

Henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta Plan International Suomi kehitysyhteistyöjärjestössä

Mari Haapasaari



| | |
|---|--|
| Tekijä Mari Haapasaari | |
| Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma | |
| Opinnäytetyön otsikko Henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta Plan International Suomi kehitysyhteistyöjärjestössä | Sivu- ja liitesivumäärä 107 + 10 |
| <p>Tutkimuksessa selvitettiin henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta Plan International Suomi kehitysyhteistyöjärjestössä. Tutkimuksesta saatavat tulokset tukevat kohdeorganisaation yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä. Viitekehysten muodostavat monimuotoisen työyhteisön vaikutukset, syrjintää ja yhdenvertaisuutta aikaansaavat tekijät sekä oikeudenmukaisuuden kokemuksen muodostavat periaatteet ja teoriat.</p> <p>Työntekijöiden erilaisuus monimuotoisessa työyhteisössä voi olla voimavara, jonka kautta työntekijät hyötyvät erilaisesta osaamisesta ja näkökulmista. Yhdenvertaisessa työyhteisössä jokainen työntekijä tulee arvostetuksi omana itsenään. Yhdenvertaisuuslaki tähtää syrjimättömyyteen antaen tukea erityisesti vähemmistöryhmien oikeuksien toteutumiselle. Yhdenvertaisuuden kokemukseen liittyy käsitys oikeudenmukaisuudesta, joka on moniulotteisempi kuin yhdenvertaisuuslaissa säädetty syrjintä. Jokaisen kokemus on yksilöllinen ja antaa tarpeellista tietoa yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.</p> <p>Tutkimus toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena puolistrukturoituna kyselytutkimuksena koko perusjoukolle eli Planin henkilöstölle. Aineistoa analysoitiin tilastollisin menetelmin. Tutkimustuloksissa todettiin, että yhdenvertaisuus toteutuu eri vähemmistöryhmien kohdalla henkilöstön mielestä melko hyvin (ka 3,90). Suurin osa vastaajista (93 %) ei ollut kokenut tai havainnut (78 %) syrjintää työyhteisössään. Joitain syrjintäkokemuksia todettiin eri-ikäisten sekä työkyvyltään, mielipiteiltään, perhesuhteiltaan ja kieleltään erilaisten työntekijöiden kohdalla.</p> <p>Johtopäätöksissä todettiin, että oikeudenmukaisuusperiaatteiden ja -teorioiden mukaisesti yhdenvertaisuus ei ole vain lainsäädännöllä turvattavaa, vaan siihen vaikuttavat myös muun muassa henkilön arvot ja eettiset käsitykset. Arvot ovat ihanteita ja vaikuttavat havaitsemansa tai kokemansa kohtelun käsittämiseen reiluna tai epäoikeudenmukaisena. Eettisyydellä puolestaan määritellään ”hyvä” ja ”paha”, joiden kautta arvioidaan kohtelun laatua. Ihmis- ja perusoikeuksia turvaava lainsäädäntö tukee syrjimättömyyden toteutumista, jossa asenteet vaikuttavat kuitenkin merkittävämmiin tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen.</p> <p>Tulosten tarkastelussa ei voitu päätellä, onko havaituissa ja koetuissa syrjintäkokemuksissa ollut kyse yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetusta syrjinnästä vai muusta epäoikeudenmukaisuuden kokemuksesta. Kvantitatiivisella tutkimuksella saatiin tarkoituksen kannalta riittävä kokonaiskuva. Tarkempia kokemuksia olisi voitu kartoittaa henkilöstön haastatteluilta. Organisaation oikeudenmukaisuuden teoriat antavat käytännönläheisiä keinoja edistää oikeudenmukaisuuden kokemusta työyhteisössä keskittyen erityisesti menettelytapojen ja jakamisen reiluuteen sekä arvostavaan vuorovaikutukseen.</p> | |
| Asiasanat Yhdenvertaisuus, syrjintä, monimuotoinen työyhteisö, oikeudenmukaisuus | |

Sisällys

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 1.1 | Aiheena yhdenvertaisuuden kokemukset | 1 |
| 1.2 | Tavoitteet ja tutkimusongelman asettelu | 3 |
| 1.3 | Toimeksiantajan esittely | 4 |
| 2 | Monimuotoinen työyhteisö | 6 |
| 2.1 | Työntekijä osana monimuotoista työyhteisöä | 6 |
| 2.2 | Yhdenvertainen työyhteisö | 10 |
| 2.3 | Sallittavuuden rajat työkäyttäytymisessä | 12 |
| 2.4 | Kulttuurisen identiteetin muodostuminen | 14 |
| 2.5 | Monimuotoisuuteen panostavia suomalaisia yrityksiä | 17 |
| 3 | Syrjinnän ulottuvuudet työelämässä | 20 |
| 3.1 | Ennakkoluuloisuus syrjinnän taustatekijänä | 20 |
| 3.2 | Syrjintämuodot | 23 |
| 3.3 | Syrjintäperusteet | 26 |
| 3.4 | Syrjinnän vaikutukset | 32 |
| 3.5 | Yhdenvertaisuuden edistäminen | 35 |
| 3.6 | Syrjintäkokemukset Suomessa | 38 |
| 4 | Oikeudenmukaisuuden kokemus | 42 |
| 4.1 | Ihmisoikeuksien kehittyminen | 42 |
| 4.2 | Filosofinen oikeudenmukaisuus | 44 |
| 4.3 | Organisatorinen oikeudenmukaisuus | 47 |
| 5 | Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus | 53 |
| 5.1 | Tutkimusmenetelmät | 53 |
| 5.2 | Tutkimuksen toteutus | 54 |
| 5.3 | Kyselyn rakenne | 58 |
| 5.4 | Aineiston analysointi | 59 |
| 6 | Monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset | 61 |
| 6.1 | Vastaajien taustatiedot | 61 |
| 6.2 | Työyhteisön monimuotoisuus ja yleinen ilmapiiri työpaikalla | 62 |
| 6.3 | Yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla | 65 |
| 6.4 | Syrjintä työyhteisössä | 71 |
| 7 | Pohdinta | 78 |
| 7.1 | Tulosten tarkastelu | 78 |
| 7.2 | Johtopäätökset | 85 |
| 7.3 | Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset | 91 |
| 7.4 | Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu | 94 |
| 7.5 | Oman oppimisen arviointi | 96 |

| | |
|---|-----|
| Lähteet | 98 |
| Liitteet..... | 108 |
| Liite 1. Saatekirje..... | 108 |
| Liite 2. Kyselylomake..... | 110 |
| Liite 3. MannWhitneyn U-testi sukupuolen mukaan | 115 |
| Liite 4. Spearmanin testi iän mukaan..... | 117 |

1 Johdanto

Monimuotoiset työyhteisöt yleistyvät ja asettavat siten yhdenvertaisuuden edistämisen tärkeään osaan työntekijän sekä yrityksen menestymiselle. Toisaalta monimuotoisuus työyhteisössä voidaan asettaa myös tavoitteeksi, joka itsessään tukee tosiasiallista yhdenvertaisuuden toteutumista antaen sijaa erilaisille ihmisille työelämässä. Asenteet ovat suuressa osassa yhdenvertaisuutta toteuttaessa. Erilaisuuden arvostaminen ja erilaisuuden kokeminen rikkautena edesauttavat yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuus on tärkeä tavoite ja yritysten tulisi huomioida tämä arvoissaan ja käytännön toimissaan. Uusittu yhdenvertaisuuslaki toimii tehokkaana perusteena ehkäistä syrjintää sekä edistää yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä. Yhdenvertaisesti kohdelluksi tuleminen on jokaisen ihmisen laillinen perusoikeus.

1.1 Aiheena yhdenvertaisuuden kokemukset

Aiheeni on Yhdenvertaisuuden toteutuminen Plan International Suomi kehitysyhteistyöjärjestössä. Päädyin kyseiseen aihevalintaan Planin ehdotuksesta. Työni tarkoitus on tukea Plania yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisessä saatujen tulosten perusteella. Aihe on tärkeä, sillä yhdenvertainen työympäristö ja työyhteisön kokemukset yhdenvertaisuudesta, ovat merkittäviä tekijöitä henkilöstön työhyvinvoinnille ja samalla organisaation menestymiselle. Aihe on myös ajankohtainen, sillä uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2015 alusta. Uusittu yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajaa edistämään yhdenvertaisuutta ja tekemään yhdenvertaisuussuunnitelman yli 30 henkilön työorganisaatiolle.

Aihe on itseäni kiinnostava ja koen, että yhdenvertaisuutta tulisi työpaikoilla edistää järjestelmällisesti ja suunnitelmallisesti. Yhdenvertaisuuslain muutos, jossa vaaditaan tekemään yhdenvertaisuussuunnitelma, on mielestäni tarpeellinen ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista käytännössä. Tulevana liiketalouden ja henkilöstöalan ammattilaisena näen selkeän yhteyden yhdenvertaisen työkuultuurin ja työhyvinvoinnin sekä työn tuottavuuden välillä. Aiheeseeni vahvasti liittyvä monimuotoisuus voi olla yksi tulevaisuuden mahdollisuuksista ja toisaalta myös haasteista työelämässä. Syvällinen ymmärrys siitä, mistä ihmisen oikeudenmukaisuuden kokemus syntyy, auttaa henkilöstöjohtamisen laajalla kentällä.

Yhdenvertaisuuden kokemus ja toteutuminen käytännön työelämässä kuuluu läheisesti monimuotoisen työyhteisön mahdollisuuksien hyödyntämiseen ja toisaalta myös siihen liittyviin haasteisiin. Tietoperusta alkaa selvittämällä työntekijän sijoittumista monimuotoisessa työyhteisössä. Siihen liittyy yhdenvertaisuuden toteutuminen työntekijän näkökul-

masta. Työntekijöiden keskinäistä kunnioitusta kuvataan työyhteisön voimavaraisuuden kannalta. Työntekijät vaikuttavat ratkaisevasti työyhteisön ilmapiiriin ja erilaisten ihmisten hyväksymiseen osana ryhmää. Sallitun käyttäytymisen rajat on hyvä tunnistaa ja määritellä ne yhdessä työyhteisön sisällä. Lisäksi ymmärtämällä oman kulttuurin piirteitä voi paremmin ymmärtää myös toista erilaista kulttuuria. Työyhteisössä on erilaisia identiteetin omaavia yksilöitä, joilla jokaisella voi olla erilainen kulttuurinen identiteetti etnisestä alkuperästään riippumatta. Suomalaisillakin kulttuurinen identiteetti voi keskenään olla erilainen. Toisen luvun lopussa kerrotaan suomalaisista yrityksistä, joissa monimuotoisuuden edistäminen ja hyödyntäminen on nähty positiivisena voimavarana.

Työelämän yhdenvertaisuuden perustana on monimuotoisuuden hyväksyminen ja arvostaminen työyhteisöissä sekä yhdenvertaisuuslaki, joka turvaa työntekijälle laillisen oikeuden yhdenvertaiselle kohtelulle. Monimuotoisen työyhteisön haasteina voidaan nähdä syrjintätilanteet ja niitä aiheuttavat ennakkoluulot ja asenteet. Tietoperusta syvenee kolmannessa luvussa yhdenvertaisuuden tarkempaan käsittelyyn. Syrjinnän muotoja ja syrjintäperusteita kuvataan yhdenvertaisuuslain mukaan. Kiusaamista ja syrjintää tarkastellaan työpahoinvoinnin kannalta kertoen niiden aiheuttamista moninaisista vaikutuksista. Syrjinnän vaikutusten laajuutta selvennetään syrjinnästä aiheutuvien työntekijöiden tekemien mahdollisten valintojen kuvailulla. Yhdenvertaisuuden edistämistä kuvataan käytännön läheisesti huomioiden yhdenvertaisuuslain asettamat vaatimukset edistämistoimenpiteille. Lopuksi kerrotaan syrjinnän kokemuksista tehtyjen aiempien tutkimusten pohjalta.

Oikeudenmukaisuuden kokemusta käsitellään neljännessä luvussa työntekijän kokemuksen muodostamiseen vaikuttavien tekijöiden kannalta. Ihmisoikeuksien historia ja kehittyminen kuvastaa hyvin sitä, mistä nykyaikainen oikeudenmukaisuusajattelu on saanut alkunsa. Oikeudenmukaisuuskokemukseen vaikuttaa vahvasti ihmisen arvot sekä eettisyyden ja moraalin käsitykset. Se voi olla myös filosofinen kysymys, jonka suuntauksia tuodaan esille antaen lisää ymmärrystä kokemukseen vaikuttavista tekijöistä. Organisatorista oikeudenmukaisuutta kuvataan käytännönläheisesti oikeudenmukaisuusteorioiden pohjalta. Oikeudenmukaisuuden ja syrjimättömyyden kokemukset ovat yksilöllisiä, mutta joitain yhteisiä piirteitä voidaan havaita.

Viitekehityksen käsittely rajataan työntekijän näkökulmaan ja aiheen käsittelyssä painotetaan erityisesti syrjintään liittyviä tilanteita, koska se kuvastaa parhaiten yhdenvertaisuuden toteutumista. Monimuotoisuuden johtamista sivutaan tietoperustassa sen verran, kuin se on rajatun aiheen kannalta hyödyllistä. Muita yhdenvertaisuuteen liittyviä lakeja, kuten tasa-arvolakia ja työoikeutta käsitellään vain rajatusti ja tarpeen mukaisesti pääaiheen kannalta. Tutkimuksessa käytetyn kyselyn sisältö rajataan yhdenvertaisuuden kokemuk-

sen ja syrjinnän osalta yhdenvertaisuuslaissa mainittuihin syrjintäperusteisiin pois lukien sukupuolen ja sukupuolivähemmistöt, joista säädetään tasa-arvolaisissa. Avoimien kysymysten osalta syrjintäperusteita on kuitenkin mahdollista kuvata myös yhdenvertaisuuslain ulkopuolelta. Kyselyssä selvitetään työntekijöiden kokemuksia työyhteisön monimuotoisuudesta, mikä osittain kertoo miten yhdenvertaisuuden koetaan toteutuvan työyhteisössä ja erityisesti rekrytoinnin osalta.

Kyselystä saatavia vastauksia kuvataan sanallisesti sekä havainnollistamalla kuvioiden avulla. Tutkimuksesta saatuja tuloksia peilataan monimuotoisuuden vaikutukseen työyhteisön ja työntekijän kannalta sekä yhdenvertaisuuslain edellyttämiin työntekijän oikeuksiin. Ymmärtämällä yksilöllisiä oikeudenmukaisuuden ja toisaalta syrjimisen kokemiseen vaikuttavia tekijöitä, voidaan kyselystä saatavia tuloksia hyödyntää myös organisaation toimintatapojen kehittämisessä.

1.2 Tavoitteet ja tutkimusongelman asettelu

Toimeksiantajana toimii Plan International Suomi kehitysyhteistyöjärjestö. Tutkimuksen tekemisestä on sovittu henkilöstöpäällikkö Pia Virtasen kanssa. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisessä, jonka Plan tekee vuoden 2017 alkuun mennessä. Planilla on jo hyvin eettinen toimintatapa, sillä kehitysyhteistyöjärjestöjä koskee tavallista tiukemmat ohjeistukset tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteuttamiselle. Plan on kiinnostunut myös yhdenvertaisuuden kokemuksen ja työhyvinvoinnin yhteydestä. (Virtanen 15.4.2016.) Kyselyn tulokset antavat siten lisäksi tukea monimuotoisuuden arvostamisen kehittämiselle. Tuloksia voidaan hyödyntää myös Planin työyhteisön hyvinvointia edistävissä toimissa. Yhdenvertaisuussuunnitelman apuna toimii syrjinnän ja yhdenvertaisuuden kokemusten tarkastelu kohdeorganisaatioissa, joka on siis työn päätaavoite.

Yhdenvertaisuus on tärkeä ja ajankohtainen teema, jota tulee nostaa esille ja korostaa sen merkitystä työyhteisön menestymiselle. Työyhteisön toisiaan ja muita ihmisiä kohtaan tuntema arvostus edistää osaltaan yhdenvertaisuuden toteutumista. Johtamiselta vaaditaan myös jatkuvia kehittämistoimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Plan voi tulosten perusteella selkeyttää omia toimintatapojaan ja luoda suunnitelman syrjimisen ehkäisemiselle sekä monimuotoisuuden kasvattamiselle. Tulokset voivat auttaa myös syrjinnän havaitsemisessa ja siihen puuttumisessa.

Opinnäytetyön päätavoitteena on selvittää henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössään. Päätavoitetta lähestytään kuvailemalla;

- miten työntekijät kokevat syrjinnän / yhdenvertaisen kohtelun työyhteisössään.

Vastatakseni päätutkimusongelmaan selvitän miten työntekijät kokevat työyhteisön monimuotoisuuden ja työyhteisön antaman tuen kuulumiselle johonkin vähemmistöryhmään. Alaongelmana ovat myös syrjinnän vaikutukset työntekijän valintoihin. Selvitetään joutuuko työntekijä esimerkiksi peittelemään omaa identiteettiään tai tekemään muita valintoja syrjinnän välttämisen takia tai sen seurauksena. Kyselyssä tätä selvitetään myös erikseen syrjintäperusteiden kohdalla, jotta saadaan selville onko tiettyjä ryhmiä, jotka kokevat syrjintää, ja ovat siten alttiimpia valintojen tekemiselle. Alaongelmia lähestytään tarkastelemalla;

- miten työntekijät kokevat työyhteisön monimuotoisuuden,
- joutuuko työntekijä tekemään valintoja kokemansa syrjinnän vuoksi.

Peittomatriisissa kuvataan tietoperustassa esiintyvien ilmiöiden ja tulosten linkittyneisyyttä empiriaan ja kyselylomakkeeseen (taulukko 3). Peittomatriisin ulkopuolelle jää kokonaan 4. luvun sisältö (Oikeudenmukaisuuden kokemus), koska sen tarkoitus on tukea tulosten tulkinnassa ja auttaa edistämään yrityksen menettelytapoja oikeudenmukaisuuden näkökulmasta.

Taulukko 1. Peittomatriisi

| Alaongelmat | Tietoperusta | Tulokset | Lomakkeen kysymykset |
|--|---|-----------------------|-----------------------------|
| Miten työntekijät kokevat työyhteisön monimuotoisuuden? | Luvusta 2: 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 Luvusta 3: 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 | 6.2, 7.1, 7.2, 7.3 | k3-k7 |
| Joutuuko työntekijä tekemään valintoja kokemansa syrjinnän vuoksi? | Luvusta 2: 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 Luvusta 3: 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 | 6.2, 7.1, 7.2, 7.3 | k6, k8-k15, k17-k19 |

1.3 Toimeksiantajan esittely

Plan International Suomi on kehitysyhteistyöjärjestö, joka edistää kehitysmaiden lasten elämää ja suojelua 70 maassa. Organisaatio on aloittanut toimintansa vuonna 1998 ja se on osa kansainvälistä Plania. Plan toimii erityisesti tyttöjen asiassa edistäen koulututtamista. Planin toimintaan kuuluu kehitysmaissa paikallisten viranomaisten kouluttaminen

muun muassa terveysasioissa ja lasten oikeuksien valvomisessa sekä epäkohtiin puuttumisessa. (Plan 2016; Plan Suomi Säätiön henkilöstöraportti 2015, 2.)

Tavoitteitaan Plan tukee aktivoimalla suomalaista kansalaisyhteiskuntaa ymmärtämään Planin tavoitteen samalla edistäen varoja keräävien ja ohjelmamaiden välistä kommunikaatiota. Plan rahoittaa toimintaansa keräämällä varoja eettisesti hyväksyttävällä tavalla yksityisiltä ihmisiltä, yrityksiltä ja instituutioilta. Plan myös valvoo itsenäisesti tai kansainvälisen Plan-organisaation avulla, että kerätyt varat kohdennetaan tarkoituksenmukaisesti. Suomessa toimiva Plan on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton järjestö. (Plan Suomi Säätiön henkilöstöraportti 2015, 2.)

Plan International Suomi on sitoutunut kansainvälisen Planin missioon, visioon ja arvoihin sekä strategiaan tavoitteisiin. Planin missiona on ihmisoikeuksia kunnioittava maailma, jossa lapsilla on mahdollisuus toteuttaa itseään yhteiskunnan täysivaltaisina jäseninä. Visiona on parantaa lasten oikeuksia ihmisoikeuksia kunnioittavassa maailmassa. Arvoja ovat eettisyys, vastuullisuus, osallistaminen, ihmisarvo, kumppanuus ja jatkuva oppiminen. Toimintaa ohjaavat myös Planin kansainväliset ja Suomessa toimivan Planin täydentävät lastensuojeluohjeet sekä kansainvälisen Planin eettinen säännöstö ja muu toiminnallinen ohjeistus. Strategisia ja toiminnallisia tavoitteita sekä arvojen toteutumista tuetaan henkilöstöhallinnon toimesta. Työsuhteissa noudatetaan sosiaalialan järjestöjen työehtosopimusta ja työnantajana Plan on Elinkeinoelämän keskusliiton Sosiaalialan työnantaja ry -jäsenliiton jäsen. (Plan 2016; Plan Suomi Säätiön henkilöstöraportti 2015, 3.)

Plan International Suomen organisaatiossa toimii 55 työntekijää, joista osa on äitiyslomalla, opintovapaalla tai toimivapaalla. Työntekijöistä naisia on 58 ja miehiä 15, joiden molempien keski-ikä on noin 41 vuotta. Työntekijöiden ikäjakauma on laaja. Ikähaarukassa 30–39 vuotta työntekijöitä on 30, mikä on suurin ikäryhmä. Toiseksi eniten työntekijöitä, 19 työntekijää, on 40–49 vuoden ikähaarukassa. Nuorimmassa ikäryhmässä, 20–29-vuotiaissa, työntekijöitä on 3 ja puolestaan vanhimmassa ikäryhmässä, 50–59-vuotiaissa, työntekijöitä on 8. Työntekijöistä 5 on yli 60-vuotiaita. Organisaatiosta ja henkilöstöstä saadut tiedot perustuvat Planin henkilöstöraporttiin viimeisimmältä tilikaudelta vuodelta 2015. (Plan Suomi Säätiön henkilöstöraportti 2015, 3-5.)

2 Monimuotoinen työyhteisö

Monimuotoisuudella työelämässä tarkoitetaan työntekijöiden erilaisuutta sekä kokonaisuutta, jonka erilaisuus muodostaa. Merkittävä yhteiskuntaan vaikuttava muutostekijä on tällä hetkellä lisääntyvä monimuotoisuus, joka näkyy työpaikoilla työyhteisön kirjavuutena. Työntekijöissä on eri-ikäisiä henkilöitä, naisia ja miehiä, seksuaaliselta suuntautumiseltaan erilaisia, erilaisista kulttuureista tulevia, terveitä, sairaita tai vammaisia sekä erilaisia uskomuksia ja vakaumuksia omaavia työntekijöitä. Lisäksi usein työntekijät tulevat erilaisista taustoista ja omaavat yksilöllisen elämäntarinan. Työntekijät voivat erota toisistaan myös perhesuhteiden, siviilisäädyn sekä koulutuksen ja työkokemuksen puolesta. Moninainen työyhteisö on organisaation etu, jos sitä osataan arvostaa ja hyödyntää. Työntekijän motivaatiota ja työn tuottavuutta edistävät avoin organisaatiokulttuuri, jossa monimuotoisuutta pidetään rikkautena. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 5, 7-8; Mahmoud 2007, 7.)

2.1 Työntekijä osana monimuotoista työyhteisöä

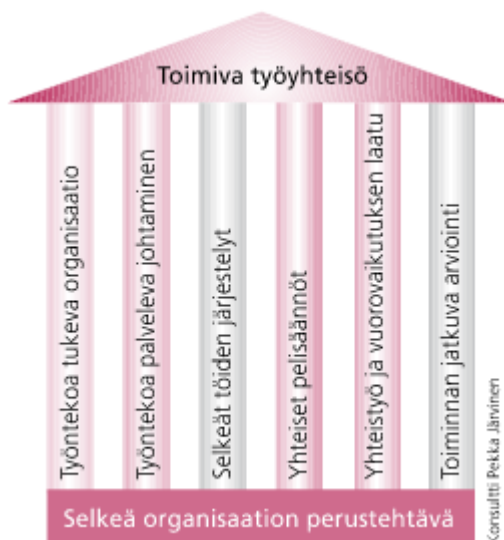
Työelämän yhdenvertaisuus on syrjimättömyyden lisäksi työpaikkojen muuntamista kattaviksi ja mukaan lukeviksi (inclusive) (International Labour Office 96th Session 2007, 10). Työyhteisön monimuotoisuus edesauttaa työntekijän ja yrityksen menestymistä mahdollistamalla monipuolista osaamista, erilaisia näkemyksiä, uusia työn tekemisen malleja sekä ideoita ja innovaatioita. Työyhteisön monimuotoisuus voi edistää kilpailukykyä, parantaa työnantajan imagoa ja palvella paremmin monimuotoista asiakaskuntaa. Lisäksi henkilöstön luovuus ja jaksaminen voivat edistyä monimuotoisissa työyhteisöissä. (Sorainen 2014, 143–144.) Toisaalta monimuotoinen työyhteisö ei välttämättä ole etu työyhteisön menestymiselle, jos sitä ei osata hyödyntää organisaation toiminnassa. Moninaisuus haastaa työntekijää kunnioittamaan ja arvostamaan itseään kuin myös muita työyhteisön jäseniä. (Colliander 2009, 15.)

Hyvän työyhteisön yksi määrittelevistä ominaisuuksista on erilaisuuden salliminen. Myös toisiaan tukeva työyhteisö ja myönteinen työilmapiiri edistävät työterveyttä. (Kehusmaa 2011, 110–111.) Yhdenvertaisuuden takaamisella ja hyvällä monimuotoisuuden johtamisella voidaan parantaa työntekijöiden työhyvinvointia. Samalla saadaan työyhteisön koko osaaminen käyttöön. Monimuotoisuudesta voidaan hyötyä, kun se nähdään etuna ja voimavarana. Jokaisella työntekijällä on annettavanaan yksilöllinen kokemus, tieto ja näkemys, joista työntekijä ja koko työyhteisö sekä organisaatio voivat hyötyä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 5.) Monimuotoisuusstrategian luovat yrityksen johto yhdessä koko henkilöstön kanssa. Työyhteisön tuella on mahdollista saavuttaa monimuotoisuuden po-

tentiaaliset hyödyt ja toisaalta siitä mahdollisesti koituvat ongelmat voidaan välttää. (Sorainen 2010, 144.)

Great Place to Work -asiantuntija- ja valmennusyritys määrittelee hyvän työpaikan työntekijöiden näkökulmasta sellaiseksi, missä voidaan luottaa johtoon, ollaan ylpeitä siitä mitä tehdään sekä nautitaan työkavereiden kanssa työskentelystä. Luottamus rakentuu oikeudenmukaiseen kohteluun, uskottavuuteen sekä työntekijöiden kunnioittamiseen. Ylpeys omasta työstään ja työryhmän saavutuksista ja organisaation imagosta sekä työkaverien välinen yhteishenki ovat tärkeitä hyvän työpaikan tunnuspiirteitä. (Great Place to Work 2016a.) Yksi tärkeä tekijä työyhteisön menestymiselle on moninaisuus. Inspiroiva kulttuuri syntyy, kun kaikilla on mahdollisuus käyttää työssään omia lahjojaan ja kykyjään. (Great Place to Work 2016b.)

Toimivaa ja tervettä työyhteisöä voidaan kuvata myös talona, joka rakentuu perustan ja peruspilarien varaan. Talon perusta on selkeä organisaation perustehtävä tarkoittaen sitä, että jokainen työyhteisön jäsen tietää ja ymmärtää yrityksen perustehtävän eli mission. Näin pyritään tilanteeseen, jossa työntekijät tietävät työtehtävänsä tarkoituksen ja jokaisen työntekijän panos koetaan yhtä tärkeäksi kokonaisuuden onnistumisen kannalta. (Muinonen, Rintala, Rätty & Häkkinen 2010, kuvio 1.)



Kuvio 1. Toimivan työyhteisön peruspilarit (Muinonen ym. 2010)

Työntekoa tukeva organisaatio tarkoittaa selkeää ja oikeudenmukaista työn organisointia. Työprosessit ovat toimivia, kun työ on tehokasta ja aikaansaavaa. Epäselvissä tilanteissa työn tekeminen ei ole järjestelmällistä ja johdonmukaista ja saatetaan tehdä esimerkiksi päällekkäisiä työtehtäviä tai siirtää tekemistä sattumanvaraisesti työntekijältä toiselle.

Työntekoa palveleva johtaminen tukee tavoitteiden saavuttamista. Työntekoa palvelevaa arvostavaa johtamista on myös esimiesten oikeudenmukainen toimintatapa ja oleminen työntekijöiden tukena. Työn vaatimusten tulee vastata työntekijän kyvykkyyttä ja osaamista. Vallan käytön ja vastuiden tulee myös olla tasapainossa. (Muinonen ym. 2010, 12; kuvio 1.)

Selkeillä töiden järjestelyillä tarkoitetaan työtehtävien selkeyttä työntekijöille. Työntekijän opetus, opastus ja perehdytys järjestetään huolella ja määritellään työtehtävät, työaika, valtuudet ja vastuut sekä työn tekemisen tavat. Yhteiset pelisäännöt edesauttavat työn tekemisen ja toimintatapojen selvyyttä. Yhteistyö ja vuorovaikutuksen laatu viidentenä peruspilarina tarkoittavat avointa kommunikaatiota, jossa säännöllisesti työyhteisö keskustele yhteisistä asioista. Arvostava keskustelutyyli kunnioittaa keskustelukumppania, on aktiivista vuoropuhelua ja välttää ongelmien henkilöimistä. Tavoitellun työkäyttäytymisen määrittelee työyhteisö ja ristiriitatilanteisiin puututaan rohkeasti. (Muinonen ym. 2010, 12; kuvio 1.)

Toiminnan jatkuvassa arvioinnissa käytetään apuna seuranta- ja palautejärjestelmiä, joiden tarkoituksena on havainnoida työyhteisön toimintaa ja työn tekemisen sujumista. Työhyvinvointia voidaan mitata erilaisilla mittareilla ja siten myös arvioida työyhteisön toimivuutta. Esimiehet kykenevät puuttumaan ongelmiin ajoissa ja välttämään näin ristiriitoja ja ongelmia työyhteisössä. Seuranta ja arviointi auttavat kohdistamaan toimenpiteitä oikeisiin asioihin. (Muinonen ym. 2010, 12; kuvio 1.)

Suvaitseva työskentelyilmapiiri mahdollistaa yhteisöön kuulumisen tunteen. Se on yksi inhimillisistä perustarpeista ja vaikuttava tekijä itsetunnon ja itsensä hyväksymisen kannalta. Yhteisöllisyyden perustana ovat toisten ihmisten huomioon ottaminen, auttaminen, kunnioittaminen ja toimintatapojen joustavuus. Työntekijä voi oppia paremmaksi omassa työssään myös oppimalta työtovereiltaan. Tiedon jakaminen kehittää yhteisöllisyyden kokemusta. (Leiviskä 2011, 96–99.) Suomalaisissa työyhteisöissä on kuitenkin paljon ääneen lausumattomia sääntöjä tulevaisuustutkija Ilkka Halavan mukaan. Esimerkkinä hän mainitsee pukeutumiskulttuurin, jota edellytetään tietyillä työpaikoilla. Tällaiset säännöt oletetaan kaikkien tietävän, mutta näin ei välttämättä ole esimerkiksi maahanmuuttajien kohdalla. (Halava 2016.)

Erilaisuus on rikkautta työyhteisössä, mutta toisaalta se voi olla myös haaste yhteistyön sujumiselle. Suvaitsevaisuus erilaisuutta kohtaan tekee yhteistyöstä sujuvampaa. Erilaisuusosaaminen, eli erilaisuuden hyväksyminen ja yhteistyö erilaisten ihmisten kanssa sekä erilaisuuden hyödyntäminen, on taito, jota tarvitaan monimuotoistuvissa työyhteisöissä.

söissä yhä enemmän. (Rasila 2010, 5-6.) Haasteena monimuotoisessa työyhteisössä voivat olla ennakkoluulot sekä puutteet kieli-, viestintä- tai ammatillisissa taidoissa. Erilaisia käsityksiä voi ilmetä esimerkiksi työstä ja ajankäytöstä sekä sukupuolirooleista. Monimuotoisuus voidaan kokea työyhteisössä myös uhkatekijäksi, jolloin konfliktien riski lisääntyy. (Sorainen 2014, 144.) Keltikangas-Järvisen mukaan (1994, 57.) myös henkilön itsetunto vaikuttaa sopeutumiskykyyn ja joustavuuteen sekä kykyyn ymmärtää erilaisuutta ilman sen näkemistä uhkana.

Työntekijöiden erilaisuuden huomioiminen käytännön järjestelyissä tukee työhyvinvointia. Eri-ikäisten henkilöiden tiedon jakaminen keskenään hyödyttää työntekijää ja työyhteisöä. Kokenut työntekijä voi jakaa ns. hiljaista tietoa nuoremmille työntekijöille, jolloin eri-ikäisten työntekijöiden yhteistyö tehostuu. Tällöin puhutaan ikäintegraatiosta. (Työterveyslaitos 2014a.) Ikääntyvän työntekijän jatkamista työssään yli 60-vuoden jälkeen lisää se, että työyhteisössä mahdollistetaan eri-ikäisten kykyjen hyödyntäminen tasapuolisesti siten, että myös vanhemmat työntekijät pääsevät osallistumaan työn suunnitteluun ja saavat tukea esimieheltään. Saatu palaute, tuki, rohkaiseminen ja kiittäminen ovat työssä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä. Sen sijaan tiedon puute, työn epävarmuus ja hankalat asiakkaat on koettu vähentävän ikääntyneiden työssä viihtymistä. (Lehto 2012.)

Eri-ikäisistä koostuva työyhteisö voi saada moninaista osaamista käyttöönsä. Vanhemmilla työntekijöillä on paljon ajan mukana hankittua tietoa ja kokemusta, kun nuorilla taas voi olla tuoreita uusia ideoita. Ikäjohtamisen taito, jossa eri-ikäisten osaamista osataan ohjata, tukea ja hyödyntää, edesauttaa laajan ikäjakauman työyhteisöä menestymään. Monipuolinen ikärakenne voi olla myös haaste, sillä tutkimuksissa on todettu enemmän poissaoloja ja vaihtuvuutta työyhteisöissä, joissa ikäjakauma on laaja. Myös kommunikaatio ja työntekijöiden väliset suhteet ovat olleet kyseisissä työyhteisöissä heikompia. Sen sijaan myönteinen vaikutus on ollut vähäisempi konfliktien määrä sekä kilpailua, kateutta ja sosiaalista vertailua on ollut vähemmän. Tutkimustulokset eivät kerro kuitenkaan yleisesti ikäjakauman vaikutuksista työyhteisöissä vaan voidaan ennemminkin todeta, että kyseisissä työyhteisöissä on ollut puutetta ikäjohtamisen taidoissa. (Visti 2005, 7-8.)

Ikääntyneen työntekijän työkyvystä sekä muista työnteon jatkamisen edellytyksistä voidaan huolehtia erityistoimilla. Oikeutettuna erilaisena kohteluna voidaan nähdä tällaiset oikeasuhtaiset toimet, joiden tavoitteena on pidentää työuria. Työllisyyspoliittisia toimia ovat muun muassa niin sanottujen seniorivapaitten myöntäminen porrastaen niiden pitäminen esimerkiksi siten, että vapaitten määrä kasvaa iän karttuessa. Tavoitteena on tällöin tukea ikääntyvien työllisyyttä ja työssäjaksamista. Erilaiset työaikajoustot voivat edis-

tää eri-ikäisten työssäjaksamista ja tukea heidän työllisyyttä. Joustot voivat olla hyödyllisiä myös esimerkiksi pienten lasten vanhemmille. (Leppänen 2015, 67–68.)

Suomessa joka viides henkilö on yli 65-vuotias, joten tulevaisuuden haaste voikin olla saada riittävästi työntekijöitä tarpeisiin nähden. Tämänkaltainen ikärakenteen kehitys lisää tarvetta työväestön määrän kasvattamiselle. Yhtenä ratkaisuna nähdään ulkomailta saatava työvoima. (Findikaattori 2016.)

Etniseltä alkuperältään ja kulttuuriltaan moninainen työyhteisö voi lisätä työyhteisön luovuutta, jos siihen suhtaudutaan yrityksessä voimavarana. Maahanmuuttajan perehdyttäminen vie tavallista enemmän aikaa ja voi vaatia erityisjärjestelyjä, kuten perehdytysmateriaalien käännettämistä. Samalla voidaan tarkistaa työn tekemisen tapoja ja ottaa mahdollisesti vaikutteita myös uuden työntekijän erilaisesta kulttuurista ja kokemuksesta muuttajan toimintatapoja moninaiselle työyhteisölle sopiviksi. Työyhteisöön sitoutuminen vaatii koko työyhteisön avoimuutta uutta työntekijää kohtaan. Usein maahanmuuttajalta vaaditaan ylisuoritusta ja heitä tarkkaillaan enemmän. Myös työntekijöiden erilainen koulutustausta ja työkokemus voi olla hyödyllistä aikaansaaden innovatiivisia ratkaisuja, kehittäviä keskusteluja sekä edesauttavan ryhmän oppimista toisiltaan. (Sorainen 2014, 144–145; Visti 2005, 8-9.)

Moninaisuuden hyödyntämistä organisaatiossa voidaan kutsua myös moninaisuusosaamiseksi, jolloin työntekijöiden erilaisia taitoja, kokemuksia ja ominaisuuksia hyödynnetään. Samalla erilaisuus nähdään voimavarana ja mahdollisuutena. Työntekijöiden motivaatio ja sitoutuminen yritykseen ja sen tavoitteisiin paranee, kun henkilö kokee häntä arvostettavan yksilönä. Oikeudenmukainen, syrjimätön ja tasa-arvoinen kohtelu ovat moninaisuusjohtamisen osatekijöitä, jotka vähentävät ristiriitoja työyhteisössä ja edistävät innovatiivisuutta. (Colliander 2009, 328–334.) Monimuotoisuuden johtaminen on myös osa vastuullista liiketoimintaa (Mahmoud 2007, 7). Suomessa moninaisuusjohtaminen on kuitenkin melko uusi käsite. Sitä edistävät muiden muassa FIBS Monimuotoisuusverkosto, johon yritykset voivat liittyä allekirjoittamalla monimuotoisuussopimuksen. Sen kautta yritykset saavat esimerkiksi valmennusta ja ajankohtaista tietoa monimuotoisuusjohtamisesta ja sen aloittamisesta sekä kehittämisestä. (Sorainen 2014, 145.)

2.2 Yhdenvertainen työyhteisö

Jokaisella työyhteisön jäsenellä tulee olla samat oikeudet ja velvollisuudet. Yhdenvertainen työelämä vaatii muodollisuuksien lisäksi käytännöllisiä keinoja, joilla edistetään monimuotoisuutta ja ihmisten tasa-arvoista kohtelua. Yhdenvertaisuus tarkoittaa kaikkien

ihmisten samanarvoisuutta erilaisuudesta huolimatta. Työelämässä yhdenvertaisuutta toteutetaan takaamalla työntekijöille yhtäläiset oikeudet työhön ja toimeentuloon. Työntekijöillä tulee olla myös samanlaiset mahdollisuudet päästä koulutukseen ja edetä urallaan sekä voida työskennellä ilman häirintää. Yhdenvertaiset oikeudet on taattava siis kaikille riippumatta erilaisuudesta, esimerkiksi sukupuolen, iän, terveydentilan tai ihonvärin suhteen. (Mahmoud 2007, 5, 8.)

Yhdenvertaisuuden toteutumista käytännön työelämässä voivat hidastaa yhteiskunnalliset rakenteet luoden esteitä yhdenvertaisuuden todelliselle etenemiselle. Yhteiskunnallinen keskustelu ulottuu pitkälti kielitaidosta puhumiseen. Yhdenvertaisuusasiantuntija Maryan Abdulkarim kyseenalaistaa suomalaisten työyhteisöjen pyrkimyksen samankaltaisuuteen. Hän kokee työyhteisöjen olevan äärimmäisen homogeenisiä, joissa kollegoilla on samanlainen koulutustausta, samantyyppiset harrastukset ja he asuvat samoilla alueilla. Tämä näkyy hänen mukaan jo rekrytointivaiheessa, kun työyhteisöön etsitään toistensa kanssa samankaltaisia ihmisiä, jotka niin sanotusti ”istuvat jo valmiiseen työyhteisöön” eikä mietitä miten työyhteisö voi joustaa. (Abdulkarim 2016.)

Tulevaisuustutkija Ilkka Halava tuo esille liian suuret kielivaatimukset, kuten täydellisen kirjakielen taidon, allatiivin ja ablatiivin tuntemuksen. Kantasuomalainenkaan ei tunne välttämättä kieltä tuolla tarkkuudella. Toisiaan ymmärtävä vuorovaikutus edellyttää riittävän hyvää kielitaitoa ja hyvää tahtoa, hän korostaa. Suomi ei ole helppo maa tulla asumaan ja löytää työtä, koska tutkintovaatimukset ovat kohtuullisen korkeat ja edellytykset töihin voivat olla töihin pääsyä vaikeuttavia, kuten jo mainittu kielirima sekä muut kynnykset, joita voitaisiin aidosti kehittää. Abdulkarim tuo esille, että kielivaatimus ei ole syy ulkomaalaisten rekrytointiongelmien, koska Suomessa elää pitkään asuneita maahanmuuttajia, jotka osaavat kielen. Toisaalta voidaan miettiä, että onko yhteisen kielen työpaikalla oltava suomi. (Halava 2016; Abdulkarim 2016.)

Samankaltaisten työntekijöiden rekrytointi pitää työyhteisöt homogeenisinä ja ulos sulkevinä. Maahanmuuttajien lisäksi Abdulkarim kokee tämän syrjivänä käytäntönä myös kaikkien etnisten vähemmistöjen kohdalla. Esimerkkinä hän mainitsee romanit suomalaisena etnisenä vähemmistönä, jotka kokevat rodullista työsortoa ja jotka eivät ole löytäneet tietänsä suomalaiseen työelämään. Hän tuo esille myös vammaiset pohtien, miksi niin vähän työyhteisöissä nähdään henkilöitä, joilla on jokin ulkoinen vamma. Abdulkarimin mielestä tämä kertoo jotain siitä, ketkä nähdään osana suomalaista työelämää. (Abdulkarim 2016.)

Organisaatioiden on vastattava tulevaisuudessa yhä vaativampaan osaamistarpeeseen ja yksi haastetta helpottava ratkaisu voi olla monimuotoiseen työyhteisöön panostaminen. Käytännössä tämä tarkoittaa erilaisten henkilöiden rekrytoimista ja heidän yksilöllisen osaamisen hyödyntämistä. Tällöin yhä useammalla on mahdollisuus hyödyntää omaa erityistä osaamistaan ja yhdenvertaisuuskin toteutuu luonnollisella ja taloudellisesti kannattavalla tavalla. Osaamisen ja monimuotoisuuden johtamistaitoja tullaan tarvitsemaan yhä enenevässä määrin. Osaamisen määrittelyllä voidaan vaikuttaa joko kasvattaen työyhteisön osaamista tai supistaa sitä. Rekrytoivan esimiehen omat asenteet vähemmistöryhmiä kohtaan ovat vaikuttavassa asemassa erilaista työvoimaa palkattaessa. Rekrytoinnin lisäksi ennakkoluulot voivat vaikuttaa henkilön uralla etenemiseen ja palkkaukseen. Epätasa-arvoiset mahdollisuudet heikentävät työntekijän osaamisen hyödyntämistä ja siten heikentävät myös liiketoiminnan tuloksellisuutta. (Vassilopoulou 2015.)

2.3 Sallittavuuden rajat työkäyttäytymisessä

Työyhteisön ilmapiiri rakentuu jokaisen siinä työskentelevän yksilön vaikutuksesta ja vuorovaikutuksesta toistensa kanssa. Kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa ilmapiiriin omalla käyttäytymisellään, suhtautumisellaan työhön ja ihmisiin sekä asennoitumisellaan. Yhteistyökykyisyys, toisia arvostava kohtelu ja ystävällinen käyttäytyminen sekä ratkaisukeskeinen ote ristiriitatilanteissa edesauttavat positiivisen työilmapiirin syntymistä ja ylläpitämistä. Tärkeä tekijä tässä on myös esimiehen läsnäolo työyhteisössä ja tietoisuus työntekijöiden haasteista. Työntekijän osallisuutta edistetään ottamalla erilaisia näkökulmia huomioon ja keskustelemalla työyhteisössä avoimesti. (Työturvallisuuskeskus TTK 2016.)

Työyhteisön voimavara on arvostava vuorovaikutteinen kommunikointi työyhteisön jäsenten välillä. Työturvallisuuskeskus (2016) määrittelee hyvään työkäyttäytymiseen kuuluvan muun muassa reiluden, huomaavaisuuden, uskalluksen sekä erilaisuuden ymmärtämisen ja hyväksymisen. Reilu työkaveri suhtautuu positiivisesti työhönsä eikä luo negatiivista ilmapiiriä jatkuvalla valittamisella. Reilun työkaverin merkki on myös se, että hän osaa katsoa peiliin, arvioida toimintaansa ja oppia virheistään. Huomaavaisuus näkyy hyvien tapojen ilmenemisessä, kuten tervehtimisellä ja työtoverin huomioimisella kiireenkin keskellä. Tarvittaessa hän osaa myös pyytää apua ja auttaa itsekin toisia. Hyvää työkäyttäytymistä on myös uskallus ottaa vaikeatkin asiat esille avoimesti ja rakentavasti heidän kanssa, joita asia koskee. Erilaisuutta ymmärretään siten, että eri työskentelytavat voivat johtaa yhtä hyvään lopputulokseen. Erilaisuutta hyväksytään kunnioittavalla asenteella ja tasapuolisella kohtelulla.

Vuorovaikutuksessa olennaista on sanottujen sanojen lisäksi sanaton viestintä, kuten ilmeet, eleet ja kehonkieli. Asenne vaikuttaa myös viestin ymmärtämiseen. Vuorovaikutustilanne on monimutkainen prosessi, jossa merkityksiä tuotetaan, jaetaan ja tulkitaan yhdessä osallistujien kesken. Vuorovaikutusta voidaan tulkita eri tavoin ja siihen vaikuttaa esimerkiksi kulttuuri, kokemukset ja erilaiset tarpeet. Erimielisyyksiä syntyy, kun erilaiset ihmiset ajattelevat ja tulkitsevat asioita eri tavoin. Työyhteisössä voidaan kokea esimerkiksi huumorin ja kiusaamisen rajapinta erilaisilla. Toiselle sallittu ja hyväksyttävä käyttäytyminen voi toisen mielestä olla epäasiallista käyttäytymistä ja häirintää. Työntekijä, jonka käyttäytyminen koetaan häiritseväksi, ei välttämättä itse sitä tiedosta ja tunnista. Kiusaajan ja kiusatun rooli ei olekaan kaikissa tapauksissa aina selkeä ja johdonmukainen. Sopivasta työkäyttäytymisestä yhdessä laaditut pelisäännöt voivat auttaa selkeyttämään työyhteisöön sopivaa käyttäytymistä. (Työturvallisuuskeskus TTK 2016.)

Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan esimiehellä on velvollisuus puuttua työpaikalla tapahtuvaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Kiusaamistilanteen selvittäminen tapahtuu objektiivisesti kaikkia tapauksen osapuolia kuunnellen. Juridisesti merkittäväksi kiusaamisen ja häirinnän tekee sen tarkoituksellisuus ja jatkuvuus sekä kiusatun ajautuminen puolustuskyvyttömään asemaan tai kielteisten seuraamusten kohdistuminen kiusattuun. Siten esimerkiksi satunnainen epäasiallinen puhe tai työyhteisöongelmien ratkaisukeinot eivät ole laissa tarkoitettua työpaikkakiusaamista. Jos kiusaaminen todetaan, on esimiehellä velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin kiusaamisen lopettamiseksi. (Ahlroth 2015a.)

Työyhteisössä voi olla välillä ristiriitoja sekä mielipide- ja näkemuseroja, jotka osa työntekijöistä voi kokea loukkaavina ja työilmapiiriä huonontavana. Joku voi kokea esimerkiksi toimintaan liittyvien ongelmien käsittelyn työpaikalla ahdistavana. Ristiriitaa voi syntyä työhön liittyvistä päätöksistä tai tulkinnoista aiheuttaen työyhteisössä epävarmuutta ja ahdistusta. Tällaiset tilanteet eivät ole pääsääntöisesti kiusaamista. Tavallista myös on, että työtehtävistä syntyviä tuloksia seurataan. Työtehtäviä tai organisaatiota voidaan perustelluin syin muuttaa. Työnantajalla on myös oikeus ohjata henkilö työkyvyn selvitykseen sen jälkeen, kun on keskustellut asianomaisen kanssa työn suorittamiseen liittyvistä vaikeuksista. (Kess 2012, 43; Työterveyslaitos 2014b.)

Työnantajalla tai esimiehellä on työnjohto- eli direktio-oikeus velvoittaen tätä huolehtimaan työn sujuvuudesta ja varmistamaan työtehtävien valmiiksi tuleminen. Työtehtävien jakaminen tasaisesti esimerkiksi sairauspoissaolojen aikana, on työnantajan vastuulla. Epäasiallista kohtelua ei myöskään ole työnantajan antamat käskyt ja määräykset, jotka ovat hyvän tavan ja lain mukaisia. Selvitettävä sen sijaan on esimiehen käyttäytyminen, jos se

kohdistuu kielteisesti ja jatkuvasti tiettyyn henkilöön tai tiettyyn henkilöryhmään. (Kess 2012, 47–49; Työterveyslaitos 2014b.)

2.4 Kulttuurisen identiteetin muodostuminen

Identiteetti on käsitteenä hyvin moninainen sisältäen erilaisia määritelmiä muun muassa filosofian ja psykologian suuntauksesta ja näkökulmasta riippuen. Yhteistä määrittelyille on se, että identiteetti kehittyy sosiaalisessa ympäristössä ja ihmisten läsnäolon kautta. Identiteetti rakentuu siten kielen kautta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Kulttuurilla on niin ikään erilaisia määritelmiä eri näkökulmista johtuen. Yleisesti kulttuuri ymmärretään ihmisryhmänä kansallisuuden, etnisyyden, alueen tai yhteisen mielenkiinnon perusteella, jolla on yhteisiä tapoja, käytäntöjä, kieliä, arvoja ja maailmankatsomuksia. (Benjamin 2014, 59–61.)

Oman identiteetin voidaan katsoa rakentuvan biologiaan ja perheeltä saatuun kulttuuriin, jotka muodostavat kollektiivisen identiteetin. Yksilön identiteetti muodostuu kuitenkin myös dialogissa ympäristön ja sen jäsenten kanssa. Henkilön kunnioittaminen vaatii hänen kulttuurin ja elämäntavan arvostamista. Ympäristö muokkaa jäseniään ja tietyn kulttuurin jäsenen voikin tehdä tavanomaisesta kulttuuriperinteestä eroavia valintoja. Siten yksilöä kunnioittavaa on kohdella häntä yksilönä ja nähdä hänen valinnanmahdollisuudet kulttuurin ulkopuolelta. (Malik 2013, 20–25.)

Kasvu-ympäristö vaikuttaa pitkälti kulttuurin omaksumiseen. Kulttuuriin liittyvät tavat ovat opittuja ja sosiaalistuminen tiettyyn kulttuuriin syntyy sen yhteiskunnan mukaan, jossa eletään. Lasta ympäröivä elämä mukaan lukien perhe ja muut ihmissuhteet, opettavat lapselle sen kulttuurin, johon hän on syntynyt. Yksilöiden erilaisuus johtuu puolestaan temperamenttien eroista. Suhtautuminen toisiin ihmisiin ja esimerkiksi eri sukupuoliin sekä ikäluokkiin opitaan kuitenkin kasvu-ympäristöltä. (Vartiainen-Ora 2000, 13.) Myöhemmälläkin iällä uuden kulttuurin voi oppia, vaikka lapsena se on helpompaa. Uuden kielen oppiminen aikuisiällä jättää yleensä aksentin eli vieraan korostuksen puheeseen, johon kuitenkin yleensä suhtaudutaan realistisemmin ja luonnollisemmin kuin uuden kulttuurin oppimiseen. (Ylänkö 2000, 25–26.)

Kulttuurin siirtyminen perheeltä ja suvulta toiselle on voinut olla aiemmin helpompaa yksikulttuurisessa yhteiskunnassa. Nykyään lapsilla on kuitenkin useita erilaisia roolimalleja esimerkiksi median kautta, jotka muokkaavat yksilön identiteetin kehittymistä. Monikulttuurinen yhteiskunta, jossa perhe voi rakentua useista eri kansallisuuksista, kielistä ja kulttuureista, saa kulttuurisen identiteetin kasvamaan ja muuttumaan sen sijaan, että se ikään

kuin periytyisi perheeltä suoraan. Mahdollisuuksien ja valintojen runsas määrä voi tehdä identiteetin epäselväksi ja epämääräiseksi. (Benjamin 2014, 58–59)

Hall (1999, 224.) määrittelee kulttuurisen identiteetin kahdella eri tavalla. Ensimmäisessä määrittelyssä kulttuurinen identiteetti muodostuu kollektiivisesta, yhteisestä kulttuurista, jolle yhteistä ovat samat esi-isät ja historia. Identiteetti rakentuu siten yhteisen kulttuurin antamista merkityksistä ja ykseyden kokemuksesta tiettyyn kulttuuriin. Kyseessä on ikään kuin kuvitteellinen yhteisö, jossa kulttuuri syntyy niistä tarinoista ja muistoista, joita kansakunnasta kerrotaan. Kulttuurinen identiteetti nähdään vakaana ja muuttumattomana muutosten keskellä ja siten voimavarana. Ihminen kaipaa kuulumista johonkin yhteisöön, kulttuuriin, joka vaikuttaa identiteetin kehittymiseen. (Hall 1999, 45–47, 224).

Toisessa määrittelyssä kulttuurinen identiteetti nähdään muuttuvana rakentuen samankaltaisuuksista mutta myös eroavaisuuksista yksilöiden välillä. Siinä missä ensimmäinen määrittely korosti pysyvyyttä, nähdään toisessa määrittelyssä historian vaikutus kulttuurin muuttumiseen esimerkiksi orjuuden tai kolonialismin vaikutuksesta. Siten kulttuurinen identiteetti rakentuu menneestä mutta samalla myös muutoksista ja ”joksikin tulemisesta”. (Hall 1999, 226–227.)

Edelleen kulttuurista identiteettiä voidaan määritellä etnisyyden tai kansallisuuden perusteella tai kuulumisella tiettyyn ihmisryhmään, jolla voi olla yhteinen tapa-, käsite- ja arvojärjestelmä. Kulttuurilla voidaan viitata myös johonkin alakulttuuriin, jolla on johonkin ryhmään yhdistettäviä ominaisuuksia tai elämäntyyli. Yksilön identiteetin rakentumiseen vaikuttaa useat eri tekijät kuten kodin, maan tai alueen kulttuuri, etnisyys ja ulkonäkö, uskonto sekä kieli. Identiteetti voi rakentua myös seksuaalisen suuntautumisen, yhteiskuntaluokan, erityisyyden, esimerkiksi vamman tai sairauden, ympärille. (Benjamin 2014, 67).

Huomioitavaa on, että yksilö tietyn ryhmän sisällä on aina yksilö, eikä siten hänen identiteettiään voi samaistaa muuhun ryhmään. Niin tekemällä ihmisen valinnan ja ilmaisun vapautta rajoitetaan. Yksilön kuulumisen tiettyyn ryhmään ei vielä tarkoita sitä, että henkilö samaistuu ryhmään täysin. Samaistuminen voi olla myös tilannesidonnaista. Halutesaan ihminen voi pyrkiä erottautumaan tietystä ryhmästä korostamalla oman ja ryhmän välisiä eroja. (Benjamin 2014, 68–69.)

Globalisaatio muuttaa kulttuureja ja osittain yhtenäistää niitä. Toisaalta on myös kasvavaa kiinnostusta alkuperäisiä ja paikallisia kulttuureja kohtaan. (Hall 1999, 63.) Nykyään kulttuurit koostuvat useista erilaisista kulttuurien piirteistä. Useissa länsimaissa, Suomessakin, kulttuuriin on sekoittunut erilaisia tapoja, perinteitä, uskontoja ja kieliä tehden siitä

monikulttuurisen. Kulttuurin kehittymiseen liittyy kaksi piirrettä. Uusia tapoja omaksutaan nopeasti ja luodaan uudenlaisia perinteitä ja toisaalta omasta alkuperäisestä kulttuurista halutaan pitää vahvasti kiinni, koska se koetaan tutuksi ja turvalliseksi nopeasti muuttuvassa maailmassa. (Saukkonen 2014, 19–20.) Kulttuurien yhteensulautumisen vuoksi on esitetty, että alettaisiin käyttää sanaa kulttuurisuus kuvaamaan kulttuurien joustavaa ja dynaamista luonnetta (Benjamin 2014, 63).

Monikulttuurisuudella voidaan tarkoittaa myös sitä, että maahanmuuttaja ”kotoutuu” eli integroituu valtaväestön kulttuuriin tapoihin säilyttäen oman kulttuurisen identiteettinsä. Assimilaatiolla puolestaan tarkoitetaan sitä, että maahanmuuttaja hylkää entisen identiteettinsä ja sulautuu valtayhteiskunnan kulttuuriin. Integraatiolle luodaan edellytyksiä yhteiskunnassa, jossa monikulttuurisuutta arvostetaan ja ennakkoluuloja esiintyy suhteellisen vähän. (Jokisaari 2006, 9-10.) Saukkonen (2014, 38–39.) korostaa, että monikulttuurisella tarkoitetaan ”yhteiskunnan sisältämää etnistä ja kulttuurista moninaisuutta tai monimuotoisuutta”. Monikulturalistisessa yhteiskunnassa monikulttuurisuutta arvostetaan ja sen sisältämä etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus hyväksytään.

Identiteetti kehittyy läpi elämän saaden vaikutuksia erilaisista ajatusmaailmoista, kokemuksista ja vuorovaikutuksesta ihmisten kanssa. Psykologian tohtori Päivi Fadjukoffin mukaan identiteetti on kypsä tai vahva, kun ihminen elää sopusoinnussa itsensä, arvojensa ja valintojensa kanssa kaikilla elämänalueilla kokien samalla pystyvänsä toteuttamaan itseään. Vahva identiteetti auttaa kestämaan vaikeita elämäntilanteita ja kasvattamaan joustavuutta. Työelämässä kypsän identiteetin omaavan ihmisen kanssa työnteko koetaan miellyttävämmäksi ja tällainen henkilö nähdään muita älykkäämpänä, sopeutuvaisempana työyhteisöön sekä ymmärtäväisempänä. Vahva identiteetti edellyttää valintojen tekemistä perustelluista syistä, jolloin voi puolustaa omia näkemyksiään ja samalla antaa tilaa muiden erilaisille ajatuksille. Sen sijaan jos vuorovaikutus erilaisten ihmisten ja siten moninaisten ajatusmaailmojen kanssa jää vähäiseksi, voi identiteetti rakentua muilta omaksutun varaan. Tällöin vaarana on, että ihmisestä tulee hyvin auktoriteettiuskoinen tehden sitä mitä käsketään ilman merkityksen kokemista. (Forssell, 2008.)

Kulttuuri tuleeikin vahvasti esille juuri käyttäytymisen kautta. Käyttäytymisen takana vaikuttavat henkilön elämäkokemukset, arvot ja asenteet, ajatukset sekä tarpeet. Jäävuorimallin mukaisesti nämä seikat jäävät peittoon, kun ihmisen käyttäytymistä tulkitaan. Ulkoapäin vaikeammin havaittavissa ovat myös koulutustausta ja työkokemus. Näkyviä osia voivat olla esimerkiksi ikä, ihon väri, sukupuoli, pukeutumistyyli ja kieli. Näkyvää kulttuuria on myös ruoka ja sen raaka-aineet sekä valmistustapa. Tapa kommunikoida ja käyttää ääntään luokitellaan myös näkyväksi kulttuuriksi. Toimintamme on ratkaisevassa osassa

vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tulkinnat ihmisen käyttäytymisestä tietyssä tilanteessa voivat olla virheellisiä, eikä niihin pelkästään voi luottaa. (Rasila 2010, 11; Visti 2005, 5.)

Vertaamalla omaan kulttuuriin kuuluvia tapoja vieraan kulttuurin vastaaviin tapoihin, tulee välttää tapojen samaistamista. Kulttuurien yhteentörmäyksessä usein on kyse juuri oletuksesta, että ajatusten ja tapojen taustalla on samanlaiset tarkoitukset. Suomalaisuuteen usein kuuluva vaatimattomuus voidaan toisessa kulttuurissa tulkita osaamattomuudeksi, hitaudeksi tai välinpitämättömyydeksi. Taitojaan korostava amerikkalainen voi taas suomalaisen silmissä näyttää ylimieliseltä. Myös esimerkiksi ventovieraiden tervehtiminen ei kuulu suomalaiseen kulttuuriin ja sitä pidetään normaalina. Normaalista poikkeavana saatetaan nähdä tuntemattoman ulkomaalaisen tervehtimisaloite. Kulttuuriaan ymmärtämällä ja tiedostamalla siihen kuuluvia tiedostamatta opittuja tapoja, voi helpommin arvostaa vierasta kulttuuria ja ymmärtää siihen kuuluvia piirteitä. (Vartiainen-Ora 2007, 11, 14, 18.) Samalla voi oivaltaa, että erilaiset toimintatavat voivat olla samanarvoisia keskenään (Abdulkarim 2016).

2.5 Monimuotoisuuden panostavia suomalaisia yrityksiä

Useissa yrityksissä monimuotoisuuden mahdollistamat hyödyt on havaittu ja monimuotoisuutta tuetaan erilaisin tavoin. Nykyaikaiseen yrityksen toimintaan kuuluukin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen. Positiivinen työnantajamielikuva syntyy yrityksen vastuullisesta toiminnasta, joka sisältää myös yhdenvertaisuuden edistämisen. Monimuotoisuutta tukevan kulttuurin viestiminen ulospäin mahdollistaa monipuolisten työnhakijoiden kiinnostumisen. Lisäksi hyvinvoiva työntekijä kertoo positiivista kokemustaan yrityksestä eteenpäin. (Puro 2016, 21; Suominen 2016, 46.)

Useiden tutkimusten mukaan menestyvimpiä tuloksessa mitattuna ovat monimuotoisesta työyhteisöstä koostuvat yritykset (Puro 2016, 21). Vastuullisuuden huomioiminen monipuolisesti liiketoiminnassa on nykyään yhä useamman yrityksen ja järjestön yhteistyötä. Esimerkiksi Plan International Suomi ja Kesko edistävät yhteistyössä kambodzhalaisen siirtotyöläisten asemaa Thaimaassa kalateollisuuden saralla. Lisäksi yritykset saavat koulutusta kansalaisjärjestöiltä. Yritysvastuuverkosto FIBS on tunnettu ihmisoikeuskoulutuksesta yrityksille. (Saikkonen 2016, 32.)

Yritykset ottavat yhä rohkeammin kantaa yhdenvertaisuutta käsitteleviin asioihin. Syksyllä 2014 lähes tuhat yritystä kannatti tasa-arvoista avioliittolakia sosiaalisessa mediassa. Vilkas keskustelu maahanmuutosta sai turvapaikanhakijoita tervetulleeksi toivottavia kan-

nanottoja yrityksiltä, kuten Mediatyhtiö Allerilta ja operaattori Elisalta. Finlayson puolestaan toi mallistoonsa Tom of Finland -tuotteita. Tällaiset rohkeat vedot voivat olla yrityksen maineelle joko hyödyllisiä, haitallisia, tai osittain näitä molempia. (Suominen 2016, 44, 46–47.)

Yritysten julkiset kannanotot puolustavat toisaalta myös oman organisaationsa yhdenvertaisuutta ja antavat työntekijöilleen arvostusta hyväksymällä jokaisen omana itsenään. Koneen monimuotoisuutta tukeva työkuultuuri esitellään seuraavassa sekä Keskon toimintatapa, jonka tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta jatkuvalla monimuotoisuuden kehittämisellä.

Kone on yhdistänyt strategiaansa monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämisen. Konsernin arvot edistävät monimuotoisuuden johtamista ja sitä tuetaan viestinnällä. Eettisten ohjeiden ja periaatteiden toteutumista käytännössä valvoo tehtävään määrätty henkilö. Koneella on tavoitteita myös sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Vaadittava osaaminen on etusijalla eikä sukupuolikiintiöitä ole käytössä. Globaaleissa toiminnoissa pyritään kasvattamaan monimuotoisuutta ja työyhteisöjen heterogeenisyyttä. Motivoiva tekijä tähän on innovaatioiden ja uusien näkökulmien etsiminen. Henkilöstökyselyiden avulla tavoitteiden toteutumista seurataan ja tuloksia käytetään apuna uusien tavoitteiden laadinnassa. Monimuotoisuutta edistetään myös liiketoiminnassa, sillä yksi merkittävä asiakasryhmä Koneella ovat vammaiset ja liikuntarajoitteiset, joiden liikkumista helpotetaan liukuportaiden ja hissien suunnittelulla. Lisäksi esteetön liikkuminen taataan konsernin toimipaikoissa omalle henkilökunnalle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 16.)

Koneen entinen toimitusjohtaja Matti Alahuhta määrittelee yhdeksi globaalin yrityksen johtamisen kulmakiveksi diversiteetistä eli monimuotoisuudesta huolehtimisen. Hän kirjoittaa Johtajuus -kirjassaan, ettei diversiteetin todellista merkitystä ymmärretä riittävästi ja se nähdään liian suppeasti. Hän mainitsee esimerkkinä, että liian usein monimuotoisuuden edistäminen nähdään pelkästään naisten ja miesten tasa-arvoisuuden edistämisenä johtoryhmissä ja hallituksissa. (Alahuhta 2015, 128, 131.) Monimuotoisuus on siten paljon moniulotteisempaa ja sen vaikutukset ovat laajemmat.

Alahuhta (2015, 131–133.) näkee, että monimuotoisuuden suurin etu on sen tarjoamat ihmisten erilaiset näkemykset. Eri kulttuureista tulevat, nuoret tai kokeneet, naiset tai miehet sekä erilaisen työkokemuksen omaavat työntekijät auttavat yrityksen näkemään olennaisimman. Tämä auttaa yritystä tekemään strategiasta ja tavoitteista yksinkertaisen, kirkkaan ja konkreettisen, jolloin monimuotoinen työyhteisö ottaa ne omakseen. Monimuotoisuudesta hyödytään kuitenkin vain yhteistyötä tekemällä.

Kesko puolestaan kuuluu Monimuotoisuusverkostoon, jonka yhtenä tavoitteena on asettaa monimuotoisuuden johtaminen yhdeksi keskeiseksi toiminnan kehittämiskohteeksi. Kesko pyrkii tasa-arvoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen koko työsuhteen ajan. Työyhteisössä on eri-ikäisiä työntekijöitä, joista nuorimmat ovat TET-harjoittelijoita ja vanhimmat lähestyvät eläkeikää. Keskolla nähdään, että tiedon ja kokemuksen siirtäminen sukupolvelta toiselle edistyy juuri laajan ikäjakauman omaavassa työyhteisössä. (Kesko 2016a.)

Yrityksen arvot ohjaavat monimuotoisuuden johtamista ja toteutumista työyhteisössä käytännössä. Keskossa on laadittu yhteiset pelisäännöt vastuulliselle toiminnalle. Yrityksen Internet-sivuilla Vastuulliset toimintatapamme -oppaassa Kesko selvittää arvojaan ja toimintatapojaan. Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus huomioidaan eri toiminnoissa, kuten rekrytoinnissa ja palkkauksessa. Oppaassa kerrotaan myös, että syrjintä ja työpaikkakiusaaminen eivät ole hyväksyttävää käyttäytymistä, ja että jokaisella on vastuu edistää työyhteisön hyvää ilmapiiriä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 17–18, Kesko 2016b.)

3 Syrjinnän ulottuvuudet työelämässä

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään jokaisen yksilön oikeudesta tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti. Tämän luvun tarkoituksena on selvittää mikä aiheuttaa syrjintää, mitkä ovat yhdenvertaisuuslailla kielletyt syrjintämuodot ja syrjintäperusteet sekä miten yhdenvertaisuutta voidaan edistää. Lopuksi tarkastellaan syrjinnän vaikutuksia sekä aiempia tutkimuksia syrjintäkokemuksista työelämässä.

3.1 Ennakkoluuloisuus syrjinnän taustatekijänä

Stereotypioita määrittää niiden taipumus yksinkertaistaa ja muodostaa arvioita kriittikömmästi aiheuttaen vakioidun mielikuvan tietyistä vähemmistöryhmästä. Taustalla on ennakkoluuloinen asenne. Ajattelua leimaa yleistäminen, jossa vähemmistöryhmien jäsenten oletetaan käyttäytyvän samalla tavoin. Kuitenkaan ennakkoluulot ja stereotyyppinen ajattelu eivät välttämättä vaikuta henkilön käyttäytymiseen. Asenteilla ja käyttäytymisellä on yhteys, mutta ennakkoluulojen perusteella ei voida ennustaa tarkasti yksittäisiä tekoja. Ennakkoluuloisen asenteen omaava henkilö voi kohdella vähemmistöryhmiä myös tasa-arvoisesti. Käyttäytymiseen vaikuttaa sosiaalinen tilanne, kuten sivullisten läsnäolo todistaen tapahtumia. Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin todeta yhteys ennakkoluulojen ja stereotyyppien sekä syrjivän käyttäytymisen välillä. Oikeudellisin keinoin voidaan rajoittaa syrjivää toimintaa. (Makkonen 2003, 18.)

Ennakkoluuloista voi muodostua yksilön ajattelua hallitseva muoto. Yleisimpiä vakavan ennakkoluuloisuuden muotoja ovat muun muassa rasismi, seksismi ja homofobia. Rasismi perustuu ideologiaan tai toimintaan, kuten syrjintään, joka erottelee ihmisiä etnisen alkuperän, rodun ja kulttuurin mukaan. Seksismissä ideologian ja toiminnan taustalla on stereotyyppinen ajattelu sosiaalisista sukupuolirooleista. Usein seksismi kohdistuu naiseen pohjautuen maskuliinisuutta korostaneeseen historiaan ja patriarkaaliseen naisten alistavaan kulttuuriin, jossa miehet hallitsevat yhteiskuntaa. Homofobia puolestaan perustuu halveksuntaan tai syrjintään homoseksuaalisia miehiä tai naisia kohtaan. Kaikki ennakkoluulojen ja stereotyyppien muodot ilmenemismuodostaan riippumatta eriarvoistavat ihmisiä ja rikkovat tasa-arvoisen yhteiskunnan perustaa. (Makkonen 2003, 18.)

Ennakkoluulot ja stereotypit sekä niiden aikaan saamat asenteet ovat usein syrjinnän taustalla. Tiedon puuttuessa ihminen muodostaa mielipiteensä kielteisen tai myönteisen olettamansa kautta. Tällöin voidaan puhua ennakkoluuloista, sillä ne ovat muodostaneet asenteet epäeettisesti ja perusteettomasti tiettyä ihmisryhmää vastaan. Asenteet ovat jäykkiä ja joustamattomia perustuen virheellisiin tai väärin olettamuksiin. Persoonallisuus

ja sosiaaliset tekijät ovat yleensä ennakkoluulojen taustalla. Autoritäärinen ja ankara kasvatusta, jossa vanhemmat ja lähipiiri suhtautuvat kielteisesti tiettyä ihmisryhmää kohtaan, on omiaan lisäämään ennakkoluuloista suhtautumista vähemmistöihin. (Makkonen 2003, 16–18.)

Suomalaisten asenteita etnisiä suhteita ja maahanmuuttoa kohtaan on tutkinut muun muassa Magdalena Jaakkola 1980-luvulta 2000-luvulle saakka. Viimeisin tutkimus on vuodelta 2007, jossa todetaan suomalaisten asenteen muuttuneen suopeammaksi työperäistä maahanmuuttoa kohtaan. Suurin osa vastaajista (74 %) koki, että Suomen tulisi ottaa työperäisiä maahanmuuttajia nykyistä enemmän (38 %) tai suunnilleen yhtä paljon kuin aiemmin (36 %). Alueelliset erot vaikuttavat tuloksissa. Uudellamaalla työperäinen maahanmuutto koettiin myönteisempänä kuin muualla Suomessa. (Jaakkola 2009, 9, 21–23.)

Henkilökohtaiset kontaktit vaikuttavat maahanmuuttoon myönteisempänä suhtautumisena. Suomessa asuvien ulkomaalaisten tuttavien määrä oli suurin pääkaupunkiseudulla, jossa 23 % vastaajista tunsi yli 10 ulkomaalaista henkilöä, kun vastaava luku maaseudulla oli 11 %. Korkea koulutusaste lisää myös myönteistä suhtautumista ulkomaalaisiin työnhakijoihin. Myönteiset asenteet ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan ovat kuitenkin parantuneet myös vähän koulutusta saaneiden keskuudessa. Sen sijaan kielteinen suhtautuminen on kasvanut erityisesti miesten ja vanhempien keskuudessa sekä Vantaalla, jossa asenteet maahanmuuttoa kohtaan ovat kiristyneet vuoden 2007 tutkimuksen mukaan. Maaseudulla asenteet puolestaan ovat muuttuneet myönteisempään suuntaan. Siten erot pääkaupunkiseudun ja maaseudun välillä ovat tasaantuneet. (Jaakkola 2009, 27–29, 31.)

Kontaktien laadullakin on merkitystä ennakkoluulojen vähenemisessä. Kontaktien tulisi olla toistuvia ja läheisiä sekä vuorovaikutussuhteen keskenään yhdenvertaisten henkilöiden välillä. Lisäksi erityisesti vapaa-ajalla ja vapaaehtoisesti solmitut ja ylläpidetyt suhteet lisäävät positiivisia asenteita. Merkitykselliset ihmissuhteet eri etnisten ryhmien välillä voi vähentää ennakkoluuloisuutta ja siten kielteistä suhtautumista etnisiä vähemmistöjä kohtaan. Sosiaalinen etäisyys on siten omiaan kasvattamaan ennakkoluuloja, koska kontaktien puute vähemmistöryhmään voi lisätä epäluuloisuutta heitä kohtaan. Toisaalta myös jo valmiiksi ennakkoluuloiset asenteet tekevät vähemmistöryhmään tutustumisen vaikeaksi. (Makkonen 2003, 17.)

Itä-Suomen yliopisto tutki vuonna 2014, kenet itäsuomalaiset nuoret määrittelevät suomalaisiksi. Tutkimus toteutettiin kyselyllä ja haastattelulla Lieksan ja Nurmeksen sekä Kuopion alueella asuville 16–25-vuotiaille nuorille. Yllättävän moni tutkimukseen osallistunut nuori määritteli suomalaisen näillä ehdoilla:

”Suomalainen on, jos on syntynyt Suomessa, vähintään toinen vanhemmista asuu Suomessa, ja erityisesti pitää puhua suomen kieltä – tai ruotsia”

Yliopistotutkija Kari Saari piti tiukkoja suomalaisuuden ehtoja yllättävänä sekä hämmästeli myös sitä, että romaneja ei koettu suomalaisina. Eräs haastateltava perusteli näkemystään sillä, että romaneilla on erilainen kulttuuri, eivätkä he siksi ole suomalaisia. Saari pohtiikin maahanmuuttajien mahdollisuutta tulla suomalaisiksi, jos rajanvedot ovat näin ahtaita. (Kervinen 2014.)

Ihmisellä on taipumus verrata vierasta kulttuuria omaan kulttuuriinsa ja pitää lähtökohtaisesti omaa kulttuuriaan parempana tai normaalina. Tätä kutsutaan etnosentrismiksi, jonka taustalla on myös oman ryhmän suosiminen. Kuitenkin kulttuureja verratessa ei niitä voida asettaa paremmuusjärjestykseen, sillä kulttuurin kehittymiseen suhtautuminen on ensisijaisesti arvosidonnainen käsite. Yksilön älyllinen kyky ja kapasiteetti eivät ole riippuvaisia kulttuurista. Kulttuuri sen sijaan muovaa yksilön ajatuksia ja arvoperustaa. Kulttuurien kehittämisessä vaikuttavat pitkä historia, jonka aikana kulttuureissa on opittu tapoja ja käytäntöjä toisilta. Lisäksi etnosentrismiä tulkintaa on enemmistön toimiminen omien tapojensa mukaan ilman toisen kulttuurin huomioimista tasavertaisena. Vahingolliseksi etnosentrismi tulee, jos ihminen ei tiedosta sitä ja alkaa pitää kulttuuriensa tapoja muita parempana. Useampia erilaisia kulttuureja tuntevilla on kykyä nähdä ne arvostavasti ja joustaa omilla tavoillaan. (Ylänkö 2000, 46–47; Vartiainen-Ora 2007, 16, 18.)

Kielteistä suhtautumista ulkomaalaisiin voi lisätä sosiaalipsykologien kokeiden mukaan ryhmien välinen kilpailu, joka lisää solidaarisuutta ryhmien sisällä kasvattaen vihamielisyyttä ja konflikteja ryhmien välillä. Näkemys perustuu realistiseen konfliktiteoriaan. Sitä täydentää sosiaalista identiteettiä koskeva teoria, jonka mukaan oman ryhmän suosiminen ja ihmisen taipumus pitää omaa ryhmäänsä muita parempana, ovat omiaan lisäämään kielteistä suhtautumista maahanmuuttajiin. Näiden kahden teorian yhdistelmää kutsutaan etniseksi kilpailuteoriaksi. Lisäksi sosioekonominen uhka on tekijä, joka lisää kielteisiä asenteita maahanmuuttajia kohtaan. Pelko oman työpaikan ja lisäksi kollektiivisena uhkana korkea työttömyysaste ovat sosioekonomisia uhkatekijöitä. Asenteissa korostui myös ulkomaalaisten motiivin epäileminen Suomeen muuttamiselle. Yhtenä motiivina nähtiin sosiaalietujen hyväksi käyttäminen. (Jaakkola 2009, 37–39.)

Stereotypioihin ja ennakkoluuloihin ulkomaalaisista voidaan vaikuttaa koulutuksella. Koulussa opetetut erilaiset kulttuurit ja elämäntavat sekä suvaitsevaisuuteen ja toisten kunnioittamiseen kannustava opetus ovat omiaan vähentämään kielteistä asennoitumista maahanmuuttajia kohtaan. Lisäksi useiden informaatiolähteiden hyödyntäminen ja itsenäiseen

ajatteluun pyrkiminen kehittyvät koulutuksen myötä. (Jaakkola 2009, 81–82.) Suvaitsevaisuuskasvatuksella pyritään siis ennaltaehkäisemään syrjintää ja rasismia koulutuksen lisäksi työpaikoilla ja tiedotusvälineiden kautta. (Ylänkö, 2000, 54.)

Ennakkoluulojen tunnistaminen ja tiedostaminen auttaa myös vähentämään kielteistä suhtautumista vähemmistöryhmiin. Esimerkiksi jos tuntemattoman romanin näkeminen tuo mieleen stereotyyppisiä yleistyksiä romaneista vaikuttaen havaintoihin ja tulkintoihin kyseisestä ihmisestä, on kyse ennakkoluulojen tunnistamisesta jos huomaa, että ennakkoluulot ovat itse asiassa ajattelun taustalla. Ajatusmallia tarkemmin pohtimalla, kuten kysymällä itseltään millaisina romanit näkee ihmisinä ja tavoiltaan sekä millaisia tunteita he herättävät, voi päästä ennakkoluulojensa juurisyihin. Suhtautumistapa voi olla opittua esimerkiksi perheeltä, johtua omista kokemuksista tai median vaikutuksesta. Tällaisia taustoja pohtimalla voi lopulta ymmärtää ajatusmallinsa syitä ja oppia tunnistamaan ja siten hallitsemaan ennakkoluulojaan. (Vartiainen-Ora 2007, 20.)

3.2 Syrjintämuodot

Syrjinnän muotoja on yhdenvertaisuuslain mukaan välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjinnäksi katsotaan myös syrjivä kohtelu perustuen toista henkilöä koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §.) Oletussyrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilöä kohdellaan syrjivästi olettaen hänen kuuluvan johonkin vähemmistöryhmään. Toista henkilöä koskeva läheissyrjintä kohtelee henkilöä syrjivästi sen perusteella, että hänen läheisensä kuuluu tiettyyn vähemmistöryhmään. (HE 19/2014, 37, 68.) Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa, että henkilöä syrjitään kahden tai useamman syrjintäperusteiden vuoksi (HE 19/2014, 57).

Välittömästä syrjinnästä säädetään yhdenvertaisuuslain 10 §:ssä pykälässä. Sen mukaan välittömästä syrjinnästä on kyse, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Välitöntä syrjintää on siis sellainen menettely, jossa henkilö asetetaan huonompaan asemaan muihin nähden. Välittömästä syrjinnästä on kyse esimerkiksi silloin, jos ainoastaan tietylle henkilölle tai henkilöryhmälle asetetaan rajoituksia, vaatimuksia, rasitteita tai velvoitteita. Epäsuotuista kohtelua ja siten välitöntä syrjintää tapahtuu esimerkiksi työhönottotilanteessa, jos työnantaja jättää kutsumatta haastatteluun etnisen alkuperän perusteella tai irtisanoo työntekijän pelkästään uskonnon perusteella. Epäsuotuista kohtelua aiheuttaa henkilölle haittaa, kun hän jää paitsi etuisuuksista, kärsii taloudellista tappiota tai hänen valinnanmahdollisuudet heikentyvät. (HE 19/2014, 70.)

Välittömästä syrjinnästä on kyse myös siinä tapauksessa, että syrjijä ei koe syrjineensä tai ole mieltänyt toimivansa syrjivästi lain osoittamalla tavalla, tai vaikka menettely olisi johtunut vain taloudellisista syistä. Edellytyksenä on kuitenkin tietoinen päätös, laiminlyönti tai toimenpide syrjimiselle. (Leppänen 2015, 34–35.) Yhdenvertaisuuslain 11 §:n mukaan kuitenkin välittömästä syrjinnästä ei ole kyse erilaisen kohtelun perustuttua lakiin tai jos sillä on muutoin hyväksyttävä tavoite sekä keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Lisäksi yhdenvertaisuuslain 12 § oikeuttaa erilaisen kohtelun työssä ja työhönotossa, jos erilainen kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja suorittamista koskeviin todellisiin vaatimuksiin. Kohtelun tulee olla myös oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite ovat objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltuina oikeuttavia perusteita erilaiseen kohteluun perustuen ikään tai asuinpaikkaan. Eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytyksiksi määritellyt ikärajat voivat olla myös erilaisen kohtelun oikeuttavana perusteena. (HE 19/2014, 71; Leppänen 2015, 33.)

Välillistä syrjintää on yhdenvertaisuuslaissa 13 §:ssä säädetyn mukaan, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välillinen syrjintä ei ole kyseessä, jos oikeuttamisperuste on olemassa. Välillinen syrjintä on usein vaikeammin havaittavissa kuin välitön syrjintä. Sääntö, peruste tai käytäntö on välillisesti syrjivää, jos kyseisillä toimilla on yksinomaan tiettyyn henkilöryhmään kielteinen vaikutus tai jos tällä ryhmällä on muita vaikeampaa täyttää jokin asetettu edellytys. Esimerkiksi välitöntä syrjintää ei ole ajokortin edellyttäminen työnhakijalta, jos ajokorttia tosiasiallisesti tarvitaan työn suorittamiseen. (HE 19/2014, 77; Leppänen 2015, 37–38.)

Häirintää on yhdenvertaisuuslain 14 §:n mukaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy lain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun henkilöön liittyvään syyhyn. Käyttäytymisellä luotu ja henkilöön liittyvän syyn takia tätä halventava tai nöyryyttävä tai häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri katsotaan häirinnäksi. Tällöin kyse on ihmisarvoa loukkaavasta käytöksestä, joka osoittaa perustavanlaatuisia kunnioituksen puutetta henkilöä kohtaan laissa säädettyjen henkilöön liittyvien syiden perusteella. Häirintää on myös käyttäytyminen, jossa henkilöön liittyvän syyn perusteella kyseenalaistetaan tämän oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti muiden kanssa. (HE 19/2014, 78; Leppänen 2015, 38–39.)

Häirintä voi olla henkistä kiusaamista ja väkivaltaa, kuten painostusta, uhkailua, pelotte-
lua, vähättelyä tai pilkkaamista. Häirintä voi olla myös fyysistä. Käyttäytymisen käsite on
laaja sisältäen esimerkiksi puheet, sähköposti- ja tekstiviestit, ilmeet, eleet tai kirjallisen tai
sähköisen materiaalin esille laittamisen. Häirintää on myös tiettyyn ihmisryhmään kohdis-
tuva käyttäytyminen, joka ei suoranaisesti liity tiettyyn henkilöön. Tällaista häirintää voi
olla esimerkiksi rasistisen materiaalin esillä pitäminen työnantajan tiloissa, joka voi loukata
etniseen vähemmistöön kuuluvan työntekijän ihmisarvoa. Myös vaikka häirintä ei ole ta-
pahtunut loukkaamistarkoituksessa, voi se tosiasiaa olla henkilöä loukkaavaa. Esimer-
kiksi vitsailu tiettyyn etniseen vähemmistöön liittyen, voi olla ihmisarvoa loukkaavaa ja
siten häirintää. (Leppänen 2015, 39.)

Häirinnäksi katsotaan käyttäytyminen, joka voidaan arvioida objektiivisin perustein ihmis-
arvoa loukkaavaksi käyttäytymiseksi. Pelkästään ihmisen kokemus loukatuksi tulemisesta
ei riitä ratkaisevasti osoittamaan häirintää. Perustuslaissa määritelty sananvapaus otetaan
harkinnassa huomioon. (HE 19/2014, 78.) Työterveyslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa
aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua ei ole kaikki kielteinen käyttäytyminen työ-
paikalla. Häirinnäksi ei katsota yksittäisiä ja lieviä tekoja, kuten satunnaista epäasiallista
puhetta. Työnantajan työnjohtovallan eli direktio-oikeuden perusteella tehdyt perustellut
päätökset ja toimet sekä annetut ohjeet eivät ole häirintää. Työnantajalla tulee olla kuiten-
kin perustellut syyt esimerkiksi puuttua työntekijän työsuoritukseen, varoituksen antami-
seen sekä työntekijän ohjaukseen työkyvyn arviointiin. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Sukupuolinen eli seksuaalinen häirintä kielletään tasa-arvolaisissa. Seksuaalisella häirinnäl-
lä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käy-
töstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä
koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai
ahdistava ilmapiiri. Sukupuolinen häirintä kohdistuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-
identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
1986/88, 7 §.) Ihmiset voivat kokea samanlaisen käyttäytymisen eri tavoin. Erilaiseen ko-
kemukseen voi vaikuttaa henkilön aiemmat kokemukset, tilanne sekä osapuolten välinen
suhde ja vuorovaikutus. Käytännössä häirintää voi aiheuttaa esimerkiksi seksuaalisesti
vihjailevat ilmeet ja eleet, kaksimieliset vitsit ja vihjailut, fyysinen koskettelu tai vakavimmil-
laan raiskaus tai sen yritys. (Kehusmaa 2011, 210–211; Työterveyslaitos 2014c.)

Työnantajalla on vastuu ryhtyä toimiin työpaikalla tapahtuneesta häirinnästä kuultuaan tai
sen havaittuaan. Työnantajan vastuu ei koske vapaa-ajalla tapahtuvaa häirintää. Työnan-
tajan menettely katsotaan syrjinnäksi, jos työnantaja laiminlyö ryhtyä käytettävissään ole-
viin toimiin työssä tapahtuneen häirinnän poistamiseksi. Työnantajan vastuulla on kuulla

ja ohjeistaa asianosaisia, antaa varoitus häirintään syyllystyneelle sekä tarvittaessa työsuhteen päättäminen tai purkaminen. Työnantajan vastuu täyttyy, kun hän ryhtyy käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Edellytyksenä ei ole häirinnän poistaminen. (Leppänen 2015, 40–42; Yhdenvertaisuuslaki 14 §.)

Työnantajaa velvoittaa lisäksi tasa-arvolaki ja työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslain mukaan häirinnän perusteena ei tarvitse olla yhdenvertaisuuslaissa kielletty henkilöön kohdistuva syy. Häirintä voi olla sosiaalista eristämistä, työsuorituksen aliarvioimista tai työntekijän terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa. Esimerkiksi masennus voidaan diagnosoida häirinnästä johtuvaksi terveyshaitaksi. Työturvallisuuslain 18 § velvoittaa myös työntekijöitä välttämään muihin työntekijöihin kohdistuvaa heidän turvallisuutta tai terveyttä haittaavaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. (Ahlroth 2015b, 34.)

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 2 momentin mukaan syrjintää on **kohtuullisten mukautusten epääminen**. Kohtuullisista mukautuksista säädetään vammaisille ihmisille yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä. Säännös edellyttää työnantajaa tekemään asianmukaiset ja kulloisesakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Käytännössä mukautukset voivat olla esimerkiksi liikkumista helpottavia rampeja tai luiskia, työpisteen siirtämistä helppokulkuisempaan paikkaan tai työaikajärjestelyjä, joilla tuetaan työhön osallistumisen mahdollisuutta. Mukautusten kohtuullisuuden arvioinnissa huomioidaan työnantajan koko, taloudellinen asema sekä toiminnan luonne ja laajuus. Pykälän mukaan huomioidaan myös mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. (HE 19/2014; 80–81; Yhdenvertaisuuslaki 15 §.)

Ohje tai käsky syrjiä liittyen syrjintäperusteisiin, on laissa tarkoitettua syrjintää. Ohje tai käsky voi liittyä syrjintään tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettuun opastukseen, toimintaohjeeseen tai veloitteeseen. Ohjeen tai käskyn antajalla on oltava toimivalta tai asema antaa saajaa velvoittavia määräyksiä. Tarkoitettu asema voi olla esimerkiksi työntekijän esimiehellä. Täten työntekijän toiselle työntekijälle antama kehoitus ei ole laissa tarkoitettu ohje tai käsky syrjiä. Ohje tai käsky syrjiä katsotaan syrjinnäksi, vaikka ohjeen tai käskyn saaja ei toimivallan tai aseman nojalla annettua ohjetta tai käskyä noudattaisikaan. (Leppänen 2015, 43; Yhdenvertaisuuslaki 8 §.)

3.3 Syrjintäperusteet

Yhdenvertaisuus on laaja aihekokonaisuus, joka sisältää erilaisia syrjimättömyyteen liittyviä tekijöitä. Yhdenvertaisuuden lähtökohtana on syrjimättömyys riippumatta henkilön iäs-

tä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Henkilökohtaiset tekijät, kuten vammaisuus tai terveydentila, eivät saa aiheuttaa syrjintää. Lisäksi erilaiset vakaumukset, esimerkiksi poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta tai mielipiteet ovat tekijöitä, jotka eivät saa vaikuttaa henkilön yhdenvertaisuuteen. (Oikeusministeriö 2016a; Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 8 §.)

Ikään perustuva syrjintä koskee kaikenikäisiä työnhakijoita ja työntekijöitä. Iällä tarkoitetaan kalenterivuosiin pohjautuvaa fyysistä ikää ja työelämässä sillä voidaan viitata myös virkavuosiin, työhistoriaan tai työsuhteen kestoon saman työnantajan palveluksessa. Usein nuorilla syrjintä ilmenee vaikeutena saada töitä puuttuvan työkokemuksen takia. Ikääntyneellä työnhakijalla syrjivää kohtelua voi aiheuttaa käsitys henkilön työkyvyn ja työsuorituksen alentumisesta. Harvoissa tehtävissä ikä voi olla yksi valintakriteereistä, mutta työkokemuksen ja tietyn koulutuksen vaatiminen on sallittua. (Kuoppamäki 2008, 81–82.)

Työnhakuilmoituksessa ei saa esittää toivetta hakijan iästä. Nuoria syrjivää nimitysperustetta käytännön kokemukseen pohjautuen ei saa korostaa. Työnhakijoilta voidaan kuitenkin edellyttää tiettyä vuosimäärää työkokemuksesta, mutta sen tulee olla työtehtävien suorittamisen kannalta olennainen edellytys. Väliillistä syrjintää on aiheettoman pitkän työkokemuksen vaatiminen, jos työn suorittaminen ei sitä edellytä. Eläkeikää lähestyvän työnhakijan nimeämistä voi estää uusien ammatillisten valmiuksien korostaminen, mikä puolestaan voi syrjivästi estää henkilön palkkaamisen ikään liittyvällä perusteella. (Leppänen 2015, 61–61.)

Työsuhteen aikana nuorten ja vanhempien työntekijöiden erilainen kohtelu voi olla oikeutettua, eikä siten ikään perustuvaa syrjintää. Laki nuorista työntekijöistä toimii tällöin oikeuttamisperusteena erilaiselle kohtelulle, jossa on säädetty muun muassa nuoren henkilön työajoista, työn sijoittelusta ja lepoajoista. Kyseistä lakia noudattaessa työnantaja ei syyllisty syrjintään esimerkiksi kieltäessään nuorelta työntekijältä ylityön tai sijoittelee tämän työajan eri tavalla kuin vanhemman työntekijän. Sallittuina työllisyyspoliittisina toimina voidaan pitää esimerkiksi niin sanottujen seniorivapaiden myöntäminen tai erilaisten työaikajousten salliminen ikääntyneille työntekijöille tukien heidän työssä jaksamistaan sekä työllisyyttä. (Sippola 2015, 10; Leppänen 2015, 63–65, 67.)

Työntekijöillä on iästään riippumatta oikeus yhtäläiseen koulutuksen määrään. Palkkausjärjestelmä ei voi perustua ikään, jos sillä ei ole työn suorittamisen kannalta merkitystä. Kuitenkin työsuhde-etuudet, jotka määräytyvät työ- ja virkasuhteen keston perusteella,

ovat sallittuja. Välillistä syrjintää ei esimerkiksi ole irtisanomisajan määräytyminen työsuhteen keston perusteella. (HE 19/2014, 77; Leppänen 2015, 63–65.)

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuvissa irtisanomistapauksissa ikä ei voi olla irtisanomisperuste. Eläkeiän saavuttaminen ei ole myöskään peruste työsuhteen päättämiseksi. Työntekijällä on oikeus jatkaa työssään 68 ikävuoteen asti, jos työsuhteen jatkamisedellytykset ovat voimassa. Eläkeikään perustuvasta eroamisesta voidaan sopia toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa määrittäen sen kestoja koskeva takarajaehto. Eroamisikä tulee tällöin kytkeä riittävän tasoiseen eläkeetuun tai vastaavan muun taloudellisen etuuden laukeamiseen. (Kuoppamäki 2008, 86–87; Leppänen 2015, 68.)

Syrjintäperusteena alkuperällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslaissa etnistä, kansallista ja yhteiskunnallista alkuperää käsittäen muun muassa syntyperän, kielen, nimet, sukulaisuuden ja asuinalueen. Tunnusmerkkeihin kuuluvat myös esimerkiksi tapakulttuuri, taloudelliset siteet, uskonto ja taide. Alkuperän kriteereitä ei täytä mikään tunnusmerkki yksinään. Kansallinen valtaväestö voidaan käsittää etnisenä ryhmänä ja kansallinen alkuperä puolestaan etnisen alkuperän alaryhmänä. Esimerkiksi maahanmuuttajat ja enemmistö kansallisista vähemmistöistä katsotaan kuuluvan kansalliseen alkuperään. Kansalaisuudella tarkoitetaan jonkin maan kansalaisuutta. (Leppänen 2015, 74–75.)

Rekrytoinnin lisäksi työsuhteen aikana on syrjintä etnisen alkuperän ja kansalaisuuden perusteella kiellettyä. Usein syrjintätilanne alkuperästä johtuen on liian pienen palkan maksaminen, jota pidetään rikoksena, jos se kohdistuu ulkomaalaiseen työntekijään syrjivällä perusteella. Sen sijaan esimerkiksi työvuorojen sijoittaminen tiettyssä kulttuurissa olevalle pyhäpäivälle ei ole syrjintää työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella. Asianmukaista on kuitenkin huomioida mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden toiveet vapaa-ajankohdista. Etniseen tai kansalliseen alkuperään perustuvaa vaatetusta on työntekijällä oikeus pitää, jos työnantajalla ei ole perustetta kieltää sitä esimerkiksi työturvallisuuden, tunnistettavuuden tai liikeideaan liittyen. (Kuoppamäki 2008, 118, 122; Leppänen 2015, 74–78, 80–81.)

Kielen perusteella syrjintä liittyy syrjintään etnisen alkuperän ja kansalaisuuden perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa kielellä tarkoitetaan kansalliskieliä, suomea ja ruotsia, sekä muita kieliä, kuten viittomakieltä ja erilaisia murteita. Viittomakielen perusteella syrjintä on taas liitoksissa syrjintään vammaisuuden perusteella. Äidinkieli ei voi olla peruste jättää valitsematta työhön, jos työnhakijalla on työn edellyttämä kielitaito. Murre voi olla oikeuttava peruste jättää työnhakija palkkaamatta vain silloin, jos se todellisuudessa hait-

taa työn suorittamista. Riittävä kielitaito on erityisen tarpeellista asiakaspalvelutehtävissä. Suomen kielen täydellistä hallintaa voidaan kuitenkin vaatia vain harvoissa tehtävissä. Työturvallisuuslaki velvoittaa riittävää kielitaitoa, koska esimerkiksi työturvallisuuden vaaratilanteissa suomen kielen taito voi olla elintärkeää. (HE 19/2014, 66; Leppänen 2015, 83–85.)

Sallittua yleisesti ottaen ei ole työsuhteen päättäminen perustuen pelkästään äidinkieleen. Kielitaitoon perustuva irtisanominen voi olla oikeutettua esimerkiksi jos puutteellinen kielitaito ilmenee koeajalla, jolloin työsuhde voi päättyä koeaikapurkuun. Myös jos työntekijä on työnhakuvaiheessa antanut väärää tietoa kielitaidostaan ja kielitaidon puute ilmenee vasta työsuhteen aikana, voi kielitaidon puute olla oikeuttava peruste irtisanomiselle. Syrjintää kielen perusteella on työntekijän huonon kielitaidon tai siitä aiheutuvan ymmärtämättömyyden hyväksi käyttäminen työsopimuksen ehtoja sovittaessa. Työnantaja syyllistyy syrjintään myös, jos käyttää työsuhteen aikana työnjohtovaltaa puutteellisen kielitaidon omaavan työntekijän kohdalla sopimattomasti tai hyödyntää sitä työsuhdetta päättäessään. (Kuoppamäki 2008, 135, 138; Leppänen 2015, 87.)

Uskonto ja vakaumus ovat kiellettyjä syrjintäperusteita yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuuslaissa uskonnolla tarkoitetaan rekisteröityjä uskonnollisia yhdyskuntia sekä pääuskontojen lisäksi lahkoja ja herätysliikkeitä. Vakaumus voi tarkoittaa esimerkiksi ateismia tai uskonnollista, poliittista tai maailmankatsomuksellista syvällistä näkemystä. Kirkko tai muu yhteisö voi vaatia palkkaviltilta työntekijöiltään eetosensa mukaista uskontoa tai vakaumusta. Tiettyä uskontoa tai vakaumusta voidaan työnhakijalta edellyttää myös silloin, jos se on perusteltua työtehtävien suorittamisen kannalta, esimerkiksi tietyn uskonnon edustamistehtävissä. Sen sijaan syrjivää käyttäytymistä on jättää työnhakija rekrytoimatta työyhteisön kielteisen suhtautumisen vuoksi työnhakijan uskontoon tai vakaumukseen. (HE 19/2014, 66; Leppänen 2015, 88–92 .)

Työntekijällä on oikeus pitää uskontoon tai vakaumukseen kuuluvaa vaatetusta, jos siitä ei ole perusteltua haittaa työturvallisuudelle tai työn suorittamiselle tai jos se ei ole liikeidean vastainen. Uskontoon liittyvien pyhäpäivien tai esimerkiksi rukousaikojen antaminen ei ole peruste saada vapaata. Erilaiset ruokavaliot ja ruoka-ajat sekä -tavat uskonnosta tai vakaumuksesta johtuen eivät ole peruste vaatia työnantajalta mukautuksia noudattaen tällaisia poikkeavia tapoja. Työsuhde voidaan päättää uskonnon tai vakaumuksen johdosta, jos työtä hakiessa henkilö on antanut virheellistä tietoa uskonnostaan tai vakaumuksestaan. Työsuhteen päättämiseen oikeuttava syy voi olla myös esimerkiksi työntekijän uskonnon tai vakaumuksen muuttuminen siten, että työtehtävien tekeminen oleellisesti vaikeutuu. Työntekijää voidaan velvoittaa käyttäytymään vapaa-ajallaan ja antamissaan lausunnois-

sa työtehtävien edellyttämän uskonnon tai vakaumuksen mukaisesti ja tämän velvoitteen rikkominen voi oikeuttaa työsuhteen irtisanomiseen. (Leppänen 2015, 92–97.)

Mielipiteen perusteella tapahtuvaa syrjintää on henkilön asettaminen eri asemaan mielipiteen ilmaisun vuoksi. Mielipiteen ilmaiseminen on harvoin peruste työsuhteen irtisanomiselle. Työntekijän rikkoessa tai laiminlyödessä vakavasti sopimusvelvoitteita mielipiteisiin liittyvistä syistä, voi palvelusuhdelaisissa säädetyt irtisanomiskriteerit täytyä. Mielipiteen vapautta arvioidaan huomioiden myös työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä säädetyt työntekijän lojaliteettivelvollisuuden kanssa. Sen mukaan työntekijän on vältettävä kaikessa toiminnassaan, myös vapaa-ajallaan, ristiriitaista käyttäytymistä hänen asemaansa nähden. Lisäksi sellaisen mielipiteen ilmaiseminen julkisesti, mikä ei ole työnantajan eettisen toimintatavan ja arvojen mukaista, voi olla syy työsuhteen irtisanomiseen oikeuttavaan päätökseen. (Leppänen 2015, 98–100.)

Poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta ovat kiellettyjä syrjintäperusteita suojausten sekä positiivista että negatiivista järjestäytymisvapautta. Säännös suojaa käytännössä etenkin ammattiyhdistysaktiiveja ja toimintaa poliittisissa puolueissa. Ammattiyhdistykseen kuulumisen tai kuulumattomuus voi harvoin olla syy jättää työnhakija rekrytoimatta. Sen sijaan esimerkiksi puolueiden ja etujärjestöjen työtehtävissä, joissa edellytetään aiempaa poliittista toimintaa, voi poliittiseen puolueeseen kuulumisen olla vaatimuksena työhönotolle. Jos ammattiyhdistystoiminta tai poliittinen toiminta estää työntekijää tekemästä tiettyjä työtehtäviä tai jos poliittinen toiminta heijastuu vahvasti yrityskuvaan, voivat nämä olla oikeuttavia perusteita asettaa työnhakija tai työntekijä eri asemaan. Ammattiliittojen järjestämät työtaistelut ja niiden seurauksena esimerkiksi lakko eivät voi olla syy kyseiseen ammattiliittoon kuuluvan työntekijän irtisanomiselle. (HE 19/2014, 66–67; Leppänen 2015, 103, 105, 115–116.)

Perhesuhteisiin perustuva syrjintä on yhdenvertaisuuslaissa säädetty syrjintäperuste. Lain esitöiden (HE 19/2014, 66.) mukaan perhesuhteilla tarkoitetaan erityisesti henkilön siviilisäätyä ja niin sanottua perhestatusta. Sillä ei viitata vanhemmuuteen tai raskauteen, joista säädetään tasa-arvolaisissa. Kuitenkin jos syrjintää tapahtuu tilapäisestä perhevaapaasta johtuen, esimerkiksi sairaan lapsen hoitamisesta, tarkastellaan asiaa yhdenvertaisuuslaissa säädettyinä läheissyrjintänä terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Läheissyrjintää on myös tilanne, jossa työntekijä hoitaa sairastunutta avopuolisoaan, ja työnantaja ei hyväksy avoliittoja. Sen sijaan jos poissaolosta johtuva syrjintä perustuu sairaan läheisen hoitamiseen ja työnantajan motiivina syrjimiseen on työntekijän läheisen sairastaminen, tarkastellaan syrjintää läheissyrjintänä. Työsuhteen päättämistä ei voida perusteella perhesuhteella. (Leppänen 2015, 119–121.)

Terveydentila kuuluu myös kiellettyihin syrjäntäperusteisiin. Sairaus määritellään Kansainvälisen tautiluokituksen mukaan (ICD-10), joka sisältää sairauksien ja vammojen luokituksen sekä niin sanotun Z-luokan sisältäen terveydentilaan vaikuttavat tekijät, kuten alkoholi, huumeet ja tupakka. Näiden tekijöiden aiheuttamat liitännäissairaudet, kuten maksa- ja haimasairaudet, syövätkä ja mielenterveyden häiriöt, luokitellaan terveydentilaksi. Liikalihavuus kuuluu ICD-10-luokituksen mukaan sairauksiin ja tietyin edellytyksin se voidaan luokitella myös vammaksi. Tällöin liikalihavuus estää työntekijän tehokkaan osallistumisen työntekoon yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. (Leppänen 2015, 123.)

Vammaisuus määritellään YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen mukaisesti. Sen mukaan vammaisuus on lääkärin parantuvaksi tai parantumattomaksi diagnosoima sairauden aiheuttama syntyperäinen, tapaturmasta tai onnettomuudesta aiheutunut tila aiheuttaen muun muassa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan pitkäaikaisen rajoitteen. Tämä rajoite voi vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa estää henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämäään yhdenvertaisesti osana työyhteisöä. Rajoite estää siten esimerkiksi vammaisen henkilön pääsemisen johonkin tehtävään, haittaa tehtävästä suoriutumista tai työuralla etenemistä. (HE 19/2014, 67.)

Työsyrjäntädirektiivin mukaan työnantaja ei ole velvoitettu palkkaamaan sellaista henkilöä, jonka vammaisuus estää tätä tekemästä oleellisia työtehtäviä tai ei ole pätevä haettuun tehtävään. Direktiivi ei kuitenkaan rajoita kohtuullisten mukautusten toteuttamisen velvoitetta vammaisille henkilöille. Työhönottovaiheessa työnantajalla on oikeus selvittää terveydentilatietoja. Työntekijällä on työterveyshuoltolain (1383/2001, 13 §) mukaan velvollisuus osallistua terveystarkastukseen hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä. Jos rekrytointivaiheessa työnhakija todetaan terveystarkastuksesta tehdyssä todistuksessa sopimattomaksi hoitamaan työtehtäviään, voidaan hänet jättää sen perusteella rekrytoimatta. Sen sijaan jos sopivin työnhakija on vammaisen, työnantajalla on velvoite tehdä kohtuullisia mukautuksia. (Leppänen 2015, 126.)

Pitkäaikaissairaiden irtisanomissuoja on työsopimuslain mukaan melko korkea. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen voi irtisanoa vain asiallisella ja painavalla syyllä, eikä yleensä tällainen syy voi olla työntekijän sairaus. Sen sijaan jos sairaus, vamma tai tapaturma todetaan työntekoa vakavasti ja pitkäaikaisesti haittaavaksi irtisanominen on työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan oikeutettua, jos työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työnantajalla on velvollisuus tarjota sellaista työntekijän am-

mattitaitoon ja kykyihin nähden sopivaa työtä, josta on yrityksen toiminnalle hyötyä. Etenkin pienissä yrityksissä haasteeksi voi muodostua sopivan korvaavan työn mahdollistuminen. (Koskinen & Virta 2007.)

Työsuhde on mahdollista päättää koeajalla koeaikapurkuun, jos työsuhteen aikana ilmenee työntekijän työkyvyttömyys suorittaa oleellisia työtehtäviä. Vammaisen henkilön kohdalla työsuhteen päättäminen on sallittua, jos kohtuullisten mukautusten jälkeen työntekijä ei kykene suorittamaan hänelle määrättyjä työtehtäviä. Terveystilan arviointi ei voi koskaan perustua oletukseen. Pitkäaikainen sairaus ei voi vaikuttaa työhönottopäätökseen, jos se ei todellisesti ja oleellisesti vaikuta työtehtävien suorittamiseen. (Leppänen 2015, 126–127, 133, 139, 146.)

Seksuaalinen suuntautuminen ei saa vaikuttaa henkilön palkkaamiseen, kohteluun työsuhteen aikana tai työsuhteen päättämiseen. Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan hetero-, homo- ja biseksuaaleja, joista kaksi jälkimmäistä ryhmää kuuluvat seksuaaliseen vähemmistöön. Sukupuolivähemmistöistä puolestaan säädetään tasa-arvolaisissa. Stereotyyppiset näkemykset seksuaalivähemmistöistä eivät saa vaikuttaa rekryointipäätökseen tai muuhun eriarvoiseen kohteluun. Työnhakijalta ei voida myöskään edellyttää tiettyä seksuaalista suuntautumista. Erityistapauksissa, kuten seksuaalivähemmistöön kuuluvan järjestön toiminnassa, voidaan edellyttää seksuaalivähemmistöön kuuluvan palkkaamista. (Leppänen 2015, 153–155.)

Muulla henkilöön liittyvällä syyllä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain esitöiden (HE 19/2014, 67.) mukaan muun muassa asuinpaikkaa, varallisuutta, yhteiskunnallista asemaa ja yhdistystoimintaan osallistumista. Lain esitöiden mukaan kaikkia mahdollisia henkilöön liittyviä ominaisuuksia ei voida luokitella muuksi henkilöön liittyväksi syyksi. Henkilöön liittyvät muut syyt eivät yleensä voi esimerkiksi olla ihmisten tosiasiallisiin olosuhteisiin, toimintaan tai menettelytapoihin liittyviä syitä. Muun muassa henkilön ulkonäköön liittyviä syitä, harrastuksia tai puhetapaa ei voida katsottavan muuksi henkilöön liittyväksi syyksi. (Leppänen 2015, 155–157.)

3.4 Syrjinnän vaikutukset

Syrjinnän kokemus on henkilökohtainen tunne siitä, että tulee kohdelluksi eriarvoisesti erilaisuudestaan johtuen (Syrjintä Suomessa, tietoraportti 2014, 5). Syrjinnällä voidaan tarkoittaa myös kiusaamista. Epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi tuleminen aiheuttaa hyvin moninaisia vaikutuksia muun muassa työntekijän hyvinvoinnille.

Työpaikkakiusaaminen on koko työyhteisöä käsittävä ongelma. Epäasiallinen kohtelu, häirintä tai kiusaaminen ei kuulu sopuisaan työyhteisöön. Kiusaaja sekä sitä havainnoivat altistuvat stressille ja työpahoinvoinnille. (Työterveyslaitos 2015.) Kiusaaminen voi aiheuttaa kiusatulle moninaisia ongelmia itse työntekoon liittyen mutta myös vakavia terveysongelmia. Työn tekeminen voi vaikeutua esimerkiksi silloin, jos tietoa salataan tahallisesti vaikeuttaen kiusatun työn tekemistä. Muiden stressitekijöiden tavoin työpaikkakiusaaminen altistaa masentuneisuudelle, unihäiriöille, uupumukselle sekä sydän- ja verisuonitaudeille. (Colliander 2009, 242–243.)

Epäasiallisen kohtelun haitalliset vaikutukset ulottuvat sekä työntekijään että työnantajaan. Työn sujuminen ja työn tekemisen tehokkuus kärsivät, työmotivaatio heikkenee ja työyhteisön ilmapiiri kiristyy. Terveystila luonnollisesti kärsii tällaisesta tilanteesta ja epäasiallinen kohtelu voi lisätä myös sairauspoissaoloja. Lisäksi yrityksen maine kärsii, jos työntekijät voivat työyhteisössään huonosti eikä epäasialliseen kohteluun puututa. (Työsuojeluhallinto 2013, 6-7.) Työterveyslaitoksen emeritusprofessori Guy Ahosen mukaan työpahoinvoinnista aiheutuu vähintään 25 miljardin kustannukset vuosittain sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyytenä. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2016.) Syrjintä heikentää siten välillisesti myös työn tuottavuutta sekä aiheuttaa jännitteitä työyhteisöön (International Labour Office 96th Session 2007, 10).

Henkinen väkivalta aiheuttaa monenlaisia työpahoinvoinnin oireita ja seurauksia, kuten uniongelmia, sairaseläkkeelle jäämistä ja poissaoloja, masentuneisuutta, väsymystä ja hermostuneisuutta. Nämä ongelmat koskevat koko työyhteisöä, ei pelkästään kiusattua. Havaittu on, että työpaikkakiusaaminen aiheuttaa samanlaisia oireita tilannetta sivusta seuraavissa kuin itse kiusatuissakin. (Kess 2012, 10.) Myös syrjintä vaikuttaa työntekijään moninaisesti heikentäen työhyvinvointia, työssä jaksamista sekä lahjakkuuden ja osaamisen täysipainoista osoittamista työssään. (Mahmoud 2007, 9.)

Työolot ja työhön liittyvät puutteet ovat usein yhteydessä epäasialliseen kohteluun, arvioi Työterveyslaitoksen johtava asiantuntija Maarit Vartia. Syrjintää ja häirintää työyhteisössä voivat aiheuttaa esimerkiksi organisaatiomuutokset, yhtiön saneeraukset, kilpailun lisääntyminen ja kasvava irtisanomisuhka. Tällaiset tilanteet aiheuttavat työyhteisössä epätietoisuutta, epävarmuutta ja uhan kokemista sekä kilpailua ihmisten välillä, jolloin riski epäasialliselle kohtelulle kasvaa. Lisäksi ihmisen syrjiminen häneen liittyvän ominaisuuden perusteella tekee siitä erityisen vakavaa, koska syrjiminen perustuu henkilön identiteettiin. Syrjiminen voi aiheuttaa henkilön vieraantumista ja syrjäytymistä, radikalisoitumista ja psyykkistä pahoinvointia. (Kess 2012, 10; Makkonen 2003, 8-9.)

Työyhteisön ongelmat syntyvät usein epäselvistä toimintatavoista, jolloin yksittäinen työntekijä toimii eri tavalla ja ongelma katsotaan johtuvan tällöin henkilöstä itsestään. Ongelma kasvaa, jos ei osata nähdä ongelman syntyminen syytä eli toimintatavan erilaisuutta henkilöön kohdistuvan syytöksen sijaan. Haittavaikutuksena tällöin on myös toimintatapojen kehittämättä jääminen. Oleellista onkin puuttua ongelmaan ajoissa, jolloin voidaan välttää tilanteen pitkittyminen ja siitä koituvat haitat työntekijälle, työyhteisölle sekä työn tekemiselle ja sitä kautta yrityksen menestymiselle. (Työsuojeluhallinto 2013, 7-8.)

Syrjinnän seurauksina voidaan nähdä myös erilaiset valinnat, joita henkilö joutuu tekemään syrjinnän takia. Työhyvinvointia tukee työkuulttuuri, jossa jokainen ihminen hyväksyytään omana itsenään. Jos työntekijä joutuu peittämään omaa identiteettiään, kasvaa riski työpahoinvoinnille ja henkilön oman luovuuden hyödyntäminen haasteista selviytymiseksi vaikeutuu. Toisinaan ihminen voi itsekkin aiheuttaa itselleen rajoitteita, jotka estävät omana itsenään esiintymistä. Tällainen käyttäytyminen voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta. Itsetuntemuksen edistäminen helpottaa omana itsenään olemista. (Leiviskä 2011, 94–95.) Toisaalta työntekijällä on oikeus itse määrittellä mitä identiteetistään ja osaamisestaan tuo työyhteisössä esille (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 8).

Selviytymisstrategia on syrjityksi tulleelle tietoinen tai tiedostamaton tapa suojella itseään. Yksi selviytymisstrategian ilmenemismuoto voi olla sellaisten tilanteiden välttely, joissa syrjityksi tuleminen todennäköisyys on suuri. Henkilö saattaa myös kieltää tullessa syrjityksi selittäen sen johtuneen muista syistä tai uskoa sen olleen oikeutettua käyttäytymistä. Itsensä kieltäminen on yksi puolustautumiskeino syrjintää vastaan. Tällöin henkilö pyrkii peittämään tai salaamaan osan identiteetistään pyrkiessään olemaan osa tietynkaltaista yhteisöä. (Makkonen 2003, 19–20.)

Oman identiteetin peittely ei välttämättä tarkoita, että työpaikalla esiintyisi suoranaista syrjintää. Työntekijä voi peitellä identiteettiään, jos pelkää joutuvansa häneen liittyvästä syystä epäasiallisen käytöksen kohteeksi tai ulkopuoliseksi työyhteisössä. Pelon ilmapiiriä voi lisätä työpaikalla yksinkertaisten oletusten tekeminen ja siten ennakkoluuloisuus esimerkiksi työkaverin perhesuhteista iän tai sukupuolen perusteella. Pelko voi johtua myös aiemmasta epäasiallisesta kohtelusta. Usein esimerkiksi seksuaalivähemmistöön kuuluvat työntekijät eivät uskalla olla työpaikalla omina itsenään, koska kohtaavat syrjintää, epäasiallista kohtelua tai ulkopuolisuuden tunnetta. (STTK Uutishuone 2016a, STTK Uutishuone 2016b.)

Työyhteisössä voi olla normina heteroseksuaalinen suuntautuminen ja siten seksuaalivähemmistöön kuuluva voi haluta salailla omaa suuntautumistaan. Käytännössä tämä voi

tarkoittaa tekemisten ja sanomisten varomista ja välttämään liian läheistä suhdetta työyhteisöön, jossa joutuisi jakamaan omaa elämäänsä. Tutkija Jukka Lehtosen mukaan tällainen ulkopuolisuuden tunne voi aiheuttaa stressiä ja terveystulmia sekä heikentää työmotivaatiota. (Varmavuori, M. 2014.)

Valinnat syrjinnän torjumiseksi voivat olla erilaisia riippuen mitä osaa identiteetistään henkilö haluaa peitellä. Kielivähemmistöön kuuluva voi vältellä oman äidinkieltä puhumista julkisilla paikoilla, seksuaalivähemmistöön kuuluva puolestaan salata oman seksuaalisen suuntautumisen ja vammaisen henkilö jättää pyytämättä hänelle kuuluvia työn tekemistä helpottavia toimenpiteitä halutessaan olla enemmän enemmistön kaltainen. Selviytymisstrategia voi olla myös omien ja muiden vähemmistöryhmään kuuluvien oikeuksien puolustaminen ja edistäminen. (Makkonen 2003, 19–20.)

Sairautta poteva henkilö voi jättää sairaudestaan tai vammastaan kertomatta juuri edellä mainitun enemmistöön sopeutumisen halun vuoksi. Lisäksi jos henkilö kokee, että työpaikalla ei ole mahdollisuuksia tehdä työn tekemistä helpottavia toimenpiteitä, voi se johtaa sairauden peittämiseen. Toisaalta sairaus tai vammaisuus voi näkyä työn tekemisessä siten, että henkilö tekee työtään muita tunnollisemmin halutakseen osoittaa kykeneväisyytensä työhön. Työntekijä voi pahimmillaan joutua valitsemaan esimerkiksi työn tekemisen sairaana tai etsimään toista työtä, jos työpaikalla sairauteen suhtaudutaan kielteisesti ja työntekijä pelkää irtisanomista sairauteen perustuvasta syystä. (Lundvall 2013.)

3.5 Yhdenvertaisuuden edistäminen

Arvioimalla yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossa voidaan sitä myös käytännössä kehittää. Se vaatii syrjinnän tunnistamista ja siihen puuttumista. Henkilöstöpolitiikka ja käytännön toimintaa arvioimalla voidaan selvittää yhdenvertaisuuden tilaa työyhteisössä. Arviointi vaatii tietoa syrjinnän mahdollisesta esiintymisestä organisaatiossa, sen ilmenemismuodoista ja ryhmistä, joihin syrjintä kohdistuu. (Yhdenvertaisuuden arviointityökalu 2016.)

Uusitun yhdenvertaisuuslain mukaan yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla on työnantajan velvollisuus. Aiemmassa yhdenvertaisuuslaissa vastaavaa säännöstä ei ollut. Lisäksi työnantajan vastuulla on laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jos organisaatiossa työskentelee vähintään 30 työntekijää. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan laatia erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa, kuten tasa-arvo- tai monimuotoisuussuunnitelmaa. Yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Edistämistoimien tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia huomioiden

muun muassa toimintaympäristön, työnantajayrityksen koon sekä henkilöstön rakenteen. (Sippola 2015, 14; Leppänen 2015, 13–15; Yhdenvertaisuuslaki 7 §.)

Arvioimalla, suunnittelemalla ja toteuttamalla yhdenvertaisuutta voidaan työyhteisön hyvinvointia parantaa ja siten toimia myös työn tuottavuutta edistävasti ja sairauspoissaoloja vähentävästi. Samalla yrityksestä välittyy vastuullinen yrityskuva. Yhdenvertaisuuden edistämistä valvoo työsuojeluviranomainen, jolle työnantajan on voitava esittää täyttäneensä suunnitteluvollisuutensa. (Sippola 2015, 6, 15.)

Suunnitelman tukena toimii henkilöstölle tehty kysely, jota yleisimmin käytetään arvioinnin perustana. Kyselyssä selvitetään henkilöstön kokemuksia työpaikan yhdenvertaisuudesta sekä henkilöstön syrjintäkokemuksia. Tehokas väline selvittää yhdenvertaisuuden toteutumista ovat myös kehityskeskustelut, jotka tarjoavat työntekijälle ja esimiehelle mahdollisuuden käsitellä yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita. Keskusteluilla voidaan vaikuttaa asenteisiin sekä selvittää työntekijän kokemusta yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja hyödyntää sitä kehittämistyössä. Yhdenvertaisuuden edistämisessä tulee huomioida muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaen sitä, että samanlaisessa tilanteessa olevia työntekijöitä tulee kohdella samalla tavalla. Huomioitava on myös tosiasiallinen yhdenvertaisuus, jossa voidaan poiketa samanlaisen kohtelun periaatteesta tarkoituksena edistää vähemmistöryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta. (Yhdenvertaisuuden arviointityökalu 2016.)

Henkilöstön yhdenvertaisuutta voidaan edistää tunnistamalla erilaiset ryhmät, joita organisaatiossa työskentelee ja heidän erityistarpeensa. Hyödyllistä on pohtia jokaisen ryhmän kohdalla erikseen miten yhdenvertaisuus parhaiten käytännössä toteutetaan. (Yhdenvertaisuuden työkalu 2016.) Huomioimalla henkilöstöprosessien, käytäntöjen ja tapojen vaikutus yhdenvertaisuuteen, voidaan selvittää ovatko kaikki työntekijät tosiasiallisesti yhdenvertaisessa asemassa. Merkityksellinen syrjintäperuste voidaan tunnistaa, kun arvioidaan sopiiko organisaatiossa käytetyt menettelytavat kaikille tasapuolisesti ja yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetulla tavalla. Arvioinnissa ja uusien toimintatapojen suunnittelussa on hyvä huomioida myös omat ennakkoluulot ja asenteet, etteivät ne heikennä kenenkään vähemmistöryhmän yhdenvertaisuuden edistämistä. (Sippola 2015, 16–17.)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu avustaa syrjinnän uhreja ja tukee yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelussa sekä antaa suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi vahvistaa lain mukaisesti tehdyn sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa. Kyseisillä lautakunnilla on myös oikeus antaa lausunto yhdenvertaisuuslain kannalta merkittävästä

asiasta yhdenvertaisuusvaltuutetun, muun viranomaisen tai yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä. Yhdenvertaisuuslautakunnalla on myös oikeus uhkasakon nojalla kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia sekä määrätä tämän toimenpiteisiin yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 19 §, 20 §.)

Työpaikalla syrjityksi tulleella henkilöllä on oikeus hyvitykseen työnantajalta, joka on syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvityksen tulee olla yhdenvertaisuuslain 24 §:n mukaan oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen ja teon vakavuutta arvioidaan huomioimalla rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvitykselle ei ole uusitussa yhdenvertaisuuslaissa asetettu enimmäis- tai vähimmäismäärää. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain nojalla tehtävien hyvitysten tulisi kuitenkin lain esitöiden (HE 19/2014, 90) mukaan olla samansuuruisia. (Leppänen 2015, 179; Yhdenvertaisuuslaki 23 §, 24 §.)

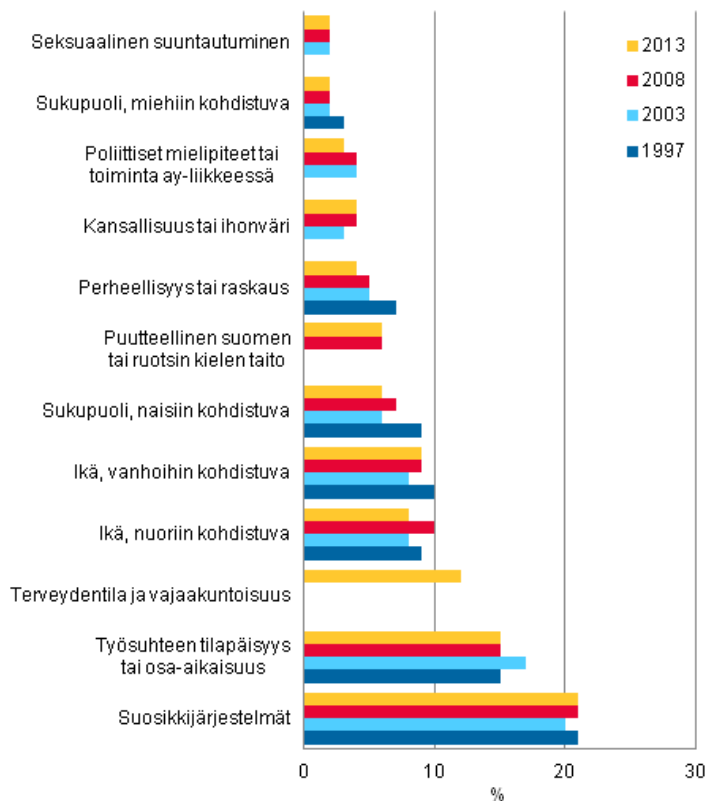
Työntekijällä on oikeus selvittää ja huolehtia oikeuksistaan ilman, että siitä koituu hänelle kielteisiä seurauksia tai epäsuotuisaa kohtelua. Vastatoimien kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslain 16 §:n kohdalla. Vastatoimia ei pidetä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuna syrjintänä, mutta vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitystä epäsuotuisasta kohtelustaan. Vastatoimet voivat käytännössä tarkoittaa esimerkiksi työtehtävien tai työehtojen heikentämistä, vastuun pois ottamista, työntekijän uralla etenemisen epäämistä, tiukempaa työntekijän työsuoritusten valvontaa tai työsuhteen päättämistä. Säännös antaa suojaa henkilöille, jotka ovat hakeneet apua esimerkiksi valvontaviranomaisilta tai toimineet todistajina syrjintätapauksissa. (Leppänen 2015, 47.)

Työntekijöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi on yhdenvertaisuuslain 9 §:ssä määritelty positiivinen erityiskohtelu, jonka tarkoituksena on edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja ehkäistä tai poistaa syrjinnästä johtuvia haittoja. Vähemmistöryhmään kuuluvan henkilön asemaa ja olosuhteita pyritään parantamaan kyseisellä säädöksellä. Esimerkiksi nuorille voidaan tarjota erityisiä työllistymismahdollisuuksia, jolloin tavoitteena on ehkäistä nuorten syrjäytymistä ja parantaa heidän työelämävalmiuksia. Ikääntyneille puolestaan voidaan tarjota seniorivapaita, mikä voidaan katsoa positiiviseksi erityiskohteluksi tukien ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista. (Leppänen 2015, 56–57; Yhdenvertaisuuslaki 9 §.) Rekrytointitilanteessa kahdesta yhtä pätevistä hakijasta, joista toinen on vähemmistöryhmän edustaja, voidaan valita vähemmistön edustaja perustellen päätöstä suojelun tarpeella (Sippola 2015, 9).

3.6 Syrjintäkokemukset Suomessa

Syrjintää tutkitaan Suomessa säännöllisesti yksittäisillä laadullisilla tutkimuksilla ja määräjoi-
n tehtävillä tutkimuksilla, kyselyillä ja barometreillä. Työ- ja elinkeinoministeriö on mi-
tannut syrjintäkokemusta vuodesta 1992 lähtien vuosittain työolobarometrillä, joissa vas-
taajamäärä on ollut 1000–1200 henkilöä. Tilastokeskus puolestaan on tutkinut työolotut-
kimuksella syrjinnän kokemusta noin viiden vuoden välein alkaen vuodesta 1993. Vastaa-
jien määrä on 3000–6000 henkilöä. (Syrjintä Suomessa Tietoraportti 2014, 8.)

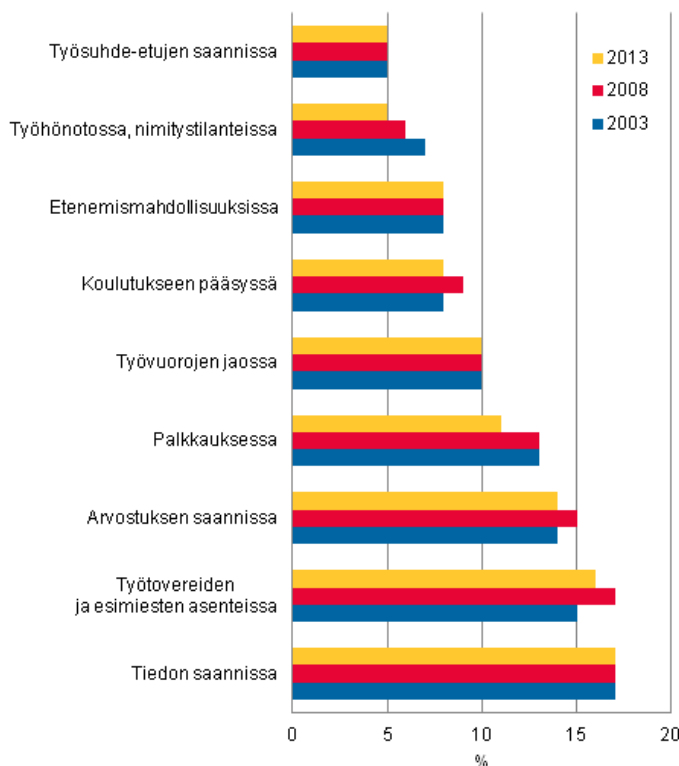
Tilastokeskuksen tekemä viimeisin työolotutkimus on vuodelta 2013. Sen mukaan suoma-
laisilla työpaikoilla ilmenee syrjintää tai eriarvoista kohtelua yleisimmin suosikkijärjestel-
miin perustuen, kertoo noin viidennes (21 %) palkansaajista. Toiseksi yleisin syrjintäpe-
ruste on palkansaajien (15 %) kokemuksen mukaan ollut työsuhteen tilapäisyys tai osa-
aikaisuus (kuvio 2; Tilastokeskus 2014.), joka oli myös vastaajista 15 % kokema syrjintä-
peruste vuoden 2015 työolobarometrissä (Työolobarometri 2015, 73). Mainitut syrjintäpe-
rusteet ovat olleet työolotutkimuksessa vuodesta 1997 lähtien lähes muuttumattomat.
Kolmanneksi tavallisinta on ollut syrjintä terveydentilan tai vajaakuntoisuuden vuoksi. Ky-
seinen syrjintäperuste oli vuoden 2013 tutkimuksessa mukana ensimmäistä kertaa. (Tilas-
tokeskus 2014; kuvio 2.)



Kuvio 2. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaajien osuus (%) syrjintäperusteen mukaan (Tilastokeskus 2014)

Ikääntyneiden ja nuorten kokemana syrjintä ovat lähes samalla tasolla. Ikääntyvistä palkansaajista syrjintää on kokenut vajaa kymmenesosa (9 %) ja nuorista kahdeksan prosenttia (8 %). Ikään perustuva syrjintä on laskenut vain hieman vuodesta 1993. Vuoden 2015 työolobarometrissä saatiin samankaltainen tulos iän kohdalla. Naisiin kohdistuva syrjintä Tilastokeskuksen mukaan on vähentynyt, mutta työolobarometrissä todettiin kuitenkin, että naisiin kohdistuva syrjintä on selvästi yleisempää kuin miesten syrjintä. (Tilastokeskus 2014; Työolobarometri 2015, 72.) Naisten kokemana suora syrjintä sukupuolen vuoksi voi olla siirtynyt suosikkijärjestelmien kautta koetuksi syrjinnäksi, arvioi Turun yliopiston professori Seppo Koskinen (Yle 2015).

Työolotutkimuksen mukaan yleisimpiä syrjintätilanteita olivat vuonna 2013 tiedonsaanti (17 %) sekä työtovereiden ja esimiesten asenteet. Syrjintää arvostuksen saannissa on kokenut 14 % vastaajista. Kyseisten syrjintätilanteiden osalta tulokset ovat olleet 2000-luvulla samankaltaisia. Sen sijaan palkkauksessa koettu syrjintä on erityisesti naisilla laskenut vuodesta 1993 kolme prosenttiyksikköä. Naisista syrjintää palkkauksessa on kokenut 12 %. Kuitenkin naiset ovat kokeneet syrjintää kaikissa kysytyissä tilanteissa useammin kuin miehet. (Tilastokeskus 2014; kuvio 3.)



Kuvio 3. Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisen viiden vuoden aikana. Osuus (%) palkansaajista syrjintätilanteen mukaan (Tilastokeskus 2014)

Huomattavaa työolotutkimuksen tuloksia tulkitessa on, että se ei kerro jos syrjintää tapahtuu rekrytointivaiheessa. Silloin työyhteisössä ei ole edes potentiaalisesti syrjittäviä, tiettyyn vähemmistöön kuuluvia työntekijöitä. Lisäksi maahanmuuttajataustaiset palkansaajat ovat otoksessa aliedustettuina, koska kyselylomake on ollut mahdollista tehdä vain suomen tai ruotsin kielellä. Kuitenkin työssäolotutkimusta voidaan pitää luotettavana arvioitaessa palkansaajien syrjinnän kokemista, koska tutkimuksessa käytetty otos on suuri ja vastausosuus on korkea. (Tilastokeskus 2014.)

Kiusaaminen, epäasiallinen kohtelu tai häirintä on Suomessa monia muita EU-maita yleisempää. Tämä selviää vuoden 2015 työolobarometristä, jossa selvitetään suomalaisten palkansaajien arviota omalla työpaikallaan esiintyvistä syrjinnästä ja kiusaamisesta. Kiusaamiseksi määriteltiin työyhteisön jäsenen eristäminen, työn mitätöinti, uhkaaminen, sellän takana puhuminen tai muu painostaminen. Työtoverien taholta tuleva kiusaaminen on ollut yleisintä ja sitä on tapahtunut vastaajista 35 prosentin mielestä. Kiusaajina asiakkaat ovat olleet 30 prosentin mielestä, kun taas esimiesten taholta tapahtuvaa kiusaamista on esiintynyt vastaajista neljänneksen (24 %) mielestä. (Työolobarometri 2015, 76.)

Työolobarometriin vastanneista 45 prosentin työyhteisössä on maahanmuuttajia, kun vuonna 2000 heitä oli vain 27 prosenttia. Maahanmuuttajien määrä on kasvanut kaikilla sektoreilla reilun kymmenen vuoden aikana. Syrjintä etnisen alkuperän perusteella on ollut vuosien saatossa 4-8 prosentin luokkaa niillä työpaikoilla, joissa on maahanmuuttajia. (Työolobarometri 2015, 74–75.)

Sisäministeriön laatima tietoraportti kertoo syrjinnän kokemuksista Suomessa ja EU:ssa perustuen Eurobarometri-mittauksiin vuosina 2007, 2008 ja 2012. Tutkimuksessa on kysytty suomalaisten ja muiden EU-jäsenmaiden kansalaisten mielipiteistä tiettyjen syrjintämuotojen yleisyydestä omassa kotimaassaan. Raportin mukaan suomalaisten mielestä etninen alkuperä on yleisin syy syrjinnälle. Tuloksista erottuu myös se, että suomalaiset ovat kokeneet EU-jäsenmaiden keskiarvoon verrattuna keskimääräistä yleisempänä syrjintäperusteena seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin. (Syrjintä Suomessa Tietoraportti 2014, 5.)

Syrjinnän kokemusta työhönotossa tutkiva yksittäinen laadullinen tutkimus vuodelta 2012 selvittää eroja suomalaisten ja venäläisten haastatteluun kutsussa. Kenttätutkimus suoritettiin Kansainvälisen työjärjestön (ILO) kehittämän mallin mukaan, joka toteutettiin tilanetestaustestillä (situation testing). Tuloksien perusteella suomalaiset saivat venäläisiä selvästi useammin kutsun haastatteluun. Molempien ryhmien koulutustausta ja työkokemus olivat verrattain yhtä päteviä. Erottavia tekijöitä olivat etnisuus ja sukupuoli. Suoma-

laisia haastatteluun kutsuttuja oli tutkitussa joukossa 26 %, kun vastaava luku venäläisten kohdalla oli 13 %. (Ahlroth 2015b, 8-9.)

Lisäksi vuoden 2012 eurobarometrissä todetaan, että suomalaisten mielestä rekrytointitilanteessa etninen tausta (60 %) on yleisin syrjintäperuste työhönnotossa. Myös ikääntyminen (57 %) ja vammaisuus (51 %) koettiin yleisiksi syrjintäperusteiksi. Talouskriisin koettiin lisäävän erityisesti ikääntyneiden (66 %) syrjintää työhönnottilanteessa. (Syrjintä Suomessa Tietoraportti 2014, 10.)

Ikäsyrjinnällä tarkoitetaan ikään perustuvaa ennakkoluuloisuutta ja eriarvoista kohtelua, josta puhutaan myös ageismina. Sen kohteena voivat olla myös nuoret. Ageismin näkyminen korostuu erityisesti rekrytointi- ja irtisanomistilanteissa. (Valtiokonttori 2015.)

Tuore Philip Morris Finlandin TNS Gallupilla teettämä tutkimus ikäsyrjinnästä selvittää, että 83 % suomalaisista kokee ikäsyrjinnän vaikeuttavan ikääntyvien työllistymistä. Henkilökohtaisesti ikäsyrjintää kokeneita oli tutkimukseen vastanneista 14 prosenttia, joten työllisten lukumäärään 2,45 miljoonaan työntekijään suhteutettuna lähes 350 000 henkilöä on kokenut ikäsyrjintää Suomessa. Vastaajista eniten syrjintää kokivat 55–64-vuotiaat, joita oli vastaajissa 21 prosenttia ja alle 25-vuotiaista syrjintää oli kokenut 17 prosenttia vastaajista. Ikäsyrjintä on yleisintä pääkaupunkiseudulla työskentelevien naisten kohdalla. Nuoret saattavat kokea syrjintää erityisesti valmistumisen jälkeen työtä hakiessa. (Rantanen 2016.)

Oikeusministeriön vuonna 2016 teettämän selvityksen mukaan eniten vihapuhetta ja häirintää työntekijä on kokenut työpaikallaan perustuen omaan oletukseen siitä, että kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön (38 %), uskonnolliseen vähemmistöryhmään (24 %) tai on vieraskielinen, ulkomaan kansalainen tai maahanmuuttajataustainen (22 %). Vihapuhe tai häirintä ilmeni yleisimmin sanallisena loukkauksena, häirintänä tai nöyryytyksenä (75 %), nimittelynä (63 %), jatkuvien negatiivisten kommenttien kohteeksi joutumisena (54 %) tai huomiotta tai esimerkiksi ryhmän ulkopuolelle jättämisenä (46 %.) (Oikeusministeriön julkaisu 7/2016, 119.)

4 Oikeudenmukaisuuden kokemus

Aiheen käsittely aloitetaan ihmisoikeuksista, jotka ovat luoneet tietä oikeudenmukaisuuden vaatimuksille. Ihmisoikeuksien kehittyminen kuvaa lakien ja asetusten muodostumista oikeudenmukaisuuden turvaajiksi sekä sitä kautta myös asenteiden muokkaantumisen myötä oikeudenmukaisuuden vaatimukseen. Oikeudenmukaisuuden kokemus on kuitenkin subjektiivinen, eikä välttämättä epäoikeudenmukaisesti tai syrjivää kohtelua kokenut ole sitä lain tarkoittamassa mielessä. Se ei poista silti henkilön kokemusta siitä, että oikeudenmukaisuus ei ole toteutunut hänen kohdallaan. Luvussa esitetyt oikeudenmukaisuusteoriat ja -näkökulmat auttavat osaltaan ymmärtämään oikeudenmukaisuuden kokemuksen muodostumista.

4.1 Ihmisoikeuksien kehittyminen

Ihmisoikeudet ovat kehittyneet filosofiasta ja moraalikäsitteestä lailla turvattuihin perusoikeuksiin (Ihmisoikeudet.net 2016). Vuosisatojen aikana käsitys oikeuksien määräytymisestä ihmiselle on vaihdellut erilaisten suuntausten mukaan. Liberalistisella 1600-luvun aikakaudella ajateltiin, että jokaisella on tiettyjä luonnollisia oikeuksia (natural rights). Suuntaus kehittyi 1700-luvun valistuksen aikakaudella kohti juridisia oikeuksia, jolloin eri valtioissa tehtiin ihmisen vapauksia kunnioittavia sopimuksia, kuten Yhdysvaltojen itsenäisyysjulistus (1776), Ranskan ihmisoikeuksien julistus (1789) sekä Yhdysvaltojen ihmisoikeusasiakirja (Bill of Rights 1791). Orjuus kiellettiin 1800-luvulla ollen merkittävä etappi ihmisoikeuksien kehittämisessä. (Yhdistyneet Kansakunnat YK 2016a.)

Naisten ja vähemmistöjen oikeuksia ajettiin 1900-luvulla. Ensimmäinen naisille äänioikeuden antanut maa oli Uusi-Seelanti vuonna 1893. Naisten äänioikeus ja vaalikelpoisuus saavutettiin Suomessa vuonna 1906. YK:n edeltäjä Kansainliitto sekä työntekijöiden oikeuksia ajava kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) perustettiin ensimmäisen maailmansodan jälkeen vuonna 1919. Kansainliitto teki kahdenvälisiä vähemmistösopimuksia, joihin sitoutuneita sopimusvaltioita valvottiin Kansainliiton toimesta. (Yhdistyneet Kansakunnat YK 2016a.)

Toisen maailmansodan aikaan ihmisoikeuksien turvaamista edistettiin Yhdistyneiden kansakuntien julistuksella vuonna 1942. Yhdistyneet kansakunnat perustettiin kuitenkin vasta muutama vuosi myöhemmin vuonna 1945 toisen maailmansodan ollessa käynnissä. (Yhdistyneet Kansakunnat YK 2016b.) Ennen toista maailmansotaa yksilön oikeuksiin vaikutti perusominaisuudet, kuten sukupuoli, etninen alkuperä ja toisaalta myös yhteiskunnallinen asema. Vuoden 1948 jälkeen, jolloin Yhdistyneet kansakunnat eli YK hyväksyi ihmisoike-

uksien yleismaailmallisen julistuksen, alkoi yleistyä ihmisoikeuksien kuulumisen jokaiselle perusoikeutenaan ja vakiintua saaden tukea erilaisista ihmisoikeussopimuksista. (Ihmisoikeudet.net 2016.) Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus sisälsi kattavan listauksen ihmisoikeuksista koskettain valtioita maailmanlaajuisesti ja muodosti ihmisoikeuksien käsitteen. Tämän jälkeen ihmisoikeussopimuksia on tehty useita turvaten eri vähemmistöryhmien oikeuksia. (Yhdistyneet Kansakunnat YK 2016a.)

YK:n alainen itsenäinen kasvatus-, tiede- ja kulttuurijärjestö UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) perustettiin vuonna 1945. UNESCO:n tarkoituksena on kulttuurin osalta muun muassa edistää moninaisten kulttuurien vuoropuhelua (UNESCO 2016.) Unescon julistuksen mukaan kulttuurinen moninaisuus on ihmiskunnan yhteinen perintö, jolla on merkittävä vaikutus ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, uudistuksiin ja luovuuteen. Kulttuuri muuttuu ajan saatossa ja ilmenee erilaisena eri aikoina ja eri paikoissa. Moninaisen kulttuurin arvostamisessa ja puolustamisessa ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä erityisesti vähemmistöryhmien ja alkuperäiskansojen oikeuksien turvaaminen on eettisesti välttämätöntä. (UNESCO:n kulttuurista moninaisuutta koskeva yleismaailmallinen julistus.)

UNESCO:n yleiskokouksen julistus (1995) suvaitsevaisuudesta korostaa moninaisten kulttuurien arvostamisen merkitystä:

Suvaitsevaisuus on meidän maailmamme kulttuureiden, ilmaisutapojemme ja inhimillisten elämänmuotojen rikkaan moninaisuuden kunnioittamista, hyväksymistä ja arvostamista. Sitä edistävät tietämys, avoimuus, viestintä, ajatuksenvapaus, omatunto ja luottamus. Suvaitsevaisuus on sopusointuista erilaisuutta. Se ei ole pelkästään moraalinen velvollisuus, se on myös poliittinen ja juridinen vaatimus. Suvaitsevaisuus, hyve joka tekee rauhan mahdolliseksi, auttaa korvaamaan sotakulttuurin rauhankulttuurilla.

UNESCO:n julistuksessa (1995) todetaan myös, että jokaisella on oikeus pitää kiinni omasta vakaumuksestaan ja toisaalta velvollisuus hyväksyä myös erilaiset vakaumukset kunnioittaen jokaisen ihmisen ihmisoikeuksia ja perusvapauksia. Suvaitsevaisuudella voidaan torjua ahdasmielistä käyttäytymistä sekä torjua itsevaltaisuutta. Nykyaikana suvaitsevaisuus on laajentunut koskemaan monenlaisia vähemmistöryhmiä, kuten etnisiä vähemmistöjä, seksuaalivähemmistöjä sekä poliittisia ryhmiä kun aiemmin sillä tarkoitettiin lähinnä uskonnollisia ryhmiä.

UNESCO:n määritelmä suvaitsevaisuudesta korostaa aitoa erilaisuuden arvostamista, kun taas käänös suvaitsevaisuudesta on englanniksi tolerance, mikä tarkoittaa sietämistä.

Suvaitsevaisuudella voidaankin tarkoittaa myös erilaisten mielipiteiden sietämistä ilman, että niitä hyväksyy. Filosofi Markus Neuvonen Filosofian akatemiasta tuo esille kolmannen käsitteen, hyväksymisen, mikä tarkoittaa erimielisyyksien hyväksymistä osaksi elämän kiertokulkua tekemättä siitä ongelmaa. Hän pitää suvaitsevaisuuden käsitettä alentavana, joka pitää sisällään suvaitseijan ja suvaittavan asian tehden asiasta epämiellyttävän. (Pulkkinen 2014.)

Suomen lainsäädäntöön syrjintäkieltojen osalta on vaikuttanut kansainväliset ihmisoikeussopimukset, kuten Kansalaisyhteiskunnan ja poliittisten oikeuksien yleissopimus, Euroopan ihmisoikeussopimus, Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus. (Oikeusministeriö 2016b.) Suomessa ihmisoikeuksien toteutumista valvoo Ihmisoikeusliitto, joka perustettiin vuonna 1979. Ihmisoikeusliitto on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton järjestö tarkoituksenaan valvoa ja edistää perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista Suomessa. Toiminnan lähtökohtana ovat YK:n ihmisoikeusjulistus ja kansainväliset ihmisoikeussopimukset sekä Suomen perustuslaki. (Ihmisoikeusliitto 2016.)

Syrjintäkiellosta säädetään perustuslain lisäksi muun muassa yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaisissa ja rikoslaisissa. Työelämän yhdenvertaisuuden tukena on myös työ- ja virkasuhdelainsäädäntö: työsopimuslaki, hallintolaki, valtion virkamieslaki sekä laki kunnallisesta viranhaltijasta. (Oikeusministeriö 2016b.) Suomi on lisäksi sitoutunut Euroopan Unionin jäsenenä yhteisiin periaatteisiin tasa-arvoisuudesta ja syrjimättömyydestä kunnioittamalla ihmisoikeuksia ja perusvapauksia. Komission vuonna 2008 antamassa tiedonannossa tuodaan esille, että lainsäädäntö on olennainen edellytys syrjimättömyyden toteutumiselle. Siinä korostetaan kuitenkin erityisesti asenteiden ja käyttäytymisen merkitystä yhdenvertaisuuden toteutumisessa. (Komission tiedonanto 2008, 1, 4).

4.2 Filosofinen oikeudenmukaisuus

Eettisyys on yksi vahvimmin oikeudenmukaisuuden kokemukseen vaikuttava tekijä. Se voidaan nähdä ikään kuin ylimpänä tasona, jonka alla on moraalinen taso ja alimpana juridinen taso sisältäen normit, kuten kiellot, oikeudet, velvollisuudet ja lait. Moraalin avulla määritellään ”oikea” ja ”väärä”, kun taas eettisyyden kautta ”hyvä” ja ”paha”. Filosofiset kysymykset keskittyvät ihmisenä olemiseen, elämän mielekkyyteen, merkitykseen ja tarkoitukseen. Etiikka ottaa kantaa siihen, mikä on hyvää ja paha sekä moraalisesti oikein ja väärin. Näistä puolestaan johdetaan normit eli esimerkiksi lait ja määräykset. (Purjo 2014, 70–71.)

Oikeudenmukaisuus ja lainmukaisuus ovat käsitteinä yhteydessä toisiinsa, mutta tarkoittavat kuitenkin eri asioita. Lainmukaisuudella tarkoitetaan säädetyn lain noudattamista kun taas moraalilla kertoo käsityksestä oikeasta ja väärästä. Moraalinen toiminta on enemmänkin yksilöön sidottua kun taas oikeudenmukaisuus nähdään yhteisöjä ja yhteiskuntaa koskettavana. Inhimillisyys ja armollisuus ovat myös lähellä oikeudenmukaisuuden käsitettä, mutta eivät ole synonyymeja toisilleen. Oikeudenmukaisuus voi olla jopa julmaa, kun taas inhimillisyys nähdään pehmeämpänä arvona. Myötätunto ja armollisuus ovat inhimillisiä tunteita ja vaikuttavat osaltaan myös oikeudenmukaisuuden kokemukseen. (Herne 2012, 14–17, 248–249.)

Ihmisyuden itseisarvo on tunnustus ihmisen kunnioittamisesta ihmisenä, persoonana, jolla on oikeus olemassaoloon. Ihmisarvoa kunnioittava käyttäytyminen on kohteliasta vuorovaikutusta, joka ilmenee toisen ihmisen arvostavana kohteluna. Kohteliaalla käyttäytymisellä ei tarkoiteta pelkästään sovinnaisia tapoja, vaan aitoa ihmistä arvostavaa kohtelua. Tähän liittyy myös ihmisoikeuksien kunnioittaminen yhteisön lisäksi maailmanlaajuisesti. Yhteisen hyvän edistämiseksi voidaan luoda myönteisiä merkityksiä vuorovaikutuksessa toisten kanssa edistämällä kaikkien osallisten onnellisuutta, henkistä ja eettistä hyvinvointia. Itsekkyys, omien etujen ajaminen aikaansaa puolestaan tyytymättömyyden kokemuksia. Merkitys- ja tarkoituskeskeinen toiminta voi tuottaa aitoja kiitollisuuden tunteita siitä mitä itsellään ja toisella on. (Purjo 2014, 27–29.)

Arvoilla on olennainen vaikutus oikeudenmukaisuuden kokemisessa. Arvot ovat ihmiselle jotain pysyvää, ihanteita ja esikuvia, jotka ovat olemassa riippumatta siitä, mitä niillä voidaan saavuttaa. Arvojen ollessa objektiivisia käsityksiä, ovat ne olemassa ihmisistä riippumatta. Tällöin niitä voidaan arvioida myös monikulttuurisessa todellisuudessa, kun arvot ovat olemassa riippumatta ihmisten halusta. (Purjo 2014, 38–39.) Jos henkilö kokee kohtelun epäoikeudenmukaiseksi arvojensa perusteella, vaikuttaa se tunnereaktioon, joka syntyy kohtelun perusteella. Korkea moraalilla ja sääntöjen arvostaminen vaikuttavat siihen, miten oikeudenmukaisena henkilö pitää saamaansa kohtelua. (Holtz & Harold, 5-6.)

Toisen ihmisen arvokas kohtaaminen edellyttää mahdollisimman selkeää ja kokonaista ihmiskäsitystä. Samoin oman itsensä kehittäminen ihmisenä vaatii ymmärrystä erilaisista ihmiskäsityksistä. Ihmiskäsitys vaikuttaa siten ratkaisevasti siihen, miten toimimme ihmis-kohtaamisissa ja siten myös kohtaamiemme ihmisten tekemiin valintoihin kohtaamisten perusteella. (Purjo 2014, 14–15.) Ihmisellä on perustarve tulla arvostetuksi. Vuorovaikutuksessa henkilö näkee itseään osittain toisen kohtelun kautta. Käyttäytymistavalla voi viestittää toiselle millaisena hänet näkee. Ihmisarvoa tukevaa työpaikkakäyttäytymistä on

ystävällinen ja kunnioittava kohtelu, jossa arvostusta osoitetaan erimielisyydestä huolimatta. (Larvi & Vanhala 28.12.2014.)

Oikeudenmukaisuutta voidaan jaotella myös erilaisilla filosofisilla oikeudenmukaisuusteorioilla. Yksi tunnetuimmista oikeudenmukaisuusteorioista on John Rawlsin oikeudenmukaisuusteoria, jota Herne (2013, 23.) kuvaa merkittävänä vaikuttajana nykyaikaisessa yhteiskuntafilosofiassa. Rawls (1988, 46–47.) määrittelee kaksi oikeudenmukaisuusperiaatetta, joista ensimmäisessä tarkoitetaan jokaisen ihmisen oikeutta tiettyihin perusvapauksiin. Tällaisia perusoikeuksia on turvattu muun muassa laeilla, kuten Suomen perustuslaissa. Yksilön vapaus ei saa rajoittaa muiden vastaavaa vapautta. Toisessa periaatteessa todetaan, että jokaisella ihmisellä tulee olla todellinen mahdollisuus kouluttautua ja saada työpaikka. (Herne 2013, 28–29.) Lisäksi esitetään eroperiaate, joka tarkoittaa tasa-arvoista tasajakoa ensisijaisena jakamisen muotona ja toissijaisena yhteistä etua hyödyttävää jakoa (Rawls 1988, 44–45).

Rawlsin oikeudenmukaisuusperiaatteisiin kuuluu vahvasti ajatus siitä, että yksilön ominaisuudet eivät ole itse valittuja ja siksi kaikki eivät ole lähtökohtaisesti tasa-arvoisia. Biologiset ominaisuudet ja lähtökohta yhteiskunnassa eivät ole yksilön valintoja ja on epäoikeudenmukaista joutua parempaan tai huonompaan asemaan tällaisen ominaisuuden tai yhteiskunnallisen aseman vuoksi. Esimerkiksi ihmisen sukupuoli on synnynnäinen ominaisuus ja on epäoikeudenmukaista jos mies saa sukupuolensa vuoksi parempaa palkkaa kuin nainen. (Herne 2013, 36–37.)

Rawlsin mukaan myös sosioekonominen asema on asia, johon ei voi itse vaikuttaa syntymisen hetkellä. Syntyminen rikkaaseen perheeseen ei ole henkilön omaa ansiota tai vastaavasti syntyminen köyhään perheeseen ei ole henkilön syytä. Aiemmin mainitun eroperiaatteen mukaan oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kukaan ei ole oikeutettu nauttimaan sattumanvaraisesti saamistaan ominaisuuksista enemmän kuin sellainen, joka ei ole myöskään sattuman kautta ominaisuuksiaan saanut. Heikoimmassa asemassa olevien tulee voida myös hyötyä näistä toisen saamista eduista. Ihmisten välinen reiluihin periaatteisiin pohjautuva yhteistyö on Rawlsin mukaan oikeudenmukaisen yhteiskunnan perusta. (Herne 2013, 36–37.)

Oikeudenmukaisuusperiaatteita on määritelty filosofien ja oikeudenmukaisuusteoreetikkojen toimesta Rawlsin periaatteiden lisäksi hyvin eri tavoin. Periaatteiden mukaan oikeudenmukaisuus voi tarkoittaa esimerkiksi oman edun tavoittelua yhteisen edun kautta tai vastavuoroista auttamista. Oikeudenmukaisuus voidaan nähdä myös puolueettomuutena tai tasa-arvoisena. Oikeudenmukaisuutta yhteisenä etuna tavoitteleva toimii yhteistyössä

muiden kanssa tavoitteenaan hyötyä siitä itse. Oikeudenmukaisuus vastavuoroisuutena perustuu kahden henkilön vastavuoroiseen auttamiseen, jossa molemmat hyötävät. (Herne 2012, 40–45.) Filosofi Emmanuel Levinas korostaa puolestaan pyyteettömyyttä, jonka mukaan hyvyys perustuu toisen auttamiselle täysin ilman omaa hyötymistä. Tämä on lähtökohtana ”hyvän kiertämiselle”, jossa jonkun täytyy tehdä aloite (Purjo 2014, 94–95).

Levinasin näkemystä tukee oikeudenmukaisuuden periaate, jonka mukaan oikeudenmukaisuus voidaan nähdä tasa-arvona tarkoittaen jokaisen ihmisen samanarvoisuutta ja arvokkuutta omana itsenään. Se ei ole sidoksissa henkilön kykyihin, lahjoihin tai muihin ominaisuuksiin ja velvoittaa henkilöä riippumatta saako itse vastapalvelusta tai koituuko siitä yhteistä etua. Filosofi Brian Barryn mukaan oikeudenmukaisuus voidaan nähdä myös puolueettomuutena tarkoittaen sitä, että henkilö toimii oikeudenmukaisesti ilman omaa hyötymistä ja tavoitteena on sovittaa omat tavoitteet yhteisen edun kannalta sopiviksi. (Herne 2012, 48–51.)

Kappaleen alussa todettiin, että lainmukaisuus ja oikeudenmukaisuus tarkoittavat eri asioita. Eettisyyden, moraalien ja juridisen tason määrittelyt tukevat tätä väitettä. Käsitys oikeudenmukaisuudesta on niin laaja käsite, ettei sitä voida tyhjentävästi selittää. Kokemus riippuu täysin ihmisestä, muun muassa hänen ajatusmaailmastaan, arvoistaan ja henkisesti kehittymisestään. Seuraavassa esitellään filosofista lähestymistapaa käytännöllä-heisempi teoria organisatorisesta oikeudenmukaisuudesta, joka pätee erityisesti työelämässä.

4.3 Organisatorinen oikeudenmukaisuus

Organisatorinen oikeudenmukaisuus on suosittu tutkimuksen kohde työpsykologian, henkilöstöjohtamisen ja organisaatiokäyttämisen saralla (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Ng 2001, 425). Työssä koetulla oikeudenmukaisuudella onkin monia vaikutuksia. Työhyvinvointia edistää oikeudenmukaisuuden kokemus ja hyvä johtaminen sen tukena. Eri-laisten ihmisten tarpeet ja kulttuurin huomioiva kohtelu tarkoittaa muun muassa sitä, että työn ja vapaa-ajan tasapainoa tuetaan siinä määrin kuin se on mahdollista. Työhyvinvointia tukevat yksilöllisyyden huomioiminen esimerkiksi työvuorosunnittelussa ja työn järjestelyissä sekä vapaan mahdollisuus. Oikeudenmukaisuutta on myös avoimuus, joka on tärkeää erityisesti työvoimaa irtisanottaessa ja kaikissa muutostilanteissa. (Sippola 2015, 26.)

Oikeudenmukaisuus on subjektiivinen kokemus, jota jokainen tarkastelee omista näkökulmistaan. Inhimillistä oikeudenmukaisuutta voidaan edistää yhdenvertaisella ja tasa-

arvoisella kohtelulla, jota myös lainsäädäntö tukee. Työyhteisössä saattaa kuitenkin esiintyä epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, vaikka tasapuolinen kohtelu olisikin turvattu esimerkiksi asianmukaisilla ja reiluilla työjärjestelyillä. (Larvi & Vanhala 28.12.2014.) Työpaikkaa voidaan pitää oikeudenmukaisena, jos enemmistö työntekijöistä kokee niin. Tällaista, jossa kaikki työntekijät kokisivat oikeudenmukaisuuden samalla tavalla, voi olla mahdotonta saavuttaa. (Hankonen 2015.)

Reiluus tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Asenteet muokkaantuvat kulttuurin vaikutuksesta sosiaalisessa ympäristössä. Työpaikalla koettu oikeudenmukaisuus vaihtelee tulkinnan mukaan ja tulkintaan puolestaan vaikuttaa muun muassa henkilön kokemus työstä ja työpaikkakulttuurista sekä henkilön omat arvot ja odotukset. Organisatorisen oikeudenmukaisuuden käsitys ulottuu yksilön kokeman omakohtaisen kokemuksen lisäksi työtovereiden ja koko työyhteisön saamaan kohteluun. Tutkimuksissa on havaittu, että työyhteisön käsitykset oikeudenmukaisuudesta lähenevät toisiaan ajan saatossa. Ilmiötä voi selittää se, että organisaatiosta lähtevät ne henkilöt, jotka eivät allekirjoita samoja sääntöjä. Henkilöt, jotka jäävät käsittävään oikeuden siten samalla tavalla. (Bingham 2016, 50–51, 55.)

Ihmisten erilaiseen oikeudenmukaisuuden kokemiseen vaikuttaa myös asenteet ja persoonallisuuden erot. Organisaatioon sitoutuminen ja johtoon luottaminen voivat tasoittaa koettua epäoikeudenmukaisuutta. Läheiset suhteet työtovereihin voivat myös vaikuttaa myönteisesti oikeudenmukaisuuden kokemukseen. (Crawshaw, Cropanzano, Bell & Nadisic 2013, 893.)

Organisatorinen oikeudenmukaisuus voidaan jakaa distributiiviseen eli jakavaan oikeudenmukaisuuteen, proseduraaliseen eli menettelytapojen oikeudenmukaisuuteen sekä vuorovaikutteiseen ja tiedon asianmukaisuutta korostavaan oikeudenmukaisuuteen (Bingham 2016, 56).

Distributiivinen eli jakava oikeudenmukaisuus (distributive justice) kuvaa lopputulosten, palkintojen tai rangaistusten, koettua oikeutusta. (Crawshaw ym. 2013, 888). Jakamisen resursseja voivat olla myös työsuhde-edut, koulutus ja asema (Bingham 2016, 325). Adamsin taseasteorian mukaan ihminen kokee palkitsemisen reiluksi, jos kokee saavansa antamansa panostuksen, kuten koulutuksen, älykkyyden ja kokemuksen mukaan (Colquitt ym. 2001, 426.) Palkitseminen koetaan epäoikeudenmukaiseksi, jos henkilö kokee saavansa enemmän tai vähemmän palkkaa, kuin vertailukohteena oleva henkilö (Crawshaw ym. 2013, 889.) Vertailukohde voi olla oman työpanoksen lisäksi henkilö omasta työpaikasta tai organisaation ulkopuolelta samalta alalta (Bingham 2016, 325).

Jakamisen koettu epäoikeudenmukaisuus on yhteydessä negatiivisiin tunteisiin ja aikomukseen irtisanoutua sekä vähentää vaivannäköään töissä (Bingham 2016, 56).

Ihmiset kokevat eri tavoin ansaitsemansa oikeudenmukaisuuden ja usein siten, että ansaitsevat enemmän kuin muut näkevät heidän ansaitsevan. Adam Smithin oikeudenmukaisuusteorian mukaan epätasa-arvoisuus palkkauksessa aiheutti syyllisyyden tunteita heissä, jotka kokivat saavansa liian paljon palkkaa. Puolestaan vihan ja ahdingon tunteita kokivat alipalkatut työntekijät. Tunteet ovat merkittävässä osassa oikeudenmukaisuuden kokemuksen vaikutustavoissa ja siten vaikuttavat suoraan työkäyttäytymiseen. Epäoikeudenmukaisen kohtelun kokemukseen vaikuttaa ennen kaikkea kohtelun aikaansaamat tunteet. Reaktio tilanteessa voi olla välitön ja nopea ilman, että henkilö ehtii miettimään rationaalisesti teon oikeutusta. Aivoja kuvantamalla on voitu osoittaa, että ihminen reagoi tunteella tehdessään reilun ja moraalisuuden arvioita. (Barsky, Kaplan & Beal 2011, 248–249, 252.)

Palkitsemisen oikeudenmukaisuus parantaa työtehoa, sitoutuvuutta sekä työhyvinvointia. Kaiken palkitsemisen tulee olla yhdenvertaista ja palkitsemisjärjestelmän läpinäkyvä. Ei-rahallinen palkitseminen, kuten kiitoksen ja tunnustuksen osoittaminen, osaamisen tunnustaminen ja palautteen antaminen, ovat osa hyvinvoivan työyhteisön kannustamista. Erilaiset ihmiset motivoituvat erilaisista palkitsemiskeinoista, ei-rahallisista tai rahallisista. Yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden kokemuksen kannalta tärkeää on, että samasta työstä maksetaan sama palkka. Henkilökohtaiset ominaisuudet tai työsuhteen laatu eivät saa olla palkkaan vaikuttavia tekijöitä. (Sippola 2015, 24–25.)

Joskus erilaiset edut työntekijöiden kesken voivat olla juridisesti perusteltuja. Niistä täytyy viestiä työyhteisössä, jotta perusteet ovat kaikkien tiedossa. Kaikki epämääräiset säännöt, kirjoitetut ja kirjoittamattomat, ovat omiaan aiheuttamaan ristiriitoja työyhteisössä. Avoin ja selkeä viestintä vähentää eriarvoisuuden kokemista. Työnantajaa sitoo tasapuolisuusvelvoite, ja ilman objektiivisesti arvioitavissa olevaa hyväksyttävää syytä, työnantaja rikkoo tasapuolisuusvelvoitetta. Esimerkiksi liikkeen luovutustilanteessa siirtyvillä työntekijöillä voi oikeutetusti olla eri palkka samasta työstä kuin palveluksessa jo olevilla työntekijöillä. Kuitenkin työnantajan tulee tasapuolisen kohtelun periaatteen mukaisesti pyrkiä siihen, että erot korjaantuvat. (Kess 2012, 16–18.)

Proseduraalisella eli menettelytapojen oikeudenmukaisuudella (procedural justice) viitataan menettelytapojen reiluteen. Koettu menettelytapojen oikeudenmukaisuus, eli tuloksia aikaansaanut prosessi, merkitsee sitä, että henkilö katsoo kuuluvansa ryhmään ja olevansa sen jäsen. (Crawshaw ym. 2013, 888–889.) Prosessin lisäksi päätöksenteon

käytäntöön paneminen vaikuttaa oikeuden tunteeseen. Työntekijät arvioivat mahdollisia ennakoasenteita prosessien takana. Lisäksi arvioidaan onko prosessia mahdollista muuttaa, jos siinä huomataan vikoja. (Bingham 2016, 325.)

Ihminen kokee toimintamallit ja menettelytavat oikeudenmukaisemmaksi, jos on saanut sanoa oman mielipiteensä ennen päätöksen tekemistä tai jopa vasta päätöksen tekemisen jälkeen. Näin on siitä huolimatta, vaikka omalla vaikuttamisella ei olisi ollut vaikutusta päätöksen lopputulokseen. Tullessaan kuulluksi henkilö kokee, että päätöksen tekemisessä arvostetaan häntä. (Tyler & Blader 2003, 351.) Sen sijaan jos vain tietyllä osalla henkilöistä on äänivaltaa, voi sananvaltaa käyttämättä päässeet henkilöt kokea lopputuloksen epärealistiseksi. Näin on etenkin silloin, jos lopputulos on heidän kannaltaan epämieluisa. Mitä monipuolisemmin työntekijät voivat ilmaista kantaansa meneillään olevista asioista, sitä todennäköisemmin he sitoutuvat yritykseen. Monipuolinen vaikuttaminen voi olla suoraa tai epäsuoraa. Suoran vaikuttamisen kautta työntekijä kertoo itse omia näkemyksiään. Käytännössä se voi tarkoittaa keskustelua esimiehen kanssa tai esimerkiksi vaikuttamismahdollisuutta kyselyn kautta. Epäsuoralla vaikuttamisella tarkoitetaan näkemysten esille tuomista jonkun valtuutetun, kuten ammattiyhdistysliikkeen toimesta. (Bingham 2016, 230, 234, 336.)

Vuorovaikutteisen oikeudenmukaisuuden (interpersonal justice) lähtökohtana on kunnioittava ja kohtelias kohdelluksi tuleminen menettelytavoissa ja lopputuloksissa. Käsitukseen reilusta kohtelusta vaikuttaa vuorovaikutuksen tyyli, jolla asia on esitetty. Esimerkiksi esimiehen joutuessa käyttämään valtaansa irtisanomistilanteissa tai kurinpidollisissa asioissa, on vuorovaikutuksen laadulla suuri merkitys työntekijän oikeudenmukaisuuden kokemukseen. Kokemusta parantaa, jos työntekijä kokee tullessa kohdelluksi arvostavasti. (Bingham 2016, 325.)

Vuorovaikutteisen oikeudenmukaisuuden mallia on pidetty työntekijän kannalta olennaisimpana, koska päivittäinen sosiaalinen kanssakäyminen työpaikalla on olennainen osa työskentelyä (Holtz & Harold, 3). Se miten oikeudenmukaisesti ihmisiä kohdellaan sosiaalisessa vuorovaikutustilanteessa, vaikuttaa suoraan henkilön ajatuksiin, asenteisiin, tunteisiin ja käyttäytymiseen. Aikaansaadut vaikutukset puolestaan vaikuttavat siihen, miten oikeudenmukaiseksi henkilö kokee saamansa tai havaitsemansa kohtelun. Puolestaan kohtelun oikeudenmukaisuudella aikaansaadut vaikutukset, kuten asenteet ja tunteet, vaikuttavat työntekijän motivoitumiseen ja asennoitumiseen työhön. Sisäinen motivaatio ja positiiviset tunteet voivat kehittyä oikeudenmukaiseksi koetun kohtelun seurauksena, mikä puolestaan voi vaikuttaa tulevissa menettelytavoissa siihen, miten henkilö kokee saamansa kohtelun. (Tyler & Blader 2003, 349–350, 353.)

Tapahtuman arviointi alkaa automaattisesti ja hyvin nopeasti alitajunnan kautta. Henkilön omat tavoitteet ja arvot, etenkin jos ne liittyvät vahvasti henkilön identiteettiin, vaikuttavat oikeudenmukaisuuden kokemukseen. Kokemukseen vaikuttaa myös se, että onko kohte-
lusta vastuussa joku ihminen tai taho vai johtuiko päätös tilannetekijöistä. Tapahtuman toteutumisen varmuus eli ennakointi vaikuttaa myös osaltaan tunnekokemukseen. En-
simmäinen reaktio tapahtuneeseen on siis jokin tunne. Toinen reaktio syntyy myöhemmin,
kun henkilö ehtii miettiä olisiko tilanteessa voitu tai pitänyt toimia toisella tavoin. (Barsky
ym. 2011, 252, 254–255.)

Tunteet voivat myös vaikuttaa siten, että vuorovaikutustilanteessa toisen tunnetila vaikut-
taa oikeudenmukaisuuden kokemukseen. Esimerkiksi esimiehen ollessa vihainen, voi se
vaikuttaa viestiin, mikä hänellä on tarkoitus tuoda esille. Vastapuoli reagoi tunteeseen
samankaltaisella tunteella. Myös työntekijöiden näyttämät tunteet, kuten positiivinen
asenne ja kiitollisuus voivat vaikuttaa saamaansa kohtelun luonteeseen. Mielialat tarttuvat
työyhteisössä vuorovaikutuksen ja kasvoilta tapahtuvan ilmaisun kautta. Mielialoilla voi
olla myös vaikutusta oikeudenmukaisuuden kokemisessa. Positiivinen mieliala edesauttaa
toivottuja tapahtumia ja päinvastoin. (Barsky ym. 2011, 255–258.)

Tiedonsaannilla (informational justice) on merkittävä rooli menettelytapojen koetussa
oikeudenmukaisuudessa siten, että tietoa on saatu menettelytapojen valintaan vaikutta-
neista syistä sekä miksi lopputulokset on toteutettu tietyllä tavalla. (Colquitt ym. 2001,
427). Tiedon tulee olla asianmukaista ja ajantasaista saadakseen aikaan oikeuden tun-
teen. Tiedonsaannilla on merkittävä rooli myös tehokkaassa ajankäytössä ja yrityksen
tavoitteisiin pääsemisessä. Selkeät tavoitteet ja odotukset ovat yksi osa tiedon sisältöä,
mikä edesauttaa työntekijän menestymistä työssään. Työntekijän kokiessa, ettei ole saa-
nut asianmukaista tietoa päätöksiin johtaneista syistä, on sillä suora vaikutus tunteeseen,
että päätös on ollut epäoikeudenmukainen. (Bingham 2016, 56, 325.)

Esitetyt oikeudenmukaisuusteoriat toimivat yhdessä ja vaikuttavat eri ihmisissä, maissa ja
työkulttuureissa eri tavoin. Myös oikeudenmukaisuuden kokemuksen vaikutukset ovat
erilaisia riippuen mikä oikeudenmukaisuusteoria tai niiden yhdistelmä on ollut vaikuttava-
na tekijänä. Odotukset saamastaan kohtelusta voivat johtua myös hierarkkisesta asemas-
ta. Niitä kaikkia yhdistää kuitenkin työntekijän näkemysten, mielipiteiden ja ajatusten kuu-
leminen osana palkkioiden ja palautteiden jakamista, menettelytapojen suoritusta, vuoro-
vaikutusta ja tiedon muodostumista ja jakamista. Vaikuttaminen omaan ja työpaikan me-
nettelytapoihin aikaansaa parhaimmillaan työhönsä sitoutuvan ja menestyvän työyhteisön.
(Bingham 2016, 51, 55, 249, 327, 336.)

Työntekijän oikeudenmukaisuuden kokemukseen vaikuttaa tiivistetysti oikeus tulla kuul-
laksi, johdonmukaiset säännöt, puolueeton päätöksenteko ja päätöksenteossa käytetyn
tiedon asianmukaisuus. Päätöksenteon säännöt tulee olla mahdollisimman selkeät. Lisäk-
si vuorovaikutuksen laatu, kohtelias, arvostava ja ystävällinen käyttäytyminen on merkittä-
vä tekijä, mikä edesauttaa oikeutetusti kohdelluksi tulemisen tunnetta. Näin on myös sil-
loin, jos päätös ei ole henkilön itsensä kohdalla myönteinen. Muuttuvissa työtilanteissa
vakaat pelisäännöt lisäävät hallinnan tunnetta ja ennustettavuutta. Ihmisillä on taito ja
herkkyys aistia oikeudenmukaisuussääntöjen loukkauksia. Työntekijän hyvinvoinnin ja
työssään menestymisen kuin myös organisaation kannalta edullisinta on kiinnittää huo-
miota menettelytapojen oikeudenmukaisuuteen, arvioida niiden toimivuutta ja tarvittaessa
muuttaa niitä. (Elovainio 2008.)

5 Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus

Tutkimuksen suunnittelua ja toteutusta kuvataan vaiheittain. Opinnäytetyön kohde, tavoite, ongelmat ja tarkoitus selvitetään ja perustellaan valitut tutkimusmenetelmät sekä aineistonkeruutapa. Lopuksi kerrotaan miten tulokset on analysoitu.

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Plan International Suomi kehitysyhteistyöjärjestön henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössään. Tutkimustuloksia hyödynnetään organisaation laatiessa yhdenvertaisuussuunnitelman. Tutkimusongelma on asetettu seuraavasti:

- miten työntekijät kokevat syrjinnän / yhdenvertaisen kohtelun työyhteisössään.

Pää tutkimusongelmaa selvitetään kartoittamalla miten työntekijät kokevat työyhteisön monimuotoisuuden ja työyhteisön antaman tuen kuulumiselle johonkin vähemmistöryhmään. Alaongelmana ovat myös syrjinnän vaikutukset työntekijän valintoihin. Selvitetään joutuuko työntekijä esimerkiksi peittelemään omaa identiteettiään tai tekemään muita valintoja syrjinnän välttämisen takia. Kyselyssä tätä selvitetään myös erikseen syrjintäperusteiden kohdalla, jotta saadaan selville onko tiettyjä ryhmiä, jotka kokevat syrjintää ja ovat siten alttiimpia valintojen tekemiselle. Alaongelmia lähestytään tarkastelemalla;

- miten työntekijät kokevat työyhteisön monimuotoisuuden,
- joutuuko työntekijä tekemään valintoja kokemansa syrjinnän vuoksi.

Tutkimuksessa käytetty päämenetelmä on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, joka on toteutettu puolistrukturoidun kyselylomakkeen avulla kokonaistutkimuksena Plan International Suomi kehitysyhteistyöjärjestön 52 työntekijälle. Tutkimuksen kohderyhmä ovat Plan International Suomen työntekijät. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus valittiin, koska sillä tavoitettiin parhaiten koko henkilöstö kohdeyrityksestä, kun tarkoituksena oli selvittää kaikkien työntekijöiden kokemuksia tutkitusta aiheesta.

Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymykseen ”mikä?” ja ”kuinka paljon?” (Heikkilä 2014, 15.) eli tämän tutkimuksen tutkimusongelman ratkaisemiseksi selvitetään muun muassa mikä aiheuttaa syrjintää ja kuinka paljon sitä esiintyy työyhteisössä. Laadullisella tutkimuksella puolestaan vastataan kysymyksiin ”miksi?” ja ”miten?” (Heikkilä 2014, 15.) eli pyritään ymmärtämään valitun viitekehyksen pohjalta miksi mahdollista syrjintää esiintyy

ja miten yhdenvertaisuus toteutuu kohdeorganisaatiossa. Tutkimusta on siten täydennetty kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusotteella selvittäen henkilöiden subjektiivisia kokemuksia oikeudenmukaisuudesta. Henkilöstön havaitsemia ja omakohtaisia kokemuksia syrjinnästä selvitettiin erityisesti avoimien kysymysten avulla.

Kvantitatiivisista tutkimusmenetelmistä valittiin aineistonkeruumenetelmäksi puolistrukturoitu verkkokysely, jonka etuna on vastausten saannin nopeus, arkaluonteisten kysymysten käyttömahdollisuus ja korkea anonymiteettisuoja vastaajille. Haittamahdollisuutena siinä on, että esitettyihin avoimiin kysymyksiin ei saada riittävästi vastauksia, vastausten tarkkuus voi olla kyseenalainen ja väärinkäsitysten mahdollisuus on suuri. (Heikkilä 2014, 13, 18; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.)

Tutkimustulosten tarkoitus on palvella yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä, jonka tulee olla valmis vuoden 2017 alkuun mennessä. Siksi nopeasti saatavat vastaukset olivat yksi aineistonkeruumenetelmän valintakriteeri. Kysymykset ovat jossain määrin arkaluonteisia, joten turvaamalla vastaajien korkea anonymiteetti verkkokyselyllä, voitiin olettaa saatavan rehellisiä vastauksia. Menetelmän haittapuolena on se, että vastausten tarkkuus ja kokemuksen analysointikeinot jäävät puutteellisiksi.

Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusotetta tässä tutkimuksessa hyödynnetään avoimien vastausten ymmärtämisen osalta, jotka syventävät kvantitatiivisen menetelmän kautta saatua määrällistä tietoa. Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset ovat kvalitatiiviseen menetelmään kuuluvaa kuvailua ja kertomuksia. Laadullisen aineiston tuloksia tulkitessa on hyvä muistaa, että tutkijan oma kiinnostuneisuus ja kokemukset vaikuttavat tulkintaan, eikä siten tulkinta voi olla absoluuttinen totuus. (Kananen 2011, 16, 18–19.)

Kvalitatiivisin menetelmin eli tulkitsemalla vastauksia vertaamalla niitä viitekehukseen, voidaan saada syvällisempää ymmärrystä kvantitatiivisesti kerätyn tiedon tueksi, joita molempia tarvitaan yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen. Ymmärtämällä mitkä tekijät aiheuttavat yleensä syrjinnän ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, voidaan näihin tekijöihin keskittyä ja kehittää esimerkiksi organisaation menettelytapoja, henkilöstöprosesseja ja vuorovaikutuksen mahdollistavia kanavia sekä vuorovaikutuksen laatua.

5.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusprosessi alkaa tutkimussuunnitelman tekemisellä, jonka tarkoitus on selvittää tutkittava aihe ja tutkimuksen tarkoitus sekä käytettävä aineisto ja tietojen hankkimistapa. Siinä selvitetään myös tapa, jolla tiedot käsitellään ja tutkimustulokset raportoidaan sekä

laaditaan aikataulu prosessin eri vaiheille. Tutkimusongelman määrittely on yksi tärkeimmistä vaiheista, koska sen onnistumisesta riippuu tutkimuksesta saatava hyöty. Tutkimusongelma ohjaa myös tietoperustan kokoamista ja sen rajaamista. (Heikkilä 2014, 20–21.)

Viitekehys muodostuu olennaisesta tiedosta, teoriasta ja aiemmin tehdyistä tutkimuksista kokonaisuudeksi yhdistäen sen empiiriseen osaan opinnäytetyötä. Teoreettisella tiedolla voidaan perustella tutkimuskysymyksistä saatavia vastauksia. (Heikkilä 2014, 24.) Kvantitatiivisen tutkimuksen taustalla on ilmiötä selittävää tietoa ja teoriaa, jotka toimivat tutkimuksen pohjana auttaen tutkimusongelman määrittelyssä ja taustamuuttujien valinnassa. (Hirsjärvi ym. 2009, 140; Kananen 2011, 23–25).

Tutkimuksen viitekehyyksi valikoituivat yhdenvertaisuuden kokemukseen liittyvät ilmiöt: monimuotoisen työyhteisön vaikutukset, syrjintää ja yhdenvertaisuutta aikaansaavat tekijät, yhdenvertaisuuslain ulottuvuudet sekä oikeudenmukaisuuden kokemuksen muodostavat periaatteet ja teoriat. Henkilöstön kokemus yhdenvertaisuuden toteutumisesta on sidonnainen näihin osa-alueisiin, jotka valittiin rajaten niitä aihealueittain.

Kyselyn toteuttaminen verkkokyselynä mahdollistaa suuren joukon yhtäaikaista vastaamisen valitsemassaan paikassa ja ajankohtana. Tutkimuksen tekijän kannalta hyötynä voidaan nähdä mahdollisuus siirtää vastaukset suoraan tilasto-ohjelmaan sekä tulosjakaumien helpon siirrettävyyden raporttiin. Kyselylomakkeen laatiminen vaatii viitekehyyksen tuntemista. Ennen kysymysten tekemistä tulee olla selvillä tutkimusongelmasta ja siihen liittyvistä käsitteistä. (Heikkilä 2014, 45.) Syvälinen ja laaja tietämys tutkimukseen liittyvästä aihealueesta eli aineistosta, joka ilmiöstä on olemassa, hyödyttää tutkimuksen ja kyselylomakkeen suunnittelussa (Kananen 2011, 29).

Verkkokysely on nopea tapa kerätä tietoa ja soveltuu käytettäväksi etenkin silloin, jos on mahdollista saada edustava otos. Sen saamiseksi kaikkien perusjoukon jäsenien on saatava tieto kyselystä ja linkki kyselyyn vastaamiseen. Useimmiten kysely lähetetään saatekirjeineen sähköpostitse. Ennen sitä lomake esitellään lähettämällä se muutamalle henkilölle vastattavaksi. Tarvittaessa kyselyä vielä sen jälkeen muokataan. Saatekirje esitetään sähköpostiviestin alussa, jossa on myös linkki kyselyyn. Saatekirjeen tarkoituksena on kertoa vastaajalle muun muassa tutkimuksen tavoitteesta, toimeksiantajasta ja vastausajasta. Tärkeää on myös korostaa tietojen käsittelyn luottamuksellisuutta. (Heikkilä 2014, 58–60, 66; Kananen 2011, 46.)

Kyselylomake tehtiin Webropol-ohjelmalla 16.8.2016 menetelmäohjaaja Pirjo Saarasen opastuksella ja sen tarkasti opinnäytetyöohjaaja Christina Karlia-Palomäki. Kyselyn ulko-

muotoa muokattiin vielä asettamalla sopivat värit yrityksen logon mukaisesti ja liitettiin kyselylomakkeen alaosaan Planin logo juoksevaksi kuvioksi. Kyselylomake lähetettiin katsottavaksi ja kommentoitavaksi 18.8.2016 Planin henkilöstöpäällikkö Pia Virtaselle sekä työsuojelutoimikunnan Anne Kangaskolkalle, Päivi Napolalle ja Annakaisa Alanderille.

Samalla lähetettiin alustava saatekirje, jota pyydettiin kommentoimaan muokkausta varten. Saatekirjettä tarkennettiin Pia Virtasen toiveesta lisäämällä siihen käsitteiden määrittäviä monimuotoisesta työyhteisöstä, yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä. Sovittiin Pia Virtasen kanssa puhelimitse 25.8.2016, että hän lähettää kyselyn saatekirjeineen henkilökunnan sähköpostiosoitteisiin tuona päivänä. Vastausaikaa annettiin 9.9.2016 asti.

Vastaajien määrää seurattiin Webropolin kautta ja päädyttiin pidentämään vastausaikaa 12.9.2016 saakka, koska vastaajia oli 7.9.2016 mennessä 21. Pia Virtanen muistutti henkilöstöä 12.9.2016 aamupalaverissa vastaamisesta. Kysely lähetettiin 52 työntekijälle ja lopulta vastaajien määrä nousi 34 vastaajaan. Vastausprosentti oli siten 65 %, mikä antaa kohtuullisen luotettavan kuvan työyhteisön yhdenvertaisuuden kokemuksesta.

Kyselylomakkeen suunnittelussa hyödynnettiin Oikeusministeriössä käytettyä yhdenvertaisuuskyselyä selvitettäessä yleistä ilmapiiriä työpaikalla sekä yhdenvertaisuuden toteutumista eri syrjintäperusteiden kohdalla (Oikeusministeriö 2016c). Planin kyselyyn liitettiin lisäksi kysymyksiä monimuotoisesta työyhteisöstä, sillä se on yhdenvertaisuuteen läheisesti liittyvä ilmiö ja kertoo osittain yhdenvertaisuuden toteutumisesta rekrytointivaiheessa. Ilman todellista yhdenvertaista työelämää ei ole myöskään monimuotoista työyhteisöä ja sen mahdollistamaa kulttuurien ja erilaisten ihmisten välistä vuorovaikutusta ja osaamisen jakamista. Työntekijän yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta nämä kaikki ovat olennaisia tekijöitä.

Monimuotoinen työyhteisö asettaa erityisen tarpeen yhdenvertaisuuden toteuttamiselle sekä yhdenvertaisuussuunnitelmalle, jolle kyselyn tulokset toimivat suunnittelun tukena. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja syrjintäperusteita on käytetty useassa kyselyn kysymyksessä taustamuuttujina, koska vastauksista saatavien tulosten perusteella on tarkoitus löytää ne vähemmistöryhmät, jotka tulisi yhdenvertaisuussuunnitelmassa erityisesti huomioida kohdeyrityksen kannalta.

Kysymysten selkeys ja siten ymmärrettävyys on edellytys tutkimuksen onnistumiselle. Vastaajan tulee ymmärtää kysymykset oikein ja omata tieto, jonka tarvitsee vastata kysymykseen. Vastaajaa ei saa pakottaa vastaamaan sellaisiin kysymyksiin, joihin hän ei halua vastata. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä. (Kananen 2011, 30.) Kysymyksien

luotettavuus ja sitä kautta tutkimuksen laatu on huomioitu siten, että kysytyt aihealueet on määritelty ennen kysymysten esittämistä. Vastausvaihtoehdoissa on ollut myös kysymyksestä riippuen ”en osaa sanoa” tai ”neutraali” vaihtoehtoisina vastauksina. Kysymyksissä käytetty kieli on pyritty pitämään mahdollisimman selkänä ja yksiselitteisenä.

Avoimet kysymykset usein rajataan tai suunnataan ohjaamaan vastaajan ajatuksia. Suljetuissa eli strukturoiduissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi. Sekamuotoisissa kysymyksissä vastausvaihtoehtoina on sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä, kuten ”muu, mikä?”. Avoimien vastausten heikkous on niiden vaikea luokittelu ja analysointi. Vastaajan on myös helppo jättää niihin vastaamatta. Etuna on niiden mahdollistama syvällisempi tieto, jota ei strukturoitujen kysymysten kautta ole mahdollista saada. Suljettujen kysymysten haittana on se, että vastaus niihin saatetaan antaa ilman harkintaa ja vaihtoehtona ”en osaa sanoa” voi houkuttaa epävarmaa vastaajaa. Etuna on puolestaan niiden helppo tilastollinen käsiteltävyys ja vastaamisen nopeus. (Heikkilä 2014, 47–50; Kananen 2011, 30–31.)

Kyselylomakkeessa suurin osa kysymyksistä oli suljettuja kysymyksiä, joilla selvitettiin yhdenvertaisuuden toteutumista eri vähemmistöryhmien kohdalla työhön valitsemisessa, työsuhteen aikana ja työsuhdetta päätettäessä. Avoimien kysymysten tarkoituksena oli selvittää syvällisemmin vastaajan kokemusta havaitsemastaan tai itse kokemastaan syrjinnän luonteesta sekä yhdenvertaisuuden kehittämistarpeista. Sekamuotoisia kysymyksiä kyselyssä käytettiin havaitun ja koetun syrjintäperusteen kohdalla antaen vastaajalle mahdollisuuden kirjoittaa jonkun muun syrjintäperusteen kuin mitä vastausvaihtoehdoissa on annettu. Lisäksi sekamuotoisten kysymysten avulla selvitettiin syrjintään puuttumisen kohdalla, onko joku muu kuin vastausvaihtoehdoissa mainittu taho ollut syrjinnän aiheuttajana, miten syrjintään on puututtu ja millaisia vaikutuksia sillä on ollut sekä onko vastaaja joutunut tekemään valintoja syrjinnän vuoksi.

Asenneasteikoista on käytetty Likertin 5-portaista järjestysasteikkoa, jonka etuna on niiden kautta saatava runsas tietomäärä pienessä tilassa mutta heikkoutena järjestyksen painoarvotus vastaajan mukaan (Heikkilä 2014, 51). Asenneasteikkoa käytettiin sanallisessa muodossa kysyttäessä miten monimuotoisena työyhteisö koetaan, miten hyvin työyhteisössä arvostetaan erilaisuutta sekä miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla eri vähemmistöryhmien kohdalla työhön valitsemisessa, työsuhteen aikana ja työsuhdetta päätettäessä erilaisten käytäntöjen ja prosessien kohdalla.

5.3 Kyselyn rakenne

Kyselyn rakenne on hyödyllistä jäsentää aihealueittain. Eri aihealueet käydään läpi yksitellen. Lomakkeen eteneminen niin sanotulla suppilotekniikalla yleisemmistä kysymyksistä yksityisempiin tukee ihmisen muistirakennetta. Yleinen teema avaa muistia kohti yksityiskohtaisempia asioita. (Kananen 2011, 39.) Tutkimuksessa käytetty kysely etenee mainitun suppilotekniikan tavoin edeten yleisemmästä teemasta eli monimuotoisesta työyhteisöstä kohti yksityisempää kokemusta eli havaittua tai itse koettua syrjintää.

Kyselyn rakenne ja ulkomuoto on esitetty liitteessä 2. Kysely alkaa taustatietojen, iän ja sukupuolen selvittämisellä. Seuraavalla sivulla esitetään kysymyksiä työyhteisön monimuotoisuudesta ja työyhteisön ilmapiiristä yhdenvertaisuuteen liittyen. Kolmannella sivulla kartoitetaan yhdenvertaisuuden yleistä toteutumista työpaikalla eri syrjintäperusteiden kohdalla. Viimeisellä sivulla kysytään syrjinnästä työyhteisössä havaitun ja itse koetun syrjinnän kautta. Lisäksi annetaan mahdollisuus esittää ideoita työyhteisön yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

Monimuotoinen työyhteisö on määritelty ennen kysymysten esittämistä. Kysymyksillä on kartoitettu henkilöstön kokemusta työyhteisönsä monimuotoisuudesta ja sen mahdollisesti aiheuttamista haasteista. Kysytty on myös työyhteisön arvostuksesta toistensa erilaisuutta kohtaan. Yhdenvertaisuuden toteutumista ja samalla yleistä ilmapiiriä työpaikalla on selvitetty kysymällä voiko työntekijä halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa tiettyyn ryhmään. Näin on myös pyritty selvittämään joutuuko työntekijä tekemään valintoja sen vuoksi, että kuuluu tiettyyn vähemmistöryhmään ja kokee sen vuoksi joutuvansa tekemään valintoja, kuten peittämään identiteettiään tai jotain ominaisuuttaan. Kartoitettu on myös kohtuullisten mukautusten tekemistä kysymällä arviota siitä, että tekisikö työnantaja kohtuullisia mukautuksia tai antaisi erityistä tukea, jos työntekijän työkyky heikkenisi.

Oikeusministeriön kysymys numero 5 vastaa Planille tehdyn kyselylomakkeen kysymystä 6, ja puolestaan oikeusministeriön 6. kysymys vastaa Planin 7. kysymystä ja 7. kysymys 8. kysymystä. Oikeusministeriön kyselyssä kaikki muut syrjintäperusteet paitsi ikä on niputettu samaan kysymykseen. Planille tehdyssä kyselyssä syrjintäperusteet ryhmiteltiin siten, että etninen ja kulttuurinen tausta sekä kieli luokiteltiin samaan kategoriaan, poliittinen ja ammattiyhdistystoiminta omaansa sekä terveydentila ja vammaisuus otsikoitiin työkyvyn alle. Yhdenvertaisuuden käsite kuvattiin kyseisen kyselyosion kohdalla ennen kysymyksiä. Käsitteen määrittely tehtiin myös perhesuhteiden, työkyvyn ja seksuaalisen suuntautumisen osalta. Näin toimittiin selkeyden ja mahdollisen tarkan ja luotettavan tuloksen saamiseksi jokaisen syrjintäperusteen kohdalla.

Syrjintää työpaikalla on kysytty havaitun ja koetun syrjinnän avulla. Kysymyksiä edeltää syrjinnän muotojen määrittely. Havaitun ja itse koetun syrjinnän kysymysten asettelu on muokattu Oikeusministeriön kyselyn vastaavista kysymyksistä. Planille tehdyssä kyselyssä havaittu ja itse koettu syrjintä on asetettu kyselylomakkeelle vierekkäin, jotta niiden erot tulisivat mahdollisimman selkeästi esille. Samaa asettelutapaa on noudatettu, kun on tarkennettu kenen taholta syrjintää on havaittu tai koettu, millaista se on ollut luonteeltaan sekä onko havaittuun tai koettuun syrjintään puututtu. Havaittuun ja koettuun syrjintään puuttumisen tapaa ja vaikutuksia on kysytty avoimella kysymyksellä.

Kyselyn lopussa selvitetään erikseen onko työntekijä joutunut tekemään valintoja syrjinnän vuoksi. Valinnat määritellään mainiten, että ne voivat olla esimerkiksi oman identiteetin peittelyä, sairaudentilan salaamista tai elämäntilanteen muuttamista syrjinnän välttämiseksi. Viimeisessä kysymyksessä pyydetään vastaajia antamaan ehdotuksia yhdenvertaisuuden kehittämiseksi työyhteisössä.

5.4 Aineiston analysointi

Tutkimustulosten analysoinnilla pyritään saamaan vastaus tutkimusongelmaan. Analyysissä on mahdollista käyttää selittämiseen pyrkivää lähestymistapaa, jossa käytetään apuna tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa tai ymmärtämiseen pyrkivää lähestymistapaa, jossa päätelmien pohjana toimii laadullinen analyysi. (Hirsjärvi 2009, 224.) Monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia tulkitaan tilastollisten analyysien kautta mutta myös laadullisin menetelmin pohjaten tulosten tulkinnan viitekehikseen.

Aineiston analysoimisessa hyödynnetään tulosten graafista esittämistä taulukoiden ja kuvien avulla. Ristiintaulukoinnilla ja korrelaatiokertoimilla tarkastellaan muuttujien välistä yhteyttä. Korrelaatiokertoimen avulla voidaan esimerkiksi selvittää iän vaikutusta mielipidearvosanoihin tai sukupuolen ja vastausten välistä riippuvuutta. (Heikkilä 2014, 90, 138, 144, 148.)

Aineiston analysoinnissa on käytetty Webropolin raportointityökaluja, Excel- taulukkolaskentaa sekä SPSS-ohjelmaa. Webropolilla laadittiin kaikista kysymyksistä perusjakaumat ja kuviot. Lisäksi tehtiin ristiintaulukoita, joista poimittiin ne taulukot, jotka SPSS-ohjelman merkitsevyytstesteillä olivat tilastollisesti merkitseviä. Webropolin perusanalyysit ladattiin Excel-tiedostoon, jossa kuvioita siistittiin ja laadittiin uusia kuvioita esimerkiksi Likertin muuttujista. Pylväitä järjesteltiin tarpeen mukaan keskiarvon tai prosenttiarvon mukaiseen suuruusjärjestykseen.

Tilastollinen testaus kokonaistutkimuksen yhteydessä jakaa mielipiteitä Testeistä saatavien tulosten tarkoituksena on selvittää, voiko tulosta yleistää koko perusjoukkoon eikä siten sitä koeta välttämättä tarpeellisena. Kuitenkaan aina vastauksia ei saada koko perusjoukosta ja testeillä voidaan selvittää ilmenevätkö erot satunnaisesti vai systemaattisesti. Testausta voidaan perustella myös sillä, että sen avulla voidaan arvioida havaittujen erojen suuruusluokkaa. (Heikkilä 2014, 181.)

Aineistoa analysoitiin SPSS-ohjelmalla tekemällä aineistosta frekvenssitaulukkoita, joita tulkitaan sanallisesti taulukoiden antaman tiedon avulla. Ryhmien välisiä merkitseviä eroja testattiin MannWhitneyn U-testillä ja Kruskal-Wallis testillä, joilla selvitettiin vastausten merkitseviä eroja naisten ja miesten sekä ikäryhmien välillä Likertin asteikon muuttujista. Tuloksissa kerrotaan vain ne vastaukset, jotka olivat kyseisen testin perusteella tilastollisesti merkitseviä. Tilastollisesti merkitseviksi eroiksi on tulkittu ne, joissa Sig.-luku on 5 % tai alle (liite 3). Kruskal-Wallis testi ei antanut yhtään ikäryhmittäisiä merkitseviä eroja. Spearmanin korrelaatiolla selvitettiin systemaattista muutosta iän kasvaessa tai vähentyessä. Rajana on käytetty -0,3 ja + 0,3, jossa -0,3 tarkoittaa, että lineaarista riippuvuutta ei ole ja +0,3, että on olemassa kohtalainen positiivinen riippuvuus. Korrelaation etumerkki kertoo muuttujien välisen suunnan riippuvuuden. (Heikkilä 2014, 192–193, 218–219.)

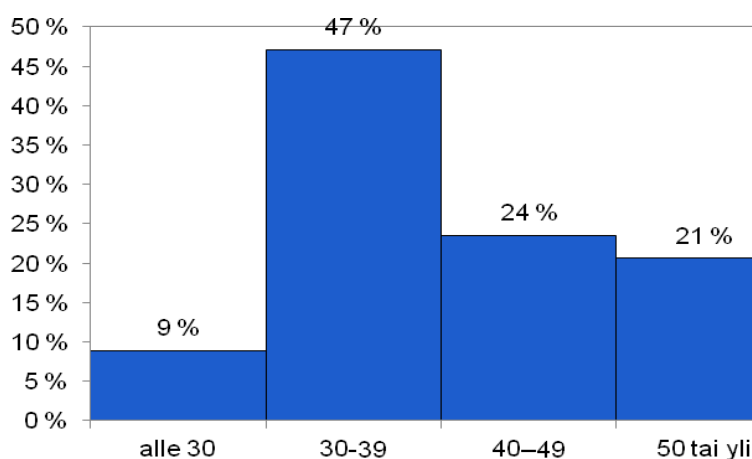
6 Monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

Kyselystä saatavat tulokset esitellään siinä järjestyksessä kuin ne ovat kyselyssä esitetty. Tutkimuksessa on selvitetty työyhteisön monimuotoisuutta ja ilmapiiriä työpaikalla, yhdenvertaisuuden toteutumista, sekä työyhteisössä havaittua ja itse koettua syrjintää. Lisäksi avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset esitellään sellaisinaan aihealueittain jaoteltuna.

6.1 Vastaajien taustatiedot

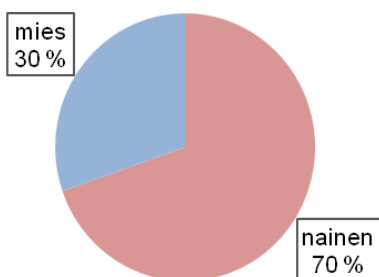
Taustatiedoista kysyttiin ikää ja sukupuolta. Kyselyssä haluttiin turvata vastaajien anonymiteetti, joten taustatietoina käytettiin ainoastaan ikää ja sukupuolta.

Vastaajajoukosta enemmistö (47 %) kuului ikäryhmään 30–39-vuotiaat. Seuraavaksi suurin ikäryhmä oli 40–49-vuotiaat, johon kuului 24 % vastaajista. Työntekijöistä 21 % oli 50-vuotiaita tai vanhempia. Alle 30-vuotiaita oli 9 % vastaajista. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma (n=34)

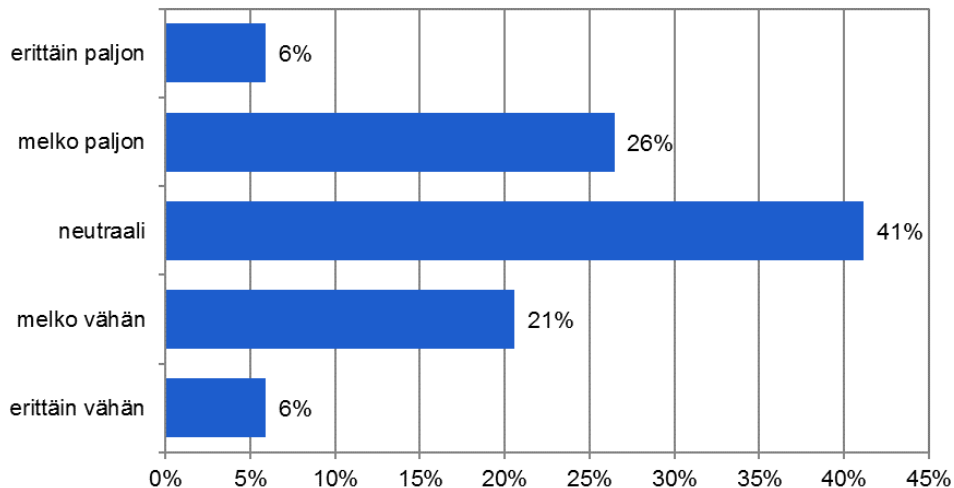
Sukupuolijakaumasta nähdään, että vastaajista naisia oli 70 % ja miehiä 30 % (kuvio 5).



Kuvio 5. Vastaajien sukupuolijakauma (n=33)

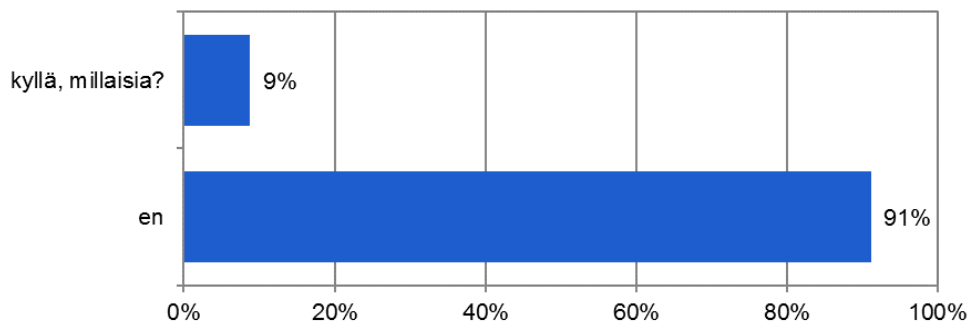
6.2 Työyhteisön monimuotoisuus ja yleinen ilmapiiri työpaikalla

Kysyttäessä työntekijöiden mielipidettä työyhteisönsä monimuotoisuudesta, oli vastaajista 26 % mielestä työyhteisössä monimuotoisuutta melko paljon, kun taas 21 % mielestä se oli sitä melko vähän. Neutraalin vastausvaihtoehdon valitsi 41 % vastaajista, kun taas vastausvaihtoehdot ”erittäin paljon” ja ”erittäin vähän” olivat vastaajista 6 % valinta. (Kuvio 6.) Hajontaa vastauksissa oli siis jonkin verran, mikä käy myös ilmi avoimien kysymysten vastauksista, jotka esitetään seuraavan kuvion kohdalla.



Kuvio 6. Työntekijöiden mielipide työyhteisön monimuotoisuudesta (n = 34)

Työyhteisön monimuotoisuuden aiheuttamia haasteita koki vastaajista lähes joka kymmenes (9 %), enemmistön (91 %) ollessa sitä mieltä, että se ei aiheuta haasteita (kuvio 7).



Kuvio 7. Työntekijöiden mielipide työyhteisön aiheuttamista mahdollisista haasteista (n=34)

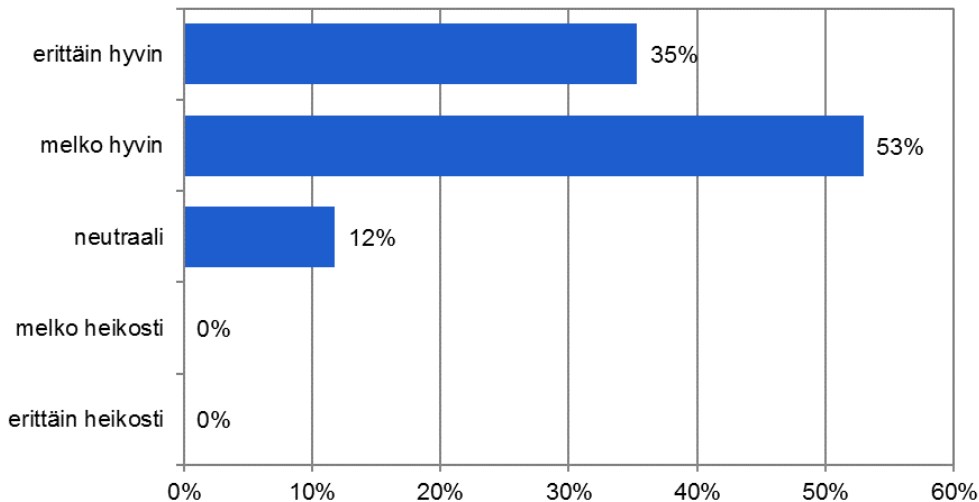
Monimuotoisuuden aiheuttamia haasteita oli kuvattu seuraavin kommentein:

Sen poissaolo aiheuttaa huolia minussa, että ei tule eri näkökulmia ympäristöön, ja aiheuttaa ongelmaa, että ympärillä ei olisi niin avoimempaa tai "inclusive".

Erialaisten kielten ja elämäntilanteiden huomioiminen.

Samalla asialla on monta merkitystä. Enemmän kuin homogeenisemmassa työpaikassa.

Työyhteisön jäsenet arvostavat toistensa erilaisuutta ”melko hyvin” enemmistön (53 %) mielestä. Vastausvaihtoehdon ”erittäin hyvin” valitsi vastaajista yli kolmannes (35 %) ja ”neutraalina” sitä piti joka kymmenes vastaaja (12 %). Suurin osa vastaajista kokee siis työyhteisönsä arvostavan jäsentensä erilaisuutta. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Työntekijöiden mielipide työyhteisön jäsenten arvostuksesta toistensa erilaisuutta kohtaan (n=34)

Miestyöntekijät kokevat naistyöntekijöitä enemmän, että työyhteisön jäsenet arvostavat toistensa erilaisuutta. Ero miesten ja naisten antamien vastausten kesken on tilastollisesti merkitsevä. (Taulukko 2, liite 3.)

Taulukko 2. Toisten erilaisuuden arvostaminen nais- ja miestyöntekijöiden keskuudessa

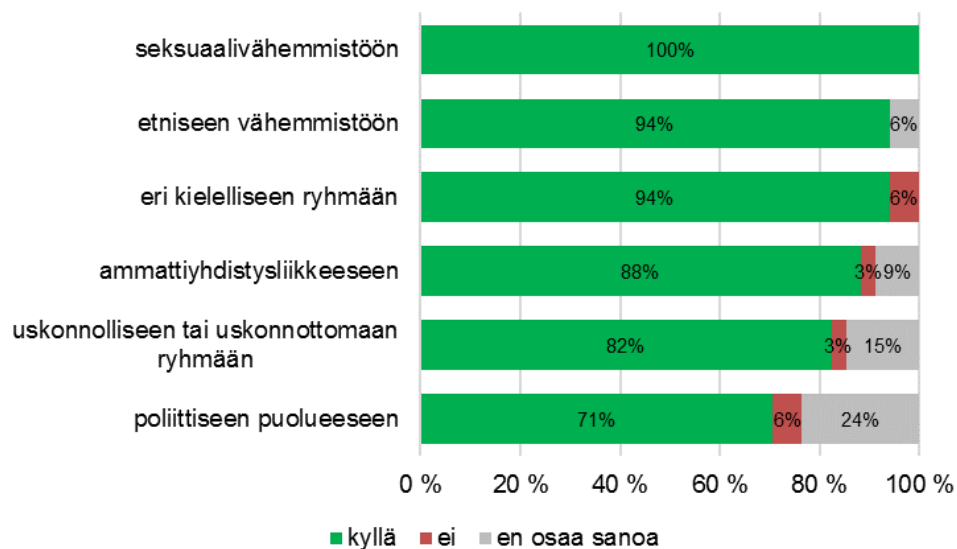
| | Sukupuoli | |
|-------------------|-------------------------|-----------------------|
| | <i>nainen</i> (N=23) | <i>mies</i> (N=10) |
| erittäin heikosti | 0 % | 0 % |
| melko heikosti | 0 % | 0 % |
| neutraali | 13 % | 10 % |
| melko hyvin | 65 % | 20 % |
| erittäin hyvin | 22 % | 70 % |

Spearmanin testillä selvisi, että nuoremmat työntekijät arvostavat työntekijöiden erilaisuutta vanhempia työntekijöitä enemmän (liite 4).

Vastaajilta kysyttiin työyhteisön ilmapiirin tukea tiettyyn ryhmään kuulumiselle. Vastausvaihtoehdoista ”seksuaalivähemmistön” valitsivat kaikki vastaajat. Seuraavaksi eniten koettiin voivan kuulua työyhteisön tuella etniseen vähemmistöön sekä eri kielelliseen vä-

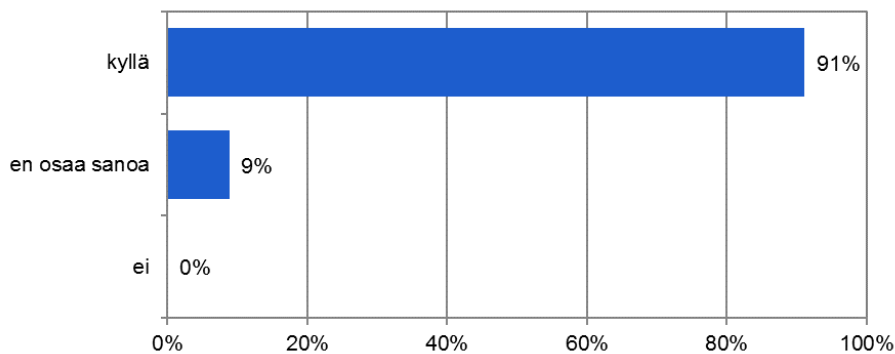
hemmistöön, jotka valitsivat suurin osa (94 %) vastaajista. Vastaajista 6 % vastasi ”en osaa sanoa” etnisen vähemmistöryhmän kohdalla ja puolestaan 6 % vastaajista koki, ettei työyhteisön ilmapiiri tue eri kielelliseen vähemmistöön kuulumista. Enemmistö (88 %) vastasi työyhteisön ilmapiirin tukevan ammattiyhdistysliikkeeseen kuulumista, kun taas 3 % koki, ettei ilmapiiri tue ammattiyhdistysliikkeeseen kuulumista ja lähes joka kymmenes vastaaja (9 %) ei osannut sanoa kantaansa. (Kuvio 9.)

Uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään katsoi voivansa kuulua työyhteisön tuella suurin osa (82 %) vastaajista ja puolestaan 3 % koki päinvastoin. Vastaajista yli kymmenes (15 %) ei osannut sanoa. Vähiten koettiin työyhteisön tukevan poliittiseen puolueeseen kuulumista (71 %), 6 % vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon ”ei” ja 24 % vastaajista vastauksen ”en osaa sanoa”. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Työntekijöiden mielipide työyhteisön ilmapiirin tuesta siihen, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan mainittuihin ryhmiin (n=34)

Henkilöstön luottamusta työnantajan antamaan erityiseen tukeen tai kohtuullisten mukautusten tekemiseen työntekijän sairastuessa luotti valtaosa (91 %) vastaajista. Kukaan ei sen sijaan kokenut, ettei voisi luottaa työnantajan tukeen sairastumistilanteessa. Vastaajista lähes joka kymmenes (9 %) ei osannut sanoa kantaansa tähän kysymykseen. (Kuvio 10.)

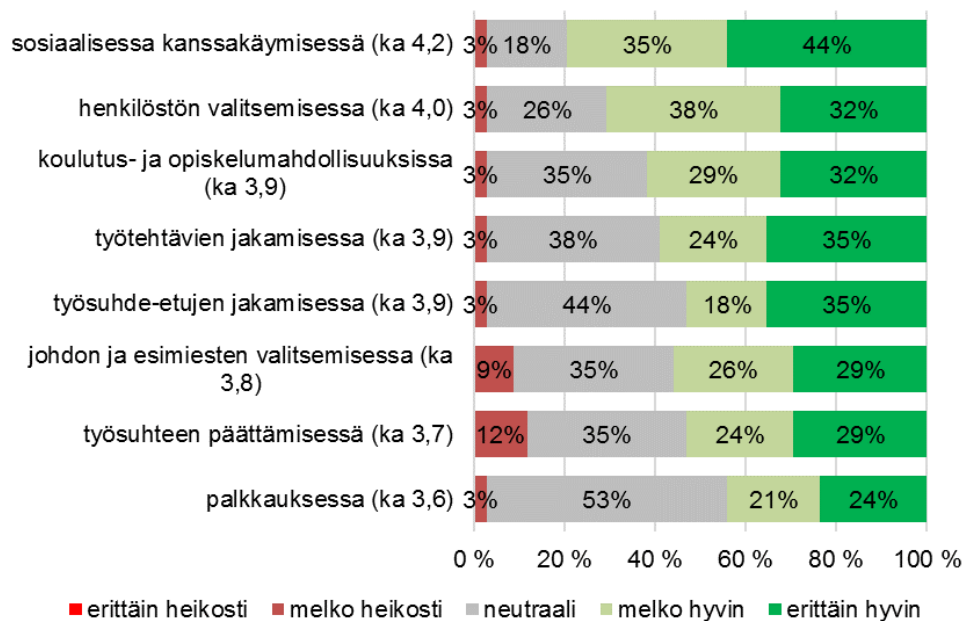


Kuvio 10. Työntekijöiden luottamus työnantajan valmiuteen tehdä kohtuullisia mukautuksia sairastumisen kohdatessa tai työkyvyn alennuttua (n=34)

6.3 Yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla

Kyselyssä selvitettiin henkilöstön kokemusta yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikallaan yhdenvertaisuuslaissa mainittujen syrjäntäperusteiden kohdalla. Kuvioissa 11–17 kuvataan vastausten jakautumista eri syrjäntäperusteiden kohdalla huomioiden erilaiset toiminnot työssä, kuten henkilöstön valitsemisen, työtehtävien jakamisen ja työsuhteen päättämisen.

Keskiarvon mukaan laskettuna yhdenvertaisuus toteutuu eri-ikäisten kohdalla parhaiten sosiaalisessa kanssakäymisessä (ka 4,2) ja henkilöstön valitsemisessa (ka 4,0). Puolestaan heikoimmaksi yhdenvertaisuus koettiin eri-ikäisten kohdalla työsuhteen päättämisessä (ka 3,7) ja palkkauksessa (ka 3,6). (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Työntekijöiden kokemus eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikallaan (n=34)

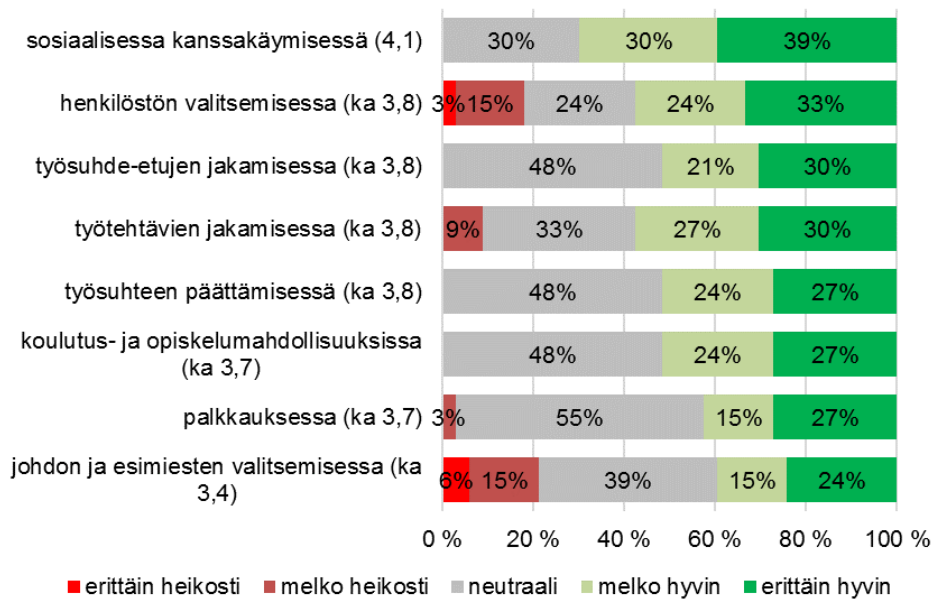
Seuraavassa on vertailtu nais- ja miestyöntekijöiden mielipidettä koskien eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumista henkilöstön valitsemisessa (taulukko 3).

Taulukko 3. Nais- ja miestyöntekijöiden mielipide eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta henkilöstön valitsemisessa

| henkilöstön valitsemisessä | Sukupuoli | |
|----------------------------|---------------|-------------|
| | nainen (N=23) | mies (N=10) |
| erittäin heikosti | 0 % | 0 % |
| melko heikosti | 4 % | 0 % |
| neutraali | 30 % | 10 % |
| melko hyvin | 43 % | 30 % |
| erittäin hyvin | 22 % | 60 % |
| Keskiarvo | 3,8 | 4,5 |

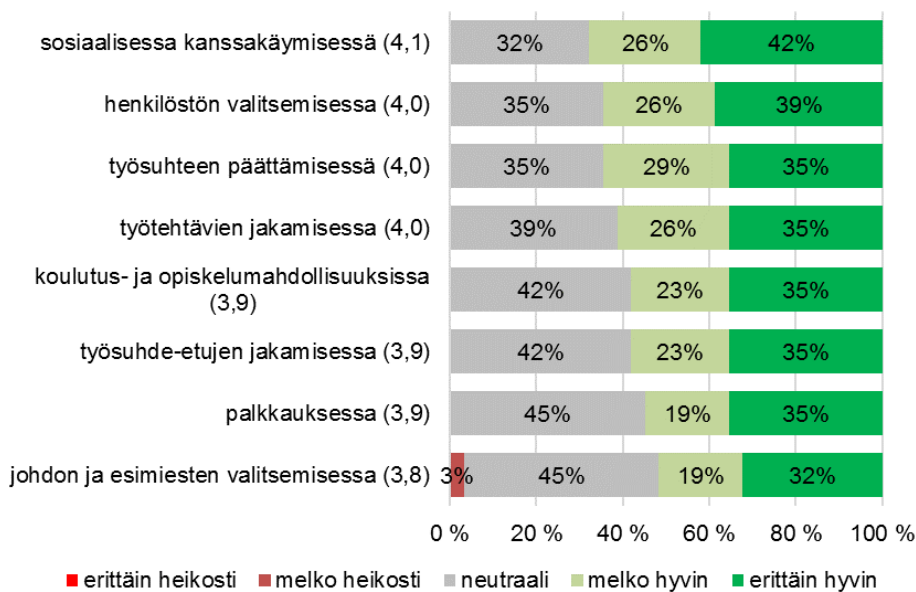
Nais- ja miestyöntekijöiden vastauksissa koskien eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumista henkilöstön valitsemisessa oli eroa siten, että miehet (ka 4,5) kokevat yhdenvertaisuuden toteutuvan henkilöstön valitsemisessa paremmin kuin naiset (ka 3,8). Ero on tilastollisesti merkitsevä. (Taulukko 3, liite 3.) Spermanin testin mukaan nuoremmat työntekijät kokevat eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuvan sosiaalisessa kanssakäymisessä paremmin kuin vanhempien työntekijöiden mielestä (liite 4).

Etniseltä ja kulttuuriselta taustaltaan tai kieleltään vähemmistöryhmään kuuluvien yhdenvertaisuus toteutui erittäin hyvin sosiaalisessa kanssakäymisessä vastaajista lähes neljänneksen (39 %) mielestä, mikä oli myös keskiarvon (ka 4,1) mukaan laskettuna korkein tulos vastausvaihtoehdoista. Toiseksi eniten, 33 % vastaajista (ka 3,8), koki henkilöstön valitsemisessa toteutuvan kyseessä olevaan vähemmistöryhmään kuuluvien yhdenvertaisuus. Kuitenkin vastaajista 3 % oli sitä mieltä, että etniseen, kulttuuriseen tai kielivähemmistöön kuuluvien yhdenvertaisuus toteutuu erittäin heikosti ja 15 % vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon ”melko heikosti” henkilöstön valitsemisen kohdalla. Työtehtävien jakamisessa vastaajista lähes joka kymmenes (9 %) katsoi, että ryhmän yhdenvertaisuus toteutuu melko heikosti ja heikoiten johdon ja esimiesten valitsemisessa. (Kuvio 12.)



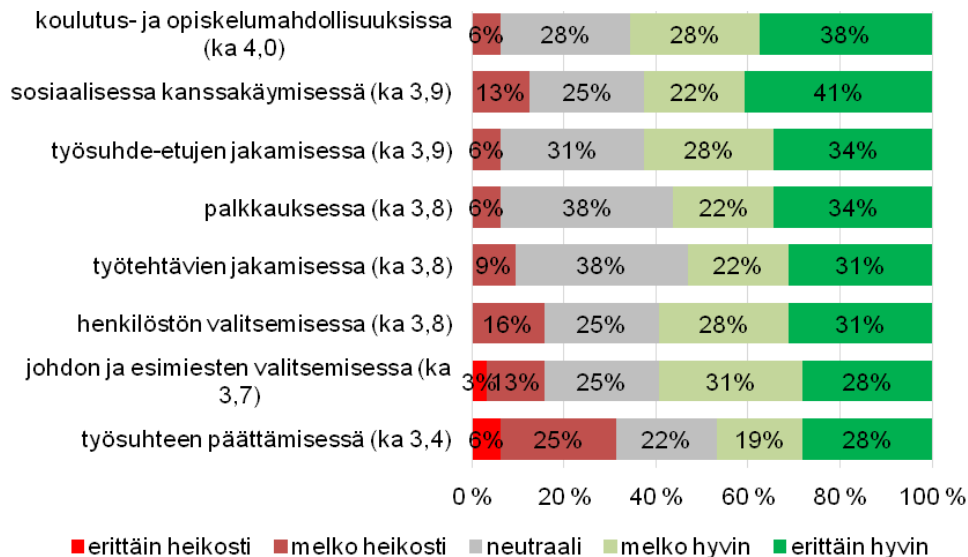
Kuvio 12. Työntekijöiden kokemus etniseltä ja kulttuuriselta taustaltaan tai kieleltään vähemmistöryhmään kuuluvien työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikallaan (n=33)

Poliittiseen toimintaan tai ammattiyhdistystoimintaan osallistuvien työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutui kaikista vähemmistöryhmistä tasaisimmin. Ainoastaan johdon ja esimiesten valitsemisessa vastaajista 3 % koki, että ko. ryhmän yhdenvertaisuus toteutuu melko heikosti. (Kuvio 13.) Spearmanin testin mukaan nuoremmat työntekijät kokivat poliittiseen tai ammattiyhdistystoimintaan osallistuvien yhdenvertaisuuden toteutuvan paremmin henkilöstön valitsemisessa, työsuhteen päättämisessä sekä koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa kuin vanhempien työntekijöiden mielestä (liite 4).



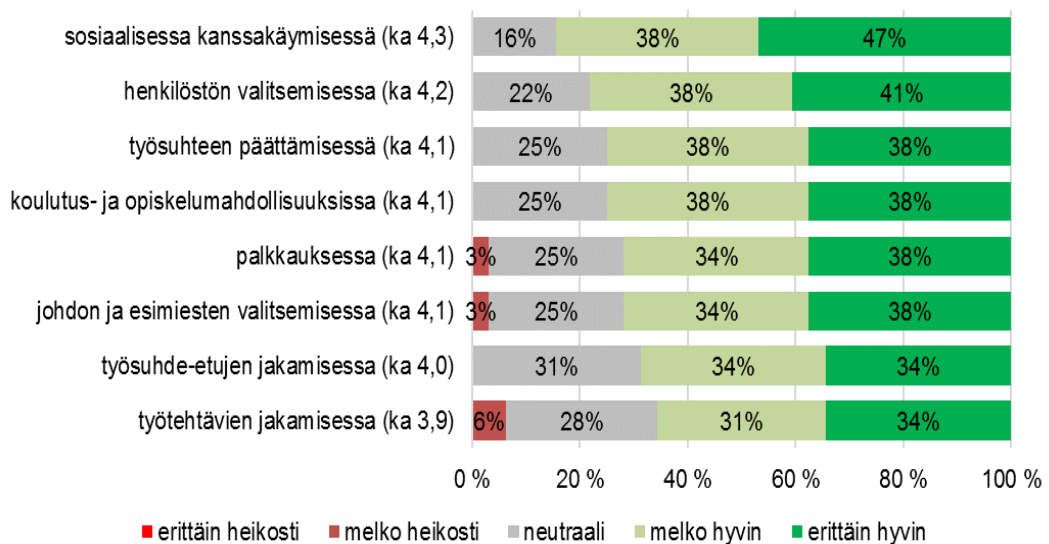
Kuvio 13. Työntekijöiden kokemus poliittiseen toimintaan tai ammattiyhdistystoimintaan osallistuvien työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikallaan (n=31)

Mielipiteiltään erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu vastaajien mielestä parhaiten koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa (ka 4,0). Vastaajista 38 % mielestä se toteutuu erittäin hyvin ja 28 % mielestä melko hyvin. Vastaajista 6 % mielestä se puolestaan toteutuu melko heikosti. Mielipiteiltään erilaisten työntekijöiden ryhmässä oli kaikista ryhmistä eniten ”melko heikosti” -vastausvaihtoehtoja. Huonoiten ko. ryhmän yhdenvertaisuus toteutui työsuhteen päättämisessä, jonka kohdalla vastaajista 25 % mielestä sen toteutuminen on melko heikkoa ja 6 % mielestä erittäin heikkoa. (Kuvio 14.)



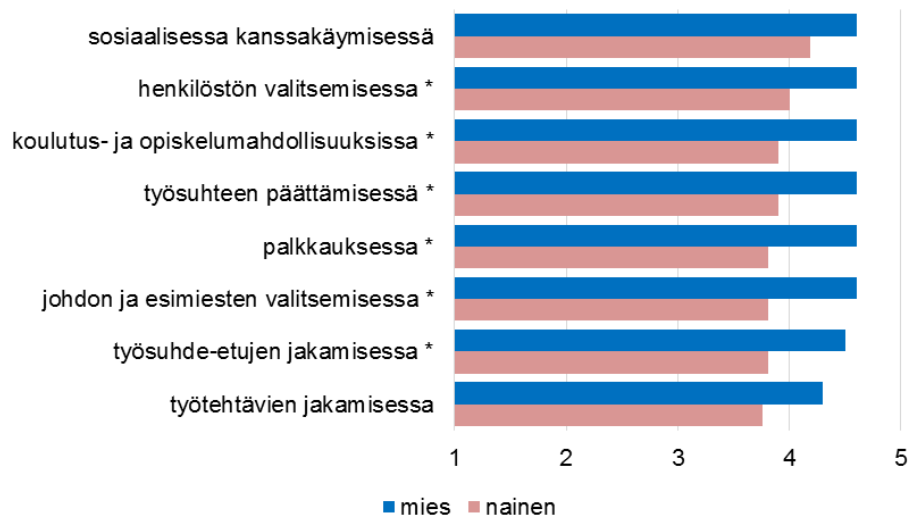
Kuvio 14. Työntekijöiden kokemus mielipiteiltään erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikallaan (n=32)

Perhesuhteiltaan erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten sosiaalisessa kanssakäymisessä (ka 4,3). Vastaukset olivat melko samankaltaisia myös henkilöstön valitsemisen, työsuhteen päättämisen sekä koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien kohdalla. Sen sijaan työtehtävien jakamisessa 6 % vastaajista koki yhdenvertaisuuden toteutuvan melko heikosti ja johdon ja esimiesten valitsemisessä sekä palkkauksessa saman vastauksen antoi 3 % vastaajista. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Työntekijöiden kokemus perhesuhteiltaan erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikallaan (n=32)

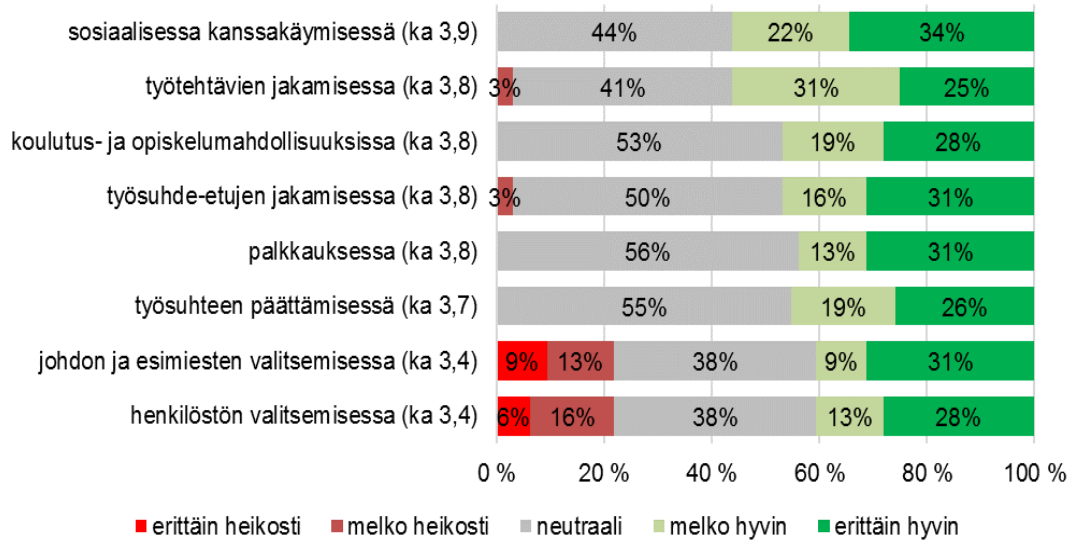
Seuraava kuvio havainnollistaa nais- ja miestyöntekijöiden eroa vastauksissa yhdenvertaisuuden toteutumisesta perhesuhteiden kohdalla. Miesvastaajat ovat kokeneet, että perhesuhteiden kohdalla yhdenvertaisuus toteutuu paremmin kuin naisvastaajien mielestä. Ero on tilastollisesti merkitsevä. (Kuvio 16, liite 3.)



Kuvio 16. Nais- ja miestyöntekijöiden mielipide perhesuhteiden vaikutuksesta yhdenvertaisuuden toteutumiseen (* ero on tilastollisesti merkitsevä)

Spearmanin testin mukaan nuoremmat työntekijät ovat kokeneet, että perhesuhteiltaan eroavien työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu paremmin työsuhde-etujen jakamisen kohdalla kuin vanhempien työntekijöiden mielestä (liite 4).

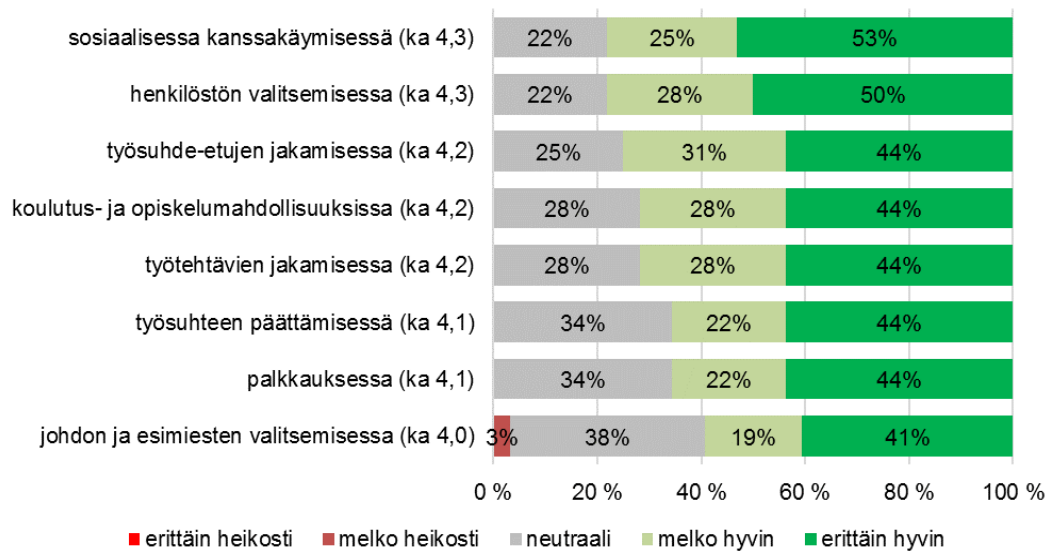
Työkyvyltään erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu erittäin tai melko hyvin sosiaalisessa kanssakäymisessä (ka 3,9) ja työtehtävien jakamisessa (ka 3,8). Kuitenkin vastaajista 3 % koki, että työtehtävien jakamisen kohdalla yhdenvertaisuus toteutuu melko heikosti. Samoin kokee vastaajista 3 % työsuhde-etujen jakamisessa. Melko heikosti tai erittäin heikosti työkyvyltään erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu yhteensä vastaajista 22 % mielestä johdon ja esimiesten valitsemisessa sekä henkilöstön valitsemisessa. (Kuvio 17.)



Kuvio 17. Työntekijöiden kokemus työkyvyltään erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikallaan (n=32)

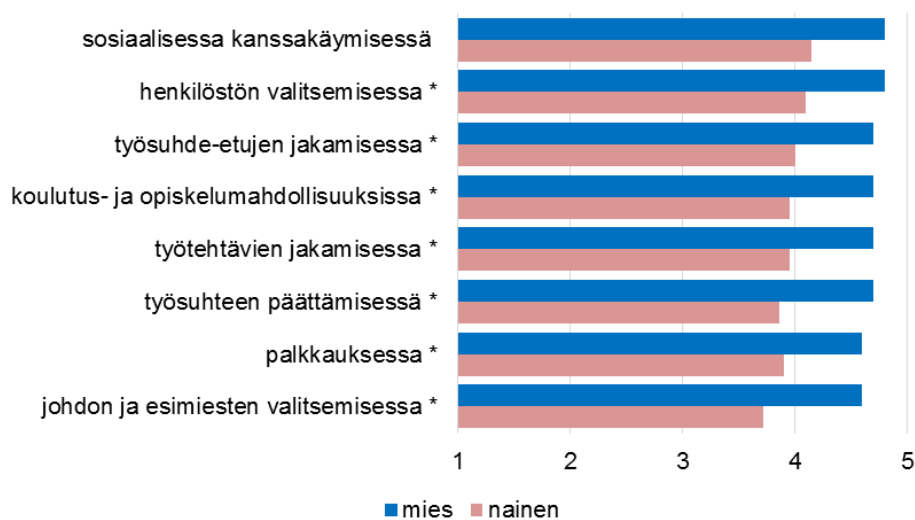
Spearmanin testin mukaan nuorempien työntekijöiden mielestä työkyvyltään erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu työtehtävien jakamisessa paremmin kuin vanhempien työntekijöiden mielestä (liite 4).

Seksuaaliselta suuntautumiseltaan vähemmistöryhmään kuuluvien yhdenvertaisuus toteutuu melko tasaisesti melko tai erittäin hyvin. Vastaajista 3 % koki, että se toteutuu johdon ja esimiesten valitsemisessa melko heikosti. Parhaiten se toteutuu sosiaalisessa kanssakäymisessä ja henkilöstön valitsemisessa. (Kuvio 18.)



Kuvio 18. Työntekijöiden kokemus seksuaaliselta suuntautumiseltaan vähemmistöryhmään kuuluvien työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpäivällä (n=32)

Seuraava kuvio havainnollistaa nais- ja miestyöntekijöiden eroa vastauksissa yhdenvertaisuuden toteutumisesta seksuaalisen suuntautumisen kohdalla. Miesvastaajat ovat kokeneet, että seksuaalisen suuntautumisen kohdalla yhdenvertaisuus toteutuu paremmin kuin naisvastaajien mielestä. Ero on tilastollisesti merkitsevä. (Kuvio 19, liite 3.)

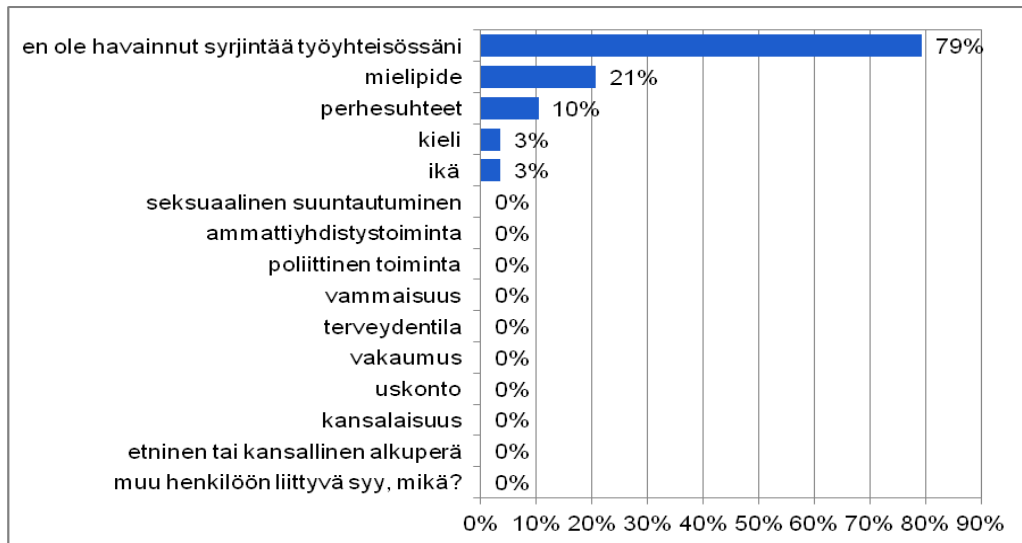


Kuvio 19. Nais- ja miestyöntekijöiden mielipide seksuaalisen suuntautumisen vaikutuksesta yhdenvertaisuuden toteutumiseen (* ero on tilastollisesti merkitsevä)

6.4 Syrjintä työyhteisössä

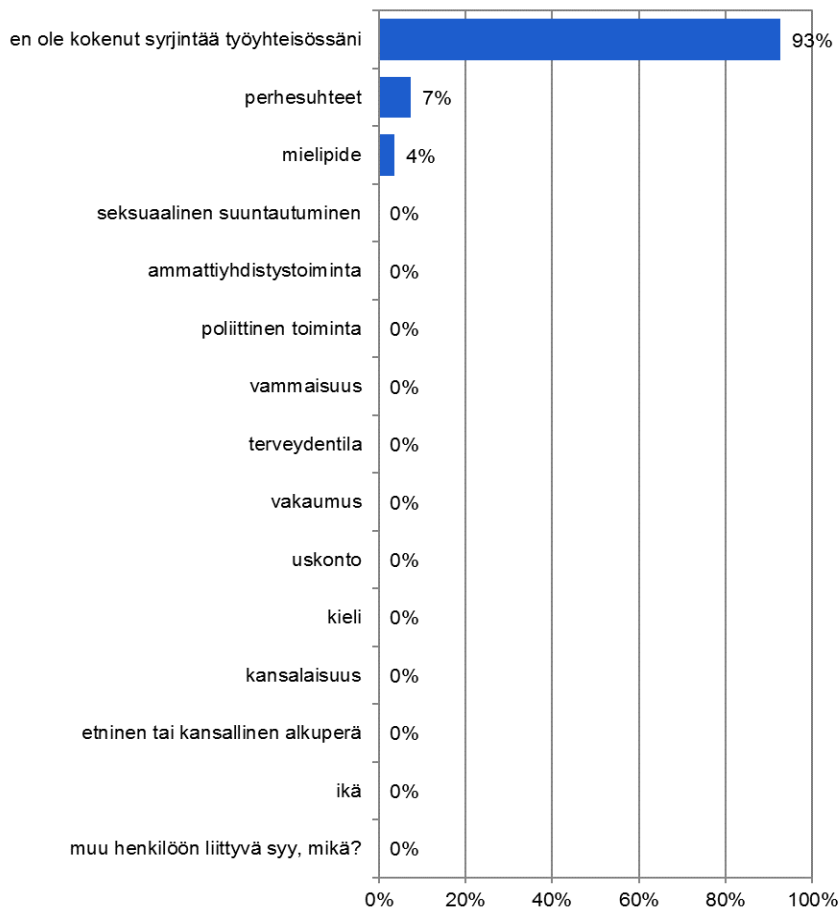
Syrjintäkokemuksia kartoitettiin kysymällä havaittua sekä itse koettua syrjintää viimeisen vuoden aikana yhdenvertaisuuslaissa mainittujen syrjintäperusteiden kohdalla. Syrjintää

työyhteisössään ei ole havainnut enemmistö (79 %) vastaajista. Eniten havaittua syrjintää oli mielipiteen kohdalla, jonka valitsi vastaajista 21 %. Perhesuhteiden kohdalla vastaajista joka kymmenes (10 %) oli havainnut syrjintää. Kielen ja iän kohdalla puolestaan vastaajista 3 % oli havainnut syrjintää työyhteisössään. (Kuvio 20.)



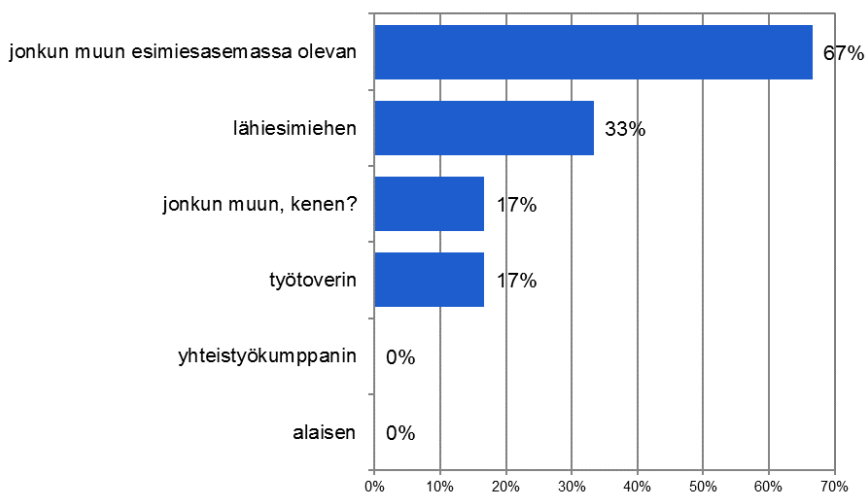
Kuvio 20. Syrjintäperusteet havaitun syrjinnän kohdalla (n=29)

Suurin osa vastaajista (93 %) ei ollut itse kokenut syrjintää työyhteisössään viimeisen vuoden aikana. Itse koetun syrjinnän kohdalla vastaajista 7 % oli kokenut syrjintää perhesuhteiden kohdalla ja 4 % vastaajista oli kokenut syrjintää mielipiteen vuoksi. (Kuvio 19.)



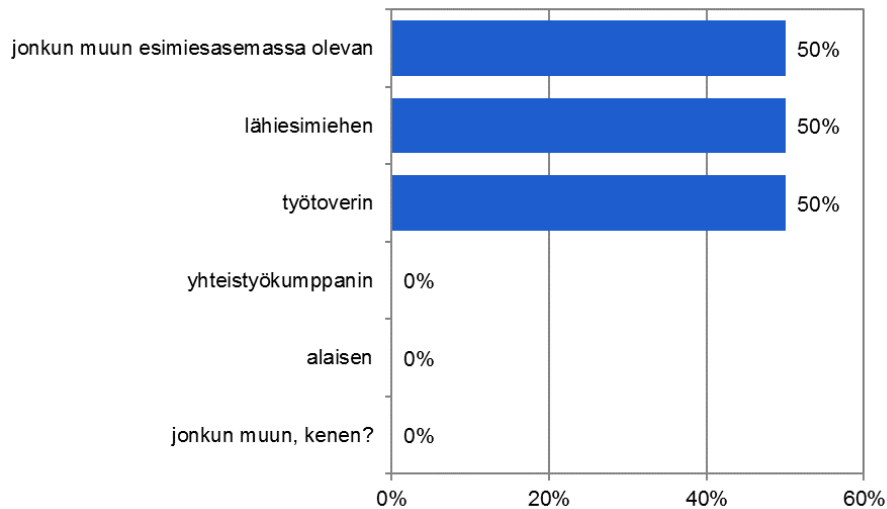
Kuvio 21. Syrjintäperusteet itse koetun syrjinnän kohdalla (n=27)

Kyselyssä selvitettiin kenen taholta havaittua ja koettua syrjintää on tapahtunut. Suurin osa vastaajista (67 %) oli havainnut syrjintää tapahtuvan esimiesasemassa olevan taholta. Vastaajista 33 % oli havainnut syrjintää lähiesimiehen ja 17 % vastaajista työtoverin aiheuttamana. Vastausvaihtoehdon ”jonkun muun, kenen” oli valinnut vastaajista 17 %. Yhteen avoimeen vastauskenttään oli kirjoitettu ”YT-prosessi”.



Kuvio 22. Syrjivä taho havaitun syrjinnän kohdalla (n=6)

Itse koettua syrjintää oli tapahtunut tasaisesti esimiesasemassa olevan, lähiesimiehen ja työtoverin taholta.



Kuvio 21. Syrjivä taho itse koetun syrjinnän kohdalla (n=2)

Havaittua syrjintää on pyydetty kuvailemaan omin sanoin ja siihen on saatu neljä kommenttia kolmelta vastaajalta. Havaittua syrjintää on kuvailtu seuraavasti:

Tahaton poissulkeminen kielen vuoksi, työtehtävien tarjoamatta jättäminen iän tai mielipiteen vuoksi.

Työyhteisössämme on melko yleistä ns. "pojittelun kulttuuri". Yleisesti kun meistä 30–40-vuotiaista miehistä puhutaan joukkona, puhutaan tyyliin "mitäs pojat" jne. Näin yli 40-kymppisenä miehenä se ei enää haittaa, lähinnä huvittaa. Voin vain kuvitella, miltä se voi tuntua kaksikymppisistä, jos he kohtaavat sitä meidän organisaatiossa. Jatkuvasta tytöttelystä varmasti täällä pääsee välittömästi puhutteluun. Syys-täkin.

Tiettyihin raskaampiin työtehtäviin kuten roudaukseen pyydetään yleensä sukupuolisteereotypioiden mukaisesti henkilöitä vaikka niitä pystyisi varmasti kuka tahansa hoitamaan.

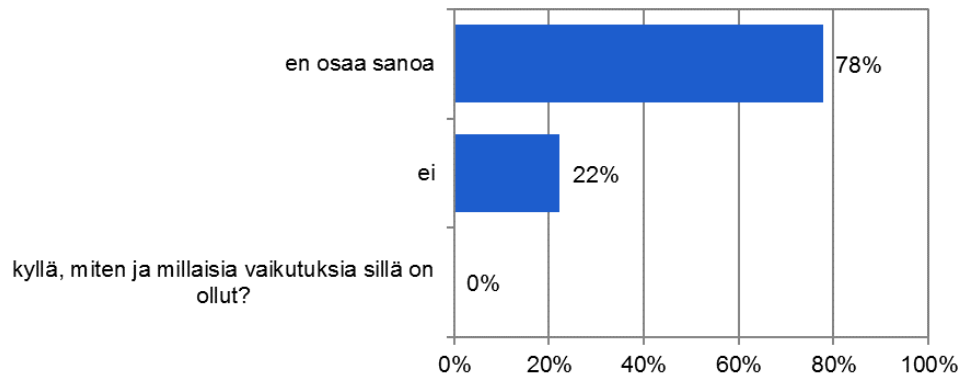
Joissakin tilanteissa jotkut työkaverit käyttävät vähätteleviä ilmaisuja. Eivät varmaankaan pahalla, mutta en usko että kaikki suhtautuvat välttämättä positiivisesti pojitteluun tai tytöttelyyn.

Erilaisia perhetaustoja omaavia henkilöitä kohdellaan syrjivästi. Ne kenellä on lapsia tai erityisesti pieniä lapsia, jättävät helposti kiireisiä työtehtäviä niiden harteille jotka eivät ole sidottuja esimerkiksi päiväkotien aikatauluihin.

Kysyttäessä millaista syrjintä on ollut luonteeltaan itseä kohtaan, on sitä kuvannut yksi vastaaja seuraavasti:

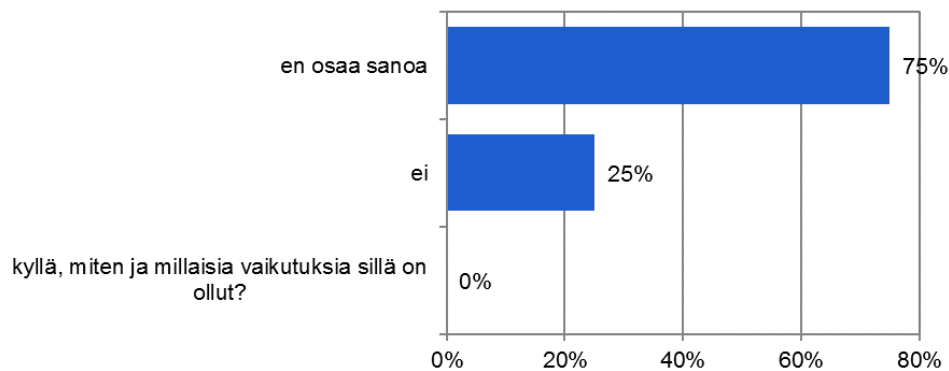
Vastaavia tilanteita on ollut kuin mitä kuvasin kohdassa 'työtoveriani kohtaan'.

Kysyttäessä onko havaittuun syrjintään puututtu, vastaajista enemmistö (78 %) ei osannut sanoa. Vastaajista 22 % on kokenut, ettei siihen ole puututtu. Kenelläkään vastaajista ei ollut tietoa, että havaittuihin syrjintäkokemuksiin olisi puututtu. (Kuvio 22.)



Kuvio 22. Havaittuun syrjintään puuttuminen (n=9)

Itseen kohdistuvan syrjinnän kohdalla vastaajista 25 % koki, ettei siihen ole puututtu ja vastaajista enemmistö (75 %) vastasi, ettei osaa sanoa (Kuvio 23).

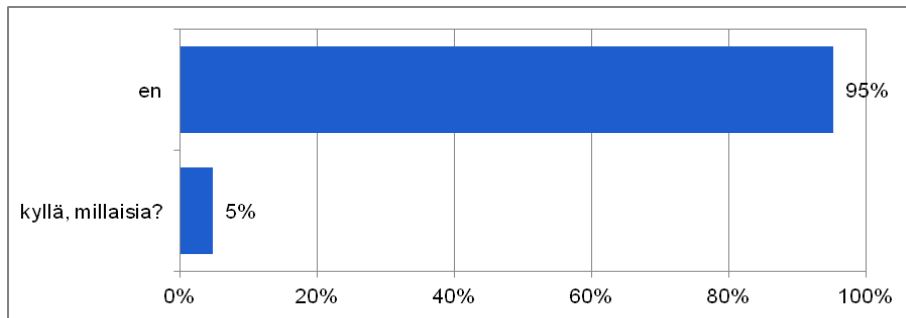


Kuvio 23. Itse koettuun syrjintään puuttuminen (n=4)

Henkilöstöltä selvitettiin mahdollisia valintatilanteita syrjinnän vuoksi. Kysymykseen vastasi 21 vastaajaa ja enemmistö (95 %) vastaajista ei ole joutunut tekemään valintoja syrjinnän seurauksena. Vastaajista 5 % on joutunut tekemään valintoja. (Kuvio 24.)

Kysyttäessä valinnoista avoimella kysymyksellä, saatiin yksi vastaus:

Peittelin ADHDtani, mutta kerroin sittenkin esimiehelleni siitä vaikka pelkäsin.



Kuvio 24. Syrjinnän vuoksi tehdyt valinnat (n=21)

Kysyttäessä miten työyhteisön yhdenvertaisuutta tulisi kehittää, saatiin yhteensä 12 vastausta. Sukupuoleen liittyvää ilmiötä kuvastaa eräs kommentti:

Sukupuoleen liittyvissä kysymyksissä haluaisin tuoda esiin hassun ilmiön, joka ei itseäni lainkaan häiritse mutta joka korostaa tasa-arvokeskustelun ajoittaista paradoksaalisuutta ja nurinkurisuutta: olen kuullut naispuolisten kollegoiden joskus heittävänsä esim. palaverin alkua odotellessa niin roiseja vitsejä, että jos itse olisin tehnyt vastaavaa, olisin varmasti lentänyt työsuhteesta vartissa kuin leppäkeihäs. Samoin "pojittelu" on melko säännöllistä ja hyväksyttyä, vaikka "tytöttelyn" kanssa ollaankin äärimmäisen tarkkoja. Ja niin tietysti pitääkin olla, mutta tuosta tulee välillä hassu fiilis – Enkä halua suinkaan luoda sukupuolten välistä vastakkainasettelua, koska sellaista ei työpaikallamme muutenkaan onneksi ole, mikä on harvinaislaatuinen hienoa.

Yksi vastaajista toi esille erilaisuuden huomioimisen negatiiviselta kannalta:

Tällä alalla työskentelevänä työpaikkana pyrimme ottamaan erilaisuuden huomioon. Se on osaltaan johtanut työpaikalla myös siihen, että joiltain työntekijöiltä hyväksytään lusmuilun tyyppistä käytöstä (se nyt vain on sellainen ihminen). Näin työt kasaantuvat tunnollisille tekijöille. Myös kiire määrittyy eri tavoin eri ihmisille.

Työyhteisön monimuotoisuutta on kuvattu seuraavin kommentein:

Rekrytointivaihteessa rekrytoida monipuolisemmin ja käyttää kanavia josta tavoitaisi paremmin myös ne työpaikallani aliedustetut ryhmät.

Työyhteisömme on hyvin homogeeninen. Olisi syytä tarkastella voisimmeko erityisillä toimenpiteillä tavoittaa ja palkata myös vammaisia tai eri etniseen vähemmistöön, kieli tai kulttuuriryhmiin kuuluvia työntekijöitä. Esimerkiksi suomen kielen kielitaitovaatimusta voisi tarkastella tehtäväkohtaisesti tarkemmin, ei välttämättä tarvita erinomaista suomen kielen taitoa jne.

Monimuotoisemmin valita henkilökuntaa. Esim. vammaisia palkkatuella, jos vain mahdollista.

Kouluttaa ja miettiä yhdenvertaisuutta laajemminkin kuin sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Miten Planin työyhteisöstä voisi tulla moninaisempi, millaisia konkreettisia keinoja voimme ottaa sen eteen?

Avointa keskustelua toivottiin kahdessa kommentissa:

Avointa keskustelua, joissa erilaisille mielipiteille on aidosti tilaa.

Planilla puhutaan avoimuudesta. Tuntuu että päätöksiä tehdään suljettujen ovien takana (ehkä syystäkin) ja osa perusteista jää hämärän peittoon tai henkilökunta ei ymmärrä perusteluja. Harmittaa kun en osaa avata tähän jotain nasevaa esimerkkiä. Tilaratkaisu oli esimerkki hyvästä tiedottamisesta ja henkilöstön kuulemisesta kyselyn ja toimistokokouksen avulla.

Tiimien välisiä eroja tuotiin esille kahdessa kommentissa:

Näistä asioista tulisi puhua enemmän tiimitasolla.

Tarkastamalla palkkoja samoin väliajoin kaikissa tiimeissä.

Osa vastanneista koki yhdenvertaisuuden toteutuvan jo nykyisellään hyvin:

Työyhteisössä se on jo oikein hyvällä mallilla. Henkilöstöpäällikkömme pitää tiukasti tästä linjasta kiinni, tämä hyvä asia!

Olemme hyvin yhdenvertainen yhteisö!

7 Pohdinta

Tulosten tarkastelussa hyödynnetään tietoperustassa esitettyä viitekehystä. Monimuotoisen työyhteisön vaikutukset, syrjintää ja yhdenvertaisuutta aikaansaavat tekijät, yhdenvertaisuuslain ulottuvuudet sekä oikeudenmukaisuusteoriat ovat keskeisiä tekijöitä, jotka auttavat ymmärtämään kyselystä saatuja vastauksia. Pohdinnassa nostetaan esille keskeisimmät havainnot tuloksista ja esitetään johtopäätökset.

7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön päätavoite oli kuvata miten Plan International Suomi kehitysyhteistyöjärjestön henkilöstö kokee syrjinnän / yhdenvertaisuuden toteutuvan työyhteisössään. Alaongelmien tavoitteena oli selvittää miten työntekijät kokevat työyhteisön monimuotoisuuden ja joutuvatko työntekijät tekemään valintoja kokemansa syrjinnän vuoksi.

Työyhteisön monimuotoisuus ja yleinen ilmapiiri työpaikalla

Arviot henkilöstön kokemasta työyhteisönsä monimuotoisuudesta erosivat jakautuen tasanaisesti neutraalin molemmiin puolin. Vastausten eroavaisuutta selittää ihmisen yksilöllinen näkemys monimuotoisuudesta. Tulosten perusteella, huomioiden myös avoimet vastaukset, voidaan pohtia monimuotoisuusjohtamisen riittävyttä edistää työyhteisön monimuotoisuuden kehittymistä. Toisaalta se voi johtua myös siitä, että haettuihin tehtäviin pätevimmät hakijat eivät ole sijoittuneet tiettyyn vähemmistöryhmään. Monimuotoisuuden tukeminen lisää vaatimusta selvittää jokaisen yksilön tai vähemmistöryhmän syrjimättömyyden toteutuminen. Työyhteisön rakentuminen erilaisista yksilöistä voi kertoa myös siitä, että yhdenvertaisuus toteutuu aidosti jo rekrytointitilanteessa. Täten rekrytointiin tulisi kiinnittää erityistä huomiota, jotta tavoitetaan mahdollisimman moni vähemmistöryhmään kuuluva henkilö.

Työyhteisön jäsenet arvostavat toistensa erilaisuutta suurimman osan mielestä melko tai erittäin hyvin. Lisäksi todettiin, että miestyöntekijät kokivat erilaisuutta arvostettavan erittäin paljon selkeästi enemmän kuin naistryöntekijät. Samoin kokivat nuoret työntekijät verrattuna vanhempiin työntekijöihin. Erilaisuuden arvostamiseen vaikuttaa muun muassa kulttuurinen identiteetti ja henkilön itsetunto. Tuntiessaan oman kulttuurinsa ja itsensä, on ennakkoluuloja vähemmän ja toisen erilaisuutta osataan paremmin arvostaa sekä myös hyödyntää. Eri-ikäisten työntekijöiden tietojen ja taitojen jakaminen keskenään hyödyttää koko työyhteisöä ja samalla luo työntekijälle arvostuksen tunteita saadessaan jakaa osaamistaan muille.

Erilaisuuden arvostamista koskevissa vastauksissa tuli esille myös tilanteita, jotka liittyvät työpaikan toimintatapoihin. Erilaisuutta kuvattiin eräässä avoimessa kommentissa siitä näkökulmasta, miten se vaikuttaa työn tehokkaan tekemisen kannalta. Kommentissa mainittiin sana "lusmuilun tyyppinen käytös", millä viitattiin siihen, että osalta hyväksytään tällaista käyttäytymistä perustuen hänen ihmistyyppiinsä. Tällöin "tunnolliset tekijät" joutuvat tekemään enemmän. Motivaation taso, tehtävien selkeys ja esimiehen odotukset ovat tekijöitä, mitkä vaikuttavat osaltaan erilaisiin työskentelytapoihin. Näihin huomiota kiinnittämällä voidaan myös tekemisen tapoja muuttaa yhteisiä tavoitteita parhaiten palveleviksi. Koettiin myös, että kiire määrittyy erilaisilla eri ihmisille, johon voi vaikuttaa muun muassa yksilön ominaisuudet, temperamentti, motivaatio ja kulttuuri, jonka mukaan ihminen toimii.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla

Eri syrjäntäperusteiden vaikutus yhdenvertaisuuden kokemukseen kuvataan järjestyksessä aloittaen heikoimmin yhdenvertaisuuden toteutuvasta vähemmistöryhmästä keskiarvon mukaan laskettuna.

Työkyvyltään erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla keskiarvon mukaan laskettuna heikoiten (ka 3,7). Suurimmalla osalla työntekijöistä on kuitenkin luottamus siihen, että työnantaja tekisi kohtuullisia mukautuksia sairauden tai työkyvyn alenemisen vuoksi. Erilaiset joustot ja työn keventäminen voivatkin turvata työntekijän työkykyä ja siten olla arvokkaita tapoja tukea työntekijän jaksamista sairastumisen jälkeen. Työkyvyltään erilaisten työntekijöiden heikompa yhdenvertaisuuden toteutumista osittain selittänee avoimissa kommentteissa esitetty ajatus, että vammaiset henkilöt voitaisiin tavoittaa tehokkaammin. Yhdenvertaisuuslain mukaan vammaisuus ei voi olla este työntekijän palkkaamiselle jos hän on pätevin haettavaan työtehtävään. Laki ei kuitenkaan muutoin edellytä vammaisen palkkaamista tai aseta erityistä tavoitetta tai velvoitetta vammaisten potentiaalisten työnhakijoiden löytymiseksi. Kohtuullisia mukautuksia on puolestaan voitava tehdä.

Oikeudenmukaisuuden kokemusta voidaan tarkastella myös Rawlsin oikeudenmukaisuusperiaatteen mukaan, jossa nähdään, etteivät kaikki yksilöt ole lähtökohtaisesti tasarvoisia biologisten ominaisuuksien perusteella. Esimerkiksi vammaisella tai jonkin sairauden omaavalla ihmisellä ei välttämättä ole samanlaiset edellytykset selvitä työstä. Siksi häntä tulee tukea. Sattuman kautta täysin terve ihminen ei Rawlsin periaatteen mukaan ole itse ansainnut terveyttään sen enempää kuin vammaisenkaan olisi ansainnut omaa sairauttaan. Terveiden yksilöiden tulee kyseisen oikeudenmukaisuusteorian mukaan työskennellä heikommassa asemassa olevien puolesta. Rawlsin teoria voi olla taustalla siinä,

miten ylipäättään esimerkiksi työkyvyltään heikompien oikeuksia pyritään turvaamaan ja millaisia odotuksia ihmisillä on heidän yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

Etniseltä ja kulttuuriselta taustaltaan tai kieleltään vähemmistöryhmään kuuluvien yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla keskiarvon mukaan laskettuna toiseksi heikoiten (ka 3,8). Maahanmuuttajataustaisen henkilön palkkaaminen vaatii usein pidempiaikaista perehdyttämistä ja erityistä tukea suomalaisen työskentelykulttuurin sisäistämiseksi. Ennakoluuloisuus heikentää etniseen, kulttuuriseen ja kielivähemmistöön kuuluvan henkilön palkkaamista. Myös kielitaitovaatimuksia voitaisiin usein keventää, koska kielitaidon tulee harvoissa tehtävissä olla täydellinen. Yhdenvertaisuuslain mukaan etnisen kulttuurin erikoispiirteitä, esimerkiksi uskonnon harjoittamista tai erilaista ruokakulttuuria, ei tarvitse huomioida työn järjestelyissä. Yksilöllisten toiveiden huomioon ottaminen kuitenkin luonnollisesti parantaa työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista.

Mielipiteiltään erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla keskiarvon mukaan myös toiseksi heikoimmin (ka 3,8). Mielipiteiltään eroavien ryhmän yhdenvertaisuus koettiin toteutuvan melko heikosti tai erittäin heikosti kaikista ryhmistä eniten. Samankaltainen tulos saatiin myös havaitun syrjinnän kohdalla, jossa mielipide oli yleisimmin havaittu syrjintäperuste. Itse koetun syrjinnän kohdalla mielipide oli toiseksi yleisin syrjintäperuste. Mielipiteiden perustana ovat usein henkilön kokemukset, arvot, asenteet ja tunteet. Jos koetaan, että eriävän mielipiteen esittäminen huonontaa työntekijän oikeuksia, voi se heikentää työntekijän kokemusta tulevansa yhdenvertaisesti kohdelluksi. Mielipiteen kohdalla vaikuttaa myös organisatorinen oikeudenmukaisuus. Henkilön kokiessa, ettei hänen mielipidettään kuulla osana vuorovaikutusta, menettelyprosesseja tai päätöksen tekoa, aiheuttaa se epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen.

Eri-ikäisten kohdalla yhdenvertaisuus toteutui hieman edellistä ryhmää paremmin (ka 3,9). Henkilöstön valitseminen on koettu yhdenvertaiseksi eri-ikäisten kohdalla, joten syrjintää ei ole havaittavissa rekrytoinnin osalta. Työsuhteen päättämisessä (ka 3,7) ja palkkauksessa (ka 3,6) eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutui heikoiten. Epäselvyys työsuhteen päättymisen syistä voi johtaa henkilökohtaiseen kokemukseen siitä, että on tullut syrjityksi iän vuoksi. Erilainen palkkaus eri-ikäisillä työntekijöillä voi johtua esimerkiksi koulutuksen ja kokemuksen aikaan saamista eroista. Palkanmääräytymisperusteiden epäselvyys voi johtaa kokemukseen eriarvoisesta palkkauksesta eri-ikäisten kesken. Palkkaus voidaan kokea epäreiluksi Adamsin tasasuhtateorian mukaan, jos kokee tekevänsä enemmän kuin ansaitsee tai jos ei koe, että koulutus ja kokemus vastaisivat saamaansa palkkatasoa. Vertailun kohde voi olla oman itsensä lisäksi myös samalta alalta, työorganisaatiosta tai sen ulkopuolelta.

Poliittiseen toimintaan tai ammattiyhdistystoimintaan osallistuvien työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutui melko hyvin (ka 4,0). Poliittinen ja ammattiyhdistystoiminta voi olla työpaikalla melko näkymätöntä, eikä siten vaikuta ihmisen kokemukseen hänen yhdenvertaisuudestaan. Aktiivinen poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta voi haitata johdon ja esimiesten valitsemisessa, jos puolueettomuus koetaan tärkeäksi kriteeriksi esimies- tai johdotehtäviin.

Perhesuhteiltaan erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla hyvin keskiarvon mukaan laskettuna (4,1). Kysyttäessä havaittua ja koettua syrjintää, olivat perhesuhteet kuitenkin molemmissa vastauksissa lähes joka kymmenen valitsema syrjintäperuste. Perhesuhteiden vaikutusta yhdenvertaisuuteen kuvailtiin myös avoimissa kommentteissa. Eniten perhesuhteiden katsottiin heikentävän yhdenvertaisuuden toteutumista työtehtävien jakamisessa.

Miesvastaajien mielestä yhdenvertaisuus perhesuhteiden kohdalla toteutuu paremmin verrattuna naisvastaajien mielipiteeseen. Yhtenä selittävä tekijänä voi olla yleisesti ottaen lasten vaikutus erityisesti naisten työn tekemiseen huomioiden esimerkiksi äitiyslomat. Avoimista kommentteista tuli juuri esille se, että työntekijät, joilla on pieniä lapsia, saattavat saada erilaisia oikeutuksia työtehtävien jakamiseen liittyen. Perhesuhteiden vaikutus työyhteisössä voi tuntua epäoikeudenmukaisuutena erityisesti perheettömien kohdalla, jos heiltä odotetaan jatkuvasti joustamista esimerkiksi työaikojen suhteen kiireisinä ajankohtina. Perheellisillä työntekijöillä aikataulut voivat olla sidoksissa lasten päiväkodin ja koulun aikatauluihin, jolloin työssä parhaimmillaan kyetään joustamaan työtehtävien tehokkaalla jakamisella.

Työntekijöiden auttamishalukkuuden eroja voi selittää oikeudenmukaisuuden kokemukseen vaikuttavat tekijät, kuten eettisyyden ja moraalin käsitykset ja arvomaailma. Jakavan oikeudenmukaisuuskäsityksen mukaan, jos henkilö ei ole kokenut tulleensa kuulluksi työtehtävien jakamisessa eikä siten ole voinut vaikuttaa siihen, että perheellisen aikataulujen vuoksi tämän työtehtävät on siirretty hänelle, voi se aiheuttaa tunteen epäoikeudenmukaisuudesta. Auttamishalukkuus voi riippua myös sosiaalisista suhteista työpaikalla ja auttamisen vastavuoroisuudesta, palveluksien tekemisestä tasapuolisesti toinen toiselleen. Säännöllinen, yksipuolinen joustaminen omissa aikatauluissaan ja auttaminen työtehtävissä, voi kärjistä työpäikan ilmapiiriä ja lisätä syrjinnän kokemusta.

Seksuaaliselta suuntautumiseltaan vähemmistöryhmään kuuluvien työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla parhaiten keskiarvon mukaan laskettuna (ka 4,2). Seksuaalinen suuntautuminen vaikutti yhdenvertaisuuden toteutumiseen enemmistön mieles-

tä siten vähiten. Seksuaalista suuntautumista ei tuotu avoimissa kommenteissa esille, joten tämän syrjintäperusteen kohdalla on vaikea tehdä analyysia sen vaikutuksesta yhdenvertaisuuden kokemukseen. Mahdollisesti työyhteisössä ei myöskään koeta tätä syrjintäperustetta merkittäväksi heidän työyhteisönsä kannalta.

Syrjintä työyhteisössä

Huomattavaa on, että syrjintää on koettu itse todella vähän, sillä vastaajista valtaosa (93 %) ei ole kokenut itse syrjintää. Havaittua syrjintää ei myöskään valtaosa vastaajista (78 %) ollut havainnut. Havaitun syrjinnän kohdalla jonkin verran on huomattu syrjintää tapahtuvan mielipiteen sekä perhesuhteiden perusteella. Pieni osa vastaajista on havainnut syrjintää myös kielen ja iän perusteella. Itse koetun syrjintäperusteen kohdalla perhesuhteet oli aiheuttanut eniten itse koettua syrjintää ja mielipide toiseksi eniten. Täten siis mielipide ja perhesuhteet olivat merkittävimmät esille tulleet syrjintäperusteet.

Havaitun ja itse koetun syrjinnän kohdalla on huomattu, että kielen vuoksi henkilö on joutunut tahattomasti poissuljetuksi. Eri äidinkielen omaava henkilö voi kokea joutuvansa syrjityksi, jos työpaikan yleiskielenä on suomi ja sitä käytetään huomaamatta sellaisissakin tilanteissa, joissa on läsnä henkilö tai henkilöitä, jotka eivät puhu suomea tai osaa sitä kunnolla. Eräässä kommentissa on esitetty myös ajatus siitä, että suomenkielen taitovaatimuksissa voitaisiin joustaa tiettyjen tehtävien kohdalla. Tutkittavan työyhteisön työntekijöiden puhumista kielistä ei ole tietoa, joten kantaa ei voi ottaa siihen, onko kielen perusteella havaittua syrjintää tapahtunut esimerkiksi suomenruotsalaisen tai maahanmuuttajan kohdalla.

Koettu on myös, että työtehtäviä on jätetty tarjoamatta mielipiteen tai iän vuoksi, mikä kertoo omasta subjektiivisesta kokemuksesta tulleen kohdelluksi tietyllä tavalla kyseisten ominaisuuksiensa vuoksi. Välttämättä syy ei ole ollut mielipiteessä tai iässä, mutta tältä on voinut tuntua, jos esimerkiksi perustelut päätökselle ovat jääneet puutteelliseksi. Vuorovaikutuksellinen oikeudenmukaisuus on kokemuksien aiheuttajana yksi vahvimista tekijöistä ja myös se osana tiedonantoa päätösten perusteluista, vaikuttaa oikeudenmukaisuuden kokemukseen. Henkilön kunnioittava ja arvostava kohtaaminen edistää tunnetta siitä, että on tullut kohdelluksi reilusti. Mielipiteen tai iän vaikutus työtehtävien jakamiseen on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä. Työntekijällä on siten oikeus vaatia työnantajan perusteluja päätösten tueksi, jos ei ole niitä alun perin saanut.

Mahdollista on myös, että homogeenisessä työyhteisössä eriävän mielipiteen esittäminen voi olla haasteellista ja syrjintää aiheuttavaa, jos työyhteisön näkemykset ovat kovin sa-

manlaiset eikä eriävillä mielipiteille anneta arvoa tai mahdollisuutta. Ikä voi olla syynä tehtävien tarjoamatta jäämiseen esimerkiksi nuorella henkilöllä, jos hän ei ole kokemuksensa puolesta ollut pätevä tiettyyn tehtävään. Vanhemman työntekijän kohdalla ikäsyrintää voi aiheutua, jos työtehtävien jakamisessa pääsee vaikuttamaan ennakkoluuloisuus iän vaikutuksesta henkilön työkykyyn. Ikäjohtaminen on myös merkittävässä osassa siinä, miten eri-ikäisten yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuuden kokemukset taataan.

Syrjintäperusteena sukupuoli ei ollut yhtenä syrjintäperusteena tehdyssä kyselyssä, koska sukupuolesta johtuvasta syrjinnästä säädetään tasa-arvolaisissa ja tämä tutkimus rajattiin yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuihin syrjintäperusteisiin. Avoimissa kentissä oli kuitenkin mahdollista kertoa kokemuksista myös yhdenvertaisuuslain ulkopuolelta. Häirinnäksi tai epäasialliseksi käyttäytymiseksi luokiteltavaa käyttäytymistä kuvaili eräs miesvastaaja, joka nosti esille työyhteisössä esiintyvän ”pojittelun kulttuurin”, jossa naistryöntekijät puhuttelevat 30–40-vuotiaita miehiä ”poikina”. Kommentista kävi ilmi, ettei kommentin kirjoittaja itse koe työyhteisössä käytettyä ”roisia” huumoria tai ”pojittelua” häiritseväksi, mutta on huolissaan nuoremista miespuolisista työntekijöistä, jotka voivat kokea käyttäytymisen syrjivänä ja epäasiallisena.

”Pojittelu” voidaan kokea yhtä loukkaavana ja alentavana, kuin naisten kohdalla ”tytöttely”, jota ei kommenttien perusteella työyhteisössä esiinny. Tällaisen käyttäytymisen jokainen voi kokea yksilöllisesti, osaa se voi huvittaa ja osa voi kokea sen puolestaan loukkaavana. Usein huumorimielessä puhuttelu voi sisältää ”tyttö” ja ”poika” termien käyttöä, eikä puhuja tarkoita olla loukkaava. Kuitenkin osa voi kokea sen epäasiallisena käyttäytymisenä.

Työpaikan ilmapiiri ja työyhteisön jäsenten herkkyys sekä itsetunto ja identiteetti voi osaltaan vaikuttaa koettuun ”pojitteluun” tai ”tytöttelyyn”. Kokemus on taas hyvin subjektiivinen ja riippuvainen esimerkiksi henkilön aiemmista kokemuksista, joihin voi kyseisten termien käytön yhdistää, tai arvomaailmasta, johon nämä sanat eivät kuulu työpaikkakäyttäytymisessä. Huomion arvoista on kuitenkin myös se, että sukupuolten välistä vastakainasettelua ei vastaaja ole huomannut.

Sukupuoli nousi myös esille eräästä kommentista, jossa todettiin, että osa miehistä on kokenut joutuvansa tekemään fyysisesti raskaampia töitä, vaikka tehtävään olisi voinut soveltua myös naispuolinen henkilö. Ilmiötä saattaa selittää osittain se, että naisvaltainen työyhteisö hyödyntää miehiä esimerkiksi kantamista käsittävissä tehtävissä olettaen heidän jaksavan naisia paremmin fyysistä rasitusta. Hyötymistarkoituksessa toistuvasti miehiä hyödyntävät vaatimukset voivat saada miespuoliset työntekijät kokemaan epätasa-arvoisuutta. Asenteilla on suuri vaikutus sukupuolirooleissa. Kulttuurinen identiteetti voi

osaltaan vaikuttaa, kuin myös siihen liittyvä kotoa saatu kasvatusta miehen ja naisen rooleista. Kommenttien perusteella työyhteisön miesvähemmistö on voinut kokea joutuvansa kohdelluksi naisia vähemmän yhdenvertaisesti. Syrjinnän kokemukset ovat yksilöllisyyden lisäksi myös työkulttuurikohtaisia.

Kysyttäessä kenen taholta syrjintää on havaittu, on selvästi yli puolet (67 %) vastaajista havainnut sitä jonkun muun esimiesasemassa olevalta ja kolmannes (33 %) on havainnut syrjintää tapahtuvan lähiesimiehen taholta. Syy tulokselle voi olla se, että esimies tekee päätöksiä esimerkiksi työtehtävien jakamisen suhteen, ja siksi esimiesasemassa olevan henkilön katsotaan olevan vastuussa mielipiteen ja perhesuhteiden vaikutukselle työhön liittyvissä menettelytavoissa. Myös YT-prosessin kohdalla on havaittu syrjintää, kun syrjivän tahon oli saanut itse määritellä avoimeen kenttään.

Työtoverin kohdalla syrjintää oli havaittu 17 % vastauksista, mikä on pieni määrä suhteutettuna esimiestaholta koetun syrjinnän määrään. Työtoverin kohdalla havaittu syrjintä saattaa johtua avoimista kommentteista esille tulleeseen seikkaan, että työyhteisössä esiintyy erilaista suhtautumista työn tekemiseen ("lusmuilu") sekä työtehtävien siirtämistä perhesuhteista johtuen. Työtehtävät eivät jakaudu reilusti ja osa kokee, että vaatimukset kaikkia kohtaan eivät ole yhdenvertaiset. Esille tuli myös epäoikeudenmukaisuuden kokemus työtehtävien jakamisesta naisten ja miesten välillä.

Havaittuun syrjintään puuttumisesta ei ollut enemmistöllä vastaajista (78 %) tietoa. Vastaajista 22 % mielestä siihen ei ollut puututtu. Kukaan vastaajista ei ollut kokenut, että havaittuun syrjintään olisi puututtu. Samankaltaiset tulokset saatiin itse koetun syrjinnän kohdalla. Vastauksista ei selviä, onko esimies ollut syrjintäkokemuksista tietoinen. Salliva, ihmisiä arvostava ja luottamuksellinen työpaikkakulttuuri edesauttaa kokemusten jakamisen ja niiden selvittämisen. Kokemusten rohkea esiin tuominen voi edistää työyhteisön ilmapiiriä ja yhteistyön henkeä. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus puuttua syrjintään ja puuttumatta jättäminen voidaan katsoa syrjinnäksi. Esimiehen vastuulla on kartoittaa syrjinnän kokemuksia, jotta voi puuttua niihin ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista käytännössä.

Syrjinnästä aiheutuvia suoranaisia valintoja ei suurin osa vastaajista ollut joutunut tekemään. Pieni osa koki kuitenkin joutuneensa tekemään joitain valintoja, kuten aluksi peittämään sairauttaan. Valtaosan mielipidettä tukee enemmistön kokemus, että erilaisuutta arvostetaan melko tai erittäin hyvin työyhteisössä. Tällöin valintoja ei joudu tekemään, kun kokee voivansa olla oma itsensä eikä tarvitse peitellä omaa identiteettiään. Valintoja

selvitettiin myös syrjintäperusteiden kohdalla ja ne liittyvät syrjintäkokemuksiin, joita kuvattiin edellä.

7.2 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta Plan International Suomi kehitysyhteistyöjärjestössä. Alaongelmien kautta selvitettiin henkilöstön kokemuksia työyhteisön monimuotoisuudesta ja työyhteisön tuesta johonkin vähemmistöryhmään kuulumiselle. Kartoitettiin myös työntekijän mahdollisesti tekemiä valintoja syrjinnän takia. Kyselyssä tätä selvitettiin syrjintäperusteiden kohdalla, jotta saadaan selville onko tiettyjä ryhmiä, jotka kokevat syrjintää, ja ovat siten alttiimpia valintojen tekemiselle. Kyselyn lopussa kysyttiin myös erikseen syrjinnän aiheuttamien valintojen tekemisestä.

Yhteenvedona tulosten perusteella voidaan todeta, että yhdenvertaisuus toteutuu Planissa hyvin. Etenkin työyhteisön sosiaalisessa kanssakäymisessä suurin osan syrjintäperusteista ei aiheuttanut syrjintäkokemuksia. Joitain syrjinnän kokemuksia havaittiin työkyvyn, mielipiteen, etnisyyden ja kielen, perhesuhteiden sekä iän kohdalla. Nämä olivat enimmäkseen yksittäisiä avoimista vastauksista saatuja mielipiteitä.

Todettakoon vielä tarkennuksena, että tulosten ja vastausten perusteella ei voi päätellä tai ottaa kantaa onko havaitun ja itse koetun syrjinnän kohdalla kyse yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetusta syrjinnästä. Se vaatisi tarkempaa syrjintätilanteiden kartoitusta. Tässä tutkimuksessa selvitettiin henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta, joiden pohjalta saadaan arvokasta tietoa yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseksi. Syrjinnän kokemukset voivat johtua yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetun syrjinnän lisäksi esimerkiksi epäoikeudenmukaiseksi koetuista päätöksentekoprosesseista tai heikosta vuorovaikutuksen laadusta.

Työyhteisön kokeminen monimuotoiseksi jakoi mielipiteitä. Enemmistö koki työyhteisön olevan monimuotoinen vain keskivertaisesti. Vastaukset jakaantuivat tasaisesti neutraalin vastausvaihtoehdon molemmin puolin, mikä ilmentää kokemusten eroavaisuutta. Kommenteissa tuli esille, että työyhteisöön kaivataan lisää monimuotoisuutta, avarakatseisuutta ja mielipiteiden ilmaisuvapautta. Monimuotoisuuden aiheuttamaksi haasteeksi mainittiin avoimissa kommentteissa muun muassa erilaisten elämäntilanteiden huomioiminen sekä erilaiset merkitykset samalle asialle.

Avoimista vastauksista ei voi tehdä yleistäviä johtopäätöksiä niiden vähäisyyden vuoksi. Voidaan kuitenkin todeta, että osa työntekijöistä kokee, että monimuotoisempi työyhteisö toisi uusia ideoita ja laajempaa sekä hyväksyvämpää näkemystä työympäristöön sekä sen toimintaan. Osa taas pitää haasteena erilaisten tarpeiden huomioimisen. Huomattavaa on kuitenkin, että enemmistö vastaajista ei ole kokenut monimuotoisen työyhteisön aiheuttavan haasteita ja enemmänkin on kaivattu työyhteisön kehittyvän monimuotoisemmaksi. Monimuotoisen työyhteisön on koettu avoimen vastauksen perusteella lisäävän avarakatseisuutta. Tietoperustassa tulikin esille monia monimuotoisen työyhteisön aikaansaamia hyötyjä, kuten luovuus ja innovatiivisuus, jotka vaikuttavat työntekijän ja samalla organisaation menestymiseen. Mahdollisesti myös monimuotoiseksi koettu työyhteisö vaikuttaa siihen, miten yhdenvertaisena työpaikka nähdään.

Kyselystä saatujen vastausten perusteella valtaosa työntekijöistä ei ole kokenut joutuvansa tekemään suoranaisesti valintoja syrjinnän vuoksi. Valinnoilla mitattiin kuitenkin myös syrjintäperusteiden esiintymistä työyhteisössä, mikä voisi johtaa erilaisiin valintoihin syrjinnästä johtuen. Valinnat, kuten oman identiteetin peittely, olisi todennäköisempää, jos työyhteisössä ei sallittaisi erilaisuutta tai koettaisiin, ettei työyhteisö tue kuulumista tiettyyn vähemmistöryhmään. Tulosten perusteella havaittiin, että työyhteisössä arvostetaan toisten erilaisuutta ja suurin osa koki, että työntekijät voivat kuulua työyhteisön tuella kysytyihin vähemmistöryhmiin. Tämä tulos antaa hyvän lähtökohdan kasvattaa työyhteisön monimuotoisuutta ja edistää yhdenvertaisuutta. Lisäksi tulee erityisesti huomioida edellä mainitut vähemmistöryhmät, joiden osalta todettiin syrjinnän kokemuksia.

Yhdenvertaisuuskyselyä ei ole aiemmin Planilla tehty, joten vertailupohjaa ei ole saatavilla. Kuitenkin tasa-arvoasioita on kysytty työhyvinvointikyselyssä vuonna 2015, jolloin keskiarvoksi saatiin tasa-arvon toteutumisen kohdalla 4,43/5 ja tänä vuonna 4,11/5. Tasa-arvoasiat toteutuvatkin yrityksessä hyvin. (Virtanen 19.9.2016.) Monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskyselyn keskiarvoksi tuli 3,90/5, kun huomioidaan kaikki syrjintäperusteiden vaikutusta työelämän tilanteisiin mittaavien kysymysten vastaukset (kysymyslomakkeen kysymykset 8-14). Siten saatu tulos on linjassa viimeisimmän tasa-arvokyselyn tuloksen kanssa. Suoraa vertausta ei voida kuitenkaan tehdä, koska kyseessä ovat keskenään erilaiset kyselyt. Tämän tutkimuksen osalta vastauksiin saattoi vaikuttaa hiljattain meneillään ollut YT-prosessi.

Tuloksia voidaan vertailla myös aiemmin Suomessa tehtyihin syrjintätutkimuksiin. Syrjintäkokemuksia esiteltiin luvussa kolme. Joitain yhteisiä piirteitä on havaittavissa aiemmin tehtyjen tutkimusten ja Planille tehdyn kyselyn perusteella. Kolmanneksi yleisin syrjintäperuste tilastokeskuksen vuonna 2013 tekemän työolotutkimuksen mukaan oli terveydentila

tai vajaakuntoisuus. Planin henkilöstössä työkyky sai syrjintäperusteista heikoimman keskiarvon. Avoimissa vastauksissa puolestaan tuotiin esille, että voitaisiin tavoittaa vammaiset henkilöt rekrytoinnissa tehokkaammin.

län perusteella tapahtuvaa syrjintää on koettu muun muassa tilastokeskuksen tutkimuksen ja vuoden 2015 työolobarometrin mukaan. Tuore ikäsyrjintää koskeva tutkimus puolestaan paljasti ikäsyrjintää tapahtuvan erityisesti työhön otossa. Planille tehdyssä tutkimuksessa ikä oli syrjintäperusteena erityisesti työsuhteen päättämisen ja palkkauksen kohdalla, mutta ei kuitenkaan työhön otettaessa.

Eri-ikäisten keskenään jakama tieto on arvokasta työyhteisön osaamista jakavaa yhteistyötä, jota johdetaan ikäjohtamisen avulla. Tuloksissa tuli esille, että nuoremmilla työntekijöillä oli enemmän oikeudenmukaisuuden kokemuksia kuin vanhemmilla työntekijöillä. Ikäjohtamisen haasteena onkin teorian valossa osallistaa eri-ikäisiä työntekijöitä jakamaan osaamistaan keskenään sekä arvostaa vanhempien työntekijöiden kokemusta ja toisaalta hyödyntää nuorempien työntekijöiden uusia ideoita. Ikäjohtamisella edesautetaan työntekijöiden työssä jaksamista pidempään.

Suomessa tehdyissä työolotutkimuksissa ei ole selvitetty rekrytoinnissa tapahtuvaa syrjintää. Tässä tutkimuksessa sitä selvitettiin kartoittamalla miten monimuotoiseksi työyhteisön jäsenet kokevat työyhteisönsä. Työyhteisön monimuotoisuus tai vaihtoehtoisesti työntekijöiden samankaltaisuus kuvastaa osittain, onko työyhteisössä ylipäänsä vähemmistöryhmiä ja sen kautta tapahtuuko syrjintää rekrytoinnin osalta. län kohdalta tätä ei havaittu, mutta esimerkiksi työkyvyn ja etnisen alkuperän osalta rekrytointia koettiin olevan tarpeellista kehittää avarakatseisemmaksi. Rekrytointiprosessien tehokkuutta yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta voidaan arvioida pohtimalla, onko suunnitelmallisesti etsitty ja onnistuneesti löydetty erilaisia näkemyksiä, kokemuksia ja taitoja omaavia ihmisiä, jotka kuuluvat vähemmistöryhmiin.

Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettujen syrjintämuotojen ilmeneminen käytännössä voi toisinaan olla vaikeasti havaittavaa. Työnantajalla on myös mahdollisuuksia perustella päätöksiään melko avarasti ilman, että toiminta katsottaisiin yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuksi syrjinnäksi. Työntekijä voi kokea syrjintää muutoinkin kuin vain yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetulla tavalla. Laissa tarkoitettu syrjintä ei siten välttämättä tarkoita samaa asiaa kuin havaittu tai itse koettu syrjintä. Kuitenkin lain ulkopuoleltakin havaittu tai koettu epäoikeudenmukaisuuden kokemus on olennaista muun muassa työntekijän hyvinvoinnille ja työn tekemisen tehokkuudelle. Siten työnantajan on syytä puuttua kaikkiin työpaikalla ilmeneviin syrjintäkokemuksiin.

Oikeudenmukaisuuden kokemukseen vaikuttavia tekijöitä kuvattiin luvussa neljä, jossa esitettiin erilaisia oikeudenmukaisuusteorioita ja -periaatteita. Työelämässä organisatorinen oikeudenmukaisuusteoria selittää osaltaan kokemusten muodostumista. Tällaisille epäoikeudenmukaisuuskokemuksille ei välttämättä löydy laissa kiellettyjä perusteita, mutta ne vaikuttavat ennen kaikkea työntekijän työmotivaatioon, työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen. Organisatorinen oikeudenmukaisuusteoria tarjoaa tähän oivan keinon ymmärtää syrjinnän kokemuksen muodostumista. Vaikeaksi yhdenvertaisen kohtelun arvioinnin tekee epäselvissä tapauksissa myös se, että syrjinnän kokemukseen vaikuttaa muun muassa henkilön arvot, eettiset käsitykset oikeudenmukaisuudesta sekä aiemmat kokemukset. Ihmis- ja perusoikeuksien kunnioittaminen sekä erilaisuuden hyväksyminen ovat arvoja, jotka lisäävät vaatimusta yhdenvertaisuuden toteutumiselle. Hyvän työyhteisön ominaisuudet ja sallitun työpaikkakäyttäytymisen rajat tiedostaen voidaan oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemuksia edistää.

Monimuotoisuus on erilaisuutta, jossa työyhteisöllä on jaettavanaan erilaista osaamista ja näkemyksiä, uusia työn tekemisen malleja, ideoita ja innovaatioita. Kilpailukyky ja työnantajan imago voivat hyötyä monimuotoisesta työyhteisöstä. Henkilöstön luovuus ja jaksaminen voivat myös edistyä. Monimuotoisessa työyhteisössä voi olla helpompaa esittää ja hyväksyä erilaisia mielipiteitä. Työyhteisön koostuessa erilaisen kulttuurin omaavista yksilöistä voi se parhaimmillaan monipuolistaa erilaisten asiakastarpeiden ymmärtämistä. Planin kohdalla monikulttuurisuus olisi luonnollisesti voimavaratekijä, koska järjestön kohdemaiden toiminnassa erilaisista kulttuureista tulevien työntekijöiden osaamista voitaisiin hyödyntää.

Haasteena puolestaan on monimuotoisuuden hyödyntäminen, jota voidaan tukea monimuotoisuusjohtamisen kehittämisellä. Työyhteisön antama tuki monimuotoisuuden kehittämiselle on olennaista monimuotoisuusjohtamisen onnistumiselle. Lisäksi erilaiset ihmiset asettavat vaatimuksen ymmärtää ja hyväksyä erilaisuutta työpaikalla, ja mahdollisesti myös muuttaa toimintatapoja. Tutkimuksen tuloksien perusteella kulttuurinen identiteetti, tottumukset ja tavat sekä asenteet voivat vaikuttaa esimerkiksi työn tekemisen tapaan, vaatimukseen työkaveria kohtaan sekä suhtautumiseen työkaverin erilaisuuteen. Myös mielipiteet sekä perhesuhteet voivat aiheuttaa haasteita työyhteisön sujuvalle ja oikeudenmukaiseksi koetulle työn tekemiselle ja vuorovaikutukselle. Työntekijöiden erilaisuus haastaa kyseenalaistamaan totutut työn tekemisen tavat. Uuden luominen sekä kehittyminen ihmisenä ja työntekijänä, vaatii ennakkoluulottomuutta ja suvaitsevaisuutta toisen erilaisuutta kohtaan.

Ennakkoluuloihin liittyy käsitykset tiettyyn kulttuurin yhdistetystä yksilöstä, jolloin nähdään hänen tapansa käyttäytyä ja olla ihmisenä sen kulttuurin mukaan. Ennakkoluulojaan pohdimalla voi päästä tällaisista oletuksista yli ja nähdä ihminen yksilöllisenä ja irrallisena kulttuuristaan. Tutustumalla ihmiseen voi havaita muitakin ominaisuuksia kuin pelkästään näkyvät kulttuurin piirteet, jotka ovat vain yksi osa ihmisen kerrostuneisuutta. Ihmiskäsityksen rakentuessa tietyn vähemmistöryhmän ominaisuuden varaan, esimerkiksi vammaisuuden tai sairauden ympärille, jää käsitys hänestä vajavaiseksi eikä yksilön monipuolisuus tule esille.

Monimuotoisuuden hyödyntäminen vaatii erilaisuuden, sen tuomien hyötyjen ja oikeudenmukaisuuden syvällistä pohtimista. Esimerkiksi sairautta tai vammaisuutta voidaan pohtia myös Rawlsin oikeudenmukaisuusteorian näkökulmasta, jossa heikommassa asemassa olevaa tulee auttaa. Yhdenvertaisuuslaki turvaa heikommassa asemassa olevien oikeuksia, mutta ei välttämättä takaa oikeudenmukaisuuden tosiasiallista toteutumista, joka vaatisi pikemminkin asenteiden ja arvojen tarkastelua.

Toisessa luvussa kerrottiin monimuotoisuutta toteuttavista yrityksistä, kuten Koneesta ja Keskosta. Monimuotoisuuden edistäminen voitaisiin nähdä avarammin kuin vain tiettyjen vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuden toteutumisena. Toisinaan on havaittavissa selkeää ajattelua, että vähemmistöryhmät ovat uhreja, joita tulee puolustaa sen sijaan, että heidät nähtäisiin työyhteisöä vahvistavina jäseninä erityisyytensä takia. Toisesta näkökulmasta voidaan ajatella, että johonkin vähemmistöryhmään kuulumista ei korostettaisi vaan keskityttäisiin henkilön osaamiseen.

Rekrytoinnin kohdalla ennakkoluuloisuus voi heikentää vähemmistöryhmien yhdenvertaista mahdollisuutta päästä työelämään. Työntekijältä saatetaan vaatia vahvaa kielellistä osaamista, ammattitaitoa ja viestinnällistä osaamista. Voidaan kuitenkin pohtia, ovatko kriteerit liian korkeat esimerkiksi ulkomaalaisen tai vammaisen henkilön palkkaamiseksi. Kommentteissa tuotiin esille juuri näiden syrjäntäperusteiden kohdalla kaivattua erilaisuuden hyväksymistä. Erilaisuus voidaan nähdä jo itsessään työyhteisöä hyödyttävänä. Esimerkiksi vammaisuus on voinut antaa henkilölle erilaisia, arvokkaita näkemyksiä, joita terve ihminen ei osaisi ajatella, koska ei ole kokenut asioita täysin samalla tavalla.

Hyvä työyhteisö rakentuu erilaisuuden sallimisesta, toisten tukemisesta ja myönteisestä ilmapiiristä. Planin työyhteisössä kaivattiin lisää mielipiteiden ilmaisuvapautta, mikä on edellytys luovuudelle ja siten inspiroivalle työkuulttuurille. Mielipiteisiin liittyy usein arvoja ja asenteita, ja jos näitä ei voi tuoda esille syrjinnän pelon vuoksi, se voi heikentää työyhteisön innovatiivisuutta, työn tuottavuutta ja työhyvinvointia. Työntekijöiden kuuleminen ja

mielipiteen ilmaisun vapaus erilaisissa päätöksentekoprosesseissa on olennaista ja edellytys sille tunteelle, että on tullut oikeudenmukaisesti kohdelluksi. Puolestaan toimivan työyhteisön peruspilareissa tuotiin esille, että työntekoa tukee selkeä ja oikeudenmukainen työn organisointi. Tuloksista ilmeni, että työtehtäviä siirrettiin toisille perhesuhteisiin liittyvästä syystä. Tämä koettiin epäoikeudenmukaisena, eikä se palvele tehokasta työntekoa.

Kokoavana johtopäätöksenä Planille tehdyn tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että oikeudenmukaisuuden kokemus muodostuu erilaisista tekijöistä yksilöllisesti. Siihen vaikuttaa opinnäytetyössä kuvattu viitekehys: monimuotoisen työyhteisön vaikutukset, syrjintää ja yhdenvertaisuutta aikaansaavat tekijät, yhdenvertaisuuslain ulottuvuudet sekä oikeudenmukaisuuden kokemusta muodostavat tekijät. Yhdenvertaisuus ja siten syrjimättömyys on laaja-alainen käsite, jota turvataan lailla ja ihmisoikeuksien kehittämällä, mutta siihen vaikuttaa vahvasti myös ihmisen tunteet, arvot, eettiset ja moraaliset käsitykset ihmisestä ja elämästä sekä organisatorinen oikeudenmukaisuus keskittyen työelämän käytännön tilanteisiin.

Tietoperustassa todettiin useammassa yhteydessä, että erilaisuuden arvostaminen ja asenteet vaikuttavat merkittävästi yhdenvertaisuuden tosiasialiseen toteutumiseen. Lailla ja ihmisoikeuksien kehittymisellä on myös tärkeä roolinsa, koska ne luovat pohjan ihmisen odotuksille siitä, mikä on oikeudenmukaista kohtelua. Vanhat filosofiset käsitykset oikeudenmukaisuudesta ovat päteviä yhä tänä päivänä ja niiden avulla voidaan syvällisesti pohtia, mikä itse asiassa on oikeudenmukaista ja onko oikeudenmukaisuus inhimillistä. Työyhteisöissä oikeudenmukaisuuden perustan luo monimuotoisuusjohtamisen osaaminen sekä ihmistä arvostavat menettelytavat ja vuorovaikutuksen laatu.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat sitä, että kehittämällä organisaation toimintaa, menettelytapoja sekä vuorovaikutusta työyhteisön jäsenten välillä, voidaan edistää oikeudenmukaisuuden kokemusta. Tuloksissa esille tulleet puutteet auttavat havainnoimaan kehityskohteita ja toisaalta kertovat siitä, että yhdenvertaisuuden toteuttamiseen on jo kiinnitetty huomiota, sillä se toteutuu valtaosan vastaajien mielestä hyvin. Yhdenvertaisuuslaissa mainitut syrjintäperusteet auttavat kiinnittämään huomiota vähemmistöryhmien oikeuksien toteutumiseen. Monimuotoistuvissa työyhteisöissä yhdenvertaisuusosaamista tullaan tarvitsemaan yhä enemmän, koska ihmisoikeuksien ja lakien kehittyessä myös vaatimukset oikeudenmukaiselle kohtelulle kasvavat.

Yhdenvertaisuuslaki on perusta syrjimättömyyden toteutumiselle työelämässä. Se ei kuitenkaan välttämättä takaa yhdenvertaisuuden tosiasiallista toteutumista tai ihmisten posi-

tiivisia kokemuksia oikeudenmukaisuuden toteutumisesta. Asenteet ja arvot sekä eettisyys ohjaavat oikeudenmukaisuuden kokemuksia, jotka ovat lain yläpuolella. Vaikka organisaatiossa olisikin noudatettu yhdenvertaisuuslakia, vaikuttaa syrjimättömyyden kokemuksiin vahvasti myös oikeudenmukaisuusteorioiden tuntemisella voitaisiin monimuotoisuuden tarjoamia etuja aidosti hyödyntää. Työyhteisöt ovat keskenään erilaisia, eikä yhtä oikeaa tapaa toteuttaa yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta välttämättä ole olemassa.

Yrityksen pääasiallisena tarkoituksena on yleensä tuottaa voittoa, jolloin yhdenvertaisuuden toteuttamisella on toissijainen merkitys. Työntekijät ovat ratkaisevassa osassa voiton tekemisessä, eikä heidän kokemuksiaan yhdenvertaisuudesta voida ohittaa. Järjestötoiminnassa toiminnan tuottavuutta ja tehokkuutta voidaan mitata toisenlaisilla mittareilla, mutta edelleen syrjimättömyys on jokaisen ihmisen oikeus ja vaikuttaa työstä suoriutumiseen. Johdolla ja esimiehillä on merkittävä rooli mahdollistaa monimuotoisuuden tuomat hyödyt työntekijän ja siten organisaation menestymiselle. Työntekijän sitoutuessa yrityksen arvoihin ja nähdessään arvojen toteutuvan käytännössä, on sillä odotettavissa positiivinen vaikutus työntekijän sitoutumiseen yritykseen ja työhönsä. Yrityksen vastuullisuus on myös yksi menestymiseen vaikuttava tekijä, ja siitä viestimällä, voidaan myönteisesti vaikuttaa yrityksen imagoon.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa kaikkien ihmisten samanarvoisuutta erilaisuudesta huolimatta. Tähän pohjautui myös tutkimusongelma, jossa selvitettiin apukysymyksen avulla työyhteisön monimuotoisuutta. Ennakkoluuloisuus on vaikuttava tekijä syrjinnän taustalla, mikä heikentää erilaisten ihmisten yhdenvertaisuutta. Syrjinnän kokemus voi syntyä organisaatiossa, jossa kokee jonkin erilaisen ominaispiirteensä vuoksi tulevansa kohdelluksi erilailta. Se voi näkyä myös jo rekrytointivaiheessa, jolloin työyhteisö jää homogeeniseksi, ja valitsematta jäänyt henkilö voi kokea tullessaan syrjityksi. Työyhteisön koetulla monimuotoisuudella voi tulosten perusteella olla myös yhteys yhdenvertaisuuden kokemukseen. Kyse on myös menettelytavoista, perusteluista ja vuorovaikutuksen laadusta. Vuorovaikutuksella, jossa osoitetaan arvostusta ja kunnioittamista, edistetään työntekijän kokemaa arvokkuutta omana itsenään.

7.3 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Kyselyn tulokset tuovat esille joitain kehityskohteita, jotka voidaan huomioida tulevassa yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Esitän joitain kehittämissuosituksia kyselystä saatujen vastausten perusteella. Kehittämissuositukset painottuvat työyhteisön vuorovaikutuksen kehittämiseen, monimuotoisen työyhteisön tuomiin etuihin sekä yhdenvertaisuuslain tar-

koittamiin yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteisiin. Kehittämisehdotuksien tarkoituksena on tukea henkilöstön oikeudenmukaisuuden kokemuksen edistämistä.

Työyhteisön kaivattiin kehittyvän monimuotoisemmaksi. Kommentit työyhteisön homogeenisyydestä antavat viitteitä siitä, että työyhteisöä tulisi avartaa entistä monimuotoisemmaksi rekrytoimalla henkilöitä erilaisista vähemmistöryhmistä ja siten edistää yhdenvertaisuutta. Monimuotoisuudesta ja siihen pyrkivistä tavoitteista tehokkaammin viestimällä voidaan luoda mielenkiintoa erilaisten ihmisten ja vähemmistöjen keskuudessa ja saada siten heidät osaksi rekrytointiprosessia. Rekrytoinnin lisäksi yhdenvertaisuussuunnitelmassa huomioidaan kaikki prosessit ja menettelytavat työsuhteen aikana ja työsuhdetta päätettäessä eri vähemmistöryhmien kohdalla edistämistoimenpiteiden osalta. Erityisesti tulisi huomioida esiin tulleet syrjintäperusteet: työkyky, mielipide, perhesuhteet, ikä sekä etninen alkuperä ja kieli.

Oikeudenmukaisuuden kokemusta voidaan kasvattaa menettelytapojen avoimuudella, jakamisen reiluidella sekä vuorovaikutteisella ja tiedottavalla johtamisella. Menettelytapoissa huomioidaan erityisesti prosessi, joka johtaa lopputulokseen ja siihen liitettynä työntekijän kuuleminen siten, että hän aidosti kokee voivansa vaikuttaa. Mielipiteen arvostamista voidaan edistää siten, että jokaiselle työntekijälle annetaan mahdollisuus kertoa oma mielipiteensä. Tärkeää on nimenomaan se, että koko työyhteisö saa äänensä kuuluville, eikä vain osa ihmisistä. Organisatorisen oikeudenmukaisuusteorian kohdalla todettiin, että jo mahdollisuus ilmaista oma mielipiteensä lisää oikeudenmukaisuuden tunnetta, vaikka sillä ei olisi lopulta päätökseen vaikutusta. Päätösten tekemistä tulisi myös perustella ymmärrettävästi, etteivät päätökset vaikuta aiheettomasti syrjinnältä. Jakavan oikeudenmukaisuusteorian mukaan selventämällä päätöksiin vaikuttaneet syyt ja perustelemalla ne huolellisesti luodaan edellytyksiä reiluiden kokemusille.

Vuorovaikutteista oikeudenmukaisuuden kokemusta voidaan tukea arvostamalla jokaista työyhteisön jäsentä omana itsenään. Arvostamisella annetaan tilaa esimerkiksi yksilön omalle tavalle tehdä töitä. Yhtä tärkeää on luoda kohtuulliset rajat työn tekemisen tavoille, määräajoille ja auttamisen kulttuurille. Jokaisen tulisi voida kokea tulevansa vuorollaan autetuksi. Auttamisen tulisi perustua molemminpuoliseen käyttäytymiseen, eikä olla yksipuolista, vaikka filosofisissa oikeudenmukaisuusperiaatteissa tuotiinkin esille sitä, että auttaminen voi olla myös omaa tai yhteistä etua tavoittelematonta perustuen pyyteettömään auttamiseen. Oikeudenmukaisuusteorioista vastavuoroisuuteen perustuva auttaminen koettaneen kuitenkin yleisimmin oikeudenmukaisimpana auttamismuotona työpaikalla.

Vuorovaikutteisuus korostuu sosiaalisessa kanssakäymisessä, jossa tulee muistaa arvostava ja aidosti ystävällinen ja ihmisestä välittävä käyttäytyminen. Parhaimmillaan esimies tuntee työntekijänsä, heidän arvomaailman ja aiemmat kokemukset, jotka voivat vaikuttaa yhdenvertaisuuden ja siten oikeudenmukaisuuden kokemukseen. Arvostavassa vuorovaikutuksessa vaikutetaan positiivisesti henkilön tunteisiin, mikä osaltaan lisää oikeudenmukaisuuden tunnetta.

Kynnystä ilmoittaa havaitusta tai koetusta syrjinnästä voitaisiin madaltaa. Tehdyn tutkimuksen perusteella syrjintään ei ole puututtu. Esimiehellä on tässä tärkeä rooli tarjoten kanavia ilmoittamiselle. Tarvittaessa voidaan käydä kahdenkeskisiä keskusteluja työntekijän ja esimiehen välillä, joiden kautta saadaan selvitettyä syrjinnän luonnetta tarkemmin ja puututtua siihen aikaisessa vaiheessa.

Työpaikan ilmapiiriin voidaan vaikuttaa luomalla selkeät rajat sopivalle käyttäytymiselle. Jos esimerkiksi huumori on sellaista, että yksikin kokee sen loukkaavana, tulisi siitä keskustella ja muistuttaa yhdessä laadituista säännöistä. Keskustelun avaamalla saisi myös ”pojittelua” käyttävät henkilöt kertoa oman kantansa asiaan. Heilläkään ei ole tarkoitus ollut välttämättä lainkaan loukata eivätkä ole ajatelleet käyttäytyvänsä epäsovivasti ”roisia” huumoria käyttäessään. Kommunikointia tehostamalla voitaisiin selkeyttää kunkin työyhteisön jäsenen tarkoitusperiä ja siten parantaa ilmapiiriä.

Avoimien kommenttien perusteella työyhteisössä on esiintynyt eriasteista ahkeruutta ja työn tekemiseen sitoutumista. Esimiestasolla tähän tulisi puuttua ja selvittää työntekijän jaksamista ja hyvinvointia sekä kertoa selkeästi asetetuista yksilöllisistä ja yhteisistä tavoitteista. Samat säännöt ja vaatimukset jokaiselle työntekijälle edesauttavat oikeudenmukaisuuden kokemusta. Työntekijät ovat kuitenkin erilaisia kokemuksiltaan, osaamiseltaan ja kyvyiltään, joten luonnollista on, etteivät tavoitteet ole täsmälleen samoja kaikille. Tasapuolisuuden kokemus voi kuitenkin heikentyä, jos työntekijöiltä odotetaan kovin erilaisia tuloksia. Viestintä erilaisista tavoitteista, niiden tarkoitusperistä ja taustoista lisäisi ymmärrystä tavoitteiden erilaisuudesta, jos erilaiset tavoitteet koetaan työyhteisössä tarpeellisiksi.

Perhesuhteiden kohdalla perheellisillä työntekijöillä koettiin olevan enemmän vapauksia, kuin perheettömillä tai heillä joilla ei ole pieniä lapsia. Tasapuolisesti tulisi antaa vapaata ja joustoa työaikoihin perheettömille ja vanhemmille työntekijöille. Tutkitusti erilaiset seniorivapaat ja joustot työajoissa parantavat työhyvinvointia ja jaksamista työssä pitempään.

Eräiden avoimien kommenttien perusteella, osa saattaa kokea, että tiimien välillä voidaan sallia eroja. Tiimien yhteistyötä voidaan kehittää myös avoimella vuorovaikutuksella ja tuomalla selkeästi esiin työn tavoitteet ja työtehtävien merkityksen kokonaisuuden kannalta. Tiimien tulisi olla keskenään yhdenvertaisia ja työyhteisön sisällä esimerkiksi palkka-keskusteluja tulisi käydä saman ajan sisällä avoimesti ja tiedottaen palkanmääräytymisperusteista ja palkan muutoksista. Tiedottaminen on yksi tärkeimpiä tekijöitä oikeudenmukaisuuden kokemisessa.

Jatkotutkimuksena voidaan tähän tutkimukseen tehtyä monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskyselyä käyttää seurantakyselyissä, joiden avulla kyetään selvittämään yhdenvertaisuussuunnitelman vaikutusta tuloksiin. Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisi myös selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat erityisesti henkilöstön kokemukseen yhdenvertaisuudesta. Siten saataisiin selville, onko organisaatiossa puutteita esimerkiksi vuorovaikutuksessa, tiedon saannissa tai menettelytavoissa. Tärkeä tutkimuksen aihe olisi myös syrjinnän vaikutukset työntekijän hyvinvointiin. Työhyvinvointikyselyjä Planissa järjestetäänkin säännöllisesti, joten mahdollisesti niihin voisi liittää kysymyksiä syrjinnän vaikutuksista.

Yleisesti työelämän kehittämisen kannalta hyödyllinen jatkotutkimuksen kohde olisi monimuotoisuusjohtamisen nykytila työntekijöiden sekä johtajien ja esimiesten mielestä. Voitaisiin selvittää nähdäänkö monimuotoisuutta arvontuottajana ja yhdenvertaisuuden edistäjänä sekä millaisin keinoin monimuotoisuutta kehitetään tai nähdäänkö siitä olevan hyötyä työntekijöiden ja yrityksen menestymiselle.

7.4 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu

Tutkimuksesta saatavan tiedon tulisi olla mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista. Jo tutkimuksen toteutusvaiheessa tulee luotettavuutta tarkastella valitessa tutkimusmenetelmiä, mittareita ja otosta. Lisäksi perusjoukon tarkka määrittely ja korkea vastausprosentti ennustavat luotettavuutta. Luotettavuutta arvioitaessa käytetään käsitteitä validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa sitä, että valitaan oikea mittari tai tutkimusmenetelmä tutkimusongelman kannalta. Reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta eli tulosten pysyvyyttä sekä tulosten tarkkuutta. Tulosten tarkkuutta edistetään valitsemalla oikeat aineiston analysointimenetelmät. (Heikkilä 2014, 27–28; Hirsjärvi 2009 ym., 231; Kananen 2011, 118–119.)

Tutkimusprosessin suunnitteluvaiheessa validiteetti huomioitiin siten, että harkiten valittu tutkimusmenetelmä tarkistettiin opinnäytetyötä ohjaavilla menetelmäasiantuntijoilla, Pirjo Saarasella ja Mia Lahtelalla. Vastausprosentti oli melko korkea (65 %), mikä osaltaan li-

säsi tutkimuksen luotettavuutta. Kuitenkin tutkimukseen jätti osallistumatta 18 työntekijää, joten jokaisen työyhteisön jäsenen kokemusta yhdenvertaisuuden toteutumisesta ei saatu. Vastausprosenttia pyrittiin nostamaan pidentämällä vastausaikaa ja muistuttamalla vastaamisesta. Tutkimuksen toistettavuutta eli reliabiliutta on edistetty kuvailemalla tutkimuksen toteutus yksityiskohtaisesti. Pyrittäessä antamaan mahdollisimman tarkkoja tuloksia, on käytetyt aineiston analysointimenetelmät valittu huolella siten, että ne tukevat tutkimuksen tarkoitusta.

Validiteetti voidaan jakaa vielä muun muassa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin sekä sisältövaliditeettiin. Sisäinen validiteetti kertoo oikeasta syy-seuraus-suhteesta. Ulkoinen validiteetti puolestaan kertoo tulosten yleistettävyydestä. Sisältövaliditeetti on läheinen käsite rakennevaliditeetin kanssa, josta käytetään myös nimitystä käsitevaliditeetti. Sisältövaliditeetti tarkoittaa sitä, että tutkimustulokset on saatu käytetyistä muuttujista. Mittarin tulee mitata oikeaa asiaa ja siihen auttaa tarkka perehtyminen teoriaan, jonka pohjalta käsitteet muodostetaan. (Kananen 2011, 121–122.)

Tulosten syy-seuraus-suhdetta tutkittiin korrelaatioiden avulla iän ja sukupuolen kohdalla. Yleistettävyydestä voidaan todeta, että tutkimuksen kohteen ollessa perusjoukko, ei korrelaatiota voida käyttää tässä perinteisessä tarkoituksessa. Kuitenkin voidaan selvittää erojen satunnaisuutta ja suuruusluokkaa. Korrelaatioiden avulla saatiin lisätietoa vastausten eroista miesten ja naisten sekä eri-ikäisten kesken.

Käytetyt muuttujat saatiin selville perehtymällä aihetta koskevaan teoriaan laaja-alaisesti, jotta viitekehys muodostuu tarpeeksi kattavaksi aiheen moniulotteisuuden kannalta. Käsitteiden muodostuminen perustuu siten huolelliseen paneutumiseen teoriaan ja aiempaan tutkimustietoon sekä yhdenvertaisuuslakiin. Tutkimuksessa mitattava yhdenvertaisuus ja siihen liittyvät käsitteet, kuten syrjintä, syrjintäperusteet ja monimuotoinen työyhteisö määriteltiin saatekirjeessä ja kyselylomakkeessa varmistuen tutkittavien ymmärtävän käsitteet samalla tavoin kuin tutkija.

Tietoperusta keskittyi toisessa luvussa monimuotoisen työyhteisön mahdollistamiin positiivisiin hyötyihin. Tämä ei suoranaisesti vaikuttanut tutkimukseen, mutta monimuotoisuuden aiheuttamia haasteita olisin voinut tietoperustassa tuoda tarkemmin esille. Monimuotoisen työyhteisön aiheuttamia haasteita kysyttiin tutkimuksessa ja todettiin tuloksissa, ettei suurin osa vastaajista kokenut sen aiheuttavan haasteita. Halusin korostaa myönteisiä tutkimustuloksia, koska aiheena oli yhdenvertaisuus, ja sen kannalta monimuotoisuuteen tulee mielestäni asennoitua siitä näkökulmasta, että erilaisten ihmisten tuoma osaaminen ja taito sekä näkemykset ja kokemukset ennen kaikkea ovat työntekijöiden ja organisaati-

on hyöty. Erilaisuuden aiheuttamiin haasteisiin voidaan puuttua osaavalla monimuotoisuusjohtamisella.

Sisältövaliditeetin kohdalla jäin pohtimaan olisiko ollut tarpeellista tutkia vielä tarkemmin tai täydentävämmin myös sitä, että mikä saa yhdenvertaisuuden tai syrjinnän kokemuksen aikaan. Esimerkiksi yhdenvertaisuuden kokemukseen liittyviä mittarin osia ovat oikeudenmukaisuuden kokemuksen aikaansaavat tekijät, kuten yksilölliset asenteet, arvot ja moraalikäsitkset sekä organisatorisen oikeudenmukaisuuden kokonaisuus sisältäen muun muassa vuorovaikutuksen laadun ja tiedonsaannin. Näin olisi voitu paremmin erottaa sitä, mikä on yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää ja mikä taas muista tekijöistä johtuvaa epäoikeudenmukaisuuden kokemusta sekä mitkä tekijät vaikuttavat kullakin yksilöllä yhdenvertaisuuden kokemukseen.

Organisatorisen oikeudenmukaisuuden kokemukseen liittyvä jakava oikeudenmukaisuus tuli esille kyselyn vaihtoehdoissa, joissa oli mainittu muun muassa palkkaus ja työtehtävien jakaminen, syrjinnän ilmenemismuotoina. Vuorovaikutusta voitiin tutkia osittain sosiaalisen kanssakäymisen toteutumisella. Avoimista kommentteista saatiin myös arvokasta tietoa oikeudenmukaisuuden kokemukseen vaikuttavista tekijöistä kysyttäessä syrjinnän luonnetta ja yhdenvertaisuuden kehittämiskohteita.

Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä saatiin riittävän tarkka tulos tutkimusongelman ja toimeksiantajan tarpeiden kannalta. Tarkempaan analyysiin olisi päästy haastatteleamalla työntekijöitä. Asian arkaluonteisuuden vuoksi kyselyn tulosten avulla saatiin kuitenkin kattava yleiskuva henkilöstön yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kokemuksista.

7.5 Oman oppimisen arviointi

Yhdenvertaisuuslaki sekä muut yhdenvertaisuuteen tähtäävät lait toimivat perustana syrjimättömyyden toteutumisessa. Opinnäytetyön viitekehukseen tutustuessani mielestäni tehokkaimmin oikeudenmukaisuuden toteutumista edistetään asenteisiin vaikuttamalla. Monimuotoisuus työyhteisöissä edellyttää aitoa halua ja ymmärrystä erilaisuuden tuomalle arvolle. Ihmisoikeuksien pitkä historia on vienyt pitkälle yhdenvertaisuuden vaatimusta ja suurin työ saattaa olla vielä edessä asenteiden, eettisyyden ja ihmisen arvokkaan kohtaamisen kohdalla.

Yhdenvertaisuuden toteuttaminen voi olla haastavaa, koska oikeudenmukaisuuden kokemus muodostuu monista tekijöistä, eikä sitä siten voida tulkita yksiselitteisesti. Yhdenvertaisuuslaki ja muu syrjimättömyyteen tähtäävä laki on hyvä lähtökohta oikeudenmukaisille

käytännöille työelämässä. Epäoikeudenmukaisuuden ja syrjinnän kokemus ei välttämättä ole yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää, vaan se voi olla ihmisen eettisyys- ja arvokäsitykseen perustuvaa kokemusta. Organisaation eettisyyskäsitys puolestaan ohjaa sitä, miten työntekijän kokemukseen vastataan.

Opinnäytetyöprosessi on ollut mielenkiintoinen ajanjakso opintojen loppuvaiheessa. Haasteellisimmaksi koin rajata aihetta riittävästi. Koin kuitenkin tärkeäksi tuoda esille aiheen moninaisuuden ja laajentaa myös omaa osaamistani henkilöstöjohtamisen kentällä. Valinnat tutkimusprosessin eri vaiheissa tuli tarkkaan pohtia ja punnita vaihtoehtoja ratkaisujen välillä. Tutkimuksen kannalta viitekehys olisi voinut olla myös toisenlainen, koska aihe on laaja ja siten sitä voidaan käsitellä eri näkökulmista tekijästä riippuen. Tutustuin aiheeseen usealta eri näkökulmalta ja valitsin viitekehysten mielestäni parhaiten tutkimusongelmaa palvelevaksi. Näkisin, että tutkimuksellani on toimeksiantajaryitykselle hyötyä yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisessä sekä laajemminkin syrjimättömän ja monimuotoisen työyhteisön kehittämisessä.

Tutkimuksen tekeminen on opettanut tiedon hankkimista, asioiden jäsentelyä ja viitekehysten muodostamista sellaiseksi, että se tukee kattavasti tutkimusongelmien selvittämistä. Lähteet pyrin valitsemaan kriittisesti siten, että ne antavat riittävästi käytännön tason tietoa mutta myös laadukasta tutkimustietoa. Tulosten pohdinnassa sain hyödyntää opiskelun aikana kertynyttä osaamista.

Kokonaisuudessaan prosessi on ollut monella tavoin opettavainen. Tiedon hankkimisessa ja sen jäsentämisessä auttoivat opinnäytetyön tekemiseen tarkoitetut ohjaukset Christina Karlia-Palomäen kanssa. Ohjaus oli tärkeää myös viitekehysten suuntaamisessa siten, että se tukee työn tavoitetta. Suunnittelu- ja toteutusvaihe on kestänyt puoli vuotta, jonka aikana olen tehnyt tiiviisti ja kokopäiväisesti töitä opinnäytetyön eteen. Mielenkiintoinen aihe on vienyt mennessään ja antanut työnimun kokemuksia.

Aloitin opinnot syksyllä 2014, jonka jälkeen koen kehittyneeni opiskelijana sekä tulevana henkilöstöalan asiantuntijana. Opinnäytetyön tekeminen lisäsi valmiuksia tutkimuksen tekemiseen. Liiketalouden ja henkilöstöjohtamisen monipuoliset opinnot Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa toimivat vahvana perustana osaamista syventäville maisteriopinnoille, joihin hakeudun valmistuttuani joulukuussa 2016. Seuraava suuri tutkimus tulee siten olemaan gradu, jonka tekemiseen tradenomin korkealaatuiset opinnot ovat antaneet hyvän lähtökohdan.

Lähteet

- Abdulkarim, M. 2016. SuomiAreena Special 12.7.2016. MTV Katsomo. Katsottavissa: <http://www.katsomo.fi/#!/jakso/33001006/suomiareena/632576/suomiareena-tv>. Katsottu 12.7.2016.
- Ahlroth, M. 2015a. Kiusattu vai kiusaaja? – työnjohto-oikeuden rajoista ja työnantajan velvollisuudesta puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla. 9.3.2014. Edilex. Luettavissa: [https://www.edilex.fi/uutiset/43552?offset=1&perpage=20&phrase=Ty%C3%B6njohto-oikeus&sort=relevance&typelds\[\]=127&searchKey=637906](https://www.edilex.fi/uutiset/43552?offset=1&perpage=20&phrase=Ty%C3%B6njohto-oikeus&sort=relevance&typelds[]=127&searchKey=637906). Luettu: 8.9.2016.
- Ahlroth, M. 2015b. Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Edita Publishing. Helsinki.
- Barsky, A., Kaplan, S. & Beal, D. 2011. Just Feelings? The Role of Affect in the Formation of Organizational Fairness Judgments. *Journal of Management*. Vol 37 No 1.
- Benjamin, S. 2014. Kulttuuri-identiteetti – Merkitys kehitykselle ja kotouttamiselle. Teoksessa Laine, M. (toim.). Kulttuuri-identiteetti & kasvatus – Kulttuuriperintökasvatus kotouttamisen tukena. Suomen kulttuuriperintökasvatuksen seuran julkaisuja 8. Luettavissa: http://www.kulttuuriakaikille.fi/doc/monikulttuurisuus_kansio/Kulttuuri-identiteetti_ja_kasvatus.pdf. Luettu: 17.9.2016.
- Bingham, C. 2016. *Employment Relations*. Sage Journals. London.
- Colliander, A., Härkönen, L-K. & Ruoppila, I. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter C. & Ng, Y. 2001. Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*. Vol 86. No 3.
- Crawshaw, J., Cropanzano, R., Bell, C. & Nadisic, T. 2013. Organizational Justice: New Insights from Behavioural Ethics. Vol. 66. No 7.
- Elovainio, M. 2008. Työelämän muutokset tuottavat uudenlaisia psykososiaalisia terveysriskejä. Oikeudenmukainen kohtelu suojaa työntekijän terveyttä. *Duodecim*

2008;124:2055–7. Luettavissa: <http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo97495.pdf>. Luettu: 22.9.2016.

Findikaattori 2016. Väestön ikärakenne. Luettavissa: <http://www.findikaattori.fi/fi/14>. Luettu: 15.6.2016.

Forssell, J. 2008. Rakenna identiteettisi itse – on aikuisena helpompaa. Tiede 23.4.2008. Luettavissa: http://www.tiede.fi/artikkeli/jutut/artikkelit/rakenna_identiteettisi_itse_on_aikuisena_helpompaa. Luettu: 17.9.2016.

Great Place to Work 2016a. Toimintatapamme. Millainen on hyvä työpaikka. Luettavissa: <http://www.greatplacetowork.fi/toimintatapamme/millainen-on-hyvae-tyoeipaikka>. Luettu: 4.7.2016.

Great Place to Work 2016b. Toimintatapamme. Miten toimimme. Luettavissa: <http://www.greatplacetowork.fi/toimintatapamme/miten-toimimme>. Luettu: 4.7.2016.

Halava, I. 2016. SuomiAreena Special 12.7.2016. MTV Katsomo. Katsottavissa: <http://www.katsomo.fi/#!/jakso/33001006/suomiareena/632576/suomiareena-tv>. Katsottu 12.7.2016.

Hall, S. 1999. Identiteetti. Teoksessa Lehtonen, M & Herkman, J. (suom. ja toim.). Kehitysyhteistyön palvelurahasto KEPA ry. Tampere.

Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014). Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140019.pdf>. Luettu: 3.7.2016.

Hankonen, R. 2015. Hyvä johtaminen lisää laatua. Tehy-lehti. Luettavissa: <http://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/hyva-johtaminen-lisaa-laatua>. Luettu: 22.9.2016.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing. Helsinki.

Herne, K. 2012. Mitä oikeudenmukaisuus on? Gaudeamus. Helsinki.

- Herne, K. 2013. Oikeudenmukaisuusteoria teoksessa John Rawlsin filosofia. Teoksessa Mäkinen, J. & Saxén, H. (toim.). Oikeudenmukaisuus moniarvoisessa yhteiskunnassa. 2013. Gaudeamus. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Holtz, B. & Harold, C. Interpersonal justice and deviance: The moderating effects of interpersonal justice values and justice orientation. *Journal of Management*.
- Häyry, M. 2000. Ihannevaltio. Historiallinen johdatus yhteiskuntafilosofiaan. WSOY. Helsinki.
- Ihmisoikeusliitto 2016. Tietoa meistä. Toiminta. Luettavissa: <https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeusliitto/>. Luettu: 16.9.2016.
- International Labor Conference 96th Session 2007 Report I (B). Equality at Work. Tackling the challenges. Luettavissa: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/equality_07.pdf. Luettu: 6.9.2016.
- Jaakkola, M. 2009. Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987–2007. Helsingin kaupungin tietokeskus. Luettavissa: http://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/09_02_19_Tutkimus_Jaakkola.pdf. Luettu: 3.7.2016.
- Jokisaari, S. 2006. Kotouttamislain merkitys kotouttamisessa maahanmuuttajan näkökulmasta. Web Reports No. 18. Siirtolaisuusinstituutti.
- Kananen, J. 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki.
- Keltikangas-Järvinen, L. 1994. Hyvä itsetunto. 20. painos, 2010. WSOY. Helsinki

- Kervinen, K. 2014. Kuka lasketaan suomalaiseksi? Nuorten tiukat asenteet yllättivät tutkijat. Yle Uutiset 9.5.2014 Luettavissa:
http://yle.fi/uutiset/kuka_lasketaan_suomalaiseksi_nuorten_tiukat_asenteet_yllattivat_tutkijat/7224517. Luettu: 16.9.2016.
- Kesko 2016a. Työpaikat. K-ryhmä työpaikkana. Monimuotoinen työyhteisö. Luettavissa:
<http://www.kesko.fi/tyopaikat/k-ryhma-tyopaikkana/monimuotoinen-tyoyhteiso/>. Luettu: 4.6.2016.
- Kesko 2016b. Vastuullisuus. Luettavissa:
<http://www.kesko.fi/static/vastuullisuus/fi/index.html>. Luettu: 4.6.2016.
- Kess, K. & Ahlroth, M. 2012. Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Edita Publishing. Helsinki.
- Komission tiedonanto 2008. Syrjimättömyys ja yhtäläiset mahdollisuudet: uusi sitoutuminen. Luettavissa: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0420:FIN:FI:PDF>. Luettu: 16.9.2016.
- Koskinen, S. & Virta, P. 2007. Työntekijän sairaus ja työsopimussuhteen jatkuvuus. Suomen työterveyslääkäriyhdistys ry. 2016. Luettavissa: http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00439&p_haku=onko. Luettu: 3.7.2016.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Finlex 2016. Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. Luettu: 15.6.2016.
- Larvi, T. & Vanhala, A. 2014. Esimiehen kolmen suora: arvostus, luottamus ja oikeudenmukaisuus. 28.12.2014. TTT-kustannus. Espoo. Luettavissa:
<http://www.ttlehti.fi/esimiehen-kolmen-suora-arvostus-luottamus-ja-oikeudenmukaisuus/>. Luettu 17.9.2016.
- Lehto, A-M. 2012. Eläkeikätaavoite on saavutettavissa. Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus 1/12. Luettavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_005.html. Luettu: 15.6.2016.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä. Tietosanoma. Helsinki.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum Media. Helsinki.

Lundvall, M. 2013. Epilepsia ei ole este työelämässä. Yle Akuutti. Päivitetty 9.4.2015. Luettavissa: <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2013/03/20/epilepsia-ei-ole-este-tyoelamassa>. Luettu: 3.7.2016.

Mahmoud, M. 2007. Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön työn arki. Edita. Luettavissa: https://www.tem.fi/files/29243/Mahmoud_Mertsi_Maija.pdf. Luettu: 15.6.2016.

Makkonen, T. 2003. Syrjinnän vastainen käsikirja. Kansainvälinen siirtolaisuusjärjestö IOM. Helsinki. Luettavissa: http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/68caf1fe2558beda4ca9925ad9cc705c/1466608330/application/pdf/114953/finnish_anti-discrimination_handbook_full.pdf. Luettu: 22.6.2016.

Malik, K. 2013. Monikulttuurisuus. Eurooppalaisen filosofian seura ry. Tampere.

Muinonen, T., Rintala, J., Rätty, T. & Häkkinen, K. 2010. Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Aluehallintovirasto. Päivitetty 12.3.2010. Luettavissa: http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2014/03/Epaasiallinen_kohtelu_TSO_42_netti.pdf. Luettu: 8.9.2016.

Nousiainen, K. 2012. Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Gaudeamus. Helsinki.

Oikeusministeriö 2016a. Yhdenvertaisuus. Luettavissa: <http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/>. Luettu: 24.6.2016.

Oikeusministeriö 2016b. Yhdenvertaisuus. Lainsäädäntö. Luettavissa: <http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/lainsaadanto/>. Luettu: 16.9.2016.

Oikeusministeriö 2016c. Yhdenvertaisuuskysely. Luettavissa: http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2016/01/OM-yv_kysely-28_8.pdf. Luettu: 24.9.2016.

Oikeusministeriön julkaisu 7/2016. Selvitys vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksesta eri väestöryhmiin. Owl Group Oy. Helsinki. Luettavissa:

- http://www.oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/1456826655763/Files/OMS_O_7_2016_VIPU-raportti_158_s.pdf. Luettu: 19.6.2016.
- Plan 2016. Mitä me teemme. Luettavissa: <https://plan.fi/mita-teemme>. Luettu: 6.6.2016.
- Pullinen, J. 2014. Pitääkö suvaitsemattomuutta suvaita? Filosofi vastaa. Nyt.fi. 2.12.2014. Päivitetty 30.7.2015. Luettavissa: <http://nyt.fi/a1305903382131>. Luettu: 15.9.2016.
- Purjo, T. 2014. Arvot ovat ihmiset toiminnan perusta. Tampere University Press. Tampere.
- Puro, N. 2016. Onko vastuullisuus kulu vai investointi. Teoksessa Suominen, H. & Saikkonen, S. (toim.). Hyvä yritys. 10 näkökulmaa yritysten ja yhteiskunnan suhteeseen. Luettavissa:
http://www.miltton.fi/wpcontent/uploads/2016/04/Miltton_InsightsIV_Hyva_yritys_3painos.pdf. Luettu: 4.6.2016.
- Rantanen, S. 2016. Tutkimuksen pysäyttävä tulos: Sadattuhannet ovat kokeneet työssään ikäsyrijintää. MTV 14.7.2016. Luettavissa:
<http://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/tutkimuksen-pysayttava-tulos-sadattuhannet-ovat-kokeneet-tyossaan-ikasyrijintaa/5988612>. Luettu: 15.7.2016.
- Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Erilaisuuden riesa ja rikkaus. Yrityskirjat. Helsinki.
- Rawls, J. 1988. Oikeudenmukaisuusteoria. WSOY. Porvoo – Helsinki – Juva.
- Saikkonen, S. 2016. Potoista yhteistyöhön - kansalaisjärjestöt yritysten kirittäjinä. Teoksessa Suominen, H. & Saikkonen, S. (toim.) Hyvä yritys. 10 näkökulmaa yritysten ja yhteiskunnan suhteeseen. Luettavissa:
http://www.miltton.fi/wpcontent/uploads/2016/04/Miltton_InsightsIV_Hyva_yritys_3painos.pdf. Luettu: 4.6.2016.
- Saukkonen, P. 2014. Suomalainen kulttuuri-identiteetti kotoutumisen estäjänä ja edistäjänä. Teoksessa Kulttuuriperintökasvatus kotouttamisen tukena (toim. Laine, M.). Suomen kulttuuriperintökasvatuksen seuran julkaisuja 8. Luettavissa:
http://www.kulttuuriakaikille.fi/doc/monikulttuurisuus_kansio/Kulttuuri-identiteetti_ja_kasvatus.pdf. Luettu: 17.9.2016.

Sippola, A. 2015. FIBS Yritysvastuuverkosto. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille. Luettavissa:

http://www.fibsry.fi/images/TIEDOSTOT/FIBS_Yhdenvertaisuusopas_2015.pdf. Luettu: 23.9.2016.

Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Edita Publishing. Helsinki.

STTK 2016. Työpahoinvointi vie kymmeniä miljardeja. Uutishuone 24.6.2016. Luettavissa: <http://www.sttk.fi/2016/04/26/tyopahoinvointi-vie-kymmenia-miljardeja/>. Luettu: 18.6.2016.

STTK Uutishuone 2016a. Palkansaajajärjestöt: Kenenkään ei pidä joutua pelkäämään työpaikalla. Luettavissa: <http://www.sttk.fi/2016/06/27/palkansaajajarjestot-kenenkaan-pida-joutua-pelkaamaan-tyopaikalla/>. 27.6.2016. Luettu: 10.7.2016.

STTK Uutishuone 2016b. Antti Palola: Yhdenvertaisuus on perusoikeus ja ihmisoikeus. Luettavissa: <http://www.sttk.fi/2016/07/02/antti-palola-yhdenvertaisuus-perusoikeus-ihmisoikeus/>. 2.7.2016. Luettu: 10.7.2016.

Suomen perustuslaki (731/1999). Finlex 2016. Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Luettu: 16.9.2016.

Suominen, H. 2016. Edelläkävijäyritys uskaltaa myös suututtaa. Teoksessa Suominen, H. & Saikkonen, S. (toim.). Hyvä yritys. 10 näkökulmaa yritysten ja yhteiskunnan suhteeseen. Luettavissa: http://www.miltton.fi/wpcontent/uploads/2016/04/Miltton_InsightsIV_Hyva_yritys_3painos.pdf. Luettu: 4.6.2016.

Syrjintä Suomessa Tietoraportti 2014. Sisäministeriön julkaisuja 7/2014. Luettavissa: http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/14c51d896de46e7a0002fa8ea3a88f46/1466228257/application/pdf/334467/Julkaisu_A4_042014-web.pdf. Luettu: 18.6.2016.

Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos THL 2016. Sukupuolten tasa-arvo. Moniperusteinen syrjintä. Luettavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/syrjinta/moniperusteinen-syrjinta>. Luettu: 3.7.2016.

Tilastokeskus 2014. Työolotutkimus 2013. Päivitetty 20.5.2014. Luettavissa:
http://tilastokeskus.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html.
Luettu: 17.6.2016.

Tyler, T. & Blader, S. 2003. The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*. Vol.7. No 4.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. Luettavissa:
<http://tem.fi/documents/1410877/2934378/Monimuotoisuus%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20mahdollisuus.%20Opas%20yhdenvertaisuuden%20edist%C3%A4miseen%20ja%20syrjinn%C3%A4n%20torjumiseen%20ty%C3%B6paikalla>. Luettu: 30.5.2016.

Työolobarometri 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa:
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEMjul_17_2016_28042016.pdf?sequence=1. Luettu: 25.9.2016.

Työsopimuslaki (55/2001). Finlex 2016. Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Luettu: 17.6.2016.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2016. Luettavissa:
<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>. Päivitetty 12.5.2016. Luettu: 4.9.2016.

Työterveyslaitos 2014a. Ikäystävällisyys työyhteisöissä. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyoelama/ikaystavallisyys_tyoyhteisoissa/sivut/default.aspx. Luettu: 4.6.2016.

Työterveyslaitos 2014b. Työyhteisö ja esimiestyö. Työpaikkakiusaaminen. Mikä ei ole kiusaamista? Päivitetty 16.5.2014. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/mika_ei_ole_kiusaamista/sivut/default.aspx. Luettu: 19.6.2016.

Työterveyslaitos 2014c. Työyhteisö ja esimiestyö. Työyhteisön ristiriidat ja ratkaisut. Seksuvaalinen ja sukupuolinen häirintä. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/seksuaalinen_ja_sukupuolinen_hairinta/sivut/default.aspx. Päivitetty 10.12.2014. Luettu: 10.7.2016.

Työterveyslaitos 2015. Työyhteisö ja esimiestyö. Työpaikkakiusaaminen. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx. Luettu: 24.6.2016.

Työturvallisuuskeskus TTK 2016. Työhyvinvointi ja työsuojelu. Työhyvinvoinnin perusteet. Työyhteisö. Luettavissa: <http://ttk.fi/index.phtml?s=133>. Luettu 16.9.2016.

UNESCO 2016. About us. Introducing UNESCO. Luettavissa: <http://en.unesco.org/about-us/introducing-unesco>. Luettu: 16.9.2016.

UNESCOn kulttuurista moninaisuutta koskeva yleismaailmallinen julistus. Luettavissa: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/diversity/pdf/declaration_cultural_diversity_fi.pdf. Luettu 15.9.2016.

UNESCOn yleiskokouksen 16.11.1995 hyväksymä Julistus suvaitsevaisuuden periaatteista. Luettavissa: http://www.unesco.org/webworld/peace_library/UNESCO/HRIGHTS/124-129.HTM. Luettu: 15.9.2016.

Valtiokonttori 2015. Virastoille ja laitoksille. Henkilöstöhallintoa ja johtamista tukevat palvelut. Johtamisen ja esimiestyön tuki. Ikäsyryntä ja ennakkoluulot. Päivitetty 16.6.2015. Luettavissa: [http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ja_esimiestyon_tuki/lkajohtaminen/lasta_viis__lka_voimavarana/lkasyrynta_ja_ennakkoluulot\(45423\)](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ja_esimiestyon_tuki/lkajohtaminen/lasta_viis__lka_voimavarana/lkasyrynta_ja_ennakkoluulot(45423)). Luettu: 15.7.2016.

Varmavuori, M. 2014. Helsingin Uutiset 24.6.2014. Sateenkaariväkeä syrjitään työelämässä. Luettavissa: <http://www.helsinginuutiset.fi/artikkeli/224636-sateenkaarivakea-syrjitaan-tyoelamassa>. Luettu: 16.7.2015.

Vartiainen-Ora, P. 2007. Petmo -hanke. Erilaisuus sallittu. Perehdymme monimuotoisuuden -käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Työväen sivistysliitto ry. Luettavissa: <http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/c521004b74f641473b15cbdee8c64ee8/1467385086/application/pdf/114952/erilaisuussallitu.pdf>. Luettu: 1.7.2016.

Vassilopoulou, J. 2015. How can businesses open their eyes to diverse talent? EU Platform of Diversity Charters Newsletter Issue 2 July 2015. European Commission. Luettavissa:
<http://newsbundle.csreurope.org/EuropeanCommission/1pg4bdhw14f?a=2&p=49000043&t=28403196>. Luettu: 12.9.2016.

Virtanen, P. 15.4.2016. Henkilöstöpäällikkö. Plan International Suomi. Haastattelu. Helsinki.

Virtanen, P. 19.9.2016. Henkilöstöpäällikkö. Plan International Suomi. S-postiviesti.

Visti, A. & Härkönen L-K. 2005. Mosaiikki. Erilaisuus vahvuudeksi. Tasa-arvo- ja moninaisuustyön ABC. Tykes. Raportteja. Luettavissa: <http://www.psykosoft.com/pdf/Tasa-arvo-%20ja%20moninaisuustyon%20ABC.pdf>. Luettu: 2.7.2016.

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004). Finlex 2016. Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki>. Luettu: 15.6.2016.

Yhdenvertaisuuden arviointityökalu 2016. Luettavissa:
<http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/mita-arvioidaan/>. Luettu: 12.9.2016.

Yhdistyneet kansakunnat 2016a. Ihmisoikeudet. Historiaa ja toiminnan taustoja. Luettavissa: <http://www.yk.fi/node/255>. Luettu: 16.9.2016.

Yhdistyneet kansakunnat 2016b. YK-järjestelmä. Historia. Ensimmäiset vuodet. Luettavissa: <http://www.yk.fi/node/7>. Luettu: 16.9.2016.

Ylänkö, M. 2000. Kansainvälistymisen kahdet kasvot – muuttoliikkeet ja kulttuurien globalisaatio. Teoksessa Trux, M-L. (toim.). Aukeavat ovet. Sitra. WS Bookwell. Juva.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Arvoisa vastaanottaja,

Oheinen monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan yhdenvertaisuuden kokemuksen tutkimiseksi työyhteisössänne. Siitä saatavien tulosten tarkoituksena on tukea yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä sekä yhdenvertaisuuden edistämistä työpaikallanne. Tutkimuksen teettäjänä on Plan International Suomi.

Monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskysely on osa opinnäytetyötäni, jonka tarkoituksena on selvittää yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössänne. Aihe on rajattu käsittelemään yhdenvertaisuuslaissa mainittuja syrjintäperusteita. Teen opinnäytetyön osana liiketalouden opintoja Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa. Suuntaudun opinnoissani henkilöstöjohtamisen opintokokonaisuuteen.

Kyselyssä mainitulla monimuotoisella työyhteisöllä tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta. Eroavaisuudet voivat ilmetä esimerkiksi sukupuolella, kulttuurissa ja etnisessä alkuperässä, iässä, uskonnossa tai terveydentilassa. Monimuotoisuus voi olla mahdollisuus mutta myös haaste työyhteisölle, jossa erilaiset ihmiset työskentelevät keskenään.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työntekijöillä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet syrjimättömyyteen riippumatta henkilön iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muuhun henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää on edellä mainituista syrjintäperusteista johtuva henkilön eriarvoiseen asemaan asettaminen. Häirintä on myös yksi syrjinnän muodoista, mikä voi ilmetä loukkaavana käytöksenä tai uhkaavan ilmapiirin luomisella työpaikalla. Kyselyssä selvitetään myös syrjinnästä aiheutuvia mahdollisia valintoja, kuten oman identiteetin peittelyä, joista on mahdollista kertoa omia kokemuksiaan.

Osallistuminen kyselyyn on erittäin toivottavaa. Kyselyn tulokset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja tilastollisin menetelmin, eikä vastauksia kyetä yksilöimään. Pyydän Sinua täyttämään kyselylomakkeen mahdollisimman pian, mutta viimeistään 9.9.2016

mennessä. Mielelläni autan kyselyyn tai opinnäytetyöhöni liittyvissä asioissa, jos sinulla herää kysymyksiä.

Kiittäen etukäteen vastauksistanne,

Mari Haapasaari

Opiskelija

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Linkki kyselyyn: <https://www.webropolsurveys.com/S/808ADFFF5A2EAC36.par>

Liite 2. Kyselylomake

Monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskysely

Taustatiedot


1. Ikä


alle 30
 30-39
 40-49
 50 tai yli

2. Sukupuoli

nainen
 mies

25% valmiina





Työyhteisön monimuotoisuus ja yleinen ilmapiiri työpaikalla

Monimuotoisessa työyhteisössä työskentelee esimerkiksi eri-ikäisiä, naisia ja miehiä, erilaisista kulttuureista tulevia henkilöitä sekä eri kansallisuuksia ja etnistä alkuperää olevia yksilöitä.

3. Miten monimuotoisena näet työyhteisönne?

- erittäin vähän
 melko vähän
 neutraali
 melko paljon
 erittäin paljon

4. Koetko, että monimuotoisuus tuottaa haasteita työyhteisössä?

- en
 kyllä, millaisia?

5. Miten hyvin mielestäsi työyhteisönne jäsenet arvostavat toistensa erilaisuutta?

- erittäin heikosti
 melko heikosti
 neutraali
 melko hyvin
 erittäin hyvin

6. Tukeeko työyhteisösi (työkaverit) ilmapiiriä sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan esimerkiksi

| | kyllä | ei | en osaa sanoa |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| seksuaalivähemmistöön | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| eri kielelliseen ryhmään | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| etniseen vähemmistöön | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ammattiyhdistysliikkeeseen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| poliittiseen puolueeseen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

7. Voitko luottaa siihen, että jos työkykyysi alenee tai tarvitset erityistä tukea on työnantaja valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia?

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

[<-- Edellinen](#) [Seuraava -->](#)

50% valmiina

Yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla

Yhdenvertaisuus tarkoittaa syrjimättömyyttä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (mm. asuinpaikka, varallisuus, yhteiskunnallinen asema, yhdistystoimintaan osallistuminen).

8. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

| | erittäin heikosti | melko heikosti | neutraali | melko hyvin | erittäin hyvin |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| henkilöstön valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| johdon ja esimiesten valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| palkkauksessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhde-etujen jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työtehtävien jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sosiaalisessa kanssakäymisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhteen päättämisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Etniseltä ja kulttuuriselta taustaltaan tai kieleltään vähemmistöryhmään kuuluvien yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

| | erittäin heikosti | melko heikosti | neutraali | melko hyvin | erittäin hyvin |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| henkilöstön valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| johdon ja esimiesten valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| palkkauksessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhde-etujen jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työtehtävien jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sosiaalisessa kanssakäymisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhteen päättämisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

10. Poliittiseen toimintaan tai ammattiyhdistystoimintaan osallistuvien työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

| | erittäin heikosti | melko heikosti | neutraali | melko hyvin | erittäin hyvin |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| henkilöstön valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| johdon ja esimiesten valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| palkkauksessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhde-etujen jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työtehtävien jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sosiaalisessa kanssakäymisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhteen päättämisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

11. Mielipiteiltään erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

| | erittäin heikosti | melko heikosti | neutraali | melko hyvin | erittäin hyvin |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| henkilöstön valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| johdon ja esimiesten valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| palkkauksessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhde-etujen jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työtehtävien jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sosiaalisessa kanssakäymisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhteen päättämisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

12. Perhesuhteiltaan erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

Perhesuhteilla tarkoitetaan siviilisäätystä ja niin sanottua perhestatusta. Yhdenvertaisuuslaissa sillä ei tarkoiteta vanhemmuutta tai raskautta, joista säädetään tasa-arvolaisissa. Tilapäistä perhevapaata, esimerkiksi sairaan lapsen, puolison tai vanhemman hoitamista, sovelletaan kuitenkin yhdenvertaisuuslaissa.

| | erittäin heikosti | melko heikosti | neutraali | melko hyvin | erittäin hyvin |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| henkilöstön valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| johdon ja esimiesten valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| palkkauksessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhde-etujen jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työtehtävien jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sosiaalisessa kanssakäymisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhteen päättämisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

13. Työkyvyiltään erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

Työkyvyllä viitataan henkilön terveydentilaan tai vammaisuuteen.

| | erittäin heikosti | melko heikosti | neutraali | melko hyvin | erittäin hyvin |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| henkilöstön valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| johdon ja esimiesten valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| palkkauksessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhde-etujen jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työtehtävien jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sosiaalisessa kanssakäymisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhteen päättämisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

14. Seksuaaliselta suuntautumiseltaan vähemmistöryhmään kuuluvien työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

Seksuaaliselta suuntautumiseltaan vähemmistöryhmään kuuluvat homo- ja biseksuaalit.

| | erittäin heikosti | melko heikosti | neutraali | melko hyvin | erittäin hyvin |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| henkilöstön valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| johdon ja esimiesten valitsemisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| palkkauksessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhde-etujen jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työtehtävien jakamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sosiaalisessa kanssakäymisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työsuhteen päättämisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

<-- Edellinen

Seuraava -->

75% valmiina



Syrjintä työyhteisössä

Syrjintä:

Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim:

- 1) palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta. Epäsuotuisampi kohtelu voi ilmetä rajoituksina, kovempien vaatimusten ja velvoitteiden asettamisena ja etujen tai mahdollisuuksien saamatta jäämisinä
- 2) häirintänä (mm. ihmisarvoa loukkaava käytös, seksuaalinen häirintä, loukkaavat puheet sekä loukkaavat sähköpostiviestit ja eleet)
- 3) kohtuullisten mukautusten epäämisenä (vammaisten henkilöiden kohdalla)

15. Minkä seuraavien osalta olet havainnut syrjintää työyhteisössäsi tai kokenut itse viimeisen vuoden aikana?

Olen havainnut työyhteisössäni

- ikä
- etninen tai kansallinen alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- terveydentila
- vammaisuus
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy, mikä?
- en ole havainnut syrjintää työyhteisössäni

Olen kokenut itse

- ikä
- etninen tai kansallinen alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- terveydentila
- vammaisuus
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy, mikä?
- en ole kokenut syrjintää työyhteisössäni

16. Kenen taholta havaitsemaasi syrjintää on tapahtunut?

Työtoveriani kohtaan

- työtoverin
- lähiesimiehen
- jonkun muun esimiesasemassa olevan
- alaisen
- yhteistyökumppanin
- jonkun muun, kenen?

Itseäni kohtaan

- työtoverin
- lähiesimiehen
- jonkun muun esimiesasemassa olevan
- alaisen
- yhteistyökumppanin
- jonkun muun, kenen?

17. Millaista havaitsemasi syrjintä on ollut luonteeltaan?

työtoveriani kohtaan

itseäni kohtaan

18. Onko havaitsemaasi syrjintään puututtu?

työtoveriini liittyen

- ei
- en osaa sanoa
- kyllä, miten ja millaisia vaikutuksia sillä on ollut?

itseäni liittyen

- ei
- en osaa sanoa
- kyllä, miten ja millaisia vaikutuksia sillä on ollut?

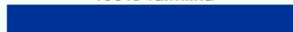
19. Oletko joutunut tekemään valintoja mahdollisen syrjinnän vuoksi?

Valinnat voivat olla esimerkiksi oman identiteetin peittäilyä, sairaudentilan salaamista tai elämäntilanteen muuttamista syrjimisen välttämiseksi.

- en
- kyllä, millaisia?

20. Miten yhdenvertaisuutta tulisi työyhteisössäsi mielestäsi kehittää?

100% valmiina



Liite 3. MannWhitney U-testi sukupuolen mukaan

Hypothesis Test Summary

| | Null Hypothesis | Test | Sig. | Decision | |
|----|---|---|-------------------|-----------------------------|---------------------------|
| 1 | The distribution of Miten hyvin mielestäsi työyhteisönne jäsenet arvostavat toistensa erilaisuutta? is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,047 ¹ | Reject the null hypothesis. | kysymys 5 |
| 2 | The distribution of henkilöstön valitsemisessa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,042 ¹ | Reject the null hypothesis. | kysymys 8 |
| 35 | The distribution of johdon ja esimiesten valitsemisessa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,025 ¹ | Reject the null hypothesis. | kysymys 12 (perhesuhteet) |
| 36 | The distribution of palkkauksessa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,025 ¹ | Reject the null hypothesis. | kysymys 12 |
| 37 | The distribution of työsuhde-etujen jakamisessa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,043 ¹ | Reject the null hypothesis. | kysymys 12 |
| 38 | The distribution of työtehtävien jakamisessa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,124 ¹ | Retain the null hypothesis. | |
| 39 | The distribution of koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,031 ¹ | Reject the null hypothesis. | kysymys 12 |
| 40 | The distribution of sosiaalisessa kanssakäymisessä is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,173 ¹ | Retain the null hypothesis. | |
| 41 | The distribution of työsuhteen päättämisessä is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,031 ¹ | Reject the null hypothesis. | kysymys 12 |

| | | | | |
|----|--|---|-------------------|-----------------------------|
| 50 | The distribution of henkilöstön valitsemisessa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,035 ¹ | Reject the null hypothesis. |
| 51 | The distribution of johdon ja esimiesten valitsemisessa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,022 ¹ | Reject the null hypothesis. |
| 52 | The distribution of palkkauksessa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,048 ¹ | Reject the null hypothesis. |
| 53 | The distribution of työsuhte-etujen jakamisessa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,025 ¹ | Reject the null hypothesis. |
| 54 | The distribution of työtehtävien jakamisessa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,022 ¹ | Reject the null hypothesis. |
| 55 | The distribution of koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,022 ¹ | Reject the null hypothesis. |
| 56 | The distribution of sosiaalisessa kanssakäymisessä is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,059 ¹ | Retain the null hypothesis. |
| 57 | The distribution of työsuhteen päättämisessä is the same across categories of Sukupuoli. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | ,017 ¹ | Reject the null hypothesis. |

kysymys 14 (seksuaalinen suuntautuminen)

kysymys 14

kysymys 14

kysymys 14

kysymys 14

kysymys 14

kysymys 14

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Liite 4. Spearmanin testi iän mukaan

Nonparametric Correlations

| | | | Ikä |
|--|--|-------------------------|-------|
| Spearman's rho | Ikä | Correlation Coefficient | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | |
| | | N | 34 |
| | Miten hyvin mielestäsi työyhteisönne jäsenet arvostavat toistensa erilaisuutta? | Correlation Coefficient | *,406 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,017 |
| | | N | 34 |
| | eri-ikäisten yhdenvertaisuus sosiaalisessa kanssakäymisessä | Correlation Coefficient | *,304 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,080 |
| | | N | 34 |
| | poliittiseen tai ammattiyhdistystoimintaan osallistuvien yhdenvertaisuus henkilöstön valitsemisessa | Correlation Coefficient | *,271 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,140 |
| | poliittiseen tai ammattiyhdistystoimintaan osallistuvien koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | Correlation Coefficient | *,255 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,279 |
| | | N | 31 |
| | poliittiseen tai ammattiyhdistystoimintaan osallistuvien yhdenvertaisuus sosiaalisessa kanssakäymisessä | Correlation Coefficient | *,315 |
| | Sig. (2-tailed) | ,084 | |
| | N | 31 | |
| poliittiseen tai ammattiyhdistystoimintaan osallistuvien yhdenvertaisuus työsuhteen päättämisessä | Correlation Coefficient | *,255 | |
| | Sig. (2-tailed) | ,166 | |
| perhesuhteiltaan erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuus työsuhde-etujen jakamisessa | Correlation Coefficient | *,323 | |
| | Sig. (2-tailed) | ,340 | |
| | N | 32 | |
| työkyylyltään erilaisten yhdenvertaisuus työtehtävien jakamisessa | Correlation Coefficient | *,281 | |
| | Sig. (2-tailed) | ,119 | |
| | N | 32 | |
| työkyylyltään erilaisten yhdenvertaisuus työsuhteen | Correlation Coefficient | *,360 | |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).