



**Aaron Niemi**  
**Enni Piirainen**

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto  
Tulkki (AMK), viittomakielen ja puhevammaisten tulkkaus  
Opinnäytetyö, 2024

# SYRJINTÄÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

**Kuurojen kokema työyhteisösyryntä Suomessa**



## TIIVISTELMÄ

Niemi, Aaron & Piirainen, Enni

Syrjintää työyhteisössä – Kuurojen kokema työyhteisösyrrintä Suomessa

Sivut (38) ja liitteet (2)

Kevät, 2024

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto

Tulkki (AMK), viittomakielen ja puhevammaisten tulkkaus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kuurojen kokemuksia työyhteisöissä tapahtuvasta syrjinnästä Suomessa. Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ajankohtaista tietoa viittomakieliseen yhteisöön kohdistuvasta syrjinnästä työyhteisöissä.

Tutkimusaineisto kerättiin anonymillä kyselylomakkeella. Kysely oli saatavilla sekä suomeksi että suomalaisella viittomakielellä ja oli kohdennettu kaikille yli 18-vuotiaille kuuroille, jotka ovat olleet työelämässä. Kyselyä levitettiin Kuurojen Liiton nuorisotyön, Turun seurakunnan viittomakielisten, Tampereen viittomakieliset ry:n, Jyväskylän yliopiston viittomakielen keskuksen sekä työelämäohjajamme kautta. Kyselystä kertova mainoskuva sekä viittomakielinen video julkaistiin myös eri sosiaalisen median alustoilla. Kysely oli luotu Webropol-alustaan ja siihen vastasi 36 henkilöä.

Kyselylomakkeessa oli yhteensä kahdeksan kysymystä: seitsemän kvantitatiivista monivalintakysymystä ja yksi avoin kvalitatiivinen. Kysymyksissä kartoitettiin työyhteisösyrjinnän eri muotoja ja yleisyyttä sekä aikaa, jona vastaajat ovat olleet työelämässä ja kokeneet syrjintää. Kyselyn oli myös tarkoitus selvittää, ovatko vastaajat joutuneet vaihtamaan työpaikkaa tai alaa heihin kohdistuvan syrjinnän vuoksi. Avoimessa kvalitatiivisessa kysymyksessä vastaajilla oli mahdollisuus kertoa tarkemmin ja laajemmin kokemuksistaan työyhteisösyrrintään liittyen. Kyselyyn osallistuneista 20 vastasi avoimeen kysymykseen.

Vastaajista yli 80 % kertoi kokeneensa syrjintää työyhteisössä. Heistä suurin osa koki syrjinnän johtuvan nimenomaan kuuroudestaan. Avoimen kysymyksen vastauksissa oli usea vastaaja kertonut työpaikoilla olevan tietämättömyyttä kuuroihin ja tulkin käyttöön liittyen.

Tutkimus toi päivitettyä tietoa Suomen kuurojen kokemasta työyhteisösyrjinnästä. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että kuurojen työhyvinvoinnin edistämiseksi tulisi tehdä tukitoimia ja heihin kohdistuvan syrjinnän laajuutta tulisi tutkia enemmän.

Asiasanat: kuurot, kvantitatiivinen tutkimus, syrjintä, työyhteisö, viittomakieliset

## ABSTRACT

Niemi, Aaron & Piirainen, Enni

Discrimination in the workplace – Deaf people's experiences regarding discrimination in work communities in Finland

Pages (38) and appendices (2)

Spring 2024

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Humanities

Interpreting in Sign Language and Alternative and Augmentative Communication

The purpose of this thesis was to research deaf people's experiences regarding discrimination in work communities in Finland. The objective was to get more up to date information about the discrimination deaf people face within their work communities.

The research material was collected via an anonymous survey form. The form was available in both Finnish and Finnish Sign Language. The form was targeted towards deaf people over the age of 18 who are or have been in the working life. The questionnaire was distributed through The Finnish Association of the Deaf and their branch of youth work, Turku's congregations sign language users, Tampereen viittomakieliset Registered Association, University of Jyväskylä's Sign Language Centre, and our working life instructor. A poster and an informative video in sign language of our survey were created and distributed on various social media platforms. The survey was created on Webropol and had a total of 36 individuals answer it.

The questionnaire form had a total of eight questions of which seven were quantitative and one qualitative. The questions focused on mapping the different varieties and prevalence of discrimination as well as the time period in which the focus group had experienced discrimination in a work environment. The goal of the survey was also to research the respondents' need to resign or change their field of work because of experienced discrimination. On the qualitative question they had an opportunity to disclose their experiences in more detail. The qualitative question was answered by 20 individuals.

Over 80 % of the respondents reported experiencing discrimination inside a work community. Most of them felt that they were specifically targeted because of their deafness. The answers to the qualitative question disclosed a prevalent ignorance concerning deaf people as a whole and the usage of interpreting services. The research provided updated information about Finland's current situation regarding deaf people's experiences on discrimination in work communities. It became evident that deaf people's working conditions need reformative actions and the topic should be extensively researched.

Keywords: deaf people, quantitative research, discrimination, work community, sign language users

## VIITTOMAKIELINEN TIIVISTELMÄ

Niemi, Aaron & Piirainen, Enni

Syrjintää työyhteisössä – Kuurojen kokema työyhteisösyryntä Suomessa

Sivut (38) ja liitteet (2)

Kevät 2024

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto

Tulkki (AMK), viittomakielen ja puhevammaisten tulkkaus

<https://youtu.be/t1fckxJcvPs>

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT JA KESKEISET KÄSITTEET .....	5
2.1 Kuurous.....	6
2.2 Viittomakielinen yhteisö.....	7
2.3 Syrjintä .....	7
2.3.1 Kuurojen kokema syrjintä.....	8
2.4 Työyhteisö.....	9
2.4.1 Työntekijän hyvinvointi.....	10
2.4.2 Syrjintä työpaikalla .....	11
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	12
4 AINEISTON KERUU, AINEISTO JA SEN ANALYYSI .....	13
4.1 Tutkimusmenetelmät.....	13
4.1.1 Kvantitatiivinen tutkimus.....	14
4.1.2 Kvalitatiivinen tutkimus.....	15
4.1.3 Kyselytutkimus .....	16
4.2 Kysely suomeksi ja suomalaisella viittomakielellä.....	17
4.3 Käännös.....	18
4.3.1 Käännöksen videointi.....	18
5 TULOKSET .....	19
5.1 Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma .....	19
5.2 Koettu syrjintä ja sen ilmenemismuodot.....	20
5.3 Ainoa kuuro työyhteisössä .....	21
5.4 Työyhteisösyryjinnän tilanne vuosina 2017–2023.....	24
5.5 Työyhteisöissä koettu syrjintä .....	25
5.6 Alan tai työpaikan vaihtaminen syrjinnän vuoksi .....	26
5.7 Kyselyssä ilmenneet työelämätkkautuksen haasteet .....	27
6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	28
7 POHDINTA .....	29

LÄHTEET.....	31
LIITE 1. Kyselylomake .....	35
LIITE 2. Kyselyn mainokset .....	37

## 1 JOHDANTO

Kuurot ovat Suomessa historiallisesti sorretti vähemmistöryhmä. Työhyvinvointi ja työyhteisöissä tapahtuva syrjintä puhututtaa niin Suomessa kuin maailmalla. Erityisesti vähemmistöjen työolosuhteet ovat jääneet taka-alalle. Kuurojen työttömyysprosentti on ollut vuosikymmeniä korkea. Taustalla ovat tiedon puute sekä ennakkoluulot kuuroja ja tulkkausta kohtaan. Tämän vuoksi opinnäytetyömme keskittyy tutkimaan kuurojen kokemaa työyhteisösyrjintää ja saamaan kyselytutkimuksen kautta uutta tietoa syrjinnän laajuudesta ja sen eri muodoista. Koemme opinnäytetyön aiheen tarpeelliseksi ja ajankohtaiseksi, sillä vastaavia tutkimuksia ei ole montaa Suomessa. Olemme myös huomanneet median uutisoivan eri vähemmistöryhmien oikeuksista enenevässä määrin, joten toivomme opinnäytetyömme tuovan myös kuurojen yhteisön kokemuksia valtaväestön tietoisuuteen.

Haluamme työllämme tuoda tarpeellista lisätietoa muun muassa eri alojen työnantajille, kuurojen yhteisölle sekä tulkkausalalle. Koemme, että tutkimustuloksemme edistää ammattitaitoamme tulevaisuuden työnkuvassamme viittomakielien tulkkaina ja tuo tulkeille uutta ja merkittävää tietoa kuurojen kokemuksista. Einnatiiveina kielenkäyttäjinä ja viittomakielisen yhteisön ulkopuolelta tullessa koemme, että toimimme opinnäytetyöprosessin ajan tiiviissä yhteistyössä kuurojen yhteisön kanssa. Työelämäohjaajanamme toimi Kuurojen Liiton erityisasiantuntija Marika Rönnerberg.

Tutkimusympäristönämme toimi kysely, jonka toteutimme Webropol-pohjalla. Kysely toteutettiin sekä suomen kielellä että suomalaisella viittomakielellä. Loimme kyselyn levittämiseksi mainoskuvan sekä viittomakielisen tutkimuksen esittelyvideon (Liite 2. Kyselyn mainokset). Webropol-pohjalla suojasimme vastaajien anonymiteetin. Myös kysymyksiä luodessa huomioimme Suomen kuurojen yhteisön koon, jotta vastauksista ei voi päätellä vastaajan henkilöllisyyttä. Kyselyllä toivoimme kartoittavamme mahdollisia työyhteisösyrjintäkokemuksia kuurojen keskuudessa sekä saada tietoa syrjinnän todellisesta laajuudesta. Tavoittelimme mahdollisimman laajaa otantaa, jotta tutkimustulosten eettinen yleistäminen olisi mahdollista.

## 2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT JA KESKEISET KÄSITTEET

Lähtökohtana tutkimuksellemme on tärkein tutkimuskysymyksemme eli Kokevatko kuurot syrjintää työyhteisöissä? Aikaisemman tutkimustiedon vähäisen määrän myötä ymmärsimme tiedon puutteen akuuttiuden. Suomen syrjintätilannetta on tutkittu hyvin vähän eikä ajankohtaista tutkimustietoa ole. Heli Mikkolan (2011) tekemästä Pro Gradu -tutkielmasta selvisi, että kuurojen kohtaamassa syrjinnässä korostuu muun muassa työyhteisössä tapahtuva syrjintä. Myös Essi Hepola (2011) kertoo opinnäytetyön tutkimuksessaan selvinneen eriarvoista kohtelua työpaikalla haastattelemiaan kuuroja kohtaan esimerkiksi paloturvallisuuden suhteen. Kuuroilla työntekijöillä ei Hepolan mukaan ollut samoja mahdollisuuksia toimia työpaikalla kuin kuulevilla. (Hepola, 2011, s. 38.) Kuten edellä mainitutkin suomalaiset tutkimukset, on useat kansainväliset työyhteisösyrynnän tutkimukset jo vanhentuneita. Tieto ei ole välttämättä yleistettävissä nykyaikaan esimerkiksi viime vuosikymmenellä tapahtuneiden kehitysaskelien vuoksi. Myös työnhakuprosessiin liittyvä syrjintä on osa kuurojen kokemaa syrjintää. Kuurojen työttömyysprosentti on ollut jo vuosia 20–30 % ja työllistymisen mahdollisuuksia on koitettu parantaa usein eri keinoin muun muassa Kuurojen Palvelusäätiön toimesta. (Kilpeläinen, 2017.)

Yle Uutiset (2009) sekä Kauppalehti (2021) ovat uutisoineet kuurojen työllistymiseen ja työhyvinvointiin liittyvistä ongelmaseikoista. Myös Leppäsen artikkelissa *Kuuroja syrjitään työnhaussa – Kaarinan karu kokemus työhaastattelusta pysäyttää* (2023) kerrotaan kuuron henkilön kohtaamista ennakkoluuloista työnhaussa. Yle Uutisten (Kilpeläinen, 2017) julkaisemasta artikkelista selviää myös viittomaikielen tulkkauksen tarpeen ja toteutumisvaikeuksien tuoman lisähaasteen työkyvyn jatkuvuuteen kuurona henkilönä. Halusimme jatkaa näiden artikkelien ja löytämiemme tutkimusten pohjalta selvitystä työyhteisöissä tapahtuvasta kuurojen kokemasta syrjinnästä, sillä koemme aiheen olevan merkittävä monelle taholle sekä eri ihmisryhmille.



## 2.1 Kuurous

Kuurous on monitahoinen käsite ja sen määrittelemisessä tulee toimia sensitiivisesti viittomakielinen vähemmistöryhmä ja heidän itsemääräämisoikeutensa huomioiden. Kuurouteen liittyy myös laajalti yksilön identiteetti. Kuurojen henkilöiden yhteenkuuluvuuden tunteeseen sekä itsensä hyväksymiseen liittyy alati muuttuva identiteetti, jonka jokainen yksilö kokee eri tavoilla elämänsä ajan. (McIlroy & Storbeck, 2011.) Kuuroutta käsitellessä tulee siis ymmärtää käsitteen monitulkintaiset määritelmät sekä yksilön oikeus määritellä identiteettinsä koostavat osat. Myös sisäkorvaistutteen käyttäminen saattaa vaikuttaa identiteetin moninaisuuteen ja kehittymiseen. Sisäkorvaistutteella tarkoitetaan kuulon apuvälinettä, johon kuuluu leikkauksella asennettava sisäosa sekä ulkoinen osa. Leikkauksen vaikutukset kuuloon vaihtelevat yksilöllisesti. (Kuuloliitto, i.a.-b.) Kuurojen ja viittomakielisten identiteetin muodostumisesta on tehty useita opinnäytteitä sekä pro gradu -tutkielmia. Monika Hämälän (2022) toteuttamassa opinnäytetyön tutkimuksessa selvisi sisäkorvaistutetta käyttävien kuurojen määrittelevän identiteettinsä joustavasti. Identiteetin koettiin koostuvan monesta asiasta, eikä sisäkorvaistute ollut välttämättä identiteetin muodostumisessa suuressa roolissa. (Hämälä, 2022, s. 30.) Sisäkorvaistutteen käyttäminen saattaa kuitenkin vaikuttaa negatiivisestikin kuuron identiteettiin ja sen kehittymiseen esimerkiksi yksilön kiinnostuessa perinteisesti kuuleville tarkoitetuista asioista, kuten musiikin kuuntelusta. Vuonna 2008 julkaistussa pro gradu -tutkielmassaan Maija Lauronen havaitsi tutkimukseen osallistuneen haastateltavan yksilön kokeneen muun muassa ulkopuolisuutta viittomakielisessä ympäristössä sisäkorvaistutteen käyttäjänä. (Lauronen, 2008, s. 62–66.)

Lääketieteellisesti kuurous määritellään desibelein mitattavan kuulovian mukaan. Eriasteiset kuuloviat jaotellaan viiteen ryhmään kuulokynnyksen (*engl. HL = hearing level*) mukaan; merkittävä (35 dB HL), lievä (20–40 dB HL), keskivaikea (40–70dB HL), vaikea (70–95 dB HL) sekä erittäin vaikea (yli 95 dB HL) kuulovika. (Kivekäs ym., 2021.)

Termejä *kuuro* ja *kuulovammainen* käytetään useissa eri yhteyksissä kuulonaleneman omaavista henkilöistä. *Kuulovammaisuudella*

tarkoitetaan alentunutta kuuloaistia vähäisestä kuulonalenemasta kokonaisvaltaiseen kuurouteen. (Kuuloliitto, i.a.-a.) Kuurojen Liiton (2020, s. 5) mukaan moni pitää itselleen kuitenkin mielekkäämpänä termiä *kuuro* kuin *kuulovammainen*, jota muun muassa viranomaistahot käyttävät.

## 2.2 Viittomakielinen yhteisö

Viittomakieliset henkilöt kuuluvat Suomessa kieli- ja kulttuurivähemmistöryhmään. Suomessa on noin 5 500 äidinkielenään suomalaista viittomakieltä käyttävää henkilöä, joista noin 3000 on kuuroja (Kuurojen Liitto, i.a.). Kaikki viittomakielentaitoiset tai kuurot henkilöt eivät välttämättä ole äidinkieleltään viittomakielisiä ja myös kuulevan henkilön äidinkieli voi olla viittomakieli, esimerkiksi kuuron vanhemman tai sisaruksen käyttämän kielen vuoksi (Oikeusministeriö, i.a.). Tällöin käytetään termejä CODA (Children of Deaf Adults) sekä SODA (Siblings of Deaf Adults) (Kuurojen Liitto, i.a.). Suomen viittomakieliseen yhteisöön kuuluvat myös vähemmistönä suomenruotsalaiset kuurot. Vuonna 2021 Yle uutisoi suomenruotsalaisen viittomakielen uhanalaisuudesta, jonka käyttäjiä on Suomessa noin sata (Halla-aho, 2021).

Suomessa viittomakielisen henkilön määritelmää ei ole laissa liitetty henkilön kuulovamman asteeseen. Viittomakielilain mukaan viittomakieltä käyttävä on ”henkilö, jonka oma kieli on viittomakieli” (L 359/2015).

## 2.3 Syrjintä

Syrjinnällä tarkoitetaan henkilön kohtelua huonommin kuin muita samassa tilanteessa olevia hänen henkilökohtaisen ominaisuutensa tai ominaisuuksiensa perusteella. Syrjintä kielletään monissa kansallisissa laeissamme, kuten yhdenvertaisuuslaissa (L 1325/2014), rikoslaissa (L 39/1889) sekä kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, i.a.) Edellä mainituilla laeilla turvataan jokaiselle Suomessa olevalle henkilölle perusoikeudet, ja niiden

rikkominen, eli henkilön tai henkilöiden syrjintä, on rikoslain mukaisesti rangaistava teko (Rikosuhripäivystys, i.a.).

Jokaisella on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun iästä, kielestä, uskonnosta, kansalaisuudesta, alkuperästä, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, perhesuhteista, ammattiyhdistystoiminnasta, vakaumuksesta, terveydentilasta, vammaisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta huolimatta (L 1325/2014 8. §).

### 2.3.1 Kuurojen kokema syrjintä

Suomen perustuslaissa on määritelty, että jokaisella on oikeus omaan kieleen ja kulttuuriin: ”Viittomakieltä käyttävien --- oikeudet turvataan lailla” (L 731/1999 17. §). Tästä huolimatta kuurojen yhteisöä on vahvoin todistein sorrettu aina tähän päivään asti. Kirja Maahan lämpimään (2005) on Kuurojen Liiton julkaisema historiateos, johon on taltioitu laajasti kuurojen historiaa Suomessa. Kirjasta suuri osa käsittelee kuuroihin kohdistettua sortamista, johon lukeutuvat muun muassa kuurojen ja kuurouden poistamista yhteiskunnasta, pakkosteriloinnit, itsemääräämisoikeuden kieltäminen, avioliittokiello, abortit, korvaleikkaukset, oralismi, opetuksen epääminen ja viittomakielen systemaattinen hävittäminen. (Salmi & Laakso, 2005.) Kuitenkin iso osa yhteiskunnasta ei tiedä, eikä ole koskaan kuullut kuurojen kokemasta syrjinnästä menneisyydessä ja nykypäivänä.

Vasta lähivuosina 2020–2021 toteutettiin silloisen pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukainen selvitys, joka käsitteli 1900-luvulta nykypäivään kuurojen kokemaa syrjintää sekä sortoa ja kuinka ne näkyvät edelleen yhteisön jäsenissä sekä yhteiskunnallisesti. Viitotut muistot -selvitys kokoaa historialliset ja systemaattiset vääryydet ja käynnisti totuus- ja sovintoprosessin. (Valtioneuvosto, 2021.)

Muutoksia parempaan on tapahtunut 1900-luvulta siirryttäessä uudelle vuosituhannele. Vuonna 1995 viittomakieli tunnustettiin Suomen perustuslaissa ja vuonna 2015 astui voimaan viittomakielilaki. Viittomakielilaki turvaa viittomakielisten kielellisiä oikeuksia myös opetuksessa (L 359/2015 4. §). Suuria harppauksia kuurojen oikeuksien puolesta tehtiin myös vuonna 2016, kun Suomi ratifioi

Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista ja virallisti sen osaksi Suomen lainsäädäntöä (L 27/2016). Kyseinen laki velvoittaa jokaista palvelua, tahoja ja aluetta poistamaan kaikki saavutettavuuden esteet, jotta tasavertaisen ja itsenäisen elämän osa-alueet toteutuisivat jokaisen ihmisen kohdalla. Kuurojen henkilöiden kohdalla tämä takaa mahdollisuuden sanan- ja mielipiteenvapauteen, tiedon saantiin sekä vuorovaikutukseen omalla äidinkielellä. Lisäksi jokaisen tahon tulee tunnustaa viittomakieli sekä edistää sen käyttöä. (L 27/2016 9. §, 21. §.) Artiklassa 27 määritellään erikseen jokaisen vammaisen henkilön oikeus tehdä työtä, työllistyä, ansaita saman arvoista palkkaa, saada turvalliset ja terveelliset työolot sekä suojelua häirinnältä tasavertaisesti muiden ihmisten kanssa (L 27/2026 27. §).

Kuurojen kielelliset oikeudet ja tasa-arvoinen osallistuminen yhteiskuntaan eivät edelleenkään täyty. Esimerkiksi viittomakielisten oikeus äidinkielen opetukseen ei toteudu tasavertaisesti eikä ole itsestänselvyys koulumaailmassa. (Koivisto, 2018.) Kuurot joutuvat edelleen vähemmistönä taistelemaan perusoikeuksistaan, mikä haastaa yhteiskunnallisen osallistumisen ja yhdenarvoisuuden koko yhteisön tasolla.

Vähemmistöryhmien kohtaama syrjintä sekä kuurojen asema yhteiskunnassa ovat molemmat ajankohtaisia aiheita, joten niistä puhuminen avoimesti saattaa olla monelle kuurojen yhteisön jäsenelle entistä hankalampaa esimerkiksi enenevän uutisoinnin myötä kasvaneen vähemmistöstressin takia. Vähemmistöstressillä tarkoitetaan vähemmistöryhmän jäsenen kokemaa kroonista stressitilaa johon tuen yhteiskunnan tai lähipiirin negatiivisesta asennoitumisesta omaa vähemmistöidentiteettiä kohtaan (Seta, i.a.). Kuurolla henkilöllä vähemmistöstressi saattaa ilmetä muun muassa tulkkauksen järjestämisen jatkuvana pohtimisena (Leppänen, 2023).

## 2.4 Työyhteisö

Yhdessä työskentelevät henkilöt muodostavat työyhteisön. Termi kattaa täten laajempaa kokonaisuutta kuin esimerkiksi työpaikka tai -ryhmä. Jotta työyhteisö

olisi toimiva ja turvallinen, tulisi sen olla tasa-arvoinen, oikeudenmukainen ja mahdollistaa jokaiselle työntekijälle tasaisesti jakautuvaa vastuuta sekä valtuuksia. Jokaisen työyhteisössä toimijan on koettava itsensä arvostetuksi ja olonsa tervetulleeksi sekä työyhteisöön että työpaikalle. (Työturvallisuuskeskus, i.a.-c.) Työyhteisö kokee parhaimmillaan yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä myönteistä ja motivoivaa työskentelyilmapiiriä (Työterveyslaitos, i.a.).

#### 2.4.1 Työntekijän hyvinvointi

Hyvinvoivan työyhteisön pohja koostuu aina luottamuksesta eikä epäasiallista kohtelua tule hyväksyä tai sietää missään muodossa. Työntajien on aktiivisesti edistettävä yhdenvertaisuutta työyhteisössä ja luotava täysin syrjimättömät työskentely- ja toimitavat. Tämän tulee näkyä muun muassa työnhakuprosessissa, palkassa, etuuksissa sekä yksilöllisessä etenemisessä urapolulla. (Työturvallisuuskeskus, i.a.-b.)

Erinäiset erimielisyydet ovat sallittuja työyhteisöissä. Joskus erimielisyyksistä johtuvat tilanteet voivat jopa kehittää työpaikkaa parempaan suuntaan. Jotta tällaiset tilanteet voidaan kääntää työyhteisölle hyödyllisiksi, on niihin puututtava ja selvitettävä tilanne heti. Työn kehittämisestä on keskusteltava avoimesti yhdessä yhteisönä. Suomen työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan, että työpaikalla on kunnolliset ja turvalliset työolot jokaiselle työntekijälle. Kyseisessä laissa on myös määritelty, että työoloja on kohennettava, jos näitä ei työyhteisössä saavuteta (L 738/2002). On tärkeä muistaa, että erimielisyydet ja kritiikki ovat sallittuja sekä kehittäviä ainoastaan silloin, kun ne eivät sisällä toisen työyhteisöön kuuluvan henkilön loukkaamista, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua. (Työturvallisuuskeskus, i.a.-a.)

Työyhteisön ilmapiirin muovaavat toimintakulttuuri, luottamus, työpaikan normit sekä johtamis- ja työskentely tavat (MIELI, 2023). Työelämän erilaiset tekijät vaikuttavat myös työyhteisössä toimivien mielenterveyteen, mikä voi puolestaan joko heikentää tai edesauttaa työn tekoa. Työolosuhteilla ja työyhteisöön kuulumisella on täten valtavat vaikutukset yksilön hyvinvointiin ja elämän tasapainoon.

Jos yksilö kokee työyhteisössään epäasiallista kohtelua, arvottomuuden tunnetta ja oikeudenmukaisuuden puutetta, työstä aiheutuu merkittävä riskitekijä hänen mielenterveydelleen ja altistaa täten esimerkiksi masennukseen sairastumiselle. Mielenterveyden häiriöt ovat yksi suurimmista työkyvyttömyyttä aiheuttavista sairauksista. (Työterveyslaitos, i.a.)

#### 2.4.2 Syrjintä työpaikalla

Syrjintää voi ilmetä työpaikoilla lukuisissa eri muodoissa. Niistä yleisimmiksi on listattu sosiaalinen eristäminen, sanattomat loukkaamiset, tekstiviestit ja netti-kiusaaminen, työn jatkuva häiriköinti, fyysiset loukkaukset ja uhkailu, työn teon vaikeuttaminen sekä seksuaalinen ahdistelu ja/tai häirintä. (Pyykkönen, 2017.) Näiden muotojen viralliset kattotermit ovat välitön ja välillinen syrjintä, häirintä, vastatoimien kieltäminen, kohtuullisten mukautusten epääminen, moniperusteinen ja/tai käsky tai ohje syrjiä (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, i.a.).

Suomen työturvallisuuslaissa (L 738/2002 10. §) on määritelty, että työnantajan on huolehdittava, ettei työntekijöiden terveydelle aiheudu minkäänlaista haittaa tai vaaraa. Kyseisen lain 8§ tarkennetaan työnantajan vastuu turvata työntekijän henkinen turva työympäristössä (L 738/2002 8. §). Työpaikalla koettu syrjintä ja jatkuva epäoikeudenmukaisuus saattavat ajaa työntekijän työkyvyttömäksi (Pyykkönen, 2017).

Näiden lisäksi yhdenvertaisuuslaissa on määritelty erillinen kohta työnantajan velvollisuudesta: Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla (L 1325/2014 7. §). Laki myös velvoittaa jokaista työnantajaa, jonka palveluksessa työskentelee vähintään 30 henkilöä, laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. Kyseisen suunnitelman tulee sisältää edistämistoimia ja toimenpiteitä yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Suunnitelma sekä sen konkreettinen vaikuttaminen työyhteisössä on käsiteltävä jokaisen siihen lukeutuvan henkilön kanssa. (L 1325/2014 7. §.) Työyhteisöön kohdistuva syrjintä ja kaltoinkohtelu on näiden säädösten ja lakien

nojalla sakko- tai vankeusrangaistuksellinen teko (Oikeusministeriö Justitieministeriet, 2016).

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme tutkimuskysymyksinä olivat ”Millaista syrjintää kuurot kokevat tai ovat kokeneet työyhteisöissään?” sekä ”Millaisista muodoissa syrjintä esiintyy?”. Halusimme saada opinnäytetyöhön laaditun kyselyn tuloksista mahdollisimman uutta tietoa siitä, kuinka yhdenvertaista kohtelua kuurot saavat osakseen työyhteisöissä. Aihetta etukäteen tutkiessamme, emme joko löytäneet näihin kysymyksiin vastausta tai löysimme vanhentunutta tietoa edellisiltä vuosikymmeniltä. Opinnäytetyöllämme tavoitteena on osoittaa, kuinka suuri merkitys ajankohtaisella tiedolla on työhyvinvoinnin kannalta sekä muutosten mahdollistamiseksi.

Tavoitteenamme oli tutkimus, josta löytyy konkreettisia lukuja sekä kokemuspuheenvuoroja, jotta muun muassa työelämän tahot, viittomakieliset sekä tulkit saisivat luotettavaa tietoa kuurojen yhteisön kokemuksista. Tulevina viittomakielen tulkkeina koemme opinnäytetyön tuloksen kehittävän ammattitaitoamme ja osaamisamme tulevassa työnkuvassamme. Asiakkaan elämän ja oikeuksien yhteiskunnallisen tilanteen ymmärtäminen on merkittävä osa sanatonta tietoa, joka edistää ammattimaista toimintaa sekä tasavertaisia kohtaamistilanteita työelämässä.

## 4 AINEISTON KERUU, AINEISTO JA SEN ANALYYSI

Keräsimme aineistoa kyselyn kautta, joka toteutettiin Webropol-kyselypohjalla vastaajien anonymiteettiä suojelemalla. Tarkoituksena oli, että kyselyn otanta olisi mahdollisimman suuri, jotta tutkimustulokset työyhteisösyrynnän yleisyydestä olisivat reliabiliteetiltään riittävän vahvat ja laajalti yhteiskunnassa sovellettavat. Laajaa yleistystä tehdessä täytyy kuitenkin olla erittäin tietoinen aineiston keräämisessä sekä tutkimuksen analysoinnissa ilmenevistä mahdollisista virheistä, ettei yleistys toimi tavoitteiden vastaisesti (Taanila, 2019). Haasteena kvantitatiivisen tutkimuksen toteuttamisessa on myös tarpeeksi kattavan ja luotettavan otannan saaminen. Koska tutkittavanamme oli kuurojen yhteisön jäsenten kokemukset työyhteisöissä, odotimme melko pientä otantaa yhteisön rajallisen koon vuoksi. Toivoimme kuitenkin, että voimme analysoida keräämäämme aineistoa kvantitatiivisin menetelmin, jotta saisimme yleistettyä tuloksia tavoitteidemme mukaisesti.

Kohderyhmänämme oli työelämässä olleet tai tällä hetkellä olevat kuurot. Levitimme kyselyn julkista nettilinkkiä itsenäisesti sosiaalisen median kautta, työelämäohjaajamme Kuurojen Liiton Marika Rönningin kautta, Turun seurakunnan viittomakielisten, Tampereen viittomakieliset ry:n, Jyväskylän yliopiston viittomakielen keskuksen, Kuurojen Liiton Nuorisotyön sekä Yhdenvertaisuusvaltuutetun kautta. Keräsimme tietoa kyselylomakkeella 19.9.–31.12.2023.

Kyselylomakkeeseen vastasi yhteensä 36 henkilöä. Vastaamisprosenttimme oli 100 %, sillä jokainen kyselyn aloittanut vastaaja lähetti vastauksensa. Pakollisten monivalintakysymysten lisäksi avoimeen kysymykseen vastasi 20 henkilöä eli 55,6 % vastaajista.

### 4.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmillä tarkoitetaan tutkimusaineiston keräämisen sekä analysoinnin välineitä empiiristä tutkimusta tehdessä. Empiirisen tutkimuksen



keskiössä on konkretian kautta aineiston havainnointi sekä analysointi. Empiirisen tutkimuksen vastakohtana pidetään teoreettista tutkimusta. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttaa ensisijaisesti tutkimuskysymykset sekä jo kerätyn aineiston haluttu analysointinäkökulma tai -tapa. (Jyväskylän yliopisto, 2022.)

#### 4.1.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen eli tilastollinen tutkimus käsittää matemaattisen tavan analysoida ja käsitellä tutkimusaineistoa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa hyödynnetään tilastotieteitä ja tutkijan tehtävänä on toimia laskutoimitusten tulosten selventäjänä ja tulkitsijana lukijalle, jotta matemaattisen analyysin tulokset ovat ymmärrettävät maallikollekin. Käytännössä tilastollisessa tutkimuksessa aineisto kerätään usein kyselytutkimuksella ja otanta on aina satunnaisesti valikoitunut. (Valli, 2015.) Näin myös me toimimme aineistoa kerätessä.

Kvantitatiivista aineistoa kerätessä toimii kohderyhmän satunnaisuus merkittävässä roolissa. Tutkimuksessamme satunnaisotoksen tarkoituksena oli luoda niin sanottu pienoismalli populaatiosta eli perusjoukosta. Jos tutkimuksen kohderyhmän otos ei ole satunnainen, ei voida puhua kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Satunnaisen otannan vastakohtana pidetään harkintaan perustuvaa otantaa, jota kutsutaan näytteeksi. Niin sanottu näyte on osa kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen keinoja kerätä tarkasteltavaa aineistoa. Tilastollinen eli kvantitatiivinen tutkimus perustuu kuitenkin aina satunnaisesti valikoituneeseen otantaan. (Valli, 2015.)

Vastausten analysointivaiheessa keskityimme suurilta osin vastausten kvantitatiiviseen analysointiin. Tarkoituksenamme oli saada selville luotettavia lukuja syrjinnän laajuudesta sekä eri syrjintämuotojen prosentuaaliset määrät ja eroavaisuudet. Kvantitatiivista analysointimenetelmää käyttäessä tulee kuitenkin muistaa vastaajien eriävät vastaustyyliä ja miellelyhtymät. Tästä syystä hyödynsimme myös kvalitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteitä erityisesti vastauksia analysoidessamme.

#### 4.1.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Vaikka tutkimuksemme olikin kyselytutkimus ja luonteeltaan kvantitatiivinen, keräsimme myös tietoa kyselyssä monivalintakysymyksien lisänä olleen avoimen kysymyksen kautta. Tämän vuoksi on tärkeää huomioida myös kvalitatiivisen tutkimuksen edellytykset ja analysointikeinot. Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta on haastavaa määritellä yksiselitteisesti, sillä mahdollisia tutkimus- ja analysointikeinoja on monia. Niin kutsuttuja ominaispiirteitä kvalitatiivisessa tutkimuksessa ovat kuitenkin muun muassa tutkittavan aiheen tarkastelu lähietäisyydeltä, oman tutkijuuden reflektointi ja niin sanottujen itsestään selvien tai jo tutkittujen asioiden epäileminen sekä luonnollisesti kvalitatiivisen aineiston hyödyntäminen. Edellä mainitut piirteet eivät kuitenkaan ole välttämättömyyksiä kvalitatiiviselle tutkimukselle. (Juhila, i.a.)

Tutkimuksessamme ilmennyt kvalitatiivinen lähtökohta oli aikaisempien tutkimusten pohjalta tehty oletus kuurojen kokemasta syrjinnästä. Vaikka työyhteisöissä tapahtuvasta syrjinnästä ei tutkimustietoa paljoa olekaan, pelkästään kuurojen työttömyysprosentti kertoo työelämään liittyvistä ongelmista. Viittomakielisten kuurojen työttömyyden on arvioitu olevan kolminkertainen verrattuna valtaväestöön (Sivunen, 2020).

Kvalitatiivisen menetelmän käyttämisellä tarkoitetaan usein käytännössä haastatteluja, keskusteluja tai muita esimerkiksi kuvista tai tiloista tehtyjä havainnointeja. Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin mahdollista käyttää myös numeerisesti tuotettua aineistoa, vaikka vastaavanlainen aineisto onkin suositumpi kvantitatiivisen tutkimuksen yhteydessä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kuitenkin tulkitaan numeeristakin aineistoa laadullisesti, eli keskitytään enemmän tulosten merkitykseen kuin esimerkiksi konkreettiseen prosentuaaliseen tai muuten määrälliseen tulokseen. (Juhila, i.a.)

Hyödynsimme kvalitatiivisia analysointimenetelmiä kyselytutkimuksemme kvantitatiivisiakin osioita tulkitessa. Keskityimme monivalintakysymysten määrällisen

analysoinnin lisäksi huomioimaan vastausten sisällöllisen puolen eli vastauksista esiin nousseet teemat sekä niistä ilmenevät kokemukset.

#### 4.1.3 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus on nimensä mukaisesti kyselyn kautta aineiston keräämistä tutkimuksellisiin tarkoituksiin. Kyselytutkimus on yleinen tapa kerätä aineistoa kvantitatiiviseen tutkimukseen. Kyselylomakkeen laatimisessa tulee ottaa useita asioita huomioon, muun muassa kysymysten laatimisen sekä kyselyn levittämisen suhteen. Erityisesti kysymysten muotoilussa tulee laatijan olla tarkka, sillä epäselkeästä muotoilusta johtuvat väärinymmärrykset ovat yleisin tutkimustuloksia vääristävä tekijä. Kysymyksiä muotoillessa täytyy tutkijan ottaa huomioon muun muassa kohderyhmän henkilöiden kieli- ja lukutaito, kulttuurinen tausta sekä ikä ja mahdolliset sukupolvierot tutkittavien henkilöiden kesken tai tutkijan ja kohderyhmän välillä. Kysymysten tulee olla kaikille vastaajille ymmärrettäviä, jotta kyselytutkimuksen vastauksia voidaan hyödyntää aineistoa analysoitaessa. Kyselytutkimus on kuitenkin toimiva ja erityisesti suurta tieteellistä kartoitusta tehdessä tehokas tutkimusmetodi. (Valli, 2015.)

Kyselytutkimuksessa kyselylomake on kysymysten välittäjä tutkijalta vastaajalle. Kyselylomake on siis väline, joka mahdollistaa esimerkiksi tietyn ihmisryhmän mielipiteiden, käyttäytymisen tai vaikka yhteiskunnallisten ilmiöiden mittaamisen. Tutkija ja vastaajat eivät siis kohtaa toisiaan tutkimustilanteessa. Näin on erityisesti silloin, kun kyselyyn vastaaminen on täysin anonyymiä. Tällaisessa tutkimuksessa on myös erityisen tärkeää, etteivät tutkijat ole tietoisia vastaajien henkilöllisyyksistä. Kyselylomakkeen tulee siis toimia niin sanotusti omillaan vastaajakunnan siihen vastatessa ilman tutkijoiden tuomaa tukea. (Vehkalahti, 2014.). Totesimme, että anonyymisti toteutettu kyselytutkimus oli tutkimuksellemme toimivin ja eettisin aiheen sensitiivisyyden vuoksi. Vastaajilla on anonyymien kyselylomakkeen kautta mahdollisuus kertoa avoimesti kokemuksistaan ilman tutkijoiden mahdollisten ennakkoluulojen tai reaktioiden vaikutuksia vastausten sisältöön.

Loimme aineiston keruuta varten Webropol-kyselyn. Konkreettisesti kyselyssä kysyttiin, kokevatko kuurot syrjintää työyhteisössä ja missä muodoissa sitä saataisi esiintyä. Kyselyä luodessamme halusimme siis keskittyä syrjinnän yleisyyteen sekä ilmenemismuotoihin. Kysymykset olivat loogisesti etenevät niin, että vastaajalle oli annettu monivalintakysymyksissä selkeitä vaihtoehtoja, joiden kautta pohtia kokemuksiaan. Viimeisimpänä vastaajilla oli mahdollisuus kertoa avoimen kysymyksen kautta yleisesti työelämäkokemuksistaan, jostain tietystä työsyryntäselkkauksesta tai muusta aiheeseen liittyvästä (Liite 1. Kyselylomake). Näillä keinoin saimme kyselylomakkeen toimimaan itsenäisesti tutkijan tai haastattelijan kaltaisesti.

#### 4.2 Kysely suomeksi ja suomalaisella viittomakielellä

Kysymykset muotoiltiin suomen kielellä mahdollisimman yksinkertaisiksi ja yleiskielisiksi, jotta välttäisimme väärinymmärryksiä ja kysymyksen tarkoituksesta poikkeavia vastauksia. Samoin toimimme viittomakielistä käännoästä tehdessä. Tavoitteenamme oli muodostaa käännoä, jossa kysymysten ydin olisi selvästi ymmärrettävissä eikä väärinkäsityksille tai kielellisille epäselvyyksille jäisi tilaa.

Kyselyä luodessa otimme huomioon myös Suomen viittomakielisen yhteisön koon sekä työllisyysprosentin. Suomen kuurojen yhteisö käsittää arviolta 3000 viittomakielistä kuuroa, joista vain noin 70–80 % on työelämässä (Kilpeläinen, 2017). Tämän vuoksi oli tärkeää valita kysymysten sisältö tarkkaan. Halusimme antaa kohderyhmälle mahdollisuuden vastata kyselyyn täysin anonymisti. Kysymyksiä laatiessa päätimme olla kysymättä muun muassa vastaajan ammattiin tai alaan liittyviä asioita, sillä on mahdollista, että olisimme tunnistaneet vastaajan työnkuvansa perusteella. Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden kannalta on tärkeää mahdollistaa tulosten täysin puolueeton ja ennakkoluuloton käsittely.

Konsultoimme työelämäohjaajanamme toimivaa Kuurojen Liiton erityisasiantuntijaa Marika Rönbergiä sekä ohjaavaa lehtoriämme kyselyn muodostuessa. Heiltä saimme ohjausta muun muassa kyselyn sanavalintoihin, jotka tuli valikoida huolella. Näin pystyimme toteuttamaan oikeellisen ja luotettavan kyselyn niin

suomeksi kuin suomalaisella viittomakielellä. Työelämäohjaajan rooli näkyi myös kyselyn levittämisessä. Kuurojen Liiton kautta saamme maksimoitua yhteyksiä kuuroihin, jotta kyselymme tavoittaa mahdollisimman monia vastaajia.

### 4.3 Käännös

Viittomakielistä käännöstä tehdessä keskityimme kysymysten syvämerkitykseen ja mietimme, kuinka saisimme välitettyä kyselyn ydinmerkityksen molemmilla kielillä tasavertaisesti. Käännöksessä emme siis tavoitelleet muodollista ekvivalenssia eli niin sanottua sanasta sanaan -merkitystä, vaan pyrimme irtautumaan suomen kielelle muodostetuista kysymys- ja vastausvaihtoehdoista. Mietimme usealta kantilta, kuinka kysymys oli ymmärrettävissä ja saisimmeko keskenään yhtäläisiä vastauksia. Haasteena oli kyselyn osuuksien pitäminen mahdollisimman yksinkertaisina, mutta kuitenkin ymmärrettävissä muodoissa. (Hytönen & Rissanen, 2006, s. 66–106.)

Tarkastutimme materiaalimme oikeakielisyyden Rönnergillä ja keskustelimme mahdollisista lisäyksistä sekä muutoksista. Oikeakielisyydellä viittaamme erityisesti viittomakielelle käännettyyn kyselylomakkeeseemme. Käännös kuvattiin ja liitettiin osaksi kyselypohjaa siten, että saatekirjeeseen liitettiin linkki, josta avautui videoidut viittomakieliset versiot kysymyksistä sekä niitä koskevista vastausvaihtoehdoista.

#### 4.3.1 Käännöksen videointi

Viittomakielisen käännöksen videoinnissa tulee keskittyä muun muassa videon kuvalaatuun, valaistukseen, niin kutsutun visuaalisen melun minimointiin, videokuvan rajaukseen, editointiin sekä viittomistyyliin ja -käsialaan. Kuvassimme käännösvideot kontrolloidussa studioympäristössä, jotta videoiden laatu pysyi tasaisena ja laadukkaana. Itse viittojan saattaa olla haastavaa havainnoida ja analysoida oman viittomisensa sujuvuutta ja oikeellisuutta, joten toimimme kuvaustilanteessakin tiiviissä yhteistyössä. Huomioimme myös kaksiulotteisuuden

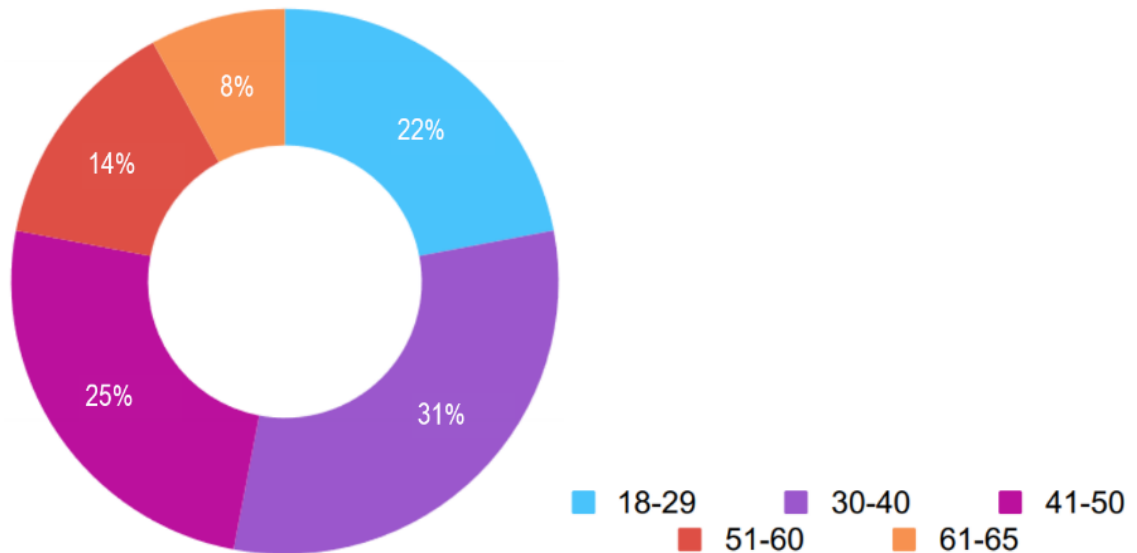
tuoman mahdollisen ymmärtämisen haasteen viittomakielistä videota katsoessa. Kokeilimme ja vertailimme erilaisia etäisyyksiä, taustoja sekä viittomisasentoja videoiden ymmärrettävyyden ja laadun takaamiseksi. (Laatua viittomakielelle kääntämiseen, 2015.)

## 5 TULOKSET

Syrjintää jossakin muodossa kokeneet, muodostivat laajan enemmistön vastaajajoukosta. Kokonaismäärästä eli 36 vastaajasta oli 31 vastaajaa kokenut työyhteisössä tapahtuvaa syrjintää. Vastaajajoukosta viisi kertoi, ettei ollut kokenut syrjintää työyhteisön toimesta. Yksi heistä kuitenkin kertoi joutuneensa työyhteisösyrjinnän kohteeksi aikaisemmassa työsuhteessaan.

### 5.1 Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma

Kyselyn alussa kartoitimme vastaajien ikäjakaumaa (Kuva 1.). Vastaajajoukon suurin ikäryhmä oli 30–40-vuotiaat, jotka olivat 31 % koko vastaajajoukosta. 41–50-vuotiaita vastaajista oli 25 %, 18–29-vuotiaita 22 % ja 51–60-vuotiaita 14 %. 8 % oli vastaajajoukon pienin osuus, joka muodostui 61–65-vuotiaista. Kyselyn ikäryhmävaihtoehtoihin ei kuulunut tämänhetkisen eläkeiän ylittänyttä ryhmää, sillä halusimme tutkimuksessa ilmenevien kokemusten kohdistuvan nykyhetkeen. Sen takasimme rajaamalla kyselyn henkilöille, jotka ovat tällä hetkellä työelämässä tai vastikään siirtyneet eläkkeelle.

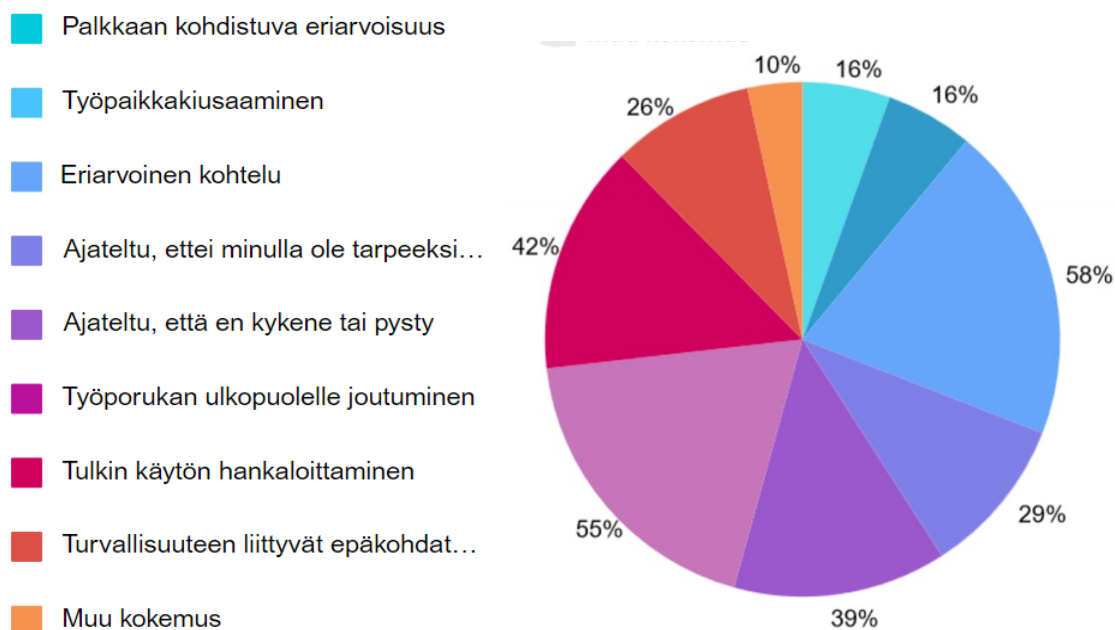


Kuva 1. Vastaajien ikäjakauma

## 5.2 Koettu syrjintä ja sen ilmenemismuodot

Työpaikalla tapahtuvan syrjinnän kokemuksista kysyttäessä vastasi 86 % kokeneensa syrjintää jossakin muodossa. Jokainen syrjintää kokenut vastaaja ohjautui tarkentavaan kysymykseen, jonka tarkoituksena oli saada yksityiskohtaisempaa tietoa syrjintämuotojen ilmenemisestä. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi syrjinnän koettu muoto ja jokaiseen vastausvaihtoehtoon vastattiin vähintään viiden vastaajan toimesta. Annoimme vastaajille myös vaihtoehdon kertoa yksityiskohtaisemmin muunlaisesta syrjinnästä.

Kuvassa 2 on esitetty kuinka syrjintää kokeneista vastaajista 58 %, eli yli puolet, kertoi kokeneensa eriarvoista kohtelua työssään. 55 % vastaajista koki joutuneensa työporukan ulkopuolelle. Vastaajista 42 % kertoi kokeneensa työpaikkasyrjinnän ilmenneen tulkin työn hankaloittamisena.



Kuva 2. Kokemusten jakautuminen syrjintämuodoittain

Vastaajajoukosta kaksi (10 %) kertoi yksityiskohtaisemman kokemuksen kokeestaan syrjinnästä valitsemalla kohdan ”Muu kokemus, mikä?”. Molemmat vastaajat kertoivat syrjinnän liittyvän ulkopuolisuuden kokemiseen. Henkilöt olivat kokeneet tilanteita, joissa heitä ei ollut kutsuttu yhteisiin kahvihetkiin ja esimerkiksi käytävillä käydyt keskustelut jäivät kuuron työntekijän ulottumattomiin. Molemmat instanssit liittyivät kokijoiden mukaan nimenomaan heidän kuurouteensa.

### 5.3 Ainoa kuuro työyhteisössä

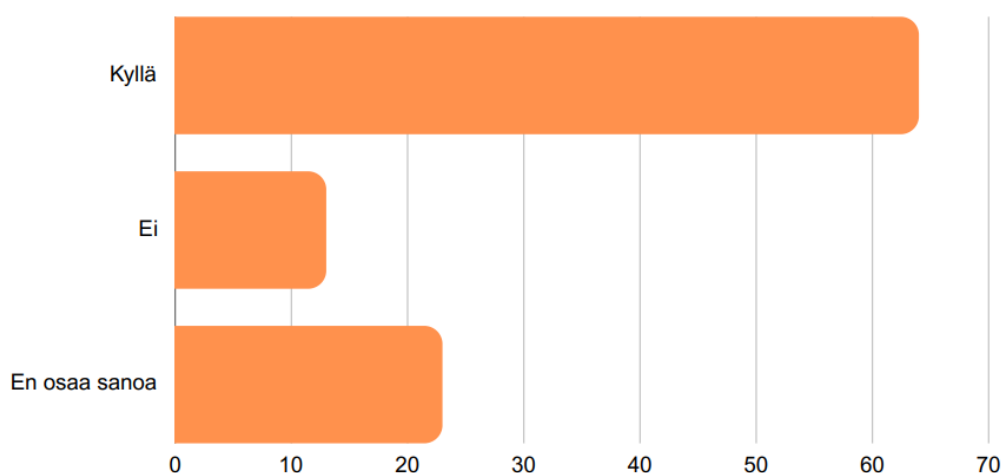
Syrjintää kokeneista 31 vastaajasta 64 % kertoi tunteneensa syrjinnän johtuneen nimenomaan kuuroudestaan. Vastaajajoukosta 13 % oli sitä mieltä, että heidän kokemansa syrjinnän syynä oli muu kuin kuurous. Noin neljäsosa (23 %) vastaajista ei osannut tarkentaa syrjintään johtaneita syitä.

Syrjintää kokeneesta vastaajajoukosta kaksi kertoi, etteivät uskoneet sen johtuvan yksiselitteisesti kuuroudestaan. Molemmat vastaajista olivat työyhteisöissään ainoa kuuro henkilö. Viimeiseen ja avoimeen kysymykseen molemmat kyseisistä vastaajista avasivat kokevansa syrjinnän johtuneen työyhteisön jäsenten vieroksunnasta viittomakielen tulkkeja kohtaan tai muista tulkkausellisista



haasteista. Yksi vastaaja kertoi, että esimerkiksi lyhyen varoitusaajan palaveriin on kuuron työntekijän käytännössä mahdotonta saada tilattua tulkkia. Toinen vastaajista kertoo, ettei hänen kokemansa työyhteisössä tapahtunut syrjintä johdu yksiselitteisesti hänen kuuroudestaan, mutta kertoo kuitenkin avoimessa kysymyksessä kokemuksensa visuaalisten hälytysjärjestelmien anomisen ongelmista. Hälytysjärjestelmien parannustarpeita ei ole vastaajan mukaan edistetty jo pitkään jatkuneesta kamppailusta huolimatta.

Koetko, että kokemasi syrjintä on johtunut nimenomaan kuuroudestasi?



Kuva 3. Vastaajien kokemus kuurouden linkittymisestä koettuun syrjintään

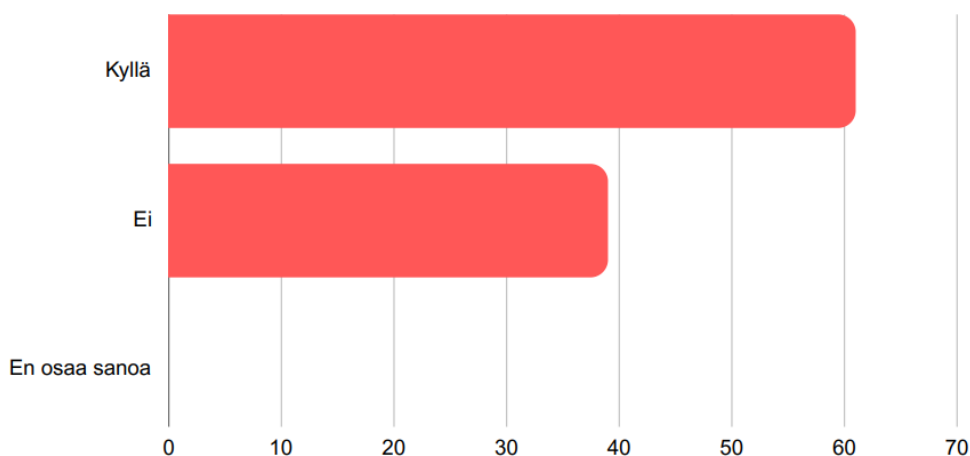
Halusimme myös selvittää syrjinnän kokemuksen ja työyhteisön kuurojen työntekijöiden määrän välistä korrelaatiota. Kuuron työntekijän ollessa työyhteisön ainoa viittomakielinen, saattaa syrjintä olla yleisempää tai ilmetä voimakkaammin esimerkiksi yhteisen kielen ja kulttuurin puuttumisen vuoksi (O'Connell, 2021). Esimerkiksi yksi aikaisemmin syrjintää kokenut vastaaja kertoo tämänhetkisessä työpaikassaan olevan muitakin kuuroja työntekijöitä. Hän avaa hakeutuvansa nykyään aikaisempien syrjintäkokemustensa vuoksi vain viittomakieltä jo osaaviin työympäristöihin, sillä työelämätulkkauksen hoitaminen ja uuteen kuulevaan ympäristöön mukautuminen on liian raskasta.

Vastaajajoukosta 61 % vastasi olevansa työyhteisönsä ainoa kuuro ja 39 % kertoi työyhteisöön kuuluvan muitakin kuuroja työntekijöitä (Kuva 3.). Vastaajilla oli myös mahdollisuus valita vaihtoehto ”En osaa sanoa” työyhteisön ollessa

työntekijämäärältään esimerkiksi niin suuri, ettei kuurojen kollegoiden määrästä voi olla varma. Kukaan vastaajista ei kuitenkaan valinnut tätä vaihtoehtoa.

Kolme viidestä vastaajasta, jotka vastasivat kysymykseen 2. *Oletko kokenut jotakin näistä alla olevista syrjäntämuodoista työpaikallasi? Voit valita useamman vaihtoehdon.*, etteivät olleet kokeneet syrjintää työpaikalla, vastasivat työyhteisössään olevan muitakin kuuroja työntekijöitä (Kuva 4.). Suurin osa vastaajista (60 %), jotka eivät olleet kokeneet syrjintää, työskentelevät siis muiden kuurojen kanssa. Tällöin kuurojen työntekijöiden yhteinen kieli ja kulttuuri ei ehkä ole muille työntekijöille niin vierasta ja viittomakieliset työntekijät pystyvät puolustamaan oikeuksiaan tuetummin tarvittaessa sekä pääsevät käyttämään äidinkieltään päivittäin edistäen työhyvinvointia ja produktiivisuutta (Rubin, 2011). Vastaajajoukko, joka ei ollut kokenut syrjintää, käsittää kuitenkin kokonaisuudessaan vain viisi yksilöä. Otannan pienen koon takia tulosten yleistämisessä tulee olla kriittinen. Yksi kyseessä olevista vastaajista kertoi kokeneensa aikaisemmassa työpaikassaan rankkaakin syrjintää, mutta tämänhetkisen työyhteisönsä olevan yhdenvertainen työpaikan ainoana kuurona työntekijänä toimimisesta huolimatta. Toinen vastaajista taas kertoi olevansa yhteisön ainoa kuuro, mutta tulevan kuitenkin toimeen työtovereidensa kanssa erinomaisesti ilman syrjinnän kokemuksia. Kolme henkilöä vastasi kyselyn kohdassa 2 (Liite 1. Kyselylomake), etteivät olleet kokeneet työyhteisösyryntää. Heistä kukaan ei kertonut lisätietoa tilanteeseen liittyen.

Oletko ainoa kuuro työyhteisössäsi?

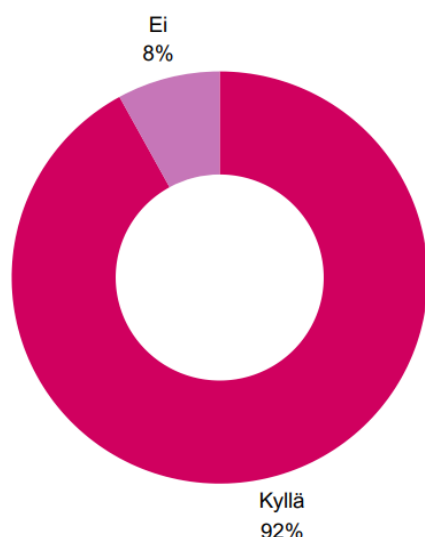


Kuva 4. Kysymys: Oletko ainoa kuuro työyhteisössäsi?

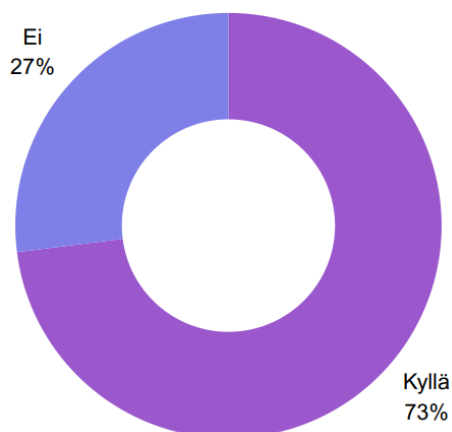
#### 5.4 Työyhteisösyrynnän tilanne vuosina 2017–2023

Viimeisimpiä tutkimustuloksia ylipäätään kuurojen kokemasta syrjinnästä Suomessa on julkaistu Mikkolan pro gradu -tutkielmassa vuonna 2011. Halusimme selvittää, onko tilanne muuttunut kymmenessä vuodessa, ja kuinka. Tarkensimme kyselyn kysymyksiä vuosivälille 2017–2023, sillä se takaisi ajankohtaisimman tiedon. Tämän lisäksi otimme huomioon, että vuosina 2020–2022 vallinnut COVID-19-pandemia saattaisi vaikuttaa tutkimustuloksiin poikkeuksellisesti. Kysymys syrjinnän kokemuksista ei voisi ajoittua ainoastaan viimeisille kolmelle vuodelle, vaan todenmukaisemman ja tuoreimman tuloksen saamme, kun katsotaan myös aikaa hieman ennen pandemiaa. Tarkoituksena oli saada mahdollisimman kattavia sekä realistisia vastauksia, kun aikaväli on tarkoin harkittu.

Vastaajajoukosta 33 (92 %) vastasi olleensa työelämässä vuosina 2017–2023 (Kuva 5.). Heistä 20 henkilöä (73 %) on kokenut syrjintää työpaikallaan kyseisellä aikavälillä (Kuva 6.).



Kuva 5. Kysymys: Oletko ollut työelämässä vuoden 2017 jälkeen?



Kuva 6. Kysymys: Oletko kokenut syrjintää työpaikallasi vuosina 2017–2023?

### 5.5 Työyhteisöissä koettu syrjintä

Avoimeen kysymykseen kirjoitti vastaajajoukosta 20 henkilöä. Moni tarkensi kokemansa syrjinnän muotoja ja listasi useita eri tilanteita, joita ovat kokeneet työpaikassaan ja työuransa aikana. Puolet vastaajista kertoi, kuinka ongelmallista on saada työpaikalle tulkkausta. Ongelman luo vieroksuva ja vähättelevä työyhteisö, eikä tulkkia koeta tarpeellisena tai sen käyttö evätään kiusaamismielessä. Kappale 5.7 avaa enemmän nimenomaan työelämäntulkkauksen haasteista.

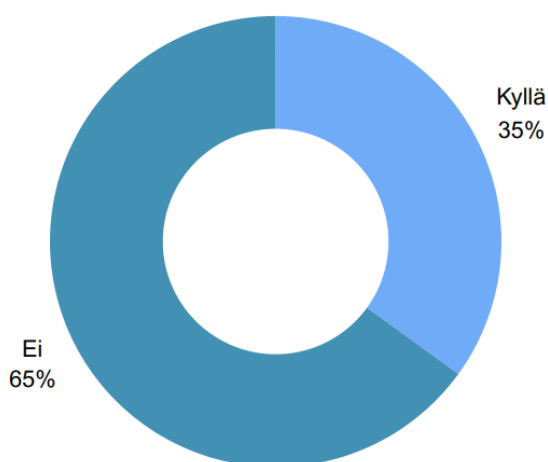
Yksi vastaajista kertoi, ettei hänen työpaikalleen ole asennettu palohälyttimiä, jotka hälyttäisivät äänen lisäksi vilkkuvien valoin. Vastaja on itse henkilökohtaisesti yrittänyt saada asiaa eteenpäin, mutta mikään ei ole muuttunut. Tällä hetkellä hän on hätätilanteessa täysin kollegoidensa varassa. Kyseinen vastaaja ei ole ainoa, joka on kokenut omaan turvallisuuteensa kohdistuvaa syrjintää. Kyseilyn kohdassa 2 (Liite 1. Kyselylomake) vastaajista 26 % on joutunut syrjinnän kohteeksi nimenomaan turvallisuuden liittyvien epäkohtien vuoksi (Kuva 2.).

Suurimmassa osassa vastauksista toistui sama teema: ulkopuolelle jättäminen. Vastauksissa oli listaus monista erilaisista tavoista, kuinka työyhteisön kuuro työntekijä ja/tai työntekijät jäävät ulkopuolelle muista työyhteisöön kuuluvista henkilöistä. Osan kokemus johtuu työyhteisön kuuroihin ja viittomakielisiin liittyvästä tietämättömydestä. Osan vastaajista kokemus oli suoraan heihin

kohdistettua työpaikkakiusaamista. Tähän lukeutui muun muassa kuuron henkilön taitojen vähättely, pilkkaaminen, epäasiallinen puhe ja käytös sekä huijauksen kohteeksi joutuminen. Epäasiallinen käytös näkyi monen vastaajan kokemuksissa samankaltaisena: kuuroa henkilöä kohdellaan kuin ilmaa ja tulkkauksen mahdollisuus viedään esimerkiksi sulkemalla ovi ja siten myös henkilö pois tilanteesta.

### 5.6 Alan tai työpaikan vaihtaminen syrjinnän vuoksi

Vastaajat, jotka kertoivat kokeneensa syrjintää vuosien 2017–2023 aikana vastasivat myös tarkentavaan kysymykseen: *”Oletko joutunut vaihtamaan työpaikkaa ja/tai alaa syrjinnän vuoksi?”* Tähän kysymykseen ohjautui 31 vastaajaa, joista 35 % on joutunut työurallaan irtisanoutumaan vähintään yhdestä työpaikastaan syrjinnän vuoksi. Moni myöntävästi vastanneista avasi kokemuksiaan kyselyn avoimessa osiossa. Työpaikan vaihtamiseen vaikuttavat syrjintämuodot olivat moninaisia, mutta niissä toistuivat samat teemat: ”kuuro on kakkosluokan kansalainen”, ”kuurona ei ole yhtä pätevä tai osaava”, ”kuurona ei saa samaa palkkaa kuin muut” sekä ”tulkin käyttö evätään tai puhutaan vain tulkille”. Tulkin käytön mahdottomuudesta kirjoitti useampi kyselyyn vastanneista. Erityisesti syrjintäkokemuksia, jotka ovat aiheutuneet työnantajien ja esihenkilöiden toimesta, listasi 36 % työpaikoistaan irtisanoutuneista vastaajista.



Kuva 7. Kysymys: Oletko joutunut vaihtamaan työpaikkaa ja/tai alaa syrjinnän vuoksi?

## 5.7 Kyselyssä ilmenneet työelämätulkkauksen haasteet

Työelämätulkkaukseen nousi kyselyn vastauksissa toistuvasti esille. Syrjintää kokeneista vastaajista 13 (42 %) kertoi syrjintäkokemuksensa liittyneen tulkin käytön hankaloittamiseen. Tulkkaukseen liittyvää syrjintää kokeneista seitsemän avasi kokemuksiaan avoimen kysymyksen avulla. Vastaajat kirjoittivat kollegoiden vierokunnasta tulkkia kohtaan, tulkin käytön kieltäytymisestä, kuulevien ymmärtämättömyydestä liittyen viittomakielen ja kirjoitetun suomen kielen eroihin, tulkin tilaamisen hankaloittamisesta työnantajan toimesta, tulkille puhumisesta kuuroille kollegalle puhumisen sijaan, työelämätulkkien suuresta vaihtuvuudesta sekä tulkkien viittomakielentaidon puutteista. Lisäksi vastauksista nousi useamman kerran työpaikkojen esihenkilöiden piittaamattomuus tulkkauksen tärkeydestä. Eräs vastaaja kertoo esihenkilöidensä ilmaisseen, etteivät he halua käyttää viittomakielen tulkkia työpaikalla.

Kuurojen Liiton erityisasiantuntija Marika Rönning vahvistaa (henkilökohtainen tiedonanto 29.1.2024) kyselyssä ilmi tulleet ongelmat. Rönning on saanut useita yhteydenottoja työelämätulkkauksen toimimattomuudesta, joka pahimmassa tapauksessa on ajanut henkilön irtisanoutumaan kyseisestä työpaikasta. Yksi syrjintää kokeneista kyselyyn vastanneista kertoo, kuinka ”työelämätulkki- ja mukautumisrumbaa ei jaksaa”. Kyseinen vastaaja ei kuitenkaan ole joutunut vaihtamaan työpaikkaa syrjinnällisistä syistä, mutta hakeutuu nykyisin vain sellaisiin työympäristöihin, joissa ollaan viittomakielentaitoisia. Työelämätulkkauksesta taisteleminen aiheuttaa monelle kuuroille päivittäistä kuormitusta ja jo tulkkien jatkuva vaihtuvuus aiheuttaa muun muassa työn tuloksen heikkenemistä (Yle, 2023).

Vaikka kaikki kyselyssä ilmenneet työelämätulkkaukseen liittyvät kokemukset eivät välttämättä ole vain työyhteisössä ratkaistavia, monessa tilanteessa olisi työnantajalla mahdollisuus vaikuttaa kuuron työntekijän olosuhteisiin sekä yhdenvertaisempaan työyhteisöön ja toimintaan.

## 6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Jotta tutkimus on eettisesti tehty ja sitä myötä reliabiliteetiltaan vahva, tulee tutkijoiden noudattaa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) hyvää tieteellistä käytäntöä (HTK) koko tutkimusprosessin läpi (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, i.a.). Näin on mahdollista toimia luotettavina tutkijoina ja ratkaista eettisesti haasteellisetkin tilanteet. Opinnäytetyötutkimuksemme aikana eettisesti haastavia tilanteita ilmeni muun muassa tutkijoiden ja tutkittavan ilmiön tai ihmisryhmän eroavan yhteiskunnallisen aseman sekä kulttuurierojen vuoksi. Opinnäytetyöprosessimme aikana tiedostimme aktiivisesti asemamme Suomen kieli- ja kulttuurienemmistön edustajina. Baker-Shenk ja Kyle (2007) toteavat, että kuurojen yhteisöä koskevista tutkimuksissa ilmenevät väärinymmärrykset ja ongelmat johtuvat usein kuulevien tutkijoiden ja tutkittavan ihmisryhmän eli kuurojen välisistä kulttuurisista eroavaisuuksista. Tästä syystä on erityisen tärkeää kuulevina non-natiiveina tutkijoina toimia yhteistyössä kuurojen yhteisöön kuuluvien henkilöiden kanssa tutkimuksen kyselyä luodessa, sen sisältöä tarkistaessa, sitä levittäessä ja tuloksia analysoidessa. Täten tutkimustulokset ovat mahdollisimman luotettavia ja eettisemmin yleistettävissä. Tällaisessa yhteistyössä kuurojen yhteisön jäsenet toimivat niin kutsuttuina *portinvartijoina* (engl. *gatekeeper*), joiden kautta on mahdollista tutkia eettisemmin kyseiseen kieli- ja kulttuurivähemmistöön kuuluvien henkilöiden kokemuksia. (McAreavey & Das, 2013.) Yhteiskunnallisten statuserojen ja kulttuurierojen lisäksi mahdollinen kielimuuri tutkijoiden ja tutkimukseen vastaajien välillä tulee aktiivisesti huomioida tutkimusta tehdessä sekä vastauksia analysoidessa. *Portinvartijoiden* kautta on mahdollista minimoida myös kielellisten erojen tuomia väärinymmärryksiä. *Portinvartijoinamme* tutkimuksen kyselyä luodessa toimi Kuurojen Liiton erityisasiantuntija Marika Rönberg sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun lehtori Virpi Thurén. Molemmat ovat aktiivisesti toimineet kuurojen yhteisössä ja ajaneet viittomakielioikeuksia työnsä kautta.

## 7 POHDINTA

Kysymys ”*Kokevatko kuurot syrjintää työyhteisöissä?*” toimi merkittävimpana tutkimuskysymyksenämme koko tutkimusprosessin ajan. Vaikka aikaisempi tutkimustieto kuurojen syrjintäkokemuksista yhteiskunnan eri osa-alueilla antoi meille tietynlaisen ennakko-oletuksen, halusimme tutkia työyhteisöjen olosuhteita mahdollisimman ennakkoluulottomasti. Kyselyn vastausten analysoinnin myötä saimme kuitenkin vahvasti aikaisempaa tutkimustietoa peilaavia vastauksia. Koemme tutkimuksen otannan olevan riittävän suuri eettiseen yleistyksen kuurojen kokemuksista.

Kuurojen kokemusten esille tuominen on merkittävää ennen kaikkea kuurojen yhteisölle. Tulokset ovat myös tärkeä osa viittomakielen tulkkien ammattitaidon ylläpitämistä ja parantamista. Tulkkien sensitiivisen sekä eettisen toiminnan taakamiseksi tulee tulkkia käyttävien asiakkaiden olosuhteisiin liittyvää tutkimustietoa olla helposti ja laajalti saatavilla. Kyselytutkimuksemme tulokset avaavat tulkeille kuurojen moninaisia kokemuksia työyhteisöissä toimimisesta sekä työelämäntulkkaukseen liittyvistä haasteista. Tutkimustuloksista saamallaan tiedoilla voivat kuurojen yhteisön ulkopuolelta tulevat viittomakielen tulkit myös reflektoida asemaansa kielienemmistön edustajina, pohtia veloitteitaan viittomakielisen yhteisön kanssa työskennellessä ja sen myötä kehittyä kielellisten oikeuksien edistäjinä. Tulokset vahvistavat myös työelämäntulkkauksessa esiintyviä ongelmia, sillä Kelan järjestämä tulkkauspalvelu ei vastaa työelämän tarpeisiin. Työelämäntulkkaus tulisi järjestää siten, ettei se luo esteitä työelämässä ja -yhteisössä. Muun muassa työyhteisön tottuminen tulkkaukseen riippuu tästä. Tulisikin tutkia laajemmin, kuinka paljon työelämäntulkkauksen haasteet aiheuttavat syrjintää sekä alentavat kuurojen työhyvinvointia.

Toivomme, että opinnäytetyömme tavoittaa myös eri alojen työnantajia ja työyhteisöjen jäseniä, jotta tietoisuus kuurojen työtilanteesta laajenisi ja sitä myötä työolosuhteet sekä kuurojen yhteisön jäsenten työhyvinvointi kohenisi. Erityisesti työelämässä tapahtuvaan tulkkaukseen kohdistuu ennakkoluuloja sekä osamattomuutta. Tieto kuurojen yhteisöstä sekä viittomakielestä ja kuurojen



kulttuurista, saattaisi mahdollistaa syrjinnän kokemusten vähenemisen työpaikoilla. Näiden lisäksi muun muassa työturvallisuuteen kohdistuvien puutteiden tulisi huolestuttaa jokaista työelämän tahoa. Myös tieto kuurojen työttömyystilanteen akuuttiudesta vaatii lisähuomiota niin työnantajien kuin esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön toimesta. Toivomme tutkimuksemme herättävän keskustelua työsyryjinnän laajuudesta, sen ehkäisykeinoista sekä tiedottavan rakenteellisen työyhteisösyryjinnän edistäjiä.

Opinnäytetyömme tutkimusta olisi mahdollista laajentaa esimerkiksi suurempaa otantaa tutkimalla ja sitä kautta joko vahvistaa tai korjata tuloksia. Tietoisuutta kuurojen kokemasta työelämäsyryjinnästä tulisi ylläpitää. Tämä mahdollistaisi havaitsemaan, mikäli kuuroihin kohdistuva työyhteisösyryjintä vähenisi tai syryjintätilanne muuttuisi. Myös kuurojen työttömyysprosentin suuruuden ja juurisyiden laajempi tutkiminen edistäisi työllistymisen lisäksi työhyvinvointia ja kuurojen yhteisön ulkopuolisten ihmisten tietoisuutta viittomakielisten henkilöiden asemasta ja kokemuksista.

Yhteiskunnan rakenteiden ja vähemmistöryhmien kohtaamien asenteiden muuttuessa tulee tutkimustuloksia päivittää ja analysoida kriittisesti tasaisin väliajoin. Kuurojen yhteisön kokemasta syryjinnästä tulisi tehdä laaja-alaista ja ajankohtaista selvitystä ja resursseja tulisi ohjata niin tutkimusten toteuttamiseen kuin ongelmakohtien ratkaisuun.

## LÄHTEET

- Baker-Shenk, C., & Kyle, J.G. (2007). *Research with Deaf People: Issues and Conflicts*. [Tiivistelmä]. *Disability & Society*, 65–75.  
<https://doi.org/10.1080/02674649066780051>
- Halla-aho, E. (17.6.2021). Suomessa on uhanalainen kieli, jota käyttää enää 100 – koulussa Pohjanmaalla neljä suomenruotsalaisen viittomakielen taitajaa opettaa etänä lapsia ympäri maan. *Yle Uutiset*.  
<https://yle.fi/a/3-11974450>
- Hämälä, M. (5.5.2022). *Lapsuudessa sisäkorvaistutteen saaneiden kulttuurinen identiteetti* [Opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu].  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022052411784>
- Hepola, E. (2011). *Onko työyhteisö kuuroille esteetön?* [Opinnäytetyö, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011113016591>
- Hytönen, N., & Rissanen, T. (toim.). (2006). *Käden käännteessä*. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Jäärni, C. (15.3.2023). Kuuro Monika Hämälä, 26, joutui työskentelemään kahden kuukauden aikana 38:n eri tulkin kanssa – väsyi ja luopui työstään. *Yle Uutiset*. <https://yle.fi/a/74-20022110>
- Juhila, K. (i.a.). *Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet*. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. Saatavilla 6.4.2023 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menestelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>
- Kilpeläinen, I. (20.3.2017). Viittomakielinen työvalmennus auttaa kuurojen työhäussa. *Yle Uutiset*. <https://yle.fi/a/3-9519859>
- Kivekäs, I., Kotti, V., Vikman, S., & Vasama, J-P. (2021). Vaikean kuulovian merkitys ja hoito. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*.  
<https://www.duodecimlehti.fi/duo16072>
- Koivisto, M. (3.9.2018). *Monet haavat ovat vielä auki – Viittomakielisiin kohdistuneet historian vääryydet ovat käsittelemättä ja heijastuvat tähän*

päivään. <https://ihmisoikeusliitto.fi/viittomakielisiin-kohdistuneet-historian-vaaryydet-ovat-kasittelematta/>

Kotimaisten kielten keskuksen viittomakielten lautakunta. (2015). *Laatua viittomakielelle kääntämiseen*. Kuurojen Liitto ry. [https://kuurojenliitto.fi/wp-content/uploads/2020/02/laatua\\_viittomakielelle\\_kaantamiseen\\_v3\\_linkit.pdf](https://kuurojenliitto.fi/wp-content/uploads/2020/02/laatua_viittomakielelle_kaantamiseen_v3_linkit.pdf)

Kuuloliitto. (i.a.-a). *Kuulovammat*. Saatavilla 16.1.2024 <https://www.kuuloliitto.fi/kuulovammat/>

Kuuloliitto. (i.a.-b). *Sisäkorvaistute*. Saatavilla 16.1.2024 <https://www.kuuloliitto.fi/kuulo/sisakorvaistute/>

Kuurojen Liitto. (2020, s. 5). FAQ Kuurojen Liitto – Kysymyksiä ja vastauksia kuuroudesta ja viittomakielestä. [https://kuurojenliitto.fi/wp-content/uploads/2020/02/kuurojen\\_liitto\\_julkaisu\\_150x150mm\\_web.pdf](https://kuurojenliitto.fi/wp-content/uploads/2020/02/kuurojen_liitto_julkaisu_150x150mm_web.pdf)

Kuurojen Liitto. (i.a.). *Viittomakieliset*. Saatavilla 22.1.2024 <https://kuurojenliitto.fi/viittomakieliset/>

L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki#L2P7>

L 27/2016. Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 31.5.2016/27. [https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027\\_2#idm46434450602448](https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2#idm46434450602448)

L 359/2015. Viittomakielilaki 10.4.2015/359. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150359>

L 731/1999. Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P17>

L 738/2002. Työturvallisuuslaki 3.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8>

Laakso, M., & Salmi, E. (2005). Maahan lämpimään. Kuurojen Liitto.

Lauronen, M. (2008). Sisäkorvaistutetta käyttävän nuoren identiteetti. [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-200811045853>

- Leppänen, N. (21.9.2023). Kuuroja syrjitään työnhaussa – Kaarinan karu kokemus työhaastattelusta pysäyttää. *Duunitori*. <https://duunitori.fi/tyoelama/kuurous-tyoelamassa>
- McAreavey, R., & Das, C. (2013). *A Delicate Balancing Act: Negotiating with Gatekeepers for Ethical Research When Researching Minority Communities*. *International Journal of Qualitative Methods*. <https://doi.org/10.1177/160940691301200102>
- McIlroy, G., & Storbeck, C. (20.6.2011). *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*. <https://doi.org/10.1093/deafed/enr017>
- MIELI Suomen Mielenterveys ry. (muokattu 27.2.2023). *Mielenterveyttä vahvistava työyhteisö*. Saatavilla 17.5.2023 <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/mielenterveytta-vahvistava-tyoyhteiso/#page-wrapper>
- Mikkola, H. (2011). *"Syrjintä loppukoon": viittomakielisten kuurojen kokema syrjintä*. [Tiivistelmä] [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201210262796>
- Niskanen, S. (17.11.2021). *Hakija kertoi vain hieman ennen työhaastattelua olevansa kuuro – Lopputuloksella kauaskantoiset seuraukset*. Kauppalehti. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/hakija-kertoi-vain-hieman-ennen-tyohaastattelua-olevansa-kuuro-lopputuloksella-kauaskantoiset-seuraukset/f6050715-f165-4615-9ccf-923813224eda>
- O'Connell, N. (2021). *"Opportunity Blocked": Deaf People, Employment and the Sociology of Audism*. <https://doi.org/10.1177/0160597621995505>
- Oikeusministeriö Justitieministeriet. (24.3.2016). *07 Syrjinnän seuraamukset* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/9CYnjhLPFgI>
- Oikeusministeriö. (i.a.). *Viittomakielet*. Saatavilla 13.4.2023 <https://oikeusministerio.fi/viittomakielet>
- Pyykkönen, M. (2017). *Häirintä ja syrjintä työpaikalla - ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen*. Edita Publishing Oy.
- Rikosuhrapäivystys. (i.a.) Syrjintä voi olla rikos. Saatavilla 17.5.2023 <https://www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/syrjinta/>

- Rubin, J. (2011). *Reducing the Impact of Language Barriers*. Forbes Insights in association with Rosetta Stone. [https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Rosetta\\_Stone\\_Report.pdf](https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Rosetta_Stone_Report.pdf)
- Seta. (i.a.). *Sateenkaarisanasto*. Saatavilla 23.4.2023 <https://seta.fi/sateenkaari-tieto/sateenkaarisanasto/>
- Sivunen, U. (14.1.2020). Viittomakielinen kuuro saavutettavassa työympäristössä. *Vates-säätiö sr.* <https://www.vates.fi/tyonantajalle/uutisia/viittomakielinen-kuuro-saavutettavassa-tyoymparistossa.html>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (i.a.). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Saatavilla 22.4.2024. <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>
- Työterveyslaitos. (i.a.). *Työelämä ja mielenterveys*. Saatavilla 17.5.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>
- Työturvallisuuskeskus. (i.a.-a). *Erimielisyydet ja ristiriidat työssä*. Saatavilla 10.5.2023 <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoyhteiso/erimielisyydet-ja-ristiriidat/>
- Työturvallisuuskeskus. (i.a.-b). *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo*. Saatavilla 10.5.2023 <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoyhteiso/monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo/>
- Työturvallisuuskeskus. (i.a.-c). *Työyhteisö*. Saatavilla 10.5.2023 <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoyhteiso/>
- Valli, R. (2015). *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. (2. uud. p.). PS-kustannus.
- Valtioneuvosto. (15.12.2021). Selvitys: Kuuroihin ja viittomakielisiin on kohdistunut monenlaista syrjintää. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/selvitys-kuuroihin-ja-viittomakielisiin-on-kohdistunut-monenlaista-syrjintaa>
- Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Finn Lectura.
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (i.a.) Syrjintä. Saatavilla 24.3.2023 <https://syrjinta.fi/syrjinta>
- Yle (tuottaja). (20.05.2023). Kokemusasiantuntija: Työelämätkkauksen uudistuttava radikaalisti Sarjassa *Mikaela & Thomas* [Video]. Yle Areena. <https://areena.yle.fi/1-63963770>
- Yle Uutiset. (2.2.2009). Kuurojen kokema syrjintä yhä yleistä. <https://yle.fi/a/3-5719484>

## LIITE 1. Kyselylomake

Linkki kyselyyn suomalaisella viittomakielellä:

[https://youtube.com/playlist?list=PLWel9nw6f74TV73\\_ICNRO-GiViUYMqi5ej&si=ITAJ1zdUJDEQWL9A](https://youtube.com/playlist?list=PLWel9nw6f74TV73_ICNRO-GiViUYMqi5ej&si=ITAJ1zdUJDEQWL9A)

1. Mihin ikäryhmään kuulut?
  - a. 18–29 v.
  - b. 30–40 v.
  - c. 41–50 v.
  - d. 51–60 v.
  - e. 61–65 v.
2. Oletko kokenut jotakin näistä alla olevista syrjäntämuodoista työpaikallasi?
  - a. Palkkaan kohdistuva eriarvoisuus
  - b. Työpaikkakiusaaminen
  - c. Eriarvoinen kohtelu
  - d. Ajateltu, ettei minulla ole tarpeeksi ammattitaitoa
  - e. Ajateltu, että en kykene tai pysty
  - f. Työporukan ulkopuolelle joutuminen
  - g. Tulkin käytön kieltäminen tai hankaloittaminen
  - h. Turvallisuuteen liittyvät epäkohdat (esim. visuaaliset hälytysjärjestelmät)
  - i. En ole kokenut syrjäntää työpaikallani
  - j. Muu kokemus, mikä?
3. Koetko, että kokemasi syrjäntä on johtunut nimenomaan kuuroudes-tasi?
  - a. Kyllä
  - b. En
  - c. En osaa sanoa
4. Oletko ainoa kuuro työyhteisössasi?
  - a. Kyllä
  - b. En
  - c. En osaa sanoa

5. Oletko ollut työelämässä vuoden 2017 jälkeen?
  - a. Kyllä
  - b. En
6. Jos vastasit kohtaan 5 ”kyllä”, oletko kokenut syrjintää työpaikallasi vuosina 2017–2023?
  - a. Kyllä
  - b. En
7. Oletko joutunut vaihtamaan työpaikkaa ja/tai alaa syrjinnän vuoksi?
  - a. Kyllä
  - b. En
8. Kerro lisätietoa kokemastasi syrjinnästä työpaikalla tai jotakin muuta aiheeseen liittyvää.

## LIITE 2. Kyselyn mainokset

Linkki viittomakieliseen mainokseen: <https://www.youtube.com/watch?v=Dz-bk1-axgk>

# Hei viittomakielinen!

Kerro kokemuksistasi kuurona työelämässä.  
Vastaa lyhyeen, täysin anonyymiin kyselyyn alla  
olevasta QR-koodista.

Jokainen vastaus on tärkeä!

KYSELY LIITTYEN  
OPINNÄYTETYÖHÖN

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Aaron Niemi & Enni Piirainen



Vastaa  
kyselyyn!

