastaajat saattavat olla muihin ikäryhmiin verrattuna tietoisempia oikeuksistaan sekä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä seikoista, jolloin he myös havaitsevat mahdolliset epäkohdat helpommin.

Organisaatio pyrkii työnantajana ottamaan huomioon erilaiset elämäntilanteet muun muassa työajan joustojen kautta (Toimeksiantaja julkaisuaika tuntematon). Tämä näkyi myös henkilöstökyselyn tuloksissa, sillä enemmistö vastaajista koki työajan joustavan elämäntilanteen sitä vaatiessa. Haastattelussa myös työsuhdepäälliköt kertoivat, että organisaatiossa joustetaan tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan työajoissa sekä työn sisällössä. Myös yhdenvertaisuuden toteutuminen johtamisessa koettiin toteutuvan pääsääntöisesti melko hyvin tai hyvin. Tässä voidaan havaita yhteys konsernin sisällä syyskuussa 2022 tehtyyn työhyvinvointikyselyyn, jossa saatiin vastaavanlaisia tuloksia. Tämä havainto vahvistaa osaltaan saatujen tulosten luotettavuutta.

Henkilöstökyselyn työn ja yksityiselämän yhdistämisen vastauksissa oli havaittavissa melko suurta hajontaa, joten voidaan päätellä joustavuuden esimerkiksi loma- ja työaikojen suhteen vaihtelevan eri työtehtävien ja toimipisteiden välillä. Lisäksi naisvastaajien vastauksissa oli havaittavissa miesvastaajia enemmän hajontaa. Onkin hyvä huomioida, että vastaajien elämäntilanteiden asettamat vaatimukset ja toiveet voivat poiketa toisistaan merkittävästi, mikä voi vaikuttaa tuloksiin. Enemmistön mielestä perhetilanteen ei kuitenkaan koettu vaikuttavan tasa-arvon toteutumiseen. Haastattelusta selvisi, että etätöiden tekeminen on pyritty mahdollistamaan organisaatiossa kaikissa niissä työtehtävissä, joissa etätöiden tekeminen on mahdollista. Tämä voi osaltaan selittää tuloksissa havaittua hajontaa, sillä kaikille etätöiden tekemistä ei voida työtehtävistä johtuen mahdollistaa.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi toivottiin erityisesti työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottamista, hierarkkisuuksien poistamista eri tehtävämikrojen välillä sekä avoimen keskustelun lisäämistä aiheesta. Vaikka henkilöstökyselyssä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantaminen koettiin yhdeksi tärkeimmistä kehityskohdista, kyselyn avoimissa vastauksissa ei tästä huolimatta annettu toimenpide-ehdotuksia epäkohdan parantamiseksi. Tästä voidaan mielestämme päätellä, että kyseessä on yleinen sosiaali- ja terveysalalla koettu ongelma, johon on haastavaa löytää ratkaisua mm. siksi, että hoiva- ja terveydenhuolto alalla tehdään paljon vuorotyötä, eikä esimerkiksi etätöiden mahdollisuutta hoitohenkilökunnalle ole mahdollista tarjota. Työsuhdepäälliköiden mukaan hoitohenkilöstön jaksamiseen aiotaan organisaatiossa tulevaisuudessa panostaa vieläkin enemmän.

Kyselyn vastaajista hieman alle kolmasosa oli havainnut tai kokenut työyhteisössä syrjintää tai työpaikkakiusaamista. Syrjinnän kerrottiin johtuvan useimmissa tapauksissa mielipiteestä, asemasta tai iästä. Vähiten syrjintää oli koettu puolestaan vammaisuuden, raskauden ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Työsuhdepäälliköiden mukaan kaikkiin tietoon tullessiin syrjintä- ja häirintätapauksiin puututaan välittömästi. Ongelmaksi on heidän mukaansa kuitenkin koettu se, etteivät kaikki tapaukset tule työnantajan tietoon. Haastattelussa työsuhdepäälliköt korostivatkin sujuvan tiedonkulun tarvetta myös työntekijältä työnantajalle, jotta koettuihin syrjintä- ja häirintätapauksiin voidaan puuttua mahdollisimman nopeasti.

Enemmistö kyselyn vastaajista ei ollut havainnut eikä kokenut seksuaalista häirintää työyhteisössä. Osa vastaajista ei kuitenkaan osannut sanoa, onko havainnut tai kokenut seksuaalista häirintää työyhteisössä. Tässä yhteydessä pohdimme, onko henkilöstö riittävän tietoinen siitä, mitkä asiat ja millainen käytös luokitellaan seksuaaliseksi häirinnäksi. Lähes puolet vastaajista ei myöskään osannut sanoa, onko saanut työnantajalta riittävästi tietoa aiheista. Nämä ”en osaa sanoa” vastaukset voivat

viestiä mielestämme esimerkiksi siitä, ettei vastaajat ole riittävän tietoisia siitä, millaista tietoa epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseen liittyen tulisi työpaikalla olla saatavilla.

Sekä kyselyn, että haastattelun vastauksista nousi esiin myös tarve löytää sopiva kanava aiheesta käytävään keskusteluun. Yrityksen sisäiseen tiedottamiseen liittyen avoimissa vastauksissa nousi esiin myös kielimuuri, sillä tietoa jaetaan pääsääntöisesti suomeksi. Kehitystoimenpiteissä toivottiinkin äidinkieltään ruotsinkielisten huomioimista sekä kansainvälistä näkökulmaa. Työsuhdepäälliköiden haastattelussa tuli ilmi, että tämä asia on organisaatiossa jo työn alla ja tavoitteena on erityisesti rekrytointiin liittyvien tiedotteiden tekeminen myös muilla kuin suomen kielellä.

Henkilöstökyselyn tuloksissa esiin nousseet epäkohdat ovat hyvin samankaltaisia, kuin suomalaisessa työelämässä yleisesti koetut ja havaitut ongelmat. Tuloksissa nousivat esille myös sosiaali- ja terveydenhoitoalalle tyypilliset haasteet. Henkilöstökyselyn, haastattelun sekä benchmarkingin tuloksista voidaan havaita, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen sekä niiden edistäminen voidaan huomioida toiminnassa lukuisten eri keinojen avulla. Siksi myös eri aloilla toimivat yritykset voivat oppia toisiltaan. Työelämän yhdenvertaisuutta edistävien keinojen konkreettisesti hyödyntämisessä on Suomessa vielä tehtävää, ja tästä syystä on mielestämme tärkeää, että yritykset voivat oppia toisiltaan.

5.5 Reliabiliteetti, validiteetti ja eettisyys

Opinnäytetyön reliabiliteetin eli luotettavuuden arvioinnissa tarkastellaan prosessin eri vaiheita, ja niiden arvioinnissa korostuvat koko prosessin järjestelmällisyys ja johdonmukainen työskentely. Luotettavuus opinnäytetyössä tarkoittaa sitä, ettei prosessi anna sattumanvaraisia tuloksia tai kehittämis ehdotuksia, eikä tutkimus sisällä sisäisiä ristiriitoja. On tärkeää arvioida myös oman toiminnan vaikutusta tuloksiin ja päätelmiin, sekä tulosten hyödynnettävyyteen. (Vilkkä 2021, 132.) Työn reliabiliteetilla arvioidaan tutkimuksen toistettavuutta ja tarkastellaan erityisesti mittaamisen tarkkuutta. Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, mikäli sen tulokset tutkimusta toistettaessa eivät ole tutkijasta riippuvaiset. Kyselyn reliabiliteettia arvioidessa tulee tarkastella vastausprosenttia ja mahdollisia mittausvirheitä. Lisäksi tulee pohtia, edustaako otos perusjoukkoa onnistuneesti ja onko saatujen tietojen käsittelyssä noudatettu huolellisuutta. (Vilkkä 2007, 149.)

Tutkimuksemme eteni järjestelmällisesti ja suunnitelmallisesti. Tutkimuksemme on helposti toistettavissa, mutta toistettavuutta tarkasteltaessa on hyvä huomioida, että kysely liittyi oleellisesti sellaisiin tekijöihin, joiden pysyvyys ei välttämättä ole pitkäkestoista. Tällaisia tekijöitä ovat mm. mielipiteet ja kokemukset. Ajan kuluessa erilaiset tapahtumat, henkilöiden vanheneminen ja ammatillisen osaamisen kasvu sekä asenteiden ja olosuhteiden muuttuminen vaikuttavat usein myös saatuun mittaustulokseen. (Hiltunen 2019.) Työn reliabiliteettiin heikentävästi vaikuttaa henkilöstökyselyn suhteellisen alhainen vastausprosentti. Tulokset saattaisivat olla erilaiset, mikäli vastausprosentti olisi suurempi. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden joukko vastasi kuitenkin hyvin toimeksiantajaorganisaation henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakaumaa, eikä haastattelun ja kyselyn vastauksissa ilmennyt mitään ristiriitoja, joten tuloksia voidaan mielestämme pitää luotettavina.

Kyselymme luotettavuutta lisäsi sähköinen kyselylomake, jonka vuoksi tulosten raportoinnissa ei voinut tapahtua huolimattomuudesta aiheutuvia virheitä. Henkilöstökyselyn tulosten luotettavuutta lisäsi myös se, että tuloksia pystyttiin yleistämisen sijaan tarkastelemaan usean eri tekijän näkökulmasta. Tuloksia analysoitiin eri sukupuolten, eri ikäryhmien ja kaikkien vastaajien välillä yhteisesti. Luotettavuutta pyrittiin lisäämään myös kysymysten yhteydessä avatuilla käsitteillä. Käsitteiden kuvausten avulla pyrittiin minimoimaan väärinymmärryksistä aiheutuvia mittausvirheitä. Kysymysten tulkitsemista pyrittiin helpottamaan myös valmiilla vastausvaihtoehdoilla, ja avoimella kommenttikentällä, jossa vastaajan oli mahdollista avata ja perustella vastauksiaan halutessaan tarkemmin.

Saateviestissä (liite 2) korostettiin vastausten tärkeyttä ja anonymiteettia, koska kyselyn luotettavuutta pyrittiin lisäämään saateviestistä alkaen. Korostamalla näitä tekijöitä pyrittiin keräämään vastaajilta mahdollisimman rehellisiä vastauksia ja kommentteja avoimiin kysymyksiin. Luotettavuutta lisäsivät myös kyselyn kontrollikysymykset. Kontrollikysymyksillä vertaillaan kahden samaa asiaa mittaavan kysymyksen tuloksia. (Vilka 2021, 134.) Kyselyn (liite 1) kysymyksen 7 avulla pystyimme vertailemaan saatuja vastauksia sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta ja sukupuolesta aiheutuvan syrjinnän havaitsemisesta. Samoja päätelmiä pystyimme tekemään käyttämällä taustatietoa suodattimena ja kartoittamalla koettuja epätasa-arvoisia tai syrjiviä tilanteita. Mitään ristiriitaa vastausten välillä ei ollut havaittavissa.

Tutkimuksen validiteetilla ilmaistaan, kuinka hyvin tutkimuksella on onnistuttu mittaamaan sitä, mihin haluttiin vastaus. Validiteettia tarkastellessa tulee huomioida, kuinka hyvin operationalisointi on onnistunut, eli kuinka hyvin haluttu mitattava asia on saatu siirrettyä tutkimuksessa käytettyyn mittariin. Validiteettia arvioitaessa tulee huomioida käsitteiden operationalisoinnin ja valitun mitta-asteikon onnistuminen sekä tutkimuslomakkeen muotoilun ja sisällön onnistuminen. Myös mahdolliset epätarkkuudet mittarin käytössä tulee arvioida. Yhdessä reliabiliteetti ja validiteetti muodostavat tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. (Vilka 2007, 150, 152.)

Haastattelun validiteettia pyrimme parantamaan haastattelun huolellisella suunnittelulla, esitestamalla haastattelun toimivuutta sekä valitsemalla haastateltaviksi aiheesta eniten tietävät asiantuntijat. Haastattelutilanteessa luotettavuutta pyrittiin lisäämään kiinnittämällä huomiota tulkintaan sekä esittämällä tarkentavia jatkokysymyksiä aina tarvittaessa. Luotettavuutta pyrittiin parantamaan myös nauhoittamalla haastattelu ja litteroimalla aineisto sanatarkasti, vain muutamia ylimääräisiä täytesanoja poistaen. Lisäksi pyrimme parantamaan validiteettia analysoimalla saatuja tuloksia kokonaisuudessaan mahdollisimman monipuolisesti.

Kyselyn validiteettia pyrimme parantamaan suorittamalla tutkimuksen kokonaistutkimuksena, eli lähettämällä kysely koko organisaation henkilöstölle, sillä Vilkan (2021, 134) mukaan voidaan karkeasti sanoa, että "mitä suurempi otos, sitä luotettavimmat ovat myös tulokset". Tämä voidaan perustella sillä, että suuremmassa perusjoukossa yksittäisten havaintoyksiköiden puutteelliset tiedot tai vastaamatta jättäminen eivät ole niin merkityksellisiä tulosten kannalta (Vilka 2021, 134). Vastausten määrää pyrittiin lisäämään riittävällä informaatiolla, pitkällä vastausajalla sekä henkilöstölle lähetetyillä muistutusviesteillä.

Henkilöstökysely suunniteltiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin; millaiseksi henkilöstö kokee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen organisaatiossa tällä hetkellä ja millä keinoilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossa voitaisiin parantaa. Tulosten pohjalta pystyttiin muodostamaan käsitys tämänhetkisestä tilanteesta, ja henkilöstön toiveiden avulla pystyttiin luomaan suunnitelma ongelmakohtien kehittämiseksi. Siksi voidaan todeta, että tutkimuslomake oli perustellusti laadittu, ja mittasi oikeita asioita.

Benchmarking-menetelmän tuloksia tarkasteltaessa tulee huomioida, että osion lähdemateriaalit ovat yritysten verkkosivuja sekä vastuullisuusraportteja, jolloin niiden luotettavuutta ei voida täysin arvioida. Tarkastelimme käyttämiämme lähteitä kriittisesti, ja kokosimme hyödynnettävissä olevat ideat osaksi kehitysehdotuksia. Benchmarking-menetelmän avulla saamiimme tuloksia hyödynsimme kehitysehdotuksissa omaa ammattitaitoamme ja arviointikykyämme hyödyntäen.

Työelämälähtöisessä kehittämistutkimuksessa korostuvat sekä tieteen tekemisen, että yritysmaailman eettiset säännöt. Tutkimuksen tulee olla rehellinen, huolellisesti laadittu ja hyödyllinen. Tutkimuksen tulosta saattaa väärentää esimerkiksi niiden kritiikiton yleistäminen tai harhaanjohtava tai puutteellinen raportointi. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2015, 48.) Opinnäytetyöprosessimme alkuvaiheessa tutustuimme tutkimuseettisiin ohjeistuksiin, henkilötietojen käsittelyyn, sekä tietosuojaan liittyviin ohjeistuksiin. Noudatimme koko opinnäytetyöprosessin ajan huolellisuutta ja rehellisyyttä. Kappaleissa 4.2.1 ja 4.2.2 on kuvattu henkilöstökyselyn ja haastattelun suunnitteluprosessit, joiden yhteydessä olemme pyrkineet kuvaamaan eettisyyden toteutumisen varmistamisen kysely- ja haastattelutilanteessa. Olemme pyrkineet huomioimaan eettisyyden toteutumisen koko opinnäytetyöprosessin ajan noudattamalla ammattieettisiä periaatteita.

Opinnäytetyömme henkilöstökyselyn toteuttamisessa henkilötietojen käsittelyä sääteli tietosuojalaki 2018/1050 (entinen henkilötietolaki 1999/523). Tutkimuksessamme tämä tarkoitti sitä, että huolehdimme tutkimusaineiston säilyttämisestä ja hävittämisestä niin, että tutkimukseen osallistuneiden tietosuoja ei vaarantunut missään prosessin vaiheessa. Henkilöstökyselyssä vastaajilta kysyttiin vain tutkimuksen kannalta olennaisia tietoja. Henkilöstölle lähetettiin saatekirjeen yhteydessä tietosuojaseloste, koska henkilöstökyselyssä vastaajista kerättiin epäsuoria tunnistetta, kuten mm. ikä ja sukupuoli. Tietosuojaselosteen tarkoituksena oli mm. kuvata vastaajalle, miten kerättyjä tietoja käsitellään tutkimuksessa. Tutkimustulosten avoimien vastauksien kohdalla huolehdimme, ettei yksittäistä vastaajaa pystytä vastauksista tunnistamaan. Mitään yksittäisiä henkilötietoja ei luovutettu eteenpäin ja tutkimusrekisteri hävitettiin henkilötietojen käsittelyn jälkeen.

Opinnäytetyössämme käytettyjen lähteiden luotettavuus varmistettiin tarkastelemalla niitä kriittisesti. Käytetyssä lähdeaineistossa huomioitiin lähteiden ajantasaisuus ja lähteinä pyrittiin käyttämään uusimpia julkaisuja. Myös lähteinä käytetyissä laeissa käytettiin lain uusinta muotoa. Kirjoittajan asiantuntevuuteen kiinnitettiin huomiota tarkastelemalla kirjoittajan asemaa ja organisaatiota, jossa kirjoittaja toimii. Tieteellisten artikkeleiden osalta käytettiin vertaisarvioituja artikkeleita, jolloin lähdettä voitiin pitää luotettavana. Kaikkiin käytettyihin lähteisiin viitattiin teoriaosuuden tekstissä, ja ne löytyvät lähdeluettelosta.

6 TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

6.1 Vaatimukset ja vaikuttavat tekijät

STTK:n vaikuttamispäällikkö Elena Gorschkow (2022) mainitsee Työterveyslaitoksen Pride-viikon haastattelussa positiiviseksi sen, että monet organisaatiot ovat sitoutuneet yhdenvertaisuuteen ja tehneet yhdenvertaisuussuunnitelmia. Ongelman hän toteaa kuitenkin olevan siinä, että usein yhdenvertaisuuden edistäminen jää ainoastaan suunnitelman tasolle. Gorschkowin (2022) mielestä olisi tärkeää miettiä konkretian kautta tilanteita, joissa esimerkiksi häirintää tai syrjintää työpaikalla tapahtuu, ja pohtia keinoja puuttua niihin tilanteisiin.

Epätasa-arvo ja syrjintä ovat yhteiskunnallisia ongelmia, mutta on tärkeää huomioida, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen voidaan vaikuttaa jokaisessa organisaatiossa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjattavia toimenpiteitä ei ole erikseen määritelty, mutta suunnitelman tulee sisältää tasa-arvon edistämisen kannalta tarpeelliset toimenpiteet. Toimenpiteiden täytyy olla konkreettisia, realistisia ja niiden tulee perustua tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen. Toimenpiteet voivat käsitellä esimerkiksi yhtäläisiä urakehitysmahdollisuuksia, perhevapaita tai palkkausta. Lain velvoittaman vähimmäissisällön lisäksi suunnitelmaan voidaan sisällyttää myös muita tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. (Suomen Yrittäjät julkaisuaika tuntematon.)

Tasa-arvon edistämiseksi tehtyjen toimenpiteiden tulee käsittää kaikki suunnitelman piirissä olevat organisaation osat. Lisäksi suunnitellut toimenpiteet tulee konkretisoida koskemaan koko organisaatiota, ja sen eri osia. Isoissa organisaatioissa voi tästä syystä olla järkevää tehdä useita eri suunnitelmia koko organisaatiota koskevan suunnitelman sijasta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Toimenpiteitä kirjatessa tulee myös sopia tavoitteista, keinoista, sekä aikataulusta, sillä suunnitelma voi sisältää sekä lyhyen, että pitkän aikatahtaimen tavoitteita. On myös hyvä pohtia, kuka on vastuussa toimenpiteiden toteuttamisesta ja perustella mahdollinen tarve positiivisen erityiskohtelun tarpeelle. (Työsuojeluhallinto 2019.) Vaikka suunnitelmaan kirjattaisiin toimenpiteitä vain muutamien osa-alueiden kehittämiseen, on organisaatio silti velvollinen edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikkien lain perusteiden osalta (HAUS kehittämiskeskus julkaisuaika tuntematon).

6.2 Kehitystoimenpide-ehdotukset

Osana työtämme kartoitimme henkilöstön havaitsemia kokemuksia sekä toiveita tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Tuloksista ilmeni muutamia toimintaan liittyviä haasteita sekä ongelmakohtia, joihin organisaation olisi hyvä reagoida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehdessään. Pohdimme kehitettäviä teemoja kyselyn tulosten, haastattelussa esiin nousseiden organisaation toiveiden sekä henkilöstön ehdotusten mukaisesti. Lisäksi huomioimme tutkimukset Suomen yleisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta, sekä toimialan tyypillisimmistä haasteista.

Kehitystoimenpide-ehdotuksia laatiessamme halusimme nostaa esiin myös sen, että ongelmakohtien kehittämisen lisäksi on hyvä jatkaa myös hyvin toimivien osa-alueiden kehittämistä entistä paremmaksi. Omia vahvuuksia kannattaakin kehittää entisestään, jotta niiden avulla on mahdollista esimerkiksi erottua kilpailijoista. Lisäksi toiminnan kehittäminen on usein helpompaa aloittaa sellaisista asioista, jotka yrityksessä toteutuvat jo hyvin.

Toimeksiantajaorganisaation edellisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa oli tavoitteiksi määritelty muun muassa; avoin ja läpinäkyvä rekrytointi, naisten ja miesten eri tehtäviin tasapuolisesti sijoittumisen edistäminen, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen ja syrjinnän ehkäiseminen. Koska tasa-arvosuunnittelu on mielestämme jatkuva prosessi, kehotamme toimeksiantajayritystä keskittymään muutamaan tavoitteeseen kerrallaan ja asettamaan pitkän aikatahtaimen tavoitteille pienempiä välitavoitteita.

Laatimamme toimenpide-ehdotukset liittyivät suurelta osin henkilöstökyselyssä ja haastattelussa esiin nousseisiin asioihin. Laadittuihin kehitysehdotuksiin olemme soveltaneet lähdeaineistossa esiintynyttä teoriaa sekä omaa ammattiosaamistamme. Ehdotusten laadinnassa käytimme apunamme myös benchmarkingin tuloksia, Työturvallisuuskeskuksen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä -julkaisua (2022) sekä Sisäasiainministeriön Yhdenvertaisuussuunnittelun opasta (2010). Toimenpide-ehdotusten avulla pyrimme tuomaan esiin myös organisaation arvoja ja sitä, kuinka ne näkyvät työyhteisössä päivittäisessä työssä. Käytimme näitä tekijöitä pohjana toimenpiteiden suunnittelussa.

Teettämämme kyselyn vastauksista nousivat vahvasti esille myös palkkatasa-arvoon liittyvät seikat. Toimenpiteet palkkatasa-arvon edistämiseen tulee laatia aina palkkakartoituksen pohjalta, ja tästä syystä emme sisällytä niitä tähän työhön. Vastausten perusteella henkilöstö kokee palkkauksen olevan yksi tärkeimmistä kehityskohteista, joten kehotamme toimeksiantajaa laatimaan huolellisen palkkakartoituksen toimenpiteineen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen yhteydessä. Mielestämme on tärkeää huomioida kyselyn vastauksissa nousseet toiveet avoimuudesta ja läpinäkyvyydestä palkkojen suhteen. Palkkatasa-arvoasioiden lisäksi myös työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät parannusehdotukset jätettiin taulukosta pois, sillä työhyvinvoinnin toteutumista seurataan työhyvinvointikyselyillä säännöllisesti ja sen edistämiseksi on asetettu jo selkeät tavoitteet.

Esittelemme laatimamme toimenpide-ehdotukset taulukkomuodossa. Taulukossa kuvaamme kehitettävän osa-alueen, sille asettamamme kehitystavoitteet, sekä tärkeimmät kehitystoimenpiteet, joilla tavoitteisiin päästäisiin. Tavoitteet ja toimenpiteet on myös avattu tarkemmin taulukon alla. Tarkoituksenamme oli listata useita kehitysehdotuksia, joita organisaatio pystyisi hyödyntämään toiminnassaan myös seuraavan mittauksen yhteydessä. Suositeltavaa ei kuitenkaan ole lähteä kehittämään liian montaa osa-aluetta kerrallaan, vaan kehotamme toimeksiantajaa keskittymään muutamaan tavoitteeseen ja toimenpiteeseen kerrallaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten taulukkoon on suositeltavaa lisätä vielä kaksi saraketta, joista ilmenisi vastuussa olevat henkilöt sekä aikataulutavoite kohdan toteutumiseksi. Lisäksi olisi hyvä miettiä mittari, jolla toteutumista voitaisiin mitata ja määritellä toteutumiseksi varatut resurssit, jotta ne voidaan huomioida budjetoinnissa. Näin tavoitteiden toteutumista tulee säännöllisesti seurattua ja ne saavutetaan todennäköisemmin. Lisäksi numeraalisiin tavoitteisiin tulisi asettaa tarkemmat lukemat, kuten prosentuaaliset tavoitteet.

TAULUKKO 6. Ehdotukset kehitettävien osa-alueiden tavoitteista ja niitä edistävästä toimenpiteistä

OSA-ALUE	TAVOITTEET	TOIMENPITEET
Organisaatiokulttuuri	Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen toiminta	Luodaan kirjalliset toimintaohjeet eri tilanteissa toimimiselle Puretaan kielteisiä asenteita koulutuksilla ja tilanteisiin puuttumalla
Diversiteetti	Edistetään monimuotoisuuden toteutumista Inklusiivinen työympäristö	Asetetaan selkeät tavoitteet monimuotoisuuden edistämiseksi ja varmistetaan että niihin päästään Huomioidaan kaikkien tarpeet työoloissa Annetaan kaikille mahdollisuus osallistua
Johtaminen	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen sisällyttäminen strategiaan tavoitteisiin Esihenkilöiden koulutukset	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan kaikissa päätöksissä Koulutuksia tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta johtamisesta
Perehdyttäminen ja koulutusmahdollisuudet	Laadukas ja monipuolinen perehdytysprosessi Lisätä osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista Kaikille tasavertaiset mahdollisuudet päästä koulutuksiin ja edetä urallaan	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat osaksi perehdytystä Perehdytyksen tueksi kuvamateriaalia ja videoita Koulutuksia henkilöstölle Selvitetään kaikilta kiinnostus uralla etenemisestä ja laaditaan suunnitelmat
Viestintä	Kaikille yhdenvertaiset mahdollisuudet tiedon saantiin Viestintä tukee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä	Huomioidaan monikielisyys viestinnässä Huomioidaan monimuotoisuus käytetyssä kuvamateriaalissa
Työhönotto	Kaikille yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituiksi Monimuotoisuutta edistävä toiminta	Hyödynnetään anonyymiä rekrytointia ja tarvittaessa positiivista erityiskohtelua Julkaistaan ilmoitukset myös englanniksi, jos täydellinen suomen kielen osaaminen ei ole perusteltu vaatimus
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	Helpottaa yksityiselämän ja työn yhteensovittamista	Lisätään tietoa, joustavuutta ja huolehditaan työntekijöiden palautumisesta

Organisaatiokulttuuri

Ensimmäiset toimenpide-ehdotuksemme koskevat organisaatiokulttuurin kehittämistä. Organisaatiokulttuurin kehittämisen tavoitteena on luoda turvallinen ja tasa-arvoinen työyhteisö, jossa jokaista arvostetaan, eikä ketään syrjitä, kiusata tai ahdistella. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen organisaatiokulttuuri mahdollistaa sekä henkilöstön henkisen, että fyysisen hyvinvoinnin. Organisaatiokulttuurin yhtenäistäminen ja kehittäminen on erityisen tärkeää toimeksiantajaorganisaation kaltaiselle nopeasti kasvavalle organisaatiolle. Muut asettamamme tavoitteet tukevat organisaatiokulttuurin kehittämistä, joten sen voidaan ajatella olevan pitkän aikavälin tavoitteena, joka pitää sisällään pienempiä välitavoitteita. Tästä syystä halusimme nostaa tämän tavoitteen esiin ensimmäisenä, ja korostaa myös koko henkilöstön roolia tavoitteeseen pääsemisessä.

Organisaatiokulttuurin kehittämiseksi asetimme tavoitteiksi syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisemisen parantamisen, sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toiminnan koko organisaatiossa. Nostimme syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisemisen yhdeksi tärkeimmistä kehitettävistä asioista, sillä henkilöstökyselyn vastauksissa ilmeni kokemuksia tai havaintoja syrjivästä kohtelusta. Mielestämme työntekijän kokemiin epäkohtiin tulee suhtautua vakavasti, riippumatta siitä onko kyseessä epäreilulta tuntunut väärinymmärrys vai lain mukaan syrjinnäksi luokiteltava tilanne.

Häirintää ja syrjintää koskien organisaatiossa on nollatoleranssi. Tätä tulisi korostaa viestimällä, ettei minkäänlaista kiusaamista, häirintää tai syrjintää hyväksytä. Oleellisinta olisi tukea työyhteisön jäseniä siinä, että he uskaltaisivat nostaa esiin tilanteita, jotka kokevat epäasiallisiksi. Näin tilanteisiin päästäisiin puuttumaan ja toimintaa voitaisiin kehittää, eivätkä mahdolliset väärinymmärrykset jäisi vaivaamaan mieltä. Mielestämme on erityisen tärkeää tiedottaa henkilökuntaa myös organisaation sisällä työskentelevistä henkilöistä sekä virallisista tahoista, joille mahdollisesta koetusta häirinnästä ja syrjinnästä voi ilmoittaa.

Henkilöstökyselyn vastauksissa ehdotettiin myös turvallisen taukotilan käyttöönottoa. Tällä tarkoitetaan kiusaamisvapaan vyöhykkeen luomista, jossa häirintä on ehdottomasti kielletty ja jossa siihen puututaan heti epäasiallista käytöstä havaittaessa. Syrjinnästä vapaa alue- kampanja on mm. oikeusministeriön ja Ihmisoikeusliitto Ry:n toteuttama kampanja, jonka tarkoituksena on haastaa organisaatiota ja työyhteisöjä luomaan yhteisöstään syrjinnästä, häirinnästä ja kiusaamisesta vapaan alueen. Organisaation julistautuminen mukaan kampanjaan on symbolien ele yhdenvertaisuuden toteutumisen ja syrjimättömyyden puolesta, ja tästä merkiksi organisaatio saa Syrjinnästä vapaa alue -merkin. (Oikeusministeriö julkaisuaika tuntematon b.) Tämän Syrjinnästä vapaa alue- kampanjan toimeksiantajaorganisaatio voisi laajentaa tulevaisuudessa kattamaan kaikkia toimipisteitään. Syrjinnästä vapaa alue -merkki voisi myös osaltaan edesauttaa syrjintään liittyvien kysymysten ja kokemusten esille nostamisessa.

Oleellista tasa-arvon toteutumisen kannalta on mielestämme sukupuolen moninaisuuden huomioiminen, eli kaikkien sukupuolten tunnistaminen. Siksi olisikin tärkeää, että henkilöstökyselyissä ja organisaation tietokannassa olisi käytössä sukupuolivalinnassa myös vastausvaihtoehto ”muu”. Kaikkien sukupuolten tunnistaminen olisi tärkeää huomioida myös päivittäisessä työssä. Kyselyn vastauksista

nousi esiin toiveita esimerkiksi sukupuolineutraaleista wc-tiloista. Lisäksi käytössä olevat tehtävämikkeet kannattaisi benchmarkingin yhteydessä esittelemämme Duunitorin tavoin myös toimeksiantajaorganisaatiossa muokata sukupuolineutraaleiksi, jolloin eli esimerkiksi esimiehen sijaan puhuttaisiin esihenkilöstä.

Organisaatiokulttuurin kehityksessä keskeisessä roolissa ovat esihenkilöt, vaikka sen toteutumisesta vastaakin koko henkilöstö. Esihenkilöiden käytös on havaintojemme mukaan kuitenkin asia, jota henkilöstö peilaa toiminnassaan jatkuvasti. Henkilöstöstä voidaan myös valita halukkaita tasa-arvoja yhdenvertaisuusvalmentajia, jotka toimivat esihenkilöiden tukena toimenpiteiden jalkauttamisessa. Henkilöstölle olisi tästä syystä tärkeää järjestää koulutuksia esimerkiksi piiloasenteista, seksuaalisesta häirinnästä sekä syrjinnästä. Tiedon lisääminen olisi havaintojemme perusteella erityisen tärkeää, jotta epäkohtia ja tilanteita voidaan havaita ja myös ymmärtää, jos jokin tilanne ei olekaan syrjivä. Olisi oleellista myös laatia kirjalliset ohjeistukset eri tilanteissa toimimista varten, jotta tilanteisiin osattaisiin puuttua oikeaoppisesti.

Diversiteetti

Organisaation diversiteetin, eli monimuotoisuuden kehittämisen tavoitteiksi asetimme monimuotoisuuden toteutumisen kehittämisen sekä inklusiivisen työympäristön luomisen. Tavoitetta voidaan pitää alataavoitteena tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen organisaatiokulttuurin kehittämiseksi, sillä diversiteetti on mielestämme avainroolissa yhdenvertaisuudesta puhuttaessa.

Mielestämme monimuotoisuuden kehittämiseksi kannattaa asettaa selkeät tavoitteet, kuten esimerkiksi ”vuoden aikana kasvattaa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuutta tietyn prosenttiosuuden verran” tai ”lisätä miesten osuutta hoitohenkilökunnassa tietyn prosenttiosuuden verran”. Näin tavoitteita voidaan mitata ja seurata, jolloin ne myös saavutetaan todennäköisemmin. Kun tavoite on kirjattu ylös suunnitelmaan, se voidaan nostaa esiin myös rekrytointivaiheessa positiivisen erityiskohtelun keinoin.

Benchmarkingin tuloksista havaitsimme, että diversiteettiä voidaan kasvattaa rekrytoinnin lisäksi myös huolehtimalla siitä, että vähemmistöjen edustajat pysyvät työsuhteessa, eli viihtyvät työpaikassaan. Vähemmistön edustajien työssä viihtymistä voitaisiin seurata säännöllisesti vertaamalla heidän työsuhteiden pituuksia ja jatkuvuutta suhteessa muihin työntekijöihin. Havaintojemme mukaan monimuotoisuuden lisäämisen tavoite olisi hyvä huomioida myös työntekijöiden perehdyttämisessä otamalla käyttöön kuvallisia tai englannin kielellä tehtyjä ohjeistuksia.

Toimeksiantajaorganisaation henkilöstöstä yli 30 % on iältään yli 50-vuotiaita, joten oleellisena osana diversiteetin lisäämistä on huolehtia varhaisen tuen tarjoamisesta, jotta työssä voitaisiin jatkaa mahdollisimman pitkään. Organisaatiossa olisi hyvä soveltaa benchmarkingin tulosten yhteydessä esiteltyä ISS Palvelujen toteuttamaa ideaa, ja laatia ohjeistuksia esimerkiksi ergonomisista, kuormitusta vähentävistä työasunnoista sekä palautumisen merkityksestä. Ikäjohtamista on mielestämme myös tärkeä kouluttaa esihenkilöille, jotta työkyvyn uhkia voitaisiin pyrkiä ennaltaehkäisemään.

Oleellinen osa inklusiivista työyhteisöä on henkilöstön osallistaminen, joten on tärkeää huolehtia, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua ideoimiseen ja päätöksentekoon. Osallistava ja

valmentava johtaminen lisää luottamusta, joka vahvistaa muun muassa motivaatiota, aloitteellisuutta ja energisyyttä (Ristikangas & Ristikangas 2019, 170–171). Tästä syystä myös opinnäytetyösämme henkilöstön toiveet ovat erittäin tärkeässä roolissa kehitysehdotusten laatimisessa.

Yhdenvertaisuutta tarkasteltaessa tulee huomioida myös tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen, jolloin tilannekohtaisesti voidaan poiketa samanlaisen kohtelun periaatteesta. ”Samat säännöt kaikille” ja ”kohdellaan kaikkia samoin” -periaatteilla edistetään tosiallisen yhdenvertaisuuden sijaan muodollista tasa-arvoa. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi tulee huomioida kaikkien lähtökohdat, jolloin esimerkiksi syrjinnän vaarassa olevan tai heikommassa asemassa olevien tarpeet tulee huomioida toiminnassa (Työsuojeluhallinto 2019). Positiivinen erityiskohtelu on lain mukaista toimintaa, jota tilanteet joskus jopa edellyttävät.

Johtaminen

Tasa-arvoista ja yhdenvertaista johtamista edistämään ehdotamme aiheen huomioimista strategisissa tavoitteissa. Päätösten vaikutukset eri sukupuoliin tai ihmisryhmiin sekä vaikutukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tulee huomioida kaikkia päätöksiä tehdessä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä edesauttaa havaintojemme mukaan erilaisten riskien ja mahdollisuuksien tunnistaminen etukäteen. Tästä syystä vaikutusten ennakoarviointiin tulisi käyttää riittävästi aikaa.

Henkilöstökyselyn avoimista vastauksista nousi vahvasti esiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen esihenkilötyössä. Mielestämme esihenkilöitä tulisi säännöllisesti ja monipuolisesti kouluttaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien aiheiden pariin, jotta heillä olisi käytössään riittävät työkalut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä inklusiivisen työyhteisön rakentamiseen ja ylläpitoon. Esihenkilöitä voitaisiin motivoida osallistumaan koulutuksiin esimerkiksi luomalla koulutuksista selkeä kokonaisuus, jonka eri osa-alueiden läpäisyn jälkeen heidät palkittaisiin organisaation omalla osaamismerkillä.

Perehdyttäminen ja koulutusmahdollisuudet

Asetimme tavoitteiksi, että kaikilla tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet tiedon saantiin, koulutuksiin osallistumiseen sekä uralla etenemiseen. Toimeksiantajaorganisaatio panostaa toiminnassaan osaamisen kehittämiseen, työhyvinvoinnin johtamiseen sekä työyhteisöjen toimintaan, joten nostimme tiedon lisäämisen tärkeään rooliin kehitysehdotuksia luodessamme (Toimeksiantaja julkaisuaika tuntematon).

Uskomme, että organisaation tasa-arvo ja yhdenvertaisuusongelmia voitaisiin vähentää lisäämällä tietoutta ja avointa keskustelua aiheen ympärillä. Avoimen keskustelun myötä useammilla työntekijöillä olisi mahdollisuus tuulla kuulluksi ja osallistua asioiden kehittämiseen työyhteisössä. Tietoa lisäämällä myös koettujen tai havaittujen syrjintätapausten määrä saattaisi vähentyä, sillä uskomme osan koetuista syrjintätapauksista olevan seurausta tiedon puutteesta. Syrjintään ja häirintään liittyvä tiedonpuute voi aiheuttaa väärinkäsityksiä, jonka seurauksena henkilö voi kokea tullessa syrjityksi, vaikka tosiasiasa näin ei ole tapahtunut. Vastaavasti henkilö saattaa tietämättään toimia työyhteisössä syrjivästi tai aiheuttaa häirinnän kokemuksia.

Perehdyttämisen tärkeys nousi esiin tärkeimpänä havaintona myös benchmarkingin tuloksista. Siksi mielestämme olisi tärkeää lisätä perehdytyksen tueksi kuva- ja videomateriaaleja, sekä lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät asiat osaksi perehdytys suunnitelmaa, esimerkiksi kertomalla yrityksen nollatoleranssista kiusaamisen, syrjinnän ja häirinnän osalta ja esittelemällä organisaation käytössä oleva epäasiallisen kohtelun vastaisen toimintamallin kaikille uusille työntekijöille. Näin työntekijöille tulisivat heti työsuhteen alkaessa tutuiksi myös käytössä olevat tukitahot, kuten työterveyshuolto, luottamusmies sekä työsuojeluvaltuutettu.

Organisaatio voisi myös laatia viralliset säännöt, joita jokaisen työntekijän tulisi noudattaa. Säännöistä voisi ilmetä esimerkiksi kiusaamisen, häirinnän ja syrjinnän ehdoton kieltä sekä toisia kannustava ja kunnioittava toimintatapa. Säännöt voitaisiin käydä läpi jo perehdytysvaiheessa, jolloin työntekijä sitoutettaisiin niiden noudattamiseen allekirjoittamalla lomake. Säännöt voisi löytyä kirjallisessa muodossa organisaation jokaisesta toimipisteestä, joka vahvistaisi yhtenäistä organisaatiokulttuuria.

Tekemiemme päätelmien perusteella nopea kasvuvauhti, integraatiot sekä alan henkilöstövajeesta aiheutuva kiire ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, etteivät informaatiot ja tiedotteet ole tavoittaneet kaikkia työntekijöitä toivotulla tavalla. Onnistunut viestintä ja tiedotus organisaation sisällä vaikuttavat oleellisesti työhyvinvointiin ja motivaatioon, joka näkyy tehokkaampana työskentelynä ja vähempinä sairauspoissaoloina. Tästä syystä riittävään tiedotukseen, koulutuksiin ja palavereihin kannattaa panostaa kiireestä huolimatta, sillä ne maksavat itsensä takaisin ajan kuluessa.

Yhtenä toimenpiteenä ehdotamme, että jokaiselta työntekijältä selvitetään säännöllisesti kiinnostus uralla etenemisestä ja laaditaan sitä varten suunnitelma. Koulutustarpeet ja -kiinnostukset olisi mielestämme hyvä kartoittaa vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä ja laatia työntekijälle koulutus- ja kehityssuunnitelma aina seuraavalle vuodelle. Kehityskeskustelussa on hyvä muistuttaa jokaista työntekijää nostamaan esiin myös mahdollisia koettuja epäoikeudenmukaisia asioita ja muistuttaa heitä käytössä olevasta toimintamallista.

Viestintä

Viestintä on yksi tärkeimpiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen keinoja. Se on oleellisessa asemassa myös sisäisen ja ulkoisen työnantajamielikuvan rakentumisessa. Viestinnän kehittämisen tavoitteeksi asetimme, että viestintä tukisi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistä. Jotta viestintä tukisi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistä, olisi siinä hyvä keskittyä sukupuolittöisyyden esimerkiksi korvaamalla sukupuolittuneet ammattinimikkeet neutraaleilla vaihtoehdoilla ja varmistamalla, ettei laadittu teksti sulje ketään pois. Myös päivittäisessä työssä käytetty sisäinen viestintätyyli on hyvä asettaa tarkkailun alle ja puuttua mahdollisesti seksistiseen, eli jotakin sukupuolta syrjivään kielenkäyttöön.

Tärkeää on myös kiinnittää huomiota käytettyyn kuvamateriaaliin ja siihen, tukeeko se tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä. Sen lisäksi, että mietitään, keitä kuvissa esiintyy, olisi hyvä myös huomioida symboloiko kuva esimerkiksi asettelulla tai tarkennuksella eriarvoisuutta. Sukupuolittöinen kuvaviestintä pyrkii siihen, ettei kuvat vahvista sukupuolistereotyyppioita vaan tuovat esiin ihmisten ja sukupuolen moninaisuuden. (THL 2021.)

Lisäksi asetimme tavoitteeksi, että kaikilla olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet tiedon saantiin. Monikielisuuden tarve korostui niin kyselyn, haastattelun, kuin benchmarkingin tuloksista. Tieto tulisi olla saatavilla riittävän monella kielellä, jotta kaikilla olisi yhdenvertaiset oikeudet sen saantiin. Lisäksi tiedon saannissa tulisi huomioida tiedottamisen tärkeys, eli että esihenkilöt kertoisivat ajankohdaisista asioista henkilöstölle säännöllisesti työn ohessa sekä tiimipalaverissa. Näin ei jäisi työntekijän vastuulle, onko hän löytänyt esimerkiksi intrasta tai sähköpostista kaiken tarvittavan tiedon. Lisäksi haastattelun ja kyselyn vastauksissa korostui tarve turvallisen keskustelukanavan luomiselle, jossa voitaisiin hyvässä hengessä keskustella kokemuksista, selvittää mahdollisia epäkohtia sekä kehittää toimintaa yhdessä.

Työhönotto

Yleisenä lain mukaisena tavoitteena on pitää huoli siitä, että tehtäviin hakeutuu tasapuolisesti eri sukupuolten edustajia. Me asetimme tarkemmaksi tavoitteeksi yhdenvertaisen, monimuotoisuutta edistävän rekrytoinnin. Tätä tavoitetta tukee anonyymi rekrytointi, jonka käyttöönottoa olisi mielestämme organisaatiossa hyvä edistää. Anonyymiä rekrytointia kohti voidaan edetä vaiheittain, poistamalla niin sanottujen turhien tietojen keräämistä vaiheittain. Hakuilmoitukset tulisi mielestämme julkaista myös englannin kielellä, mikäli täydellisen suomen kielen osaaminen ei ole perusteltu vaatimus.

Mikäli monimuotoisuuden edistäminen tai segregaaation pienentäminen on kirjattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteeksi, voitaisiin myös positiivista erityiskohtelua hyödyntää prosessissa. Silloin esimerkiksi kahdesta yhtä pätevästä hakijasta voidaan valita mahdollinen vähemmistön edustaja palkattavaksi. Toimeksiantajaorganisaatiossa olisi mielestämme perusteltua ja suositeltavaa hyödyntää positiivista erityiskohtelua osana rekrytointia.

Mielestämme toimeksiantajaorganisaation kannattaisi myös korostaa monimuotoisuuden arvostamista hyödyntämällä benchmarking-osiassa mainittua Duunitorin tarjoamaa monimuotoisuuslupaa osana rekrytointia. Monimuotolupauksen käyttäminen osana rekrytointia ilmaisee työnhakijoille yrityksen arvostavan monimuotoisuutta työyhteisössä, ja se voi kannustaa henkilöitä eri taustoista hakemaan työtehtävään (Salonen 2021).

Lisäksi avoimista vastauksista nousi esiin, että jokaisella tulisi olla tasavertainen mahdollisuus hakea vapautuvia paikkoja. Kaikki vapautuvat paikat tulisivat siis olla haettavissa. Tätä edistäisi mielestämme kaksiosainen rekrytointi, jossa ensimmäisenä vaiheena on organisaation sisäinen rekrytointi.

Yksityiselämän ja työn yhteensovittaminen

Asetimme työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottamisen yhdeksi tavoitteista, sillä aihe nousi henkilöstön kokemista kehitystarpeista esiin yhtenä tärkeimpänä, vaikka avoimissa vastauksissa ehdotuksia toimenpiteistä ei juuri ilmennyt. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista voidaan helpottaa muun muassa työ- ja työaikajärjestelyillä, joustamisella sekä tiedon lisäämisellä. Työ- ja työaikajärjestelyt ovat henkilöstölle eniten arkeen helpotusta tuovia keinoja. Siksi etätöiden järjestämisen lisäksi joustaminen työajoissa sekä toimivat sijaisjärjestelyt ovat avainasemassa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b.)

Etenkin haastattelun vastauksissa nousi esiin tasapainon löytymisen tärkeys, jonka vuoksi työnantaja voisi mielestämme tukea työstä palautumisten helpottamista järjestämällä henkilöstölle koulutuksia esimerkiksi palautumisesta ja elämän hallinnasta. Lisäksi aihetta olisi hyvä käsitellä kehityskeskusteluissa, jotta työntekijöiden tarpeita ja toiveita työn ja yksityiselämän yhdistämiseen voitaisiin kuunnella säännöllisesti ja kirjata ylös tarvittavia keinoja niiden edistämistä varten.

Kehitysehdotuksessa ilmenevällä tiedon lisäämisellä tarkoitamme selkeitä toimintaohjeita ja tietoa esimerkiksi lyhennetyistä työviikoista, perhevapaista tai omaishoidosta. Perheille voitaisiin myös järjestää mahdollisuuksia tutustua työhön yhteisten tapahtumien avulla. Tämä voisi auttaa esimerkiksi lasta ymmärtämään miksi vanhempi on poissa kotoa ja auttaa osaltaan arjen hallintaa. Työnantaja voisi myös toiveiden mukaan selvittää olisiko sen mahdollista järjestää arkea helpottavia palveluita, kuten lastenhoitoa, työntekijöilleen (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b).

7 POHDINTA

7.1 Opinnäytetyöprosessi

Meille tärkeää oli valita opinnäytetyömme aiheeksi meitä kiinnostava, mutta entuudestaan hieman vieraampi aihe. Lisäksi halusimme päästä toteuttamaan sellaisen tutkimuksen, joka tulisi aitoon työelämäntarpeeseen. Tavoitteenamme oli, että työstä opittua tietoa voisi hyödyntää myös eri aloilla, joten toivoimme, että aihe liittyisi työhyvinvointiin. Työmme lopullinen aihe oli toimeksiantajalta toiveidemme mukaan tullut ehdotus, josta kiinnostuimme välittömästi. Valitsemamme aiheen ansiosta opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan äärimmäisen opettavainen ja mielenkiintoinen.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, miten toimeksiantajaorganisaation henkilöstö mittaushetkellä kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan työssään. Lisäksi tarkoituksena oli karottaa konkreettisia toimenpiteitä, joilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista voitaisiin organisaatiossa edistää ja ylläpitää. Tavoitteenamme oli toteuttaa tutkimus, jonka tuloksia toimeksiantajaorganisaatio voi hyödyntää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivittäessään. Työmme teoriaosuus antaa tarvittavan tiedon suunnitelman tekemiseen, joten työmme voidaan ajatella toimivan ohjenuorana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessimme onnistui mielestämme hyvin. Onnistumisessa meitä auttoivat selkeä aikataulu, halu kehittää ammattiosaamistamme sekä aito kiinnostus aihetta kohtaan. Koemme, että pystyimme työskentelemään läpi opinnäytetyöprosessin aloitteellisesti, mutta pyysimme tarvittaessa ohjausta. Opinnäytetyömme aiheen rajaamisen koimme alkuun haastavaksi. Saimme lopulta kuitenkin rajattua aiheen siten, että työmme on toimeksiantajan hyödynnettävissä ja palvelee toimeksiantajaa mielestämme parhaalla mahdollisella tavalla.

Työskentely eteni laatimamme työsuunnitelman mukaisesti ja suunnittelemamme aikataulu toteutui lähes kaikilta osin. Ainoastaan henkilöstökyselyn lähettäminen viivästyi meistä riippumattomista syistä. Mielenkiintomme opinnäytetyön tekemiseen säilyi koko prosessin ajan siitä huolimatta, että molempien tekijöiden työtilanteet muuttuivat prosessin aikana. Muutokset aiheuttivat hieman aikataulullisia haasteita, mutta niistä huolimatta työmme valmistui suunnitelman mukaisesti aikataulussa. Keskinäinen yhteistyömme sujui erinomaisesti. Yhdessä työskentely haastoi meitä ajattelemaan asioita laajemmin, ja tarvittaessa saimme tukea toisistamme.

Teoriaosuudessa onnistuimme mielestämme hyödyntämään aiheen kannalta keskeisimpiä lähteitä, joiden avulla saimme koottua yhteen kattavan ohjenuoran tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi organisaatiossa. Henkilöstökyselyn toteuttamisen yhteydessä teimme yhteistyötä toimeksiantajaorganisaation kanssa, ja kyselyn toteuttaminen onnistui pieniä aikataulullisia haasteita lukuun ottamatta hyvin. Jotta pystyimme vastaamaan työllämme mahdollisimman kattavasti toimeksiantajan tarpeisiin, olimme prosessin aikana yhteydessä toimeksiantajaan mahdollisia lisätoiveita ja huomioita ajatellen.

7.2 Työn merkityksellisyys

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin toukokuussa 2022 ja saatiin päätökseen saman vuoden joulukuussa. Aikataulumme pohjautui toimeksiantajan tarpeeseen, sillä organisaatio tarvitsi tutkimuksemme tuloksia ennen vuodenvaihdetta. Prosessi koostui seuraavista vaiheista; aiheeseen perehtyminen, tutkimuksen suunnittelu ja toteuttaminen sekä raportointi. Prosessi etenee opinnäytetyömme valmistuksen jälkeen toimeksiantajaorganisaatiossa siten, että organisaatiossa laaditaan ja otetaan käyttöön päivitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Käyttöönoton yhteydessä suunnitelma esitetään henkilöstölle ja sen toteutumista tullaan seuraamaan laaditun suunnitelman mukaisesti.

Opinnäytetyötämme voidaan pitää merkityksellisenä, sillä toimeksiantajaorganisaatiossa ei ole aiemmin toteutettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä. Ilman tutkimustuloksia ja niiden analysointia ei suunnitelmia voitaisi päivittää, eikä kehitystoimenpiteiden tarpeellisuutta voitaisi perustella. Aiemman tutkimustaustan puuttumisen vuoksi emme voineet verrata tuloksia aiemmin saatuihin tuloksiin, emmekä voineet analysoida mahdollista kehitystä. Jotta tuloksista olisi mahdollisimman suuri hyöty, tulisi vastaava kysely toteuttaa säännöllisesti, jolloin kehitystä voitaisiin seurata. Seurannan myötä toimenpiteisiin voitaisiin tarvittaessa tehdä muutoksia.

Opinnäytetyöstämme on toimeksiantajalle hyötyä myös tulevaisuudessa, sillä kehitysehdotuksissa on mainittu myös muutamista pitkän aikavälin kehitysehdotuksista. Aiheita on siis nostettu jo valmiiksi esiin, vaikka kaikkia toimenpiteitä ei kannata lähteä kerralla toteuttamaan. Toimeksiantajaorganisaation on kuitenkin halutessaan mahdollista palata toimenpide-ehdotusten pariin esimerkiksi seuraavan mittauksen yhteydessä. Työstämme tulee olemaan organisaatiolle hyötyä tulevaisuudessa myös siten, että tulevien tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuskyselyjen tuloksia voidaan verrata tutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin, jolloin saadaan parempi kuva kehityksen suunnasta ja valittujen toimenpiteiden hyödyistä.

Opinnäytetyömme tarkoituksena ei ollut tuottaa yleistettävissä olevia tuloksia, sillä tutkimuksemme tehtiin palvelemaan toimeksiantajan tarpeita. Opinnäytetyömme teoriaosuudesta voi kuitenkin olla hyötyä myös muille yrityksille, sillä se antaa kattavasti tietoa ja selkeät ohjeet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Saatavilla olevat valmiit ohjeet näiden suunnitelmien laatimiseen keskittyvät usein vain lain asettamiin vähimmäisvaatimuksiin ja ovat usein hyvin suppeita erityisesti sukupuolten moninaisuuden ja monikulttuurisuuden osalta. Näitä teemoja on mielestämme kuitenkin hyvä nostaa esiin suunnitelmia laatiessa. Tästä syystä tavoitteenamme oli kirjoittaa kattava teoriaosuus, jonka avulla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen on helppoa myös muilta, kuin lain sääteleviltä osin.

Uskomme, että yritysten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmilla on positiivinen vaikutus työyhteisöissä, sillä ne haastavat tutkimaan yrityksen toimintaa ja kehittämään sitä. Mielestämme olisi tärkeää kuitenkin ymmärtää käytännönläheisyyden merkitys, eli laatia suunnitelmat helposti toteutettaviksi, jotta edistysaskelia voidaan oikeasti ottaa. Mielestämme oleellista on ymmärtää myös se, että päivittäisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä on vastuussa koko henkilöstö, vaikka päävastuu linjauksista onkin yrityksen johdolla. Siksi henkilöstön tietoisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyen tulisi lisätä ja jokaisen vastuuta korostaa suunnitelmia jalkauttaessa.

7.3 Ammatillinen kehittyminen ja tutkimuksen luotettavuus

Ammatillinen osaamisemme sekä asiantuntemuksemme kasvoivat mielestämme merkittävästi prosessin aikana. Opinnäytetyömme toimiala ja aihe olivat meille entuudestaan vieraita, joten työn tekeminen haastoi meitä sisäistämään meille täysin uusia asioita. Opinnäytetyön tekeminen sai meidät ymmärtämään kuinka monirakenteinen ja haastava aihe tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen todella on. Opimme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvät keskeisimmät termit, lait ja säädökset. Lisäksi opimme, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma organisaatiolle tehdään. Nämä ovat asioita, joita voimme konkreettisesti hyödyntää tulevaisuuden työelämässä.

Opinnäytetyöprosessin aikana opimme hyödyntämään erilaisia tutkimusmenetelmiä. Onnistuimme työssämme eri tutkimusmenetelmien avulla toteuttamaan tutkimuksen, jonka tulokset täydensivät toisiaan. Tämä mielestämme osoittaa ammatillista osaamistamme eri tutkimusmenetelmien hyödyntämisestä. Koemme, että opinnäytetyön tekeminen kehitti osaamistamme hyödyntää eri tietokantoja lähteiden etsimisessä, sekä kykyämme tarkastella lähteitä kriittisesti. Laajan kirjoitustyön tekeminen kehitti myös kykyämme tuottaa selkää asiayylistä tekstiä.

Omaa asiantuntijuutta ja osaamista olemme pyrkineet opinnäytetyössämme tuomaan esiin mm. laadittujen toimenpide-ehdotusten kautta. Työn valmistuttua pohdimme kuitenkin, olisimmeko osanneet heti prosessin alkuvaiheessa kiinnittää huomiota alalla kaikista olennaisimpiin asioihin, mikäli toimiala olisi ollut meille entuudestaan tuttu. Lisäksi pohdimme, olisimmeko päässeet tulosten analysoinnissa vielä syvemmälle, mikäli olisimme valinneet aiheen, joka olisi ollut meille tutumpi. Tästä pohdinnasta huolimatta olemme erittäin tyytyväisiä aihevalintaamme ja siihen, että saimme tehdä työmme työelämäntarpeeseen. Koemme, että uuden oppiminen oli meille arvokkaampaa kuin se, että nämä tekijät olisivat mahdollisesti voineet parantaa työtämme.

Teimme työtämme varten jonkin verran pohjatyötä myös aiheista, jotka eivät koskaan päätynyt osaksi opinnäytetyötämme. Tämä johtui siitä, että sosiaali- ja terveysala ja sen tyypilliset haasteet eivät olleet meille entuudestaan tuttuja, ja tästä syystä emme osanneet etukäteen arvioida mitkä asiat voisivat henkilöstökyselyn tuloksissa nousta esiin. Halusimme tuottaa kompaktin teoriaosuuden, joka pitää sisällään kaiken oleellisen, muttei mitään ylimääräistä. Siksi tiedon lisäämisen ja työn laajentamisen lisäksi me myös säännöllisesti tiivistimme työtämme karsimalla näitä tarpeettomia osia siitä pois. Koemme kuitenkin, että tämäkin opittu tieto on omaa tulevaisuuttamme ajatellen erittäin hyödyllistä.

Opinnäytetyöprosessi sai meidät ymmärtämään, ettei tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien teko ole ainoastaan parin vuoden välein laadittava dokumentti lain velvollisuuksien täyttämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua olisikin mielestämme hyvä ajatella jatkuvana prosessina, joka henkilöstön edun lisäksi ajaa myös yrityksen etua. Tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden edistäminen ei ole haitaksi kenellekään, vaan siitä hyötyvät tutkitusti kaikki osapuolet. Tämän vuoksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kannattaa mielestämme sitoa osaksi yrityksen strategiaa ja huomioida kaikissa päätöksissä.

Opinnäytetyömme on mielestämme selkeä ja yhtenäinen kokonaisuus, joka vastaa tutkimuskysymyksiin, ja on laajasti hyödynnettävissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitettäessä. Mielestämme saatujen tulosten reliabiliteettia voidaan pitää hyvänä, sillä erityisesti lyhyellä aikavälillä henkilöstökysely on helposti toistettavissa, ja saatujen tulosten voidaan olettaa olevan samankaltaisia. Vaikka alhainen vastausprosentti vaikutti reliabiliteettiin heikentävästi, voidaan sitä pitää melko hyvänä, sillä vastaajajoukko edusti kuitenkin ikä- ja sukupuolijakaumaltaan toimeksiantajaorganisaation henkilöstön rakennetta. Lisäksi pystyimme vahvistamaan tuloksien luotettavuutta haastattelun, sekä organisaatiossa hiljattain tehdyn työhyvinvointikyselyn tulosten avulla. Henkilöstökyselyn ja haastattelun tuloksissa pystyttiin havaitsemaan selkeitä yhtäläisyyksiä, joiden perusteella saimme laadittua kehitystoimenpide-ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistä varten.

Saamiemme tuloksien luotettavuutta lisää myös se, että havaitut epäkohdat vastaavat sosiaali- ja terveysalalla, sekä muutoin suomalaisessa työelämässä yleisesti tunnistettuja epäkohtia liittyen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Näitä ovat esimerkiksi puutteellinen syrjintäperusteiden tunnistaminen sekä naisten heikompi asema. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta suomalaisessa työelämässä on kerrottu luvussa 3.2.

On kuitenkin hyvä huomioida, että opinnäytetyöprosessimme aikana Suomessa oli käynnissä historiallisen pitkään kestänyt hoitajien työtaistelu, joka saatiin päätökseen lokakuussa 2022. Käynnissä ollut työtaistelu on osaltaan saattanut vaikuttaa henkilöstökyselyn tuloksiin, sillä henkilöstökysely toteutettiin ajankohtana, jolloin työtaisteluun ei vielä ollut löydetty ratkaisua, ja aihe oli laajasti esillä mediassa. Käynnissä olleen työtaistelun vaikutusta saatuihin tuloksiin pohdimme erityisesti siitä näkökulmasta, että olisivatko palkkaukseen liittyvät tulokset olleet erilaisia, mikäli henkilöstökysely olisi toteutettu vasta työtaistelun päättyttyä, kun esimerkiksi hoitajien palkkakiista olisi jo saatu ratkaisua. Palkkaukseen liittyvät asiat nousivat vahvasti esiin henkilöstökyselyssä kehitystoiveissa sekä avoimissa vastauksissa. Tästä syystä kehotamme toimeksiantajaorganisaatiota laatimaan huolellisen palkkakartoituksen toimenpiteineen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen yhteydessä ja seuraamaan ajan vaikutusta kehitystoiveisiin seuraavassa kyselyssä.

7.4 Työn kehittäminen ja jatkotutkimusehdotukset

Työssä meille yksi haastavimmista asioista oli oman työn tekemisen kuvaaminen sekä tehtyjen valintojen perusteleminen. Lisäksi olisimme voineet keskittyä vielä tarkemmin työn huolelliseen suunnitteluun. Uskomme, että työmme olisi voinut edetä helpommin, jos olisimme laatineet vielä yksityiskohtaisemman suunnitelman ajankäytöstä ja työvaiheista. Lisäksi olisi ollut hyvä suunnitella muutamien hieman pidempien taukojen pitämistä etukäteen, jotta olisimme osanneet irtautua työstä hetkittäin.

Kyselylomaketta suunnitellessamme emme osanneet huomioida organisaatiossa tapahtuneita yritysintegraatioita, joten tästä syystä osa vastaajista ei mahdollisesti ollut pystynyt muodostamaan mielipidettä liittyen esimerkiksi organisaation rekrytointiprosesseihin. Tämä olisi ehdottomasti tekijä, jonka huomioisimme vastausvaihtoehdoissa, mikäli laatisimme kyselyn uudelleen. Myös kyselylomak-

keen vastausvaihtoehtoja muotoilisimme joiltain osin tarkemmiksi. Esimerkiksi vaihtoehto "olen havainnut tai kokenut" jaettaisiin vaihtoehtoiksi "olen kokenut", "olen havainnut" sekä "olen kokenut ja havainnut". Tämän muotoilun takia tämän kyselyn tuloksien analysoinnissa emme voineet erotella kaikkia koettuja ja havaittuja tilanteita toisistaan.

Henkilöstökyselyn tuloksissa ilmeni joidenkin kysymysten kohdalla merkittävän paljon "en osaa sanoa" vastauksia. Näiden vastausten kohdalla pohdimme, olisiko kysymystä voinut tarkentaa entisestään. Pohdimme myös, olisiko vastausten saamisen kannalta parempi ollut jättää pois vastausvaihtoehto "en osaa sanoa" ja pakottaa vastaaja valitsemaan mielipide kysymykseen tai liittää osaksi "en osaa sanoa" vaihtoehtoa pakollinen perustelukenttä, jossa tulisi kertoa miksi kysymykseen ei osata vastata. Mielestämme tutkimuksemme validiteettia voidaan silti pitää hyvänä, sillä tutkimus mittaa haluttuja asioita ja on huolellisesti toteutettu.

Mikäli toteuttaisimme henkilöstökyselyn uudelleen nyt, kun tutkimuksen myötä ilmenneet kehityskohdat ovat tiedossa, vertailisimme tuloksia myös tehtävänimikekohtaisesti. Kohdentamalla kyselyn tehtävänimikkeen mukaisesti pystyttäisiin paremmin ja yksityiskohtaisemmin mittaamaan tässä kyselyssä esiin nousseita ongelmia. Näin emme tämän tutkimuksen kohdalla vielä toimineet, sillä vastaava tutkimusaineistoa ei ollut saatavillamme, mutta suosittelemme tapaa toimeksiantajaorganisaation tuleviin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyihin.

Jatkotutkimus ehdotuksemme on tutkimus, jossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymistä toimeksiantajaorganisaatiossa mitattaisiin seuraavan seurantajakson aikana. Saatuja tuloksia voidaan verrata opinnäytetyönämme toteuttamaamme tutkimukseen. Tekemäämme tutkimusta voisi syventää kohdentamalla tutkimuksen aiheeksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen esimerkiksi eri tehtävänimikkeiden välillä.

Suosittelemme organisaatiota jatkossa tekemään erilliset suunnitelmat eri yhtiöille, jotta saaduista tuloksista olisi enemmän hyötyä, ja kehitystoimenpiteet vastaisivat jokaisen yhtiön tarpeeseen. Mikäli jatkossa halutaan kuitenkin laatia yksi yhteinen suunnitelma koko organisaatiolle, olisi jokaiselle yhtiölle tai toimipisteelle hyvä laatia saatujen tulosten pohjalta kohdenneet toimenpidesuunnitelmat täydentämään yhteistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Toimipisteille laaditut toimenpidesuunnitelmat vastaisivat paremmin kunkin yksikön kehitystarpeisiin ja näkyisivät siten todennäköisemmin myös päivittäisessä työssä.

Työn onnistumisen kannalta on tärkeää pohtia toimeksiannon täyttymistä, työn hyödynnettävyyttä ja sen vastaamista tutkimuskysymyksiin. Pidämme opinnäytetyötämme onnistuneena kokonaisuutena. Opinnäytetyömme teoriaosuuden, saatujen tulosten sekä toimenpide-ehdotusten lisäksi toimeksiantajaorganisaatio voi hyödyntää myös luomaamme henkilöstökyselypohjaa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymistä toimenpide-ehdotustemme myötä voidaan mitata vasta seuraavan kyselyn myötä. Toimeksiantajan päätettävissä on, kuinka paljon työtämme suunnitelmassa hyödynnetään. Jäämme mielenkiinnolla seuraamaan opinnäytetyömme lopullista vaikutusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen toimeksiantajaorganisaatiossa.

LÄHTEET

- Aalto, Maija 2021. Anonyymi rekrytointi on onnistunut Helsingissä hyvin – Aiemmissä tutkimuksissa ”Abdul Aziz Ali” menestyi samalla kokemuksella ”Pekka Koivistoa” huonommin. Helsingin Sanomat. Verkkojulkaisu. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000007732082.html>. Viitattu 5.11.2022.
- Attila, Henna & Koskinen, Hanna 2020. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Raportit ja muistiot 2020:33. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162520/STM_2020_33_rap.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Viitattu 5.6.2022.
- Duunitori julkaisuaika tuntematon. Duunitorin sukupuolineutraalit ammattinimikkeet. Verkkojulkaisu. <https://duunitori.fi/sukupuolineutraalit-ammattinimikkeet>. Viitattu 16.11.2022.
- Euroopan unionin perusoikeusvirasto 2019. Tummaihoisena EU:ssa. Toinen Euroopan unionin vähemmistöjä ja syrjintää koskeva tutkimus. Pdf-tiedosto. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-being-black-in-the-eu-summary_fi.pdf. Viitattu 9.10.2022.
- European Institute for Gender Equality julkaisuaika tuntematon. About EIGE. Verkkojulkaisu. <https://eige.europa.eu/in-brief>. Viitattu 18.9.2022.
- European Institute for Gender Equality 2021. Gender Equality Index. Verkkojulkaisu. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/FI>. Viitattu 25.9.2022.
- European Institute for Gender Equality 2022. Gender Equality Index. Verkkojulkaisu. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/SE>. Viitattu 2.11.2022.
- European Commission julkaisuaika tuntematon. Mainstreaming in the EU budget. Verkkojulkaisu. https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/performance-and-reporting/mainstreaming_en. Viitattu 19.9.2022.
- Harmoinen, Merja, Helminen, Mika, Niiranen, Vuokko & Suominen, Tarja 2014. Arvostava johtaminen terveydenhuoltoalan henkilökunnan ja johtajien näkökulmasta. Tutkiva hoitotyö 12, 36–37. <https://tuhto-emagz-fi.ezproxy.savonia.fi/reader/issue/10228/178424/36>.
- HAUS kehittämiskeskus julkaisuaika tuntematon. Sukupuolten tasa-arvo & yhdenvertaisuus – Miksi ja miten? HAUS kehittämiskeskuksen verkkokurssi. Verkkojulkaisu. <https://www.eoppiva.fi/kurssit/sukupuolten-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-miksi-ja-miten/#>. Viitattu 13.11.2022.
- Heikkilä Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Ppf-tiedosto. <http://www.tilastollisentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Viitattu 6.10.2022.
- Helsingin kaupunki. Anonyymin rekrytoinnin pilotti 2020. Pdf-tiedosto. <https://dev.hel.fi/paatokset/media/att/f5/f5d12d1dcc8ecfd1b389449406800b9374a5904a.pdf>. Viitattu 2.11.2022.
- Helsinkirekry 2021. Anonyymi rekrytointi Helsingin kaupungilla. Verkkojulkaisu. <https://www.hel.fi/rekry/fi/valitse-helsinki/anonymirekrytointi>. Viitattu 5.11.2022.

- Helsingin kaupunki julkaisuaika tuntematon. Työsuhde-edut. Verkkojulkaisu.
<https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/toihin-meille/tyosuhde-edut>. Viitattu 2.11.2022.
- Hiltunen, Leena 2019. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän Yliopisto. Pdf-tiedosto.
http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf. Viitattu 2.11.2022.
- Hyttinen, Mikko 2019. Työoikeuden perusteet: oppikirja. E-kirja. Helsinki, Suomi: BoD - Books on Demand GmbH. Viitattu 27.8.2022.
- Hyvärinen, Nina, Kaunonen, Marja, Koivula, Meeri & Metsälä, Jaana 2017. Maahanmuuttajasairaanhoidtajien kokemuksia sopeutumisesta työhön ja työyhteisöihin: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva hoitotyö 15, 2–13.
- International Gender Equality Prize (IGEP) julkaisuaika tuntematon. Suomi - tasa-arvon edellä kävijä. Verkkojulkaisu. <https://igep.fi/suomi-tasa-arvo>. Viitattu 1.11.2022.
- ISS 2022. Luomme kestävästä hyvinvointia. Verkkojulkaisu. <https://issyrittysvastuuraportti.fi/iss-yrityksena>. Viitattu 18.10.2022.
- ISS julkaisuaika tuntematon. Monimuotoisuutta tukeva oppimisen kulttuuri. ISS- blogi.
<https://www.issworld.com/fi-fi/insights/insights/blog/iss-austria-digital-learning>. Viitattu 2.11.2022.
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina julkaisuaika tuntematon. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>. Viitattu 29.10.2022.
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina julkaisuaika tuntematon. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Haastattelut. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut>. Viitattu 31.10.2022.
- Kangas, Laura 2022. Hoitajat lähtivät tammikuussa työtaisteluun historiallisen suurilla panoksilla – näin jo yhdeksän kuukautta kestänyt väentö on edennyt. Verkkojulkaisu. YLE uutinen. Päivitetty 15.9.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12622845>. Viitattu 18.9.2022.
- Kerola, Päivi 2018. Vuosi Weinstein-paljastuksista – Mitä metoo-kampanja on saanut aikaan, mitä ei? YLE. Verkkojulkaisu. Päivitetty 4.10.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10440168>. Viitattu 8.10.2022.
- Korvajärvi, Päivi & Heiskanen, Tuula 2019. Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia. Ikkunoita työelämän tasa-arvoon sukupuolten näkökulmasta. Tampere University. Verkkojulkaisu. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118399/ikkunoita_tyuelaman_tasa-arvoon_sukupuolen_nakokulmasta.pdf?sequence=2. Viitattu 11.6.2022.
- Koskinen, Seppo & Valkonen, Mika 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Liettua: Balto.
- Kotivesi Paula, Pasuri-Seppänen Noora & Pöyskö, Anne-Maria 2022. Esihenkilön kulttuurisen osaamisen kehittämisestä hyötyy koko työyhteisö. Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja. 17.6.2022. <https://oamk.fi/oamkjournal/2022/esihenkilon-kulttuurisen-osaamisen-kehittamisesta-hyotyy-koko-tyoyhteiso>. Viitattu 2.11.2022.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609. <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609>. Viitattu 17.9.2022.

McKinsey Global Institute 2018. Delivering through diversity. Verkkojulkaisu. <https://teknologiateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/tyoyhteison-monimuotoisuus-kasvattaa-myos-bisnesta>. Viitattu 3.10.2022.

McKinsey Global Institute 2020. Diversity wins: How inclusion matters. Verkkojulkaisu. https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters?fbclid=IwAR2ZsGwhL77jGWVtwA7jOkmXhsAjDezTn9B9In6Ln0Myxi1FvJh_xl1PdPg. Viitattu 3.10.2022.

Mesiäislehto, Merita, Elomäki, Anna, Kivipelto, Minna, Närvi, Johanna, Räsänen, Tapio, Sutela, Hanna & Kärkkäinen, Elina (2022). Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon Suomessa – hankkeen raportti. Valtioneuvosto. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164176/VNTEAS_2022_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 10.7.2022.

Niinistö, Meeri 2022. Seta vaatii kolmatta sukupuolta lakiin – Piki Rantanen ja Panda Eriksson kertovat, mitä siitä seuraisi. YLE. Verkkojulkaisu. <https://yle.fi/uutiset/3-12516842>. Viitattu 2.11.2022.

Oikeusministeriö 2022. ”Että puututtaisiin konkreettisesti” Seurantaselvitys vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksista eri vähemmistöryhmiin. Oikeusministeriö. Raportit ja selvitykset 2022:10. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-482-4>. Viitattu 14.11.2022.

Oikeusministeriö julkaisuaika tuntematon a. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? Verkkojulkaisu. <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>. Viitattu 12.6.2022.

Oikeusministeriö julkaisuaika tuntematon b. Kampanjan tausta ja tarkoitus. Verkkojulkaisu. <https://yhdenvertaisuus.fi/kampanjan-tausta-ja-tarkoitus>. Viitattu 14.11.2022.

Ojanperä, Kaija 2018. Seksuaalinen häirintä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikoilla – selvitys Tehyn jäsenten kokemasta häirinnästä. Verkkojulkaisu. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2018/2018_b3_seksuaalinen_hairinta_sosiaali-ja_terveydenhuoltoalan_tyopaikoilla_id_11863.pdf. Viitattu 29.9.2022.

Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 9.10.2022.

Palvelukeskus Helsinki 2020. Toiminta- ja vastuullisuusraportti. Pdf-tiedosto. https://www.hel.fi/static/liitteet-2019/Palvelukeskus%20Helsinki/Vastuullisuus/PalvelukeskusHelsinki_ToimintaJaVastuullisuusraportti_2020.pdf. Viitattu 2.11.2022.

Palvelukeskus Helsinki 2022. Vastuullisuus. Verkkojulkaisu. <https://www.hel.fi/palvelukeskus/fi/me-ollemme-palvelukeskus/vastuullisuus/>. Viitattu 2.11.2022.

Passport to Trade 2022. Tanska. Verkkojulkaisu. <https://businessculture.org/fi/northern-europe/denmark/>. Viitattu 5.11.2022.

Pietiläinen, Marjut, Viitasalo, Niina, Lipiäinen, Liudmila, Ojala, Satu, Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Jokinen, Esa, Korvajärvi, Päivi & Nätti, Jouko 2018. Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Loppuraportti.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102975/978-952-03-0662-5.pdf?sequence=1>. Viitattu 12.6.2022.

Pitkänen, Pirkko, Keisala, Katja & Niiranen, Vuokko 2017. Tavoitteena sujuva arki – Kulttuurien välinen työ sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisössä. Pdf-tiedosto. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102409/Pitkanen_ym_Tavoitteena_sujuva_arki.pdf?sequence=1. Viitattu 2.11.2022.

Perustuslaki 731/1999. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P6>. Viitattu 29.5.2022.

Pyykönen, Minea 2017. Häirintä ja syrjitä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Rask Riikka 2019. Positiivinen erityiskohtelu työelämässä. Helsingin hovioikeus. Pdf-tiedosto. https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/JoeQRp55/09_Positiivinen_erityiskohtelu_tyoelamassa_Riikka_Rask.pdf. Viitattu 9.10.2022.

Rikoslaki 509/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140509>. Viitattu 28.9.2022.

Rikoslaki 1889/39. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>. Viitattu 15.10.2022.

Ristikangas, Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa 2019. Valmentava johtajuus. Helsinki: Alma Talent.

Salonen, Anni 2021. Shadia ja Mia kokeilivat rekrytoida uudella tavalla – tulokset vakuuttavat: hakijoilla 26 eri äidinkieltä. Verkkojulkaisu. <https://duunitori.fi/tyoelama/monimuotoisuuslupaus-perustelut>. Viitattu 14.11.2022.

Schonard, Martina 2021. Naisten ja miesten tasa-arvo. Faktatietoja Euroopan unionista. Verkkojulkaisu. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fi/sheet/59/naisten-ja-miesten-tasa-arvo>. Viitattu 29.5.2022.

Sisäasianministeriö 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010. Pdf-tiedosto. Julkaistu 9.4.2010. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80474/sm_102010.pdf. Viitattu 9.10.2022.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK 2016. Tasa-arvo opas 2016. Verkkojulkaisu. <https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/tasa-arvo-opas-2016>. Viitattu 3.6.2022.

Suomen YK-liitto julkaisuaika tuntematon. Kestävän kehityksen tavoitteet. Verkkojulkaisu. <https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys#tavoitteet>. Viitattu 29.10.2022.

Suomen Yrittäjät julkaisuaika tuntematon. Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuus. Verkkojulkaisu. <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyonantajan-velvollisuudet/tasa-arvosuunnitelma-ja-yhdenvertaisuus/#arvio-toteutumisesta>. Viitattu 7.11.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Tasa-arvo, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus. Esite. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74465/Tyopaikoille_netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 29.5.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon a. Lainsäädäntö. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tasa-arvo/lainsaadanto>. Viitattu 29.5.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon b. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus (sote-uudistus). Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/soteuudistus>. Viitattu 18.9.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023. Verkkojulkaisu. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162588/STM_2020_35_J.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Viitattu 25.9.2022.

Studentum.fi 2018. Terveystietoa- ja sosiaaliala. Verkkojulkaisu. <https://www.studentum.fi/tieto-tyoelamasta/tyoelamatieto-ammattialoista/terveydenhuolto-ja-sosiaaliala-6191>. Viitattu 3.12.2022.

Tasa-arvolaki 1329/2014. <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20naisen%20ja%20miesten>. Viitattu 29.5.2022.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Mitä on tasa-arvo? Verkkojulkaisu. <https://tane.fi/tasa-arvo>. Viitattu 30.5.2022.

Tasa-arvoaltuutettu julkaisuaika tuntematon a. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Verkkojulkaisu. <https://tasa-arvo.fi/selvitys-tyopaikan-tasa-arvotilanteesta>. Viitattu 2.11.2022.

Tasa-arvoaltuutettu julkaisuaika tuntematon b. Sukupuolen moninaisuus. Verkkojulkaisu. <https://tasa-arvo.fi/sukupuoli-identiteetti>. Viitattu 1.11.2022.

Tasa-arvoaltuutettu julkaisuaika tuntematon c. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. Verkkojulkaisu. <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla>. Viitattu 29.5.2022.

Tasa-arvoaltuutettu julkaisuaika tuntematon d. Tasa-arvosuunnittelun laiminlyönnin seuraamukset. Verkkojulkaisu. <https://tasa-arvo.fi/laiminlyonnin-seuraukset>. Viitattu 15.10.2022.

Tampereen Yliopiston Työelämän tutkimuskeskus julkaisuaika tuntematon. Tasa-arvokysely. Verkkojulkaisu. <http://www.tasa-arvokysely.fi/w4u.asp?sid=1&sivu=1&o=1>. Viitattu 9.10.2022.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2022a. Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio. Verkkojulkaisu. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>. Viitattu 18.10.2022.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2022b. Miksi edistää tasa-arvoa. Verkkojulkaisu. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/miksi-edistaa-tasa-arvoa>. Viitattu 11.6.2022.

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Sukupuolittietoinen viestintä. Verkkojulkaisu. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolittietoinen-viestinta>. Viitattu 17.11.2022.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Työterveyslaitos 2021. Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi - Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia. Verkkojulkaisu. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142575/URN_ISBN_978-952-343-636-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 14.11.2022.
- Tilastokeskus 2021. Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021. Pdf-tiedosto. Julkaistu 2021. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_202100_2021_23460_net.pdf. Viitattu 31.10.2022.
- Toimeksiantaja julkaisuaika tuntematon. Toimeksiantaja työpaikkana. Kotisivut. Viitattu 6.11.2022.
- Toimeksiantaja 2022. Tietoa meistä. Kotisivut. Viitattu 29.5.2022.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Tuore tutkimus päivittää kokonaiskuvaa syrjinnästä suomalaisessa työelämässä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Tiedote. <https://tietokayttoon.fi/-/10616/tuore-tutkimus-paivittaa-kokonaiskuvaa-syrjinnasta-suomalaisessa-tyoelamassa>. Viitattu 12.6.2022.
- Työmarkkinatori 2018. Terveydenhuoltoala. Verkkojulkaisu. <https://tyomarkkinatori.fi/ammattialat/terveydenhuolto/terveydenhuoltoala>. Viitattu 3.12.2022.
- Työsopimuslaki 55/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P>. Viitattu 29.5.2022.
- Työsuojeluhallinto 2019. Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla. Työsuojeluhallinnon julkaisuja; 2019:4. <https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/yhdenvertaisuusopas/#/article/6/page/1>. Viitattu 2.11.2022.
- Työsuojeluhallinto 2022. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2021. Työsuojeluhallinto. Raportit ja selvitykset 2022:1. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/TSH_raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_kiellon_valvonta_tyoelamassa_2021/. Viitattu 24.7.2022.
- Työsuojelupäällikkö 2022. Toimeksiantaja. Haastattelu. 10.11.2022.
- Työterveyslaitos 2022. Pride-viikko. Instagram. 29.6.2022.
- Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa -opas. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi>. Viitattu 18.9.2022.
- Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyon-ja-muun-elaman-yhteensovittaminen>. Viitattu 16.11.2022.

- Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon. Sosiaali- ja terveysala. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/sosiaali-ja-terveysala/>. Viitattu 3.12.2022.
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L4P18>. Viitattu 9.10.2022.
- Työturvallisuuskeskus 2022. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Pdf-tiedosto. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyoyhteisossa.pdf>. Viitattu 5.11.2022.
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 28.9.2022.
- Ulkoministeriö julkaisuaika tuntematon. Agenda 2030 – kestävän kehityksen tavoitteet. <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>. Viitattu 29.10.2022.
- Valtioneuvosto 2022. Suomi nousi neljänneksi EU-maiden tasa-arvovertailussa. Verkkojulkaisu. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/suomi-nousi-neljanneksi-eu-maiden-tasa-arvovertailussa>. Viitattu 30.10.2022.
- Valtioneuvoston kanslia 2020. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Katsaus: Ruotsilla aktiivinen ja kattava ote korkeakoulutuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin – Toimenpiteiden vaikuttavuutta ei kuitenkaan tunneta riittävästi. Verkkojulkaisu. <https://vnk.fi/-/katsaus-ruotsilla-aktiivinen-ja-kattava-ote-korkeakoulutuksen-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuuskysymyksiin-toimenpiteiden-vaikuttavuutta-ei-kuitenkaan-tunneta-riittavasti>. Viitattu 2.11.2022.
- Vesanen, Jenna 2019. Työnantajamielikuvan kehittäminen henkilöstövuokrausyrityksessä X. Opin- näytetyö. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019052812843>. Viitattu 5.11.2022.
- Viitamaa-Tervonen, Outi, Bruun, Niklas, Nummijärvi, Anja, Nousiainen, Kevät & Koskinen-Sandberg, Paula 2019. Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161500/R_28_19_Samapalkkaisuusperusteet.pdf. Viitattu 30.5.2022.
- Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. E-kirja. Helsinki: Tammi. Viitattu 4.6.2022.
- Vilka, Hanna 2021. Näin onnistut opin- näytetyössä. E-kirja. Jyväskylä: PE-kustannus. Viitattu 14.10.2022.
- Vilpponen, Susanna 2021. Keskustelu rasismista on lisääntynyt Black Lives Matter -liikkeen myötä – Kaksi maahanmuuttajaa kertoo, miten tausta vaikuttaa elämään Suomessa. YLE. Verkkojulkaisu. Päivitetty 3.5.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11908156>. Viitattu 8.10.2022.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>. Viitattu 29.5.2022.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta 2015. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta 1.1.2015 alkaen. Verkkojulkaisu. Päivitetty 14.1.2015. <https://www.yvtltk.fi/fi/index.html#>. Viitattu 29.5.2022.

World of Management julkaisuaika tuntematon. Tasa-arvosanasto. Verkkojulkaisu. <http://wom.fi/tasa-arvotietoa/tasa-arvosanasto/>. Viitattu 19.9.2022.

LIITE 1: TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSELY

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla

Hei,

Olemme kaksi wellness-liiketalouden opiskelijaa Savonia-ammattikorkeakoulusta ja teemme Organisaation X:n tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kartoittamista opinnäytetyönämme. Tutkimuksemme on osa organisaation päivitettävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Tämä sähköinen kysely toteutetaan anonymisti. Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja raportoidaan siten, ettei yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa. Ethän nimeä avoimissa vastauksissa yksittäisiä työyhteisön jäseniä.

Kyselyn päätyttyä löydät erillisen lomakkeen, jonka kautta voit halutessasi osallistua elokuvalippupaketin arvontaan. Arvontaan osallistuminen on vapaaehtoista. Arvonta suoritetaan 25.8.2022. Olemme voittajaan yhteydessä henkilökohtaisesti.

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN TYÖPAIKALLA

1. Sukupuoli *
 - Nainen
 - Mies
 - Muu

2. Ikä *
 - Alle 30 vuotta
 - 30–50 vuotta
 - Yli 50 vuotta

3. Työsuhteen luonne *
 - Määräaikainen
 - Vakituinen

4. Haluaisitko, että työsuhteesi olisi vakituinen
 - Kyllä
 - En
 - En osaa sanoa

5. Arvioni yleisestä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikallani (valitse 1) *
 - Naisilla on parhaat mahdollisuudet
 - Miehillä on parhaat mahdollisuudet
 - Muun sukupuolisilla on parhaat mahdollisuudet
 - Naisilla ja miehillä on paremmat mahdollisuudet kuin muun sukupuolisilla
 - Kaikilla sukupuolilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet

6. Miten sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikallasi seuraavissa tilanteissa? *

	1.erittäin huonosti	2.melko huonosti	3.melko hyvin	4.hyvin	5.erittäin hyvin
Rekrytoinnissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Oletko havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössäsi seuraavien syiden perusteella viimeisen vuoden aikana? (valitse kaikki paikkaansa pitävät) *

Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin toista jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

- En ole havainnut syrjintää/eriarvoista kohtelua
- Ikä
- Sukupuoli
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Uskonto tai vakaumus
- Mieliopide
- Ammattiyhdistystoiminta
- Asema
- Perhesuhteet
- Raskaus
- Terveystila
- Vammaisuus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Jokin muu syy

8. Miten yhdenvertaisuus toteutuu seuraavissa tilanteissa? *

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan, vaan kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta mistään henkilöön liittyvästä syystä.

	1.erittäin huonosti	2.melko huonosti	3.melko hyvin	4.hyvin	5.erittäin hyvin
Rekrytoinnissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Onko työnantaja antanut mielestäsi riittävästi tietoa syrjinnästä, häirinnästä ja siihen puuttumisesta? (esim. Intrassa) *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10. Tukeeko työyhteisösi (työkaverit, esihenkilö, johto) ilmapiiri mielestäsi sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan esimerkiksi; seksuaalivähemmistöön, uskonnolliseen ryhmään, eri kieliseen ryhmään, etniseen vähemmistöön, ammattiyhdistysliikkeeseen tai poliittiseen puolueeseen. *
- Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa
11. Oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana? *
(*Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ja ei-toivottua käytöstä*)
- Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa
12. Oletko ollut kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassasi? *
(*Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistuvaa pitkään jatkuvaa ja toistuvaa kielteistä kohtelua, mitätöintiä tai muuta loukkaavaa käytöstä, jonka kohteena oleva henkilö kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.*)
- Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa
13. Onko havaitsemiisi tai kokemiisi epäkohtiin (tasa-arvo, syrjintä, häirintä, kiusaaminen) puututtu? *
- En ole havainnut enkä kokenut mitään epäkohtia
 - Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa
14. Jatkuuko kokemasi tai havaitsemasi tilanteet siitä huolimatta yhä?
- Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa
15. Oletko työssäsi kokenut tai havainnut työyhteisön ulkopuolelta (asiakkailta tai yhteistyökumppaneilta) tulevaa; (valitse kaikki paikkaansa pitävät) *
- Epätasa-arvoista kohtelua
 - Syrjintää
 - Epäasiallista kielenkäyttöä
 - Seksuaalista häirintää
 - En ole kokenut tai havainnut mitään edeltävistä
16. Miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja yksityiselämän? *
- 1.erittäin huonosti 2.melko huonosti 3.melko hyvin 4.hyvin 5.erittäin hyvin
-

17. Oletko kokenut epätasa-arvoista kohtelua koska olet (valitse 1) *

- Perheellinen
- Perheetön
- En ole kokenut

18. Joustaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

19. Mitä seuraavista asioista tulisi mielestäsi ensisijaisesti kehittää työpaikallasi seuraavan vuoden aikana? (valitse 3 tärkeintä) *

- Eri sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen
- Eri ikäisten yhdenvertaisuuden edistäminen
- Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistäminen
- Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen
- Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantaminen
- Tasavertaisen palkkauksen edistäminen
- Jotain muuta (kerro siitä alapuolella)

20. Millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi mielestäsi edistää?

21. Muuta kommentoitavaa aiheeseen liittyen?

(Voit esimerkiksi kuvata kokemuksiasi tai havaintojasi tarkemmin)

LIITE 2. SAATEKIRJE

Hei,

Olemme kaksi wellness-liiketalouden opiskelijaa Savonia-ammattikorkeakoulusta ja teemme Organisaatio X:n tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kartoittamista opinnäytetyönämme. Tutkimuksemme on osa Organisaatio X:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Tämä sähköinen kysely toteutetaan anonymisti. Kyselyn vastauksen käsitellään luottamuksellisesti ja raportoidaan siten, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa. Ethän nimeä avoimissa vastauksissa yksittäisiä työyhteisön jäseniä. Tutustuthan myös alla olevaan tietosuojaselosteeseen ennen kyselyyn vastaamista.

Kaikki vastaukset ovat todella tärkeitä, joten toivomme että olet mukana kehittämässä Organisaatio X:n toimintaa vastaamalla [tästä linkistä](#) löytyvään kyselyyn. Tämän kyselyn kautta voit myös jättää toimenpide-ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi.

Kyselyyn vastaaminen kestää vain n. 2–3 minuuttia. Huomioithan, että voit vastata kyselyyn vain kerran. Vastausaikaa kyselylle on 21.8.2022 saakka. Linkki on henkilökohtainen ja tarkoitettu vain sinun vastauksiasi varten. Älä jaa linkkiä eteenpäin.

Kyselyn päätyttyä löydät lomakkeen, jonka täyttämällä voit halutessasi osallistua elokuvalippupaketin arvontaan. Arvontaan osallistuminen on vapaaehtoista. Arvonta suoritetaan 25.8.2022. Olemme voittajaan yhteydessä henkilökohtaisesti.

Mikäli sinulla herää kysyttävää liittyen kyselyyn, voit olla meihin yhteydessä sähköpostitse;

niina.miikki@edu.savonia.fi ja riikka.saaristo@edu.savonia.fi.

LIITE 3. HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Millä tavoin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista on Organisaatio X:ssä edistetty?
2. Minkälaista tietoa syrjinnästä, häirinnästä ja siihen puuttumisesta Organisaatio X on työntekijöille antanut?
3. Miten syrjintä-, häirintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan?
4. Mitkä ovat mielestänne Organisaatio X:n haasteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa?
5. Mistä Organisaatio X:n kyselyjen alhaiset vastausprosentit voisi johtua?
6. Noin kolmasosa kyselyyn vastanneista oli havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössä. Mistä tämä voisi johtua?
7. Mitkä ovat viimeisimmät tutkimukset, jotka Organisaatio X:ssä on tehty?
8. Kyselyn vastauksissa oli muutamissa kohdissa melko paljon "en osaa sanoa" vastauksia. Mistä tämä mielestänne voisi johtua?
9. Kertoisitteko lisää kansainvälisestä rekrytoinnista, jossa Filippiineiltä rekrytoitiin sairaanhoitajia Organisaatio X:ään?
10. Mitä muuta aiheen kannalta oleellista meidän olisi hyvä huomioida opinnäytetyössämme?
11. Minkä tasa-arvon ja yhdenvertaisuutta edistävien osa-alueiden kehittämistä varten kaivattaisiin konkreettisia toimenpide-ehdotuksista?