

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Kehittämistyö Savas-Säätiö sr:lle

Kari Hartikainen SS22KM

Johanna Rabinä SS22KM

Kalle Saikkonen SS22KM

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Kari Hartikainen, Johanna Räbinä, Kalle Saikkonen	
Työn nimi Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kehittämistyö Savas-Säätiö sr:lle	
Päiväys 11.11.2024	Sivumäärä/Liitteet 23
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Savas-Säätiö sr	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö tehtiin kehittämistyönä Savas-Säätiölle, työn tarkoituksena oli laatia henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvattiin teoriapohjan lisäksi velvoittavaa lainsäädäntöä. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisesti jokaisessa yli 30 henkilöä työllistävässä yrityksessä tulee olla voimassa oleva yhdenvertaisuussuunnitelma. Asiakkaan pyynnöstä kehittämistyöhön sisällytettiin myös Savas-Säätiön tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman lisäksi laadittiin asiakkaan käyttöön huoneentaulut, joilla pyrittiin lisäämään suunnitelman näkyvyyttä sekä tietoisuutta työyhteisössä.</p> <p>Kehittämistyö toteutettiin lineaarista mallia hyödyntäen. Tavoitteeksi määriteltiin yhdessä Savas-Säätiön kanssa käyttöön tuleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitteluvaiheessa selvitettiin ajantasainen lainsäädäntö tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Savas-Säätiöllä käytössä ollut tasa-arvosuunnitelma päivitettiin osaksi kokonaisuutta. Lisäperehtyneisyyttä aiheeseen haettiin oikeusministeriön koulutuksesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisesta työpaikoille. Lisäksi perehdyttiin alaa koskevaan ohjeistukseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisesta sosiaalialan toimijoille. Toteutusvaiheessa vuorovaikutus asiakkaan kanssa oli tiivistä, jolla varmistettiin, että valmis suunnitelma vastasi asiakkaan toiveita.</p> <p>Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus todettiin käsitteiksi, jotka kehittyvät ja vaativat päivitystä pysyäkseen ajantasaisina. Työssä tuotiin esiin kehittämiskohteita, joihin asiakas suhtautui positiivisesti. Valmis tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä huoneentaulut esiteltiin ja luovutettiin asiakkaan yhteyshenkilöille. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma sekä huoneentaulut otettiin käyttöön Savas-Säätiöllä ja asiakas oli niihin tyytyväinen.</p>	
Avainsanat yhdenvertaisuus, tasa-arvo, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	4
2	YHDENVERTAISUUS .....	5
3	TASA-ARVO.....	7
4	SYRJINTÄ TYÖPAIKOILLA .....	9
5	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	11
6	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	12
6.1	Suunnittelu.....	14
6.2	Kehittämistyön toteutus.....	15
6.3	Arviointi .....	17
7	POHDINTA .....	18
7.1	Kehittämistyön toteutus.....	18
7.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	19
7.3	Ammatillinen kasvu .....	19
7.4	Kehittämistyön hyödynnettävyys ja kehittämisideat.....	20
	LÄHTEET .....	22

## KUVALUETTELO

Kuva 1. Kehitystyömme lineaarinen malli, Tutkimuksellinen kehitystyö kirjan esimerkkiä mukaillen (Toikko & Rantanen 2009, 64). .....	13
--	----

## 1 JOHDANTO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla tarkoitetaan suunnitelmaa, jolla suunnitelman laatija osoittaa tavat ja keinot, joilla kyseinen toimija omassa työorganisaatiossaan ottaa huomioon henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon. Suunnitelman tarkoituksena on selventää oman organisaation sisällä oleville heidän oikeutensa ja velvollisuutensa liittyen yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun erilaisissa tilanteissa, esimerkiksi työhönottoon liittyen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa voidaan pitää houkuttelevana tekijänä, kun pyritään palkkaamaan työntekijöitä ulkomailta tai halutaan kertoa yrityksen arvoista sekä tavoista kohdella työntekijöitään. (THL 2023.)

Savas-Säätiö oli ehdottanut yhdenvertaisuussuunnitelman tekoa Savonialle opinnäytetyön aiheeksi ja näimme aiheen kiinnostavana. Sosionomin työkentällä ihmisten tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu korostuu hyvänä hallintona ja eettisesti oikeanlaisena toimintamallina. Lisäksi useissa alaan liittyvissä erityislainsäädännöissä, kuten laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaissa, sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä säädetyssä laissa sekä potilaan asemaa ja oikeuksia koskevassa laissa, on otettu kantaa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoiseen kohteluun.

Opinnäytetyömme yhteistyötaho on Savas-Säätiö. Savas-Säätiö perustettiin Pieksämäellä vuonna 1989 tarjoamaan itsenäisempää asumista kehitysvammaisille, jotka asuivat aiemmin laitoksissa, vanhainkodeissa tai huoltajiensa kanssa kotona. Ensimmäinen palvelukoti, Rahkapuiston palvelukoti, avattiin vuonna 1990 Pieksämäellä. Vuosien myötä Savas-Säätiö laajensi toimintaansa eri puolille Savoia, perustamalla palvelukoteja muun muassa Kerimäelle, Mikkeliin, Iisalmeen, Kuopioon, Mäntyharjulle, Varkauteen ja Kiuruvedelle. Nykyisin Savas-Säätiö ylläpitää 17 palvelukotia, kuutta toimintakeskusta sekä lukuisia tukiasuntoja Savon alueella. (Savas-Säätiö n.d.)

Savas-Säätiö toimii erityistä tukea tarvitsevien, kuten kehitysvammaisten, autismin kirjon henkilöiden ja mielenterveyskuntoutujien parissa. Säätiön toimintaympäristö on monimuotoinen ja vaativa, mikä edellyttää jatkuvaa kehittämistä ja sopeutumista. (Savas-Säätiö 2024). Toiminnan peruspilarit ovat palveluiden korkea laatu, jatkuva kehittäminen ja henkilöstön monipuolinen osaaminen. (Savas-Säätiö n.d.)

Työmme tarkoituksena oli tuottaa asiakkaalle käyttöön tuleva henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tavoitteena oli tehdä suunnitelma siten, että se tukee Savas-Säätiötä henkilöstön yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon edistämässä kehittyvässä työympäristössä.

## 2 YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuus tarkoittaa tasapuolista kohtelua, jossa kaikille sovelletaan samoja lakeja ja sääntöjä samalla tavalla, ja kaikille tarjotaan saman verran mahdollisuuksia ja resursseja. Yhdenvertaisuuden ajatuksena on, että kaikilla on lähtökohtaisesti yhtäläiset mahdollisuudet, mistä syystä siihen viitataan usein myös mahdollisuuksien tai lähtökohtien yhdenvertaisuutena. (Huhta & Myllyntaus 2023, 36.) Perustuslaissa määritellään kymmenen syytä, joiden perusteella ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan. Näihin syihin kuuluvat sukupuoli, ikä, alkuperä, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila ja vammaisuus. Lisäksi perustuslaissa mainitaan "muu henkilöön liittyvä syy", mikä tekee säädöksestä ajan myötä kestävämmän. (Suomen perustuslaki 731/1999, 6 §.) Yhdenvertaisuus edellyttää, että ketään ei syrjitä tai kohdella epäoikeudenmukaisesti näiden ominaisuuksien perusteella (Työsuojeluhallinto 2023).

Yhdenvertaisuus on 2000-luvulla koettu tärkeäksi asiaksi ja sen edistämistä on pidetty parlamentaarisesti merkittävänä ja siksi on säädetty erityinen yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Sen mukaan työnantajilla on aktiivinen rooli syrjimättömien työolojen ja toimintatapojen kehittämisessä. Tämä tarkoittaa, että työnantajien on paitsi noudatettava syrjinnän kieltoja myös toteutettava käytännön toimenpiteitä, jotka tukevat kaikkien työntekijöiden yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua työelämään. (Työsuojeluhallinto 2019.)

Toisen maailmansodan jälkeen Yhdistyneet Kansakunnat (YK) pohtivat, mitä kansainvälinen yhteisö voisi tehdä edistääkseen rauhaa. Tämä johti YK Ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen, joka hyväksyttiin 10. joulukuuta 1948. Julistuksessa on 30 artiklaa, joiden tarkoituksena on taata, että jäsenvaltiot, jotka ovat ratifioineet julistuksen, sisällyttävät sen osaksi omaa lainsäädäntöään. Näin pyritään varmistamaan, että jokainen henkilö saa tasavertaisen kohtelun kaikissa maissa. Suomi ratifioi Kansainvälisen yleissopimuksen vuonna 1976, ja se löytyy Suomen lainsäädännöstä nimellä Kansalaisyhteisöoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (8/1976).

Yhdenvertaisuuden edistäminen ei rajoitu vain syrjinnän ehkäisemiseen, vaan se kattaa laajemman vastuun. Tämä sisältää aktiiviset toimenpiteet, joilla pyritään tukemaan heikommassa asemassa olevia ryhmiä ja parantamaan heidän asemaansa työpaikalla. (Työsuojeluhallinto 2023.) Todellinen yhdenvertaisuus ottaa huomioon ihmisten erilaiset lähtökohdat sekä yksilölliset tarpeet ja tilanteet. Lopputulosten yhdenvertaisuus ei siis perustu siihen, että kaikkia kohdeltaisiin samalla tavalla, vaan tavoitteena on varmistaa oikeudenmukainen lopputulema. (Huhta & Myllyntaus 2023, 36–37.) Tosi-asiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi saatetaan tarvita erityistoimenpiteitä, jotka voivat poiketa perinteisestä samanlaisen kohtelun periaatteesta. Tämä voi tarkoittaa positiivista erityiskohtelua, kuten erityisten mukautusten tarjoamista vammaisille työntekijöille sekä erilaisia koulutusmahdollisuuksia. (Työsuojeluhallinto 2019.)

Sosiaalialan työpaikoilla yhdenvertaisuus näkyy muun muassa rekrytoinnissa, työtehtävien jakamisessa, koulutukseen pääsyssä ja urakehityksessä, jolloin kaikille tarjotaan samat mahdollisuudet taustasta riippumatta. Se voi tarkoittaa myös erilaisten tukitoimien ja mukautusten tarjoamista, jotta

työntekijöillä on tasavertaiset mahdollisuudet suoriutua työtehtävistään. Mukautuksia voivat olla esimerkiksi yksilöllisesti räätälöidyt työtehtävät. Yhdenvertaisuuden toteutuminen vaatii myös työpäikällä avoimen ja syrjimättömän ilmapiirin, jossa kaikki työntekijät voivat kokea olevansa arvostettuja ja osa työyhteisöä. (Työsuojeluhallinto 2023.)

Työnantajien tulee myös kehittää käytäntöjä syrjinnän havaitsemiseksi ja ehkäisemiseksi, laatia menettelytavat syrjintäepäilyjen käsittelyyn ja yhdenvertaisuusasioiden sisällyttämisen työntekijöiden perehdytykseen ja koulutukseen. Tällaiset toimenpiteet eivät ainoastaan paranna työntekijöiden hyvinvointia, vaan voivat myös edistää työn tuottavuutta ja vähentää sairauspoissaoloja. Työnantajien velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta on tärkeä osa työelämän eettisiä käytäntöjä. Tämä velvollisuus vaatii aktiivista sitoutumista ja konkreettisia toimia, joilla varmistetaan, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus kokea oikeudenmukainen ja syrjimätön työympäristö. (Työsuojeluhallinto 2019.)

### 3 TASA-ARVO

Tasa-arvolaki (609/1986) käsittelee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Laki on säädetty ehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa erityisesti parantamalla naisten asemaa työelämässä. Lisäksi laki pyrkii estämään syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

On tärkeää ymmärtää, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat lähellä toisiaan käsitteinä, mutta niiden käyttö eroaa hieman. Yhdenvertaisuus viittaa siihen, että kaikkia ihmisiä kohdellaan tasapuolisesti, kun taas tasa-arvoa käytetään erityisesti kuvaamaan miesten ja naisten välistä samanarvoisuutta. (Huhta & Myllyntaus 2023, 36.) Sukupuolten tasa-arvoa voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta. Ensinnäkin pyritään varmistamaan, että sekä naisilla että miehillä on samat mahdollisuudet ja oikeudet perhe-elämässä, työelämässä ja yhteiskunnassa. Toiseksi yksilöillä tulee olla vapaus tehdä henkilökohtaisia valintoja ilman, että sukupuoli vaikuttaa heidän päätöksiinsä. Kolmanneksi tasa-arvo tarkoittaa sitä, että naisten ja miesten ominaisuuksia, kykyjä ja kokemuksia arvostetaan yhtä paljon. (Suortamo, Tainio, Ikävalko, Palmu & Tani 2010, 29.) Keskeistä on, että kaikkia sukupuolia pidetään yhtä arvokkaina, eikä niitä arvioida eri tavalla niiden ominaisuuksien perusteella. Sukupuolen ilmaisua arvostetaan ja kunnioitetaan riippumatta yksilön biologisesta sukupuolesta. (Huuska & Karvinen 2012, 46.)

Sukupuolten tasa-arvo voidaan myös jakaa kolmeen kategoriaan: muodollinen tasa-arvo, mahdollisuuksien tasa-arvo ja toteutunut tasa-arvo. Muodollinen tasa-arvo tarkoittaa, että säädökset ja ohjeet ovat samat sekä miehille että naisille. Todellinen tasa-arvo sukupuolten välillä saavutetaan, kun kaikilla on yhtäläiset taloudelliset, poliittiset ja sosiaaliset oikeudet, kuten äänioikeus, opiskeluoikeus ja oikeus samaan palkkaan samasta työstä. (Suortamo ym. 2010, 29.) Mahdollisuuksien tasa-arvo tarkoittaa, että naiset ja miehet saavat yhtäläisen arvostuksen ja mahdollisuuden kaikilla elämän osa-alueilla. Tämä käsite korostaa sitä, ettei muodollinen tasa-arvo yksin riitä varmistamaan todellista tasa-arvoa. On tärkeää tunnistaa eriarvoisuus ja tarjota tukea niille, jotka ovat heikommassa asemassa. (Suortamo ym. 2010, 29.)

Toteutunut tasa-arvo tulee esille, kun tunnistetaan ja muutetaan eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita ja käytäntöjä. Tämä edellyttää selkeän tavoitteen määrittelyä ja mittareita edistymisen arvioimiseksi. Esimerkiksi naisten ja miesten samanarvoinen palkka samasta työstä on yksi tapa mitata tasa-arvon toteutumista. (Suortamo ym. 2010, 30.)

Tasa-arvon toteutuminen sosiaali- ja terveysalalla on monipuolinen ilmiö, jossa on tapahtunut positiivista kehitystä, vaikka haasteita edelleen esiintyy. Suurimmat tasa-arvoon liittyvät ongelmat liittyvät eri ammattikuntien ja työntekijäryhmien, kuten vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden, välisiin eriarvoisuuden kokemuksiin. Lyhyemmän koulutustaustan omaavat työntekijät kokevat tasa-arvon toteutuvan huonommin, ja määräaikaaisessa työsuhteessa olevat ovat vakinaisia kriittisempiä. (Laine ym. 2010, 75–79.) Tasa-arvokysymykset näkyvät erityisesti siinä, että ala on vahvasti naisval-

tainen, ja tämä heijastuu muun muassa palkkaukseen ja urakehitysmahdollisuuksiin. Miesten vähäisyys alalla korostaa eriytymistä sukupuolten välillä, ja tasa-arvon edistämiseksi olisi tärkeää kiinnittää huomiota työoloihin, palkkatasoon ja johtamiseen. (Kurvinen ym. 2020.)

## 4 SYRJINTÄ TYÖPAIKOILLA

Syrjintä ilmenee monin eri tavoin, läpäisten yhteiskunnan eri tasot ja vaikuttaen sekä yksilön arkeen että koko yhteiskunnan toimintaan (Huhta & Myllyntaus 2023, 112). Syrjintä tarkoittaa toimintaa, jossa henkilöä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti hänen henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa liittyvien syiden vuoksi, ilman hyväksyttävää perustetta (Siukola, Sahrjo, Vihtari & Soronen 2024, 15). Yhdenvertaisuuslaki mainitsee syrjintäperusteina muun muassa iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteet, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen sekä muut henkilöön liittyvät syyt (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §). Henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi syrjintä voi kohdistua henkilön käyttäytymiseen tai toimintaan. Esimerkiksi pukeutuminen, puhetapa tai uskonnolliset tavat voivat johtaa syrjivään kohteluun, jos niitä ei hyväksytä tai ne nähdään erilaisina. (Kalliokoski, Karveti & Ratsula 2023, 63).

EU:n alueella oli vuonna 2021 tehty 8,85 miljoonaa ilmoitusta työhön liittyvästä syrjinnästä. Suomessa työkäisistä naisista noin 8,4 prosenttia oli kokenut syrjintää, kun taas miesten osuus oli hieman yli 4 prosenttia. (Eurostat 2022.) Suomalaisista jopa 61 % oli havainnut syrjintää työpaikallaan (Nordic Business Ethics 2022).

Tasa-arvolaki jakaa syrjinnän välittömään ja välilliseen syrjintään, seksuaaliseen häirintään sekä sukupuoleen perustuvaan häirintään (Tasa-arvolaki 609/1986). Välitön syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan huonommin, kuin muita samankaltaisessa tilanteessa olevia. Välillisessä syrjinnässä neutraalilta vaikuttava käytäntö asettaa tietyn ryhmän jäsenet toisia epäedullisempaan asemaan. (Kalliokoski ym. 2023, 33.)

Häirintä on yksi syrjinnän muodoista, vuonna 2023 päivitetyn yhdenvertaisuuslain mukaan häirintä voi yksilön lisäksi kohdistua myös ihmisryhmään (Kalliokoski ym. 2023, 33). Seksuaalinen häirintä voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä ja ei-toivottua käytöstä, joka loukkaa toista henkilöä fyysisesti tai henkisesti, luoden esimerkiksi uhkaavan tai nöyryyttävän ilmapiirin. Sukupuoleen perustuva häirintä taas tarkoittaa ei-hyväksyttävää käyttäytymistä, joka liittyy henkilön sukupuoleen, mutta ei ole luonteeltaan seksuaalista. Tällainen käytös voi tarkoituksellisesti aiheuttaa ahdistusta ja vihamielisyyttä. (Tasa-arvolaki 609/1986.) 43 % Suomalaisista oli havainnut seksuaalista häirintää työpaikallaan vuonna 2022 (Nordic Business Ethics 2022).

Moniperusteinen syrjintä viittaa tilanteisiin, joissa henkilöä syrjitään useista eri syistä samanaikaisesti (Siukola ym. 2024, 15). Moninainen ja risteävä syrjintä vaikuttaa erityisesti etnisten vähemmistöjen elämään. Syrjintä ei rajoitu vain etnisiin perusteisiin, vaan myös esimerkiksi uskon, vammaisuuden, iän ja seksuaalisen suuntautumisen vuoksi tapahtuva syrjintä on edelleen ongelma. (FRA 2013.)

Rakenteellinen tai institutionaalinen syrjintä ilmenee organisaatioiden tai yhteiskunnan rakenteissa, kuten lainsäädännössä tai palveluissa, ja se asettaa tietyn väestöryhmän heikompaan asemaan (Siukola ym. 2024, 15). Rakenteellinen syrjintä on usein huomaamatonta, koska se ei ilmene suoraan ihmisten välisenä vuorovaikutuksena tai ole näkyvää suurelle yleisölle. Se voi piillä instituutioiden

toimintatavoissa ja käytännöissä, joiden periaatteena on kohdella kaikkia samalla tavalla. Näillä toimintamalleilla saattaa kuitenkin olla piileviä vaikutuksia, jotka hyödyttävät tiettyjä ryhmiä, mutta tuottavat haittaa toisille. (Huhta & Myllyntaus 2023, 113.) Suomessa sosiaali- ja terveysalan työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää ei ole tutkittu kattavasti ja järjestelmällisesti. Tutkimukset keskittyvät asiakkaiden kokemaan syrjintään ja epäasialliseen kohteluun, joka liittyy sosiaali- ja terveysalan palveluihin ja niiden saatavuuteen. (FRA n.d.) Viranomaisten tehtävänä on ehkäistä erilaisten syrjintämuotojen esiintymistä sosiaali- ja terveysalalla. Tähän pyritään muun muassa laatimalla toiminnallisia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia. Organisaatioiden on myös otettava vastuuta syrjintän ehkäisemisestä ja edistettävä yhdenvertaisuutta kaikissa toiminnoissaan. (Siukola ym. 2024, 15.)

## 5 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

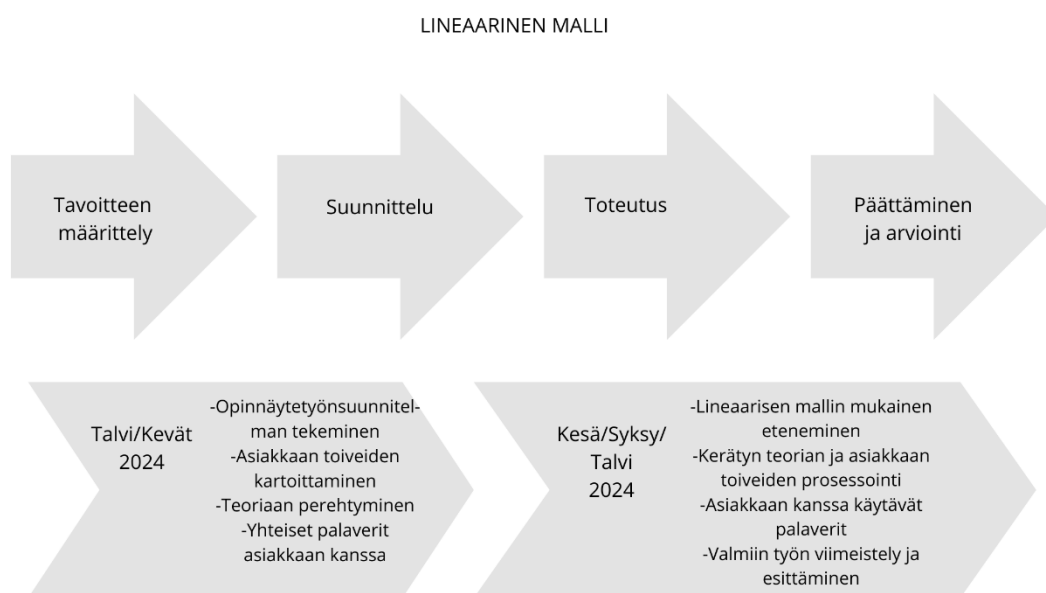
Työmme tarkoituksena oli tuottaa asiakkaalle käyttöön tuleva henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tavoitteena oli tehdä suunnitelma siten, että se tukee Savas-Säätiötä henkilöstön yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon edistämiseksi kehittyvässä työympäristössä.

## 6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Yhdenvertaisuussuunnitelman suunnittelu perustuu Savas-Säätiön tarpeisiin sekä seuraaviin kriteereihin ja teoriaperustaisiin ohjeisiin: Savas-Säätiö sitoutuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kohtelemalla kaikkia työntekijöitä kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti heidän yksilölliset tarpeensa huomioiden. Organisaatio tarjoaa henkilöstölleen säännöllistä koulutusta yhdenvertaisuuskysymyksistä varmistaakseen, että työntekijät osaavat ottaa työssään huomioon erilaiset taustat ja tarpeet. Avoin ja vuorovaikutteinen viestintä tukee luottamusta ja yhdenvertaisuutta organisaation sisällä. Lisäksi Savas-Säätiö kehittää käytäntöjään jatkuvasti henkilöstöltä saadun palautteen ja tutkitun tiedon perusteella.

Toikon ja Rantasen (2009, 56–63) mukaan kehittämistyössä on viisi kohtaa, joiden avulla kehittämistyön prosessia voi kuvailla. Ensimmäisenä etsimme perustelut sille, mitä olimme tekemässä ja miksi kehittämistyö on tarpeellinen, sekä ketä varten kehitystyö tehdään. Toisena organisoimme kehittämistyön vaiheet ja tekotavat, sekä rajasimme aiheen koskemaan asiakkaan tarpeita. Kolmantena oli toteutusvaihe, jossa aloimme tekemään itse tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, pitäen samalla tiiviisti yhteyttä asiakkaan kanssa varmistaen, että pysyimme heidän asettamassaan tavoitteessa. Neljäntenä arvioimme, ovatko aiemmin asettamamme tavoitteet saatu täyttymään kehitystyöllä. Viidentenä on tulosten esitleminen ja niiden keinojen tunnistaminen, joilla kehitystyön lopputulos saadaan organisaatiossa kaikkien tietoon.

Kehittämistyössä käytimme lineaarista mallia. Lineaarinen malli tuki hyvin kehittämistyötämme, joka on selkeästi määritelty ja tarkkarajainen. Linearisessa mallissa kehittämistoiminta nähdään yhtenäisenä kokonaisuutena, joka suoritetaan loogisessa järjestyksessä (Salonen 2013, 15). Lineaarista mallia tehdessä luodaan kuvio, jossa tavoitteet saadaan näkyviin selvästi ja rajatusti (Toikko & Rantanen 2009, 64).



Kuva 1. Kehittämistyömme lineaarinen malli, Tutkimuksellinen kehitystyö kirjan esimerkkiä mukaillen (Toikko & Rantanen 2009, 64).

Suunnitelman ensimmäisessä vaiheessa teimme opinnäytetyön aihekuvauksen sekä määrittelimme työn tavoitteen yhdessä asiakkaamme Savas-Säätiön kanssa. Tavoitteenamme oli tehdä Savas-Säätiölle henkilöstöä koskeva yhdenvertaisuussuunnitelma. Perehdyimme myös alalle erikseen tehtyihin sosiaalialan ammattikorkeakoulujen kompetensseihin, jotka ovat yleisesti käytössä sosiaalialan kompetensseista puhuttaessa. Sosiaalialalla työskennellessä tarvitaan kykyä ymmärtää yhteiskunnan rakenteita, kuten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteita sekä osaamista työskennellä alati muuttuvassa ympäristössä. (SOAMK 2023).

Toisessa vaiheessa keskityimme kehittämistyön suunnitteluun. Teimme opinnäytetyön suunnitelman, johon kirjassimme tavoitteet, toimintaympäristön, työn toteutuksen vaiheet, toimijat, käytettävissä olevan aineiston, tutkimusmenetelmät, dokumentointitavat ja dokumenttien käsittelyn.

Opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen sovimme tapaamisista asiakkaan edustajien kanssa. Näissä tapaamisissa kävimme keskustelua työn toteutuksesta sekä kävimme läpi heidän yksilöllisiä tarpeitansa ja toiveita yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyen. Asiakas luovutti käyttöömmme tarvittavan materiaalin, kuten aikaisemman tasa-arvosuunnitelman sekä henkilöstökyselyiden tunnuslukuja sisältävät dokumentit. Tässä vaiheessa asiakkaan kanssa keskustellessamme päätimme laajentaa kehittämistyömme koskemaan myös tasa-arvosuunnitelmaa, koska niiden yhdistäminen tuntui molemmista osapuolista tarkoituksenmukaiselta. Olimme suunnitelleet tapaavamme asiakasta kesän 2024 aikana 2–3 kertaa.

Päätätamis- ja arviointivaiheessa arvioimme yhdessä asiakkaan kanssa tekemäämme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Asiakkaan edustajat käyttivät työme johtoryhmän sekä henkilöstön edustajien arvioitavana ja teimme muutokset saamamme palautteen pohjalta. Viimeistelimme tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä raportin. Esittelimme valmiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman asiakkaan edustajille 13.11.2024 videopalaverissa, sekä luovutimme suunnitelman kokonaisuudessaan asiakkaan käyttöön.

## 6.1 Suunnittelu

Kehittämistyömme idea tuli Savas-Säätiön tarpeesta saada käyttöönsä lakisäätäinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Asiakkaan henkilöstövahvuus on yli 30 työntekijää, jolloin työnantajan on laadittava palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaan toteutetaan toimet tasa-arvon edistämiseksi. (Tasa-arvolaki 609/ 8.8.1986, 6a§.) Tartuimme ideaan ja otimme yhteyttä Savas-Säätiöön. Ensimmäisessä yhteisessä palaverissa kartoitimme lähtötilannetta ja Savas-Säätiö tarpeita kehittämistyötä varten yhdessä Savas-Säätiön palvelujohtaja Sari Kokkosen ja asiantuntija Niina Argillanderin kanssa. He toimivat Savas-Säätiön yhteyshenkilöinäme koko kehittämistyön ajan. Alussa aihetta rajatessa kysyimme, teemmekö suunnitelman koskemaan myös Savas-Säätiön asiakkaita. Savas-Säätiö halusi rajata yhdenvertaisuussuunnitelman koskemaan heidän henkilökuntaansa. Palaverissa kävimme läpi erilaisia mielessä olleita vaihtoehtoja toteutuksen osalta ja ehdotimme myös yhdenvertaisuussuunnitelman julkistamisen yhteyteen tehtäviä huoneentauluja. Olimme nähneet huoneentauluja omien työnantajiemme tiloissa, ja meillä itsellämme oli niistä positiivinen kuva tärkeiden asioiden esille tuomisessa.

Työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön sekä Työterveyslaitoksen Työelämä 2020-hankkeessa huoneentaulut on nostettu esiin ja työnantajia on haastettu tekemään huoneentauluja, joissa työnantaja tuo esiin organisaation tärkeitä arvoja (Peltonen 2014). Asiakas koki tämän idean hyväksi ja sovimme, että teemme yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi useamman erilaisen version huoneentauluista, joissa nostamme esiin suunnitelmaan asiakkaan tärkeäksi kokemia tunnuslukuja sekä teemoja.

Tämän palaverin jälkeen aloimme tehdä töitä opinnäytetyön suunnitelman parissa. Suunnitelman teon yhteydessä perehdyimme teoriatietoon koskien yhdenvertaisuussuunnitelman tekoa. Etsimme myös valmiita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia ja tutustuimme niihin. Yhdessä vertailimme mm. eri hyvinvointialueiden sekä muutamien sosiaalialalla toimivien yritysten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Tekemiemme havaintojen mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällön laajuus ja rakenne vaihtelee paljon. Kerroimme havainnoistamme asiakkaalle ja keskustelimme yhdessä asiakkaan kanssa ja valitsimme ne osa-alueet, jotka Savas-Säätiö koki tärkeäksi.

Osallistuimme 4.6.2024 oikeusministeriön järjestämään työpaikan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun koulutukseen. Kyseisessä koulutuksessa pääsimme tutustumaan terveydenhoidon ja hyvinvoinninlaitoksen tuoreisiin suosituksiin sekä erilaisiin työkaluihin ja runkoehdotuksiin suunnitelman tekoa varten.

Tekemämme vertailun ja perehtymisen ansiosta saavutimme vahvan tietotaidon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnassa. Tämän osaamisen pohjalta loimme kehittämistyöllemme suunnitelman, jonka toimitimme Savas-Säätiölle osana kehittämistyön sopimusluonnosta. Sovimme palaverin asiakkaan yhteyshenkilöiden kanssa ja esittelimme suunnitelman sisällön. Saimme suunnitelmastamme myönteistä palautetta, ja sovimme, että aloitamme varsinaisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen. Tässä yhteydessä sopimus allekirjoitettiin, ja hyväksytty suunnitelma palautettiin keväällä.

Pidimme kesän alussa asiakkaan kanssa palaverin, jossa sovimme kesän aikana jatkavamme työn tekoa. Asetimme heidän kanssaan tavoitteeksi, että pidämme riittävän usein Teams-ohjelman välityksellä kokouksia työemme etenemisen suhteen. Lisäksi sovimme, että jos meille tulee kysymyksiä, voimme olla vapaasti yhteydessä yhteyshenkilöihimme Savas-Säätiölle ja he toimittavat meille tarvittavan materiaalin ja vastaukset. Samoin sovimme toimittavan, jos aiheeseen tulisi lisättävää tai nousisi esiin kysymyksiä, jotka vaatisivat päätöksiä mahdollisesta rajaamisesta. Korostimme, että kyseessä on tilaustyö ja että kunnioittaisimme asiakkaan toiveita.

Asiasisältö työhömmme koostui pääasiassa eri lakien ja säännösten mukaisen rungon ja vaatimusten huomioimisesta sekä näiden esiintuomisesta. Savas-Säätiö toimitti meille materiaalia liittyen omiin jo olemassa oleviin toimintamalleihin, kuten aiempi tasa-arvosuunnitelma sekä antoi meille käyttöön itse henkilöstökyselyistä keräämäänsä dataa, kuten sen kuinka suuri määrä annetuista kehitysideoista johtaa todellisiin toimenpiteisiin. Savas-Säätiön edustajat kertoivat videopalaverissa, miten heidän sisäinen laaduntarkkailunsa ja palautteenkeruunsa toteutetaan. Laaduntarkkailuun kuuluu vuosittaisia ulkopuolisia auditointeja sekä henkilökunnalle suunnattuja 360-arviointikyselyjä.

## 6.2 Kehittämistyön toteutus

Yhdenvertaisuussuunnitelman käytännön toteutus sisältää seuraavat vaiheet ja menetelmät. Suunnitelman laatimisessa käytimme Microsoft Office -ohjelmistoa dokumenttien hallintaan. Kirjoitimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman Microsoftin Word ohjelmalla, eikä työssä käytetty valmista pohjaa. Yhteydenpitoon käytimme pääasiassa Microsoftin Teams-Sovellusta. Huoneentaulut teimme Canva-Graafisen suunnittelun sovelluksella hyödyntäen asiakkaalta saamaamme logopohjaa. Digitalisaatio on tuonut mahdollisuuksia käyttää eri alustoja opinnäytetyön tuotosten tekemisessä (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, luku 1.1).

Työn ensimmäisessä vaiheessa määrittelimme tavoitteet, aikataulun ja vastuuhenkilöt Savas-Säätiön puolelta sekä työn rajauksen. Asiakkaan yhteyshenkilöiden kanssa pidimme neljä Teams-palaveria työn etenemiseen liittyen. Otimme asiakkaan yhteyshenkilöihin sähköpostilla yhteyttä heiltä tarvittavien tietojen saamista varten. Saimme käyttöömmme asiakkaan tasa-arvosuunnitelman sekä yrityksen sisäisiä tunnuslukuja liittyen henkilöstön hyvinvointiin ja asiakkaan tekemiin sisäisiin kyselyihin. Tapamisista emme nähneet tarpeelliseksi laatia pöytäkirjaa, vaan palaverien yhteydessä teimme muistiinpanot tarvittavista toimenpiteistä sekä ideoista ja suunnittelimme aina seuraavan palaverin ajankohdan.

Toisessa vaiheessa laadimme alustavan version yhdenvertaisuussuunnitelmasta, jonka esittelimme asiakkaalle. Tässä vaiheessa olimme saaneet aikaan rungon ja teoriapohjan valmiiksi lainsäädännön sekä vaadittavien määräysten osalta. Savas-Säätiö antoi meidän käyttööme heidän olemassa olevan tasa-arvo suunnitelman. Kävimme yksityiskohtaisesti läpi meiltä nousseita kysymyksiä, joihin halusimme vastauksen tai rajauksen kehittämistyötä ajatellen, kuten esimerkiksi miten yksityiskohdaisia tietoja henkilöstön määrästä tai ikäjakaumasta kirjataan.

Tässä yhteydessä luimme asiakkaan tasa-arvosuunnitelman läpi ja toimme esiin, että siinä mainittu suunnitelman tarkasteluajankohdaksi sovittu aika oli umpeutunut jo tässä vaiheessa suunnitelman ollen vanhentunut. Lisäksi nostimme esiin, ettei heidän suunnitelmassaan ollut tuotu juurikaan esiin lainsäädännön pykälää tai teoritietoutta tasa-arvosuunnitelmaan liittyen. Kysyimme asiakkaalta haluatko he, että yhdistäisimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, koska meillä oli jo valmiiksi tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä teoritieto kerättynä. Asiakas kysyi voiko nämä suunnitelmat lain mukaan yhdistää. Pohjautuen lukuisten eri toimijoiden suunnitelmiin sekä lainsäädäntöön, pystyimme tältä pohjalta vastaamaan, että yhdistäminen on mahdollista. Sovimme suunnitelmien yhdistämisestä yhdeksi kokonaisuudeksi ja tällä toimella kehitystyömme muuttui tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

Savas-Säätiö halusi, että teemme heille huoneentaulu vaihtoehtoja, joissa nostamme esiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kysymyksiä. Yksi asiakkaan kanssa käydyssä keskustelussa esiin nousseista asioista oli erityisesti se, että heidän palautekanavaansa tulleista vaara-, uhka- sekä häiriöilmoituksista, jopa noin 70 prosenttia, on johtanut konkreettisiin toimenpiteisiin ja näin ollen yhdistyksessä on vahva kehittämisen kulttuuri sekä kyky kuunnella työntekijää. Tieto perustui asiakkaan tekemiin sisäisiin selvityksiin.

Pohdimme asiakkaan monikulttuuristen työntekijöiden tiedon saannin varmistamista tärkeiden organisaation sisäisten uutisten osalta. Tämän perusteella teimme kehitysehdotuksen tuottaa intraverkkoon julkaistavaksi tärkeimmistä uutisista myös englanninkieliset versiot. Ehdotus perusteltiin positiivisena erityiskohteluna (Yhdenvertaisuuslaki § 9), joka olisi viestinnällinen parannus työntekijöiden suuntaan. Tämän kaltaisilla pienillä lisäyksillä saimme osoitettua, että työssä huomioitiin sosiaalialan ammattikorkeakoulujen määrittelemiä kompetensseja, kuten osallisuuden edistämistä ja yhteisöllisen kasvun edistämistä.

Toimitimme valmiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä huoneentaulut asiakkaalle marraskuussa. Savas-Säätiön edustajien antaman palautteen mukaan he olivat tyytyväisiä yhteistyöhömmä ja sen lopputulokseen. Heidän mielestään olimme onnistuneet luomaan käyttökelpoisen työkalun heidän organisaationsa käyttöön. Saimme myös positiivista palautetta siitä, miten onnistuimme esittämään erilaisia ehdotuksia käytännön toimiksi, kuten huoneentaulujen suunnittelun ja sijoittamisen henkilöstön tiloihin kaikkien nähtävälle. Asiakas piti myös hyvänä ideanamme tuottaa intranettiin englanninkielisiä uutisia tärkeistä työyhteisöä koskevista asioista.

### 6.3 Arviointi

Arvioimme valmiin työn ja prosessin Toikon & Rantasen (2009, 56–63) mukaisesti. Kehitystyömme perusteena oli tilaustyö, joka menee asiakkaan käyttöön ja on heille myös lakisääteisesti pakollinen. Organisoituvaihe työn suunnitteluineen ja yhteistyössä asiakkaan kanssa tehtyjen aiheajauksien kanssa onnistui saamamme palautteen perusteella hyvin. Toteutusvaiheessa noudatimme lineaarista mallia ja pysyimme hyvin aikataulussa sekä etenimme suunnitellussa järjestyksessä vaiheesta toiseen. Työ vastaa sille asetettuja tavoitteita ja se on asiakkaalle käyttövalmis, laillinen ja määräykset täyttävä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Asiakkaan organisaatiossa tapahtuvan tiedottamiseen ja suunnitelman jalkauttamiseen henkilökunnan tietouteen olemme tehneet informatiiviset huoneentaulut ja suositelleet asiakasta julkaisemaan tiedotteen intraverkossa.

Kehitystyötä tehdessämme perehdyimme asiakkaan henkilökunnan rakenteisiin ja mahdollisiin haasteisiin, kuten ulkomailta tulleiden työntekijöiden huomioimiseen. Teimme tarkoituksellisia valintoja ja ehdotuksia, joilla asiakkaan toimintaa suunnattiin tukemaan enemmän monikulttuurisuutta, kuten tärkeiden organisaation tiedotteiden kääntäminen myös englannin kielelle tiedonkulun varmistamiseksi. Näillä toimilla osoitimme ymmärtävämmä kulttuurillista moninaisuutta ja tuimme yhteisöllisyyden parempaa kehittymistä asiakkaan organisaatiossa. Työmme edistää tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta työympäristössä. Kaikki ehdottamme ratkaisut ovat eettisesti kestäviä ja yhteisöllisyyden edistämisen näkökulmasta perusteltavissa sekä lainsäädännöllisesti päteviä.

Tunnistimme kehitystyössämme asiakkaan tarpeet ja kunnioitimme heidän toiveitaan. Asiakkaan työntekijöiden toiveesta suunnitelmassa huomioidaan neuromoninaisuustermi, jota käytetään nykysäikeessä kuvamaan neurokirjon monimuotoisuutta ja neuropsykologisia piirteitä. Neuromoninaisuuden ymmärtäminen työpaikoilla tuo esiin uusia näkökulmia, innovaatioita ja auttaa rakentamaan osallistavampia työyhteisöjä. Työelämä hyötyy monipuolisesta osaamisesta, ja osallistava ympäristö tukee kaikkien työhyvinvointia tarjoamalla joustavia työskentelytapoja ja -tiloja. (Tuukkanen 2024.) Kehitysideoita tuli sekä meiltä, että Savas-Säätiön edustajilta. Kaikki merkittävät päätökset teimme yhdessä, niin että asiakkaalla oli aktiivisen osallistujan ja viimekädessä päätöksentekijän rooli. Esi-merkkinä tästä vuoro vaikutuksellista yhteistyötämme voimme mainita tasa-arvosuunnitelman lisäämisen alkuperäiseen yhdenvertaisuussuunnitelmaan yhdessä käytyjen keskusteluiden jälkeen.

## 7 POHDINTA

Työmme tarkoituksena oli tuottaa asiakkaalle käyttöön tuleva henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tavoitteena oli tehdä suunnitelma siten, että se tukee Savas-Säätiötä henkilöstön yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon edistämässä kehittyvässä työympäristössä.

### 7.1 Kehittämistyön toteutus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen Savas-Säätiölle oli monivaiheinen prosessi. Työssämme otimme huomioon ajantasaisen lainsäädännön ja käytimme lineaarista mallia kehittämistyön suunnittelussa. Rajasimme työn asiakkaan kanssa sovitun mukaisesti, sekä päivitimme asiakkaan tasa-arvo suunnitelman osaksi yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Yhteistyössä työelämän kanssa toteutettavat opinnäytetyöt pohjautuvat hyvään kumppanuuteen (Vilka 2021, luku 1). Yhdessä pohditut tavoitteet olivat keskeisessä osassa suunnittelua ja toteutusta. Alkuvaiheen kartoitus oli kattava ja se mahdollisti sen, että työ palvelee asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla. Yhteistyöllä asiakkaan kanssa pystyimme tunnistamaan mahdolliset puutteet, mutta myös rajaamaan aihetta riittävän tarkasti.

Asiakkaan osallistaminen oli tärkeää prosessin onnistumisessa. Suunnitelmaa ei olisi voinut kehittää ilman, että pidimme asiakkaan tiiviisti mukana keskustelussa. Asiakkaan edustajien kuuleminen varmisti sen, että suunnitelmasta tuli riittävä ja siinä huomioitiin organisaation tarpeet. Avoin vuoropuhelu loi sitoutumisen tunnetta ja vahvasti luottamusta. Tämä oli tärkeää suunnitelman onnistumisen kannalta. Yksi työn erityisistä tavoitteista oli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisääminen sekä asiakkaan henkilöstön tietoisuuden kasvattaminen.

Teoria- ja tutkimustiedolla tasa-arvokysymyksistä heräteltiin keskustelua asiakkaan kanssa. Näihin pohjautuen pystyimme tuomaan esiin, miten arjen käytännöt voivat edistää tai heikentää yhdenvertaisuutta. Hyvissä organisaatioissa ja yrityksissä parannetaan sekä kehitetään toimintaa jatkuvasti (Kananen 2015, 33). Näin suunnitelmat eivät jää vain teorian tasolle, vaan ovat konkreettinen ja käytännönläheinen osa organisaation jokapäiväistä toimintaa. Valmiin suunnitelman käyttöönotto, käytännön toteutus, tiedottaminen ja yleiseksi toimintavaksi muuttaminen on prosessi, jota tulee seurata onnistuneen toteutumisen varmistamiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma antoi asiakkaalle konkreettisen toimintamallin, joka edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta päivittäisessä työskentelyssä. Suunnitelmassa emme keskittyneet pelkästään yhteen osa-alueeseen, vaan siinä otettiin huomioon laajasti erilaiset monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden ulottuvuudet, kuten etnisyys, palkkaus ja sukupuoli-identiteetti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vaikutukset ulottuvat myös laajemmalle yhteiskuntaan. Sosiaalialan yritykset voivat toimia edelläkävijöinä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä (SOAMK 2023).

## 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston tekemää Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset teoksessa ohjeistetaan noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja ehkäisemään tieteellistä epärehellisyyttä. Eettisiä näkökulmia pohtiessa on otettu huomioon kenen ehdoilla ja millä perusteella kehittämisen kohde valittiin, työn merkitys ja uutuusarvo, kohderyhmän suostumus ja vapaaehtoisuus, salassapitovelvollisuus, tekijänoikeudet, lupakysymykset, plagioinnin välttäminen, lähdekritiikki sekä tiedon luotettavuus ja soveltuvuus (ARENE 2018). Tällä tarkoitetaan sitä, että tuli selvittää, miten tieto on hankittu, valittu ja kuinka tiedon oikeellisuus ja luotettavuus varmistettiin. Vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta oli meillä kaikilla opinnäytetyötä tehneillä. Kehittämistyössä noudatimme tutkimuseettisiä periaatteita.

Teimme kehittämistyönä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman Savas-Säätiön tilauksesta. Asiakkaan kanssa kartoitimme, mihin ympäristöön ja millä painotuksilla he työn haluavat käyttöönsä. Kehittämistyössä kiinnitimme huomiota myös omaan toimintaamme ja arvioimme sen luotettavuutta sekä eettisyyttä koko prosessin ajan. Toimimme läpinäkyvästi pitäen asiakkaan ajan tasalla työn etenemisestä ja varmistimme kaikkien työhön liittyvien sopimusten oikeellisuuden.

Pidimme huolen siitä, että käyttämämme tieto on totuudenmukaista sekä otimme huomioon asiakkaan toiveet ja parannusehdotukset. Perehdyimme aiheeseen liittyvään lainsäädäntöön sekä Savas-Säätiöltä saamamme materiaaliin. Käsittelimme Savas-Säätiöltä saamaamme materiaalia tietosuojakäytänteiden ja yhdessä sovitun mukaisesti. Eettisessä arvioinnissa koko kehittämistyön osalta hyödynsimme tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2023) ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja varmistimme, että työmme noudattaa näitä periaatteita.

Käytimme tutkimuseetiikan mukaista eurooppalaista kahdeksanportaista mallia. Hyvät tieteelliset menettelytavat voidaan jakaa kahdeksaan tieteellisen toiminnan osa-alueeseen, joita ovat toimintaympäristö, koulutus, ohjaus ja mentorointi, tieteellisen työn tekeminen, eettisyys ja ennakointi, tutkimusaineistojen käsittely ja hallinta, yhteistyö, julkaiseminen ja viestintä sekä asiantuntija- ja arviointitehtävät. (TENK 2023). Näistä kahdeksanportaisen mallin osioista työssämme korostui erityisesti ohjausyhteistyö ja viestintä asiakkaan kanssa, eettisyys sekä käytettävissä olevan aineiston käsittely ja hallinta.

## 7.3 Ammatillinen kasvu

Laajin yksittäinen oppimistehtävä opetussuunnitelmassa on opinnäytetyö (Vesterinen & Alavaikko 2020). Opinnäytetyönä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehittäminen toi mahdollisuuden soveltaa opintojen aikana hankittua tietoa sekä syventää osaamista sosiaalialan kompetensseihin ja arvoihin peilaten. Sosiaalialan kompetensseja ovat eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmä osaaminen, kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (SOAMK 2023). Sosiaalialalla työskennellessä koimme tärkeäksi henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen, eettisen oikeudenmukaisuuden, syrjimättömyyden, työntekijöiden hyvinvoinnin ja

osallisuuden edistämisen. Koimme ettei tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ole sosiaalialalla itsestäänselvyys. Tämän vuoksi koimme työmme ja sen aiheen ajankohtaisena sekä tärkeänä.

Myös projektinhallinnan, viestinnän sekä strukturoinnin osalta kehityimme merkittävästi. Aihe-ehdotuksen mukainen työsuunnitelman laatiminen auttoi selkeyttämään kehittämistyön tavoitteet sekä varmistamaan sen, että suunnitelma on hyvin rajattu ja toteutettavissa. Työn alkuvaiheessa haasteeksi muodostui aiheen laajuus, mutta yhteistyössä asiakkaan kanssa saimme rajattua aiheen konkreettisiin kehittämistavoitteisiin. Työskentely vaati pitkäjänteisyyttä sekä hyvää yhteistyötä relevantin tutkimustiedon ja teorian löytämiseksi. Kirjoitusprosessiin toi haasteita kansainvälisten lähteiden vähäisyys, sekä teorian soveltaminen asiakkaan asettamaan viitekehikseen. Reflektoimme kehittämistyön eri vaiheita. Asiakkaan edustajilta saamamme palaute mahdollisti työn kehittymisen ja kehitti omaa osaamistamme palautteen hyödyntämisessä konkreettisiksi muutoksiksi. Tiivis yhteistyö asiakkaan kanssa on välttämätöntä, sillä toimintaympäristön kartoittamiseen vaaditaan tietoa ja materiaalia, jotka ovat saatavissa ainoastaan asiakkaalta (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, luku 1.4). Jälkeenpäin arvioituna opinnäytetyöprosessi vahvisti taitojamme yhdistää teoriaa käytännön tueksi.

Kollektiivinen älykkyys ja ryhmän ongelmanratkaisukyky eivät riipu ryhmän jäsenten älykkyydosamäärästä, vaan siihen vaikuttaa merkittävällä tavalla se, kuinka laadukasta vuorovaikutus on heidän välillään. Tärkeintä ei siis olekaan se, mitä tietoja ryhmän jäsenillä on vaan se, millä tavalla he pystyvät kohtaamaan toisensa. (Bergman 2024, 144.) Koimme opinnäytetyöprosessin haasteeksi yhteisen aikataulun löytämisen eri prosessinvaiheisiin sopivaksi. Teoriatiedon läpi käyminen sekä jäsentäminen vaati tarkkaa aikatauluttamista, jota eri käytännön realiteetit, kuten työn, perheen ja koulun yhteensovittaminen vaikeuttivat. Ryhmätyöskentely oli oma prosessinsa, jossa jokaisen jäsenen vahvuudet pääsivät merkittävään roolin mahdollistaen ryhmänä oppimisen. Tämä ilmeni ryhmän kykyinä suoriutua monista haasteista ja meille annetuista tehtävistä.

Osaaminen kehittyy, kun mieli pysyy avoimena uusille ideoille, näkökulmille ja katsomalla tulevaisuuteen sekä tietoisella uusien taitojen kartoittamisella (Eklund 2023, 94). Opinnäytetyön tekeminen sujui pääsääntöisesti hyvin ja tiivis yhteydenpito ryhmän sekä asiakkaan kanssa oli avainasemassa työtä tehdessä. Tapasimme säännöllisesti erilaisia digitaalisia viestintäalustoja hyödyntäen, joita olivat erityisesti Teams-, Zoom- ja WhatsApp-videopuhelut. Kehittämistyön toteuttaminen tiiviissä yhteistyössä asiakkaan kanssa kehitti vuorovaikutustaitoja sekä neuvottelukykä. Tämä kehittämistyö toi meille mahdollisuuden syventää ammatillisuutta, tietoisuutta sekä teoriaosaamista käytännössä.

#### 7.4 Kehittämistyön hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Kehittämistyönämme laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarjoaa Savas-Säätiölle konkreettisen työkalun edistää ja ylläpitää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta organisaation osana päivittäisiä toimintoja. Suunnitelma on selkeä ja käytännön toimenpiteet, kuten henkilöstön kouluttaminen ja syrjimättömän rekrytoinnin periaatteet, ovat yleisesti hyödynnettävissä laajemminkin eri sosiaalialan organisaatioissa. Suunnitelmaa voidaan käyttää materiaalina tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuuden lisäämiseen työyhteisössä. Suunnitelma voi toimia perustana organisaation auditointiprosessissa, jossa arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman jatkokehittämisessä on tärkeää huomioida muuttuva työelämä ja organisaatioiden monimuotoisuuden lisääntyminen sekä lainsäädäntö. Asiakkaan tulee kehittää suunnitelmaa ja suunnitelman käyttöä sekä tehdä suunnitelmasta saavutettava henkilöstölle. Käytössä voisi tulevaisuudessa olla esimerkiksi digitaalinen alusta, joka yhdistää tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden pelimuotoon tai testi, joka voisi tarjota ajantasaista tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta organisaatiossa. Tämä mahdollistaisi monimuotoisten koulutusmateriaalien kehittämisen, jotka tukevat eri oppimistyyliä ja hyödyntävät erilaisia formaatteja, kuten videota, animaatiota, jossa käsitellään tasa-arvokysymyksiä käytännön esimerkkien kautta. Tämä lähestymistapa voisi sitouttaa henkilöstöä tehokkaammin ja lisätä tietoisuutta tasa-arvon merkityksestä organisaation toiminnassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tuottaminen ja sen vieminen osaksi arkea antaa hyvän lähtökohdan organisaation kehittämiseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Jatkossa suunnitelman käytettävyys on asiakkaan laajennettavissa ja muokattavissa monipuolisemmaksi eri työympäristöissä ja oppimisalustoilla. Laajempi hyödyntäminen esimerkiksi digitaalisessa muodossa osana henkilöstön täydennyskoulutuksia, tuo suunnitelmalle pitkäkestoista vaikuttavuutta varmistaen, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kysymykset säilyvät osana organisaation kehitystä myös tulevaisuudessa.

## LÄHTEET

- Arene 2018. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Verkkojulkaisu. Päivitetty 21.5.2018. <https://arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>. Viitattu 8.11.2024.
- Bergman, M. 2024. Asiantuntijasta oppimisen mestariksi. E-kirja. Helsinki: Alma Media. Viitattu 15.9.2024.
- Eklund, A. 2023. Osaamisen kehittäminen työelämässä. E-kirja. Helsinki: Brik. Viitattu 22.9.2024.
- Eurostat 2022. Self-Perceived Discrimination At Work – Statistic. Päivitetty 9/2022. Verkkojulkaisu. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=577304>. Viitattu 05.06.2024.
- FRA n.d. Eriarvoisuus ja moniperusteinen syrjintä terveydenhuollossa. Verkkojulkaisu. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-factsheet\\_inequalititesmultidiscrimination\\_fi.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-factsheet_inequalititesmultidiscrimination_fi.pdf). Viitattu 6.10.2024.
- FRA 2013. Opinion of the European Union Agency for Fundamental Rights on the situation of equality in the European Union 10 years on from initial implementation of the equality directives. Verkkojulkaisu. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-opinion-eu-equality-directives\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-opinion-eu-equality-directives_en.pdf). Viitattu 22.9.2024.
- Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2023. Monimuotoisuus työelämässä. Helsinki: Otavan kirjapaino Oy.
- Huuska, M. & Karvinen, M. 2012. Persoona on aina enemmän kuin sukupuoli. Jyväskylä: PS-kustannus Oy.
- Kalliokoski, S., Karveti, K. & Ratsula, N. 2023. Tavoitteena eettisesti kestävä työelämä. Helsinki: Kauppakamari.
- Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino.
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. E-kirja. Helsinki: Art house oy. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789518849110>. Viitattu 29.9.2024.
- Kurvinen, A., Ylhäinen, M., Jolkkonen, A., Kahila, P., Keinänen, A., Moisio, M., Lemponen, V., Korsu, A. & Rauhut D. 2020. Sote-henkilöstön tasa-arvotutkimus. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkojulkaisu. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162202/STM\\_2020\\_07\\_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162202/STM_2020_07_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 8.11.2024.
- Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2010. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Työterveyslaitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609>. Viitattu 27.5.2024.
- Nordic Business Ethics 2022. A study of Nordic employees perception of ethics at work. Verkkojulkaisu. [https://www.nordicbusinessethics.com/wp-content/uploads/2022/12/Nordic-Ethics-and-Compliance-Survey\\_2022.pdf#:~:text=Nordic%20Business%20Ethics%20%E2%80%93%20an%20evolving](https://www.nordicbusinessethics.com/wp-content/uploads/2022/12/Nordic-Ethics-and-Compliance-Survey_2022.pdf#:~:text=Nordic%20Business%20Ethics%20%E2%80%93%20an%20evolving). Viitattu 6.10.2024.
- Peltonen, M. 2014. Miksi työpaikoille tarvitaan huoneentauluja?. Päivitetty 7.1.2014. Verkkojulkaisu. <https://www.ku.fi/artikkeli/3101026-miksi-tyopaikoille-tarvitaan-huoneentauluja>. Viitattu 22.10.2024.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/821112/isbn9789522163738.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Viitattu 27.5.2024.

Savas-Säätiö 2024. Esite. [https://www.savas.fi/app/uploads/2024/04/Savas\\_yleisesite\\_2024.pdf](https://www.savas.fi/app/uploads/2024/04/Savas_yleisesite_2024.pdf). Viitattu 30.5.2024.

Savas-Säätiö n.d. Savaksen historia. Verkkojulkaisu. <https://www.savas.fi/savas-saatio-sr/savas-historia/>. Viitattu 30.5.2024.

Siukola, R., Sahrio, A., Vihtari, J. & Soronen, S. 2024. Yhdenvertaisuuden edistäjän opas. THL. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149833/URN\\_ISBN\\_978-952-408-339-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149833/URN_ISBN_978-952-408-339-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 6.10.2024.

SOAMK 2023. Sosiaalialan tutkinnot ja kompetenssit. Verkkojulkaisu. Päivitetty 20.4.2023. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/>. Viitattu 25.9.2024.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Viitattu 10.3.2024.

Suortamo, M., Tainio, L., Ikävalko, E., Palmu, T., & Tani, S. 2010. Sukupuoli ja tasa-arvo koulussa. Jyväskylä: Ps-kustannus oy.

THL 2023. Yhdenvertaisuussuunnittelu. Verkkojulkaisu. Päivitetty 5.12.2023. <https://thl.fi/aiheet/hyvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/yhdenvertaisuuden-edistaminen/yhdenvertaisuussuunnittelu>. Viitattu 10.3.2024.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehitystoiminta. Tampere: Tampere University Press.

TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023.

Tuukkanen, K. 2024. Neuromoninaisuus työelämän ajankohtaisena ilmiönä. Verkkojulkaisu. <https://odl.fi/ajankohtaista/neuromoninaisuus-tyoelaman-ajankohtaisena-ilmiona/>. Viitattu 8.11.2024.

Työsuojeluhallinto 2019. Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikoilla. Verkkojulkaisu. [https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016298/Yhdenvertaisuus\\_opas.pdf/00ca52a7-d845-ff24-1f7e-8ec9067f9053/Yhdenvertaisuus\\_opas.pdf?t=1716445433814](https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016298/Yhdenvertaisuus_opas.pdf/00ca52a7-d845-ff24-1f7e-8ec9067f9053/Yhdenvertaisuus_opas.pdf?t=1716445433814). Viitattu 29.9.2024.

Työsuojeluhallinto 2023. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta. Verkkojulkaisu. Päivitetty 24.5.2023. <https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/valvontaohjeet/yhdenvertaisuuden-ja-syrjinnan-valvonta>. Viitattu 29.9.2024.

Vesterinen, O. & Alavaikko, M. 2020. Työelämälähtöisen opinnäytetyön malli ja osaamisen kehittyminen. Teoksessa Vesterinen, O. Alavaikko, M. Helminen, J. (toim.) Näkökulmia osallistavaan tutkimus, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. Tampere: Punamusta, 166–176.

Vilkka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. E-Kirja. Jyväskylä: PS-Kustannus. Viitattu 7.10.2024.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Viitattu 10.3.2024.

Yleissopimus 21/2000. [https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1976/19760008/19760008\\_2](https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1976/19760008/19760008_2). Viitattu 10.3.2024.